

सरकारी वेतन संरचना संकट



भारत में सुशासन की गुणवत्ता केवल नीतियों और बजट पर निर्भर नहीं करती, बल्कि सरकारी संस्थाओं की मानव संसाधन क्षमता, कर्मचारियों की संख्या, वेतन संरचना और कार्यकुशलता पर भी निर्भर करती है।

राष्ट्रीय परीक्षण एजेंसी में सीमित स्थायी कर्मचारियों का मुद्दा यह दर्शाता है कि कई महत्वपूर्ण सरकारी संस्थाएँ अपने मूल कार्यों के अनुपात में पर्याप्त मानव संसाधन के बिना काम कर रही हैं।

सरकार का वेतन व्यय कुछ स्तरों पर अपेक्षाकृत अधिक केंद्रित है, जबकि स्वास्थ्य, शिक्षा, परीक्षा-प्रबंधन और शहरी प्रशासन जैसे क्षेत्रों में पर्याप्त नियुक्तियाँ नहीं हो पा रही हैं। इसका परिणाम कमजोर सार्वजनिक सेवाओं, संविदा कर्मियों पर निर्भरता और नागरिकों के घटते विश्वास के रूप में सामने आता है।

1. राष्ट्रीय परीक्षण एजेंसी : सीमित मानव संसाधन और बढ़ती जिम्मेदारियाँ -

यह देश की प्रमुख प्रवेश परीक्षाओं का संचालन करती है। इसके माध्यम से प्रतिवर्ष लाखों विद्यार्थी उच्च शिक्षा और व्यावसायिक पाठ्यक्रमों में प्रवेश के लिए परीक्षा देते हैं। इसके पास केवल लगभग 25 स्थायी अधिकारी हैं, जबकि लगभग 200 संविदा एवं आउटसोर्स कर्मचारियों की सहायता से इसकी गतिविधियाँ संचालित होती हैं।

यह स्थिति महत्वपूर्ण प्रश्न उठाती है -

- क्या इतनी बड़ी परीक्षा व्यवस्था के लिए स्थायी संस्थागत क्षमता पर्याप्त है?
- क्या संविदा कर्मियों पर अत्यधिक निर्भरता जवाबदेही को प्रभावित कर सकती है?
- क्या परीक्षा सुरक्षा, डेटा प्रबंधन और तकनीकी निगरानी के लिए पर्याप्त विशेषज्ञ उपलब्ध हैं?

जब लाखों विद्यार्थियों का भविष्य किसी परीक्षा की विश्वसनीयता पर निर्भर हो, तब परीक्षा संस्थानों में स्थायी विशेषज्ञता, तकनीकी क्षमता और स्पष्ट जवाबदेही आवश्यक है।

- यह एक संरचनात्मक विरोधाभास है—एक ओर उनसे अनेक सरकारी स्वास्थ्य योजनाओं को लागू कराने की अपेक्षा की जाती है, दूसरी ओर उन्हें उसी अनुपात में निश्चित आय, सामाजिक सुरक्षा और रोजगार सुरक्षा नहीं मिलती।

2. भारत में सरकारी कर्मचारियों की संख्या : समस्या केवल 'अधिक कर्मचारियों' की नहीं -

- भारत की विशाल जनसंख्या को देखते हुए सरकारी कर्मचारियों की उपलब्धता कई देशों की तुलना में कम मानी जाती है। इसका अर्थ है कि भारत की समस्या केवल सरकारी कर्मचारियों की अधिक संख्या नहीं, बल्कि कर्मचारियों का असमान वितरण और आवश्यक क्षेत्रों में रिक्त पदों की अधिकता भी है।

उदाहरण के लिए -

- शिक्षा में शिक्षकों की कमी है।
- सरकारी अस्पतालों में डॉक्टर और नर्सों की कमी है।
- नगर निकायों में तकनीकी एवं सफाई कर्मचारियों की कमी है।

अतः केवल सरकारी भर्ती को “वेतन व्यय” के रूप में देखना पर्याप्त नहीं है। इसे सार्वजनिक निवेश और राज्य क्षमता के रूप में भी देखना चाहिए।

3. वेतन संरचना में असंतुलन -

- सरकार का एक बड़ा व्यय वेतन, पेंशन और प्रशासनिक खर्चों पर होता है। यदि निम्न एवं मध्यम स्तर के कुछ पदों पर वेतन और लाभ बाजार दरों की तुलना में बहुत अधिक हों, तो कुल वेतन व्यय बढ़ सकता है। इससे सरकार के पास आवश्यक कर्मचारियों को बेहतर पारिश्रमिक देने के लिए सीमित वित्तीय अवसर बच सकते हैं।
- हालाँकि वेतन सुधार का उद्देश्य कर्मचारियों की आय घटाना नहीं होना चाहिए। इसका उद्देश्य वेतन व्यय का अधिक न्यायसंगत और उत्पादक वितरण होना चाहिए।

4. ई-गवर्नेंस, डेटा आधारित निर्णय और डिजिटल निगरानी के माध्यम से कार्यकुशलता बढ़ाई जाए।

कुल मिलाकर, भारत को ऐसी वेतन एवं भर्ती नीति की आवश्यकता है जो वित्तीय अनुशासन, उचित पारिश्रमिक, पर्याप्त मानव संसाधन और उच्च गुणवत्ता वाली सार्वजनिक सेवाओं के बीच संतुलन स्थापित करे। यही एक सक्षम, उत्तरदायी और नागरिक-केंद्रित राज्य की आधारशिला होगी।

'द टाइम्स ऑफ इंडिया' में प्रकाशित संपादकीय पर आधारित। 24/07/26

