NEXT IAS

दैनिक संपादकीय विश्लेषण

विषय

अग्निपथ योजना: सैन्य आधुनिकीकरण और व्यावसायिक दक्षता के बीच संतुलन

अग्निपथ योजना: सैन्य आधुनिकीकरण और व्यावसायिक दक्षता के बीच संतुलन

संदर्भ

- हाल ही में केंद्रीय मंत्रिमंडल ने अग्निवीरों के प्रारंभिक चार वर्ष के कार्यकाल की समाप्ति के पश्चात उनके लिए दो वर्ष की अतिरिक्त सेवा अवधि को स्वीकृति दी है। इससे सैन्य तैयारियों, करियर में प्रगति तथा योजना के मूल उद्देश्यों को लेकर कई प्रश्न उठे हैं।

अग्निपथ योजना के बारे में

- इसे जून 2022 में भारतीय थल सेना, नौसेना और वायु सेना में अल्पकालिक भर्ती मॉडल के रूप में शुरू किया गया था।
- **प्रमुख विशेषताएँ:**
  - **सेवा अवधि:** प्रशिक्षण सहित प्रारंभिक चार वर्ष की अवधि के लिए भर्ती।
  - **आयु सीमा:** सामान्यतः 17.5 से 21 वर्ष, संबंधित अधिसूचनाओं में निर्धारित शर्तों के अधीन।
  - **नियमित सेवा में चयन:** प्रत्येक बैच के अधिकतम 25% अग्निवीरों को संगठनात्मक आवश्यकताओं और उनके प्रदर्शन के आधार पर नियमित सेवा के लिए चुना जा सकता है।
  - **सेवा निधि पैकेज:** अग्निवीरों को लगभग 11.71 लाख रुपये का कर-मुक्त सेवा निधि पैकेज मिलता है। इसमें उनका स्वयं का योगदान, सरकार का समान योगदान तथा लागू ब्याज शामिल होता है।
  - **सेवा के बाद अवसर:** कौशल प्रमाण-पत्र, वित्तीय सहायता और रोजगार में प्राथमिकता के माध्यम से अग्निवीरों को नागरिक जीवन में पुनः स्थापित करने का प्रयास किया जाता है।
- इस योजना का प्रमुख उद्देश्य सशस्त्र बलों की औसत आयु कम करना, वेतन एवं पेंशन पर होने वाले व्यय का अनुकूलन करना तथा तकनीकी कौशल से युक्त और अनुशासित कार्यबल तैयार करना है।

हालिया बदलाव: अग्निवीरों की सेवा अवधि में विस्तार

- एक निर्णय के अंतर्गत उन 75% अग्निवीरों के लिए दो वर्ष की दूसरी सेवा अवधि का प्रावधान किया गया है, जिन्हें चार वर्ष पूरे होने के बाद अन्यथा सेवा से मुक्त होना था।
- इससे उनकी कुल सेवा अवधि संभावित रूप से छह वर्ष तक हो सकती है।
- यह निर्णय महत्त्वपूर्ण है, क्योंकि इससे अग्निपथ की मूल व्यवस्था को पूरी तरह समाप्त किए बिना इसकी प्रारंभिक सेवा संरचना में बदलाव किया गया है।
- हालाँकि, निम्नलिखित महत्त्वपूर्ण प्रश्न अभी भी बने हुए हैं:
  - दूसरी सेवा अवधि के लिए चयन के मानदंड।
  - वरिष्ठता और पदोन्नति की संभावनाएँ।
  - व्यावसायिक प्रशिक्षण और विशेष पाठ्यक्रमों तक पहुँच।
  - वेतन में वृद्धि तथा पेंशन की पात्रता।
  - दूसरी सेवा अवधि और नियमित सेवा में चयन के बीच संबंध।

हालिया बदलावों का महत्त्व

- **परिचालन निरंतरता में सुधार:** प्रशिक्षित कर्मियों को दो अतिरिक्त वर्षों तक बनाए रखने से भर्ती एवं प्रशिक्षण की आवश्यकता कम हो सकती है तथा सैन्य इकाइयों के स्तर पर कार्य की निरंतरता बेहतर हो सकती है।
- **अनुभव का बेहतर उपयोग:** सैन्य दक्षता व्यावहारिक अनुभव के माध्यम से विकसित होती है। यह विशेष रूप से नौसेना अभियांत्रिकी, रडार रखरखाव, विमानन और संचार जैसे तकनीकी रूप से जटिल क्षेत्रों में महत्त्वपूर्ण है।
- **अग्निवीरों को राहत:** अतिरिक्त सेवा अवधि से अग्निवीरों को अधिक आय-सुरक्षा मिल सकती है तथा नागरिक रोजगार में प्रवेश से पहले व्यावसायिक अनुभव प्राप्त करने के लिए अधिक समय मिल सकता है।
- **संगठनात्मक लचीलापन:** लंबी सेवा अवधि से सशस्त्र बल अल्पकालिक जनशक्ति चक्रों पर पूरी तरह निर्भर रहने के बजाय परिचालन एवं तकनीकी आवश्यकताओं के अनुसार कर्मियों को बनाए रख सकते हैं।
- **कौशल का तत्काल क्षरण कम होना:** अनुभवी कर्मियों को बनाए रखने से संस्थागत ज्ञान और विशेषज्ञता को संरक्षित करने में सहायता मिल सकती है। यह विशेष रूप से विशिष्ट तकनीकी कार्यक्षेत्रों में महत्त्वपूर्ण है।

बदलावों से उत्पन्न प्रमुख चिंताएँ

- **मूल उद्देश्यों के साथ विरोधाभास:** छह वर्ष की सेवा अवधि से सशस्त्र बलों की औसत आयु कम करने का मूल उद्देश्य कमजोर पड़ सकता है।
  - सरकार को पुनर्मूल्यांकन करना होगा कि क्या प्रस्तावित व्यवस्था से अपेक्षित पेंशन बचत और सैन्य बलों की संरचना से जुड़े लाभ प्राप्त हो रहे हैं।
- **करियर में प्रगति और असमानता:** चार वर्ष बाद नियमित सेवा के लिए चुने गए अग्निवीरों को दूसरी सेवा अवधि पूरी करने के बाद चुने गए अग्निवीरों की तुलना में संस्थागत अनुभव के दो अतिरिक्त वर्ष प्राप्त होंगे।
  - वरिष्ठता, पदोन्नति, व्यावसायिक पाठ्यक्रमों और पारिश्रमिक को लेकर अनिश्चितता एक ही भर्ती बैच के अग्निवीरों के बीच असमानता उत्पन्न कर सकती है।
- **तकनीकी कौशल का विकास:** सैन्य क्षेत्र में तकनीकी विशेषज्ञता केवल कक्षा में दिए जाने वाले प्रशिक्षण से विकसित नहीं की जा सकती।
  - उदाहरण के लिए, नौसेना में आर्टिफिसर (तकनीकी विशेषज्ञ) पारंपरिक रूप से विशिष्ट तकनीकी करियर में आगे बढ़ने से पहले चार वर्ष की प्रशिक्षुता पूरी करते थे।
  - जटिल मशीनरी के रखरखाव में उनकी विशेषज्ञता वर्षों के व्यावहारिक अनुभव से विकसित होती थी।
  - इसी प्रकार, विमान रखरखाव, एवियोनिक्स, रडार प्रणालियों और समुद्री अभियांत्रिकी के लिए निरंतर प्रशिक्षण एवं व्यावहारिक अनुभव आवश्यक हैं।
  - इसलिए, सेवा की छोटी अवधि वाले मार्ग विशिष्ट तकनीकी विशेषज्ञता के विकास और उसे बनाए रखने की क्षमता को कमजोर कर सकते हैं।
- **नागरिक जीवन में पुनर्वास को लेकर अनिश्चितता:** मूल व्यवस्था में यह परिकल्पना की गई थी कि चार वर्ष बाद सेवा से मुक्त होने वाले 75% अग्निवीर नागरिक रोजगार की ओर अग्रसर होंगे।
  - रोजगार सहायता की स्पष्ट व्यवस्था किए बिना सेवा अवधि को छह वर्ष तक बढ़ाने से उनका नागरिक कार्यबल में प्रवेश टल सकता है, जबकि बेहतर रोजगार अवसरों की कोई गारंटी नहीं होगी।

- **पेंशन संबंधी अस्पष्टता:** एक्स नेवी डायरेक्ट एंट्री आर्टिफिसर्स एसोसिएशन बनाम भारत संघ (2018) मामले में सर्वोच्च न्यायालय ने पेंशन पात्रता के लिए प्रशिक्षुता अवधि के साथ किए जाने वाले व्यवहार पर विचार किया था।
  - यद्यपि यह निर्णय स्वतः ही अग्निवीरों की पेंशन संबंधी पात्रता निर्धारित नहीं करता, लेकिन यह प्रशिक्षण, सेवा अवधि और पेंशन के लिए गणना योग्य सेवा के बीच स्पष्ट अंतर निर्धारित करने के महत्त्व को रेखांकित करता है।

सरकार की अन्य संबंधित पहलें

- अग्निवीरों की सेवा समाप्ति के बाद रोजगार के अवसरों को बेहतर बनाने के लिए कई उपाय किए गए हैं:
  - **केंद्रीय सशस्त्र पुलिस बलों (CAPFs) में आरक्षण:** गृह मंत्रालय ने केंद्रीय सशस्त्र पुलिस बलों और असम राइफल्स में कांस्टेबल (सामान्य ड्यूटी) की भर्ती में पूर्व अग्निवीरों के लिए 10% आरक्षण की घोषणा की है।
  - **आयु सीमा में छूट:** पात्र पूर्व अग्निवीरों के लिए अतिरिक्त आयु छूट की घोषणा की गई है। इसमें प्रथम बैच के लिए विशेष छूट भी शामिल है।
  - **कौशल प्रमाणन:** सैन्य प्रशिक्षण और अर्जित दक्षताओं को मान्यता देने से नागरिक क्षेत्रों में उनकी रोजगार क्षमता बढ़ाई जा सकती है।
  - **सेवा निधि:** सेवा निधि पैकेज उद्यमिता, शिक्षा और रोजगार संबंधी गतिविधियों के लिए प्रारंभिक वित्तीय सहायता प्रदान करता है।
  - **राज्य सरकारों की पहलें:** विभिन्न राज्य सरकारों ने पुलिस और अन्य सरकारी सेवाओं में पूर्व अग्निवीरों की भर्ती के लिए प्राथमिकता देने की घोषणाएँ की हैं।

आगे की राह

- **कार्यक्षेत्र के अनुसार सेवा अवधि:** कर्मियों को बनाए रखने संबंधी नीतियाँ अलग-अलग सशस्त्र बलों की आवश्यकताओं के अनुरूप होनी चाहिए। इसमें विशेष रूप से तकनीकी विशेषज्ञता वाले कार्यक्षेत्रों पर ध्यान दिया जाना चाहिए।
- **पारदर्शी चयन प्रक्रिया:** निष्पक्षता और पूर्वानुमेयता सुनिश्चित करने के लिए दूसरी सेवा अवधि के चयन संबंधी मानदंडों को पर्याप्त समय पहले सार्वजनिक किया जाना चाहिए।
- **करियर में प्रगति:** दूसरी सेवा अवधि में शामिल कर्मियों को व्यावसायिक प्रशिक्षण, पदोन्नति और उपयुक्त पारिश्रमिक के पर्याप्त अवसर प्रदान किए जाने चाहिए।
- **पेंशन संबंधी स्पष्टता:** पेंशन पात्रता, वरिष्ठता और पेंशन के लिए गणना योग्य सेवा से संबंधित स्पष्ट नियम निर्धारित किए जाने चाहिए।
- **पुनर्वास व्यवस्था को सुदृढ़ करना:** केंद्रीय सशस्त्र पुलिस बलों, राज्य पुलिस, रक्षा उद्योगों, सार्वजनिक क्षेत्र के उपक्रमों तथा निजी क्षेत्र के साथ रोजगार संबंधी अवसरों का विस्तार किया जाना चाहिए।
- **संसदीय निगरानी:** परिचालन तत्परता, जनशक्ति पर होने वाले व्यय और तकनीकी दक्षता पर अग्निपथ योजना के प्रभाव का आकलन करते हुए इसकी स्वतंत्र समीक्षा संसद की रक्षा संबंधी स्थायी समिति के समक्ष प्रस्तुत की जानी चाहिए।

निष्कर्ष

- अग्निपथ योजना का मूल्यांकन केवल एक भर्ती व्यवस्था के रूप में नहीं, बल्कि दीर्घकालिक सैन्य सुधार के रूप में किया जाना चाहिए।

- भारत की राष्ट्रीय सुरक्षा के लिए युवा सैनिकों के साथ-साथ अनुभवी तकनीशियनों, पर्यवेक्षकों और कनिष्ठ नेतृत्वकर्ताओं की भी आवश्यकता है।
- आधुनिक सैन्य उपकरण खरीदे जा सकते हैं, लेकिन उनके संचालन, रखरखाव और मरम्मत के लिए आवश्यक विशेषज्ञता समय के साथ विकसित करनी पड़ती है।
- अतः सैन्य आधुनिकीकरण में युवा जनशक्ति के साथ व्यावसायिक अनुभव, संस्थागत निरंतरता और तकनीकी दक्षता के बीच संतुलन स्थापित करना आवश्यक है।

दैनिक मुख्य परीक्षा अभ्यास प्रश्न

प्रश्न: अग्निपथ योजना का उद्देश्य अधिक युवा एवं कम लागत वाली सशस्त्र सेना का निर्माण करना है। हालाँकि, सैन्य प्रभावशीलता बनाए रखने के लिए युवा जनशक्ति और विशिष्ट व्यावसायिक अनुभव के बीच संतुलन स्थापित करना आवश्यक है। समालोचनात्मक परीक्षण कीजिए।

स्रोत: IE

■■■■