

श्रम की दुनिया



अंतर्राष्ट्रीय
श्रम
कार्यालय
जेनेवा

आईएलओ की पत्रिका

श्रम में समानता



अंक 30, अगस्त 2007

इस अंक में

देशज महिलाएं और भेदभाव • श्रम में समानता : उसे संभव बनाना • आरएफ़आइटी तथा कार्यस्थल पर निगरानी
• भर्ती में भेदभाव - आईएलओ के संदेश को विश्वभर में पहुंचाना

75 वर्ष पहले ... ऐल्बर्ट टॉमस की याद में



© ILO, Y&S OMS

8 मई, 1932, को सुबह 3.30 बजे अचानक फ़ोन की घंटी बजी...दोस्त की थी, 'परेशानी के लिए क्षमा चाहूंगा, बहुत बुरी ख़बर है। ऐल्बर्ट टॉमस चले गये। कल रात को एकाएक ही पैरिस में उनकी मृत्यु हो गयी।'

'आइएलओ के प्रथम निदेशक (1919-32) ऐल्बर्ट टॉमस का नाम अंतरराष्ट्रीय श्रम कार्यालय के साथ जुड़ गया था। जिस विशेष मुद्दे, सामाजिक न्याय, को लेकर इसकी स्थापना की गयी थी, उनका जीवन भी उसके प्रति समर्पित था।' ऐसा लिखते हैं एडवर्ड जे. फ़ेलन, जिन्होंने सन् 1920 से ही उनके साथ कार्य आरंभ कर दिया था, और जो बाद में जाकर स्वयं महा-निदेशक नियुक्त हुए।

फ़्रांस के ऐल्बर्ट टॉमस पत्रकार, राजनीतिज्ञ, मंत्रीमंडलीय सदस्य और राजदूत के रूप में ख्याति प्राप्त कर चुके थे, परंतु 1919 में उनका आइएलओ का निदेशक चुना जाना आश्चर्यजनक था। उस समय से ही उन्होंने अपने आप को इस नये कार्य के प्रति समर्पित कर दिया था।

जब इन्होंने कार्यभार संभाला, आइएलओ कार्यालय के इनेगिने कार्यकर्ताओं के साथ लंदन के एक निजी भवन में स्थित था। कुछ ही वर्षों में उन्होंने आइएलओ को एक ऐसी संस्था में परिवर्तित कर दिया, जिसकी पहुंच विश्वव्यापी थी। उनके नेतृत्व में अंतरराष्ट्रीय श्रम सम्मेलन द्वारा 33 अंतरराष्ट्रीय समझौते पारित किये गये, जिनमें कई मौलिक मुद्दे शामिल थे, जैसे कार्य के घंटे, न्यूनतम आयु, स्वास्थ्य बीमा, मातृत्व सुरक्षा, बेरोज़गारी, संगठन की आज़ादी, कार्य के दौरान दुर्घटना-सुरक्षा, न्यूनतम वेतन तथा जबरन श्रम।

उनके जानने वालों के वर्णन से यह स्पष्ट है कि श्री टॉमस के प्रभावशाली व्यक्तित्व ने आइएलओ के प्रथम दशक में कई उपलब्धियों में महत्वपूर्ण भूमिका निभायी। संचालन समिति के अध्यक्ष अतुल चटर्जी के अनुसार, 'अपने समय के वे विश्व के महानतम राजनेताओं में से एक थे...उनकी दृष्टि, उनका उत्साह, नज़रिया केवल सामाजिक न्याय सुनिश्चित कराने तक ही सीमित नहीं था, बल्कि राष्ट्रों के बीच सौहार्द्रपूर्ण संबंध स्थापित करने में भी वे तल्लीन थे। वे कई साधारण व्यक्तियों का कार्य अकेले कर सकते थे। उनकी रुचियां बेइंतहा थीं। वे महान एवं प्रखर वक्ता थे। उनका दिमाग बहुत चुस्त था और याददाश्त बहुत तेज़। वे एक उत्कृष्ट आयोजक थे और उससे भी अधिक उनकी नेतृत्व-पहल करने की क्षमता असाधारण थी। कहा जा सकता है कि ये तो एक संघर्षप्रिय व्यक्तित्व की खूबियां हैं, परंतु इसके विपरीत वे मेलमिलाप बढ़ाने में ही संलग्न रहे। चरित्र की मज़बूती के साथ-साथ उनमें दयालुता और परोपकारिता भी कूट-कूटकर भरी हुई थी।'

हैरल्ड बटलर, जो उनके उत्तराधिकारी बने, उनके विश्वास, ऊर्जा, बहादुरी और बलिदान के माद्दे के कायल थे। उन्होंने 1933 में अंतरराष्ट्रीय श्रम सम्मेलन को संबोधित करते हुए कहा था, 'सामाजिक स्थिति में सुधार, मानव अधिकारों की सुरक्षा तथा सामाजिक न्याय को प्रोत्साहन को आधार बनाकर एक परंपरा का निर्माण करने में सफलता हासिल की, जो हमें विरासत में मिली है। उन्हें सच्ची श्रद्धांजलि यही होगी कि हम इस परंपरा को न केवल सुरक्षित रखें, बल्कि उसे और अधिक शक्तिशाली बनाएं।'

श्रम की दुनिया पत्रिका का प्रकाशन जेनेवा में आइएलओ के जन संपर्क ब्यूरो द्वारा वर्ष में तीन बार किया जाता है। इस पत्रिका का प्रकाशन अरबी, चीनी, चेक, डैनिश, अंग्रेज़ी, फिनिश, फ्रेंच, जापानी, नॉर्वेजियन, स्पैनिश और स्वीडिश भाषाओं में भी होता है।

संपादक

मे हॉफमैन अयर्मार्क

प्रोडक्शन मैनेजर

किरन मेहरा कर्पलुमन

प्रोडक्शन असिस्टेंट

कोरीन, लुचिनी

फोटो संपादक

मार्सेल क्रोज़े

कला निर्देशन

एम्डीपी, आइएलओ, तूरिन

कवर डिज़ाइन

इवॉन् मूर्लिया, आइएलओ, तूरिन - हाना बेट्चर

संपादकीय बोर्ड

टॉमस नेट्टर (अध्यक्ष), शार्लॉत् बोशां, लॉरिन एल्सेस्सर, मे हॉफमैन अयर्मार्क, किरन मेहरा कर्पलुमन, कोरिन पथिव्स, हैन्स फॉन रोलैंड।

यह पत्रिका अंतरराष्ट्रीय श्रम संगठन का आधिकारिक दस्तावेज़ नहीं है। पत्रिका में व्यक्त विचार आवश्यक रूप से आइएलओ के विचारों की अभिव्यक्ति नहीं हैं। पत्रिका में उल्लिखित अभिव्यक्त किसी भी देश, क्षेत्र या उपक्षेत्र और उनके प्रशासन की वैधता के परिसिमन के बारे में आइएलओ के विचारों की किसी भी प्रकार से अभिव्यक्ति नहीं है।

पत्रिका में कंपनियों या वाणिज्यिक उत्पादों या प्रक्रियाओं का उल्लेख आइएलओ द्वारा उन्हें मान्यता देना नहीं है और किसी निश्चित कंपनी, वाणिज्यिक उत्पाद या प्रक्रिया का उल्लेख रह जाना उनके प्रति आइएलओ की असहमति नहीं है।

पत्रिका के आलेखों या छायाचित्रों (फोटो एजेंसियों के छायाचित्रों को छोड़कर) के स्रोत का स्वतंत्रता से उल्लेख करते हुए पुनःउपयोग किया जा सकता है। लिखित सूचना का स्वागत होगा।

सभी पत्र व्यवहार निम्न पते पर किये जाएं:-

Neelam Agnihotri
Communications & Information Unit
INTERNATIONAL LABOUR ORGANIZATION
Subregional Office for South Asia
Theatre Court, 3rd Floor,
India Habitat Centre
Lodi Road, New Delhi-110003
Tel: 011-24602101-02-03
email: sro-delhi@ilodel.org

मुद्रक : विवा प्रैस प्रा0 लि0,
नई दिल्ली-110020

आइएलओ तूरिन द्वारा प्रकाशित
आइएसएसएन 1020-7791

श्रम में समानता

भेदभाव से जूझने हेतु श्रम एक अद्वितीय प्रवेश द्वार है। महत्वपूर्ण प्रगति के बावजूद असमानता अभी भी विद्यमान है, विश्वभर में लाखों लोग इससे पीड़ित हैं और इसी कारण वे अपने सामर्थ्य व प्रतिभा को समझने व उसका इस्तेमाल करने में असमर्थ साबित रहते हैं। 'श्रम की दुनिया' आइएलओ की नयी रिपोर्ट 'श्रम में समानता : चुनौतियों का सामना' पर ध्यान केंद्रित करता है, कार्यस्थल पर नये तथा पुराने दोनों प्रकार के भेदभावों पर दृष्टि डालती है और इसी के साथ कुछ सफलताओं का भी वर्णन करती है।



© i.e. 08kt@vib.yv6

पृष्ठ 4

आवरण कथा

आइएलओ वैश्विक रिपोर्ट
छलकपट तथा असुरक्षा : श्रम की दुनिया में भेदभाव तथा असमानता का नया चेहरा 4

सामान्य आलेख

देशज महिलाएं अनेक बाधाओं पर हावी 8
श्रम में समानता : उसे संभव बनाना 12
कार्यस्थल में रेडियो फ्रीक्वेंसी आइडेंटिफिकेशन (आरएफआइडी) तथा निगरानी 16

फीचर्स

प्लैनेट वर्क	20
• काम पर लगाना? भर्ती में भेदभाव	
समाचार	25
• महिलाओं के लिए वैश्विक रोजगार की वैश्विक प्रवृत्तियां 2007	
• एचआइवी/एड्स पर आइएलओ आचार संहिता को समर्थन	
• संचालन समिति का 298वां सत्र	
• यूरोपीय संघ द्वारा सभी के लिए उत्कृष्ट श्रम को प्रोत्साहन देने के निर्णय का आइएलओ द्वारा स्वागत	
• श्रम तथा रोजगार के मुद्दों को सुलझाने में असियान तथा आइएलओ द्वारा एक-दूसरे को सहयोग	
• श्रम तथा रोजगार कानूनों की स्थितियों के आंकड़े	
महाद्वीपों के इर्द-गिर्द	31
नये प्रकाशन	34

1919 में गठित, अंतर्राष्ट्रीय श्रम संगठन (आइएलओ) अपने 175 सदस्य देशों की सरकारों, नियोक्ताओं और श्रमिकों को एक मंच पर लाता है ताकि विश्व भर में जीवन और कार्य की परिस्थितियों तथा संरक्षण में सुधार के लिए एक समान कार्रवाई की जा सके। जेनेवा में स्थित अंतर्राष्ट्रीय श्रम कार्यालय, संगठन का स्थाई सचिवालय है।

छल-कपट तथा असुरक्षा : श्रम की दुनिया में भेदभाव तथा



© . 01tt @vkb, yvks

*श्रम की दुनिया में समानता: चुनौतियों से मुकाबला - कार्यस्थल पर मौलिक सिद्धांत और अधिकारों पर आइएलओ वैश्विक रिपोर्ट, सत्र 2007, 96वां अंतरराष्ट्रीय श्रम सम्मेलन, अंतरराष्ट्रीय श्रम कार्यालय, जेनेवा।

यह रिपोर्ट आइएलओ की इंटरनेट साइट

(www.ilo.org/declaration) पर भी देखी जा सकती है - आइएस्वीएन् 978-92-2-118130-9 आइएसएसएन् 0074-6681

कार्यस्थल पर भेदभाव में संघर्ष में महत्वपूर्ण उपलब्धियों के बावजूद समाज की मुख्यधारा में शामिल लोगों और भेदभाव से जूझते लोगों के बीच असमानता ढिठाई से कायम है और विश्वभर में लाखों लोग इससे लगातार पीड़ित हैं। आइएलओ की नयी रिपोर्ट - कार्य में समानता : चुनौतियों से मुकाबला - इस विषय पर अब तक सबसे व्यापक अध्ययन है। रिपोर्ट न केवल कार्य में समानता सुनिश्चित करने के प्रयासों अपितु इस छलकपटपूर्ण व्यवहार को समाप्त करने हेतु क्या कुछ करना बाकी है, पर भी प्रकाश डालती है। रिपोर्ट यह भी बताती है कि अधिक विविध एवं अधिक समानतापरक कार्यस्थलों की स्थापना में पारंपरिक तथा नई नीतियां कितनी प्रभावशाली रही हैं।

जेनेवा - भेदभाव पर आइएलओ की पिछली वैश्विक रिपोर्ट चार साल पहले आयी थी। तब से लेकर अब तक कार्यस्थल पर समानता हेतु संघर्ष की उपलब्धियों और असफलताओं का मिश्रित लेखा-जोखा आइएलओ की नयी रिपोर्ट में दिया गया है।

सकारात्मक तथ्य है कि आइएलओ सदस्य देशों के प्रयासों के

फलस्वरूप भेदभाव काफी कम हुआ है। वर्ष 2006 के अंत तक दस में से नौ सदस्य देशों ने भेदभाव पर दो समझौतों का अनुमोदन कर दिया था - समान वेतन-भत्ता समझौता, 1951 (संख्या 100) तथा भेदभाव (रोजगार तथा व्यवसाय) समझौता, 1958 (संख्या 111) - और इस प्रकार भेदभाव विरोधी कानून तथा नीतियां बनाने हेतु वचनबद्ध हैं।

नई पहलों - जैसे एचआइवी/एड्स पर आइएलओ की आचार संहिता - ने श्रम के विश्व में एड्स के प्रति सार्वजनिक तथा निजी प्रतिक्रिया में क्रांति ला दी है। अधिक से अधिक देश कार्यस्थलों पर भेदभाव से निपटने के लिए विशिष्ट संस्थान बना रहे हैं।

तथापि, समानता तथा असमानता के बीच अभी भी बहुत असंतुलन की स्थिति है। कानून प्रवर्तन कमजोर है। और कई देशों में भेदभाव से निपटने के लिए बनाये गये कार्यक्रमों में स्टाफ एवं धन, दोनों की कमी है। जबकि औपचारिक अर्थव्यवस्था में भेदभाव-विरोधी प्रयास तीव्र हो रहे हैं, विकसित होती अनौपचारिक अर्थव्यवस्था में करोड़ों लोग ऐसी नीतियों की अपेक्षा करते हैं, जो उन्हें कार्यस्थल पर समानता से वंचित रखने वाली बाधाओं को दूर करें।

असुरक्षा का नया चेहरा

भेदभाव का प्राचीन रूप - नस्ल, लिंग, जाति, राष्ट्रीयता इत्यादि के आधार पर भेदभाव, छोटों और बड़ों के साथ असमान व्यवहार, विकलांगता, एचआईवी/एड्स प्रभावित व्यक्तियों और भिन्न लैंगिक रुचि वाले व्यक्तियों के विरुद्ध भेदभाव - कुछ समाजों तथा संस्कृतियों में अत्यधिक फैले हुए हैं। इसी बीच, भेदभाव के नये रूप भी विकसित हो रहे हैं, विशेषकर उन व्यक्तियों के विरुद्ध जिनमें कुछ रोगों के शिकार होने की आनुवांशिक प्रवृत्ति होती है या वे जिनकी जीवन शैली अस्वास्थ्यकर समझी जाती है, जैसे धूम्रपान, चाहे वह कार्यस्थल से दूर भी क्यों न हो।

वैश्विक रिपोर्ट का मुख्य संदेश यह है कि श्रम में भेदभाव से निपटने के लिए एक अधिक समान समाज का निर्माण ही विकास नीतियों का मुख्य लक्ष्य होना चाहिए। इस दिशा में प्रगति हेतु साधनों में से एक है सभी महिलाओं और पुरुषों को, उनके धर्म, नस्ल, अशक्तता, आयु अथवा लैंगिक अभिपूरवता के आधार पर भेदभाव न करके उत्कृष्ट श्रम के समान अवसर उपलब्ध कराना।

कुछ लोगों के लिए भेदभाव का अर्थ है कोई मनचाही विशेष नौकरी उन्हें न मिलना, जिसके वे योग्य हैं, जबकि दूसरों के लिए इसका अर्थ है किसी भी तरह का रोजगार न प्राप्त होना। इस तरह का आर्थिक भेदभाव प्रतिकूल सामाजिक तथा आर्थिक स्थिति को जन्म देता है, जिससे राजनीतिक तथा आर्थिक स्तर पर उथल-पुथल मच जाती है, और यह निवेश तथा आर्थिक विकास को बाधित करती है।

रिपोर्ट के अनुसार समानता में इन रुकावटों के कारण आज की वैश्विक अर्थव्यवस्था में समाज अपनी क्षमता पूरी तरह विकसित नहीं कर पाता।

आइएलओ के महानिदेशक हुआन सोमाविया, जिन्होंने मई में 96वें अंतरराष्ट्रीय श्रम सम्मेलन के दौरान अपनी रिपोर्ट पेश की थी, के अनुसार, 'कार्यस्थल पर भेदभाव मानव अधिकारों का उल्लंघन है, जो मानव प्रतिभा को नष्ट कर देती है, जिससे उत्पादकता और आर्थिक विकास प्रभावित होते हैं। 'भेदभाव सामाजिक-आर्थिक असमानता पैदा करता है, जिससे सामाजिक-सांस्कृतिक एकात्मकता नष्ट होती है और निर्धनता उन्मूलन में खलल पड़ता है।'

यह रिपोर्ट आइएलओ के केंद्रीय श्रम मुद्दों पर अध्ययनों की वार्षिक श्रृंखला का एक भाग है और अंतरराष्ट्रीय श्रम सम्मेलन, 1998, में की गयी मौलिक सिद्धांतों तथा कार्यस्थल में अधिकारों पर व घोषणा के तहत तैयार की गयी थी। घोषणा में चार मौलिक

सिद्धांतों पर ध्यान केंद्रित किया गया है : संगठन की आजादी, बाल मजदूरी का ख़ात्मा, जबरन श्रम तथा भेदभाव का उन्मूलन।

अदृश्य छल

जिस प्रकार कार्यस्थल चलाये जाते हैं, उसमें भेदभाव सन्निहित है और इस भेदभाव की जड़ें प्रचलित सांस्कृतिक और सामाजिक मूल्यों में होती हैं।

भेदभाव औपचारिक तथा अनौपचारिक

हाल ही में एक नये भेदभाव ने जन्म लिया है, जिसके अंतर्गत कार्यस्थलों में भेदभाव अधिक खुले रूपों में होता है चूंकि ये कार्यस्थल श्रम-संबंधी कानूनों और उनके कार्यान्वयन तंत्रों के सुरक्षा दायरे के बाहर होते हैं।

ऐसे व्यक्तियों को, 'जिनमें कुछ रोगों के शिकार होने की आनुवांशिक प्रवृत्ति होती है या वे जिनकी जीवन शैली अस्वास्थ्यकर समझी जाती है', दंडित किया जाता है। आनुवांशिकी तथा इससे संबंधित तकनीकों में तेज़ी से हो रहे विकास ने किसी व्यक्ति के आनुवांशिकी स्तर की जानकारी प्राप्त करना आसान कर दिया है।

रिपोर्ट के अनुसार आनुवांशिक परीक्षण की कार्यस्थल पर महत्वपूर्ण भूमिका हो सकती है। यदि अमुक व्यक्ति में किसी रोग के भाविष्य में शिकार होने की आनुवांशिक प्रवृत्ति पायी जाती है तो नियोक्ता उसके प्रति भेदभावपूर्ण रवैया अख्तियार कर सकता है। कार्यस्थल पर आनुवांशिकी भेदभाव सिद्ध हो चुका है और विश्वभर में कई न्यायालयों ने उसके विरुद्ध फैसला सुनाया है।

रिपोर्ट का एक अन्य मुख्य मुद्दा है रोजगार व वेतनमानों में





©, e. 0111@vkb, yvks



लगातार चल रही लैंगिक असमानताओं और पारिवारिक जिम्मेदारियों के चलते कार्य में लिंग-आधारित पृथक्करण से जूझने के लिए समाकलित नीतियों की आवश्यकता। विश्व के करीब-करीब सब देशों में श्रमिक बल एवं वैतनिक रोज़गार में महिलाओं की भागीदारी दर में निरंतर वृद्धि हुई है, लेकिन बेरोज़गारी में लैंगिक अंतर हटाने में बहुत सफलता नहीं मिली है।

हालांकि श्रम में वैश्विक लैंगिक अंतराल 3.5 प्रतिशत कम हुआ है, शिक्षा में असाधारण प्रगति के बावजूद सब जगह महिलाओं को पुरुषों से कम वेतन दिया जाता है।

हम क्या कर सकते हैं?

भेदभाव से जूझने तथा आइएलओ के प्रस्तावित कार्य योजना के लक्ष्यों की प्राप्ति के लिए वैश्विक रिपोर्ट में कई क्रमबद्ध सुझाव दिये गये हैं। इनमें शामिल हैं अधिक समेकित एवं समन्वित वैश्विक कार्यवाही द्वारा लैंगिक समानता को प्रोत्साहित करना, विभिन्न समुदायों की विशेष आवश्यकताओं को ध्यान में रखते हुए भेदभाव-निरोधन एवं समानता को आइएलओ के उत्कृष्ट श्रम राष्ट्रीय कार्यक्रमों के मुख्य अंगों में सम्मिलित करना, अधिक उत्तम क़ानून बनाना और उनका अधिक प्रभावी कार्यान्वयन सुनिश्चित करना, अनियमित पहलें करना, जैसे सरकारी खरीद तथा ऋण एवं निवेश नीतियां, सामूहिक सौदा समझौतों तथा व्यवहार संहिताओं द्वारा श्रमिकों एवं नियोजकों को कार्यस्थलों पर समानता को यथार्थ बनाने में सहायता।

कार्यस्थल पर समानता के लिए रिपोर्ट द्वारा प्रस्तावित एक सुझाव है भेदभाव-विरोधी नीतिगत उपायों - जैसे व्यापक क़ानून, प्रभावकारी प्रवर्तन क्रियाविधि तथा यथोचित-धन-प्रदत्त विशेष संस्थाएं - को अन्य नीति यंत्रों - जैसे सक्रिय श्रम बाज़ार नीतियां तथा सार्वजनिक विपणन नीतियां, जिनके आधार - भेदभाव विरोध तथा समानता हैं - के अनुपूरक बनाना।

सक्रिय श्रम बाज़ार नीतियों में नौकरी की तलाश, भर्ती तथा नियोजन, प्रशिक्षण, रोज़गारपरक कार्यक्रम तथा विभिन्न सहयोगी सेवाएं सम्मिलित हैं। कई देशों में इनका उपयोग किया जाता है, जिनके विभिन्न परिणाम निकलते हैं। रिपोर्ट में दिये गये सबूतों के अनुसार ऐसी श्रम बाज़ार नीतियां असमानता कम करने में अर्थपूर्ण अवसर उपलब्ध करा सकती हैं।

भेदभाव से जूझने का आइएलओ का एक लंबा इतिहास है। दो वैश्विक समझौतों - (संख्या 100 तथा 111) का पर्यवेक्षण एवं प्रवर्तन, सरकारों को समर्थकारी नियामक ढांचे तैयार करने हेतु सहायता और श्रमिक तथा नियोजता संगठनों की क्षमता बढ़ाने से लेकर भेदभाव के कारण और अविर्भाव पर व्यापक शोधकार्य तक जाता है। रिपोर्ट इस बात पर बल देती है कि क्षेत्रीय आर्थिक एकीकरण तथा मुक्त व्यापार समझौतों में मौलिक सिद्धांतों एवं अधिकारों का और अधिक समावेश कार्यस्थल पर भेदभाव को कम करने में महत्वपूर्ण भूमिका निभा सकते हैं।

रिपोर्ट ने संयुक्त राष्ट्र आर्थिक तथा सामाजिक परिषद द्वारा जुलाई 2006 में उत्कृष्ट श्रम के वैश्विक लक्ष्य के अनुमोदन की प्रशंसा की है। इस अनुमोदन के छह महीने बाद यूरोपीयन संघ सहित पूरे विश्व में उत्कृष्ट श्रम को प्रोत्साहन देने हेतु निष्कर्षों का एक समूह अपनाया। इससे कार्यस्थल पर समानता को वैश्विक यथार्थ बनाने के प्रयासों को नई शक्ति मिली है।

उसके अनुसार भेदभाव-विरोधी प्रयास आइएलओ के सभी पुरुषों व महिलाओं के लिए उत्कृष्ट श्रम के लक्ष्य की प्राप्ति हेतु विस्तृत रणनीति के अभिन्न अंग हैं।

अंत में वैश्विक रिपोर्ट ने कई अनुवर्ती श्रृंखलाबद्ध प्रयासों की सिफ़ारिश की है, ताकि श्रम की दुनिया में समान अवसर एक यथार्थ बन सके।



© i.e. Omt@vib.yvk

श्रम में समानता - चुनौतियों से निपटना इस विषय पर द्वितीय वैश्विक रिपोर्ट है। यह श्रम में भेदभाव तथा असमानता को जांचती है तथा देखती है कि इसके उन्मूलन के लिए क्या किया जा सकता है। रिपोर्ट अधिक विविधतापूर्ण एवं अधिक समान कार्यस्थलों की रचना में पारंपरिक तथा नये नीतिगत यंत्रों, जैसे सक्रिय श्रम बाज़ार नीतियां तथा सार्वजनिक खरीद की प्रभावशीलता का आकलन करती है जो कार्यस्थलों पर समानता का अधिकार दिलाए। रिपोर्ट द्वारा नियोजकों तथा श्रमिक संगठनों द्वारा सामूहिक समझौतों में वैतनिक समदृष्टि, मानव संसाधन प्रबंधन नीतियां और निगमिक जिम्मेदारियां जैसे मुद्दों से निपटने के प्रयासों का अवलोकन भी किया गया है। इसके अलावा रिपोर्ट उन युक्तियों पर रोशनी डालती है जो भेदभाव के प्रति अतिसंवेदनशील व्यक्तियों की रोज़गार क्षमता उन्नत कर सकती हैं। निजी तथा सार्वजनिक क्षेत्रों में रोज़गार की संभावनाएं बढ़ा सकती हैं और साथ-ही-साथ श्रम बाज़ार के अधिक कुशल संचालन को प्रोत्साहित कर सकती है।

नयी वैश्विक रिपोर्ट मानती है कि भेदभाव से जूझने के लिए आवश्यक है राष्ट्रीय, क्षेत्रीय तथा वैश्विक प्रतिक्रियाएं और भेदभाव विरुद्ध प्रयास जो आइएलओ के सभी पुरुषों व महिलाओं के लिए उत्कृष्ट श्रम प्रदान करने के लक्ष्य की प्राप्ति हेतु विस्तृत रणनीति के अभिन्न अंग हैं। अंत में वैश्विक रिपोर्ट ने कई अनुवर्ती श्रृंखलाबद्ध प्रयासों की सिफारिश की है, ताकि श्रम की दुनिया में समान अवसर एक यथार्थ बन सके।



© i.e. Omt@vib.yvk

आइएलओ समझौते

भेदभाव से जूझने तथा कार्यस्थल पर समान व्यवहार एवं अवसर प्रोत्साहित करने हेतु राजनीतिक वचनबद्धता व्यापक है। जैसा कि इस क्षेत्र में दो मुख्य आइएलओ समझौतों के लगभग सार्वभौमिक अनुसमर्थन से ज़ाहिर है। ये समझौते हैं - समान पारिश्रमिक समझौता, 1951 (संख्या 100), तथा भेदभाव (रोज़गार तथा व्यावसायिक) समझौता, 1958 (संख्या 111) केवल कुछ ही सदस्य देशों ने इनका अनुसमर्थन अभी तक नहीं किया है।

इन अनुसमर्थनों एवं अन्य आइएलओ समझौतों के अनुसमर्थनों की नवीनतम सूची के लिए कृपया देखें <http://www.ilo.org/public/english/standards/norm/index.htm>

भेदभाव से जूझने के लिए श्रृंखलाबद्ध सिफारिशें

- अधिक समेकित तथा बेहतर समन्वित वैश्विक कार्रवाई के ज़रिये लिंग समानता को प्रोत्साहन देना;
- विभिन्न समुदायों की विशेष आवश्यकताओं को ध्यान में रखते हुए भेदभाव निरोधन तथा समानता को आइएलओ के उत्कृष्ट श्रम राष्ट्रीय कार्यक्रमों की मुख्यधारा में लाना;
- बेहतर कानून बनाना तथा उन्हें बेहतर तरीके से लागू करना;
- अधिक प्रभावशाली अनियमबद्ध पहलें जैसे सरकारी खरीद तथा ऋण एवं निवेश नीतियां;
- श्रमिकों तथा नियोजकों को सामूहिक सौदा समझौतों तथा आचार-संहिताओं के ज़रिये कार्यस्थल पर समानता को यथार्थ बनाने में मदद करना।

मुख्य बिंदु

- भेदभाव, जिसकी जड़ें समाज के मूल्यों तथा मानकों में हैं, से जूझने और उसके उन्मूलन की ज़रूरत है;
- भेदभाव की कोई एक परिभाषा नहीं है, न ही इसके दुष्प्रभावों को मापने का कोई एक पैमाना;
- कार्य में भेदभाव केवल कानून द्वारा ही कम नहीं हुआ है;
- श्रम में समानता के लिए आवश्यक है प्रभावशील श्रम बाज़ार और भेदभाव-विरोधी नीतियां;
- भेदभाव को कम करने के लिए आवश्यक है सहायक आर्थिक तथा व्यापार नीतियां
- लैंगिक भेदभाव सबसे अधिक संख्या में प्रभावित करता है

परिभाषाएं

भेदभाव क्या है? रोज़गार में भेदभाव का अर्थ है ऐसे संलक्षणों के आधार पर जिनका उनकी योग्यता तथा कार्य की आवश्यकताओं से कोई संबंध नहीं है, लोगों से भिन्न-भिन्न व्यवहार करना। इन संलक्षणों में सम्मिलित हैं नस्ल, धर्म, जाति, लिंग, सामाजिक उद्भव तथा राजनीतिक विचार। कार्य में भेदभाव मानव अधिकारों का उल्लंघन है, जिसके परिणामस्वरूप कई मानव प्रतिभाएं नष्ट हो जाती हैं, और उत्पादन और आर्थिक विकास पर प्रतिकूल प्रभाव पड़ता है। इसके अलावा सामाजिक-आर्थिक असमानता बढ़ती है, जिस कारण सामाजिक सौहार्द्रता तथा एकात्मकता का वातावरण नष्ट होता है। इससे निर्धनता उन्मूलन में भी रुकावटें आती हैं।

किन परिस्थितियों में विभिन्न व्यवहार भेदभावपूर्ण नहीं होते? उत्पादन के विभिन्न स्तरों पर आधारित विभिन्न व्यवहार एवं पारिश्रमिक भेदभाव पूर्ण नहीं होते। कुछ श्रमिक और कुछ व्यवसाय दूसरों के मुकाबले अधिक उत्पादक होते हैं, जो भिन्न कौशल, शैक्षिक योग्यता और सक्षमता को दर्शाते हैं। इससे कार्य के दौरान भिन्न-भिन्न लाभ होते हैं - यह उचित और फलोत्पादक भी है। व्यक्तिगत योग्यता जैसे प्रतिभा, ज्ञान तथा कौशल, पर आधारित विभिन्न व्यवहार भेदभावपूर्ण नहीं होते। कुछ व्यक्तियों की विशेष आवश्यकताओं के मद्देनज़र उनके साथ भिन्न व्यवहार भेदभाव नहीं है - बशर्ते उन्हें समान अवसर मिलें। यह अकसर सकारात्मक क्रिया मानी जाती है।

देशज महिलाएं अनेक बाधाओं पर हावी



© ONLY: U. VORER/ALAMY/REUTERS

श्रम की दुनिया में संसार भर के देशज लोग भेदभाव के शिकार हैं, लेकिन देशज महिलाओं पर लैंगिक तथा नस्लीय आधार पर दुहरी मार पड़ती है। आइएलओ जेंडर ब्यूरो तथा इंडिस्को की जेस्सी फ्रेडलुंड ने इस समस्या का अवलोकन किया और बांग्लादेश की कुछ सफल कहानियां निकालीं।

जेनेवा - देशज संस्कृतियों में वेइंतहा विभिन्नता के बावजूद देशज लोगों को जिन चुनौतियों का सामना करना पड़ता है, वे करीब-करीब एक जैसी ही होती हैं। सभी महाद्वीपों में कुछ मुद्दे उभरकर अग्रभूमि में आते हैं।

- नस्ल के आधार पर भेदभाव झेलने के अलावा, देशज समुदाय के सदस्य भाषायी अल्पसंख्यक समुदाय के होने के कारण भी शिक्षा, रोजगार और रोजमर्रा ज़िंदगी में भेदभाव के शिकार होते हैं।
- नवागंतुकों ने देशज लोगों की बहुत सी ज़मीन हड़प ली है और वे उस पर बस गये हैं। देशज लोग क़ानूनी सुरक्षा के अभाव में उस ज़मीन का, जिस पर वे प्राचीन समय से बसे थे, पुनःग्रहण नहीं कर सकते।
- देशज समुदाय आमतौर पर दूर-दराज पड़े, ग्रामीण इलाकों में रहते हैं, जहां वे मौलिक ढांचागत सुविधाओं और बड़े बाज़ारों तक पहुंच से महरूम होते हैं।

- देशज समुदायों ने पर्यावरण सुरक्षा में भी ऐतिहासिक दृष्टि से विशेष योगदान दिया है। देशज लोग पारंपरिक तौर से जीविका के लिए पेड़-पौधों, जानवरों तथा एक अतिसंवेदनशील पारिस्थितिकीय प्रणाली के अन्य अवयवों पर निर्भर रहते हैं। उनकी अर्थव्यवस्था पर पर्यावरणीय असंतुलन का बहुत घातक असर पड़ता है।
- भूमि सुधार और संपत्ति कानून खानाबदोश देशज समूहों की गतिविधियों पर बाधक सिद्ध हुए हैं। परिणामस्वरूप उनके पारंपरिक व्यवसाय अति संकुचित एवं अलाभप्रद हो गये हैं। कहीं-कहीं बहुसंख्यक होने के बावजूद देशज तथा जनजातीय लोग हमेशा हाशिए पर रहते हैं, राष्ट्रीय तथा स्थानीय सरकारों में उनकी भूमिका नगण्य होती है वे हमेशा हाशिए में ही रहते हैं और नीति-निर्माताओं द्वारा उनके हितों तथा आवश्यकताओं की अनदेखी की जाती है।
- वर्षों से चल रहे भेदभाव के कारण कई देशज समुदाय गरीबी में डूबे हुए हैं, जिसने उनके सशक्तिकरण तथा स्थिति में सुधार के अवसरों को और भी कम कर दिया है।
- नस्लीय और लैंगिक पहचान के प्रतिच्छेदन का अर्थ देशज महिलाओं द्वारा अनेक प्रकार के भेदभाव का सामना करना। बहुधा सभी स्तरों पर निर्णय-प्रक्रिया में भागीदारी से वंचित, देशज महिलाएं विश्व के सबसे दयनीय लोगों में शामिल हैं।

देशज समाजों में भी जहां महिलाएं प्राचीन काल से सशक्त थीं। विगत कुछ दशकों में आर्थिक और राजनीतिक ढांचे में आये बदलावों ने महिलाओं की आर्थिक स्वतंत्रता के अवसर क्षीण कर दिये हैं। पारंपरिक उद्योगों के नष्ट होने से उत्पन्न तकलीफ बहुधा महिलाओं को ही झेलनी पड़ती हैं। रोजगार के अवसर तथा सामाजिक सुरक्षा दोनों उनसे छिन जाते हैं। देशज महिलाओं को आमतौर पर उनके अनुपात से कहीं अधिक मृत्युदर, नीची साक्षरता दर और ऊंचे निर्धनता स्तर का सामना करना पड़ता है।

बांग्लादेश की तीन महिलाएं

देशज तथा आदिवासी लोग बांग्लादेश की जनसंख्या का केवल एक प्रतिशत हैं, नस्लीय बहुसंख्यक, बंगाली, 98 प्रतिशत। गरीबी में बदहाल देश में देशज लोग बहुधा गरीबी रेखा में सबसे गरीब हैं। उन्हें शिक्षा, रोजगार और मानव अधिकारों में भेदभाव का सामना करना पड़ता है। चटगॉन्ग पहाड़ी क्षेत्र में दशकों तक देशज-नेतृत्व में विद्रोहियों और सरकारी सुरक्षा बलों के बीच चली झड़पों के कारण सामाजिक तनाव बढ़ गया था, और देशज समुदाय के लोगों के मानव तथा नागरिक अधिकारों का गंभीर उल्लंघन हुआ है। लगभग दस वर्ष पहले किये गये शांति समझौते के बावजूद आज भी उस अन्याय का प्रभाव नजर आता है।

हालांकि महिलाओं ने देश के विकास प्रयासों में अहम भूमिका

निभाई है, समाज के अधिकांश भाग द्वारा महिलाओं का घर से बाहर जाकर काम करने के विचार को पूरी तरह से अपनाना अभी बाकी है। देशज महिलाओं को आमतौर पर बहुत ही कम वित्तीय सुरक्षा प्राप्त है, वे परिवार के परुष सदस्यों पर निर्भर हैं। लेकिन तब क्या होगा जब वह सुरक्षा कवच टूट जायेगा?

पूर्वी बांग्लादेश में मणिपुरी देशज समूह की सुजाता बेगम खुकूमोनी, मुस्लिम हैं, वे केवल नौ वर्ष की थीं, उनके चावल विक्रेता पिता के चावल से भरे दो ट्रक दुर्घटनाग्रस्त हो जाने के कारण परिवार कर्जों के बोझ तले आ गया। सात साल बाद खुकू के भाई को एक गंभीर चोट आयी और वह विक्रिप्त हो गया। खुकू के पिता अवसाद से घिर गये। अब अपने घर और छोटे भाई-बहनों की ज़िम्मेदारी खुकू के कंधों पर आ गयी।

15 वर्ष की खुकू उरीलाई महिला समिति, एक ऐसा स्वयंसेवी समूह जैसे आइएलओ की परियोजना रोजगार तथा स्वास्थ्य द्वारा महिला सशक्तिकरण (डब्ल्यूईईएच सहायताप्राप्त) से जुड़ गयीं। व्यापार, हस्तकला विकास और कृषि में प्रशिक्षण प्राप्त करने के बाद उन्होंने टमाटर की खेती और बुनाई के लिए छोटे-छोटे ऋण लेने का फैसला किया। इन दो कामों के ज़रिये वे अपने परिवार की मुख्य पालनहारा बन गयीं। अब 20 वर्ष की आयु में वे स्वयं को और अपने भाई-बहनों को संभालती हैं तथा अपने परिवार की बचत तथा वित्तीय मामलों की देखरेख करती हैं। उनकी योजना आइएलओ- डब्ल्यूईईएच और अपनी समिति की अतिरिक्त सहायता से अपने व्यापार को और अधिक मज़बूत बनाने की है।

छह वर्ष पहले, पूर्वी बांग्लादेश के जंगलों में रहने वाली युवा देशज खसिया स्त्री जूली मार्टेल्सन के पति की अचानक मृत्यु हो गयी। वह पान के पत्ते उगाता था। तीन बच्चों की विधवा मां जूली अब बेसहारा हो गयी थी। क्षेत्र के अन्य खसिया लोगों की तरह जूली और उसके पति की अपनी कोई ज़मीन नहीं थी। इन देशज लोगों को ज़मीन सरकार से लीज़ पर लेनी पड़ती थी, हालांकि उसका इस्तेमाल वे लोग पीढ़ियों से करते आ रहे हैं। कई देशज समुदायों की तरह, अधिकांश खसिया लोगों के नाम कोई भूमि नहीं है; पारंपरिक तौर पर भूमि समुदाय की साझा संपत्ति समझी जाती है, लेकिन बहुधा इस प्रथा को आधिकारिक मान्यता नहीं मिलती। भूमि स्वामित्व प्रमाणपत्र ऋण के लिए आवश्यक होता है और बिना इन प्रमाणपत्र के अधिकांश खसिया किसानों - विशेषकर महिलाओं - के ऋण प्राप्ति के अवसर नहीं के बराबर हैं। पति की मौत से पहले ही जूली यह समझ चुकी थी कि ऋण से ही उनके जीवन-स्तर में सुधार हो सकता है। वह अपने समुदाय के महिला ऋण समूह में शामिल हो गयी, जहां से उसे इतना ऋण मिला कि वह पान की फसल जारी रखने हेतु कई श्रमिक लगा सकी। खेत में स्थानीय मज़दूरों को लगाकर उसने अपना ध्यान कटाई के बाद की प्रक्रिया पर दिया और पत्ते विक्रेताओं को बेचने का पूरा जिम्मा अपने ऊपर ले लिया।





© iStockphoto.com

>> कुछ समय बाद जूली ने दूसरा विवाह कर लिया और आज वह अपने दूसरे पति के साथ पान उत्पादन में लगी हुई है। वह अभी भी पत्ते बेचती है और खसिया के मातृसत्तात्मक समाज के अनुसार परिवार की धन-संपत्ति को अपने नियंत्रण में रखे हुए है। आइएलओ द्वारा प्रायोजित परियोजना उत्कृष्ट श्रम द्वारा महिला सशक्तिकरण (डब्ल्यूईडी) द्वारा इसने अपने मुनाफे को बढ़ाया और अधिक ऋण लेकर अपने व्यापार को विस्तृत किया है। जूली की कड़ी मेहनत और व्यापार की अच्छी समझ ने परिवार का जीवन ही बदल दिया। अपने बच्चों को वह स्कूल भेज सकती है और उनका भविष्य उज्ज्वल दिखाई पड़ रहा है।

सनोई सिन्हा 54-वर्षीया हिंदू महिला हैं, खूकू की तरह ही वे देशज मणिपुरी लोगों में से एक हैं। करीब 43 वर्ष की आयु तक वे पहले अपने पिता और पति की सुरक्षा में रहीं। लेकिन 1994 में उनके पति को ल्यूकेमिया (श्वेतरक्तता) का रोगी करार दिया गया और उसके इलाज में पूरा परिवार भारी ऋण के तले दब गया। भरसक प्रयत्न के बावजूद अगले साल वह चल बसा, अपने पीछे सनोई और दो अविवाहित बेटियां छोड़कर उनकी सारी संपत्ति एक घर और छोटा सा बगीचा ही थी।

सनोई ने अपने पति की मौत से कई वर्ष पहले ही एक महिला ऋण और स्वयंसेवी समूह की सदस्यता ले ली थी और एक गैर सरकारी संगठन की मदद से तथा आइएलओ द्वारा प्रायोजित प्रशिक्षण कार्यक्रम से वे बुनाई व्यापार आरंभ करने में

सक्षम हो गयीं। पहले ही कई वर्षों तक समय काटने के लिए बुनाई करके उन्होंने इस काम में दक्षता हासिल कर ली थी। उपकरणों तथा आवश्यक सामान खरीदने के लिए उन्होंने एक बड़ी मात्रा में ऋण लिया और कई पारंपरिक तथा गैर पारंपरिक वस्तुओं का निर्माण आरंभ कर दिया। इन वस्तुओं के विक्रय से प्राप्त आमदनी और नये ऋण से उन्होंने अपने करघों के लिए कार्यशाला बनवायी। आज वे लगभग सारा ऋण चुका चुकी हैं और उन्हें विश्वास है कि एक नये करघे के लिए उन्हें आगे भी वित्तीय सहायता मिलेगी। हालांकि उन्हें अपने और अपनी बच्चियों के निर्वाह के लिए अभी भी कठिन परिश्रम करना है, उन्हें भविष्य में बड़ी आशाएं हैं। वे उज्ज्वल भविष्य के प्रति आश्वस्त हैं।

बदलाव का समय

खूकू, जूली और सनोई को देशज महिलाओं की भूमिका निभाने में ही शक्ति मिली। ये तीनों ही उन समाजों से आयी हैं, जहां महिलाओं और पुरुषों के बीच संबंध पारंपरिक रूप से मुख्यधारा के बांग्लादेशी समाज के मुकाबले लचीले हैं। खूकू ने आइएलओ को बताया कि मणिपुरी होने के नाते वह घर से बाहर निकलकर काम ढूंढने के लिए आज़ाद थी, जबकि बंगाली मुस्लिम परिवारों में लड़कियों पर अकसर इस मामले में बंदिश होती है। जूली कहती है कि खसिया, जो कि दो मातृसत्तात्मक समाजों में से एक है, की सदस्या होने के नाते वह पारिवारिक धन-संपत्ति पर अधिक नियंत्रण रख सकी। खासिया समाज में महिलाएं ही धन-संपत्ति पर नियंत्रण रखती हैं।

खूकू, जूली और सनोई ने पारंपरिक देशज उद्योगों का अपना ज्ञान अपने व्यापार को आरंभ करने में लगाया। खूकू जब पांच साल की थी, तभी से उसने पारंपरिक मणिपुरी बुनाई सीखनी आरंभ कर दी थी। सनोई का बुनाई व्यापार भी इसी ज्ञान पर आधारित है। पीढ़ियों से मणिपुरी महिलाएं बुनाई का कार्य करती आ रही हैं। पान के पत्तों की फसल उगाने में जूली ने अपने समुदाय के अनुभव को सीखा और पारंपरिक जीविका साधन को एक सफल तथा बढ़ते हुए व्यापार का आधार बताया।

इन महिलाओं की तरह बांग्लादेश तथा विश्वभर में हज़ारों देशज महिलाओं ने ग़रीबी तथा भेदभाव से जूझने के लिए कमर कस ली है। पारंपरिक ज्ञान तथा मूल्यों के साथ सरकारों, गैर सरकारी संगठनों तथा आइएलओ जैसी संस्थाओं से मिली आर्थिक सहायता ने देशज महिलाओं को उनकी, उनके परिवार तथा उनके समुदाय की बेहदरी का अद्भुत अवसर दिया है।

ये तथा इस तरह के कई अन्य देशज लोगों के बहुधा अंधकारमय निराशाजनक जीवन में आशा जगाती हैं। बांग्लादेश में आइएलओ-डब्ल्यूईडीएच परियोजना अन्य सहयोगी गैर सरकारी संगठनों तथा देशज महिलाओं के साथ मिलकर ग़रीबी तथा अन्याय के खिलाफ लड़ रही है।

परियोजना ने देशज महिलाओं तथा पुरुषों को उत्पाद-कौशल एवं व्यापार-प्रबंधन में प्रशिक्षण तथा महिलाओं और श्रमिकों के अधिकारों के बारे में जानकारी दी है।

इन संगठनों एवं संस्थाओं ने परिवारों को लघु-बीमा प्रदान कराने में सहायता दी है, और लघु ऋण समूहों की स्थापना में सहयोग दिया है, और इस प्रकार महिलाओं तथा पुरुषों द्वारा लंबे समय से चली आ रही परंपराओं और आधुनिक ज्ञान के सम्मिश्रण से नये उद्योगों की स्थापना में मदद की है।

बांग्लादेश में कार्यरत परियोजना आइएलओ तथा सहयोगी गैर सरकारी संगठनों द्वारा विगत कुछ वर्षों से चलाई जा रही कई परियोजनाओं में से केवल एक है।

मध्य अमेरिका में हाल में एक आइएलओ परियोजना द्वारा देशज महिलाओं को पर्यटन व्यवसाय आरंभ करने हेतु शिक्षा तथा प्रशिक्षण दिया गया है।

एक अन्य आइएलओ परियोजना ने फिलीपीन्ज़ में शहरी देशज महिलाओं को बुनाई व्यवसाय के विस्तार में मदद दी है।

कैमरूनियन महिलाओं ने उद्यान कृषि व्यवसाय एवं हस्तकला उद्योग शुरू करने तथा स्टोर्स खोलने में आइएलओ परियोजना की मदद ली है।

भारत में आइएलओ ने देशज महिलाओं को बचत तथा ऋण सहकारी स्थापित करने में और उद्यमिता में सहयोग दिया है। यहां केवल कुछ ही उदाहरण दिये गये हैं। देशज परिवार अक्सर महिला-केंद्रित होते हैं। महिलाओं का सशक्तिकरण उनके परिवारों और समुदायों के कल्याण हेतु आवश्यक है।

देशज महिलाओं की ओर ध्यान जाने से उनके साथ-साथ उनके समुदाय का भी उत्थान हो रहा है। देशज परिवारों में अक्सर महिलाएं धुरी मानी जाती हैं। उनके सशक्तिकरण से ही उनके परिवारों का उद्धार हो सकता है। देशज समुदायों की महिलाओं में पारंपरिक ज्ञान का अथाह भंडार होता है। इसके अलावा सभी संस्कृतियों में बच्चों की पूरी ज़िम्मेदारी उन्हीं पर होती है; वे बच्चों की प्रथम तथा महत्वपूर्ण शिक्षिकाएं होती हैं। महिलाओं को दिया जाने वाला ज्ञान पीढ़ियों को हस्तांतरित हो सकता है, जिससे उनके बच्चों तथा नाते-पोतियों के लिए अवसर बढ़ सकते हैं।

आइएलओ तथा देशज लोग

आ इएलओ देशज लोगों की आवश्यकताओं तथा अधिकारों को समझते हुए बहुत लंबे समय से उन्हें सहयोग देने में अग्रणी रहा है। संगठन का इस क्षेत्र में योगदान का इतिहास 1920 से भी पहले का है, जब उसने 'देसी' श्रमिकों के शोषण के खिलाफ आवाज़ उठाई। 1950 के बाद से आइएलओ ने स्पष्ट तौर पर देशज श्रमिकों के हितों की सुरक्षा हेतु संघर्ष आरंभ किया और वर्ष 1957 में देशज तथा आदिवासी जनसंख्या समझौते को (107) अपनाया, जो इस प्रकार की पहली अंतरराष्ट्रीय संधि थी।

अगले तीन दशकों में विश्व भर के देशज लोगों ने अपनी आवाज़ को अंतरराष्ट्रीय स्तर तक पहुंचाने के लिए इकट्ठे होना आरंभ कर दिया है। 1970 के दौरान संयुक्त राष्ट्र तथा सहयोगी संगठनों द्वारा देशज लोगों के प्रति अपने बर्ताव का पुनरीक्षण किया, जवाब में 1989 में आइएलओ द्वारा एक नया देशज तथा जनजातीय लोगों पर समझौता (न.169) अपनाया गया। इस समझौते के दो मुख्य उद्देश्य थे - देशज लोगों को उत्कृष्ट श्रम के लिए अवसर उपलब्ध कराना और उनकी अद्वितीय संस्कृति को सुरक्षा प्रदान करना।

आइएलओ देशज लोगों के लिए दो तरह से कार्य करता है। देशज जनजातीय लोगों पर आइएलओ नीति को उन्नत करने हेतु परियोजना (पीआरओ 169) समझौता न. 169 घोषित किये गये सिद्धांतों को सरकारी व्यवहार में समेकित करने के लिए नीतिगत स्तर पर कार्य करती है। इसके अतिरिक्त पी आर ओ 169

विभिन्न देशज समुदायों में परस्पर संवाद को बढ़ावा देती है और समझौता 169 के प्रति समझ और चेतना के स्तर का विकास करती है। परियोजना के अंतर्गत सभी संबंधित पक्षों की राष्ट्रीय, क्षेत्रीय तथा अंतरराष्ट्रीय स्तर पर सामर्थ्य-निर्माण हेतु कई पहलों की जाती हैं।

वर्ष 2006 में, पीआरओ 169 बांग्लादेश, बोलिविया, बुर्किना, फ्रांसो, बुर्डी, कंबोडिया, कैमरून, कॉन्गो, ग्वाटेमाला, हॉन्डुरास, भारत, कीनिया, मोरक्को, नेपाल, पाकिस्तान, पेरू, फिलिपीन्ज़ तथा रूसी गणराज्य में विशेषकर सक्रिय थी। यह आइएलओ परियोजना अफ्रीकी मानव तथा जन अधिकार आयोग द्वारा अफ्रीका में देशज तथा आदिवासी लोगों की सुरक्षा हेतु कानूनों के विश्लेषण में सहायता करती है। विभिन्न देशज समुदायों की संस्कृतियों, अपेक्षाओं एवं आवश्यकताओं के अनुरूप आर्थिक विकास तथा उत्कृष्ट श्रम पर पहलों द्वारा आइएलओ-इंडिस्को कार्यक्रम पीआरओ 169 कार्य का अनुपूरक है। 2006 में इंडिस्को कंबोडिया, कीनिया तथा फिलिपीन्ज़ में सक्रिय रहा।

हाल के वर्षों में, देशज समुदायों की महिलाओं ने आइएलओ तथा अंतरराष्ट्रीय समुदाय का अधिकाधिक ध्यान अपनी ओर आकर्षित किया है। 1999 में आइएलओ के महा-निदेशक हुआन सोमाविया ने लैंगिक समानता तथा मुख्यधारा पर नीति की घोषणा की, जिससे देशज लोगों के हित में कार्य समेत सभी आइएलओ कार्यक्रमों में महिलाओं को अधिक आवाज़ मिली।

श्रम में समानता

उसे संभव बनाना



©, e-0ist@vib.yvis

कार्यस्थल पर भेदभाव के विरुद्ध संघर्ष में विजय प्राप्त करने के लिए आवश्यक है विभिन्न पक्षों द्वारा संयुक्त प्रयास; राष्ट्रीय सरकारों द्वारा कानूनों का निर्माण तथा उनका क्रियान्वयन; अंतरराष्ट्रीय एवं क्षेत्रीय संगठनों द्वारा विभिन्न नियमों की सुसंगति और सर्वोत्तम व्यवहारों का प्रसारण; वैश्विक रिपोर्ट की तैयारी सामाजिक भागीदारों एवं उद्यमों द्वारा समता के लक्ष्यों का अनुमोदन। आइएलओ के वरिष्ठ भेदभाव विशेषज्ञ मन्युएला त्रोमेई वैश्विक रिपोर्ट सामग्री एकत्र करने के दौरान सामने आये कुछ तथ्यों का बयान करते हैं। यह लेख मरीका चॉफी के सहयोग से तैयार किया गया था।

* पहचान को गोपनीय रखने के लिए इस आलेख में नाम बदल दिये गये हैं।

सोफिया - रोमा समुदाय के एक सदस्य बुल्गारिया के जॉर्ज ने एक निजी कंपनी में नौकरी के लिए अर्जी भेजी। अपने

आवेदन पत्र में उसने अपने मूल उद्भव का वर्णन नहीं किया था। लेकिन साक्षात्कार के दौरान उसे हतोत्साहित किया गया। कई हफ्तों के बाद बिना कोई साफ-सफाई देते हुए उसे बताया गया कि वह साक्षात्कार में असफल हो गया है। वह इसके खिलाफ कोर्ट में चला गया। हालांकि कंपनी ने तर्क दिया कि नौकरी के ना मिलने का कारण उसका उद्भव कतई नहीं था और वह यह सिद्ध नहीं कर सकी कि समान अधिकारों के सिद्धांत का उल्लंघन नहीं किया गया था। सोफिया जिला न्यायालय के अनुसार सारे पारिस्थितिकीय साक्ष्य इस बात का प्रमाण हैं कि उसका उद्भव ही उसे नौकरी न मिलने का मुख्य कारण था। जॉर्ज को बुल्गारिया के भेदभाव विरोधी कानून के तहत पूरा मुआवजा प्रदान किया गया।

इस ऐतिहासिक निर्णय द्वारा बुल्गारिया में पहली बार भेदभाव की पहचान अनुमान द्वारा की गयी, उस विशेष नियम के अंतर्गत जिसके अनुसार तथाकथित पीड़ित को भेदभाव को प्रमाणित नहीं करना पड़ता बल्कि अभियुक्त व्यक्ति अथवा उद्यम को सिद्ध करना पड़ता है कि उसने भेदभाव नहीं किया। यूरोपीय संघ राज्यों के कानूनों में यह उलट-फेर हाल ही में किया गया है, क्योंकि यूरोपीय निदेश 2000/43/ईसी ने नस्ल या उद्भव को ध्यान में न रखते हुए सबके साथ बराबर व्यवहार के सिद्धांत को लागू किया था, और यूरोपीय निर्देश 2007/78/ईसी के अनुसार धर्म, आयु, अशक्तता तथा लैंगिक अभिमुखता को ध्यान में न रखकर रोजगार में बराबर व्यवहार अनिवार्य हैं। प्रमाण-संबंधी नये सिद्धांत से व्यक्तिगत भेदभाव के मामलों का कानूनन निपटारा आसान हो जाएगा। यह सिद्धांत मानता है कि वादी के लिए उसके विरुद्ध गैर कानूनी व्यवहार का प्रमाण प्रस्तुत करना कठिन होता है और नियोक्ता पर निष्पक्ष व्यवहार सिद्ध करने का दायित्व डालता है।

कानून : भेदभाव के विरुद्ध संघर्ष में एक अत्यावश्यक कदम

जॉर्ज का मामला भेदभाव के विरुद्ध संघर्ष में टोस कानूनों का महत्व उजागर करता है। कार्यस्थल पर समानता सुनिश्चित करने हेतु सुसंगत एवं व्यापक भेदभाव-विरोधी कानून अनिवार्य हैं। ऐसे कानून न केवल सरकारों की समानता के

लक्ष्य के प्रति वचनबद्धता दर्शाते हैं, बल्कि इस लक्ष्य की प्राप्ति में मार्गदर्शन करते हैं और इसका पालन न करने की कीमत भी निर्धारित करते हैं। राष्ट्रीय नियंत्रण प्रणालियां राष्ट्रीय विधि परंपराएं एवं राष्ट्रीय परिस्थितियां व अकांक्षाएं प्रतिबिंबित करती हैं। औद्योगिक देशों में ऐसे समेकित कानून अपनाने की प्रवृत्ति है जो कई आधारों पर भेदभाव का निषेध करते हैं। कई यूरोपीय संघ देशों ने हाल ही में अपने राष्ट्रीय कानूनों में उपरोक्त निर्देशों का आवर्तन किया है। जैसा कि कई अफ्रीकी देशों में देखा गया है, विकासशील देशों में एचआईवी/एड्स - आधारित भेदभाव जैसे महत्वपूर्ण मुद्दों पर, तुरंत कार्रवाई की आवश्यकता के मद्देनजर, विशिष्ट कानून बनाने पर बल दिया जाता है।

भली-भांति अवगत श्रम न्यायालय तथा श्रम पर्यवेक्षक

लेकिन कार्यस्थल पर भेदभाव से जूझने के लिए केवल कानून ही काफी नहीं हैं। आम जनता और विशिष्ट व्यक्तियों एवं समूहों, जैसे न्यायाधीशों, श्रम पर्यवेक्षकों, श्रमिकों तथा नियोक्ताओं में इन कानूनों की समझ सुनिश्चित करना, उनके पालन तथा कार्यान्वयन में निर्णायक है।

मानव अधिकारों एवं समानता के क्षेत्रों में कार्यरत विशिष्ट संस्थानों के साथ-साथ श्रम न्यायालय भी भेदभाव-विरोधी कानूनों के क्रियान्वयन तथा पर्यवेक्षण में आमतौर पर बराबर ज़िम्मेदार होते हैं। न्यायालय न केवल व्यक्तिगत मामलों पर सुनवाई करते हैं, भेदभाव हुआ है तो उसके कानूनी परिणाम

निर्धारित करते हैं, बल्कि अपने फैसलों द्वारा वे राष्ट्रीय कानूनों का विकास एवं वृद्धिकरण करते हैं।

इस संबंध में भारत में विशाखा बनाम राजस्थान राज्य का मामला एक मील का पत्थर साबित हुआ। उस अवसर पर पहली बार भारत के सर्वोच्च न्यायालय ने यौन उत्पीड़न को महिलाओं के मानवाधिकार का उल्लंघन मानते हुए उससे बचाव तथा क्षतिपूर्ति पर निर्देश दिये। इससे यौन उत्पीड़न की कानूनी परिभाषा में एक ज़बरदस्त बदलाव आया, इससे पूर्व उसे केवल छेड़छाड़ का मामला माना जाता था। इस निर्णय ने महिलाओं के विरुद्ध हिंसा के प्रति प्रचलित सामाजिक उदारता - इस आधार पर कि महिलाओं की सार्वजनिक स्थानों पर उपस्थिति उतेजक होती है और पुरुष हिंसा को जन्म देती है, को चुनौती दी। श्रम निरीक्षक सेवाएं कार्यस्थलों पर अधिक समानता लाने में काफी मदद कर सकती हैं। श्रम निरीक्षक संस्थानों का निरीक्षण कर सकते हैं, गोपनीय जानकरी प्राप्त कर सकते हैं और इसके पहले कि भेदभाव से कोई तथाकथित पीड़ित शिकायत करे, कानून पालन की स्थिति मालूम कर सकते हैं। वे मामले अदालत में ले जा सकते हैं और किसी अन्य पक्ष द्वारा चलायी गयी अदालती कार्रवाई में हस्तक्षेप कर सकते हैं। तकनीकी सलाह द्वारा वे भेदभाव के मामलों में बचाव तथा क्षतिपूर्ति में सहायक सिद्ध हो सकते हैं।

ब्राज़ील के नूक्लिआस के अनुभव ध्यान देने योग्य हैं (देखें बॉक्स)।

¹ http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/site/en/oj/2000/L_303/L_30320001202en00160022.pdf



रोमा अल्पसंख्यक समुदाय संपूर्ण मध्य तथा पूर्वी यूरोप में भेदभाव का शिकार है। पेस्ट की एक सड़क पर रोमा समुदाय का एक व्यक्ति।





ब्राज़ील में समान अवसरों को प्रोत्साहन : नूक्लिआस से क्या सीखा जा सकता है?

रो ज़गार तथा व्यवसाय में भेदभाव से सुरक्षा केंद्रों, जिनको नूक्लिआस के नाम से जाना जाता है, की स्थापना ब्राज़ील के श्रम मंत्रालय द्वारा आइएलओ के सहयोग से 1995 में की गयी। इनकी जिम्मेदारी है भेदभाव संबंधी शिकायतें सुनना, उनकी जांच करना और जागरूकता बढ़ाने के लिए कार्य करना। कुछ खामियों के बावजूद, विशेषकर आरंभ के वर्षों में, नूक्लिआस उद्यमों के साथ संवाद स्थापित करने तथा विश्वविद्यालयों

तथा गैर सरकारी संस्थानों के साथ आशाजनक भागीदारी विकसित करने में सफल रहे।

आइएलओ के तकनीकी सहयोग द्वारा नूक्लिआस की कार्यविधि में कई बदलाव लाये गये। 2006 में भेदभाव तथा समानता मुद्दों पर एक विशेष सलाहकार यूनिट की स्थापना की गयी। यह यूनिट अपनी रिपोर्ट्स सीधे मंत्रालय के कार्यकारी सचिव को भेजती है। इस प्रकार इन मुद्दों पर विचार का स्तर ऊंचा हो गया है।

कानूनी तरीकों से कहीं आगे

भेदभाव से निबटने में कानून के अलावा और भी तरीके कारगर हो सकते हैं। समानता आयोग या आमबुडुज़पर्सन जैसी विशेषज्ञताप्राप्त संस्थाओं का निर्माण और विकास इसके साक्षी हैं। समानता को प्रोत्साहन देने के लक्ष्य के साथ ये संस्थाएं एक आधार या एक से अधिक आधारों से निबट सकती हैं। इस प्रकार की बहु-आधार संस्थाएं (जिनकी संख्या औद्योगिक देशों में अधिक है) ऐसे लोगों की अधिक प्रभावी ढंग से सहायता कर सकती हैं जो कई तरह के भेदभाव से पीड़ित हैं; उन क्षेत्रों से जहां कानून एवं नीतियां अधिक विकसित हैं, जानकारी का 'नये' क्षेत्रों में स्थानांतरण आसान कर सकती हैं और स्टाफ़ तथा अन्य संसाधनों का अधिक किफ़ायती ढंग से इस्तेमाल सुनिश्चित कर सकती हैं। इन संस्थाओं की सबसे बड़ी कमी यह है कि ये किसी खास आधार पर ध्यान केंद्रित नहीं कर सकतीं, जिस कारण

उनकी समग्र कार्यसाधकता शिथिल हो जाती है। इसके अलावा इनको भेदभाव से प्रभावित बड़े समूहों के साथ काम करने में कठिनाई होती है, विशेषकर तब जब संसाधन अपर्याप्त होते हैं।

इन संस्थानों की शक्तियां भी देश तथा काल के साथ भिन्न होती हैं। शक्तियों में शामिल हैं : समानता के कानूनों और उपलब्ध समाधानों पर सूचना अभियानों को प्रोत्साहित करना, मानव संसाधन प्रबंधकों तथा सरकारी अधिकारियों के लिए आवश्यक सूचियों तथा मार्गदर्शिकाओं का विकास करना और राष्ट्रीय समानता नीतियों के विकास में सहयोग देना। इनके अलावा वे शिकायतें भी ग्रहण कर सकती हैं, खुद पहल करते हुए जांच-पड़ताल कर सकती हैं तथा अनुशासण जारी कर सकती हैं। (देखें बॉक्स)

विशेषज्ञताप्राप्त समानता शाखाएं : समानता तथा भेदभावहीनता के प्रति प्रोत्साहनपूर्ण रवैया

2 001 के बाद से स्वीडन में आमबुडुज़पर्सन सूचना एवं प्रशिक्षण द्वारा सामाजिक भागीदारों को समान अवसर अधिनियम के तहत अपने उत्तरदायित्व निभाने में मदद कर रहा है। हांगकांग, चीन, के समान अवसर आयोग द्वारा जांच के बाद हांगकांग ज़िला न्यायालय द्वारा तीन व्यक्तियों को मुआवज़ा दिलाया, जिन्हें या तो नौकरी देने से मना कर दिया या निकाल दिया गया, इस आधार पर कि उनके अभिभावक खंडित मनस्कता के शिकार हैं। आयोग द्वारा तीनों की पारिवारिक जांच के बाद पाया गया कि इन तीन व्यक्तियों की बर्खास्तगी या उनको नौकरी देने से इन्कार का संबंध उनकी पारिवारिक पृष्ठभूमि से था और उन्हें अनुवांशिकी भेदभाव का मामला दर्ज कराने की अनुमति दे दी गयी। (द गार्जियन, 1 अक्टूबर, 2000)।

कनाडा में ओन्टारियो मानव अधिकार आयोग द्वारा ऐसी नीति विकसित की गयी, जिससे कार्यस्थलों पर धार्मिक आवश्यकताओं - जैसे कि कार्यदिवस के दौरान विशेष समयों पर प्रार्थना या विशेष प्रकार के वस्त्र पहनना - और कार्यस्थल पर स्थापित दस्तूर के बीच उत्पन्न होने वाले संभावित तनाव का शमन किया जा सके।

मेक्सिको में 2003 में राष्ट्रीय भेदभाव निरोधी परिषद के तत्वावधान में भेदभाव से निबटने के लिए प्रथम राष्ट्रीय सार्वजनिक नीति आवर्तित की गयी। यह संस्थान एक ऐसी विधि का विकास कर रही है, जिससे भेदभाव का आकलन किया जा सके और तदनुसार सार्वजनिक नीतियों को प्रभावित किया जा सके।

सामाजिक साझेदारों की मुख्य भूमिका

नियोक्ता तथा श्रमिक संगठन समीकरण का एक अन्य केंद्रीय भाग है। क़ानून में कितने भी बदलाव आएँ, और उसे कितनी भी अच्छी तरह लागू किया जाये, अधिक प्रगति की अपेक्षा नहीं की जा सकती यदि इस सारी प्रक्रिया में सामाजिक भागीदारों का यथोचित समावेश नहीं होता।

श्रमिक संघ तथा उद्यम कार्यस्थलों पर क्लेशों, विशेषकर कार्य तथा परिवार के बीच तनाव से निबटने के लिए मिलकर काम कर सकते हैं। औद्योगिक तथा विकासशील देशों तथा अंतर्वर्ती अर्थव्यवस्था में भी श्रम तथा देख-रेख की जिम्मेदारी के बीच समन्वय हो गया है। कार्य के लंबे घंटे तथा उसका तीव्रीकरण तथा पुरुषों तथा महिलाओं दोनों के लिए जीविका अर्जित करने की आवश्यकता ने यह ज़रूरी कर दिया है कि ऐसी विधि अपनायी जाये, जिससे वे श्रमिक, जिनके ऊपर पारिवारिक जिम्मेदारियाँ हैं, वेतन के लिए काम करने के साथ-साथ वे अपने परिवारों की भी देखरेख कर सकें।

बैंकॉक, थाइलैंड में टॉट, पीएलसी तथा श्रमिक संघ साझा खर्च पर शिशु संरक्षक केंद्र खोलने पर सहमत हो गये। कंपनी ने केंद्र के लिए स्थान उपलब्ध कराया, श्रमिक संघ शिक्षिकाओं को वेतन देता है, तथा अभिभावक बच्चों के लिए कंबल, डायपर्स और दूध तथा पानी की बोतलें लाते हैं।

नियोक्ता तथा श्रमिक संगठनों के पास कार्य-परिवार समस्या समाधान के लिए एक अन्य माध्यम है सामूहिक सौदा। हालांकि इस तरह के तरीके औद्योगिक देशों में आम देखने को मिलते हैं, लातिनी अमरीका में भी प्रगति आरंभ हो गयी है। वहां पैतृत्व अवकाश या शिशु संरक्षण प्रबंधों पर सामूहिक समझौते राष्ट्रीय क़ानूनों के प्रावधानों से कहीं आगे जाते हैं

नैगमिक सामाजिक जिम्मेदारी

उद्यम नैगमिक सामाजिक जिम्मेदारी के अंतर्गत पहलों द्वारा समानता तथा भेदभावहीनता के सिद्धांत को व्यावहारिक रूप देने में भी सहयोग करते हैं। प्रबंधन द्वारा इनका अनुमोदन तथा कंपनी की नीति तथा व्यवहार में इनके सन्निहित हो जाने से विभिन्न कार्यस्थल स्थापित करने में मदद मिलेगी।

उदाहरण के तौर पर, आइबीएम पहली अमेरिकन कंपनी थी, जिसने यह नीति अपनायी है कि लैंगिक अभिमुखता पर ध्यान ना देकर सबके साथ समान व्यवहार किया जाना चाहिए। उस समय से लेकर कई उपाय अपनाये गये हैं, जिनमें एक समर्पित पूर्णकालिक कार्यकर्ताओं के साथ एक ऐसे वैश्विक संसाधन की स्थापना है, जिसका काम-आइबीएम द्वारा की गयी अल्पसंख्यक आपूर्तकों को प्रोत्साहन देने की पहल के अंतर्गत - समलैंगिक आपूर्तकों की पहचान करना है। वर्ष 2002 में कंपनी ने विभिन्नता पर अपनी अमरीकन तथा वैश्विक नैगमिक नीति वक्तव्य में लैंगिक अभिमुखता को स्थान दिया।

हालांकि यह प्रगति में एक महत्वपूर्ण कदम है, आइबीएम के सामने उन देशों में जहां सांस्कृतिक पृष्ठभूमि तथा राष्ट्रीय क़ानून भिन्न-भिन्न हैं, अपनी नीति को विश्व स्तर पर व्यवहार में लाने की चुनौती है।

अनौपचारिक अर्थव्यवस्था में बहुविध भेदभाव

अनौपचारिक अर्थव्यवस्था जो भेदभाव विरोधी क़ानूनों तथा संस्थाओं के कार्यक्षेत्र से बाहर होती है - में वह अधिक प्रत्यक्ष रूप से दिखाई देता है।

इसके अलावा एक दुष्चक्र में भेदभाव अधिकतर निर्धनता को बढ़ाता या स्थायी कर देता है और निर्धनता भेदभाव को और अधिक फैला देती है।

और वे लोग जो कई तरह के भेदभाव, जैसे रंग, आयु तथा शारीरिक अक्षमता पर आधारित भेदभाव से पीड़ित हैं, बहुधा सबसे ग़रीब होते हैं। उन संस्थागत तथा नीतिगत रुकावटों, जिनके कारण वे लोग जो केवल इसलिए कि वे ग़रीब हैं, बल्कि इसलिए भी कि वे भिन्न प्रकार के भेदभाव के शिकार हैं, पूंजी तथा उत्पादक साधन नहीं प्राप्त कर सकते - को हटाना भेदभाव दूर करने का एक प्रभावी तरीका है।

एक उल्लासजनक कहानी है पूर्वी अफ़्रीका के गृहयुद्ध में घायल हुई और इस समय स्थानीय बाज़ार में छोटी सी दूकान चला रही लेटेंसिया की। वे बताती हैं, 'मेरा सपना है एक अच्छा व्यापारी और एक अच्छा पेशेवर व्यवसायी बनना। इसीलिए मैंने अपनी पढ़ाई जारी रखने का निश्चय किया। मैं जो भी काम कर रही हूँ, वह मुझे सचमुच पसंद है। मेरा काम ही मेरा जीवन है।'

लेटेंसिया का सपना आइएलओ के तकनीकी सहयोग परियोजना 'विकलांगता की शिकार महिलाओं में उद्यम का विकास' से साकार हो पाया। यह खासतौर पर पूर्वी अफ़्रीका में गृहयुद्ध के कारण अक्षम हुई महिलाओं की सहायता के लिए है। परियोजना स्थानीय गैर सरकारी संगठनों तथा लघु वित्तीय संस्थाओं के सहयोग से लघु-उद्यम कौशल के प्रशिक्षण के साथ-साथ व्यापार आरंभ करने के लिए वित्तीय सहायता भी प्रदान करती है।

कार्यस्थल भी एक युद्ध का मैदान है जहां समाज में व्याप्त भेदभाव के खिलाफ जंग लड़ी जाती है। यह भेदभाव तब तक चलता रहेगा जब तक रूढ़िवादी धारणाओं तथा पूर्वाग्रहों को समाप्त नहीं किया जाता।

समाज के समस्त साझेदारों को अविलंब भेदभाव की सर्वव्यापकता तथा उसकी कीमत के बारे में जागरूकता विकसित करने तथा उससे निबटने के तरीके ढूंढने हेतु मिलकर प्रयत्न करने होंगे।



© : O: 311 @ Vb, y4s

कार्यस्थल पर आरएफ़आइडी तथा निगरानी



रेडियो फ्रीक्वेंसी आइडेंटिफिकेशन माइक्रोचिप्स - यानी आरएफ़आइडी (रेडियो तरंगों द्वारा पहचान के अतिसूक्ष्म उपकरण) - का इस्तेमाल शीघ्रता से वैश्विक महत्व का विषय बन रहा है। ऐंड्रू बिबी श्रमिकों की निगरानी तथा जांच में उसके निहितार्थों पर रोशनी डालते हैं।

जेनेवा - संभार-तंत्र में आरएफ़आइडी द्वारा हर घोषित माल के संचलन और स्थिति पर नज़र रखी जा सकती है। आरएफ़आइडी चिप्स नज़र रखने के लिए लगायी जाती हैं और वध के बाद मांस के संचलन और स्थिति के पर्यवेक्षण हेतु इस्तेमाल की जाती हैं। सार्वजनिक परिवहन में, आरएफ़आइडी युक्त पूर्व-भुगतान, कार्ड, जैसे हांगकांग में ऑक्टोपस कार्ड अधिक से अधिक इस्तेमाल किये जा रहे हैं। इसके अलावा ऐसे कार्ड छोटे-मोटे भुगतान करने के लिए काम में लाये जा रहे हैं। संभावना व्यक्त की जाती है कि शीघ्र ही खुदरा व्यापार में हर उत्पाद पर आरएफ़आइडी चिप लगाई जायेगी और बार कोड विधि समाप्त हो जायेगी। आमतौर पर व्यापार में परिसंपत्ति पर निगरानी संचलन और सामान संग्रह नियंत्रण इन चिप्स द्वारा अत्यंत

कुशलतापूर्वक हो सकता है। किसी भी व्यापार में आरएफ़आइडी चिप्स जहां माल-मता तलाश सकते हैं वहीं एक नियंत्रण भी कायम रख सकते हैं। (1)

आरएफ़आइडी झूले से लेकर कब्र तक में इस्तेमाल किया जा सकता है। कई प्रसूति अस्पताल आरएफ़आइडी को नवजात शिशु की कलाई पर ब्रेसलेट के तौर पर पहना देते हैं, और कई वृद्धाश्रम विक्षिप्त व्यक्तियों की निगरानी ऐसी चिप्स द्वारा कर रहे हैं। एक कंपनी तो ऐसी है जो कब्र में शवों को रखने के लिए मृतक की इच्छानुसार चिप्स निर्मित करती है।

आखिर यह प्रतीयमानतः सर्वव्यापी तकनीक क्या है? हरेक आरएफ़आइडी टैग एक माइक्रोचिप होता है, जो कई बार तो चावल के दाने के बराबर होता है। इस माइक्रोचिप पर धारक के बारे में डेटा अंकित होता है। टैग पर एंटीना लगा होता है, जो आरएफ़आइडी रीडर को अपेक्षित सूचना भेजता रहता है। आमतौर पर आरएफ़आइडी थोड़ी दूरी पर ही इस्तेमाल होते हैं। उदाहरणतः हांगकांग में ऑक्टोपस कार्ड-धारक रेलगाड़ियों में प्रवेश पा सकते हैं। साधारणतया, आरएफ़आइडी टैग निष्क्रिय रहते हैं और रीडर द्वार 'जगाए' जाने पर ही काम आरंभ कर

1 'अत्याधुनिक खुदरा व्यापार तकनीकों के अधिकाधिक इस्तेमाल के सामाजिक एवं श्रम निहितार्थ,' आईएलओ, जेनेवा, 2006

देते हैं, हालांकि सूक्ष्म बैटरी-युक्त सक्रिय टैग भी प्राप्य हैं।

यह तकनीक विवाद में तब फंसती है जब इसका इस्तेमाल कार्यस्थल पर होता है। मुख्य मुद्दा है कि नियोक्ता अपने श्रमिकों की गतिविधियों पर खुले तौर पर या गुप्त रूप से इस तकनीक द्वारा निगरानी रख सकते हैं। कई राष्ट्रीय श्रमिक संघों और यूनिन नेटवर्क इंटरनैशनल (यूएनआई) महासचिव फिलिप जेनिंग्स के संगठन ने इस पर चिंता व्यक्त की है। यूएनआई ने हाल ही में कार्यस्थल पर इलेक्ट्रॉनिक निगरानी के प्रति ध्यान आकर्षित किया। श्री जेनिंग्स के अनुसार, 'आरएफआईडी का अर्थ है कि कार्यस्थल पर आप व्यक्तिगत तौर पर कभी भी अपने को आज़ाद महसूस नहीं कर सकते - लंच ब्रेक या खाली समय में भी।'

श्रमिक संघों के अनुसार आरएफआईडी से बिल्कुल वीडियो मॉनिटरिंग और ई-मेल मॉनिटरिंग की तरह ही कार्यस्थल पर श्रमिकों की निजी गोपनीयता के मुद्दे खड़े होते हैं। श्रमिक संघों की इस विषय पर चिंता के पीछे कितनी सच्चाई है? आरएफआईडी का वह उपयोग जिसको सबसे बड़ी सुर्खियां दी गयी हैं वह है चिप्स का मानव त्वचा के नीचे आरोपण ताकि जहां कहीं भी ऐसा चिपयुक्त व्यक्ति हो उसकी गतिविधियां हर वक्त किसी की नज़र के नीचे रहें। यह सब साइंस-फिक्शन जैसा लगता है, परंतु ऐसा कुछ मामलों में वास्तविकता का रूप धारण कर चुका है।

उदाहरण के लिए एक नाइटक्लब अपने सदस्यों को आरएफआईडी-चिप्स लगवाने के लिए आमंत्रित करता है, ताकि वे क्लब में आसानी से प्रवेश पा सकें। लोगों के चिकित्सकीय इतिहास को रिकॉर्ड करने के लिए त्वचा के नीचे चिप-आरोपण को प्रोत्साहित किया जा रहा है ताकि आपातकाल में चिकित्सक यह जानकारी तुरंत प्राप्त कर सकें। परंतु कार्यस्थल के संदर्भ में श्रमिकों पर ऐसे आरोपण इस समय असाधारण ही हैं। एक उदाहरण जो बहुधा दिया जाता है, वह मेक्सिको से है, वहां के महान्यायविद् के कार्यालय के 18 अधिकारियों ने स्वेच्छा से चिप्स को अपने भीतर लगवाया, ताकि वे प्रतिबंधित क्षेत्रों में भी आसानी से प्रवेश पा सकें।

कम विख्यात परंतु कहीं अधिक व्याप्त और बढ़ती हुई प्रवृत्ति है आरएफआईडी-चिप्स को कर्मचारियों की वर्दियों पर लगाये जाना। औद्योगिक सूत्रों के अनुसार एक कंपनी ने अकेले ही दो करोड़ टैग्स बेचे हैं, ये चिप्स न तो धुलाई में, अधिक तापमान पर और न ही प्रेस करने पर खराब होते हैं। प्रदायकों का विश्वास है किसी दिन आरएफआईडी एंटीना को धागे की तरह कपड़े में बुनना संभव हो सकेगा।

लास वेगास के एक उदाहरण में एक कैसीनो प्रबंधक ने अपने कर्मचारियों के कपड़ों में लगे चिप्स द्वारा उनकी गतिविधियों की निगरानी की, और एक कर्मचारी को समय बर्बाद के लिए दंडित किया। परंतु इसी उद्योग से अन्य उदाहरण हैं, जहां इन चिप्स का उपयोग संतोषजनक ढंग से किया गया। सिडनी के विशाल स्टार सिटी कैसीनो कॉम्प्लेक्स में जब आरएफआईडी टैग वर्दियों में लगाये गये तो आरंभ में कर्मचारियों ने इस पर क्षोभ व्यक्त किया था, लेकिन बाद में मामला शांत हो गया।

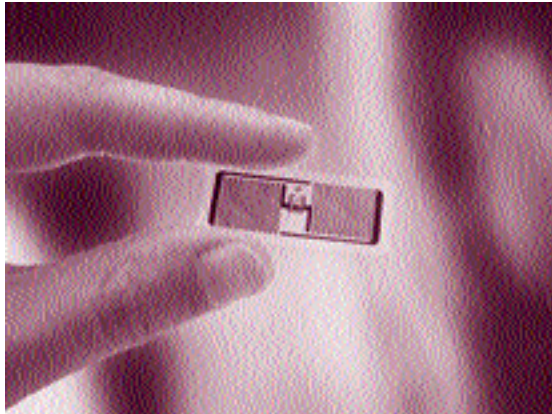
लिकूर, हॉस्पिटैलिटी ऐंड मिसलेनियस यूनिन (एलएचएमयू) नामक संघ ने कहा कि चूँकि वर्दियां परिसर के बाहर नहीं पहनी जातीं, कर्मचारियों पर काम के बाद निगरानी का कोई खतरा नहीं है। श्रमिक संघ के अनुसार कैसीनो में पहले से निगरानी के लिए सैकड़ों कैमरे लगे हुए हैं।

सामान्यतः नियोक्ता धुलाई के प्रबंधन हेतु वर्दियों में आरएफआईडी टैग लगाते हैं। पहले ही जो कपड़े व्यावसायिक तौर पर धाये जाते हैं, उन पर परंपरा अनुसार अक्षर-संख्या या बार कोड के टैग टांक दिये जाते हैं। आरएफआईडी टैग उन टैग्स का एक विकसित रूप है।

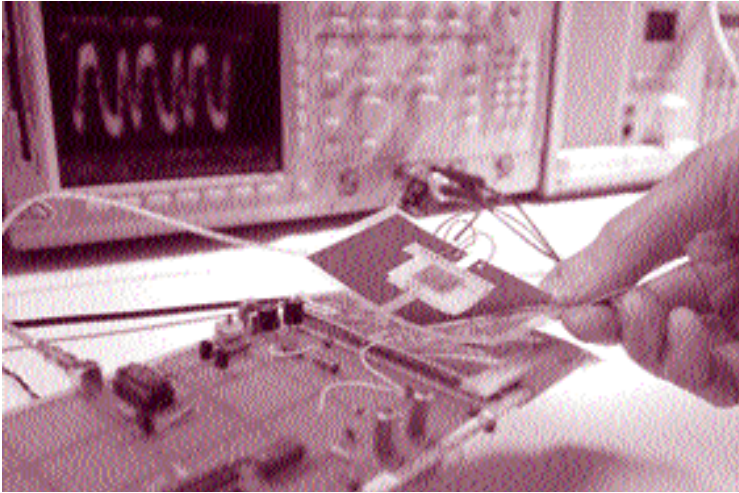
तथापि, अविवादित प्रयोजनों हेतु शुरू किये गये आरएफआईडी टैग्स बाद में अन्य कार्यों विशेषकर कर्मचारियों की गतिविधियों पर निगरानी के लिए इस्तेमाल किये जा सकते हैं। आरएफआईडी का इस्तेमाल अधिकतर कार्यस्थल पर श्रमिकों के नाम के बैज और प्रवेश पास के रूप में किया जाता है। प्रवेश पास में गड़े चिप में दर्ज हुए आंकड़ों का अधिक व्यापक स्तर पर उपयोग किया जा सकता है। उदाहरण के लिए, एक आईटी कंपनी ऐसे सॉफ्टवेयर का विज्ञापन दे रही है जो प्रवेश तंत्र के आंकड़ों के साथ कई अन्य प्रकार की सूचनाओं - जैसे हाज़री, गैर हाज़री, ओवरटाइम और नियत समय से पहले कार्यस्थल से प्रस्थान - का समाकलन करता है। ये समाकलित आंकड़े कर्मचारी की तनख्वाह इत्यादि से संबंधित रिकॉर्ड्स के साथ आसानी से समाहित किये जा सकते हैं।

अमरीका में रैंड (आरएनडी) नामक कॉरपोरेशन द्वारा एक सर्वेक्षण में पाया गया कि नियोक्ता इस प्रणाली का व्यापक इस्तेमाल कर रहे हैं। रैंड ने अमरीका के छह संगठनों का अध्ययन किया, जिसमें पाया कि वे सभी प्रवेश प्रणाली आंकड़ों को अन्य प्रणालियों से प्राप्त सूचनाओं के साथ जोड़ रहे थे। रैंड शोधकर्ताओं के लिए सबसे अधिक चिंता का विषय था। ये सारे डेटा किस प्रकार इस्तेमाल हो सकते हैं, इस पर स्पष्ट लिखित नीतियां नहीं हैं, और न ही कर्मचारियों को अपनायी गयी नीतियों के बारे में बतलाया जाता है। आगे चलकर रिपोर्ट एक अधिक सारगर्भित बात कहती है : 'ऐसी प्रणालियों के इस्तेमाल ने व्यक्तिगत सुविधा, कार्यस्थल सुरक्षा और निजता के बीच पारंपरिक संतुलन में परिवर्तन कर दिया है, जिससे व्यावहारिक विस्मृत का लोप हो रहा है। ये प्रणालियां सूचना व्यवहारों के अर्थ एवं

>>



श्री 101 ©



© ILO/II

>> क्रियान्वयन के लिए भी चुनौतियां हैं।'

रैंड के सर्वेक्षकों ने जो कुछ भी ढूँढ़ निकाला, उससे वे आश्चर्य चकित रह गये। उनके अध्ययन के अनुसार कोई भी कर्मचारी जिसके पास आरएफआईडी-आधारित प्रवेश कार्ड है परेशान हो जाए यदि वह अपने बारे में रिपोर्ट पढ़ सके।

ऐसा प्रतीत होता है कि कई मामलों में यह 'आंकड़ा-संचयन' नियोजकों द्वारा जानबूझकर नहीं किया जाता। हो सकता है केवल उन सुविधाओं का उपयोग कर रहे हों जो उनके द्वारा गृहित सॉफ्टवेयर से अपने-आप प्राप्त हो जाती हैं। बहरहाल यूएनआई के फिलिप जेनिंग्स कहते हैं कि इस पर यूनियन को

ध्यान देना चाहिए। वे कहते हैं कि 'कई श्रमिकों के लिए यह अनुभूति कि नियोजक उनकी गोपनीय निगरानी कर रहा होगा, सुखद नहीं होगी।' वे आगे कहते हैं, 'सूचना तकनीक द्वारा मानव क्षमता की निर्मुक्ति तथा एक ज्ञान-संपन्न समाज की संरचना तो दूर की बात है, कई बार ऐसा प्रतीत होता है कि उसका उपयोग कार्यस्थल पर स्वतंत्र विचार एवं कार्य की क्षमता घटाने के लिए किया जा रहा है।'

वर्ष 2006 में यूएनआई ने कार्यस्थल पर आरएफआईडी के मामले पर उत्तम आचार संहिता प्रस्तुत की थी। (देखें बॉक्स)

आरएफआईडी उद्योग का कहना है कि लोगों को इस तकनीक के बारे में सही जानकारी नहीं है। वे कहते हैं कि 'कई श्रमिकों के लिए यह अनुभूति कि नियोजक उनकी गोपनीय निगरानी कर रहा होगा, सुखद नहीं होगी।' वे आगे कहते हैं, 'सूचना तकनीक द्वारा मानव क्षमता की निर्मुक्ति तथा एक ज्ञान-संपन्न समाज की संरचना तो दूर की बात है, कई बार ऐसा प्रतीत होता है कि उसका उपयोग कार्यस्थल पर स्वतंत्र विचार एवं कार्य की क्षमता घटाने के लिए किया जा रहा है। आरएफआईडी उद्योग का कहना है कि लोगों में इस तकनीक को लेकर चिंता अनुचित है, और जैसा कि बारकोड प्रणाली के साथ हुआ, जैसे-जैसे, आरएफआईडी के बारे में जानकारी बढ़ेगी, यह चिंता दूर होती जायेगी। आरएफआईडी का बढ़ता हुआ इस्तेमाल उस समय हो रहा है, जब अन्य तकनीक बदलाव भी कर्मचारी की व्यक्तिगत स्वतंत्रता के बारे में चिंता उत्पन्न कर रहे हैं। विशेषकर उपग्रह

कार्य के दौरान इलेक्ट्रॉनिक निगरानी

कई अन्य तकनीकी आयुक्तियों की तरह आरएफआईडी के भी श्रमिकों के लिए सकारात्मक और नकारात्मक प्रभाव हो सकते हैं, जो उसके इस्तेमाल के तरीके पर निर्भर करते हैं। स्वीडन की एक खदान में श्रमिकों की सुरक्षा के लिए 2003 से आरएफआईडी का इस्तेमाल हो रहा है। खदान में पहुंच के मार्मिक स्थलों पर 'रीडिंग' उपकरण लगाये गये हैं। श्रमिक जब ऐसे किसी उपकरण के क्षेत्र के अंदर होते हैं तो उनके आरएफआईडी टैग सक्रिय हो जाते हैं। जब खदान में कोई दुर्घटना हो जाती है तो रिकॉर्डर श्रमिकों के नंबर और उनके अंतिम स्थल दर्शाते हैं, और दुर्घटनास्थल के निकट उपस्थित लोगों की चेतावनी हेतु सिग्नल भेजता है। यह तंत्र फंसे हुए श्रमिकों का स्थान इंगित करता है और बचाव कार्य को सुगम बनाता है। खदानों जैसे कार्यस्थलों में आरएफआईडी तकनीक जीवन-रक्षक साबित हो सकती है।

- दूसरी ओर जापानी नियोजकों द्वारा अपने श्रमिकों के कौशल की निपुणता जांचने के लिए इस तकनीक का इस्तेमाल होता है। श्रमिक आरएफआईडी टैग धारण करने के लिए बाध्य होते हैं। इन टैग के आंकड़ों के विश्लेषण से यह पता चल जाता है कि हर श्रमिक उत्पादन में कितना योगदान देता है। इस प्रणाली ने नियोजक तथा कर्मचारियों के बीच विश्वास के बारे में चिंता को जन्म

दिया है। मुख्य मुद्दा है कि क्या नियोजकों द्वारा ऐसी निगरानी के पीछे न्यायसंगत कारण हैं और क्या व्यक्तिगत आंकड़ों का ऐसा इस्तेमाल उसको प्राप्तलाभ के अनुरूप है?

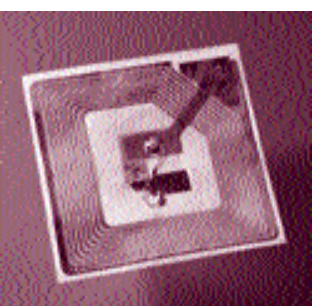
- आइएलओ आचार संहिता, 'श्रमिकों के व्यक्तिगत डेटा की सुरक्षा, में निगरानी पर निम्नलिखित धाराएं शामिल हैं;

1. यदि श्रमिकों की निगरानी की जा रही है, तो उन्हें इस बात का पहले से ही पता होना चाहिए कि ऐसा क्यों किया जा रहा है, उसके नियत समय क्या होंगे, उसकी तकनीकें तथा तरीके क्या होंगे और किस प्रकार के आंकड़े एकत्रित किये जायेंगे, और नियोजक श्रमिकों की निजता में कम से कम दखल देगा।

2. गोपनीय निगरानी की आज्ञा तभी मिलनी चाहिए यदि -
क. वह राष्ट्रीय क़ानूनों के अनुरूप हो या

- ख. युक्तिसंगत आधारों पर आपराधिक गतिविधियों या गंभीर दुराचार का संदेह हो।

3. लगातार निगरानी की अनुमति तभी मिलनी चाहिए, जब वह स्वास्थ्य और सुरक्षा या संपत्ति के संरक्षण के लिए आवश्यक हो।



कानून या आत्म-नियंत्रण?

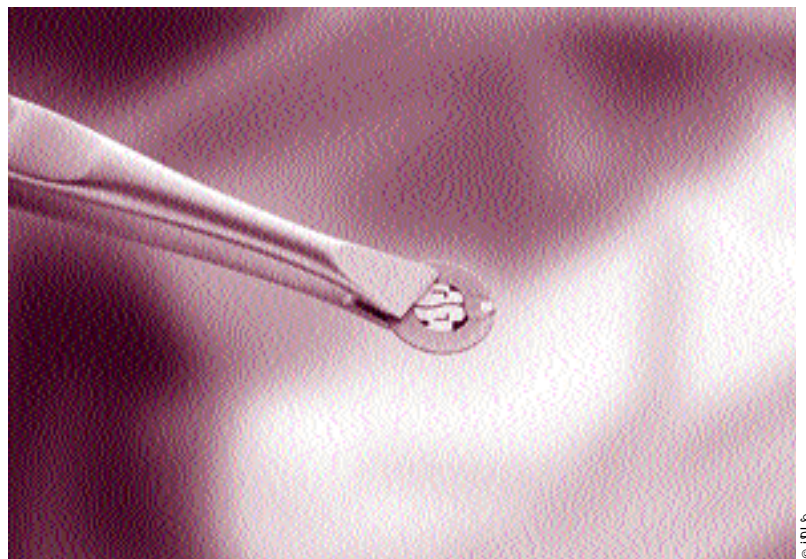
हलाकि कई देशों में आंकड़ों की सुरक्षा के लिए कानून हैं, लेकिन आर्एफ़आइडी के बढ़ते हुए इस्तेमाल पर उनकी आयुक्ति के बारे में स्पष्टता नहीं होती। और कई लोग चाहते हैं कि इस तकनीक द्वारा निगरानी तथा आत्म-नियंत्रण हेतु आचार संहिताएं तथा अन्य मानकों की संरचना की जानी चाहिए।

- वर्ष 1996 में श्रमिकों की निजता पर विशेषज्ञों, जिनको आइएलओ प्रबंधन समिति की स्वीकृति प्राप्त थी - की बैठक द्वारा आइएलओ आचार संहिता, 'श्रमिकों के व्यक्तिगत डेटा की सुरक्षा, को अपनाया गया। ये विशेषज्ञ आइएलओ की त्रिपक्षीय प्रणाली के अनुसार सरकारों, नियोक्तकों तथा श्रमिक संगठनों से परामर्श द्वारा विशेषज्ञ नियुक्त किये गये। हालांकि आर्एफ़आइडी का विशेष रूप से उल्लेख नहीं किया गया है, संहिता में निगरानी पर धारा सम्मिलित की गयी है। (देखें बॉक्स : कार्य के दौरान इलेक्ट्रॉनिक निगरानी)
- यूरोपीय संघ में डेटा सुरक्षा मुद्दों पर विशेषज्ञ दल ने आर्एफ़आइडी के निहितार्थों की जांच की। उनकी रिपोर्ट जनवरी 2005 में प्रकाशित हुई (आर्एफ़आइडी से संबंधित डेटा सुरक्षा मुद्दे पर दस्तावेज, अनुच्छेद 29, डेटा सुरक्षा कार्य दल)। उसने निम्न सिद्धांतों की अनुशंसा की : प्रत्यक्षता; श्रमिकों को आर्एफ़आइडी टैक्स पर अंकित डेटा जांचने और ठीक करने का अधिकार, निजता बढ़ाने वाली तकनीकों का इस्तेमाल, उदाहरण के लिए निष्क्रियता चावियों का इस्तेमाल; उच्च-स्तरीय प्रश्नों के ब्यौरे की प्रत्यक्षता - डेटा नियंत्रक कौन है या डेटा क्यों इकट्ठा किया जा रहा है; रज़ामंडी न देने का अधिकार; व्यक्तिगत आंकड़ों की गोपनीयता। कार्य दल ने चिंता व्यक्त की कि आर्एफ़आइडी की कुछ आयुक्तियां मानव प्रतिष्ठा तथा डेटा सुरक्षा अधिकारों का उल्लंघन कर सकती हैं। उसने

निष्कर्ष निकाला कि आर्एफ़आइडी तकनीक द्वारा एकत्रित व्यक्तिगत डेटा साधारणतया डेटा सुरक्षा पर यूरोपीय निर्देश (95/46 ईसी) के तहत दायित्वों के दायरे में आते हैं।

- ब्रिटेन में सूचना आयुक्त कार्यालय (आइसीओ) ने एक तकनीकी दिशानिर्देश पत्र जारी किया है जिसमें आर्एफ़आइडी तकनीक का संक्षिप्त विवरण दिया गया है तथा इस तथ्य पर गौर किया कि डेटा सुरक्षा अधिनियम 1998 किस प्रकार इस तकनीक के इस्तेमाल पर लागू होता है। अधिनियम वहीं लागू होगा जहां आर्एफ़आइडी का प्रत्यक्ष या अप्रत्यक्ष उपयोग करके व्यक्तिगत आंकड़े एकत्र किये जाते, बनाये या प्रकट किये जाते हैं। और आर्एफ़आइडी का उपयोग करने वालों को न्यायसंगत प्रक्रिया, सीमित प्रयोग, डेटा गुणवत्ता तथा सुरक्षा के सिद्धांतों की आवश्यकता पर ध्यान देना होगा। आइसीओ के अनुसार एक ऐसे संसार में जहां कंप्यूटर सर्वव्यापी है, सुरक्षा तथा निजता संरक्षण आर्एफ़आइडी तंत्रों के आरंभ से ही अभिन्न अंग होने चाहिए, न कि उन्हें बाद में जोड़ा जाये।
- कार्यस्थल पर आर्एफ़आइडी : यूएनआई उन्नत व्यवहार संहिता वर्ष 2006 में यूनियन नेटवर्क इंटरनेशनल द्वारा रचित की गयी थी। उसका उद्देश्य है यह निश्चित करना कि आर्एफ़आइडी तकनीक का कार्यस्थल में आवर्तन अंतरराष्ट्रीय श्रम संगठन के मान्य केंद्रीय मानकों, सर्वोत्तम डेटा संरक्षण कार्यस्थल पर डेटा संरक्षक सिद्धांतों तथा निजता के मौलिक मानव अधिकार के अनुसार हो। आर्एफ़आइडी के कार्यस्थल पर उपयोग का लक्ष्य होना चाहिए श्रम वातावरण को बेहतर बनाकर उद्यमों तथा कर्मचारियों, दोनों को लाभान्वित करना।

द्वारा किसी व्यक्ति या वस्तु के स्थान की जानकारी प्राप्त करने की प्रणाली (जीपीएस), मोबाइल फोन और वाइ-फ़ाई कंप्यूटर द्वारा संचार के माध्यमों ने किसी व्यक्ति की गतिविधियों पर नज़र रखना आसान कर दिया है। यदि इनका सही इस्तेमाल किया जाये - उदाहरणस्वरूप घरों में जाने वाले स्वास्थ्य कर्मियों के संचालन के बारे में जानकारी प्राप्त करने हेतु - ये तकनीकें कर्मचारियों की सुरक्षा उन्नत कर सकती हैं। परंतु बिना सोचे-समझे इनका इस्तेमाल कर्मचारियों में तनाव बढ़ा सकता है। जैसा कि जीपीएस निगरानी के तहत काम कर रहे एक अमरीकी ड्रा. इवर ने कहा, 'मुझे लगता है मैं हमेशा 'बड़े भाई' की नज़र के सामने हूँ। अगर मुझे कॉफी की लाइन में कुछ देर हो जाए तो मैं घबरा जाता हूँ। मैं जानता हूँ कि मुझ पर निगाह रखी जा रही है और अब मुझे जाना चाहिए।'





श्रम के मुद्दों में नये विकास और प्रवृत्तियों का पुनरावलोकन

नौकरियों में भेदभाव

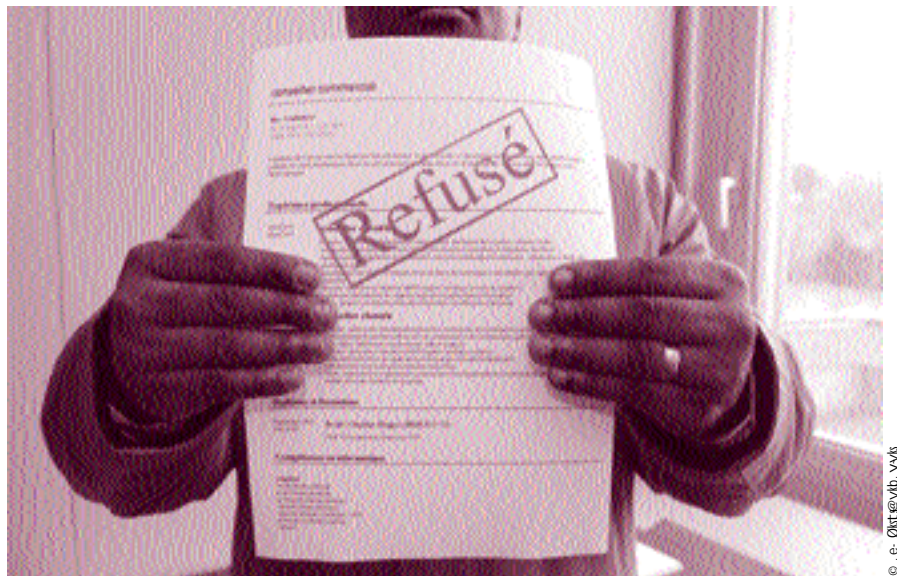
भर्ती में भेदभाव एक वैश्विक समस्या है। प्लैनेट वर्क के लिए विद्या रवि ने पता लगाया कि इस भेदभाव के स्थापित तथा नये रूप क्या हैं, तथा श्रमिकों, उनके अधिवक्ताओं, नियोक्ताओं तथा क़ानून निर्माताओं की इस मुद्दे पर क्या प्रतिक्रियाएं हैं।

कई कंपनियों और भर्ती एजेंसियां भर्ती में नस्ल, लिंग, जाति, रंग, आयु, पृष्ठभूमि, लैंगिक रुचि और यहां तक कि आनुवांशिकी रूपरेखा के आधार पर भी अप्रत्यक्ष रूप में भेदभाव बरतती हैं। कई कंपनियां तो नाम, जाति, लिंग और नस्ल के आधार पर किसी के भी बायोडेटा को अस्वीकृत कर देती हैं, और कई तो भर्ती प्रक्रिया में बाकायदा एचआइवी टेस्ट तक कराती हैं, और कई बार तो आनुवांशिकी टेस्ट भी। आखिर रेखा कहां खींचनी चाहिए?

किसी नियोक्ता को प्रार्थी की कितनी व्यक्तिगत सूचना प्राप्त करने का अधिकार है, और वह इस सूचना के आधार पर किस हद तक किसी को काम पर रखने या न रखने का निर्णय ले सकता है?

भेदभाव के स्थापित रूप

■ रोज़गार में लैंगिक भेदभाव हमेशा से ही विद्यमान रहा है, परंतु अब कुछ राष्ट्रों ने महिलाओं के अधिकारों की सुरक्षा के लिए क़ानून लागू कर दिये हैं। उदाहरण स्वरूप, चीन में श्रम क़ानून यह नियत करता है कि श्रमिकों से नस्ल, जाति, लिंग या धार्मिक मान्यता के आधार पर कोई भेदभाव नहीं होगा। लेकिन दस बड़े शहरों जिनमें बीजिंग और शंघाई भी शामिल हैं की 3,424 प्रतिक्रियाओं में से 85 प्रतिशत के अनुसार कार्यस्थलों तथा रोज़गार में भेदभाव मौजूद है, और 58 प्रतिशत मानते हैं कि यह समस्या बहुत गंभीर है। क्योंकि क़ानून की धाराएं विस्तृत रूप से स्पष्ट नहीं हैं, कई कंपनियां क़ानून का उल्लंघन किए बिना भेदभाव पूर्ण भर्ती व्यवहार अपना सकते हैं। महिलाएं भेदभाव की विशेष रूप से शिकार होती हैं, उनसे उनकी शक्ति-ओ-सूरत,



वैवाहिक स्थिति और क़द के आधार पर भेदभाव बरता जाता है। (नॉर्थईस्ट नेटवर्क, 8 जनवरी 2007)

■ किसी व्यक्ति की जातीय या नस्लीय पृष्ठभूमि पर आधारित भेदभाव इस प्रकार के व्यवहार का सबसे अधिक अभिज्ञात तथा व्यापक रूप है। बीबीसी के रेडियो 'फ़ाइव लाइव' ने ब्रिटेन में भर्ती प्रक्रिया के दौरान भेदभाव के स्रोत तथा दिशा के निरूपण हेतु एक परीक्षण किया। उसने छह गोरे, काले तथा एशियाई उम्मीदवारों के नकली बायोडेटा 50 कंपनियों को भेजे। सभी प्रार्थियों की योग्यता और अनुभव विवरण एक जैसे रखे गये। इस परीक्षण के परिणामों ने यह प्रदर्शित किया कि गोरे 'उम्मीदवारों' को साक्षात्कार हेतु बुलाये जाने की संभावनाएं अधिक थीं बनिस्पत उनके बराबर ही योग्यता प्राप्त वाले या एशियाई 'उम्मीदवारों' के। (बीबीसी न्यूज़, 12 जुलाई 2004)

■ नस्लवाद तथा विदेशी भांति पर यूरोपीय पर्यवेक्षण केंद्र (ईयूएमसी) के अनुसार रोज़गार में

भेदभाव की शुरुआत कंपनियों की भर्ती प्रक्रिया से होती है। फ़्रांस में देशी मूल के पांच प्रतिशत जातिगत विश्वविद्यालय स्नातक बेरोज़गार हैं, जबकि उत्तरी अफ़्रीकन मूल के 26.5 प्रतिशत विश्वविद्यालय स्नातक बेरोज़गार हैं। ईयूएमसी के निदेशक बियेरे विंक्लर कहते हैं, 'यह भर्ती की प्रक्रिया में भेदभाव के कारण है। फ्रेंच नामों के लोगों के मुकाबले मगरबी नामों के लोगों की साक्षात्कार के लिए बुलाये जाने की संभावनाएं पांच गुना कम हैं।' (द पैरिस टाइम्स, 1 दिसंबर, 2006)

रोज़गार न्यायालयों की भूमिका

■ फ़्रांसीसी सरकार द्वारा कंपनियों से कहा गया है कि वे एक ऐसी अंदरूनी प्रणाली अपनाएं कि उनके प्रबंधकों को जो रोज़गार आवेदन पत्रों की आरंभिक जांच करते हैं, प्रार्थियों के व्यक्तिगत डेटा न ज्ञात हों। गोपनीय आवेदन पत्रों की पद्धति अपनाकर फ़्रांस रोज़गार में भेदभाव दूर



श्रम के मुद्दों में नये विकास और प्रवृत्तियों का पुनरावलोकन

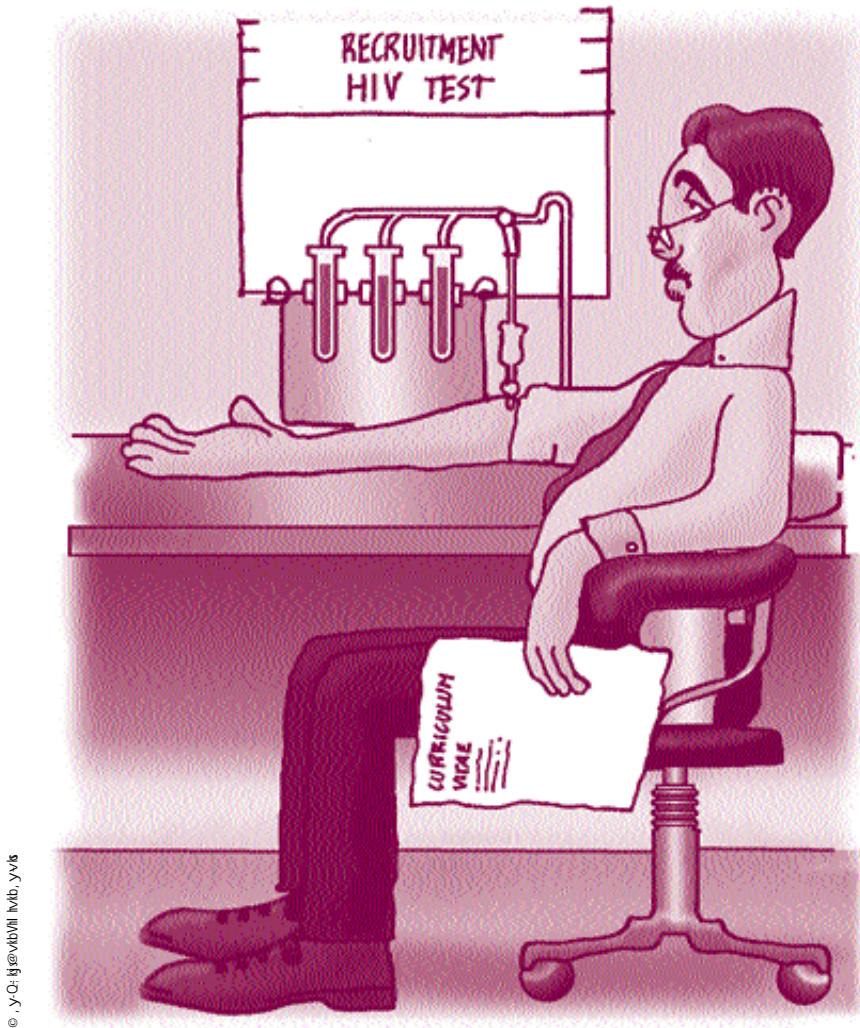
करने और साथ ही साथ अमरीका के सकारात्मक भेदभाव का मॉडल न अपनाकर देश के समतावादी सिद्धांतों की रक्षा के प्रयत्न तथा फ्रांस, इन्फो द्वारा एक जनमत सर्वेक्षण में पाया गया कि 47 प्रतिशत प्रतिक्रियाएं सकारात्मक भेदभाव के विरुद्ध थीं और 44 प्रतिशत उसके पक्ष में। (ऑगुस रीड, 26 दिसंबर, 2006)

■ पिछले दो दशकों से, अमरीका में सकारात्मक भेदभाव की नीति कठोरता से लागू की जा रही है। परंतु नस्लीय आधार पर भेदभाव के बहुत से पुराने मामले अपने चरम-बिंदु पर पहुंच रहे हैं और उन्होंने रोजगार न्यायालयों तथा भर्ती प्रक्रियाओं की कार्यकुशलता पर वाद-विवाद शुरू कर दिया है। अलाबामा परिवहन विभाग के विरुद्ध एक नस्लीय भेदभाव का मामला 21 वर्षों की कानूनी लड़ाई के पश्चात् समाप्ति की कगार पर है। इस मुकदमे में - जिसमें विभाग के खिलाफ अभियोग था कि उसने अफ्रीकी मूल के अमरीकनों के विरुद्ध भर्ती में भेदभाव अपनाया - छह से अधिक गवर्नर लिफ्ट थे और उस पर अभी तक राज्य के 20 करोड़ डॉलर खर्च हो चुके हैं। मामले के खत्म होने का अर्थ है कि दस वर्षों तक भर्ती पर रोक के बाद राज्य नौकरियों तथा पदोन्नति के लिए भेदभाव-रहित परीक्षण पद्धति के आवर्तन पर ध्यान केंद्रित कर सकता है। और इस मामले के कारण विभाग में अफ्रीकी-अमरीकी प्रतिनिधित्व बढ़ गया। वर्ष 2003 में 35 प्रतिशत अश्वेत कर्मचारी थे, जो संख्या श्रम बाज़ार की स्थिति से और - जो कि अधिक अर्थपूर्ण है - अलाबामा की आंकड़ों के हिसाब से पूरे श्रम बाज़ार में सबसे अधिक और अलाबामा की 24 प्रतिशत अश्वेत जनसंख्या से कहीं अधिक है। (डेकाटर डेली न्यूज़, 8 जनवरी, 2007)



■ वॉल-मार्ट के खिलाफ विकलांगता संबंधी भेदभाव का मुकदमा जारी है। जनवरी 2004 में समान रोजगार अवसर आयोग (ईईओसी) ने आर्कन्सॉ में स्थापित वॉल-मार्ट पर तब मुकदमा ठोक दिया जब उसने विकलांगता अधिनियम का उल्लंघन करते हुए एक प्रमस्तिष्क-घात व्यक्तित्व को नौकरी पर रखने से इनकार कर दिया। बैसाखी और व्हील चेयर का इस्तेमाल करने वाले स्टीवन ब्रैडली को नौकरी क्यों नहीं दी गयी, इस पर कंपनी ने कुछ भी कहने से इनकार कर दिया। उसने केवल अपनी भेदभाव-विरोधी नीति का ही हवाला दिया। परंतु ईईओसी ने वॉल मार्ट पर यह आरोप लगाया कि उसने 1994 और 1998 के बीच भर्ती से पहले एक ऐसी प्रश्नावली का इस्तेमाल किया। जिसमें विकलांगता अधिनियम का उल्लंघन किया। ईईओसी ने कई अन्य मामले भी उठाये जिनमें कंपनी ने अक्षम व्यक्तियों की भर्ती नहीं की और कई ऐसे व्यक्तियों को नौकरी से निकाल भी दिया। (फ़ॉर्ब्स, 14 फ़रवरी 2007)

■ ब्रिटेन में कार्यस्थलों पर आयु संबंधी भेदभाव के खिलाफ कानून अक्टूबर 2006 में प्रभावी हुआ। नयी नीतियों के तहत रोजगार संबंधी कई मुद्दे लाये गये हैं - जैसे नियोक्ताओं द्वारा 65 वर्ष से कम आयु वाले व्यक्तियों के साथ आयु के आधार पर भेदभाव, नयी भर्ती के लिए किसी विशेष आयु से नीचे या ऊपर होने की शर्त लगाना और आयु के आधार पर अवसर की वंचिता या नौकरी से निकाला जाना वर्जित है। नये कानून लागू करने के पीछे वह बढ़ती हुई जागरूकता थी कि रोजगार में आयु-संबंधी भेदभाव देश में व्यापक रूप धारण कर चुका है। आयु-आधारित भेदभाव कुशल प्रार्थियों के रोजगार बाज़ार में अवसर कम करता है और कंपनियों के भर्ती तथा धारण पर खर्च को बढ़ाता है, अधिक आयु वाले लोगों पर अक्षम तथा प्रशिक्षण के लिए अनुपयुक्त होने की मोहर लगा देता है, और युवा कर्मियों को अनुभवहीन ठहराता है। (बीबीसी न्यूज़, 25 सितंबर 2006)



© .Y.O.:f@vdbill mbc.yv8

■ ब्राज़ील में नस्लीय भेदभाव से निपटने के लिए 2001 में कई कदम उठाने आरंभ किये गये। वर्ष 2003 में नस्लीय समानता को प्रोत्साहन देने हेतु विशेष सचिवालय (एसईपीपीआइआर) की स्थापना की गयी। यह सार्वजनिक नीति की पहल ब्राज़ील के लंबे और हाल ही के गुलामी तथा जबरन श्रम के इतिहास के कुप्रभावों को पूरी तरह से मिटा देने के लिए की गयी। इसका उद्देश्य है व्यक्तिगत तथा अल्पसंख्यक समूहों के अधिकारों की सुरक्षा, अधिकांश अश्वेत जनसंख्या को निर्धनता से मुक्ति दिलाने हेतु विकास परियोजनाएं और जागरूकता अभियान चलाना। एसईपीपीआइआर द्वारा कई सक्रिय श्रम बाज़ार नीतियां अपनायी गयी हैं, जैसे कार्य प्रशिक्षण एवं शिक्षा तथा उत्कृष्ट कार्य हेतु

बेहतर सुविधाओं के लिए एक सम्मिलन नेटवर्क की स्थापना। हालांकि इन नयी नीतियों को लागू करना अभी एक समस्या है, फिर भी एसईपीपीआइआर ब्राज़ीलियन समाज के उपेक्षित मुद्दों से निपटने का प्रयास कर रहा है।

प्रत्यक्ष भेदभाव

■ भर्ती के दौरान प्रत्यक्ष भेदभाव अभी भी आम बात है। हाल ही में एक सिंगापुर ऑनलाइन रोज़गार पोर्टल में एक विज्ञापन था - 'गैर भारतीयों को तरजीह'। यह विज्ञापन फ्रंटलाइन टेक्नॉलजीज़ द्वारा दिया गया था, जिसने बाद में इस भेदभावपूर्ण अभिव्यक्ति के लिए माफी मांगी। इसे अपने विज्ञापन से हटा भी दिया। इस घटना

से सिंगापुर के समाज में भेदभाव पर बहस छिड़ गयी। नौकरी की तलाश कर रहे मलय तथा भारतीय लोगों की शिकायत है कि आवेदन-पत्र जमा करते समय बहुधा उनसे यह नहीं पूछा जाता कि क्या वे अमुक कार्य करने योग्य हैं, बल्कि यह कि क्या वे चीनी भाषा बोल या लिख सकते हैं? आंकड़े दर्शाते हैं कि सिंगापुर के तीन में से दो श्रमिकों की शिकायत है कि उनके साथ कार्यस्थल पर किसी न किसी आधार पर भेदभाव हुआ है - चाहे उसका कारण आयु (29 प्रतिशत), नस्ल (19 प्रतिशत), लिंग (11 प्रतिशत) या विकलांगता (2 प्रतिशत) हो। (टुडे ऑनलाइन, 29 दिसंबर 2006)

■ विश्व के कुछ हिस्सों में भेदभाव नस्ल पर आधारित न होकर जाति-आधारित है, समाज को विभाजित करने वाली प्रथा, जिसका दक्षिण एशिया में वर्चस्व है। जाति प्रथा एक प्राचीन परंपरा है, जिसके अनुसार किसी को पैदा होते ही उसकी जाति के आधार पर किसी विशेष व्यवसाय से जोड़ दिया जाता है। जैसे नीची जाति के समुदायों को निम्न दर्जे के कार्य ही करने को दिये जाते हैं और उत्पादन, प्रसंस्करण तथा खाद्य पदार्थों की बिक्री, घरेलू कार्यों तथा सार्वजनिक तथा निजी क्षेत्रों के श्रम बाज़ार से उन्हें बाहर ही रखा जाता है।

यद्यपि नेपाल में जाति प्रथा दो दशक से भी पहले से प्रतिबंधित कर दी गयी थी। दलितों के खिलाफ़ भेदभाव तो अभी भी जारी है। स्थानीय एनजीओ उपेक्षित समुदाय जागरूकता (एनसीए) के अनुसार दलित परिवारों को अभी भी अधिकांश आर्थिक तथा प्रगतिशील गतिविधियों से दूर रखा जाता है। दलित महिलाओं को केवल अनौपचारिक अर्थव्यवस्था में ही काम मिल सकता है, और अनेकों ऐसी महिलाओं को जीविका उपार्जन हेतु शहर जाकर शोषणप्रधान काम करने पड़ते हैं। दलित एनजीओ संघ (डीएनयेफ) के अनुसार पचास लाख में से 80 प्रतिशत दलित ग़रीबी रेखा के नीचे जी रहे हैं। (रायटर्स अलर्टनेट, 5 जनवरी 2007)

■ कीनिया के नूबियन समुदाय के लिए भर्ती तथा रोज़गार में भेदभाव न केवल दस्तूर है, बल्कि उसे



प्लैनेट वर्क

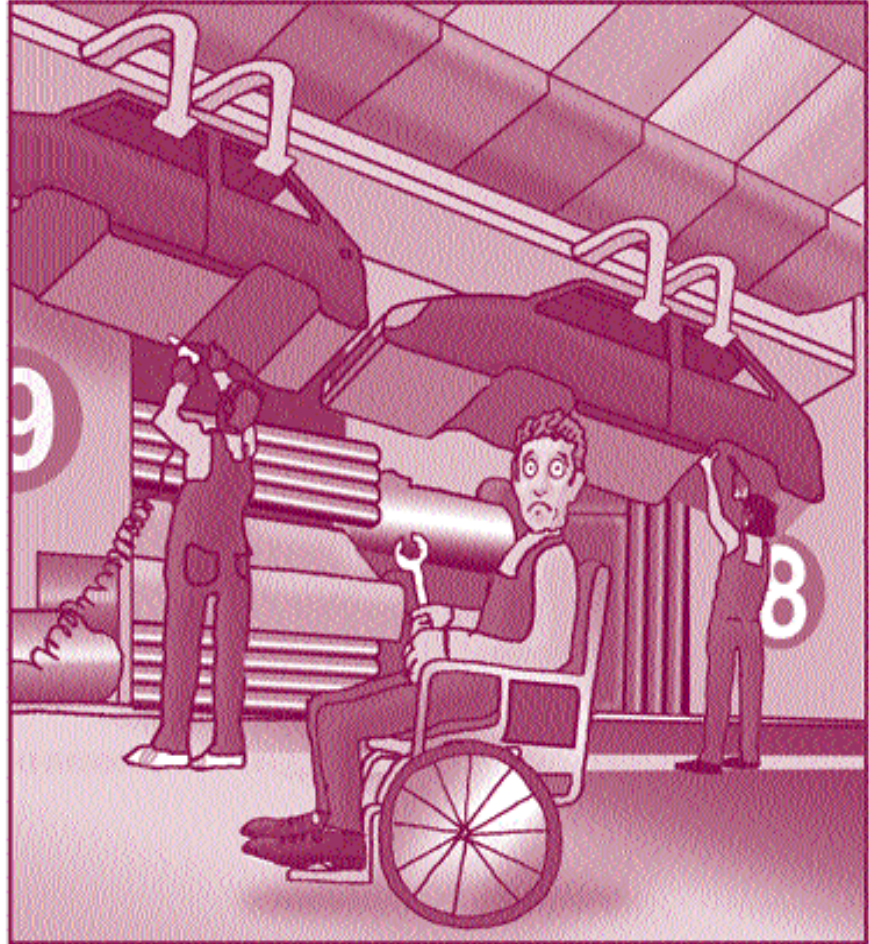
श्रम के मुद्दों में नये विकास और प्रवृत्तियों का पुनरावलोकन

संस्थागत बना दिया गया है। नूबियन समुदाय को कानूनी नागरिकता प्राप्त नहीं है, इसलिए उन्हें पहचान-पत्र नहीं जारी किये जाते। फलस्वरूप जब वे नौकरी के लिए दरखास्त देते हैं तो पहचान-पत्र प्रस्तुत न करने के कारण उनकी अर्ज़ी अस्वीकार कर दी जाती है। समुदाय में ग़रीबी और बेरोज़गारी व्याप्त है। नूबियन लोग प्रशासनिक सेवाओं में भी नौकरी प्राप्त करने में अवरोधित हैं, क्योंकि इन सेवाओं की भर्ती ज़िला स्तर पर आयोजित की जाती है - जिसका अर्थ है कि जिन लोगों का अपना कोई पैतृक गांव नहीं है, वे इसमें भाग नहीं ले सकते। (ओहमाई न्यूज़ इंटरनैशनल, 23 दिसंबर, 2006)

भेदभाव के नये रूप

■ भेदभाव का एक नया रूप जो सामने आ रहा है, विशेषकर औद्योगिक देशों में, वह है लैंगिक अभिमुखता पर आधारित भेदभाव। पहले समलैंगिक श्रमिकों की सुरक्षा के लिए कोई कानून नहीं था और अब बहुत से देश लैंगिक अभिमुखता के आधार पर किये जाने वाले भेदभाव से निबटने के लिए कानून अपना रहे हैं।

अमरीका सैनिक सेवा में 'न पूछो, न बताओ' की नीति एक अत्यंत विवादास्पद विषय है। 1993 में लागू की गयी यह नीति समलैंगिक सैनिकों को बाध्य करती है कि वे अपनी लैंगिक अभिमुखता ज़ाहिर न करें और न ही उसके बारे में बात करें। हाल ही में इस नीति का विरोध किया गया है। इस विरोध का बीज बोया जॉएंट चीफ ऑफ़ स्टाफ़ के पूर्व अध्यक्ष जॉन शलिकाशिवली ने। 'न्यू यॉर्क टाइम्स' में प्रकाशित एक लेख में उन्होंने समलैंगिकों की सैन्य सेवा में भर्ती पर अपनी पहली अवस्थिति को रद्द



करते हुए दृढ़तापूर्वक कहा कि समलैंगिक व्यक्ति चाहे वे पुरुष हों या महिलाएं, सैन्य सेवाओं में खुलेआम काम कर सकते हैं, बिना इन सेवाओं की कार्यकुशलता को क्षति पहुंचाए हुए। 'न पूछो, न बताओ' नीति के तहत 9,500 सैनिक कर्मियों को समलैंगिकता के लिए बर्खास्त किया गया है। (द न्यू यॉर्क टाइम्स, 2 जनवरी 2007; द वॉशिंगटन पोस्ट, 14 फरवरी 2006)

■ एक अन्य नया रूप है कार्यस्थलों पर एचआइवी/एड्स आधारित भेदभाव। कई कंपनियों की भर्ती नीतियों में व्यक्ति का

एचआइवी/एड्स परीक्षण अनिवार्य है। जमाइका में भर्ती से पहले अनिवार्य परीक्षण तथा कई अन्य मुद्दे अक्टूबर 2006 में हुई एक संपादक मंच की बैठक में उठाये गये। अभी तक कार्यस्थल पर स्वास्थ्य-आधारित भेदभाव को प्रतिबंधित करने हेतु जमाइका के संविधान में कोई प्रावधान नहीं है, और न ही एचआइवी/एड्स परीक्षण के परिणामों की गोपनीयता सुनिश्चित करने हेतु सरकार कोई कानून बनाने को तत्पर है। फलस्वरूप जब ऐसे लोगों की भर्ती का प्रश्न उठता है जिनमें एचआइवी संक्रमण ज्ञात है, तो उनको घोर निंदा

क्या सकारात्मक भेदभाव कारगर है?

सकारात्मक भेदभाव नीतियों का उद्देश्य है सक्रिय उपायों द्वारा शिक्षा तथा रोजगार में समान अवसर तथा प्रतिनिधित्व जैसे सक्रिय प्रयासों द्वारा पूर्व तथा वर्तमान भेदभाव को समाप्त करना। ये नीतियां महिलाओं या अल्पसंख्यकों को नौकरी के आवेदन में अतिरिक्त अंक देकर (जैसा कि अमेरिका में); वंचित जातियों (जैसा कि भारत में) के लिए कोटा प्रणाली के तहत आरक्षित स्थानों का प्रावधान; स्कोरिंग प्रणाली, जिसके तहत कंपनियों द्वारा नौकरी के लिए बहुत कम मांगे रखी जाती हैं (जैसा कि दक्षिण अफ्रीका में)। इन प्रयासों को काफी सफलता मिली है और अंतरराष्ट्रीय मानव अधिकार कानून द्वारा इन्हें मान्यता भी मिली है। सभी प्रकार के नस्लीय भेदभाव के उन्मूलन हेतु अंतरराष्ट्रीय समझौते के अनुसार, 'जहां तक ऐसे (सकारात्मक) उपाय भेदभाव को दूर करने के लिए आवश्यक हैं, प्रतिज्ञापत्र के अंतर्गत वे वैध भेदीकरण के मामले हैं।

सकारात्मक भेदभाव के विरोधी यह तर्क देते हैं कि भेदभाव से जूझने के लिए, अन्य भेदभावपूर्ण कार्य करना न्यायसंगत नहीं है; इसके अलावा यह तरीका उस अवधारणा की अनदेखी करता है, जिसके अनुसार लोगों को उनके कौशल और योग्यता के आधार पर पुरस्कृत करना चाहिए, न कि नस्ल, लिंग, जाति या विकलांगता के आधार पर। उदाहरणार्थ, मिशिगन विश्वविद्यालय पर 1997 में उसकी प्रवेश प्रक्रिया में सकारात्मक भेदीकरण के खिलाफ दायर किये गये मुकदमें का हाल ही में अंत हुआ है। लगभग 40,000 लोगों द्वारा 'वर्ग क्रिया' मुकदमें में

यह मुद्दा उठाया गया था कि विश्वविद्यालय की प्रवेश नीति के तहत प्रवेश प्रार्थियों को नस्ल तथा लिंग के आधार पर अतिरिक्त अंक दिये जाते थे। हालांकि मामला अदालत के बाहर ही निवट गया, लेकिन इस मुद्दे पर बहस आरंभ हो गयी और नवंबर 2006 में मिशिगन मतदाताओं ने प्रस्ताव 2 को स्वीकृत किया, जिसके अनुसार विश्वविद्यालय में प्रवेश तथा सरकारी भर्ती में नस्ल और लिंग को तरजीह वर्जित है।

अमरीका से बिल्कुल उलट ब्रिटेन में सकारात्मक कार्य को संदेहात्मक दृष्टि से देखा जाता रहा है। वर्ष 2001 में 'ग्रीष्म हिंसा' दंगों के पीछे कुछ हद तक निर्धन श्वेत युवाओं द्वारा नगर निगम अनुदानों में अल्पसंख्यक समुदायों के प्रति वफादारी का विरोध था (बीबीसी न्यूज़, 11 दिसंबर, 2001)। गत कुछ वर्षों में हुए नस्लीय दंगों को ध्यान में रखते हुए, मार्टिन टेंपल, नियोक्ता संगठन ईईसी के महा-निदेशक, दृढ़तापूर्वक कहते हैं कि सकारात्मक भेदभाव 'ऊपरी तौर पर' कार्य का एक दिलचस्प तरीका है, लेकिन वह अपने साथ कई जटिलताएं लाता है, जिनसे नियोक्ता दूसरों को क्षति पहुंचाए बिना नहीं 'निवट सकता'।

जबकि सकारात्मक भेदभाव की अवधारणा अपने आप में प्रतिनिधित्व तथा अवसर की समानता की वकालत करती है, प्रश्न सदैव की भांति वही रहेगा : क्या अंत साधन को न्याय्य बनाता है?

तथा भेदभाव का शिकार बनाया जाता है। मंच की बैठक - जिसमें स्वास्थ्य मंत्रालय, एचआइवी/एड्स पर जमाइकन व्यापार परिषद, राष्ट्रीय एड्स समिति एवं कई नियोक्ता संगठनों के प्रतिनिधि उपस्थित थे - आम राय व्यक्त की गयी कि मुख्य मुद्दा एचआइवी/एड्स नहीं

बल्कि कार्यस्थल पर अनिवार्य परीक्षण त्यागने हेतु एक राष्ट्रव्यापी आह्वान तथा स्वास्थ्य-आधारित भेदभाव प्रतिबंधित करने एवं स्वैच्छिक परीक्षण के परिणामों की गोपनीयता सुनिश्चित करने हेतु कानून की आवश्यकता है।

■ औद्योगिक विश्व में कई कार्यस्थलों पर

अनुवांशिकी भेदभाव उभर रहा है। कुछ नियोक्ता तो अनुवांशिकी परीक्षण अनिवार्य कर रहे हैं ताकि किसी वंशानुगत बीमारी, जैसे मधुमेह, होने की संभावनाओं का पता लगाया जा सके। कई श्रमिक एवं संगठन जैसे समान आयोग, अनिवार्य निरूपण का विरोध कर रहे हैं। उनका कहना है कि ऐसी सूचना का गुलत इस्तेमाल किया जा सकता है, और उसकी वजह से श्रमिकों का कंपनी में रोजगार छिन सकता है उन्हें स्वास्थ्य बीमे से वंचित रखा जा सकता है या उन्हें अधिक प्रीमियम देना पड़ सकता है। फरवरी 2007 में, अमरीकी सिनेट द्वारा एक विधेयक स्वीकृत किया गया जिसके अनुसार भर्ती, बर्खास्तगी तथा पदोन्नति का निर्णय किसी वर्तमान या भावी कर्मचारी की आनुवांशिकी सूचना के आधार पर नहीं होगा। (kaisernetwork.org, 1 फरवरी 2007)



© .y.O.:lg@vibMl hvab, yvis

2007 में महिलाओं में रोज़गार की वैश्विक प्रवृत्तियां

अंतरराष्ट्रीय महिला दिवस के अवसर पर अंतरराष्ट्रीय श्रम कार्यालय (आइएलओ)



© e. Ditt@vib, yv6

अंतरराष्ट्रीय महिला दिवस के अवसर पर अंतरराष्ट्रीय श्रम कार्यालय (आइएलओ) द्वारा जारी एक नयी रिपोर्ट के अनुसार, 'कभी भी इतनी महिलाएं काम पर नहीं रहीं, लेकिन प्रतिष्ठा, रोज़गार सुरक्षा, वेतन और शिक्षा में महिलाओं और पुरुषों के बीच चिरस्थायी अंतर 'श्रमरत निर्धनता में स्त्रीकरण' में सहायक सिद्ध हो रहा है। सदा एक दूरी रही है, जिसने महिलाओं में श्रम-निर्धनता को बढ़ाने में अहम भूमिका निभायी है।

जेनेवा - महिलाओं के लिए रोज़गार की वैश्विक प्रवृत्तियां - 2007 के अनुसार, श्रम बाज़ार - कार्य में या कार्य को ढूँढ़ने में महिलाओं की भागीदारी आज शिखर पर है। वर्ष 2006 में आइएलओ का अनुमान था कि विश्व के 2.9 अरब श्रमिकों में 1.2 अरब महिलाएं थीं।

परंतु आइएलओ के अनुसार इतनी बड़ी संख्या में महिलाएं कभी अल्परोज़गार पर नहीं रहीं (8.18 करोड़),

या तो वे निम्नउत्पादकता वाले कृषि कार्यों या अन्य रोज़गारों में फंसी हुई हैं या पुरुषों के ही समान कार्य करते हुए कम पैसा पा रही हैं। इसके अलावा कुछ क्षेत्रों में उन कार्यशील-आयु की महिलाओं की भागीदारी जो काम कर रही हैं या काम की तलाश कर रही हैं, बढी नहीं हैं या कम हुई हैं। ऐसा अंशतः इस कारण हुआ है कि अधिकाधिक युवा महिलाएं श्रम को नहीं बल्कि शिक्षा को अपना रही हैं।

आइएलओ महा-निदेशक हुआन सोमाविया के अनुसार, 'कुछ प्रगति होने के बावजूद बहुत बड़ी संख्या में महिलाएं अभी भी कम वेतन पा रही हैं, आमतौर पर अनौपचारिक अर्थव्यवस्था में, जहां न ही कानूनी संरक्षण और न ही प्राय और सामाजिक सुरक्षा मिलती है, लैंगिक समानता हेतु वैश्विक प्रयासों में उत्कृष्ट श्रम को प्रोत्साहन एक ऐसा मौलिक साधन है, जिससे महिलाओं की आय एवं अवसर बढ़ाने तथा परिवारों को निर्धनता से छुटकारा दिला सकें।

रिपोर्ट दर्शाती है कि इस समय कुल कार्यरत महिलाओं में मज़दूरी तथा तनख्वाह पर काम कर रही महिलाओं का अनुपात 47.9 प्रतिशत है जबकि दस वर्ष पहले वह 42.9 प्रतिशत था। परंतु अध्ययन में यह तथ्य भी सामने आया कि जितना ही ग़रीब कोई क्षेत्र होता है, उतनी ही अधिक संभावना होती है कि पुरुषों की तुलना में अधिक महिलाएं बिना किसी मेहनताने के घरेलू कार्य में लगी होंगी या कम आय वाले निजी व्यवसाय कर रही होंगी।

महिलाओं में वैश्विक प्रवृत्तियां - 2004, के अनुमानानुसार विश्व के कुल निर्धन श्रमिकों में से 60 प्रतिशत महिलाएं थीं। निर्धन श्रमिक - वे लोग जो काम तो करते हैं, लेकिन इतना नहीं कमाते कि अपना और अपने परिवार को एक डॉलर प्रति व्यक्ति प्रतिदिन की ग़रीबी रेखा से ऊपर उठा सकें। आइएलओ के सामयिक अध्ययन के अनुसार, 'इस बात पर विश्वास करने का कोई कारण नहीं है कि इस स्थिति में कुछ विशेष सुधार हुआ है।'

फ़ासले कम, लेकिन क़ायम

इस वर्ष जारी 'महिलाओं में वैश्विक प्रवृत्तियां' के अनुसार, लैंगिक फ़ासले कम तो हो रहे हैं, लेकिन बहुत

अंतरराष्ट्रीय महिला दिवस 2007

‘सीमाओं को तोड़ना और परिवर्तन लाना’



© .e. 01st@vib.yv6



© .e. 01st@vib.yv6

जेनेवा - आइएलओ ने महिला दिवस, कई समारोहों द्वारा उन कार्यरत महिलाओं को बधाई देकर मनाया जो ‘सीमाओं को तोड़कर परिवर्तन ला रही हैं’। जेनेवा में आइएलओ मुख्यालय में आयोजित ऐसे ही एक सार्वजनिक समारोह में सुश्री अनुशेह अंसारी, उद्यमि एवं व्यक्तिगत तौर पर पहली अंतरिक्ष अन्वेषक, की उपलब्धियों की सराहना की गयी।

आइएलओ ने श्रम की दुनिया पत्रिका 1999-2006 के दौरान छपे लेखों का ‘विश्वभर में लैंगिक समानता’ शीर्षक से एक नया संग्रह भी जारी किया। पुस्तक श्रम की दुनिया में एक दशक से लैंगिक समानता के समक्ष आने वाली चुनौतियों तथा उसमें उपलब्धियों से जुड़े मुद्दों पर विहंगम दृष्टि डालती है। कार्यस्थल पर भेदभाव, इस्टोनिया में काम पाने की इच्छुक महिलाओं, तंजानिया में लैंगिक समानता

के लिए किये जा रहे जीवन-वृत्त-आधारित नवीन प्रयास, भारत में स्वरोजगार से जुड़ी महिलाएं, नॉर्वे में पैतृत्व अवकाश पर विकासशील नीतियां, फिलीपीन्स में महिला घरेलू श्रमिक, युद्धों का विवरण भेजने वाली महिला पत्रकार या वे महिलाएं जो गृहयुद्धों में अपनी जान बचाती फिरती हैं, तथा महिला खिलाड़ी।

अंतरराष्ट्रीय महिला दिवस 2007 से संबंधित अधिक सूचना के लिए संपर्क करें www.ilo.org/public/english/bureau/inf/event/women/2007/index.htm. ‘विश्व में लैंगिक समानता’ (जेंडर इक्वालिटी अराउंड द वर्ल्ड) की प्रति पाने के लिए साइट www.ilo.org/publ. देखें। मूल्यों के लिए इस संस्करण में ‘नये प्रकाशन’ देखें।

धीमी रफ्तार से, और यह रिपोर्ट अन्य मुद्दों पर भी केवल आंशिक रूप से ही प्रोत्साहक है।

- वर्ष 2006 में पुरुषों की अपेक्षा महिला बेरोजगारों की संख्या अधिक थी। महिलाओं में बेरोजगारी दर 6.6 प्रतिशत थी, बेरोजगार पुरुषों की दर 6.1 प्रतिशत थी।
- 15 वर्ष से ऊपर श्रम-आयु महिलाओं में केवल आधी ही कार्यरत हैं, जबकि 10 में से सात से भी अधिक पुरुष काम करते हैं।



© .e. 01st@vib.yv6

- इस बात के सबूत हैं कि वेतन में भी बहुत भेदभाव होता है। छह व्यावसायिक समूहों से एकत्र किये आंकड़ों से यह बात सामने आयी है कि जितना पैसा पुरुषों को मिलता है, उनके साथ कार्यरत महिलाएं उसका 90 फीसदी या इससे भी कम वेतन पाती हैं।
- अधिकांश क्षेत्रों में शिक्षा तक पहुंच और शिक्षा के स्तर में भी असमानता व्याप्त है। उन बच्चों में से जो पढ़ाई बीच में ही छोड़ देते हैं, 60 प्रतिशत लड़कियां होती हैं : बहुधा उन्हें घर के काम में मदद करने या श्रम करने के लिए स्कूल जाना बंद करना पड़ता है। रिपोर्ट का निष्कर्ष है कि ‘महिलाओं के लिए पर्याप्त उत्कृष्ट तथा उत्पादक श्रम का सृजन संभव है, जैसा कि इस रिपोर्ट में वर्णित कुछ विकास कार्य दर्शाते हैं। परंतु नीति-निर्माताओं को सामाजिक तथा आर्थिक नीतियों में रोजगार को केंद्रबिंदु बनाना चाहिए कि महिलाओं को श्रम के संसार में चुनौतियों का सामना करने के लिए सक्षम बनाने हेतु उपयुक्त हस्तक्षेप की आवश्यकता है’

महिलाएं. पुरुष. भिन्न. समान

जेनेवा : आइएलओ पुस्तकालय तथा जेंडर ब्यूरो ने श्रम की दुनिया में लैंगिक समानता पर एक नयी संसाधन निर्देश-पुस्तिका विकसित की है।

इस निर्देश-पुस्तिका द्वारा आइएलओ के मुख्य प्रक. ाशन, कार्यस्थलों पर लैंगिक भेदभाव संबंधी आंकड़े तथा लैंगिक समानता को प्रोत्साहन देने के प्रयासों की विस्तृत जानकारी प्राप्त की जा सकती है।

अनुसंधानकर्ता तथा नीति-निर्माता लैंगिक समानता के सभी पहलुओं जैसे समान रोजगार अवसर, लैंगिक वेतन अंतराल, परिवारपरक कार्यस्थल नीतियां, लैंगिक तथा वैश्वकरण, लिंग-आधारित हिंसा, लिंग तथा अप्रवास, महिलाओं तथा लड़कियों के अवैध व्यापार के बारे में विस्तृत जानकारी पा सकते हैं।



सामग्री इंग्लिश, फ्रेंच तथा स्पैनिश में भी उपलब्ध है:

<http://www.ilo.org/public/english/support/lib/resource/subject/gender.htm>

<http://www.ilo.org/public/french/support/lib/resource/subject/gender.htm>

<http://www.ilo.org/public/spanish/support/lib/resource/subject/gender.htm>

एचआइवी/एड्स पर बनी आइएलओ व्यवहार संहिता को नया समर्थन

यूरोपीय समुदाय तथा 16 अन्य देशों के स्वास्थ्य मंत्रियों द्वारा हाल ही में 'एचआइवी/एड्स के खिलाफ ज़िम्मेदारी तथा सहभागिता' पर ब्रेमेन घोषणापत्र जारी किया गया।

ब्रेमेन - जर्मनी के ब्रेमेन नगर में 11-12 मार्च को जर्मन सरकार द्वारा आयोजित सम्मेलन में एक नया घोषणापत्र जारी किया गया, जिसके अनुसार हस्ताक्षर-कर्ता यूरोपीय संदर्भ में एड्स से जूझने के लिए नयी पहलों पर विचार करने हेतु वचनबद्ध हैं। इसमें सम्मिलित विषयों में हैं : भेदभाव, अधिकारों का संरक्षण, गोपनीयता तथा उन 'एचआइवी-संक्रमित व्यक्तियों का जिनका उपचार चल रहा है।

आइएलओ ने एचआइवी/एड्स पर यूरोपीय समुदाय के स्वास्थ्य मंत्रियों द्वारा जारी किये गये घोषणापत्र का स्वागत किया, यह कहते हुए कि घोषणापत्र में इस महामारी के विरुद्ध संघर्ष में कार्यस्थल की केंद्रीय भूमिका पहचानते हुए उसे अधिक महत्व देने हेतु प्रावधान हैं। घोषणापत्र सरकारों,

नियोक्ताओं तथा श्रमिकों का

आह्वान करता है कि वे एचआइवी के साथ जी रहे व्यक्तियों के लिए भेदभाव रहित नीतियों एवं उनकी देखभाल तथा सहायता हेतु कदम सुनिश्चित करें।

सम्मेलन में आइएलओ के प्रस्तुतिकरण ने दर्शाया कि वह कैसे श्रम की दुनिया में 'एचआइवी/एड्स पर व्यवहार संहिता के तहत कार्य करता है। घोषणापत्र में भी इस संहिता का महत्व स्पष्ट रूप से स्वीकार किया गया है।

यूएनएड्स का अनुमान है कि वर्ष 2006 में यूरोप में 2,70,000 व्यक्ति एचआइवी-पीड़ित थे और एक दशक में यह संख्या बढ़कर दस लाख 70 हजार हो गयी है।

ब्रेमेन सम्मेलन के बारे में अधिक जानकारी के लिए देखें- http://www.bmg.bund.de/cln_040/nn_1030704/DE/Themenschwerpunkte/internales/EU-Ratspraesidentschaft/Konferenzen/bremen-12-3.html.



सभी के लिए उत्कृष्ट श्रम को प्रोत्साहन देने के लिए आइएल्ओ द्वारा ईयू के निर्णय का स्वागत

पिछले दिसंबर में यूरोपियन मंत्री परिषद द्वारा यूरोपियन समुदाय तथा पूरे विश्व में उत्कृष्ट श्रम को प्रोत्साहन देने हेतु यह कहते हुए कुछ प्रस्ताव पास किये, कि ये कदम उत्कृष्ट श्रम को वैश्विक वास्तविकता बनाने के प्रयासों का शक्तिशाली समर्थन करते हैं।

ब्रसेल्स : यूरोपीय मंत्री परिषद् के निर्णय का स्वागत करते हुए आइएल्ओ ने कहा कि यह हाल ही में उठाये गये कदमों में से एक नवीनतम कदम है। जिन्होंने आइएल्ओ के उत्कृष्ट श्रम कार्यक्रम तथा यूरोपीय संघ की नीतियों एवं कार्यों के बीच संबंध स्थापित किया है और उत्पादक तथा उत्कृष्ट श्रम की प्रवर्तक शक्ति को वास्तविक रूप देने में सहयोग हेतु रास्ता बताया है।

आइएल्ओ के यूरोपीय व मध्य एशियाई क्षेत्रीय निदेशक फ्रेड्रिख बटलर ने 4-5 दिसंबर को ब्रसेल्स में यूरोपीय समुदाय द्वारा आयोजित सम्मेलन 'विश्व में उत्कृष्ट श्रम को प्रोत्साहन : ईयू का योगदान' में कहा कि यूरोप ने एक निर्णायक समय में एक निर्णायक मुद्दे पर अपना नेतृत्व प्रदर्शित किया है। यह नेतृत्व तथा ईयू एवं आइएल्ओ के बीच सुदृढ़ भागीदारी उत्कृष्ट श्रम को वैश्विक वास्तविकता बनाने में अत्यावश्यक है।

श्री बटलर ने यूरोप में बेरोज़गारों की चिंताजनक ऊंची संख्या (1 करोड़ 70 लाख) खास 25 वर्ष से कम आयु के युवाओं में, जबकि विश्व के आधे श्रमिक एक डॉलर प्रतिदिन प्रति व्यक्ति की निर्धनतम रेखा से ऊपर उठने में असमर्थ हैं। उन्होंने कहा, 'यह एक कड़वी सच्चाई है कि अपेक्षाकृत सुदृढ़ आर्थिक प्रदर्शन के बावजूद विश्व हर वर्ष चार करोड़ श्रमिक बल में वृद्धि के अनुरूप उत्कृष्ट रोज़गार नहीं पैदा कर पा रहा है और न ही बेरोज़गारी तथा श्रमरत निर्धनता कम कर रहा है।'

'मानव जीवन का इस तरह से नष्ट होना दुःखद है और हमारे समाज के लिए यह गंभीर कठिनाइयां खड़ी कर सकता है', श्री बटलर ने कहा।

सबके लिए उत्कृष्ट श्रम पर यूरोपीय मंत्री परिषद के निर्णय ईयू को इस मुद्दे पर वैश्विक रणनीति का भाग बना देंगे। वर्ष 2005 में संयुक्त राष्ट्र शिखर सम्मेलन ने सहस्राब्दी प्रगतिशील लक्ष्यों को प्राप्त करने के वैश्विक प्रयासों में सबके लिए पूर्ण तथा उत्पादक रोज़गार और उत्कृष्ट श्रम के लक्ष्य को शक्तिशाली समर्थन दिया। एक अन्य महत्वपूर्ण घटना घटी इस वर्ष जुलाई में, जब जेनेवा में संयुक्त राष्ट्र आर्थिक तथा सामाजिक परिषद ने उत्कृष्ट श्रम का एक वैश्विक लक्ष्य के रूप में अनुमोदन किया।

आसिआन तथा आइएल्ओ द्वारा श्रम तथा रोज़गार मुद्दों पर साझा कार्य

जेनेवा - दक्षिण एशियाई राष्ट्र संघ (आसिआन) सचिवालय तथा अंतरराष्ट्रीय श्रम कार्यालय (आइएल्ओ) द्वारा अपनी भागीदारी तथा सहभागिता को और अधिक सुदृढ़ बनाने के लिए सहयोग समझौता किया है। यह समझौता, जिस पर आसिआन महा-सचिव ऑंग केंग यांग तथा आइएल्ओ महा-निदेशक हुआन सोमाविया ने जेनेवा में हस्ताक्षर किये।

दोनों संगठनों द्वारा आसिआन क्षेत्र में श्रम तथा रोज़गार मुद्दों तथा सामाजिक प्रगति को प्रोत्साहन देने में वचनबद्धता।

समझौते के तहत आसिआन सचिवालय तथा आइएल्ओ कार्यक्रमों तथा परियोजनाओं, जिसमें व्यावसायिक स्वास्थ्य तथा सुरक्षा, एचआइवी/एड्स एवं कार्यस्थल, व्यापारिक उदारता के रोज़गार पर प्रभाव, व्यावसायिक प्रशिक्षण, सामाजिक सुरक्षा



©, e-0kt@vib, yv&

तथा श्रम आवास जैसे मुद्दों से संबंधित कार्यक्रमों तथा परियोजनाओं को लागू करने में और अधिक गहन बनायेंगे।

दोनों प्रतिष्ठान सूचना, अनुसंधान अध्ययन तथा सभाओं के कार्यक्रमों का भी आदान-प्रदान करेंगे।

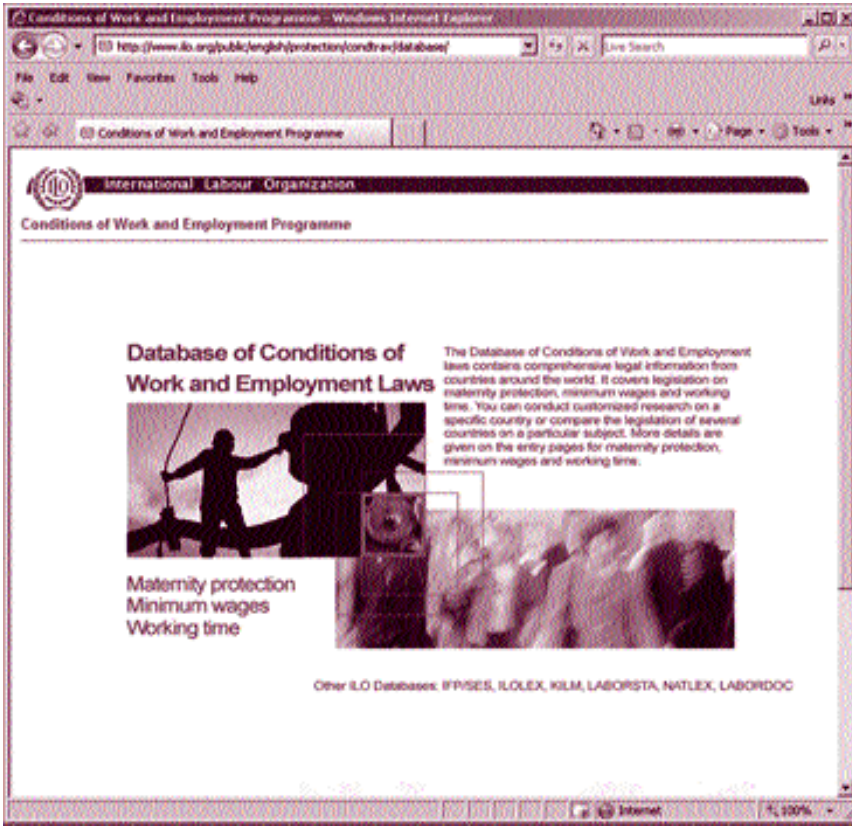
आसियान सदस्य देशों - ब्रूनेई, दारउस्सलाम, कंबोडिया, इंडोनेशिया, लाओस, मलेशिया, म्यान्मार, फिलिपीन्ज, सिंगापुर, थाइलैंड तथा वियतनाम - जिनकी कुल जनसंख्या 56 करोड़ से भी अधिक है, हर वर्ष 400

बिलियन अमरीकी डॉलर खर्च होते हैं तथा 33 करोड़ श्रमिक हैं। इस क्षेत्र के कुल घरेलू उत्पाद में 2000 से 2006 के बीच 5.7 प्रतिशत औसत वृद्धि हुई। परंतु इसी समय में बेरोज़गारी दर पांच प्रतिशत से बढ़कर 6.6 प्रतिशत हो गयी। आसियान क्षेत्र से 2005 में 65 करोड़ डॉलर के मूल्य का निर्यात किया गया, जोकि उस वर्ष एशिया से कुल निर्यात का 22 प्रतिशत था।

श्रम-स्थितियों व रोज़गार क़ानूनों का आंकड़ासंचय

श्रमिकों के जीवन पर वैश्वीकरण के प्रभाव पर अंतरराष्ट्रीय वाद-विवाद विश्व भर में श्रम की स्थितियों तथा उनको व्यवस्थित करने वाले राष्ट्रीय क़ानूनी मानकों पर केंद्रित होते हैं। परंतु श्रम स्थितियों पर राष्ट्रीय क़ानूनों के बारे में सही तथा सामयिक जानकारी प्राप्त करने के लिए विभिन्न स्रोतों से सामग्री ढूँढनी पड़ती है और विभिन्न देशों तथा क्षेत्रों के क़ानूनी उपायों की

तुलना करनी पड़ती है। सामयिक क़ानूनी जानकारी की पहचान करना न केवल कठिन है, बल्कि उसमें बहुत समय भी लगता है। इस समस्या के निवारण के लिए आइएलओ का श्रम स्थितियों तथा रोज़गार कार्यक्रम (त्रावाई) विश्व भर की श्रम स्थितियों पर विश्वभर के क़ानूनी प्रावधानों को पहचानता, उनकी तुलना तथा अनुवाद करता है। इस अनुसंधान के परिणाम श्रम स्थितियों तथा



रोज़गार कानूनों पर आइएलओ का आंकड़ासंचय (आइएलओज़ डेटाबेस ऑफ कंडीशन्स ऑफ वर्क ऐंड इंफ्लोएमेंट लॉज़) - travail@ilo.org पर उपलब्ध है।

यह आंकड़ासंचय राष्ट्रीय कानूनी मानकों तथा श्रम स्थितियों पर विश्व का आमुख स्रोत है। इसमें श्रम स्थितियों के तीन सबसे अधिक अर्थपूर्ण पहलुओं - मातृत्व संरक्षण, न्यूनतम वेतन तथा कार्य के घंटे - पर 100 से अधिक देशों के कानूनों के बारे में जानकारी संचित होती है।

यह संचय, जिसका हर वर्ष नवीनीकरण होता है, जानकारी सरलता से उपलब्ध कराता है, आवश्यकतानुसार भिन्न देशों के बारे में अन्वेषण करता है एवं भिन्न देशों तथा क्षेत्रों में श्रम तथा रोज़गार की स्थितियों पर कानूनों की तुलना करता है। यह जानकारी केवल सूचना के लिए उपलब्ध करायी जाती है तथा अधिकारिक कानूनी मूलपाठों में प्राप्त जानकारी का स्थान नहीं लेती। श्रम-स्थितियों तथा रोज़गार कार्यक्रम के बारे में अधिक जानकारी के लिए संपर्क करें travail@ilo.org।

श्रम-स्थितियों तथा रोज़गार कानूनों के आंकड़ासंचय में कौन से कानून शामिल हैं?

मातृत्व संरक्षण

- मातृत्व अवकाश तथा उससे जुड़ी छुट्टियां, जिनमें दत्तक-ग्रहण छुट्टियां भी शामिल हैं।
- छुट्टियों की अवधि में नगद भुगतान की सुविधा।
- मातृत्व संरक्षण संबंधी चिकित्सा सुविधाएं।
- स्वास्थ्य संरक्षण सुविधाएं, जैसे सुव्यवस्थित काम के घंटे, खतरनाक तथा अस्वास्थ्यकारी काम से बचाव, स्तनपान का प्रावधान।
- मातृत्व-आधारित भेदभाव से संरक्षण तथा रोज़गार सुरक्षा हेतु प्रावधान।

न्यूनतम वेतन

- न्यूनतम वेतन राष्ट्रीय मुद्रा और अमरीकी डॉलर में।
- न्यूनतम वेतन तय करने के लिए मापदंड।
- निर्धारण व्यवस्था, जैसे सार्वजनिक प्राधिकरण, सामूहिक सौदेबाजी
- कार्यक्षेत्र : कौन से श्रमिक न्यूनतम वेतन के हकदार।

- न्यूनतम वेतन दरों में फेरबदल के अंतराल नियंत्रक प्रणाली।
- नियंत्रण प्रणाली।

काम के घंटे

- कार्य के घंटों की सीमा : दैनिक, साप्ताहिक तथा वार्षिक।
- ओवरटाइम, श्रम - काम के घंटों की सीमा तथा वेतन दरों सहित।
- आराम के समय - दिन में, सप्ताह के बीच में तथा सप्ताह के अंत में।
- वार्षिक तथा सार्वजनिक छुट्टियां।
- रात्रि श्रम - स्वास्थ्य संरक्षण, अतिरिक्त वेतन तथा निर्दिष्ट व्यक्तियों के लिए विशेष सुरक्षा (जैसे गर्भवती कर्मचारी, छोटी आयु के श्रमिक)
- अंशकालिक कार्य - ऐसे श्रमिकों के लिए समान व्यवहार अधिकार।
- श्रमिकों की इच्छानुसार कार्य के घंटे : ऐसे कानून जो श्रमिकों को छूट देते हैं कि वे अपने काम के घंटे स्वयं निश्चित करें।

महाद्वीपों के इर्द गिर्द



अंतरराष्ट्रीय श्रम संगठन और दुनिया भर में आइएलओ से संबंधित गतिविधियों और घटनाओं की नियमित समीक्षा



आइएलओ/डब्ल्यूटीओ: व्यापार तथा रोज़गार पर संयुक्त अध्ययन

■ यह अध्ययन विश्व व्यापार संगठन सचिवालय तथा अंतरराष्ट्रीय श्रम कार्यालय द्वारा संयुक्त अनुसंधान का परिणाम है। इसमें एक ऐसे मुद्दे पर विचार किया गया है, जो दोनों संगठनों के लिए महत्वपूर्ण है : व्यापार तथा रोज़गार के बीच संबंध। संबंधित साहित्य को आधार बनाते हुए यह अध्ययन व्यापार तथा रोज़गार के बीच संबंध - जो कि एक विवादास्पद मुद्दा है - के बारे में क्या कहा जा सकता है, और कितने आत्मविश्वास के साथ कहा जा सकता है, इस पर एक पक्षपात-रहित दृष्टि डालता है। अध्ययन में व्यापारिक नीतियों तथा श्रम एवं सामाजिक नीतियों तथा श्रम एवं सामाजिक नीतियों के बीच संबंध पर ध्यान केंद्रित किया गया है। सरल शैली

में लिखा हुआ यह अध्ययन उन सभी के लिए रुचिकर होगा जो इस विवाद में शामिल हैं : नीति निर्माता, श्रमिक संघ तथा नियोक्ता, और साथ ही व्यापार एवं श्रम बाज़ार अर्थशास्त्री तथा अन्य अनुसंधानकर्ता।

अध्ययन को पढ़ने या खरीदने के लिए संपर्क करें :

<http://www.ilo.org/public/english/support/publ/textem.htm.#5511>

गिनी पर आइएलओ

महा-निदेशक का वक्तव्य

■ 12 फरवरी, 2007, को अंतरराष्ट्रीय श्रम कार्यालय के महा-निदेशक हुआन सोमाविया ने गिनी में हिंसा का अंत तथा वहां श्रमिक संघ के नेताओं की सुरक्षा का आह्वान किया। 'कोनाक्री में संघर्ष के फलस्वरूप कई जानें जा चुकी हैं तथा कई नागरिकों तथा श्रमिक संघ के नेताओं, जिनमें आइएलओ के शासी निकाय की माननीय सदस्या सुश्री रबियातू दिआलो भी शामिल हैं, को जान का खतरा बना हुआ है।' मैं गिनी के अधिकारियों, श्रमिक संघों के नेताओं तथा उन सब को जो वहां प्रभावी ढंग से सत्ता का इस्तेमाल कर रहे हैं, अपील करता हूँ कि वे श्रमिक संघों की सुरक्षा निश्चित करें तथा हिंसा को समाप्त करने और गिनी के श्रमिकों, नियोक्ताओं तथा आम जनता द्वारा व्यक्त की गयी चिंताओं के समाधान हेतु शुद्ध भावना से तत्काल बातचीत शुरू करें,' श्री सोमाविया ने कहा।

अफ्रीका में

एचआइवी/एड्स के

खिलाफ संयुक्त

कार्रवाई

■ अंतरराष्ट्रीय मुक्त श्रमिक संघ मंडल के अफ्रीकी क्षेत्रीय संगठन (आइसीएफटीयू-एफ्रो) तथा अंतरराष्ट्रीय नियोक्ता संगठन (आइओई) द्वारा 12-14 दिसंबर 2006 को संयुक्त रूप से कंपाला, युगांडा, में नियोक्ताओं तथा श्रमिकों के लिए एचआइवी/एड्स पर क्षमता-निर्माण बैठक आयोजित की गयी। बैठक की मेज़बानी श्रमिक व्यापार संघ संगठन (एनओटीयू) तथा युगांडा नियोक्ता संघ (एफ्यूई) ने संयुक्त रूप से अंतरराष्ट्रीय श्रम संगठन तथा तूरिन, इटली, स्थित उसके अंतरराष्ट्रीय प्रशिक्षण केंद्र के सहयोग से की। बैठक के मुख्य उद्देश्य थे आइओई- आइसीएफटीयू के एचआइवी/एड्स पर संयुक्त समझौते (2003) पर आधारित कार्यक्रमों तथा गतिविधियों एवं 2004 में जेनेवा में तय की गयी संयुक्त अभियान योजनाओं का मूल्यांकन करना: निरंतर चुनौतियों को पहचानना, तथा परियोजना-कार्यक्रम प्रबंधन की क्षमता का निर्माण करना। बैठक में राष्ट्रीय स्तर की मुख्य संस्थाओं के साथ सहभागिता को सुदृढ़ करने के रास्तों तथा कार्यस्थल द्वारा एचआइवी/एड्स पर नियोक्ताओं तथा श्रमिक संघों की संयुक्त कार्रवाई का अनुपात बढ़ाने हेतु संसाधन जुटाने - विशेषकर वैश्विक निधि द्वारा - पर भी चर्चा हुई। बैठक ने नियोक्ता तथा श्रमिक संगठनों द्वारा अनुवर्ती कार्रवाई सुनिश्चित करने -

विशेषकर आइएलओ के साथ - सुदृढ़ करने के लिए कई संस्तुतियां अपनायीं।

अधिक जानकारी के लिए संपर्क करें
ILO/AIDS - फोन : ++41 22 799 8337
फैक्स : +41 22 799 6349
ईमेल : iloaid@ilo.org

ब्राज़ील: बाल श्रम के खिलाफ नया वेब पोर्टल

■ नवंबर 2006 में, ब्राज़ील के बाल श्रम निरोध एवं उन्मूलन राष्ट्रीय मंच ने ब्रासीलिया में राष्ट्रीय वाणिज्य मंडल मुख्यालय में इंटरनेट पर एक नया पोर्टल (www.fnpeti.org.) प्रस्तुत किया। यह पोर्टल ब्राज़ील में बाल श्रम के बदतरिण रूपों पर नवीनतम आइवीओपीई

जनमत सामने लाता है।

पुर्तगीज़ में यह पहला बाल श्रम पोर्टल ब्राज़ील के राष्ट्रीय श्रम कार्यवाही योजना की आइपीईसी समयबद्ध परियोजना के ढांचे में ब्राज़ीलियन विज्ञान तथा तकनीकी सूचना संस्थान (आइबीआइसीटी) तथा आइएलओ के सहयोग से विकसित किया गया। पोर्टल में राष्ट्रीय तथा राज्य-स्तरीय मंचों की नेटवर्किंग गतिविधियों पर डेटा तथा जानकारी, कार्यसूची, समाचार, कानून तथा प्रकाशन तथा साथ ही भागीदारों के समस्त बाल श्रम नेटवर्क से संबंधित सूचना तथा डेटा उपलब्ध हैं। पोर्टल छात्रों, अनुसंधानकर्ताओं, विशेषज्ञों, पत्रकारों तथा इस विषय में रुचि रखने वाले नागरिकों तथा उन समुदायों को जो बाल श्रम के खिलाफ लड़ रहे हैं, को बाल श्रम पर जानकारी आसानी से हर प्रकार का डेटा उपलब्ध कराता है।

अधिक सूचना के लिए ब्रासीलिया में आइएलओ कार्यालय से संपर्क करें -
फोन : +55-6121064600

फैक्स : +55-6133224352

ईमेल : brasil@oitbrasil.org.br

ब्रूनेई बना 180वां आइएलओ सदस्य राष्ट्र

■ ब्रूनेई दारउस्सलाम अंतरराष्ट्रीय श्रम संगठन का 180वां सदस्य बन गया है। यह घोषणा गृहमंत्री पेहिन दातो अदनान युसुफ के एक पत्र की जेनेवा में प्राप्ति के बाद की गयी। पत्र में ब्रूनेई की ओर से यह अभिव्यक्ति की गयी कि वह देश औपचारिक रूप से आइएलओ संविधान के तहत कर्तव्यों को स्वीकार करता है। ब्रूनेई दारउस्सलाम की सदस्यता 17 जनवरी को प्रभावी हो गयी। वह देश 21 सितंबर, 1984 से संयुक्त राष्ट्र का सदस्य है।

एशिया में बढ़ती बेरोज़गारी पर आइएलओ/यूएन रिपोर्ट

■ एशिया के कई विकासशील देशों में ज़बर्दस्त आर्थिक विकास के बावजूद वहां पर्याप्त संख्या में रोज़गार उत्पन्न नहीं हुए हैं और न ही ग़रीबी कम हुई है। 'रोज़गार-रहित विकास' की इस चिंताजनक प्रवृत्ति के एशिया-आशांत क्षेत्र में सहस्राब्दी विकास लक्ष्यों की प्रगति के लिए गहन निहितार्थ हैं, क्योंकि निर्धनता कम करने में उत्पादक रोज़गार मुख्य भूमिका निभाता है। ये संयुक्त राष्ट्र विकास कार्यक्रम (यूएनडीपी) तथा आइएलओ द्वारा फरवरी 2007 में जारी की गयी नयी साज़ा रिपोर्ट के हैं। रिपोर्ट में आठ देशों - कंबोडिया, चीन, भारत, इंडोनेशिया, मलेशिया, फिलीपीन्ज़, श्रीलंका तथा थाइलैंड की स्थिति पर दृष्टि डाली गयी है। 'विकास, रोज़गार तथा निर्धनता का एशियाई अनुभव' नामक इस अध्ययन में बताया गया है कि रोज़गारपरक आर्थिक प्रगति



FNPETI

Fórum Nacional de Prevenção e Erradicação do Trabalho Infantil



Conheça o Fórum

O Fórum Nacional de Prevenção e Erradicação do Trabalho Infantil é uma estratégia não-governamental de articulação, mobilização e sensibilização da sociedade brasileira na luta pela prevenção e o fim da exploração do trabalho de milhões de crianças e pela proteção ao adolescente trabalhador em nosso País.

EM DESTAQUE

12 de junho

Fórum Nacional fará campanha para alertar sobre o trabalho infantil na agricultura

Durante a primeira reunião deste ano do Fórum Nacional de Prevenção e Erradicação do Trabalho Infantil, que aconteceu nesta terça-feira (20), em Brasília, os integrantes do FNPETI decidiram realizar uma campanha para alertar a população brasileira sobre o trabalho infantil na agricultura.

A exploração da mão-de-obra de crianças e adolescentes na zona rural será o tema adotado em todo o mundo para lembrar o Dia Mundial de Combate ao Trabalho Infantil - 12 de junho.

Oficina - Os integrantes dos Fóruns Estaduais e da Rede Nacional de Combate ao Trabalho Infantil, que estiveram na reunião, participaram da oficina *Qualificação de fontes de informação - uma estratégia de combate à exploração do trabalho infantil*, que contou a participação dos jornalistas Marcelo Canellas (TV Globo) e Daniela Rocha (OIT).

"Apesar de todas as barreiras, restrições e da postura dos meios de comunicação e da grande imprensa em relação aos temas sociais, existe uma abertura para esses assuntos", observou Canellas.

Na opinião de Daniela Rocha, para comunicar os temas que afetam a maioria da população, "é necessário construir aos poucos uma relação entre as fontes de informação e os jornalistas". A secretária executiva do FNPETI, Isa Oliveira, observou que "ser fonte é assumir uma grande responsabilidade".

Comunicação - Durante a reunião também foi apresentado o *Plano de Ação em Comunicação*, que será executado pelo Fórum Nacional durante os próximos cinco meses, que inclui, entre outras atividades, a construção de estratégias de mobilização para o dia 12 de Junho.

Curúmins - Foi aprovado ainda o ingresso, no FNPETI, da Associação Curúmins, organização não-governamental que atua com crianças, adolescentes e famílias em situação de vulnerabilidade social, em Fortaleza.

ही निर्धनता में कमी लाने का माध्यम है और एशियाई अर्थव्यवस्था में रोजगारपरक प्रगति क्यों कम हो रही है।

अधिक जानकारी के लिए संपर्क करें एशिया तथा प्रशांत आइएलओ क्षेत्रीय कार्यालय, बैंकॉक -

फोन : +662.288.1234

फैक्स : +662.288.1735 या

ई-मेल : bangkok@ilo.org



© e. Oht@vib.yrk

उत्कृष्ट श्रम को प्रोत्साहन देने हेतु आइएलओ, यूएनडीपी का संयुक्त प्रयास

संयुक्त राष्ट्र विकास कार्यक्रम (यूएनडीपी) तथा अंत. राष्ट्रीय श्रम संगठन (आइएलओ) ने निर्धनता कम करने तथा उत्कृष्ट श्रम के और अधिक अवसर उपलब्ध कराने हेतु संयुक्त राष्ट्र प्रयासों को समर्थन देने के लिए आपसी सहयोग तथा भागीदारी को और सुदृढ़ बनाने का निर्णय लिया है।

आइएलओ महा-निदेशक हुआन सोमाविया तथा यूएनडीपी प्रशासक केमेल र्दर्विस ने जेनेवा में एक जन समारोह में एक संयुक्त समझौते पर हस्ताक्षर किये। इस समझौते के उद्देश्य हैं विश्व की आबादी के 20 से 40 प्रतिशत निम्नतम स्तर के लोगों के हित के लिए सामाजिक विकास के साथ सम्मिलित आर्थिक प्रगति को प्रोत्साहन तथा यूएन द्वारा 2015 तक सहस्राब्दि विकास लक्ष्यों की प्राप्ति हेतु प्रयासों को समर्थन देना।

‘हमें सम्मिलित विकास की तत्काल ज़रूरत है,’ दोनों संस्थाओं के अध्यक्षों द्वारा हस्ताक्षरित संयुक्त पत्र के अनुसार, ‘हमें और अधिक सम्मिलित प्रगति की तत्काल ज़रूरत है। हालांकि हम अभूतपूर्व संपन्नता के दौर में रह रहे हैं, बढ़ती असमानता ने निर्धनता में कमी लाने के रास्तों को अवरुद्ध कर दिया है। लोकतांत्रिक भागीदारी के साथ ही हमें आर्थिक सशक्तीकरण की भी ज़रूरत है, जिसका अर्थ है सभी के लिए उत्कृष्ट श्रम।’

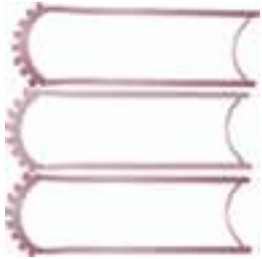
यह समझौता वर्ष 2006 में संयुक्त राष्ट्र आर्थिक तथा सामा. जिक मंत्री परिषद की उत्कृष्ट श्रम और पूर्ण रोजगार पर घोषणा के अनुवर्तन में किया गया है तथा संयुक्त राष्ट्र

प्रणाली द्वारा ‘संयुक्त कार्रवाई’ के प्रयासों के कार्यान्वयन हेतु एक व्यावहारिक कदम है।

दोनों संस्थाएं पहले से ही उन देशों की पहचान कर चुकी हैं जिन्होंने संयुक्त राष्ट्र विकास कार्यक्रमों में उत्कृष्ट श्रम को केंद्रबिंदु बनाने हेतु यूएनडीपी तथा आइएलओ की सहायता से संयुक्त कार्रवाई की सबसे अधिक संभावनाएं हैं। समझौता अन्य संयुक्त राष्ट्र संस्थाओं, कोषों एवं कार्यक्रमों के लिए खुला है तथा वह संयुक्त राष्ट्र के सुधार प्रयासों में भी सहयोग देगा। यह नयी भागीदारी यूएन के निवासी समन्वयकों द्वारा समस्त यूएन कार्यसूची की ज़ोरदार तथा प्रभावी वकालत करने की ज़रूरत पूरा करने में सहायक होगा। ये निवासी समन्वयक 130 से भी अधिक देशों में यूएन राष्ट्रीय दलों की अगुवाई कर रहे हैं। यूएनडीपी की समन्वयक भूमिका के मद्देनज़र यह समझौता यूएन सदस्य देशों में आइएलओ के उत्कृष्ट श्रम कार्यक्रम को आगे बढ़ाने में योगदान देगा, तथा यूएन राष्ट्रीय कार्यक्रमों में आइएलओ की भागीदारी का स्तर उन्नत करेगा।

आइएलओ चुनीदा देशों में स्थित यूएन के निवासी समन्वयकों तथा उनके आइएलओ प्रतिरूपों के लिए अपने तूरिन केंद्र में एक प्रशिक्षण कार्यक्रम संचालित करेगा। इस प्रशिक्षण के उद्देश्य होंगे उत्कृष्ट श्रम कार्यक्रम की बेहतर समझ सुनिश्चित करना तथा उत्कृष्ट श्रम राष्ट्रीय कार्यक्रमों को यूएन राष्ट्रीय कार्यक्रम तथा राष्ट्रीय समन्वयक एवं कार्यक्रम ढांचों के साथ जोड़ने के लिए उपयुक्त रणनीतियां विकसित करना।

नये प्रकाशन



■ व्यापार तथा रोजगार : नीति अनुसंधान में चुनौतियां (ट्रेड ऐंड इम्प्लायमेंट : चैलेन्जिज़ फॉर पॉलिसी रिसर्च)

मारिअन जैनसन् तथा एड्डी ली

आइएसबीएन 978-92-2-119551-1।

विश्व व्यापार संगठन के साथ सह-प्रकाशन। जेनेवा। 2007. मूल्य : 12.95 अमरीकी डॉलर; 8 पाउंड; 13 यूरो; 20 स्विस फ्रैंक।

यह अध्ययन परिणाम है विश्व व्यापार संघ सचिवालय तथा अंतरराष्ट्रीय श्रम कार्यालय के साझा अध्ययन का। इसमें एक ऐसे मुद्दे पर विचार किया गया है, जो दोनों संस्थाओं के लिए महत्वपूर्ण है : व्यापार तथा रोजगार में संबंध।

मौजूदा साहित्य के विश्लेषण के आधार पर यह अध्ययन व्यापार और रोजगार के बीच संबंध जोकि एक बहुत विवादास्पद मुद्दा है, के बारे में क्या कहा जा सकता है? - और कितने आत्मविश्वास के साथ कहा जा सकता है - इस पर एक पक्षपात-रहित दृष्टि डालता है। अध्ययन व्यापारिक नीतियों तथा श्रम और सामाजिक नीतियों के बीच संबंध पर ध्यान केंद्रित करता है। और उन सभी के लिए रुचिकर होगा, जो इस विवाद में शामिल हैं : विद्वान तथा नीति-निर्माता, अर्थशास्त्री, श्रमिक एवं नियोक्ता, व्यापार तथा श्रम बाज़ार विशेषज्ञ।



■ विस्तारित यूरोपीय संघ (ईयू) में विकसित हो रही श्रम की दुनिया: प्रगति तथा अतिसंवेदनशीलता (दी इवॉल्विंग वर्ल्ड ऑफ वर्क इन दी इन्टार्ड ईयू : प्रोग्रेस ऐंड वल्लरबिलिटी)

फ्रान्स्वा एरो तथा डैनियल वॉन-व्हाइटहेड

आइएसबीएन 978-92-119547-4। जेनेवा। 2007. मूल्य : 65 अमरीकी डॉलर; 33 पाउंड; 50 यूरो; 80 स्विस फ्रैंक। क्षेत्र के वरिष्ठ विशेषज्ञों के एक कार्यदल समूह द्वारा प्रस्तुत यह पुस्तक ईयू विस्तारीकरण प्रक्रिया में सामाजिक नीति -

एक महत्वपूर्ण परंतु बहुधा उपेक्षित विषय - पर सामयिक जानकारी पेश करती है। पुस्तक श्रम की दुनिया में विकसित हो रहे व्यवहारों तथा श्रमिकों एवं उनके परिवारों पर इन व्यवहारों के प्रभाव - जो कभी-कभी भेदभावपरक हो सकते हैं - पर विचार करती है।



■ विश्व भर में लैंगिक समानता 1999-2006 में प्रकाशित 'श्रम की दुनिया' पत्रिका से लिये गये लेख -

आइएसबीएन 978-92-2-119317-3. जेनेवा, 2007. मूल्य : 19.95 अमरीकी डॉलर; 9.95 पाउंड; 18 यूरो; 25 स्विस

फ्रैंक।

महत्वपूर्ण लेखों का यह संग्रह श्रम की दुनिया में लैंगिक समानता के प्रयासों में मिली सफलता को दर्शाता है। आइएलओ की पत्रिका 'श्रम की दुनिया' में 1999 से लेकर आज तक प्रकाशित ये लेख कई अंतरराष्ट्रीय महत्व के मुद्दों, जिनमें जैसे एस्टोनिया में रोजगार तलाशती महिलाएं, तन्ज़ानिया में लैंगिक समानता के प्रति एक नवीन जीवन-वृत्त आधारित दृष्टिकोण तथा नॉर्वे में पैतृत्व अवकाश पर प्रगतिशील नीतियां सम्मिलित हैं, पर प्रकाश डालते हैं।

ये लेख न केवल उत्कृष्ट श्रम में लैंगिक समानता की मूलभूत प्रकृति उजागर करते हैं, बल्कि सरकारों तथा नियोक्ता एवं श्रमिक संगठनों के समर्थन से आइएलओ द्वारा निर्णायक मुद्दों से निवटने के प्रयासों को भी अग्रभूमि पर लाते हैं।



■ कार्यस्थल पर समानता : समानता तथा चुनौतियों से जूझना (इक्वालिटी ऐट वर्क : टैक्लिंग द चैलेंजिज़)

कार्यस्थल पर मौलिक सिद्धांत तथा अधिकार पर आइएलओ घोषणा (2007) के अनुवर्तन के तहत वैश्विक

रिपोर्ट आइएसबीएन 978-92-118130-9। जेनेवा। 2007; मूल्य : 19.95 अमरीकी डॉलर; 11.95 पाउंड; 18 यूरो; 35 स्विस फ्रैंक।

रिपोर्ट कार्यस्थल पर भेदभाव के स्थापित तथा नये रूपों की जांच करती है एवं इस समस्या से जूझने के प्रयासों का वैश्विक चित्रण प्रस्तुत करती है। वह स्थायी भेदभाव के मुद्दों तथा रोजगार में चिरकालिक नस्लीय, जातीय तथा लैंगिक भेदभाव के आर्थिक, सामाजिक तथा नैतिक प्रभावों पर विचार करती है। इसके अलावा रिपोर्ट भेदभाव के नये रूपों जैसे आयु, लैंगिक अभिमुखता, आनुवांशिकी प्रवृत्ति तथा जीवन शैली पर आधारित भेदभाव - जोकि आद्यौगिक देशों में बहस का विषय बना हुआ है - की भी जांच करती है। (देखें रिपोर्ट फीचर पृष्ठ 4 पर)



■ संगठन की स्वतंत्रता : आइएलओ के शासी निकाय की संगठन स्वतंत्रता समिति के फैसलों तथा सिद्धांतों का सार संग्रह

पांचवां (संशोधित) संस्करण

आइएसबीएन 92-2-119031-5।

जेनेवा। 2006; मूल्य : 23 अमरीकी डॉलर; 13 पाउंड; 20 यूरो; 30 स्विस फ्रैंक।

लगभग 55 वर्ष पहले स्थापना के बाद से संगठन स्वतंत्रता समिति ने विभिन्न सरकारों तथा नियोक्ता तथा श्रमिक संगठनों द्वारा पेश की गयी 2,500 शिकायतों को निपटाया है।

इस संशोधित एवं आधुनिकीकृत सारसंग्रह में समिति के निर्णयों तथा सिद्धांतों को संक्षिप्त रूप में एकसाथ संग्रहीत किया गया, ताकि संदर्भ सरल हो जाए और संगठन की स्वतंत्रता के मौलिक सिद्धांतों को सुनिश्चित करने हेतु नीतियों एवं कार्रवाइयों पर मार्गदर्शन हो सके। इसके अलावा हर एक सिद्धांत तथा फैसले के अनुरूप सारसंग्रह के पिछले संस्करणों में या समिति की रिपोर्ट्स (नवंबर 2005 में पेश की गयी 339वीं रिपोर्ट तक) में संदर्भ दिये गये हैं।



■ सामाजिक संरक्षण, सम्मिलन तथा अतर्वेशन : अनुभव तथा नीति मुद्दे (सोशल प्रोटेक्शन ऐंड पॉलिसी इश्यूज़)

आइएसबीएन 978-92-2-119195-7।

जेनेवा। 2006, मूल्य : 22.95

अमरीकी डॉलर, 13 पाउंड; 20 यूरो; 30 स्विस फ्रैंक।

इस पुस्तक में तीन नवोदित नीति मुद्दों का विशेष उल्लेख है : सामाजिक सम्मिलन तथा रोजगार के लिए सामाजिक सहायता, बहुविधिये उपायों से वंचित लोगों का पूर्ण सम्मिलन प्राप्त करना; तथा श्रम की दुनिया में बदलती परिस्थितियों के बीच सामाजिक सुरक्षा को मानव अधिकार का दर्जा देना।

नये सामाजिक सहायता कार्यक्रमों की भूमिका की जांच करते हुए, पुस्तक ऐसी विकास परियोजनाओं पर बल देती है, जो निर्धनता के कई पहलुओं पर एक साथ कार्य करें। कई कम विकसित संस्थागत परिवेशों तथा गरीब क्षेत्रों के अतिसंवेदनशील लोगों के संरक्षण को और अधिक सुदृढ़ बनाने हेतु स्थानीय विकास रणनीतियों के अंतर्गत सामाजिक सुरक्षा प्रदान करने के तरीकों पर भी ध्यान दिया गया है। प्राथमिक सामाजिक सेवाओं जैसे स्वास्थ्य सुरक्षा, शिक्षा, आवास तथा पोषण की वंचित लोगों तक पहुंच की भी जांच की गयी है, क्योंकि ये सेवाएं सम्मिलन तथा सशक्तीकरण में महत्वपूर्ण भूमिका निभाती हैं।



■ **नियोक्ता संगठन तथा एचआइवी/एड्स के खिलाफ कार्यस्थल पर कार्रवाई संबंधित जानकारी, साधन तथा उत्तम व्यवहार (इम्प्लॉएर्ज़ ऑर्गनाइज़ेशनज़ ऐंड एचआइवी/एड्स)**

आइएसबीएन 978-92-2-018526-1। जेनेवा। 2006।
मूल्य : 20 अमरीकी डॉलर; 11 पाउंड; 17 यूरो; 25 स्विस फ्रैंक। त्रिभाषीय - इंग्लिश/फ्रेंच/स्पैनिश - सीडी-रॉम
इस सीडी रॉम का मुख्य उद्देश्य है नियोक्ता संगठनों तथा उनके सदस्यों को एचआइवी/एड्स के प्रभावों से जूझने में मदद करना तथा इस महामारी पर उद्यमों की प्रतिक्रिया को सुदृढ़ बनाना। यह सीडी-रॉम दिशा-निर्देशों, प्रशिक्षण सामग्री तथा संबंधित मामलों के अध्ययनों का बहुमूल्य संग्रह है। इसमें दिये हुए निर्देशों में से कुछ हैं : किस प्रकार -

- एचआइवी/एड्स के खिलाफ कार्रवाई को समझा जाए
- श्रम की दुनिया में एचआइवी/एड्स के खिलाफ कार्रवाई के प्रति उठाये जाने वाले प्रयास को समझा जाए
- ज़रूरी सूचना तथा व्यावहारिक दिशा-निर्देश प्राप्त किये जाएं
- विभिन्न देशों में नियोक्ताओं तथा उद्यमों के उत्तम व्यवहार एवं अनुभवों से सीखें। एंटरप्राइज़ के अनुभवों से सीखें।



■ **आइटी उद्योगों के लिए काम्पोनेन्ट्स का उत्पादन : वैश्विक अर्थव्यवस्था में बदलते श्रम की ज़रूरत। विभागीय गतिविधि कार्यक्रम :**

टीएमआइटीआई/2007 (द प्रोडक्शन ऑफ इलेक्ट्रॉनिक काम्पोनेन्ट्स फॉर दि आइटी इंडस्ट्रीज़)
आइएसबीएन 978-92-2-119459-0। जेनेवा, 2007.
मूल्य : 12 अमरीकी डॉलर; 7 पाउंड; 10 यूरो; 15 स्विस फ्रैंक

अप्रैल 2007 में त्रिपक्षीय बैठक के लिए तैयार की गयी यह रिपोर्ट इलेक्ट्रॉनिक काम्पोनेन्ट्स उद्योग में हाल के विकास की जांच करती है। यह उद्योग, जो आइटी क्रांति की धुरी है, विश्वभर में लगभग 1 करोड़ 80 लाख लोगों को रोज़गार देती है।

कम लागत के कारण वस्तुओं के आपूर्तिदाता आमतौर पर निम्न वेतन वाले विकासशील देशों के निर्यात प्रसंस्करण क्षेत्रों में अधिक पाये जाते हैं। रिपोर्ट नैगमिक सामाजिक उत्तरदायित्व पर दृष्टि डालती है तथा इलेक्ट्रॉनिक काम्पोनेन्ट्स एवं उत्पादों के निर्माण में हाल की आर्थिक तथा रोज़गार प्रवृत्तियों का विश्लेषण करती है।



■ **अफ्रीका में 2004-2006 के बीच आइएलओ गतिविधियां (आइएलओ ऐक्टिविटीज़ इन ऐफ्रिका 2004-2006)। महा-निदेशक की रिपोर्ट। ग्यारहवीं अफ्रीकी क्षेत्रीय बैठक। अदीस अबाबा, अप्रैल 2007**

आइएसबीएन 978-92-2-119659-4। जेनेवा। 2007।
मूल्य : 12 अमरीकी डॉलर; 7 पाउंड; 10 यूरो; 15 स्विस फ्रैंक। फ्रेंच तथा अरबी में भी उपलब्ध।



■ **अफ्रीका में उत्कृष्ट श्रम कार्यसूची 2007-2015। (द डीसेन्ट वर्क अजेन्डा इन ऐफ्रिका 2006-2015) महा-निदेशक की रिपोर्ट। ग्यारहवीं अफ्रीकी क्षेत्रीय बैठक, अदीस अबाबा, अप्रैल 2007**

आइएसबीएन 978-92-2-119657-0। मूल्य : 12 अमरीकी डॉलर; 7 पाउंड; 10 यूरो; 15 स्विस फ्रैंक। फ्रेंच तथा अरबी में भी उपलब्ध।

हर चार वर्षों के अंतराल पर आइएलओ की अफ्रीका क्षेत्रीय बैठक में अफ्रीका में आइएलओ के 53 सदस्य देशों से त्रिपक्षीय संघटक इकट्ठा होते हैं। ये दोनों रिपोर्ट्स अगले दशक में इस क्षेत्र में उत्कृष्ट श्रम को इस क्षेत्र में एक सच्चाई बनाने तथा इस प्रकार गरीबी में स्थाई कमी लाने हेतु एक प्रभावी तरीका उपलब्ध कराने के लिए ज़रूरी कदमों की पृष्ठभूमि प्रस्तुत करती हैं।

अफ्रीका में आइएलओ गतिविधियों पर रिपोर्ट वर्णन करती है कि किस प्रकार उआगाडू शीर्ष सम्मेलन में अपनायी गयी कार्य योजना को राष्ट्रीय तथा क्षेत्रीय स्तरों पर लागू करने के लिए आइएलओ ने अपने सदस्य देशों तथा विकास सहभागियों, विशेषकर अफ्रीकी संघ आयोग तथा क्षेत्रीय आर्थिक समुदायों, के साथ मिलकर काम किया है। उत्कृष्ट श्रम पर रिपोर्ट वर्तमान अवसरों तथा चुनौतियों का विश्लेषण प्रस्तुत करती है तथा उन मुख्य मुद्दों की पहचान करती है, जिनसे निबटना आवश्यक होगा।



■ **श्रम सांख्यिकी अब्द-कोष 2006, 65वां संस्करण (गिअरबुक ऑफ लेबर स्टैटिस्टिक्स 2006, इश्यु 65)**

आइएसबीएन 978-92-2-019193-4। मूल्य : 220 अमरीकी डॉलर; 135 पाउंड; 180 यूरो; 275 स्विस फ्रैंक। त्रैभाषिक इंग्लिश/फ्रेंच/स्पैनिश। सीडी केवल इंग्लिश में

‘श्रम सांख्यिकी अब्द-कोष’ 1935-36 में प्रकाशित प्रथम संस्करण से ही श्रम मुद्दों पर विश्व की अग्रतम सांख्यिकी संदर्भ पुस्तक मानी जा रही है। यह अब्द-कोष लगभग 190 देशों, क्षेत्रों तथा प्रदेशों के आधिकारिक स्रोतों के विशालकाय तंत्र से भारी मात्रा में प्राप्त सामग्री को व्यवस्थित रूप में प्रस्तुत करता है।

यह नया 65वां संस्करण पहली बार दो जिल्दों में जारी किया गया है :

- **जिल्द 1 : समय श्रृंखला** - यह ग्रंथ इससे पहले के संस्करण के आकार में पिछले 10 वर्षों के आंकड़े पेश करता है। इसमें नौ मुख्य अध्यायों में संबंधित 31 तालिकाएँ हैं। ये नौ अध्याय इन विषयों पर हैं - आर्थिक रूप से सक्रिय जनसंख्या, रोज़गार, बेरोज़गारी, श्रम लागत, उपभोक्ता के लिए मूल्य, पेशेवर चोटें तथा हड़तालें एवं तालाबंदियाँ।
- **जिल्द 2 : राष्ट्रीय रूपरेखाएँ** - जिल्द एक के प्रत्येक विषय के नवीन आंकड़े उपलब्ध कराता है, लेकिन देश के अनुसार। इसमें आर्थिक तौर पर सक्रिय जनसंख्या, रोज़गार तथा बेरोज़गारी के वैश्विक तथा क्षेत्रीय अनुमान भी दिये गये हैं।

रोज़गार, बेरोज़गारी, काम के घंटे, वेतन तथा उपभोक्ता मूल्य सूचकांकों के साधारण श्रृंखला संबंधित आंकड़े ‘बुलेटिन ऑफ लेबर स्टैटिस्टिक्स (श्रम सांख्यिकी पत्रिका)’ में प्रकाशित किये जाते हैं।

सीडी-रोम दस वॉल्यूम्स में केवल इंग्लिश में उपलब्ध है। सीडी-रॉम में ‘सोर्सिज़ ऐंड मेथड्स’ (स्रोत एवं विधियाँ) की 10 जिल्दें भी सम्मिलित हैं, परंतु केवल इंग्लिश में।

ब्रिकी के लिए आइएलओ के प्रकाशन बड़े पुस्तक विक्रेताओं या विभिन्न देशों में स्थित आइएलओ के स्थानीय कार्यालयों या सीधे आइएलओ थियेटर कोर्ट, तीसरी मंज़िल, इंडिया हैबिटेट सेंटर, लोधी रोड, नयी दिल्ली-110 003 से प्राप्त किये जा सकते हैं। दूरभाष: 24602101, 2462102, फैक्स: 24602111, ई-मेल: delhi@ilo.del.org

कृषि क्षेत्र में 70 प्रतिशत बाल मजदूर : आईएलओ

■ विश्वव्यापी

नई दिल्ली: दुनिया के 70 प्रतिशत से भी ज्यादा बाल मजदूर कृषि क्षेत्र में काम करते हैं। आईएलओ के नए रिपोर्ट में यह जानकारी दी गई है। रिपोर्ट में कहा गया है कि दुनिया के बाल मजदूरों का प्रतिशत 70 प्रतिशत तक बढ़ सकता है।

आज की दुनिया में विभिन्न कारणों से बच्चों के दुष्काय से निवारण के लिए संयुक्त राष्ट्र संघ के बाल मजदूरों के सम्बन्ध में 12 जून को बाल मजदूरों के अन्तिम विश्व दिवस के रूप में मनाया है। संयुक्त राष्ट्र संघ के अर्थ विभाग में बाल मजदूरों को नियंत्रित करना एक बड़ा चुनौतीपूर्ण कार्य है। अर्थ विभाग के अनुसार, दुनिया के 12.20 करोड़ बच्चों को बाल मजदूरों के रूप में काम में लाने की आवश्यकता है।

से 13 करोड़ 20 लाख बच्चे जो कि एक बाल मजदूर के रूप में काम में लाने की आवश्यकता है। इन बच्चों को अपने नए-नए जन्म के बाद ही काम में लाने की आवश्यकता है। इन बच्चों को अपने नए-नए जन्म के बाद ही काम में लाने की आवश्यकता है। इन बच्चों को अपने नए-नए जन्म के बाद ही काम में लाने की आवश्यकता है।



दुनिया में पांच से चौदह अरब वर्ष के 70 करोड़ 20 लाख बच्चे जिनमें 50 प्रतिशत में बाल मजदूरों को अपने नए-नए जन्म के बाद ही काम में लाने की आवश्यकता है। इन बच्चों को अपने नए-नए जन्म के बाद ही काम में लाने की आवश्यकता है। इन बच्चों को अपने नए-नए जन्म के बाद ही काम में लाने की आवश्यकता है।

आईएलओ के अनुसार, दुनिया के 12.20 करोड़ बच्चों को बाल मजदूरों के रूप में काम में लाने की आवश्यकता है। इन बच्चों को अपने नए-नए जन्म के बाद ही काम में लाने की आवश्यकता है। इन बच्चों को अपने नए-नए जन्म के बाद ही काम में लाने की आवश्यकता है।

दुनिया के 70 प्रतिशत से भी ज्यादा बाल मजदूर कृषि क्षेत्र में काम करते हैं। आईएलओ के नए रिपोर्ट में यह जानकारी दी गई है। रिपोर्ट में कहा गया है कि दुनिया के बाल मजदूरों का प्रतिशत 70 प्रतिशत तक बढ़ सकता है।

आईएलओ के अनुसार, दुनिया के 12.20 करोड़ बच्चों को बाल मजदूरों के रूप में काम में लाने की आवश्यकता है। इन बच्चों को अपने नए-नए जन्म के बाद ही काम में लाने की आवश्यकता है। इन बच्चों को अपने नए-नए जन्म के बाद ही काम में लाने की आवश्यकता है।

आईएलओ के अनुसार, दुनिया के 12.20 करोड़ बच्चों को बाल मजदूरों के रूप में काम में लाने की आवश्यकता है। इन बच्चों को अपने नए-नए जन्म के बाद ही काम में लाने की आवश्यकता है। इन बच्चों को अपने नए-नए जन्म के बाद ही काम में लाने की आवश्यकता है।

खेतिहर मजदूरी में लगे बच्चों की हालत नाजुक

विशेष संवाददाता

नई दिल्ली: देश के ग्रामीण और शहरी इलाकों में कृषि और उसके जुड़े गतिविधियों पर निर्भर परिवारों के बच्चे पैसिली को अतिरिक्त आय के लिए मजदूर काम करने को मजबूर हैं। इससे उनका बचपन खराब और अस्वास्थ्यकर बनने में मदद मिलती है। शिक्षा प्राप्त करने के अपने अधिकार से वंचित रह जाते हैं। हालांकि ऐसे बच्चों को शारीरिक और मानसिक श्रम कम करने के लिए गतिविधियों में काम करते जाते बच्चों के मुनाजले अच्छी होती है। लेकिन औपचारिक शिक्षा न हो पाने से वे बच्चे आर्थिक तन्हाई के शिकार की गतिविधियों नहीं बढ़ जाते।

इंडोनेशिया, चीन और नार्वे (आईएलओ) का मानना है कि बच्चों और बच्चों से जुड़े गतिविधियों जुड़े

आईएलओ का आकलन...

- 1. 14 साल की आयु वर्ग के 13 करोड़ से अधिक बाल मजदूरों को दुनिया में काम में लाने की आवश्यकता है।
- 2. दुनिया की 14 करोड़ बच्चों को बाल मजदूरों के रूप में काम में लाने की आवश्यकता है।
- 3. दुनिया की 14 करोड़ बच्चों को बाल मजदूरों के रूप में काम में लाने की आवश्यकता है।

बच्चों को बाल मजदूरों के रूप में काम में लाने की आवश्यकता है। इन बच्चों को अपने नए-नए जन्म के बाद ही काम में लाने की आवश्यकता है। इन बच्चों को अपने नए-नए जन्म के बाद ही काम में लाने की आवश्यकता है।

चलाया हुआ है। इस प्रोजेक्ट का फायदा ग्रामीण दुनिया में दिखने में काम करना और शिक्षा उपलब्ध बच्चों के संख्यागत मेकानिज्म को बढ़ाने और उसमें अधिक सुधार लाने पर जोर देता है।

गौरवपूर्ण है कि दुनिया में बाल मजदूरों में से सबसे अधिक (लगभग 70 प्रतिशत) कृषि क्षेत्र और फसल उत्पादन के लिए काम करते हैं। 5 से 14 साल की आयु वर्ग के 13 करोड़ से अधिक बच्चे खेतिहर मजदूरों के पेशे में अपना बचपन बसा देते हैं। इस मामले में बाल मजदूरों की हालत और भी खराब है, क्योंकि उन्हें बाल श्रम में लाने के बाद फसल का भी काम पड़ता है। बाल श्रम के विरुद्ध 12 जून को पंचमवा 1986 विश्व दिवस खेतिहर मजदूरों से बाल श्रम के उन्मूलन पर ध्यान देना।

बाल मजदूरों के दम पर फल-फूल रहा है कृषि क्षेत्र

प्रवेशिका
नई दिल्ली, 11 जून

दुनिया के 70 प्रतिशत से भी ज्यादा बाल मजदूर कृषि क्षेत्र में काम करते हैं। आईएलओ के नए रिपोर्ट में यह जानकारी दी गई है। रिपोर्ट में कहा गया है कि दुनिया के बाल मजदूरों का प्रतिशत 70 प्रतिशत तक बढ़ सकता है।

आज की दुनिया में विभिन्न कारणों से बच्चों के दुष्काय से निवारण के लिए संयुक्त राष्ट्र संघ के बाल मजदूरों के सम्बन्ध में 12 जून को बाल मजदूरों के अन्तिम विश्व दिवस के रूप में मनाया है। संयुक्त राष्ट्र संघ के अर्थ विभाग में बाल मजदूरों को नियंत्रित करना एक बड़ा चुनौतीपूर्ण कार्य है। अर्थ विभाग के अनुसार, दुनिया के 12.20 करोड़ बच्चों को बाल मजदूरों के रूप में काम में लाने की आवश्यकता है। इन बच्चों को अपने नए-नए जन्म के बाद ही काम में लाने की आवश्यकता है। इन बच्चों को अपने नए-नए जन्म के बाद ही काम में लाने की आवश्यकता है।

दुनिया के 70 प्रतिशत से भी ज्यादा बाल मजदूर कृषि क्षेत्र में काम करते हैं। आईएलओ के नए रिपोर्ट में यह जानकारी दी गई है। रिपोर्ट में कहा गया है कि दुनिया के बाल मजदूरों का प्रतिशत 70 प्रतिशत तक बढ़ सकता है।

आज की दुनिया में विभिन्न कारणों से बच्चों के दुष्काय से निवारण के लिए संयुक्त राष्ट्र संघ के बाल मजदूरों के सम्बन्ध में 12 जून को बाल मजदूरों के अन्तिम विश्व दिवस के रूप में मनाया है। संयुक्त राष्ट्र संघ के अर्थ विभाग में बाल मजदूरों को नियंत्रित करना एक बड़ा चुनौतीपूर्ण कार्य है। अर्थ विभाग के अनुसार, दुनिया के 12.20 करोड़ बच्चों को बाल मजदूरों के रूप में काम में लाने की आवश्यकता है। इन बच्चों को अपने नए-नए जन्म के बाद ही काम में लाने की आवश्यकता है। इन बच्चों को अपने नए-नए जन्म के बाद ही काम में लाने की आवश्यकता है।



आईएलओ के अनुसार, दुनिया के 12.20 करोड़ बच्चों को बाल मजदूरों के रूप में काम में लाने की आवश्यकता है। इन बच्चों को अपने नए-नए जन्म के बाद ही काम में लाने की आवश्यकता है। इन बच्चों को अपने नए-नए जन्म के बाद ही काम में लाने की आवश्यकता है।

आईएलओ के अनुसार, दुनिया के 12.20 करोड़ बच्चों को बाल मजदूरों के रूप में काम में लाने की आवश्यकता है। इन बच्चों को अपने नए-नए जन्म के बाद ही काम में लाने की आवश्यकता है। इन बच्चों को अपने नए-नए जन्म के बाद ही काम में लाने की आवश्यकता है।

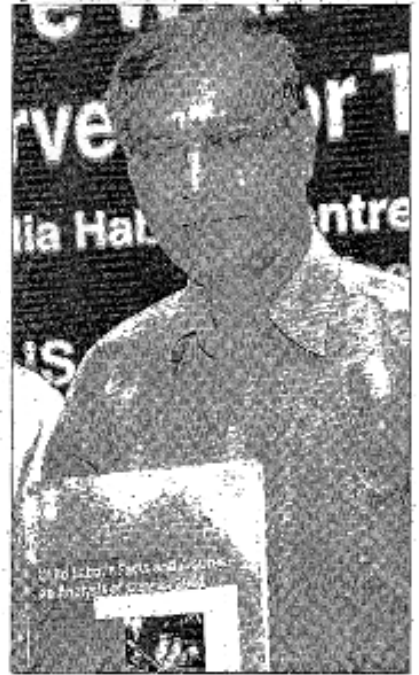
आईएलओ के अनुसार, दुनिया के 12.20 करोड़ बच्चों को बाल मजदूरों के रूप में काम में लाने की आवश्यकता है। इन बच्चों को अपने नए-नए जन्म के बाद ही काम में लाने की आवश्यकता है। इन बच्चों को अपने नए-नए जन्म के बाद ही काम में लाने की आवश्यकता है।

कृषि क्षेत्र में बाल श्रमिकों की संख्या घटाने पर आईएलओ का जोर

नई दिल्ली, 11 जून (भाषा)। अंतरराष्ट्रीय श्रम संगठन (आईएलओ) ने 'विश्व ज्ञान श्रम विरोधी दिवस-2007' पर कृषि क्षेत्र से जुड़े बाल श्रमिकों की संख्या घटाने के लिए पांच अंतरराष्ट्रीय कृषि संगठनों से भागीदारी करके एक नई शुरुआत की है। अंतरराष्ट्रीय श्रम संगठन (आईएलओ) के मुताबिक अंतरराष्ट्रीय श्रम संगठन सामग्री में इन पांच भागीदारों के प्रतिनिधियों ने हस्ताक्षर किए। जिन संगठनों ने हस्ताक्षर किए उनमें आईएलओ, 'खाद्य और कृषि संगठन (एफएओ)', अंतरराष्ट्रीय कृषि विकास कोष (आईएफएवी), अंतरराष्ट्रीय (आईएफएपी) व खाद्य कृषि होटल रेस्तरांट संबंधी कृषि उद्योगिक परिषद (आईएफएओ) के महानिर्देशक जुआन सोगामिआ ने इस अवसर पर कहा कि तोस प्रयास करते ही हम 2016 तक बाल श्रमिकों की संख्या में 50 प्रतिशत तक कटौत कर सकते हैं। इसमें पांच अंतरराष्ट्रीय कृषि संगठनों की भागीदारी का स्वागत करते हुए कहा कि बाल श्रम को रोकना एक बड़ा होकर और आवश्यकता अनुसार नीतियों में परिवर्तन करके ही संभव किया जा सकता है। 'सोमालिया ने कहा कि हम बुनियाद पर ही बाल श्रम को खत्म करने के लिए बल दे विशेषज्ञों को आह्वान को गहरी ध्यान दे सकते हैं। बुनियाद में बाल श्रमिकों में सबसे ज्यादा संख्या 70 फीसद कृषि क्षेत्र में लगे बाल श्रमिकों की है। वर्तमान में बुनियाद पर ही कृषि और खाद्य-कृषि क्षेत्रों में 5 से 14 साल की आयु वर्ग के 13 करोड़ 20 लाख बाल श्रमिक काम कर रहे हैं जहां पर उनकी जोखिम भरे काम करने पड़ते हैं।

बालश्रम का न हो कोई स्थान : लीला

नई दिल्ली। 'हमें अपना भविष्य का समग्र ऐसा बनाना है जिसमें बालश्रम कोई स्थान नहीं रखता हो' ऐसा कहना है लीला देवी रेड्डी का जो भारत में अंतरराष्ट्रीय मजदूर संघ की प्रतिनिधि और निदेशिका हैं। इंडस चार्टर्ड लेकर प्रोजेक्ट और इंडस्ट्रीयुट और स्कूलों में बालश्रम के निरोधन में सोसायटी आयोजित किया गया। इंटरनेशनल लेबर ऑर्गेनाइजेशन (आईएलओ) के अनुसार बालश्रम



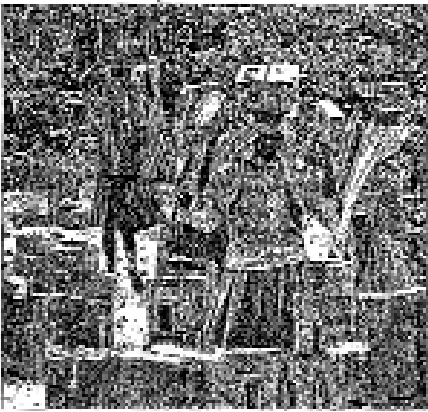
लाइला देवी रेड्डी अंतरराष्ट्रीय श्रम संगठन के निदेशिका हैं।

जानकारी

इंटरनेशनल लेबर ऑर्गेनाइजेशन (आईएलओ) के अनुसार बालश्रम

उन्के में उनके देश के अधिकांश अर्थव्यवस्था का रहा है और उन्के शिक्षा होने से बाधित कर रहा है। 12 जून 2007 'वर्ल्ड डे ऑफ़ इन्टरनेशनल लेबर ऑर्गेनाइजेशन के अवसर पर प्रो. जी के चट्टा (प्रधानमंत्री के इकोनॉमिक एडवाइसरी काउंसिल के सदस्य) ने कहा इंटरनेशनल लेबर ऑर्गेनाइजेशन में चीन और भारत शामिल हैं। सामाजिक और आर्थिक विकास करने से ही इसे खत्म किया जा सकता है। संघुष्य मजदूर संघ इसके लिए अपना प्रयास कर रहा है। प्रो. जी के चट्टा (नेशनल कामीशन ऑफ़ इंटर प्रोजेक्ट के सदस्य) ने फिर ताई और बालश्रमिकों में अंतर्गत काम किया। 1991 से 2001 के दशक में इस प्रतिस्था बाल श्रमिकों की वृद्धि हुई है। अशोक साहू ने कहा कि बालश्रम बालश्रमियों में ही शुरू हो जाता है।

उदारीकरण के दौर में बढ़े 10 फीसदी बाल मजदूर



नई दिल्ली (भाषा)। उदारीकरण का दौर शुरू होने के बाद ही संश्लेषण प्रणाली में बाल श्रमिकों का प्रयोग बढ़ाया गया है। यह 10 फीसद तक बढ़ाया गया है। उदारीकरण के दौरान बाल मजदूरों की संख्या में 10 फीसदी बढ़ोतरी हुई। 1991-92 में बाल मजदूरों की संख्या 5.26 करोड़ थी। 2001-02 में यह संख्या 5.84 करोड़ हो गई। उदारीकरण के दौरान बाल मजदूरों की संख्या में 10 फीसद बढ़ोतरी हुई। 1991-92 में बाल मजदूरों की संख्या 5.26 करोड़ थी। 2001-02 में यह संख्या 5.84 करोड़ हो गई। उदारीकरण के दौरान बाल मजदूरों की संख्या में 10 फीसद बढ़ोतरी हुई। 1991-92 में बाल मजदूरों की संख्या 5.26 करोड़ थी। 2001-02 में यह संख्या 5.84 करोड़ हो गई।

2001 की जनगणना के आंकड़ों का विश्लेषण बताता है कि 5 से 14 साल की उम्र में मजदूर करने वाले बच्चों की कुल संख्या 1.26 करोड़ थी। इनमें से अर्धकौशल मजदूर करने वालों की संख्या 45.62 प्रतिशत थी, जबकि कौशल मजदूर करने वालों की संख्या 54.38 प्रतिशत थी। बाल मजदूरों के विस्तार आज उच्च शिक्षा

बाल श्रम दिवस पर विशेषज्ञों ने बताया कि बाल श्रमिकों को शैक्षणिक एवं तकनीकी शिक्षा देकर उद्योगिक क्षेत्र में लाना आवश्यक है। उद्योगिक क्षेत्र में बाल मजदूरों को लाने के लिए उद्योगों को प्रोत्साहित करना चाहिए। उद्योगों को प्रोत्साहित करना चाहिए। उद्योगों को प्रोत्साहित करना चाहिए। उद्योगों को प्रोत्साहित करना चाहिए। उद्योगों को प्रोत्साहित करना चाहिए।

उद्योगों को प्रोत्साहित करना चाहिए। उद्योगों को प्रोत्साहित करना चाहिए। उद्योगों को प्रोत्साहित करना चाहिए। उद्योगों को प्रोत्साहित करना चाहिए। उद्योगों को प्रोत्साहित करना चाहिए। उद्योगों को प्रोत्साहित करना चाहिए। उद्योगों को प्रोत्साहित करना चाहिए। उद्योगों को प्रोत्साहित करना चाहिए। उद्योगों को प्रोत्साहित करना चाहिए। उद्योगों को प्रोत्साहित करना चाहिए।

उदारीकरण का तोहफा : 10 फीसदी बढ़ गए बाल मजदूर

आखर केबड़े नई दिल्ली भारत में उदारीकरण की शुरुआत के साथ ही अर्थव्यवस्था में अर्ध उद्योगों का विकास चल रहा बाल मजदूरों की संख्या में 10 फीसदी की बढ़ोतरी हुई है। यह कई कारणों-कारणों का अनुमान नहीं करके अंतरराष्ट्रीय श्रम संगठन द्वारा जारी रिपोर्ट 'बाल मजदूरों के संघ और आंकड़े 2001 की जनगणना का एक विश्लेषण' में कहा गई है। उदारीकरण का प्रत्यक्ष टकरा रहे पूंजीवाद और नतीजा भूगत रहे निगमों के बढ़ा अब बाल मजदूरों की संख्या में वृद्धि के इन आंकड़ों ने भारतीय संदर्भों में इस वैश्विक गतिविधि को लेकर जारी नीतियों की समीक्षा की जरूरत को समग्रचीन कर दिया है। 2001 की जनगणना के आंकड़ों का विश्लेषण बताता है कि 5 से 14 साल की उम्र में मजदूर करने वाले बच्चों की कुल संख्या 1.26 करोड़ थी। इनमें से अर्धकौशल मजदूर करने वालों की संख्या 45.62 प्रतिशत थी, जबकि कौशल मजदूर करने वालों की संख्या 54.38 प्रतिशत थी। बाल मजदूरों के विस्तार आज उच्च शिक्षा

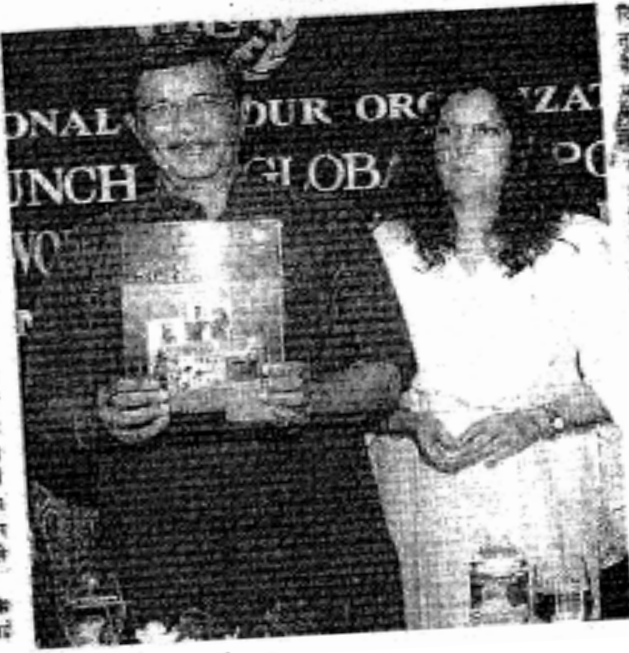


भारत में मजदूरों को शैक्षणिक एवं तकनीकी शिक्षा देकर उद्योगिक क्षेत्र में लाना आवश्यक है।

दिवस पर अंतरराष्ट्रीय श्रम संगठन के उपदेशीय कार्यक्रम हू जारी इस रिपोर्ट का मकसद बाल मजदूरों के खत्म के लिए प्रयास बढ़ाने की योजना बनाने में मदद करना है। इंडस बाल मजदूर प्रोजेक्ट के विश्लेषण में पाया गया है कि 1991 तुलना में 200 में 5 से 14 वर्ष के बाल मजदूरों की संख्या में 10.68 प्रतिशत की बढ़ोतरी हुई है। इस दौरान मुख्य रूप से मजदूर करने वाले बच्चों की संख्या में एक तिहाई की वृद्धि से देखी गई लेकिन कौशल मजदूरों में बाल मजदूरों की वृद्धि दरों की गई। रिपोर्ट के मुताबिक 5 से 14 साल उम्र के मजदूरों की संख्या में 3.15 है। इसी उम्र में मुख्य रूप से मजदूर करने वाले बच्चों की संख्या में 14.07 प्रतिशत की वृद्धि हुई है। इनमें से अर्धकौशल मजदूर करने वाले बच्चों की संख्या में 36.68 प्रतिशत थी। इन बाल बच्चे भी स्वीकार किया गया है कि जो बच्चे काम नहीं कर रहे, उनकी भी एक बड़ी संख्या स्कूल नहीं जाती है।

श्रम मंत्रालय 'इंस्पैक्टर राज' के दाग से विक्षुब्ध

नई दिल्ली, (भासा): इंसपैक्टर राज का नाम रहने की शिकायतों के बीच सरकार ने आज जांचकर्तियों से कहा कि वे निरपेक्षतापूर्वक और जनसुविधाओं के लिए सुविधा प्रदान करते हुए प्रत्येक और प्रत्येक को श्रमिकों की शिकायतों से निपारें। उन मुद्दों पर जांचकर्तियों और श्रमिकों के दो दिवसीय वार्षिक सम्मेलन का उद्घाटन करते हुए श्रम मंत्रालय के अवर सचिवों ने कहा कि 'जांचकर्तियों में पारदर्शिता को बढ़ावा देने के लिए राज्य प्रशासन संबंधी मानक निर्धारित करने की आवश्यकता है।' उन्होंने कहा कि इस सम्मेलन में 'इंस्पैक्टर राज' शब्दों को हटाने की मांगों पर विचार-विमर्श होना चाहिए। 'इंस्पैक्टर राज' संबंधी शिकायतों में सुधार के कारण प्रशासन को मजबूत मिले तो ही वे कह सकते हैं कि श्रमिकों ने जहाँ श्रमिकों को काम का वातावरण बनाने में मदद की शिकायतों का कारण है जांचकर्तियों में कड़ी जांच करना ही अधिक फायदा देता है।



दिल्ली : भारत में अन्य एशियाई देशों की तुलना में कार्यस्थलों में भेदभाव कम होता है लेकिन जांचकर्तियों के आधार पर भेदभाव की संख्या अभी भी गंभीर है। अंतरराष्ट्रीय श्रम संगठन (आईएलओ) की आज बुलाई गई एक साथ जारी रिपोर्ट में यह खुलासा किया गया है। इस सम्मेलन में अवर सचिवों द्वारा आज यहां यह रिपोर्ट जारी की गई। आईएलओ की श्रम में समानता (यूनिफॉर्मिटी) विधेयक शीर्षक के तहत इस रिपोर्ट के अनुसार एशियाई देशों में फिलीपींस में भेदभाव के सबसे ज्यादा 21 प्रतिशत के मामले प्रकाश में आते जबकि भारत में यह औसत 12 प्रतिशत है। रिपोर्ट के अनुसार भारत में जांचकर्तियों के आधार पर भेदभाव के मामलों में विविधता में अंतरांतराल नहीं देखा गया। दरअसल एशियाई एशिया में जांचकर्तियों के साथ भेदभाव जारी रहने और उन्हें सामंजस्य देने के लिए ही जांचकर्तियों में सुधार मिलने हैं। रिपोर्ट के इस खंड में जांचकर्तियों में महिलाओं के लिये अलग-अलग खंड हैं लेकिन उनकी धारणाओं अभी भी मात्र 8.6 प्रतिशत है।

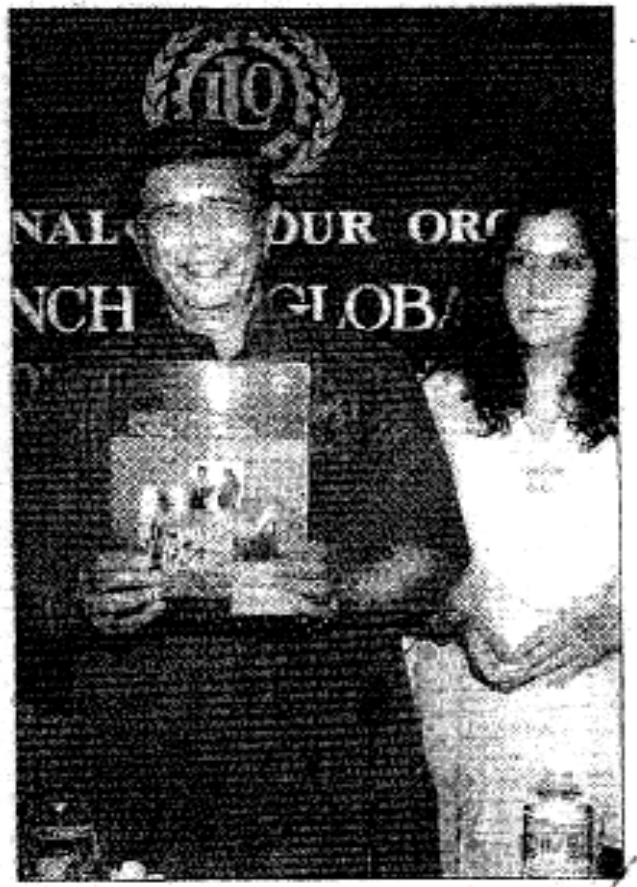
भारत में कार्यस्थलों पर जाति के आधार पर भेदभाव : आईएलओ

एजेंडो
11 नई दिल्ली 10 मई

भारत में अन्य एशियाई देशों की तुलना में कार्य स्थलों पर भेदभाव कम होता है लेकिन जांचकर्तियों के आधार पर भेदभाव की संख्या अभी भी गंभीर है। अंतरराष्ट्रीय श्रम संगठन (आईएलओ) की आज बुलाई गई एक साथ जारी रिपोर्ट में यह खुलासा किया गया है। इस साल जारी अवर सचिवों के दो दिवसीय वार्षिक सम्मेलन का उद्घाटन करते हुए श्रम मंत्रालय के अवर सचिवों ने कहा कि 'जांचकर्तियों में पारदर्शिता को बढ़ावा देने के लिए राज्य प्रशासन संबंधी मानक निर्धारित करने की आवश्यकता है।' उन्होंने कहा कि इस सम्मेलन में 'इंस्पैक्टर राज' शब्दों को हटाने की मांगों पर विचार-विमर्श होना चाहिए। 'इंस्पैक्टर राज' संबंधी शिकायतों में सुधार के कारण प्रशासन को मजबूत मिले तो ही वे कह सकते हैं कि श्रमिकों ने जहाँ श्रमिकों को काम का वातावरण बनाने में मदद की शिकायतों का कारण है जांचकर्तियों में कड़ी जांच करना ही अधिक फायदा देता है।

एशियाई देशों की तुलना में कार्यस्थलों पर भेदभाव कम होता है लेकिन जांचकर्तियों के आधार पर भेदभाव की संख्या अभी भी गंभीर है। अंतरराष्ट्रीय श्रम संगठन (आईएलओ) की आज बुलाई गई एक साथ जारी रिपोर्ट में यह खुलासा किया गया है। इस सम्मेलन में अवर सचिवों के दो दिवसीय वार्षिक सम्मेलन का उद्घाटन करते हुए श्रम मंत्रालय के अवर सचिवों ने कहा कि 'जांचकर्तियों में पारदर्शिता को बढ़ावा देने के लिए राज्य प्रशासन संबंधी मानक निर्धारित करने की आवश्यकता है।' उन्होंने कहा कि इस सम्मेलन में 'इंस्पैक्टर राज' शब्दों को हटाने की मांगों पर विचार-विमर्श होना चाहिए। 'इंस्पैक्टर राज' संबंधी शिकायतों में सुधार के कारण प्रशासन को मजबूत मिले तो ही वे कह सकते हैं कि श्रमिकों ने जहाँ श्रमिकों को काम का वातावरण बनाने में मदद की शिकायतों का कारण है जांचकर्तियों में कड़ी जांच करना ही अधिक फायदा देता है।

भारत में कार्यस्थलों पर भेदभाव : आईएलओ की रिपोर्ट 'इंस्पैक्टर राज' शब्दों को हटाने का उद्देश्य है। इस सम्मेलन पर अंतरराष्ट्रीय श्रम संगठन की विदेशी मंत्री टेरेसा डेवोरी ने बधाई दी।



पंजाब केसरी

दिल्ली

महानगर

पटली बजार



मुख्य न्यायाधीश 'सुखा बचपन' की सीडी का अनावरण करते हुए।

मुख्य न्यायाधीश ने किया 'सुखा बचपन' की सीडी का अनावरण

नई दिल्ली, (सैट्रो): एक अग्रणी के मुताबिक देश में एक करोड़ 26 लाख से अधिक बच्चे बाल मजदूरी करते हैं। इनमें 20 लाख से अधिक बच्चे ऐसे उद्योगों में कार्य करते हैं जिनमें कार्य करना अत्यंत खतरनाक है। हालांकि सरकार द्वारा बाल मजदूरी को रोकने के उपाय उपाय किए गए लेकिन परिवर्तनों व जनता की उदारता के कारण सारा खतरा धरो धरो रह गया। देश में लगातार कुपोषण व बाल मजदूरी का शिकार हो रहे बच्चों के परिवारों व जनता को बचाने के उद्देश्य से महानगर निर्देशक श्याम बेनेगल ने सुखा बचपन (सुख चैम्पियन हुड) नामक 22 मिनट की उपन्यासी फिल्म बनाई है। इस फिल्म का निर्माण इंटरनेशनल नार्थवैस्ट लेब्स के इन्टर एक्टिव सोलर प्रोजेक्ट के तहत किया गया है। इसके निर्माण में भारत सरकार के अर्थ मंत्रालय, शिक्षा विभाग व अमेरिका के अर्थ विभाग का भी सहयोग है। सुखा बचपन फिल्म के प्रारंभ कार्यक्रम में मुख्य अतिथि के तौर पर पहले मुख्य न्यायाधीश जी के. जे. बालकृष्णन ने फिल्म सीडी का अनावरण किया। फिल्म का मुख्य केन्द्र बिन्दु उन परिवारों को बताना है जो धोखे से बच्चों के कारण अपने बच्चों के बचपन का खर्चता कर देते हैं। फिल्म में दिखाया गया है कि बच्चे किन-किन उद्योगों में काम करते हैं व उनसे उनके शरीर पर क्या प्रकार का विपरीत प्रभाव पड़ता है। कार्यक्रम में बच्चों के विकास के लिए काम करने वाले तमाम गैर सरकारी संगठन, प्रभारकारी कार्यलय में राज्य मंत्री मुख्यालय मौलाना अमरुतेंद्र शेट्टी, राज्य मंत्री सचिव सुधा चिल्लाई, निर्देशक श्याम बेनेगल व नरेश लोच मीनूद थे।

बराबर काम पर वेतन कम

नई दिल्ली। दुनिया में कामगारों की गतिशीलता की दरिया में इजाजत हुआ है, पर पुरुषों के मुकाबले अभी भी उनके काम वेतन मिलता है। हालांकि, रोजगार के मामले में महिलाओं के साथ असमानता का रजामा खोला गया हुआ है, लेकिन इसकी गति बहुत ही धीमी है। अंतरराष्ट्रीय श्रम संगठन (आईएलओ) के मुताबिक वर्ष 2006 में कामगारों की महिलाओं की संख्या में इजाजत हुआ है। यह संख्या एक लाख 20 करोड़ से बढ़कर एक लाख 70 करोड़ हो गई है, लेकिन कई देशों में पुरुषों को बराबर काम करने पर भी उन्हें 50 प्रतिशत कम वेतन मिलता है। दुनिया की अर्थव्यवस्था महिलाएं कृषि और सेवा क्षेत्रों की है।

श्रम शक्ति में लिंग भेद का कारण धर्म नहीं: आईएलओ

जेफाक, 13 नई (सत्ताग)। अंतरराष्ट्रीय श्रम संगठन (आईएलओ) ने कहा है कि एशियाई देशों में श्रमिकों में लिंग भेदभाव के लिए धर्म को जिम्मेदार नहीं ठहराया जा सकता है। संगठन ने काम में समानता संबंधी श्रमिकों से यह निष्कर्ष निकाला है। इसके मुताबिक भारत में श्रम शक्ति में महिलाओं की हिस्सेदारी सिर्फ 26 फीसद है जबकि पुरुषों की 84.1 फीसद। श्रम में काम गया है कि बुर्खा, ईसोपेक्षा और परेक्षित से यह अंतर लगभग 30 अंक का है। इन देशों में लिंग अंतराल का धर्म से संबंध होने के बारे में संगठन के एक विशेषज्ञ रिपोर्ट में स्पष्ट कि यह कई तथ्यों में से एक है। उन्होंने कहा है नहीं मानता कि इन देशों में इस तरह के लैंगल भेदभावियों को नौकरी में धर्म या संस्कृति बड़ी भूमिका निभाने वाले तथ्य हैं। उन्होंने कहा दोनों में कोई संबंध नहीं है, लिंग भेद दुनिया भर में है।

सिसकता बचपन

नई दिल्ली, जागरण संवाददाता : देश में बाल मजदूरी की संख्या लगभग 1 करोड़, 26 लाख है। इनमें से 20 लाख का बचपन कारखानों में पसीना बहाने बीता जाता है, जहां काम करने की परिस्थितियां अमानवीय होती हैं। बाल मजदूरों वित्त ताल के खंडित भी काम करते हैं, यह कई मात आनोष भी प्रभावित होता है। जल अभिषेक की वास्तविकी श्याम बेनेगल को फिल्म 'सुखा बचपन' में प्रभावी रूप से पेश किया गया है। फिल्म का प्रदर्शन पिछले दिनों सीडी का प्रसारण में किया गया। बेनेगल ने कहा, 'सुखा बचपन बहुत खराब प्रोजेक्ट है, लेकिन

इसमें बच्चों की कुछ समस्या विकसित है। इसे केवल सरकार ही हल कर सकती, बल्कि इसे दूर करने के लिए समाज को भी आगे आना होगा। फिल्म का मकसद लोगों को जागरूक करना है।' सर्वोच्च न्यायाधीश के मुख्य न्यायाधीश के. जे. बालकृष्णन ने कार्यक्रम का उद्घाटन किया। इस अवसर पर अमरुतेंद्र शेट्टी, राज्य मंत्री सुधा चिल्लाई, राज्य मंत्री मुख्यालय मौलाना अमरुतेंद्र शेट्टी, राज्य मंत्री सचिव सुधा चिल्लाई, निर्देशक श्याम बेनेगल व नरेश लोच मीनूद थे।



The International Labour Organization (ILO) is the tripartite UN agency which brings together governments, employers and workers of its member states in common action to promote decent work throughout the world. [more >](#)

What's new



Conclusions of the Tripartite Meeting on the Production of Electronic Components for the IT Industries

The IT sector has been among the most dynamic and innovative in the globalized economy, creating millions of jobs and wealth worldwide... April 19, 2007



Official site of the Eleventh African Regional Meeting, Addis Ababa, 24-27 April 2007



Combining microfinance and new technologies to protect the poor - April 5, 2007

- > [Trade and employment: Panel discussion on issues arising from the joint ILO/WTO Secretariat study on challenges for policy research.](#)
- > [Global Employment Trends for Women 2007: ILO study warns on the feminization of working poverty - March 7, 2007](#)
- > [ILO concludes Understanding with Myanmar - February 26, 2007](#)
- > [ILO, UNDP join forces to promote growth for decent jobs - February 9, 2007](#)

Main aims of ILO's work

The International Labour Organization (ILO) is devoted to **reducing poverty**, achieving **fair globalization** and advancing opportunities for women and men to obtain **decent and productive work** in conditions of freedom, equity, security and human dignity. Its main aims are to promote:

- > **Employment creation**
Create greater opportunities for women and men to secure decent employment and income.
- > **Rights at work**
Working extensively throughout the world to promote a solid legal framework for respecting basic economic and social rights.
- > **Social protection**
Enhance the coverage and effectiveness of social protection for all.
- > **Social dialogue**
Bringing together representatives of governments, employers and workers to foster cooperation and to deliver "real world" knowledge about employment and work.

Featured



World of Work Magazine No. 59, April 2007 - (pdf 1707 KB)

- > [Global Employment Trends - 2007](#)
- > [Maritime Labour Convention 2006 web site](#)
- > [NATLEX - country profiles database](#)
- > [2007 Report of the Committee of Experts on the Application of Conventions and Recommendations](#)
- > [Decent Work Country Programmes](#)

News

- > [Conclusions of the Tripartite Meeting on the Production of Electronic Components for the IT industries](#)
- > [ASEAN and ILO to cooperate in addressing labour and employment issues](#)
- > [ILO and WTO issue new joint study on "Trade and employment: Challenges and policy research"](#)
- > [ILO Director-General statement on Guinea](#)
- > [ILO, employers' and workers' organizations strengthen joint action against HIV/AIDS in Africa](#)
- > [A new web portal against child labour launched in Brazil](#)
- > [Meeting of 60 labour ministers concludes: ILO Director-General calls for global response to "jobless growth"](#)
- > [International Labour Review: special issue on migration](#)
- > [ILO and Global Compact to hold Policy Dialogue in London on Discrimination in the Workplace, 6th - 7th October](#)
- > [IPEC and ILO team up to improve working conditions in global supply chains](#)
- > [ILO launches child labour web movie](#)
- > [International Microfinance Training sets for Turin \(Italy\) as world capital](#)

Activities

- > [Labour standards](#)
- > [Official meetings](#)
 - > [International Labour Conference](#)
 - > [Governing Body](#)
- > [Events and campaigns](#)
- > [Projects](#)
- > [Publications](#)
- > [Statistics and databases](#)
- > [Training](#)

Resources for

- > [Journalists and media](#)



Working together to make decent work a global reality



World Day for Safety and Health at Work - 20 April 2007



Child Labour web movie (2min 45sec)

Media center

[Photo library](#) | [Videos](#)



Nearly 1.2 million seafarers work for the world's shipping industry. The Maritime Labour Convention clearly sets out, in plain language, a seafarers' "bill of rights" while allowing a sufficient degree of national discretion to deliver those rights with transparency and accountability. It consolidates and updates more than 65 international labour standards adopted over the last 60 years.

- > [ILO adopts sweeping new charter for maritime sector: New Convention will guarantee "quality shipping" worldwide](#)
- > [94th \(maritime\) session of the International Labour Conference](#)
- > [Shipping, ports, fisheries, inland waterways](#)