



International
Labour
Organization

► ILO फ्लैगशिप रिपोर्ट

Embargo

बुधवार 2 दिसंबर 2020, 12:00 GMT
(13:00 CET) से पहले प्रकाशित या
वितरित न करें

► ग्लोबल वेज रिपोर्ट २०२०:२१

कोविड -१९ के दौरान
वेतन और न्यूनतम वेतन

कार्यकारी सारांश

► भाग I. वेतन की हालिया प्रवृत्तियां

कोविड-19 महामारी से पहले चार वर्षों (2016-19) के दौरान विश्वव्यापी वेतन वृद्धि 1.6 से 2.2 प्रतिशत के बीच अस्थिर रही, जब चीन को इस सैंपल से अलग रखा गया, तो इन चार वर्षों में वास्तविक वेतन वृद्धि निम्न स्तर पर अस्थिर रही, 0.9 से 1.6 प्रतिशत के बीच। विकसित जी20 देशों की अर्थव्यवस्थाओं में वास्तविक वेतन वृद्धि 0.4 और 0.9 प्रतिशत के बीच अस्थिर रही, जबकि उभरते हुए जी20 देशों में यह वार्षिक 3.5 और 4.5 प्रतिशत के बीच तेजी से बढ़ी। 2008 और 2019 के बीच चीन में वास्तविक वेतन दोगुने से अधिक हो गए। विकसित जी20 देशों की अर्थव्यवस्थाओं में कोरिया गणराज्य (22 प्रतिशत) और जर्मनी (15 प्रतिशत) में सबसे अधिक तेजी आई। इसके विपरीत इटली, जापान और युनाइटेड किंगडम में वास्तविक वेतन में गिरावट हुई।

2020 की पहली छमाही में कोविड-19 के संकट के कारण दो तिहाई देशों, जिनके आंकड़े उपलब्ध हैं, में औसत वेतन के स्तर या वृद्धि दर में गिरावट देखी गई, दूसरे देशों में औसत वेतन में बढ़ोतरी हुई जोकि व्यापक रूप से कृत्रिम थी। चूंकि निम्न वेतन वाले श्रमिकों को बड़े पैमाने पर नौकरियां गंवानी पड़ी थीं। संकट के दौर में रोजगार की संरचना में तेजी से होने वाले बदलाव के कारण औसत वेतन काफी हद तक असमान हो सकता है, जिसे 'कंपोजिशन इफेक्ट' या संरचनात्मक प्रभाव कहा जाता है।¹ ब्राजील, कनाडा, फ्रांस, इटली और युनाइटेड स्टेट्स में औसत वेतन स्पष्ट रूप से बढ़ रहा है क्योंकि वेतन स्तर के अंतिम छोर पर मौजूद लोगों की नौकरियां चली गई हैं। इसके विपरीत जापान, कोरिया गणराज्य और युनाइटेड किंगडम में औसत वेतन में गिरावट देखी जा रही है। जिन देशों में रोजगार बहाली या रोजगार को सुरक्षित रखने के उपाय किए गए, वहां बेरोजगारी का असर कुछ कम हुआ, और संकट के कारण नौकरियां जाने की बजाय वेतन में स्पष्ट गिरावट देखी गई।

संकट के कारण पुरुषों और महिलाओं के वेतन पर भिन्न-भिन्न प्रकार से असर होता है। महिलाएं गैर अनुपातिक रूप से प्रभावित होती हैं। इसे कुछ यूरोपीय देशों के उदाहरणों से समझा जा सकता है। रिपोर्ट का अनुमान है कि अगर वेतन सबसिडी का भुगतान नहीं किया जाता तो 2020 की पहली और दूसरी तिमाही के बीच श्रमिकों को 6.5 प्रतिशत वेतन का नुकसान हो सकता था। इस हिसाब से अगर पुरुषों को 5.4 प्रतिशत वेतन का नुकसान होता, तो महिलाओं को 8.1 प्रतिशत का। इस अंतर का मुख्य कारण यह है कि काम के घंटों में कमी हुई है और यह अंतर छंटनी के अंतर से भी अधिक है। काम के घंटों में कमी के कारण वेतन का नुकसान महिलाओं के मामले में 6.9 प्रतिशत है तो पुरुषों के मामले में 4.7 प्रतिशत।

संकट ने निम्न वेतन पाने वाले श्रमिकों को गैर अनुपातिक रूप से प्रभावित किया और वेतन असमानताओं में वृद्धि हुई। कई देशों के अध्ययनों से प्रदर्शित होता है कि काम के घंटों में कमी होने से उच्च वेतन वाली प्रबंधकीय और पेशेवर नौकरियों की तुलना में निम्न कौशल वाले व्यवसायों पर अधिक असर हुआ- खास तौर से प्राथमिक क्षेत्र में। रिपोर्ट के अनुसार, चुनींदा यूरोपीय देशों में अगर वेतन सबसिडी का भुगतान नहीं किया जाता तो निम्न वेतन वाले 50 प्रतिशत श्रमिकों को लगभग 17.3 प्रतिशत वेतन का नुकसान उठाना पड़ सकता था जोकि सभी श्रमिकों के वेतन में 6.5 प्रतिशत की अनुमानित गिरावट से बहुत अधिक है। परिणामस्वरूप वेतन वितरण (असमानता को मापने का तरीका) के निचले 50 प्रतिशत लोगों को मिलने वाले कुल वेतन का हिस्सा तीन प्रतिशत कम हो जाता। कुल वेतन में उनकी हिस्सेदारी 27 से गिरकर 24 प्रतिशत हो जाती, जबकि इस वितरण के ऊपरी आधे लोगों का हिस्सा 73 से बढ़कर 76 प्रतिशत हो जाता।

¹ जब नौकरियां गंवाने वाले अधिक श्रमिक निम्न वेतन वाले हों, तो परिणामस्वरूप शेष वर्ग श्रमिकों का औसत वेतन स्वतः बढ़ जाता है।

हालांकि अलथायी वेतन सबसिडी के कारण अनेक देश अपने कुल वेतन के कुछ हिस्से की तिपूर्तिलत कर पाए हैं, जनका नुकसान हो सकता था, और इससे वेतन असमानता पर संकट का असर भी कम हुआ। विश्व के अनेक देशों ने संकट के दौरान नौकरियों को सुरक्षित रखने के लिए वेतन सबसिडी देनी शुरू की या उसका दायरा बढ़ाया। चुनींदा दस यूरोपीय देशों के संबंध, जिनके आंकड़े उपलब्ध हैं, रिपोर्ट में अनुमान लगाया गया है कि 40 प्रतिशत वेतन घाटे की क्षतिपूर्ति के लिए वेतन सबसिडी को मंजूर किया गया जिसमें काम के घंटों में कमी के कारण प्रभावित होने वाले 51 प्रतिशत वेतन शामिल हैं। आय असमानता पर संकट के असर को कम करने के लिए भी वेतन सबसिडी को मंजूर किया गया है क्योंकि इसके मुख्य लाभार्थी वे लोग हैं जोकि संकट के कारण गंभीर से प्रभावित हुए हैं, खास तौर से निम्न वेतन प्राप्त नौकरियों करने वाले श्रमिक।

निम्न वेतनभोगी श्रमिकों को सहयोग देने के लिए नियमित न्यूनतम वेतन समायोजन वाले अनेक देशों ने 2020 की पहली छमाही में योजनाबद्ध वृद्धि के उपाय किए। विश्लेषणों से स्पष्ट होता है कि नियमित आधार पर न्यूनतम वेतन को समायोजित करने वाले 60 देशों में 2020 की पहली तिमाही में निर्धारित सभी समायोजन पहले ही हो चुके हैं, जबकि 9 में से 6 देशों में, जोकि दूसरी तिमाही में आम तौर पर समायोजन करते हैं, समायोजन की निर्धारित तिथि संकट के दौरान पड़ी है। न्यूनतम वेतन को अनियमित तरीके से समायोजित करने वाले 87 देशों में से 12 ने 2020 की पहली छमाही में न्यूनतम वेतन को बढ़ाया और यह संख्या पिछले वर्ष से कम है। इससे स्पष्ट होता है कि कोविड-19 संकट के कारण कुछ सरकारों ने इस साल संभावित समायोजन को स्थगित कर दिया है।

► भाग II. न्यूनतम वेतन और असमानता

न्यूनतम वेतन के विषय पर रिपोर्ट कहती है कि आईएलओ के 187 सदस्य देशों में से 90 प्रतिशत देशों में न्यूनतम वेतन प्रणाली मौजूद है, चाहे वह वैधानिक हो या सौदेबाजी से निर्धारित किया जाता हो। विभिन्न देशों में न्यूनतम वेतन प्रणाली अलग-अलग और सरल से जटिल हैं। विश्व स्तर पर आधे से अधिक देश, जिनमें वैधानिक न्यूनतम वेतन प्रणाली मौजूद है, में एक राष्ट्रीय न्यूनतम वेतन दर है, शेष आधे में न्यूनतम वेतन की विभिन्न दरों वाली जटिल प्रणाली है जोकि गतिविधियों, व्यवसाय, कर्मचारी की आयु या भौगोलिक क्षेत्र पर आधारित होती है। विभिन्न प्रणालियां न्यूनतम वेतन निर्धारण समझौता, 1970 (संख्या 131) के अनुकूल हैं। यह समझौता उपयोग के व्यापक दायरे, सामाजिक भागीदारों के साथ पूर्ण परामर्श, श्रमिकों एवं उनके परिवारों की जरूरतों को ध्यान में रखने वाले स्तर और आर्थिक कारक, समय-समय पर समायोजन और प्रभावी उपयोग सुनिश्चित करने के उपायों का आह्वान करता है।

विश्व स्तर पर अनुमानित 327 मिलियन वेतनभोगियों को मौजूदा प्रति घंटा न्यूनतम वेतन के बराबर या उससे कम भुगतान किया जाता है। यह आंकड़ा सभी वेतनभोगियों का 19 प्रतिशत है और इसमें 152 मिलियन महिलाएं शामिल हैं। हालांकि संख्या के हिसाब से महिलाओं की तुलना में पुरुष अधिक बड़ी संख्या में न्यूनतम वेतन के बराबर या उससे कम कमाते हैं, लेकिन श्रमिकों की इस श्रेणी में महिलाओं का अनुपात अधिक है: जबकि विश्व में न्यूनतम वेतन से अधिक कमाने वाले कर्मचारियों में महिलाएं 39 प्रतिशत हैं, उनका हिस्सा विश्व के उप न्यूनतम और न्यूनतम वेतन भोगियों में 47 प्रतिशत है।

न्यूनतम वेतन किस हद तक वेतन और आय समानता को कम कर सकता है, यह मुख्यतया तीन कारकों पर निर्भर करता है- न्यूनतम वेतन की 'प्रभावशीलता', न्यूनतम वेतन को निर्धारित करने का स्तर और न्यूनतम वेतनभोगियों की विशेषताएं। हालांकि न्यूनतम वेतन तय करने का मुख्य उद्देश्य यह है कि श्रमिकों को कम वेतन न मिले, इसके अतिरिक्त न्यूनतम वेतन कुछ परिस्थितियों में असमानताओं को कम करने में भी योगदान दे सकते हैं। सबसे पहली बात तो यह है कि कानूनी दायरे की सीमा और अनुपालन का स्तर क्या है, जिन्हें संयुक्त रूप से न्यूनतम वेतन की "प्रभावशीलता" कहा जा सकता है। दूसरा, न्यूनतम वेतन का स्तर भी महत्वपूर्ण भूमिका निभाता है। अंत में, असमानता को कम करने के लिए न्यूनतम वेतन प्रणालियों की क्षमता किसी देश की श्रम शक्ति की संरचना पर निर्भर करती है- जैसे क्या निम्न आय वाले श्रमिक वेतनभोगी हैं या स्वरोजगार प्राप्त, और यह इस बात पर भी निर्भर करती है कि न्यूनतम वेतन के लाभार्थियों की विशेषताएं क्या हैं, जैसे क्या वे निम्न आय वाले परिवारों में रहते हैं।

न्यूनतम वेतन की प्रभावशीलता

विश्व के अनुमानित 327 मिलियन वेतनभोगी, जिन्हें न्यूनतम वेतन के बराबर या उससे कम भुगतान किया जाता है, में से 266 मिलियन को मौजूदा प्रति घंटा न्यूनतम वेतन से कम वेतन मिलता है। इसका कारण यह है कि या तो वे श्रम कानूनों के दायरे में नहीं आते या इन कानूनों का उचित तरीके से अनुपालन नहीं होता। अक्सर जो समूह न्यूनतम वेतन प्रणालियों के कानूनी दायरे से बाहर होते हैं, वे कृषि श्रमिक और घरेलू कामगार होते हैं। रिपोर्ट में प्रदर्शित होता है कि 2020 तक वैधानिक न्यूनतम वेतन वाले लगभग 18 प्रतिशत देशों में कृषि श्रमिक या घरेलू कामगार या दोनों न्यूनतम वेतन अधिनियमों के दायरे से बाहर हैं। गैर अनुपालन के सबसे बड़े संकेतकों में से एक अनौपचारिक प्रणाली की व्यापक पैमाने पर मौजूदगी है जोकि आम तौर पर श्रमिकों के अधिकारों के समक्ष बड़ी चुनौतियां प्रस्तुत करती है। इन चुनौतियों में न्यूनतम वेतन को लागू करना शामिल है। जिन देशों में अनौपचारिक अर्थव्यवस्था उच्च स्तर पर मौजूद है, वहां न्यूनतम वेतन को प्रभावी बनाने के लिए औपचारिकरण को प्रोत्साहित करने की जरूरत है। उदाहरण के लिए वहां लक्षित श्रम निरीक्षण और जागरूकता संबंधी अभियान संचालित करने एवं उत्पादकता बढ़ाने के प्रयास किए जाने की आवश्यकता है। निस्संदेह, निम्न उत्पादकता अनौपचारिक अर्थव्यवस्था के वाहकों में से एक है और न्यूनतम वेतन कानून के अनुपालन के स्तर का भी उस पर असर होता है।

न्यूनतम वेतन स्तर की उपयुक्तता

जैसा कि न्यूनतम वेतन निर्धारण समझौता, 1970 (संख्या 131) में निर्दिष्ट है, सामाजिक संवाद के माध्यम से उपयुक्त न्यूनतम वेतन स्तर निर्धारित किया जाना चाहिए और इसमें श्रमिकों एवं उनके परिवारों की जरूरतों, साथ ही आर्थिक कारकों को भी ध्यान में रखा जाना चाहिए। रिपोर्ट प्रदर्शित करती है कि विकसित देशों में न्यूनतम वेतन, औसत वेतन के 55 प्रतिशत पर निर्धारित है और विकासशील एवं उभरती हुई अर्थव्यवस्थाओं में औसत वेतन के 67 प्रतिशत पर। अधिकतर विकसित देशों में न्यूनतम वेतन 50 प्रतिशत और औसत वेतन के दो तिहाई के बीच तय है। विकासशील और उभरती हुई अर्थव्यवस्थाओं में न्यूनतम से औसत वेतन अनुपात एक ओर बांग्लादेश में 16 प्रतिशत तो दूसरी ओर होंडुरास में 147 प्रतिशत तक है। विश्व स्तर पर सकल न्यूनतम वेतन का औसत मूल्य 2019 में US \$486 पीपीपी प्रति माह के बराबर है जिसका अर्थ यह है कि विश्व के आधे देशों में न्यूनतम वेतन इस राशि से कम पर निर्धारित है और आधे देशों में न्यूनतम वेतन को इससे अधिक पर निर्धारित किया गया है। कई देशों में न्यूनतम वेतन गरीबी रेखा से नीचे है।

न्यूनतम वेतन को उपयुक्त स्तर पर बरकरार रखने के लिए निरंतर पर्याप्त समायोजन महत्वपूर्ण है और अत्यधिक निम्न स्तर यह प्रदर्शित करता है कि दरों को नियमित रूप से समायोजित नहीं किया जाता। व्यावहारिक रूप से वैधानिक न्यूनतम वेतन वाले सिर्फ 54 प्रतिशत देशों ने 2010-19 की अवधि के दौरान कम से कम हर दो वर्षों में अपने न्यूनतम वेतन को समायोजित किया। विश्व स्तर पर 153 में से 114 देशों में, जिनके आंकड़े उपलब्ध हैं (लगभग 75 प्रतिशत), 2010 और 2019 के बीच न्यूनतम वेतन में सही अर्थों में वृद्धि देखी गई। वास्तविक वार्षिक वेतन वृद्धि, औसतन, अफ्रीका में 1.1 प्रतिशत, अमेरिका में 1.8 प्रतिशत, एशिया में 2.5 प्रतिशत और यूरोप एवं मध्य एशिया में 3.5 प्रतिशत हुई।

न्यूनतम वेतनभोगियों की विशेषताएं

विश्व स्तर पर प्रति घंटा न्यूनतम वेतन के बराबर या उससे कम कमाने वाले अधिकतर वेतनभोगी घरेलू आय के वितरण की निचली पायदान पर स्थिति हैं लेकिन न्यूनतम वेतनभोगियों की विशेषताएं देश एवं क्षेत्र के अनुसार, भिन्न-भिन्न हैं। उदाहरण के लिए यूरोप में 69 प्रतिशत उप न्यूनतम और न्यूनतम वेतनभोगी आय वितरण के निचले आधे हिस्से में मौजूद हैं। इसके अतिरिक्त धनी परिवारों के मुकाबले गरीब परिवारों वाले उप न्यूनतम और न्यूनतम वेतनभोगियों के संबंध में इस बात की संभावना अधिक होती है कि उनकी आय अधिक होगी, यानी वे प्रौढ़ होंगे और ऐसे एकल माता-पिता होंगे जिनके आश्रित बच्चे हैं। हालांकि अफ्रीका में केवल 52 प्रतिशत उप न्यूनतम और न्यूनतम वेतनभोगी आय वितरण के निचले आधे हिस्से में मौजूद हैं। विकासशील देशों में निम्न आय वाले अनेक श्रमिक वेतनभोगी होने के बजाय स्वरोजगार प्राप्त हैं। इससे इस बात का संकेत मिलता है कि वैतनिक रोजगार औसत पारिवारिक आय में बढ़ोतरी करता है और विकासशील देशों में न्यूनतम वेतन के साथ गरीब परिवार वाले श्रमिकों के लिए वैतनिक रोजगार के सृजन के उपाय किए जाने चाहिए।

निम्न वेतन वाले श्रमिकों में आम तौर पर महिलाओं का अधिक अनुपात है और आंकड़ों से पता चलता है कि कई मामलों में न्यूनतम वेतन पुरुषों और महिलाओं के बीच के वेतन अंतराल को कम कर सकते हैं। सभी क्षेत्रों में न्यूनतम वेतन के बराबर या उससे कम कमाने वालों में महिलाओं का अनुपात न्यूनतम वेतन से अधिक कमानेवाली महिलाओं से अधिक है। इसी प्रकार युवा श्रमिकों (25 वर्ष से कम आयु वाले), निम्न शिक्षण स्तर वाले श्रमिकों और ग्रामीण श्रमिकों का अनुपात भी अधिक है जोकि इस बात का संकेत है कि न्यूनतम वेतन इनमें और अन्य समूहों के बीच वेतन अंतराल को कम सकता है। जहां तक श्रम संबंधी विशेषताओं का प्रश्न है, रिपोर्ट में कहा गया है कि उच्च स्तर के वेतनभोगियों की तुलना में उप न्यूनतम और न्यूनतम वेतनभोगियों के अस्थायी अनुबंध पर काम करने और अंशकालिक नौकरियां करने की अधिक संभावना होती है, इसके अतिरिक्त औसतन वे अधिक घंटों तक काम करते हैं।

प्रायोगिक अभ्यास के परिणाम

अफ्रीका, एशिया, यूरोप और लैटिन अमेरिका के 41 देशों, जिनके वेतन एवं आय संबंधी आंकड़े उपलब्ध थे, के सूक्ष्म आंकड़ों का प्रयोग करते हुए एक अभ्यास किया गया। इसमें कहा गया कि असमानता के किन्हीं भी पैमानों का प्रयोग करने पर, अध्ययन में शामिल सभी देशों में कानूनी दायरे और न्यूनतम वेतन के अनुपालन में सुधार और औसत को दो तिहाई तक बढ़ाने से आय असमानता को कम किया जा सकता है। चाहे इन देशों में आय असमानता का मूल्यांकन करने के लिए किसी भी पैमाने का इस्तेमाल किया जाए। पैल्मा अनुपात (इसमें ऊपरी 10 प्रतिशत की आय को निचले 40 प्रतिशत की आय से भाग दिया जाता है) के मद्देनजर, जहां पूर्ण अनुपालन और बढ़े हुए स्तर का अनुमान लगाया गया, वहां अधिकतर देशों में असमानता में 3 से 10 प्रतिशत की गिरावट हुई। हालांकि निम्न और मध्यम आय वाले देशों में जहां अनौपचारिक श्रम बहुत अधिक होता है, अगर अनौपचारिक क्षेत्र की नौकरियों में वेतनभोगी कर्मचारियों के लिए न्यूनतम वेतन का पूरी तरह से पालन नहीं किया जाता तो असमानता में बहुत अधिक कमी होने की संभावना नहीं।

हालांकि कुछ देशों में न्यूनतम वेतन प्रणालियों से असमानता कम हो सकती है, कुछ को इनमें सुधार करने की जरूरत है। उदाहरण के लिए कुछ देशों में, जैसे इक्वेडोर, और हंगरी में अनुपालन बाने से आय असमानता के कम होने की संभावना अपेक्षाकृत अधिक है। दूसरे देशों, जैसे इस्टोनिया, उरुग्वे और वियतनाम में न्यूनतम वेतन स्तर में बातेरी से आय असमानता कम होने की अधिक संभावना है, यहां श्रमिकों और उनके परिवारों की ज़रूरतों और आर्थिक कारकों को ध्यान में रखकर यह वृत्ति की जानी चाहिए। इसलिए परव न को मजबूत करने के उपायों के जरिए प्रभावशीलता को बाने, नौकरियों को औपचारिक बनाने, कानूनी दायरे में विस्तार करने अथवा संतुलित एवं परमाण आधारित दृष्टिकोण के माध्यम से उचित स्तर निर्धारित करने, जैसे नीतिगत उपाय किए जा सकते हैं ताकि यह सुनिश्चित हो कि न्यूनतम वेतन प्रणालियां अपनी पक्षमता हासिल करें।

► भाग III. मानव केंद्रित आर्थिक बहाली के लिए वेतन नीतियां

संकट के असर को कम करने तथा आर्थिक बहाली में सहयोग देने के लिए उचित एवं संतुलित वेतन नीतियां जरूरी हैं जोकि सशक्त और समावेशी सामाजिक संवाद के जरिए तैयार की जाएं। निकट भविष्य में कोविड-19 संकट के आर्थिक एवं रोजगार संबंधी परिणामों से श्रमिकों के वेतन पर व्यापक प्रतिकूल असर होगा। इसके लिए संबंधित सामाजिक और आर्थिक कारकों को ध्यान में रखते हुए उचित संतुलित वेतन समायोजनों की जरूरत होगी ताकि नौकरियों को सुरक्षित रखा जा सके और उद्यम का स्थायित्व सुनिश्चित हो। इसी के साथ श्रमिकों और उनके परिवारों की आय सुरक्षित रहे, मांग बनी रहे और अपस्फीति की स्थितियों को टाला जा सके। न्यूनतम वेतन में समायोजनों को सावधानी से संतुलित किया जाना चाहिए और उन्हें जांचा जाना चाहिए। जबकि मूल्य मुद्रास्फीति की भरपाई के लिए वेतन दरों को समायोजित करना अनिवार्य हो सकता है ताकि निम्न वेतनभोगी श्रमिक और उनके परिवार वाले अपने जीवन स्तर को बरकरार रख सकें, कुछ देशों की परिस्थितियों को देखते हुए बड़े पैमाने पर वृद्धि करना मुश्किल या जोखिम भरा हो सकता है। ऐसे में विशिष्ट उद्यमों या क्षेत्रों की विशेष परिस्थितियों को ध्यान में रखते हुए सामूहिक सौदेबाजी करने से सही संतुलन कायम हो सकता है और इससे महिलाओं के प्रभुत्व एवं निम्न वेतन वाले उन कुछ क्षेत्रों में उपयुक्त वेतन का पुनर्मूल्यांकन हो सकता है जोकि अनिवार्य साबित हुए हैं और मौजूदा संकट के दौरान उच्च सामाजिक मूल्य वाले हैं। वेतन सबसिडी ने उद्यमों और श्रमिकों की सुरक्षा के साथ संकट के असर को कम करने में महत्वपूर्ण भूमिका निभाई है। लागत प्रभाव को देखते हुए इसे लॉकडाउन के अगले चरण में बढ़ाया जा सकता है।

संकट के बाद नई और बेहतर 'सामान्य' जीवन शैली की योजना बनाते हुए उपयुक्त न्यूनतम वेतन- वैधानिक या सौदेबाजी से निर्धारित- से यह सुनिश्चित होगा कि सामाजिक न्याय अधिक प्राप्त हो और असमानता कम हो। श्रम के भविष्य हेतु आईएलओ शताब्दी घोषणा, 2019, जोकि श्रम के भविष्य के मानव केंद्रित दृष्टिकोण का आह्वान करती है, ने उचित न्यूनतम वेतन- वैधानिक या सौदेबाजी से निर्धारित- के महत्व पर बल दिया गया है। भाग III में प्रस्तुत अनुभवजन्य विश्लेषणों में स्पष्ट होता है कि जब न्यूनतम वेतन उचित स्तर पर निर्धारित होता है, जिसके परिणामस्वरूप निम्न वेतन पाने वाले कर्मचारी कानूनी दायरे में शामिल होते हैं, और उन्हें पर्याप्त तरीके से लागू किया जाता है तो इससे श्रमिकों को उचित वेतन तो मिलता ही है, असमानता में भी कमी आती है। उचित न्यूनतम वेतन और वेतन स्तर क्या हो, इस पर प्रमाण आधारित सामाजिक संवाद के जरिए राष्ट्रीय स्तर पर सहमति कायम होनी चाहिए और यह न्यूनतम वेतन निर्धारण समझौता, 1970 (संख्या 131) के अनुरूप होना चाहिए। इसके अतिरिक्त अधिक से अधिक प्रभावी होने के लिए न्यूनतम वेतन को दूसरे नीतिगत उपायों के साथ लागू करना चाहिए जोकि अनौपचारिक अर्थव्यवस्था के औपचारीकरण को समर्थन दें, वैतनिक रोजगार का सृजन हो और सतत उद्यमों में उत्पादकता बढ़े। न्यूनतम वेतन नीतियों का एक हिस्सा है जिसमें सामाजिक संरक्षण और आर्थिक नीतियां शामिल होती हैं और उन्हें सामाजिक न्याय के साथ आर्थिक वृद्धि को प्रोत्साहित करने के लिए प्रयोग किया जा सकता है।

सामाजिक न्याय को आगे बढ़ाना, डिसेंट वर्क को बढ़ावा देना

अंतर्राष्ट्रीय श्रम संगठन काम की दुनिया के लिए संयुक्त राष्ट्र की एजेंसी है। हम रोजगार निर्माण, कार्य से जुड़े अधिकार, सामाजिक सुरक्षा और सामाजिक संवाद के पुरस्कार से हम सरकारों, नियोक्ताओं और श्रमिकों को काम के भविष्य के लिए मानव-केंद्रित दृष्टिकोण लाने के लिए एक साथ लाते हैं।

ilo.org

अंतर्राष्ट्रीय श्रमिक संगठन
रूट डेस मोरिल्लोस 4
1211 जिनेवा 22
स्विट्जरलैंड