

निर्भर करती है।

कुछ अर्थशास्त्रियों ने श्रमिकों को चार वर्गों में बाँटा है। -

- (i) साधारण आदमी के श्रमिक, (ii) अकुशल श्रमिक (iii) कुशल तथा शिक्षित श्रमिक एवं (iv) उच्च शिक्षा प्राप्त योग्य और व्यवसाय तथा प्रबंध करने की योग्यता वाले श्रमिक जैसे इंजीनियर, डॉक्टर, वकील तथा उच्च शिक्षा प्राप्त योग्यता प्राप्त व्यापक एवं प्रबंधक।

किसी एक ही वर्ग या समूह के विभिन्न श्रमिकों के बीच तो प्रतियोगिता नहीं होती है परन्तु विजातीय (विभिन्न) श्रम वर्गों के बीच प्रतियोगिता नहीं हुआ करती। ऐसे समूहों को अप्रतियोगी समूह कहते हैं और उनकी उपस्थिति के कारण ही श्रम बाजार में मजदूरी संकपी और पाया जाता है।

2. समानिकरण अंतर: श्रम बाजार में अप्रतियोगी समूह में भी श्रमिकों का एक ऐसा वर्ग होता है जो सामान्य योग्यता रखते हैं परन्तु फिर भी प्रत्येक कार्य के लिए उनकी मजदूरी समान नहीं होती। उनमें भी विभिन्नता होती है जिसे स्थानी-करण अंतर कहा जाता है।

कुछ व्यवसायों में श्रमिक गैर-मौद्रिक लाभों के कारण अधिक आकर्षित होते हैं, उनमें श्रमिक परन्तु जिन व्यवसायों में अमौद्रिक लाभ विकसित नहीं या कम प्राप्त होते हैं उनमें श्रमिक कम आकर्षित होते हैं। प्रो. रॉयफुलसन

का कहना है कि जो व्यवसाय नीची सामाजिक प्रतिष्ठा, गंदगी, दुर्गंधित वातावरण, अनियमित कार्य-समय तथा नीरस प्रकृति वाले होते हैं वे श्रमिकों के आकर्षक बिंदु कम आकर्षक होते हैं, वे श्रमिकों के लिए कम आकर्षक होते हैं। ऐसे व्यवसायों में श्रमिकों को अकर्षक आकर्षित करने के लिए उंची मजदूरी देनी पड़ती है। इसके विपरीत रूप से एक आकर्षक कार्य को करने के लिए अनेक श्रमिक सदैव तैयार रहते हैं, जिसके कारण उसकी मजदूरी सदैव नीची होती है। गैर-मौद्रिक कारणों के अन्तर्गत विभिन्न जातियों को समिलित किया जाता है।

(i) प्रशिक्षण व्यय का अंतर: विभिन्न व्यवसायों में कार्य करने के लिए अलग-अलग प्रशिक्षण की आवश्यकता पड़ती है और विभिन्न विभिन्न व्यवसायों के लिए कार्य सीखने पर समान व्यय नहीं होता अतः जिन व्यवसायों पर श्रमिकों को प्रशिक्षण पर अधिक व्यय करना पड़ता है, उसमें श्रमिकों की न्यूनतम मजदूरी अपेक्षाकृत अधिक होती है।

(ii) व्यवसायिक गतिशीलता का अभाव: श्रमिकों में व्यवसायिक गतिशीलता कम होती है क्योंकि वृद्धा के एक प्रकार के काम को छोड़कर दूसरे काम में जाना कम पसंद करते हैं। फलतः विभिन्न

Q9 Wage differentials based on skill, Occupation, Industry

and Sep. their causes and justification, effect narrowing-  
मजदूरी विभिन्नता के आधार पर कुशलता, पेशा, उद्योग,  
लिंग, उनके कारण, और न्यायपूर्ण एवं संकुचित प्रभाव को परिभाषित  
किया है ?

Ans.

केन्द्र सरकार ने शही श्रम आयोग के सिफारिश के बाहू मजदूरी मुक्तान  
अधिनियम 1936 का पारित किया। इस आयोग ने यह कहा कि मजदूरी  
मुक्तान एक निश्चित समूह पर करना, मुक्तान के लिए कोई व्यक्ति को  
उत्तरदायी मानना, मनमानी कठौती को रोकना, इत्यादि आवश्यक बातें हैं।  
अतः केन्द्र सरकार ने मजदूरी में मजदूरी से सम्बन्धित समस्या को दूर  
करने के लिए इस कानून को पारित किया जो 28 मार्च 1937 से शुरू होय में  
लाव हुआ तथा कुछ संशोधनों के साथ आज भी लाव है।

(Wage Differentials) मजदूरी में अंतर विभिन्नता

व्यवहारिक जीवन में प्रायः यह देखने में आता है कि एक ही  
व्यवसायों में कार्य करने वाले श्रमिकों की मजदूरी में अंतर होता है।  
सैन्युत्पन्न के अनुसार, मजदूरों के अंतरों उसके कारणों मुख्य रूप से  
तीन वर्गों में विभाजित किया जा सकता है जिसे निम्न कारणों के  
सहायता से दर्शाया जाया है।

श्रम बाजार में अप्रतियोगी समूह का पाया जाना (Non-Competing Groups)	समानिकरण अंतर Equalizing Differences	असमानिकरण अंतर Non-equalizing Differences
(i) उद्योग आर्थिक श्रमिक	(i) प्रशिक्षण व्यय का अंतर	(i) बाजार की अपूर्णताएं
(ii) अशुभ श्रमिक	(ii) व्यवसाय प्रगतिशीलता का अंतर	(ii) भौतिक एवं व्यवसायिक अवसरों की अभाव
(iii) कुशल तथा शिक्षित श्रमिक	(iii) व्यवसायों का स्तरीकरण	(iii) सामाजिक प्रतिष्ठा
(iv) उच्च शिक्षा प्राप्त योग्य और व्यवसाय तथा प्रबंध करने वाले श्रमिक	(iv) व्यवसायों का स्थायीपन	(iv) श्रमिकों का गुणात्मक अंतर
	(v) कार्य की अवधि	
	(vi) अतिरिक्त सुविधाएं	
	(vii) उन्नति की धारणा	
	(viii) सामाजिक प्रतिष्ठा	

1. श्रम बाजार में अप्रतियोगी समूह का पाया जाना : श्रम बाजार में मजदूरी करने वाले लोगों के अलग-अलग वर्ग होते हैं जिसमें मानसिक और शारीरिक गुणों तथा शिक्षा एवं प्रशिक्षण की दृष्टि से अंतर होता है। प्रत्येक वर्ग के श्रमिक की मजदूरी उनके उस वर्ग के मांग और पूर्ति पर