ALL INDIA BANK OFFICERS' ASSOCIATION
CENTRAL OFFICE
2nd Floor, 109/10, Angappa Naicken Street
CHENNAI-600 001
Phone: 25265511 / M 9840645081 / FAX: 044-25249081 / e mail: aiboa.hq@gmail.com www.aiboa.org

MIN/PRE/01/2026 **15-11-2026**

वित्त मंत्रालय को खुला पत्र

माननीय केंद्रीय वित्त मंत्री
भारत सरकार
नई दिल्ली

[ई-मेल / ~~स्पीड पोस्ट द्वारा~~**]**

आदरणीय महोदया,

विषय: इंडियन बैंक के अधिकारी श्री रविकिरण केशव लाडे की मृत्यु — सार्वजनिक क्षेत्र के बैंकों में जांच, जवाबदेही और कार्य-परिस्थितियों में सुधार की तत्काल आवश्यकता।

महाराष्ट्र के कराड में इंडियन बैंक के शाखा प्रबंधक, श्री रविकिरण केशव लाडे की मृत्यु के मामले पर वित्त मंत्रालय को तत्काल ध्यान देने की आवश्यकता है। हालांकि इन परिस्थितियों का पता एक निष्पक्ष जांच के जरिए ही चल सकेगा, लेकिन प्रथम सूचना रिपोर्ट (FIR) में लगाए गए आरोप कार्यस्थल पर गरिमा, प्रबंधकीय जवाबदेही और उन दबावों को लेकर गंभीर चिंताएं पैदा करते हैं, जिनके तहत बैंक कर्मचारी और अधिकारी अपनी शाखाओं में रोजमर्रा का कामकाज करते हैं।

13 नवंबर 2026 को सतारा जिले के कराड सिटी पुलिस स्टेशन में दर्ज **FIR** संख्या **1418/2026** में, परिवार द्वारा कार्यस्थल पर लगातार उत्पीड़न के आरोप लगाए गए हैं। इनमें बैठकों के दौरान और सहकर्मियों के सामने अपमानित करना, छुट्टी मिलने में कठिनाई, और अधिकारी की बेटी के शैक्षणिक भविष्य को बर्बाद करने की कथित धमकियां शामिल हैं। FIR में मृतक से जुड़े इलेक्ट्रॉनिक संचार का भी जिक्र है।

इन आरोपों की निष्पक्ष जांच होनी चाहिए। FIR दर्ज होने का मतलब यह नहीं है कि कोई दोषी साबित हो गया है, और सभी संबंधित पक्षों को उचित कानूनी प्रक्रिया का लाभ मिलना चाहिए। साथ ही, शिकायत की गंभीरता को देखते हुए यह जरूरी है कि सबूतों को तुरंत सुरक्षित रखा जाए, गवाहों को सुरक्षा दी जाए और बैंक की ओर से पूरा सहयोग मिले।

हालांकि, मंत्रालय की जिम्मेदारी केवल आपराधिक जांच के नतीजों का इंतजार करने तक सीमित नहीं है। सार्वजनिक क्षेत्र के बैंकों में काम करने की स्थितियों और वहां मौजूद सुरक्षात्मक व्यवस्थाओं की तुरंत समीक्षा की जानी चाहिए।

इस मौत को केवल एक व्यक्तिगत त्रासदी या कुछ लोगों के बीच का विवाद मान लेना काफी नहीं होगा। आत्महत्या के पीछे कई जटिल कारण हो सकते हैं, इसलिए किसी एक ही कारण को अंतिम मान लेना सही नहीं होगा। फिर भी, कार्यस्थल पर अपमान और डराने-धमकाने के आरोपों पर एक संस्थागत प्रतिक्रिया की आवश्यकता है, भले ही बाद में आपराधिक जिम्मेदारी तय हो या न हो।

- **प्रदर्शन के पीछे का दबाव**

बैंक बेहतर मुनाफे, व्यावसायिक विकास, वसूली, जमा राशि जुटाने और बिक्री के मामले में एक-दूसरे से आगे निकलने की होड़ करते हैं। ये अपेक्षाएं पदानुक्रम में नीचे की ओर—बोर्ड और कॉर्पोरेट कार्यालय से लेकर ज़ोन, क्षेत्रों, शाखाओं और व्यक्तिगत कर्मचारियों तक—पहुंचती हैं।

बैंकिंग में प्रदर्शन लक्ष्य का अपना एक उचित स्थान है। लेकिन जब इन लक्ष्य को तय करते समय कर्मचारी की संख्या, स्थानीय आर्थिक हालात, ग्राहकों की जरूरतों और कामकाज की जिम्मेदारियों को नजरअंदाज कर दिया जाता है, तो ये अत्यधिक दबाव का कारण बन सकते हैं। बार-बार होने वाली समीक्षा बैठकें, सबके सामने तुलना करना, ट्रांसफर या करियर को लेकर दी जाने वाली धमकियां, और काम के घंटों के बाद भी काम की मांग करना - ये सब मिलकर पेशेवर निगरानी को जबरदस्ती या दबाव में बदल सकते हैं।

शाखा प्रबंधक को विशेष रूप से कठिन परिस्थितियों का सामना करना पड़ता है। उन पर बिजनेस बढ़ाने, नियमों का पालन कराने (कंप्लायंस), क्रेडिट क्वालिटी, रिकवरी, ग्राहक सेवा और निगरानी की जिम्मेदारी होती है, जबकि स्टाफ और संसाधनों पर उनका नियंत्रण सीमित होता है। उनके अधीन काम करने वाले कर्मचारियों को भी ग्राहकों के साथ काम करते समय ऐसी ही कई तरह की मांगों और दबावों का सामना करना पड़ता है।

पर्याप्त संसाधनों के बिना जिम्मेदारी, और उचित निर्णय लेने की आजादी के बिना जवाबदेही - ऐसी स्थितियां पैदा करती हैं जिन पर मंत्रालय को ध्यान देने की जरूरत है।

• मुनाफे के साथ–साथ काम का माहौल भी अच्छा होना चाहिए

सार्वजनिक क्षेत्र के बैंकों की सफलता काफी हद तक उनके कर्मचारियों और अधिकारियों के काम पर निर्भर करती है। उनके योगदान को मान्यता देने के लिए पर्याप्त स्टाफ, निष्पक्ष निगरानी, काम के उचित घंटे होने चाहिए, और साथ ही उनकी छुट्टियों तथा पारिवारिक जिम्मेदारियों का सम्मान किया जाना चाहिए।

केवल अच्छे वित्तीय नतीजे यह साबित नहीं करते कि काम का माहौल संतोषजनक है। वित्तीय विवरणों में कर्मचारियों की थकान, छुट्टियों में रुकावट, अपमान, बदले की कार्रवाई का डर या उनके परिवारों पर पड़ने वाले दबाव जैसी बातें नहीं दिखतीं।

हम यह नहीं कह रहे हैं कि मुनाफा कमाने से हमेशा परेशानी ही होती है। हमारा मानना है कि किसी संस्थान की सफलता को केवल उसके वित्तीय प्रदर्शन से नहीं मापा जा सकता। किसी बैंक का मूल्यांकन इस आधार पर भी किया जाना चाहिए कि वहां काम करने की स्थितियां कैसी हैं और वह जनता को कैसी सेवाएं देता है।

• ग्राहकों को भी अंजाम भुगतना पड़ता है

बैंक कर्मचारियों पर अत्यधिक दबाव का असर ग्राहकों पर भी पड़ता है। कर्मचारियों की कमी और एक साथ कई तरह की मांगों को पूरा करने के दबाव के कारण बैंकों में लंबी कतारें लग सकती हैं, ग्राहकों को बार–बार चक्कर लगाने पड़ सकते हैं, उन्हें जल्दबाजी में जानकारी दी जा सकती है, और जरूरतमंद ग्राहकों पर कम ध्यान दिया जा सकता है।

बीमा और अन्य वित्तीय उत्पाद बेचने का दबाव, बैंक के तय लक्ष्यों और ग्राहकों की वास्तविक जरूरतों के बीच टकराव पैदा कर सकता है। बैंकों को यह सुनिश्चित करना चाहिए कि बिक्री की रैंकिंग से कहीं ज्यादा अहमियत ग्राहकों की जरूरत के हिसाब से सही उत्पाद चुनने, उनकी पूरी सहमति लेने और नैतिक तरीके से काम करने को दी जाए।

कर्मचारियों के पास अपनी यूनियन और संगठन होते हैं, जिनके जरिए वे सामूहिक रूप से अपनी चिंताएं उठा सकते हैं। हालांकि, गलत बर्ताव के डर से वे शिकायत करने से कतरा सकते हैं। ग्राहकों के लिए भी शिकायत निवारण की व्यवस्था होती है, लेकिन कई लोगों—खासकर बुजुर्गों, पेंशनभोगियों, ग्रामीण ग्राहकों और डिजिटल

सेवाओं से अनजान लोगों—को अपनी समस्याओं का समाधान पाने में व्यावहारिक कठिनाइयों का सामना करना पड़ता है।

सम्मानजनक कामकाजी माहौल और भरोसेमंद ग्राहक सेवा एक–दूसरे से जुड़े हुए हैं। एक को बेहतर बनाने से दूसरा भी मजबूत होता है।

• मंत्रालय से अपेक्षित कार्रवाई

इसलिए, हम वित्तीय सेवा विभाग के माध्यम से वित्त मंत्रालय से आग्रह करते हैं कि वह निम्नलिखित कदम उठाए:

1.जांच में पूर्ण सहयोग सुनिश्चित करें।
इंडियन बैंक को निर्देश दें कि वह संबंधित इलेक्ट्रॉनिक संचार, समीक्षा बैठकों के रिकॉर्ड, छुट्टी के रिकॉर्ड, मूल्यांकन दस्तावेज और यदि कोई पुरानी शिकायतें हों, तो उन्हें सुरक्षित रखे और उपलब्ध कराए। जांच में सहयोग करने वाले कर्मचारियों को किसी भी तरह की प्रतिशोधात्मक कार्रवाई से बचाया जाना चाहिए।

2.संस्थागत विफलताओं की स्वतंत्र जांच कराएं।
पुलिस जांच में हस्तक्षेप किए बिना, यह जांचें कि क्या कोई चेतावनी संकेत मिले थे, क्या शिकायत निवारण तंत्र सुलभ थे, और क्या पर्यवेक्षी प्रथाओं या कार्य व्यवस्थाओं में सुधार की आवश्यकता है। यह प्रक्रिया उन अधिकारियों से पूरी तरह स्वतंत्र होनी चाहिए, जिनके आचरण की जांच की जा रही है।

3.शोक संतप्त परिवार को तत्काल सहायता प्रदान करें।
लागू नियमों के तहत देय राशि का समय पर भुगतान सुनिश्चित करें, और सहायता तथा अनुकंपा के आधार पर नियुक्ति पर विचार करें। ऐसी सहायता को शिकायत वापस लेने या उसे कमजोर करने की शर्त से नहीं जोड़ा जाना चाहिए।

4.कर्मचारी यूनियनों और अधिकारी संघों के साथ एक बैठक बुलाएं।
सार्वजनिक क्षेत्र के बैंकों में कर्मचारियों, कार्यभार, काम के घंटे, छुट्टियां, व्यावसायिक लक्ष्य, बिक्री के तरीके और प्रबंधकीय आचरण की व्यवस्थित समीक्षा करें, और सुधारात्मक कार्रवाई के लिए एक समयबद्ध कार्यक्रम तैयार करें।

5.वास्तविक काम के आधार पर कर्मचारी की संख्या की समीक्षा करें।
लेन-देन, ग्राहकों की आवाजाही, अनुपालन संबंधी कार्यों, क्रेडिट प्रशासन और वित्तीय समावेशन की जिम्मेदारियों के आधार पर जरूरतों का आकलन करें। ऐसा नहीं माना जाना चाहिए कि डिजिटलीकरण से पर्याप्त कर्मचारियों की जरूरत खत्म हो जाएगी।

6.लक्ष्य तय करने के तरीके और प्रदर्शन की समीक्षा में सुधार करें।
लक्ष्य ऐसे होने चाहिए जो शाखा की स्थितियों और उपलब्ध संसाधनों को दर्शाते हों। एक ऐसी प्रक्रिया बनाएं जिसके जरिए कर्मचारी काम से जुड़ी अपनी परेशानियों को लिखित रूप में बता सकें, और इसके लिए उन्हें 'काम न करने का इच्छुक' या 'अक्षम' न माना जाए।

7.अपमानित करने और डराने-धमकाने पर रोक लगाएं।
अपमानजनक भाषा का इस्तेमाल करने, सबके सामने शर्मिंदा करने, व्यक्तिगत धमकियां देने या परिवार के सदस्यों को लेकर धमकी देने के खिलाफ स्पष्ट निर्देश जारी करें। लक्ष्य पूरा न कर पाने की स्थिति में किसी के साथ अपमानजनक व्यवहार करना कभी भी जायज नहीं ठहराया जा सकता।

8. काम के घंटों, साप्ताहिक आराम और वैध छुट्टियों की सुरक्षा करें।
काम के घंटों के बाद होने वाली नियमित कॉल, मैसेजिंग ग्रुप और बैठकों की समीक्षा करें। किसी विशेष परिचालन जरूरत को हमेशा उपलब्ध रहने की स्थायी अपेक्षा में नहीं बदला जाना चाहिए।

9.शिकायतों के निवारण के लिए विश्वसनीय तंत्र बनाएं।
यह सुनिश्चित करें कि वरिष्ठ अधिकारियों के खिलाफ शिकायतें किसी स्वतंत्र प्राधिकरण तक पहुंच सकें। इसमें गोपनीयता, तय समय-सीमा, अपील की प्रक्रिया और प्रतिशोध के रूप में किए जाने वाले तबादलों, खराब मूल्यांकन या अन्य दंडात्मक कार्रवाइयों से प्रभावी सुरक्षा शामिल होनी चाहिए।

10.कार्यस्थल पर आचरण को प्रबंधकीय जवाबदेही का हिस्सा बनाएं।
वरिष्ठ अधिकारियों का मूल्यांकन वित्तीय प्रदर्शन के साथ-साथ कर्मचारियों के कल्याण, शिकायतों के समाधान, ग्राहक सेवा, नैतिक बिक्री और नियमों के पालन के आधार पर करें। बैंक बोर्ड को इन मामलों पर नियमित रिपोर्ट मिलनी चाहिए और उन्हें सुधारात्मक कदमों की निगरानी करनी चाहिए।

11.संगठनात्मक सुधारों के साथ-साथ मानसिक स्वास्थ्य के लिए गोपनीय सहायता प्रदान करें।
काउंसलिंग और पेशेवर देखभाल ऐसी होनी चाहिए जिसे लेने में कोई संकोच न हो और जिसका आजीविका पर कोई बुरा असर न पड़े। ये सेवाएं कार्य स्थितियों में सुधार के साथ होनी चाहिए; ये उन सुधारों का विकल्प नहीं हो सकतीं।

12.ग्राहकों को दबाव डालकर की जाने वाली बिक्री से बचाएं।
थर्ड-पार्टी उत्पादों के लिए दिए जाने वाले प्रलोभन और लक्ष्यों की समीक्षा करें। यह सुनिश्चित करें कि हर बिक्री में ग्राहक की उपयुक्तता और उनकी पूरी जानकारी के साथ दी गई सहमति सबसे महत्वपूर्ण हो।

आदरणीय महोदया, सार्वजनिक क्षेत्र के बैंकों में लोगों की बचत और उनका भरोसा जमा होता है। इन बैंकों की सार्वजनिक जिम्मेदारी में अपने कर्मचारियों के साथ उचित व्यवहार करना भी शामिल है।

श्री रविकिरण केशव लाडे की मृत्यु के मामले में निष्पक्ष जांच होनी चाहिए और संस्थागत स्तर पर ठोस कदम उठाए जाने चाहिए। जहां सबूत मौजूद हों, वहां संबंधित व्यक्ति की जिम्मेदारी तय करना जरूरी है। साथ ही, उन स्थितियों की भी जांच होनी चाहिए जिनके कारण कर्मचारियों को परेशानी होती है, उन्हें डराया-धमकाया जाता है या वे चुप रहने को मजबूर होते हैं।

हम मंत्रालय से अनुरोध करते हैं कि वह कर्मचारी यूनियनों और अधिकारी संघों के साथ मिलकर एक समयबद्ध समीक्षा और कार्य योजना की घोषणा करे, और उठाए गए कदमों के बारे में जानकारी दे।

बैंकिंग क्षेत्र की प्रगति कर्मचारियों की गरिमा, उनके परिवारों की भलाई और ग्राहकों को मिलने वाली सेवा की गुणवत्ता में दिखनी चाहिए।

भवदीय,

(कृष्णा बारूरकर)
अध्यक्ष

संलग्नक: FIR संख्या 1418/2026 (दिनांक 13 नवंबर 2026) की प्रति, कराड सिटी पुलिस स्टेशन, सतारा

प्रतिलिपि: सचिव, वित्तीय सेवा विभाग, वित्त मंत्रालय

प्रबंध निदेशक एवं मुख्य कार्यकारी अधिकारी, इंडियन बैंक