

निर्भर करती है।
कुछ अर्थशास्त्रियों ने श्रमिकों को चार वर्गों में बांटा है। -

- (i) साधारण आदमी के श्रमिक (ii) अकुशल श्रमिक (iii) कुशल तथा शिक्षित श्रमिक (iv) उच्च शिक्षा प्राप्त योग्य और व्यवसाय तथा प्रबंध करने की योग्यता वाले श्रमिक जैसे इंजीनियर, डॉक्टर, कलाकर्मियों तथा उच्च शिक्षा प्राप्त योग्यता प्राप्त व्यवसायिक 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 होती। ऐसे समूहों को अप्रतियोगी समूह कहते हैं और उनकी उपस्थिति के कारण ही श्रम बाजार में मजदूरी संकेंपी अंतर पाया जाता है।

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

कुछ व्यवसायों में श्रमिक गैर-मौद्रिक लाभों के कारण अधिक आकर्षित होते हैं, उन्हें श्रमिक परन्तु जिन व्यवसायों में आमोदिक लाभ विकसित नहीं हो पाया है उनमें श्रमिक कम आकर्षित होते हैं। प्रो. सैम्युएलसन

का कहना है कि औद्योगिक नीची सामाजिक प्रतिष्ठा, गंदगी, दुर्गन्धित वातावरण, अनियमित श्रमजीवन तथा नीरस प्रकृति वाले होते हैं वे श्रमिकों के आकर्षक बिंदु कम आकर्षक होते हैं। श्रमिकों के लिए कम आकर्षक होते हैं। ऐसे व्यवसायों में श्रमिकों को आकर्षक आकर्षित करने के लिए उंची मजदूरी देनी पड़ती है। इसके विपरीत रूचिकर एवं आकर्षक कार्यों को करने के लिए अनेक श्रमिक संदेव तैयार रहते हैं, जिसके कारण उसकी मजदूरी संदेव नीची होती है। गैर-मौद्रिक कारणों के अन्तर्गत विभिन्न कार्यों को सम्मिलित 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, उनमें 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 माना कम पसंद करते हैं। फलतः विभिन्न व्य

भारत में श्रम शक्ति (Labour Force in India)

भारत में श्रम शक्ति का अध्ययन इस निम्नलिखित

शीर्षकों के अन्तर्गत कर सकते हैं:-

- (i) कुल श्रम शक्ति
- (ii) श्रम शक्ति का क्षेत्रीय वितरण
- (iii) श्रम शक्ति सहभागिता दर
- (iv) भारत में श्रम शक्ति का विभिन्न क्षेत्रों में वितरण
- (v) वृद्ध आय के अनुसार श्रम शक्ति का वितरण
- (vi) श्रम शक्ति सहभागिता दरों क्षेत्रीय अंतर
- (vii) असंगठित क्षेत्रों में श्रम शक्ति

भारत में श्रम शक्ति की व्यावसायिक संरचना के शैथिल्य बने रहने के लिए कुछ महत्वपूर्ण कारण संक्षेप में निम्नलिखित हैं:-

(i) श्रम शक्ति में तीव्र वृद्धि (Rapid increase in India's labour force):
किसान वर्गों में भारत में जनसंख्या में तीव्र वृद्धि के कारण कृषि क्षेत्र पर श्रम शक्ति का दबाव बढ़ा है।

(ii) कृषि में सीमित तकनीकी प्रगति (Limited technological progress):
व्यावसायिक संरचना में परिवर्तन करने के लिए श्रम उत्पादकता में तेजी से वृद्धि नहीं हो पायी है।

(iii) दक्षिण औद्योगिक नीति (Defective industrial policy):
हमारी योजनाओं में पूंजी-प्रधान उद्योगों का विकास एवं आयोजन मशीनरी के कारण प्रत्यक्ष रोजगार का सृजन बहुत कम हो पाया है।

(iv) दक्षिण रोजगार नीति (Defective employment policy):
योजना के अन्तर्गत ग्रामीण क्षेत्रों में कुटीर एवं लघु उद्योगों का वांछित प्रोत्साहन नहीं दिया गया, फलतः रोजगार की मात्रा बढ़ाने में कोई विशेष सफलता नहीं मिली।

(v) निर्यात नीति (Export policy):
अन्तर्राष्ट्रीय बाजारों में निर्मित वस्तुओं एवं सेवाओं के क्षेत्र में कड़ी प्रतिस्पर्धा के कारण हम अपनी वस्तुओं और सेवाओं का निर्यात नहीं बढ़ा पाये हैं। परिणामस्वरूप भारत को धरतू बाजार पर ही अधिक निर्भर रहना पड़ा है। इस दृष्टि से द्वितीयक एवं तृतीयक क्षेत्र का बहुत अधिक विकास संभव नहीं हो पाया है।

व्यवसायों में मजदूरी की विविधता देखनी रखनी है।

(iii) व्यवसायों का स्वभाव : जो व्यवसाय सरल से रूपांतरित होते हैं, उसमें ध्रम की मांग पूर्णतः अधिक होने के कारण मजदूरी कम हो जाती है। इसके विपरीत, नरिस, अत्यधिक और अश्विम्पूर्ण कार्यों में मजदूरी अधिक कर देती है।

(iv) व्यवसायों का स्थायीपन : जो व्यवसाय मौसमी होते हैं या कार्य बहुत कम समय के लिए किया जाता है, उसमें ध्रमिक तमी कार्य करने के लिए तैयार होते हैं जब मजदूरी स्थायी व्यापारों की तुलना में अधिक होती है।

(v) कार्य की अवधि : जिन व्यापारों में व्यवसायों में ध्रमिकों को अधिक घंटे कार्य करना पड़ता है तथा दृष्टियाँ कम मिलती हैं उनमें साधारणतया मजदूरी की दर उन व्यवसायों की अपेक्षा अधिक होती है जिनमें कार्य कम दृष्टियाँ अधिक होती हैं।

(vi) अतिरिक्त सुविधाएँ : कुछ व्यवसायों में मजदूरों को मजदूरी के अलावा अन्य प्रकार की सुविधाएँ जैसे मुफ्त भोजन व मुफ्त चिकित्सा आदि भी उपलब्ध रहती हैं व इस प्रकार के व्यवसायों में मजदूरी की दर भी अपेक्षाकृत कम रहती है।

(vii) उन्नति की आशा : जिन व्यवसायों में भविष्य में उन्नति की आशा अधिक रहती है वहाँ ध्रमिक नीची दर में कार्य करने के लिए तत्पर हो जाते हैं।

(viii) सामाजिक प्रतिष्ठा : असमानित व्यवसायों में मजदूरी की दरें कम होती हैं क्योंकि इनमें कार्य करने वाले लोगों का समाज में काफी सम्मान रहता है, जिसके कारण वे कम मजदूरी पर कार्य करने को तैयार हो जाते हैं।

असमानिकरण का अंतर : जब एक ही व्यवसाय अथवा एक समान कार्य में लगे हुए ध्रमिकों को अलग-अलग मजदूरी मिलती है बाजार में एक ही दर से असमानिकरण अंतर कहते हैं। असमानिकरण अंतर दो प्रकार के होते हैं - (i) बाजार की अपूर्णताएं और (ii) ध्रमिकों का गुणात्मक अंतर।

(i) बाजार की अपूर्णताएं : बाजार की अपूर्णताओं के कारण एक ही व्यवसाय में अथवा एक ही प्रकार के कार्य को करने वाले ध्रमिकों को अलग-अलग मजदूरी मिलती है। यह बाजार में एकाधिकार तत्व, सरकारी हस्तक्षेप व अन्य बातें बाजार की अपूर्णता का जन्म देती हैं। कुछ प्रमुख बाजार की अपूर्णताएं निम्नलिखित हैं।

(a) यदि बाजार में कोई व्यवसाय में शक्तिशाली ध्रम संघ, ध्रमिकों में एकाधिकार की स्थिति तथा मजदूरी मुहलान आर्थानियम की उपस्थिति है तो उनमें अपेक्षाकृत अधिक मजदूरी होगी।

(ii) ध्रमिकों में भौगोलिक एवं व्यवसायिक गतिशीलता कम होती है, क्योंकि

जाया फिर भी घट उल्लेखनीय वृद्धि नहीं है।

समूह रूप से यह स्वीकार करना होगा कि योजना काल में औद्योगिक विकास के क्षेत्र में उल्लेखनीय सफलताएं प्राप्त करने के लिए पर मौखिकीय क्षेत्र में कार्यशील जनसंख्या के भाग में कोई विशेष वृद्धि नहीं हुई। योजना काल में औद्योगिक क्षेत्र में रोजगार सृजन की दर में भारी प्रगति नहीं हुई सकी।

(iii) दृतीयक अथवा सेवा क्षेत्र में उच्चावन (Fluctuation in tertiary or service sector)

इस क्षेत्र के संबंध में कोई निश्चित प्रवृत्ति देखने को नहीं मिलती। इस क्षेत्र में कार्यशील जनसंख्या का अनुपात कभी-कभी घटता-बढ़ता रहा है। सेवा कार्यशील जनसंख्या का अनुपात जो वर्ष 1961 में 16.7 प्रतिशत था, वह वर्ष 1991 में बढ़ कर 20.5 प्रतिशत हो गया।

Indian labour mobility of labour (भारतीय श्रमिकों की श्रम की गति)

श्रमिकों का अद्ययन कि 100 वर्षों के बाद भी इस श्रमिकों की गति में कोई बड़े परिवर्तन नहीं हो सका। इधर के क्षेत्र में प्रति वर्ष काफी तेजी से जनसंख्या का जो जोड़ता आया है वह तेजी जनसंख्या के अनुपात श्रमिकों को रोजगार नहीं मिल पाता है, जिसके कारण श्रमिकों को जीविकोपार्जन के लिए अपने राज्य, जिला, एवं देश को छोड़कर पलायन करना पड़ रहा है। अतः इस मामले में रोजगार लोंगों का अद्ययन बड़े निम्न स्तर पर परिदृश्य होगा :-

देश के पंचवर्षीय योजनाओं में रोजगार लोंगों के मात्रा से कुछ संबंधित आंकड़े दिए गए हैं। पहली पंचवर्षीय योजना के अंत में लगभग 53 लाख लोंगों के रोजगार होने का अनुमान लगाया गया था। द्वितीय पंचवर्षीय योजनाओं में श्रमिकों की समस्या में लगभग एक करोड़ अतिरिक्त लोंगों को सम्मिलित किया गया। इन आंकड़ों में ग्रामीण क्षेत्रों तथा अल्परोजगारी को सम्मिलित नहीं किया गया था। इन्हें ध्यान में रखते हुए अंततः लगभग 80 लाख लोंगों को ही दिया जा सकता है योजना के अंत में अनुमानतः 90 लाख लोंग रोजगार हैं।

14/05/2020

B.S.W

BA (Hons) Paper I
Part I

Dr. Pankaj Kumar Jha
Date _____
Department of B.S.W
Page R.K.S.N.S.R.K.S
College Saharsa

Q9. Wage differentials based on skill, Occupation, Industry

and sex, their causes and justification, effect narrowing-
मजदूरी विभिन्नता के आधार पर कुशलता, पेशा, उद्योग,
लिंग, उनके कारण और व्यावस्थित एवं संकुचित प्रभाव को परिभा-
षित कीजिए ?

Ans

केन्द्र सरकार ने शाही काम आयोग के सिफारिश के बावजूद मजदूरी सुगमन अधिनियम 1948 को पारित किया। इस आयोग ने यह कहा कि मजदूरी सुगमन एक निश्चित समूह पर करना, सुगमन के लिए कोई व्यक्ति को उत्तरदायी मानना, मनमाना कटौती को रोकना, इत्यादि आवश्यक होता है। अतः केन्द्र सरकार ने मजदूरी में मजदूरी से सम्बन्धित समस्या को दूर करने के लिए इस कानून को पारित किया जो 28 मार्च 1997 से शुरू होय में लागू हुआ तथा कुछ संशोधनों के साथ आज भी लागू 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। प्रायः समुच्चयन 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 जा सकता है।

श्रम बाजार में अप्रतियोगी समूह का पाया जाना (Non-Competing Groups)	समानिकरण अंतर Equalizing Differences	असमानिकरण अंतर Non-equalizing Differences
(i) शाही आयोग के श्रमिक	(i) प्रशिक्षण व्यय का अंतर	(i) बाजार की अपूर्णताएं
(ii) अशिक्षित श्रमिक	(ii) व्यवसाय प्रगतिशीलता	(ii) भौतिक एवं व्यवसायिक अवसरों का अंतर
(iii) कुशल तथा शिक्षित श्रमिक	(iii) व्यवसायों का स्थायत्व	(iii) सामाजिक अतिशयिता
(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	(v) कार्य की अवधि	
(vi) अनिश्चित सुविधाएं	(vi) अनिश्चित सुविधाएं	
(vii) उन्नति की धारणा	(vii) उन्नति की धारणा	
(viii) सामाजिक प्रतिष्ठा	(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 श्रमिकों की मजदूरी उनके उस वर्ग के मांग और पूर्ति पर

30/04/2020

L.S.W

(B.A Honours) ⁽¹⁾ Paper I
Part I

Dr. Pankaj K. ...
Department L.S.W
Date: ...
S.N.S.R.K. College
Page Sakpatra

8 Q Define: Indian labour force: Composition distribution in different sectors of employment, characteristics of Indian labour mobility of labour

Ans: श्रमशक्ति से आशय उन समस्त व्यक्तियों के उन समूह से है जो कार्य करते हैं या कार्य करने की इच्छा रखते हैं और योग्यता बरकरार रखते हैं किन्तु उन्हें कार्य का अवसर नहीं मिलता यद्यपि इसके लिए वे सहाय प्रयत्नशील रहते हैं। एल.जी. रेनल्ड्स के शब्दों में, किसी व्यक्ति को उस समय श्रमशक्ति में सम्मिलित समझना चाहिए, यदि वह कार्य करने में समर्थ और धारा कही काम करता है अथवा सक्रिय रूप से कार्य की खोज में हो। यदि किसी देश की सम्पूर्ण जनसंख्या श्रमशक्ति नहीं माना जा सकता बल्कि जनसंख्या का केवल वही भाग प्रत्यक्ष रूप से उत्पादक क्रियाओं में सहभागिता देता है, श्रमशक्ति या कार्यशक्ति कहलाता है। इस कार्यशील जनसंख्या को कहा जाता है। साधारणतया आधुनिक समाज में 15 वर्ष से कम आयु वाले 60 वर्ष से अधिक उम्र वाले लोग उत्पादक क्रियाओं में भाग नहीं लेते हैं। किन्तु उन्हें श्रमशक्ति में सम्मिलित नहीं किया जाता है। अतः वर्तमान समय में केवल 15 से 60 वर्ष के बीच के आयु की कतौनों को श्रमशक्ति में सम्मिलित किया जाता है।

श्रमशक्ति या कार्य सहभागिता दर (Labour force or Work

Participation Rate) कार्य या श्रम सहभागिता दर से तात्पर्य कुल जनसंख्या में कार्यशील जनसंख्या के अनुपात से है अर्थात्:

$$\text{कार्य सहभागिता दर} = \frac{\text{श्रमशक्ति या कार्यशील जनसंख्या}}{\text{कुल जनसंख्या}} \times 100$$

कार्यसहभागिता दर श्रमशक्ति की आयु, लिंग, शैक्षणिक स्तर, काम करने इच्छा आदि तत्वों पर निर्भर करती है। कार्यसहभागिता दर जितनी अधिक होगी, उत्पादन एवं आर्थिक विकास उतना ही तीव्र होगा।

यहाँ एक बात और उल्लेखनीय है कि श्रमशक्ति की प्रचुरता को ही शक्ति का प्रतीक नहीं माना जा सकता। श्रमके संख्यात्मक पहलू की अपेक्षा उसका गुणात्मक पहलू अधिक महत्व रखता है। यदि जनसंख्या में अधिक नार्क साथ-साथ श्रम दृष्टव योग्य हो और उसकी उत्पादकता कुशलता अधिक हो तो निश्चय ही राष्ट्र की एक असूक्ष्म सम्पदा होगी।

भारत में श्रम शक्ति का विभिन्न क्षेत्रों में विभाजन (Composition distribution amongst different sectors of employment) :-

भारत में व्यवसायिक क्षेत्रों में श्रम शक्ति का विभाजन निम्न प्रकार से की गई है।

सारणी 1 - भारत में रोजगार के क्षेत्रों में श्रम शक्ति का विभाजन

वर्ष	प्राथमिक क्षेत्र	द्वितीय क्षेत्र	सेवा क्षेत्र	कुल
1901	71.8	12.6	15.6	100
1951	72.4	12.6	15.0	100
1961	71.8	11.6	16.6	100
1971	71.1	12.2	16.7	100
1981	68.7	13.5	17.8	100
1991	66.8	12.7	20.5	100
2000	64.9	13.6	21.5	100

उपर्युक्त सारणी से स्पष्ट है कि पिछले 100 वर्षों के दौरान देश के व्यावसायिक क्षेत्रों में कोई महत्वपूर्ण परिवर्तन नहीं हुआ। प्राथमिक क्षेत्र के अनुपात थोड़ी कमी और द्वितीयक एवं तृतीयक क्षेत्रों में थोड़ी वृद्धि होने की प्रवृत्ति नजर आने लगी है लेकिन परिवर्तन की गति निःसंदेह बहुत धीमी है।

श्रम शक्ति का कार्यशील जनसंख्या का विभिन्न उत्पादन क्रियाओं के विवरण का व्यावसायिक ढांचा कहते हैं। मॉडर्न और से श्रम शक्ति का विभाजन तीन क्षेत्रों में किया जाता है (अ) प्राथमिक क्षेत्र (ब) द्वितीयक क्षेत्र (स) सेवा क्षेत्र। जैसे-जैसे आर्थिक विकास होता जा रहा है, वैसे वैसे प्राथमिक उत्पादों में लगे व्यक्तियों का अनुपात घटता जाता है और द्वितीयक व सेवा क्षेत्रों में लगे व्यक्तियों का अनुपात बढ़ता जाता है।

(i) प्राथमिक क्षेत्र का प्रभुत्व (Predominance of Primary Sector) :- भारत के व्यावसायिक ढांचे से उसकी अर्थव्यवस्था का पिछड़ापन स्पष्ट मालूम होता है क्योंकि भारत की 66.8 प्रतिशत से अधिक कार्यशील जनसंख्या कृषि और सम्बन्धित व्यवसायों में कार्यरत है। यह अनुपात 90 वर्षों में इसी स्तर पर लगातार स्थिर है।

(ii) द्वितीयक क्षेत्र (Marginal increase in Secondary Sector) :- सन् 1951 में देश की कार्यशील जनसंख्या का 10.5 प्रतिशत मात्र भाग द्वितीयक क्षेत्र में कार्यरत था जो बढ़कर 1991 ई० 12.7 प्रतिशत हो

तीसरी पंचवर्षीय योजना के में 1.7 करोड़ लोगों के प्रमशक्ति को सम्मिलित किया गया। इस योजना में 2.6 करोड़ लोगों को रोजगार दिलाने की समस्या थी। जिसमें 1.4 करोड़ लोगों को ही रोजगार दिलाया गया और 1.2 करोड़ लोग बेरोजगार थे।

चौथी पंचवर्षीय योजनाओं में 1.9 करोड़ लोग बेरोजगार थे। पांचवी पंचवर्षीय योजना में बेरोजगारी संबंधी अर्थशास्त्रज्ञों की हठी पंचवर्षीय योजना में ग्रामीण क्षेत्रों में 1.6 करोड़ लोगों को रोजगार दिलाया गया और 50 लाख लोग शहरी क्षेत्रों में बेरोजगार थे।

सातवी योजना के प्रारंभ में 15 वर्ष से उपर व्यक्तियों में से 93 लाख लोग बेरोजगार थे जिसमें 4 करोड़ अतिरिक्त प्रमशक्ति में प्रवेश करने अनुमान लगाया गया।

आठवी योजना में (वर्ष 1992-97) बेरोजगार रोजगार नैवाली की संख्या 5.8 करोड़ थी।

राष्ट्रीय नमूना सर्वेक्षण संगठन (National Sample Survey Organisation)

के 55वें चक्र (1999-2000) के प्रमशक्ति सर्वेक्षण के परिणामानुसार प्रचलित दैनिक स्थिति (Current daily status) के आधार पर वार्षिक रोजगार वृद्धि दर जो 1983-1994 की अवधि में 2.1 प्रतिशत थी, 1994-2000 की अवधि में घटकर 1.07 हो गई संगठन के अनुसार देश में बेरोजगारों की संख्या 1993-1994 में 2 करोड़ थी जो 1994-2000 में बढ़कर 2.7 करोड़ हो गई। प्रमशक्ति में बेरोजगारों का अनुपात 1983 में 83 प्रतिशत, 1993-1994 में लगभग 6 प्रतिशत तथा 1999-2000 में 7.3 प्रतिशत था। ग्रामीण क्षेत्रों में बेरोजगारों की संख्या 1983 में 1.63 करोड़, 1993-1994 में 1.43 करोड़, 1999-2000 में 1.95 करोड़ थी अतः

प्रमशक्ति (Work force) अनुपात क्रमशः 7.9 प्रतिशत, 5.6 प्रतिशत तथा 7.2 प्रतिशत था। शहरी क्षेत्रों में बेरोजगारों की संख्या 1983 में 55 लाख, 1993 में 55 लाख तथा 1999-2000 में 71 लाख थी अतः प्रमशक्ति

(Work force) अनुपात में क्रमशः 9.6 प्रतिशत, 7.2 प्रतिशत तथा 7.7 प्रतिशत था। संगठन के निष्कर्षों के अनुसार 1999-2000 में कुल 39.7 करोड़ लोगों में से 12.9 करोड़ कामगार थे जो कार्य में लगे थे लेकिन निर्धनता रेखा से उपर आय अर्जित करने में असमर्थ थे। इस स्थिति को देखकर 2005 में राष्ट्रीय रोजगार गारंटी अधिनियम बनाया गया। जिसका

(6)

Dr. Pardeep Kumar

Date _____

Page _____

मुख्य उद्देश्य है निर्धन परिवारों को शल चर में 100 रुपे रोजगार
दिलाने।

अर्थात् सभी आंकड़ों से स्पष्ट हो जाता है कि रोजगारी
के फौज के अनुसार देश में रोजगार का अकसर कम है इसलिए
यहाँ अच्छे एवं कुशल मजदूर, दूसरे देवा, पलायन कर रहे हैं।

The End
Dr. Pardeep Kumar
Department of Labour and
Social Welfare

सर्वज्ञानं हि सर्वज्ञानं हि सर्वज्ञानं हि

जकीरुल्लाह