

सामाजिक सुरक्षा योजनाओं से प्राप्त लाभों का तुलनात्मक अध्ययन, जबलपुर जिले के केन्द्र तथा राज्य शासन के कर्मचारियों के विशेष संदर्भ में



सपना चावला

एसोसिएट प्रोफेसर

वाणिज्य विभाग,

शासकीय (स्वशासी) मान

कुँवर बाई कला एवं वाणिज्य

महिला महाविद्यालय,

जबलपुर, म.प्र.



शाहिदा बानो अंसारी

शोधार्थी,

वाणिज्य विभाग,

रानी दुर्गावती विश्वविद्यालय,

जबलपुर, म.प्र.

सारांश

सामाजिक सुरक्षा योजनाएँ एक व्यक्ति को जीवन में आने वाले संकटों से भयमुक्त जीवन बिताने में सहायता करती हैं। सामान्यतः एक नियोक्ता द्वारा अपने कर्मचारियों को सामाजिक सुरक्षा योजनाओं के माध्यम से सुरक्षित रखने का प्रयास किया जाता है। नियोक्ता केन्द्र शासन के रूप में हों अथवा राज्य शासन के रूप में दोनों ही शासन के द्वारा अपने अपने स्तर पर कर्मचारियों को सुरक्षा मुहैया कराई जाती है किन्तु दोनों स्तरों की सामाजिक सुरक्षा योजनाओं में अंतर पाया जाता है। यह अंतर गुणात्मक या परिमाणात्मक दोनों प्रकार का होता है। इस अंतर के कारण कर्मचारियों में असंतोष उत्पन्न होता है।

मुख्य शब्द : सामाजिक सुरक्षा योजनाएं, केन्द्र शासन के कर्मचारी राज्य शासन के कर्मचारी।

प्रस्तावना

“सामाजिक सुरक्षा से आशय समाज द्वारा दी गई उस सुरक्षा से है, जो कि व्यक्ति के जीवन में उत्पन्न होने वाली आकस्मिक विपत्तियों जैसे— बीमारी, बेकारी, वृद्धावस्था, औद्योगिक दुर्घटना तथा अपंगता के विरुद्ध प्रदान की जाती है।

‘सामाजिक सुरक्षा वह सुरक्षा है, जो समाज द्वारा एक उपयुक्त संगठन के माध्यम से अपने सदस्यों की कार्यशक्ति को क्षति पहुँचाने और जीवन स्तर को गिराने वाली आकस्मिक घटनाओं जैसे—बीमारी, बेकार, दुर्घटना, औद्योगिक रोग, मातृत्व, बुढ़ापा, परिवार में आजीविका कमाने वाले की मृत्यु आदि के विरुद्ध एक वांछित न्यूनतम जीवन स्तर प्रदान करने की दिशा में किया गया सामूहिक प्रयास है।’

अन्तर्राष्ट्रीय श्रम संगठन के अनुसार—“सामाजिक सुरक्षा वह सुरक्षा है जो कि समाज उपयुक्त संगठन द्वारा अपने सदस्यों के जीवन में आने वाले विभिन्न संकटों में प्रदान करता है। सुरक्षा एक मानसिक स्थिति है और एक वास्तविक व्यवस्था भी है। सुरक्षा प्राप्त होने का अर्थ है कि मनुष्य को यह विश्वास हो कि आवश्यकता पड़ने पर सुरक्षा प्राप्त होगी। यह सुरक्षा गुण (Quality) व परिमाण (Quantity) में संतोषजनक होनी चाहिए।”

अध्ययन में जबलपुर जिले के केन्द्र तथा राज्य शासन के कर्मचारियों को मिलने वाली सामाजिक सुरक्षा योजनाओं से प्राप्त लाभों का तुलनात्मक अध्ययन किया गया है अतः सर्वप्रथम केन्द्र शासन के कर्मचारी तथा राज्य शासन के कर्मचारी का अर्थ समझ लेना उचित प्रतीत होता है।

केन्द्र शासन के कर्मचारी

केन्द्र शासन के कर्मचारी अर्थात् वह कर्मचारी जो केन्द्र शासन के विभिन्न विभागों में केन्द्र सरकार द्वारा नियुक्त किये गये हैं इन्हें केन्द्र की संचित निधि से वेतन प्राप्त होता है। साथ ही उनकी सेवा शर्तें केन्द्र सरकार द्वारा निर्धारित की जाती हैं।

राज्य शासन के कर्मचारी

राज्य शासन के कर्मचारी से आशय ऐसे कर्मचारियों से है जो राज्य शासन के विभिन्न विभागों में राज्य सरकार द्वारा नियुक्त किये जाते हैं और इनका वेतन राज्य की संचित निधि पर भारित होता है तथा इन कर्मचारियों की सेवा शर्तें राज्य सरकार द्वारा निर्धारित की जाती हैं।

साहित्य पुनरावलोकन

रानादेव गोस्वामी (2001) ने अपने अध्ययन "Indian Pension System : Problems and Prognosis" में भारतीय पेंशन प्रणाली की स्थिति की समीक्षा की है इनके अनुसार भारतीय पेंशन प्रणाली के अनुभव अन्य विकासशील देशों में नीतिगत फैसलों को प्रभावित कर सकते हैं। अन्य विकासशील देशों में इससे जुड़ी नीति निर्माण के समय भारतीय संदर्भ में चर्चा की जाती है। साथ ही इस अध्ययन में भारतीय पेंशन प्रणाली में सुधार हेतु उपाय सुझाए गए हैं।

एस.ए. हुसैन रिजवी (2007) ने अपने शोध ग्रंथ "भेल उद्योग में श्रम कल्याण सामाजिक सुरक्षा प्रणाली का विश्लेषणात्मक अध्ययन भेल (भोपाल) एवं झांसी (उत्तर प्रदेश) इकाई के संदर्भ में" भोपाल स्थित भारत हैवी इलेक्ट्रिकल्स लिमिटेड तथा झांसी स्थित भारत हैवी इलेक्ट्रिकल्स लिमिटेड के श्रमिकों की सामाजिक सुरक्षा प्रणाली का अध्ययन किया है।

नवजीत सिद्धू कुण्डल (2016) ने अपने अध्ययन "Social Security in India Through Corporate Social Responsibility" में कॉर्पोरेट सेक्टर को सामाजिक सुरक्षा की आवश्यकता पर अपना सामाजिक उत्तरदायित्व समझकर कार्य करने हेतु सही समय बताया है।

सामाजिक सुरक्षा का उद्गम

भारत में सामाजिक सुरक्षा की विद्यमानता प्राचीनकाल से ही है। प्राचीन ऐतिहासिक ग्रंथों कौटिल्य के "अर्थशास्त्र", मनुरचित "मनुस्मृति", "नारद स्मृति" तथा शुक्राचार्य की रचना "शुक्रस्मृति" आदि में समाज को सुरक्षित रखने हेतु सामाजिक सुरक्षा योजनाओं का उल्लेख मिलता है। प्राचीनकाल से वर्तमान तक इसमें क्रमिक विकास हुआ है और निरंतर जारी है।

आधुनिक भारत में सामाजिक सुरक्षा के संबंध अधिकतम प्रयास भारत सरकार द्वारा किये गये हैं और विभिन्न संकटों के लिये अलग अलग योजनाएं बनाई गई हैं। इन योजनाओं के द्वारा विभिन्न संस्थानों में कार्यरत कर्मचारियों को सामाजिक आर्थिक रूप से सुरक्षित रखने का प्रयास किया जाता है वर्तमान में सामाजिक सुरक्षा के लिये बनाए गए विभिन्न अधिनियमों के अंतर्गत संचालित अनेक योजनाएं हैं जिनमें से प्रमुख योजनाओं का विवरण इस प्रकार है—

भविष्य निधि

भविष्य निधि भविष्य के लिए प्रबंध करना होता है इसमें कर्मचारियों के वेतन से प्रतिमाह एक निश्चित दर से रकम अंशदान के रूप में लेकर भविष्य निधि में जमा कर दी जाती है इसके बराबर की राशि नियोक्ता द्वारा भी जमा कराई जाती है और इस पर एक निर्धारित दर से ब्याज का भुगतान किया जाता है। कर्मचारी जब सेवा निवृत्त होता है तो उस समय वह इकट्ठी रकम ब्याज सहित कर्मचारी को मिल जाती है। यदि कर्मचारी की सेवा से निवृत्त होने के पहले ही मृत्यु हो जाती है तो इस फण्ड की रकम कर्मचारी के उत्तराधिकारी (वैधानिक) को मिल जाती है।

अनुकम्पा नियुक्ति

यदि किसी भी सरकारी सेवक की सेवा में रहते हुए मृत्यु हो जाती है तो उस सरकारी सेवक के परिवार के किसी पात्र आश्रित सदस्य को परिवार का जीवन—यापन चलाने के लिए सरकार अपनी सेवा में नियुक्त करती है इसे अनुकम्पा नियुक्ति कहते हैं। अनुकम्पा नियुक्ति शासन द्वारा लागू की गई एक कल्याणकारी योजना है। अनुकम्पा नियुक्ति एक सुविधा है, यह उसी स्थिति में दी जाती है जब परिवार में कमाने वाला सदस्य कोई नहीं होता।

परिवार पेंशन

कर्मचारी की मृत्यु के पश्चात उसके परिवार को नियोक्ता द्वारा प्रदान किया जाने वाला नियमित भुगतान है।

ग्रेच्युटी

एक कर्मचारी जब अवकाश ग्रहण (सेवा निवृत्त) करता है तो उसकी सेवा अवधि को ध्यान में रखते हुए एक मुश्त राशि उसे दी जाती है, जिसे ग्रेच्युटी कहते हैं।

शिश्नु देखभाल अवकाश

महिला कर्मचारियों को अपने बच्चों की देखभाल हेतु मिलने वाला अवकाश है। जो निर्धारित शर्तों पर प्रदान किया जाता है।

प्रसूति अवकाश

महिला कर्मचारियों को गर्भावस्था के दौरान से लेकर संतानोत्पत्ति के बाद तक प्रदत्त अवकाश जिसमें वेतन का भुगतान निरंतर किया जाता है।

स्वैच्छिक सेवानिवृत्ति

कर्मचारी को सेवानिवृत्ति की आयु पूर्ण होने के पूर्व ही स्वेच्छा से अवकाश ग्रहण करने हेतु प्रचलित योजना जिसमें सेवा की शेष अवधि के लिये भी कर्मचारी को भुगतान किया जाता है।

पितृत्व अवकाश

पुरुष कर्मचारियों को संतान उत्पत्ति होने पर पत्नी की सहायता व देखभाल हेतु प्रदान किया जाने वाला सवैतनिक अवकाश।

चिकित्सा सुविधायें

कर्मचारियों या उनके आश्रितों को चिकित्सकीय लाभ प्राप्ति के लिये दी जाने वाली सुविधाएं चिकित्सा सुविधाएं कहलाती हैं।

अध्ययन के उद्देश्य

केन्द्र तथा राज्य शासन के कर्मचारियों को मिलने वाली सामाजिक सुरक्षा योजनाओं की पर्याप्तता का अध्ययन करना।

शोध प्रविधि**शोध अभिकल्पना**

भारतीय डाक विभाग तथा वाणिज्यिक कर विभाग के कर्मचारियों को मिलने वाली सामाजिक सुरक्षा योजनाओं के तुलनात्मक अध्ययन के लिए वर्णनात्मक शोध प्रविधि अपनाई गई है।

शोध उपकरण

अध्ययन में समंक संकलन हेतु प्रश्नावली का उपयोग किया गया है।

प्रतिदर्श का आकार

अध्ययन हेतु कुल 200 कर्मचारियों का चयन किया गया है। जिनमें 100 कर्मचारी केन्द्र शासन के तथा 100 कर्मचारी राज्य शासन के शामिल हैं।

प्रतिदर्श विधि

अध्ययन हेतु चयनित संस्थाओं में से कर्मचारियों का चयन यादृच्छिक रूप से किया गया है।

अध्ययन की सीमाएं

1. अध्ययन हेतु केन्द्रीय शासन के कर्मचारियों के लिए भारतीय डाक विभाग तथा राज्य शासन के कर्मचारियों के लिये वाणिज्यिक कर विभाग के कर्मचारियों का चयन किया गया है।
2. अध्ययन वर्तमान में सेवारत कर्मचारियों तक सीमित रखा गया है।
3. अध्ययन हेतु सामाजिक सुरक्षा योजनाओं में से कुछ सामान्य योजनाओं का चयन किया गया है।
4. अध्ययन में सेवानिवृत्त कर्मचारियों को शामिल नहीं किया गया है।

परिकल्पना

केन्द्र तथा राज्य शासन के कर्मचारियों को मिलने वाली योजनाएँ तुलनात्मक रूप से पर्याप्त है इनके बीच कोई अंतर नहीं पाया जाता।

केन्द्र शासन तथा राज्य शासन के कर्मचारियों को मिलने वाली सामाजिक सुरक्षा योजनाओं का अध्ययन करने हेतु केन्द्र शासित संस्था भारतीय डाक विभाग के 150 कर्मचारियों तथा राज्य शासित संस्था वाणिज्यिक कर विभाग के 150 कर्मचारियों का चयन किया गया और उनसे प्रश्नावली के माध्यम से उत्तर प्राप्त कर समंक संकलित किये गए। अध्ययन की दृष्टि से पूर्ण पाई गई प्रश्नावलियों में से प्रत्येक स्तर की 100-100 प्रश्नावलियों को आधार स्वरूप लेकर अध्ययन को आगे बढ़ाया गया प्राप्त उत्तर (समंक) को एक सारणी के माध्यम से दर्शाया गया है।

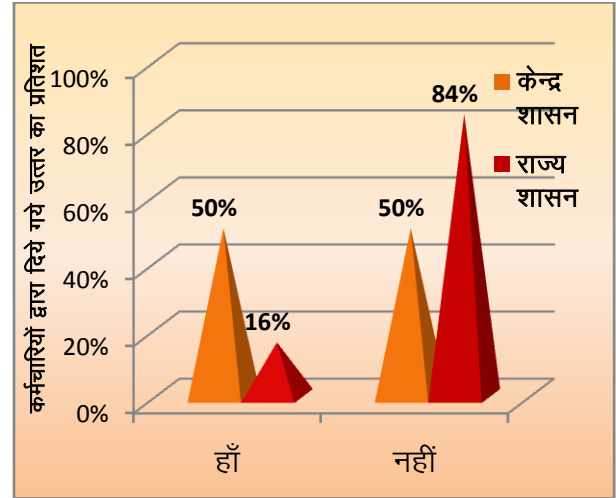
सारणी क्र.-1

केन्द्र तथा राज्य शासन के कर्मचारियों को मिलने वाली सामाजिक सुरक्षा योजनाओं की तुलनात्मक रूप से पर्याप्तता

कर्मचारी	संख्या	हाँ	नहीं	प्रतिशत
केन्द्र शासन	100	50%	50%	100%
राज्य शासन	100	16%	84%	100%
योग	200	66%	134%	200%

स्त्रोत : केन्द्र व राज्य शासित संस्था के कर्मचारी के उत्तर पर आधारित

सारणी में प्रदर्शित कर्मचारियों द्वारा दिये गये उत्तर को एक ग्राफ के माध्यम से दर्शाया गया है।

ग्राफ क्र.-1**सारणी क्र.-1 के आधार पर**

ग्राफ में X-अक्ष केन्द्र तथा राज्य स्तर के कर्मचारी वर्ग दर्शाये गये हैं जबकि Y-अक्ष के कर्मचारियों द्वारा दिये गये उत्तर का प्रतिशत दर्शाया गया है। अध्ययन में शामिल कर्मचारियों से यह प्रश्न किया गया कि क्या कर्मचारियों को प्राप्त हो रही सामाजिक सुरक्षा योजनाएँ तुलनात्मक रूप से पर्याप्त है? केन्द्र स्तर के 100 कर्मचारियों में से 50% कर्मचारी राज्य स्तर के कर्मचारियों की तुलना में स्वयं को प्राप्त हो रही योजनाओं को पर्याप्त माना वहीं 50% कर्मचारियों ने इसे पर्याप्त नहीं माना।

वहीं राज्य स्तर के कर्मचारियों की बात की जाए तो राज्य स्तर के 100 कर्मचारियों में से मात्र 16% कर्मचारी ही केन्द्र शासन के कर्मचारियों को प्राप्त हो रही योजनाओं की तुलना में स्वयं की योजनाओं को पर्याप्त माना है और 84% कर्मचारी पर्याप्त नहीं मानते। यह अंतर का एक बड़ा प्रतिशत है, जो राज्य स्तर के कर्मचारियों में योजनाओं के असंतोष को जन्म देकर कार्य निष्पादन को प्रभावित करता है।

प्राप्त समंकों के आधार पर परिकल्पना की सत्यता की जाँच काई वर्ग परीक्षण विधि के माध्यम से की गई है।

$$H_0: f_0 = f_e$$

$$H_1: f_0 \neq f_e$$

जहाँ माना कि,

केन्द्र सरकार के कर्मचारी — A

राज्य सरकार के कर्मचारी — a

योजनाएँ तुलनात्मक रूप से पर्याप्त है — B

योजनाएँ तुलनात्मक रूप से पर्याप्त नहीं है — b

कुल कर्मचारी — N

केन्द्र शासन के कर्मचारी जो योजनाओं को पर्याप्त मानते हैं — (AB) = 50 (50%)

राज्य शासन के कर्मचारी जो योजनाओं को पर्याप्त मानते हैं — (aB) = 16 (16%)

केन्द्र शासन के कर्मचारी जो योजनाओं को पर्याप्त नहीं मानते हैं — (Ab) = 50 (50%)

राज्य शासन के कर्मचारी जो योजनाओं को पर्याप्त नहीं मानते हैं — (ab) = 84 (84%)

वास्तविक आवृत्तियों का मान नौ वर्ग सारणी में रखने पर
वास्तविक आवृत्तियों पर आधारित नौ वर्ग सारणी

(AB) 50	(aB) 16	(B) 66
(Ab) 50	(ab) 84	(b) 134
(A) 100	(a) 100	N=200

उपरोक्त आधार वास्तविक आवृत्तियों (f_0) का है।

प्रत्याशित आवृत्तियों (f_e) की गणना

$$AB = \frac{A \times B}{N} \Rightarrow \frac{100 \times 66}{200} \Rightarrow 33$$

$$Ab = \frac{A \times b}{N} \Rightarrow \frac{100 \times 134}{200} \Rightarrow 67$$

$$aB = \frac{a \times B}{N} \Rightarrow \frac{100 \times 66}{200} \Rightarrow 33$$

$$ab = \frac{a \times b}{N} \Rightarrow \frac{100 \times 134}{200} \Rightarrow 67$$

प्रत्याशित आवृत्तियों की नौ वर्ग सारणी

(AB) 33	(aB) 33	(B) 66
(Ab) 67	(ab) 67	(b) 134
(A) 100	(a) 100	N=200

Calculation of Chi-Square Test

आधार	वास्तविक आवृत्ति (f_0)	प्रत्याशित आवृत्ति (f_e)	$f_0 - f_e$	$(f_0 - f_e)^2$	$\frac{(f_0 - f_e)^2}{f_e}$
AB	50	33	+17	289	$\frac{289}{33} = 8.76$
Ab	50	67	-17	289	$\frac{289}{67} = 4.31$
aB	16	33	-17	289	$\frac{289}{33} = 8.76$
ab	84	67	+17	289	$\frac{289}{67} = 4.31$
					$\chi^2 = 26.14$

Degree of freedom (df)

$$\Rightarrow N - 1$$

$$\Rightarrow 2 - 1$$

$$df \Rightarrow 1$$

(जहां N = गुणों की संख्या है।)

5% सार्थकता स्तर पर T सारणी का मूल्य df पर 3.84 है।

5% सार्थकता स्तर पर कोई वर्ग (χ^2) का मूल्य 26.14 है जो सारणी मूल्य 3.84 से अधिक है (26.14 > 3.84)।

अतः इस आधार पर शून्य परिकल्पना असत्य है। जिससे यह सिद्ध होता है कि राज्य शासन के कर्मचारियों को मिलने वाली सामाजिक सुरक्षा योजनायें केन्द्र शासन के कर्मचारियों को मिलने वाली सामाजिक सुरक्षा योजनाओं की तुलना में पर्याप्त नहीं हैं। इसमें केन्द्र शासन के कर्मचारियों को मिलने वाली योजनायें और इसके तहत मिलने वाले लाभ राज्य शासन के कर्मचारियों की अपेक्षा अधिक हैं।

समस्याएं

1. किसी भी प्रकार के संकट से सुरक्षित रखने दी जाने वाली योजनाएं सर्वप्रथम केन्द्रीय स्तर पर लागू होती है तत्पश्चात् सफल होने पर इसे राज्य स्तर पर लागू किया जाता है। जिससे योजनाओं का लाभ पहले केन्द्रीय कर्मचारियों को प्राप्त होता है और बाद में राज्य स्तर के कर्मचारियों को दिया जाता है। जैसे बीमा योजना केन्द्रीय स्तर पर 1980 से लागू है। जबकि राज्य स्तर के कर्मचारियों के लिए इसे 2003 में शुरू किया गया था। इस कारण से राज्य शासन के कर्मचारियों के मन में असंतोष उत्पन्न होता है।
2. केन्द्र तथा राज्य स्तर पर दी जा रही योजनाओं के लाभों की दरों में भी अंतर पाया जाता है। जैसे,

भविष्य निधि में जमा राशि पर ब्याज की दरें और अग्रिम की सुविधाओं में अंतर।

3. केन्द्रीय स्तर पर लागू योजनाओं के तहत प्राप्त लाभ की दरों में समय समय पर वृद्धि होती है और इस दृष्टि से देर से योजनाएं लागू होने पर राज्य स्तर के कर्मचारी लाभ प्राप्ति में पिछड़ जाते हैं उदाहरण स्वरूप शिशु देखभाल अवकाश योजना का लाभ केन्द्रीय कर्मचारियों को वर्ष 2008 से प्राप्त हो रहा है जबकि राज्य में इसे वर्ष 2015 में लागू किया गया।

इस प्रकार एक ही देश के नागरिक होने पर भी राज्य शासन के कर्मचारियों में दूसरे दर्जे के नागरिक के समान भाव उत्पन्न होता है।

सुझाव

1. प्रत्येक प्रकार का संकट का भय केन्द्र तथा राज्य दोनों स्तर के कर्मचारियों को होता है अतः कोई भी योजना एक साथ दोनों स्तरों पर लागू की जानी चाहिए। जिससे राज्य शासन के कर्मचारियों में केन्द्र शासन के कर्मचारियों के साथ समानता का भाव उत्पन्न हो सके।
2. केन्द्रीय स्तर पर लागू योजनाओं की सफलता का अनुमान लगते ही शीघ्र अति शीघ्र इसे राज्य स्तर तक पहुँचाने या लागू करने का प्रयास किया जाना चाहिये। ताकि राज्य शासन के कर्मचारियों को भी एक समय पर एक जैसा लाभ प्राप्त हो सके।
3. केन्द्र तथा राज्य स्तर पर लागू योजनाओं के लाभ की दरों में पाई जाने वाले भेद को कम कर दूर करने का प्रयास किया जाना चाहिये। जिससे राज्य शासन के कर्मचारियों में पनप रहे असंतोष को समाप्त किया जा सके।

निष्कर्ष

अध्ययन से स्पष्ट है कि कर्मचारियों के जीवन में आने वाले संकटों से सुरक्षा प्रदान करने के लिए बनाई जाने वाली सामाजिक सुरक्षा योजनाएं सर्वप्रथम केन्द्र स्तर पर लागू की जाती हैं और यदि यह सफल हो जाती हैं तो इन्हें राज्य स्तर पर भी लागू किया जाता है। जिससे योजनाओं का लाभ सर्वप्रथम केन्द्र स्तर के कर्मचारी उठाते हैं फिर राज्य स्तर के कर्मचारी।

केन्द्र तथा राज्य स्तर की योजनाओं के लाभों की दरों में भी अंतर देखने को मिलता है। जो राज्य स्तर के कर्मचारियों के मन में असंतोष की भावना को जन्म देता है और वे एक ही देश के नागरिक होते हुए भी समानता की भावना के बजाए स्वयं को दूसरे दर्जे का नागरिक समझने पर मजबूर होते हैं।

यह भावना समाज में व्यक्तियों के बीच भेदभाव को तो जन्म देती ही है। बल्कि इनके बीच एक खाई भी पैदा करती है। जो कर्मचारियों के कार्यनिष्पादन को भी प्रभावित करती है। जिससे देश में उत्पादकता प्रभावित होती है।

संदर्भ ग्रंथ सूची

1. तिवारी डॉ. संजय, पटेल डॉ. काशीराम सिंह, भारत में सामाजिक सुरक्षा, ओमेगा पब्लिकेशन्स, नई दिल्ली, 2006, पृ. 2-5, 47-55
2. भगोलीवाल टी.एन., श्रम अर्थशास्त्र और औद्योगिक संबंध, साहित्य भवन पब्लिकेशन्स, आगरा, पृ. 376-408
3. वी.सी. सिंहा, श्रम अर्थशास्त्र, मयूर पेपर बैक्स, नोएडा, 1999 पृ. 237-255
4. पांथरे आर.टी., सुविधा हैण्डबुक, सुविधा लॉ हाउस प्रा.लिमि. भोपाल, 2011, पृ. 289-293, 302-307, 312-358, 367
5. बाहरीज, हैण्डबुक, केन्द्रीय सेवा नियमावली, संस्करण-17, बाहरी ब्रदर, दिल्ली, 2015 पृ. 24-25, 94-96, 112-115, 123-124
6. www.gov.in
7. www.ministryoflabour.com
8. www.ilo.org