

समावेशी विकास के लिए न्यूनतम मजदूरी प्रणाली को नया स्वरूप प्रदान करना

पिछले दो दशकों में भारत के उत्कृष्ट विकास के बावजूद, कम वेतन और मजदूरी में असमानता - समावेशी विकास प्राप्त करने की दिशा में प्रमुख बाधाएं रही हैं। एक प्रभावी न्यूनतम मजदूरी नीति से जो मजदूरी अर्जन के कमजोर स्तर के निचले पायदानों को लक्षित हो, जो मध्यम वर्ग की मांग को बढ़ाने और मध्यम वर्ग को अधिक सुदृढ़ करने में मदद कर सकती हो, संधारणीय और समावेशी विकास के एक चरण की शुरुआत होती है। हालांकि भारत में वर्तमान न्यूनतम मजदूरी प्रणाली अत्यंत जटिल है जिसमें 1915 न्यूनतम मजदूरी दरें हैं जो विभिन्न राज्यों में अकुशल कामगारों के लिए विभिन्न अनुसूचित रोजगार की श्रेणियों के लिए परिभाषित हैं। समय बीतने के साथ, इसकी जटिल संरचना और अनुसूचित रोजगार सूची के प्रसार के बावजूद, न्यूनतम मजदूरी अधिनियम, 1948 में समस्त मजदूरी कामगार सम्मिलित नहीं है। भारत में प्रत्येक तीन कामगारों में से एक कामगार न्यूनतम मजदूरी कानून द्वारा संरक्षित नहीं है। इस स्थिति को देखते हुए, इस अध्याय में भारत में न्यूनतम मजदूरी से संबंधित स्थिति की समीक्षा की गई है और न्यूनतम मजदूरी के लिए नीति को तर्कसंगत और व्यवस्थित बनाने के लिए भावी परिदृश्य के बारे में सुझाव दिए गए हैं।

परिचय

11.1 प्राचीन काल से ही किए गए श्रम के लिये न्यूनतम मजदूरी निर्धारित करना समाज की एक विशेषता रही है। उदाहरण के लिए, दूसरी शताब्दी ई.पू., में प्रसिद्ध भारतीय ग्रंथ अर्थशास्त्र में, “राज्य कर्मचारियों में अकुशल कामगारों, जैसे नौकरों, पहरेदारों, अनुचरों, पालकी ढोने वाले, और मजदूरों के लिए वेतन 60 पण प्रति वर्ष था।” इसी तरह कृषि मजदूरों, चौकीदारों, चरवाहों और निजी क्षेत्र के अन्य अकुशल कामगारों के लिए न्यूनतम मजदूरी प्रभावी रूप से एक वर्ष में 60 पण निर्धारित की गई थी। (अध्याय-3, पुस्तक V: “दरबारियों के आचरण”)। इसी तरह, हम्मुराबी का कोड, जिसे अक्सर रिकॉर्ड पर सबसे पुराने लिखित कानूनों के रूप में उद्धृत किया जाता है, न्यूनतम मजदूरी का उल्लेख करता है: “यदि एक आदमी किसी एक कामगार की सेवा लेता है, तो वर्ष की शुरुआत से पांचवें महीने तक वह चांदी के 6

सिक्के प्रतिदिन देगा। छठे महीने से लेकर साल के अंत तक वह चांदी के पांच सिक्के प्रतिदिन देगा।”

11.2 हाल के वर्षों में, कई देशों द्वारा कामगारों को गरीबी से बाहर निकालने और असमानता के स्तर को कम करने के लिए न्यूनतम मजदूरी प्रणाली को मजबूत बनाने का काम किया गया है। न्यूनतम मजदूरी में नए सिरे से लोगों की रुचि उत्पन्न हुई है क्योंकि हालिया साहित्य और साक्ष्यों से यह निष्कर्ष निकाला गया है कि यदि मजदूरी को ठीक ढंग से निर्धारित किया जाए तो न्यूनतम मजदूरी रोजगार के स्तर पर किसी बड़े नकारात्मक निहितार्थ के बिना सामाजिक न्याय को बढ़ावा दे सकती है।

11.3 पिछले 5 वर्षों में, वैश्विक आर्थिक मंदी, वैश्विक व्यापार और निर्यात वृद्धि में सुस्ती के दौरान, भारत की विकास की कहानी निजी उपभोग से संचालित हुई है। इसलिए, 93 प्रतिशत कामगारों वाली अनौपचारिक

¹ मौर्य काल में एक पण चांदी / तांबे का एक मुद्रांकित सिक्का होता था।

अर्थव्यवस्था में एक सुनियोजित न्यूनतम मजदूरी प्रणाली आय की असमानताओं को कम कर सकती है, मजदूरी में लैंगिक अंतरों को समाप्त कर सकती है और निर्धनता का उन्मूलन कर सकती है।

11.4 मजदूरी का स्तर और वितरण काफी हद तक, न केवल कौशल और उत्पादकता के स्तर से प्रभावित होता है, बल्कि श्रम बाजार संस्थानों, विशेष रूप से न्यूनतम मजदूरी और सामूहिक सौदेबाजी की भूमिका से भी प्रभावित होता है। लेकिन न्यूनतम मजदूरी प्रणाली से संधारणीय विकास को बढ़ावा मिलता है। साथ ही यह सुरक्षा को सुरक्षित करने में एक सार्थक भूमिका निभाती है। अतः, न्यूनतम मजदूरी प्रणाली को ठीक ढंग व्यस्थित रूप प्रदान किया जाना चाहिए, इसके लक्ष्य को स्पष्ट किया जाना चाहिए, और इसके प्रवर्तन को प्रभावी बनाया जाना चाहिए। हालांकि, न्यूनतम मजदूरी की भिन्नताओं को देखते हुए भारत में न्यूनतम मजदूरी प्रणाली बेहद जटिल है। इस स्थिति को देखते हुए, इस अध्याय में भारत में न्यूनतम वेतन से संबंधित स्थिति की समीक्षा की गई है और न्यूनतम मजदूरी के लिए नीति को तर्कसंगत और इसे व्यवस्थित बनाने के लिए भावी परिदृश्य सुझाया गया है।

भारत में न्यूनतम मजदूरी प्रणाली

11.5 भारतीय न्यूनतम मजदूरी प्रणाली बहस का विषय रहा है और इसमें बदलाव होते रहे हैं:

- भारत न्यूनतम मजदूरी लागू करने वाले विकासशील देशों में ऐसा प्रथम देश था जिसने वर्ष 1948 में न्यूनतम मजदूरी अधिनियम लागू किया। यह अधिनियम नियमित और अनियमित दोनों तरह के कामगारों को सुरक्षा प्रदान करता है। न्यूनतम मजदूरी दर केंद्र सरकार और राज्य सरकारों दोनों - द्वारा चयनित 'अनुसूचित' रोजगार² में काम करने वाले कर्मचारियों के लिए निर्धारित की जाती है। कौशल स्तर, स्थान और व्यवसायों के अनुसार कामगारों की विभिन्न श्रेणियों के लिए न्यूनतम मजदूरी निर्धारित की गई है। अधिनियम ने न्यूनतम मजदूरी के स्तर को तय करने के लिए मानदंडों को निर्धारित नहीं किया। तथापि इसने त्रिपक्षीय सलाहाकर बोर्ड के गठन का मार्ग

प्रशस्त किया है, जिसमें नियोजक, अनुसूचित रोजगार के कर्मचारी और स्वतंत्र व्यक्ति शामिल हैं, जो न्यूनतम मजदूरी तय करने में सरकार को सलाह देते हैं।

- वर्ष 1957 के भारतीय श्रम सम्मेलन (आईएलसी) ने घरेलू जरूरतों के सिद्धांत के आधार पर न्यूनतम मजदूरी निर्धारित करने की सिफारिश की।
- वर्ष 1988 में, श्रम मंत्रियों के सम्मेलन ने न्यूनतम मजदूरी को जीवन स्तर लागत सूचकांक के साथ जोड़ने की सिफारिशों की जो वर्ष 1991 में लागू हो गई।
- वर्ष 1992 में, भारत के उच्चतम न्यायालय ने यह निर्णय दिया कि न्यूनतम मजदूरी को बच्चों की शिक्षा एवं चिकित्सा आवश्यकताओं आदि जैसे पहलुओं से जोड़ा जाना चाहिए।

राष्ट्रीय स्तर पर न्यूनतम मजदूरी

11.6 भारत में न्यूनतम मजदूरी अधिनियम के अधिनियमित होने के बाद से राष्ट्रीय स्तर पर न्यूनतम मजदूरी के विचार पर बहस हुई है। राष्ट्रीय न्यूनतम मजदूरी के विरुद्ध मुख्य तर्क यह था कि आर्थिक विकास में काफी असमानताएं पायी जाती हैं और अलग-अलग क्षेत्रों और राज्यों में जीवन लागतों में बड़ी विविधता है। भारत में राष्ट्रीय आधारभूत न्यूनतम मजदूरी के स्तर (एनएफएलएमडब्ल्यू) पर पहुंचने में लगने वाली समय-सीमा को बॉक्स 1 में चित्रित किया गया है।

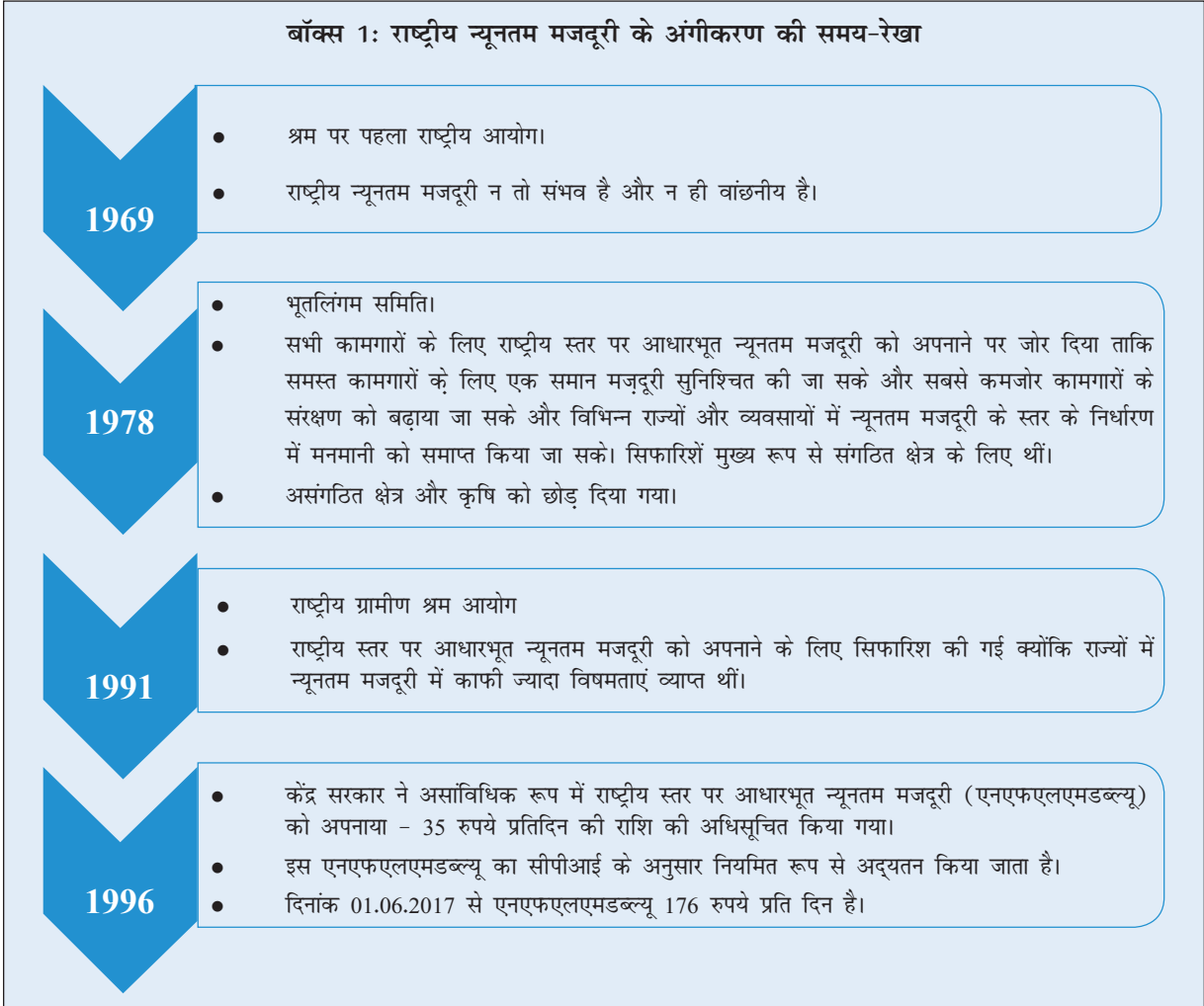
भारत में जटिल न्यूनतम मजदूरी प्रणाली

11.7 पिछले 70 वर्षों में, भारत में न्यूनतम मजदूरी प्रणाली का विस्तार हुआ है और यह बहुत जटिल हो गई है। जटिलताओं का पहला सेट इसके कवरेज से संबंधित मुद्दों से उत्पन्न होता है। आज हमारे पास पहले से ही 429 अनुसूचित रोजगार और अकुशल कामगारों के लिए 1915 अनुसूचित रोजगार की श्रेणियां हैं। रोजगार की श्रेणियों और मजदूरी दरों में बड़े पैमाने पर विस्तार ने न केवल राज्यों में बल्कि राज्यों के भीतर भी विविधता को बढ़ावा देने में अपना योगदान दिया है।

11.8 जटिलताओं का दूसरा समूह न्यूनतम मजदूरी दर तय

² केंद्र और राज्यों द्वारा न्यूनतम मजदूरी अधिनियम के अधीन अधिसूचित रोजगार।

बॉक्स 1: राष्ट्रीय न्यूनतम मजदूरी के अंगीकरण की समय-रेखा



करने के लिए एक समान मानदंड की कमी से संबंधित है। कुछ राज्यों में या विशिष्ट अनुसूचित रोजगारों में, न्यूनतम मजदूरी एक परिवर्तनीय मंहगाई भत्ते (वीडीए) के माध्यम से जीवन लागत से जुड़ी होती है, जबकि अन्य राज्यों में वीडिए घटक शामिल नहीं होता है। यह सब मजदूरी दरों के स्तर और भिन्नता को प्रभावित करता है जिन्हें राज्यों के भीतर और संपूर्ण राज्य स्तर पर देखा जा सकता है।

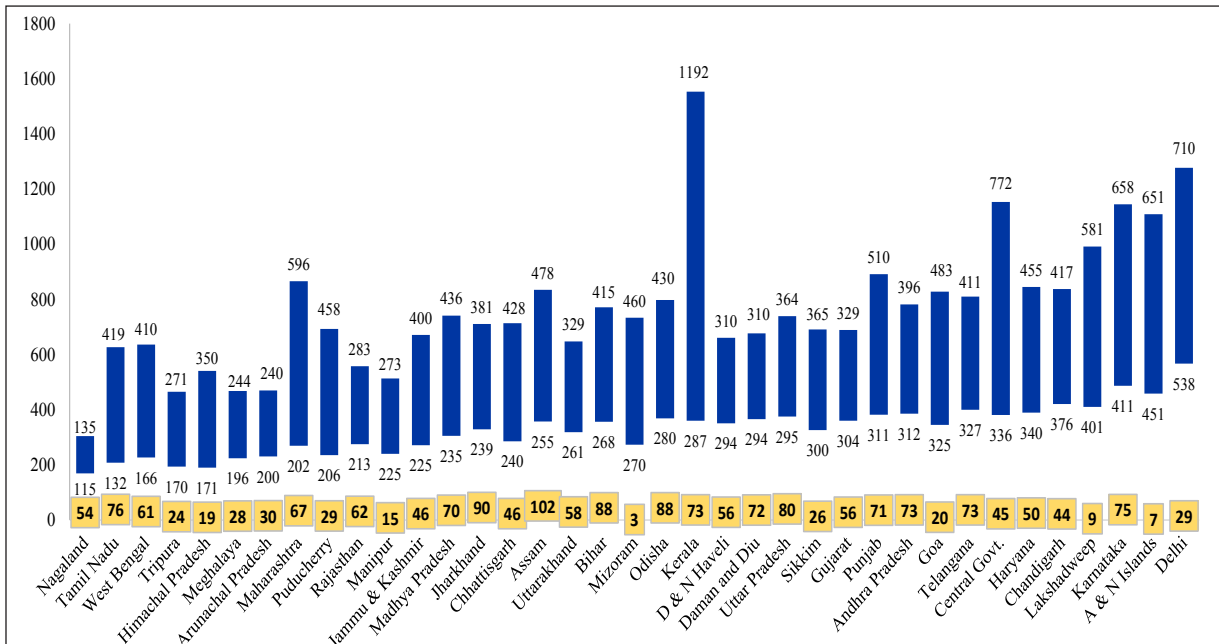
11.9 चित्र 1 के जरिए राज्यों के भीतर तथा विभिन्न राज्यों के बीच अनुसूचित रोजगार और न्यूनतम मजदूरी दरों की भिन्नता को दर्शाया जाता है। जहां मिजोरम में अनुसूचित रोजगारों की संख्या 3 है वहीं असम में इसकी संख्या 102 तक है जबकि अनुसूचित रोजगारों की संख्या अधिकांश राज्यों में उच्च दोहरे अंकों में है। इसी प्रकार, अधिसूचित निम्नतम न्यूनतम मजदूरी दर (प्रतिदिन) नागालैंड में 115 रुपये से लेकर दिल्ली

में 538 रुपये तक भिन्न-भिन्न हैं। प्रत्येक राज्य में यह रेंज (उच्चतम और निम्नतम मजदूरी दरों के बीच का अंतर) नागालैंड में 16 रुपये से लेकर केरल में 905 रुपये तक है।

11.10 तीसरे समूह की जटिलताएं इस तथ्य के मूल में हैं कि न्यूनतम मजदूरी अधिनियम समस्त मजदूरी कामगारों पर लागू नहीं होता है। भारत में प्रत्येक तीन में से एक मजदूरी कामगार संकट में है और उसे न्यूनतम मजदूरी कानूनों का संरक्षण नहीं मिलता (अंतरराष्ट्रीय श्रम संगठन, 2018)। कुछ प्रमुख कमजोर वर्ग, जैसे कि घरेलू नौकर, को केवल 18 राज्यों और संघ राज्य क्षेत्रों में ही सम्मिलित किया जाता है। इसके अलावा, न्यूनतम मजदूरी दरों के संशोधन में प्रायः विलंब होता रहा है (अनंत एवं सुंदरम, 1998)।

11.11 भारत ने समग्र संसजन में सुधार के लिए अनेक कदम उठाए हैं, जैसे एक राष्ट्रीय न्यूनतम मजदूरी आधार

चित्र : 1 भारत में न्यूनतम मजदूरी की सीमा (रु. प्रतिदिन)



टिप्पणी: शैतिज अक्ष पर प्रदर्शित आंकड़े केन्द्रीय सरकार तथा राज्य/संघ राज्य क्षेत्रों द्वारा न्यूनतम मजदूरी अधिनियम के अधीन तथा अधिसूचित राजगारों की संख्या का संकेत करते हैं।

स्रोत: केन्द्रीय सरकार तथा राज्य/संघ राज्य क्षेत्रों द्वारा अधिसूचित रोजगारों और न्यूनतम मजदूरी दरों से संबंधित आंकड़े इन सरकारों द्वारा जारी न्यूनतम मजदूरी अधिसूचनाओं से समानाकृत किए गए हैं। ये अधिसूचनाएं दिसंबर 2014 से अप्रैल 2019 तक भिन्न-भिन्न समय में जारी की गई हैं।

की घोषणा करना, समस्त राज्य सलाहकार परिषदों के कार्य के समन्वय के लिए केंद्रीय सलाहकार परिषद की समन्वय प्रकार्य योग्यता का सुदृढीकरण करना तथा पांच व्यापक क्षेत्रीय समितियों के अंतर्गत परामर्श के माध्यम से न्यूनतम मजदूरी दरों का निर्धारण करने के लिए राज्यों को प्रोत्साहित करना। तथापि, न्यूनतम मजदूरी संस्था की प्रभाविता में सुधार के लिए यथासंभव अधिक से अधिक कामगारों को शामिल करते हुए एक सरल प्रणाली विकसित करना, जिसकी सबको जानकारी हो और जिसे सरलता से लागू किया जा सके, महत्वपूर्ण है।

राज्यों में अलग-अलग न्यूनतम मजदूरी: क्या यह न्यायोचित है?

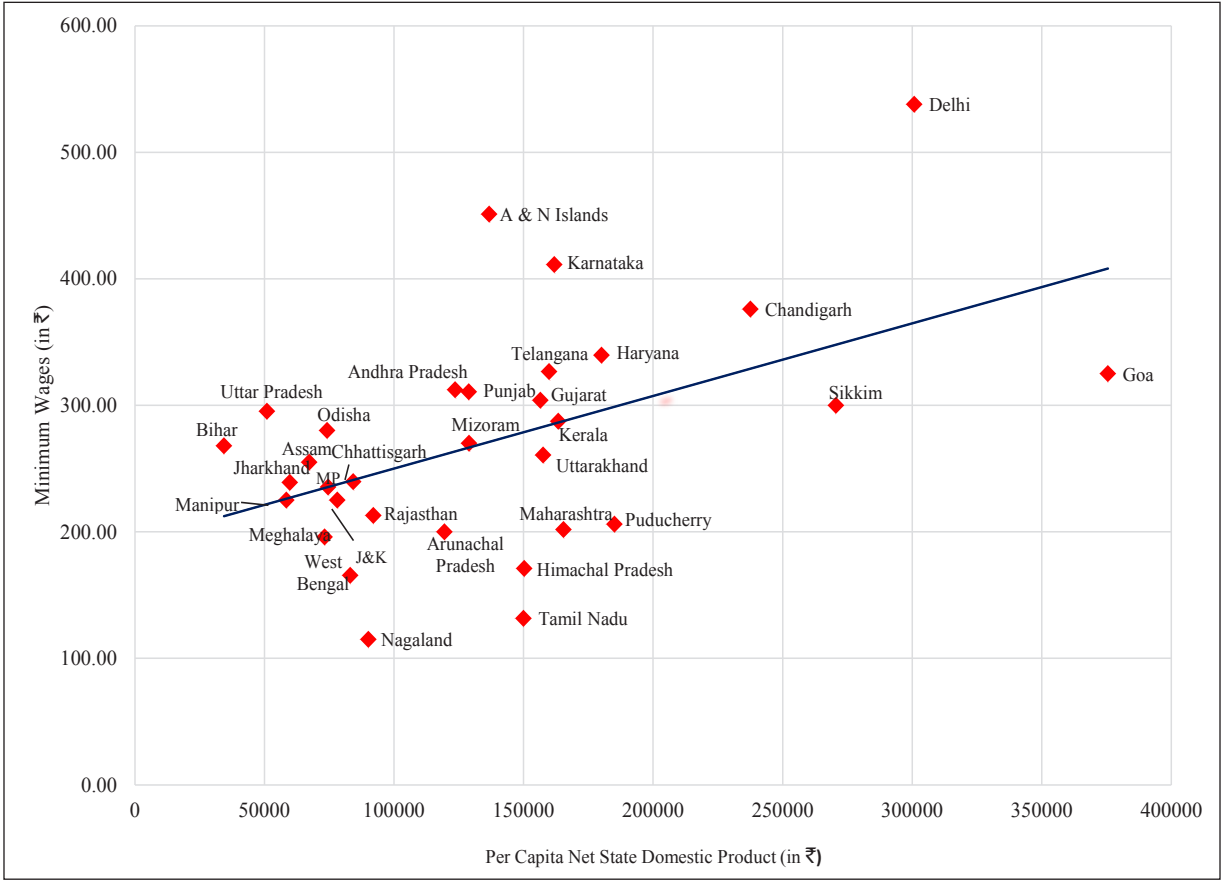
11.12 भिन्न-भिन्न राज्यों में न्यूनतम मजदूरी के स्तरों के भिन्न-भिन्न होने का मुख्य औचित्य यह है कि ये आर्थिक विकास के भिन्न-भिन्न स्तरों का संकेत करते हैं। चित्र 2 में, नितांत अद्यतन अधिसूचित निम्नतम न्यूनतम मजदूरी दरों के संदर्भ में, वर्ष 2016-17 प्रति व्यक्ति निवल राज्य घरेलू उत्पाद (एनएसडीपी) का विवरण प्रदर्शित किया गया है। इसमें अनेक राज्य ऐसे भी हैं

जो अधिक उन्नत एवं औद्योगिकीकृत राज्यों तथा कम उन्नत एवं कम औद्योगिकीकृत राज्यों द्वारा अधिसूचित अकुशल कामगारों के लिए मजदूरी दरों में भारी विसंगति के कारण बहिर्वासी बन जाते हैं/उन्नत राज्यों की न्यूनतम मजदूरी अल्प-विकसित से भी काफी कम दिखाई देती है।

न्यूनतम मजदूरी के प्रावधानों में लिंग भेद का आभास

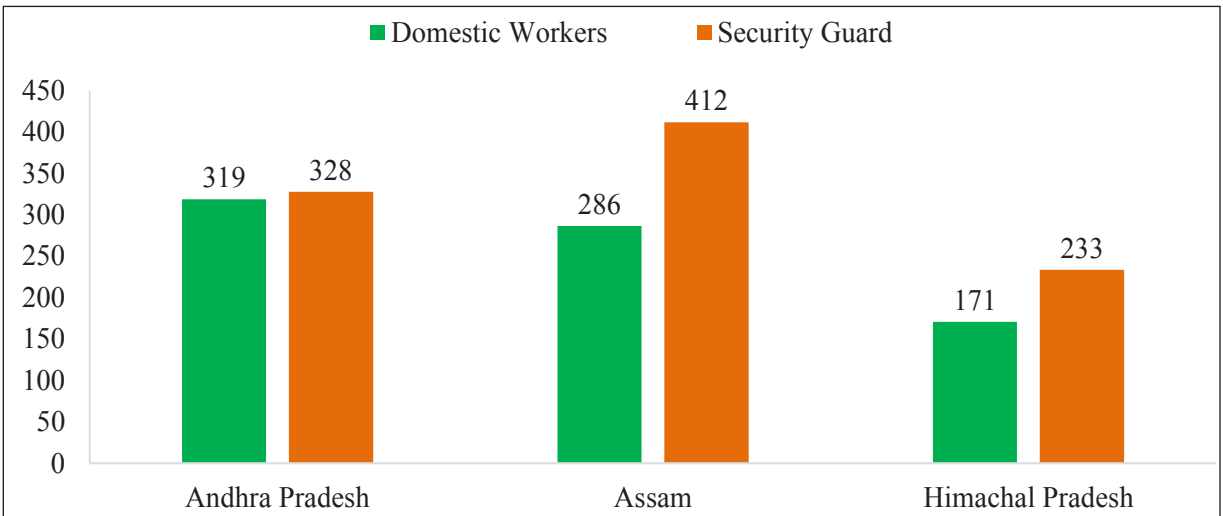
11.13 यद्यपि न्यूनतम मजदूरी अधिनियम महिलाओं और पुरुषों के बीच कोई भेदभाव नहीं करता तथापि विभिन्न व्यवसायों के संबंध में किए गए न्यूनतम मजदूरियों के विश्लेषण से पता चलता है कि व्यवस्थित तौर पर इनके बीच भेदभाव किया जाता है। उदाहरण के लिए घरेलू नौकरों की श्रेणी में महिलाओं की प्रधानता है, जबकि सुरक्षा गार्डों की श्रेणी में पुरुषों की प्रधानता है। चूंकि ये दोनों ही व्यवसाय अकुशल कामगारों की श्रेणी में आते हैं, अतः किसी राज्य में घरेलू कामगारों के लिए न्यूनतम मजदूरी की दर सुरक्षा गार्डों के लिए न्यूनतम मजदूरी की दर की तुलना में लगातार निम्नतर होती है (चित्र 3) । इसके साथ-साथ, इनकी न्यूनतम मजदूरी दरों में अंतर

चित्र 2: भारत में प्रति व्यक्ति निवल राज्य घरेलू उत्पाद 2016-17 (वर्तमान कीमतों पर) और नवीनतम अधिसूचित निम्नतम मजदूरी दरें



स्रोत: प्रति व्यक्ति एनएसडीपी वर्ष 2016-17 के आंकड़े सीएसओ से। राज्य/केंद्रीय सरकार द्वारा यथाधिसूचित निम्नतम न्यूनतम मजदूरी दरों से संबंधित आंकड़े इन सरकारों द्वारा जारी अद्यतन न्यूनतम मजदूरी अधिसूचनाओं से समानुक्रमित किए गए हैं। ये अधिसूचनाएं दिसंबर 2014 से अप्रैल 2019 तक भिन्न-भिन्न समय में जारी की गई हैं।

चित्र 3: घरेलू कामगारों (महिला प्रधान) और सुरक्षा गार्डों (पुरुष प्रधान) के लिए न्यूनतम दरों की तुलना



स्रोत: संबंधित राज्य सरकारों द्वारा जारी अद्यतन न्यूनतम मजदूरी अधिसूचनाओं पर आधारित।

असम में सुरक्षा गार्डों के लिए न्यूनतम मजदूरी की दरों से काफी अधिक हैं जो घरेलू कामगारों की न्यूनतम मजदूरी दरों की तुलना में 44 प्रतिशत उच्चतर हैं। ऐसे विशाल अंतरों का कारण लिंग-भेद को माना जा सकता है जैसा कि राज्यों के बीच की असमानता से स्पष्ट है।

न्यूनतम मजदूरी अधिनियम का अनुपालन

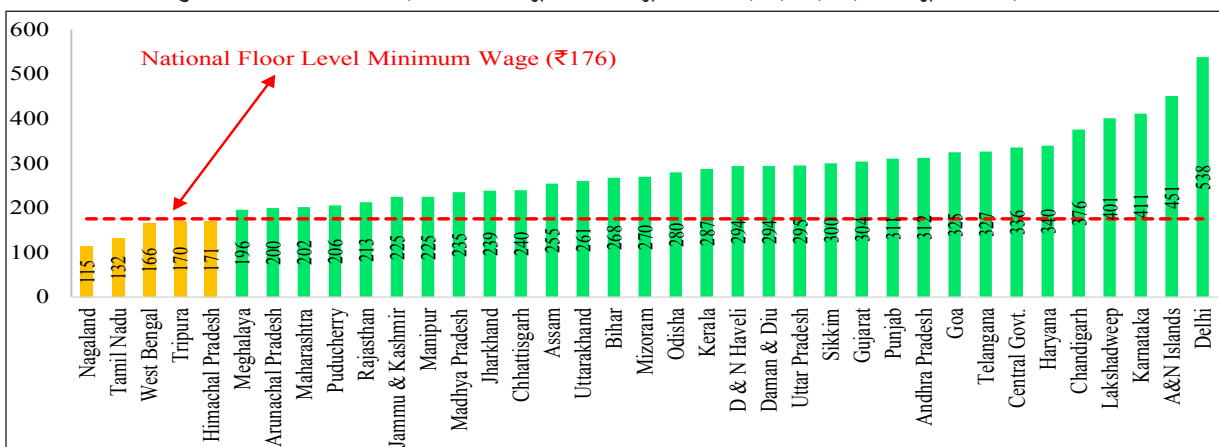
11.14 न्यूनतम मजदूरी दरों और अनुसूचित रोजगारों का प्रसार अनुपालन में एक सशक्त बाधा है। विभिन्न राज्यों में एक ही व्यवसाय के लिए भिन्न-भिन्न सांविधिक न्यूनतम मजदूरी दरों और उच्चतम एवं निम्नतम न्यूनतम मजदूरियों की व्यापक श्रृंखला के कारण उद्योगों के निम्नतर मजदूरी वाले राज्यों/क्षेत्रों में स्थानांतरित होने की संभावना रहती है। चूंकि रोजगार और गरीबी पर न्यूनतम मजदूरी स्तरों का पड़ने वाला प्रभाव अनुपालन एवं प्रवर्तन पर निर्भर करता है (सुंदरराजन, 2014) अतः न्यूनतम मजदूरी नीति को तर्कसंगत बनाना अत्यधिक आवश्यक है।

11.15 वर्तमान में, एनएफएलएमडब्ल्यू गैर-सांविधिक है। फिर भी, एनएफएलएमडब्ल्यू, राज्यों में अकुशल कामगारों के लिए निर्धारित न्यूनतम मजदूरी की सीमा (रेंज) के प्रसार का मूल्यांकन करने के लिए एक उपयोगी बैचमार्क प्रदान कर सकता है। विगत वर्षों के दौरान, विभिन्न राज्यों में अधिसूचित अधिकांश न्यूनतम मजदूरी दरें एनएफएलएमडब्ल्यू दर से ऊपर चली गई हैं, यद्यपि अभी भी कुछ राज्य और व्यवसाय/रोजगार श्रेणियां हैं

जिनके लिए मौजूदा न्यूनतम मजदूरी दरें, वर्ष 2018-19 की स्थिति के अनुसार, एनएफएलएमडब्ल्यू से नीचे हैं। (चित्र 4)

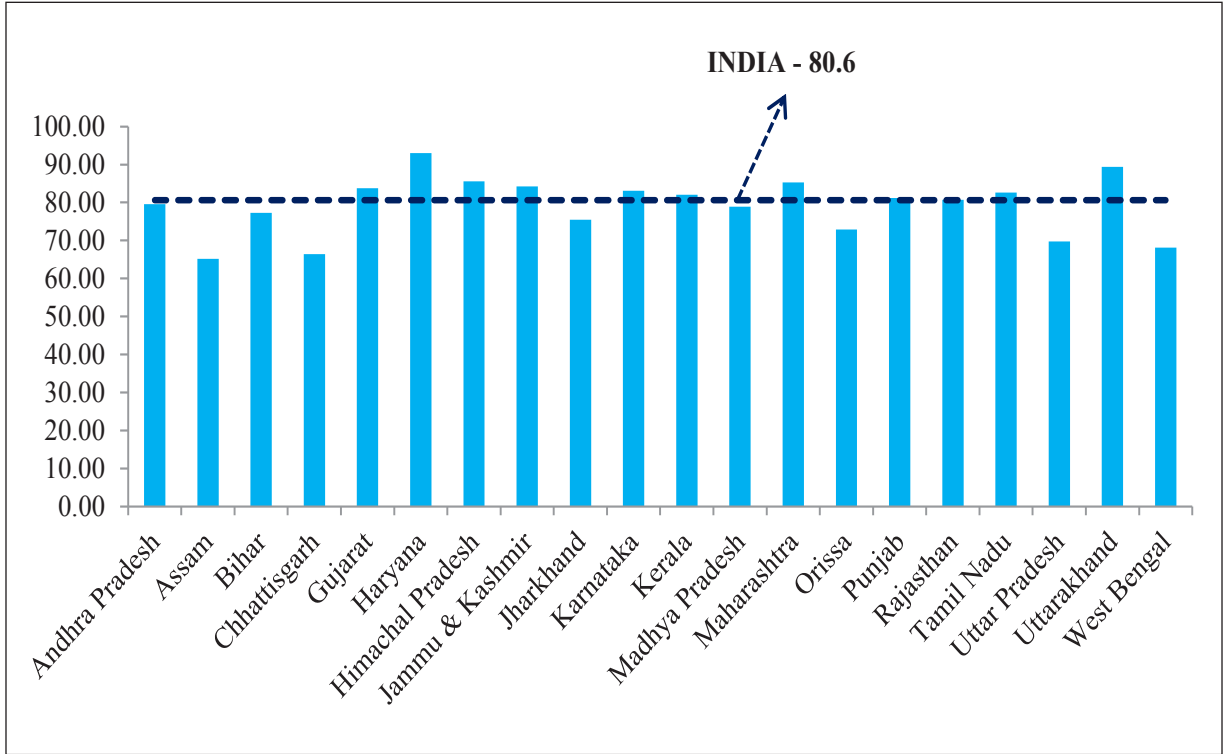
11.16 अनुपालन का एक दूसरा मापक अधिसूचित न्यूनतम मजदूरी से विभिन्न श्रेणी के श्रमिकों द्वारा प्राप्त वास्तविक मजदूरी की तुलना हो सकती है। समग्र चित्र प्राप्त करने के लिए, एनएफएलएमडब्ल्यू का प्रयोग अधिसूचित न्यूनतम मजदूरी के रूप में किया जाता है। इस कार्रवाई द्वारा एनएफएलएमडब्ल्यू से नीचे मजदूरी प्राप्त करने वाले असुरक्षित श्रमिकों का अनुपात अनुपालन का एक सूचकांक हो सकता है। इस विधि का प्रयोग करके, कन्नन और पपोला (2017) ने दर्शाया है कि ग्रामीण क्षेत्रों में 39 प्रतिशत पुरुष अनौपचारिक श्रमिक और 56 प्रतिशत अनौपचारिक महिला श्रमिक और शहरी क्षेत्रों में 28 प्रतिशत पुरुष तथा 59 प्रतिशत महिला श्रमिकों को वर्ष 2012 में एनएफएलएमडब्ल्यू से कम मजदूरी मिली। वर्ष 2004 में, यही आंकड़े 78 प्रतिशत (पुरुष ग्रामीण), 96 प्रतिशत (महिला ग्रामीण और 49 प्रतिशत (पुरुष शहरी क्षेत्र) और 88 प्रतिशत (महिला शहरी क्षेत्र) थे। यह बढ़ते हुए अनुपालन की ओर रुझान दर्शाता है और यह संकेत देता है कि अनुपालन में महिला-पुरुष के बीच अन्तर है जो न्यूनतम मजदूरी के स्तर में महिला-पुरुष अन्तर के समान ही है। एनएसएसओ रोजगार-बेरोजगारी सर्वेक्षण (ईयूएस) के आंकड़ों का प्रयोग करके एनएफएलएमडब्ल्यू के साथ नियमित मजदूरों और अनौपचारिक श्रमिकों की मजदूरी के बीच

चित्र 4: अकुशल श्रमिकों के लिए निम्नतम न्यूनतम मजदूरी और एनएफएलएमडब्ल्यू (आईएनआर प्रतिदिन)



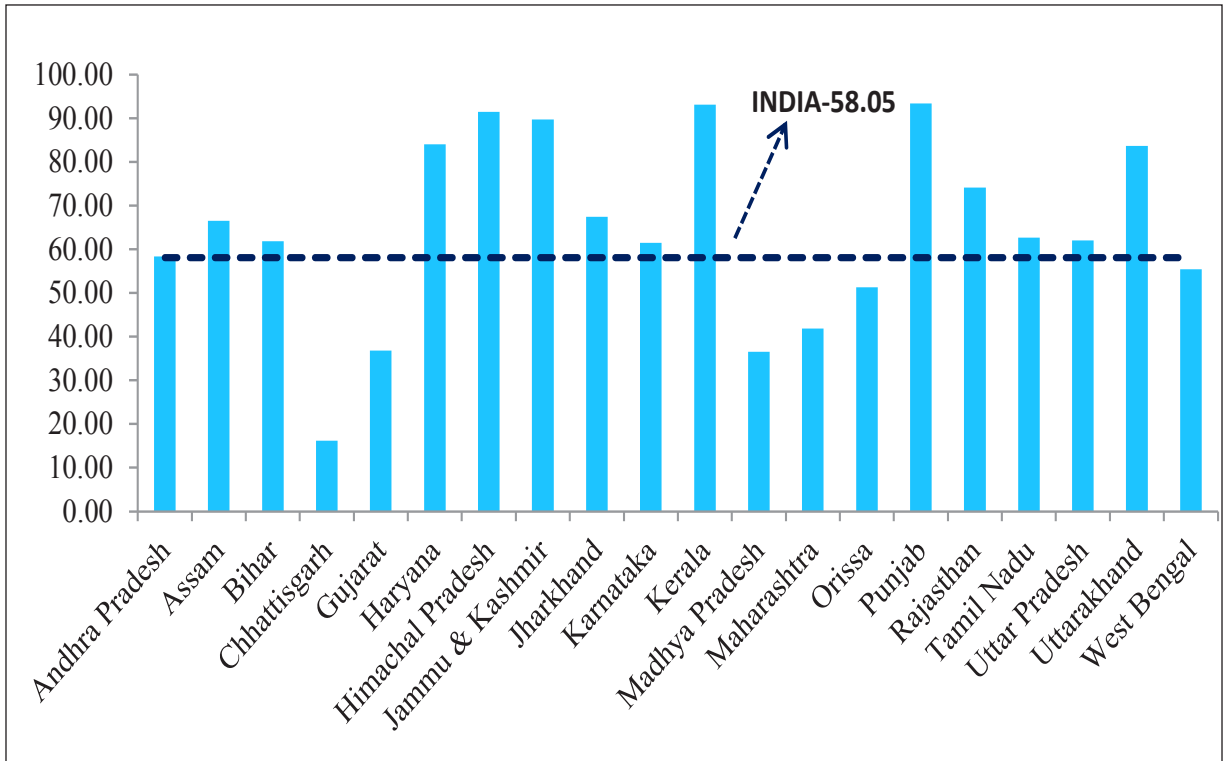
स्रोत: राज्य सरकार/केंद्र सरकार द्वारा अधिसूचित अकुशल श्रमिकों और केंद्र सरकार द्वारा अधिसूचित एनएफएलएमडब्ल्यू के लिए न्यूनतम मजदूरी दरों से संबंधित डाटा को संबंधित सरकारों द्वारा जारी नवीनतम न्यूनतम मजदूरी अधिसूचनाओं से मिला दिया गया है। ये अधिसूचनाएं दिसम्बर, 2014 से लेकर अप्रैल, 2019 तक की अवधि में विभिन्न समय में जारी की गई हैं।

चित्र 5: एनएफएलएमडब्ल्यू से अधिक मजदूरी प्राप्त करने वाले नियमित श्रमिकों का प्रतिशत, 2012



स्रोत: एनएसएस रोजगार-बेरोजगारी सर्वे, 2011-12 के इकाई स्तर के डेटा पर आधारित।

चित्र 6: एनएफएलएमडब्ल्यू से अधिक मजदूरी प्राप्त करने वाले अनौपचारिक श्रमिकों का प्रतिशत, 2012



स्रोत: एनएसएस रोजगार-बेरोजगारी सर्वे, 2011-12 के यूनिट स्तर के डेटा पर आधारित।

एक तुलना की गई थी। यह देखा गया कि अनुपालन स्तर अनौपचारिक मजदूरी अर्जकों की तुलना में नियमित मजदूरी के श्रमिकों के बारे में काफी उच्चतर थे जैसा कि चित्र 5 एवं 6 में दर्शाया गया है।

न्यूनतम मजदूरी का प्रभाव

11.17 भारत में श्रम बाजार पर न्यूनतम मजदूरी निर्धारित होने के क्या प्रभाव रहे हैं? असुरक्षित श्रमिकों के संरक्षण, सामान्य मजदूरी स्तरों में सुधार, असमानता और गरीबी को कम करने के उद्देश्य को पूरा करने में यह नीति किस सीमा तक पूरा करने में सफल रही है? इस संदर्भ में, यह याद रखा जाना चाहिए कि एक सुव्यवस्थित न्यूनतम मजदूरी प्रणाली इन सभी घटकों पर सार्थक प्रभाव के लिए आवश्यक कई संगठनात्मक तंत्रों में से एक है।

मजदूरी स्तरों पर प्रभाव

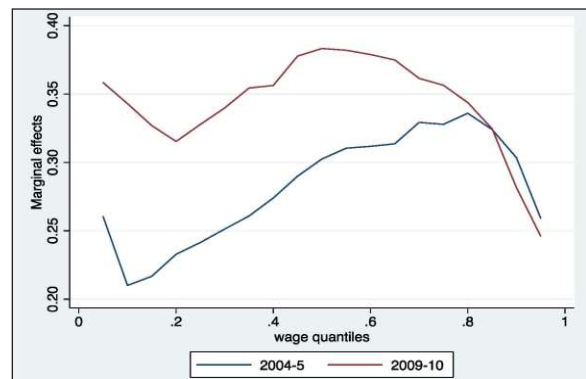
11.18 रानी, बेलसर और रंजबार (2013) यह दर्शाते हैं कि भारत में न्यूनतम मजदूरी सबसे कम वेतन पाने वाले श्रमिकों के लिए परम्परागत मजदूरी आधार तैयार नहीं करती है। तथापि अध्ययन “लाइट हाऊस प्रभाव” की मौजूदगी दर्शाते हैं, अर्थात् न्यूनतम मजदूरी अधिनियम एक बेंचमार्क के रूप में कार्य करता है, जो सबसे कम मजदूरी पाने वाले श्रमिकों की सौदेबाजी की शक्ति को बढ़ाकर कम-भुगतान और अनौपचारिक क्षेत्र में मजदूरी में वृद्धि करता है।

11.19 मेनन और रोजर्स (2017) ने पाया कि वर्ष 1982-83 और वर्ष 2008 की अवधि में अनियमित मजदूरी की तुलना में नियमित मजदूरी के संदर्भ में महिला मजदूरी की तुलना में पुरुष मजदूरी पर अधिक प्रभाव पड़ा है, यह दर्शाने के लिए इन्होंने इस अवधि में किए गए परिवार सर्वेक्षण का उपयोग किया है। निर्माण उद्योग में श्रमिकों के लिए डाटा का उपयोग करते हुए, सुंदरराजन (2018) की रिपोर्ट न्यूनतम मजदूरी के “लाइटहाऊस प्रभाव” की मौजूदगी को दर्शाती है। विशेषरूप से, ऐसा प्रतीत होता है कि मजदूरी की सौदेबाजी से न्यूनतम मजदूरी का निर्धारण हुआ है, जिसके फलस्वरूप वास्तविक मजदूरी में वृद्धि हुई है।

11.20 रानी और रंजबार (2015) यह दर्शाते हैं कि मजदूरी प्रमात्रा पर निर्भर करते हुए न्यूनतम मजदूरी का प्रभाव

वास्तविक मजदूरी के संवितरण पर पड़ता है। वे दर्शाते हैं कि वर्ष 2009-10 के लिए, प्रभावी न्यूनतम मजदूरी के सीमांत प्रभाव, जैसे-जैसे हम 80वें शतमक की ओर बढ़ते हैं, तो उक्त सीमांत प्रभाव में धीरे-धीरे वृद्धि होती है, अर्थात्, सीमांत मजदूरी, मजदूरी के संवितरण के निचले वर्ग में व्यानुपातिक रूप से बढ़ा देती है। यह वर्ष 2004-05 में अवलोकित सीमांत प्रभावों से सर्वथा भिन्न है, जब निचले स्तरों की अपेक्षा आय संवितरण में उच्चतर स्तरों की अपेक्षा न्यूनतम मजदूरी में अधिक वृद्धि दर्ज की (चित्र 7)।

चित्र 7: भारत में मजदूरी संवितरण पर न्यूनतम मजदूरी का प्रभाव



स्रोत: रानी और रंजबार (2015)

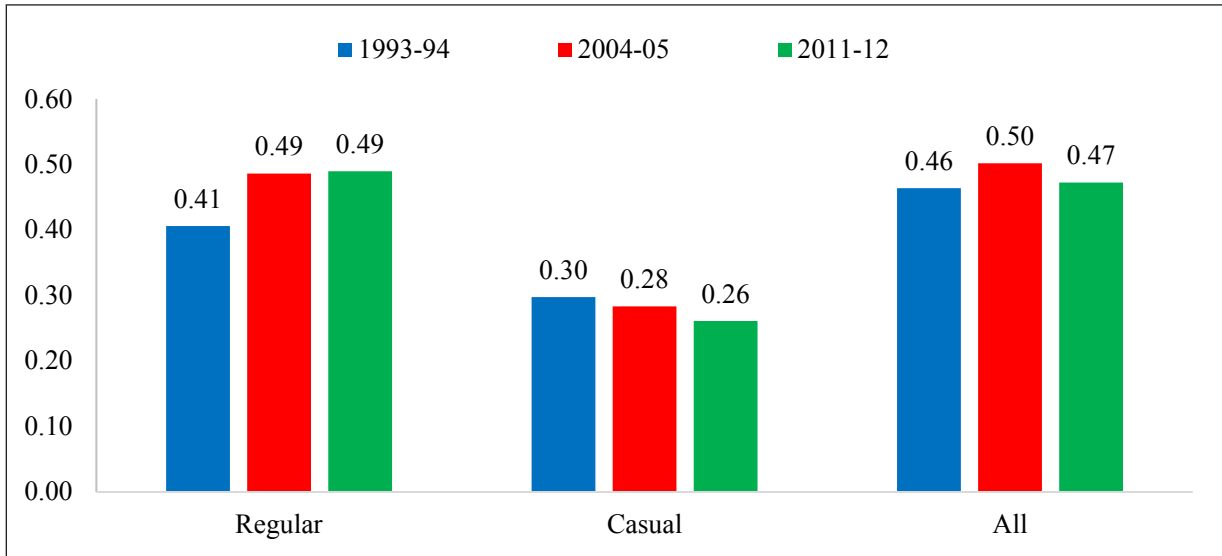
मजदूरी असमानता पर प्रभाव

11.21 अंतर्राष्ट्रीय अनुभव बताता है कि न्यूनतम मजदूरी के अधिक अनुपालन के कारण मजदूरी असमानता में कमी आई है। श्रम बाजार के विभाजन और श्रमिकों की विविध श्रेणियों की विविधताओं को ध्यान में रखते हुए मजदूरी असमानता के संबंध में न्यूनतम मजदूरी के संबंध में भारतीय अनुभव का मूल्यांकन किये जाने की आवश्यकता है।

11.22 वर्ष 1993 और वर्ष 2011 के बीच, अनौपचारिक श्रमिकों, महिला श्रमिकों और ग्रामीण कृषि श्रमिकों के लिए रिकॉर्ड की गई तीव्र वृद्धि सहित, भारत में औसत वास्तविक मजदूरी वृद्धि दर्ज की गई। आईएलओ, 2018. इन संवर्धनों के बावजूद, गिनी गुणांक द्वारा आकलित मौजूदा मजदूरी असमानता अंतर्राष्ट्रीय मानकों की तुलना में बहुत अधिक रही है (चित्र 8)³। गहराई से अध्ययन

³ गिनी गुणांक आय असमानता की एक सामान्यतः प्रयुक्त माप है जो किसी देश के संपूर्ण आय वितरण को 0 और 1 के बीच एक एकल संख्या में घनीभूत करती है: यह संख्या जितनी उच्च होगी आय असमानता का स्तर उतना ही अधिक होगा।

चित्र 8: नियमित और अनौपचारिक श्रमिकों के लिए गिनी गुणांक : वर्ष 1993-94 से वर्ष 2011-12 तक



स्रोत: आईएलओ, 2018

करने पर, इस बात का अवलोकन किया जा सकता है कि नियमित श्रमिकों के बीच इस असमानता में वृद्धि हुई है जबकि अनौपचारिक श्रमिकों के बीच इस असमानता में कमी दर्ज की गई है।

11.23 जब हम मजदूरी विचरण अनुपातों के माध्यम से मजदूरी असमानता का आंकलन करते हैं तो ऐसी ही प्रवृत्ति दिखाई पड़ती है (तालिका 1 और 2)। निचले

स्तर के 10 प्रतिशत मजदूरों की मजदूरी दर की तुलना शीर्ष के 10 प्रतिशत दिहाड़ी मजदूरों की औसत मजदूरी (P90/P10) दर से करने पर अनौपचारिक श्रमिकों की मजदूरी में कमी और नियमित श्रमिकों की मजदूरी में वृद्धि देखी गई, सिवाय नियमित पुरुष ग्रामीण श्रमिकों के मजदूरी के शहरी एवं ग्रामीण क्षेत्रों में पुरुष एवं महिला दोनों के संबंध में नियमित और अनौपचारिक श्रमिकों के

तालिका-1: ग्रामीण मजदूरी असमानता प्रसार अनुपात: 1993-94 से 2011-12

		1993-94			2004-05			2011-12			
		(पी90/ पी10)	(पी90/ पी50)	(पी50/ पी10)	(पी90/ पी10)	(पी90/ पी50)	(पी50/ पी10)	(पी90/ पी10)	(पी90/ पी50)	(पी50/ पी10)	
ग्रामीण	नियमित	पुरुष	7.6	2.3	3.3	9.0	3.5	2.6	7.1	3.6	2.0
		महिला	12.0	4.3	2.8	15.0	5.8	2.6	12.5	5.0	2.5
	अनौपचारिक	पुरुष	3.3	2.0	1.7	2.9	1.7	1.7	2.9	1.7	1.7
		महिला	3.1	1.7	1.8	2.8	1.8	1.5	2.5	1.5	1.7

तालिका-2: शहरी मजदूरी असमानता प्रसार अनुपात: 1993-94 से 2011-12

		1993-94			2004-05			2011-12			
		(पी90/ पी10)	(पी90/ पी50)	(पी50/ पी10)	(पी90/ पी10)	(पी90/ पी50)	(पी50/ पी10)	(पी90/ पी10)	(पी90/ पी50)	(पी50/ पी10)	
शहरी	नियमित	पुरुष	7.0	2.3	3.0	8.6	3.2	2.7	8.9	3.5	2.5
		महिला	12.9	2.6	5.0	18.7	5.6	3.3	15.6	5.0	3.1
	अनौपचारिक	पुरुष	3.7	1.8	2.0	3.1	1.8	1.8	3.0	1.9	1.6
		महिला	3.8	1.8	2.1	3.5	1.8	2.0	4.0	2.0	2.0

स्रोत: आईएलओ, 2018

लिए, वर्ष 1993-2011 के दौरान मध्यवर्ती 10 प्रतिशत श्रमिकों (50वां दशमक या पी50) से नीचे के 10 प्रतिशत श्रमिकों की मजदूरी दर के अनुपात में निरंतर गिरावट रही। इस प्रकार से अनौपचारिक श्रमिकों की मजदूरी में तेजी से वृद्धि होने के कारण “कैचिंग-अप” प्रक्रिया विद्यमान है, जो न्यूनतम मजदूरी के “लाइटहाऊस-प्रभाव” को सिद्ध करती है।

11.24 नियमित श्रमिकों की बढ़ती हुई मजदूरी और सभी श्रमिकों की निचले स्तर पर और मध्य स्तर पर गिरती हुई मजदूरी असमानता के मिश्रित रुझान की व्याख्या संभवतः औसत न्यूनतम मजदूरियों को महात्मा गांधी राष्ट्रीय ग्रामीण रोजगार गारंटी स्कीम (एमजीएनआईजीएस) मजदूरियों के अनुसार बढ़ाकर की जा सकती है जो न्यूनतम मजदूरी के लिए एक बेंचमार्क था (बर्ग और अन्य, 2018)। इसलिए, यह सिद्ध होता है कि न्यूनतम मजदूरी की बेहतर योजना और प्रभावी कार्यान्वयन से हासमान मजदूरी असमानता प्रवृत्ति को, विशेषकर निचले स्तरों पर, मजबूती मिलेगी।

यह बात और भी उल्लेखनीय होगी क्योंकि महिलाएं मजदूरी संवितरण के निचले स्तर के बड़े हिस्से का निर्माण करती हैं। यह इस बात को भी दर्शाता है कि कैसे संविधि का अनुपालन कल्याणकारी योजनाओं में वृद्धि करने के लिए आवश्यक होता है।

रोजगार पर प्रभाव


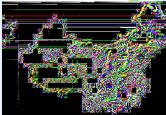



11.25 ब्रोएक (2017) को ब्राजील, चिली, चीन, कोलम्बिया, भारत, इंडोनेशिया, मैक्सिको, रूसी संघ, दक्षिण अफ्रीका और तुर्की में रोजगार संबंधी व्यापक अध्ययन में ज्ञात हुआ कि न्यूनतम मजदूरी का उभरती हुई अर्थव्यवस्था में रोजगार पर केवल मामूली (अथवा नगण्य) प्रभाव होता है।

11.26 रानी, बेलसर और रंजबार (2013) ने, भारत के 70 जिलों के अध्ययन में यह पाया कि वर्ष 2005 और 2010 के बीच रोजगार पर न्यूनतम मजदूरी का कोई प्रभाव नहीं था। तथापि, मेनन और रोजर्स (2017) ने

बॉक्स 2: ब्रिक्स देशों में न्यूनतम मजदूरी पद्धतियां

ब्रिक्स देशों में न्यूनतम मजदूरी और समायोजन पद्धति स्थापित करने के लिए व्याप्ति, त्रिपक्षीय परामर्श की डिग्री, मानदंड के संदर्भ में विविधा अलग-अलग प्रणालियां हैं। तथापि, इन सभी देशों में, न्यूनतम मजदूरी को एक बृहद् मजदूरी नीति के भीतर स्पष्टतया अंतः स्थापित किया जाता है। जिसका उद्देश्य समग्र आर्थिक घटकों की सहायता से श्रमिकों को जरूरतों को संतुलित करना है।

तालिका 3: ब्रिक्स देशों में न्यूनतम मजदूरी पद्धति

	 ब्राजील	 चीन	 रूस	 दक्षिण अफ्रीका	 भारत
व्याप्ति	सभी श्रमिकों को शामिल करते हुए, राष्ट्रीय न्यूनतम मजदूरी, क्षेत्र भी राष्ट्रीय स्तर से ऊपर न्यूनतम मजदूरी परिभाषित कर सकते हैं	न्यूनतम मजदूरी दरें प्रांत द्वारा स्थापित की जाती हैं।	क्षेत्रीय न्यूनतम मजदूरी जो राष्ट्रीय न्यूनतम मजदूरी के साथ विद्यमान होती हैं। क्षेत्रीय न्यूनतम मजदूरी संघीय दर से ऊपर निर्धारित की जाती हैं	राष्ट्रीय न्यूनतम मजदूरी को सभी समूहों के मजदूरी अर्जकों को शामिल करके वर्ष 2018 में अनुमोदित किया गया था।	न्यूनतम मजदूरी निर्धारित रोजगार, विभिन्न कौशल, और व्यवसाय तक सीमित होती है।

परामर्श	संघ सरकार, राज्य सरकार, के कर्मचारियों और यूनियनों के चतुर्पक्षीय आयोग ने वर्ष 2005 में वर्ष 2019 तक की दीर्घकालिक न्यूनतम मजदूरी नीति तैयार की।	प्रशासनिक प्रयाधिकारियों श्रमिक विवादों के प्रभारी न्यूनतम मजदूरी को निर्धारित करने और समायोजित करने के लिए कार्यक्रम तैयार करते हैं।	रूसी त्रिपक्षीय समिति, नियोक्ताओं की एसोसिएशनों, ट्रेड यूनियन और रूसी संघ सरकार निर्णय लेती है।	त्रिपक्षीय नियोजन शर्त आयोग (इसीसी) न्यूनतम मजदूरी निर्धारण के संबंध में श्रम मंत्री को परामर्श देता है।	न्यूनतम मजदूरियों का निर्धारण संबंधित प्रयोजन के लिए नियत त्रिपक्षीय सलाहकार बोर्ड और समिति पर आधारित अधिसूचना अथवा परामर्श के माध्यम से किया जाता है
मानदंड	न्यूनतम मजदूरी को पूर्व वर्ष में मुद्रा स्फीति और 2 वर्ष की सकल घरेलू उत्पादन वृद्धि (यदि >0 हो) की राशि द्वारा बढ़ाया जाता है	श्रमिकों और उनके आश्रितों के जीवनस्तर उपभोग कीमत सूचकांक, श्रमिकों की औसत मजदूरी; श्रम उत्पादकता, शहरी आर्थिक स्थिति, और आर्थिक विकास को स्तर की लागत	राज्य अपनी न्यूनतम मजदूरियों के लिए विभिन्न मानदंड का चयन करते हैं किन्तु न्यूनतम निर्वाह राशि एक आवश्यकता आधारित आय स्तर होता है जो वह बेंचमार्क होता है जो न्यूनतम उपभोग की गारंटी देता है।	जीवन स्तर और न्यूनतम जीवन स्तर, गरीबी उन्मूलन, मजदूरी अंतर और असमानता ओएसएच, रोजगार की शर्तों और स्तर कीमतवृद्धि, सकल घरेलू उत्पाद, उत्पादकता सामूहिक सौदेबाजी	वर्ष 1957, 15वां आईएलसी सत्र और 1992 में उच्चतम न्यायालय के निर्णय के बाद से आवश्यकता आधारित मानदंड अपनाए गए
समायोजन	वार्षिक आधार पर समायोजित	कम से कम दो वर्ष में एक बार, और जब भी उपयुक्त हो संकेतक में बदलाव के बाद	कोई निर्दिष्ट आवधिकता नहीं	नियमित वार्षिक समायोजन	कम से कम प्रत्येक पांच वर्ष में एक बार समायोजित

स्रोत: आईएलओ, 2018

पुरुषों और महिलाओं, दोनों के लिए रोजगार स्तरों पर न्यूनतम मजदूरी के सकारात्मक प्रभाव की रिपोर्ट दी है। वे पाते हैं कि न्यूनतम मजदूरी में 10 प्रतिशत की वृद्धि से ग्रामीण क्षेत्रों में 6.34 प्रतिशत बिन्दु तक रोजगार स्तर में वृद्धि हुई जबकि शहरी रोजगार स्तरों पर पुरुषों और महिलाओं दोनों के लिए सांख्यिकीय रूप से इसका प्रभाव अमहत्वपूर्ण था।

भावी परिदृश्य

11.27 यह ऊपर से स्पष्ट है कि यदि अच्छी तरह से बनाई गई न्यूनतम मजदूरी प्रणाली को एक उचित स्तर पर निर्धारित किया जाए, जिससे अनुपालन सुनिश्चित हो सके तो यह कामगारों की सुरक्षा और गरीबी को कम

करने के लिए एक शक्तिशाली उपकरण हो सकती है। अंतर्राष्ट्रीय अनुभव से पता चला है कि अपेक्षाकृत सरल प्रणाली अधिक प्रभावी होती है और सामान्यतः जटिल प्रणालियां कम प्रभावी होती हैं। कनिंघम (2007) और घोष (1997) बताते हैं कि न्यूनतम मजदूरी की जटिल प्रणाली में मजदूरी स्तर और मनमाने ढंग से तय किए जा रही मजदूरी दरों में सामंजस्य की कमी देखी जा सकती है। उदाहरण के लिए, यूनाइटेड किंगडम ने 1980 के दशक में उद्योग-वार व्यापार बोर्डों की अपनी प्रणाली को समाप्त कर दिया और इसे साधारण राष्ट्रीय न्यूनतम मजदूरी के साथ बदल दिया। यह प्रवृत्ति आईएलओ मानकों के विकास में भी परिलक्षित होती है, जिसने पहले उन कामगारों के समूहों को न्यूनतम मजदूरी की किसी चुनिंदा प्रणाली को अपनाने के लिए प्रोत्साहित

किया था, जो श्रम बाजार में कमजोर सौदेबाजी की स्थिति में थे, लेकिन बाद में एक ऐसे व्यापक दृष्टिकोण को प्रोत्साहित किया, जो यथासंभव अधिक से अधिक कामगारों को कवर कर सके।

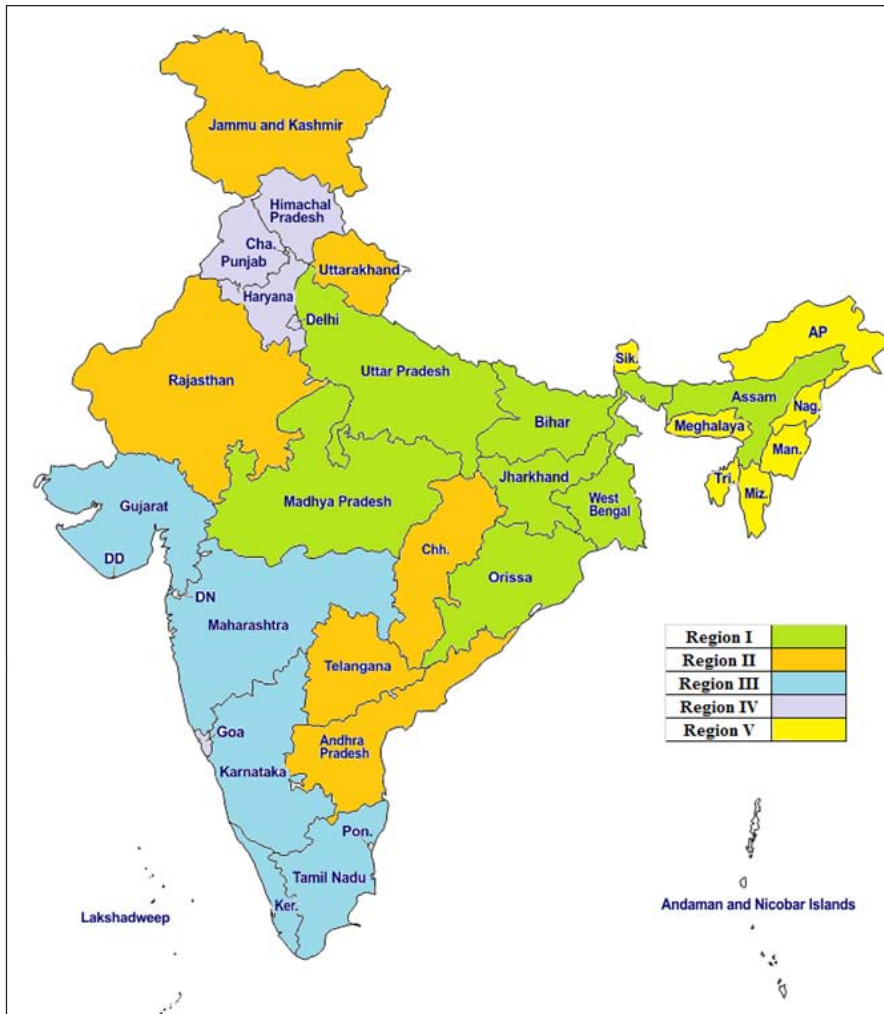
11.28 सामान्यतः बहुलतापूर्ण न्यूनतम मजदूरी, विषमलिंगी श्रम शक्ति की जरूरतों का ख्याल रखने के लिए होती हैं। उदाहरण के लिए, भारत और लैटिन अमेरिकी देशों में, जहां कामगारों की अत्यधिक विविधता है, वहां बहुलतापूर्ण न्यूनतम मजदूरी दरों की आवश्यकता है। न्यूनतम मजदूरी प्रणाली की प्रभावी रूपरेखा के लिए कुछ नीतिगत सिफारिशें इस प्रकार हैं:

- **सरल और तर्कसंगत बनाना:** मजदूरी संहिता बिल के अंतर्गत यथा प्रस्तावित न्यूनतम मजदूरी

को तर्कसंगत बनाने के प्रस्ताव का समर्थन किया जाना चाहिए। इस संहिता बिल में न्यूनतम मजदूरी अधिनियम, 1948, मजदूरी संदाय अधिनियम 1936, बोनस भुगतान अधिनियम, 1965 और समान पारिश्रमिक अधिनियम, 1976 को एक ही विधान में सम्मिलित कर लिया गया है। नए विधान में मजदूरी की परिभाषा के अंतर्गत विभिन्न श्रम अधिनियमों में दी गई मजदूरी की 12 अलग-अलग परिभाषाओं की वर्तमान स्थिति को शामिल किया जाना चाहिए।

- **राष्ट्रीय आधारभूत न्यूनतम मजदूरी निर्धारण:** केंद्र सरकार को एक “राष्ट्रीय आधारभूत न्यूनतम मजदूरी” को अधिसूचित करना

चित्र 9: राष्ट्रीय न्यूनतम मजदूरी, 2019 निर्धारित करने की विधि का निर्धारण करने संबंधी विशेषज्ञ समिति द्वारा निर्धारित भौगोलिक क्षेत्र



स्रोत: राष्ट्रीय न्यूनतम मजदूरी, 2019 निर्धारित करने संबंधी विशेषज्ञ समिति, 2019

चाहिए जो पांच भौगोलिक क्षेत्रों में अलग-अलग हो सकती है (चित्र 9)। इसके बाद, राज्य न्यूनतम मजदूरी तय कर सकते हैं, जो “आधारभूत मजदूरी” से कम नहीं होगी। यह देश भर में न्यूनतम मजदूरी में कुछ एकरूपता लाएगा और यह निवेश के लिए श्रम लागत के दृष्टिकोण से सभी राज्यों को लगभग समान रूप से आकर्षक बना देगा और साथ ही संकट प्रवास को कम करेगा।

- **न्यूनतम मजदूरी निर्धारण करने के मानदंड:** आगे, मजदूरी संहिता बिल में दो में से किसी एक कारक यथा - (i) अपेक्षित कौशल अर्थात्, अकुशल, अर्ध कुशल, कुशल और अत्यधिक कुशल; और (ii) भौगोलिक क्षेत्र, या फिर दोनों पर आधारित न्यूनतम मजदूरी निर्धारण को ध्यान में रखा जाना चाहिए। ये महत्वपूर्ण परिवर्तन देश में न्यूनतम मजदूरी दरों की संख्या को काफी कम कर देंगे। उदाहरण के लिए, मध्य प्रदेश ने व्यवसाय और क्षेत्र के संबंध में अकुशल, अर्ध-कुशल, कुशल और अत्यधिक कुशल के सिर्फ चार कौशल स्तरों के आधार पर न्यूनतम मजदूरी को अधिसूचित किया है। राज्य में चार श्रेणियों के संबंध में सिर्फ चार मूल न्यूनतम मजदूरी दरें विद्यमान हैं।
- **समावेशन (कवरेज):** प्रस्तावित मजदूरी संहिता विधेयक द्वारा न्यूनतम मजदूरी को सभी सेक्टरों में समस्त रोजगारों/कामगारों के लिए लागू किया जाना चाहिए, और इसके अंतर्गत संगठित और असंगठित दोनों क्षेत्र शामिल किए जाने चाहिए।
- **नियमित समायोजन:** न्यूनतम मजदूरी को नियमित रूप से और बार-बार समायोजित करने के लिए एक तंत्र विकसित किया जाना चाहिए। हम मॉन्टेनेग्रो, निकारागुआ, नीदरलैंड, उरुग्वे और कोस्टारिका जैसे देशों के उदाहरण से सीख सकते हैं, जहां न्यूनतम मजदूरी का समायोजन प्रत्येक छह महीने में किया जाता है (आई.एल.ओ., 2014)। श्रम एवं रोजगार मंत्रालय द्वारा एक डैशबोर्ड स्थापित किया जाना चाहिए, जो अधिदृष्ट अवधि से संबंधित न्यूनतम मजदूरी में लिए गए अंतिम परिशोधन की तारीख को दर्शाए। इससे सूचनाओं

का प्रसार हो सकेगा और प्रणाली में पारदर्शिता बढ़ सकेगी।

- **प्रौद्योगिकी की भूमिका:** व्यवहारिक अर्थशास्त्र में ‘आबद्ध तर्कसंगति’ की अवधारणा यह है कि जानकारी (या सूचना) और आकलन क्षमता सीमित होने के कारण मानव सूचना का प्रसंस्करण पूरी तरह से नहीं हो पाता है (काहेनमैन, 2003)। विभिन्न राज्यों और विभिन्न व्यवसायों से संबंधित विविध मजदूरी वाली जटिल प्रणाली के कारण कामगार उपलब्ध सूचनाओं का प्रसंस्करण पूरी तरह से नहीं कर पाते हैं और इसके साथ ही इसका उपयोग अपने लाभ के लिए भी नहीं कर पाते हैं। प्रौद्योगिकी सरल और स्पष्ट तरीके से जानकारी उपलब्ध कराकर इस व्यवहारिक पूर्वाग्रह पर काबू पाने में सहायता कर सकती है। विभिन्न प्रकार के ऑनलाइन उपकरण, मोबाइल फोन और नेटवर्किंग तकनीकों के उपयोग से श्रम सांख्यिकी का संग्रह किया जा सकता है और विश्लेषण को सुविधाजनक बनाया जा सकता है, श्रम विधानों और नीतियों के विषय में जानकारी के प्रसार में सहायता प्राप्त की जा सकती है, लागत कम की जा सकती है तथा पारदर्शिता में सुधार किया जा सकता है। केंद्र में राज्य सरकारों की पहुंच के साथ एक राष्ट्रीय स्तर का डैशबोर्ड बनाया जा सकता है, जहां राज्य नियमित रूप से न्यूनतम मजदूरी से संबंधित अधिसूचनाओं को अपडेट कर सकते हैं। इस पोर्टल को आवश्यक सार्वजनिक मीडिया कवरेज के साथ सामान्य सेवा केन्द्रों (सीएससी), ग्रामीण हाट आदि में उपलब्ध कराया जाना चाहिए ताकि कामगारों को इस संबंध में सूचित किया जा सके और उनकी सौदेबाजी, कौशल और निर्णय लेने की शक्ति को मजबूत किया जा सके। न्यूनतम मजदूरी में एकरूपता से उद्योग भी आंतरिक क्षेत्रों की ओर बढ़ने के लिए प्रोत्साहित होंगे और इससे श्रम प्रवासन में कमी आएगी। विभिन्न मजदूरी संयोजनों के बारे में जानकारी उपलब्ध कराई जा सकती है ताकि श्रमिकों को, मजदूरी के जिस संयोजन की आवश्यकता हो, वह उन्हें आसानी से मिल सके। इस प्रणाली को इस तरह से बनाया जाना चाहिए कि यदि किसी राज्य में, या व्यवसाय में

बॉक्स: 3 न्यूनतम मजदूरी लागू करने के लिए प्रौद्योगिकी का उपयोग: विभिन्न देशों से प्राप्त अनुभव

- संयुक्त अरब अमीरात (यू.ए.ई.) में, समस्त उद्यमों को राष्ट्रीय और प्रवासी दोनों प्रकार के कामगारों को, बैंकों और अन्य वित्तीय सेवा प्रदाताओं के माध्यम से मजदूरी का संदाय करना कानूनी रूप से आवश्यक है। यह श्रम मंत्रालय को देश के भीतर एक व्यापक प्रभावी मजदूरी डाटाबेस की व्यवस्था करने तथा उद्यमों के विषय में एक इलेक्ट्रॉनिक मजदूरी भुगतान निगरानी तंत्र की स्थापना करने में समर्थ बनाती है।
- दक्षिण अफ्रीका में 'इंपिपी एलाइव' नामक एक प्रणाली कामगारों को श्रम विभाग को बेनामी एसएमएस संदेश भेजने में समर्थ बनाती है जिसके बाद 48 घंटे के भीतर, नियोक्ता के कार्यस्थल पर कोई निरीक्षक भेजकर जांच कराई जाती है।
- संयुक्त राज्य (यू.एस.) में 'द वेज एंड ऑवर गाइड फॉर एम्प्लायर्स एप' नामक एप्लीकेशन बेहतर पारदर्शिता के लिए नियोक्ताओं तथा विधि-निर्माताओं की अंगुलियों पर संघीय एवं राज्य स्तरीय मजदूरी और अवधि संबंधी कानूनों की जानकारी उपलब्ध कराता है।
- संयुक्त राज्य का एक एप और भी है—गवडॉक्स (GovDocs) मिनिमम वेज—जो समस्त कम्पनी प्रतिष्ठानों के लिए सर्वाधिक अद्यतन न्यूनतम मजदूरी दर संबंधी आंकड़े उपलब्ध कराता है।

या किसी अधिसूचित क्षेत्र में इसका अनुपाल नहीं किया जाए तो 'रेड अलर्ट' जारी हो जाए।

वाले नियोक्ताओं पर एक प्रतिवारक के रूप में प्रभाव पड़ेगा।

- **शिकायत निवारण:** सांविधिक न्यूनतम मजदूरी का भुगतान न किए जाने के मामले में, किसी भी व्यक्ति के लिए अपनी शिकायत दर्ज कराने के लिए आसानी से याद रखा जा सकने वाला एक टोल-फ्री नंबर होना चाहिए। शिकायतों के समाधान हेतु इस अवसर के बारे में लोगों को जागरूक करने के लिए इस नंबर का व्यापक रूप से प्रचार किया जाना चाहिए। अपराधियों के विरुद्ध त्वरित कार्रवाई की जानी चाहिए और इस कार्रवाई को विशिष्ट विवरणों के बगैर डैशबोर्ड पर प्रकाशित किया जाना चाहिए। इस तरह की जाने वाली कार्रवाई का संविधि का उल्लंघन करने

11.29 संक्षेप में, यह पूरा कार्य परिवर्तन के दौर में है क्योंकि प्रौद्योगिकीय विकास से कार्यस्थल तथा साथ-ही-साथ कार्य और रोजगार के संबंध दोनों में ही व्यापक बदलाव हो रहे हैं। यह प्रभाव विकसित और विकासशील दोनों देशों में अनुभव किया जा रहा है। संरचनागत और जनांकिकीय संक्राति में पीछे चल रहे भारत जैसे देश के लिए, प्रौद्योगिकी से प्रेरित परिवर्तनों द्वारा उत्पन्न चुनौतियां विशाल हैं। श्रम बाजार में युवा आकांक्षियों को उचित रोजगार में वृद्धि करना एक मुख्य वैचारिक विषय है। अतः एक ऐसी प्रभावी न्यूनतम मजदूरी प्रणाली की स्थापना एक तात्कालिक आवश्यकता है जो समावेशी विकास को बढ़ावा देगी।

अध्याय एक नजर में

- भारत में वर्तमान न्यूनतम मजदूरी प्रणाली विभिन्न राज्यों में विभिन्न अनुसूचित नौकरी श्रेणियों के लिए परिभाषित 1915 न्यूनतम मजदूरी के कारण जटिलता भरी है।
- भारत में प्रत्येक तीन मजदूरी श्रमिकों में से एक न्यूनतम मजदूरी कानून द्वारा संरक्षित नहीं है।
- भौगोलिक क्षेत्र के आधार पर अकुशल, अर्धकुशल, कुशल और उच्च कुशल जैसे चार समूहों के लिए न्यूनतम मजदूरी निर्धारित की जानी चाहिए और किसी भी मजदूरी की उच्चतम सीमा के बावजूद सभी कर्मचारियों को शामिल किया जाना चाहिए।
- एक सरल, सुसंगत और प्रभावी न्यूनतम मजदूरी प्रणाली को प्रौद्योगिकी की सहायता से तैयार किया जाना चाहिए क्योंकि न्यूनतम मजदूरी, मजदूरी में वृद्धि करती है और रोजगार को अधिक प्रभावित किये बिना मजदूरी असमानता को कम करती है।
- एक प्रभावी न्यूनतम मजदूरी नीति न केवल अल्प-संदत कामगारों के संरक्षण के लिए एक उपकरण है वरन् एक अधिक लचीले एवं संधारणीय आर्थिक विकास हेतु एक समावेशी तंत्र के रूप में भी है।

संदर्भ

- Anant, T.C.A., and K. Sundaram. 1998. "Wage Policy in India: A Review." *The Indian Journal of Labour Economics*, Vol. 41 (4) 815-834.
- Berg, E., Bhattacharyya, S., Rajasekhar, D., & Manjula, R. 2018. "Can public works increase equilibrium wages? Evidence from India's National Rural Employment Guarantee." *World Development*, 103 239-254.
- Broecke, Stijn, Alessia Forti, and Marieke Vandeweyer. 2017. "The effect of minimum wages on employment in emerging economies: A survey and meta-analysis." *Oxford Development Studies*, 45, No.3 366-391.
- Cunningham, Wendy. 2007. *Minimum Wages and Social Policy : Lessons from Developing Countries*. Washington.D.C.: World Bank.
- Ghose, A.K. 1997. "Should there be a national minimum wage in India?" *The Indian Journal of Labour Economics*, 40(44) 697-713.
- Goldar, B. and Banga, R. 2005. "Wage-productivity Relationship in Organised Manufacturing in India: a State-wise Analysis." *The Indian Journal of Labour Economics*, 48(2) 259-272.
- Government of India. 2019. *Report of the Expert Committee on Determining the Methodology for Fixing the National Minimum Wage*. Expert Group, New Delhi: Ministry of Labour and Employment.
- International Labour Organisation. 2018. *India Wage Report: Wage Policies for Decent Work and Inclusive Growth*. Geneva: ILO.
- International Labour Organisation. 2014. *Minimum Wage Systems*. International Labour Conference, 103rd Session, Geneva: ILO.
- International Labour Organization. 2018. *New technologies and the transition to formality: The trend towards e-formality*, Employment Policy Department, *Employment Working Paper No. 247*. Geneva: ILO.
- Kahneman, Daniel. 2003. "Maps of Bounded Rationality: Psychology for Behavioral Economics." *American Economic Review*, 93 (5) 1449-1475.
- Menon, N. and Rodgers, Y. 2018. "Child Labour and the Minimum Wage: Evidence from India." *Journal of Comparative Economics*, 46 480-494.
- Menon, N. and Rodgers, Y. 2017. "The Impact of the Minimum Wage on Male and Female Employment and Earnings in India." *Asian Development Review*, 34(1) 28-64.
- Papola, T.S. and Kannan, K.P. 2017. *Towards an India Wage Report*. New Delhi: ILO.
- Rani, U., & Ranjbar, S. 2015. "Impact of Minimum wages on wage quantiles: Evidence from developing countries." 4th Conference of the Regulating for the Decent Work Network. Geneva: ILO.
- Rani, U., Belser, P., and Ranjbar, S. 2013. *Role of Minimum Wages in Rebalancing the Economy*. World of Work Report 2013: Repairing the Economic and Social Fabric, Geneva: ILO.
- Soundararajan, V. 2018. *Heterogeneous Effects of Imperfectly Enforced Minimum Wages in Low-Wage Labour Markets*. Working Paper, Bengaluru: Indian Institute of Management.
- Soundararajan, V. 2014. *Minimum Wage Effects at Different Enforcement Levels: Evidence from Employment Surveys in India*. Working Paper Series, Cornell: Charles H. Dyson School of Applied Economics and Management, Cornell University.
- Wolfson, Paul. 2019. *A Review of Consequences of the Indian Minimum Wage on Indian Wages and Employment*. Geneva: forthcoming as a Publication of the International Labour Organisation.

