इकाई 12 वेतन प्रशासन

इकाई की रूपरेखा

12.0 उद्देश्य

12.1 प्रस्तावना

12.2 प्रतिकर – अभिप्राय

12.3 वेतन निर्धारण के सिद्धांत

12.4 वेतन निर्धारण की विधियाँ

12.5 कार्य मूल्यांकन

12.6 वेतन प्रशासन के सिद्धांत

12.7 प्रोत्साहन : अभिप्राय

12.8 अन्य लाभ

12.9 निष्कर्ष

12.10 शब्दावली

12.11 संदर्भ लेख

12.12 बोध प्रश्नों के उत्तर

12.0 उद्देश्य

इस इकाई के अध्ययन के पश्चात् आपः

- वेतन निर्धारण (pay fixation) के सिद्धांतों और विधियों का वर्णन कर सकेंगे;
- कार्य मूल्यांकन (job evaluation) की विभिन्न विधियों की चर्चा कर सकेंगे;
- वेतन प्रशासन के सिद्धांतों के महत्व पर प्रकाश डाल सकेंगे; और
- भारत में केन्द्रीय वेतन आयोगों (Central Pay Commission; CPC) की सिफारिशों का परीक्षण कर सकेंगे।

12.1 प्रस्तावना

कार्मिक प्रबंधन (Personnel Administration) में प्रतिकर योजना (Compensation Plan) की अविभाज्य भूमिका होती है और यह सरकारी सेवाओं की वर्गीकरण पद्धति पर आधारित होती है। प्रत्येक कर्मचारी के लिए वेतन या प्रतिकर का बहुत बड़ा महत्व होता है। कर्मचारी का जीवन स्तर और सामाजिक प्रतिष्ठा उस वेतन पर निर्भर करता है, जिसे वह प्राप्त करता/करती है। व्यक्ति अपना कैरियर बहुत से कारकों के आधार पर चुनता/चुनती है और इनमें सबसे अधिक महत्वपूर्ण कारक वेतन है, जिसे वह प्राप्त करने की आशा करता/करती है। मॉसन हैव (Mason Haive) कहता है "निस्संदेह वेतन हमारे समाज में अभिप्रेरणा के मुख्य प्रेरणा स्रोतों में एक है।"

इस इकाई में हम वेतन निर्धारण और उसके विभिन्न घटकों, जैसे, वेतन निर्धारण के सिद्धांत

*यह इकाई बी.पी.ऐ.ई.–104, खंड 5 से ली गई है।

और विधियाँ तथा कार्य मूल्यांकन के महत्व पर प्रकाश डालेंगे। हम छठे व सातवें केन्द्रीय वेतन आयोग द्वारा दी गई सिफारिशों के अंतर्गत यथा संतुष्ट प्रोत्साहनों और सेवा निवृत्ति लाभ की पद्धतियों पर भी चर्चा करेंगे।

12.2 प्रतिकर – अभिप्राय

प्रतिकर को उस धन के रूप में परिभाषित किया जा सकता है, जिसे कर्मचारियों को उनके कार्यों के निष्पादन में दिया जाता है। धन के अतिरिक्त यह लाभ के रूप में भी होता है। प्रतिकर की दो श्रेणियाँ हैं, अर्थात्:

- प्रत्यक्ष प्रतिकर, जिसका संबंध धन अर्थात् सकल वेतन से है; और
- अप्रत्यक्ष प्रतिकर का संबंध उससे है, जो कर्मचारियों के कल्याण के लिए नियोक्ता द्वारा सामाजिक सुरक्षा लाभ के रूप में भुगतान किया जाता है, जैसे भविष्य निधि, सेवा निवृत्ति लाभ, दुर्घटना और स्वास्थ्य बीमा, आदि।

12.3 वेतन निर्धारण के सिद्धांत

वेतन प्रशासन संबंधी नीतियाँ एकरूपता और स्थिरता सुनिश्चित करने के लिए स्पष्ट रूप से व्यक्त होनी चाहिए। इसके अलावा, वेतन नीतियों का मूल्यांकन आवधिक रूप से होना आवश्यक है, जिससे वर्तमान आवश्यकताओं के लिए उनकी पर्याप्तता सुनिश्चित हो सके।

सरकारी कर्मचारियों के वेतनमान निम्नलिखित सिद्धांतों के अनुसार निर्धारित किए जाते हैं:

- **देश की आर्थिक स्थिति**

सरकारी सेवाओं के वेतन मानों को प्रति व्यक्ति आय और देश की आर्थिक स्थिति से सम्बद्ध किया जाता है।

- **निर्वाह व्यय और मूल्य स्तर**

सरकारी सेवाओं के वेतनों को जीवन निर्वाह व्यय से भी संबंधित होना चाहिए। इसलिए, निर्वाह व्यय में होने वाले प्रमुख परिवर्तनों के साथ वेतन दरों का समायोजन और संशोधन की व्यवस्था भी आवश्यक है। संक्षेप में, सरकारी सेवाओं में वेतनमान तर्कसंगत और पर्याप्त, दोनों होने चाहिए। सरकारी सेवा में अपर्याप्त वेतन व्ययकारी होते हैं मितव्ययी नहीं।

इसके अतिरिक्त, एक ही देश के विभिन्न क्षेत्रों से निर्वाह व्यय भिन्न-भिन्न होते हैं, इसलिए कर्मचारियों की प्रतिपूर्ति करने में क्षेत्रीय और स्थानीय विविधताओं को ध्यान में रखा जाना चाहिए। साथ ही, सरकारी कर्मचारियों के पारिश्रमिक की दरों के निर्धारण में उपभोक्ता मूल्यों का स्तर भी एक कारक है।

- **आदर्श नियोक्ता के रूप में राज्य**

वेतन की न्यूनतम मज़दूरी केवल आर्थिक तर्कों पर निर्धारित नहीं होनी चाहिए, इसमें सामाजिक मापदंडों की भी पूर्ति होनी चाहिए। यहाँ तक कि सरकार को न्यूनतम स्तर के ऊपर के अपने कर्मचारियों को भी उचित पारिश्रमिक देना चाहिए।

वेतन निर्धारण के सिद्धांत में बाहर विद्यमान पारिश्रमिक को भी ध्यान में रखा जाना चाहिए। लोक सेवा की दक्षता की आवश्यकता संतुष्ट होने के बाद सामाजिक लिहाज से उच्चतम

और न्यूनतम वेतनों के बीच असमानता सीमित की जानी चाहिए और यथासंभव उन्हें कम करना आवश्यक है। सामाजिक और आर्थिक आधारों पर न्यूनतम और अधिकतम वेतन निर्धारित करने के साथ–साथ मध्यवर्ती वेतन निर्धारित करने में उचित और न्यायपूर्ण आंतरिक सापेक्षता के सर्वाधिक महत्वपूर्ण एकाकी सिद्धांत का पालन किया जाना चाहिए।

- **समान कार्य के लिए समान वेतन**

वेतनमानों के निर्धारण में महत्वपूर्ण कारक समान कार्य के लिए समान वेतन है। यह आवश्यक है कि व्यक्तिगत कारक, जैसे, पक्षपात को स्थान नहीं दिया जाना चाहिए। वेतन पद को होना चाहिए न कि व्यक्ति को।

- **प्रचलित बाजार रेट/दर**

सर्वप्रथम, जब मनुष्य की आवश्यकताएँ अपेक्षाकृत कम थी, उस समय खाद्यान के रूप में भुगतान किया जाता था। बाद में, परम्परागत श्रम बाज़ार प्रणाली के आने से, बाज़ार स्थान में श्रम की माँग और आपूर्ति के स्वायत्त बल ने सरकारी कर्मचारियों को नियोक्ता द्वारा क्या वेतन दिया जाएगा, का निर्धारण किया जाने लगा। श्रम बाज़ार की दशाओं ने और बाज़ार में प्रतिस्पर्धी शक्तियों ने भी वेतनों के स्तर को निर्धारित किया।

तीसरे दौर में हम संस्थागत श्रम बाज़ार को देखते हैं, जहाँ कर्मचारियों के आर्थिक हितों को संरक्षण देने की दृष्टि से ट्रेड यूनियनों के रूप में श्रमिकों ने अपने आपको सुसंगठित किया।

उपर्युक्त के अलावा, वेतन प्रशासन की त्रिपक्षीय व्यवस्था भी विद्यमान है।

- **सरकार की नीति**

सरकार की नीति वेतन निर्धारण के मुख्य सिद्धांतों में से एक है। सरकार का राजनीतिक स्वरूप, उसके द्वारा अभिव्यक्त और प्रयुक्त विचारधारा, और उसके समक्ष विपक्ष का स्तर, वेतनमानों के निर्धारण में सरकारी नीति निर्धारित करते हैं। वेतनमानों की विविधता, विस्तार, और संख्या निजी निर्माताओं और उद्योगपतियों द्वारा प्रस्तुत चुनौतियों पर आधारित होती है। वेतन प्रशासन का मुख्य उद्देष्य कुशल कर्मचारी को आकर्शित करना, प्रोत्साहित करना और बनाए रखना होता है।

इसके अलावा, वेतन भुगतान आत्म-प्रत्यक्षीकरण (self-actualisation) की आवश्यकताओं सहित मानवीय आवश्यकताओं की पूर्ति के लिए होना चाहिए, जिससे कर्मचारी अपने कार्य दक्षता पर ध्यान केन्द्रित कर सके, जिससे अंततः संगठनात्मक दक्षता प्राप्त होगी।

12.4 वेतन निर्धारण की विधियाँ

सरकारी कर्मचारियों के वेतन निर्धारण में विभिन्न देशों द्वारा भिन्न-भिन्न विधियाँ अपनाई जाती हैं। उनमें से कुछ विधियाँ नीचे दी गई हैं:

- **विधानमंडल**

वेतन विधानमंडल की संविधि द्वारा निर्धारित किए जाते हैं। इसके अलावा, भारत जैसे संघीय ढाँचे के देशों में विधानमंडल संक्षिप्त रूपरेखा में योजना निर्धारित करता है और पूरे ब्यौरे को कार्यपालकों द्वारा तय करने के लिए छोड़ देता है। भारत में और अधिकांष संघीय सरकारों में ऐसा ही होता है।

- **सामूहिक सौदाकारी**

वेतन सामूहिक सौदाकारी (collective bargaining) द्वारा नियत की जाती है। सभी निजी उद्यमों और अधिकांश सार्वजनिक उपक्रमों में भी ऐसा ही दृष्टांत है।

- **वेतन बोर्ड**

वेतन बोर्ड (wage boards) द्वारा वेतन निर्धारित किए जाते हैं। वेतन का निर्धारण वर्तमान दरों के आवधिक अध्ययन पर निर्भर होता है। सामान्यतया, यह प्रणाली सार्वजनिक निगमों और सार्वजनिक उपक्रमों में अपनाई जाती है।

- **वेतन आयोग**

वेतन आयोग (Pay Commissions) केन्द्रीय सरकार द्वारा अपने कर्मचारियों के लिए वेतन ढाँचा संशोधित करने के लिए आवधिक रूप से गठित किए जाते हैं। यहाँ तक कि राज्य सरकारें भी अपने कर्मचारियों के वेतन ढाँचे निर्धारित करने के लिए वेतन निकाय गठित करती हैं।

12.5 कार्य मूल्यांकन

कर्मचारियों की ओर से अपेक्षित निवेश, जैसे शिक्षा और प्रशिक्षण के आधार पर, वेतन निर्धारित करने की आवश्यकता हमेशा होती है। ऐसा वेतन ढाँचा आवश्यक है, जो निवेश और वेतन ढाँचे के बीच संतुलन सुनिश्चित कर सके। यह कार्य मूल्यांकन द्वारा किया जा सकता है, जिससे निष्पक्षता और न्यायसंगति के साथ वेतन ढाँचा निर्धारित करने में सहायता मिलती है। कार्य मूल्यांकन, संगठन में एक कार्य के मूल्य का दूसरे कार्यों के संबंध में मूल्यांकन करने की योजनाबद्ध विधि है। इसमें, संगठन में एक कार्य का अन्य कार्यों की तुलना अंतर्निहित है, जिससे निम्नलिखित आधार पर कर्मचारी के द्वारा की गई सेवाओं के लिए निष्पक्षता के साथ प्रतिपूर्ति की जा सके:

- कार्य की प्रकृति; और
- उसी कार्य का वर्तमान महत्व

इस प्रकार वेतनमानों का निर्धारण करने में यह महत्वपूर्ण कारक है। इसका उद्देश्य कार्य विवरण का मूल्य का माप करना है। जब कार्य विवरण निश्चित किया जाता है, यह संगठन में संतुलित मज़दूरी ढाँचा विकसित करने के लिए मुद्रा के रूप में अनुवादित किया जाता है।

अब हम कार्य मूल्यांकन की कुछ विधियों की चर्चा करेंगे।

कार्य मूल्यांकन की विधियाँ

कार्य मूल्यांकन की दो विधियाँ हैं, जिन्हें सामान्यतया संगठनों द्वारा प्रयुक्त किया जाता है:

- अविश्लेषणात्मक विधि (Non-analytical method); और
- विश्लेषणात्मक विधि (Analytical method)

1) **अविश्लेषणात्मक विधि**

अविश्लेषणात्मक विधियाँ ग्रेड पद-सोपान स्थापित करती है, परन्तु अपरिमाणात्मक (non-quantitative) है। छोटे संगठन, उन विश्लेषणात्मक विधियों की तुलना में, जिसे बड़े संगठन

वरीयता देते हैं, अविश्लेषणात्मक विधियों को वरीयता देते हैं। अविश्लेषणात्मक विधियाँ दो प्रकार की हैं:

क) **कार्य श्रेणीकरण विधि (Job Ranking Method):** यह, कार्यों की एक साथ तुलना करने की प्रत्यक्ष विधि है, जिससे कार्यों के महत्व अनुसार उनको क्रमबद्ध श्रेणीकरण किया जा सके। यह तकनीक विभिन्न कार्यों का, जो विचाराधीन हैं, का सापेक्ष महत्व अनुसार सूची बनाती है, कार्यों को तत्वों या घटकों के अनुसार विभाजित नहीं किया जाता है, परन्तु समग्र रूप से लिया जाता है। एक ही समय में बहुत बड़ी संख्या में कार्यों के श्रेणीकरण में कठिनाइयाँ आने के कारण कभी-कभी श्रेणीकरण की 'युग्मित तुलना' (paired comparison) तकनीक प्रयुक्त की जाती है। श्रेणीकरण प्रणाली संचालित करना आसान और शीघ्र है। परन्तु विधि की हानि यह है कि यह विषयपरक है, अर्थात्, क्योंकि कार्यों के लिए 'मानदंड' नहीं है, अतः श्रेणीबद्ध करने वालों की निहित मान्यता का परीक्षण नही किया जा सकता है।

ख) **कार्य वर्गीकरण विधि (Job Classification Method):** इस विधि में ग्रेडिंग ढाँचे के प्रत्येक स्तर से एक या दो कार्यों को चुना जाता है और उन कार्यों के कर्त्तव्यों, उत्तरदायित्वों, और अपेक्षिताओं के विवरण तैयार किए जाते हैं। ये कार्य बैंचमार्क या निर्देश चिन्ह वाले कार्य या मूल कार्य के रूप में जाने जाते हैं। तब सभी कार्यों को, कार्य विवरणानुसार, इन बैंचमार्क में फिट किया जाता है। कार्यों को उन ग्रेडों या स्तरों में वर्गीकृत किया जाता है, जो कार्य अनुसार उनके लिए अधिक उपयुक्त पाए जाते हैं। श्रेणीकरण विधि की तुलना में इस विधि को वरीयता दी जाती है, क्योंकि यह कार्यों का वर्गीकरण पूर्व निर्धारित मानदंड के अनुसार करता है।

2) विश्लेषणात्मक विधि

विश्लेषणात्मक विधियाँ परिमाणात्मक हैं। इसलिए उन्हें संख्यात्मक रूप में व्यक्त किया जा सकता है। कार्य के विभिन्न कारकों पर विचार किया जाता है और उनके अपने-अपने महत्व के अनुसार उन्हें बिन्दु (प्वाइंट) दिए जाते हैं।

कार्य मूल्यांकन की दो विश्लेषणात्मक विधियाँ हैं:

क) **संतुलित बिन्दु आकलन (Weighted Pointed Assessment)**: कार्य मूल्यांकन की बिन्दु विधि विभिन्न कारकों का जैसे कौशल, प्रयास, उत्तरदायित्व, और कार्यदशाएँ का विश्लेषण करती है, जिस कार्य का मूल्यांकन किया जा रहा हो, उसके लिए जरूरी हैं। और फिर, प्रत्येक कारक के स्केल अथवा पैमाने के साथ उस कार्य का आंकलन करती है।

ख) **कारक तुलना विधि (Factor Comparison Method):** कारक तुलना विधि, बिन्दु विधि की अपेक्षा अधिक जटिल है। इसकी कुछ महत्वपूर्ण विशेषताएँ निम्नलिखित हैं:

i) कार्यों के कारकों या लक्षणों का चयन करता है,

ii) प्रत्येक कार्य के कारकों के लिए स्केल बनाता है, और

iii) कारकों के अनुसार सभी कार्यों को मापता है और श्रेणी निर्धारित करता है।

ऊपर वर्णित विधियों की कुछ सीमाएँ हैं। कार्य के लिए बुनियादी या मूल (बेस) वेतन या प्रतिकर की स्थापना सबसे अधिक कठिन कार्य है। यह आवश्यक है कि हमें वेतन की सुव्यवस्थित प्रणाली को अपनाना है, जो कार्य संतुष्टि व समानता को प्रोत्साहित करें।

बोध प्रश्न 1

टिप्पणी: i) अपने उत्तरों के लिए नीचे दिए गए स्थान का प्रयोग कीजिए।

ii) इकाई के अंत में दिए उत्तरों से अपने उत्तर मिलाइए।

1) वेतन निर्धारण के सिद्धांतों की चर्चा कीजिए।

....

....

....

....

2) सरकारी कर्मचारियों (लोक सेवकों) के वेतन निर्धारण में कार्य मूल्यांकन महत्वपूर्ण उपकरण/साधन समझा जाता है। वर्णन कीजिए।

....

....

....

....

12.6 वेतन प्रशासन के सिद्धांत

युक्तियुक्त मज़दूरी और वेतन प्रशासन प्रणाली को कुछ बुनियादी सिद्धांतों का अनुसरण करना चाहिए। बहुधा, वेतन प्रशासन के उद्देश्यों और सिद्धांतों की अपेक्षा तकनीकों और प्रक्रियाओं पर अधिक बल दिया जाता है। सही और ठोस (sound) सिद्धांत दक्ष वेतन प्रषासन सुनिश्चित करने के लिए होने चाहिए।

- कार्य मूल्यांकन योजना और प्रतिपूर्ति योजना पृथक और सुस्पष्ट होने चाहिए और वैसे ही सभी द्वारा समझे जाने चाहिए। कार्य मूल्यांकन और प्रतिपूर्ति योजनाएँ पर्याप्त रूप से लचीली होनी चाहिए। कार्य मूल्यांकन वैज्ञानिक दृष्टि से अधिक युक्तियुक्त और सरलता से समझने योग्य होने चाहिए। कार्य मूल्यांकन और प्रतिपूर्ति योजनाएँ कर्मचारियों द्वारा समझने और स्वीकार्य होने चाहिए, जिससे वे प्रक्रिया की वस्तुनिष्ठता और निष्पक्षता को समझ सकें।
- वेतन प्रशासन योजना को नियोक्ता के हितों और संतुष्टि की भी व्यवस्था करनी चाहिए।
- योजना हर समय प्रबंधन नीतियों या कार्यक्रमों के अनुकूल होनी चाहिए।
- वेतन योजना के प्रशासन में, स्थानीय मजदूरी सर्वेक्षण के संचालन में, और नए पदों के प्रारंभिक श्रेणी निर्धारण में कर्मचारी प्रतिनिधित्व होना चाहिए।
- वेतन योजना स्वतः ही सार्वजनिक हित में होनी चाहिए और लोगों, जो उद्यम द्वारा प्रत्यक्ष या अप्रत्यक्ष रूप से प्रभावित होते हैं, द्वारा स्वीकार्य भी होनी चाहिए।
- योजना स्थानीय दशाओं से उत्पन्न होने वाली बदलती हुई परिस्थितियों के अनुरूप

लचीली और अनुक्रियाशील होनी चाहिए।

- योजना संगठन के स्वरूप और उद्देश्यों के अनुरूप होनी चाहिए।
- योजना अन्य प्रशासनिक प्रक्रियाओं में बाधा डालने के बदले सरल और प्रगतिशील होनी चाहिए।
- वेतन प्रशासक को संगठन में एक उत्तरदायी स्थान प्राप्त होना चाहिए और उसका उत्तरदायित्व संगठन के अन्य सभी प्रभागों से समन्वय करना होना चाहिए।

इन बुनियादी सिद्धांतों को वेतन प्रशासन प्रणाली के निरूपण, निष्पादन, और संशोधन में मार्गदर्शन करना चाहिए। वेतन प्रशासन के मामलों पर विचार करने के लिए समय-समय पर वेतन आयोग गठित किए जाते हैं। वेतन आयोग एक प्रषासनिक क्रियाविधि है, जिसे भारत सरकार ने सरकारी कर्मचारियों के वेतनों का निर्धारण करने के लिए 1956 में स्थापित किया। पहला वेतन आयोग 1956 में स्थापित किया गया था और तब से प्रत्येक दशाब्दी में, विशेष समय परिसीमा के लिए, सरकारी कर्मचारियों के वेतनों का निर्णय करने के लिए नियुक्त किए गए हैं।

हमने पाँचवें वेतन आयोग 1994, छठे वेतन आयोग 2006 तथा सातवें वेतन आयोग 2016 की सिफारिशें प्रस्तुत करी हैं।

पाँचवा वेतन आयोग

पाँचवा वेतन आयोग एस. के. टुटेजा की अध्यक्षता में 1994 में गठित हुआ। आयोग ने निम्नलिखित सिफारिशें कीः

- **वेतनमान**

आयोग ने वेतन भत्तों की संख्या घटाकर 51 से 34 की। इसके तर्क का आधार पर्याप्त रूप से दीर्घ विस्तार सुनिश्चित करना था; जो आश्वस्त कैरियर प्रगति स्कीम (Assured Career Progression Scheme - ACPS) (आयोग द्वारा अलग से की गई सिफारिश) सुनिश्चित करेगा कि कर्मचारी अपने संपूर्ण कैरियर में किसी भी समय पद पर रुद्ध न हो। रिपोर्ट इस बात पर केन्द्रित थी कि अधिकांश मामलों में कर्मचारी 35 वर्षों से अधिक सेवा में रहते हैं।

फिर भी क्रियान्चयन के दौरान सरकार ने क्षमता लाभ, आयोग द्वारा सिफारिश किए गए 20 प्रतिशत से बढ़ाकर 40 प्रतिशत किया। अधिकांश वेतनमान प्रारंभिक नियतन के समय ही "समाप्त" हो गए जबकि कुछ कर्मचारियों के संषोधित वेतनमान प्रारंभिक अवस्था में संशोधित वेतनमान के अधिकतम पर निर्धारित किए जाने थे। इसलिए इन कर्मचारियों का पाँचवें आयोग के वेतनमानों के क्रियान्वयन समय से रुद्धता प्रारंभ हो गया।

- **आश्वस्त कैरियर प्रगति स्कीम**

पाँचवें केन्द्रीय वेतन आयोग (CPC) की सिफारिश की थी कि सरकार को ऐसी पदोन्नति स्कीम बनानी चाहिए जो सामान्यतः केन्द्रीय सरकार के कर्मचारियों की पदोन्नति, आकांक्षाओं को पूरा कर सकें। उन्होंने सरकार में सामान्य कर्मचारियों के लिए आष्वस्त कैरियर प्रगति स्कीम (Assured Career Progression Scheme; ACPS) की सिफारिश की।

पाँचवें केन्द्रीय वेतन आयोग ने समूह "क" (Group A) केन्द्रीय सेवाओं के कैरियर संभावनाओं में एकरूपता लाने के लिए संवर्ग समीक्षा क्रियाविधि का प्रयोग करने की भी सिफारिश की।

- **मँहगाई भत्ता**

पाँचवें वेतन आयोग ने सिफारिश की कि आधार सूचकांक पर उपभोक्ता मूल्य सूचकांक (Consumer Price Index – CPI) 50 प्रतिशत बढ़ने पर प्रत्येक बार मूल वेतन के 50 प्रतिशत के बराबर मँहगाई वेतन के रूप में परिवर्तित किया जाना चाहिए। सेवा निवृत्ति लाभों सहित सभी प्रयोजनों के लिए मँहगाई वेतन का वेतन के रूप में गिना जाना चाहिए। परन्तु मँहगाई भत्ता (Dearness Allowance – DA) की गणना करने के लिए आधार सूचकांक नही बदला गया था। आयोग कार्य की केवल अव्यावहारिकता के कारण कर्मचारी के प्रत्येक श्रेणी के लिए पृथक सूचकांक प्रयोग करने के पक्ष में नहीं था। इसलिए मँहगाई भत्ता की गणना करने के लिए 1982 के आधार पर अखिल भारतीय उपभोक्ता मूल्य सूचकांक (डब्ल्यू आई) के 12 महीने के औसत के प्रयोग करने की सिफारिश की।

पाँचवें वेतन आयोग ने सिफारिश की कि आधार सूचकांक में 50 प्रतिशत की वृद्धि पर प्रत्येक बार मँहगाई भत्ता (डी.ए.) को डी.पी. में परिवर्तित होना चाहिए। सरकार ने 1 अप्रेल 2004 से मूल वेतन के साथ मँहगाई भत्ता (डी.ए.) का 50 प्रतिशत विलय किया।

- **मकान किराया भत्ता**

पाँचवें वेतन आयोग ने रिहायशी आवास के मासिक किराए में भारी वृद्धि को ध्यान में रखकर दिल्ली और मुम्बई जैसे महानगरों के मकान किराए भत्ते (House Rent Allowrance – HRA) में, अधिक वृद्धि की सिफारिश की। आयोग ने शहरों और कस्बों के वर्गीकरण के लिए जनसंख्या मानदंड पर भी जोर दिया और 50 लाख और अधिक जनसंख्या वाले शहरों के लिए ए-1 शहरों की नई श्रेणी बनाने की सिफारिश की।

- **शिक्षा भत्ता**

आयोग ने सरकारी कर्मचारियों के बच्चों के लिए शिक्षा भत्ते (educational allowance) की सिफारिश की। लाभ 13 दिसम्बर 1987 तक जन्में बच्चों और उसके बाद जन्मे दो बच्चों के संबंध में 3 बच्चों के लिए उपलब्ध है।

शिक्षा भत्ते में शामिल हैं:

i) कक्षा प्रथम से दसवीं के विद्यार्थियों के लिए 40 रुपये प्रतिमास और कक्षा ग्यारहवीं और बारहवी के विद्यार्थियों के लिए 50 रुपये प्रतिमास ट्यूशन फीस की प्रतिपूर्ति।

ii) बच्चों का शिक्षा-भत्ता 100 रुपये प्रतिमास की दर पर देय होगा, यदि सरकारी कर्मचारी अपनी तैनाती के स्थान से दूर स्कूल में भेजने के लिए विवश है।

iii) हॉस्टल सहायता 300 रुपये प्रतिमास की दर से दी जाती है यदि कर्मचारी अपने बच्चों को अपनी तैनाती के स्थान से और स्थानांतरण के निवास से दूर हॉस्टल में रखना आवश्यक हो।

- **अधिवार्षिता**

पाँचवें वेतन आयोग ने अधिवार्षिता (superannuation) की आयु बढ़ाकर 60 वर्ष करने की सिफारिश की।

छठा वेतन आयोग

भारत सरकार का छठा केन्द्रीय वेतन आयोग न्यायाधीश श्री. बी.एन. श्रीकृष्णा (Justice B.N.

Sri Krishna) की अध्यक्षता में 5 अक्तूबर 2006 को गठित हुआ। आयोग में 3 सदस्य भी थे। सिफारिश 2008 में प्रस्तुत की गई। संषोधित वेतनमानों का क्रियान्वयन 1 जनवरी 2006 से पूर्वव्यापी रूप से किया जाना है।

यह पहली बार है कि केन्द्रीय वेतन आयोग को उन उपायों पर भी विचार करने के लिए कहा गया, जिससे विभिन्न सरकारी अभिकरणों द्वारा नागरिकों को प्रदत्त सेवाओं के वितरण प्रणाली में सुधार लाया जा सके। इसलिए, छठे केन्द्रीय वेतन आयोग ने न केवल सरकारी कर्मचारियों के लिए उपयुक्त वेतन पैकेज तैयार किया बल्कि आम आदमी को बेहतर सेवाएँ प्रदान करने के लिए वितरण क्रियाविधि सुधारने की दृष्टि से सरकारी ढाँचे को तर्कसंगत बनाने की सिफारिशें भी की।

सरकार के अंदरुनी प्रणालियों और प्रक्रियाओं के सरलीकरण से वेतन पैकेज को संबद्ध करने के अतिरिक्त, वेतन आयोग ने उत्तरदायित्व (accountability), पारदर्शिता (transparency), जबावदेही (responsibility), अनुषासन (discipline), और कार्य में प्रौद्योगिकी के आत्मसात्करण (assimilation) पर बल दिया।

छठे वेतन आयोग का मुख्य उद्देश्य पाँचवें वेतन आयोग द्वारा दिए गए वेतनमानों की स्कीम का पर्याप्त संशोधन करना था, जिससे विभिन्न मंत्रालय/विभागों/संगठनों में विद्यमान विभिन्न असंगतियाँ दूर की जा सके। वेतन आयोग के महत्वपूर्ण कार्यों में एक कार्य वेतनमानों की संख्या कम करना था। इसे नागरिकों के लाभ के लिए विद्यमान वितरण क्रियाविधियों का सुधार करने तथा शीघ्र निर्णय करने की दृष्टि से सरकार के स्तरों को कम करने के लिए आवश्यक समझा गया।

न्यूनतम वेतन निर्धारित करने के लिए आयोग का मार्गदर्शन विभिन्न कारकों द्वारा किया गया है, जैसे उचित मजदूरी या वेतन का भुगतान करने के लिए सरकार की क्षमता, इस वृद्धि का सामान्य रूप से अर्थव्यवस्था पर और विशेष रूप से विभिन्न स्वायत्त निकायों, राज्य सरकारों, और अन्य संगठनों, जो केन्द्रीय सरकार के वेतन पैटर्न का अनुसरण करते हैं पर प्रभाव, और इस तथ्य को भी ध्यान में रखा गया है कि सरकार में न्यूनतम वेतन केवल प्रवेश स्तर पर ही उपलब्ध हो सकती है।

छठे वेतन आयोग द्वारा दी गई सिफारिशें निम्नलिखित हैं:

- **न्यूनतम और अधिकतम वेतन**

प्रवेश स्तर पर वेतन बैंड I (Pay Band I – PB-1) 6660 रुपये होना है (वेतन बैंड में वेतन के रूप में 4860 रुपये और ग्रेड वेतन के रूप में 1800 रुपये)। सचिव/समकक्ष के स्तर पर अधिकतम वेतन 80,000 रुपये है। न्यूनतम : अधिकतम अनुपात 1 : 12 है। ग्रेडों की कुल संख्या घटाकर 20 की गई है और ये चार स्पष्ट सतत पदक्रम में फैले हैं।

- **वेतन बैंड**

पिछले वेतन आयोगों की तुलना में छठे वेतन आयोग ने वेतनमानों के संबंध में मुख्य विचलन किया। पहली बार, आयोग ने सिविलन कर्मचारियों तथा रक्षा बलों के लिए सतत वेतन बैंडों की सिफारिश की।

निष्क्रियता समाप्त करने की दृष्टि से आयोग ने 26,000 रुपये (नियत) के नीचे वेतनमानों के सरकार में सभी पदों के लिए सतत वेतनबैंड की सिफारिश की है। अंततः चार स्पष्ट सतत वेतन बैंडों – समूह 'ख' और 'ग' में कर्मचारियों की सभी श्रेणियों के लिए एक सतत वेतन

बैंड, और समूह 'क' पदों के लिए दूसरा सतत वेतन बैंड – की सिफारिश की जा रही है। सचिव और केबिनेट सचिव के पदों के लिए पृथक वेतनमानों की सिफारिश की गई है। समूह 'घ' में कर्मचारियों को पुनः प्रषिक्षित कर और समूह 'ग' के वेतन बैंड में निम्नतम ग्रेड में उन्नयन किया गया है।

वार्षिक वृद्धि वेतन बैंड में कुल वेतन और तदनुरूपी ग्रेड वेतन का दो और आधा (2.5) प्रतिशत के रूप में दिया जाना है। सभी मामलों में वार्षिक वृद्धियों की तारीख जुलाई का पहला दिन है। वेतनमान में 1 जुलाई को छः महीने और अधिक पूरा करने वाले कर्मचारी पात्र हैं।

समूह 'क' वेतन बैंड-3 के लिए वार्षिक वृद्धियाँ कार्य निष्पादन के आधार पर होंगी। ग्रेड में अस्सी प्रतिशत या अधिक कर्मचारियों को 2.5 प्रतिशत की दर से सामान्य वार्षिक वृद्धि दी जानी है। वर्ष के दौरान उच्च निष्पादक (20 प्रतिशत से अधिक नहीं) को 3.5 प्रतिशत की उच्चतर दर की वृद्धि देने की अनुमति दी जा रही है। पी.बी.-1 और पी.बी.-2 के सतत वेतन बैंडों में परिवर्ती वृद्धियों की स्कीम के विस्तार की भी सिफारिश की गई थी।

सतत वेतन बैंडों के प्रवर्तन के निम्नलिखित लाभ होंगे:

क) इससे परिणामतः बहुत से वेतनमानों का विलयन होगा, जिससे सरकार में स्तरों की संरचनात्मक घटौती होगी। इससे निर्णय करने की प्रक्रिया तेज होगी तथा कार्य करने में लचीलापन बढ़ेगा।

ख) चूँकि सभी वेतन बैंडों का लम्बा विस्तार है, वेतनमान में अवरूद्धता की समस्या प्रभावी ढंग से हल होगी। एक वेतनमान से दूसरे वेतनमान में जाने से बहुधा वेतन निर्धारण में समस्याएँ होती है, जैसे कनिष्ठ की तुलना में वरिष्ठ कम वेतन ले रहा है। इसलिए, आयोग ने सतत वेतन बैंडों की सिफारिश की है, जो वेतनमान से सम्बद्ध सभी असंगतियाँ को दूर करेंगे।

- **कार्य निष्पादन सम्बद्ध प्रोत्साहन स्कीम**

आयोग ने नागरिकों की संतुष्टि पर बल के साथ सरकार में बेहतर वितरण प्रणालियाँ सुनिष्चित करने के लिए कई नए उपायों की सिफारिश की है, जो संगठन की दक्षता का मूल्यांकन करने के लिए मुख्य मानदंड हैं। इस दिशा में कार्य निष्पादन संबद्ध प्रोत्साहन स्कीम (PRIS) एक कदम है। यह नई अवधारणा नहीं है। बहुत से पिछले केन्द्रीय वेतन आयोगों ने तथा विगत में गठित विभिन्न विशेषज्ञ समितियों ने भी किसी न किसी रूप में प्रोत्साहन सम्बद्ध कार्य निष्पादन की सिफारिश की थी। चौथे और पाँचवें वेतन आयोगों ने भी बेहतर कार्य निष्पादन को पुरस्कृत करने के मुद्दे पर सहमति दी थी। पाँचवें वेतन आयोग ने सभी केन्द्रीय सरकारी कर्मचारियों के लिए कार्य निष्पादन सम्बद्ध वेतन वृद्धियों की सिफारिश की थी, जहाँ अपवादिक रूप से सराहनीय कार्य निष्पादन करने वाले कर्मचारियों को अतिरिक्त वेतन वृद्धि दी जाती थी और अल्प निष्पादन कर्मचारियों को नियमित/सामान्य वेतन वृद्धि नहीं दी जाती थी।

छठे वेतन आयोग ने व्यावहारिक मॉडल तैयार करने का प्रयास किया, जिससे सरकार में यह अवधारणा क्रियान्वित हो सके। कार्य निष्पादन संबद्ध प्रोत्साहन स्कीम का अंगीकरण स्वैच्छिक है। कार्य निष्पादन संबद्ध प्रोत्साहन स्कीम न अपनाने का निर्णय करने वाले मंत्रालयों/विभागों के मामले में कर्मचारी सामान्य वेतन और प्रतिकर प्राप्त करते रहेंगे और कार्य निष्पादन संबद्ध प्रोत्साहन स्कीम के अंतर्गत नहीं आएंगे। आयोग ने बल दिया कि

सरकार में कार्य निष्पादन संबद्ध प्रोत्साहन स्कीम लागू करने का अंतिम उद्देश्य केवल कर्मचारी अभिप्रेरणा सुधारना, उच्चतर उत्पादकता प्राप्त करना, और स्तरीय सार्वजनिक सेवा प्रदान करना ही नहीं हैं, बल्कि ऐसा योजनाबद्ध परिवर्तन लाना है, जो अनुक्रियाषील षासन व्यवस्था ला सके।

- **संविदात्मक नौकरियाँ**

आयोग चुनिन्दा पदों के लिए विषेशकर, जिनके लिए उच्च व्यावसायिक कुशलता आवश्यक है, संविदात्मक (contractual) नियुक्तियाँ लागू करने की सिफारिश करता है।

- **पेंशन नियम**

आयोग ने केन्द्रीय सिविल सेवा (पेंशन) नियमावली, 1972 में संशोधनों की सिफारिश की है, जिसमें पूरी पेंशन के लिए 33 वर्षों की अर्हक सेवा के किसी भी संदर्भ के बिना औसत परिलब्धियों/ अंतिम वेतन के 50 प्रतिशत की दर से पेंशन का भुगतान हो सकेगा। वेतन आयोग ने ऐसी सिफारिश की है ताकि सरकारी कर्मचारियों को अपेक्षाकृत युवा आयु में सेवा छोड़ना आसान हो सके, यदि वे अनुभव करते हैं कि बाहर उनके लिए अधिक संभावनाएँ हैं या सरकार में विनिर्दिष्ट पदों के लिए संविदात्मक नियुक्ति का विकल्प हैं। साथ-साथ सरकार वरिष्ठ पदों के लिए अंदर से या बाहर से उपलब्ध सर्वोत्तम विषेशज्ञ काम में ला सकते हैं। फास्ट ट्रैक पदोन्नति क्रियाविधि की सिफारिष सीमित विभागीय प्रतियोगिता परीक्षा के माध्यम से की गई है, जिसे समूह 'ख' और 'ग' में अधिकांश स्तरों से प्रारंभ करने का प्रस्ताव किया गया है।

- **महिला कर्मचारी**

आयोग ने महिलाओं के लिए अनुकूल कार्य दशाओं की सिफारिशें भी की हैं। विशिष्ट कार्य परिवेश बनाने के लिए आयोग ने निम्न प्रकार के उपाय सुझाए हैं:

क) कामकाजी महिला हास्टलों के रूप में बेहतर आवास सुविधाएँ

ख) लचीले कार्य घंटे

ग) 135 दिनों से बढ़ाकर 180 दिनों का प्रसूति अवकाश

घ) शिशु देखभाल अवकाश

ङ) बढ़ा हुआ शिक्षा भत्ता

च) जिन महिला कर्मचारियों के छोटे बच्चे हों, उन्हें कुल दो वर्ष (730 दिनों) तक का अवकाश दिया जाए। यह दो बच्चों तक की देखभाल के लिए दिया जा सकता है, चाहे यह उनके पालन पोषण के लिए हो या परीक्षा, बीमारी आदि जैसी किसी भी आवश्यकता के लिए हो।

- **अपंगताग्रस्त व्यक्ति**

आयोग ने अपंगताग्रस्त सरकारी कर्मचारियों के सामने आने वाली समस्याओं को दूर करने के लिए विभिन्न उपायों की सिफारिश की है। उनमें निम्नलिखित शामिल हैं:

क) आकस्मिक अवकाश में वृद्धि

ख) कार्यालय कार्य सुकर बनाने के लिए विशेष सहायता साधन और उपकरण

ग) ऑटोमोबाइल ऋणों में अधिक ब्याज सहायता (subsidy)

घ) उदार लचीले घंटे

ङ) अपंगताग्रस्त महिलाओं के लिए अपने बच्चों की देखभाल के लिए तब तक अतिरिक्त भत्ता, जब तक वे दो वर्ष के नहीं हो जाते हैं।

च) परिवहन भत्ते की उच्च दर

छ) बेहतर कृत्रिम अंग सहायता; और

ज) शिकायत निवारण तंत्र

- **अवकाश**

आयोग ने सेवा के दौरान 60 दिनों तक के अवकाश नकदीकरण की भी सिफारिश की है।

- **चिकित्सा सुविधाएँ**

सरकारी कर्मचारियों के लिए नई चिकित्सा बीमा स्कीम की सिफारिश की गई है। स्कीम वर्तमान सरकारी कर्मचारियों और पेंशनभोगियों के लिए वैकल्पिक होगी। नए सरकारी कर्मचारी अनिवार्य रूप से स्कीम के अधीन होंगे।

- **भत्ते**

आयोग सिफारिश करता है कि अब आगे से डी.ए. की गणना के लिए अखिल भारतीय उपभोक्ता सूचकांक (ICI), आधार वर्ष 2001, प्रयुक्त किया जाए। आगे स्पष्ट किया गया है कि आधार वर्ष यथासंभव बहुधा संशोधित किया जाना चाहिए। आयोग ने किसी भी स्तर पर मूल वेतन के साथ मँहगाई भत्ते के विलय की सिफारिश नहीं की है। उसने मकान किराए भत्ते और परिवहन भत्ते के पर्याप्त संशोधित दरों की सिफारिश अलग से की है। आवास और परिवहन के बारे में आयोग का यह विचार है कि बड़े शहरों और कस्बों में छोटे स्थानों की अपेक्षा काफी बेहतर सुविधाएँ हैं। इसलिए, आयोग शहर प्रतिकर भत्ते की समाप्ति की सिफारिश करता है।

- **मकान किराया भत्ता**

'क', 'ख-1', और 'ख-2' वर्गों के शहरों के लिए मकान किराये भत्ते की दर वर्तमान 15 प्रतिशत से बढ़कर 20 प्रतिशत होगी। वर्ग 'ग' शहरों के लिए मकान किराये भत्ते की दर 10 प्रतिशत होगी तथा अवर्गीकृत शहरों के लिए दर 10 प्रतिशत होगी।

- **शिक्षा भत्ता**

आयोग बाल शिक्षा भत्ते और ट्यूशन फीस की प्रतिपूर्ति के विलय की सिफारिश करता है। अबसे, अधिक से अधिक दो वर्षों के लिए प्रतिपूर्ति अधिक से अधिक 1000 रुपये प्रति बच्चा प्रति माह तक होगी। हॉस्टल सहायता प्रति बच्चा प्रतिमास अधिक से अधिक 3,000 रुपये तक ही प्रतिपूर्ति होगी। डी.ए. के 50 प्रतिशत बढ़ने पर, रकम की सीमाएँ स्वतः स्प से 25 प्रतिशत बढ़ जाएगी।

- **सेवा निवृत्ति आयु**

पेंशनभोगियों की बढ़ती हुई संख्या को ध्यान में रखते हुए आयोग पेंशन/परिवार पेंशन में

40 प्रतिशत की वृद्धि की सिफारिश करता है। पेंशन अंतिम आहरित वेतन/औसतन वेतन के अनुसार दी जाएगी। पेंशन को 33 वर्ष की अर्हक सेवा से संबद्ध नहीं किया गया है। अधिवर्षिता आयु 60 वर्ष है।

आयोग इस सिफारिश के साथ आगे आया है। कर्मचारी 20 वर्ष की अर्हक सेवा पूरी करने पर 3 महीने का नोटिस देकर भी स्वैच्छिक सेवा निवृत्ति ले सकते हैं, परन्तु इस मामले में नियुक्ति प्राधिकारी की स्वीकृति आवश्यक है।

आयोग सिफारिश करता है कि 15 वर्ष के बराबर या उससे अधिक परन्तु 20 वर्ष से कम अर्हक सेवा पूरी होने पर स्वैच्छिक सेवा निवृत्ति लेने वाले सभी केन्द्रीय सरकारी कर्मचारियों को एक बार में एकमुश्त सेवा निवृत्ति लाभ, जो 80 महीनों के बराबर है, जो उनके अंतिम आहरित वेतन या औसत वेतन, पर आधारित है, उन्हें दिया जाएगा। इसमें सेवा उपदान और मृत्यु सह निवृत्ति उपदान जैसे लाभ शामिल हैं।

इसके अलावा, 80, 85, 90, 95 और 100 वर्ष की आयु के सेवा निवृत्त व्यक्तियों के लिए पेंशन की उच्च दरों की भी सिफारिश की गई है।

आयोग की सिफारिशों के प्रभाव

आयोग ने निश्चित, परिमेय, प्राप्य, विश्वसनीय और समायोजित शासन व्यवस्था सुनिश्चित करने के लिए कई उपायों की सिफारिश की। उनमें शामिल हैं:

- वेतन ढाँचा, जो सरकार में स्तरों और पदानुक्रमों को कम करेगा और अवरूद्धता रोकेगा तथा योग्यता को पुरस्कृत करेगा।
- कदम/उपाय, जो अधिक प्रत्यायोजन (delegation) से विद्यमान वितरण क्रियाविधि में देरी को कम करने के सुधार सुझाएंगे, पदसोपानात्मक श्रृंखला के आकार को घटाएँगें और परिमाणात्मक और ठोस परिणाम प्राप्त करने पर बल देंगे।
- सरकार के उच्चतर सोपान को कैरियर आधारित पद की जगह पद आधारित चयन में अंतरित किया जाएगा, जिससे सर्वोत्तम डोमेन आधारित विशेषज्ञता प्राप्त होगी। इससे विकासोन्मुखी परिवेश का निर्माण होगा और कर्मचारियों के लिए कार्य में मूलभूत संतुष्टि प्राप्त होगी।
- सरकार को सर्वश्रेष्ठ संभव प्रतिभा की उपलब्धता की सुनिश्चितता।
- कार्यकरण में स्व-विनियमन और स्वायत्तता को प्रोत्साहन।
- लाभप्रद निष्पादन के लिए कार्य निष्पादन संबद्ध प्रोत्साहन स्कीम लागू करना।
- सरकार में प्रशिक्षण अकादमियों और प्रशिक्षण प्रक्रिया पर बल।
- फील्ड कार्यालयों/नागरिकों के समीप संगठनों पर अधिक बल।
- फील्ड कार्यालयों और सचिवालय में पदों के बीच समानता; और
- नर्सों, शिक्षकों, पुलिस, और डाकियों के लिए बढ़ा हुआ वेतनमान, जिनसे आम नागरिक का बहुधा अंतरापृष्ठ होता है।

यह पहला वेतन आयोग है, जिसे नियामक निकायों, जैसे भारतीय दूरसंचार नियामक

प्राधिकरण, बीमा नियामक विकास प्राधिकरण, केन्द्रीय विद्युत नियामक आयोग में परिलब्धियों के ढाँचे पर सिफारिशें करने का अधिदेश प्राप्त हुआ।

- **सातवें वेतन आयोग, 2016 की सिफारिशें**

सातवें वेतन आयोग का गठन फरवरी, 2014 में अध्यक्ष न्यायमूर्ति पं. के माथुर और 3 अन्य सदस्यों की अध्यक्षता में किया गया था। सरकारी कर्मचारियों के वेतन, पेशन और दक्षता में बदलाव लाने के लिए यह कार्य समीक्षा और प्रस्ताव के साथ सौपा गया था। सातवें वेतन आयोग ने 19 नवंबर 2015 को अपनी रिपोर्ट प्रस्तुत की और 1 जनवरी 2016 से सिफारिशों को लागू किया गया। इन सिफारिशों को 33 लाख केंद्रीय सरकारी कर्मचारियों पर लागू किया गया इसके अतिरिक्त 14 लाख सशस्त्र बल कर्मियों और 52 लाख पेंशनों पर लागू किया गया।

सातवें वेतन आयोग की सिफारिशों में से कुछ निम्नलिखित है:

1. न्यूनतम वेतन: अकारोइड फार्मूले के अधार पर, सरकार में न्यूनतम वेतन प्रतिमाह 18,000 नियूक्त किया गया है।

2. अधिकतम वेतन: एपेक्स स्केल (सर्वोच्च श्रेणी) के लिए 2,25,000 प्रतिमाह और कैबिनेट सचिव और वर्तमान में समान वेतन स्तर पर अन्य कर्मचारियों के लिए 2,50,000 प्रतिमाह।

3. नई वेतन संरचना: ग्रेड (पद) वेतन संरचना के संबंध में उठाए गए मुद्दों को ध्यान में रखते हुए और अधिक पारदर्शिता लाने की दृष्टि से, वेतन बैंड की वर्तमान प्रणाली और ग्रेड (पद) वेतन मैट्रिक्स में दिया गया है।

4. वार्षिक वेतन वृद्धि: वार्षिक वेतन वृद्धि की दर को 3 प्रतिशत पर बनाए रखा गया था।

5. संशोधित आश्वासित कैरियर प्रगति (MACP):

   क) एमएसीपी के लिए प्रदर्शन बेंचमार्क ने ''अच्छे'' से ''बहुत अच्छे'' को अधिक कठोर बनाया है।

   ख) आयोग ने यह भी प्रस्ताव दिया कि उन कर्मचारियों को वार्षिक वेतन वृद्धि के मामले में अनुमति नहीं दी जाएगी जो एमएसीपी के लिए या उनकी सेवा के प्रथम 20 वर्षो में नियमित पदोन्नति के लिए बेंचमार्क को पूरा करने में सक्षम नहीं है।

6. संवर्ग समीक्षा (काडर रिव्यू): ग्रुप 'ए' अधिकारियों के लिए संवर्ग समीक्षा की प्रक्रिया में प्रणालीगत बदलाव की सिफारिश की गयी थी।

7. भत्ते: आयोग ने 52 भत्तों को पूरी तरह से समाप्त करने की सिफारिश की है। अन्य 36 भत्तों को अलग–अलग पहचान के रूप में समाप्त कर दिया गया है, लेकिन या तो उन्हे मौजूदा भत्ते में या नए प्रस्तावित भत्तों में सम्मिलित कर लिया गया है।

   क) मकान किराया भत्ता: चूंकि मूल वेतन को उपर की और संशोधित किया गया है, इसलिए आयोग ने सिफारिश की कि एचआरए (HRA) का भूगतान कक्षा X, Y और Z शहरों के लिए क्रमश: नए मूल वेतन का 24 प्रतिशत, 16 प्रतिशत और 8 प्रतिशत की दर से किया जाना चाहिए।

8. केन्द्र सरकार के कर्मचारी समूह बीमा योजना (CGEGIS): के तहत योगदान की दरें

बीमा कवरेज के रूप में भी लम्बे समय से अपरिवर्तित रही है। उन्हे अब उपयुक्त रूप से बढ़ाया गया है।

9. पेशन: आयोग ने सीविल सीएपीएफ कर्मियों के साथ–साथ रक्षा कर्मियों के लिए एक संशोधित पेंशन निमार्ण की सिफारिश की, जो कर्मचारी 01.01.2016 से पहले सेवानिवृत हो चुके है। यह सूत्रीकरण सेवानिवृति के समय वेतनमान में सेवा की समान अवधि के लिए पिछले पेंशन भोगियों और वर्तमान सेवानिवृत के बीच समानता लाएगा।

10. ग्रेच्युटी (आनुतोषिक): ग्रेच्युटी की सीमा में वृद्धि मौजुदा 10 लोख से बढ़ाकर 20 लाख की गई है। जब भी 50 प्रतिशत डीए बढ़ेगा, ग्रेच्युटी की सीमा को 25 प्रतिशत तक बढ़ाया जा सकता है।

11. नई पेंशन प्रणाली: अयोग ने एनपीएस की कार्यप्रणाली में सुधार के लिए कई चरणों की सिफारिश की है। इसने एक मजबूत शिकायत निवारण तंत्र की स्थापना की भी सिफारिश की है।

12. नियामक निकाय: आयोग ने चयन के नियामक निकाय अध्यक्ष और सदस्यों के लिए क्रमश: 4,50,000 और 4,00,000 प्रतिमाह समेकित वेतन पैकेज की सिफारिश की है।

13. प्रदर्शन संबंधी वेतन: आयोग ने केंद्र सरकार के कर्मचारियों की सभी श्रेणियों के लिए प्रदर्शन संबंधी वेतन (पीआरपी) आधारित गुणवत्ता परिणाम फ्रेमवर्क दस्तावेजों पर, वार्षिक प्रदर्शन मूल्यांकन रिपोर्ट में सुधार और कुछ अन्य व्यापक दिशा निर्देश का परिचय देने की सिफारिश की है। आयोग ने यह भी सिफारिश की है कि पी.आर.पी. को मौजूदा बोनस योजनाओं में सम्मिलित करना चाहिए।

12.7 प्रोत्साहन : अभिप्राय

प्रोत्साहन का अर्थ सामान्य वेतन के अतिरिक्त आर्थिक और आर्थिक इत्तर लाभ से है, जो कर्मचारियों को उनके सर्वाधिक प्रयास से उत्पादकता और दक्षता बढ़ाने के लिए दिया जाता है। यह उन्हें सामान्य वेतन के अतिरिक्त उनके कार्य निष्पादन से संबंधित भुगतानों के रूप में हो सकता है। इस प्रकार के प्रोत्साहन योजनाओं का एक प्रामाणिक 'आधार रेखा' मानक होना चाहिए, ताकि इस मानक से अधिक कार्य निष्पादन के लिए कर्मचारी को पुरस्कृत किया जा सके। ये प्रोत्साहन योजनाएँ संगठन के उत्पादकता या लाभ या दोनों के मानकों के साथ प्रत्यक्ष या अप्रत्यक्ष रूप से संबंधित होते हैं। वेनडेल फ्रैंच के अनुसार प्रोत्साहन योजनाओं का उद्देश्य मूल वेतन के अतिरिक्त वित्तीय प्रोत्साहन प्रदान कर संगठन के लक्ष्य प्राप्त करने में योगदान करने के लिए कर्मचारियों का मनोबल और प्रेरणा बढ़ाना है। मेग्गिनसन ने प्रोत्साहन को कर्मचारी को दिया गया उस अतिरिक्त प्रतिपूर्ति के रूप में परिभाषित किया है, जो कर्मचारी को विनिर्दिष्ट मात्रा से अधिक उत्पादन के लिए दिया जाता है, जो उसके सामान्य से अधिक कौशल, प्रयास या एकाग्रता से तथा मानक तकनीकों, सुविधाओं एवं संसाधनों का प्रयोग करते हुए एक पूर्व-निर्धारित तरीके में प्राप्त किया जाता है।

आधुनिक संगठनों के लिए सबसे बड़ी चुनौतियों में से एक यह है कि उत्पादकता दक्षता सुनिश्चित की जाए। अधिकांश कर्मचारी यह अनुभव होने पर कि उनके कार्य निष्पादन की उनके लिए कोई प्रासंगिकता नहीं है, धीमे और आलसी हो जाते हैं। उन्हें विष्वास हो जाता है कि उनकी अतिरिक्त रुचि या श्रम उनके लिए कोई अंतर नहीं करेगा। पॉल पिगोर्स ने से इस चुनौती को स्पष्ट किया है कि "प्रबंधन के लिए सतत चुनौती यह है कि उच्चतर

उत्पादकता के लाभों का सहभाजन किस ढंग से किया जाए कि वह कर्मचारियों के कार्य-निष्पादन में उनकी रुचि व समग्र रूप से संगठन की उत्पादकता प्रेरित करें।" प्रोत्साहन व्यवस्था कर्मचारी को अधिकाधिक परिश्रम से कार्य कर अधिक पारिश्रमिक अर्जित करने के लिए प्रेरित कर सकती है।

ग़ैर–आर्थिक प्रोत्साहन जैसे प्रशंसा पत्र, योग्यता प्रमाण पत्र, मेडल, आदि और उच्चतर पद पर पदोन्नति कर्मचारियों के कार्य की सराहना के रूप में दी जा सकती है। यह उनके लिए लाभप्रद हो सकती हैं।

यह स्वीकार किया गया है कि आर्थिक लाभ ही केवल प्रोत्साहन नहीं है। इस संबंध में एलपोर्ट उल्लेख करते हैं, कि संगठन में कर्मचारी "आर्थिक व्यक्ति" नहीं होते हैं, जितने कि वे "अहं वाले व्यक्ति" होते हैं। वे अपने कार्य के लिए सम्मान व सराहना, तथा अपने नियोक्ताओं और सहकर्मियों के साथ स्वीकृत और सौहार्दपूर्ण संबंध चाहते हैं। वे उच्च वेतन या नौकरी सुरक्षा की अपेक्षा ये संतुष्टियाँ अधिक चाहते हैं।"

आर.के. मिश्रा उत्पादकता प्राप्त करने के लिए आर्थिक तथा ग़ैर–आर्थिक प्रोत्साहन दोनों का प्रयोग न्यायसंगत मानते हैं। वह उल्लेख करते हैं कि "यद्यपि बजट संबंधी प्रतिबंध अभिप्रेरक के रूप में सीमा रखते हैं, ग़ैर–आर्थिक प्रोत्साहन में केवल मानवीय निपुणता ही अंतर्निहित है और उत्पादन में अपेक्षाकृत स्थायी वृद्धि सुनिश्चित भी होती है।" आर्थिक प्रोत्साहन का अभिप्राय बाहरी प्रेरणा से है। ग़ैर–आर्थिक प्रोत्साहन में आंतरिक प्रेरणा निहित है। दोनों महत्वपूर्ण है। यह दोनों का विवेकपूर्ण मिश्रण है, जो प्रेरणा के साथ प्रोत्साहन को सुदृढ़ करता है।

प्रोत्साहन योजनाएँ दो प्रकार की हैं: 'आर्थिक प्रोत्साहन योजना' (Material Incentive Plan) और 'ग़ैर-आर्थिक प्रोत्साहन योजना' (Non-material Incentive Plan)। इन पर नीचे चर्चा की जा रही है:

1) **आर्थिक प्रोत्साहन योजनाएँ**

- **व्यक्तिगत प्रोत्साहन योजना**

यह कर्मचारी या कर्मचारियों के समूह को उनके द्वारा किए गए अतिरिक्त कार्य के लिए अतिरिक्त भुगतान देने की योजना है। लाउडन (Loudon) के अनुसार व्यक्तिगत प्रोत्साहन योजना का उद्देश्य, कार्मिक या कार्मिकों के समूह के लिए "नियत मात्रा से अधिक एक स्वीकार्य गुणवत्ता का कार्य उत्पादन करने के लिए वित्तीय प्रोत्साहन देना है।" वूल्फ (Wolf) के अनुसार "प्रोत्साहनों का मुख्य उद्देश्य न्यूनतम इकाई लागत प्राप्त करने में सहायता करना है, जिससे उद्यम के लाभ में योगदान होता है।" अलग–अलग प्रोत्साहन योजनाओं को पीस–रेट योजनाओं (piece rate plans) और उत्पादकता बोनस योजनाओं में वर्गीकृत किया जा सकता है।

व्यक्तिगत प्रोत्साहन योजनाएँ को संस्थापित करने में बहुत समस्याएँ आती हैं। सबसे अधिक गंभीर समस्या मानकों को निर्धारित करने के लिए मानदंड हैं। इसके अलावा, कामगारों के बीच वैमनस्य उत्पन्न हो सकता है और गुणवत्ता घट भी सकती है।

- **सामूहिक प्रोत्साहन योजना**

व्यक्तिगत प्रोत्साहन योजनाओं के जैसे ही सामूहिक प्रोत्साहन योजनाओं का प्रयोजन है, सिवाय इसके कि ये व्यक्ति के बदले समूह को दिया जाता है।

- **लाभ–सहभाजन (Profit Sharing) योजना**

लाभ-सहभाजन योजनाओं का प्रयोजन बोनस के रूप में प्रोत्साहन के तौर पर कर्मचारियों में अतिरिक्त लाभ वितरित करना है, जो नकदी में भुगतान किया जा सकता है या उनके खाते में अंतरित किया जा सकता है।

2) **गैर–आर्थिक प्रोत्साहन योजना**

ये प्रोत्साहन प्रशंसा पत्र, स्वर्ण/चाँदी पदक, योग्यता प्रमाणपत्र, आदि के रूप में हो सकते हैं। कल्याण से संबंधित कार्य, या कानून व व्यवस्था से संबंधित कार्य, या रक्षा से संबंधित कार्य करने वाले संगठनों में कर्मचारियों के कठिन कार्य की प्रतिपूर्ति धन से करना बहुत कठिन है। यहाँ हम गैर-वित्तीय प्रोत्साहन का प्रयोग कर सकते हैं, जिससे कर्मचारियों के मनोबल को बनाए रखा जा सकता है।

सभी प्रोत्साहन योजनाएँ, यदि उचित ढंग से क्रियान्वित नहीं की गई, तो समस्याएँ उत्पन्न कर सकती हैं, जैसे (i) कर्मचारियों में गुणवत्ता की कीमत पर मात्रा बढ़ाने की प्रवृत्ति होती है; (ii) कर्मचारियों द्वारा सुरक्षा विनियमों की अनदेखी हो सकती है, जिसके परिणामस्वरूप, दुर्घटनाओं की दर उच्चतर हो सकती है; और (iii) ऐसी योजनाओं के फलस्वरूप कर्मचारियों की कमाई में अंतर के कारण असमंजस्य व द्वेश उत्पन्न हो सकते हैं।

तथापि, यह स्पष्ट है कि उचित ढंग से योजनाबद्ध और क्रियान्वित प्रोत्साहन योजनाएँ दक्षता/उत्पादकता बढ़ा सकते हैं।

दूसरे प्रशासनिक सुधार आयोग (Second Administrative Reforms Commission – ARC) 2008 ने संगठनों में दक्षता को बढ़ावा देने के लिए प्रोत्साहनों की वकालत की है। यदि संगठन किसी विशिष्ट परियोजना को समय पर पूरा करता है तो 'कप' या 'शील्ड' द्वारा कर्मचारियों को प्रोत्साहित किया जा सकता है।

कई मामलों में प्रशस्तिपत्र दिए जा सकते हैं। नकद पुरस्कार या एक या दो अग्रिम वेतन वृद्धियाँ उन कर्मचारियों को दिए जा सकते हैं, जो कार्य के सरलीकरण के प्रति महत्वपूर्ण सुझाव देते हैं, जिससे संगठन में मितव्ययता व दक्षता में वृद्धि होती है। किसी भी अनुकरणीय या विशेष उपलब्धि के लिए पदक भी प्रदान किए जा सकते हैं।

12.8 अन्य लाभ

अन्य लाभ दो प्रकार के होते हैं: एक भत्ते और अनुपलब्धियों के रूप में; और दूसरा सेवा निवृत्ति लाभ के रूप में। इन लाभों का हम अब वर्णन करेंगे।

1) **भत्ते और अनुपलब्धियाँ**

पारिश्रमिक के रूप में केवल वेतन ही वह रूप नहीं है, जिसे कर्मचारी नियोक्ता से प्राप्त करता है। उसे अनुशंगी लाभ भी उसके वेतन/मजदूरी के साथ मिलते हैं। कर्मचारियों के लिए अनुशंगी लाभ अतिरिक्त आय, अतिरिक्त सुरक्षा, अधिक वांछनीय कार्यदशाएँ निरूपित करता है, जिससे कर्मचारियों का मनोबल बढ़ता है और वे अपने कार्यों में प्रसन्नचित रहते हैं। अनुशंगी लाभ योजना सावधानी के साथ बनाई जानी चाहिए। फलस्वरूप, प्रबंधन को अनुशंगी लाभों के प्रति तर्कसंगत, यथार्थ और एकीकृत मनोवृत्ति रखनी चाहिए। संगठन के अनुशंगी लाभों के निर्धारण में पर्याप्त ध्यान देना आवश्यक है, जो कर्मचारियों की संतुष्टि व संगठन की दक्षता में वृद्धि ला सके।

आजकल, अनुशंगी लाभ, संगठन के कुल कार्मिक लागत का पर्याप्त भाग निरूपित करता है। कर्मचारियों का मनोबल प्रत्यक्ष व अप्रत्यक्ष रूप से समय-समय पर उनको दिए गए भत्ते और अनुपलब्धियों की मात्रा द्वारा प्रभावित होता है।

निम्नलिखित भत्ते व परिलब्धियाँ कर्मचारियों को दी जाती हैं:

- **मँहगाई भत्ता (Dearness Allowance - DA)**: यह समय-समय पर बढ़ती हुई कीमतों और निर्वाह व्यय के लिए कर्मचारियों को दिया जाता है।
- **नगर प्रतिकर भत्ता (City Compensatory Allowance - CCA)**: यह भत्ता शहरों में यात्रा के व्यय में वृद्धि को ध्यान में रखकर दिया जाता है।
- **मकान किराया भत्ता (House Rent Allownace - HRA)**: यह भत्ता मकान किराए की सुविधा प्राप्त करने के लिए कर्मचारी को किया जाता है। यह कर्मचारी के मूल वेतन के अनुसार दिया जाता है।
- **यात्रा भत्ता (Travelling Allowance - TA)**: इसका अभिप्राय कर्मचारी को वह व्यय वहन करने के लिए दिया गया भत्ता है, जिसे वह एक स्थान से दूसरे स्थान में सरकारी काम पर यात्रा के दौरान व्यय करता है।
- **दैनिक भत्ता (Daily Allowance - DA)**: यह मुख्यालय में बाहर रहने (ड्यूटी) के प्रत्येक दिन का भत्ता है, जो कर्मचारी द्वारा अपने निर्वाह के लिए उसे दिया जाता है।
- **अवकाश यात्रा अनुदान (Leave Travel Concession - LTC)**: यह कर्मचारियों को चार वर्ष में एक बार दिया जाता है, ताकि वे अपने गृह स्थान या देश के अन्य स्थानों पर यात्रा के समय होने वाले व्यय को वहन कर सकें।
- **चिकित्सा भत्ता (Medical Allowance)**: कर्मचारियों को औषधि और उपचार के असामान्य खर्च से बचाने की दृष्टि से दी जाती हैं।
- **वाहन भत्ता (Conveyance Allowance)**: यह शहर के अंदर ही सरकारी कार्यो के लिए किए गए यात्रा के संबंध में दिया जाता है।
- **वर्दी भत्ता (Uniform Allowance)**: सरकारी कर्मचारियों की कुछ श्रेणियों को अपने कर्त्तव्यों के निर्वहन के दौरान विशेष वर्दी पहननी आवश्यक होती है – उदाहरण के लिए पुलिस, चपरासी, आदि। वे अपनी वर्दी के लिए विशेष भत्ता प्राप्त करते हैं।
- **संतान शिक्षा भत्ता (Children's Education Allowance)**: यह कर्मचारियों को अपनी संतान को शिक्षित करने के लिए दिया जाता है।

सरकार द्वारा प्रदत्त उपरोक्त भत्तों और अनुपलब्धियों के अलावा, कर्मचारियों को, कार्यकाल के दौरान सुरक्षा के लाभ, छुट्टी, अग्रिमों, अवकाशों, पदोन्नति, भविष्य निधि, और सेवानिवृत्ति लाभ भी प्राप्त होते हैं।

2) सेवानिवृत्ति लाभ

सेवानिवृत्ति व्यवस्था तीन प्रकार की हैं: (i) ग़ैर-अंशदायी; (ii) अंशतः अंशदायी; और (iii) पूर्णतः अंशदायी। पहली व्यवस्था में सरकार सेवानिवृत्ति भत्तों का संपूर्ण व्यय वहन करती है। कर्मचारियों को कुछ भी पैसा नहीं देना होता है। दूसरी व्यवस्था के अधीन सेवा निवृत्ति व्यय आंशिक रूप से सरकार द्वारा और आंशिक रूप से कर्मचारियों द्वारा वहन किया जाता है।

कर्मचारियों का योगदान उनके वेतनों से अनिवार्य कटौतियाँ द्वारा सुनिश्चित किया जाता है, जिन्हें सरकार के योगदान के साथ भविष्य निधि में जमा कर दिया जाता है। तीसरी व्यवस्था के अधीन संपूर्ण व्यय कर्मचारियों के वेतन से कटौती करके किया जाता है।

भारत में केन्द्रीय सरकार के कर्मचारियों के लिए सेवानिवष्त्ति लाभ की दो मुख्य स्कीमें हैं, अर्थात् पेंशन स्कीम और अंशदायी भविष्य निधि स्कीम।

- **पेंशन स्कीम :**

पेंशन स्कीम में सेवा निवृत्त कर्मचारियों को नियत मासिक राशि का भुगतान अंतर्निहित है। यह उन्हें, जब तक वे जीवित रहते हैं, सुरक्षित जीवन की गारंटी देता है। पेंशन स्कीम से सरकार सेवानिवृत्ति के बाद भी कर्मचारियों पर नियंत्रण रखती है। पेंशन किसी भी समय रोकी जा सकती है, जब यह पाया जाता है कि पेंशनभोगी राज्य के विरुद्ध किसी विद्रोही गतिविधियों में लगा हुआ है। पेंशन को अधिकार के रूप में दावा नहीं किया जा सकता है। यह संतोषजनक और स्वीकृत सेवा के आधार पर अर्जित किया जाता है और भविष्य में अच्छा आचरण प्रत्येक पेंशन की एक अंतर्निहित शर्त है।

पेंशन, विभिन्न परिस्थितियों/शर्तों के अनुरूप, दो भागों में वर्गीकृत की जाती है: साधारण पेंशन और असाधारण पेंषन।

सामान्य पेंशन निम्न प्रकार की हो सकती है:

i) सेवानिवृत्ति पेंशन उन कर्मचारियों को दी जाती हैं, जो निर्धारित आयु पर सेवानिवृत्त होते हैं।

ii) रिटायरिंग पेंशन उस अधिकारी को दी जाती है, जो अर्हकारी सेवा की नियत अवधि पूरा करने पर सेवा से अवकाश लेता है यानि रिटायर होता है।

iii) असमर्थता पेंशन उस कर्मचारी को दी जाती है, जो अपने कार्य के लिए स्थायी रूप से असमर्थ हो जाता है।

iv) प्रतिपूरक पेंशन उस कर्मचारी को प्रदान की जाती है, जिसका स्थायी पद समाप्त किया जाता है और सरकार उसे वैकल्पिक पद देने में असमर्थ होती है।

v) अनुकंपा भत्ते तब प्रदान किए जाते हैं, जब किसी सरकारी कर्मचारी को कदाचार, दिवालियापन, या अदक्षता के कारण सेवा से हटाए जाने के कारण पेंशन अस्वीकार्य होती है।

दूसरी ओर, असाधारण पेंशन, क्षति पेंशन या परिवार पेंशन के रूप में दी जाती है। क्षति पेंशन सरकारी कर्मचारी को तब दी जाती है, यदि वह ड्यूटी के दौरान चोटग्रस्त हो जाता है। परिवार पेंशन, कर्मचारी, जिसकी अपने ड्यूटी निर्वहन के समय मृत्यु हो जाती है, की विधवा या अवयस्क बच्चों या कुछ मामलों में माता-पिता को देय होती है। केन्द्रीय सरकार और कई राज्य सरकारों ने उन स्थायी कर्मचारियों के लिए परिवार पेंशन का प्रावधान किया है, जिनकी समयपूर्व मृत्यु हो जाती है। यह सरकारी कर्मचारियों के परिवारों की आर्थिक सुरक्षा सुनिश्चित करने की दिशा में एक महत्वपूर्ण कदम है।

पेंशन के अलावा कुछ देशों में अन्य लाभ, जैसे बीमा लाभ, सेवा निवृत्ति पर सरकारी कर्मचारियों को दी जाती है। बीमा पद्धति सामान्यतया अंशदायी है, सरकार केवल स्थापना प्रभार वहन करती है।

सरकारी कर्मचारी अपनी पेंशन का 40 प्रतिशत तक एकमुश्त भुगतान सारांशीकरण करने का हकदार भी है।

- **सामान्य/अंशदायी भविष्य निधि स्कीम**

इस व्यवस्था में भविष्य निधि का प्रावधान है, जिसमें कर्मचारी भी निधि में अपना अंशदान देता है। इसलिए, सेवा निवृत्ति के समय तक कर्मचारी की भविष्य निधि में काफी बड़ी राशि जमा हो जाती है, जिसे वह शेष जीवन में उपयोग करता है।

बोध प्रश्न 2

टिप्पणी: i) अपने उत्तरों के लिए नीचे दिए गए स्थान का प्रयोग कीजिए।

ii) इकाई के अंत में दिए उत्तरों से अपने उत्तर मिलाइए।

1) विभिन्न प्रकार की प्रोत्साहन योजनाओं की चर्चा कीजिए।

....

....

....

....

2) केन्द्रीय सरकार के कर्मचारियों को क्या सेवा निवृत्ति लाभ उपलब्ध हैं?

....

....

....

....

12.9 निष्कर्ष

यह अपरिहार्य तथ्य है कि कोई भी प्रतिकर योजना या वेतन ढाँचा सभी घटकों को संतुष्ट नहीं कर सकता है। वास्तव में, प्रशासनिक व्यवस्था की दक्षता केवल सिविल सेवकों के समर्पण और वफादारी द्वारा बढ़ाई जा सकती है। प्रोत्साहन, अच्छे औद्योगिक संबंधों, बेहतर कार्य योजना और वैज्ञानिक प्रबंधन का विकल्प नहीं हो सकता है। जैसा कि पंडित नेहरु ने कहा था "नए भारत का निर्माण ऐसे उत्साही और दक्ष कामगारों द्वारा होना चाहिए, जिनका उस उद्देश्य में प्रबल विश्वास है, जिसके लिए वे कार्य करते हैं, तथा उसे प्राप्त करने के लिए कटिबद्ध हैं, और वे स्वयं के पद के गौरव के लिए कार्य करते हैं न कि ऊँचे वेतन के आकर्षण के लिए।"

12.10 शब्दावली

प्रतिकर/प्रतिपूर्ति/क्षतिपूर्ति (Compensation) : वेतन

ग्रेड वेतन (Grade Pay) : पदानुक्रम में प्रत्येक पद से सम्बद्ध नियत राशि

ignou THE PEOPLE'S UNIVERSITY

उपदान (Gratuity) : सेवा निवृत्ति पर प्राप्त होने वाली एकमुश्त पेंशन का भाग।

प्रोत्साहन (Incentive) : कर्मचारियों को उनके वेतन के अलावा उनके वेतन में दिया गया आर्थिक या ग़ैर-आर्थिक लाभ।

12.11 संदर्भ लेख

Arora, K. Ramesh and Tanjul Saxena, 2003, *Ethics and Accountability in Government and Business*, Alekh Publishers, Jaipur

Annual Report, 2011-12, Ministry of Personnel, Public Grievances and Pensions, GOI, Publications Division, New Delhi

Kataria, S. 2014, *Personnel Administration*, RBSA Publishers, Jaipur

Sixth Central Pay Commission Report, 2006, GOI, Publications Division, New Delhi

Biplav, 2014, *Personnel Administration*, Raj Publishers, Jaipur.

12.12 बोध प्रश्नों के उत्तर

बोध प्रश्न 1

1) आपके द्वारा दिए गए उत्तर में निम्नलिखित बातें होनी चाहिए:
   - देश की आर्थिक स्थिति, निर्वाह लागत और मूल्य स्तर, मॉडल नियोक्ता के रूप में राज्य, समान कार्य के लिए समान वेतन, विद्यमान बाजार दर, सरकार की नीति।

2) आपके द्वारा दिए गए उत्तर में निम्नलिखित बातें होनी चाहिए:
   - भाग 12.5 को ध्यान से पढ़िये और समझकर अपने शब्दों में उत्तर दीजिए।

बोध प्रश्न 2

1) आपके द्वारा दिए गए उत्तर में निम्नलिखित बातें होनी चाहिए:
   - आर्थिक प्रोत्साहन योजनाएँ
   - ग़ैर-आर्थिक प्रोत्साहन योजनाएँ

2) आपके द्वारा दिए गए उत्तर में निम्नलिखित बातें होनी चाहिए:
   - पेंशन स्कीम
   - सामान्य/अंशदायी भविष्य निधि