

न्यूनतम मजदूरी

(Minimum Wage)

न्यूनतम मजदूरी को दो मुख्य अर्थों में देखा जाता है—

1. श्रमिक और उसके परिवार की न्यूनतम आवश्यकता की ध्यान में रखकर निश्चित की गई मजदूरी, तथा
2. विधिक न्यूनतम मजदूरी।

1. श्रमिक और उसके परिवार की न्यूनतम आवश्यकताओं पर आधारित न्यूनतम मजदूरी—

(Minimum Wage based on the minimum needs of the worker and his Family)

इस अर्थ में 'न्यूनतम मजदूरी का लक्ष्य होता है जो श्रमिक और उसके परिवार की केवल न्यूनतम आवश्यकताओं की पूर्ति के लिए पर्याप्त हो। श्रमिक और उसके परिवार की न्यूनतम आवश्यकताओं में सम्मिलित की जाने वाली वस्तुओं और सेवाओं, उनकी मात्रा या प्रकार से संबंधित हितकौशल में व्यापक अन्तर पाया जाता है। बड़ी संख्या में नियोजक इन आवश्यकताओं में केवल श्रमिक और उसके परिवार के निर्वाह मात्र (subsistence) के लिए आवश्यक वस्तुओं को ही शामिल करते आते हैं। दूसरी ओर आमसभ्य न्यूनतम मजदूरी के नियमन में श्रमिक और उसके परिवार के लिए भोजन, वस्त्र और आवास की आवश्यकताओं को अपेक्षाकृत अधिक स्पष्टिधाओं को सम्मिलित करने के पक्ष में रहे हैं। अधिकांश देशों के न्यूनतम मजदूरी कानूनों में न्यूनतम मजदूरी को न्यूनतम निर्वाह मजदूरी (Lining wage) के रूप में

(2)

में देखा गया है, जिसके कारण वहाँ निर्वाह मजदूरी की ही न्यूनतम मजदूरी सम्पन्न जगह है। इस तरह, इन देशों में श्रमिक और उनके परिवार की न्यूनतम आवश्यकताओं पर आधारित न्यूनतम मजदूरी को 'निर्वाह मजदूरी' से अलग व्यवस्था नहीं की गई है। अधिकांश देशों के कानूनों के अनुसार न्यूनतम मजदूरी "वह मजदूरी है जो श्रमिक की सामान्य भौतिक, नैतिक एवं सांस्कृतिक आवश्यकताओं को पूरा करने तथा जो परिवार के प्रधान के रूप में उसके कर्तव्यों को निभाने के लिए पर्याप्त हो।"

'न्यूनतम मजदूरी' और 'निर्वाह मजदूरी' में अंतर को स्वीकार करते हुए उचित मजदूरी समिति (Fair wages-committee) ने न्यूनतम मजदूरी की निम्नलिखित परिभाषा दी है -

'न्यूनतम मजदूरी' को केवल जीवन के निर्वाह मात्रा की ही व्यवस्था नहीं करनी चाहिए, बल्कि उसे श्रमिक के परिवार के लिए विद्या, चिकित्सा संबंधी परस्तरों एवं सुविधाओं को कुछ मात्रा की व्यवस्था भी चाहिए।

(The minimum wage must provide not merely for the bare sustenance of life but for the prevention of the efficiency of the worker by providing for some measure of education, medical requirements and amenities.)

जब से उचित मजदूरी समिति द्वारा न्यूनतम मजदूरी की व्यवस्था की जायगी, उस समय से अधिनिर्णयन प्राधिकारियों (adjudication authorities) तथा

न्यायालयों ने उसके आधार पर न्यूनतम मजदूरी के नियंत्रण का प्रयास किया। लेकिन, इस अवधारणा की व्यापक प्रकृति के कारण व्यवहार में मजदूरी नियंत्रण धारियों ने उसे अलग-अलग ढंग से अपनाया, जिसके कारण नियंत्रण की गई न्यूनतम मजदूरी-दरों में विषमताएँ रहती गईं। इस स्थिति की ध्यान में रखते हुए न्यूनतम मजदूरी की अवधारणा की और अधिक विशिष्ट बनाने की आवश्यकता बढ़ती गई। 1957 में भारतीय श्रम सम्मेलन (Indian Labour Conference) के 15वें अधिवेशन में न्यूनतम मजदूरी के विशिष्ट चरणों के बारे में विचार से विचार विमर्श हुआ और आवश्यकता पर न्यूनतम मजदूरी के रूप में न्यूनतम मजदूरी की एक नई अवधारणा बन गई। भारतीय श्रम सम्मेलन के 15वें अधिवेशन (1957) में विकसित आवश्यकता पर आधारित न्यूनतम मजदूरी की अवधारणा अंग्रेकित प्रकार है।

यह स्वीकार करते हुए कि "न्यूनतम मजदूरी" की आवश्यकता पर आधारित होना चाहिए तथा उसे औद्योगिक श्रमिकों की न्यूनतम मानवीय आवश्यकताओं की पूर्ति करनी चाहिए। सभी मजदूरी नियंत्रण प्रबंधकारियों के लिए जिसमें न्यूनतम मजदूरी समितीयाँ, मजदूरी बोर्ड तथा अधिनिर्णायक adjudicators आदि शामिल हैं, निम्न लिखित मानक स्वीकार किए गए हैं -

(1) न्यूनतम मजदूरी के परिफलन में मानक श्रमिक वर्ग परिवार में एक अर्जक के लिए तीन उपभोग्य इकाइयों की शामिल समझना चाहिए, लेकिन इस परिफलन में स्त्रियों, बच्चों एवं किशोरों के अर्जन को शामिल नहीं किया जाएगा।

- (ii) भोजन की न्यूनतम आवश्यकताओं का परिकल्पन सामान्य क्रियाकलाप वाले अर्द्धत भारतीय पयस्क के लिए डॉ. एयक्रॉयड (Dr. Aykroyd) द्वारा अनुसंधित 2500 कैलोरी के अंतर्ग्रहण (Intake) के आधार पर होना चाहिए।
- (iii) वस्त्र की आवश्यकताओं का प्राथम्यक प्रतिक्रिया 18 गज प्रतिवर्ष के ह्यभोग के आधार पर होना चाहिए, जिसमें चार व्यक्ति के अर्द्धत परिवार को 72 गज कपड़ा उपलब्ध हो।
- (iv) अवास के संबंध में न्यूनतम मजदूरी निम्न करी समझ सरकार के उद्योगीय अवासीय योजना के अंतर्गत न्यूनतम होने के लिए निम्न किए गए किराये को शामिल किया जाना चाहिए।
- (v) ईंधन, प्रकाश तथा जल के अन्य विविध मदों के लिए कुल न्यूनतम मजदूरी के 20 प्रतिशत की व्यवस्था होनी चाहिए।

आवश्यकता पर आधारित न्यूनतम मजदूरी की उपर्युक्त अवधारणा भाग में न्यूनतम मजदूरी के नियतन में अंतर्गत ही महत्वपूर्ण रही हैं। संगठित क्षेत्रों के उद्योगों के श्रमिक तथा रेलवे, सरकारी बैंकों तथा जीवन बीमा निगम के कर्मचारी आवश्यकता पर आधारित न्यूनतम मजदूरी को मंजूर निगम करी आए हैं। न्यूनतम मजदूरी के नियतन में केन्द्रीय मजदूरी बोर्डों अधिकारियों तथा वेतन आयोगों ने इस अवधारणा को विद्युत रूप से ध्यान में रखा है। अतः हमें कई संगठित उद्योगों के श्रमिकों के लिए इस आधार पर न्यूनतम मजदूरी निगम करी गई है, लेकिन असंगठित एवं छोटे-छोटे उद्योगों या नियोजनों में इसे

आधार पर न्यूनतम मजदूरी का निर्धारण अभी तक संभव नहीं हो पाया है।

2. विधिक न्यूनतम मजदूरी (Legal minimum wage)-

न्यूनतम मजदूरी को विधिक न्यूनतम मजदूरी के रूप में ही देखा जाता है। न्यूनतम मजदूरी- दरें कानून, सामूहिक समझौते या अधिनिर्णयन द्वारा नियत की जा सकती हैं। नियोजकों के लिए इन न्यूनतम दरों से कम दर पर मजदूरी देना अवैध या वर्जित होता है। इन दरों को नियत करने समय यह भी आवश्यक नहीं कि श्रमिक और उसके परिवार को केवल निम्नतम आवश्यकताओं को ही ध्यान में रखा जाय। इन्हें अलग-अलग व्यवस्थाओं के अनुसार श्रमिक और उसके परिवार को केवल निर्वाहमात्र की आवश्यकताओं या रहन-सहन के उच्च मानकों को ध्यान में रखकर नियत किया जा सकता है। इसे तरह विधिक न्यूनतम मजदूरी से मजदूरी निर्धारण के आधारी या समकालीन व्यवस्था उतना महत्वपूर्ण नहीं होता, है जितना कि उसके अनिवार्य रूप से लागू होने का स्वरूप। अनिवार्य रूप से लागू मजदूरी- दरों से कम दरों पर मजदूरी के भुगतान करने वाले नियोजक टैक्स के भागी होते हैं।

विश्व के कई देशों में विधीयकर छोटे-छोटे या असंगठित और अतिदीर्घक नियोजनों में काम करने वाले श्रमिकों के लिए न्यूनतम मजदूरी कानून बनाए गए हैं। आस्ट्रेलिया, न्यूजीलैंड, ग्रीक ब्रिटेन, संयुक्त राज्य अमेरिका तथा कनाडा में ऐसे कानून बहुत पहले से ही लागू होते आये हैं।

(6)

कुई देशों में न्यूनतम मजदूरी कानून बनाए गये। भारत में न्यूनतम मजदूरी अधिनियम (minimum Wages act) 1948 से बनाया गया। इस संवद में अंतराष्ट्रीय श्रम संगठन (ILO) की भूमिका भी महत्वपूर्ण रही है। इन कानूनों के अन्तर्गत न्यूनतम मजदूरी के नियमन के तरीकों एवं आचारों में अंतर लाया जाता है, लेकिन इसमें अधिकतर अतिशोषक (sweated) तथा असंगठित श्रमिकों या उद्योगों में शोषण को रोक-थाम के उद्योग से बनाए गए हैं।

राज्य के तलाकधान में न्यूनतम मजदूरी को नियंत्रित करने के कई तरीकों को प्रयोग में लाया जाता है। कई में यह काम मजदूरी बोर्डों (Wage Board) मजदूरी समितियों (Wage Committee) या अन्य अधिकारियों को सुपुर्दे किया जाता है। कहीं-कहीं मजदूरी की न्यूनतम दरें कानून के अन्तर्गत ही नियंत्रित कर दी गई हैं। कुछ अवस्थाओं में न्यूनतम मजदूरी-दरों अनिवार्य मुल्ह (Compulsory Conciliation) तथा अधिनिर्णयन के जरिये भी नियंत्रित होती हैं। कुछ देशों में विशेष प्रकार के श्रमिकों या कर्मचारियों की न्यूनतम मजदूरी नियंत्रित करने के लिए स्वामी या अन्वयायी समितियों और उद्योगों का गठन भी किया गया है। देशों में राजकीय उद्योगों द्वारा भी न्यूनतम मजदूरी दरें नियंत्रित की जाती हैं। कई देशों में सामूहिक सारझौतों (collective agreements) द्वारा भी न्यूनतम मजदूरी दरें नियंत्रित होती हैं। कुछ अवस्थाओं में सामूहिक सारझौतों कानूनी रूप से लागू होती हैं, जिससे

उनके द्वारा निम्न की गई न्यूनतम मजदूरी दरों में कम दरों पर मजदूरी भुगतान करें कानूनी होता है।

न्यूनतम मजदूरी निम्न करते समय अपनाए जाने वाले आधारों या सिद्धान्तों में भी अंतर पाये जाते हैं। श्रमिक और उसके परिवार का केवल निर्वाहमात्र को न्यूनतम आवश्यकताओं को ध्यान में रखकर न्यूनतम मजदूरी निम्न करने के कई उदाहरण मिलते हैं। ग्रेट ब्रिटेन में प्रारंभिक ट्रेड बोर्डों (Trade Boards) द्वारा निम्न की गयी न्यूनतम मजदूरी दरें राउन्ट्री (Rowntree) द्वारा निर्धारित निश्चिन्ता रेखा (Poverty Line) से भी नीची रही हैं। भारत में आज भी कुछ राज्यों में न्यूनतम मजदूरी अधिनियम, 1948 के अन्तर्गत निम्न की गई दरें निश्चिन्ता रेखा से नीची हैं। दूसरी ओर, कई विकसित देशों में न्यूनतम मजदूरी निर्वाह मजदूरी (Living wages) के सिद्धान्त पर या श्रमिकों के सहन-सहन के बहुत उच्च स्तर को ध्यान में रखकर निम्न की जाती हैं। न्यूनतम मजदूरी को निम्न करते समय कुछ अन्य सिद्धान्तों या आधारों को भी ध्यान में रखा जाता है। इनमें उचित मजदूरी (Fair wage) प्रचलित मजदूरी दरें, श्रम की उत्पादकता, उद्योग का अर्थव्यवस्था में स्थान, उद्योग की भुगतान क्षमता आदि। न्यूनतम मजदूरी दरें अलग-अलग उद्योगों, निमोनगी, व्यवसायों, श्रमिकों के समूहों, प्रशिक्षणों आदि के लिए अलग हो सकती हैं। एक ही उद्योग में अलग-अलग कौशल या श्रमिकों के लिये अलग-अलग मजदूरी निम्न की जा सकती हैं।