



नवीन एवं पुरानी पेंशन योजना का तुलनात्मक विश्लेषण

डॉ. लाला राम जाट¹

नवीन कुमार²

सार

जब से मानव जीवन का प्रारम्भ हुआ है मनुष्य ने हर समय अपनी सुरक्षा के बारे में चिंतन किया है, समय व स्थिति के अनुसार सुरक्षा का अर्थ बदलता गया है। जब अतीत में मनुष्य ने अपना जीवन निर्वहन पुरु किया तो उसने अपनी सुरक्षा प्राकृतिक आपदाओं, बाढ़, सर्दी, गर्मी, भूकम्प, ज्वालामुखी, आकाशीय बिजली, महामारी, जंगली आग, मानवनिर्मित आपदाओं, सडक/रेल हादसे, दंगे, विषाक्त भोजन, प्रदूषण, आदि से की। ये सभी समस्याएँ अतीत से लेकर वर्तमान तक बदलते हुए स्वरूप में मानव जीवन का हिस्सा रही हैं। इसी प्रकार की समस्याओं में से एक समस्या कर्मचारियों को सेवानिवृत्ति पर मिलने वाली पेंशन है व वर्तमान में सभी कार्यरत व सेवानिवृत्त कर्मचारियों को उनकी सेवानिवृत्ति पर मिलने वाली पेंशन राशि की सुनिश्चितता न होना है। वह पेंशन राशि जो एक प्रत्येक कर्मचारी का बुढ़ापे का सहारा व उसकी वृद्धावस्था के समय आय का एक निश्चित स्रोत होगा जिसके सहारे सेवानिवृत्त कर्मचारी अपना सेवानिवृत्ति के बाद का जीवन-यापन आराम से करता था।

सामाजिक सुरक्षा एक ऐसी सुरक्षा है जो एक व्यक्ति, परिवार और समाज तक फैली हुई है जिसका मुख्य उद्देश्य सभी को स्वास्थ्य देखभाल तथा वृद्धावस्था, बेरोजगारी, बीमारी, कार्य असमर्थता, मातृत्व और परिवार के कमाने वाले सदस्य की मृत्यु की स्थिति में आर्थिक सुरक्षा कि गारंटी प्रदान करना। पेंशन वृद्धावस्था में बुजुर्ग व्यक्तियों को सहारा प्रदान करने वाले अनेक साधनों में से एक है। पेंशन के द्वारा ही सेवानिवृत्त व्यक्ति अपनी दैनिक आवश्यकताओं की पूर्ति करते हैं। जब कर्मचारी के पास अपनी मासिक आय का स्रोत बंद हो जाता है तो उसके लिए पहले की तरह अपना जीवन यापन करना बहुत मुश्किल हो जाता है। तब उसे एक ऐसे वित्तीय स्रोत की आवश्यकता होती है जो उसे कुछ निश्चित मासिक रकम प्रदान कर सके। जिससे वो अपनी आवश्यकताएँ पूरी कर सके और संतुष्टि प्राप्त कर सके। एक मानक सेवानिवृत्ति योजना यह निर्धारित करती है कि एक व्यक्ति अपने जीवन मानकों का निर्वहन किसी दूसरे पर निर्भर हुए बिना व बैगर किसी समझौते के करता रहे। सरकार का यह दायित्व है कि वह अपने नागरिकों के लिए ऐसी योजनाओं का निर्माण करे और उन्हें सभी सेवानिवृत्त कर्मचारियों पर समान रूप से लागू करे। सभी कार्यरत व सेवानिवृत्त व्यक्तियों की यह इच्छा रहती है कि वह सेवानिवृत्त होने के बाद भी अपने जीवन स्तर को समान रूप से बनाए रखें। जिससे वे अपनी वृद्धावस्था में अपने को सुरक्षित महसूस कर सकें व चिंतामुक्त होकर सेवाकाल के दौरान अपने कर्तव्यों का निर्वहन कर सकें। वृद्धावस्था में वित्तीय सुरक्षा प्रदान के लिए पेंशन एक कल्याणकारी माध्यम है। सरकारी क्षेत्र में काम करने वाले अधिकतर कर्मचारी पुरानी पेंशन को उचित व कर्मचारियों के लिए लाभदायक मानते हैं, क्योंकि पुरानी पेंशन योजना में मिलने वाली पेंशन राशि में महँगाई भत्ता बढ़ने के साथ पेंशन राशि में भी वृद्धि हो जाती थी जिससे सेवानिवृत्त कर्मचारियों के ऊपर महँगाई का ज्यादा प्रभाव नहीं पड़ता था। नई पेंशन योजना में मिलने वाली पेंशन राशि बाजार आधारित होने के कारण मिलने वाली पेंशन राशि निश्चित नहीं होती है। षेयर बाजार के बढ़ने व घटने के साथ पेंशन राशि भी क्रमशः अधिक व कम होती रहती है। पुरानी पेंशन योजना पूर्णतः सरकार द्वारा प्रदान की जाती है, जबकि नई पेंशन योजना में इस व्यवस्था को समाप्त कर दिया गया है। केंद्र और राज्य सरकारें बुजुर्गों को नकद सुरक्षा विभिन्न योजनाओं के माध्यम से प्रदान कर रही हैं; जैसे- इंदिरा गांधी राष्ट्रीय बुजुर्ग आय पेंशन योजना, इंदिरा गांधी राष्ट्रीय विधवा पेंशन योजना। इसके अतिरिक्त राज्य सरकारें (वृद्धावस्था सम्मान भत्ता (पेंशन) योजना, हरियाणा सरकार द्वारा संचालित) भी विभिन्न योजनाओं को लागू कर रही हैं।

1. सह आचार्य, उदयपुर स्कूल ऑफ सोशल वर्क, उदयपुर

2. शोधार्थी, जनार्दनराय नागर राजस्थान विद्यापीठ (डीम्ड-टू-बी विष्वविद्यालय), उदयपुर



संकेत शब्द – सामाजिक सुरक्षा, सेवानिवृत्ति, एन.पी.एस, मासिक अंशदान, पेयर मार्केट, पी.आर.ए.एन, रिटर्न दर, जी.पी.एफ, फंड प्रबंधन, बॉण्ड, परिभाषित अंशदान, परिभाषित लाभ।

1857 के स्वतंत्रता-संग्राम के बाद भारत में पेंशन प्रणाली की शुरुआत ब्रिटिश सरकार द्वारा की गई थी। यह ब्रिटेन में प्रचलित प्रणाली का प्रतिबिंब थी। भारत में सरकारी सेवा में वेतनमान की योजना ब्रिटिश सरकार के मूल कर्मचारियों को उनकी आवश्यक जरूरतों को पूरा करने में सक्षम बनाने के लिए बनाई गई थी, जिससे उनके पद से सेवानिवृत्ति के बाद जीवन का प्रावधान करने के लिए बहुत नगण्य मुनाफा रह गया। कर्मचारियों की सेवा शर्तों के अनुसार कोई भी कर्मचारी नौकरी के अलावा कोई अन्य व्यवसाय या अन्य कोई ऐसा कार्य नहीं कर सकता था जिससे उसे अतिरिक्त आय की प्राप्ति हो। इसलिए पेंशन प्रणाली का प्रावधान पेंशन कर्मचारियों को उनकी सेवानिवृत्ति के बाद कुछ निश्चित आय प्रदान करने के उद्देश्य से था, जो सभी कर्मचारियों को उनकी सेवानिवृत्ति के बाद उनको कुछ निश्चित आय प्रदान करता था।

भारत में कर्मचारियों को पेंशन देने की शुरुआत भारत की आजादी के बाद से हुई। स्वतंत्रता के बाद अंग्रेजों के द्वारा सर्वप्रथम 1871 में भारतीय पेंशन अधिनियम, 1871 लाया गया जो कि 1857 के पेंशन सिस्टम से बदला गया।¹² 1871 के अधिनियम से पहले बहुत-सी पेंशन समस्याओं को समाप्त करने व कर्मचारियों में एकसमानता व भविष्य की वित्तीय व्यवस्था (वृद्धावस्था) की चिंताओं को दूर किया गया।

भारतीय पेंशन अधिनियम, 1871 के आने के बाद, बढ़ती महँगाई दरों व अन्य आवश्यक वस्तुओं में भी महँगाई दिन-प्रतिदिन बढ़ रही थी, जो कि कर्मचारियों को मिलने वाली पेंशन की राशि के अनुकूल नहीं थी, जिसके फलस्वरूप बढ़ती कीमतों की भरपाई के लिए पेंशन में अस्थायी वृद्धि की गई और पेंशनभोगियों को शांत करने के लिए महँगाई भत्ते की अवधारणा का विकास हुआ व कर्मचारियों में एकसमानता व भविष्य की वित्तीय व्यवस्था (वृद्धावस्था) की चिंताओं को दूर किया गया।

परंतु अभी तक अधिकांश विकासशील देशों में बुजुर्गों के लिए कोई सार्वभौमिक सामाजिक सुरक्षा प्रणाली विकसित नहीं हो पाई थी जो उनको वृद्धावस्था के समय वित्तीय सहायता प्रदान कर सके और वे चिंतामुक्त अपना जीवन-यापन कर सकें। रॉयल कमीशन ऑन सिविल इस्टाब्लिशमेंट्स, 1881 के द्वारा पहले सभी सरकारी कर्मचारियों को पेंशन प्रदान की जाती थी।¹³ विश्व में पेंशन व्यवस्था को देखा जाए तो यह इंग्लैंड में पहले गरीबों को दी जानی वाली सहायता से होती है। जिसके फलस्वरूप इंग्लैंड में बहुत से अधिनियम पारित किए गए जिनमें से एक 1601 में लाया गया एलिजाबेथन पूअर लॉ था।¹⁴ बैंकिंग और रेलवे कंपनियाँ अपने कर्मचारियों को पेंशन देनेवाली पहली कंपनियाँ थीं। लेकिन बाद में 20 वीं सदी के अंत तक कई बड़े नियमों में अत्यंत वृद्धि होने लगी और वो भी अपने कर्मचारियों को पेंशन देने लगे। इस प्रकार भारत में 1871 में पेंशन, पेंशन अधिनियम के द्वारा शुरु की गई। यद्यपि सेवानिवृत्ति का लाभ समय-समय पर सरकार द्वारा दिया जा रहा था, तथा 01.01.1992 में बनाए गए मौलिक नियमों में शामिल नहीं किया गया था। बाद में सरकार द्वारा तय किया गया कि 1938 के बाद सेवा में शामिल हुए कर्मचारियों के लिए संशोधित पेंशन प्लान बनाया जाए। 1945 के पेंशन नियम कई तरह के कारणों को जन्म दे रहे थे। जिसके फलस्वरूप 1950 में उदारीकृत पेंशन नियमों का गठन किया गया और उन्हें 17.04.1950 से प्रभावी किया गया व 1950 में डी.सी. आर.जी. मृत्यु सह सेवानिवृत्ति उपदान पेंशन के प्रारंभ के लिए उदारीकृत पेंशन नियमों का गठन किया गया और उन्हें 17.04.1950 से प्रभावी किया गया। परिवार पेंशन योजना 01.01.1964 से शुरु की गई। 1968 में एक याचिका दायर होने पर सुप्रीम कोर्ट ने स्पष्ट किया कि पेंशन सरकार की बाध्यता है यह कोई उपकार या ईनाम नहीं है। 1922 में मौलिक नियमों के जारी होने के बाद नई पेंशन नियम 1972 शीर्षक के तहत सभी अलग-अलग नियमों का एक समायोजन कर प्रकाशित किया गया। 1985 में सी.जी.एच योजना उनके आश्रितों सहित पेंशनरों के लिए लागू की गई थी। बाद में पेंशनरों की समस्याओं पर चर्चा करने और सरकार से सिफारिशें करने के लिए 1986 में पेंशन और पेंशनर्स कल्याण मंत्रालय में स्वैच्छिक संघ की स्थायी समिति नामक एक गैर वैधानिक समिति का गठन किया गया था।



पेंशन सिस्टम में बदलाव के लिए कई विशेष समितियों मसलन बुजुर्ग सामाजिक और आय सुरक्षा, भट्टाचार्य, रंगाचारी, आदि की सिफारिशों के आधार पर भारत ने पुराने पेंशन सिस्टम से तय योगदान वाले पेंशन सिस्टम में प्रवेश किया, जिसे प्रारंभ में 'न्यू पेंशन स्कीम' कहा गया। अब इसका नाम बदलकर राष्ट्रीय पेंशन स्कीम कर दिया है। एन. पी.एस. तय योगदान वाली एक पेंशन पद्धति है। जिसका संचालन और नियमन पेंशन निधि नियामक और विकास प्राधिकरण भारत द्वारा किया जाता है।

अध्ययन उद्देश्य— प्रस्तुत अध्ययन का नवीन पेंशन व पुरानी पेंशन योजना में सम्मिलित कर्मचारियों का मिलने वाली पेंशन राशि के संतुष्टीकरण, नवीन पेंशन के कर्मचारियों के समक्ष आने वाली समस्याओं व नवीन व पुरानी पेंशन स्कीम से मिलने वाले लाभों का तुलनात्मक अध्ययन करना।

नवीन पेंशन योजना

राष्ट्रीय पेंशन योजना को ओल्ड ऐज सोशल एंड इनकम सिक्योरिटी कमेटी, वर्किंग ग्रुप रिपोर्ट और एक्सपर्ट ग्रुप रिपोर्ट की सिफारिशों के आधार पर शुरू किया गया। इन रिपोर्ट ने पेंशन निधि नियामक और विकास प्राधिकरण (पी.एफ.आर.डी.ए) के गठन की सिफारिश की। भारत में पेंशन सुधार की जरूरत लोक सेवाओं के बजट में कमी, तय फायदे वाले पहलुओं व भुगतान के आधार पर पेंशन सिस्टम के कारण पैदा हुई। पेंशन सिस्टम में बदलाव के लिए कई विशेषज्ञ समितियों मसलन बुजुर्ग सामाजिक और आय सुरक्षा, भट्टाचार्य, रंगाचारी, आदि की सिफारिशों के आधार पर भारत ने पुराने पेंशन सिस्टम से तय योगदान वाले सिस्टम में प्रवेश किया, जिसे शुरू में 'न्यू पेंशन स्कीम' कहा गया। अब इसका नाम बदलकर 'राष्ट्रीय पेंशन योजना' (एन.पी.एस.) कर दिया है। 'एन.पी.एस' को शुरू में 1 जनवरी, 2004 के बाद सेवा में आने वाले केंद्रीय कर्मचारियों (सैन्य बलों को छोड़कर) के लिए जरूरी आधार पर पेश किया गया और बाद में इसे संबंधित राज्यों की अधिसूचित तारीखों से इसे राज्य सरकार के कर्मचारियों पर भी लागू किया गया। हरियाणा में राष्ट्रीय पेंशन योजना को 1 जनवरी 2006 से लागू किया गया। आखिरकार, 1 मई, 2009 से एन. पी.एस को सरकारी और निजी दोनों, असंगठित क्षेत्रों में काम करने वाले सभी भारतीय नागरिकों के लिए स्वैच्छिक आधार पर लागू कर दिया गया। उनके वेतन का 10 फीसदी (वेतन और महंगाई भत्ता) और नियोक्ता की तरफ से भी इतनी ही राशि पेंशन खाते में जमा करना जरूरी है, जिससे कर्मचारी का परमानेंट रिटायरमेंट एकाउंट नंबर (पी. आर.ए.एन) भी कहा जाता है।

एन.पी.एस दो तरह के खातें खोले जाते हैं जो निम्न हैं

- टीयर-1

टीयर-1 खाता पेंशन खाता है और टीयर-2 खाता खोलने के लिए टीयर-1 खाता जरूरी है। टीयर-1 खाता आंशिक निकासी की सुविधा देता है। इसके तहत खाताधारक अपने योगदान का 25 प्रतिशत हिस्सा उच्च शिक्षा, बच्चों की शादी, घर की खरीद, निर्माण, खुद व दंपती, बच्चे और निर्भर माता-पिता से जुड़ी गंभीर बीमारियों के इलाज के लिए निकाल सकते हैं।

- टीयर-2

यह खाता स्वैच्छिक बचत की सुविधा मुहैया कराता है व इसमें फंडों के जमा और निकासी की पूरी सहूलियत होती है। टीयर-2 खाता वैकल्पिक निवेश योजना है। हालांकि, टीयर-2 के फंडों में जमा और निकासी पर टैक्स कटौती नहीं है। रिटायरमेंट या 60 वर्ष पूरा करने पर पेंशनधारक को पी.आर.ए.एन में इकट्ठा राशि का 40 प्रतिशत पेंशन के लिए रखना होता है, जबकि शेष 60 प्रतिशत रकम एकमुष्ट निकाली जा सकती है। कुल इकट्ठा राशि का 40 प्रतिशत हिस्सा अगर एकमुष्ट रकम के तौर पर निकाला जाता है, तो इस पर टैक्स छूट मिलती है। सेवानिवृत्ति से जुड़ी राशि भी टैक्स छूट के दायरे में आती है। 60 वर्ष की उम्र से पहले पेंशन निधि से पैसा निकलने पर कर्मचारी



को इकट्ठा राशि का कम से कम 80 प्रतिषत हिस्सा 'रिटायरमेंट प्लान' खरीदने में निवेश करना होगा और शेष 20 प्रतिषत राशि एकमुष्ट निकाली जा सकती है।

टियर-1 और टियर-2 खातों की तुलनात्मक विषेषताएँ

क्रम संख्या	कार्यप्रणाली	टियर-1	टियर-2
1	पंजीकरण	सभी सरकारी कर्मचारियों के लिए पी.ए.ओ के माध्यम से और अन्य सभी व्यक्तियों के लिए पी.ओ.पी-एस.पी के माध्यम से पंजीकरण होता है।	सरकारी कर्मचारियों के साथ-साथ अन्य सभी व्यक्तियों के लिए पी.ओ.पी-एस.पी के माध्यम से पंजीकरण होता है।
2	योगदान	सरकारी कर्मचारियों का अंशदान विभाग के माध्यम से मूल वेतन व महँगाई भत्ते का 10 प्रतिषत मासिक अंशदान किया जाता है। ● एक वर्ष में न्यूनतम चार योगदान ● न्यूनतम 6000 रुपये (500 प्रति माह) का योगदान प्रति वर्ष।	सरकारी कर्मचारियों के साथ-साथ अन्य सभी व्यक्तियों के लिए पी.ओ.पी-एस.पी के माध्यम से स्वैच्छिक अंशदान किया जाता है। ● खाता खोलते समय न्यूनतम 1000 रुपये का योगदान ● न्यूनतम 250 रुपये का योगदान
3	योजना वरीयता	सरकारी कर्मचारियों का अंशदान विभाग के माध्यम से मूल वेतन व महँगाई भत्ते का 10 प्रतिषत मासिक अंशदान किया जाता है। ● ऑटो पसंद की उपलब्धता।	सभी लाभार्थियों के पास 6 पी.एफ.एम व तीन एसेट क्लास (ई., सी., जी) का विकल्प होगा। ● ऑटो पसंद की उपलब्धता।
4	बैंक खाता	जरूरी नहीं	जरूरी
5	धन निकासी	निर्धारित अवधि के दौरान पी.एफ.आर.डी.द्वारा निर्धारित नियमों के तहत निकासी की जा सकती है।	निकासी की कोई सीमा नहीं।

नवीन एवम् पुरानी पेंशन योजना का तुलनात्मक विष्लेषण

पेंशन राशि :

पुरानी पेंशन योजना में कर्मचारी को पेंशन उसके सेवाकाल और सेवानिवृत्ति के समय मिलने वाले औसत वेतन के आधार पर तय होती थी जबकी एन.पी.एस. परिभाषित योगदान पर आधारित योजना है जिसमें सेवानिवृत्ति के समय कर्मचारी के पेंशन खाते में जमा राशि के आधार पर पेंशन का निर्धारण किया जाता है।

पुरानी पेंशन योजना में कर्मचारी की पेंशन का निवेश से कोई सम्बंध नहीं है वहीं एन.पी.एस. में कर्मचारी के सेवानिवृत्ति के समय पेंशन की राशि निवेश रिटर्न दर पर निर्भर करता है। यदि निवेश रिटर्न की दर के हिसाब से पेंशन कम या अधिक रहती है।

एन.पी.एस. में कर्मचारी को निवेश जोखिम के बारे में पर्याप्त जानकारी का होना बहुत आवश्यक है तथा एन.पी.एस. में प्रत्येक कर्मचारी का व्यक्तिगत अंशदान उसके द्वारा चुने गए प्लान पर, पेंशन निर्भर करती है जबकी पुरानी पेंशन स्कीम में ऐसा कुछ नहीं है उसको एक निश्चित दर पर पेंशन मिलती है।

एक युवा ग्राहक अपने खाते के निवेश के साथ अधिक आक्रमक होकर लाभ की गारंटी के इस नुकसान की भरपाई कर सकता है। इस संदर्भ में आक्रमक का मतलब मूर्खतापूर्ण नहीं है, बल्कि यह इक्विटी निवेश के उच्च अनुपात को दर्शाता है। इक्विटी इन्वेस्टमेंट की खासियत यह है कि लांग टर्म में वो फिक्स्ड इनकम इन्वेस्टमेंट की तुलना में ज्यादा रिटर्न देते हैं, लेकिन शार्ट टर्म में वे ज्यादा अस्थिर होते हैं। लेकिन एक निवेशक को सेवानिवृत्ति से



10 या अधिक वर्षों तक उन निधियों का उपयोग करने की आवश्यकता नहीं होगी। जबकी पुरानी पेंशन योजना में ग्राहकों को अधिक रुढ़ीवादी होने की आवश्यकता हो सकती है ताकि उनके सेवानिवृत्ति खातों का निवेश मिश्रण एन.पी.एस. की तरह दिखाई दे।

कर्मचारी योगदान :

कर्मचारी के मूल वेतन व अन्य भत्तों के आधार पर 10 प्रतिशत वेतन की कटौती कर्मचारी के भविष्य निधि में जमा की जाती है। एन.पी.एस. में कर्मचारी को उसके मूल वेतन और भत्तों की रैंकिंग के साथ-साथ महँगाई भत्ते में भी 10 प्रतिशत योगदान भविष्य निधि खाते में करना होता है।

नियोक्ता योगदान :

सरकार की तरफ से भी 10 प्रतिशत राशि का योगदान किया जाता है। (1 जनवरी, 2022 से हरियाणा सरकार ने भी केंद्र सरकार की तरह पेंशन में अपना योगदान 10 प्रतिशत से बढ़ाकर 14 प्रतिशत कर दिया है) सरकार की तरफ से जमा की गई यह राशि एक अलग खाते में जमा की जाती है और शेष राशि कर्मचारी की भविष्य की पेंशन के लिए उपयोग की जाती है। लेकिन ज्यादातर सरकारों का मानना है कि यह राशि पेंशन के लिए पर्याप्त नहीं है। यह कर्मचारी का एक बड़ा घाटा है।

एन.पी.एस. में भी पुरानी पेंशन योजना के समान सरकार द्वारा भी 14 प्रतिशत राशि का योगदान किया जाता है तथा कर्मचारी व सरकार द्वारा जमा की गई राशि एक ही खाते में जमा की जाती है। शेष राशि को पेंशन निधि में निवेश किया जाता है जिसके आधार पर कर्मचारी को पेंशन मिलती है।

अतिरिक्त योगदान :

कर्मचारी भविष्य निधि खातों में अतिरिक्त राशि भी जमा करवा सकता है। कर्मचारी इस अतिरिक्त राशि की कटौती को एक माह पहले सूचना देकर बंद भी करवा सकता है।

एन.पी.एस. में टीयर-2 खाता स्वैच्छिक बचत खाता है जहाँ खाताधारक को अतिरिक्त राशि जमा करने का अधिकार होता है वह आवश्यकता अनुसार उस पैसे को निकाल सकता है।

वहीं एन.पी.एस. में 85 प्रतिशत फिक्स्ड इनकम इस्ट्रूमेंट और 15 प्रतिशत इक्विटी लिंकड म्यूचुअल फंड में निवेश होता है।

एन.पी.एस. में तीन प्रकार के निवेश फंड हैं।

- एसेट क्लास 'ई' – इक्विटी मार्केट इस्ट्रूमेंट
- एसेट क्लास 'जी' – सरकारी प्रतिभूतियाँ
- एसेट क्लास 'सी' – क्रेडिट रिस्क फिक्स्ड इनकम इस्ट्रूमेंट्स

एक उपभोक्ता द्वारा चुने हुए फंड का परफोरमेंस अच्छा नहीं है तो उसको बीच में छोड़ने व फंड मैनेजर को बदलने का विकल्प भी उसके पास होता है।

फंडो का प्रबंधन :

वर्तमान में पी.एफ. ट्रस्ट में प्रबंधन, कर्मचारी संघ और अधिकारी संघ के सदस्य होते हैं और निवेश, निकासी, लोन, वी.आर.एस./सी.आर.एस. व सुपरएनुएशन के अंतिम भुगतान के बारे में निर्णय लेते हैं।

एन.पी.एस. में फंडों के प्रबंधन के लिए आई.सी.आई.सी.आई., प्रुडेंशियल, एच.डी.एफ.सी. पेंशन फंड, कोटक महिंद्रा पेंशन फंड, रिलायंस कैपिटल पेंशन फंड, एस.बी.आई. पेंशन फंड, यू.टी.आई. रिटायरमेंट सलूषन ये 6 प्रकार के फंड मैनेजर पी.एफ.आर.डी.ए. द्वारा स्वीकृत हैं जो एन.पी.एस. में फंड प्रबंधन के लिए उत्तरदायी हैं।

ऋण सुविधा :



पुरानी पेंशन स्कीम में कर्मचारी के लिए अलग-अलग उद्देश्यों की पूर्ति के लिए निश्चित रकम की ऋण सुविधा उपलब्ध है। राज्य सरकार द्वारा इस पर दिषानिर्देश तय किये जाते हैं। जबकि एन.पी.एस. में कर्मचारी के लिए किसी प्रकार की ऋण सुविधा उपलब्ध नहीं है।

धुलक :

पुरानी पेंशन स्कीम में कर्मचारी से किसी तरह का कोई धुलक नहीं वसूला जाता है। यहाँ तक कि प्रषासनिक खर्चे जैसे;— डाक, बिजली, मोबाइल, भवन किराया और अन्य खर्चे बैंक द्वारा वहन किये जाते हैं।

नवीन पेंशन स्कीम में सभी खर्चे ग्राहक द्वारा नामांकन और लेन-देन के समय वसूल किये जाते हैं जैसे— वन टाइम अकाउंट ओपनिंग चार्ज और पी.आर.ए.एन. 50 रुपये, ग्राहक नामांकन और कंट्रीब्यूशन अपलोड 40 रुपये व वार्षिक रखरखाव प्रभार 225 रुपये.

रिटर्न :

पुरानी पेंशन स्कीम में कोई न्यूनतम सुनिश्चित रिटर्न नहीं है। काफी बार बैंकों में पी.एफ. पर दिया गया ब्याज केंद्र सरकार के ई.पी.एफ.ओ. द्वारा दिए गए ब्याज से भी कम होता है।

नवीन पेंशन स्कीम में भी कोई सुनिश्चित न्यूनतम रिटर्न की गारंटी नहीं है। रिटर्न पेंशन फण्डों के आने वाले सालों के परफोरमेंस पर निर्भर करता है जिसका पूर्वानुमान अभी नहीं लगाया जा सकता है।

सेवानिवृत्ति के बाद निकासी :

व्यक्तिगत अंशदान ब्याज सहित संपूर्ण राशि कर्मचारी को वापस दे दी जाती है एवम् नियोक्ता द्वारा जमा राशि (ब्याज सहित) कर्मचारी की मासिक पेंशन के लिए रखी जाती है जिसके आधार पर कर्मचारी को मासिक पेंशन मिलती रहती है। नवीन पेंशन योजना में 60 से 70 वर्ष की उम्र में कम से कम 40 प्रतिषत राशि निवेश की जाती है जिसके आधार पर ग्राहक को मासिक पेंशन मिलती है षेष 60 प्रतिषत राशि ग्राहक एकमुस्त निकाल सकता है।

सेवानिवृत्ति से पहले मृत्यु की दषा में पेंशन :

कर्मचारी की सेवानिवृत्ति से पहले मृत्यु हो जाने पर उसका पी.एफ. में जमा पैसा ब्याज सहित उसके द्वारा मनोनीत व्यक्ति को दे दिया जाता है व सरकार के द्वारा उसके खाते में जमा किए गए पैसों से फ़ैमली पेंशन शुरू कर दी जाती है।

रिटायरमेंट या 60 वर्ष की उम्र पूरा करने से पहले किसी व्यक्ति के आकस्मिक निधन की स्थिति में नामांकित व्यक्ति के पास बिना किसी तरह के कर के पूरी इकट्ठा राशि निकालने का विकल्प होता है।

सेवानिवृत्ति के बाद मृत्यु कि दषा में पेंशन :

पुरानी पेंशन योजना में कर्मचारी के सेवानिवृत्ति के बाद मृत्यु कि दषा में उसकी पत्नी को पेंशन मिलती है। बेटा/बेटी के कर्मचारी के उपर निर्भर होने की स्थिति में उनको 25 साल की उम्र तक फ़ैमली पेंशन मिलती रहेगी।

नवीन पेंशन योजना में नामांकित व्यक्ति के पास 100 प्रतिषत पेंशन राशि को निकालने व उसको अपनी क्षमता के अनुसार वह आगे भी एन.पी.एस. को चालू रख सकता है।

परिवारिक पेंशन :

पुरानी पेंशन योजना में कर्मचारी की मृत्यु के बाद उसकी पत्नी को (15 से 30 प्रतिषत काटकर) पेंशन मिलती है। नवीन पेंशन योजना में कर्मचारी की मृत्यु के बाद उसकी पत्नी को किसी भी प्रकार की कोई पेंशन राशि नहीं मिलती है।

उपर्युक्त तुलनात्मक विष्लेषण से स्पष्ट होता है की पुरानी पेंशन में कर्मचारियों को सेवानिवृत्ति के बाद पेंशन प्राप्ति के लिए किसी प्रकार का कोई मासिक अंशदान कहीं पर जमा नहीं करना पड़ता था तथा कर्मचारी को उसके अंतिम वेतन के आधार पर पेंशन की प्राप्ति हो जाती थी, परंतु जब से सरकारी कर्मचारियों को नवीन पेंशन योजना में शामिल किया गया है। उनको पेंशन प्राप्ति के लिए अपने वेतन व मंहगाई भत्ते का 10 प्रतिशत हिस्सा अपने पेंशन खाते में जमा करना पड़ता है। जबकि पुरानी पेंशन में कर्मचारियों को सेवानिवृत्ति के बाद एक न्यूनतम पेंशन राशि



की निश्चितता है जो सरकार द्वारा कर्मचारी को प्रदान की जाती है। यह नवीन पेंशन में शामिल कर्मचारियों के लिए असंतोष का एक मुख्य कारण है। इसी कारण से कर्मचारी नवीन पेंशन को अपनी वृद्धावस्था की सुरक्षा के लिए उपयुक्त नहीं मानते हैं।

अनुसंधान अंतराल :

नवीन पेंशन योजना के लागू होने से पूर्व एवं बाद में इस विषय से जुड़े कई अनुसंधान अलग-अलग परिप्रेक्ष्य से संपन्न किये गये हैं। इन अनुसंधानों का विश्लेषण कर इस तथ्य का पता लगाने का प्रयास किया गया कि सरकारी कर्मचारियों को मिलने वाली नवीन पेंशन के संदर्भ में किन-किन पहलुओं पर अनुसंधान किया गया ?

अध्ययन से प्राप्त तथ्यों के वर्गीकरण के विश्लेषण से स्पष्ट होता है कि अध्ययन में सम्मिलित नवीन पेंशन के सर्वाधिक एक चौथाई के लगभग 75.33 प्रतिशत कर्मचारियों ने अपनी सहमति प्रदान की है कि उन्हें एन.पी.एस. में पुरानी पेंशन योजना की तुलना में कम पेंशन की प्राप्त हो सकती है। इसके पीछे उनका मानना है कि नवीन पेंशन योजना बाजार आधारित पेंशन स्कीम है जो पूर्णतः बाजार के उतार-चढ़ाव पर आधारित है जिसमें कर्मचारी को पेंशन की कोई सुनिश्चितता नहीं है उसको मिलने वाली पेंशन राशि पूर्णतः बाजार की स्थिति पर ही निर्भर करती है। इसी तरह अध्ययन में सम्मिलित एक तिहाई के लगभग 24.67 प्रतिशत कर्मचारियों ने अपनी असहमति प्रदान की है कि उनको एन.पी.एस. से पुरानी पेंशन की तुलना में कम पेंशन राशि प्राप्त हो सकती है इसके पीछे उनका मानना है कि वर्तमान समय वैश्वीकरण व तकनीकी का युग है कर्मचारियों के पास एक से अधिक आय अर्जित करने के स्रोत उपलब्ध है वह तकनीक व ज्ञान के माध्यम से सेवानिवृत्ति के बाद मिलने वाली पेंशन राशि से अधिक आय अर्जित कर सकता है। अतः तथ्यों से स्पष्ट होता है कि अध्ययन में सम्मिलित नवीन पेंशन के एक तिहाई 75.33 प्रतिशत कर्मचारियों को कम पेंशन मिलने की चिंता है तथा वहीं दूसरी तरफ एक चौथाई कर्मचारी अपनी सेवानिवृत्ति के बाद अधिक आय की प्राप्ति पेंशन के जरिए करना चाहते हैं। इसलिए वो एन.पी.एस. के माध्यम से शेयर बाजार में निवेश को उपयुक्त मानते हैं।

अध्ययन से प्राप्त परिणामों के आधार पर पेंशन राशि में वृद्धि में महँगाई भत्ता बढ़ने पर पेंशन राशि में वृद्धि होने के आधार पर अध्ययन में सम्मिलित नवीन पेंशन के तीन चौथाई से थोड़े से अधिक 88.67 प्रतिशत उत्तदाताओं ने अपनी असहमति प्रकट की है कि सेवानिवृत्ति के बाद सरकार द्वारा महँगाई भत्ता बढ़ाने पर उनकी पेंशन राशि में कोई कमी या वृद्धि नहीं होगी। इसी तरह अध्ययन में शामिल बहुत कम 11.33 प्रतिशत कर्मचारियों को महँगाई भत्ता बढ़ाने पर पेंशन राशि में वृद्धि होने या न होने के बारे में जानकारी नहीं है। क्योंकि नवीन पेंशन में प्राप्त होने वाली पेंशन राशि बाजार आधारित होगी जिसका सरकार द्वारा परिवर्तित की जाने वाली महँगाई भत्ते की दर से कोई संबंध नहीं होगा। अगर बाजार अच्छा प्रदर्शन करेगा तो उनकी पेंशन राशि बढ़ जाएगी तथा बाजार द्वारा अच्छा प्रदर्शन न करने पर कर्मचारियों को भविष्य में पेंशन राशि कम या नहीं भी मिल सकती है।



सारणी संख्या : 1.1

कर्मचारी के मृत्युपरांत पति/पत्नी को पेंशन राशि मिलने के आधार पर वर्गीकरण

क्रम संख्या	नवीन पेंशन योजना			पुरानी पेंशन योजना		
	मृत्यु के बाद पति/पत्नी को पेंशन प्राप्ति	कुल संख्या	कुल प्रतिषत	मृत्यु के बाद पति/पत्नी को पेंशन प्राप्ति	कुल संख्या	कुल प्रतिषत
1	हाँ	00	00.00:	हाँ	142.00	94.67:
2	नहीं	139	92.67:	नहीं	00	00.00:
3	ज्ञात नहीं	11	07.33:	ज्ञात नहीं	08	05.33:
	कुल योग	150	100.00:		150	100.00:

नवीन पेंशन में मृत्युपरांत पति/पत्नी को पेंशन राशि

सारणी संख्या 1.1 में कर्मचारी की मृत्युपरांत पति/पत्नी को पेंशन राशि मिलने के आधार पर वर्गीकरण किया गया है। इस वर्गीकरण के विश्लेषण से स्पष्ट होता है कि अध्ययन में सम्मिलित पूर्ण बहुमत से थोड़े से कम उत्तरदाताओं ने अपनी पूर्णतः असहमति प्रदान की है कि नवीन पेंशन योजना में पारिवारिक पेंशन का कोई प्रावधान नहीं है। इसी तरह से अध्ययन में सम्मिलित बहुत थोड़े केवल 7.33 प्रतिषत कर्मचारियों को नवीन पेंशन से प्राप्त होने वाली पारिवारिक पेंशन के बारे में कोई जानकारी प्राप्त नहीं है। कर्मचारियों का मत है कि पारिवारिक पेंशन न मिलने के कारण उनकी पत्नी को बहुत-सी आर्थिक समस्याओं का सामना करना पड़ेगा क्योंकि अधिकांश कर्मचारियों की पत्नियाँ अपनी सभी प्रकार की जरूरतों के लिए अपने पति पर ही निर्भर रहती हैं व कर्मचारी कि मृत्यु के बाद उनका जीवन यापन कैसे होगा यह भी कर्मचारियों के लिए चिंता का विषय है। पारिवारिक पेंशन की सुविधा होने पर कर्मचारी पर निर्भर उसकी पत्नी का जीवन भी आराम से व्यतीत हो जाता है। नवीन पेंशन में शामिल कर्मचारियों का मानना है कि पारिवारिक पेंशन ना मिलने के कारण कर्मचारी के पति/पत्नी को वृद्धावस्था में काम करने पर मजबूर होना पड़ेगा। अगर किसी कर्मचारी के बच्चों ने वृद्धावस्था में उनकी देखभाल नहीं की तो उनकी क्या दशा होगी? यह सोचने से भी डर लगता है।

इसी तरह से अध्ययन में सम्मिलित पुरानी पेंशन के पूर्ण बहुमत से थोड़े से कम 94.67 प्रतिषत कर्मचारियों ने अपनी सहमति प्रदान की है कि उनकी मृत्यु के बाद उनकी पत्नी/ पति को भी पेंशन राशि मिलती रहेगी। जबकि पुरानी पेंशन में शामिल बहुत कम 5.33 प्रतिषत कर्मचारियों को मृत्यु के बाद उनके पति/पत्नी को मिलने वाली पेंशन राशि के बारे में जानकारी प्राप्त नहीं है।

अतः अध्ययन के तथ्यों से स्पष्ट है कि अध्ययन में शामिल पुरानी पेंशन के कर्मचारियों को सरकार द्वारा पारिवारिक पेंशन का लाभ मिल रहा है तथा उन कर्मचारियों को भी मिलता रहेगा जिनकी नियुक्ति 1 जनवरी, 2006 से पहले सेवा में हुई है। पारिवारिक पेंशन का लाभ 1 जनवरी, 2004 के या उसके बाद सेवा में शामिल हुए किसी भी कर्मचारी को जो नवीन पेंशन योजना में शामिल है को पारिवारिक पेंशन का लाभ नहीं मिलता है।

अतः उपरोक्त तुलनात्मक वर्गीकरण से स्पष्ट होता है कि अध्ययन में सम्मिलित नवीन पेंशन के 92.67 प्रतिषत कर्मचारियों को उनकी सेवाकाल के दौरान आकस्मिक मृत्यु की स्थिति में उनके पति/पत्नी को पेंशन राशि की प्राप्ति नहीं होने के लिए अपनी सहमति प्रदान की है। कर्मचारियों का मत है कि नवीन पेंशन में सम्मिलित कर्मचारियों के द्वारा मनोनीत व्यक्ति को केवल कर्मचारी के पेंशन खाते में जमा पैसा ही प्राप्त होता है। सरकार की तरफ से किसी प्रकार की अन्य कोई वित्तीय सहायता प्रदान नहीं की जाती है। जबकि अध्ययन में सम्मिलित पुरानी पेंशन के ही लगभग 94.67 प्रतिषत कर्मचारियों को उनकी सेवाकाल के दौरान आकस्मिक मृत्यु की स्थिति में उनके मनोनीत व्यक्ति को



सरकार द्वारा 55 वर्ष की आयु तक पूर्ण वेतन की प्राप्ति होगी व 55 वर्ष के बाद पारिवारिक पेंशन राशि की प्राप्ति होगी। अध्ययन के दौरान यह ज्ञात हुआ है कि मिलने वाली पेंशन राशि कर्मचारी के द्वारा नामित व्यक्ति को सरकार द्वारा पारिवारिक पेंशन के तहत प्रदान की जाती है। अध्ययन में सम्मिलित उत्तरदाताओं ने उनके पत्नी/ पति को मिलने वाली पेंशन राशि के आधार के बारे में अपना मत प्रकट किया है कि उनकी मृत्यु के बाद उनकी पत्नी को भी उनकी बेसिक तनख्वाह की आधी राशि व महँगाई भत्ता पेंशन के रूप में मिलता रहेगा। यह राशि उनको पारिवारिक पेंशन के रूप में सरकार द्वारा प्रदान की जाती है।

सारणी संख्या : 1.2

सेवानिवृत्ति पर मिलने वाली पेंशन राशि की गणना की जानकारी होने के आधार पर वर्गीकरण

क्रम संख्या	नवीन पेंशन योजना			पुरानी पेंशन योजना		
	पेंशन राशि की गणना की जानकारी	कुल संख्या	कुल प्रतिशत	पेंशन राशि की गणना की जानकारी	कुल संख्या	कुल प्रतिशत
1	हाँ	00	00.00:	हाँ	139	92.67:
2	नहीं	124	82.67:	नहीं	00	00.00:
3	ज्ञात नहीं	26	17.33:	ज्ञात नहीं	11	07.33:
कुल योग		150	100.00:		150	100.00:

पेंशन राशि की गणना की जानकारी

सारणी संख्या 1.2 में नवीन पेंशन योजना में शामिल कर्मचारियों को सेवानिवृत्ति पर मिलने वाली पेंशन राशि की गणना के आधार पर वर्गीकरण किया गया है। इस वर्गीकरण के विश्लेषण से स्पष्ट होता है कि नवीन पेंशन योजना में सम्मिलित सर्वाधिक 82.67 प्रतिशत कर्मचारियों ने अपनी सहमति प्रदान की है कि उनको सेवानिवृत्ति के बाद नवीन पेंशन योजना के तहत मिलने वाली पेंशन राशि के बारे में बिल्कुल भी जानकारी प्राप्त नहीं है। उन्हें सिर्फ इतना पता है कि सेवानिवृत्ति के समय तक जो भी पैसा उनके पेंशन खाते में जमा होगा उसका 60 प्रतिशत उनको सेवानिवृत्ति पर मिल जाएगा (कुल जमा राशि का) तथा शेष 40 प्रतिशत राशि को उनको शेयर बाजार में निवेश करना पड़ेगा तथा उसी के आधार पर उनको बाद में पेंशन राशि प्राप्त होगी। इसी तरह से अध्ययन में सम्मिलित बहुत कम 17.33 प्रतिशत कर्मचारियों को सेवानिवृत्ति पर मिलने वाली पेंशन राशि की गणना के बारे में जानकारी प्राप्त नहीं है।

इसी तरह से अध्ययन में सम्मिलित पुरानी पेंशन के सर्वाधिक 92.67 प्रतिशत कर्मचारियों ने सहमति प्रदान की है कि उनको सेवानिवृत्ति के समय मिलने वाली पेंशन राशि की गणना की जानकारी प्राप्त है। अध्ययन में शामिल कर्मचारियों से जब पेंशन राशि की गणना के बारे में पूछा गया तो उन्होंने बताया कि उन्हें उनके अंतिम बेसिक का 50 प्रतिशत व महँगाई भत्ते के अनुसार पेंशन की राशि मिलेगी जोकि उनके वेतन की लगभग आधी राशि होती है। इसी तरह अध्ययन में सम्मिलित केवल बहुत थोड़े 7.33 प्रतिशत कर्मचारियों को अपनी सेवानिवृत्ति पर मिलने वाली पेंशन राशि की गणना की जानकारी प्राप्त नहीं है। अतः अध्ययन के सारांश के रूप में यह कहा जा सकता है कि पुरानी पेंशन में सम्मिलित अधिकांश कर्मचारियों को उनकी सेवानिवृत्ति पर मिलने वाली पेंशन राशि की गणना के बारे में जानकारी प्राप्त है।

अतः उपर्युक्त तुलनात्मक वर्गीकरण से स्पष्ट होता है कि अध्ययन में सम्मिलित नवीन पेंशन के 82.67 प्रतिशत कर्मचारियों को सेवानिवृत्ति पर मिलने वाली पेंशन राशि के गणना के बारे में कोई जानकारी प्राप्त नहीं है कि उनको सेवानिवृत्ति पर मिलने वाली पेंशन राशि कैसे की जाएगी जबकि पुरानी पेंशन में सम्मिलित 92.67 प्रतिशत कर्मचारियों को सेवानिवृत्ति पर मिलने वाली पेंशन राशि के गणना के बारे में संपूर्ण जानकारी प्राप्त है। पुरानी पेंशन योजना में सम्मिलित कर्मचारियों



के मतानुसार उनके अंतिम वेतन के मूल वेतन की आधी राशि व उसका महंगाई भत्ता पेंशन राशि के रूप में प्राप्त होता है।

सारणी संख्या : 1.3

एन.पी.एस. में मूल राशि सुरक्षित होने के आधार पर वर्गीकरण

क्रम संख्या	नवीन पेंशन योजना			पुरानी पेंशन योजना		
	एन.पी.एस में मूल राशि सुरक्षित	कुल संख्या	कुल प्रतिशत	एन.पी.एस में मूल राशि सुरक्षित	कुल संख्या	कुल प्रतिशत
1	पूर्णतः सहमत	00	00.00:	पूर्णतः सहमत	14	09.33:
2	सहमत	00	00.00:	सहमत	00	00.00:
3	तटस्थ	14	9.33:	तटस्थ	17	11.33:
4	असहमत	00	00.00:	असहमत	89	59.34:
5	पूर्णतः असहमत	136	90.67:	पूर्णतः असहमत	30	20.00:
	कुल योग	150	100.00:		150	100.00:

एन.पी.एस. में मूल राशि

सारणी संख्या 1.3 में एन.पी.एस में मूल राशि सुरक्षित रहने के आधार पर वर्गीकरण किया गया है। इस वर्गीकरण के विश्लेषण से स्पष्ट होता है कि अध्ययन में सम्मिलित सर्वाधिक पूर्ण बहुमत से थोड़े से कम 90.67 प्रतिशत कर्मचारियों ने अपनी पूर्णतः असहमति प्रकट की है कि एन.पी.एस. में कर्मचारी द्वारा निवेश की गई मूल राशि सुरक्षित नहीं रहती है। उनका मानना है कि एन.पी.एस. पूर्णतः बाजार आधारित पेंशन योजना है जिसमें कर्मचारी को मिलने वाली पेंशन राशि उसके निवेश क्षेत्र से मिलने वाले रिटर्न के आधार पर प्राप्त होगी जो कि बाजार की स्थिति पर निर्भर करेगा। इसी तरह अध्ययन में शामिल एक बहुत थोड़े 9.33 प्रतिशत कर्मचारियों ने तटस्थता प्रकट की है कि उन्हें एन.पी.एस. में कर्मचारी द्वारा निवेश की गई मूल राशि के सुरक्षित रहने के बारे में कोई जानकारी प्राप्त नहीं है। उत्तरदाताओं के कथनानुसार अगर बाजार की स्थिति ठिक नहीं रहेगी तो उनके द्वारा निवेश किया गया पैसा मार्केट में डूब जाएगा व कंपनी या निवेश क्षेत्र में दिवालिया घोषित होने पर उनकी मूल राशि भी पूर्ण रूप से खत्म हो जाएगी।

इसी तरह से अध्ययन में सम्मिलित पुरानी पेंशन के सर्वाधिक आधे से अधिक 59.34 प्रतिशत कर्मचारियों ने असहमति प्रकट की है कि एन.पी.एस में मूल राशि सुरक्षित नहीं रहती है व कर्मचारी के द्वारा सेवा में रहते हुए जमा की गई पेंशन राशि भी नवीन पेंशन में बाजार आधारित होने के कारण ऋणात्मक भी हो जाती है। इसी तरह पुरानी पेंशन के लगभग 20 प्रतिशत लगभग एक चौथाई से थोड़े से कम कर्मचारियों ने अपनी पूर्णतः असहमति प्रदान की है कि नवीन पेंशन स्कीम में कर्मचारियों का द्वारा जमा किया गया पैसा सुरक्षित नहीं रहता है। बाजार आधारित होने व निवेश क्षेत्र के द्वारा अच्छा प्रदर्शन न करने पर कर्मचारी की जमा की गई मूलराशि भी सुरक्षित नहीं रहती है जिससे कर्मचारी को सेवा उपरांत पेंशन राशि प्राप्त नहीं होती है। इसी तरह 11.33 प्रतिशत कर्मचारी एन.पी.एस में मूल राशि के सुरक्षित होने पर तटस्थ हैं। उनको एन.पी.एस में जमा राशि के सुरक्षित रहने न रहने के बारे में कोई जानकारी नहीं है। इसी तरह लगभग 9.33 प्रतिशत कर्मचारियों ने एन.पी.एस में मूलराशि सुरक्षित होने पर अपनी पूर्णतः सहमति प्रदान की है कि कर्मचारी द्वारा एन.पी.एस में जमा की गई मूलराशि सुरक्षित रहती है व उनको निवेश किए गए क्षेत्र से उपयुक्त पेंशन राशि प्राप्त होती है।



अतः उपर्युक्त तुलनात्मक वर्गीकरण से स्पष्ट होता है कि अध्ययन में सम्मिलित नवीन पेंशन के 90.67 प्रतिशत कर्मचारियों ने एन.पी.एस. को पेंशन धारकों के लिए लाभकारी नहीं होने के पीछे एन.पी.एस. का शेयर बाजार आधारित होना माना है व इसी तरह से पुरानी पेंशन में सम्मिलित 79.34 प्रतिशत कर्मचारियों का भी मानना है कि एन.पी.एस. पेंशन धारकों के लिए लाभकारी नहीं है, क्योंकि इसमें कर्मचारियों को मिलने वाली पेंशन राशि बाजार की स्थिति पर निर्भर करेगी जिसके बारे में पूर्वानुमान नहीं लगाया जा सकता है।

सारणी संख्या : 1.4

पुरानी पेंशन को फिर से शुरू करने के आधार पर वर्गीकरण

क्रम संख्या	नवीन पेंशन योजना			पुरानी पेंशन योजना		
	पुरानी पेंशन को फिर से शुरू करने पर	कुल संख्या	कुल प्रतिशत	पुरानी पेंशन को फिर से शुरू करने पर	कुल संख्या	कुल प्रतिशत
1	पूर्णतः सहमत	136	90.67	पूर्णतः सहमत	139	92.67:
2	सहमत	00	00.00	सहमत	00	00.00:
3	तटस्थ	14	09.33	तटस्थ	11	07.33:
4	असहमत	00	00.00	असहमत	00	00.00:
5	पूर्णतः असहमत	00	00.00	पूर्णतः असहमत	00	00.00:
कुल योग		150	100.00		150	100.00:

पुरानी पेंशन को प्रारम्भ करना

सारणी संख्या 1.4 में एन.पी.एस. को बंद कर पुरानी पेंशन योजना को फिर से प्रारम्भ करने के आधार पर वर्गीकरण किया गया है। इस वर्गीकरण के विश्लेषण से स्पष्ट होता है कि अध्ययन में सम्मिलित नवीन पेंशन के शत-प्रतिशत से थोड़े से कम 90.67 प्रतिशत उत्तरदाताओं ने अपनी पूर्णतः सहमति प्रदान की है कि सरकार को नवीन पेंशन योजना को बंदकर पुरानी पेंशन योजना को फिर से प्रारंभ कर देना चाहिए। इसके पीछे उत्तरदाताओं का मानना है कि पुरानी पेंशन व्यवस्था में कर्मचारियों को सेवानिवृत्ति के बाद मिलने वाली निश्चित पेंशन राशि सबसे बड़ा कारण है, क्योंकि नई पेंशन व्यवस्था बाजार आधारित है। जिसमें कर्मचारियों को अपनी सेवानिवृत्ति के बाद मिलने वाली पेंशन राशि कि सुनिश्चितता नहीं रहती है। इसी तरह अध्ययन में शामिल 9.33 प्रतिशत कर्मचारी ने अपनी तटस्थता प्रकट की है सरकार को एन.पी.एस. स्कीम को बंदकर पुरानी पेंशन योजना को फिर से प्रारंभ कर देने के बारे में उनका कोई मत नहीं है।

इसी प्रकार से अध्ययन में सम्मिलित पुरानी पेंशन के पूर्ण बहुमत से थोड़े से कम 92.67 प्रतिशत पुरानी पेंशन के उत्तरदाताओं का मानना है कि नवीन पेंशन योजना को बंद करके पुरानी पेंशन योजना को दोबारा शुरू किया जाना चाहिए। क्योंकि एक कल्याणकारी राज्य होन के नाते सरकार का यह दायित्व बनता है कि वह अपने कर्मचारियों को उनकी वृद्धावस्था में सामाजिक सुरक्षा प्रदान करें। इसी तरह से अध्ययन में सम्मिलित पुरानी पेंशन के केवल 7.33 प्रतिशत उत्तरदाताओं ने नवीन पेंशन योजना को बंदकर पुरानी पेंशन योजना को फिर से चालू करने पर अपनी सहमति प्रदान की है। शोध अध्ययन के दौरान कर्मचारियों से की गई चर्चा में यह तथ्य सामने निकलकर आया है कि नई पेंशन योजना में कर्मचारी को किसी तरह का कोई विशेष लाभ प्राप्त नहीं होता है व अधिकतर कर्मचारियों को अभी तक इस योजना की कार्यप्रणाली के बारे में संपूर्ण जानकारी भी प्राप्त नहीं है, चूंकि यह पेंशन स्कीम बाजार आधारित है जिसके फलस्वरूप कर्मचारी को सेवानिवृत्ति के बाद मिलने वाली पेंशन राशि के लिए बाजार की स्थिति पर निर्भर रखना पड़ेगा जिसका परिणाम यह होगा कि कर्मचारी को अपनी पेंशन राशि की निश्चितता नहीं रहेगी, जबकि उसके



मासिक खर्च पहले से निश्चित है। पुरानी पेंशन लेने वाले कर्मचारियों की स्थिति ऐसी नहीं है वो सेवानिवृत्ति के बाद अपना जीवन बिना किसी मानसिक चिंता के व्यतीत करते हैं। उन्हें अपनी मिलने वाली मासिक पेंशन के बारे में किसी प्रकार की कोई चिंता नहीं रहती है।

अतः उपर्युक्त तुलनात्मक वर्गीकरण से स्पष्ट होता है कि अध्ययन में सम्मिलित नवीन पेंशन के 90.67 प्रतिशत कर्मचारियों ने अपनी सहमति प्रदान है कि नवीन पेंशन योजना को बंद कर पुरानी पेंशन योजना को कर्मचारियों के लिए फिर से शुरू करना चाहिए ताकि कर्मचारियों को सेवानिवृत्ति पर एक निश्चित पेंशन राशि प्राप्त हो सके व उनको वृद्धावस्था में सामाजिक सुरक्षा मिल सके। इसी तरह से अध्ययन में सम्मिलित पुरानी पेंशन के 92.67 प्रतिशत कर्मचारियों ने भी अपना मत प्रकट किया है कि नवीन पेंशन योजना को बंदकर सरकार द्वारा पुरानी पेंशन योजना को फिर से शुरू किया जाना चाहिए ताकि नवीन पेंशन में सम्मिलित कर्मचारियों को भी उनकी सेवानिवृत्ति के बाद पुरानी पेंशन में सम्मिलित कर्मचारी के समान ही सामाजिक सुरक्षा प्राप्त हो सके।

सारणी संख्या : 1.5

न्यूनतम पेंशन राशि मिलने के आधार पर वर्गीकरण

क्रम संख्या	नवीन पेंशन योजना			पुरानी पेंशन योजना		
	न्यूनतम पेंशन राशि कि निश्चितता	कुल संख्या	कुल प्रतिशत	न्यूनतम पेंशन राशि कि निश्चितता	कुल संख्या	कुल प्रतिशत
1	हाँ	00	00.00:	हाँ	138	92.00:
2	नहीं	136	90.67:	नहीं	00	00.00:
3	ज्ञात नहीं	14	09.33:	ज्ञात नहीं	12	08.00:
कुल योग		150	100.00:		150	100.00:

एन.पी. एस. से न्यूनतम पेंशन राशि

सारणी संख्या 1.5 में एन.पी.एस. में शामिल कर्मचारियों को न्यूनतम पेंशन राशि मिलने के आधार पर वर्गीकरण किया गया है। इस वर्गीकरण के विश्लेषण से स्पष्ट होता है कि अध्ययन में सम्मिलित नवीन पेंशन के शत-प्रतिशत से थोड़े से कम 90.67 प्रतिशत कर्मचारियों ने अपनी सहमति प्रदान की है कि उन्हें सेवानिवृत्ति के बाद एन.पी.एस से एक न्यूनतम मासिक पेंशन की सुनिश्चितता नहीं है, क्योंकि वो नवीन पेंशन में सम्मिलित हैं जिस कारण से उनको मिलने वाली पेंशन राशि अपनी इकट्टा की गई राशि को बाजार को बाजार में निवेश रिटर्न के आधार पर प्राप्त होगी। इसी तरह अध्ययन में शामिल नवीन पेंशन के बहुत कम 9.33 प्रतिशत कर्मचारियों को नवीन पेंशन योजना में न्यूनतम पेंशन राशि मिलने के बारे में ज्ञात नहीं है। नवीन पेंशन में शामिल कर्मचारियों को पुरानी पेंशन के लाभार्थियों को मिलने वाली न्यूनतम 9000 रुपये मासिक पेंशन की भी गारंटी प्राप्त नहीं है। पुरानी पेंशन के कर्मचारियों को सरकार द्वारा यह निश्चित मासिक पेंशन की गारंटी सामाजिक सुरक्षा के रूप में प्रदान की जाती है जो नवीन पेंशन में शामिल कर्मचारियों को प्रदान नहीं की जाती है नवीन पेंशन योजना में शामिल कर्मचारियों का मानना है कि इससे उनके साथ भेदभाव किया जा रहा है व इससे कर्मचारी कार्य करने के लिए हतोत्साहित हैं। कर्मचारियों का मानना है कि जब दोनो स्कीम में शामिल कर्मचारी समान पद पर समान कार्य समान परिस्थितियों में करते हैं तो वो समान सामाजिक सुरक्षा के भी हकदार है उन्हें भी सेवानिवृत्ति के बाद सरकार द्वारा न्यूनतम पेंशन राशि की सुविधा प्रदान की जानी चाहिए।



अतः संक्षेप में यह कहा जा सकता है कि एन.पी.एस. में शामिल किसी भी कर्मचारी को सेवानिवृत्ति के बाद एक न्यूनतम पेंशन राशि की सुनिश्चितता नहीं है। सेवानिवृत्ति के बाद न्यूनतम पेंशन राशि की सुनिश्चितता नहीं होने के कारण वो हमेशा मानसिक तनाव में रहते हैं। सेवानिवृत्ति के बाद पेंशन प्राप्ति प्रत्येक कर्मचारी का हक जो उसे सरकार द्वारा प्रदान किया जाना चाहिए।

इसी प्रकार से अध्ययन में सम्मिलित पुरानी पेंशन के सर्वाधिक शत-प्रतिशत से थोड़े से कम 92 प्रतिशत कर्मचारियों ने अपनी सहमति प्रदान की है की उन्हें सेवानिवृत्ति के बाद पुरानी पेंशन से एक न्यूनतम मासिक पेंशन की सुनिश्चितता है, क्योंकि वो पुरानी पेंशन में सम्मिलित है जिस कारण से उनको मिलने वाली पेंशन राशि सरकार द्वारा हर महीने प्राप्त होगी। इसी तरह अध्ययन में शामिल पुरानी पेंशन के बहुत कम 8 प्रतिशत कर्मचारियों को नवीन पेंशन योजना में न्यूनतम पेंशन राशि मिलने के बारे में ज्ञात नहीं है। पुरानी पेंशन में शामिल कर्मचारियों को उनके सेवानियमों के तहत सरकार द्वारा न्यूनतम 9000 रुपये मासिक पेंशन की सभी कर्मचारियों को प्रादान की जाती है। पुरानी पेंशन के कर्मचारियों को सरकार द्वारा यह निश्चित मासिक पेंशन की गारंटी सामाजिक सुरक्षा के रूप में प्रदान की जाती है जो नवीन पेंशन में शामिल कर्मचारियों को प्रदान नहीं की जाती है पुरानी पेंशन योजना में शामिल कर्मचारियों का मानना है कि ऐसे नवीन पेंशन के कर्मचारियों के साथ भेदभाव किया जा रहा है व इससे कर्मचारी कार्य करने के लिए हतोत्साहित हैं। कर्मचारियों का मानना है कि जब दोनों स्कीम में शामिल कर्मचारी समान पद पर समान कार्य समान परिस्थितियों में करते है तो वो समान सामाजिक सुरक्षा के भी हकदार हैं। उन्हे भी सेवानिवृत्ति के बाद सरकार द्वारा न्यूनतम पेंशन राशि की सुविधा प्रदान की जानी चाहिए।

अतः उपर्युक्त तुलनात्मक वर्गीकरण से स्पष्ट होता है कि अध्ययन में सम्मिलित नवीन पेंशन के 90.67 प्रतिशत कर्मचारियों को सेवानिवृत्ति के बाद न्यूनतम पेंशन राशि की सुनिश्चितता नहीं है, क्योंकि नवीन पेंशन में सम्मिलित सभी कर्मचारियों को उनके निवेश क्षेत्र से मिलने वाले लाभ के अनुसार ही पेंशन राशि प्राप्त होगी। इसी तरह से अध्ययन में सम्मिलित पुरानी पेंशन के 92 प्रतिशत कर्मचारियों को सेवानिवृत्ति के बाद न्यूनतम पेंशन राशि की सुनिश्चितता प्राप्त है, क्योंकि उनकी नियुक्ति 1 जनवरी, 2006 से पहले हुई। जिस कारण से उनको पुरानी पेंशन योजना का लाभ प्राप्त होगा जिसमें कर्मचारी को न्यूनतम 9000 हजार मासिक पेंशन राशि प्रदान किये जाने का प्रावधान है।

संदर्भ सूची

1. Laxmikanth, M . (2017). Indian Polity for civil service examination: McGrawHill Education(india)Private Limited (5th ed.). P.P- 25-26
2. Laxmikanth, M . (2017). Indian Polity for civil service examination: McGrawHill Education(india)Private Limited (5th ed.). P.P- 45-46
3. Report of the working group on social security for the tenth five year plan(2002-2007) Government of india Planning commission of india
4. <http://aicgpa.org/content/resc/forms/92ebe5e571.pdf>
5^प एल, आर. नौलखा, (2017) औद्योगिक सन्नियमण पेज. 475-476
6. <http://www.finhy.gov.in/Portals/0/hcspensionenglishind.pdf>
7. <http://www.npstrust.org.in/nps-state-governments>
8. <http://esaharyana.gov.in/Portals/0/report-on-census-of-haryana-government-employees-2011.pdf>
9. <http://www.npstrust.org.in/nps-state-governments>
10. Cannon. Edmund, & Tonks. Ian, (2013).The Value and risk of defined contribution pensoin schemes : international evidence. The journal of risk and insurance, Vol.80,No .1,pp.95-119.



11. Sukhen,Khali. (2014).A comparative study on pension benefits of government employees in India and Chile,Research paper, Vol:3, ISSN No.277-8160
12. Meena Chaturvedi, ED. (2007). Pension Reform Initiative in India- ICRIER. Pension Fund Regulatory Development Authority, Government of India.
13. Joao,F,Cocco.&Lopes,Paula.(2004).Defined benefit or defined contribution? : an empirical study of pension choices.
14. Oliva,S.Mitchell, & Smetters.(2003).The pension challenge risk transfer and retirement income security.Oxford university press,vol.12.(4).P.33
15. Joao,F.Cocco, & Lopes,Paula.(2004).Defined benefit or defined contribution?:an empirical study of pension choices.
16. Bhattacharya, B.K,(2003).Report of the Group to study the pension liabilities of the state Governments- Reserve Bank of india.
17. Ayanendu,Sanyal & Singh,Charan.(2013).Universal pension scheme in india. Bangalore Research paper. No 428
18. Goswami,Ranadev.(2001).Indain pension system : problems and prognosis. Indian Institute of Management,Bangalore.