

इकाई 34 मज़दूरी और बोनस की समस्या

इकाई की रूपरेखा

34.0 उद्देश्य

34.1 प्रस्तावना

34.2 विनिर्माण क्षेत्र में मज़दूरी और बोनस

34.2.1 विसमुच्चय दृष्टिकोण

34.2.2 बोनस

34.3 सार्वजनिक क्षेत्र में मज़दूरी

34.4 सारांश

34.5 शब्दावली

34.6 कुछ उपयोगी पुस्तकें एवं संदर्भ

34.7 बोध प्रश्नों के उत्तर अथवा संकेत

34.0 उद्देश्य

यह इकाई अर्थव्यवस्था के विभिन्न क्षेत्रों के लिए मज़दूरी की प्रवृत्तियों की विवेचना करता है। इस इकाई को पढ़ने के बाद आप:

- जान सकेंगे कि क्या औसत औद्योगिक मज़दूरी में वृद्धि हो रही है अथवा नहीं;
- ज्ञान प्राप्त करेंगे कि उदारीकरण के पश्चात् वेतन अर्जित करने वालों की तुलना में औद्योगिक श्रमिकों की औसत मज़दूरी में वृद्धि हुई है अथवा कमी; और
- सार्वजनिक तथा निजी क्षेत्रों के मज़दूरी में अन्तर का पता कर सकेंगे।

34.1 प्रस्तावना

भारत की अर्थव्यवस्था श्रम-अधिगण अर्थव्यवस्था है और विश्व की अधिकांश निर्धन जनसंख्या यहाँ निवास करती है। हमारे नीति निर्माताओं का पहले विश्वास था कि रोज़गार का सृजन करके निर्धनता को मिटाया जा सकता है, और इसलिए, उन्होंने रोज़गार सृजन पर अधिक बल दिया। किंतु यह देखा गया कि रोज़गार अकेले निर्धनता को दूर नहीं कर सकता, क्योंकि बड़ी संख्या में गरीबों को लाभप्रद रोज़गारों से भी अत्यन्त कम मज़दूरी मिल रही थी। इसलिए मज़दूरी के स्तर का महत्त्व है और इस इकाई में हम औद्योगिक क्षेत्र में भारतीय श्रमिकों की मज़दूरी और आय का अध्ययन करेंगे।

आप पूछ सकते हैं कि मज़दूरी इतनी कम क्यों है और इस संबंध में क्या किया जा सकता है। मानक श्रमिक माँग और पूर्ति वक्र का उपयोग करके, हम यह तर्क दे सकते हैं कि मज़दूरी का निर्धारण संतुलन में होता है। मज़दूरी का स्तर (उच्च अथवा न्यून) मुख्य रूप से दो बातों पर निर्भर करता है: श्रमिक का अवसर लागत (अर्थात् एक श्रमिक जो वैकल्पिक कार्य कर सकता है), और श्रमिकों की सीमान्त उत्पादकता (अर्थात्, एक श्रमिक अतिरिक्त एक घंटा काम करके कितना निर्गत उत्पादित कर सकता है)।

पहले, श्रमिक का अवसर लागत लेते हैं। कल्पना कीजिए, गाँव में एक गरीब आदमी रोज़गार की खोज में निकटवर्ती शहर जाने पर विचार करता है जिससे वह 2000 रु. मासिक मज़दूरी कमा सकता है। यदि उसकी वर्तमान आय कम है और इसमें वृद्धि होने की आशा नहीं है तो वह गाँव

छोड़ देगा। इसलिए निकटवर्ती शहर में उसके श्रम की पूर्ति की अवसर लागत 2000 रु. (उसकी यात्रा से जुड़ी लागतों को छोड़कर) है। अब यह समझना कठिन नहीं है कि यदि इस गाँव में कृषि की दशा खराब है (वर्षा का अभाव, अनुर्वर भूमि, पूरे वर्ष में सिर्फ एक फसल), तो 2000 रु. प्रतिमाह गाँव छोड़ने के लिए पर्याप्त प्रोत्साहन होगा। दूसरी ओर, यदि कृषि में समृद्धि होती तो संभवतया श्रमिक वहीं रहते। यही तर्क आप अन्य अनेक संदर्भों में यह समझने के लिए प्रयोग कर सकते हैं कि विभिन्न प्रदेशों में और विभिन्न प्रकार के श्रमिकों के लिए मज़दूरी में भिन्नता क्यों है। अब उत्पादकता पर विचार कीजिए। श्रमिकों की उत्पादकता भिन्न-भिन्न होती है। अनेक मामलों में यह स्पष्ट है। रेलवे स्टेशनों पर जवान और स्वस्थ कुली द्वारा अधिक कमाने की संभावना होती है क्योंकि उन्हें अधिक काम मिलता है। अनेक पेशों में जैसे कृषि कार्य, मालों की ढुलाई, आयरन फाउण्ड्री इत्यादि में शारीरिक शक्ति उत्पादकता का स्पष्ट निर्धारक होता है। शारीरिक शक्ति के बाद कौशल का स्थान आता है जैसे सोनार, नाई, बढ़ई इत्यादि का कौशल जिन्हें सामान्यतया परिवार के सदस्यों से ही वर्षों के प्रशिक्षण पश्चात् सीखा जाता है। किंतु आधुनिक उद्योगों में उत्पादकता का सबसे महत्त्वपूर्ण स्रोत शिक्षा है, जो प्रौद्योगिकी, व्यवसाय, लेखा, प्रबन्धन इत्यादि के बारे में ज्ञान देता है। उत्पादकता की माप अनेक तरीकों से की जा सकती है। किंतु हम इस बुनियादी तथ्य पर सहमत हो सकते हैं कि श्रमिक जो अन्य श्रमिकों की तुलना में एक अतिरिक्त घंटा काम करके अधिक बेहतर अथवा अधिक उत्पादन करने में सक्षम है, के अधिक आय अर्जित करने की संभावना होती है।

इसलिए, यहाँ मुख्य तर्क यह दिया गया है कि दो तथ्यों अवसर लागत और सीमान्त उत्पादकता में से दोनों अथवा एक मज़दूरी के उच्च अथवा न्यून स्तरों की व्याख्या कर सकता है। निःसंदेह, अनेक अन्य कारक भी हैं जो मज़दूरी को प्रभावित कर सकते हैं जैसे उच्च मज़दूरी लागू करने की सरकार की नीति, और ट्रेड यूनियनों की भूमिका। विशेष रूप से सर्वत्र सरकार आधार स्तर मज़दूरी, जिसे न्यूनतम मज़दूरी कहा जाता है, से नीचे मज़दूरी को नहीं गिरने देती है। यद्यपि कि इस तरह के हस्तक्षेप से कुछ प्रदेशों अथवा कुछ उद्योगों में बेरोज़गारी पैदा हो सकती है, नियोजित श्रमिकों के लिए उच्च जीवन स्तर की दृष्टि से लाभ को रोज़गार की हानि की क्षतिपूर्ति के लिए पर्याप्त माना जाता है।

यद्यपि कि भारत में श्रम प्रचुर मात्रा में उपलब्ध है, और अधिकांश श्रमिक अपनी जाति के अनुरूप परम्परागत कौशल से भी सम्पन्न है। आधुनिक औद्योगिक समाज में इन कौशलों का सीमित बाज़ार है, जहाँ कारखानों और आधुनिक व्यवसायों के लिए उपयुक्त कौशलों के हस्तांतरण का मुख्य वाहन औपचारिक शिक्षा है। चूँकि अधिकांश श्रमिकों को अत्यन्त ही कम शिक्षा प्राप्त है, उनके कौशल का स्तर भी कम है, जिसका अर्थ यह हुआ कि वे समाज के अधिक शिक्षित वर्ग की तुलना में कम उत्पादक होंगे। इसलिए, हम कह सकते हैं कि भारत में गरीब लोग दोनों ही प्रकार से अभिशप्त हैं - उनके श्रम का अवसर लागत और उत्पादकता दोनों कम हैं। यही मुख्य कारण है जिससे मज़दूरी कम है और रोज़गार मिलने पर भी अनेक लोग निर्धन हैं।

यह बताया जा चुका है कि ठीक से समझने के लिए अर्थव्यवस्था के अलग-अलग क्षेत्रों-कृषि, उद्योग इत्यादि को देखना महत्त्वपूर्ण होगा। इस इकाई में, हम मुख्य रूप से संगठित उद्योग पर विचार करेंगे। पहले हम विनिर्माण क्षेत्र पर विचार करेंगे और फिर हम सार्वजनिक क्षेत्र को लेंगे और दोनों मामलों में हम वास्तविक मज़दूरी में रुझान तथा संबंधित विषयों पर ध्यान केन्द्रित करेंगे। उत्पादकता, अवसर लागत और ट्रेड यूनियन से जुड़े सवाल कुछ अधिक गंभीर हैं जिस पर हम संक्षेप में विचार करेंगे।

मज़दूरी और रोज़गार के संबंध में अनेक स्रोतों से आँकड़े प्राप्त होते हैं:

(i) पहला और सबसे प्रमुख स्रोत भारतीय वार्षिक सर्वेक्षण (Annual Survey of India) है, जो संपूर्ण विनिर्माण क्षेत्र के लिए संयंत्र स्तर पर रोज़गार, मज़दूरी और उत्पादन सांख्यिकी एकत्र करता

है। इसलिए इस स्रोत से अलग-अलग उद्योगों के लिए समुच्चय आँकड़े उपलब्ध होते हैं। (ii) श्रम मंत्रालय के प्रकाशनों में भी इन आँकड़ों को पुनः प्रकाशित किया जाता है। (iii) विनिर्माण क्षेत्र के अंतर्गत, सार्वजनिक क्षेत्र के उपक्रमों (PSE) का अलग-अलग सर्वेक्षण किया जाता है और उनकी मज़दूरी और नियोजन आँकड़ा सार्वजनिक उपक्रम सर्वेक्षणों में प्रकाशित किया जाता है। (iv) चयनित विनिर्माण खनन और बागान उद्योगों में श्रम ब्यूरो द्वारा किया गया पेशागत मज़दूरी सर्वेक्षण (Occupational Wage Surveys) है। इस सर्वेक्षण की एक कमी यह है कि ये सर्वेक्षण नियमित अंतराल पर नहीं किए गए हैं। इसके बावजूद भी शोधकर्त्ताओं के लिए यह कई मायने में अत्यन्त ही उपयोगी है। (v) मज़दूरी और रोज़गार आँकड़ों का एक अन्य स्रोत राष्ट्रीय प्रतिदर्श सर्वेक्षण संगठन है, जो पाँच वर्ष के अंतराल पर मज़दूरी, रोज़गार और शिक्षा के संबंध में पारिवारिक सर्वेक्षण करता है। (vi) अंत में, प्रत्येक दस वर्ष पर होने वाले जनगणना प्रतिवेदन भी हैं जिसमें पूरी अर्थव्यवस्था से संबंधित मज़दूरी आँकड़ा होता है।

इस प्रयोजन के लिए हम मुख्य रूप से ए एस आई और पी एस ई आँकड़ों का उपयोग करेंगे।

बोध प्रश्न 1

1) मज़दूरी के दो मुख्य निर्धारकों की चर्चा कीजिए?

.....

.....

.....

.....

.....

2) श्रमिक माँग और पूर्ति वक्र बनाइए और निम्नलिखित प्रश्नों का उत्तर दीजिए?

- क) श्रमिक के अवसर लागत में वृद्धि होने से श्रमिक पूर्ति वक्र ऊपर की ओर बढ़ेगा।
- ख) श्रमिक के अवसर लागत में वृद्धि से संतुलन मज़दूरी कम होगा।
- ग) श्रमिक की सीमान्त उत्पादकता में सुधार होने से सन्तुलन मज़दूरी घटेगा।
- घ) श्रमिक की सीमान्त उत्पादकता में सुधार होने से रोज़गार में वृद्धि होगी।

34.2 विनिर्माण क्षेत्र में मज़दूरी और बोनस

सिद्धान्त में हम मज़दूरी दर पर अधिक ध्यान केन्द्रित करते हैं और यदि हम रोज़गार निर्धारित करते हैं तो हम एक श्रमिक का प्रति समय इकाई (दिन, माह, अथवा वर्ष) मज़दूरी आय की गणना कर सकेंगे। किंतु वास्तव में हमारे पास कदाचित ही मज़दूरी दर संबंधी आँकड़ा होता है। कारखाने में यदि एक सांख्यिकीविद् को मज़दूरी दर (उदाहरण के लिए प्रति घंटा) के संबंध में आँकड़ा संग्रह करना है, तो उसे सभी प्रकार के श्रमिकों जैसे मेकैनिक, इलैक्ट्रिशियन, सफाईकर्मी, मटेरियल हैंडलर, फोरमैन, पर्यवेक्षक, क्लर्क इत्यादि पर विचार करना होगा। यह अव्यवहारिक है, इसलिए सामान्य रूप से प्रचलन यह है कि सभी श्रमिकों (जिसका वर्गीकरण कतिपय मोटे शीर्षों जैसे कुशल-अकुशल, अथवा ब्लू कॉलर और व्हाइट कॉलर इत्यादि में किया जा सकता है) का दी गई समय की इकाई (पुनः माह अथवा वर्ष) में कुल मज़दूरी बिल संबंधी आँकड़ा एकत्र किया जाता है, और साथ ही साथ कुल रोज़गार भी रिकार्ड किया जाता है। तत्पश्चात् कुल मज़दूरी बिल को रोज़गार से विभाजित करने से हमें विशेष श्रमिक की औसत मज़दूरी आय (प्रति माह अथवा वर्ष) प्राप्त होती

है। यह आँकड़ा यद्यपि कि पूर्णतः नहीं फिर भी मज़दूरी दर के सदृश होगा। इसका सीधा कारण यह है कि हो सकता है कि कुछ श्रमिकों ने समयोपरि कार्य किया हो और श्रमिकों के अनेक प्रकार हैं, औसत आय आँकड़ा हमें मज़दूरी दरों के बारे में बहुत ही कम जानकारी दे सकता है। इसलिए, अनुभव सिद्ध विश्लेषण में, हमें आँकड़ों की विवेचना करने में अत्यधिक सावधान रहना चाहिए।

ए एस आई आँकड़ों से हम औद्योगिक श्रमिकों की औसत वार्षिक आय की गणना समय और सारे उद्योगों के संदर्भ में कर सकते हैं। आगे, आँकड़ों का वर्गीकरण दो प्रकार के कर्मचारियों के लिए किया जा सकता है : श्रमिक और गैर श्रमिक कर्मचारी। पहले श्रेणी से अभिप्राय उत्पादन की प्रक्रिया में सम्मिलित कर्मचारियों से है, जिन्हें बहुधा शॉप-फ्लोर श्रमिक अथवा ब्लू-कॉलर श्रमिक कहा जाता है। हम उन्हें सिर्फ श्रमिक कहेंगे। दूसरी श्रेणी से अभिप्राय पर्यवेक्षकों और उच्च पदस्थ कर्मचारियों से है जो उत्पादन का प्रबन्ध करते हैं, अथवा बाह्य सेवाएँ उपलब्ध कराते हैं (जैसे लेखाकार, बिक्री से जुड़े लोग इत्यादि)। हम उन्हें वेतन अर्जित करने वाला कहेंगे। पहले हम वार्षिक वास्तविक मज़दूरी (श्रमिक की औसत आय) और वार्षिक वास्तविक वेतन (वेतन अर्जित करने वाले की औसत आय) की प्रवृत्तियों पर चर्चा करेंगे। आँकड़े वास्तविक रूप में अभिव्यक्त किए गए हैं ताकि दो समयावधियों में तुलना की जा सके और 1982 को आधार वर्ष मानकर सामान्य वस्तुओं के लिए औद्योगिक श्रमिकों हेतु उपभोक्ता मूल्य सूचकांक की सहायता से सांकेतिक आँकड़ों को वास्तविक आँकड़ों में बदला गया है।

एक छोटा किंतु महत्त्वपूर्ण विषय यह है कि आय आँकड़ों में सभी प्रकार के भुगतान जैसे मूल मज़दूरी, बोनस और नकद भत्ता सम्मिलित हैं, जिसके लिए हम इस चरण पर कोई विभेद नहीं करते हैं और इन्हें सीधे-सीधे मज़दूरी अथवा वेतन कहते हैं। किंतु बाद में हम उनमें भेद करेंगे।

तालिका 34.1 में 1967 से मज़दूरी और वेतन प्रवृत्तियों को संक्षेप में दर्शाया गया है। दोनों की प्रवृत्ति कभी-कभी मामूली गिरावटों के साथ बढ़ने की रही है जैसा कि तालिका 34.1 में स्पष्ट रूप से अधिक निरन्तर आँकड़ों में दर्शाया गया है। दोनों वर्षों में लगभग एक ही समय में वृद्धि और गिरावट आई है और यह निश्चित तौर पर दोनों प्रकार के कर्मचारियों के लिए स्पष्ट लाभ का वृत्तान्त है। तथापि, वेतन में मुख्य रूप से 1970 और 1980 के बीच वृद्धि हुई है। 1960 और 1970 के बीच, तीव्र वृद्धि और तीव्र गिरावट दोनों देखी गई परिणामस्वरूप स्थिर औसत बना रहा जबकि 1970 के आगे सत् रूप से वृद्धि हुई तुलनात्मक रूप से, मज़दूरी क्रम में कम अनियमित वृद्धि और कमी हुई है जिससे दशक के अंत में औसत वृद्धि दर्ज की गई इसने 1970 और 1980 के बीच अधिक वृद्धि दर्ज किया।

इन वृद्धि प्रवृत्तियों के कारण मज़दूरी और वेतन दोनों में दीर्घकालीन वृद्धि हुई वर्ष 1997 में वास्तविक मज़दूरी 1967 की तुलना में लगभग दोगुना है और वास्तविक वेतन में दोगुनी से थोड़ी कम वृद्धि हुई दोनों आय (वेतन-मज़दूरी) आँकड़ों में अंतर भी 1990 तक 8000 रु. के लगभग (1982 के मूल्यों पर) स्थिर रहा। यह आकृति-34.1 से और तालिका-34.1 में वेतन-मज़दूरी अनुपातों से भी बिल्कुल स्पष्ट है जो 1973 में 2.36 से 1988 में 1.85 तक महत्त्वपूर्ण गिरावट दर्शाता है। दो वास्तविक आँकड़ों में अंतर बढ़ कर लगभग 11000 करोड़ रु. के करीब हो गया और वेतन-मज़दूरी अनुपात में भी वृद्धि हुई।

तालिका 34.1 : वास्तविक मज़दूरी और वेतन

वर्ष	वार्षिक वास्तविक वेतन	वार्षिक वास्तविक मज़दूरी	वेतन-मज़दूरी अनुपात
1967	13901	5989	2.32
1970	16169	6839	2.36
1973	16760	7028	2.38

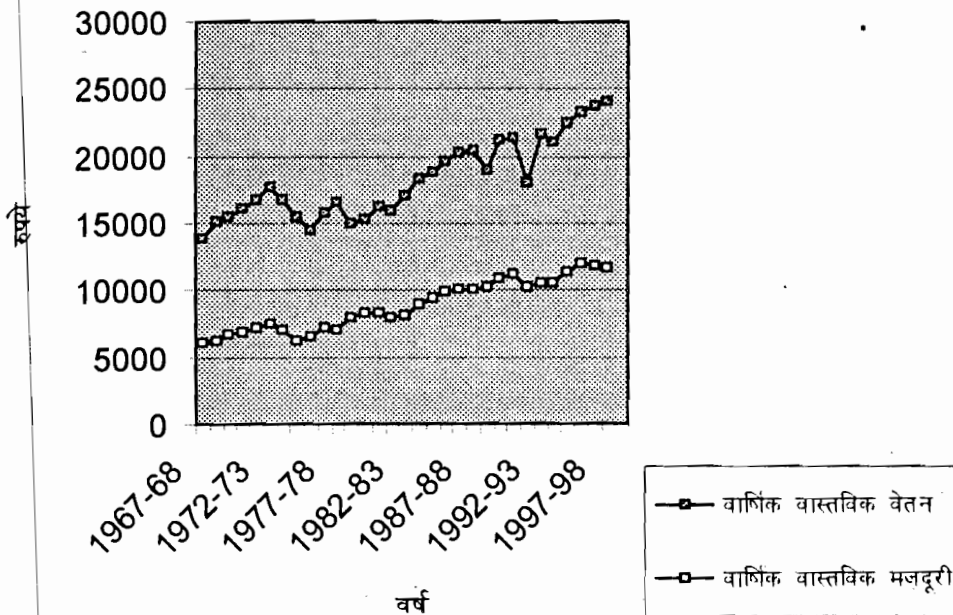
वर्ष	वार्षिक वास्तविक वेतन	वार्षिक वास्तविक मज़दूरी	वेतन-मज़दूरी अनुपात
1976	15818	7257	2.18
1979	15282	8293	1.84
1982	17075	8155	2.09
1985	19575	9882	1.98
1988	18958	10227	1.85
1991	20558	9467	2.17
1994	22479	11364	1.98
1997	24105	11591	2.08

स्रोत : उद्योगों का वार्षिक सर्वेक्षण और इंडियन लेबर ईयर बुक, विभिन्न अंक

नोट : वास्तविक मज़दूरी की गणना वर्ष 1982 को आधार वर्ष मानकर सामान्य वस्तुओं के लिए औद्योगिक श्रमिकों हेतु उपभोक्ता मूल्य सूचकांक का उपयोग करके की गई है।

अनेक कारणों से ये प्रेक्षण महत्त्वपूर्ण हैं। पहला, मज़दूरी और वेतन में वृद्धि की सत् प्रवृत्ति कुछ-कुछ नियोजन और औद्योगिक विवाद आँकड़ों के विषम है। नियोजन क्रम शृंखला 1980 और 1990 के बीच कोई वृद्धि नहीं दर्शाता है जिससे पता चलता है कि रोज़गार प्रवृत्ति अथवा प्रथा में आमूल-चूल परिवर्तन हुआ। इसी प्रकार औद्योगिक शृंखला में भी भारी परिवर्तन देखे गए हैं। किंतु मज़दूरी शृंखला में आश्चर्यजनक रूप से सकारात्मक परिवर्तन हुआ जिससे पता चलता है कि नियोजित श्रमिक के आय के स्तर में कोई खास परिवर्तन नहीं हुआ। अस्सी के पूरे दशक में मज़दूरी और वेतन में वृद्धि होती रही जबकि नियोजन में अचानक ही जड़त्व आ गया। दूसरा, उदारीकरण के पश्चात् भी मज़दूरी और वेतन में वृद्धि होती रही जो कि स्वागतयोग्य विशेषता है और अनेक आलोचकों के दावों के विपरीत है।

आकृति 34.1 : वार्षिक वास्तविक मज़दूरी और वेतन



तीसरा, यह अत्यंत ही गूढ़ तथ्य है कि उदारीकरण पश्चात् अवधि में वेतन में मज़दूरी की अपेक्षा अधिक तीव्र दर से वृद्धि हुई है, जिसके कारण दोनों के बीच अंतर हाल में बढ़ गया है। आर्थिक सिद्धान्त यह पूर्वानुमान करता है कि अधिक व्यापार के कारण (उदारीकरण का अर्थ है अधिक विदेश व्यापार) विकासशील देश को श्रम-प्रधान उत्पादों में लाभ होना चाहिए जिसके परिणामस्वरूप श्रमिकों, विशेषकर अकुशल श्रमिकों को अधिक मज़दूरी मिलती है। इस संबंध में अनुभवसिद्ध साक्ष्य मिले-जुले हैं और अन्यथा निकले परिणामों के नए स्पष्टीकरण हैं। भारतीय संदर्भ में हालाँकि श्रमिकों और वेतन अर्जित करने वालों का हमारा वर्गीकरण कुशलता के आधार पर नहीं है वेतन-मज़दूरी अंतर में वृद्धि जिसमें वेतन में अपेक्षाकृत अधिक वृद्धि हुई है अन्तरराष्ट्रीय दृष्टिकोण का समर्थन नहीं करता है। अतएव, इस परिघटना की अधिक सावधानीपूर्वक स्पष्टीकरण की आवश्यकता है।

34.2.1 विसमुच्चय दृष्टिकोण

अगला महत्त्वपूर्ण प्रश्न है : क्या यह वृद्धि सभी उद्योगों में दर्ज की गई? क्या वृद्धि की गति सभी उद्योगों में समान रही या अलग-अलग? चूँकि मज़दूरी और वेतन प्रवृत्तियों जिस पर हमने विचार किया सिर्फ़ औसत हैं यह समझने के लिए वृद्धि में अंतर के बारे में अलग से अध्ययन करना होगा कि क्या वृद्धि की इस दौड़ में कोई उद्योग पीछे छूट गया है।

इस प्रश्न का उत्तर विसमुच्चय आँकड़ों (दो या तीन अंक स्तरों) का विश्लेषण कर और सभी उद्योगों पर विचार करके दिया जा सकता है। किंतु इसे कुछ संक्षिप्त किया जा सकता है और उसमें से कुछ महत्त्वपूर्ण पहलुओं का चयन किया जा सकता है। यहाँ हम कुछ उद्योगों जिन्होंने अत्यन्त ही अलग-अलग प्रवृत्ति दर्शाई है की जाँच करके ऐसा करने का प्रयास करते हैं। वास्तविक वार्षिक वेतन और मज़दूरी के मामले में सात उद्योगों, जैसे कि, तम्बाकू, वस्त्र, सीमेन्ट, लौह तथा इस्पात, पेट्रोलियम शोधक और मोटर वाहन की तुलना की गई है। तालिका 34.2 और 34.3 में क्रमशः मज़दूरी और वेतन के तुलना का विहंगम अवलोकन प्रस्तुत किया गया है जबकि आकृति 34.2 और 34.3 में अधिक व्यापक वर्ष दर वर्ष तुलना की गई है।

तालिका 34.2 : अन्तर-उद्योग वार्षिक वास्तविक मज़दूरी (रु. वर्ष 1982 के मूल्यों पर)

उद्योग	1970	1980	1990
तम्बाकू	2,681	2,639	3,410
वस्त्र	7,626	10,004	11,418
सीमेन्ट	8,389	10,871	12,209
रसायन	8,673	11,000	12,209
लौह तथा इस्पात	9,924	12,303	15,823
मोटर वाहन	11,176	12,796	18,996
पेट्रोलियम शोधक	19,614	14,970	29,163
संपूर्ण उद्योग औसत	6,839	8,247	11,245

स्रोत : उद्योगों का वार्षिक सर्वेक्षण

जहाँ तक मज़दूरी का संबंध है प्रायः सभी सात उद्योगों (तम्बाकू छोड़कर) में वृद्धि की प्रवृत्ति एक जैसी थी, और संपूर्ण विनिर्माण क्षेत्र में भी ऐसी ही स्थिति थी। किंतु इस तालिका का प्रयोजन उद्योगों के बीच असमानता को दर्शाना है न कि उनके बीच समानता को। सबसे पहले सबसे कम भुगतान करने वाले तम्बाकू उद्योग और सबसे अधिक भुगतान करने वाले पेट्रोलियम शोधक उद्योग के बीच भारी अंतर को देखिए। अन्य सभी उद्योगों में तम्बाकू सबसे कम भुगतान करने वाला है। इस उद्योग में मज़दूरी अत्यन्त ही कम स्तर पर बनी रही और सिर्फ 1980 के बाद ही इसमें मामूली वृद्धि हुई विशेषकर बीड़ी निर्माण उद्योग में अकुशल श्रमिकों की प्रधानता सत् रूप से कम मज़दूरी का मुख्य कारण हो सकती है। इसके विपरीत दूसरे श्रम प्रधान उद्योग वस्त्र में, मज़दूरी में 1970 और 1970 के बीच सत् वृद्धि हुई किंतु उसके बाद इसकी गति भी धीमी पड़ गई, इसका कारण संभवतया औद्योगिक विवाद था जिससे यह उद्योग 1980 के दशक के आरम्भ में पीड़ित रहा था।

इसी दृश्य के दूसरे छोर पर आधुनिक और पूँजी प्रधान उद्योग है जैसे मोटर वाहन उद्योग और पेट्रोलियम शोधक। इन उद्योगों में विशेषकर पेट्रोलियम शोधक में, मज़दूरी का स्तर अत्यन्त ही ऊँचा है और 1980 के दशक में दोनों में असाधारण वृद्धि हुई थी। पेट्रोलियम शोधन उद्योग में 1980 के दशक के आरम्भ में विशेष स्थिति थी जब इसके रोजगार में इसकी मज़दूरी भुगतानों की अपेक्षा अकस्मात् वृद्धि हुई तथा लगातार तीन वर्षों तक इसमें वृद्धि बनी रही। इसलिए 1971 के बाद मज़दूरी में तीव्र गिरावट आई और कुछ वर्षों के बाद फिर इसमें वृद्धि हुई जैसा कि आकृति-34.2 में दर्शाया गया है। इस प्रकार हम दिए गए वर्ष में और पूरे वर्ष में मज़दूरी में अत्यधिक अंतर-उद्योग विषमता देखते हैं। उनका वृद्धि चरण भी अलग-अलग है। इन सबसे यह पता चलता है कि समान समष्टि आर्थिक वातावरण होने के बावजूद भी मज़दूरी के निर्धारण में उनके अलग बाज़ार दशाओं और श्रमिक उत्पादकता का महत्त्वपूर्ण योगदान है।

वास्तविक मज़दूरी से भिन्न, सिर्फ दो उद्योगों, मोटर वाहन और लौह तथा इस्पात, में वास्तविक वेतन में दीर्घकालीन वृद्धि हुई और यह वृद्धि भी अत्यन्त मामूली थी। शेष पाँच उद्योगों में वेतन में न तो वृद्धि हुई और न ही कमी आई यह एक गलत संकेत दे सकता है कि वेतन में बिल्कुल ही वृद्धि नहीं हुई इसके विपरीत, हम जानते हैं कि संपूर्ण विनिर्माण क्षेत्र में वेतन में वृद्धि हुई और जब 1970 तथा 1990 के बीच तुलना करते हैं तो दीर्घकालीन वृद्धि स्पष्ट रूप से दिखाई पड़ती है, हालाँकि जैसा कि हमने पहले उल्लेख किया 1970 और 1980 के बीच समग्र वृद्धि मामूली थी।

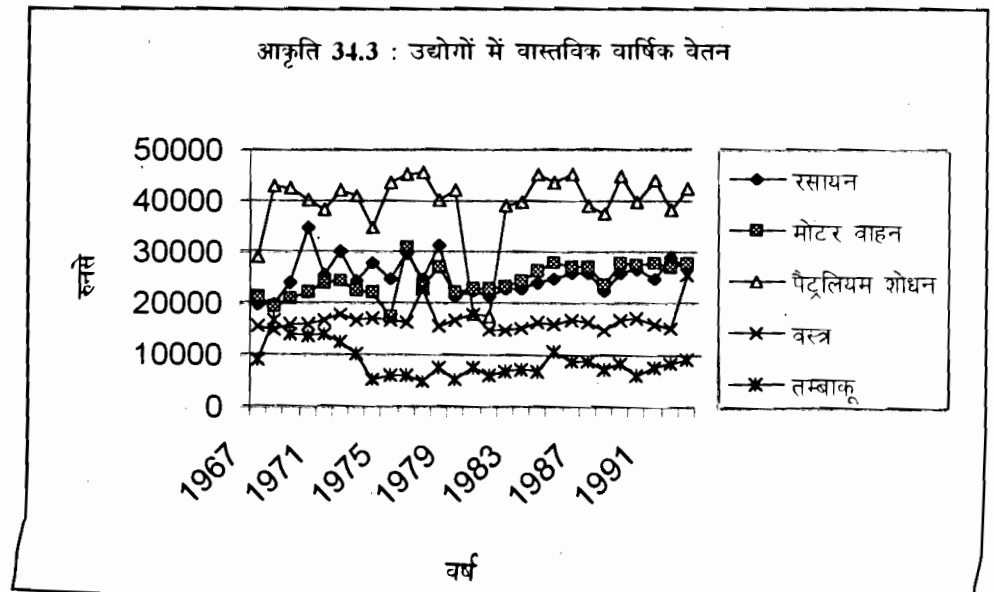
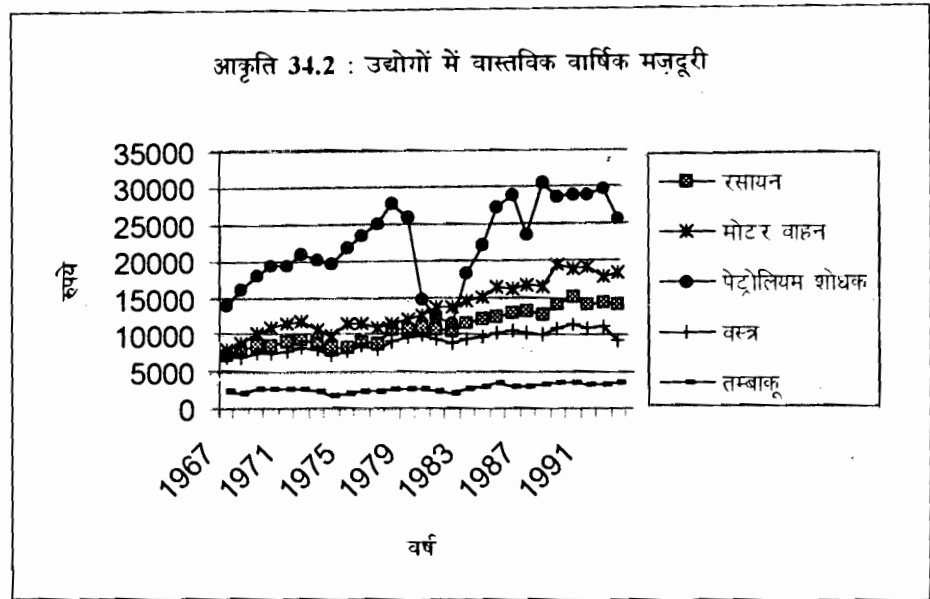
यहाँ हमने जिन उद्योगों का उल्लेख किया है वे 1990 के बाद के चरण में अपने स्थिर वेतन प्रवृत्तियों से महत्त्वपूर्ण अलगाव नहीं दर्शाते हैं। इसका अभिप्राय यह हुआ कि इस समय में वेतन में जो उच्च वृद्धि हुई वह इन उद्योगों के अलावा किन्हीं अन्य उद्योगों में हुई जिसे हमने सम्मिलित नहीं किया है।

जैसा कि हमने पहले कहा, हमें उद्योगों के बीच असमानता को रेखांकित करना है और इन उद्योगों का चयन इस तथ्य पर प्रकाश डालने के लिए किया गया है कि जहाँ मज़दूरी में सत् रूप से वृद्धि हुई वेतन में गत्यावरोध बना रहा। पेट्रोलियम शोधक, वस्त्र और सीमेण्ट उद्योग इस श्रेणी में आते हैं, यद्यपि कि पेट्रोलियम शोधकों में 1980 के दशक के आरम्भ में थोड़ी सी अवधि के लिए वेतन में गिरावट आई थी। तम्बाकू और रसायन उद्योग एक अन्य श्रेणी हैं जिसमें वास्तव में वेतन में कमी आई थी। सिर्फ लौह तथा इस्पात और मोटर-वाहन उद्योगों में वेतन में मज़दूरी की भाँति ही वृद्धि हुई इस प्रकार हम इस निष्कर्ष पर पहुँच सकते हैं कि वेतन में अंतर-उद्योग भिन्नता अधिक विविधतापूर्ण है और इनके सावधानीपूर्वक विश्लेषण की आवश्यकता है।

तालिका 34.3: अंतर-उद्योग वार्षिक वास्तविक वेतन (रु. 1982 के मूल्यों पर)

उद्योग	1970	1980	1990
तम्बाकू	13,944	7,799	6,150
वस्त्र	16,209	18,132	17,206
सीमेण्ट	21,625	21,296	21,872
रसायन	34,832	22,692	26,845
लौह तथा इस्पात	21,246	19,543	24,204
मोटर वाहन	22,364	22,934	27,873
पेट्रोलियम शोधक	40,196	42,257*	40,120
संपूर्ण उद्योग औसत	16,169	16,307	20,910

स्रोत : उद्योगों का वार्षिक सर्वेक्षण *1979 आँकड़े।



34.2.2 बोनस

अभी तक हमने सभी प्रकार के भुगतानों को एक श्रेणी 'मज़दूरी' अथवा 'वेतन' में रखा है। किंतु व्यवहार में कर्मचारियों के भुगतान में मूल मज़दूरी, बोनस और विभिन्न प्रकार के भत्ता (उदाहरण के लिए चिकित्सा व्यय, आवास किराया, यात्रा और बच्चों की शिक्षा के लिए) शामिल होते हैं। इन घटकों का विशेष रूप से उच्च आय अर्जित करने वाले वर्गों पर अलग-अलग आय कर प्रभाव होता है। किंतु सैद्धान्तिक दृष्टि से भी इन्हें अलग कर विश्लेषण करना आवश्यक है क्योंकि जहाँ मूल वेतन नियोजन का सबसे महत्वपूर्ण निर्धारक समझा जाता है वहीं अन्य घटक विद्यमान नियोजकों के साथ विद्यमान कर्मचारियों के बने रहने के निर्णय अथवा कठिन कार्य करने इत्यादि को प्रभावित करते हैं।

निम्नलिखित तालिका 34.4 में, हम यह प्रदर्शित करेंगे कि इस विश्लेषण में किस तरह से समय के साथ (1960 से 1994 तक) परिवर्तन आया है। यहाँ हम श्रमिकों और वेतन अर्जित करने वालों में अंतर नहीं करते हैं और आँकड़ा सभी कर्मचारियों के संदर्भ में है। हम देखते हैं कि पूरी अवधि में बोनस घटक अत्यन्त ही स्थिर स्थिति पर है और यह 6 प्रतिशत था। किंतु 1990 के बाद मूल मज़दूरी और नकद भत्ता ने एक दूसरे का स्थान लिया, यह ध्यान देने योग्य है। 1990 के दशक में जहाँ मूल मज़दूरी में नकद भत्ते की तुलना में काफी वृद्धि हुई, ये दो अंश पहले के दो दशकों तक काफी हद तक स्थिर रहे। मूल मज़दूरी का अंश 1964 में 60.90 प्रतिशत की तुलना में 1994 में 75.37 प्रतिशत था। दूसरी ओर, नकद भत्ते का अंश 1965 में 34.13 प्रतिशत की तुलना में 1995 में मात्र 14.35 प्रतिशत था। इस प्रकार, इस प्रवृत्ति से पता चलता है कि मूल मज़दूरी के अंश में वृद्धि हो रही है।

तालिका 34.4 : एक औद्योगिक कर्मचारी के औसत वार्षिक आय में मूल वेतन, नकद भत्ता और बोनस का प्रतिशत अंश

वर्ष	मूल वेतन	नकद भत्ता	बोनस
1965	60.90	34.13	4.05
1975	70.44	29.67	4.08
1985	66.21	26.11	6.11
1990s			
1999	51.48	38.19	6.07
1992	92.48	2.61	4.40
1995	75.37	14.35	6.59
1996	88.60	7.36	2.84

बोध प्रश्न 2

1) मज़दूरी और वेतन प्रवृत्तियों की तुलना कीजिए?

.....

.....

.....

.....

2) क्या आप समझते हैं कि सभी उद्योगों में मज़दूरी में एक समान वृद्धि हुई?

.....

.....

.....

.....

.....

3) पाठ्यक्रम में चर्चा किए गए किन्हीं दो उद्योगों में विगत कुछ दशकों में वेतन वृद्धि की जाँच कीजिए।

.....

.....

.....

.....

4) सही के लिए (हाँ) और गलत के लिए (नहीं) लिखिए।

- क) मज़दूरी वृद्धि में भिन्नता-उद्योग अंतर तुच्छ है। ()
- ख) उदारीकरण के पश्चात् हाल में वास्तविक वेतन और वास्तविक मज़दूरी में अंतर बढ़ा है। ()
- ग) तम्बाकू उद्योग में वास्तविक मज़दूरी 1980 तक नहीं बढ़ी। ()
- घ) मोटर वाहन उद्योग ने वेतन में कोई दीर्घकालीन सुधार नहीं दर्शाया। ()
- ड.) 1990 के दशक में कुल मज़दूरी बिल में मूल मज़दूरी के हिस्से में भारी वृद्धि हुई। ()

34.3 सार्वजनिक क्षेत्र में मज़दूरी

यह शायद सर्वसामान्य प्रघटना है कि सरकार अपने प्रत्यक्ष क्षेत्राधिकार में आने वाले क्षेत्रों में रोज़गार के सृजन का प्रयास करती है। सामान्य प्रशासन, सशस्त्र बल और राज्य के स्वामित्व वाले उपक्रम कुछ महत्त्वपूर्ण क्षेत्र हैं जिसमें सरकार द्वारा बड़ी संख्या में लोग नियोजित किए जाते हैं और उन्हें दिया जाने वाला वेतन और लाभ औसत रूप से निजी क्षेत्र के बड़े हिस्से से बेहतर होता है। चूँकि सरकार अनेक सार्वजनिक वस्तुओं (अथवा सार्वजनिक वस्तुओं की प्रकृति की सेवाओं) का प्रावधान करती है, अलग-अलग कर्मचारियों के निर्गत की माप करना बहुधा कठिन है, और उनका कार्यकाल भी व्यापारिक चक्रों से बहुधा संरक्षित होता है। इस प्रकार सार्वजनिक क्षेत्र के नियोजन में बीमा का एक तत्त्व सम्मिलित होता है।

इन्हीं कारणों से शेष अर्थव्यवस्था की तुलना में मज़दूरी का भी संरक्षण किया जाता है। निःसंदेह, सार्वजनिक क्षेत्र में मज़दूरी और नियोजन प्रत्यक्ष रूप से बजटीय आबंटन से जुड़ा होता है जो पुनः अर्थव्यवस्था की दशा पर निर्भर करता है। तथापि, एक महत्त्वपूर्ण बिंदु यह है कि ये निर्णय अर्थव्यवस्था की तात्कालिक परिस्थितियों से प्रेरित नहीं होते हैं अपितु ये सरकार की राजनीतिक विचारधारा से प्रभावित हो सकते हैं। विकासशील देशों में सरकार बेरोज़गारी की समस्या को सुलझाने के लिए सार्वजनिक क्षेत्र में अधिक लोगों को रख सकती है और स्थिर अथवा आकर्षक मज़दूरी नीति का अनुसरण कर सकती है।

राष्ट्रव्यापी अध्ययनों से पता चलता है कि सकल घरेलू उत्पाद (स.घ.उ.)का बड़ा हिस्सा सामान्य प्रशासन और सशस्त्र बलों के वेतन और लाभों के भुगतान पर व्यय होता है। यह विकासशील देशों के लिए विशेष रूप से सच है।

में भारत के सकल घरेलू उत्पाद का 4.2 प्रतिशत इस क्षेत्र के लिए वेतन भुगतान पर व्यय हुआ (इसी अवधि के दौरान श्रीलंका में 5.1 प्रतिशत, बांग्लादेश में 3.7 प्रतिशत और चीन में 3.8 प्रतिशत व्यय हुआ) जबकि अमेरिका में यह 2.3 प्रतिशत और स्वेडेन में 3 प्रतिशत था। विकासशील देशों में सरकारी क्षेत्र और शेष अर्थव्यवस्था के बीच मज़दूरी में अधिक भिन्नता पाई जाती है। संभवतः यही मुख्य कारण है कि विकासशील देश की सरकारें अपनी जनसंख्या की तुलना में कम लोगों को रोज़गार दे पाती हैं तथा विकसित देशों की तुलना में बहुत ही कम सार्वजनिक वस्तुएँ प्रस्तुत कर पाती हैं। भारत में सरकारी क्षेत्र (सामान्य प्रशासन और सशस्त्र सेवाओं) में औसत वेतन के 1990 के दशक के आरम्भ में प्रति व्यक्ति सकल घरेलू उत्पाद में 4 गुणा अधिक होने का अनुमान किया गया था।

सामान्य प्रशासन के बाद, सरकार में मुख्य रूप से रोज़गार उपलब्ध कराने वाले सार्वजनिक क्षेत्र के उपक्रम हैं जिन्होंने लाखों लोगों के लिए सुरक्षित समझे जाने वाले रोज़गार का सृजन किया है तथा उसे बनाए रखा है। यद्यपि कि नौकरियों को स्थायी तौर पर सुरक्षित बनाने के लिए कोई स्पष्ट विधान नहीं है, सरकार ने श्रमिकों के एक वर्ग (सरकारी क्षेत्र में अथवा बृहत् निजी क्षेत्र फर्मों में) को कामबंदी अथवा छंटनी से संरक्षण प्रदान करने का उपाय किया है। यह 1976 और 1982 में वैधानिक हस्तक्षेप के माध्यम से सरकार की पूर्वानुमति के बिना बृहत् फर्मों को इकाइयों को बंद करने अथवा श्रमिकों की कामबंदी को निषिद्ध किया है। सरकार ने श्रमिक संघों के प्रति भी उदार नीति अपनाई है।

रोज़गार के संवर्द्धन और संरक्षण के अपने प्रयास में सरकार ने अस्सी के दशक तक सत् रूप से नए उपक्रमों की स्थापना की और कई दिवालिया निजी फर्मों को भी अपने हाथ में लिया। सार्वजनिक क्षेत्र के केन्द्रीय उपक्रमों की संख्या जो 1951 में 5 थी 1985 में बढ़ कर 245 हो गई तथा इन इकाइयों के कुल रोज़गार में भी 1980 के दशक के मध्य तक सत् रूप से वृद्धि हुई और उसके बाद 1991 से इसमें गिरावट आ रही है।

इसके विपरीत, सार्वजनिक क्षेत्र के उपक्रमों में औसत मज़दूरी (सार्वजनिक क्षेत्र के उपक्रमों के कर्मचारियों की औसत वार्षिक परिलब्धियाँ) सांकेतिक और वास्तविक दोनों रूपों में विशेषकर 1980 के दशक के बाद से बढ़ रही है (देखिए आकृति 34.4)। इसका एक कारण सीधे-सीधे रोज़गार में कमी आना है किंतु शक्तिशाली ट्रेड यूनियनों का दबाव, और 1980 तथा 1990 के दशक के आरम्भ में उच्च निर्गत वृद्धि के संभावित प्रभावों की उपेक्षा नहीं की जा सकती है। सभी दृष्टियों से यह स्पष्ट है कि सार्वजनिक क्षेत्र के उपक्रमों के कर्मचारियों की स्थिति अच्छी है।

तालिका 34.5: सार्वजनिक क्षेत्र के उपक्रमों (सा. क्षे. उ.) में रोज़गार और मज़दूरी

सार्वजनिक क्षेत्र के उपक्रमों की संख्या	सा.क्षे.उ. में औसत वार्षिक वास्तविक (1980 रु.)	औसत वार्षिक वास्तविक गैर मज़दूरी लाभ# (1980 रु.)	सा.क्षे.उ. मज़दूरी प्रति व्यक्ति सकल घरेलू उत्पाद के गुणनफल के रूप में	सा.क्षे.उ. मज़दूरी औसत औद्योगिक क्षेत्र मज़दूरी के गुणनफल के रूप में	
1980	168	14239	-	7.9	1.83
1985	215	16605	2269	8.4	1.75
1990	244	20939	2695	8.6	1.95
1995	245	29575	3442	9.9	2.19*

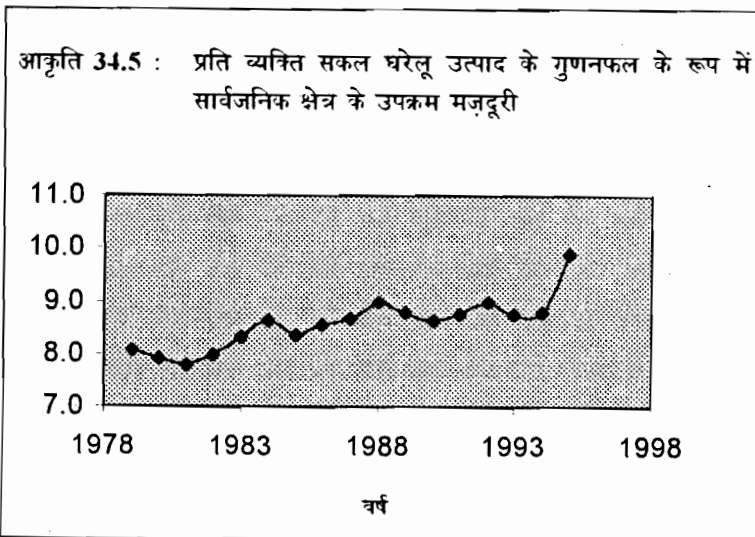
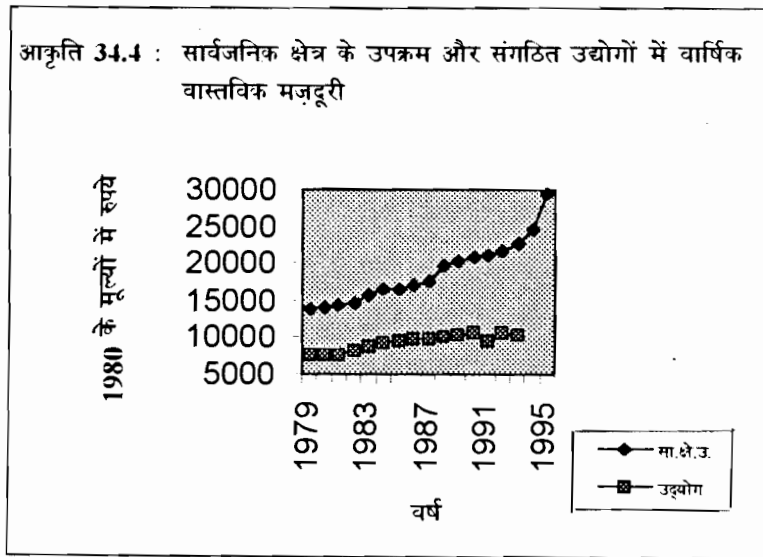
स्रोत : सार्वजनिक उपक्रम सर्वेक्षण

* यह आँकड़ा 1993 के तदनु रूपी है।

गैर-मज़दूरी लाभ का अर्थ आवासों, टाउनशिप, स्वास्थ्य और शिक्षा संबंधी सुविधाओं के रख-रखाव पर सरकार का शुद्ध व्यय है। शुद्ध आँकड़ों की गणना सकल परिव्यय में से किराया, फीस इत्यादि के रूप में प्राप्त राशि को घटा कर किया जाता है। नए आवासों के निर्माण पर पूँजी व्यय को सम्मिलित नहीं

सार्वजनिक क्षेत्र के उपक्रमों की मज़दूरी प्रोफाइल की अनेक विशेषताएँ हैं। पहला, यदि हम सकल घरेलू उत्पाद में सार्वजनिक क्षेत्र के उपक्रमों की मज़दूरी बिल का हिस्सा लेते हैं तो पाते हैं कि यह हिस्सा 1980 से स्थिर (2 प्रतिशत से अधिक) रहा है। यह अपने आप में इस बात को प्रदर्शित करता है कि सार्वजनिक क्षेत्र के उपक्रमों के श्रमिक कितने सुरक्षित हैं। जहाँ सकल घरेलू उत्पाद में सार्वजनिक क्षेत्र के उपक्रमों के लाभ के हिस्से की तुलना की जाती है, यह देखा जा सकता है कि सार्वजनिक क्षेत्र के उपक्रमों का शुद्ध (कर पश्चात्) लाभ 1 प्रतिशत से कम रहा है।

दूसरा, सार्वजनिक क्षेत्र के उपक्रमों में मज़दूरी में वास्तविक दृष्टि से वृद्धि हो रही है और इसमें प्रति व्यक्ति सकल घरेलू उत्पाद से अधिक और इससे भी महत्वपूर्ण औसत औद्योगिक मज़दूरी में अधिक वृद्धि हो रही है। सार्वजनिक क्षेत्र का एक कर्मचारी सकल घरेलू उत्पाद में अपने हिस्से का लगभग नौगुना और अर्थव्यवस्था में औसत औद्योगिक मज़दूरी का लगभग दोगुना कमा रहा है। समय बीतने के साथ सार्वजनिक क्षेत्र और शेष अर्थव्यवस्था में मज़दूरी अंतर में वृद्धि हुई है। (दखिए आकृति 34.4 और 35.5)



तीसरा, सार्वजनिक क्षेत्र के उपक्रम के पारिश्रमिक में गैर मज़दूरी (अधिकांश वस्तु के रूप में) लाभ की अधिक मात्रा है। यह सार्वजनिक क्षेत्र के उपक्रम शहरों में आवास सुविधाओं और सुनिश्चित शैक्षणिक, चिकित्सीय तथा अन्य सुविधाओं के रूप में है जो भारत में बहुत हद तक बीमा के समान है। प्रयोगकर्ता को इन सुविधाओं के प्रयोग के लिए नाम मात्र का फीस अथवा किराया चुकाना पड़

सकता है। किंतु इस मद में सरकार का शुद्ध वार्षिक व्यय बहुत ही अधिक है। इस शुद्ध वार्षिक व्यय को सार्वजनिक क्षेत्र के उपक्रमों के संपूर्ण श्रमबल द्वारा उपभोग किया जा रहा, सामूहिक गैर-मज़दूरी लाभ कहा जा सकता है। हम निजी क्षेत्र के नियोजकों को शायद ही कभी इतना लाभ प्रदान करते हुए देखते हैं।

बोध प्रश्न 3

1) औसत औद्योगिक मज़दूरी की तुलना में सार्वजनिक क्षेत्र के उपक्रम में मज़दूरी की प्रवृत्ति का वर्णन कीजिए।

.....

.....

.....

.....

.....

2) क्या आप सहमत हैं कि सार्वजनिक क्षेत्र के उपक्रमों के श्रमिकों को अनेक प्रकार के संरक्षण प्राप्त हैं जो कि निजी क्षेत्र के श्रमिकों को प्राप्त नहीं हैं?

.....

.....

.....

.....

.....

3) प्रति व्यक्ति सकल घरेलू उत्पाद के सापेक्षिक सार्वजनिक क्षेत्र उपक्रम में मज़दूरी में वृद्धि किस तरह हुई है, चर्चा कीजिए।

.....

.....

.....

.....

.....

4) सही के लिए (हाँ) और गलत के लिए (नहीं) लिखिए।

क) सार्वजनिक क्षेत्र उपक्रम की मज़दूरी में 1980 से गिरावट आ रही है। ()

ख) नवीनतम आँकड़ों के अनुसार, औसत सार्वजनिक क्षेत्र उपक्रम श्रमिक की आय गैर सार्वजनिक क्षेत्र उपक्रम श्रमिक से दोगुणी होती है। ()

ग) सार्वजनिक क्षेत्र उपक्रम श्रमिकों को अनेक गैर मज़दूरी लाभ प्राप्त होते हैं। ()

घ) रोज़गार संरक्षण सरकार का एक महत्त्वपूर्ण उद्देश्य रहा है। ()

34.4 सारांश

संक्षेप में, विनिर्माण क्षेत्र में एक कर्मचारी के औसत वार्षिक आय में धीरे किंतु निरन्तर वृद्धि हुई है। 1967 और 1967 के बीच वास्तविक रूप में श्रमिक की औसत आय दोगुणी हो गयी है; और गैर श्रमिक कर्मचारियों (वित्त अर्जित करने वाले) के मामले में भी यही सत्य है। 1980 के पश्चात् वृद्धि का मुख्य चरण आरम्भ हुआ और इसी समय उच्च औद्योगिक और सकल घरेलू उत्पाद वृद्धि भी दर्ज की गई। तथापि, औद्योगिक क्षेत्र के अंदर भी व्यापक भिन्नताएँ थीं और विशेष रूप से सार्वजनिक क्षेत्र के उपक्रमों में मज़दूरी सत्त् रूप से अधिक रही।

आप यह पूछ सकते हैं कि संपूर्ण अर्थव्यवस्था में मज़दूरी में इस सत्त् वृद्धि के क्या कारण थे। यदि हम माँग और पूर्ति वक्रों की दृष्टि से सोचें तो यह कल्पना करना कि दोनों वक्र समय के साथ बढ़ रहे हैं, सही होगा। अब श्रमिक के अवसर लागत पर विचार कीजिए जो श्रमिक पूर्ति वक्र को निर्धारित करता है। यह संभव है कि कृषि के विकास के कारण मुख्य रूप से समय के साथ श्रमिक के अवसर लागत में वृद्धि हुई है। हरित क्रांति ने उत्पादन की रीति को स्थायी तौर पर बदल दिया है, लघु फसल चक्रों के कारण एकाधिक फसल उपजाए जाने लगे हैं और सरकार की कल्याणकारी कार्यकलापों ने निर्धनों की जीवन दशा में सुधार किया है। इन सबके परिणामस्वरूप कृषि मज़दूरी दर में वृद्धि हुई, जिसने श्रमिक पूर्ति वक्र को प्रभावित किया और इसके परिणामस्वरूप औद्योगिक मज़दूरी में भी वृद्धि हुई अन्य संभव शक्तियाँ हैं जो मज़दूरी के पक्ष में अथवा विरोध में सक्रिय रही हैं— श्रमिक संघ, औद्योगिक उत्पादों के लिए बाज़ार का प्रसार और श्रमिक उत्पादकता।

इन शक्तियों में, उत्पादकता एक महत्वपूर्ण और बुनियादी निर्धारक है। किंतु हम श्रमिक उत्पादकता के बारे में क्या कह सकते हैं? क्या उच्च मज़दूरी से उच्च उत्पादकता का पता चलता है? सामान्य रूप से औसत श्रमिक उत्पादकता के लिए प्रयोग किया जाने वाले माप-प्रति श्रमिक मूल्य संवर्धित औद्योगिक निर्गत-में इस अवधि में महत्वपूर्ण वृद्धि हुई है और इसे मज़दूरी वृद्धि के पीछे प्रेरक के रूप में देखा गया है। किंतु उत्पादकता की यह माप अपरिष्कृत है। उत्पादकता सुधार के वास्तविक माप के लिए अधिक जटिल पद्धतियों, मुख्य रूप से मज़दूरी संबंधी विभिन्न प्रतिस्पर्धी बलों की जटिल समस्याओं से छुटकारा पाने के लिए, की आवश्यकता है। कुछ महत्वपूर्ण अध्ययनों में यह तर्क दिया गया है कि औसत श्रमिक उत्पादकता में स्पष्ट वृद्धि मुख्य रूप से प्रौद्योगिकी उन्नयन और पूँजी के सघनीकरण के कारण हुआ है और न कि श्रम के प्रयोग में दक्षता में अधिक वृद्धि होने के कारण। यद्यपि इस दृष्टिकोण को चुनौती दी जा सकती है यह अनेक राष्ट्रव्यापी अध्ययनों के असंगत नहीं है जिसमें यह पाया गया कि पूर्वी एशियाई श्रमिकों की तुलना में भारतीय श्रमिक कम उत्पादक हैं। तथापि यह एक खुला प्रश्न है।

34.5 शब्दावली

अवसर लागत : किसी कार्य को करने की अवसर लागत उस व्यक्ति द्वारा किए जा सकने वाले अगले उत्तम वैकल्पिक कार्य किंतु जिसे यह कार्य करने के लिए छोड़ना पड़ा, का मुद्रा मूल्य है।

सीमान्त उत्पादकता : यह श्रमिक की उत्पादकता का माप है। यह श्रम की अतिरिक्त इकाई (इसकी माप घंटों अथवा दिनों में की जा सकती है) से श्रमिक द्वारा उत्पादित निर्गत की अतिरिक्त राशि है।

34.6 कुछ उपयोगी पुस्तकें एवं संदर्भ

आहलूवालिया, आई.जे. (1985). इंडस्ट्रियल ग्रोथ इन इंडिया : स्टैगनेशन सिन्स दि मिड-सिक्सटीज़, ऑक्सफोर्ड यूनिवर्सिटी प्रेस, नई दिल्ली।

आहलूवालिया, आई.जे. (1991). प्रोडक्टिविटी एण्ड ग्रोथ इन इंडियन मैनुफैक्चरिंग, ऑक्सफोर्ड यूनिवर्सिटी प्रेस, नई दिल्ली।

बालकृष्णन, पी. (1991). प्राइसिंग एण्ड इन्फ्लेशन इन इंडिया, ऑक्सफोर्ड यूनिवर्सिटी प्रेस, नई दिल्ली।

सांख्यिकी प्रकाशन

इंडियन लेबर ईयर बुक, श्रम मंत्रालय, भारत सरकार।

उद्योगों का वार्षिक सर्वेक्षण, उद्योग मंत्रालय भारत सरकार।

सार्वजनिक उपक्रम सर्वेक्षण, भारत सरकार।

34.7 बोध प्रश्नों के उत्तर अथवा संकेत

बोध प्रश्न 1

- 1) दो मुख्य निर्धारक श्रम के अवसर लागत और सीमान्त उत्पादकता हैं। अधिक जानकारी के लिए भाग 34.1 तथा शब्दावली पढ़िए।
- 2) (क) हाँ (ख) नहीं (ग) नहीं (घ) हाँ।

बोध प्रश्न 2

- 1) 1980 के दशक में दोनों में धीरे किंतु स्थिर वृद्धि हुई अधिक जानकारी के लिए भाग 34.2 पढ़िए।
- 2) सभी (अथवा अधिकांश) उद्योगों में मज़दूरी में वृद्धि हुई किंतु इसकी गति तथा वृद्धि के स्तर में भारी अंतर था। पाठ्यक्रम में चर्चा किए गए कुछ उद्योगों को देखने से यह धारणा दृढ़ होती है।
- 3) धारा 34.2 पढ़िए।
- 4) (क) नहीं (ख) हाँ (ग) हाँ (घ) नहीं (ड.) हाँ।

बोध प्रश्न 3

- 1) औसत सार्वजनिक क्षेत्र उपक्रम मज़दूरी वास्तविक रूप में औसत औद्योगिक मज़दूरी से लगभग दोगुना है। आप आकृति 34.4 की चर्चा कर सकते हैं।
- 2) सबसे सही उत्तर है 'सहमत'। अनेक सार्वजनिक क्षेत्र के उपक्रम महत्वपूर्ण आदानों की पूर्ति करते हैं जिनका सरकार की दीर्घकालीन आर्थिक योजनाओं में रणनीतिक महत्त्व है। अतएव, नीति के तौर पर सार्वजनिक क्षेत्र के उपक्रमों को यथासंभव व्यापार चक्र के झटकों से संरक्षण की आवश्यकता पड़ती है और श्रमिकों को भी इसका लाभ प्राप्त होता है। इस प्रकार, सार्वजनिक क्षेत्र के रोज़गार में बीमा का तत्त्व होता है। अधिक विवरण के लिए भाग 34.3 पढ़िए।
- 3) आकृति 34.4 की चर्चा कीजिए।

NOTES