

भारत में श्रम की मांग एवं आपूर्ति का मजदूरी निर्धारण पर प्रभाव

के एम दीपांशी¹, डॉ. रूप राज²

¹शोधार्थी, ²प्राध्यापक

अर्थशास्त्र -विभाग

सनराइज़, विश्वविद्यालय, अलवर (राजस्थान)

सारांश : भारत जैसे विशाल और विविधतापूर्ण श्रम बाजार वाले देश में मजदूरी का निर्धारण आर्थिक विकास, रोजगार की प्रकृति, श्रमिकों की उत्पादकता, कौशल, शिक्षा, तकनीकी परिवर्तन तथा श्रम की मांग और आपूर्ति के पारस्परिक संबंधों से प्रभावित होता है। श्रम की मांग मुख्यतः उत्पादन, वस्तुओं एवं सेवाओं की मांग, पूंजी की उपलब्धता, तकनीकी प्रगति तथा नियोक्ताओं की श्रम-लागत वहन करने की क्षमता पर निर्भर करती है, जबकि श्रम की आपूर्ति जनसंख्या, कार्यशील आयु वर्ग, शिक्षा, कौशल, वेतन की अपेक्षाओं, श्रम-भागीदारी तथा सामाजिक-सांस्कृतिक परिस्थितियों से प्रभावित होती है। जब किसी विशेष क्षेत्र में श्रम की मांग उपलब्ध श्रम-आपूर्ति की तुलना में अधिक होती है, तो सामान्यतः मजदूरी बढ़ने की संभावना रहती है; इसके विपरीत श्रम की अधिक आपूर्ति और सीमित रोजगार अवसर मजदूरी पर दबाव डाल सकते हैं।

मुख्य संकेतक : श्रम की मांग, श्रम की आपूर्ति, मजदूरी निर्धारण, श्रम बाजार, रोजगार, श्रम उत्पादकता, कौशल विकास, भारत

प्रस्तावना

I. भारतीय श्रम बाजार की प्रकृति

भारत का श्रम बाजार अत्यंत विविधतापूर्ण है, जिसमें कृषि, विनिर्माण, निर्माण, व्यापार, परिवहन, सेवा तथा विभिन्न प्रकार की अनौपचारिक आर्थिक गतिविधियाँ शामिल हैं। ग्रामीण और शहरी श्रम बाजारों की संरचना में महत्वपूर्ण अंतर पाया जाता है। ग्रामीण क्षेत्रों में कृषि तथा उससे संबंधित गतिविधियों पर श्रम की मांग काफी हद तक निर्भर रहती है, जबकि शहरी क्षेत्रों में विनिर्माण, निर्माण और सेवा क्षेत्र रोजगार के प्रमुख स्रोत हैं। भारत में असंगठित रोजगार की व्यापकता मजदूरी निर्धारण को विशेष रूप से जटिल बनाती है, क्योंकि अनेक श्रमिकों को नियमित रोजगार, सामाजिक सुरक्षा और सामूहिक सौदेबाजी की सुविधाएँ सीमित रूप से प्राप्त होती हैं।

श्रम बाजार में मजदूरी केवल श्रमिक के कार्य के बदले प्राप्त भुगतान नहीं है, बल्कि यह श्रम की गुणवत्ता, कौशल, अनुभव, उत्पादकता और रोजगार की परिस्थितियों का भी प्रतिबिंब होती है। समान कार्य करने वाले श्रमिकों की मजदूरी में भी शिक्षा, कौशल, क्षेत्र, उद्योग, लिंग और अनुभव के आधार पर अंतर देखा जा सकता है। इसलिए भारत में मजदूरी निर्धारण को समझने के लिए श्रम की मांग और आपूर्ति के साथ-साथ श्रम बाजार की संस्थागत संरचना को समझना आवश्यक है।

II. श्रम की मांग और मजदूरी का संबंध

श्रम की मांग व्युत्पन्न मांग होती है, अर्थात् नियोक्ताओं की श्रमिकों को नियुक्त करने की आवश्यकता वस्तुओं और सेवाओं की मांग से उत्पन्न होती है। जब किसी उद्योग में उत्पादन बढ़ाने की आवश्यकता होती है, तो अतिरिक्त श्रमिकों की मांग बढ़ सकती है। श्रम की मांग बढ़ने पर उपलब्ध श्रमिकों के बीच रोजगार के अवसरों के लिए प्रतिस्पर्धा कम होती है और नियोक्ताओं को श्रमिक आकर्षित करने के लिए अपेक्षाकृत अधिक मजदूरी देनी पड़ सकती है। इसके विपरीत, आर्थिक मंदी, उत्पादन में कमी या किसी उद्योग में मांग घटने की स्थिति में श्रम की मांग कम हो सकती है, जिससे मजदूरी वृद्धि सीमित हो सकती है।

श्रम की मांग पर श्रम की सीमांत उत्पादकता का भी महत्वपूर्ण प्रभाव पड़ता है। यदि किसी श्रमिक की उत्पादकता अधिक है, तो नियोक्ता उसके श्रम के लिए अधिक भुगतान करने के लिए तैयार हो सकता है। तकनीकी परिवर्तन इस संबंध को और जटिल बनाता है। कुछ तकनीकें श्रमिकों की उत्पादकता बढ़ाकर उनकी मांग और मजदूरी को बढ़ा सकती हैं, जबकि श्रम-बचत तकनीकें कुछ



प्रकार के कार्यों में श्रमिकों की आवश्यकता को कम कर सकती हैं। इस प्रकार भारत में तकनीकी परिवर्तन का मजदूरी पर प्रभाव श्रमिक के कौशल और कार्य की प्रकृति के अनुसार अलग-अलग हो सकता है।

III. श्रम की आपूर्ति और मजदूरी निर्धारण

श्रम की आपूर्ति से आशय उन व्यक्तियों की मात्रा से है जो किसी निश्चित मजदूरी और कार्य-परिस्थिति पर काम करने के लिए उपलब्ध तथा इच्छुक हैं। भारत में बड़ी कार्यशील जनसंख्या श्रम की संभावित आपूर्ति का एक महत्वपूर्ण आधार है। किंतु केवल जनसंख्या का बढ़ा होना पर्याप्त नहीं है; श्रमिकों की शिक्षा, कौशल, स्वास्थ्य, अनुभव और रोजगार के लिए भौगोलिक गतिशीलता भी उनकी प्रभावी आपूर्ति को निर्धारित करती है।

जब किसी विशेष कार्य के लिए उपलब्ध श्रमिकों की संख्या रोजगार अवसरों की तुलना में बहुत अधिक होती है, तो श्रमिकों की सौदेबाजी की क्षमता कमजोर हो सकती है और मजदूरी पर दबाव पड़ सकता है। इसके विपरीत, दुर्लभ कौशल वाले श्रमिकों की मांग अधिक होने पर उनकी मजदूरी सामान्य श्रमिकों की तुलना में तेजी से बढ़ सकती है। भारत में कौशल-असंगति इसी कारण मजदूरी निर्धारण की एक प्रमुख चुनौती है। कई क्षेत्रों में रोजगार चाहने वाले श्रमिकों की संख्या अधिक है, लेकिन उद्योगों को आवश्यक तकनीकी और व्यावसायिक कौशल वाले श्रमिक पर्याप्त संख्या में नहीं मिलते। परिणामस्वरूप एक ही समय में बेरोजगारी और कुछ क्षेत्रों में कुशल श्रमिकों की कमी दोनों दिखाई दे सकती हैं।

IV. विभिन्न क्षेत्रों में मजदूरी निर्धारण

भारत में मजदूरी का स्तर और उसका निर्धारण क्षेत्र के अनुसार काफी अलग होता है। कृषि क्षेत्र में मजदूरी पर मौसमी रोजगार, कृषि उत्पादकता, स्थानीय श्रम उपलब्धता और ग्रामीण आर्थिक परिस्थितियों का प्रभाव पड़ता है। निर्माण क्षेत्र में प्रवासी श्रमिकों की उपलब्धता, परियोजनाओं की मांग और कार्य की अवधि मजदूरी को प्रभावित करती है। विनिर्माण क्षेत्र में कौशल, मशीनों का उपयोग, उत्पादकता तथा उद्योग की प्रतिस्पर्धात्मक स्थिति अधिक महत्वपूर्ण हो सकती है। सेवा क्षेत्र में शिक्षा, तकनीकी दक्षता, अनुभव और पेशेवर योग्यता के आधार पर मजदूरी में व्यापक अंतर देखा जाता है।

शहरी श्रम बाजारों में अपेक्षाकृत अधिक रोजगार विविधता होने के कारण श्रमिकों के पास कुछ क्षेत्रों में बेहतर अवसर प्राप्त करने की संभावना होती है। दूसरी ओर, ग्रामीण क्षेत्रों में रोजगार के सीमित विकल्प श्रमिकों की सौदेबाजी क्षमता को प्रभावित कर सकते हैं। प्रवासन इस अंतर को कुछ हद तक कम करता है, क्योंकि श्रमिक अपेक्षाकृत अधिक मजदूरी वाले क्षेत्रों की ओर स्थानांतरित हो सकते हैं। फिर भी आवास, यात्रा, सामाजिक सुरक्षा और रोजगार की अनिश्चितता जैसी बाधाएँ श्रम की वास्तविक गतिशीलता को सीमित कर सकती हैं।

तालिका 1. भारत में श्रम की मांग, आपूर्ति और मजदूरी निर्धारण के प्रमुख संबंध

कारक	श्रम बाजार पर प्रभाव	मजदूरी पर संभावित प्रभाव
श्रम की मांग में वृद्धि	रोजगार अवसर बढ़ते हैं	मजदूरी बढ़ने की संभावना
श्रम की मांग में कमी	रोजगार अवसर घटते हैं	मजदूरी पर दबाव
श्रम आपूर्ति में वृद्धि	उपलब्ध श्रमिकों की संख्या बढ़ती है	मजदूरी वृद्धि सीमित हो सकती है
कुशल श्रमिकों की कमी	नियोक्ताओं के बीच श्रमिकों के लिए प्रतिस्पर्धा	कुशल श्रमिकों की मजदूरी बढ़ सकती है
उत्पादकता में वृद्धि	श्रमिक का आर्थिक योगदान बढ़ता है	मजदूरी बढ़ने की संभावना
तकनीकी परिवर्तन	कार्य की प्रकृति और श्रम मांग बदलती है	कौशल के अनुसार सकारात्मक या नकारात्मक प्रभाव
न्यूनतम मजदूरी	मजदूरी के लिए संस्थागत सीमा निर्धारित	कम वेतन वाले श्रमिकों की मजदूरी में सुधार संभव
प्रवासी श्रम	श्रम की क्षेत्रीय आपूर्ति बदलती है	स्थानीय श्रम बाजार में मजदूरी प्रभावित
शिक्षा एवं कौशल	श्रमिक की उत्पादक क्षमता बढ़ती है	बेहतर रोजगार एवं अधिक मजदूरी की संभावना
महिला श्रम-भागीदारी	श्रम आपूर्ति का विस्तार	क्षेत्र एवं मांग के अनुसार मजदूरी पर प्रभाव



V. मजदूरी असमानता और संस्थागत प्रभाव

भारत में मजदूरी निर्धारण केवल मांग और आपूर्ति की शक्तियों से निर्धारित नहीं होता। श्रम कानून, न्यूनतम मजदूरी, सामाजिक सुरक्षा, ट्रेड यूनियन, सामूहिक सौदेबाजी और रोजगार अनुबंध जैसे संस्थागत कारक भी महत्वपूर्ण भूमिका निभाते हैं। न्यूनतम मजदूरी का उद्देश्य श्रमिकों को अत्यंत कम पारिश्रमिक से सुरक्षा प्रदान करना है। हालांकि इसका प्रभाव उद्योग, क्षेत्र और श्रम बाजार की परिस्थितियों के अनुसार अलग-अलग हो सकता है।

मजदूरी असमानता भारत के श्रम बाजार की प्रमुख विशेषताओं में से एक है। कुशल और अकुशल श्रमिकों, ग्रामीण और शहरी श्रमिकों, औपचारिक और अनौपचारिक रोजगार तथा पुरुष और महिला श्रमिकों के बीच आय में अंतर पाया जाता है। इसका एक कारण श्रम की गुणवत्ता और उत्पादकता में अंतर है, जबकि दूसरा कारण रोजगार के अवसरों और सौदेबाजी की शक्ति में असमानता है। सामाजिक सुरक्षा की सीमित उपलब्धता भी श्रमिकों को कम मजदूरी वाले रोजगार को स्वीकार करने के लिए बाध्य कर सकती है। इसलिए मजदूरी निर्धारण के अध्ययन में श्रम की मांग और आपूर्ति के साथ संस्थागत एवं सामाजिक कारकों को शामिल करना आवश्यक है।

भारत में मजदूरी असमानता श्रम बाजार की एक महत्वपूर्ण और जटिल समस्या है, जो श्रमिकों की आय, जीवन स्तर, सामाजिक सुरक्षा तथा आर्थिक अवसरों को प्रत्यक्ष रूप से प्रभावित करती है। मजदूरी असमानता से आशय विभिन्न श्रमिकों या श्रमिक समूहों के बीच समान अथवा अलग-अलग प्रकार के कार्य के लिए प्राप्त पारिश्रमिक में पाए जाने वाले अंतर से है। भारत जैसे विशाल और विविध अर्थव्यवस्था वाले देश में मजदूरी का स्तर क्षेत्र, व्यवसाय, शिक्षा, कौशल, अनुभव, लिंग, ग्रामीण-शहरी स्थिति, रोजगार के प्रकार तथा उद्योग की प्रकृति के अनुसार काफी अलग-अलग दिखाई देता है। श्रम की मांग और आपूर्ति मजदूरी निर्धारण की मूल आर्थिक शक्तियाँ हैं, लेकिन वास्तविक परिस्थितियों में मजदूरी केवल बाजार की शक्तियों से निर्धारित नहीं होती। सरकार की श्रम नीतियाँ, न्यूनतम मजदूरी व्यवस्था, सामाजिक सुरक्षा, श्रमिक संगठनों, सामूहिक सौदेबाजी, रोजगार अनुबंध, श्रम कानूनों और संस्थागत व्यवस्थाओं का भी मजदूरी निर्धारण पर महत्वपूर्ण प्रभाव पड़ता है। इसलिए भारत में मजदूरी असमानता को समझने के लिए बाजार आधारित कारकों के साथ संस्थागत प्रभावों का अध्ययन आवश्यक है।

मजदूरी असमानता का एक प्रमुख कारण श्रमिकों की शिक्षा और कौशल में अंतर है। आधुनिक अर्थव्यवस्था में तकनीकी ज्ञान, व्यावसायिक प्रशिक्षण और विशेष कौशल वाले श्रमिकों की मांग सामान्यतः अधिक होती है। ऐसे श्रमिक अपेक्षाकृत अधिक उत्पादक होते हैं और उन्हें उच्च मजदूरी प्राप्त होने की संभावना रहती है। इसके विपरीत, कम शिक्षा और सीमित कौशल वाले श्रमिकों के लिए रोजगार के विकल्प कम होते हैं तथा वे कम मजदूरी वाले कार्यों में अधिक संख्या में उपलब्ध हो सकते हैं। भारत के असंगठित क्षेत्र में यह अंतर विशेष रूप से स्पष्ट दिखाई देता है, जहाँ बड़ी संख्या में श्रमिकों को सीमित कौशल के आधार पर रोजगार प्राप्त होता है। निर्माण, कृषि, घरेलू कार्य, छोटे व्यापार और विभिन्न अस्थायी सेवाओं में कार्यरत श्रमिकों की मजदूरी अक्सर उनके कौशल, रोजगार की स्थिरता और सौदेबाजी की क्षमता से प्रभावित होती है। दूसरी ओर, तकनीकी, वित्तीय, सूचना प्रौद्योगिकी और उच्च कौशल वाली सेवाओं में कार्यरत श्रमिकों को अधिक मजदूरी मिलने की संभावना होती है।

ग्रामीण और शहरी क्षेत्रों के बीच मजदूरी असमानता भी भारतीय श्रम बाजार की महत्वपूर्ण विशेषता है। ग्रामीण क्षेत्रों में रोजगार का बड़ा हिस्सा कृषि तथा अनौपचारिक गतिविधियों से जुड़ा होने के कारण मजदूरी मौसमी परिस्थितियों, कृषि उत्पादकता और स्थानीय श्रम की उपलब्धता से प्रभावित होती है। कृषि कार्यों की मांग कई बार मौसम के अनुसार बढ़ती या घटती है, जिससे श्रमिकों की आय में अस्थिरता उत्पन्न होती है। शहरी क्षेत्रों में उद्योग, निर्माण, परिवहन, व्यापार और सेवा क्षेत्र रोजगार के अधिक विविध अवसर प्रदान करते हैं। परिणामस्वरूप कुछ शहरी श्रमिकों को ग्रामीण श्रमिकों की तुलना में अधिक नियमित और बेहतर भुगतान वाले रोजगार मिल सकते हैं। हालांकि शहरी क्षेत्रों में भी असंगठित रोजगार का बड़ा हिस्सा मौजूद है, इसलिए केवल शहर में रहने से उच्च मजदूरी की गारंटी नहीं होती। ग्रामीण से शहरी प्रवासन मजदूरी असमानता को कम करने का माध्यम बन सकता है, क्योंकि श्रमिक अधिक रोजगार अवसरों वाले क्षेत्रों की ओर स्थानांतरित होते हैं।

लैंगिक आधार पर मजदूरी असमानता भी भारत में महत्वपूर्ण संस्थागत और सामाजिक चुनौती है। समान या समान प्रकार के कार्य में महिलाओं को पुरुषों की तुलना में कम मजदूरी मिलने की संभावना कई परिस्थितियों में देखी गई है। इसके पीछे शिक्षा और कौशल के अंतर के साथ-साथ व्यवसाय का चयन, रोजगार की निरंतरता, कार्य के घंटे, घरेलू जिम्मेदारियाँ, श्रम बाजार में प्रवेश और पदोन्नति के अवसर जैसे कारक जिम्मेदार हो सकते हैं। महिलाओं की श्रम-भागीदारी को प्रभावित करने वाली सामाजिक मान्यताएँ भी उनके



रोजगार विकल्पों को सीमित कर सकती हैं। यदि महिलाओं को सुरक्षित कार्यस्थल, समान अवसर, मातृत्व सहायता, परिवहन और सामाजिक सुरक्षा जैसी सुविधाएँ उपलब्ध हों, तो उनकी रोजगार क्षमता और मजदूरी दोनों में सुधार की संभावना बढ़ती है। इसलिए मजदूरी समानता के लिए केवल कानूनी प्रावधान पर्याप्त नहीं हैं; उन्हें प्रभावी रूप से लागू करने वाली संस्थागत व्यवस्था भी आवश्यक है।

न्यूनतम मजदूरी व्यवस्था मजदूरी असमानता को नियंत्रित करने वाला एक महत्वपूर्ण संस्थागत साधन है। इसका उद्देश्य श्रमिकों को अत्यंत कम पारिश्रमिक से सुरक्षा प्रदान करना और उनके लिए न्यूनतम स्वीकार्य मजदूरी स्तर सुनिश्चित करना है। विशेष रूप से कमजोर और कम सौदेबाजी क्षमता वाले श्रमिकों के लिए न्यूनतम मजदूरी महत्वपूर्ण सुरक्षा प्रदान कर सकती है। भारत में मजदूरी संबंधी व्यवस्थाओं में समय के साथ सुधार किए गए हैं और मजदूरी निर्धारण को अधिक सुव्यवस्थित करने का प्रयास किया गया है। हालांकि न्यूनतम मजदूरी का प्रभाव उसके वास्तविक अनुपालन पर निर्भर करता है। यदि श्रमिक अनौपचारिक क्षेत्र में कार्य कर रहे हों और उन्हें कानूनी अधिकारों की जानकारी या शिकायत दर्ज करने की प्रभावी सुविधा उपलब्ध न हो, तो निर्धारित मजदूरी और वास्तविक प्राप्त मजदूरी में अंतर रह सकता है। इसलिए मजदूरी संबंधी नियमों के साथ निगरानी और कार्यान्वयन तंत्र को मजबूत करना आवश्यक है।

श्रमिक संगठन और सामूहिक सौदेबाजी मजदूरी निर्धारण में श्रमिकों की सौदेबाजी शक्ति को प्रभावित करते हैं। व्यक्तिगत श्रमिक की तुलना में संगठित श्रमिक समूह नियोक्ता के साथ मजदूरी, कार्य घंटे, सुरक्षा और अन्य रोजगार शर्तों पर बेहतर बातचीत कर सकता है। संगठित क्षेत्र में ट्रेड यूनियनों की भूमिका अपेक्षाकृत अधिक दिखाई देती है, जबकि असंगठित क्षेत्र के श्रमिकों के लिए सामूहिक प्रतिनिधित्व की व्यवस्था कमजोर हो सकती है। इससे दोनों क्षेत्रों के बीच मजदूरी और रोजगार सुरक्षा का अंतर बढ़ सकता है। प्रभावी श्रमिक संगठन केवल मजदूरी बढ़ाने के लिए ही नहीं, बल्कि कार्यस्थल की सुरक्षा, सामाजिक सुरक्षा, नियमित रोजगार और सम्मानजनक कार्य परिस्थितियों के लिए भी महत्वपूर्ण हैं। हालांकि अत्यधिक कठोर या असंतुलित संस्थागत व्यवस्थाएँ नियोक्ताओं की श्रम मांग को प्रभावित कर सकती हैं, इसलिए श्रमिक हितों और रोजगार सृजन के बीच संतुलन आवश्यक है।

सामाजिक सुरक्षा संस्थाएँ भी मजदूरी असमानता को प्रभावित करती हैं। नियमित रोजगार में भविष्य निधि, बीमा, पेंशन, स्वास्थ्य सुरक्षा और अन्य लाभ प्राप्त करने वाले श्रमिकों की वास्तविक आर्थिक स्थिति केवल उनके मासिक वेतन से निर्धारित नहीं होती। इसके विपरीत, असंगठित क्षेत्र के श्रमिकों को कई बार समान स्तर की सामाजिक सुरक्षा प्राप्त नहीं होती। कम मजदूरी के साथ सामाजिक सुरक्षा की अनुपस्थिति श्रमिकों की आर्थिक असुरक्षा को और बढ़ा देती है। बीमारी, दुर्घटना, बेरोजगारी या वृद्धावस्था जैसी परिस्थितियों में सामाजिक सुरक्षा का अभाव परिवार की आय को गंभीर रूप से प्रभावित कर सकता है। इसलिए मजदूरी असमानता का मूल्यांकन करते समय केवल नकद मजदूरी को नहीं, बल्कि रोजगार से जुड़े सामाजिक और आर्थिक लाभों को भी ध्यान में रखना चाहिए।

प्रवासी श्रमिकों की स्थिति भी संस्थागत प्रभावों को समझने में महत्वपूर्ण है। विभिन्न राज्यों और क्षेत्रों में मजदूरी के अंतर के कारण श्रमिक रोजगार की तलाश में एक स्थान से दूसरे स्थान पर जाते हैं। प्रवासी श्रमिक निर्माण, कृषि, विनिर्माण, परिवहन और सेवा क्षेत्रों में महत्वपूर्ण योगदान देते हैं। लेकिन भाषा, आवास, रोजगार अनुबंध, सामाजिक सुरक्षा और स्थानीय संस्थाओं तक सीमित पहुँच के कारण उनकी सौदेबाजी क्षमता कमजोर हो सकती है। यदि श्रमिकों को रोजगार की शर्तों, मजदूरी दर और उपलब्ध सामाजिक सुरक्षा की पर्याप्त जानकारी न हो, तो वे अपेक्षाकृत कम मजदूरी स्वीकार कर सकते हैं। बेहतर श्रम बाजार सूचना, पोर्टेबल सामाजिक सुरक्षा और पारदर्शी रोजगार अनुबंध प्रवासी श्रमिकों की स्थिति सुधारने में सहायक हो सकते हैं।

तकनीकी परिवर्तन ने भी मजदूरी असमानता के स्वरूप को बदल दिया है। नई तकनीकों के कारण उच्च कौशल वाले श्रमिकों की उत्पादकता और मांग बढ़ सकती है, जबकि कुछ पारंपरिक और कम कौशल वाले कार्यों की आवश्यकता घट सकती है। इससे कौशल-आधारित मजदूरी अंतर बढ़ने की संभावना रहती है। डिजिटल अर्थव्यवस्था और मंच आधारित रोजगार ने रोजगार के नए अवसर पैदा किए हैं, लेकिन इनके साथ आय की अनिश्चितता और सामाजिक सुरक्षा की चुनौतियाँ भी सामने आई हैं। इसलिए संस्थागत ढाँचे को बदलते श्रम बाजार के अनुरूप विकसित करना आवश्यक है ताकि तकनीकी प्रगति का लाभ केवल उच्च कौशल वाले श्रमिकों तक सीमित न रहे।

भारत में मजदूरी असमानता केवल श्रम की मांग और आपूर्ति का परिणाम नहीं है, बल्कि यह आर्थिक, सामाजिक और संस्थागत कारकों की संयुक्त प्रक्रिया है। शिक्षा और कौशल, उत्पादकता, उद्योग की प्रकृति तथा क्षेत्रीय रोजगार अवसर मजदूरी के बाजार



निर्धारण को प्रभावित करते हैं, जबकि न्यूनतम मजदूरी, श्रम कानून, सामाजिक सुरक्षा, सामूहिक सौदेबाजी और सरकारी नीतियाँ इस निर्धारण को नियंत्रित और संतुलित करने का प्रयास करती हैं। मजदूरी असमानता को कम करने के लिए गुणवत्तापूर्ण शिक्षा और कौशल विकास, औपचारिक रोजगार का विस्तार, न्यूनतम मजदूरी के प्रभावी अनुपालन, महिला श्रमिकों के लिए समान अवसर, प्रवासी श्रमिकों की सामाजिक सुरक्षा और श्रम बाजार में पारदर्शिता को बढ़ावा देना आवश्यक है। साथ ही, श्रमिकों की उत्पादकता बढ़ाने तथा उच्च मूल्य वाले रोजगारों का सृजन करने पर ध्यान देना चाहिए। इस प्रकार एक मजबूत और समावेशी संस्थागत ढाँचा भारत में मजदूरी असमानता को कम करने, श्रमिकों की आर्थिक सुरक्षा बढ़ाने और अधिक न्यायसंगत श्रम बाजार के निर्माण में महत्वपूर्ण भूमिका निभा सकता है।

VI. निष्कर्ष एवं नीतिगत सुझाव

भारत में मजदूरी निर्धारण श्रम की मांग और आपूर्ति के बीच संबंध का महत्वपूर्ण परिणाम है, लेकिन वास्तविक श्रम बाजार में यह संबंध अनेक आर्थिक, सामाजिक और संस्थागत परिस्थितियों से प्रभावित होता है। श्रम की मांग में वृद्धि, उच्च उत्पादकता और कुशल श्रमिकों की कमी सामान्यतः मजदूरी को ऊपर ले जाने वाली शक्तियाँ हैं, जबकि श्रम की अधिक उपलब्धता, सीमित रोजगार अवसर और कम उत्पादकता मजदूरी वृद्धि को बाधित कर सकती हैं। भारत की बड़ी युवा आबादी एक महत्वपूर्ण श्रम संसाधन है, लेकिन इसका आर्थिक लाभ अभी प्राप्त किया जा सकता है जब श्रमिकों को बाजार की आवश्यकताओं के अनुरूप शिक्षा और कौशल प्रदान किए जाएँ।

नीतिगत स्तर पर रोजगार-प्रधान आर्थिक विकास, कौशल विकास, औपचारिक रोजगार का विस्तार, महिला श्रम-भागीदारी को बढ़ावा, श्रम बाजार की बेहतर सूचना व्यवस्था तथा प्रभावी सामाजिक सुरक्षा पर बल दिया जाना चाहिए। साथ ही, विभिन्न क्षेत्रों और राज्यों में मजदूरी के अंतर को समझने के लिए नियमित श्रम बाजार सर्वेक्षण और विश्वसनीय आंकड़ों की आवश्यकता है। श्रमिकों की उत्पादकता बढ़ाने और उद्योगों में उच्च मूल्य वाले रोजगार उत्पन्न करने से दीर्घकाल में मजदूरी में स्थायी सुधार संभव है। अतः भारत में बेहतर मजदूरी निर्धारण के लिए केवल श्रम आपूर्ति को नियंत्रित करना पर्याप्त नहीं होगा; श्रम की गुणवत्ता, उत्पादकता और सम्मानजनक रोजगार की मांग को समान रूप से मजबूत करना आवश्यक है।

संदर्भ

1. कैप्सोस, एस. (2005). विकास की रोजगार सघनता: रुझान और वृद्धि आर्थिक निर्धारक। रोजगार रणनीति पत्र, 12, 1-38।
2. किजिमा, वाई., और लांजौ, पी. (2005). भारत में आर्थिक विविधीकरण और गरीबी उन्मूलन। विश्व बैंक नीति अनुसंधान कार्यपत्र, 3520, 1-35।
3. दत्ता, पी. वी. (2005). भारत में वेतन असमानता का लेखा-जोखा। विश्व बैंक नीति अनुसंधान कार्यपत्र, 3706, 1-45।
4. मेहता, ए. के., और शाह, ए. (2003). भारत में दीर्घकालिक गरीबी: गरीबी आंकड़ों का उपयोग करके एक विश्लेषण। आर्थिक और राजनीतिक साप्ताहिक, 38(29), 3072-3077।
5. डेटन, ए., और ड्रेज़, जे. (2002). भारत में गरीबी और असमानता: एक पुनर्परीक्षा। आर्थिक एवं राजनीतिक साप्ताहिक, 37(36), 3729-3748।
6. हिमांशु (2011)। भारत में रोजगार के रुझान: एक पुनर्परीक्षण। आर्थिक एवं राजनीतिक साप्ताहिक, 46(37), 43-59।
7. कन्नन, के. पी., और रवींद्रन, जी. (2012)। लापता श्रम बल की गणना और प्रोफाइलिंग। आर्थिक एवं राजनीतिक साप्ताहिक, 47(6), 77-80।
8. मेहरोत्रा, एस., गांधी, ए., साहा, पी., और अजंता, एस. (2012)। बेरोजगारी और अनौपचारिकीकरण: भारत की रोजगार नीति के लिए नई चुनौतियाँ। आर्थिक एवं राजनीतिक साप्ताहिक, 47(21), 55-64।
9. मेहरोत्रा, एस., गांधी, ए., साहा, पी., और अजंता, एस. (2013)। भारत के रोजगार इतिहास में बदलाव: बेरोजगारी रहित विकास के खतरे के बीच आशा की किरण। आर्थिक और राजनीतिक साप्ताहिक, 48(35), 87-96।
10. सेन, के., और दास, के. (2015). सारे मजदूर कहाँ चले गए? ऑर्गनाइज़्ड भारतीय मैनुफैक्चरिंग में घटती लेबर इंटेन्सिटी



- (श्रम-प्रधानता) की पहली। इकोनॉमिक एंड पॉलिटिकल वीकली, 50(23), 108–115.
11. घोष, ए. के. (2016). भारत रोज़गार रिपोर्ट: रोज़गार और विकास। इंडियन जर्नल ऑफ़ लेबर इकोनॉमिक्स, 59(1), 1–18.
 12. कन्नन, के. पी., और रवींद्रन, जी. (2019). बिना नौकरी वाली ग्रोथ से नौकरी-जाने वाली ग्रोथ तक? 2012–18 के दौरान फ़ायदा और नुकसान उठाने वाले। इकोनॉमिक एंड पॉलिटिकल वीकली, 54(44), 38–44.
 13. थॉमस, जे. जे. (2014). भारत में डेमोग्राफिक डिविडेंड (जनसांख्यिकीय लाभांश) और रोज़गार। इंडियन जर्नल ऑफ़ लेबर इकोनॉमिक्स, 57(2), 321–336.
 14. पपोला, टी. एस., और साहू, पी. पी. (2012). भारत में रोज़गार की ग्रोथ और संरचना: लंबे समय के और हाल के ट्रेंड। इंस्टीट्यूट फ़ॉर स्टडीज़ इन इंडस्ट्रियल डेवलपमेंट वर्किंग पेपर, 2012/01, 1–35.
 15. रानी, यू., और बेल्सर, पी. (2012). विकासशील देशों में न्यूनतम मज़दूरी की प्रभावशीलता: भारत का मामला। इंटरनेशनल जर्नल ऑफ़ लेबर रिसर्च, 4(1), 87–104.
 16. आजम, एम. (2012). शहरी भारत में मज़दूरी संरचना में बदलाव, 1983–2004: एक क्रांटाइल रिग़ेशन डीकंपोज़िशन। वर्ल्ड डेवलपमेंट, 40(6), 1135–1152.
 17. देशपांडे, ए., गोयल, डी., और खन्ना, एस. (2018). बुरा कर्म या भेदभाव? भारत में सैलरी पाने वाले कर्मचारियों के बीच पुरुष-महिला मज़दूरी का अंतर। IZA जर्नल ऑफ़ लेबर एंड डेवलपमेंट, 7(1), 1–28.
 18. क्लासेन, एस., और पीटर्स, जे. (2015). शहरी भारत में महिला श्रम बल भागीदारी के स्थिर रहने का क्या कारण है? वर्ल्ड बैंक इकोनॉमिक रिव्यू, 29(3), 449–478.

