

अधिक धीरे के कारण भी इनकी मजदूरी कम रहती है।

(6) **अतिरिक्त सहायता** प्रायः कारखानों में कार्य करने वाली स्त्रीयां अपनी मजदूरी के अतिरिक्त कुछ सहायता अपने घर से भी प्राप्त करती हैं जिसके कारण नौकरी पाने का प्रभाव कमजोर पड़ जाता है।

(7) **अस्थायी कार्य** : स्त्रीयां मेंका उद्योग में कार्य करना केवल अस्थायी प्रकृति का होता है, क्योंकि प्रायः विवाह के उपरान्त वे कार्य छोड़ देती हैं किन्तु पुरुषों के संबंध में ऐसा नहीं होता है। अस्थायी काम सहा कम रहती है।

(8) **स्त्रीयां की नियुक्ति में अधिक बाधाएं** : जब सेवायोजक स्त्रीयां की नियुक्ति करता है, क्योंकि स्त्रियां अधिक एवं अस्वस्थ हो जाती हैं तथा कार्य में एवं फैक्ट्री कानून के अन्तर्गत पर विशेष स्वयं जैसे मातृत्व लाभ देना पड़ता है क्योंकि स्त्रीयां शिथिल एवं अधिक अस्वस्थ हो जाती हैं। तथा कार्य क्षेत्र में फैक्ट्री कानून के अन्तर्गत स्त्रियां का विशेष स्वयं जैसे मातृत्व लाभ देना पड़ता है। इस सब कारण से कार्योजक स्त्रीयां की काम मजदूरी देता है।

निष्कर्ष : उपरोक्त विवेचन से स्पष्ट होता है कि सेवायोजकों के लिए एक पुरुष श्रमिक की तुलना में स्त्री श्रमिक का महत्व कम होता है इस कारण स्त्री श्रमिक की मांग कम होती है। फलस्वरूप स्त्रीयां की मजदूरी भी कम होती है परन्तु आधुनिक युग में जबकि विभिन्न देशों के संविधान में सामान्य के सिद्धान्त प्रचलित होना न्याय की दृष्टि से स्त्री और पुरुष की मजदूरी में अंतर नहीं होना चाहिए।

Justification मजदूरी मुगतान अधिनियम के अन्तर्गत Sec-2(a) में मजदूरी को परिभाषित कर स्पष्ट किया गया है। कानून के अनुसार मजदूरी का तात्पर्य किसी भी व्यक्ति को नियोजन की शर्त या उनके विद्यमान की शर्त नियोजन या उसके द्वारा समर्पित कार्य के लिए मुद्रा या अन्य रूप में प्राप्त पारिश्रमिक (वेतन, मज, या अन्य रूप में) को ही मजदूरी कहा जाएगा। कानून के आधार पर मजदूरी को निम्न तरीके से देखा जा सकता है।

- (a) न्यायालय या हलों के समझौता या किसी इन्वार्ड के तहत प्राप्त पारिश्रमिक।
- (b) किसी कानून, संविदा, निर्देश के अनुसार नियोजित व्यक्ति को उसके नियोजन समाप्ति के कारण होने वाला मुगतान।
- (c) किसी द्यूरी अवधि या अपकारा अतिकाल कार्य के लिए नियोजित व्यक्ति को अधिकार स्वरूप जो अधिकार स्वरूप जा पारिश्रमिक प्राप्त हो।
- (d) नियोजन शर्त के अनुसार पारिश्रमिक के अतिरिक्त किया गया मुगतान

लिंग विविधता के कारण मजदूरी में अंतर

Dr. Pankaj K. Singh

(4)

Date: L.S.W.

Page: N.S. College

प्रायः वह एक स्थान से दूसरे स्थान तथा एक व्यवसाय से दूसरे व्यवसाय में जाना परबंद नहीं करते, यहाँ वहाँ अधिक मजदूरी मिलती है।

(iii) श्रमिकों में सामाजिक अग्रतिथीलता भी होती है। श्रमिकों को जाति वंश आदि के कारण शोषण प्राप्त होने में कठिनाई होती है। जाति वंश आदि के आधार पर उन्हें एक प्रकार के कार्य के लिए अपेक्षाकृत कार्य कम मजदूरी मिलती है।

(iv) श्रमिकों का गुणात्मक अंतर :- बाजार की अर्थताजों को समाप्त कर दिया जाये तो इसके विभिन्न व्यवसायों में मजदूरी दर की समानता ली जा सकती है परन्तु श्रमिकों की योग्यता में अंतर बने रहने के कारण, एक ही व्यवसाय में मजदूरियों का अंतर फिर भी बना रहेगा, क्योंकि श्रमिकों की योग्यता का अंतर ही यह संसाधन नहीं किया जा सकता है।

लिंग विविधता के कारण भी मजदूरी में अंतर (Sex-thero Cause)

प्रायः ऐसा देखा जाता है कि लिंग में अंतर होने के कारण भी श्रमिकों को मजदूरी मुकामान में अंतर है।

साधारणतया एक ही प्रकार के श्रम के लिए एक पुरुष की मजदूरी की तुलना में एक स्त्री श्रमिक का कम मजदूरी मिलती है। स्त्रीयों का कम मजदूरी मिलने का मुख्य कारण बताया गया है।

1. कार्यशक्ति में कमी :- स्त्रीयों की शारीरिक और मानसिक कार्यक्षमता कम होती है जिसके कारण उनकी उत्पादक शक्ति भी कम रहती है और उन्हें मजदूरी भी कम मिलती है।

2. संगठन का अभाव :- पुरुष की तरह स्त्री संघ का संगठन कम होता है जिससे इनमें मोल भाव करने की शक्ति भी बहुत कम रहती है जिसके कारण मजदूरी नीची रहती है।

(3) प्रशिक्षण का अभाव :- स्त्रीयों में श्रम में शिक्षा और प्रशिक्षण का अभाव रहता है जिसके कारण स्त्रीयों को पुरुष के अपेक्षा कम मजदूरी मिलती है।

(4) वारिधीलता का अभाव :- औसत के रूप में पुरुषों की तुलना में स्त्रीयों की भौतिक आवश्यकताएं होती हैं सामान्य रूप से उनके उपर आश्रितों की संख्या कम होती है जिसके कारण उनका काम कम मजदूरी में भी चल जाता है।

(5) व्यवसाय की उपयुक्तता :- स्त्रीयों कुल व्यवसायों में ही इन-गिने कार्य कर सकती हैं इन व्यवसायों में इनकी मांग की पूर्ति

(e) यदि कोई व्यक्ति वैधानिक योजना के अन्तर्गत कुछ राशि प्राप्त करने की अधिकृत हो।

लेकिन मजदूरी के अन्तर्गत मुगतान होने वाले मकान भत्ता, बिजली, पिकेत्सा, पानी इत्यादि से संबंधित भत्ता, यात्रा भत्ता, पेंशन तथा भविष्य निर्धि में निर्धोजक द्वारा ही गई अंदाजान, उपदान की राशि इत्यादि को सम्मिलित नहीं किया जाता है।

Effect Narrowing (संकुचित प्रयोग)

श्री. वैन्डम और जीड ने 'मजदूरी' शब्द का प्रयोग संकुचित अर्थ में किया है। श्री. वैन्डम के शब्दों में "मजदूरी के रूप में मुगतान है जो स्वयंसेवकों के अनुसार एक स्वामी अपने सेवक को उसकी सेवाओं के बदले में देता है।" श्री. जीड के शब्दों में "मजदूरी शब्द का प्रयोग प्रत्येक प्रकार की धर्म की कीमत के अर्थ में नहीं करना चाहिए। इसका साधरी द्वारा प्रदत्त भाई पर प्राप्त किये गये धर्म को लिए करना चाहिए।"

उपरोक्त परिभाषा से स्पष्ट है कि संकुचित अर्थ में :-

(अ) मजदूरी का मुगतान केवल देव के रूप में किया जाता है। (ब) मजदूरी केवल भाई के मजदूर का ही जाती है। ये बातें ठीक नहीं हैं।

(c) मजदूरी केवल इन्व के रूप में नहीं ही जाती है वरन् मजदूरी का मुगतान इन्व तथा वस्तुओं दोनों के रूप में किया जाता है।

(d) मजदूरी न केवल भाई में ही मजदूर को ही जाती है वरन् मनुष्य जो स्वतंत्र रूप से अपना कार्य करते हैं और जो किसी के लिए नहीं करते हैं। जैसे डाक्टर, वकील, व्यापारी इन्हें जो पुरस्कार मिलता है, उसे भी मजदूरी कही है।

उपरोक्त दोषों के कारण उपाधुनिक अर्थशास्त्री ने मजदूरी की उक्त परिभाषा को सही नहीं माना है और 'मजदूरी' शब्द का प्रयोग विस्तृत दृष्टिकोण से किया है।

समाप्त

The End

Dr Pankaj Kumar Gaudar

S.N.S.R.K.S College Saharsa -

