ISSN 2278-8808 SJIF 2014 = 4.889
An International Peer Reviewed & Referred
SCHOLARLY RESEARCH JOURNAL
FOR INTERDISCIPLINARY STUDIES

सार्वजनिक एवं निजी क्षेत्र की औद्योगिक इकाइयों का समाजशास्त्रीय अध्ययन: कार्य-संस्कृति, श्रमिक गतिशीलता एवं सामाजिक सुरक्षा का तुलनात्मक विश्लेषण

Dr. Navneet Kumar

Assistant Professor, Dept. of Sociology, J. S. Hindu P.G. College, Amroha

Abstract

प्रस्तुत शोध पत्र भारतीय संदर्भ में सार्वजनिक क्षेत्र के उपक्रमों (PSUs) तथा निजी क्षेत्र के औद्योगिक प्रतिष्ठानों (Private Sector Enterprises) का एक विस्तृत समाजशास्त्रीय तुलनात्मक अध्ययन प्रस्तुत करता है। कार्यस्थल केवल आर्थिक उत्पादन का केंद्र नहीं है, बल्कि यह एक जटिल सामाजिक उप-प्रणाली (Social Sub-system) है जहाँ शक्ति संबंध, वर्ग-संरचना, सामाजिक सुरक्षा, लैंगिक भूमिकाएँ और अस्मिताएँ लगातार पुनर्परिभाषित होती हैं। औद्योगिक समाजशास्त्र के प्रमुख सैद्धांतिक परिप्रेक्ष्यों—मैक्स वेबर के नौकरशाही मॉडल, कार्ल मार्क्स के विलगन (अलगाव) सिद्धांत तथा एल्टन मेयो के मानव संबंध दृष्टिकोण—के आलोक में यह पत्र दोनों क्षेत्रों की कार्य-संस्कृति, प्रबंधन शैलियों, श्रमिक संघवाद तथा सामाजिक गतिशीलता की पड़ताल करता है। 1991 के आर्थिक उदारीकरण (LPG) के उपरांत भारतीय उद्योग जगत में उभरी संविदाकरण (Contractualization) और अनौपचारिकीकरण (Informalization) की प्रवृत्तियों का समाजशास्त्रीय विश्लेषण करते हुए, यह अध्ययन यह दर्शाता है कि जहाँ सार्वजनिक क्षेत्र सामाजिक न्याय और संस्थागत सुरक्षा का मॉडल प्रस्तुत करता है (हालाँकि प्रक्रियागत जड़ता इसकी दुर्बलता है), वहीं निजी क्षेत्र उत्पादकता और तकनीकी नवाचार में अग्रणी होते हुए भी सामाजिक असमानता और मानसिक तनाव को बढ़ावा देता है।

मुख्य शब्द (Keywords): *औद्योगिक समाजशास्त्र, कार्य-संस्कृति, सामाजिक सुरक्षा, संविदाकरण, सामाजिक गतिशीलता, श्रम संबंध, विलगन, नौकरशाही।*

Scholarly Research Journal's is licensed Based on a work at www.srjis.com

1. प्रस्तावना (Introduction)

औद्योगिक समाजशास्त्र (Industrial Sociology) आधुनिक समाज की आधारशिला है। यह शाखा मनुष्य और कार्य के पारस्परिक संबंधों, औद्योगिक संगठनों की आंतरिक संरचनाओं तथा व्यापक सामाजिक व्यवस्था पर औद्योगिकीकरण के प्रभावों का अनुशीलन करती है। कार्य केवल आजीविका का साधन नहीं है; यह व्यक्ति की सामाजिक प्रस्थिति (Status), भूमिका (Role), पारिवारिक स्थायित्व, वर्ग-चेतना और मनोवैज्ञानिक स्वास्थ्य का प्राथमिक निर्धारक है।

भारतीय समाज में स्वतंत्रता के उपरांत 1950 के दशक में 'मिश्रित अर्थव्यवस्था' (Mixed Economy) का ढांचा स्वीकार किया गया। इस मॉडल के अंतर्गत राज्य को आर्थिक विकास के साथ-साथ सामाजिक कल्याण का दायित्व सौंपा गया। पं. जवाहरलाल नेहरू ने सार्वजनिक उपक्रमों को "आधुनिक भारत के मंदिर" की संज्ञा दी, जिनका प्राथमिक उद्देश्य केवल लाभ कमाना नहीं, बल्कि क्षेत्रीय विषमताओं को दूर करना, रोजगार सृजन, और ऐतिहासिक रूप से वंचित वर्गों (अनुसूचित जातियों, जनजातियों एवं अन्य पिछड़े वर्गों) को सामाजिक न्याय प्रदान करना था।

इसके समानांतर, निजी क्षेत्र का विकास बाज़ार-संचालित अर्थव्यवस्था, पूँजी संचय, व्यक्तिगत उद्यमिता तथा लाभ-अधिकतमीकरण (Profit Maximization) के सिद्धांतों पर हुआ। 1991 के आर्थिक सुधारों (उदारीकरण, निजीकरण एवं वैश्वीकरण - LPG) ने भारतीय उद्योग जगत के इस द्वि-स्तरीय ढांचे को आमूलचूल रूप से परिवर्तित कर दिया। सार्वजनिक उपक्रमों पर विनिवेश (Disinvestment) और दक्षता संवर्धन का दबाव बढ़ा, जबकि निजी क्षेत्र वैश्विक बहुराष्ट्रीय निगमों (MNCs) के आगमन के साथ तीव्रता से विस्तारित हुआ। अतः, सार्वजनिक और निजी क्षेत्रों की औद्योगिक इकाइयों का तुलनात्मक समाजशास्त्रीय अध्ययन आज के समय में कार्यस्थल के मानवीय आयामों को समझने के लिए अत्यंत प्रासंगिक है।

2. शोध समस्या एवं अध्ययन का औचित्य (Problem Statement & Rationale)

आधुनिक औद्योगिक विमर्श अक्सर आर्थिक संकेतकों जैसे सकल घरेलू उत्पाद (GDP), उत्पादकता दर, लाभांश और राजस्व तक सीमित रहता है। किंतु समाजशास्त्रीय दृष्टि से यह प्रश्न अत्यंत महत्वपूर्ण है कि उत्पादन की इन दो भिन्न प्रणालियों में कार्यरत श्रमिकों का सामाजिक जीवन, उनकी पहचान और कार्यस्थल का वातावरण किस प्रकार निर्मित होता है।

सार्वजनिक क्षेत्र में 'सुरक्षा और प्रक्रिया' पर बल दिया जाता है, जबकि निजी क्षेत्र में 'दक्षता और परिणाम' को प्रधानता दी जाती है। यह अंतर श्रमिकों के पारस्परिक संबंधों, उनके पारिवारिक जीवन, सामाजिक गतिशीलता और मानसिक स्वास्थ्य को प्रत्यक्ष रूप से प्रभावित करता है। इसके

अतिरिक्त, आधुनिक उद्योगों में संविदा श्रम (Contract Labour) का बढ़ता प्रयोग दोनों क्षेत्रों में एक नई सामाजिक स्तरीकरण व्यवस्था को जन्म दे रहा है। अतः, इस संरचनात्मक बदलाव का समाजशास्त्रीय विश्लेषण करना इस शोध पत्र का मुख्य उद्देश्य है।

3. सैद्धांतिक परिप्रेक्ष्य (Theoretical Framework)

प्रस्तुत अध्ययन को समझने के लिए समाजशास्त्र के तीन प्रमुख सिद्धांत अत्यंत महत्वपूर्ण आधार प्रदान करते हैं:

3.1. मैक्स वेबर का विधिक-तार्किक नौकरशाही मॉडल (Max Weber's Bureaucratic Model)

वेबर के अनुसार, आधुनिक औद्योगिक संगठन 'विधिक-तार्किक सत्ता' (Rational-Legal Authority) पर आधारित होते हैं। वेबर ने नौकरशाही के प्रमुख लक्षण बताए:

- स्पष्ट कार्य विभाजन और विशेषज्ञता
- पदसोपान (Hierarchy) की निश्चित श्रृंखला
- लिखित नियम और औपचारिक प्रक्रियाएं
- व्यक्ति-निरपेक्ष संबंध (Impersonality)
- योग्यता आधारित भर्ती और पदोन्नति

सार्वजनिक क्षेत्र की इकाइयाँ वेबर के इस मॉडल का प्रत्यक्ष उदाहरण प्रस्तुत करती हैं। यहाँ नियमों का कड़ाई से पालन श्रमिकों को मनमाने निष्कासन से सुरक्षा देता है, किंतु अत्यधिक औपचारिकता 'लालफीताशाही' (Red Tapism) और प्रक्रियागत जड़ता (Trained Incapacity) को भी जन्म देती है।

3.2. कार्ल मार्क्स का अलगाव/विलगन सिद्धांत (Karl Marx's Theory of Alienation)

मार्क्स ने पूँजीवादी उत्पादन प्रणाली में श्रमिक के अलगाव के चार स्तर बताए हैं:

1. **उत्पाद से अलगाव:** श्रमिक जिस वस्तु का उत्पादन करता है, उस पर उसका कोई स्वामित्व नहीं होता।
2. **उत्पादन प्रक्रिया से अलगाव:** कार्य स्वतःस्फूर्त न होकर यांत्रिक और बाध्यकारी हो जाता है।
3. **मानवीय स्वभाव (Species-Being) से अलगाव:** रचनात्मकता के अभाव में कार्य केवल जैविक अस्तित्व बनाए रखने का साधन बन जाता है।
4. **सहकर्मियों एवं समाज से अलगाव:** अति-प्रतिस्पर्धा के कारण श्रमिक एक-दूसरे को सहयोगी नहीं, बल्कि प्रतिद्वंद्वी मानने लगते हैं।

निजी क्षेत्र के अत्यधिक परिणाम-केंद्रित वातावरण और कठोर लक्ष्यों (Targets) में मार्क्स का यह विलगन सिद्धांत स्पष्ट रूप से परिलक्षित होता है।

3.3. एल्टन मेयो का मानव संबंध दृष्टिकोण (Elton Mayo's Human Relations Approach)

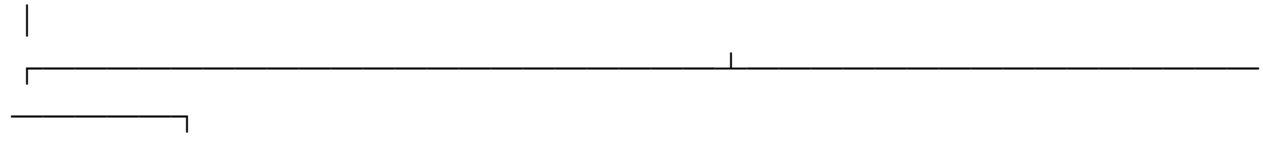
हॉथोर्न प्रयोगों (Hawthorne Studies) के आधार पर मेयो ने यह सिद्ध किया कि औद्योगिक इकाइयों में श्रमिक केवल 'आर्थिक प्राणी' (Economic Man) नहीं होते, बल्कि वे 'सामाजिक प्राणी' होते हैं। कार्यस्थल पर अनौपचारिक समूह, सहकर्मियों का भावनात्मक समर्थन और प्रबंधन द्वारा दिया गया सम्मान श्रमिकों की संतुष्टि और उत्पादकता को भौतिक सुविधाओं से अधिक प्रभावित करता है। यह दृष्टिकोण बताता है कि किसी भी इकाई की कार्य-संस्कृति उसके सामाजिक संबंधों पर निर्भर करती है।

4. शोध प्रविधि (Research Methodology)

- **अध्ययन की प्रकृति:** यह अध्ययन विश्लेषणात्मक, तुलनात्मक एवं अवधारणात्मक है।
- **सामग्री के स्रोत (Data Sources):** यह शोध 2023 से पूर्व प्रकाशित प्रामाणिक समाजशास्त्रीय साहित्य, राष्ट्रीय नमूना सर्वेक्षण संगठन (NSSO) के आवधिक श्रम बल सर्वेक्षणों (PLFS), अंतरराष्ट्रीय श्रम संगठन (ILO) के दस्तावेजों, औद्योगिक विवाद अधिनियम (1947), तथा विभिन्न समाजशास्त्रीय शोध ग्रंथों के द्वितीयक आंकड़ों के संश्लेषण पर आधारित है।
- **विश्लेषण के आयाम:** (1) कार्य-संस्कृति एवं प्रबंधन, (2) सामाजिक सुरक्षा एवं स्थायित्व, (3) श्रमिक संघवाद, (4) सामाजिक स्तरीकरण एवं गतिशीलता, और (5) लैंगिक सहभागिता।

5. तुलनात्मक समाजशास्त्रीय विश्लेषण (Detailed Sociological Analysis)

औद्योगिक इकाइयाँ



सार्वजनिक क्षेत्र (PSUs)

- कल्याणकारी राज्य प्रतिमान
- विधिक-तार्किक नौकरशाही
- संवैधानिक सामाजिक न्याय (आरक्षण)

निजी क्षेत्र (Private Sector)

- पूँजी संचय व लाभ-अधिकतमीकरण
- लचीलापन व परिणाम-उन्मुखता
- योग्यता (Meritocracy) का दावा

• सुदृढ़ संस्थागत सामाजिक सुरक्षा • संविदाकरण व अनिश्चितता

5.1. कार्य-संस्कृति एवं संगठनात्मक संरचना (Work Culture & Organizational Structure)
कार्य-संस्कृति किसी औद्योगिक इकाई के साझे मूल्यों, विश्वासों, व्यवहारों और कार्य-प्रणालियों का समुच्चय है।

- **सार्वजनिक क्षेत्र:** PSUs में कार्य-संस्कृति मुख्यतः 'प्रक्रिया-उन्मुख' (Process-Oriented) होती है। यहाँ कार्य की गति धीमी हो सकती है, किंतु निर्णयों में वैधानिक प्रक्रियाओं का पालन अनिवार्य होता है। कर्मचारियों में नौकरी की स्थिरता की गारंटी होने के कारण व्यक्तिगत सुरक्षा की उच्च भावना होती है। तथापि, इसका एक नकारात्मक समाजशास्त्रीय प्रभाव यह देखा गया है कि उत्तरदायित्व का अभाव और पहल करने की अनिच्छा कभी-कभी कार्य-संस्कृति में सुस्ती ला देती है।
- **निजी क्षेत्र:** निजी औद्योगिक इकाइयों में कार्य-संस्कृति 'परिणाम-उन्मुख' (Target-Driven) और 'दक्षता-केंद्रित' होती है। यहाँ संगठनात्मक पदानुक्रम अपेक्षाकृत लचीला (Flat Hierarchy) होता है और त्वरित निर्णयों को प्राथमिकता दी जाती है। नवाचार और असाधारण प्रदर्शन को तुरंत पुरस्कृत किया जाता है, परंतु इसके साथ ही कर्मचारियों पर लगातार प्रदर्शन करने का अत्यधिक मानसिक दबाव रहता है। कार्य-जीवन संतुलन (Work-Life Balance) का अभाव और बर्नआउट निजी क्षेत्र की कार्य-संस्कृति की प्रमुख समाजशास्त्रीय समस्याएँ हैं।

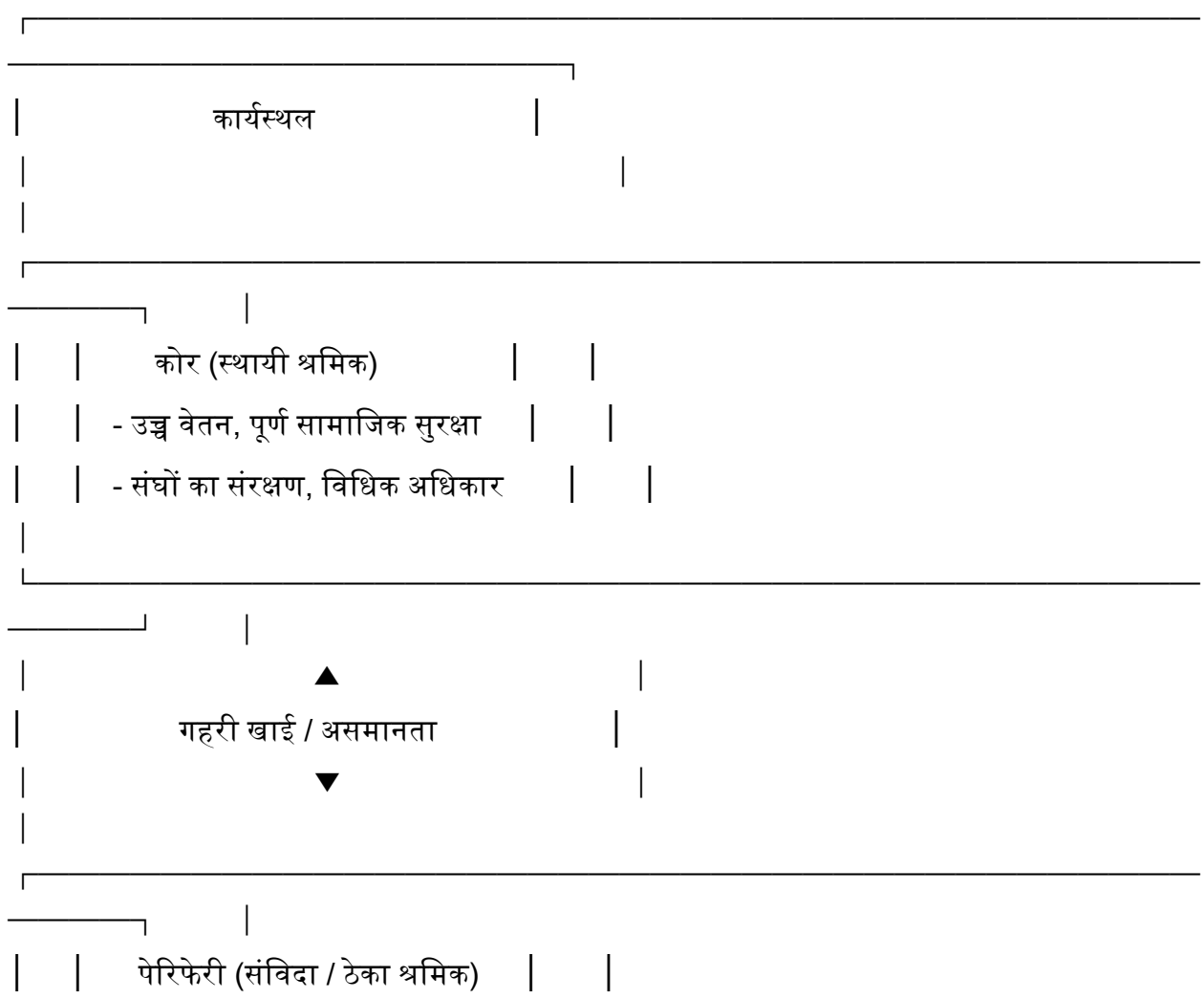
5.2. सामाजिक सुरक्षा एवं आजीविका स्थायित्व (Social Security & Employment Stability)
सामाजिक सुरक्षा केवल आर्थिक सहायता नहीं है, बल्कि यह श्रमिक के मानसिक स्थायित्व और सामाजिक गरिमा की पूर्वशर्त है।

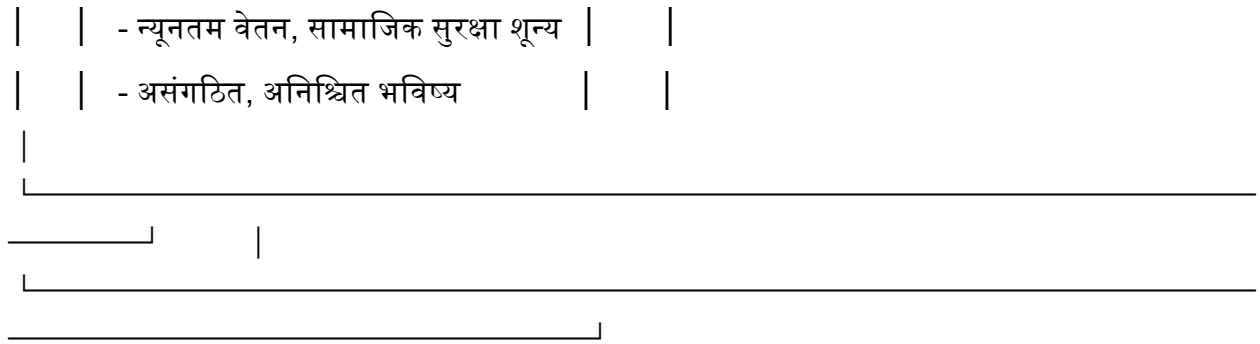
- **सार्वजनिक क्षेत्र:** यहाँ स्थायी कर्मचारियों के लिए एक त्रि-स्तरीय सामाजिक सुरक्षा तंत्र उपलब्ध रहा है:
    1. सेवाकाल के दौरान: निश्चित चिकित्सा सुविधा, दुर्घटना बीमा, भविष्य निधि (PF), सवैतनिक अवकाश (Casual/Earned/Medical Leaves)।
    2. सेवानिवृत्ति उपरांत: पेंशन योजनाएं, ग्रेच्युटी और सेवानिवृत्ति चिकित्सा लाभ।
    3. आकस्मिक स्थिति: अनुकंपा नियुक्ति (Compassionate Appointment) का प्रावधान, जो परिवार के सामाजिक ताने-बाने को टूटने से बचाता है।

- **निजी क्षेत्र:** निजी क्षेत्र में सामाजिक सुरक्षा प्रदर्शन और अनुबंध की शर्तों पर निर्भर करती है। बड़े कॉर्पोरेट प्रतिष्ठानों में स्वास्थ्य बीमा और ईपीएफ (EPF) के प्रावधान लागू होते हैं, किंतु मझोली और छोटी विनिर्माण इकाइयों में विधिक प्रावधानों की अनदेखी प्रायः देखने को मिलती है। सबसे महत्वपूर्ण समाजशास्त्रीय अंतर 'नौकरी के स्थायित्व' में है; छंटनी (Layoffs) और अनुबंध नवीनीकरण न होने का स्थायी भय निजी क्षेत्र के श्रमिकों की मानसिक स्थिति को निरंतर तनावग्रस्त रखता है।

5.3. संविदाकरण और द्वैध श्रम बाज़ार (Contractualization & The Dual Labour Market)

1991 के उपरांत भारतीय उद्योग जगत की सबसे गहरी समाजशास्त्रीय परिघटना "श्रम का संविदाकरण" (Contractualization of Labour) रही है। अर्थशास्त्री और समाजशास्त्री इसे **'कोर-पेरिफेरी मॉडल' (Core-Periphery Model)** के रूप में विश्लेषित करते हैं:





1. **निजी क्षेत्र में संविदा श्रम:** निजी औद्योगिक प्रतिष्ठानों ने वैश्विक प्रतिस्पर्धा और उत्पादन लागत न्यूनतम करने हेतु ठेके पर श्रमिकों को रखना एक मुख्य नीति बना लिया। ये श्रमिक उत्पादन लाइन पर स्थायी श्रमिकों जैसा ही कठिन कार्य करते हैं, किंतु उन्हें मिलने वाला वेतन स्थायी कर्मचारियों का एक-तिहाई या आधा होता है, और उन्हें किसी भी समय कार्यमुक्त किया जा सकता है।
2. **सार्वजनिक क्षेत्र में संविदा श्रम का प्रवेश:** लागत घटाने के वैश्विक दबाव के कारण 2000 के दशक के बाद सार्वजनिक उपक्रमों में भी सहायक सेवाओं (सफाई, सुरक्षा, परिवहन) के साथ-साथ मुख्य उत्पादन प्रक्रियाओं में भी ठेका श्रमिकों की संख्या तेजी से बढ़ी है।

समाजशास्त्रीय प्रभाव: एक ही छत के नीचे, एक जैसा काम करने वाले दो श्रमिकों के बीच जीवन-स्तर, सुरक्षा और आत्मसम्मान का यह भारी अंतर कार्यस्थल पर एक नए प्रकार के 'आंतरिक वर्ग-संघर्ष' और अलगाव को जन्म देता है।

6. सामाजिक स्तरीकरण, समावेशिता एवं गतिशीलता (Stratification & Mobility)

औद्योगिक इकाइयाँ केवल वस्तुओं का उत्पादन नहीं करतीं, वे समाज के स्तरीकरण ढांचे को भी पुनर्निर्मित करती हैं।

6.1. सामाजिक न्याय एवं संवैधानिक प्रतिनिधित्व (Affirmative Action)

- **सार्वजनिक क्षेत्र की भूमिका:** भारत में PSUs ने सामाजिक न्याय के एक शक्तिशाली उत्प्रेरक के रूप में कार्य किया है। संविधान के अनुच्छेद 16(4) के तहत अनुसूचित जाति (SC), अनुसूचित जनजाति (ST) और बाद में अन्य पिछड़ा वर्ग (OBC) के लिए लागू आरक्षण प्रणाली ने इन ऐतिहासिक रूप से शोषित वर्गों को संगठित क्षेत्र में रोजगार, सम्मानजनक आजीविका और निर्णयकारी पदों तक पहुँच प्रदान की। इसने पारंपरिक जातिगत श्रम विभाजन को तोड़ा और दलित तथा पिछड़े वर्गों में एक सुदृढ़ 'मध्यम वर्ग' के निर्माण में ऐतिहासिक भूमिका निभाई।

- **निजी क्षेत्र की स्थिति:** निजी क्षेत्र में संवैधानिक आरक्षण लागू नहीं है। निजी क्षेत्र स्वयं को 'योग्यता-आधारित' (Meritocratic) व्यवस्था के रूप में प्रस्तुत करता है। किंतु समाजशास्त्रीय अध्ययनों (जैसे सुखदेव थोरात व पॉल एट्टेवेल का शोध) ने यह स्पष्ट किया है कि भर्ती प्रक्रियाओं में औपचारिक 'योग्यता' के पीछे सामाजिक पूँजी (Social Capital - संपर्क व नेटवर्क), सांस्कृतिक पूँजी (Cultural Capital - भाषा, तौर-तरीके) और अभिजात्य पृष्ठभूमि का गहरा प्रभाव रहता है। परिणामस्वरूप, निजी क्षेत्र के उच्च प्रबंधकीय पदों पर उच्च जातियों और उच्च-मध्यम वर्ग का वर्चस्व बना हुआ है।

6.2. ऊर्ध्वमुखी सामाजिक गतिशीलता (Upward Social Mobility)

सार्वजनिक क्षेत्र ने ग्रामीण व अर्ध-शहरी पृष्ठभूमि से आने वाली पहली पीढ़ी के शिक्षित युवाओं को स्थिर जीवन और पीढ़ीगत गतिशीलता (Intergenerational Mobility) प्रदान की। इसके विपरीत, निजी क्षेत्र में गतिशीलता अत्यधिक व्यक्तिवादी है; यहाँ तकनीकी रूप से अत्यधिक कुशल व्यक्तियों के लिए तीव्र उन्नति के अवसर हैं, किंतु अकुशल और अर्ध-कुशल श्रमिकों के लिए नीचे से ऊपर जाने के मार्ग लगभग अवरुद्ध हैं।

7. औद्योगिक संबंध एवं श्रमिक संघवाद (Industrial Relations & Trade Unionism)

श्रमिक संघ (Trade Unions) औद्योगिक लोकतंत्र के मुख्य स्तंभ हैं। वे श्रमिकों की सामूहिक सौदेबाजी (Collective Bargaining) की शक्ति को अभिव्यक्त करते हैं।

सार्वजनिक क्षेत्र के संघ	निजी क्षेत्र के संघ
• राजनीतिक व राष्ट्रीय संबद्धता	• संघ निर्माण का तीव्र विरोध
• सामूहिक सौदेबाजी की मजबूत स्थिति	• प्रबंधन-नियंत्रित समितियाँ
• हड़ताल का वैधानिक अधिकार	• व्यक्तिगत अनुबंध, संघहीन कार्य

- **सार्वजनिक क्षेत्र:** PSUs में श्रमिक संघ सुदृढ़, संगठित और प्रायः राष्ट्रीय स्तर के केंद्रीय श्रमिक संगठनों (जैसे INTUC, BMS, CITU, AITUC) से संबद्ध रहे हैं। वेतन पुनरीक्षण (Pay Revision), भत्तों के निर्धारण और सेवा शर्तों में इन संघों की प्रबंधन के साथ नियमित वार्ताएँ होती हैं। यद्यपि इसने श्रमिकों के अधिकारों की रक्षा की है, किंतु कई

बार अत्यधिक राजनीतिकरण और आंतरिक प्रतिस्पर्धा के कारण औद्योगिक दक्षता भी बाधित हुई है।

- **निजी क्षेत्र:** उदारीकरण के पश्चात निजी क्षेत्र में श्रमिक संघवाद में भारी गिरावट देखी गई है। प्रबंधन अक्सर "कर्मचारी-संबद्धता" (Employee Engagement) और आंतरिक समितियों के नाम पर स्वतंत्र श्रमिक संघों के गठन को हतोत्साहित करता है। आईटी और सेवा क्षेत्र में श्रमिक संघ लगभग अनुपस्थित हैं, जबकि विनिर्माण क्षेत्र में संघ बनाने के प्रयासों को छंटनी या तालाबंदी का सामना करना पड़ा है (जैसे 2012 का मानेसर मारुति संघर्ष)। इससे सामूहिक सौदेबाजी के स्थान पर 'व्यक्तिगत सौदेबाजी' (Individual Bargaining) ने ले ली है, जिससे कमजोर श्रमिक की स्थिति और असहाय हो गई है।

8. लैंगिक आयाम एवं कार्यस्थल गतिशीलता (Gender Dimensions at Workplace)

औद्योगिक समाजशास्त्र में जेंडर का अध्ययन कार्यस्थल पर महिलाओं की स्थिति और उनके समक्ष मौजूद संरचनात्मक बाधाओं को समझने के लिए आवश्यक है।

1. **संस्थागत सुरक्षा बनाम व्यावहारिक चुनौतियाँ:**
    - **सार्वजनिक क्षेत्र:** मातृत्व लाभ अधिनियम (Maternity Benefit Act), कार्यस्थल पर लैंगिक उत्पीड़न रोकथाम अधिनियम (POSH Act), और समान पारिश्रमिक अधिनियम का कड़ाई से अनुपालन होता है। शिशु देखभाल अवकाश (Child Care Leave) और क्रेच की सुविधा महिला कर्मचारियों को पारिवारिक जिम्मेदारियों के साथ करियर जारी रखने में सहायता करती है।
    - **निजी क्षेत्र:** निजी क्षेत्र में ज्ञान-आधारित उद्योगों (IT/BPO) में महिलाओं की संख्या में अभूतपूर्व वृद्धि हुई है। आधुनिक निजी फर्में विविधता और समावेशन (Diversity & Inclusion) की नीतियां लागू करती हैं। किंतु विनिर्माण और औद्योगिक संयंत्रों में महिलाओं की भागीदारी अब भी सीमित है। इसके अतिरिक्त, मातृत्व अवकाश के पश्चात महिलाओं के करियर में ठहराव (Motherhood Penalty) की प्रवृत्ति निजी क्षेत्र में अधिक देखी जाती है।
2. **कांच की छत (Glass Ceiling):** दोनों ही क्षेत्रों में शीर्ष प्रबंधकीय और निदेशक स्तर के पदों पर महिलाओं का प्रतिनिधित्व पुरुषों की तुलना में काफी कम है, जो यह दर्शाता है कि संगठनात्मक संरचनाओं में पितृसत्तात्मक मानदंड अब भी अंतर्निहित हैं।

9. प्रमुख निष्कर्षों का तुलनात्मक सारणीकरण

समाजशास्त्रीय संकेतक	सार्वजनिक क्षेत्र की औद्योगिक इकाइयाँ	निजी क्षेत्र की औद्योगिक इकाइयाँ
मूल दर्शन	कल्याणकारी राज्य, सामाजिक न्याय, लोकहित	पूँजी संचय, बाजार प्रतिस्पर्धा, लाभ-अर्जन
प्रबंधन शैली	विधिक-तार्किक, पदसोपान-आधारित, नियमबद्ध	लचीली, परिणाम-केंद्रित, प्रदर्शन-संचालित
रोजगार स्थायित्व	अत्यंत उच्च (जीवनपर्यंत रोजगार की धारणा)	मध्यम से निम्न (प्रदर्शन व बाजार मांग पर निर्भर)
सामाजिक सुरक्षा	व्यापक (पेंशन, ग्रेच्युटी, चिकित्सा, अनुकंपा)	परिवर्तनशील (मूलतः विधिक न्यूनतम तक सीमित)
समावेशिता (आरक्षण)	संवैधानिक आरक्षण लागू (SC/ST/OBC प्रतिनिधित्व)	अनौपचारिक भर्ती, योग्यता का दावा, सामाजिक पूँजी पर निर्भर
श्रमिक संघ की भूमिका	अत्यंत प्रभावी, सामूहिक सौदेबाजी की मजबूत शक्ति	कमजोर अथवा अनुपस्थित, प्रबंधन-संचालित नीतियां
अलगाव (Alienation)	व्यवस्थागत जड़ता के कारण उदासीनता का जोखिम	तीव्र गति, असुरक्षा और लक्ष्यों के कारण गहरा विलगन
कार्य-जीवन संतुलन	अपेक्षाकृत संतुलित, निश्चित कार्य-घंटे	असंतुलित, कार्य का विस्तार, बर्नआउट का उच्च जोखिम

10. समाजशास्त्रीय निष्कर्ष एवं नीतिगत सुझाव (Conclusion & Recommendations)

10.1. निष्कर्ष

सार्वजनिक और निजी क्षेत्र की औद्योगिक इकाइयाँ केवल व्यावसायिक भिन्नताएँ नहीं दर्शातीं, बल्कि वे दो सर्वथा भिन्न 'सामाजिक पारिस्थितिक तंत्रों' (Social Ecosystems) का प्रतिनिधित्व करती हैं:

- सार्वजनिक क्षेत्र ने ऐतिहासिक रूप से भारतीय समाज में 'समतामूलक आधुनिकता' (Equitable Modernity) का निर्माण किया। इसने वंचित वर्गों को सामाजिक सुरक्षा और सम्मान देकर एक समावेशी औद्योगिक संस्कृति की नींव रखी। हालाँकि, अत्यधिक नौकरशाही, लालफीताशाही और नवाचार के प्रति उदासीनता ने इसकी कार्यक्षमता को कई स्थानों पर कमजोर किया।
- इसके विपरीत, निजी क्षेत्र ने 'दक्षतामूलक आधुनिकता' (Efficiency-Driven Modernity) को जन्म दिया। इसने तकनीकी प्रगति, तीव्र उत्पादकता और वैश्विक प्रतिस्पर्धात्मकता को

बढ़ावा दिया। किंतु इसका समाजशास्त्रीय मूल्य श्रमिकों की आजीविका की असुरक्षा, संविदाकरण की क्रूरता, मानसिक अवसाद और सामाजिक स्तरीकरण के गहराने के रूप में चुकाना पड़ा है।

10.2. समाजशास्त्रीय नीतिगत सुझाव

1. **संविदा श्रम का मानवीयकरण:** निजी और सार्वजनिक दोनों क्षेत्रों में संविदा श्रमिकों के लिए 'समान काम के लिए समान वेतन' के सिद्धांत को केवल कागजों पर नहीं, बल्कि धरातल पर कड़ाई से लागू किया जाना चाहिए।
2. **सार्वजनिक क्षेत्र में कार्य-संस्कृति का पुनर्गठन:** PSUs को अपनी विधिक और कल्याणकारी पहचान बनाए रखते हुए, आंतरिक जवाबदेही और प्रदर्शन-आधारित प्रोत्साहन प्रणालियों को अपनाना चाहिए ताकि नौकरशाही सुस्ती को दूर किया जा सके।
3. **निजी क्षेत्र में सामाजिक न्याय और उत्तरदायित्व:** कॉर्पोरेट सामाजिक उत्तरदायित्व (CSR) को केवल बाहरी दान तक सीमित न रखकर, कंपनी के आंतरिक कार्यस्थल पर सामाजिक विविधता, मानसिक स्वास्थ्य संरक्षण और निष्पक्ष भर्ती नीतियों के रूप में लागू किया जाना चाहिए।
4. **औद्योगिक लोकतंत्र का सुदृढ़ीकरण:** कार्यस्थल पर श्रमिकों की भागीदारी (Workers' Participation in Management) को संस्थागत रूप दिया जाए, जिससे उत्पादन लक्ष्यों और मानवीय गरिमा के मध्य एक संतुलित समन्वय स्थापित हो सके।

संदर्भ सूची (References)

Agarwala, R. (2013). *Informal Labor, Formal Politics, and Dignified Discontent in India. Cambridge University Press.*

Breman, J. (1996). *Footloose Labour: Working in India's Informal Economy. Cambridge University Press.*

Deshpande, L. K., Sharma, A. N., Karan, A. K., & Sarkar, S. (2004). *Liberalisation and Labour: Labour Flexibility, Work Conditions and Decent Work in Indian Manufacturing. Institute for Human Development, New Delhi.*

Joshi, C. (2003). *Lost Worlds: Indian Labour and Its Forgotten Histories. Permanent Black.*

Marx, K. (1932/1959). *Economic and Philosophic Manuscripts of 1844. Progress Publishers, Moscow.*

Mayo, E. (1933). *The Human Problems of an Industrial Civilization. Macmillan.*

Papola, T. S. (2008). *Employment Growth and Social Protection of Workers in India. Institute for Studies in Industrial Development (ISID).*

Ramaswamy, E. A. (1984). *Power and Justice: The State and Industrial Relations in India. Oxford University Press.*

Sharma, R. N. (1993). *Industrial Sociology: Indian Perspectives. Rawat Publications.*

Thorat, S., & Attewell, P. (2007). *"The Legacy of Social Exclusion: A Correspondence Study of Job Discrimination in India." Economic and Political Weekly, 42(41), 4141-4145.*

Weber, M. (1947). *The Theory of Social and Economic Organization. (Translated by A. M. Henderson and T. Parsons). Free Press.*