

श्रम की दुनिया

आईएलओ की पत्रिका



अंतरराष्ट्रीय
श्रम
कार्यालय
जेनेवा

घरेलू
श्रमिकों
के लिए
उत्कृष्ट श्रम

संख्या 39, अगस्त 2010

इस अंक में –

- एचआईवी/एड्स प्रतिक्रिया नए अंतरराष्ट्रीय श्रम मानक की ओर बढ़ते कदम
- घरेलू श्रमिक का अर्थ बाल श्रमिक नहीं
- घरेलू श्रमिकों को मिली आवाज
- इंटरप्रेन्योरल मॉन्स
- वैश्विक रोजगार प्रवृत्तियां 2009

मशीन नहीं, मनुष्य बनिए: आईएलओ और काम के घंटों की प्रवृत्ति



वर्ष 1921 में आयोजित अंतरराष्ट्रीय श्रम सम्मेलन का फाइल फोटो

© आईएलओ फोटो

वर्ष 1930 में जॉन मेनार्ड काइन्स ने एक ऐसी दुनिया की कल्पना की थी, जिसमें काम, काम नहीं, मजा हो। आज सौ साल बाद यह कल्पना हकीकत में बदलती नजर आती है। उन्होंने कल्पना की थी कि वर्ष 2030 तक लोग सिर्फ तीन घंटे की शिफ्ट करने लगे और सिर्फ 15 श्रमशील घंटों का एक सप्ताह होगा। इस तरह की कल्पना का आधार यह सोच थी कि तब अर्थव्यवस्थाएं उन्नत होंगी और आय का स्तर बढ़ जाएगा। इसके परिणामस्वरूप जहां एक ओर उपभोग का स्तर बढ़ेगा, वहीं दूसरी ओर काम के घंटे कम होंगे।

इसके बावजूद काम के घंटों का मुद्दा, आय के बढ़ते स्तर के मुकाबले ज्यादा संवेदनशील रहा। विशेष रूप से अधिक विकसित देशों में। हालांकि पिछले 80 सालों में दुनिया के अधिकतर देशों में काम के औसत घंटों में लगातार कमी आई है और वर्ष 2030 तक पहुंचने में सिर्फ 20 साल बाकी हैं, फिर भी काइन्स की सोच को सच का जामा पहनाना इतना आसान नहीं। इसके अतिरिक्त, आईएलओ के हाल के अध्ययन बताते हैं कि विश्व भर में 22 प्रतिशत श्रमिक हर सप्ताह 48 घंटों से भी अधिक समय तक काम करने को मजबूर हैं। यहां यह उल्लेखनीय है कि आईएलओ ने अपनी स्थापना के समय ही काम के घंटों से जुड़ा श्रम मानक, श्रमशील घंटा (उद्योग) समझौता, 1919 (संख्या 1) स्वीकृत किया था। यह समझौता औद्योगिक श्रमिकों के काम के अधिकतम घंटों को निर्धारित करता है।

यह कोई इत्तेफाक नहीं था कि आईएलओ के पहले समझौते में औद्योगिक श्रमिकों के काम के घंटों को 48 घंटा प्रति सप्ताह पर निर्धारित किया गया था। अनेक वर्षों से श्रमिक संघों की मांग थी कि काम के घंटों को सीमित किया जाए। इसे व्यापक स्तर पर कानूनी रूप दिया गया। इस मुद्दे पर एक समझौता स्वीकृत करने के पीछे यह सोच थी कि विभिन्न देशों और उद्यमों के बीच की प्रतिस्पर्धा को हतोत्साहित किया जाए। साथ ही बोलशेविक क्रांति से प्रभावित श्रमिकों की मांगों को पूरा किया जाए।

वर्ष 1921 में आयोजित अंतरराष्ट्रीय श्रम सम्मेलन में साप्ताहिक अवकाश (उद्योग) समझौता (संख्या 14) को स्वीकृत किया गया। इस पर फ्रांस सरकार के प्रतिनिधि आर्थर फोंटेन ने कहा था : 'मनुष्य के मनुष्य बने रहने के लिए यह जरूरी है

कि सप्ताह भर काम करने के बाद वह स्वास्थ्य लाभ करे। पिता और एक नागरिक होने के अपने कर्तव्य पूरे करे और अपना मनबहलाव करे। ऐसा न करने पर वह मनुष्य नहीं रहेगा, मशीन बनकर रह जाएगा।' आज फोंटेन के कथन में 'पिता' की बजाय अभिभावक शब्द का इस्तेमाल करके, इसे समसामयिक बनाया जा सकता है।

बीसवें और तीसवें दशक में भी काम के घंटों का मुद्दा आईएलओ की कार्यसूची का अंग बना रहा। संगठन इस मुद्दे पर अंतरराष्ट्रीय बहस का मंच प्रदान करता रहा। व्यावहारिक स्तर पर आईएलओ के चालीस घंटा प्रति सप्ताह समझौता, 1935 (संख्या 47) की प्रेरणा से अनेक राष्ट्रीय कानून बनाए गए। इसे काम के घंटों में कटौती से संबंधित सिफारिश, 1962 (संख्या 116) में भी देखा जा सकता है। वर्ष 2005 में एकत्र किए गए आंकड़ों में यह स्पष्ट नजर आता है कि 40 घंटा प्रति सप्ताह की समय सीमा आज विश्व के अनेक देशों के श्रम कानूनों का मुख्य आधार बन गई है। विश्व के अधिकतर देशों में इसी मानक को स्वीकृत किया जाता है।

लेकिन काम के घंटों को व्यापक अर्थव्यवस्थाओं और काम की सामाजिक बनावट से अलग करके नहीं देखा जा सकता। दुनिया भर में ऐसे बहुत से लोग हैं जिन्हें उतने समय तक काम करने का मौका नहीं मिल पाता, जितने समय का काम वे करना चाहते हैं : आईएलओ के अध्ययन बताते हैं कि अल्पकालिक काम करने वाली बहुत सी महिलाएं इस श्रेणी में आती हैं और आर्थिक मंदी के दौर में बहुत से लोग ऐसे रोजगार करने को मजबूर होते हैं। बहरहाल, श्रमशील घंटों पर व्यापक राष्ट्रीय नियमों की मौजूदगी के बावजूद पिछले 90 वर्षों से लंबे या अपर्याप्त काम के घंटे एक बहुत बड़ी चुनौती बने हुए हैं। उदाहरण के लिए अनेक विकासशील देशों में एक तिहाई से अधिक श्रमिक अधिक घंटों तक काम करने को मजबूर हैं - प्रति सप्ताह 48 घंटों से भी अधिक समय तक।

काम की स्थितियों और रोजगार कानूनों पर अधिक जानकारी के लिए <http://www.ilo.org/dyn/travail/travmain.home> पर आईएलओ-ट्रेवेल डेटाबेस देखें।



श्रम की दुनिया पत्रिका का प्रकाशन जेनेवा में आईएलओ के जन संपर्क ब्यूरो द्वारा किया जाता है। इस पत्रिका का प्रकाशन चाइनीज़, चेक, डेनिश, अंग्रेज़ी, फ़िनिश, फ्रेंच, जर्मन, हंगेरियन, जापानी, नार्वेजियन, रूसी, स्लोवाक, स्पैनिश और स्वीडिश भाषाओं में भी होता है।

सम्पादक

हैन्स वॉन रोलेंड

आडवक्शन मैनेजर

किरन मेहरा - कर्पलमन

आडवक्शन असिस्टेंट

कोरीन लुचीनी, रिता केसेरो

फोटो संपादक

मासैल क्रोजेट

कला निर्देशन

एमडीपी, आईएलओ, ट्यूरिन

कवर डिज़ाइन

एमेतो मॉन्तेसानो, आईएलओ ट्यूरिन

संपादकीय बोर्ड

टामस नेट्टर (अध्यक्ष), शारलट बोशां, किरन मेहरा-कर्पलमन, कोरिन पर्थ्विस, हैन्स वॉन रोलेंड

यह पत्रिका अंतरराष्ट्रीय श्रम संगठन का आधिकारिक दस्तावेज़ नहीं है। पत्रिका में व्यक्त विचार आवश्यक रूप से आईएलओ के विचारों की अभिव्यक्ति नहीं हैं। पत्रिका में अभिव्यक्त विशिष्ट उल्लेख किसी भी देश, क्षेत्र या उपक्षेत्र और उनके प्रशासन या उनकी सीमाओं के बारे में आईएलओ के विचारों की अभिव्यक्ति नहीं हैं।

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

पत्रिका के आलेखों या छायाचित्रों (फोटो एजेंसियों के छायाचित्रों को छोड़कर) का, स्रोत का उल्लेख करके स्वतंत्रता से 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 प्रेस प्रा. लि.,

नई दिल्ली-110020

आईएलओ ट्यूरिन द्वारा प्रकाशित

आईएसएसएन : 1020-0010

घरेलू श्रमिकों के लिए उत्कृष्ट श्रम

बढ़ते सामाजिक और आर्थिक महत्व के बावजूद, घरेलू श्रम आज भी सबसे ज्यादा असुरक्षित रोजगारों में से एक है। इसमें श्रमिकों का सबसे ज्यादा उत्पीड़न होता है और उन्हें सबसे कम वेतन मिलता है। जून 2010 में आयोजित अंतरराष्ट्रीय श्रम सम्मेलन के दौरान घरेलू श्रमिकों के लिए उत्कृष्ट श्रम पर मानक बनाने पर चर्चा की जाएगी। इस चर्चा में इस बात को मान्यता दी जाएगी कि घरेलू श्रमिक, वास्तविक श्रमिक हैं और विश्व व्यापी अर्थव्यवस्था में अधिकतर महिलाएं ही घरेलू श्रमिकों के तौर पर काम कर रही हैं।



© ए. फिक्टोर / आईएलओ

पृष्ठ 4

आमुख कथा

घरेलू श्रमिकों के लिए उत्कृष्ट श्रम : नए अंतरराष्ट्रीय श्रम मानकों की दिशा में पहल **4**

सामान्य लेख

घरेलू श्रमिक का अर्थ बाल श्रमिक नहीं **7**

घरेलू श्रमिकों को औपचारिक अर्थव्यवस्था में शामिल करें : सेवा चेक प्रणाली **9**

अमेरिकी घरेलू श्रमिकों को मिली आवाज **11**

‘बच्चों को स्कूल जाना चाहिए, घरों पर काम करने के लिए नहीं’ **15**

एचआईवी/एड्स प्रतिक्रिया को मजबूत करना: नए अंतरराष्ट्रीय श्रम मानक की ओर बढ़ते कदम **18**

कनाडा में इंटरप्रेन्योरल मॉम्स: परिवार और काम के बीच सुसंगति बैठाती महिलाओं की जुबानी **22**

बच्चों की देखभाल और श्रमशील महिलाओं पर आईएलओ का नया अध्ययन **24**

फीचर बुक

कंसील्ड चेन्स : लेबर एक्स्लॉयटेशन एंड चाइनीज माइग्रेण्ट्स इन यूरोप **25**

फीचर

समाचार **27**

- वर्ष 2009 में बेरोजगारी दर पहुंची सबसे ऊंचे स्तर पर
- अंतरराष्ट्रीय महिला दिवस 2010: अधिक से अधिक महिलाएं काम करना पसंद कर रही हैं लेकिन लैंगिक समानता सरल है
- डावोस में आईएलओ महानिदेशक ने व्यापारिक नेताओं के घोषणापत्र का स्वागत किया
- आईएलओ ने पूर्व महानिदेशक फ्रांसिस ब्लांचार्ड को दी श्रद्धांजलि
- आईएलओ नौवहन श्रम समझौते के क्रियान्वयन की दिशा में महत्वपूर्ण कदम
- रोजगार बहाली के लिए प्रशांत द्वीप समूह के देशों की पहल

महाद्वीपों के इर्द गिर्द **35**

नए प्रकाशन **38**

1919 में गठित, अंतरराष्ट्रीय श्रम संगठन (आईएलओ) 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 अंतरराष्ट्रीय श्रम कार्यालय, संगठन का स्थायी सचिवालय है।

घरेलू श्रमिकों के नए अंतरराष्ट्रीय श्रम म



© एम. क्रोफ्ट/आइएलओ

किसी के घर की देखभाल और साफ-सफाई करना, कितनी ही महिलाओं का रोजगार है। दुनिया भर में लाखों महिलाएं यह काम करके अपना गुजारा चला रही हैं। जून 2010 में आयोजित अंतरराष्ट्रीय श्रम सम्मेलन के लिए आईएलओ द्वारा तैयार की गई हाल की रिपोर्ट¹ में कहा गया है कि अनेक देशों की श्रमशक्ति का एक महत्वपूर्ण

हिस्सा घरेलू श्रम में लगा हुआ है। विकासशील देशों में कुल रोजगार का 5 से 9 प्रतिशत हिस्सा इस क्षेत्र से संबद्ध है, जबकि औद्योगिक देशों में 2.5 प्रतिशत के करीब। आईएलओ के श्रम और रोजगार की स्थिति पर केंद्रित कार्यक्रम की निदेशक मैनुएला तोमेई (फोटो) निरंतर बढ़ती इस वैश्विक श्रमशक्ति की काम की स्थितियों का अवलोकन कर रही हैं और बता रही हैं कि इनमें कैसे सुधार किया जाए।

जेनेवा- घरेलू कामगारों को खाना पकाना पड़ता है, साफ-सफाई करनी पड़ती है। बच्चों, बुजुर्गों या विकलांगों, यहां तक कि पालतू पशुओं की देखभाल भी करनी पड़ती है। ये काम अधिकतर महिलाएं करती हैं जो अधिकांशतः दूसरे देशों से लाई जाती हैं। पुरुषों को अधिकतर माली, निजी घरों में नौकर या शोफर (ड्राइवर) का काम ही करना होता है। वे बाकी के काम नहीं करते।

घरेलू श्रमिक बहुत प्रकार के होते हैं। वे एक या एक से अधिक घरों में काम करते हैं- पूर्णकालिक या अल्पकालिक। कई बार वे स्वरोजगार प्राप्त होते हैं और अपने काम की शर्तें स्वयं तय करते हैं। कई बार किसी लाइसेंसधारी संस्थान द्वारा वेतन दिए जाने के बावजूद वे किसी व्यक्ति के घर पर काम कर रहे होते हैं। कई बार घरेलू श्रमिक, विशेष रूप से पूर्णकालिक प्रवासी घरेलू श्रमिक, उसी घर में रहते हैं जहां वे काम कर रहे होते हैं।

घरेलू श्रमशक्ति का संघटन देश और समय के अनुसार अलग-अलग हो सकता है, पर सभी जगहों पर उनकी संख्या में लगातार बढ़ोतरी हो रही है। जैसे औद्योगिक देशों में घरेलू श्रम की

बढ़ोतरी को आय असमानता के बढ़ने से जोड़कर देखा जाता है² जबकि निम्न आय वाली कृषिगत अनौपचारिक अर्थव्यवस्थाओं, विशेष रूप से एचआईवी/एड्स जैसी महामारी से प्रभावित हुए देशों में घरेलू श्रम को अधिक प्रधानता मिल रही है।

काम के संगठन और उसकी गहनता में बदलाव, और श्रमशक्ति में महिलाओं की बढ़ती भागीदारी जिसने देखभाल की अवैतनिक सेवाओं में महिलाओं की उपलब्धता कम की है, इस बढ़ोतरी के कारणों में से एक है। इसके अतिरिक्त समाज का वयोवृद्ध होना, राष्ट्रीय एवं अंतरराष्ट्रीय स्तर पर महिलाओं के प्रवास में वृद्धि और सरकारों द्वारा देखभाल एवं सामाजिक सेवाओं में कम भागीदारी के कारण भी परिवारों के लिए पारिवारिक जिम्मेदारियां निभाना लगातार मुश्किल हो रहा है। परिणामस्वरूप, विश्व भर में घरेलू श्रमिकों पर निर्भरता बढ़ रही है क्योंकि यही एक निजी रणनीति हो सकती है कि काम और परिवार के बीच बढ़ते तनाव को कम किया जा सके।

घरेलू श्रम का उत्कृष्ट श्रम घाटा

बढ़ते सामाजिक और आर्थिक महत्व के बावजूद, घरेलू श्रम आज भी सबसे ज्यादा असुरक्षित रोजगारों में से एक है। इसमें श्रमिकों का सबसे ज्यादा उत्पीड़न होता है और उन्हें सबसे कम वेतन मिलता है। बच्चों और प्रवासी श्रमिकों के साथ तो उत्पीड़न और शोषण बहुत सामान्य बात है। कम उम्र और दूसरी नागरिकता के कारण, और चूंकि अक्सर वे अपने नियोजक के घर पर ही रहने को मजबूर होते हैं, वे मौखिक और शारीरिक हिंसा के प्रति अधिक संवेदनशील होते हैं। ऐसी हिंसा, जिसमें आत्महत्या और हत्या शामिल होती हैं, के बारे में अक्सर मीडिया में दिखाया जाता है, समाचार पत्र-पत्रिकाओं में प्रकाशित किया जाता है।

घरेलू श्रमिकों के समक्ष प्रस्तुत उत्कृष्ट श्रम घाटे का कारण, उनकी कानूनी और सामाजिक संवेदनशीलता होती है। अक्सर घरेलू श्रमिक राष्ट्रीय श्रम कानून और सामाजिक सुरक्षा के दायरे में बाहर होते हैं, औद्योगिक और विकासशील देशों, दोनों में। उदाहरण के लिए उन सुरक्षा तंत्रों तक घरेलू श्रमिकों की पहुंच बहुत कम होती है, जो उनके लिए सुरक्षित और स्वस्थ गर्भावस्था और शिशु जन्म सुनिश्चित करें। मातृत्व अवकाश की स्थिति में उन्हें वेतन मिलता रहे और वापस लौटने पर उन्हें काम पर रखा जाए। कुछ देशों में

¹ आईएलओ, 2009 : डीसेंट वर्क फॉर डोमेस्टिक वर्कर्स, रिपोर्ट IV (1), अंतरराष्ट्रीय श्रम सम्मेलन, 99 वां सत्र 2010, जेनेवा

² आर मिल्कमैन, ई. रीस और बी रॉथ : द मैक्रोसोशिलॉजी ऑफ पेड डोमेस्टिक लेबर, इन वर्क एंड ऑक्यूपेशंस, अंक 25, संख्या 4, पेज 483-507

लिए उत्कृष्ट श्रम : नकों की दिशा में पहल

तो कानून ही यह इजाजत देता है कि नियोक्ता अगर चाहे तो गर्भावस्था में किसी घरेलू श्रमिक को काम से निकाल सकता है। हालांकि कुछ देशों में यह कानून के विरुद्ध है लेकिन वहां भी गर्भावस्था में महिला घरेलू श्रमिक को काम से निकाले जाने के उदाहरण मिलते हैं। दूसरे किस्म के श्रम करने वाले श्रमिकों के मुकाबले घरेलू श्रमिकों में यह ज्यादा सामान्य बात है।

दूसरी बात यह है कि अधिकतर देशों में घरेलू श्रमिकों को व्यवसायगत सुरक्षा और स्वास्थ्य कानून के दायरे में शामिल नहीं किये जाते, चूंकि घर-परिवार को अक्सर सुरक्षित और गैर जोखिमपूर्ण समझा जाता है। प्रायः सामान्य सुरक्षा कल्याण प्रणालियों के अंतर्गत सामाजिक सुरक्षा लाभ प्रदान किए जाते हैं जिसमें स्वास्थ्य देखभाल और आयु आधारित पेंशन तक सार्वभौमिक और समतावादी पहुंच शामिल है। वैसे अधिकतर देश अपने घरेलू श्रमिकों को बेरोजगारी बीमा जैसी सुविधा नहीं प्रदान करते।

अगर उन सभी के लिए उत्कृष्ट श्रम सुनिश्चित किया जाए तो उनकी विशिष्ट सेवाओं को न केवल मान्यता मिलेगी, बल्कि उन्हें समझा भी जाएगा। हालांकि श्रम एवं सामाजिक सुरक्षा कानूनों के

लिए बहुत सामान्य बात है कि वे घरेलू श्रम संबंधों की विशिष्ट विशेषताओं को नजरंदाज करते हुए उन्हें व्यक्तिगत नियोक्ता के अधीन कर दें।

घरेलू श्रम की विशिष्टता

घरेलू श्रम के सभी प्रकार एक दूसरे से कई मायनों में अलग हैं।

सबसे पहली बात तो यह है कि घरेलू श्रम किसी कारखाने या कार्यालय, सड़क या खेतों में नहीं किया जाता। यह घर पर किया जाता है। इसलिए श्रम निरीक्षण सेवाओं की परंपरागत प्रणाली की इस तक पहुंच कठिन होती है। किसी निजी परिसर का निरीक्षण करने में कानूनी और प्रशासनिक अवरोध आ सकते हैं।

इसके अतिरिक्त इसमें नियोक्ता और उसके परिवार से शारीरिक रूप से निकटता की जरूरत होती है, साथ ही भावनात्मक जुड़ाव की भी, खास तौर से तब, जब बच्चे या बुजुर्गों की देखभाल से जुड़ा काम हो। जबकि श्रमिक और नियोक्ता के बीच परस्पर विश्वास और प्रेम होने से दोनों को लाभ होता है, लेकिन कई बार

>>



© आईएसओ फोटो



© जे. मैनाई/अर्थव्यवस्था



इससे रोजगार संबंधों की सीमा का उल्लंघन होता है और मनमाना व्यवहार किया जाने लगता है, विशेष तौर से पर्याप्त कानून के अभाव में।

दूसरी बात यह है कि घरेलू श्रम को अक्सर परंपरागत रूप से अवैतनिक श्रम माना जाता है, जिसे महिलाएं करती हैं। इसलिए इसकी कीमत कम करके आंकी जाती है और इसे उत्पादक अर्थव्यवस्था का हिस्सा मान लिया जाता है। इस प्रकार यह समझा जा सकता है कि घरेलू श्रमिकों को कम, अल्प अनियमित वेतन क्यों दिया जाता रहा है। पर यह सच्चाई है कि घरेलू श्रम करने वाले श्रमिक, जिनमें ज्यादातर महिलाएं शामिल होती हैं, अलाभकारी समूह से जुड़े होते हैं। वे पर्याप्त शिक्षित नहीं होते और उनके वेतन पर लगातार दबाव बना रहता है।

तीसरी बात यह कि घरेलू श्रमिकों की सौदेबाजी की ताकत भी कम होती है, क्योंकि अक्सर वे अवश्य स्थिति में काम कर रहे होते हैं (घरों में काम करते हैं, इसलिए अक्सर लोगों की नजर उन पर नहीं पड़ती)। वे अलग-थलग पड़ जाने वाली श्रमशक्ति होते हैं। अपने पहले घरेलू श्रम करने वालों (वरिष्ठों) से उन्हें कोई समर्थन या मार्गदर्शन नहीं मिल पाता जो उनके काम आए। प्रवासी श्रमिकों के संबंध में तो अलग-थलग पड़ने वाली स्थिति और गंभीर होती है। ऐसे श्रमिक न तो राष्ट्रीय या स्थानीय भाषा जानते हैं, न उनके पास अपने परिवार का कोई सदस्य या दोस्त होता है।

इनके अतिरिक्त कम वेतन या नियोक्ता की अप्रत्याशित मांगों के कारण घरेलू श्रमिकों के लिए यह चुनौतीपूर्ण होता है कि वे लामबंद होकर काम की बेहतर स्थितियों की मांग कर सकें। चूंकि घर ही उनके काम की जगह होता है, इसलिए श्रमिक संघों की परंपरागत संगठनात्मक रणनीतियां उनकी विशिष्ट स्थितियों को लक्षित करने लायक नहीं होतीं। लेकिन अगर घरेलू श्रमिक किसी प्रकार संगठित हो भी जाएं तो राष्ट्रीय कानून इस आधार पर बाधक बन सकते हैं कि नियोक्ता को उद्यमी नहीं माना जा सकता है, चूंकि घरेलू श्रम गैर व्यावसायिक और गैर उत्पादक श्रम है। इस आधार पर वे अपने संघ नहीं बना सकते।

इन सभी विशेषताओं के कारण घरेलू श्रम की अवधारणा उसे वास्तविक श्रम के अंतर्गत नहीं रखती और इस प्रकार उनका मूल्य

कम करके आंका जाता है और अक्सर उसकी उपेक्षा की जाती है।

वैसे कुछ देशों में प्रोत्साहनपरक कानूनी और नीतिगत विकास की बात की जा रही है। वहां इन श्रमिकों की विशिष्ट स्थितियों को देखते हुए विशिष्ट संदर्भों के साथ नियम बनाए जा रहे हैं। उदाहरण के लिए बेल्जियम और फ्रांस जैसे देशों में न्यूनतम वेतन का भुगतान सुनिश्चित करने का प्रयास किया जा रहा है। इन देशों में सरल भुगतान विधियों और वित्तीय राहत के माध्यम से नियोक्ता के लिए कानून का अनुपालन आसान बनाया जा रहा है और घरेलू श्रमिकों के लिए सामाजिक सुरक्षा कार्यक्रमों में सुधार किया जा रहा है (देखें पृष्ठ 9)।

घरेलू श्रम पर अंतरराष्ट्रीय श्रम मानकों की दिशा में पहल

अंतरराष्ट्रीय स्तर पर, स्थितियां बहुत अलग-अलग नहीं। मौजूदा अंतरराष्ट्रीय श्रम मानक इस विषय पर पर्याप्त मार्गदर्शन नहीं देते कि किस प्रकार घरेलू श्रमिकों के लिए सुरक्षा सुनिश्चित की जा सके क्योंकि या तो वे घरेलू श्रम के विशिष्ट संदर्भों को लक्षित करने में विफल होते हैं या उनकी उपेक्षा किए जाने की इजाजत देते हैं। इसीलिए आईएलओ के संचालन निकाय ने अंतरराष्ट्रीय श्रम सम्मेलन के 99 वें सत्र की कार्यसूची में घरेलू श्रमिकों के लिए उत्कृष्ट श्रम पर मानक निर्धारक क्रियाकलाप को शामिल करने का निर्णय लिया है। सम्मेलन में द्विस्तरीय चर्चा प्रक्रिया के आधार पर इस विषय पर विचार किया जाएगा। इसका अर्थ यह है कि वर्ष 2010 में अंतरराष्ट्रीय श्रम सम्मेलन के दौरान इस विषय पर संभावित अंतरराष्ट्रीय मानक पर चर्चा की जाएगी, जिस पर अंतिम निर्णय जून 2011 में लिया जाएगा।

घरेलू श्रमिकों के लिए एक विशिष्ट अंतरराष्ट्रीय मानक कारगर होगा। वैसे मौजूदा आईएलओ मानकों में घरेलू श्रमिकों की सुरक्षा के प्रावधान पहले से मौजूद हैं, पर उन पर विशिष्ट रूप से केंद्रित मानक में उन सुरक्षा प्रावधानों को दोहराया जाएगा। इनमें उनके विशिष्ट रोजगार संबंधों को मान्यता प्रदान की जाएगी और उनके अधिकारों को व्यावहारिक रूप देने के प्रस्ताव दिए जाएंगे।

घरेलू श्रमिकों के लिए उत्कृष्ट श्रम पर आधारित मानक पर चर्चा से आईएलओ की प्रतिबद्धता स्पष्ट होती है जिसे उत्कृष्ट श्रम कार्यसूची में शामिल किया गया है। इसमें कहा गया है कि मुख्यधारा से बाहर आने वाले श्रमिकों को इसमें शामिल किया जाएगा। इसमें इस बात को मान्यता दी गई है कि घरेलू श्रमिक भी असल में श्रमिक ही हैं और विश्व व्यापी अर्थव्यवस्था में अधिकतर घरेलू श्रम करने वाली महिलाएं ही हैं।



© रिम कॉफिन/अर्थव्यवस्था

घरेलू श्रमिक का अर्थ बाल श्रमिक नहीं

पिछले वर्ष नवंबर में, कंबोडिया की सरकार ने घरेलू श्रमिकों के लिए उत्कृष्ट श्रम पर एक राष्ट्रीय बैठक आयोजित की। इस बैठक के अंत में, विभिन्न देशों की सरकारों, श्रमिक और नियोजित संगठनों के बीच एक अंतरराष्ट्रीय श्रम मानक की आवश्यकता पर सहमति बनी है। यह मानक ऐसा होना चाहिए जो उन लोगों की सामाजिक सुरक्षा सुनिश्चित करे जो दूसरों के घरों में काम करते हैं। पूर्व एशिया के लिए आईएलओ के उपक्षेत्रीय कार्यालय के निदेशक बिल सॉल्टर ने इस विषय पर एक लेख लिखा और वह लेख वहां के एक स्थानीय समाचार पत्र में प्रकाशित किया गया। यहां हम वह लेख पुनः प्रकाशित कर रहे हैं।

नोम पेंह - कौन सी स्थिति बदतर है? व्यावसायिक यौन शोषण के लिए बच्चों का उत्पीड़न या उन्हें घरेलू नौकर बनाकर, उनसे दासों का सा व्यवहार करना-उन्हें मारना-पीटना?

यह सवाल मैंने खुद से तब पूछा जब मैंने नोम पेंह पोस्ट में प्रकाशित एक समाचार पढ़ा। इसमें 11 साल की एक बच्ची की दर्द भरी दास्तान थी। उसे तस्करी करके लाया गया था और वह नोम पेंह के एक दंपति के घर में घरेलू काम करती थी। घर के मालिक और मालकिन प्लायर्स, छड़ी और बिजली की तारों से उसे अक्सर पीटा करते थे। उसके शरीर पर चोट के 200 से अधिक निशान मिले थे।

हमारे समाज में बाल उत्पीड़न की बुरी से बुरी घटनाएं सुनने को मिलती हैं। मैंने इससे पहले भी कई दर्दनाक घटनाओं के बारे में सुना है। बैंकाक में 17 साल की एक लड़की को उसका मालिक लगभग मारने ही वाला था। हनोई में एक वियतनामी लड़की को उसके मालिक रोजाना पीटा करते थे।

कंबोडिया की 11 साल की उस लड़की ने एक साल तक यह उत्पीड़न झेला था। इसका अंत तब हुआ जब एक पड़ोसी ने उस दंपति के खिलाफ पुलिस में रिपोर्ट दर्ज करा दी। अच्छी बात यह रही कि पुलिस ने उस दंपति और बच्ची के तथाकथित अभिभावक को जमानत पर भी नहीं छोड़ा। उसके तथाकथित अभिभावक ने ही उस बच्ची को घरेलू नौकरानी के तौर पर बेचा था। अब इन तीनों पर अनेक मामले दर्ज किए गए हैं जिसमें मानव तस्करी का मामला भी शामिल है।

दुर्भाग्यवश, नोम पेंह में घरेलू बाल श्रमिक एक सामान्य सी बात है। वर्ष 2003 में कंबोडिया के योजना मंत्रालय के अंतर्गत आने वाले नेशनल इंस्टीट्यूट ऑफ स्टैटिस्टिक्स द्वारा कराए गए एक सर्वेक्षण में कहा गया था कि नोम पेंह में 7 से 17 साल के बीच

के 10 प्रतिशत बच्चे बाल मजदूरी करते हैं। इनकी संख्या लगभग 28 हजार है। इस सर्वेक्षण को आईएलओ का भी समर्थन प्राप्त था।

अंतरराष्ट्रीय श्रम संगठन बाल श्रमिकों और समाज पर उनके नकारात्मक प्रभाव पर जन जागरूकता बढ़ाने की दिशा में काम कर रहा है। अंतरराष्ट्रीय बाल श्रम उन्मूलन कार्यक्रम (आईपैक) के

>>





माध्यम से कंबोडिया सरकार और आईएलओ ने यह प्रदर्शित किया है कि सही प्रकार से हस्तक्षेप करके, घरेलू बाल श्रमिकों को काम पर से हटाया जा सकता है और स्कूलों में उनका पुनर्वास किया जा सकता है। इस प्रकार नए बच्चों को घरेलू काम करने से रोका भी जा सकता है। हम पूरे आत्मविश्वास से काम कर रहे हैं ताकि वर्ष 2016 तक देश को बाल श्रम मुक्त बनाने का लक्ष्य पूरा किया जा सके। इस दिशा में उल्लेखनीय प्रगति कर ली गई है और स्थिति में सुधार आ रहा है।

नोम पेंह की लड़की को उसके पड़ोसी द्वारा बचाए जाने की घटना से यह साफ पता चलता है कि यह संदेश देश भर में फैल चुका है। अब देश के निवासी बच्चों के उत्पीड़न को बर्दाश्त नहीं करेंगे।

लेकिन एक चिंताजनक बात और है। घरेलू श्रमिकों का जिस प्रकार उत्पीड़न किया जाता है, उसके पीछे उस श्रम की अपनी प्रकृति और संवेदनशीलता है। चूंकि यह लोगों के घरों के बंद दरवाजों के भीतर कराया जाता है। हालांकि वह लड़की इतनी छोटी थी कि कहीं भी उससे काम नहीं करवाया जा सकता था, फिर भी सभी उम्र के घरेलू श्रमिकों को अक्सर समाज द्वारा हाशिए पर डाल दिया जाता है। कानून उन्हें नजरंदाज करते हैं क्योंकि वे केवल कार्यस्थलों पर लागू होते हैं। उन्हें दूसरे श्रमिकों की तरह सामाजिक संरक्षण और कार्य स्थितियां नहीं प्रदान की जातीं।

घरेलू काम एक कठिन और श्रमसाध्य काम है। अक्सर महिलाएं ही यह काम करती हैं और उन्हीं की बंदोबस्त परिवार के सदस्य अपने जीवन स्तर में सुधार करने के लिए स्वतंत्र हो पाते हैं। इसके बावजूद यह काम करने वाले छुपे रहते हैं और उनके काम को कम करके आंका जाता है। उन्हें मान्यता नहीं मिलती। बहुत से घरेलू श्रमिकों को शारीरिक और यौन उत्पीड़न का सामना करना पड़ता है और उन्हें मूलभूत मानवाधिकारों से वंचित किया जाता है।

फिर भी आप उम्मीद रख सकते हैं।

कंबोडिया ने बलात् श्रम (बलात् श्रम समझौता, 1930 (संख्या 29) और बलात् श्रम उन्मूलन समझौता, 1957 (संख्या 105)) के उन्मूलन पर केंद्रित दो समझौतों को संपुष्टि प्रदान की है, और वर्ष 2008 में सरकार ने मानव तस्करी विरोधी कानून लागू किया है। ये ऐसे उपाय हैं जो सभी उम्र के घरेलू श्रमिकों की उत्पीड़न के बदतर स्वरूपों से रक्षा करते हैं। कंबोडिया सरकार ने अंतरराष्ट्रीय श्रम संगठन के बाल श्रम के निकृष्ट रूपों पर केंद्रित समझौता, 1999 (संख्या 182) को भी संपुष्टि प्रदान की है। सरकार ने बाल श्रम के निकृष्ट रूपों के उन्मूलन के लिए राष्ट्रीय कार्यवाही योजना 2008-2012 को भी विकसित किया है। यह एक ऐसी योजना है जिसे आईएलओ का समर्थन प्राप्त है। बेशक घरेलू श्रम उन 12 अस्वीकार करने योग्य और जोखिमपरक कामों में से एक माना जाता है जिससे बच्चों को तत्काल मुक्त कराए जाने की जरूरत है।

जब हम इस जून में अंतरराष्ट्रीय श्रम सम्मेलन का हिस्सा बनेंगे, हम घरेलू श्रमिकों के लिए मानक भी निर्धारित करेंगे। ऐसे समय में हममें से हरेक को यह याद रखना होगा कि घरेलू श्रम

**डोमेस्टिक वर्क- डीसेंट वर्क :
घरेलू श्रमिकों के लिए एक स्मार्ट गाइड**



आईएलओ की यह मार्गदर्शिका घरेलू श्रमिकों के अधिकारों और जिम्मेदारियों को बढ़ावा देती है। इसका प्रारंभिक प्रकाशन थाईलैंड में कई भाषाओं में किया गया। यह प्रमुख रूप से घरेलू श्रमिकों के लिए है और यह स्पष्ट करती है कि घरेलू श्रम के साथ कौन-कौन से लाभ और जोखिम जुड़े हुए हैं। यह श्रमिकों को सलाह देती है कि वे अपने नियोक्ता के साथ कैसे व्यवहार करें जिससे परस्पर संतोषजनक कार्यगत परिवेश का निर्माण हो। यह मार्गदर्शिका पारिश्रमिक और लाभ की प्रणाली पर भी चर्चा करती है।

डोमेस्टिक वर्क- डीसेंट वर्क बमपेंज, अंग्रेजी, केरेन, लाओतियन, शान और थाई भाषाओं में प्रकाशित की गई है और इसे श्रमिक संघों और नागरिक समाज के संगठनों के भागीदारों के बीच आईएलओ के संघटकों द्वारा वितरित किया गया है। इस मार्गदर्शिका को कंबोडिया और लाओ पीडीआर के घरेलू श्रमिकों के लिए भी स्वीकृत और प्रकाशित किया गया है। इसके अतिरिक्त इसे दूसरे देशों में भी वितरित किया जाएगा।

1 अधिक जानकारी के लिए देखें

http://www.ilo.org/asia/whatwedo/publications/lang--en/docName--WCM_041809/index.htm

दरअसल सचमुच में एक प्रकार का श्रम है। यह वयस्कों द्वारा किया जाने वाला श्रम है जिसके लिए उचित भुगतान किए जाने की जरूरत है। इसमें पर्याप्त अवकाश मिलना चाहिए और दूसरों से संपर्क रखने का अधिकार भी। इसे सुरक्षित परिवेश में कराया जाना चाहिए।

और अंत में, यह दोहराए जाने की जरूरत है कि यह बच्चों द्वारा किया जाने वाला श्रम नहीं है।

घरेलू श्रमिकों को औपचारिक अर्थव्यवस्था में शामिल करें

सेवा चेक प्रणाली

घरेलू श्रम किसी कारखाने या कार्यालय में नहीं, बल्कि घरों में कराया जाता है। घरेलू श्रमिक दूसरे श्रमिकों के साथ काम नहीं करते। वे घरों के बंद दरवाजों के भीतर काम करते हैं। इसीलिए अक्सर उनका काम अनौपचारिक क्षेत्र में आता है, और कहीं दर्ज नहीं होता। उनके रोजगार की अनौपचारिक प्रकृति को समाप्त करने और उन्हें न्यूनतम सामाजिक सुरक्षा की गारंटी देने के लिए अनेक देशों ने सेवा चेक नाम की एक प्रणाली की शुरुआत की है।

यह चेक प्रणाली एक अनिवार्य रोजगार कटौती की गणना करती है और विभिन्न नियोक्ताओं के लिए काम करने वाले सफाईकर्मियों द्वारा दी जाने वाली सेवा के बदले भुगतान करती है। इस प्रकार अनौपचारिक क्षेत्र के घरेलू श्रमिकों का संक्रमण औपचारिक क्षेत्र में संभव होता है और नियोक्ता एवं कर्मचारी के लिए कार्यसंपादन की लागत में कमी आती है।

यूरोप में, सबसे पहले फ्रांस ने वर्ष 1993 इस प्रणाली की शुरुआत की। वर्ष 2005 में यूनिवर्सल इंप्लॉयमेंट सर्विस चेक (सेसू) ने इसकी जगह ले ली। सेसू के माध्यम से फ्रांस के शहरी इलाकों में नियोक्ता, घरेलू श्रमिकों को अनेक प्रकार की सेवाएं के बदले भुगतान करते हैं, जिसमें उन्हें एक पैकेज के तहत वेतन और सामाजिक सुरक्षा सुविधा प्रदान की जाती है। यह आकस्मिक और नियमित, दोनों प्रकार के घरेलू श्रम के लिए दिया जाता है।

फ्रांस और बेल्जियम, दोनों ही जगहों पर वर्ष 2005 में एक ऐसी ही प्रणाली की शुरुआत की गई। इस प्रणाली का सुस्पष्ट लक्ष्य रोजगार सृजन था। ऑस्ट्रिया और कनाडा (क्यूबेक) में बुजुर्गों और विकलांगों की देखभाल करने वाले/वाली नर्सों और घरों की देखभाल करने वाले लोगों के लिए ऐसी ही एक व्यवस्था शुरू की गई। ब्राजील में सरकार ने अपने उन नागरिकों के लिए वित्तीय राहत प्रस्तावित की जो घरेलू श्रमिकों की सेवाएं लेते थे। इस योजना से उन लोगों को इस बात का प्रोत्साहन मिला कि अपने यहां काम करने वालों को सामाजिक सुरक्षा प्रणाली के तहत पंजीकृत कराएं।

फ्रांस की मिसाल लेते हुए, जेनेवा सहित स्विट्जरलैंड के दूसरे फ्रेंच भाषी इलाकों ने भी चेक सेवा प्रणाली की शुरुआत की। यहां जेनेवा स्थित चेक सेवा कोष पीआरओ (इंटरप्राइज सोशल प्रिवी) के महानिदेशक बर्नाड बेबेल से पत्रकार किरसी हाइतिआनेन ने मुलाकात की और जाना कि यह सेवा कैसे काम करती है।



© के. हाइतिआनेन

चेक सेवा कितनी सफल है?

जेनेवा ने वर्ष 2004 में चेक सेवा की शुरुआत की। आज पीआरओ फाउंडेशन इसे चलाती है और इसका लक्ष्य विकलांगों को श्रम बाजार में पुनर्पंजीकृत करना है। वर्ष 2008 में अधोषित कार्य के विरुद्ध स्वीकृत नए कानून के बाद एक नई प्रणाली की मांग की जाने लगी : हमारी सेवाओं में 250 प्रतिशत की वृद्धि दर दर्ज की गई। हम इस समय 3900 अनुबंधों के साथ काम कर रहे हैं और जेनेवा में वैध घरेलू श्रम करने वाले 20 प्रतिशत लोगों का प्रतिनिधित्व करते हैं, यानी कह सकते हैं कि उन लोगों को सामाजिक सुरक्षा प्राप्त है। पिछले साल हमने सामाजिक सुरक्षा कार्यक्रम के लिए 35 लाख स्विस् फ्रैंक्स का हस्तांतरण किया है जिसे हमारे बिना दिया जाना संभव नहीं होता।

घरेलू श्रम बाजार में आपकी क्या भूमिका है? क्या यह किसी प्रकार की रोजगार एजेंसी है जिसे संपर्क करके, मैं क्लीनर की नौकरी पा सकता हूँ या यह मुझे कर्मचारी उपलब्ध कराती है, जैसे बच्चे की देखभाल करने के लिए कोई आया?





यह ऐसा कुछ नहीं करती। हम घरेलू श्रमिक और नियोक्ता के बीच प्रशासनिक प्रक्रिया को सरल बनाते हैं, पर हम रोजगार एजेंसी के तौर पर काम नहीं करते। हमारे ग्राहक वे लोग होते हैं जो घरेलू कामकाज में मदद के लिए किसी व्यक्ति की तलाश कर रहे होते हैं। जैसे अपने बगीचे की देखभाल करने के लिए, घर के काम के लिए, घर पर रहने वाले बच्चों और बुजुर्गों की देखभाल के लिए। वे हमसे संपर्क करते हैं और हम उनके कर्मचारी को सामाजिक सुरक्षा प्रदान करने की सारी प्रशासनिक कार्रवाई करते हैं।



© क. बहतिजानेन

श्री बर्नार्ड वेबेल
महानिदेशक, पीआरओ
(इंटरप्राइज सोशल प्रिवी)

अगर हम मदद न करें तो नियोक्ता को सामाजिक सुरक्षा से जुड़े सारे तामझाम को खुद ही झेलना होते हैं। ये योजनाएं सभी प्रकार के जोखिमों, जैसे सेवानिवृत्ति, दुर्घटना, अशक्तता, बेरोजगारी, मातृत्व से संबद्ध होती हैं, और इसके लिए किए जाने वाले अंशदान और जरूरी कार्रवाई को करने में काफी वक्त लगता है। हमारी दखल के बिना सामाजिक बीमा प्रणाली को नियोक्ताओं द्वारा किए जाने वाले सभी छोटे बीमा भुगतानों को संभालना होगा, जो वे प्रत्येक कर्मचारी के लिए करते हैं। हम सभी प्रकार के बीमा से जुड़े कार्यलयी काम भी करते हैं। ये नियोक्ता इस सेवा के लिए कर्मचारी के वेतन का पांच प्रतिशत हमें प्रदान करते हैं, जबकि कर्मचारियों के वेतन का 15 प्रतिशत अंश उन्हें सामाजिक सुरक्षा योगदान के रूप में देना होता है।

भविष्य के लिए आपकी क्या योजना है?

हमें विश्वास है कि हमारे अनुबंधों की संख्या दोगुनी हो जाएगी लेकिन पिछले दो सालों में हमने जिस प्रकार वृद्धि की थी, हम उतनी वृद्धि नहीं दर्ज कर पाएंगे। इस समय हर महीने लगभग 50 नए नियोक्ता हमारी सेवाएं लेते हैं। हमारे यहां 10 लोग काम करते हैं जिनमें पांच विकलांग हैं। यह पीआरओ फाउंडेशन के सिद्धांत पर आधारित है। हमारी सेवाओं के ही बढ़ती कर्मचारियों को न्यूनतम वेतन की भी गारंटी मिलती है। घरेलू कामगारों के कई नियोक्ता स्वयं भी विदेशी होते हैं, जोकि यहां के श्रम कानूनों के बारे में नहीं जानते। समय-समय पर, स्थानीय मीडिया में नियोक्ताओं के बुरे व्यवहार की खबरें आती रहती हैं, जैसे कामगारों को खराब स्थितियों में रखा जाना, काम के घंटों या न्यूनतम वेतन कानून का उल्लंघन किया जाना, आदि।

ऐसा लगता है एक औसत घरेलू श्रमिक, अधोषित श्रमिक होता है- एक महिला या किसी दूसरे देश का नागरिक?

बहुत से घरेलू श्रमिक, अधोषित श्रमिक होते हैं और उनके पास कोई बीमा सुरक्षा नहीं होती। इनकी आय में भी भिन्नता होती

है और स्थितियां भी भिन्न-भिन्न होती हैं। कई बार ऐसा भी होता है कि किसी कामगार को अपनी पारिवारिक स्थिति को सुधारने के लिए हफ्ते में सिर्फ दो घंटे काम करने की जरूरत पड़ती है। कई बार कोई कामगार अपने नियोक्ता के घर पर ही रहता है और पूरे साल में 20 हजार स्विस फ्रैंक्स से भी ज्यादा कमाता है। वैसे दूसरी तरह की स्थितियां कम ही होती हैं : हमारे संगठन में इस तरह के घरेलू रोजगार में लगे लोगों की संख्या 200 के लगभग ही होगी।

आपके पास ऐसे प्रवासी श्रमिक भी आते होंगे, जिनके पास नियमित आवास परमिट भी नहीं होता होगा। क्या आपकी कार्रवाई से उन्हें वैधता मिलती है?

हम किसी भी प्रकार से उनकी मौजूदगी को वैध नहीं बना सकते। लेकिन इनमें से बहुत से लोग यहां बहुत साल से रह रहे हैं। अगर हम उनके बीमा अंशदान के भुगतान को संभव बना रहे हैं तो कम से कम उनके पास प्रशासन को दिखाने के लिए कुछ तो होता ही है। लेकिन अगर किसी कारणवश उनका काम छूट जाता है तो वे बेरोजगारी भत्ता लेने के लिए अधिकृत नहीं हो सकते। इसी तरह यहां जेनेवा में हम अपजोक्त प्रवासियों के बच्चों को स्कूलों में दाखिला दिलाते हैं। समाज में उन्हें एकीकृत करने का यह एक अच्छा जरिया है।

लगभग 15 से 20 हजार श्रमिक जेनेवा की सामाजिक संरक्षण प्रणाली के दायरे में नहीं आते और उनमें से बहुत से श्रमिक घरेलू रोजगार में लगे हुए हैं। यही वजह है कि पीआरओ फाउंडेशन को उनसे संबद्ध सेवा के संचालन का काम दिया गया है : चेक प्रणाली को लोक प्रशासन से अलग किए जाने की जरूरत है क्योंकि यहां एकत्र की जाने वाली जानकारियों को गुप्त रखना होता है। हम टैक्स से जुड़े मामले भी नहीं देखते। इससे श्रमिकों को खुद निपटना होता है- कम से कम, फिलहाल। हालांकि इस बारे में जेनेवा में चर्चा की जा रही है।

अंतरराष्ट्रीय श्रम सम्मेलन के जून सत्र में, आईएलओ घरेलू श्रमिकों के लिए एक अंतरराष्ट्रीय श्रम मानक लाने की संभावना पर विचार करने वाला है। आप इस प्रकार के मानक से क्या उम्मीद करते हैं?

आईएलओ मानक को इस बात की गारंटी देनी चाहिए कि हर घरेलू श्रमिक के पास एक लिखित अनुबंध हो जो उसके वेतन, छुट्टी और काम के घंटों से संबंधित न्यूनतम जरूरत को पूरा करता हो। प्रत्येक देश का अपना कानून होता है, इसलिए एक निश्चित स्वरूप में इसे तय कर पाना मुश्किल होगा। पर लिखित श्रम अनुबंध एक बड़ी उपलब्धि हो सकता है।

अमेरिकी घरेलू श्रमिकों को मिली आवाज



© मर्सेस बुनिवर्सिटी, फ्लोरिडा

बीमार और वुजुर्गों की देखभाल करने वाले घरेलू श्रमिकों की स्थिति खास चिंताजनक है। विकलांगों के अमेरिकी संगठन एलायंस फॉर रिटायर्ड अमेरिकन्स और श्रम परिसंघ एफएल-सीआईओ, 'चेज टू विन' द्वारा तैयार की गई एक रिपोर्ट के अनुसार, ऐसे लोगों की देखभाल करने वाले आधे से अधिक कामगार पूरे साल, पूर्णकालिक श्रम में संलग्न होते हैं। दूसरे श्रमिकों के मुकाबले फूड स्टैंप पाने की उनकी संभावना पचास प्रतिशत कम होती है, और अक्सर वे स्वास्थ्य बीमा योजना के लाभों से वंचित रह जाते हैं। हर पांच में से एक कामगार गरीबी रेखा से नीचे के स्तर पर जीवनयापन कर रहा होता है।

एक प्रमुख श्रमिक संगठन सर्विस इंफ्लॉयिज इंटरनेशनल यूनियन (एसईआईयू) के अनुसार, लोगों की देखभाल करने के घरेलू काम में 90 प्रतिशत महिलाएं लगी हुई हैं और हर चार में से एक महिला के बच्चे हैं और वह अपने परिवार की मुखिया है। न्यूयार्क के संगठन डोमेस्टिक वर्कर्स यूनाइटेड के निदेशक प्रिसिला गोंजालेज के अनुसार, 'इन लोगों के काम करने की वजह से ही दूसरे लोगों के लिए जीविकोपार्जन करना आसान होता है। फिर भी इन लोगों का खुद का जीना मुश्किल होता है।'



घरेलू श्रमिकों के लिए उत्कृष्ट श्रम जैसे लक्ष्य की प्राप्ति इस बात पर निर्भर करती है कि संगठित होने और सामूहिक कार्रवाई की उनकी क्षमता कितनी है। घरेलू श्रमिकों के अधिकारों को अपने दायरे में लेने वाले एक विधेयक ने न्यूयार्क शहर में अपनी जगह बनाई है। अगर इसे कानून का रूप दिया जाता है तो अमेरिकी श्रम परिसंघ एफएल-सीआईओ द्वारा समर्थित जमीनी स्तर का आंदोलन अपनी पराकाष्ठा पर पहुंच जाएगा और अन्य राज्यों में भी ऐसे कानूनों के लिए द्वार खुल जाएंगे। कैलीफोर्निया के एक पत्रकार गैरी हंफ्रे की रिपोर्ट।

न्यूयार्क - अमेरिका के जनसंख्या आंकड़े कहते हैं कि देश में घरेलू श्रमिकों की संख्या 20 लाख से अधिक है और यह अनुमान कम करके आंका गया है। अत्यधिक काम, कम वेतन और अपने समाज से अलग-थलग, घरेलू श्रमिकों के पास हाल तक संगठित होने का अधिकार भी नहीं था। वे अब तक श्रम परिसंघों पर ही इस बात के लिए निर्भर रहते थे कि किसी प्रकार उनके कुछ अधिकारों की रक्षा तो हो ही जाए।

वर्ष 1974 में घरेलू श्रमिकों से संबंधित अमेरिकी श्रम कानून में बदलाव किया गया और फेयर लेबर स्टैंडर्ड्स ऐक्ट (एफएलएसए) पारित किया गया। लेकिन वृद्धों और विकलांगों को 'संगति देने वाले' कर्मचारियों को इसमें शामिल नहीं गया (दस्तावेज की भाषा में छोड़ दिया गया)। इन्हें आकस्मिक और अनौपचारिक समझा गया और कानूनी संरक्षण नहीं दिया गया। पर पिछले 35 सालों में काफी कुछ बदल गया है। घर की देखभाल करने वालों और लोगों की सेवादारी करने वाले लोगों और उन सेवाओं की संख्या भी काफी बढ़ गई है लेकिन कानून अब भी उस का तस है।

वर्ष 2007 में एफएलएसए को चुनौती दी गई। सुप्रीम कोर्ट द्वारा दिए गए निर्णय में कहा गया कि घर की देखभाल करने वाले कामगारों को दूसरे श्रमिकों की तरह ओवरटाइम और न्यूनतम वेतन संरक्षण प्राप्त होना चाहिए। घरेलू श्रमिकों को इस कानून में शामिल न किया जाना, भी ऐसा ही एक मामला है। जैसा कि पहले ही कहा गया है, अमेरिका में घरेलू श्रमिकों को नेशनल लेबर रिलेशंस ऐक्ट (एनएलआरए) के तहत संगठित होने का अधिकार





नहीं है। उन्हें ऑक्यूपेशनल सेफ्टी एंड हेल्थ ऐक्ट (ओएसएचए) के तहत भी कोई संरक्षण प्राप्त नहीं है, न ही नागरिक कानूनों के अंतर्गत कोई सुरक्षा प्राप्त है।

लेकिन स्थितियां अब बदल रही हैं। सालों-साल के समर्थन और वकालत के बाद, डीडब्ल्यूयू जैसे छोटे समूहों ने घरेलू श्रमिकों के साथ होने वाले इस अन्याय को राजनैतिक कार्यसूची में जगह दिलाई है। पिछली गर्मियों में 15 अमेरिकी सीनेटर्स ने श्रम सचिव हिल्डा सोलिस को एक पत्र लिखा जिसमें कहा गया कि इस कानून में देखभाल करने वाले और तीमारदारी करने वाले कामगारों को भी शामिल किया जाए। इसमें घरेलू श्रमिकों के लिए एक राष्ट्रीय न्यूनतम वेतन निर्धारित करने और उनके ओवरटाइम को शामिल करने की बात भी कही गई थी। सोलिस स्वयं भी एक प्रवासी घरेलू श्रमिक की संतान हैं और इस बात का समर्थन करती हैं कि कानून में ऐसे श्रमिकों को भी शामिल किया जाना चाहिए। उन्होंने इसे कानून का एक बड़ा 'लूपहोल' कहा जिसे समाप्त किए जाने की जरूरत है।



© आउटरलुकस चैट फोर सिम्बका जॉर्जिया

अब लगता है कि घरेलू श्रमिकों को बहुत ज्यादा इंतजार नहीं करना पड़ेगा। न ही उन्हें इस कानून में बदलाव करने के लिए कांग्रेस का मुंह देखना पड़ेगा। यह बदलाव राज्य दर राज्य होगा। आने वाले महीनों में न्यूयार्क में घरेलू श्रमिकों के अधिकारों से संबंधित एक व्यापक विधेयक पारित हो जाएगा। इस विधेयक के पारित होने के बाद हाउसकीपर्स, आया और देखभाल करने वाले कामगारों को वही अधिकार प्राप्त होंगे, जो अमेरिका के बहुत से श्रमिकों को प्राप्त हैं : 40 घंटे प्रति सप्ताह से अधिक होने पर हर घंटे पर आधे घंटे का सवेतन अवकाश, सात दिनों के एक सप्ताह में एक दिन का अतिरिक्त सवेतन अवकाश, सीमित संख्या की वैतनिक छुट्टी, काम से निकाले जाने पर पहले से सूचना दिया जाना और नोटिस देने के साथ मुआवजा राशि प्रदान करना। यह विधेयक घरेलू श्रमिकों को इस बात का अधिकार देता है कि अगर उनके नियोजक ये नियम नहीं मानते, तो वे उन पर मुकदमा दायर कर सकते हैं। इस विधेयक पर छह साल से अधिक समय तक

विचार विमर्श किया जा चुका है और राज्य विधानसभा इसे पहले ही पारित कर चुकी है। राज्य के गवर्नर ने भी वचन दिया है कि वह भी इस विधेयक पर अपनी सहमति की मुहर लगाएंगे।

कई सालों से इस उद्देश्य के लिए संघर्ष करने वाले डीडब्ल्यूयू के गोंजालेज कहते हैं, 'इस विधेयक के पारित होने के बाद घरेलू श्रमिक भी दूसरे श्रमिकों के बराबर दर्जा हासिल कर लेंगे। इससे यह मजबूत संकेत भी मिलेगा कि इस श्रमशक्ति को मान्यता दी गई है और इसे कानून का संरक्षण प्राप्त है।' वैसे कुछ घरेलू श्रमिकों को अभी से यह संकेत मिलने लगा है, जैसा कि पैट्रीशिया फ्रैंकोइस। पैट्रीशिया कहती हैं, 'इस विधेयक से दशकों से होने वाले शोषण का अंत होगा।' पैट्रीशिया साढ़े छह साल मैनहट्टन के एक दौलतमंद दंपति की बच्ची की आया रह चुकी हैं। दिसंबर 2008 में एक कहासुनी के बाद उन्हें काम से निकाल दिया गया (पैट्रीशिया का कहना था कि उन लोगों ने उन्हें चेहरे पर मुक्का मारा था, जबकि वे लोग इस बात से इनकार करते थे)। पैट्रीशिया के लिए विधेयक की महत्ता उसमें शामिल किसी विशेष अधिकार के लिए नहीं। वह कहती हैं, 'यह विधेयक उन्हें उनकी प्रतिष्ठा व सम्मान वापस लौटाएगा।'

इस विधेयक का असर केवल न्यूयार्क तक सीमित नहीं होगा। सैन फ्रांसिस्को ऑकलैंड के आंदोलनकारियों के समूह मुजेरेस यूनिदास वाई ऐक्टिवास (एमयूए) की लीड ऑर्गनाइजर इंड्रिया क्रिस्टिना मारकेडो के अनुसार न्यूयार्क के अभियान का ही परिणाम है कि एमयूए ने कैलीफोर्निया में इस प्रकार का एक अभियान चलाया है। वह कहती हैं, 'इस साल हम राज्य स्तर पर घरेलू श्रमिकों के समर्थन में एक प्रस्ताव लाना चाहते हैं। हमें उम्मीद है कि इसकी मदद से वर्ष 2011 में एक राजनैतिक अभियान चलाने में मदद मिलेगी।' इससे पहले जनवरी 2006 में कैलीफोर्निया में एमयूए ने ऐसा ही एक परिवर्तनकारी अभियान चलाया था, तब कैलीफोर्निया विधानसभा में तथाकथित 'नैनी बिल' लाने की कोशिश की गई थी।

इस विधेयक को विधानसभा और सीनेट, दोनों जगह पारित कर दिया गया था लेकिन गवर्नर ने इस पर वीटो कर दिया था। पर मारकेडो को ऐसा लगता है कि अब स्थितियां बदल चुकी हैं : 'वर्ष 2006 में हमारा उद्देश्य श्रमिकों को ओवरटाइम दिलवाना और उत्पीड़क नियोजकों पर जुर्माना लगाना था। इस बार हम न्यूयार्क जैसी पहल करना चाहते हैं। हम व्यापक विधेयक पर काम कर रहे हैं जिससे लोग उत्तेजित हो सकें।'

अभियान के प्रति केवल रवैये में बदलाव नहीं आया है। चार साल पहले और अब के आंदोलन में सबसे बड़ा बदलाव यह है कि अब अमेरिका का जमीनी स्तर का घरेलू श्रम अभियान संगठित हो चुका है। भले ही घरेलू श्रमिकों को संघ बनाने का



© भीम पाठशाला

अधिकार नहीं हो, लेकिन ऐसे सहकारी संघों और संगठनों को बनाने पर मनाही नहीं है जो सूचनाओं का आदान प्रदान करें और रणनीति विकसित करें। जून, 2007 से अटलांटा, जॉर्जिया में घरेलू श्रमिकों के एक छोटे से समूह ने नेशनल डोमेस्टिक वर्कर गैदरिंग नाम का एक आयोजन किया। इस आयोजन के अंतिम दिन इस बात पर सहमति बनी कि एक नेशनल डोमेस्टिक वर्कर एलायंस (एनडीडब्ल्यूए) का गठन किया जाए जो घरेलू श्रमिकों को आवाज दे और उनके दुख-दर्द की तरफ सबका ध्यान आकर्षित करे। एनडीडब्ल्यूए के लीड ऑर्गेनाइजर जिल शैंकर के अनुसार, 'इस प्रकार स्थानीय स्तर पर अनेक अभियान चलाए जा रहे थे, लेकिन हम एक सशक्त आंदोलन चलाना चाहते थे जिससे हमें हर बार नए सिरे से चक्र न घुमाना पड़े।'

एनडीडब्ल्यूए के पीछे प्रमुख विचार यह था कि एक राज्य के घरेलू श्रमिकों का परिचय दूसरे राज्य के श्रमिकों से हो, घरेलू श्रमिकों के अधिकारों से संबंधित विधेयक इस बात का पहला संकेत था कि यह प्रवृत्ति कितनी



मजबूत हो सकती है। शेंकर के अनुसार, 'कैलीफोर्निया का गठबंधन, न्यूयार्क के गठबंधन से प्रेरित था।' इसके अतिरिक्त वह जानकारी देते हैं कि कैलीफोर्निया डोमेस्टिक वर्कर बिल ऑफ राइट्स (सीडीडब्ल्यूबीआर) नामक व्यापक विधेयक तैयार कर लिया गया है। एनडीडब्ल्यूए ने भागीदारों को मेल-मिलाप का अहसास कराया है और सशक्त भी किया है। वह कहते हैं, 'हम केवल श्रम संहिता के बारे में नहीं सोच रहे। हम एक सामाजिक आंदोलन खड़ा करना चाहते हैं।'

यह सामाजिक अभियान आगे भी बढ़ रहा है। 13 संगठनों के सहयोग से निर्मित एनडीडब्ल्यूए में इस समय 30 संगठन शामिल हैं और बहुत वक्त नहीं लगेगा, जब कोलोरेडो, इल्लिनोंइज, आईओवा, मैरीलैंड, न्यू हैंपशायर, ऑरिगोन, रोड आइलैंड और वाशिंगटन जैसे राज्य भी इस विधेयक को अपना लेंगे। डीडब्ल्यूयू के गोंजालेज के अनुसार, 'हम नतीजे देखकर बहुत खुश हैं। अलबानी में जो हो रहा है, उस पर सभी की नजर है।' अब हम सबकी नजर कैलीफोर्निया पर भी होगी।

>>



विश्व स्तर पर घरेलू श्रमिक हो रहे हैं संगठित : यही है उत्कृष्ट श्रम की मिसाल



© बीआर

विश्व के विभिन्न देशों में घरेलू श्रमिक सामूहिक कार्रवाई के माध्यम से अपने अधिकारों का उपयोग कर रहे हैं।

ब्राजील के साओ पाओलो में, वर्ष 1936 में घरेलू श्रमिकों ने अपना पहला संगठन बनाया, जबकि वर्ष 1988 में संविधान के अनुच्छेद 7 में उन्हें ऐसे संगठन बनाने का अधिकार प्रदान किया गया।

उरुग्वे में सरकार, नियोक्ता एवं श्रमिक संगठनों के प्रतिनिधियों के नए त्रिपक्षीय बोर्ड में घरेलू श्रमिकों और उनके नियोक्ताओं को भी एकीकृत किया गया। उरुग्वे की हाउसवाइक्स लीग, जिसे मूल रूप से अवैतनिक घरेलू काम के पुनर्मूल्यांकन के लिए गठित किया गया था, ने वेतन बोर्ड में नियोक्ताओं का प्रतिनिधित्व करना मंजूर कर लिया, जबकि नेशनल ट्रेड यूनियन कनफेडरेशन ने यह स्वीकार कर लिया कि नेशनल कनफेडरेशन ऑफ़ डोमेस्टिक वर्कर्स, जिसे श्रमिक संघ के रूप में पंजीकृत भी नहीं किया गया है, उनकी ओर से बातचीत करेगी।

बगोटा, कोलंबिया में 30 मार्च 1988 को स्थापित (जिसे कि

अब क्षेत्र में घरेलू श्रमिक दिवस के रूप में मनाया जाता है) लैटिन अमेरिकन एंड कैरेबियन कनफेडरेशन ऑफ़ हाउसहोल्ड वर्कर्स (कॉनलैकट्राहो) में 13 देशों के संगठन शामिल हैं। इसके अतिरिक्त परिसंघ में कनाडा और यूरोप के प्रवासी श्रमिकों के संघ भी सदस्य हैं। इनमें से बहुत से सदस्य तो 15 से 20 सालों से घरेलू कामगार हैं और सदस्य देशों में समान अधिकारों को हासिल करने के लिए कानूनी सुधारों को प्रोत्साहित करने के प्रति प्रतिबद्ध हैं।

भारत में आजादी के समय से ही संगठनों ने घरेलू श्रमिकों के काम करने की स्थितियों में सुधार करने की कोशिश शुरू कर दी थी। हालांकि घरेलू नौकरों के पंजीकरण के अतिरिक्त कानूनी सुधारों के प्रयास नाकाम ही रहे, फिर भी वर्ष 1977 में सुप्रीम कोर्ट ने यह निर्णय दिया कि घरेलू श्रमिक एक खास श्रेणी में आते हैं जिन्हें संगठित श्रम के रूप में मान्यता नहीं दी जा सकती।

नामीबिया में, उपनिवेशवाद के दौर में ही घरेलू श्रमिकों ने संगठित होने का प्रयास प्रारंभ कर दिया था, पर तब वहां श्रमिक संघों की सदस्यता गैर कानूनी थी। वर्ष 1994 में आईएलओ के एक अध्ययन में कहा गया कि देश के 12 हजार घरेलू श्रमिकों में से एक तिहाई नामीबियन डोमेस्टिक वर्कर्स यूनियन (एनडीडब्ल्यूयू) के सदस्य हैं।

प्रवासी श्रमिकों के अधिकारों के मार्ग में आने वाले अवरोधों के बावजूद, एशियन डोमेस्टिक वर्कर्स यूनियन (एडीडब्ल्यूयू) हांगकांग, चीन में अपनी गतिविधियां संचालित करती है, जहां घरेलू श्रमिकों को कई प्रकार के श्रमिक संघ अधिकार प्राप्त हैं। यह वर्ष 1988 में स्थापित की गई थी। श्रीलंका में नेशनल वर्कर्स कांग्रेस (एनडब्ल्यूसी) ने प्राप्तकर्ता देशों (जहां उनके प्रवासी श्रमिक काम करते हैं) के श्रमिक संघों से सहयोग समझौता किया है। इस समझौते में प्रवासी श्रमिकों के अधिकारों से संबंधित विंदु हैं। इन श्रमिकों को उन देशों में जाने से पहले ही उन अधिकारों की जानकारी दे दी जाती है। प्राप्तकर्ता देशों के श्रमिक संघ भी उन्हें पूरा सहयोग देने का वादा करते हैं।

‘बच्चों को स्कूल जाना चाहिए, घरों पर काम करने के लिए नहीं’

तंजानिया में हजारों बच्चों को घरेलू काम से मुक्ति मिली, और इसके लिए यहां के श्रमिक संघों के कार्रवाई कार्यक्रम का धन्यवाद दिया जाना चाहिए। अगर घरेलू श्रम पर एक अंतरराष्ट्रीय मानक को स्वीकृत कर लिया जाता है तो इस कार्यक्रम को गति मिलेगी। श्रमिक संघ मामलों के विशेषज्ञ पत्रकार सैमुअल गुमिउ ने तंजानिया संयुक्त गणराज्य में चलाई जाने वाली गतिविधियों पर केंद्रित यह लेख हमें भेजा है।

दार ए सलाम- वर्ष 2006 में तंजानिया सरकार ने अपने यहां श्रमिकों पर एक अध्ययन किया। इसमें पता चला कि तंजानिया के 5 से 17 साल के बच्चों में हर पांच में से एक बच्चा किसी न किसी तरह के जोखिमपूर्ण काम में लगा हुआ है। बच्चियों के लिए घरेलू श्रम शोषण के अनेक प्रकारों में से एक है। इनमें से अधिकतर को शहरों में उन लोगों द्वारा लाया गया है जिन पर इन बच्चियों के परिवार वाले भरोसा करते हैं कि वे उन्हें काम के बदले अच्छा वेतन भी दिलवाएंगे और स्कूल भी भिजवाएंगे। पर असल में, उन्हें उत्पीड़न की सबसे बदतर स्थिति का शिकार बनाया जाता है : उनसे हर दिन 18 घंटे तक काम कराया जाता है, उनके मालिक उन्हें पीटते और अपमानित करते हैं, उन्हें फर्श पर सुलाया जाता है, पूरा खाना नहीं दिया जाता। अगर घरेलू बाल श्रमिकों को पूरा वेतन मिलता भी है तो वह एक महीने में 12 अमेरिकी डॉलर से भी कम होता है।

चोडाउ (सीएचओडीएडब्ल्यूयू)¹ नामक श्रमिक संघ, वर्ष 1995 में अपनी स्थापना के समय से ही घरेलू बाल श्रम के खिलाफ अभियान चला रहा है। इसे आईएलओ के अंतरराष्ट्रीय बाल श्रम उन्मूलन कार्यक्रम (आईपैक) का समर्थन प्राप्त है, विशेष रूप से इसके समय केंद्रित कार्यक्रमों के माध्यम से। तंजानिया इन कार्यक्रमों का प्रमुख लाभार्थी रहा है। चोडाउ ने सबसे पहले जो काम किए, उनमें से एक था संबंधित क्षेत्रों में बाल श्रम के खिलाफ समितियों का गठन। इन समितियों में स्थानीय समुदायों के प्रभावशाली लोग शामिल थे (जैसे शिक्षक, नर्स, प्रशासनिक अधिकारी और अन्य) और उनका एक काम यह था कि वे घरेलू बाल श्रमिकों की तलाश करें। यह काम आसान नहीं था क्योंकि अधिकतर ऐसा काम बंद घरों के भीतर होता है।

दार ए सलाम में किनोनदोनी जिले के कावे क्षेत्र में चोडाउ की कार्यकर्ता लीह मेडर्ड कहती हैं, ‘हमने स्थानीय समुदाय के लोगों से पूछना शुरू किया कि उन्होंने अपने आस-पास किसी बच्चे को काम



दार ए सलाम में किनोनदोनी जिले के कावे क्षेत्र में चोडाउ की कार्यकर्ता लीह मेडर्ड

करते देखा है। अगर उनमें से कोई इस संबंध में जानकारी देता था तो समिति का एक प्रतिनिधिमंडल उस घर में जाकर यह पता लगाता था कि यह जानकारी सही है अथवा नहीं। इस दल में इलाके के सम्मानित लोग होते थे, इसलिए लोगों के घरों में जाकर यह पता लगाना आसान होता था। अगर किसी व्यक्ति ने किसी बच्चे को काम पर रखा है तो हम उसे जागरूक करने की कोशिश करते थे। हम उसे बताते थे कि हालांकि किसी बच्चे को काम पर रखना एक गैरकानूनी काम है, फिर भी हम उसे दंडित नहीं कर रहे क्योंकि वह एक गरीब बच्चे की मदद कर रहा है। हम उसे यह संदेश देते थे कि बच्चों को स्कूल जाना चाहिए, घरों पर काम करने के लिए नहीं।’

नियोक्ताओं को मदद का प्रस्ताव

तंजानिया में घरेलू कामगार के रूप में बच्चों का श्रम करना, इतनी सामान्य बात है कि श्रमिक संघ उन्हें अदालती कार्रवाई की धमकी देने की बजाय, उनकी मदद करना पसंद करते हैं। चोडाउ की महासचिव तोवेगाले किवांगा कहती हैं, ‘गिरफ्तारियां और दंड देना पुलिस का काम है, श्रमिक संघों का नहीं। अगर

¹ चोडाउ (कंसरवेशन, होटल्स, डोमेस्टिक एंड एलाइड वर्कर्स यूनियन) ट्रेड यूनियन कांग्रेस ऑफ तंजानिया (टीयूसीटीए) और अंतरराष्ट्रीय स्तर पर आईयूएफ (इंटरनेशनल यूनियन ऑफ फूड, एग्रीकल्चर, होटल, रेस्त्रां, कैंटरिंग, टोबैको एंड एलाइड वर्कर्स एसोसिएशंस)से संबद्ध है।





अत्यधिक उत्पीड़न, जैसे यौन शोषण के मामले होते हैं, हम तभी पुलिस से संपर्क करते हैं। अन्यथा हम यही कोशिश करते हैं कि नियोक्ता के साथ समझौता कर लिया जाए। अगर बाल श्रमिक की उम्र 14 साल से अधिक है तो उसे उत्कृष्ट श्रम का अवसर मिले। अगर वह इससे कम उम्र का है तो उसे स्कूल भी भेजा जाए। वैसे बाल श्रम के खिलाफ गठित समिति द्वारा बनाए गए दबाव का सकारात्मक परिणाम ही सामने आया है। लीह कहती हैं, 'सबसे बदतर मामले वही होते हैं, जब कोई व्यक्ति अपने यहां काम करने वाले बाल मजदूर को काम से नहीं हटाता। पर तब भी, उसे उसके साथ अच्छा व्यवहार तो करना ही पड़ता है क्योंकि उसे इस बात का पता होता है कि पूरा समुदाय उस पर नजर रख रहा है।'

नियोक्ता (मालिक) के साथ अगर समझौता हो गया, तो चोडाउ संभावित विकल्पों पर काम करता है : राज्य शिक्षा प्रणाली

एक व्यक्तिगत कहानी



जब मैं 12 साल की थी, मुझे स्कूल छोड़ना पड़ा। मैं एक घर में काम करने लगी। मेरा दिन सुबह सात बजे शुरू होता और रात दस बजे खत्म होता। बीच में एक मिनट भी आराम नहीं मिलता। इस काम की एवज में मुझे एक महीने में 15,000 शिलिंग (11 अमेरिकी डॉलर) मिलते थे। मैं घर के लिविंग रूम में दरी पर सोती थी। परिवार के दूसरे लोग जो खाना खाते थे, मुझे वह खाना नहीं दिया जाता था। उस परिवार में पांच लोग थे- माता-पिता और उनके तीन बच्चे। मेरी मालकिन मुझे अक्सर मारा करती थी और मेरा अपमान करती थी। मुझे सबसे खराब काम लगता था-कपड़े धोना, पानी भरकर लाना और शौचालयों की सफाई

करना। चोडाउ समिति के लोगों से मेरा मुलाकात साल 2008 में हुई। तब मेरा तीन महीने का वेतन भी बकाया था। मैंने दिसंबर 2009 तक चोडाउ के एक केंद्र से सिलाई का काम सीखा है। इसके बाद से मैं अपने पड़ोसी के घर पर, जिसके पास सिलाई मशीन है, छोटे-मोटे काम कर रही हूँ। अगर मुझे सिलाई का कोई अच्छा काम नहीं मिलता, तो मुझे फिर से किसी के घर पर काम करना पड़ेगा। मेरे पास कोई रास्ता नहीं है। मैं अपने चार भाई-बहनों में से सबसे बड़ी हूँ। अगर मुझे अपनी पढ़ाई पूरी करने का मौका मिला, तो मैं अध्यापिका बनना चाहूंगी।

नीमा जैक्सन, 16 वर्ष

के तहत उन्हें स्कूल में भर्तएँ कराना (सरकारी केंद्रों में किसी एक केंद्र में कैच अप ट्यूशन लेने के बाद), श्रमिक संघ द्वारा चलाए जाने वाले तीन व्यावसायिक प्रशिक्षण केंद्रों में से किसी एक के पाठ्यक्रम में दाखिला या अपने गांव वापस लौटना। बाल श्रम के खिलाफ चोडाउ के कार्रवाई कार्यक्रम की समन्वयक सिल्फा कार्पिंगा कहती हैं, 'इस कार्यक्रम के पहले चरण में, हमारे पास इन बच्चों को अपने गांव वापस भेजने के लिए अधिक अनुदान था। यह विभिन्न क्षेत्रों और स्थानीय प्रशासन के प्रतिनिधियों का संयुक्त प्रयास था, लेकिन इन बच्चों के वापस लौटने के बाद उन पर निगरानी रखना आसान नहीं था। पर पिछले कुछ सालों में, घरेलू काम में लगे ज्यादातर बच्चे हमारे कार्यक्रम से मदद प्राप्त करके, शहरों में रहना ही पसंद कर रहे हैं। वे या तो हमारे केंद्रों के प्रशिक्षण पाठ्यक्रमों में दाखिला ले लेते हैं या स्कूल जाने लगते हैं।'

वर्ष 1995 से अब तक चोडाउ द्वारा छह हजार बच्चों को घरेलू श्रम से मुक्त किया जा चुका है। इसके अतिरिक्त इसके जागरूकता कार्यक्रमों की वजह से हजारों बच्चे बाल श्रमिक बनने से बच गए हैं। आईयूएफ के अफ्रीकी समन्वयक विकी कानयोंका यह इंगित करते हैं कि जिन जिलों में इस कार्यक्रम को शुरू किया गया था, वहां पहले-पहल घरेलू बाल श्रमिकों को ढूंढना मुश्किल होता था। बाल श्रम के खिलाफ अपने अभियान की सफलता के बाद इस संघ की पूछ बढ़ गई और अब वह सरकार के साथ काम कर रहा है। चोडाउ ने घरेलू श्रमिकों को श्रमिक के रूप में मान्यता दिलवाई जिसकी वजह से वे भी दूसरे श्रमिकों की तरह न्यूनतम वेतन (सामान्य नियोक्ता के लिए 48 अमेरिकी डॉलर और एक राजनयिक के लिए 66 अमेरिकी डॉलर), मातृत्व संरक्षण और वार्षिक छुट्टियों के लिए अधिकृत हो गए हैं।

परंपरागत तौर पर घरेलू श्रमिकों के शोषण की प्रवृत्ति और उनके रोजगार की वैयक्तिक प्रकृति को देखते हुए तंजानिया के कानून में मान्यता प्राप्त सभी अधिकार का अनुपालन वास्तविकता से बहुत दूर की बात है। चोडाउ के अध्यक्ष टीटस मलेंगेगोया कहते हैं, 'घरेलू श्रम पर आईएलओ का समझौता इन अधिकारों को लागू करने में मदद करेगा। यह श्रमिकों के बीच जागरूकता बढ़ाने में भी काम आएगा। श्रमिकों की एक ऐसी श्रेणी के रूप में उन्हें अंतरराष्ट्रीय स्तर पर मान्यता मिलेगी और वे देश की अर्थव्यवस्था और जीविकोपार्जन में महत्वपूर्ण योगदान प्रदान कर सकेंगे। अगर तंजानिया सरकार इस नए मानक की संपुष्टि करती है तो लोग हैरत से हमसे नहीं पूछेंगे, तुम घरेलू नौकरों की तरफदारी कैसे कर सकते हो? इसकी वजाय हमें ऐसे नागरिकों के रूप में देखा जाएगा जो ऐसे लोगों के हितों की रक्षा कर रहे हैं जो दूसरों की तरह ही महत्वपूर्ण हैं।'

‘हम जैसे लोगों के लिए नहीं हैं टीवी और कंप्यूटर’

सारा के लिए घरेलू श्रम, एक दुखद याद भर है। मोरक्को की सारा दोबारा स्कूल जा सकी, तो इसके लिए वहां के टीचर्स ट्रेड यूनियन को धन्यवाद दिया जाना चाहिए।

जनवरी 2003 में सारा मारबुह की जिंदगी बदल गई। फेस (मोरक्को) में रहने वाली 10 साल की सारा के पिता की आंखों की रोशनी चली गई तो उन्हें काम से हटा दिया गया। तब सारा की मां ने सोचा कि उसे स्कूल से हटाकर काम पर लगा दिया जाए। इससे परिवार को सहारा मिलेगा। सारा बताती है, ‘मैं तब प्राइमरी स्कूल के चौथे दर्जे में पढ़ती थी। अगर मेरे परिवार पर मुसीबत न आती, तो मेरी मां मुझे स्कूल से निकालकर काम पर नहीं लगाती, हालांकि वह इस बात से पूरी तरह इत्तेफाक नहीं रखती थी कि पढ़ाई से कोई फर्क पड़ता है। इसकी वजह यह थी कि मेरे एक भाई को उस क्षेत्र में नौकरी नहीं मिल पाई थी जिसमें वह प्रशिक्षित था। मेरा एक पड़ोसी कासा ब्लांका की एक महिला को जानता था जिसे घरेलू नौकरानी की जरूरत थी। वह हर महीने 500 दिरहाम (58 अमेरिकी डॉलर) देने को तैयार थी। मैंने बहुत कोशिश की कि मेरी मां अपना फैसला बदल दें। हमारे बीच बहस भी हुई और मैंने सोचा कि वह मेरी बात मान गई हैं। पर ऐसा नहीं था। जनवरी 2003 के एक रविवार को सुबह दस बजे वह महिला अपनी कार में हमारे घर आई और दोपहर को मुझे अपने साथ ले गईं।’

सारा को अगले दिन से ही काम पर लगा दिया गया। सारा कहती है, ‘मेरे काम का कोई अंत नहीं था : कपड़े धोना, बर्तन धोना, घर साफ करना वगैरह। पूरा परिवार सुबह छह बजे उठता, पर मुझे उससे भी पहले उठ जाना पड़ता क्योंकि मुझे उनका नाश्ता बनाना होता था। मुझे पूरा दिन काम करना पड़ता, रात तक, यहां तक कि कभी-कभी आधी रात तक भी। उन सबके पास अपने-अपने कमरे थे, पर मैं किचन में सोती थी। मेरी मालकिन कभी-कभी मुझ पर हाथ भी उठा देती थी। इसकी शुरुआत तब हुई जब मैं धुलाई कर रही थी। वह मेरे काम से खुश नहीं थी, इसलिए उसने मुझे मारा था। एक दिन जब मैं घर पर अकेली थी, तो मैं कंप्यूटर के पास चली गई। तभी मेरी मालकिन आ गई और मुझ पर आग बबूला हो गई। उसने मुझे बहुत पीटा। फिर बोली, मुझे कंप्यूटर और टीवी से दूर रहना चाहिए क्योंकि ये हमारे जैसे लोगों के लिए नहीं होते। अगर मैं कभी बच्चों के खिलौनों को छू लेती तब भी वह मुझे मारा करती। वह कहती कि उसने मुझ पर नजर रखने के लिए कैमरे छुपाकर रखे हैं।’



© एम. सुभाष

नेशनल एजुकेशन यूनियन (एसएनई) द्वारा संचालित कार्यक्रम को धन्यवाद कहा जाना चाहिए कि सारा का दोबारा स्कूल जाना संभव हो सका। इस कार्यक्रम का एक उद्देश्य शिक्षकों को अपनी भूमिका के प्रति जागरूक करना है। अगर बच्चे स्कूल से अनुपस्थित रहें, या स्कूल से हटा दिए जाएं तो शिक्षकों को इस बात का अहसास रहे। सारा के स्कूल के प्रमुख मोहम्मद गिलउवि, जो कि इस परिसंघ के सदस्य भी हैं, कहते हैं, ‘जब हमने सारा को स्कूल से अनुपस्थित पाया तो हमें पता चला कि उसके साथ क्या हुआ है। हमने उसके मामले पर चर्चा करने के लिए बैठक बुलाई। हम उसकी मां के पास गए और उन्हें समझाया कि शिक्षा का क्या महत्व है। हमने उन्हें सारा को स्कूल वापस भेजने में मदद करने का वादा किया, कुछ किताबें-कॉपियां, कपड़े देने का वादा किया। उसकी मां गर्व से भर गई कि हम सारा के लिए इतना सब कुछ करना चाहते हैं। दो महीने की जद्दोजेहद के बाद सारा की मां ने उसे काम से हटा ही दिया। फिर दोबारा उसे स्कूल भेजने लगीं।’

सारा अब 16 साल की हो चुकी है। वह पढ़ाई में बहुत तेज है और सेकेंडरी स्कूल के पहले साल में दाखिला ले चुकी है। वह अपनी पढ़ाई जारी रखना चाहती है और चाहती है कि बच्चों की डॉक्टर बने।

एचआईवी/एड्स प्रतिक्रिया को मजबूत करना नए अंतरराष्ट्रीय श्रम मानक की ओर बढ़ते कदम आईएलओ संघटकों ने एचआईवी/एड्स प्रतिक्रिया में अपना नेतृत्व मजबूत किया



© एम. क्रोनेट/आईएलओ

जून 2010 में जब एचआईवी/एड्स और श्रम की दुनिया पर केंद्रित अंतरराष्ट्रीय मानक पर अंतरराष्ट्रीय श्रम सम्मेलन में मतदान किया जाएगा, तब आईएलओ एक मील का पत्थर पार करेगा। एचआईवी/एड्स पर आईएलओ की आचार संहिता के शुभारंभ के एक दशक बाद यह कार्रवाई की जा रही है। संगठन के सदस्य देशों के सरकारी, नियोजित एवं श्रमिक प्रतिनिधि द्वारा इस मानक को स्वीकृत करने के बाद, यह अपनी तरह का पहला मानक होगा, जो एचआईवी/एड्स पर केंद्रित है और औपचारिक व अनौपचारिक, दोनों क्षेत्रों के श्रमिकों पर लागू होगा, साथ ही नौकरी तलाश करने वालों, छंटनी का शिकार व व्यावसायिक प्रशिक्षण प्राप्त करने वाले श्रमिकों पर भी लागू होगा।

अंतरराष्ट्रीय श्रम संगठन (आईएलओ) के 183 सदस्य देशों के सरकारी, नियोजित एवं श्रमिक संगठन के प्रतिनिधि एचआईवी/एड्स पर पहले अंतरराष्ट्रीय श्रम मानक के विकास के लिए कार्य कर रहे हैं। इस प्रक्रिया की शुरुआत वर्ष 2007 में तब हुई थी, जब आईएलओ के संचालन निकाय ने सम्मेलन की कार्यसूची में एचआईवी/एड्स पर मानक से संबंधित एक मुद्दा शामिल किया था। नए अंतरराष्ट्रीय श्रम मानक के प्रमुख उत्प्रेरक कारकों में से एक था, वह लांछन और भेदभाव

जिसके परिणामस्वरूप बहुत से लोगों को अपनी नौकरियां गंवानी पड़ती हैं। यह निर्णय लिया गया कि राष्ट्रीय एवं अंतरराष्ट्रीय स्तर पर इस विषय पर लोगों का ध्यान आकर्षित करने, एचआईवी/एड्स पर एकजुट कार्रवाई करने तथा संचालन निकाय द्वारा स्वीकृत आचार संहिता के असर को बढ़ाने के लिए एक मानक को स्वीकृत किया जाए। गौरतलब है कि विशेषज्ञों के त्रिपक्षीय समूह द्वारा विकसित आचार संहिता (एचआईवी/एड्स और श्रम की दुनिया पर आईएलओ आचार संहिता) को वर्ष 2001 में आईएलओ संचालन निकाय ने स्वीकृत किया था।

एचआईवी/एड्स की महामारी अब तक करोड़ों लोगों को अपना शिकार बना चुकी है। दुनिया भर में छह करोड़ लोग एचआईवी से संक्रमित हो चुके हैं जबकि एचआईवी से संबंधित बीमारियों से मरने वालों की संख्या ढाई करोड़ के करीब है। इस समय दुनिया भर में 3 करोड़ 30 लाख से अधिक लोग एचआईवी संक्रमण के साथ जीवन जी रहे हैं। इसके उपचार तक लोगों की पहुंच बढ़ाने की दिशा में महत्वपूर्ण प्रगति हुई है। वर्ष 2008 के अंत तक 47 लाख लोगों की पहुंच एचआईवी के उपचार तक हुई है। हालांकि एचआईवी वायरस का कोई इलाज नहीं है, सही समय पर उपचार और एंटीरेट्रोवायरल उपचार का अनुपालन करने से इसके बढ़ने को रोका जा सकता है। इस प्रकार एचआईवी के साथ जीवन जीने वाले लोग लंबे समय तक काम कर सकते हैं और एक अनिश्चित अवधि के लिए उत्पादक जीवन जी सकते हैं। इसके अतिरिक्त इस महामारी से बचाव और इसके बढ़ने को रोकने के लिए मजबूत एवं निरंतर प्रयास किए जाने चाहिए। नए एचआईवी संक्रमणों की संख्या इसका उपचार लेने वालों की संख्या से तेजी से बढ़ रही है। अगर दो लोग इसका उपचार लेना शुरू करते हैं, तो कम से कम पांच लोग इससे संक्रमित हो जाते हैं।

एचआईवी के साथ जीवन जीने वाले लोगों में ऐसे लोगों की संख्या 90 प्रतिशत के करीब है जो उत्पादक श्रमशक्ति में आते हैं। इसके अतिरिक्त ऐसे लोगों भी हैं जो प्रजनन की स्थिति में हैं। अगर एचआईवी संक्रमण के परिणामस्वरूप उन्हें अपनी जान से हाथ धोना पड़ता है तो इसके उपचार तक उनकी पहुंच कमजोर होती है और वे अपने परिवार को सहारा देने की स्थिति में नहीं रहते। उद्यमों पर भी इसका नकारात्मक असर पड़ता है, उन्हें प्रशिक्षित श्रमिकों से हाथ धोना पड़ता है और उत्पादन प्रभावित होता है। इसलिए कार्यस्थल श्रमशील जनसंख्या तक पहुंचने का अच्छा साधन हो सकता है और यहीं से उन्हें एचआईवी की रोकथाम, उपचार, देखभाल और सहयोग से संबंधित सूचना प्रदान की जा सकती है।

रोकथाम और उपचार संबंधी नीतियों और रणनीतियों को सभी श्रमिकों तक पहुंचाया जाना चाहिए। चाहे वे कहीं भी काम करते हों, अनौपचारिक और ग्रामीण अर्थव्यवस्था में भी।

1 दिसंबर 2009, को विश्व एड्स दिवस के अवसर पर आईएलओ महानिदेशक हुआन सोमाविया द्वारा दिया गया बयान

एचआईवी/एड्स और श्रम की दुनिया पर आईएलओ आचार संहिता के सिद्धांत

- कार्यस्थलीय मुद्दे के रूप में एचआईवी/एड्स को मान्यता प्रदान करना
- एचआईवी के आधार पर भेदभाव को खत्म करना
- लैंगिक समानता
- स्वस्थ कार्यगत परिवेश
- सामाजिक संवाद (नियोक्ताओं, श्रमिकों और सरकार के बीच) में एचआईवी/एड्स के साथ जीवन जीने वालों को शामिल करना
- रोजगार से अलग करने के उद्देश्य से जांच किए जाने पर रोक
- गोपनीयता
- रोजगार संबंधों की निरंतरता और एचआईवी के कारण बर्खास्तगी पर प्रतिबंध
- रोकथाम की महत्ता
- उपचार, देखभाल और सहयोग की आवश्यकता, जिसमें चिकित्सा सेवाओं तक पहुंच या उन्हें रिफर किया जाना शामिल है

एक मजबूत आधार

एक व्यापक त्रिपक्षीय परामर्श प्रक्रिया के माध्यम से विकसित इस आचार संहिता में आईएलओ के संघटकों को राष्ट्रीय एचआईवी प्रतिक्रिया निर्मित करने के लिए एक संरचना प्रदान की गई है। इसे अब तक 57 भाषाओं में अनुदित किया जा चुका है। इस संहिता में राष्ट्रीय एचआईवी/एड्स पर व्यापक अधिकार आधारित नीतियां और कार्यक्रम को विकसित करने के लिए 10 प्रमुख सिद्धांतों की स्थापना की गई है। संहिता के सिद्धांत विश्व के अनेक देशों में सफलतापूर्वक लागू किए जा चुके हैं।

नए मानक का महत्व

अब तक विभिन्न देशों में एचआईवी/एड्स पर अनेक प्रकार के उपाय किए जाते हैं। आईएलओ आचार संहिता पर आधारित यह नया मानक एक अधिक समान और समन्वित कार्रवाई को प्रोत्साहित करेगा। आचार संहिता तो एक स्वैच्छिक उपाय है और इसे स्वीकार करना, विभिन्न देशों की अपनी इच्छा पर आधारित होता है। इसीलिए संघटकों के लिए भी यह बाध्यता नहीं कि वे इसे कारगर बनाएं। पर इस नए श्रम मानक से संहिता के असर को मजबूती मिलेगी और इसके सिद्धांतों को लोग समझ सकेंगे। इस मानक को स्वीकार करने के बाद आईएलओ संविधान के तहत प्रत्येक सदस्य देश से यह निर्धारित करने की अपेक्षा की जाती है कि वे इस संबंध में क्या उपाय कर रहे हैं। उन्हें यह बताना पड़ेगा कि वे इस मानक को लागू करने, राष्ट्रीय कानून एवं नीतियों को मंजूरी देने सहित, के लिए क्या उपाय कर रहे हैं।

यह मानक उन देशों को एचआईवी/एड्स संबंधी नीतिगत ढांचे को विकसित और स्वीकृत करने के लिए प्रोत्साहित करेगा, जिनके पास वर्तमान में ऐसी कोई नीति नहीं है। इससे राष्ट्रीय स्तर पर सहक्रिया को बल मिलेगा और सार्वजनिक, निजी और नागरिक समाज को निश्चित भूमिका और उत्तरदायित्व प्रदान किया जाएगा। सबसे खास बात यह है कि प्रत्येक सदस्य देश की स्थिति विशेष और आवश्यकता के अनुसार इसे मंजूर किया जा सकेगा।

चुनौतियों का सामना

आईएलओ संविधान में प्रदत्त द्विस्तरीय चर्चा प्रक्रिया के बाद इस मानक को विकसित किया गया है। एचआईवी/एड्स और श्रम की दुनिया पर रिपोर्ट IV (1) को वर्ष 2008 में जारी कर दिया गया था। इसमें विभिन्न सदस्य देशों की इस विषय पर क्या प्रतिक्रिया है, इसकी जानकारी थी और यह बताया गया था कि 183 देशों में से 169 देशों ने एचआईवी पर कुछ उपायों का सुझाव दिया है।

जून 2009 में अंतरराष्ट्रीय श्रम सम्मेलन के 98वें सत्र में इस मानक पर शुरुआती चर्चा की गई। इस चर्चा का आधार यह रिपोर्ट ही थी। एचआईवी/एड्स और श्रम की दुनिया पर केंद्रित समिति के भीतर हुई इस चर्चा में 148 सदस्य शामिल थे (79 सरकारी सदस्य, 27 नियोक्ता सदस्य और 42 श्रमिक



© एच. क्रोनेर/आईएलओ



एचआईवी/एड्स और आईएलओ सदस्य देश

- आईएलओ के 183 सदस्य देशों में से 169 देशों ने राष्ट्रीय एचआईवी/एड्स रणनीति को मंजूरी दी है।
- सदस्य देशों में से 70 से अधिक देशों में या तो एचआईवी/एड्स पर राष्ट्रीय कानून मौजूद हैं या उन्हें स्वीकृत किए जाने की प्रक्रिया चल रही है।
- 30 देशों ने कार्यस्थलों पर एचआईवी संबंधित नियम या तो स्वीकृत कर लिए हैं या वे उन्हें स्वीकृत करने की प्रक्रिया में हैं।
- एचआईवी/एड्स पर भिन्न भिन्न देशों की प्रतिक्रियाएं भिन्न भिन्न हैं। कुछ देशों में समान अवसर या सार्वजनिक स्वास्थ्य कानून के तहत इसकी रोकथाम पर काम किया जा रहा है, जबकि कुछ देशों ने इसे सामान्य श्रम कानून में एकीकृत किया है।

सदस्य)। समिति में हुई चर्चा जीवंत थी और मानक के पहले मसौदा मूल पाठ में 300 संशोधन किए गए थे। चर्चा में मसौदे के वास्तविक प्रावधानों पर व्यापक सर्वसम्मति कायम हुई जिनका उद्देश्य मूलभूत मानवाधिकारों की रक्षा करना था।

यह मानक विभिन्न क्षेत्रों और व्यवसायों में लगे श्रमिकों पर लागू किया जा सकता है, जैसे व्यावसायिक प्रशिक्षण प्राप्त करने वाले लोग, रोजगार की तलाश करने वाले और आवेदन

करने वाले लोग, सार्वजनिक एवं निजी क्षेत्र में छंटनी का शिकार श्रमिक, औपचारिक एवं अनौपचारिक अर्थव्यवस्था में लगे श्रमिक तथा सशस्त्र सेनाओं एवं वदएँधारी सेवाओं के अधिकारी।

यह मानक भेदभावरहित व्यवहार के सिद्धांत का महत्व भी रेखांकित करता है। इसमें कहा गया है कि किसी व्यक्ति को उसकी एचआईवी स्थिति के कारण रोजगार से वंचित नहीं रखा जा सकता है, भले ही वह स्थिति सही हो या अनुमानित। इसी प्रकार मानक यह भी कहता है कि एचआईवी के कारण किसी व्यक्ति को रोजगार से नहीं निकाला सकता। यह स्थिति बर्खास्तगी का वैध कारण नहीं मानी जा सकती। मानक श्रमिकों की निजता के अधिकार की भी रक्षा करता है। रोजगार में निरंतरता के सिद्धांत को भी स्थापित करता है, जिसके अनुसार, एचआईवी/एड्स के साथ जीवन जीने वाले व्यक्ति को तब तक काम करने देना चाहिए, जब तक वह उस काम को करने के लिए तंदुरुस्त हो। अगर जरूरी हो तो उसके साथ समायोजन करना चाहिए।

इस मानक के मसौदे का मुख्य विषय है रोकथाम। यह कार्यस्थल पर व्यापक शिक्षण कार्यक्रम को विकसित करने और इस संबंध में अभियान चलाने का आह्वान करता है जिनका उद्देश्य स्वैच्छिक परामर्श और जांच हो। बेशक, अपनी एचआईवी स्थिति का पता चलने से श्रमिकों को ताकत मिलती

एचआईवी के खिलाफ फुटपाथी दुकानदारों की मुहिम



© आईएलओ एड्स

जिपामानाइन बाजार में एसोटीसी अध्यक्ष श्री रामोस मारेंगुला

जब मारिया जासिंतो सितोई गर्भवती हुई और अस्पताल में उसे बताया गया कि वह एचआईवी पॉजिटिव है तो उसका पति उसे छोड़कर चला गया। वह बेघर हो गई। वह कहती है, 'तब से मैं बाजार में पुराने कपड़े और दूसरे छोटे-मोटे सामान बेचकर अपना गुजारा चलाती हूँ।'

मारिया की ही तरह मोजांबीक की 85 प्रतिशत श्रमशक्ति अनौपचारिक अर्थव्यवस्था पर निर्भर करती है। काम की खराब स्थितियों, कम आमदनी और सामाजिक संरक्षण का अभाव, ये

सब उनकी जिंदगी को दुष्कर बनाते हैं। बच्चों को अक्सर स्कूल छोड़ना पड़ता है और वे फुटपाथों पर रहने को मजबूर होते हैं। क्योंकि उनके माता-पिता इतना नहीं कमाते कि उनकी सही तरह से देखभाल कर सकें। मोजांबीक में अनौपचारिक क्षेत्र के 48 हजार श्रमिकों का प्रतिनिधित्व करने वाले श्रमिक संगठन एसोसिएसाओ द ऑपरेडोर्स इ ट्राबलहाडोर्स दो सेक्टर इनफॉर्मल (एसोटीसी) के लिए यह स्थिति विशेष चिंताजनक थी।

आईएलओ और स्विडिश इंटरनेशनल डेवलपमेंट कोऑपरेशन एजेंसी (सिडा) द्वारा संचालित एक कार्यक्रम के तहत एसोटीसी ने एचआईवी/एड्स पर अनेक प्रकार की गतिविधियां चलानी शुरू कीं जिससे उसके सदस्यों को एचआईवी की रोकथाम के प्रति जानकारी और दक्षता हासिल हो और वे इस महामारी के असर को कम कर सकें। आईएलओ कार्यक्रम ने लघु व्यवसाय प्रबंधन जैसे मुद्दों पर प्रशिक्षण कार्यक्रम चलाकर फुटपाथी दुकानदारों की मदद की जिससे उनके लाभों में वृद्धि हो और एचआईवी के प्रति उनकी संवेदनशीलता में कमी आए। वन यूएन फंड की मदद से इस कार्यक्रम को दूसरे स्थानों पर भी चलाया जा रहा है।

चीन के व्यावसायिक प्रशिक्षण केंद्र पहुंच रहे हैं युवा प्रवासी श्रमिकों तक



© आईएलओ/एड्स

चीन के एक व्यावसायिक प्रशिक्षण केंद्र में एचआईवी/एड्स के प्रशिक्षण सत्र में भाग लेते विद्यार्थी

चीन के गरीब ग्रामीण क्षेत्रों से लाखों श्रमिक हर साल काम की तलाश में मैन्यूफैक्चरिंग जोन्स में प्रवास करते हैं। ग्वांगडोंग प्रांत का द पर्ल रिवर डेल्टा देश के सबसे बड़े मैन्यूफैक्चरिंग सेंटर के रूप में विख्यात है। यहां 6 करोड़ ग्रामीण प्रवासी काम करते

हैं। पर यौन शिक्षा के अभाव में अक्सर वे अनापेक्षित गर्भावस्था और यौन संचरित संक्रमणों, जैसे एचआईवी का शिकार हो जाते हैं। एचआईवी को मुख्यधारा में लाने और उसके असर को कम करने के उद्देश्य से आईएलओ चीन के मानव संसाधन एवं सामाजिक सुरक्षा मंत्रालय और अमेरिकी श्रम मंत्रालय के साथ काम कर रहा है जिससे व्यावसायिक प्रशिक्षण केंद्रों के मुख्य पाठ्यक्रम में एचआईवी रोकथाम को शामिल किया जा सके। द पर्ल रिवर डेल्टा के निकट जाओक्वाइंग का व्यावसायिक प्रशिक्षण केंद्र एक उदाहरण देता है : यहां 14 से 19 साल के बीच के युवा प्रवासी श्रमिक तकनीकी दक्षता के साथ एचआईवी रोकथाम का प्रशिक्षण भी प्राप्त करते हैं।

चीन में 2 हजार से अधिक शिक्षकों को प्रशिक्षण प्रदान करने का प्रशिक्षण भी दिया गया है। अगले पांच वर्षों में चीन में 50 लाख विद्यार्थी प्रशिक्षित हो जाएंगे।

है। अगर जरूरत हो तो वे जल्द इसका उपचार प्रारंभ कर सकते हैं और अनिश्चित अवधि तक काम करने के लिए स्वस्थ एवं दुरुस्त रहने की उनकी संभावना बढ़ती है।

यह मानक उन उपायों पर केंद्रित है जो इस महामारी के असर को कम करेंगे और एचआईवी के साथ जीने वाले लोगों के जीवन को गुणवत्ता में सुधार करेंगे। इन उपायों के माध्यम से इस महामारी के उपचार तक उनकी पहुंच सुनिश्चित होगी। वैसे मानक सार्वजनिक स्वास्थ्य सेवाओं को दुरुस्त करने की मांग भी करता है। एचआईवी के साथ जीने वाले लोगों को सहयोग देने के उपायों में से एक यह सुनिश्चित करना भी है कि एचआईवी के साथ जीने वाले लोगों और उनके परिवारों को स्वास्थ्य देखभाल और सामाजिक सुरक्षा लाभ प्राप्त हों, साथ ही एचआईवी के साथ जीने वाले लोगों और एचआईवी/एड्स से प्रभावित लोगों के लिए आय उत्सर्जित करने वाले अवसरों का सृजन हो।

मानक के मसौदे में विशिष्ट समूहों जैसे बच्चों और किशोरों, प्रवासी श्रमिकों और व्यावसायिक प्रशिक्षण लेने वाले लोगों के लिए खास प्रावधान किए गए हैं।

इस सिफारिश को कारगर बनाने के लिए सदस्य देशों को अनेक प्रकार के उपाय करने पड़ेंगे, जिनमें शामिल है, राष्ट्रीय कानूनों और नियमों को मंजूरी देना, सामूहिक समझौते, राष्ट्रीय एवं कार्यगत नीतियां व कार्यक्रम और जिन क्षेत्रों में श्रमिकों को एचआईवी का सबसे ज्यादा खतरा है, उन क्षेत्रों के श्रमिकों

के लिए विशिष्ट रणनीतियां।

गौरतलब है कि त्रिपक्षीय समिति का दूसरा विमर्श जून 2010 में अंतरराष्ट्रीय श्रम सम्मेलन के 99 वें सत्र के दौरान किया जाएगा। सम्मेलन के दौरान दो तिहाई बहुमत से इस नए मानक को स्वीकृत किए जाने की संभावना है।

एचआईवी/एड्स पर संयुक्त राष्ट्र महासभा के विशेष सत्र के दौरान आईएलओ आचार संहिता का प्रारंभ किया गया था। इसके करीब एक दशक बाद एचआईवी/एड्स और श्रम की दुनिया पर नए अंतरराष्ट्रीय मानक के माध्यम से इस महामारी पर विश्व की प्रतिक्रिया एक नए युग का सूत्रपात करेगी।



© आईएलओ/आईएलओ

एचआईवी/एड्स पर आईएलओ (अंतरराष्ट्रीय श्रम सम्मेलन)समिति की अध्यक्षता सुश्री थेंबी नेने-शेजी (सरकारी प्रतिनिधि, दक्षिण अफ्रीका) ने की। श्री पैट्रिक ओबाथ (नियोक्ता प्रतिनिधि, केन्या) और श्री जेन सिथोल (श्रमिक सदस्य, स्वाजीलैंड) उपाध्यक्ष रहे।

कनाडा में इंटरप्रेन्योरल मॉम्स



परिवार और काम के बीच सुसंगति बैठाती महिलाओं की जुबानी

वर्ष 2001 से क्यूबेक ने बेबी बूम के हालात देखे हैं। यहां महिला उद्यमियों की संख्या लगातार बढ़ी है, ऐसी महिला उद्यमियों की संख्या भी जो माताएं हैं। कनैडियन इंपीरियल्स बैंक ऑफ कॉमर्स (सीआईबीसी) के अनुसार पिछले 15 सालों में कनाडा में स्वरोजगार प्राप्त महिलाओं की संख्या 50 प्रतिशत से अधिक बढ़ी है।¹ इसके अतिरिक्त सीआईबीसी का अनुमान है कि वर्ष 2010 में कनाडा की 10 लाख महिलाएं या तो छोटे या मंझोले उद्यमों की स्वामी होंगी या स्वरोजगार प्राप्त होंगी। क्यूबेक की पत्रकार लाविनिया बोटेज कनाडा और दुनिया के अन्य देशों की महिला उद्यमियों के सामने आने वाली चुनौतियों का ब्यौरा दे रही हैं।

क्यूबेक- अगर प्रवृत्तियों का इसके साथ कोई ताल्लुक है तो यह बताना जरूरी होगा कि अधिक से अधिक माताएं घर पर रहकर काम करना चुन रही हैं जिससे वे घर गृहस्थी और पारिवारिक जिंदगी, दोनों के बीच संतुलन बना सकें। हालांकि इस संबंध में कोई आधिकारिक आंकड़े नहीं हैं। इन महिलाओं की सबसे बड़ी चिंता लचीलापन है, भले ही उनका पेशा कोई भी हो।

घर पर काम करने से महिलाओं को बहुत से फायदे होते हैं। बच्चा बीमार हुआ तो बिना किसी सवाल जवाब के छुट्टी ले ली। लंबे समय तक अवकाश पर रह लीं। ट्रैफिक या सार्वजनिक परिवहन में फंसने से बच गईं। तिस पर सबसे अच्छी बात यह कि आप खुद की बॉस। पार्ट-टाइम नौकरी की बात की जाए तो क्यूबेक इन मामलों में काफी पीछे है, खास तौर से कुछ क्षेत्रों में, जैसे कानून। क्यूबेक में एक प्रख्यात ब्लॉगर क्रिस्टाइन सिमार्ड कहती हैं, 'महिला वकीलों को अक्सर लंबे समय तक काम करना पड़ता है और वे इस बात पर झुंझला जाती हैं कि वे अपने परिवार के साथ समय नहीं बिता पातीं।' क्रिस्टाइन इंटरप्रेन्योरल मॉम्स मूवमेंट में काफी दिलचस्पी लेती हैं।

इस प्रवृत्ति के अलावा एक कारण और है। वर्ष 2006 में क्यूबेक सरकार ने अपनी पैतृक बीमा योजना में महत्वपूर्ण सुधार

किए। सिमार्ड बताती हैं, 'कुछ पैतृक सप्ताहों को माता-पिता में से एक या दोनों द्वारा बारी-बारी लिया जा सकता है। माता-पिता साथ-साथ भी यह लाभ ले सकते हैं। यह लाभ बच्चे के जन्म के सप्ताह से ही शुरू होता है। हमने यह पाया है कि महिलाएं इसी समय से खुद का कारोबार शुरू करने पर विचार करने लगती हैं क्योंकि उन्हें घर पर काम करने में मजा आने लगता है।'

क्यूबेक में क्यूबेक इंटरप्रेन्योरल मॉम्स एसोसिएशन की शुरुआत 10-11 फरवरी 2010 को हुई। संगठन की संस्थापक वेलेरी हैन्स कहती हैं, 'हमारे यहां की उद्यमी माताएं दृढ़ निश्चयी, स्वतंत्र महिलाएं हैं जो एक संतुलन कायम करना चाहती हैं। वे पूर्ण मातृत्व का अहसास करना चाहती हैं और चाहती हैं कि उनका करियर भी बेहतर बने। आपको यह हमेशा याद रखना होगा कि एक कंपनी शुरू करने के लिए न सिर्फ हिम्मत और दृढ़ निश्चय की जरूरत होती है बल्कि एक सही परिवेश की भी आवश्यकता होती है (जहां पति इतना कमाता हो कि घर चला सके और पत्नी कारोबार शुरू कर सके)।'

संगठन की उत्पत्ति

हैन्स की अपनी चार बेटियां हैं। पहली दो बच्चियों के बाद उन्होंने तय कर लिया था कि वह घर पर ही रहकर काम करेगी। 'मैंने हमेशा अपने निर्णयों की जिम्मेदारी ली है।' प्रशिक्षुओं को प्रशिक्षण देने में उन्हें बहुत वक्त नहीं देना पड़ता था इसलिए उन्होंने लेख लिखने शुरू कर दिए। एक दिन उन्होंने अपनी पब्लिशिंग कंपनी खोलने का फैसला किया। शोध के दौरान उन्होंने ऑटोरियो की इंटरप्रेन्योरल मॉम्स (www.entrepreneurialmoms.org) के बारे में जाना और फ्रांस और अमेरिका के उन समूहों और संगठनों के बारे में जाना जो उन महिला उद्यमियों को सेवाएं प्रदान करते और सहयोग देते थे जो माताएं भी थीं- क्यूबेक में ऐसा कोई संगठन नहीं था। इसलिए हैन्स ने दो और माताओं को अपने साथ मिलाया- मोना डूप्लेसिस जो दूर संचार और नई तकनीक के क्षेत्र में स्वरोजगार प्राप्त थीं और ऑड्रे मार्टिनू जिनका बच्चों और

¹ <http://www.cibc.com/ca/pdf/women-entrepreneurs-fr.pdf>

माताओं के लिए अपना एक बूटीक था। फ्रांस की तरह क्यूबेक की महिलाओं के लिए इन तीनों ने एक संगठन बनाया।

हैन्स, डूप्लेसिस और मार्टिनु ने एक वेबसाइट और सोशल मीडिया के जरिए अपनी सेवाएं देनी शुरू कीं। इसके अतिरिक्त संपर्क बढ़ाने के लिए उन्होंने सम्मेलन, कार्यशालाएं और अन्य अनौपचारिक बैठकें करनी भी शुरू कीं। वे सभी घर पर रहकर काम करती हैं लेकिन सोशल मीडिया में अपनी मौजूदगी को बहुत महत्व देती हैं। 'हम सभी ट्विटर और फेसबुक पर हैं- हमें लगता है कि हमें आज के दौर के अनुसार सोचना चाहिए। वेब हमारे और उद्यमियों के लिए नए बाजार खोलता है। इसके अनेक लाभ हैं : कम लागत (उदाहरण के लिए एक 'वास्तविक कार्यालय' खोलने में कोई लागत नहीं लगती), एक बहुत बड़ा बाजार, क्योंकि इसका माध्यम अंतरराष्ट्रीय है, समुदाय से सीधा संपर्क और जो लोग अपना उत्पाद बेचना चाहते हैं, उनके लिए तो कोई सीमा ही नहीं है- आप सो रहे हैं, तब भी अपना समान बेच सकते हैं।'

वैश्विक उद्यम रणनीति में सोशल मीडिया को शामिल करना महत्वपूर्ण है। महिला उद्यमी सोशल मीडिया की मदद से ग्राहक ढूंढ सकती हैं। सेल्स बढ़ा सकती हैं और अनुबंध प्राप्त कर सकती हैं। वेब मार्केटिंग और सोशल मीडिया के क्षेत्र में काम करने वाली कंपनी श्री एंजेलस की संस्थापक और एक उद्यमी माता करीमा कैथरीन गॉडियम कहती हैं, 'बेशक सोशल मीडिया को प्रबंधित करने में समय लगता है लेकिन अंत में आप चांदी काट सकते हैं।' सोशल मीडिया में महिलाएं हैं भी बहुत सक्रिय। पुरुषों से अधिक संख्या में वे सोशल मीडिया का इस्तेमाल कर रही हैं। ऑनलाइन रिव्यू साइट माशाबेल के अनुसार, अवसर एक वॉचवर्ड है। 'सोशल मीडिया महिलाओं को स्थानीय, राष्ट्रीय एवं अंतरराष्ट्रीय स्तर पर विभिन्न क्षेत्रों में नेतृत्व करने, परिवर्तन में भागीदार बनने, नए प्रयोग करने और संबंध स्थापित करने के अवसर प्रदान करता है।'

काम और परिवार के बीच सुसंगति

उद्यमी माताओं की थीम क्यूबेक की ब्लॉगिंग माताओं जैसे क्रिस्टाइन सिमार्ड, जिनके अपने दो बच्चे हैं, के बीच बहुत लोकप्रिय है। सिमार्ड के पास फुलटाइम नौकरी है और वह क्यूबेक की माताओं की स्थिति में बहुत रुचि लेती हैं। अपने ब्लॉग मामामिया डॉट कॉम (mamamiiiia.com) के जरिए वह दो प्रमुख क्षेत्र में अपने विचार विकसित कर रही हैं : क्यूबेक समाज में माताओं की बदलती भूमिका और काम एवं पारिवारिक जिंदगी के बीच सुसंगति बैठाना।

सिमार्ड के अनुसार, इंटरप्रेन्योरल मॉम्स मूवमेंट अन्य देशों में इसलिए जोर पकड़ रहा है क्योंकि संसाधनों का अभाव है- नर्सरीज बहुत महंगी हैं, टाउन सेंटर बहुत दूर पड़ते हैं, आदि। प्रत्येक देश में चलाए जाने वाले अभियान, उस देश के मूल्यों और संस्कृतियों के अनुकूल हैं। आज क्यूबेक भी एक नई सच्चाई का सामना कर रहा है। 'क्यूबेक में किसी भी कीमत पर काम की संस्कृति अनेक

व्यवसायों के मूल में है। दूसरी ओर, अधिक से अधिक व्यवसायों में इस विचार को जगह दी जा रही है कि काम और पारिवारिक जिंदगी के बीच सुसंगति बैठाई जाए। मुझे लगता है कि हम इससे भी आगे बढ़कर सोचना चाहिए : क्यूबेक की कार्य संस्कृति में बदलाव की जरूरत है। हम एक दौरा पर खड़े हैं- यह नारीवादी संघर्ष नहीं है, समाज का संघर्ष है।'

अगड़ी पायदान पर कौन होगा? क्यूबेक बिजनेसवुमेन्स नेटवर्क की अध्यक्ष और महानिदेशक निकोल ब्यूडोइन कहती हैं, 'जनरेशन वाई काम और पारिवारिक जिंदगी में सुसंगति बैठाते हुए इस संघर्ष का नेतृत्व करेगी। यह वह पीढ़ी है जो संतुलित जीवन जीते हुए मजे लूटना चाहती है।'

कनाडा, अमेरिका और फ्रांस की उद्यमी माताएं

अमेरिका में इंटरप्रेन्योरल मॉम्स की शुरुआत फीनिक्स, एरिजोना में हुई और अब इस संगठन का मुख्यालय डलास, टेक्सास में स्थित है। जल्द ही देश के अन्य हिस्सों में भी इसके क्षेत्रीय कार्यालय खोले जाएंगे। यह अभियान बहुत लोकप्रिय है : दृढ़ निश्चयी महिलाओं के समूह द्वारा समितियां, आयोजन और कार्यशालाएं आयोजित की जाती हैं।

अब ऑटारियो और कनाडा के अन्य हिस्सों में भी इंटरप्रेन्योरल मॉम्स की मौजूदगी महसूस की जा रही है। मॉम्प्रेन्योर नामक पत्रिका अपनी वेबसाइट themompreneurs.com के माध्यम से उद्यमी माताओं को सहयोग देने के लिए उपाय और लेख प्रस्तावित करती है। इंटरप्रेन्योरल मॉम्स इंटरनेशनल ने कनाडा में भी काम शुरू कर दिया है और अब ओटावा, एडमोंटन और कैलगेरी में इसके कार्यालय हैं।



© सीआईबीसी/ब्लैम

अधिक जानकारी के लिए वेबसाइट

<http://www.cibc.com/ca/pdf/women-entrepreneurs-fr.pdf>; <http://www.rqap.gouv.qc.ca/index.asp>; और <http://mashable.com/2010/02/15/social-media-women/>. देखें।

बच्चों की देखभाल और श्रमशील महिलाओं पर नया अध्ययन



© एम. क्रोवेट/आईएलओ

आईएलओ का एक नया अध्ययन बताता है कि नन्हें बच्चों और स्कूल जाने वाले बच्चों की देखभाल की कमी का बहुत बड़ा असर श्रमशील माता-पिता, नियोक्ताओं और समाज पर पड़ता है।

आईएलओ द्वारा प्रकाशित वर्कप्लेस सॉल्यूशंस फॉर चाइल्डकेयर¹ बताता है कि औद्योगिक एवं विकासशील, दोनों प्रकार के देशों में श्रमिक अपने कार्यस्थलों की मदद से अपने बच्चों की देखभाल कर रहे हैं। अध्ययन के अनुसार, बच्चों की देखभाल की पर्याप्त सुविधा के अभाव में श्रमशक्ति में महिलाओं की भागीदारी और लैंगिक समानता प्रभावित होती है। साथ ही, कार्यगत उत्पादकता, आर्थिक विकास, बाल विकास और परिवार एवं समाज का कल्याण भी बाधित होता है।

अध्ययन में 10 देशों की बाल कल्याण योजनाओं को शामिल किया गया है। इनमें फ्रांस, हंगरी, ब्रिटेन और अमेरिका जैसे औद्योगिक देश एवं ब्राजील, चिली, भारत, केन्या, दक्षिण अफ्रीका और थाईलैंड जैसे विकासशील देश शामिल हैं। प्रत्येक अध्याय बच्चों की देखभाल की संबंधित नीतियों और वास्तविकताओं की जानकारी

प्रदान करता है। इनमें केस स्टडीज भी शामिल हैं जैसे केन्या के वागानों और भारत की आईटी (इनफॉर्मेशन टेक्नोलॉजी) कंपनियों में अपनाए जाने वाले उपायों के उदाहरण।

राष्ट्रीय बाल कल्याण संरचना की समीक्षा और बच्चों की देखभाल से संबंधित कार्यस्थलीय कार्यक्रमों के उदाहरणों के माध्यम से यह अध्ययन बताता है कि क्यों विभिन्न भागीदार मिलकर श्रमिकों की मदद कर रहे हैं ताकि वे अपने बच्चों की सही तरीके से देखभाल कर सकें। हालांकि इस काम में नियोक्ता की भूमिका बहुत महत्वपूर्ण है, अन्य भागीदार, जैसे श्रमिक संघ, गैर सरकारी संगठन और बच्चों की देखभाल में विशेषज्ञता प्राप्त संगठन, सरकारी विभाग एवं म्यूनिसिपैलिटी भी इन कार्यक्रमों में शामिल हो रहे हैं।

यह अध्ययन कार्यस्थलों पर चलाए जाने वाले उन विभिन्न देखभाल कार्यक्रमों की पड़ताल करता है जो श्रमिकों की इस संबंध में मदद करते हैं। इन कार्यक्रमों के माध्यम से श्रमिक अपने छोटे एवं स्कूल जाने वाले बच्चों की स्कूल जाने के दौरान और छुट्टियों के समय सही देखभाल कर सकें। इन कार्यक्रमों की चार श्रेणियां हैं : कंपनी या ऑन साइट सुविधाएं, सामुदायिक सुविधाओं से जुड़ाव, वित्तीय सहयोग और परामर्श एवं रिफेरल सेवाएं।



¹ कैथरीन हैन और नाओमी कैसिरेर, वर्कप्लेस सॉल्यूशंस फॉर चाइल्डकेयर, अंतरराष्ट्रीय श्रम कार्यालय, जेनेवा, 2010. आईएसवीएन 978-92-2-122035-0

कंसील्ड चेन्स : लेबर एक्सप्लॉयटेशन एंड चाइनीज माइग्रेंट्स इन यूरोप

गुओ युन द्वारा संपादित

हालांकि मीडिया लगातार चीनी प्रवासियों की दुरावस्था की तरफ लोगों का ध्यान आकर्षित करता रहा है, फिर भी विश्व व्यापी उत्पादकता श्रृंखला में यूरोप में रहने वाले चीनी श्रमिकों की भूमिका पर नीति निर्धारकों का ध्यान कम ही जाता है। यूं बहुत से चीनी श्रमिक वैध तरीके से दुनिया के देशों में प्रवास करते हैं, फिर भी अवैध तरीके से पलायन करने वालों की संख्या भी कम नहीं। ऐसे लोग यूरोप के गंतव्य देशों में पहुंचकर शोषण और उत्पीड़न के प्रति सबसे अधिक संवेदनशील होते हैं। इनमें से अनेक बलात श्रम करने को भी मजबूर होते हैं।



कंसील्ड चेन्स : लेबर एक्सप्लॉयटेशन एंड चाइनीज माइग्रेंट्स इन यूरोप नामक पुस्तक प्रवास के सामाजिक, आर्थिक एवं कानूनी पहलुओं और अनियमित स्थितियों में रहने वाले चीनी श्रमिकों के अनुभवों की जानकारी देती है। यह बताती है कि किस प्रकार चीन और यूरोप के गंतव्य देशों के श्रम बाजारों के विनियमन और निरीक्षण में सुधार करके इस समस्या का समाधान तलाशा जा सकता है। आईएलओ और चीन की सरकार द्वारा संचालित तकनीकी समन्वय कार्यक्रम के अंग के रूप में किए गए अध्ययनों को इस पुस्तक में प्रकाशित किया गया है। इस कार्यक्रम का उद्देश्य चीनी प्रवासी श्रमिकों के श्रम एवं यौन शोषण में संक्रमण को रोकना है।

पुस्तक चीन और यूरोप के बीच समूची प्रवास प्रक्रिया की पड़ताल करती है : या यूं कहें उस पूरे सफर पर नजर डालती है। गंतव्य देशों में इन श्रमिकों की काम करने की क्या स्थितियां हैं और आर्थिक शक्तियां किस प्रकार इन स्थितियों को प्रभावित करती हैं। यह फ्रांस, इटली और ब्रिटेन में अनियमित चीनी श्रमिकों की स्थितियों का जायजा लेती है, साथ ही उन कारकों के बारे में बताती है जो प्रवासी श्रमिकों को शोषण के प्रति विशेष संवेदनशील बनाती हैं और उन कारणों के बारे में भी बताती है कि वे क्यों उन स्थितियों में रहते हैं। पुस्तक इन तीनों देशों के

लिए नीतिगत सिफारिशों को भी प्रस्तावित करती है।

पुस्तक के शीर्षक में चेन्स शब्द का शाब्दिक अर्थ भी है और एक निहितार्थ भी। यह तस्करों और नियोक्ताओं की बाध्यताओं की प्रतिध्वनि देता है जो चीनी श्रमिकों को असहनीय स्थितियों में बांधकर रखती हैं। इसके अतिरिक्त इसका एक अर्थ और भी है। यह विश्वविख्यात ब्रांड्स की आपूर्ति श्रृंखलाओं की ओर भी इंगित करता है जिनके पीछे उत्पीड़क श्रम परंपराएं छुपी हुई हैं।

अनियमित चीनी प्रवासी प्रव्रजन की एक बड़ी कीमत चुकाते हैं। अपना देश छोड़ने के लिए उन्हें विशेष मध्यस्थों की जरूरत होती है। 50 प्रतिशत से अधिक अनियमित प्रवासी 'स्नेकहेड्स' की मदद लेते हैं, जो कि संगठित अपराध तंत्र की श्रृंखला की

>>

>> पहली कड़ी होते हैं। परिणामस्वरूप वे तत्काल वित्तीय एवं सामाजिक बाध्यता के मकड़जाल में फंस जाते हैं जो उन्हें यूरोप पहुंचने पर शोषण के प्रति अत्यधिक संवेदनशील बना देता है। उनकी स्थिति और खराब होती है क्योंकि उन्हें वहां की भाषा नहीं आती। इस प्रकार वे उस देश की कानून व्यवस्था से किसी प्रकार की सूचना या सहायता नहीं प्राप्त कर सकते। इस पूरी प्रक्रिया के कारण वे भारी कर्जे में भी डूब चुके होते हैं। कर्जे की वजह से, जिन्हें चुकाने में उन्हें लंबा वक्त लग जाता है, वे अपने नियोक्ताओं से किसी प्रकार की सौदेबाजी भी नहीं कर सकते। उन्हें लंबे घंटों तक काम करना पड़ सकता है, वह भी असुरक्षित स्थितियों और गंदी जगहों पर जो स्वास्थ्य के लिए खतरनाक हो सकती हैं। भले ही उन्हें कम वेतन मिले। इन सबका उनके स्वास्थ्य, सुरक्षा और पारिवारिक जिंदगी पर भी बहुत बुरा असर होता है। मुख्यधारा की अर्थव्यवस्था से उन्हें अलग-थलग कर दिया जाता है। जिस समाज और संस्कृति से वह जुड़े होते हैं, उनसे अलग कर दिए जाते हैं।

चीनी प्रवासी श्रमिक जिस प्रकार शोषण का शिकार होते हैं, दरअसल वह अति विकसित भूमिगत अर्थव्यवस्था का एक अंग है, जो औपचारिक एवं अनौपचारिक, दोनों क्षेत्रों में मौजूद है। मेजबान देशों की अर्थव्यवस्थाओं से इसे अलग नहीं किया जा सकता। उदाहरण के लिए गारमेंट क्षेत्र को ही लीजिए। उपटेकों और निर्माताओं, जो प्रमुख रूप से ब्रांड्स सप्लाय करते हैं या यूरोपीय ग्राहकों के लिए छोटे निर्माताओं का काम करते हैं, के

बीच गहरी प्रतिद्वंद्विता के चलते शोषणकारी स्थितियों में इजाफा होने की स्थिति ही बनती है। गैरकानूनी काम को रोकने और स्वास्थ्य एवं सुरक्षा प्रावधानों को लागू करने के पुलिस और श्रम निरीक्षकों के प्रयास अक्सर नियोक्ताओं द्वारा विफल कर दिए जाते हैं। कई बार वे उत्पादन इकाई को श्रमिकों के घर में लगा देते हैं, और खुद बच जाते हैं। अनेक उपटेके देने की जटिल प्रणाली और टेकेदारों के विभिन्न स्तर, इनकी वजह से भी कई बार पुलिस और श्रम निरीक्षकों को छाप मारने में कठिनाई होती है। कानून का प्रवर्तन करने वाले अधिकारियों के लिए उनकी तलाश करना मुश्किल होता है- चीनी समुदाय के भीतर, और बाहर भी- और यह भी उनके शोषण के लिए पर्याप्त कारण है।

तस्करी और बलात् श्रम के खिलाफ संघर्ष में एक अनिवार्य कदम है, उन प्रवासियों की सुरक्षा करना जिन्हें उत्पीड़ित किया जाता है। रोकथाम उपाय भी समान रूप से महत्वपूर्ण हैं। फ्रांस, इटली और ब्रिटेन, जिनका इस पुस्तक में जिक्र है, तीनों देश उस अंतरराष्ट्रीय उपाय का हिस्सा हैं, जो अनियमित प्रवास के संदर्भ में तस्करी और बलात् श्रम को लक्षित करने वाली समान कानूनी संरचना का प्रतिनिधित्व करती है। तीनों देशों ने तस्करी को रोकने और तस्करों को दंडित करने के लिए विधायी और अन्य उपाय किए हैं। अभी इन उपायों को लागू ही किया गया है, इसलिए उनके असर का आकलन करना जल्दबाजी होगी।



© एम. क्रोच / आईएलओ

वर्ष 2009 में बेरोजगारी दर पहुंची सबसे ऊंचे स्तर पर

जनवरी में वार्षिक रोजगार प्रवृत्तियां (ग्लोबल इंफ्लॉयमेंट ट्रेंड्स) नामक रिपोर्ट में आईएलओ ने कहा है कि वर्ष 2009 में विश्व भर में बेरोजगारों की संख्या 21 करोड़ 20 लाख पहुंच गई। आर्थिक मंदी से पहले की स्थिति से इस स्थिति की तुलना करते हुए संगठन ने यह भी कहा है कि वर्ष 2007 के मुकाबले इस साल बेरोजगारों की संख्या में 3 करोड़ 40 लाख की अप्रत्याशित वृद्धि हुई। इसके पश्चात आईएलओ महानिदेशक हुआन सोमाविया ने उसी प्रकार की नीतियां अपनाने की सलाह दी, जिनकी बदौलत आर्थिक मंदी के दौरान बैंकों को बचाया गया और रोजगार सृजन किया गया।



© ए. क्रोमेट/आईएलओ

आईएमएफ के अनुमानों के आधार पर, आईएलओ ने अनुमान लगाया है कि वर्ष 2010 में भी विश्व स्तर पर बेरोजगारी दर अपने उच्चतम स्तर पर रहेगी। विकसित अर्थव्यवस्थाओं और यूरोपीय संघ में तो बेरोजगारों की संख्या और बढ़ेगी। यहां वर्ष 2010 में अतिरिक्त 30 लाख लोग बेरोजगार हो जाएंगे, जबकि दूसरे क्षेत्रों में बेरोजगारी दर मौजूदा स्तर पर रहेगी। इसमें गिरावट होगी भी तो बहुत मामूली।

रिपोर्ट के अनुसार, हालांकि समन्वित उत्प्रेरक उपायों ने कुछ हद तक सामाजिक एवं आर्थिक आपदा को कम करने का प्रयास किया है, फिर भी दुनिया भर की लाखों महिलाएं और पुरुष नौकरी, बेरोजगारी भत्तों या सामाजिक संरक्षण के अभाव में जीने को मजबूर हैं।

आईएलओ महानिदेशक हुआन सोमाविया के अनुसार, 'डावोस में विश्व आर्थिक मंच (वर्ल्ड इकोनॉमिक फोरम) की बैठक के दौरान यह स्पष्ट था कि बेरोजगारी कम करने के उपाय करना, आज की राजनैतिक प्राथमिकता है। हमें उसी प्रकार के नीति निर्णय लेने चाहिए जिनकी मदद से आर्थिक मंदी के दौर में बैंकों को बचाया गया था। अब उनकी मदद से रोजगार सृजित किए जाने चाहिए और लोगों की जीविका बचाई जानी चाहिए। सार्वजनिक नीतियों और निजी निवेश के बीच अच्छा संतुलन कायम करके यह किया जा सकता है।'

आईएलओ ने यह भी कहा है कि वर्ष 2007 के मुकाबले वर्ष 2009 में विश्व स्तर पर बेरोजगार युवाओं की संख्या बढ़कर 1

करोड़ 2 लाख हो गई। वर्ष 1991 के बाद से यह अब तक की सबसे अधिक बढ़ोतरी है। श्री सोमाविया के अनुसार, 'प्रत्येक वर्ष विश्व श्रम बाजार में 4 करोड़ 50 लाख लोग बढ़ जाते हैं। इसलिए बहाली उपायों का उद्देश्य उन युवाओं के लिए रोजगार सृजन करना भी होना चाहिए जो पहली बार श्रम बाजार में दाखिल हो रहे हैं।'

आईएलओ के अनुसार, विश्व स्तर पर संवेदनशील रोजगार¹ में श्रमिकों की हिस्सेदारी बढ़कर 1.5 अरब हो चुकी है, जो विश्व की कुल श्रमशक्ति के आधे के करीब (50.6 प्रतिशत) है। वर्ष 2008 के मुकाबले वर्ष 2009 में संवेदनशील रोजगार में महिलाओं और पुरुषों की संख्या में 11 करोड़ की बढ़ोतरी दर्ज की गई।

रिपोर्ट में कहा गया है कि वर्ष 2008 में 63 करोड़ 30 लाख श्रमिक और उनके परिवार 1.25 अमेरिकी डॉलर प्रति दिन से कम में जीवनयापन करते थे, जबकि वर्ष 2009 में गरीबी के हाशिए पर या गरीबी के गर्त में गिरने की आशंका वाले श्रमिकों



¹ संवेदनशील रोजगार में स्व रोजगार करने वाले और अपने परिवार के लिए काम करने वाले श्रमिक आते हैं।



© ए. क्रोनेट / आईएलओ

© ए. क्रोनेट / आईएलओ

ग्लोबल इंप्लॉयमेंट ट्रेंड्स

- वर्ष 2009 के दौरान वैश्विक बेरोजगारी दर बढ़कर 6.6 प्रतिशत हो गई। वर्ष 2007 के मुकाबले इसमें 0.9 प्रतिशत की वृद्धि हुई है। हालांकि यह भिन्न-भिन्न क्षेत्रों में भिन्न-भिन्न होती है। पूर्व एशिया में यह 4.4 प्रतिशत है, जबकि मध्य एवं दक्षिण पूर्व यूरोप (गैर यूरोपीय संघ), कॉमनवेल्थ ऑफ इंडिपेंडेंट स्टेट्स (सीएसईई और सीआईएस) और उत्तरी अफ्रीका में यह 10 प्रतिशत से अधिक रही।
- विश्व स्तर पर युवाओं में बेरोजगारी दर में 1.6 प्रतिशत की बढ़ोतरी दर्ज की गई। वर्ष 2007 के मुकाबले वर्ष 2009 में यह बढ़कर 13.4 प्रतिशत हो गई। यह वर्ष 1991 से अब तक की सबसे अधिक बढ़ोतरी है। इस समय से वैश्विक अनुमान उपलब्ध हैं।
- महिलाओं और पुरुषों पर आर्थिक संकट के असर से ज्यादा महत्वपूर्ण यह है कि उन समूहों पर पड़ने वाले असर में क्या अंतर है।
- श्रम उत्पादकता में वृद्धि के प्राथमिक अनुमान, जो कि उत्पादकता प्रति श्रमिक से अनुमानित की जाती है, संकेत देते हैं कि पूर्वी एशिया, दक्षिण एशिया और उत्तरी अफ्रीका को छोड़कर सभी क्षेत्रों में उत्पादकता के स्तरों में गिरावट दर्ज की गई। सबसे अधिक गिरावट-4.7 प्रतिशत- दर्ज की गई मध्य एवं दक्षिण पूर्व यूरोप (गैर यूरोपीय संघ) और सीआईएस में। इस दशक की शुरुआती प्रवृत्तियों से यह एकदम उलट प्रवृत्ति थी।
- श्रम उत्पादकता में गिरावट के परिणामस्वरूप उन क्षेत्रों में काम करने की स्थितियां खराब हुईं, जहां श्रम उत्पादकता का स्तर कम था, जैसे उप सहारा अफ्रीका के देशों में।



में अतिरिक्त 21 करोड़ 50 श्रमिक शामिल हो गए।

आईएलओ रिपोर्ट के अनुसार, यह तत्काल आवश्यक है कि ऐसी मूलभूत सामाजिक संरक्षण योजनाएं बनाई जाएं जिनकी मदद से गरीबों को आर्थिक गतिविधियों में आने वाले असंतुलन के असर से बचाया जा सके।

इन मुद्दों के लक्षित करने के लिए वास्तविक अर्थव्यवस्था का प्रतिनिधित्व करने वाले आईएलओ संघटकों ने एक वैश्विक रोजगार संधि को स्वीकृत किया है जिसमें प्रयुक्त और परीक्षित उपाय शामिल हैं। इसका उद्देश्य रोजगार उत्सर्जन में वृद्धि और सामाजिक संवाद को मजबूत करते हुए, श्रम मानकों को सम्मान देते हुए तथा दीर्घकालीन सामाजिक संरक्षण प्रणाली के जरिए रोजगार चुनौतियों से निपटना है। इस संधि को जी 20 के सदस्य देशों के प्रमुखों और संयुक्त राष्ट्र महासभा का समर्थन प्राप्त है। इस दिशा

में पुनर्विचार अनिवार्य है क्योंकि उसी प्रकार की नीतियों के माध्यम से हम संकट से नहीं उबर सकते, जिस प्रकार की नीतियों के परिणामस्वरूप मंदी की शुरुआत हुई थी।

क्षेत्रीय परिदृश्य

आईएलओ रिपोर्ट बताती है कि क्षेत्रों एवं देशों के बीच और श्रम बाजार में बहाली की संभावनाओं पर मंदी का अलग-अलग असर हुआ है।

विकसित अर्थव्यवस्थाओं और यूरोपीय संघ में बेरोजगारी दर वर्ष 2009 में बढ़कर 8.4 प्रतिशत हो गई, जबकि वर्ष 2008 में यह 6.0 प्रतिशत थी, और वर्ष 2007 में 5.7 प्रतिशत। वर्ष 2007 से लेकर वर्ष 2009 के दौरान क्षेत्र में बेरोजगारों की संख्या भी बढ़कर एक करोड़ 37 लाख से अधिक हो गई। वर्ष 2009 में

यानी सिर्फ एक साल में ही इस संख्या में 1 करोड़ 20 लाख का इजाफा हुआ था। कृषि या सेवा क्षेत्र की अपेक्षा औद्योगिक क्षेत्र में रोजगार अधिक प्रभावित हुआ था।

हालांकि इस क्षेत्र में विश्व की कुल श्रमशक्ति का 16 प्रतिशत से भी कम हिस्सा बसता है, फिर भी विकसित अर्थव्यवस्थाओं और यूरोपीय संघ के देशों में वर्ष 2007 से अब तक बेरोजगारी में 40 प्रतिशत की वृद्धि हुई है। इसके अतिरिक्त आने वाले वर्ष में भी यहां यह वृद्धि जारी रहने का अनुमान है। अनुमान है कि वर्ष 2010 में यहां बेरोजगारी दर बढ़कर 8.9 प्रतिशत हो जाएगी।

उप सहारा अफ्रीका में, वर्ष 2009 में बेरोजगारी दर बढ़कर 8.2 प्रतिशत हो गई। वर्ष 2009 और वर्ष 2010 के दौरान इसमें बहुत अधिक बदलाव के संकेत नहीं हैं। इस क्षेत्र में यह सीमित बढ़ोतरी मंदी के असल असर का प्रतिनिधित्व नहीं करती और इसे संवेदनशील रोजगार एवं श्रमशील निर्धन जैसे संकेतकों से जोड़कर देखा जाना चाहिए।²

उत्तरी अफ्रीका में, वर्ष 2009 में बेरोजगारी दर 10.5 प्रतिशत रही, और वर्ष 2010 के दौरान इसके 10.6 प्रतिशत रहने का अनुमान है। इस प्रकार पिछले साल की तुलना में इस साल बेरोजगारों की संख्या बढ़कर तीन लाख हो जाएगी। संकट के बाद श्रम बाजारों की खराब स्थिति के चलते कमजोर आर्थिक विकास और गंभीर स्थिति ले लेगा और क्षेत्र को इससे उबरने में काफी वक्त लगेगा।

मध्य पूर्व में क्षेत्रीय बेरोजगारी दर में वर्ष 2007-2009 के दौरान कोई खास बढ़ोतरी नहीं हुई और वर्ष 2010 में भी इसमें किसी प्रकार के अपेक्षाकृत बदलाव की उम्मीद नहीं। इस वर्ष यहां बेरोजगारी दर 9.3 प्रतिशत रहेगी। क्षेत्र में दो अमेरिकी डॉलर प्रति दिन से कम पर जीवनयापन करने वाले लगभग 23 प्रतिशत लोगों पर इस संकट के असर को संवेदनशील रोजगार में बढ़ोतरी के रूप में भी देखा जाना चाहिए : रोजगार की गुणवत्ता में आई किसी भी प्रकार की कमी से निर्धनता बढ़ने की आशंका भी होती है।

लैटिन अमेरिका और कैरेबियन क्षेत्र में बेरोजगारी दर में वर्ष 2007 से वर्ष 2009 के दौरान बढ़ोतरी दर्ज की गई। यह दर 7 प्रतिशत से 8.2 प्रतिशत हो गई।³ वर्ष 2009 में 40 लाख अतिरिक्त लोग बेरोजगार हो गए। वर्तमान अनुमान संकेत देते हैं कि वर्ष 2009 में अति निर्धनों में श्रमिकों की हिस्सेदारी 7.0 से 9.9 प्रतिशत के बीच हो गई, जो कि वर्ष 2008 से 3.0 प्रतिशत बिंदु अधिक थी। वर्ष 2010 के दौरान बेरोजगारी दर में कुछ गिरावट की उम्मीद है। यह 8.0 प्रतिशत हो जाएगी। इसके संकेत वर्ष 2009 के अंतिम चरण में दिखने शुरू हो गए थे।

पूर्वी एशिया में बेरोजगारी दर में लगातार बढ़ोतरी देखी गई। वर्ष 2007 में यह 3.8 प्रतिशत थी, जबकि वर्ष 2008 में 4.3 प्रतिशत। वर्ष 2009 के दौरान यह 4.4 प्रतिशत दर्ज की गई। चीन के घरेलू बाजार में निरंतर सुधार देखा गया। इसका असर



© एम. क्रोकेट/आईएलओ

पड़ोसी देशों में भी नजर आया। इससे क्षेत्र के आर्थिक एवं श्रम बाजार के आंकड़ों में भी सुधार देखा गया। वर्ष 2010 में क्षेत्र की बेरोजगारी दर में गिरावट देखी जाएगी और यह 4.3 प्रतिशत के करीब होगी।

दक्षिण पूर्व एशिया और प्रशांत क्षेत्र में ऐसे अनेक देश आते हैं जिनकी अर्थव्यवस्था काफी हद तक विदेशी व्यापार और निवेश प्रवाह पर निर्भर करती हैं। वर्ष 2008 से अब तक इस क्षेत्र में संवेदनशील रोजगार में लगे श्रमिकों की संख्या बढ़कर 50 लाख हो गई है। वर्ष 2009 में क्षेत्रीय बेरोजगारी दर के 5.6 प्रतिशत होने का अनुमान है जो कि वर्ष 2007 के मुकाबले 0.2 प्रतिशत बिंदु अधिक है। वर्ष 2010 में इसके अस्थिर रहने की उम्मीद है।



© एम. क्रोकेट/आईएलओ

मध्य एवं दक्षिण पूर्वी यूरोप (गैर यूरोपीय संघ) और कॉमनवेल्थ ऑफ इंडिपेंडेंट स्टेट्स (सीएसईई और सीआईएस) के देशों की आर्थिक वृद्धि को वर्ष 2009 में सबसे अधिक झटका लगा। यहां इस दौरान बेरोजगारी दर में 2.0 प्रतिशत की वृद्धि दर्ज की गई। वर्ष 2007 में यह दर 8.3 प्रतिशत थी, जबकि वर्ष 2009 में यह बढ़कर 10.3 प्रतिशत हो गई। वर्ष 2010 में इसमें हल्की गिरावट देखी जाएगी। यह 10.1 प्रतिशत हो जाएगी।

² श्रमशील निर्धन का अर्थ है, ऐसे निर्धन जो श्रम तो करते हैं लेकिन फिर भी गरीबी की स्वीकृत रेखा के नीचे जीवनयापन करते हैं।

³ जनवरी- सितंबर 2009 के लिए आईएलओ द्वारा लैटिन अमेरिका और कैरेबियन क्षेत्र के लिए यह अनुमान 8.5 प्रतिशत (औसत) है (आईएलओ : पैनोरमा लेबोरल 2009, लीमा, 2010)



अंतरराष्ट्रीय महिला दिवस 2010

अधिक से अधिक महिलाएं काम करना पसंद कर रही हैं लेकिन लैंगिक समानता सरल नहीं



© एम. कोट्टर/आर्कलको

8 मार्च को अंतरराष्ट्रीय महिला दिवस के मौके पर आईएलओ के विभिन्न कार्यालयों में विशेष आयोजन किए गए। संगठन के जेनेवा स्थित मुख्यालय में विभिन्न देशों और पृष्ठभूमियों के सरकारी प्रतिनिधियों एवं नियोक्ता तथा श्रमिक संगठनों के कार्यकर्ताओं ने 'वॉट वर्क्स फॉर वर्किंग विमेन' नामक विषय पर चर्चा की। इस अवसर पर प्रस्तुत रिपोर्ट में कहा गया कि हालांकि पिछले 15 वर्षों के दौरान लैंगिक समानता की दिशा में प्रगति दर्ज की गई है, फिर भी रोजगार अवसरों और रोजगार की गुणवत्ता के लिहाज से महिलाओं और पुरुषों के बीच उल्लेखनीय अंतर है।

इस रिपोर्ट का शीर्षक है, 'विमेन इन लेबर मार्केट्स : मेजरिंग प्रोग्रेस एंड आइडेंटिफाइंग चैलेंजेस'। इसमें एक दशक पूर्व बीजिंग में महिलाओं पर चौथे विश्व सम्मेलन के दौरान लैंगिक समानता और महिला सशक्तीकरण पर एक महत्वाकांक्षी कार्रवाई कार्यक्रम स्वीकृत किए जाने का हवाला दिया गया है। रिपोर्ट में कहा गया है कि इसके बावजूद समाज और श्रम बाजार में अब भी लैंगिक पक्षपात किया जाता है।

आईएलओ रिपोर्ट प्रदर्शित करती है कि वर्ष 1980 से 2008 के दौरान श्रमशक्ति में महिलाओं की भागीदारी दर 50.2 प्रतिशत से बढ़कर 51.7 प्रतिशत हो गई, जबकि पुरुषों की भागीदारी दर 82.0 प्रतिशत से गिरकर 77.7 प्रतिशत हो गई। परिणाम के तौर पर, श्रम शक्ति की भागीदारी दर में लैंगिक अंतराल 32 से 26 प्रतिशत बिंदु हो गया।

दो क्षेत्रों, मध्य एवं दक्षिण पूर्वी यूरोप (गैर यूरोपीय संघ) और सीआईएस देशों को छोड़कर सभी क्षेत्रों में महिलाओं की भागीदारी में बढ़ोतरी हुई। सबसे ज्यादा लाभ लैटिन अमेरिका और कैरेबियन देशों में देखा गया। हालांकि लगभग सभी देशों में पिछले कुछ सालों में वृद्धि दर धीमी रही। 80 और 90 के दशक की शुरुआत में, आर्थिक रूप से सक्रिय महिलाओं की संख्या में अधिक इजाफा हुआ।

इसी दौरान, वैतनिक श्रम में महिलाओं की भागीदारी वर्ष 1999 में 42.8 प्रतिशत थी, जबकि वर्ष 2009 में 47.3 प्रतिशत। दूसरी ओर संवेदनशील रोजगार में उनकी भागीदारी में कमी आई। यह 55.9 प्रतिशत से गिरकर 51.2 प्रतिशत हो गई।

रिपोर्ट की रचनाकार और आईएलओ के इंफ्लोयमेंट ट्रेड्स युनिट की सारा एल्डर कहती हैं, 'हालांकि बीजिंग सम्मेलन के बाद महिलाओं की स्थिति में सुधार आया है और अधिक से अधिक महिलाएं काम करना पसंद कर रही हैं, फिर भी श्रम बाजार में उन्हें पुरुषों के मुकाबले कम लाभ मिल पाते हैं। हम यह पाते हैं कि पुरुषों की अपेक्षा महिलाएं कम वेतन वाले, अनिश्चित काम करने को मजबूर होती हैं। शायद इसलिए क्योंकि उन्हें केवल इसी प्रकार का काम उपलब्ध होता है या वे ऐसा श्रम करने को इसलिए मजबूर होती हैं क्योंकि उन्हें काम और घर, दोनों की जिम्मेदारी एक साथ निभानी होती है। पुरुषों को इस प्रकार के तनावों का सामना नहीं करना पड़ता।'

रिपोर्ट कहती है कि श्रम की दुनिया में तीन प्रकार के लैंगिक असंतुलन कायम हैं। पहला यह कि 15 वर्ष से अधिक की लगभग आधी महिलाएं (48.4 प्रतिशत) पुरुषों के मुकाबले आर्थिक रूप से निष्क्रिय हैं। इस वर्ग में आने वाले पुरुषों का प्रतिशत केवल 22.3 है। कुछ क्षेत्रों में तो 10 सक्रिय पुरुषों में महिलाओं का औसत तीन से भी कम है। दूसरा असंतुलन यह है कि महिलाओं को पुरुषों के मुकाबले काम तलाशने में ज्यादा कठिनाई होती है। तीसरी स्थिति यह है कि काम मिलने के बावजूद महिलाओं को उन्हीं पदों पर काम करने वाले पुरुषों के मुकाबले कम वेतन और लाभ मिलता है।

सुश्री एल्डर कहती हैं, 'श्रम बाजार और श्रम नीतियों को लैंगिक समानता से अधिक मेल खाना चाहिए। उन्हें ऐसा होना चाहिए कि जिन्हें लोग अपना सकें। उन्हें महिलाओं और पुरुषों, दोनों के हित साधने वाला होना चाहिए।' एल्डर कहती हैं कि 'व्यवसायों और रोजगार अवसरों में समानता हासिल करने की आवश्यकता है।'

⁴ यह रिपोर्ट वेबसाइट http://www.ilo.org/empelm/units/lang--en/WCMS_DOC_EL M_DPT_TRD_EN/index.htm पर उपलब्ध है।

आईएलओ रिपोर्ट के अनुसार, वैश्विक आर्थिक संकट का प्रारंभिक असर उन क्षेत्रों में देखा गया जहां पुरुषों की प्रधानता है, जैसे वित्त, मैनुफैक्चरिंग और निर्माण। लेकिन अब यह असर दूसरे क्षेत्रों में भी महसूस किया जा सकता है, जिसमें सेवा क्षेत्र भी शामिल है और वहां महिलाओं की बहुलता है।

आईएलओ का अनुमान है कि वर्ष 2007 में विश्व स्तर पर महिलाओं की बेरोजगारी दर 6.0 प्रतिशत थी। वर्ष 2009 में यह बढ़कर 7.0 प्रतिशत हो गई। यह पुरुषों की बेरोजगारी दर से थोड़ी अधिक है। पुरुषों में बेरोजगारी दर 5.5 प्रतिशत से बढ़कर 6.3 प्रतिशत हो गई है। लेकिन नौ में से चार क्षेत्रों में, पुरुषों की बेरोजगारी दर महिलाओं के मुकाबले अधिक बढ़ी है। वर्ष 2009 में नौ क्षेत्रों में से सात में महिलाओं की बेरोजगारी दर पुरुषों के मुकाबले अधिक बढ़ी। मध्य पूर्व और उत्तरी अफ्रीका में यह अंतर सात प्रतिशत बिंदु से अधिक है।

रिपोर्ट में यह भी कहा गया है कि जहां वित्तीय संकट के चलते महिला और पुरुष श्रमिकों, दोनों की नौकरियां समान रूप से संकट में पड़ी हैं, वहीं संकट का वास्तविक लैंगिक असर अभी भी पता चलना बाकी है।

‘हम पहले के संकट को देख चुके हैं इसलिए जानते हैं कि जब आर्थिक बहाली होती है, तो महिलाओं को दोबारा काम तलाशने में अधिक परेशानी होती है। इसलिए यह सुनिश्चित करना महत्वपूर्ण है कि नीतिगत निर्णय लेने के समय लैंगिक समानता पर अधिक से अधिक ध्यान दिया जा रहा है। इस पर कितनी लागत आती है, यह विचार करने से ज्यादा महत्वपूर्ण है इसे वृद्धि और रोजगार को प्रोत्साहित करने वाले साधन के रूप में देखना।’ सुश्री एल्डर कहती हैं।



© एफ. फोटो/आर्कलॉ

आईएलओ के ब्यूरो फॉर जेंडर इक्वालिटी की निदेशक जेन हॉजेस कहती हैं कि बीजिंग सम्मेलन के 15 सालों के दौरान यह समझा जा चुका है कि महिलाओं और लैंगिक समानता के लिए क्या जरूरी है। सुश्री हॉजेस कहती हैं कि वर्ष 2009 में अंतरराष्ट्रीय श्रम सम्मेलन के दौरान लैंगिक समानता पर स्वीकृत प्रस्ताव आईएलओ संघटकों का मार्गदर्शन करेंगे कि श्रम बाजार में महिलाओं एवं पुरुषों की सक्रिय भागीदारी के लिए क्या प्रयास किए जाएं। इनमें उद्यमिता विकास के जरिए महिलाओं के आर्थिक सशक्तीकरण को सुसाध्य बनाना, महिलाओं और पुरुषों के बीच असमान वेतन की स्थिति को समाप्त करना, सभी के लिए सामाजिक संरक्षण को बढ़ाना और सामाजिक संवाद में महिलाओं की भागीदारी को मजबूत करना भी शामिल है।

डावोस में आईएलओ महानिदेशक ने व्यापारिक नेताओं के घोषणापत्र का स्वागत किया

पिछली जनवरी को, आईएलओ महानिदेशक हुआन सोमाविया ने डावोस में आयोजित विश्व आर्थिक मंच में अंतरराष्ट्रीय व्यापार परिषद (आईबीसी) द्वारा स्वीकृत वक्तव्य का स्वागत किया।

अंतरराष्ट्रीय व्यापार और आर्थिक बहाली पर व्यापारिक नेताओं के घोषणापत्र ने विश्व के विभिन्न देशों की सरकारों से आग्रह किया है कि हाल की उच्च स्तरीय बैठकों, जिनमें पिट्सबर्ग में जी 20 शिखर सम्मेलन भी शामिल है, के दौरान की गई प्रतिबद्धताओं का अनुवर्तन करें। घोषणापत्र में कहा गया है कि बहाली के केंद्र में

उत्कृष्ट रोजगार को लाए जाने के ठोस प्रयासों की आवश्यकता का समर्थन किया जाना शामिल होना चाहिए।

वर्ष 2001 में स्थापित अंतरराष्ट्रीय व्यापार परिषद (आईबीसी) में विश्व भर के प्रतिबद्ध व्यापारिक नेता शामिल हैं। इनमें विभिन्न उद्योगों के 100 प्रभावशाली और सम्मानित लोग आते हैं।

इस मौके पर श्री सोमाविया ने कहा, ‘हमें रोजगार बहाली पर ध्यान देना चाहिए। बढ़ते व्यापार प्रवाह भी निर्णायक हैं। हमें वृद्धि और विकास के वाहक के रूप में अंतरराष्ट्रीय व्यापार की भूमिका को मजबूत करना चाहिए। अगर लाभों को सुसंगत रोजगार और सामाजिक नीतियों के साथ समन्वित किया जाए तो ये और लाभकारी होंगे।’





श्री सोमाविया ने 'ऐसी बहाली योजनाओं को क्रियान्वित करने के आह्वान' पर बल दिया, जो रोजगार को संरक्षित करने में मदद करें और रोजगार वृद्धि को प्राथमिकता दें। इसके साथ बेरोजगारों और युवा पीढ़ी, जिनके बेरोजगार होने की सबसे ज्यादा आशंका है, को संरक्षित करना जारी रखें, उनकी मदद करें।'

आईएलओ महानिदेशक ने कहा कि पिछले वर्ष श्रमिक, नियोजक एवं सरकारी प्रतिनिधियों द्वारा स्वीकृत और संयुक्त राष्ट्र एवं जी 20 देशों के नेताओं द्वारा समर्थित आईएलओ की वैश्विक रोजगार संधि वास्तविक अर्थव्यवस्था में उत्पादक निवेश को प्रोत्साहित करने के जरिए संकट बहाली को महत्वपूर्ण गति प्रदान करती है।

श्री सोमाविया ने कहा कि आईबीसी का वक्तव्य सार्वजनिक नीतियों एवं निजी निवेश के अभिसरण का समावेश है। संकट की वैश्विक रोजगार प्रतिक्रिया को गढ़ने के लिए इसकी बहुत आवश्यकता है। उन्होंने चेतावनी दी कि बेरोजगारी के इस संकट को लक्षित करने में अगर कामयाबी नहीं मिली तो सामाजिक स्तर पर दुष्परिणाम होंगे और अस्थिरता आएगी। इससे संरक्षणवाद की शरण में आने की स्थिति आएगी।

आईएलओ ने पूर्व महानिदेशक फ्रांसिस ब्लांचार्ड को दी श्रद्धांजलि

फ्रांस के फ्रांसिस ब्लांचार्ड का बुधवार 9 दिसंबर 2009 को 93 वर्ष की आयु में निधन हो गया। उन्होंने 1974 से 1989 के संक्रमणकालीन वर्षों के दौरान अंतरराष्ट्रीय श्रम कार्यालय में महानिदेशक का पद संभाला था।

आईएलओ महानिदेशक हुआन सोमाविया ने गहरा दुख प्रकट करते हुए कहा कि वह फ्रांसिस ब्लांचार्ड से एक आध्यात्मिक घनिष्टता महसूस करते हैं। श्री ब्लांचार्ड 70 और 80 के दशक में संगठन के प्रमुख शिल्पकार थे। यही वह दौर था, जब संगठन का विस्तार हो रहा था। वह संगठन की सार्वभौमिकता के मार्गदर्शक भी थे। उन्होंने मानवाधिकारों को प्रोत्साहित करने के संघर्ष को आगे बढ़ाया था। गरीबी से लड़ने और काम की बेहतर स्थितियों के लिए संघर्ष करने में भी उनका कोई सानी नहीं था।

आईएलओ के साथ श्री ब्लांचार्ड वर्ष 1951 में जुड़े थे। सबसे पहले उन्हें मैनपावर डिविजन का उप प्रमुख बनाया गया। वर्ष 1968 में उन्हें तकनीकी समन्वय और क्षेत्रीय गतिविधियों के उत्तरदायित्व के साथ उप महानिदेशक बनाया गया। आईएलओ के दो प्रमुख नए कार्यों को उनके सुपुर्द किया गया- विकासशील देशों को सहयोग प्रदान करना और आईएलओ की गतिविधियों के विकेंद्रीकरण की योजना बनाना। नवंबर 1973 में संचालन निकाय द्वारा उन्हें महानिदेशक नियुक्त किया गया।

श्री ब्लांचार्ड ने मई 2009 को आईएलओ की 90 वीं वर्षगांठ के समारोहों में भी भाग लिया। वह जून में आयोजित होने वाले अंतरराष्ट्रीय श्रम सम्मेलन में भी शामिल थे। इस सम्मेलन में फ्रांस के राष्ट्रपति निकोलस सारकोजी ने आईएलओ महानिदेशक



© आईएलओ

के रूप में श्री ब्लांचार्ड के कार्यों की भूरि भूरि प्रशंसा भी की।

श्री ब्लांचार्ड ने विश्व भर में आईएलओ के तकनीकी समन्वय कार्यक्रमों के विस्तार को भी देखा है। उन्होंने पोलैंड में आईएलओ समझौता संख्या 87 पर आधारित स्वतंत्र ट्रेड यूनियन सॉलिडेरनॉस्क की वैधता को समर्थन दिलाने में महत्वपूर्ण भूमिका निभाई। 1948 में स्वीकृत यह समझौता संगठन की स्वतंत्रता और संगठित होने के अधिकार की सुरक्षा पर केंद्रित है। उन्होंने आगे बढ़कर आईएलओ, विश्व बैंक और आईएमएफ के बीच संवाद सुनिश्चित किए, विशेष रूप से 80 के दशक में, जब संरचनात्मक समायोजन का दौर था। यह उनकी नेतृत्व क्षमता थी कि आईएलओ और अनेक अंतरराष्ट्रीय संस्थाएं गरीबी कम करने की रणनीतियों में सक्रिय रूप से शामिल हुईं।

38 वर्षों के सेवा काल के बाद वर्ष 1989 में श्री ब्लांचार्ड आईएलओ से सेवानिवृत्त हुए। उनका जन्म 21 जुलाई 1916 को पेरिस में हुआ था। सेवानिवृत्ति के बाद वह फ्रांस में ही रहे थे।

आईएलओ नौवहन श्रम समझौते के क्रियान्वयन की दिशा में महत्वपूर्ण कदम



© एम. क्रोटे/आईएलओ

यूरोपीय संघ का अध्यक्ष है स्पेन, अंतरराष्ट्रीय नौवहन श्रम समझौते (वर्ष 2006) की संपुष्टि करने वाला यूरोपीय संघ का पहला सदस्य देश बना। नौवहनकर्मियों के अधिकारों के व्यापक विधेयक को लागू करने के लिए यह एक महत्वपूर्ण कदम साबित होगा।

फरवरी 2006 को जेनेवा में अंतरराष्ट्रीय श्रम सम्मेलन के 94 वें सत्र (नौवहन) में नौवहन श्रम समझौते को स्वीकृत किया गया था। उस समय इस समझौते को 'सुपर कनवेंशन' कहा गया था।

एमएलसी, 2006 को संपुष्टि देने के साथ स्पेन ने वर्ष 2007 के यूरोपीय संघ परिषद के उस निर्णय को क्रियान्वित कर दिया जिसमें परिषद ने सभी सदस्य देशों को इस बात के लिए अधिकृत और आमंत्रित किया था कि वे यूरोपीय समुदाय के हित में, 31 दिसंबर 2010 से पहले इस समझौते को संपुष्टि प्रदान कर दें। वर्ष 2010 की शुरुआत में यूरोपीय संघ के पहले देश के रूप में स्पेन द्वारा इस समझौते को संपुष्टि प्रदान करना काफी

महत्वपूर्ण है। यह वर्ष नौवहनकर्मियों का अंतरराष्ट्रीय वर्ष है और यही वह वर्ष है जब यूरोपीय संघ के सभी सदस्यों से यह अपेक्षा की जा रही है कि वे इस समझौते को स्वीकृत कर दें।

स्पेन वह सातवां देश है जिसने इस समझौते को संपुष्टि प्रदान की है। इसके साथ स्पेन उस समूह का सदस्य भी बन गया है जिसमें दुनिया के सबसे बड़े चार फ्लैग स्टेट आते हैं। द बहामास, लाइबेरिया, द रिपब्लिक ऑफ मार्शल आइलैंड्स, नार्वे, पनामा, और हाल ही में, जनवरी में, बोस्निया और हर्जोगोविना, इस समूह के देश हैं।

आईएलओ निदेशक हुआन सोमाविया कहते हैं, 'स्पेन द्वारा इस समझौते की संपुष्टि करने से यह स्पष्ट होता है कि यह देश अपने नौवहनकर्मियों के लिए काम की बेहतर स्थितियां सुनिश्चित करना चाहता है। स्पेन की संपुष्टि को इस महत्वपूर्ण समझौते के क्रियान्वयन की दिशा में उल्लेखनीय कदम कहा जा सकता है। इससे यूरोपीय संघ के दूसरे देशों को भी प्रेरणा मिलेगी।'

एमएलसी, 2006 के क्रियान्वयन के लिए दो अनिवार्यताएं (विश्व के कुल टन भार के 33 प्रतिशत द्वारा संपुष्टि) एक साल पहले ही पूरी हो गई थीं। स्पेन और बोस्निया हर्जोगोविना द्वारा संपुष्टि दिए जाने से कुल टन भार द्वारा अंतरराष्ट्रीय जहाजों के 45 प्रतिशत नौवहनकर्मियों को सुरक्षा प्राप्त हो गई, यह माना जा सकता है।

यूरोपीय संघ के अग्रणी नौवहन देश स्पेन द्वारा समझौते को संपुष्टि दिए जाने से दूसरी अनिवार्यता की दिशा में आगे बढ़ना भी संभव हुआ है। दूसरी अनिवार्यता यह है कि इस समझौते को कम से कम 30 देशों की संपुष्टि मिलनी चाहिए। अनेक देशों द्वारा संपुष्टि दिए जाने से इस बात का संकेत भी मिलता है कि वर्ष 2011 में समझौते की पांचवीं वर्षगांठ पर अधिक से अधिक देश इसे संपुष्टि प्रदान कर चुके होंगे।

इस समझौते का लक्ष्य है विश्व के 12 लाख से अधिक नौवहनकर्मियों के अधिकारों की रक्षा हो और उस उद्योग की आवश्यकताओं को समझा जा सके जो विश्व के 90 प्रतिशत अंतरराष्ट्रीय व्यापार का आधार है। यह समझौता नौवहनकर्मियों के अधिकारों को निर्धारित करता है और अंतरराष्ट्रीय नौवहन संगठन (आईएमओ) के पर्यावरण संरक्षण और जहाजों के सुरक्षा पर केंद्रित समझौतों को अनुपूरित करने वाले अंतरराष्ट्रीय नौवहन विनियमन का चौथा स्तंभ है। यह जहाजों पर काम करने वाले श्रमिकों के लिए न्यूनतम आवश्यकताओं को तय करता है। समझौते में नौवहनकर्मियों के रोजगार की स्थितियों, काम के घंटों





और आराम, आवास, मनोरंजन की सुविधा, भोजन, स्वास्थ्य संरक्षण, चिकित्सा, कल्याण और सामाजिक सुरक्षा के प्रावधान शामिल हैं।

सबसे महत्वपूर्ण यह है कि एमएलसी, 2006 फ्लैग स्टेट (जहाज के स्वामित्व वाले देश) द्वारा निरीक्षण की प्रवर्तन प्रणाली को स्थापित करने और नौवहनकर्मियों की काम और रहने की स्थितियों के सर्टिफिकेशन पर बल देता है। इस समझौते को पोर्ट

स्टेट (जिस देश के बंदरगाह पर जहाज रुकता है) द्वारा भी समर्थन प्राप्त होता है। पोर्ट स्टेट भी जहाज का निरीक्षण करता है। इससे यह सुनिश्चित होता है कि दोनों देशों द्वारा किए गए निरीक्षण में एकरूपता है अथवा नहीं। एमएलसी, 2006 में ऐसे प्रावधान भी हैं जो इस उद्योग की आवश्यकताओं के अनुरूप हैं और इसके सार्वभौमिक क्रियान्वयन और प्रवर्तन को सुनिश्चित करने में मदद करते हैं।

रोजगार बहाली के लिए प्रशांत द्वीप समूह के देशों की पहल

प्रशांत द्वीप समूह के श्रम मंत्रियों और सामाजिक भागीदारों ने पोर्ट विला स्टेटमेंट नामक वक्तव्य और पैसिफिक ऐक्शन प्लान फॉर डीसेंट वर्क नामक कार्रवाई योजना को स्वीकृत करते हुए क्षेत्र में उत्कृष्ट श्रम को प्रोत्साहित करने की दिशा में कदम बढ़ाया। रोजगार बहाली के लिए यह समझौता महत्वपूर्ण माना जा रहा है।

ऑस्ट्रेलिया, फिजी, किरिबाती, मार्शल आईलैंड्स, न्यूजीलैंड, पापुआ न्यू गिनी, सामोआ, सोलोमन आईलैंड्स, टुवालु और वानाताउ के उच्च स्तरीय त्रिपक्षीय प्रतिनिधियों ने एक सामान्य संरचना को स्वीकृत किया। रोजगार संकट से जूझते प्रशांत द्वीप समूह के इन प्रतिनिधियों ने इस समझौते में विभिन्न मुद्दों और चुनौतियों पर जोर दिया है। उन्होंने वैश्विक रोजगार संधि की प्रतिबद्धताओं को दोहराया। इस संधि को 2009 के अंतरराष्ट्रीय श्रम सम्मेलन के दौरान त्रिपक्षीय संघटकों ने स्वीकृत किया था और जी 20 देशों के नेताओं और संयुक्त राष्ट्र ने अनुमोदित किया था।

आईएलओ के एशिया और प्रशांत क्षेत्र के क्षेत्रीय निदेशक सचिको यामामोटो ने सम्मेलन के प्रतिनिधिमंडल को दिए एक लिखित वक्तव्य में कहा : यह संकेत मिल रहे हैं कि प्रशांत द्वीप समूह में इस वर्ष आर्थिक बहाली हो जाएगी। पर फिर भी यह स्पष्ट है कि बेरोजगारी की दर उच्च रहेगी। इस बात के संकेत भी मिल रहे हैं कि बहुत बड़ी संख्या में लोगों को रोजगार तलाशने के लिए संघर्ष करना पड़ेगा। इस संकट का एक परिणाम यह भी हुआ है कि जिन परिवारों के सदस्य विदेशों में रहते हैं, वे कम धन स्वदेश भेज रहे हैं क्योंकि उनमें से बहुत से बेरोजगार हो गए हैं। यदि शीघ्र अति शीघ्र प्रयास नहीं किए गए तो प्रशांत द्वीप समूह के कुछ देशों में द्विअंकीय युवा बेरोजगारी दर बहुत गंभीर परिणाम लेने वाली है।

कार्रवाई योजना का मुख्य कारकों में शामिल है: वृद्धि और

रोजगार क्षमता के माध्यम से रोजगार की संख्या और गुणवत्ता में सुधार, अंतरराष्ट्रीय श्रम मानकों के आधार पर श्रम कानूनों को सामयिक बनाना, एक सामाजिक धरातल प्रदान करने एवं श्रम बाजार समायोजन को सुसाध्य बनाने के उद्देश्य से मौजूदा कल्याण संरचना और औपचारिक सामाजिक संरक्षण प्रणालियों में सुधार में सहयोग देना और सामाजिक संवाद मजबूत करने के साथ-साथ कार्रवाई योजना से संबंधित लघु और मध्यम अवधि की विकास रणनीतियों के क्रियान्वयन में सामाजिक भागीदारों की सहभागिता बढ़ाना।

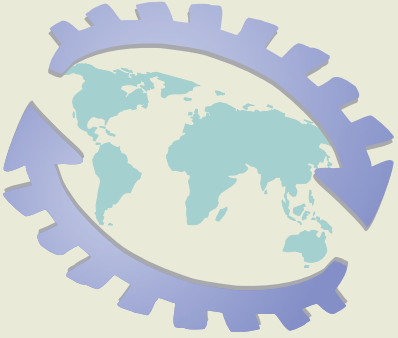
प्रशांत द्वीप समूह के अनेक देशों के श्रम मंत्रियों, सामाजिक भागीदारों और त्रिपक्षीय संस्थानों की क्षमताएं इतनी नहीं कि वे जरूरी सुधारों में सक्रिय त्रिपक्षीय योगदान दे पाएं। इसके अतिरिक्त सामाजिक भागीदारों ने बहुत बार इस बात की जरूरत जताई है कि उनके कर्मचारियों को अधिक कुशल बनाया जाए ताकि वे और अच्छी तरह अपने संगठनों का प्रबंधन कर सकें और उन्हें नेतृत्व प्रदान कर सकें। इस प्रकार वे अपने सदस्यों को बेहतर सेवाएं प्रदान कर सकें और विकास के भागीदार के रूप में अपनी क्षमता को मजबूत कर सकें।

प्रशांत द्वीप समूह के अनेक देशों के मंत्रियों और सामाजिक भागीदारों ने अपने देश की राष्ट्रीय विकास योजनाओं में उत्कृष्ट श्रम कार्यक्रमों को समन्वित करने की प्रतिबद्धता जताई है, जिनमें गरीबी कम करने की रणनीतियां भी शामिल हैं। उत्कृष्ट श्रम के लिए प्रशांत क्षेत्र की कार्रवाई योजना आईएलओ और विकास के भागीदारों के लिए क्षेत्रीय संरचना भी प्रदान करेगी जिससे वे राष्ट्रीय प्राथमिकताओं और योजनाओं के कार्यान्वयन में प्रशांत क्षेत्र के क्षेत्रों का सहयोग कर सकें।

व्यापक प्रशांत एवं संयुक्त राष्ट्र समुदाय द्वारा वैश्विक आर्थिक संकट के मानवीय चेहरे पर केंद्रित प्रशांत सम्मेलन के दौरान इस कार्रवाई योजना और पोर्ट विला स्टेटमेंट को चर्चा के लिए प्रस्तुत किया गया। यह सम्मेलन 10-12 फरवरी 2010 को पोर्ट विला, वातानाउ में आयोजित किया गया।

महाद्वीपों के इर्द गिर्द

विश्व भर में अंतरराष्ट्रीय श्रम संगठन और आईएलओ संबंधी गतिविधियों एवं घटनाओं की नियमित समीक्षा



शामिल हैं। इनका लक्ष्य अफ्रीकी देशों में विकासपरक समन्वय स्थापित करना और युवाओं के लिए निजी क्षेत्र से संबंधित वृद्धि पर आधारित नई रणनीतियां तलाशना है।

अधिक जानकारी के लिए देखें
www.africacommission.um.dk

आईएलओ ने वाशिंगटन में नियुक्त किया नया निदेशक

■ पिछले वर्ष दिसंबर में, आईएलओ ने नैसी डोनाल्डसन को अपने वाशिंगटन कार्यालय में प्रमुख के पद पर नियुक्त किया। सुश्री डोनाल्डसन अपने नए पद के माध्यम से आईएलओ, उसके संघटकों और विभिन्न मुद्दों को विशेष व गहन जानकारीयों से ओत प्रोत करेंगी। पिछले 25 वर्षों से वह विभिन्न सरकारों और निगमों की विशेष सलाहकार रह चुकी हैं। वह वर्ष 2005 से आईएलओ के वाशिंगटन कार्यालय में प्रमुख श्रम मानकों और उत्कृष्ट श्रम कार्यसूची पर सलाहकार के रूप में अमेरिकी नीति निर्धारकों के साथ काम कर चुकी हैं। अपने करियर की शुरुआत में, वह एएफएल-सीआईओ अध्यक्ष जॉन स्वीने और सर्विस इंस्टीट्यूट ऑफ इंटरनेशनल यूनियन के अध्यक्ष एंड्रे स्टर्न के साथ काम कर चुकी हैं।

श्रीलंका में श्रम और सामाजिक प्रवृत्तियां

■ पिछली दिसंबर में प्रकाशित, श्रीलंका के लेबर एंड सोशल ट्रेड्स, 2009 के पहले संस्करण में देश की श्रम व सामाजिक प्रवृत्तियों और इन प्रवृत्तियों के सामने आने वाली चुनौतियों की जानकारीयां दी गई थीं। इस रिपोर्ट में वर्ष 2020 तक की संभावनाएं और नीतिगत निष्कर्षों के बारे में भी



बताया गया था। सभी के लिए उत्कृष्ट श्रम के उद्देश्य को प्राप्त करने के लिए इस रिपोर्ट में दूसरी जानकारीयां भी थीं, जैसे श्रमिकों एवं नियोक्ताओं के लिए बेहतर श्रम बाजार नीतियां, अनौपचारिकता कम करना, प्रतिस्पर्धात्मकता एवं उत्पादकता को बढ़ाना, सभी के लिए रोजगार अवसरों को बढ़ाना और श्रमिकों, नियोक्ताओं एवं सरकारों के बीच कारगर संवाद स्थापित करना। यह रिपोर्ट श्रीलंका के सेंट्रल बैंक और श्रम संबंधों एवं श्रमशक्ति मंत्रालय का संयुक्त प्रयास है जिसे आईएलओ का तकनीकी सहयोग प्राप्त है।

अधिक जानकारी के लिए कृपया श्रीलंका में आईएलओ कार्यालय से संपर्क करें,
टेलीफोन : +94-11/259-2525, 258-0691-8
फैक्स : +94-11/250 0865
ईमेल : colombo@ilo.org

लैटिन अमेरिका में श्रम और परिवार

■ जनवरी में लैटिन अमेरिका और कैरेबिया के क्षेत्रीय निदेशकों और संयुक्त राष्ट्र विकास कोष (यूएनडीपी), रेबेका ग्रिनस्पैन और आईएलओ के जीन मानिनात ने मैक्सिको सिटी में श्रम एवं परिवार पर नई रिपोर्ट लांच की। इस समारोह में मैक्सिको के राष्ट्रपति की पत्नी मारगैरिता जावाला, श्रम एवं सामाजिक संरक्षण राज्य मंत्री जेवियर लोजानो एलरकॉन तथा मैक्सिकन सरकार व राष्ट्रीय एवं अंतरराष्ट्रीय संगठनों के प्रतिनिधियों ने भी हिस्सा लिया। ट्रावाजो एट फैमिलिया नामक यह रिपोर्ट लैटिन

अफ्रीका में युवाओं के लिए उत्कृष्ट श्रम

■ डेनमार्क सरकार और अंतरराष्ट्रीय श्रम संगठन (आईएलओ) ने अफ्रीका के युवाओं के लिए अधिक उत्कृष्ट रोजगार सृजित करने के लिए लगभग 4 करोड़ अमेरिकी डॉलर के अनुदान से संबंधित एक समन्वय समझौते पर हस्ताक्षर किए। इसका पहला चरण बेनिन, बुर्किना फासो, केन्या, संयुक्त तंजानिया गणराज्य, उगांडा और जिम्बाब्वे में संचालित किया जाएगा। जिन पांच प्रयासों में से दो के लिए यह अनुदान दिया जाएगा, वे हैं अनलीशिंग अफ्रीकन इंटरप्रेन्योरशिप और प्रमोटिंग पोस्ट प्राइमरी एजुकेशन। अफ्रीकी आयोग द्वारा चिन्हित इन कार्यक्रमों में डेनमार्क सरकार के अतिरिक्त अफ्रीकी और अंतरराष्ट्रीय स्तर के नेता

© एम. क्रोवेर/आईएलओ



अमेरिका और कैरेबिया की 10 करोड़ से अधिक श्रमशील महिलाओं के लिए श्रम और पारिवारिक जिम्मेदारियों में सुसंगति बैठाने के नए रास्ते तलाशती है। रिपोर्ट के अनुसार, इस क्षेत्र की 53 प्रतिशत महिलाओं की भागीदारी श्रम बाजार में है। यहां की 20 से 40 वर्ष के बीच की 70 प्रतिशत महिलाएं श्रमशील हैं। इससे यहां के देशों में समृद्धि आ रही है और परिवारों का कल्याण होने के साथ-साथ गरीबी कम हो रही है।

अधिक जानकारी के लिए कृपया लीमा में लैटिन अमेरिका और कैरेबिया के लिए आईएलओ कार्यालय से संपर्क करें,

टेलीफोन : +511/9893-01246

ईमेल : cordova@oit.org.pe

कैरेबिया के नियोक्ता संगठनों ने समन्वय मजबूत किया

■ जून 2007 में, कैरेबियन के आईएलओ उपक्षेत्रीय कार्यालय, आईएलओ ब्यूरो फॉर इंफ्लॉयर्स एक्टिविटीज, ट्यूरिन में अंतरराष्ट्रीय प्रशिक्षण केंद्र, वेस्ट इंडीज के मोना स्कूल ऑफ विजनेस ऑफ द यूनिवर्सिटी ने पहली बार कैरेबियन एकादमी ऑफ द मैनेजमेंट ऑफ इंफ्लॉयर्स ऑर्गेनाइजेशन (कैमिओ) को सह प्रायोजित किया। कैमिओ की स्थापना कैरेबियाई नियोक्ता संगठनों के कार्यकारी अधिकारियों के क्षमता निर्माण के लिए की गई थी। वर्ष 2009 में इसके दूसरे पाठ्यक्रम में 19 कैरेबियाई देशों

के 20 नियोक्ता संगठनों के 22 लोगों ने भाग लिया। पाठ्यक्रम में क्षेत्र के नियोक्ता संगठनों के बीच सहयोग और नेटवर्किंग को बढ़ावा दिया गया। साथ ही इसमें संगठनात्मक समीक्षाएं और रणनीतिगत योजना भी बनाई गईं।

अधिक जानकारी के लिए त्रिनिदाद और टोबैगो, पोर्ट ऑफ स्पेन स्थित कैरेबिया के लिए आईएलओ के क्षेत्रीय कार्यालय से संपर्क करें,

टेलीफोन : +868/627-6304

फैक्स : +868/627-8978

ईमेल : ilocarib@ilocarib.org.tt

लैटिन अमेरिका और कैरेबियन में 70 लाख युवा हैं बेरोजगार

■ लैटिन अमेरिका और कैरेबियन क्षेत्र में 15 से 24 वर्ष के युवा लोग रोजगार संकट के सबसे ज्यादा शिकार हुए हैं। वे न केवल बेरोजगार हुए हैं, बल्कि अनौपचारिक क्षेत्र में फंस रहे हैं। पिछली फरवरी में लीमा में आयोजित यूरोपीय यूनियन लैटिन अमेरिका एंड कैरेबियन (ईयू-एलएसी)फोरम में यह बात उभरकर सामने आई। इस क्षेत्र में 70 लाख युवा बेरोजगार हैं। इस मसले को देखते हुए फोरम में सरकारों और सामाजिक भागीदारों का आह्वान किया गया। फोरम ने अपने निष्कर्ष में युवाओं को श्रम बाजार से जोड़ने और उनके लिए उत्कृष्ट श्रम, पर्याप्त शिक्षा और प्रशिक्षण प्रणाली विकसित करने की आवश्यकता पर बल दिया। फोरम के निष्कर्षों को 18 मई 2010 को मैड्रिड में आयोजित की जाने



© एम. क्रोवेर/आईएलओ

वाली ईयू-एलएसी समिट में सरकार प्रमुखों के सामने पेश किया जाएगा।

अधिक जानकारी के लिए लीमा में लैटिन अमेरिका और कैरेबियन के लिए आईएलओ कार्यालय से संपर्क करें,

टेलीफोन : +511/9893- 01246

ईमेल : cordova@oit.org.pe

रूसी परिसंघ ने आईएलओ के नौवहनकमएँ पहचान पत्र समझौते को संपुष्टि प्रदान की



© एम. क्रोवेर/आईएलओ

■ फरवरी में रूसी परिसंघ के प्रतिनिधियों ने आईएलओ के अंतरराष्ट्रीय श्रम मानक विभाग की निदेशक को नौवहनकम पहचान पत्र समझौता (संशोधित), 2003 (संख्या 185) पर परिसंघ द्वारा की गई संपुष्टि के कागजात सौंपे। एक अन्य आईएलओ सदस्य देश द्वारा अंतरिम क्रियान्वयन की घोषणा के साथ इस समझौते पर 17 देशों की संपुष्टियां हो गईं। 11 सितंबर 2001 के परिणामस्वरूप इस समझौते को संशोधित किया गया था। इस मौके पर आईएलओ के अंतरराष्ट्रीय श्रम मानक विभाग की निदेशक सुश्री डॉबिया हेनरी ने कहा, 'हम इस बात पर आश्वस्त हैं कि इस समझौते के साथ, आईएलओ सुरक्षित नौवहन और नौवहनकर्मियों की सकारात्मक पहचान सुनिश्चित करने में योगदान प्रदान करेगा। इससे नौवहनकर्मियों का जीवन भी अधिक सरल होगा।'

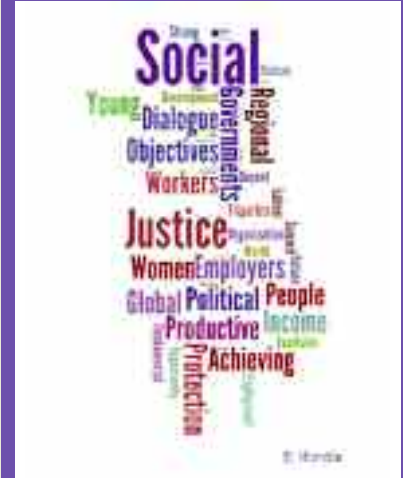
अफ्रीका में बौद्धिक विकलांगों के लिए प्रशिक्षण और रोजगार अवसरों को प्रोत्साहन

■ अफ्रीका में एक से डेढ़ करोड़ लोग बौद्धिक स्तर पर विकलांग हैं। लांछन और भेदभाव के चलते, इन्हें शिक्षा, प्रशिक्षण और रोजगार प्राप्त नहीं हो पाता और वे गरीबी की स्थिति में अलग-थलग रह जाते हैं। इन समस्याओं से निपटने के लिए आईएलओ ने लुसाका, जांबिया में 9-11 मार्च 2010 के दौरान एक सम्मेलन

आयोजित किया। इस सम्मेलन का उद्देश्य बौद्धिक रूप से विकलांग लोगों को दूसरे लोगों के साथ काम करने का अवसर प्रदान करना था। इस सम्मेलन का शीर्षक था- पीपुल विद इंटेलेक्चुअल डिसेबिलिटीज-ओपनिंग पाथवेज टू ट्रेनिंग एंड इंप्लॉयमेंट इन द अफ्रीकन रीजन। इस सम्मेलन में पूर्वी अफ्रीकी देशों, ऑस्ट्रेलिया और ब्रिटेन के प्रतिनिधियों ने भाग लिया। इसमें सरकारी अधिकारी, श्रमिक एवं नियोक्ता प्रतिनिधि, विकलांगों के समर्थकों और सेवा प्रदाताओं ने भाग लिया।

अधिक जानकारी के लिए अदिस अबाबा में ग्युब्रे वरहाने, सीनियर कम्यूनिकेशन एंड पब्लिक इनफॉर्मेशन ऑफिसर से संपर्क करें,
टेलीफोन : 251-11/544-4415

सामाजिक न्याय पर स्वर



आईएलओ ने सामाजिक न्याय संबंधी अभियान पर वॉयसेज का शुभारंभ किया जिससे सामाजिक न्याय की अवधारणा पर एक वैश्विक मंच प्रदान किया जा सके। लोगों को यह समझाया जा सके कि सामाजिक न्याय आखिर क्या है और आने वाले वर्षों में इस संबंध में क्या-क्या उपलब्धियाँ हासिल की जा सकेंगी।
<http://www.ilo.org/public/english/sjd/>

सामाजिक न्याय के क्षेत्र में कार्य करने के लिए शकीरा को किया गया सम्मानित



पिछली मार्च में अंतरराष्ट्रीय स्तर की गायिका और मानवतावादी शकीरा को आईएलओ द्वारा उनके कार्यों के लिए सम्मानित किया गया। शकीरा ने विश्व भर के बच्चों और युवाओं की तरक्की के लिए बहुत कार्य किए हैं।

इस विशेष मौके पर शकीरा ने आईएलओ महानिदेशक हुआन सोमाविया और अन्य कर्मचारियों, राजनयिक समुदाय के सदस्यों और संयुक्त राष्ट्र संगठनों के उच्च स्तरीय प्रतिनिधियों से कहा, 'आप लोगों ने हमेशा से यह समझा है कि सामाजिक, आर्थिक और पर्यावरणीय नीतियां और उन्हें क्रियान्वित की जाने की कार्यवाही से ही दीर्घकालीन परिवर्तन संभव है। आप

कभी भी अपने बच्चों से किए गए वादे को पूरा कर सकते हैं लेकिन मुझे लगता है कि वह वक्त आ गया है। हमें मिलकर सभी के लिए उत्कृष्ट श्रम और शिक्षा के लक्ष्य को पूरा करना चाहिए।'

शकीरा को उनके फाउंडेशन बेयरफुट के लिए सम्मानित किया गया। यह संस्था कोलंबिया के छह हजार से अधिक बच्चों को पोषण और शिक्षा प्रदान करती है, साथ ही उनके परिवारों और समुदायों को सहयोग और प्रशिक्षण देती है। शकीरा एलास फाउंडेशन के संस्थापक सदस्यों में से एक भी हैं। यह संस्था लैटिन अमेरिका और कैरेबियन क्षेत्र के बच्चों के लिए सावर्जनिक नीतियां बनाने को प्रोत्साहन देती है।

शकीरा ने कहा, 'बेयरफुट और एलास में हम वही काम करते हैं, जो आईएलओ की उत्कृष्ट श्रम कार्यसूची में वर्णित है। हम भी उन्हीं की तरह न्याय और शांति के प्रति प्रतिबद्ध हैं। हम उनके माता-पिता के लिए उत्कृष्ट श्रम का सुजन करना चाहते हैं, शिक्षकों की काम की स्थितियों को सुरक्षित रखना चाहते हैं और बाल श्रम का उन्मूलन करना चाहते हैं। हम शिक्षा के माध्यम से यह सब करना चाहते हैं, क्योंकि हमें लगता है कि शांति और स्थिरता के लिए यही एक रास्ता है।'

सामाजिक न्याय पर विश्व दिवस पर आईएलओ के महानिदेशक हुआन सोमाविया ने शकीरा को एक मेडल से नवाजा। उन्होंने शकीरा से कहा कि वह बच्चों और युवाओं की सच्ची प्रतिनिधि हैं। वह शिक्षा और सामाजिक न्याय के क्षेत्र में अच्छा काम कर रही हैं।

नए प्रकाशन



■ द फंडामेंटल्स ऑफ लेबर एडमिनिस्ट्रेशन

ग्यूसपे केसेल और एलगेनड्राम शिवनाथिरन. आईएसबीएन

978-92-2-122999-5. जेनेवा, आईएलओ, 2010. 28 अमेरिकी डॉलर,

20 यूरो, 30 स्विस फ्रैंक्स

श्रम बाजार के अच्छे प्रशासन के लिए यह अनिवार्य है कि एक पेशेवर और कारगर तथा अच्छी प्रकार से समन्वित श्रम प्रशासन प्रदान किया जाए। यह पुस्तक श्रम प्रशासन की भूमिका, कार्य और संरचना की अनूठी जानकारी उपलब्ध कराती है। इसके अतिरिक्त सामाजिक और आर्थिक नीतियों के बीच संबंधों को रेखांकित करती है और उन तमाम सेवाओं के बारे में बताती है जिन तक अधिकतर लोगों की अपने कार्यशील जीवन में पहुंच होती है। पुस्तक श्रम प्रशासन के मुख्य सिद्धांतों की व्यापक जानकारी प्रदान करती है जिसमें श्रम कानून, औद्योगिक संबंध, कार्य के घंटे, रोजगार स्थितियां शामिल हैं। इसमें इन चुनौतियों के बारे में भी बताया गया है जिनका सामना श्रम प्रशासन को करना पड़ता है। यह भी बताया गया है कि नीति, संगठन, समन्वय और प्रबंधन के माध्यम से इन चुनौतियों से कैसे निपटा जाए। यह पुस्तक श्रम प्रशासन, श्रम निरीक्षकों, परामर्शदाताओं, रोजगार सेवा प्रदान करने वाले अधिकारियों, सरकार, श्रमिकों, नियोजकों, शोधकर्ताओं और पेशेवरों के लिए अत्यंत उपयोगी है।



■ इंटरनेशनल लेबर माइग्रेशन : आ राइट्स बेस्ट एप्रोच

आईएसबीएन 978-92-2-119120-9. जेनेवा, आईएलओ, 2010. 50 अमेरिकी डॉलर, 33 यूरो, 50 स्विस फ्रैंक्स

अधिकार प्रदान करने के उद्देश्य पर केंद्रित, यह पुस्तक उन तमाम कारकों को नए दृष्टिकोण से देखने का प्रयास करती है जिससे लोग अपने मूल देश से बाहर के देश में रोजगार तलाशने को प्रेरित हों और मूल तथा गंतव्य देश में महत्वपूर्ण विकास हो। पुस्तक का एक उद्देश्य अंतरराष्ट्रीय श्रम प्रवास का व्यापक स्वरूप प्रस्तुत करना और प्रवासियों के अधिकारों की रक्षा करने में आईएलओ के प्रयासों को रेखांकित करना है। कार्यस्थल पर प्रवासी श्रमिकों के मूलभूत अधिकारों तक पहुंच न होने की स्थिति को दर्शाते हुए यह पुस्तक उन अंतरराष्ट्रीय नियमों की विस्तार से जानकारी देती है जो प्रवासी श्रमिकों के अधिकारों की रक्षा के लिए बनाए गए हैं और सभी के लिए उत्कृष्ट श्रम सुनिश्चित करते हैं। यह पुस्तक मौजूदा और संभावित अंतरराष्ट्रीय प्रशासन संरचना को प्रतिबिंबित करती है, प्रवास और विकास के बीच के संबंधों को लक्षित करती है और श्रम प्रवास के क्षेत्र में नीति निर्माण और अंतरराष्ट्रीय समन्वय को सुधारने में श्रम प्रवास पर आईएलओ की बहुपक्षीय संरचना की भूमिका की समीक्षा करती है।

■ वर्ल्ड सोशल सिक्वोरिटी रिपोर्ट 2010 : प्रोवाइडिंग कवरेज इन टाइम्स ऑफ क्राइसिस एंड बियांड

आईएसबीएन 978-92-2-123268-1. जेनेवा, आईएलओ, 2010. 50 अमेरिकी डॉलर, 35 यूरो, 50 स्विस फ्रैंक्स

यह द्विवार्षिकी रिपोर्ट का पहला खंड है जिसका उद्देश्य विश्व स्तर पर सामाजिक सुरक्षा दायरे को चित्रित करना, इस दायरे का आकलन करना तथा दायरे में आने वाले अंतरालों की पहचान करना है। तुलनात्मक सांख्यिकीय आंकड़ों की मदद से रिपोर्ट यह पता लगाने की कोशिश करती है कि विभिन्न देश किस प्रकार सामाजिक सुरक्षा में निवेश कर रहे हैं, उनका वित्त पोषण कैसे कर रहे हैं और ये प्रयास कितने कारगर हैं। रिपोर्ट अंतरराष्ट्रीय संगठनों (यूरोपीय संघ, ओईसीडी और एडीवी) द्वारा सामाजिक संरक्षण के निरीक्षण और सामाजिक सुरक्षा दायरे एवं आईएलओ उत्कृष्ट श्रम संकेतकों के बीच के संबंधों की जांच करती है। वर्ष 2008 के वित्तीय संकट पर विभिन्न देशों की प्रतिक्रियाओं और पेंशन योजनाओं के लघु और दीर्घकालीन प्रबंधन की शिक्षा पर ध्यान केंद्रित करते हुए रिपोर्ट के अंतिम अध्याय में सामाजिक संरक्षण के प्रति विभिन्न देशों की पहल के संबंध में जानकारीयें हैं।

■ एक्सटेंडिंग सोशल सिक्वोरिटी टू ऑल : अ गाइड थू चैलेंजेस एंड ऑप्शंस

आईएसबीएन 978-92-2-123064-9. जेनेवा, आईएलओ, 2010. 50 अमेरिकी डॉलर, 35 यूरो, 50 स्विस फ्रैंक्स

सामाजिक संरक्षण में निवेश से मालूम चलता है कि किसी देश में मानव संरचना पर कितना ध्यान दिया जा रहा है। यह किसी देश की भौतिक संरचना से कम महत्वपूर्ण नहीं है। पुस्तक सामाजिक संरक्षण धरातल (सोशल प्रोटेक्शन फ्लोर) और सामाजिक संरक्षण की सीढ़ीदार संरचना (सोशल सिक्वोरिटी स्टेयरकेस) जैसी अवधारणाओं को प्रस्तुत करती है, विभिन्न पहलों का विश्लेषण करती है और विश्व के अनेक देशों के प्रयासों के परिणामों की पड़ताल करती है, विशेष रूप से निम्न और मध्यम आय वाले देशों के। पुस्तक के दूसरे खंड में सशर्त नकद हस्तांतरण के लाभ-हानि की चर्चा है और पुस्तक आंकड़ों के आधार पर बहस करती है कि कारगर सामाजिक हस्तांतरण कार्यक्रमों से न केवल गरीबी का उन्मूलन होता है बल्कि श्रम बाजार में भागीदारी, उत्पादकता, पोषण, स्वास्थ्य देखभाल, शिक्षा, उपभोग और सामाजिक सम्मिलन की स्थिति में भी सुधार होता है। इसका संदेश यह है कि ऐसे निवेश से गरीब और अमीर, दोनों देशों को लाभ प्राप्त हो, तब भी जब बजट पर अधिक दबाव हो और आर्थिक संकट का दौर हो। तब लाभांश, व्यय के समानांतर होगा।

■ ऑफ शोरिंग एंड वर्किंग कंडीशंस इन रिमोट वर्क

जॉन मैसेंजर और नाज गोशेह (संपादन). आईएसबीएन 978-92-2-123001-4.

जेनेवा, आईएलओ, 2010. पैलग्रैव मैकमिलन के साथ सह प्रकाशित. 100 अमेरिकी डॉलर, 75 यूरो, 110 स्विस फ्रैंक्स

इनफॉर्मेशन कम्प्यूनिकेशन टेक्नोलॉजी (आईसीटी) की तरक्की और लागत कम करने की तलाश करने वाले संगठनों

ने सेवा क्षेत्र में ऑफ शोरिंग और आउटसोर्सिंग में तेजी से वृद्धि की है, विशेषकर भारत सहित अनेक विकासशील देशों में। इस प्रणाली पर हालांकि काफी पुस्तकें उपलब्ध हैं, लेकिन विकासशील देशों में आउटसोर्सिंग और आईटी सर्विस प्रदान करने वाले कार्यस्थलों की रोजगार व कार्यगत स्थितियों पर कम से कम ध्यान दिया गया।

पुस्तक के लेखक बिजनेस प्रोसेस आउटसोर्सिंग (बीपीओ) उद्योग के विकास का ऐतिहासिक संदर्भ प्रदान करते हुए इस प्रक्रिया की पड़ताल करती है। जिन चार देशों- अर्जेंटीना, ब्राजील, भारत और फिलीपींस- में यह उद्योग तेजी से फल-फूल रहा है, वहां की कार्य की स्थिति से जुड़े उदाहरण पेश करते हुए यह पुस्तक तमाम विश्लेषण करती है। इस संबंध में नीति निर्धारकों और कंपनियों को नीतिगत परामर्श भी दिया गया है कि विश्व के विभिन्न देशों में जैसे-जैसे ये उद्योग विकसित और परिपक्व होते हैं, वैसे-वैसे अच्छी नौकरियों को किस प्रकार प्रोत्साहित किया जाए।



■ ग्लोबल कैपिटल स्ट्रैटिजीस एंड ट्रेड यूनियन रिस्पॉन्स, इंटरनेशनल जरनल ऑफ लेबर रिसर्च, अंक 1, संख्या 2, फरवरी 2010.

आईएसबीएन 978-92-2-122725-0. जेनेवा, आईएलओ, 2010. 42 अमेरिकी डॉलर, 30 यूरो, 45 स्विस फ्रैंक्स स्विस फ्रैंक्स. फ्रेंच और स्पैनिश भाषाओं में अनुदित

इंटरनेशनल जरनल ऑफ लेबर का यह दूसरा संस्करण हालिया वर्षों की कॉरपोरेट रणनीतियों और श्रमिक संघों की सामूहिक सौदेबाजी के बीच संबंधों को प्रस्तुत करता है। विभिन्न औद्योगिक क्षेत्रों की पड़ताल करते हुए, दोनों लेखक श्रमिक संघों के बीच अंतरराष्ट्रीय समन्वय को पोषित करने के श्रम प्रयासों तथा क्षेत्रीय एवं वैश्विक स्तर पर सामूहिक सौदेबाजी में समन्वय का आकलन करते हैं।

अंग्रेजी, फ्रेंच और स्पैनिश में वर्ष में दो बार प्रकाशित होने वाले इस जरनल को वर्ष 2009 के अंत में जारी किया गया। यह विश्व भर में श्रमिक संघ शोधकर्ताओं और शिक्षाविदों की श्रम एवं सामाजिक नीतियों से संबंधित अनुसंधान प्रस्तुत करता है।



■ इन सर्व ऑफ डीसेंट वर्क : माइग्रेंट्स वर्कर्स राइट्स. अ मैनुअल फॉर ट्रेड यूनियनिस्ट्स.

आईएसबीएन 978-92-2-121692-6. जेनेवा, आईएलओ, 2010. 32 अमेरिकी डॉलर, 23 यूरो, 35 स्विस फ्रैंक्स फ्रेंच

और स्पैनिश भाषाओं में भी अनुदित.

आईएलओ और विश्व व्यापी श्रमिक संघों द्वारा किए गए अध्ययन बताते हैं कि प्रवासी श्रमिक विभिन्न प्रकार के उत्पीड़नों, जैसे निम्न वेतन, काम की खराब स्थितियों, सामाजिक संरक्षण के अभाव, भेदभाव, सामाजिक बहिष्करण और श्रमिक अधिकारों

व संगठन की स्वतंत्रता न दिए जाने, के प्रति संवेदनशील होते हैं। मेजबान और मूल देशों की अर्थव्यवस्थाओं में उनके योगदान, उनकी समस्याओं और बलिदानों को अक्सर मान्यता नहीं दी जाती।

प्रवास मुख्य रूप से एक श्रम मसला है। यह उन श्रमिकों से संबंधित है जो रोजगार तलाशने के लिए अपने देश से दूसरे देश जाते हैं। यह समान व्यवहार की आवश्यकता, काम की अच्छी स्थितियों और इन श्रमिकों के अधिकारों का मुद्दा भी है। इस पुस्तक का उद्देश्य प्रवास संबंधी नीतियों को रूपायित करने में श्रमिक संघ आंदोलनों का मार्गदर्शन करना है। प्रवास की अच्छी परंपराओं और प्रवासी श्रमिकों तक पहुंच को प्रोत्साहित करते हुए पुस्तक इन आंदोलनों का दिशानिर्देश करती है। इसका उद्देश्य यह सुनिश्चित करना है कि प्रवास से गंतव्य और मूल, दोनों देशों को लाभ होता है। साथ ही प्रवासी और गैर प्रवासी श्रमिक भी लाभान्वित होते हैं।



■ ट्रेनिंग मैनुअल टू फाइट ट्रेफिकिंग इन चिल्ड्रेन फॉर लेबर, सैक्सुअल एंड अदर फॉर्म ऑफ एक्लॉयटेशन

आईएसबीएन 978-92-2-122069-5. जेनेवा, आईएलओ, 2010. 36 अमेरिकी डॉलर, 27 यूरो, 40 स्विस फ्रैंक्स. फ्रेंच और स्पैनिश भाषाओं में भी अनुदित।

मानव तस्करी को रोकने के संयुक्त राष्ट्र प्रयास के अंतर्गत आईएलओ और यूनिसेफ द्वारा विकसित यह प्रशिक्षण पुस्तिका सरकारों, श्रमिकों, नियोजकों, अंतरराष्ट्रीय और गैर सरकारी संगठनों की मदद करने का प्रयास करती है जिससे श्रम, यौन एवं अन्य प्रकार के उत्पीड़न के लिए बच्चों की तस्करी पर रोक लगाई जा सके। बच्चों की तस्करी को रोकने के उद्देश्य से तैयार किए गए इस प्रशिक्षण पैकेज में तीन पाठ्य पुस्तकें, एक अभ्यास पुस्तिका और एक सीडी रोम है।

■ स्केलिंग अप फॉर 2016 : एसेलरेटिंग द एलिमिनेशन ऑफ चाइल्ड लेबर। कार्यस्थल पर मूलभूत सिद्धांतों और अधिकारों के संयुक्त राष्ट्र घोषणापत्र के अनुवर्तन के लिए तैयार विश्वव्यापी रिपोर्ट, अंतरराष्ट्रीय श्रम सम्मेलन, 99 वां सत्र, 2010. रिपोर्ट 1 (बी)

आईएसबीएन 978-92-121873-9. जेनेवा, आईएलओ, 2010. 35 अमेरिकी डॉलर, 23 यूरो, 35 स्विस फ्रैंक्स. फ्रेंच, स्पैनिश, अरबी, चाइनीज, जर्मन और रूसी भाषाओं में भी अनुदित।

कार्यस्थल पर मूलभूत सिद्धांतों और अधिकारों के संयुक्त राष्ट्र घोषणापत्र के अनुवर्तन के लिए बाल श्रम पर केंद्रित इस विश्व व्यापी रिपोर्ट के चार खंड हैं। यह अब तक तीसरी रिपोर्ट है। पहले खंड में वर्ष 2006 में पहले की विश्व व्यापी रिपोर्ट में प्रस्तावित प्रवृत्तियों और आईएलओ मानकों की संपुष्टियों की हालिया स्थिति की जानकारी है। दूसरे खंड में वर्ष 2006 में स्वीकृत विश्व व्यापी कार्रवाई योजना की प्रतिबद्धताओं के क्रियान्वयन की प्रगति की समीक्षा की गई है। खंड तीन प्रमुख

चुनौतियों और अंतरालों की पड़ताल करता है और बताता है कि किस प्रकार उनसे निपटा जाए। खंड चार में वर्ष 2016 तक के लक्ष्य को प्राप्त करने के लिए सुनिश्चित किए गए प्रमुख कदमों को रेखांकित किया गया है। रिपोर्ट के निष्कर्ष में बौद्धिक नेतृत्व, विश्व व्यापी अभियान को समर्थन, सामाजिक भागीदारों को मजबूत करने तथा क्षेत्रीय प्रतिबद्धताओं को निर्धारित व क्रियान्वित करने में आईएलओ की विशेष कार्रवाई के बारे में जानकारी दी गई है।



■ मैटरनिटी एट वर्क : अ रिव्यू ऑफ नेशनल लेजिस्लेशन

कार्यस्थल पर आईएलओ की शर्तों और रोजगार डेटाबेस पर आधारित। दूसरा संस्करण

आईएसबीएन 978-92-2-122927-8.

जेनेवा, आईएलओ, 2010. 18 अमेरिकी डॉलर, 13 यूरो, 20 स्विस फ्रैंक्स

समाज के वयस्क सदस्यों के जीवन पर वैतनिक श्रम के महत्व के कारण मातृत्व और श्रम का मुद्दा उन प्रयासों का केंद्र बिंदु बनता है जो स्वास्थ्य और समानता के सुधार के लिए निर्णायक है। महिला श्रमिकों के लिए मातृत्व संरक्षण माताओं और उनके शिशुओं के स्वास्थ्य और कल्याण और सहस्राब्दि विकास लक्ष्यों की उपलब्धियों में योगदान देता है। यह विश्व व्यापी रिपोर्ट विश्व भर में मातृत्व कानूनों की स्थिति और प्रगति की ताजा जानकारी देता है और 167 सदस्य देशों में मातृत्व संरक्षण के लिए राष्ट्रीय कानूनी प्रावधानों की व्यापक समीक्षा करता है। मातृत्व संरक्षण समझौता 2000 (संख्या 183) और उसकी अनुवर्तन सिफारिश (संख्या 19) पर विभिन्न देशों की संपुष्टियों का भी इसमें विशेष रूप से उल्लेख है। मातृत्व अवकाश के प्रावधानों के प्रमुख पहलुओं का इसमें विश्लेषण किया गया है और पिछले 15 वर्षों के दौरान विश्व भर के मातृत्व संरक्षण कानूनों में विचारणीय सुधारों की चर्चा की गई है।

रिपोर्ट में आईएलओ की कार्यस्थल संबंधी शर्तों और रोजगार डेटाबेस, जोकि एक प्रख्यात ऑनलाइन डेटाबेस है, से मातृत्व संरक्षण कानूनों की जानकारी जुटाई गई है।

■ इंटरनेशनल लेबर स्टैंडर्ड्स इलेक्ट्रॉनिक लाइब्रेरी-आईएलएसई 2010. सीडी रोम

आईएसएसएन 1020-9972. जेनेवा, आईएलओ, 2010. 25 अमेरिकी डॉलर, 16 यूरो, 25 स्विस फ्रैंक्स. अंग्रेजी, फ्रेंच और स्पैनिश में उपलब्ध

आईएलएसई मूलभूत अंतरराष्ट्रीय श्रम मानकों के दस्तावेजों की एक इलेक्ट्रॉनिक संदर्भ लाइब्रेरी है जिसमें आईएलओ के समझौते, सिफारिशें, संविधान, अंतरराष्ट्रीय श्रम सम्मेलन के स्टैंडिंग ऑर्डर्स, जनरल सर्वे, संगठन की

स्वतंत्रता पर गठित समिति के निर्णयों की डाइजेस्ट, कार्यस्थल पर मूलभूत सिद्धांतों और अधिकारों का घोषणापत्र, वैश्विक रिपोर्ट और अंतरराष्ट्रीय श्रम मानकों के हालिया प्रकाशन शामिल हैं। कुछ विशेष सामग्री अरबी, चाइनीज, जर्मन, पुर्तगाली और रूसी भाषाओं में भी उपलब्ध है।



■ वैल्यू चेन डेवलपमेंट फॉर डीसेंट वर्क : अ गाइड फॉर डेवलपमेंट प्रैक्टिशनर्स, गर्वनमेंट एंड प्राइवेट सेक्टर इनीशिएटिव्स

मैथियस एल हंट और तापेरा जे मुजिरा. आईएसबीएन 978-92-2-122230-9.

जेनेवा, आईएलओ, 2010. 45 अमेरिकी डॉलर, 33 यूरो, 50 स्विस फ्रैंक्स.

सरकारें, नियोजता और श्रमिक वर्तमान वैश्विक आर्थिक संकट के कारण लोगों, उद्यमों और रोजगार पर पड़ने वाले उनके असर के प्रति जागरूक हुए हैं। एड्स एफेक्टिवनेस पर पेरिस घोषणापत्र के संदर्भ में तैयार यह मार्गदर्शिका विधिवत तरीके से उन सभी प्रासंगिक पहलुओं को लक्षित करती है जिन्हें वार्ताकारों (चेन फेसिलिटेटर्स) को ध्यान में रखना चाहिए। यह व्यक्तिगत श्रृंखलाओं के लक्षणों की बजाय अंतर्निहित कारणों की आवश्यकता को रेखांकित करती है और संगठनात्मक जानकारी, रणनीतिगत मानव संसाधन प्रबंधन और कार्रवाई गत शोध पर केंद्रित है। मार्गदर्शिका बताती है कि वैल्यू चेन मैपिंग और शोध से भागीदारिता के आधार पर समाधान तलाशने में मदद मिल सकती है। चयनित क्षेत्रों में वृद्धि को प्रोत्साहित करने के लिए तैयार और सरकारों, नियोजकों और श्रमिकों द्वारा तय की गई राष्ट्रीय प्राथमिकताओं पर आधारित इस मार्गदर्शिका को विशिष्ट परिस्थितियों में तथा सार्वजनिक व निजी क्षेत्र के उद्यमों द्वारा प्रयुक्त किया जा सकता है जिससे दीर्घकालीन विकास को प्रोत्साहन किया जा सके।



■ इंडिजिनियस एंड ट्राइबल पीपुल्स राइट्स इन प्रैक्टिस : अ गाइड टू आईएलओ कनवेंशन नंबर 169

आईएसबीएन 978-92-2-122378-8. जेनेवा, आईएलओ, 2010. 28 अमेरिकी डॉलर, 20 यूरो, 30 स्विस फ्रैंक्स. फ्रेंच

और स्पैनिश भाषाओं में भी उपलब्ध

वर्ष 1989 में अंतरराष्ट्रीय श्रम सम्मेलन ने देशज और आदिवासी लोगों पर केंद्रित समझौता (संख्या 169) को स्वीकृत किया। इसके बाद से अब तक इस समझौते को 20 देशों द्वारा संपुष्टि प्रदान की गई है और यह विश्व भर के देशों की सरकारों और देशज लोगों को इस बात के लिए प्रेरित कर रहा है कि वे देशज लोगों के अधिकारों को प्रोत्साहित और संरक्षित करें। समझौते को स्वीकृत किए जाने के बाद अब तक इस दिशा में हुई प्रगति, अनुभवों और प्रस्तावों को यह मार्गदर्शिका प्रस्तुत करती है। इसके अतिरिक्त देशज लोगों के अधिकारों को समझने और उन्हें अमल में लाने के लिए यह पुस्तिका विभिन्न उपाय सुझाती है। यह संक्षिप्त और यूजर फ्रेंडली है और राष्ट्रीय एवं स्थानीय परिस्थितियों के आधार पर अच्छे उपाय अपनाने में मदद भी कहती है।

ब्रिकी के लिए आईएलओ के प्रकाशन बड़े पुस्तक विक्रेताओं या विभिन्न देशों में स्थित आईएलओ के स्थानीय कार्यालयों या सीधे आईएलओ थियेटर कोर्ट, तीसरी मंजिल, 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

城市,让生活更美好 बेटर सिटी, बेटर लाइफ

एक्सपो 2010 शंघाई चीन

1 मई से 31 अक्टूबर 2010

एक्सपो 2010 बेटर सिटी, बेटर लाइफ जीवन की बेहतर स्थितियों को हासिल करने के उत्साहवर्धक तरीकों और अधिक दीर्घकालीन शहरी परिवेश को लक्षित है— एक ऐसे क्षेत्र में जहां विश्व की आधी से अधिक आबादी बसती है। इसमें संयुक्त राष्ट्र का एक पैवेलियन भी होगा— वन अर्थ, वन यूएन।

अगले 25 वर्षों में विकासशील देशों के शहरों की आबादी में दो अरब का इजाफा होगा। इसके साथ ही 21 वीं सदी व्यापक और तेजी से होने वाले शहरीकरण का साक्षी होगी। एक बहुत बड़ी चुनौती यह होगी कि सभी शहरी निवासियों, विशेष रूप से गरीबों को अच्छा जीविकोपार्जन, सुरक्षित परिवेश, पर्याप्त आवास और बुनियादी सेवाएं प्रदान की जाएं। यूं भी गरीबी कम करने, उत्कृष्ट श्रम और शहरी विकास के बीच घनिष्ठ संबंध है।

आर्थिक और वित्तीय संकट के संदर्भ में, यह बहुत महत्वपूर्ण है कि आर्थिक और सामाजिक नीतियों के केंद्र में रोजगार को रखा जाए। इसीलिए आईएलओ ने वैश्विक रोजगार संधि को स्वीकृत किया जो सरकारों एवं श्रमिक व नियोक्ता संगठनों का आह्वान करती है कि वे आईएलओ की उत्कृष्ट श्रम कार्यसूची के अनुरूप नीतियां अपनाकर रोजगार संकट से निपटें।