



REVIEW OF RESEARCH



भारतीय रेलवे में सामाजिक सुरक्षा योजनाएँ और कार्मिक प्रबंध व्यवस्था का अध्ययन

प्रा. डॉ. इफ्तेखार आर हुसैन
सेठ केसरीमल पोखवाल कॉलेज, कामठी, जिला नागपुर.

सारांश

आज के युग में मानवीय जीवन में भारतीय रेलवे ने देश के लोगों के सामाजिक, आर्थिक, सांस्कृतिक और राजनीतिक जीवन को लगातार प्रभावित किया है। वर्तमान वैश्वीकृत व्यवस्था में भारत भारतीय रेलवे के आकार में वृद्धि श्रमिकों के संख्या में वृद्धि, श्रम संघों की शक्ति एवं प्रभाव में वृद्धि प्रौद्योगिक एवं आधुनिक यंत्रों पर बढ़ते प्रयोग इत्यादी ने मिलकर भारतीय रेलवे में सामाजिक सुरक्षा एवं कार्मिक प्रबंध के महत्व को बढ़ा दिया है। आज बिना सामाजिक सुरक्षा एवं कार्मिक प्रबंध के भारतीय रेलवे की कल्पना भी नहीं किया जा सकता।



प्रस्तावना

सामान्य अर्थ में मानव संसाधन प्रबंध से आशय उन समस्त प्रबन्धकीय विधियों से है जिनका प्रयोग कर्मचारियों से संबंधित समस्याओं को व्यक्तिगत रूप से हल करने हेतु किया जाता है। दूसरे शब्दों में मानव संसाधन प्रबंध एक ऐसा प्रबंधकीय विभाग है जिसके द्वारा मानव संसाधन को संस्था के योग्य बनाने हेतु हर संभव प्रयास किये जाते हैं। ताकि फर्म न्यूनतम लागत पर अधिकतम एवं श्रेष्ठतम निष्पादन की स्थिति में पहुँच जाये। इस हेतु यह विभाग अनेक कार्य करता है, जैसे कर्मचारी की वैज्ञानिक भर्ती एवं चयन, उनमें कार्य का योग्यतानुसार विभाजन, कार्य की जानकारी हेतु प्रशिक्षण की व्यवस्था, उनके कार्य को देखते हुए मजदूरी एवं वेतन, पदोन्नति, अवनति, स्थानान्तरण की नितियों बनाना तथा उनके जीवन स्तर में वृद्धि हेतु कल्याणकारी योजनाएँ बनाना है।

सामाजिक सुरक्षा का अर्थ:-

सामाजिक सुरक्षा आधुनिक युग उन गतिशील विचारों में से एक है जिसने विश्व में बहुत से देशों की आर्थिक एवं सामाजिक नीति पर असर डाला है। सामाजिक सुरक्षा का विचार यह है कि राज्य को अपने सभी नागरिकों

को एक ऐसे व्यापक आधार पर जिसमें जीवन की सभी खास मुसीबतें शामिल हो, भौतिक कल्याण के एक न्यूनतम स्तर की व्यवस्था करने की जिम्मेदारी उठाना चाहिए। किसी मनुष्य के जीवन में दुसरोँ पर निर्भर रहने की दो अवस्थाएँ होती हैं- बचपन एवं बुढ़ापा तथा प्रौढ जीवन के बीच आने वाले वर्षों में ऐसे दौर आते हैं ज बरह आजीविका भी नहीं कमा सकता। सामाजिक असुरक्षा की खास जोखिमें जो मानवीय जीवन में आती हैं और जिनके संबंध में संगठित समाज असहाय व्यक्ति को राहत दे सकता है। वे घटनाएँ होती हैं। तो बचपन से शुरू होकर बुढ़ापा एवं मृत्यु तक आती रहती हैं। इनमें बीमारी, प्रसूति, असर्मथता, दुर्घटना, बेकारी, वृद्धावस्था, आजीविका कमाने वाले की मृत्यु एवं दुसरी ऐसी मुसीबतों वाली स्थितियाँ शामिल हैं।

श्रमिकों के सामने कई तरह की असुरक्षाएँ आ सकती हैं- प्रथम आय की असुरक्षा और उससे पैदा होने वाली मुसीबत श्रमिकों के सामने आ सकती है। इस तरह की कड़ई असुरक्षाएँ जैसे-

१. कम मजदूरी (जिसके लिए न्यूनतम मजदूरी नियत करने की कोशिक की जा सकती है।)
२. मजदूरी भुगतान के गलत ढंग जिसमें भुगतान की, अनियमितता, वैकानुनी कटौतियों एवं गलत गणना आदि शामिल हैं (जिन्हें मजदूरी भुगतान एक्ट में उचित व्यवस्थाओं श्रमिक संघों के हस्तक्षेप एवं श्रमिक शिक्षा कार्यक्रमों आदि के द्वारा सुधारा जा सकता है।)
३. बैठकी, छटनी एवं पदविमुक्ति (जिसके लिए संबंधित कानून के अंतर्गत हर्जाने की व्यवस्था द्वारा सुरक्षा प्रदान की जा सकती है।) बेकारी (आंशिक या पूर्ण जिसके हर्जाने और मदद की व्यवस्था होनी चाहिए। आदि के कारण पैदा होती और फैलती है।)

सर विलियम बेवरिज के अनुसार “सामाजिक सुरक्षा से अभिप्राय एक ऐसी पद्धति युक्त योजना से है जिसके द्वारा आवश्यकता, बीमारी, अज्ञानता, गंदगी और बेकारी इन पाँच दानवों पर विजय मिलें।” इस परिभाषा में बेवरिज ने सामाजिक धारणा को पाँच दानवों से संबंधित कर दिया है। आवश्यकता के विरुद्ध सुरक्षा से अभिप्राय है कि प्रत्येक नागरिक को उनकी सेवाओं के बदले इतनी पर्याप्त आय दिलाना जो उसके लिए पर्याप्त हो। अज्ञानता के विरुद्ध सुरक्षा से आशय समाज के सभी सदस्यों को अधिकाधिक शिक्षा संबंधी सुविधाएँ उपलब्ध कराना है। बीमारी से सुरक्षा का विचार अस्वस्थता के समय प्रत्येक नागरिक को चिकित्सा संबंधी सुविधाएँ दिलाना है। गंदगी के विरुद्ध सुरक्षा से आशय उन दोषों को रोकना है जो कि नगरों की अनियोजित वृद्धि से उत्पन्न होते हैं। बेरोजगारी के विरुद्ध सुरक्षा अंतर्गत प्रत्येक नागरिक को अपनी सेवाओं के बदले यथोचित आय का समुचित अवसर प्रदान करना सम्मिलित किया जाता है।

अंतराष्ट्रीय श्रम संगठन के अनुसार- “सामाजिक सुरक्षा वह सुरक्षा है जो कि समाज को उपर्युक्त 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 यह

विश्वास हो की आवश्यकता होने पर सुरक्षा प्राप्त होगी। सुरक्षा गुण और परिणाम में संतोषजनक भी होनी चाहिए।”

सामाजिक सुरक्षा की विशेषताएँ-

१. सामाजिक सुरक्षा किसी देश के नागरिकों का वह मानवीय अधिकार है जिसके परिणाम स्वरूप प्रत्येक नागरिक को सामाजिक आपत्तियों से सुरक्षा मिलनी ही चाहिए। इस प्रकार सामाजिक सुरक्षा का उत्तरदायित्व समाज पर है। जिसका वहन वह एक उपयुक्त संगठन की स्थापना करते हुए करता है।
२. सुरक्षा एक विशिष्ट आकस्मिकताओं से ग्रस्त व्यक्तियों को भी प्रदान की जाती है।
३. सामाजिक सुरक्षा से जो लाभ व्यक्तियों को मिलते हैं वह दान के रूप में प्राप्त होते हैं।
४. सामाजिक सुरक्षा गुण और परिणाम में संतोषजनक होती चाहिए।
५. सामाजिक सुरक्षा एक प्रावैज्ञिक धारणा है उसका स्वरूप व क्षेत्र समय की गति के साथ-साथ परिवर्तित होता रहता है।

सामाजिक सुरक्षा का उद्देश्य

सभी सामाजिक सुरक्षा व्यवस्थाओं का तिहरा उद्देश्य होता है- हर्जाना, पुनःस्थापना एवं निवारण। हर्जाने का संबंध आय सुरक्षा से है और इस विचार पर आधारित है कि जोखिमों के दौरान व्यक्ति और इसके परिवार की दोहरी मुसीबत (जिसमें बेसहारा होना तथा स्वास्थ्य, अंग, जीवन या काम का नुकसान दोनों शामिल हो) नहीं भुगतने देना चाहिए। पुनःस्थापन का मतलब है बीमार एवं असमर्थ का इलाज, पुनःरोजगार एवं पुनर्वास और कुछ ढंगों में यह सामाजिक क कार्यों से संबंधित पुरानी धारणाओं का बदला है।

मानव संसाधन प्रबंध का महत्व

व्यवसाय के आकार में वृद्धि एवं जागरूकता के विकास के साथ-साथ मनुष्य उद्योगों का अत्यन्त महत्वपूर्ण भाग बन गया है। मानव संकल्प एवं मानव चिन्तन परिवर्तन के कारक हैं तथा परिवर्तनशील है। वस्तुतः इसी कारण मानव स्वभाव ऐसा है कि यह दूसरों के साथ कार्य पर रहने के दौरान किसी के भविष्य की समृद्धि के लिए सेवा शर्तों से जुड़े मामलों में अपने से वरिष्ठ लोगों के ध्यान तथा कार्य पर न रहने के दौरान (ऑफ ड्यूटी में) अनुकूल अथवा विपरीत परिस्थितियों का सामना करते हुए अनुकूल अथवा प्रतिकूल क्रियाएँ और प्रतिक्रियाएँ करता है। इन सबकी पृष्ठभूमि में उद्योगों में कार्मिकों की समस्याएँ प्रकट होती हैं और इन समस्याओं का एवं मानवीय आधार पर सामना करने के लिए यह वांछित है कि बड़े संस्था में कार्मिक विभाग कार्य करें। भारत एल्यूमिनियम में कार्मिक विभाग, विभिन्न मामलों जैसे-भर्ती प्रशिक्षण, कार्य विश्लेषण एवं रेणी भाजन, स्थानांतरण, पदोन्नति, पदावनति, अनुशासनिक मामलों, सेवा से निष्कासन, औद्योगिक शक्ति, कर्मचारियों का कल्याण, आवासीय व्यवस्था, मजदूरी, प्रोत्साहन वित्तीय सहायता, कर्मचारियों के कल्याण एवं सामाजिक भुगतान से संबंधित कार्यों को देखता है।

कार्मिक प्रबंध

इसकी शुरुआत जनशक्ति योजना से होती है। भविष्य के लिए के पहले से पदों की आवश्यकता निश्चित करना, पदों का सृजन, कार्य विश्लेषण, कार्यमूल्य निर्धारण, कार्य विवरण आदि भर्ती चयन, अनूसूचित जाति अथवा अनूसूचित जनजाति के आरक्षण, अनुकम्पा के आधार पर भर्ती, भर्ती के अन्य विविध प्रकार, वेतन, भत्ते, अग्रिम वेतन, भत्ते, अग्रिम, वेतन से वसूली, आयकर की वसूली आदि, पास पी. टी. ओ सुविधायें, प्रोत्साहन बोनस, कार्य का समय मानदेय, किस पुरस्कार, अनुशासन तथा अपील, नियमों तथा आचरण नियमों का अनुपालन कर्मचारियों की शिकायतों का निपटारा, पदच्युति बर्खास्तगी कार्य निष्पादन समीक्षा, सेवामुक्ति पर विभिन्न भुगतानों की व्यवस्था इत्यादी।

हितकार्य

कर्मचारियों और उनके परिवारों के लिए विविध प्रकार के हित कार्यों की व्यवस्था जैसे- चिकित्सा सुविधायें, स्कूल मनोरंजन, सहकारी समितियां, महिला समितियां, होली डे होम, खेलकुद, सांस्कृतिक कार्यक्रम, कैंटीन इत्यादि

औद्योगिक संबंध

यूनियनों के साथ संबंध, स्थायी वार्तातन्त्र (पी. एन. एस.) संयुक्त सलाहकर समितियां आदि। कर्मचारियों आदि प्रशासन के संबंध मधुर बनाये रखने के लिए विविध प्रयत्न और कार्य। इसके अतिरिक्त श्रम मंत्रायल के अधिकारियों के साथ सम्पर्क।

प्रशिक्षण

विभिन्न स्तरों पर कर्मचारियों के लिए प्रशिक्षण की आवश्यकता का पता लगाना और निर्धारित, प्रशिक्षण की प्रयोजना और व्यवस्था, प्रशिक्षण कार्यक्रमों का नियंत्रण। प्रशिक्षण की उपयोगिता का विवेचन, भविष्य के परिवर्तनों की तैयारी।

कुछ समय से इस विशाल संगठन में यातायात में भारी वृद्धि हुई तथा कार्य प्रणाली में अनेक परिवर्तन हुए हैं जैसे मशीनीकरण, आधुनिकीकरण तथा कम्प्यूटरीकरण इस कारण यह और भी आवश्यक हो गया है कि भारत एल्यूमिनियम में सामाजिक सुरक्षा एवं कार्मिक प्रबंध से अपने जनशक्ति को उचित ढंग से नियोजित करे ताकि बड़े हुए काम के बाझ को दक्षता, कुशलता एवं मितव्ययता के साथ निपटाया जा सके। इसके अतिरिक्त भारत एल्यूमिनियम के एक बड़े भाग का विद्युतीकरण कर दिया गया है तथा और भी किया जा रहा है. इसके लिए कुशल कर्मियों की आवश्यकता है भारत एल्यूमिनियम परिचालन के ऐसे प्रबंध की जरूरत है जो जनता तक संतुष्ट कर सके इन्हीं सब बिंदुओं को ध्यान में रखते हुए अध्ययन का विषय 'भारत एल्यूमिनियम कंपनी में सामाजिक सुरक्षा योजनाएँ और कार्मिक प्रबंध व्यवस्था का अध्ययन' चयनित किया गया है।

निष्कर्ष

भारतीय रेलवे एक सरकारी प्रतिष्ठान है जिसके मूल्य वाणिज्यिक हैं, कारण यह भारतीय सेवा के क्षेत्र में कार्यरत और लाभ का दृष्टिकोण रखता है। इस विशाल संगठन को सुगम, कुशल और मितव्ययी ढंग से चलाने के लिए जो खास जरूरतें हैं उनमें से एक महत्वपूर्ण जरूरत यह है कि बड़ी संख्या में कर्मचारी उपलब्ध हो और उनमें उपयुक्त योग्यता हो तथा जरूरी कार्यक्षेत्रों में प्रशिक्षित हो।

इतने सुदृढ़ पृष्ठभूमि वाले भारतीय रेलवे के विकास का मात्र अभी सूर्योदय हुआ है अतः इसके पूर्ण विकसित होने को कोई रोक नहीं सकता जो भी समस्याएँ हैं वो या तो व्यक्तिगत हैं या प्रबंधकीय यदि सभी वर्गों का सहयोग रहे तो समस्याएँ बाढ़ के पानी की जगह बरसात का पानी मात्र बन कर रह जायेंगी जो स्वतः हल्के प्रयास में साफ हो जायेगा।

संदर्भ ग्रंथ-सूचि:-

१. डॉ. मुखर्जी रविन्द्रनाथ - सामाजिक सर्वेक्षण व सामाजिक शोध (विवेक प्रकाशन, जवाहरनगर, दिल्ली १९८८)
२. डॉ. भंडारकर बु. ल. - सामाजिक संशोधन पद्धति (महाराष्ट्र विद्यापीठ ग्रंथ निर्मिती मंडल, अहमदनगर, नागपुर १९७३)
३. माइन्स एक्ट १९५२ - (इस्टर्न बुक कंपनी ३४, लालबाग, लखनऊ-१)
४. ममेरिया सी.बी - सेवीवर्ग प्रबंध एवं औद्योगिक संबंध (आगरा साहित्य भवन)
५. मॉयल हाऊस ऑफ जनरल इंटरनेट
६. पहाडिया बी. एम - आधारभूत समाजशास्त्रीय अवधारणाएँ (विद्या भवन, इंदौर १९९१-९२)
७. रस्तोनी के. के - श्रम समस्याएँ एवं समाज कल्याण (संजीव प्रकाशन, मेरठ)
८. शर्मा रमेशचंद्र - श्रम समस्याएँ एवं समाज कल्याण (विद्या प्रकाशन, कानपुर १९८७)
९. तिलारा कुंवर सिंह- सामाजिक अनुसंधान सर्वेक्षण और सांख्यिकी प्रकाशन केंद्र, लखनऊ-२०
१०. वाजपेयी एस. आर.- सामाजिक अनुसंधान तथा सर्वेक्षण, कानपुर किताब महल