मजदूरी निर्धारण के सिद्धांत (THEORIES OF WAGE DETERMINATION)

मजदूरी का अर्थ (Meaning of Wages)

संकुचित दृष्टिकोण में

बेनहम के अनुसार

मजदूरी मुद्रा के रूप में वह भुगतान है जो समझौते के अनुसार स्वामी अपने सेवक को उसकी सेवाओं के बदले में देता है।

प्रो. जीड के शब्दों में

मजदूरी शब्द का प्रयोग प्रत्येक प्रकार की श्रम की कीमत के अनुसार अर्थ में नहीं करना चाहिए इसका अर्थ साहसी द्वारा भाड़े पर प्राप्त किए गए श्रम की कीमत के लिए करना चाहिए

उपरोक्त परिभाषा के अनुसार

- मजदूरी का भुगतान केवल मुद्रा के रूप में होता है
- मजदूरी केवल भाड़े के मजदूर को ही दी जाती है

वास्तविकता

- मजदूरी का भुगतान केवल मुद्रा के रूप में ही नहीं बल्कि ***मुद्रा और वस्तुओं*** दोनों के रूप में होता है
- मजदूरी ना केवल भाड़े के रूप में दी जाती है बल्कि स्वतंत्र रूप से स्वनियोजित होते हुए भी मजदूरी प्राप्त होती है

विस्तृत अर्थ में,

प्रो. मार्शल के अनुसार,

श्रम की सेवा के लिए दी गईं कीमतें, मजदूरी है।

सेलिगमैन के अनुसार

श्रम का वेतन मजदूरी है।

इसके अंतर्गत, श्रमिकों की मजदूरी में सम्मानित किया जाता है:-

- जो श्रमिक अपना शारीरिक अथवा मानसिक श्रम बेचते है
- वे स्वतंत्र कर्मचारी जो अपनी सेवाओं का शुल्क लेते हैं- जैसे डॉक्टर, वकील आदि
- व्यवसाय प्रबंधक जो अपने व्यवसाय की देखरेख स्वयं करते हैं

मौद्रिक तथा वास्तविक मजदूरी

मौद्रिक या नकद मजदूरी (Money or Nominal Wages)

मौद्रिक मजदूरी से भी प्रायः मुद्रा के रूप में मिलने वाली मजदूरी से होता है।

किसी मजदूर को उसके श्रम के बदले में मुद्रा का रूप में जो पारिश्रमिक दिया जाता है उसे नकद मजदूरी कहते हैं

वास्तविक या असल मजदूरी (Real Wages)

वास्तविक मजदूरी का तात्पर्य ये नकद मजदूरी की उस क्रैश शक्ति से जो वस्तुओं और सेवाओं को क्रय कर सकती है और ऐसी मजदूरी में उन वस्तुओं और सेवाओं की मात्रा को भी सम्मिलित कर लिया जाता है जो नकद मजदूरी के अतिरिक्त मिल जाती है, जैसे मकान, कम कीमत पर राशन, निशुल्क चिकित्सा, बोनस आदि।

वास्तविक मजदूरी के निर्धारक तत्व

मुद्रा की क्रय शक्ति

स्थान पर वस्तुओं के मूल्य कम होंगे वहाँ पर मुद्रा की क्रय शक्ति अधिक होगी और परिणाम स्वरुप वास्तविक मजदूरी अधिक होगी

अन्य सुविधाएँ

यदि किसी व्यवसाय से मजदूर को उसकी नकद मजदूरी के अतिरिक्त अन्य प्रकार की सुविधाएं भी प्राप्त होती है जैसे- मुफ्त मकान बच्चों की निशुल्क चिकित्सा शिक्षा चिकित्सा सुविधा आदि तो वास्तविक मजदूरी भी अधिक होगी

अतिरिक्त आय प्राप्त करने के अन्य स्रोत

यदि किसी व्यवसाय में श्रमिकों को अपना नियमित कार्य संपादन करने की बात आय प्राप्त करने की अन्य कोई सुविधा उपलब्ध तो वास्तविक मजदूरी अधिक होगी

कार्य का स्वभाव

अरुचिकर, शरीर को थकाने वाला, जीवन को जोखिम में डालने वाला कार्य हो और नकद मजदूरी अधिक होने पर भी वास्तविक मजदूरी कम होती है

कार्य की नियमितता

नियमित कर्मचारी की नौकरी से प्राप्त मजदूरी वास्तविक मजदूरी को अधिक करता है जबकि यदि नौकरी अनियमित हो तो वास्तविक मजदूरी कम होती है

प्रशिक्षण का समय और लागत

कुछ व्यवसाय ऐसे होते हैं जिन्हें सीखने में अधिक समय और लागत लगता है जैसे डॉक्टर इंजीनियर आदि के काम ऐसे कार्यों में वास्तविक मजदूरी उन कार्यों की तुलना में कम होती हैं जिन्हें सीखने में व्यय तथा समय अधिक नहीं लगता

मजदूरी में अंतर विभिन्नता

व्यवसायिक जीवन में प्रायः देखने में आता है की एक ही व्यवसाय में अथवा विभिन्न व्यवसायों में कार्य करने वाले श्रमिकों की मजदूरी में अंतर होता है,

मजदूरी में अंतर विभिन्नता (Wages Differentials)

प्रो. सैमुअलसन के अनुसार, "मजदूरी के अंतरों और उनके कारणों को मुख्य रूप से तीन वर्गों में बांटा जाता है"

श्रम बाजार में अप्रतियोगी समूह का पाया जाना

श्रम बाजार में मजदूरी करने वाले लोगों की अलग अलग वर्ग होते हैं जिनमें मानसिक और शारीरिक गुणों तथा शिक्षा एवं प्रशिक्षण के दृष्टि से अंतर होता है प्रत्येक वर्ग के श्रमिक की मज़दूरी उस वर्ग के अंतर्गत माँग और पूर्ति पर निर्भर करती है

प्रत्येक वर्ग के श्रमिक की मज़दूरी उस वर्ग के अंतर्गत माँग और पूर्ति पर निर्भर करती है जैसे-

- साधारण आमदनी के श्रमिक
- अर्धकुशल श्रमिक
- कुशलता शिक्षित श्रमिक
- उच्च शिक्षा प्राप्त योग्य और व्यवसाय तथा प्रबंधन करने वाले श्रमिक जैसे डॉक्टर इंजीनियर आदि

समानीकरण अंतर

श्रम बाजार में अप्रतियोगी समूह में भी श्रमिकों का एक ऐसा वर्ग होता है जो सामान्य योग्यता रखते हैं परंतु फिर भी प्रत्येक कार्य के लिए उनकी मजदूरी सामान्य नहीं होती उनमें भी विभिन्नता होती है जिसे सामान्यीकरण अंतर कहते हैं

इसके निम्नलिखित कारण है

- प्रशिक्षण व्यय का अंतर
- व्यावसायिक गतिशीलता का अंतर अभाव
- व्यवसायों का स्वाभाव
- व्यवसायों का स्थाई पर
- कार्य की अवधि
- अतिरिक्त सुविधाएँ
- उन्नति की आशा
- सामाजिक प्रतिष्ठा

असामानीकरण का अंतर

जब एक ही व्यवसाय अथवा एक समान कार्य में लगे श्रमिकों को अलग अलग मजदूरी मिलती है तो इसे असामानीकरण अंतर कहते हैं, असामान्य कारण अंतर दो प्रकार के हो सकते हैं *बाजार की अपूर्णताएं और श्रमिकों का गुणात्मक अंतर*।

बाजार की अपूर्णताएं

बाजार में एकाधिकार तथा सरकारी हस्तक्षेप व अन्य बातें बाजार में अपूर्णता को जन्म देती है जिसके कारण एक ही कार्य को करने वाले श्रमिकों को अलग अलग मजदूरी मिलती है /

श्रमिकों का गुणात्मक अंतर

श्रमिकों की योग्यता में अंतर होने से उनकी मजदूरी में भी अंतर होती है कार्य कुशल श्रमिकों को अधिक मजदूर प्राप्त होती हैं जबकि कम कार्यकुशल व्यक्ति को कम मजदूरी प्राप्त होती है।

मजदूरी के सिद्धांत ((Theories of Wages)

जीवन निर्वाह अथवा मजदूरी का लौह सिद्धांत (Subsistence Theory of Wage)

प्रतिपादन - **18 वीं शताब्दी** में प्रकृतिवादी अर्थशास्त्री ***टरगो***

रिकॉर्डो ने इस सिद्धांत को स्वीकार किया और जर्मनी के अर्थशास्त्री **लैसली** ने इस सिद्धांत को मान्यता देकर इसे "मजदूरी का लौह सिद्धांत" कहकर पुकारा।

इस सिद्धांत के अनुसार, किसी मजदूर की मजदूरी का निर्धारण उसके जीवन निर्भार स्तर के आधार पर निर्धारित होती है अर्थात मजदूरी उतनी हो सकती है जिससे वह अपने परिवार को जीवित रख सकता है

दीर्घकाल में मजदूर श्रमिकों की मजदूरी ना तो जीवन निर्वाह के स्तर से नीचे और न ही उनके ऊपर हो सकती है

जीवन निर्वाह से कम मजदूरी होने पर श्रमिक अपना और अपने परिवार का पालन पोषण नहीं कर सकेगा और श्रमिकों की मृत्यु दर आदि होंगी जिससे श्रमिकों की पूर्ति कम हो जाएंगे, अंततः उसकी मजदूरी बढ़ने लगेंगी। इसके विपरीत यदि मजदूरी दर बढ़ेगी तो जीवन स्तर तो आर्थिक समानता का अनुभव करेंगे परिवार में वृद्धि होगी श्रम की पूर्ति बढ़ेगी और अंत में मजदूरी दर घटने लगेगी

जीवन स्तर मजदूरी सिद्धांत (Living Standard Wage Theory)

यह सिद्धांत जीवन निर्वाह का एक संशोधित तथा सुधरा हुआ रूप है इस सिद्धांत के अनुसार मजदूरी श्रमिकों की निपुणता और कार्यकुशलता से संबंधित हैं इसलिए इस तरह की मजदूरी हमेशा जीवन निर्वाह से अधिक होगी

इसके अंतर्गत मजदूरी का निर्धारण केवल अनिवार्य आवश्यकताओं के आधार पर ही नहीं होता वरन् इसके अंतर्गत मज़दूरों के लिए शिक्षा, मनोरंजन आदि भी सम्मिलित है जिससे उपभोक्ता श्रमिक आदि हो गया है इस प्रकार जीवन स्तर के अनुसार मजदूरी उस धनराशि के तुल्य होनी चाहिए जो किसी श्रमिक के उस जीवन स्तर को बनाए रखने के लिए पर्याप्त हो जिसका वो वर्ग आदि हो गया हो

मजदूरी कोष सिद्धांत (Wage Fund Theory)

सिद्धांत के प्रतिपादक – ***प्रो. एडम स्मिथ***

समर्थक- ***रिकॉर्डो और माल्थस***

सिद्धांत की पूर्ण व्याख्या- ***जे. एस. मिल द्वारा***

इस सिद्धांत के अनुसार मजदूरी दो बातों पर निर्भर रहती है-

मजदूरी कोष

मिल के अनुसार, श्रमिक की सेवाएं प्राप्त करने के लिए पहले से ही एक निश्चित कोष निश्चय कर दिया जाता है इस कोष से अधिक मजदूरी श्रमिक को उपलब्ध नहीं हो सकती आता ये कोच जितना ही अधिक होगा श्रमिकों की मजदूरी उतनी ही अधिक होगी

मज़दूरों की संख्या

मजदूरी कोष को निश्चित रहता है और श्रमिकों को इसी कोष से मजदूरी दी जाती है यदि श्रमिकों की संख्या कम होगी तो उनकी मजदूरी भी अधिक होगी इसके विपरीत अधिक श्रमिकों की संख्या अधिक होगी तो मज़दूरों की मजदूरी भी कम होगी

$$\text{मजदूरी की दर} = \frac{\text{मजदूरी कोष}}{\text{ह्स्रामिको की संख्या}}$$

मजदूरी का अपशिष्ट अधिकारी सिद्धांत (Residual Claimant Theory of Wages)

प्रतिपादन - अमेरिकी अर्थशास्त्री **वाकर**

इस सिद्धांत के अनुसार कुल उत्पादन में से लागत ब्याज और लाभ के भुगतान के बाद जो शेष रहता है वो श्रमिकों को मिलता है।

प्रो. वॉकर के शब्दों में कुल उत्पादन में से लगान ब्याज लाभ निकाल देने के पश्चात जो बचता है वो श्रमिकों को मजदूरी के रूप में मिलता है

मजदूरी = सम्पूर्ण उत्पादन – (लगान + ब्याज + लाभ)

सिद्धांत की प्रमुख विशेषता-

इसमें मजदूरी को श्रमिकों की कुशलता एवं उत्पादकता से संबंधित किया जाता है अर्थात श्रमिकों की कार्यकुशलता बढ़ने पर श्रमिकों की मजदूरी में भी वृद्धि होगी क्योंकि उत्पादकता में वृद्धि हो रही होगी

मजदूरी का सीमांत उत्पादकता सिद्धांत (Marginal Productivity Theory of Wages)

सिद्धान्त की विवेचना- *1833* में जर्मन अर्थशास्त्री **बोन थुनन** ने अपनी पुस्तक ***"द आइसोलेटेड स्टेट"*** में

सिद्धांत के प्रतिपादक- ***बालरस, जे बी क्लार्क, बिकस्टीड***

सिद्धांत के विकास- ***श्रीमती जॉन रोबिनसन एवं प्रो. जे आर हिक्स*** आदि द्वारा

सिद्धांत के अनुसार

इस सिद्धांत के अनुसार मजदूरी श्रमिकों की सीमांत उत्पादकता अथवा सीमांत उत्पादकता के मूल्य के बराबर होने की प्रवृत्ति रखती है

सीमांत उत्पादकता से अभिप्राय कुल आय में होने वाली वृद्धि से है जो श्रमिक की एक अतिरिक्त इकाई को रोजगार पर लगाने में उत्पन्न होती है

इस सिद्धांत के अनुसार मजदूरी श्रमिकों की सीमांत उत्पादकता के आधार पर निर्धारित होती है से

मजदूरी निर्धारण का आधुनिक सिद्धांत (Modern Theory of Wages determination)

मजदूरी श्रम की सेवाओं का मूल्य है तथा आधुनिक अर्थशास्त्रियों का मत है श्रम का मूल्य भी अन्य वस्तुओं की तरह श्रम की मांग और पूर्ति की शक्ति योग के द्वारा ही निर्धारित होती है

सिद्धांत के अंतर्गत दो स्थितयों में मजदूरी दर का निर्धारण का अध्ययन किया जा सकता है

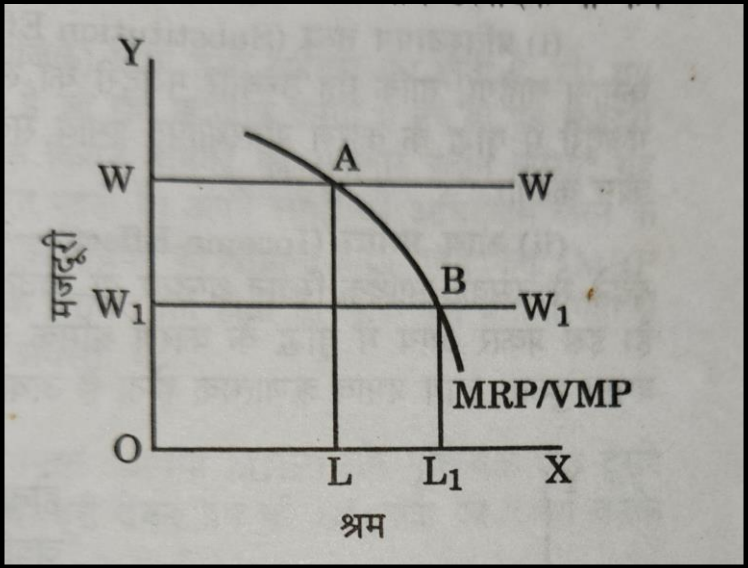
- पूर्ण प्रतियोगिता के अंतर्गत मजदूरी का निर्धारण
- अपूर्ण प्रतियोगिता के अंतर्गत मजदूरी का निर्धारण

पूर्ण प्रतियोगिता के अंतर्गत मजदूरी का निर्धारण

एक उद्योग के अंतर्गत मजदूरी दर का निर्धारण उस बिंदु पर होता है जहाँ श्रम की कुल मांग उसके कुल पूर्ति के बराबर होती है।

श्रम की माँग

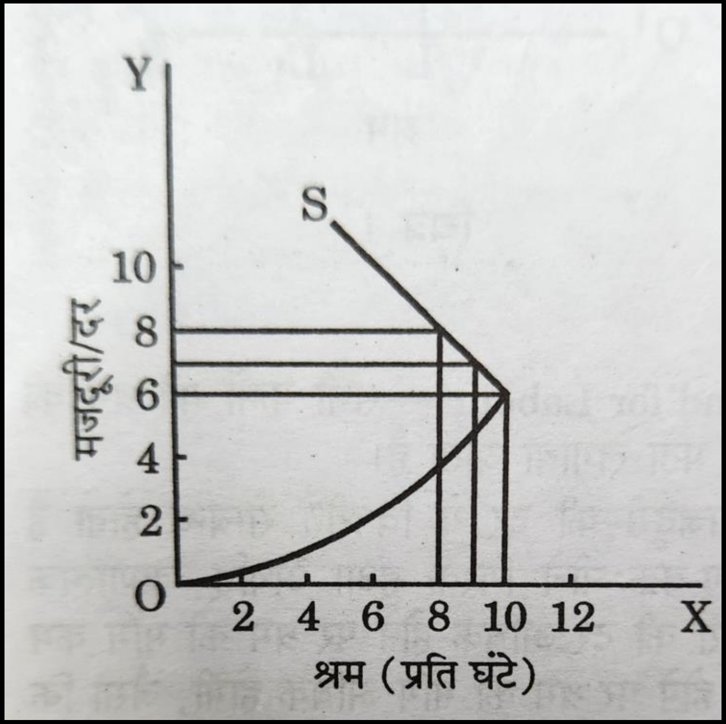
श्रम की मांग उत्पादन किया फर्म इसीलिए करते हैं क्योंकि श्रमिक उत्पादन करते हैं आश्रम की मांग इस बात पर निर्भर होती है कि वो कितना उत्पादन करते हैं वो अभी उत्पादन श्रमिकों को उससे अधिक मूल्य नहीं देगा जितना की श्रमिक उत्पाद के लिए पैदा करता है



श्रम की पूर्ति

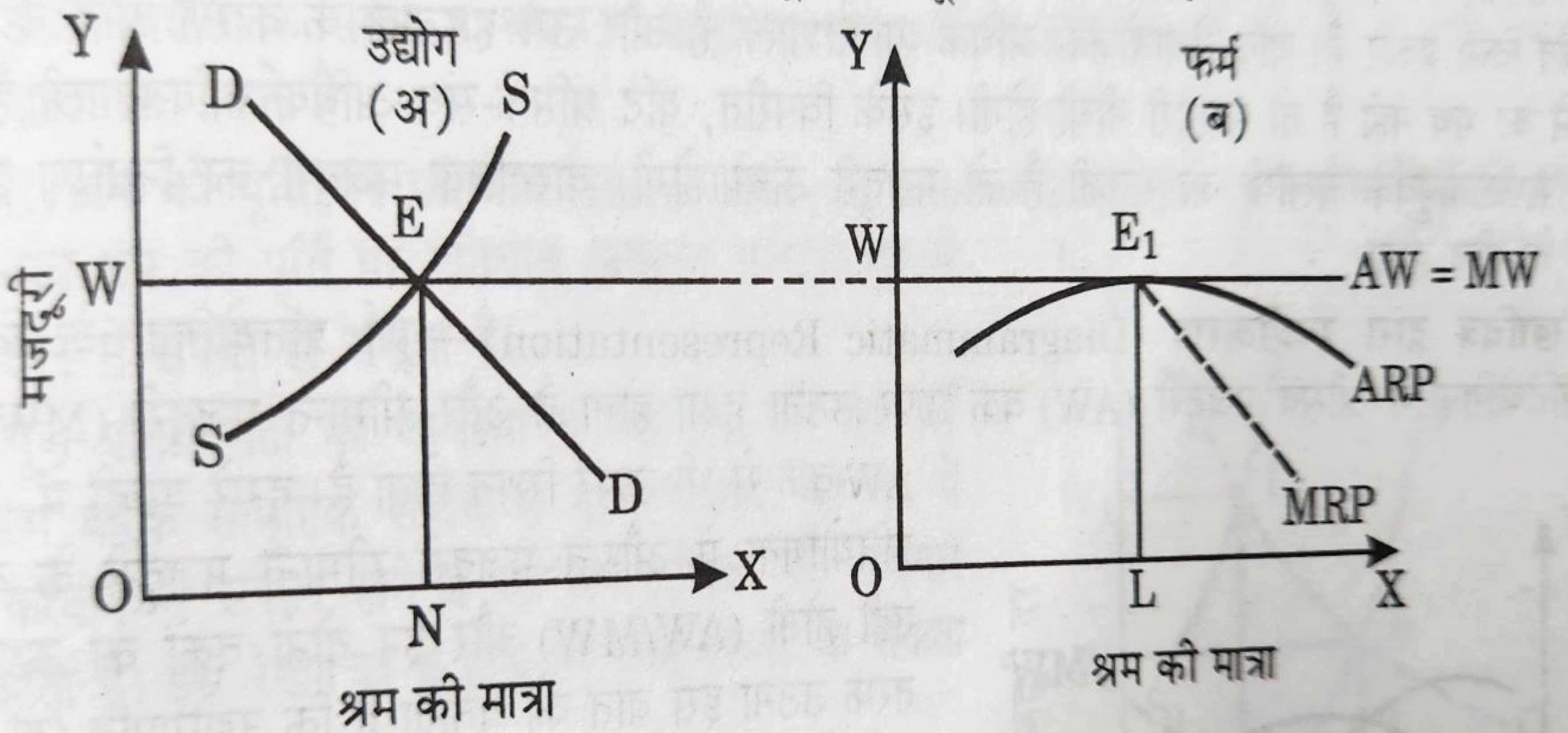
श्रम की पूर्ति से आशाय श्रमिकों की उस संख्या से है जो मजदूरी की विभिन्न दरों पर अपना श्रम बेचने के लिए तैयार रहता है। श्रम अपनी सेवाओं के बदले इतनी मजदूरी अवश्य चाहेगा जिससे की वो अपना और अपने परिवार के सदस्यों का जीवन निर्वाह आसानी के साथ कर सके इससे श्रमिकों का सीमांत त्याग भी कहा जाता है

इस प्रकार जीवन निर्वाह या सीमांत तैयार मजदूरी की वहाँ न्यूनतम सीमा है जो श्रम की पूर्ति को निर्धारित करती है



मजदूरी निर्धारण

तथा पूर्ति एक-दूसरे के बराबर हो।



अपूर्ण प्रतियोगिता के अंतर्गत मजदूरी का निर्धारण

अपूर्ण प्रतियोगिता की दशा में मजदूरी दर **श्रमिक संघ** तथा **सेवायोजकों** के बीच सौदेबाजी का परिणाम है

सेवायोजक साधारणता कम से कम मजदूरी देने का प्रयास करेंगे जबकि श्रमिक ज्यादा से ज्यादा मजदूरी प्राप्त करना चाहेंगे

मज़दूरों की वास्तविक दर इस बात पर निर्भर करेगी कि दोनों की तुलनात्मक सौदा करने की शक्ति किस प्रकार की है यदि सेवायोजक अधिक शक्तिशाली है और उसे हड़ताल के कारण आय में स्थायी हानि होने का भय नहीं है तो मजदूरी दर नीचे होगी, इसके विपरीत यदि श्रमिक संघ अधिक शक्तिशाली है और हड़ताल सफलतापूर्वक चलाई जा सकती है तो मजदूरी दर ऊंची होगी