

उचित मजदूरी (Fair Wage)

उचित मजदूरी की अवधारणा सदा एक समान नहीं रही है। सिद्धांतकारियों, अर्थशास्त्रियों, मजदूरी-नियंत्रण अधिकारियों, न्यायालयों एवं सरकारी समितियों या आयोगों ने भी इसकी व्याख्या अपने-अपने ढंग से की है। मध्य-कालीन युग के प्रारंभिक चरणों में वस्तुओं और सेवाओं की उचित कीमत की संकल्पना व्यापक रूप से प्रचलित थी। इसे संकल्पना के अनुसार श्रमिकों की सेवाओं के लिए भी उचित कीमत पर खरीद दिया गया। सामान्यतः श्रम सेवाओं की उचित कीमत से आवश्यक श्रम के अनुरक्षण की कीमत का बंध होता था, लेकिन व्यवहार में यह पारंपारिक (conventional) कीमत की होती थी। कालांतर में औद्योगिक प्रक्रियाओं के अविभाजन, उत्पादों के बढ़ते हुए विविधीकरण तथा बाजार के विस्तार से उचित कीमत के सिद्धांत की उपयोगिता कम होती गई। बाद में जब श्रमिकों की सामान्य रूप से प्रचलित मजदूरी दरों से भुगतान किया जाता, तो उन्हें उचित मजदूरी दर कहा जाता। मजदूरी के क्षेत्र में राजकीय हस्तक्षेप के प्रारंभ से उचित मजदूरी की दो मुख्य अवधारणाएँ विकसित हुईं। पहली, अगर श्रमिकों की इतनी मजदूरी मिलती जिससे उनकी सामान्य मानवीय आवश्यकताएँ पूरी होती हो तो उसे उचित मजदूरी कहा जाता। अतिव्रीषण (overworking) की रोकथाम के लिए नियंत्रण

की गयी मजदूरी को भी उचित मजदूरी की संज्ञा दी जाती है, क्योंकि कि उससे श्रमिक और उसके परिवार के सामान्य आवश्यकताओं को पूरा हो जाने की आशा की जाती थी। दूसरा, मजदूरी को उचित तब भी कहा जाता जब किसी व्यवसाय में नियत की गई न्यूनतम मजदूरी दूसरे व्यवसायों में समान श्रमिकों के श्रमिकों को दी जानेवाली मजदूरी के बराबर हो। ये अवधारणाएँ आस्ट्रेलिया, यूजीएंड, इंग्लैंड तथा संयुक्त राज्य अमेरिका में मजदूरी-नियमन की प्रारम्भिक अवधि में प्रचलित रही हैं। बाद में के कुछ अमेरिकी अर्थशास्त्रियों ने भी उचित मजदूरी की सैद्धांतिक व्याख्या की है। कुछ देशों के न्यूनतम मजदूरी मजदूरी अधिनियमों में भी उचित मजदूरी की अवधारणा स्पष्ट की गई है। मजदूरी से संबंधित सरकार द्वारा गठित समितियों तथा न्यायालयों (जो अधिकतमों (tribunals) ने भी उचित मजदूरी की व्याख्या करने के लिए प्रयास किए हैं।

1. उचित मजदूरी का अर्थ (Meaning of fair wage)

उचित मजदूरी की कुछ परिभाषाएँ निम्न लिखित हैं:-

- (i) प्रॉ. मार्शल (Prof. Marshall) के अनुसार किसी भी व्यवसाय में मजदूरी को उचित तभी समझा जायेगा जब विभिन्न उद्योगों में श्रम की मांग की स्थिति की विभिन्नताओं पर विचार करने के बाद वे "दूसरे व्यवसायों में ऐसे कार्यों के लिए प्रायः उचित भुगतान के स्तर पर होती हैं जो समान कौशल और अक्षि के

होते हैं तथा जिनके लिए समान दुस्प्रति स्वाभाविक सामर्थ्य और समान रूप से खरीदी प्रशिक्षण की आवश्यकता पड़ती है।"

(Wages in any occupation are fair if, allowances being made for differences in the steadiness of the demand for labour in different industries, they are about on a level with the average payment for tasks in other trades which are of equal difficulty and disagreeableness, which require equally rare natural abilities and an equally expensive training.)

(ii) प्रो. पीगू (Prof Pigou) ने उच्च मजदूरी की अवधारणा को इस प्रकार स्पष्ट किया गया है - "अगर सभी स्थानों एवं व्यवसायों में कामगारों को दी जाने वाली मजदूरी उनके कार्य के सीमित शुद्ध उत्पाद के मुद्दों के बराबर हो, तथा अगर सभी श्रेणियों के कामगारों का विभिन्न वर्गों एवं व्यवसायों में इस प्रकार विरण हो कि राष्ट्रीय आय अधिकतम हो जाए, तो श्रमिकों की मजदूरी में एक विशेष प्रकार का संबंध स्थापित होगा। इस संबंध को मैं उचित ही परिभाषा दूंगा।"

(Provided that wages paid to work-people in all places and occupations were equal to the values of the marginal net product of their work - and provided that the distribution

of all grades of work-people among different classes and occupations were such as to maximize the national dividend there would be established between people's wages a certain relation. This relation, I define as fair.)

प्रौ० पी० ने पुनः कहा है कि अगर कामगार पूरी तरह समान नहीं हों तो वहाँ आनुवंशिक अमुवेदाओं एवं अमुवेदाओं की समाजोपेक्षा करने के बाद अगर मजदूरी कामगारों को कार्य कुशलता के अनुपात में हो तो उसे भी उचित कहा जाएगा। किसी कामगार के सीमांत उत्पाद तथा उनकी योग्यता का गुणनफल ही उसकी कार्य-कुशलता का क्षीरक है। पूर्ण प्रतिस्पर्धा की स्थिति में प्रत्येक उद्योग में समान रूप से कुशल एवं निपुण श्रमिकों की मजदूरी उनके सीमांत शुद्ध उत्पाद के मूल्य के बराबर होती है। प्रौ० पी० के मत में मजदूरी को दो स्थितियों में अनुचित समझा जाना चाहिए - (क) जब श्रमिक को उसके सीमांत शुद्ध उत्पाद के मूल्य से कम दर पर भुगतान किया जाता है, तथा (ख) जब श्रमिक को दूसरे समान व्यवसायों में प्रचलित मजदूरी की तुलना में कम दर से मजदूरी दी जाती है।

उचित मजदूरी को उपर्युक्त परिभाषाओं में सैद्धांतिक पहलुओं की प्रधानता है। मजदूरी नियंत्रण या नियामन के व्यवहारिक दृष्टिकोण को ध्यान में रखते हुए उचित मजदूरी को व्याख्याएँ दी गई हैं। जिसमें कुछ निम्नलिखित हैं -
(iii) भारत सरकार द्वारा 1948 में गठित उचित मजदूरी

दरों को ही संविदाओं में शामिल किया गया है। सार्वजनिक संविदाओं में उचित मजदूरी धारा की इस कारण समझाया गया है कि डेकर अपने श्रमिकों को कम मजदूरी देकर शक्ति नहीं कर और डेके में उन्हें मजदूरी को लेकर बाजार में खिंचा प्राप्त नहीं है।

(vii) उचित मजदूरी, मजदूरी सापेक्षताओं के रूप में (Fair Wage as Wage relativities) - मजदूरी नियम के व्यावहारिक दृष्टिकोण से उचित मजदूरी में सापेक्षता के पक्ष को अलग ही महत्वपूर्ण माना गया है। मजदूरी-नियमन प्राधिकारी इस बात को प्रयास करते आए हैं कि समान कार्य, समान अवसर तथा समान कार्य के लिए श्रमिकों की सापेक्ष मजदूरी में अनावश्यक अंतर नहीं हो। अलग-अलग क्षेत्र वाले श्रमिकों की मजदूरी में समुचित अंतर पर भी ध्यान दिया जाता है। मजदूरी सापेक्षता के तत्वों को ध्यान में रखकर उचित मजदूरी को निम्नलिखित तीन मुख्य अर्थों में देखा जाता है।

(क) किसी उद्योग में मजदूरी का मानकीकरण (Standardization of wages within an industry) - इस अर्थ में जब किसी उद्योग के व्यवसाय में समान श्रमिक, श्रमिक या कार्य कृतकता वाले सभी श्रमिकों को समान मजदूरी दी जाती है, तो उसे उचित मजदूरी कहते हैं। यह वह उद्योग या व्यवसाय किसी विशिष्ट क्षेत्र में केन्द्रित हो या उसका विस्तार भारी देखा गे हो। अतः, मजदूरी में इस प्रकार का मानकीकरण करते समय अलग-अलग क्षेत्रों में रहने-सहने की जागत तथा इकाइयों की गुणवत्ता क्षमता में विभिन्नता को भी ध्यान में रखा जाता है।

(ख) किसी क्षेत्र में समान व्यवसायों के लिए मजदूरी में एकस्यता
(Uniformity of Wages in similar occupations in an area)-

जब किसी क्षेत्र में समान या एक ही स्तर के कौशल, कार्यकुशलता या श्रेणी वाले श्रमिकों को समान मजदूरी दी जाती है तो उसे ही उचित मजदूरी कहा जाता है। यह आवश्यकता इस सिद्धांत पर आधारित है कि समान रूप से कौशल एवं अतिरिक्त कार्यों तथा उन कार्यों के लिए जिन्हें समान रूप से दुष्प्राप्त्य दुष्प्राप्त्य स्वाभाविक भत्तय एवं समान रूप से शर्चिते प्रशिक्षण की आवश्यकता हो, समान मजदूरी मिलनी चाहिए। इस उद्योग की प्रवृत्तियों के लिए अलग-अलग कार्यों की तुलना आवश्यक होती है, जिससे समान कौशल या एक ही स्तर के कामों को एक ही श्रेणी में रखा जा सके।

(ग) विभिन्न स्तरों के कौशलों के बीच उचित अंतर की स्थापना
(Establishment of fair margins among Different levels of skills)-

अलग-अलग कार्य अलग-अलग स्तरों के कौशल वाले होते हैं। कई कार्य अकुशल (unskilled) कई अर्ध कुशल (semi-skilled) कई कुशल (skilled) तथा कई अत्यधिक कुशल (highly-skilled) स्तर के होते हैं। विभिन्न कार्यों के कौशल के अंतर को ध्यान में रखकर जब मजदूरी में समुचित अंतर स्थापित होता है, तो उसे ही उचित मजदूरी कहेते हैं। अगर अकुशल श्रमिकों को उगी दर से मजदूरी दी जाय, जिस दर से अत्यधिक कुशल श्रमिकों को, तो उसे अनुचित (unfair) कहा जायगा। इस कारण मजदूरी-निर्धारण में विभिन्न कार्यों की मात्रा को ध्यान में रखकर मजदूरी में उचित अंतर

समिति (Fair Wages committee) ने उचित मजदूरी की निम्न-लिखित परिभाषा दी है -

“ जबकि उचित मजदूरी की निचली सीमा स्पष्ट रूप से न्यूनतम मजदूरी होगी, इसकी उपरी सीमा उद्योग की भुगतान क्षमता द्वारा नियंत्रित होगी। इन दोनों सीमाओं के बीच वास्तविक मजदूरी

(i) श्रम की उत्पादकता (ii) प्रचलित मजदूरी दरों (iii) राष्ट्रीय आय के स्तर और उसके वितरण तथा (iv) देश की अर्थ-व्यवस्था से उद्योग के स्थान पर निर्भर करेगी।”

(iv) उचित मजदूरी, निर्वाह मजदूरी के रूप में (Fair wage as living wage) - जैसा कि इस अध्याय के प्रारंभ में कहा जा चुका है, प्रारंभिक न्यूनतम मजदूरी कानूनों तथा मजदूरी संबंधी निर्णयों और अधानिर्णयों में उचित मजदूरी को निर्वाह मजदूरी के रूप में भी देखा गया है। इसके अनुसार अंग्रेजों का सिद्धांत यह बताता है कि मजदूरी की मात्रा कम से कम इतनी होनी चाहिए जिससे श्रमिकों के परिवार के भोजन, वस्त्र, आवास एवं पढ़ाई की अन्य आवश्यकताओं को पूर्ण हो सके। जहाँ मजदूरी श्रमिकों के स्वास्थ्य के लिए अपायकर रहत-सहन की निम्नतम मात्रा को पूरा नहीं कर सकती उसे अनुचित (Unfair or Unreasonable) या दमनात्मक (oppressive) ही संज्ञा दी गई। अनेक बौद्धों को रोकथाम (Prevention of sweating) के उद्देश्य से बनाये गये प्रारंभिक न्यूनतम मजदूरी कानूनों में भी उचित मजदूरी को इसी रूप में देखा गया।

(V) उचित मजदूरी, सेवा के उचित मूल्य के रूप में (Fair Wage as reasonable value of service) -

मजदूरी के भुगतान पर जोर दिया गया। प्रस्ताव के सुझावों का ध्यान में रखते हुए भारत सरकार ने उचित मजदूरी, पूर्ण के लिए उचित पारित्रीक तथा श्रम की दशाओं पर सल्लू देने के लिए केंद्रीय सल्लूकार परिषद् (Central Advisory Council) की स्थापना की। केंद्रीय सल्लूकार परिषद् ने उसी वर्ष उचित मजदूरी के संबंध में 'भुक्तान देने के लिए उचित मजदूरी समिती (Fair Wages Committee) का गठन किया। समिती के विचारार्थ विषय (terms of reference) थे— "उन सिद्धान्तों को निर्धारित करना जिनपर उचित मजदूरी आधारित होगी तथा उन मार्गों के बारे में सुझाव देने जिनपर इन सिद्धान्तों को लागू किया जायगा।

जैसा कि उल्लेख किया जा चुका है, उचित मजदूरी समिती के अनुसार उचित मजदूरी की निचली सीमा न्यूनतम मजदूरी होगी तथा उसकी उपरी सीमा उद्योग की भुक्तान क्षमता पर निर्भर होगी। इन दोनों सीमाओं के बीच मजदूरी की वास्तविक दर श्रम की उत्पादकता, प्रचलित मजदूरी दरों, राष्ट्रीय आय के स्तर और उसके वितरण तथा देश की अर्थ व्यवस्था में उद्योग के स्थान पर निर्भर करेगी। उचित मजदूरी के इन दायों के संबंध में उचित मजदूरी समिती के सुझाव निम्नलिखित हैं—

(i) न्यूनतम मजदूरी (Minimum wage).

समिती के अनुसार न्यूनतम मजदूरी (जो उचित मजदूरी की निचली सीमा है) को केवल जीवन के निर्वाहमात्र को ही व्यवस्था नहीं करने चाहिए, बल्कि उसे श्रमिक के कौशल के परीक्षण के लिए शिक्षा, चिकित्सीकीय व्ययों एवं अन्य सुविधाओं को कुछ मात्रा को भी व्यवस्था करनी चाहिए।

संयुक्त राज्य अमेरिका में इस मद्दी के प्रांग में निर्वाह मजदूरी के सिद्धांत पर जोर देने वाले न्यूनतम मजदूरी कानूनों को वहाँ के उच्चतम न्यायालय ने बारी-बारी से असंवैधानिक घोषित कर दिया था। उच्चतम न्यायालय के अपरिष्ठीयों की स्थान में खते हुए कुछ राज्यों के न्यूनतम मजदूरी कानूनों में निर्वाह मजदूरी की जागह सेवा के उचित मूल्य (Reasonable value of service) के उद्योग को शामिल किया गया। उन नए कानूनों के अंतर्गत उचित मजदूरी उस मजदूरी को कहा गया जो "प्रदान की जानेवाली सेवा के मूल्य या सेवा के फल से पर्याप्त एवं समुचित रूप में आनुपातिक हो।"

(vi) उचित मजदूरी सेवा के उचित मूल्य के रूप में (Fair Wage as prevailing wage) - कई देशों में सरकार द्वारा निम्नी पद्धतियों को ठेक देते समय संविदा में ही यह शर्त समाहित करने की आवश्यकता रही है कि वे संविदा अधिकारित दरों से जाना जाता है। मानाजातः ठेकेदारों के लिए आवश्यक होता है कि वे अपने श्रमिकों को ऐसी मजदूरी दें जो वार्ता Negotiation या विवाचन arbitration या अधिनियम के तंत्रों द्वारा संबंधित आवश्यक उद्योग में स्थापित मजदूरी से कम अनुकूल नहीं हो। जहाँ सामूहिक समझौते या अधिनियम के द्वारा मजदूरी व नियंत्रण नहीं होता है, वहाँ ठेकेदारों के लिए प्रचलित मजदूरी दरों या अच्छे व्यापारिक नियोजकों द्वारा दी जानेवाली मजदूरी-दरों से अनुमान करना आवश्यक होता है। कुछ देशों में न्यूनतम मजदूरी कानूनों के अंतर्गत निर्धारित की गई मजदूरी

स्थापित करने पर भी जोर दिया जाता है।

उपर्युक्त विवेचन से स्पष्ट है कि अलग अलग आर्थिक पृष्ठभूमि, अलग-अलग मजदूरी कानूनों तथा अधिनियमों में उचित मजदूरी को अलग-अलग स्तरों में देना ठीक है। सिद्धान्तकारों तथा अलग-अलग मजदूरी प्राधिकारियों एवं सरकारी निकायों द्वारा भी इसी अलग-अलग दृष्टि से व्याख्या की गई है। वास्तव में किसी श्रमिकों को दी जाने वाली मजदूरी के अर्थव्यवस्था को कई आधारों पर मापने का प्रयास किया गया है। जैसे एक ही उद्योग में एक कार्य पर लगे श्रमिकों की मजदूरी में एकसूत्रता, अंश के स्तर को ध्यान में रखते हुए मजदूरी में अंतर को स्थापना, श्रमिकों की उत्पादकता एवं उनकी सेवाओं के मूल्य के अनुपात में मजदूरी का भुगतान, प्रचलित मजदूरी-दरों के अनुसार मजदूरी भुगतान की व्यवस्था या मानवीय आधार पर श्रमिकों की सामान्य आवश्यकताओं को ध्यान में रखकर मजदूरी का नियतन आदि। लेकिन इस सभी आधारों पर श्रमिकों को दी जाने वाली मजदूरी तथा किसी अन्य कारक के बीच सम्बन्ध के तत्पश्चात् विद्यमान रहे हैं। व्यवस्था के वे तत्पश्चात् परिवर्तित दशाओं के अनुसार बदलते रहते हैं।

उचित मजदूरी के घटकों के संबंध में उचित मजदूरी समिति की सिफारिशें—(Recommendations of the Fair Wages Committee Relating to the components of fair wages)

इस अंश में पहले मजदूरी समिति द्वारा दी गयी उचित मजदूरी की परिभाषा का उल्लेख किया जा चुका है। 1947 के औद्योगिक शीथ प्रस्ताव (Industrial Truce Resolution) में उत्पादकता वृद्धि, औद्योगिक शांति की कल्पना तथा श्रम प्रबंधन सहयोग के लिए अन्य बातों के अतिरिक्त श्रमिकों को उचित

(ii) उद्योग की भुगतान क्षमता (Capacity of industry to pay)

सीमा के अनुसार उद्योग की भुगतान क्षमता को निर्धारित करने के लिए किसी निर्दिष्ट क्षेत्र में उद्योग विधिवे की क्षमता को ध्यान में रखा जाना चाहिए। किसी क्षेत्र में उद्योग विधिवे की सभी इकाईयों की भुगतान क्षमता को ध्यान में रखना व्यावहारिक नहीं है। इस कारण किसी उद्योग की अनुप्रस्थ काट (Cross section) को ध्यान में रखना अधिक उपयुक्त होता है। जहाँ तक भुगतान क्षमता के मापन का सवाल है, मजदूरी के स्तर को इस प्रकार नियंत्रित किया जाना चाहिए कि उद्योग भुगतान के साथ उत्पादन बनाने रखे। लेकिन, उचित मजदूरी को अन्य उद्योगों की मजदूरी से बहुत असंगत नहीं होना चाहिए कि प्रस के सम्प्रागमन (movement) तथा परिणामी औद्योगिक असंतोष में वृद्धि हो।

(iii) श्रम की उत्पादकता (Productivity of labour)

श्रम की उत्पादकता के संबंध में सीमा ने यह सुझाव दिया कि मजदूरी नियंत्रण संयंत्र उचित मजदूरी को उचित कार्यभार (work load) से संबद्ध करें तथा अगर वर्तमान कार्यभार के अतिरिक्त के संबंध में कोई संदेह हो, तो वैज्ञानिक आधार पर समुचित समय और गति अध्ययन (time and motion study) को ध्यान में लेना।

(iv) प्रचलित मजदूरी-दरें (Prevailing rates of wages)

प्रचलित मजदूरी दरों के संबंध में उचित मजदूरी सीमा का विश्वास था कि समुचित औद्योगिक परिणाम-स्वरूप नियंत्रण की गई मजदूरी उचित मजदूरी के समीप होती।

लेकिन असमान सौदेबाजी के परिणामस्वरूप प्रचलित सौदेबाजी मजदूरी के बारे में इस तरह की बात नहीं होती। इस कारण उचित मजदूरी नियंत्रण करने अथवा असमान सौदेबाजी के कारण सौदेबाजी मजदूरी में गिरावट की खोज में बख़्त आवश्यक हैं।

(V) राष्ट्रीय आय का स्तर और उसका वितरण तथा देश की अर्थ-व्यवस्था में उद्योग का स्थान (Level of national income and its distribution and place of the industry in the economy of the Country.)

इन बातों के बारे में सीपीई ने अलग से सुझाव नहीं दिया है।

सीपीई के मत में उचित मजदूरी के परिचालन में किसी कारक के लिए वजन (Weight) निर्दिष्ट करना संभव नहीं है। यह कार्य मजदूरी नियंत्रण प्राधिकारी द्वारा सम्पन्न होगा, सीपीई ने यह भी सुझाव दिया कि उचित मजदूरी में प्रगतिशील रूप से सुधार हो, लेकिन वह सुधार देश तथा संबंधित उद्योग की आर्थिक दशाओं की भांति पर निर्भर करेगा।

अक्टूबर 1950 में उचित मजदूरी की सिफारिशों को लागू करने के उद्देश्य से संसद में उचित मजदूरी विधेयक पेश किया गया था, लेकिन संसद के विघटन के कारण इसे पारित नहीं किया जा सका, तथा उसे बाद में पुनर्जीवित करने का प्रयास नहीं किया गया। विधेयक के उद्देश्यों एवं कारणों (Objects and reasons) में स्वीकार किया गया।

उचित मजदूरी के निर्धारण के सिद्धांतों की, उनमें निर्दिष्ट अवधारणाओं की प्रकृति के कारण, बंधार्थ या अप्रति-

भावधान परिभाषा में सदा आवद्ध नहीं किया जा सकता, तथा इस कारण वे भाष्यद्वारा निश्चयन संयोज की शक्ति देने के लिए अधिकांशतः निर्देशक एवं सांकेतिक प्रकृति के हैं न कि अपने में पूर्ण अर्थपरिभाषा के रूप में जिन्हें अन्तिम निर्णय में तत्काल अद्यान्तरित किया जा सके।

← ~~the principles~~

(-- the principles for the determination of fair wages are by the very nature of the concepts therein embodied, not always susceptible of exact or meticulous definition and are therefore, more in the nature of directive and suggestive principles to be borne in mind by the wage fixing-machinery than exact definitions complete in themselves and capable of immediate translation into final decisions)