अग्निपथ में नया रास्ता: दूसरे कार्यकाल के बाद नियमित भर्ती का अवसर

समाचार-संदर्भ: 4 नवंबर 2026 | प्रकाशन: 5 नवंबर 2026 | अद्यतन: 8 नवंबर 2026
मुख्य परीक्षा: GS-III: रक्षा-सुधार और सैन्य मानव-संसाधन



मौलिक प्रतीकात्मक चित्र: pcsmantra.com

खबरों में क्यों

4 नवंबर 2026 को **केंद्रीय मंत्रिमंडल** ने **अग्निपथ योजना** में एक बड़ा फैसला लिया: पहले चार साल के कार्यकाल के बाद **25 प्रतिशत अग्निवीरों** को योजना के मूल प्रावधान के अनुसार **नियमित सेवा** की पेशकश की जाएगी, जबकि शेष **75 प्रतिशत अग्निवीरों** को उनकी इच्छा पर **दो वर्ष का एक और कार्यकाल (engagement period)** दिया जाएगा। इस दूसरे कार्यकाल के बाद **सभी अग्निवीरों को नियमित सिपाही के रूप में भर्ती** होने का अवसर मिलेगा - बशर्ते वे स्वयं इच्छुक हों और चयन-मानदंड पूरे करें। यानी अब हर अग्निवीर के लिए सशस्त्र बलों में स्थायी सेवा का मार्ग खुल गया है।

अग्निपथ योजना: मूल ढाँचा

परिचय: अग्निपथ योजना जून 2022 में शुरू हुई थी। इसके तहत तीनों सेनाओं में जवानों की भर्ती **"अग्निवीर"** के रूप में **चार वर्ष की सेवा-अवधि** के लिए होती है। मूल प्रावधान था कि कार्यकाल पूरा होने पर **25 प्रतिशत** अग्निवीर ही नियमित सेवा में बने रहेंगे; शेष **75 प्रतिशत** को कर-मुक्त **"सेवा-निधि" पैकेज** (लगभग 11.71 लाख रुपये) देकर सेवामुक्त किया जाता, और उन्हें पेंशन नहीं मिलती। चार वर्षों में मासिक वेतन लगभग 30,000 रुपये से बढ़कर 40,000 रुपये होता है, जिसका एक हिस्सा सेवा-निधि कोष में जमा होता है, जिसमें सरकार भी बराबर का योगदान देती है।

क्या थी चिंता: योजना पर सबसे बड़ा सवाल यही उठता रहा कि 75 प्रतिशत अग्निवीरों का भविष्य क्या होगा - चार साल की सेवा के बाद नौकरी का भरोसा नहीं, पेंशन नहीं। विभिन्न राज्यों और केंद्रीय सशस्त्र पुलिस बलों (CAPF) ने पूर्व-अग्निवीरों के लिए भर्ती में आरक्षण/प्राथमिकता के प्रावधान किए, परंतु सेना में ही स्थायी सेवा की संभावना सीमित रहती।

नया फैसला: तीन-चरणीय मार्ग

कैबिनेट के फैसले से अग्निवीरों के लिए अब एक स्पष्ट तीन-चरणीय रास्ता बन गया है:

पहला चरण: चार वर्ष का प्रारंभिक कार्यकाल - यह पहले की तरह जारी रहेगा।

दूसरा चरण: मेरिट के आधार पर 25 प्रतिशत अग्निवीरों को सीधे नियमित सेवा की पेशकश; शेष 75 प्रतिशत को, यदि वे चाहें, **दो वर्ष का दूसरा कार्यकाल**। यह निर्णय सशस्त्र बलों की सिफारिश पर लिया गया है।

तीसरा चरण: दूसरे कार्यकाल के बाद **सभी इच्छुक अग्निवीर** चयन-मानदंड पूरे करने पर नियमित सिपाही के रूप में भर्ती होंगे।

दूसरे कार्यकाल में **उच्च पारिश्रमिक, बढ़ा हुआ सेवा-निधि पैकेज और वरिष्ठता (seniority) के लाभ** भी होंगे। सरकार के अनुसार यह व्यवस्था अग्निवीरों की आकांक्षाओं और संगठनात्मक दक्षता - दोनों को जोड़ने के बाद ली गई है।

चार वर्षों का आकलन क्या कहता है

रक्षा बलों ने योजना के चार वर्षों के कार्यान्वयन का विस्तृत मूल्यांकन किया, जिसमें अग्निवीरों का प्रदर्शन कौशल, प्रेरणा, शारीरिक दक्षता और तकनीकी अनुकूलन के मामले में **सराहनीय** पाया गया। मुख्य उपलब्धियाँ:

भौगोलिक विस्तार: देश के अधिक जिलों तक भर्ती की पहुँच बढ़ी।

पारदर्शिता: भर्ती प्रक्रिया अधिक मानकीकृत और पारदर्शी हुई।

गुणवत्ता: शारीरिक दक्षता, मनोबल, अनुशासन और प्रतिस्पर्धी भावना का उच्च स्तर।

कौशल-वृद्धि: सेवा के दौरान तकनीकी अनुकूलन और शिक्षा में सुधार।

महिला-भागीदारी: सशस्त्र बलों की विभिन्न शाखाएँ महिलाओं के लिए खुलीं।

इन्हीं आधारों पर सरकार ने **अग्निपथ योजना जारी रखने** का निर्णय किया है।

महत्व और विश्लेषण

योजना की सबसे बड़ी आलोचना का उत्तर: 75 प्रतिशत अग्निवीरों के भविष्य की अनिश्चितता योजना की मूल आलोचना थी। "दूसरा कार्यकाल + सबके लिए नियमित भर्ती का मार्ग" अनिश्चितता कम करने की दिशा में बदलाव है। फिर भी इच्छा और चयन-मानदंड पूरे करना जरूरी है; इसे बिना शर्त स्थायी नियुक्ति की गारंटी नहीं मानना चाहिए।

युवा प्रोफ़ाइल बनाम अनुभव: अग्निपथ का एक उद्देश्य सेना की आयु-प्रोफ़ाइल कम रखना था। अब जब अधिकांश अग्निवीर नियमित सेवा में जा सकेंगे, तो आयु-प्रोफ़ाइल और प्रशिक्षण-लागत के बीच संतुलन कैसे रहेगा, यह देखना होगा - चयन-मानदंड ही इस संतुलन का असली उपकरण होंगे।

वित्तीय पहलू: यदि बड़ी संख्या में अग्निवीर नियमित सेवा में आते हैं, तो दीर्घकाल में पेंशन-भार बढ़ेगा - योजना का एक प्रमुख वित्तीय तर्क (रक्षा पेंशन-बिल में कमी) आंशिक रूप से बदल सकता है।

अमल की चुनौतियाँ: "चयन-मानदंड" क्या होंगे, दूसरे कार्यकाल की मजबूत शर्तें कितनी आकर्षक होंगी, और प्रत्येक बैच में वास्तव में कितने अग्निवीर नियमित होंगे - यही तय करेगा कि फैसला जमीन पर कितना बदलाव लाता है।

आगे की राह

- **नियम-ढाँचा:** दूसरे कार्यकाल की सेवा-शर्तें, वेतन-वृद्धि और चयन-मानदंड स्पष्ट तथा सार्वजनिक होने चाहिए।
- **क्रियान्वयन:** पहले बैच (2022 भर्ती) के कार्यकाल-पूर्णता के साथ नई व्यवस्था की वास्तविक कसौटी।
- **समीक्षा-बिंदु:** नियमित भर्ती के प्रतिशत, वरिष्ठता-लाभ का गणित और पेंशन-भार पर दीर्घकालिक प्रभाव की समीक्षा।

परीक्षा के लिए महत्त्व

मेन्स (GS-III): रक्षा-सुधार और मानव-संसाधन नीति; अग्निपथ योजना - उद्देश्य, आलोचना और पाठ्यक्रम-सुधार; सशस्त्र बलों में भर्ती-मॉडल और उनका वित्तीय-संगठनात्मक प्रभाव।

रक्षा-क्षमता में मानव-संसाधन के साथ अवसंरचना की भूमिका भी पढ़ें: न्योमा एयरबेस: ऊँचाई पर भारी एयरलिफ्ट

मुख्य परीक्षा अभ्यास प्रश्न

"कैबिनेट का हालिया निर्णय अग्निपथ योजना की मूल आलोचना का उत्तर है।" इस कथन का समालोचनात्मक परीक्षण कीजिए। (250 शब्द, 15 अंक)

उत्तर की रूपरेखा

भूमिका में: अग्निपथ योजना (2022) और 4 नवंबर 2026 के कैबिनेट निर्णय का सार - 75% अग्निवीरों के लिए दो वर्ष का दूसरा कार्यकाल और उसके बाद सभी के लिए नियमित भर्ती का मार्ग।

मुख्य भाग में: मूल आलोचना: 75% के भविष्य की अनिश्चितता, पेंशन-विहीनता; निर्णय कैसे उत्तर देता है: इच्छा-आधारित दूसरा कार्यकाल, उच्च पारिश्रमिक, बढ़ी सेवा-निधि, वरिष्ठता-लाभ, सबके लिए स्थायी सेवा का द्वार; चार वर्षों के सकारात्मक मूल्यांकन का समर्थन। प्रतिवाद/सीमाएँ: चयन-मानदंडों और सेवा-शर्तों की पारदर्शिता जरूरी है; आयु-प्रोफ़ाइल का उद्देश्य कितना बचेगा; दीर्घकालिक पेंशन-भार; वास्तविक प्रतिशत क्रियान्वयन पर निर्भर।

निष्कर्ष में: निर्णय दिशा में एक व्यापक कोर्स-करेक्शन है; सफलता अब विस्तृत नियमों और पारदर्शी क्रियान्वयन में निहित है।

स्रोत

1. प्रेस सूचना ब्यूरो (PIB): Cabinet creates a pathway for all Agniveers to be absorbed in Defence Forces (4 नवंबर 2026)