बहुराष्ट्रीय उद्यम घोषणापत्र

© एम क्रोज़े/आइएलओ

आइएल्ओ के बहुराष्ट्रीय उद्यम घोशणापत्र की कहानी 1977 में उसके औपचारिक तौर पर अपनाये जाने के तीन द ाक से भी पहले 1960 के द ाक के अन्त में आरम्भ हुई जब बहुराष्ट्रीय कंपनियों की गतिविधियों ने न केवल गंभीर ध्यान बल्कि कुछ पक्षों से गंभीर आलोचना भी आकर्शित करनी भाुरू कर दी थी। उस समय तक 'सीएस्आर' कॉर्पोरेट सो ाल रिस्पॉन्सिबिलिटी (कार्पोरेट सामाजिक उत्तरदायित्व) अभिव्यक्ति की उत्पत्ति नहीं हुई थी। 'घोशणापत्र अपने समय से पहले था,', आइएल्ओ महानिदे ाक हुआन सोमाविया ने घोशणापत्र की 30वीं वर्शगांठ, मल्टिफ़ोरम, में हाल ही में कहा (आवरण कथा देखें)। 'यह आइएल्ओ इतिहास का एक महत्वपूर्ण भाग है : अब हमें यह सुनि चत करना है कि यह भविश्य का भी भाग हो।'

आज के प्रेक्षण बिन्दु से पीछे देखते हुए कुछ लोग आ चर्य प्रकट करते हैं कि घोशणापत्र प्रस्तुत करने की उपलब्धि आइएल्ओ कैसे हासिल कर पाया। जैसा कि श्री सोमाविया कहते हैं, 'यह एक ध्रुवीय युग था : एक ऐसा समय जब अन्तरराश्ट्रीय उद्यमों जैसे संवे. दन ाील मुद्दे पर सामाजिक भागीदारों के एकमत होने की कोई संभावना नज़र नहीं आती थी।

परन्तु उद्योगों के दोनों पक्षों में से बहुत से लोगों द्वारा कई वर्शों की कड़ी मेहनत से ही आम सहमति संभव हो सकी। वर्श 1971 में आइएल्ओ भाासी निकाय बहुराश्ट्रीय कंपनियों तथा सामाजिक नीतियों के बीच संबंध बनाने पर एक आरम्भिक बैठक करने के लिए में धन उपलब्ध कराने पर सहमत हुआ और एक वर्श बाद आइएल्ओ सम्मेलन ने इसका समर्थन किया। इस मुद्दे पर आरम्भिक त्रिपक्षीय वार्ता अक्त. ूबर और नवम्बर, 1972 में आयोजित की गयी। वर्श 1976 में इसी प्रकार की एक बैठक हुई, जिसमें दि ाा–निर्दे ा तय करने के लिए एक प्रस्ताव पर सहमति हुई। इसके बाद वास्तविक रूप से कठिन असली परिश्रम आरम्भ हुआ : 1977 के प्रथम तीन महीनों में एक लघु त्रिपक्षीय कार्यदल ने विस्तृत मसा. ैदे पर काम किया। कार्यदल ने आम सहमति से तय्यार किया गया बहुराश्ट्रीय उद्यम घोशणापत्र का मुलपाठ नवंबर 1977 में आइएल्ओ भाासी निकाय के समक्ष प्रस्तुत किया और उसके द्वारा अपनाया गया।

घेशणापत्र को समय–समय पर अपडेट किया गया। पिछला सं ाोधन वर्श 2006 में किया गया। जैसा कि 'श्रम की दुनिया' के इस अंक में प्रका ात लेख द ााते हैं, घोशणापत्र आज पहले से भी कहीं अधिक प्रासंगिक है। इसे www.ilo.org/multi पर प्राप्त किया जा सकता है।

आइएल्ओ की पत्रिका
श्रम की दुनिया

श्रम की दुनिया पत्रिका का प्रकाशन जेनेवा में आइएल्ओ के जन संपर्क ब्यूरो द्वारा किया जाता है। इस पत्रिका का प्रकाशन चीनी, चेक, डैनिश, अंग्रेज़ी, फ़िन्निश, फ़्रेंच, जर्मन, हंगेरियन, जापानी, नार्वेजियन, रूसी, स्लोवाक, स्पैनिश और स्वीडिश भाषाओं में भी होता है।

संपादक
मे हॉफ़मैन अयरमार्क
प्रोडक्शन मैनेजर
किरन मेहरा कर्पल्मन
प्रोडक्शन असिस्टंट
कोरीन, लुचिनी
फ़ोटो संपादक
मार्सेल क्रोज़े
कला निर्देशन
एम्डीपी, आइएल्ओ, तूरिन
कवर डिज़ाइन
गिल बटन
संपादकीय बोर्ड
टामस नेट्टर (अध्यक्ष), चालॉत बोशां, लॉरेन, एल्सेसर, मे हॉफ़मन अयरमार्क, किरन मेहरा कर्पलमन, कोरिन पर्थ्विस, हैन्स फ़ॉन रोलैंड।

यह पत्रिका अंतरराष्ट्रीय श्रम संगठन का आधिकारिक दस्तावेज़ नहीं है। पत्रिका में व्यक्त विचार आवश्यक रूप से आइएल्ओ 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 आइएल्ओ के विचारों की अभिव्यक्ति नहीं हैं।

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

पत्रिका के आलेखों या छायाचित्रों का स्वतंत्रता से स्रोत का उल्लेख करके 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

मुद्रकः वीबा प्रेस प्रा0 लि0,
नई दिल्ली–110 020
आइएस्एस्एन् : 1020.0010

बहुराष्ट्रीय उद्यम तथा उत्कृष्ट श्रम

वैि वक पहुंच, वि ााल पूंजी तथा लाखों रोज़गार पैदा करने या ख़त्म करने की क्षमता के साथ बहुराश्ट्रीय उद्यम वि व अर्थव्यवस्था में अधिकाधिक महत्वपूर्ण भूमिका अदा कर रहे हैं। इस अंक में, 'श्रम की दुनिया' सरकारों, सामाजिक साझेदारों तथा नागरिक समाज के सहयोग से आइएल्ओ द्वारा सामाजिक दृश्टि से उत्तरदायी श्रम व्यवहार बेहतर बनाने हेतु कार्रवाई पर नज़र डालती है।

पृश्ठ 4

© एम क्रोजे/आइएलओ

आवरण कथा

बेहतर व्यवसाय : एक नज़र पीछे/एक नज़र आगे 4

सामान्य आलेख

हम व्यवसाय कर रहे हैं!
बेहतर कारख़ाने, बेहतर श्रम 10

कोई रिक्तता नहीं : सफ़ाई ठेकों की सफ़ाई : 14

अनुभव बांटना : बाल श्रम के अनुभव ख़िलाफ़ एक नयी वैि वक पहल का दक्षिण से दक्षिण में गमन 18

बाल श्रम : आइएल्ओ की उद्योग जगत से साझेदारी 21

औपचारिक अर्थव्यवस्था में प्रवे ा :
अम्हारा महिला उद्यम संघ 22

फ़ोटो रिपोर्ट : भून्य से नीचे : आर्कटिक में श्रम 25

फ़ीचर पुस्तक

वैि वक रोज़गार चुनौती 30

फ़ीचर

प्लैनेट वर्क 34
- बहुराश्ट्रीय कंपनियों द्वारा सामाजिक तथा पर्यावरणीय मुद्दों से निपटना

समाचार 36
- लघु–बीमा : विकास ील दे ों में बीमा उत्पादों की श्रृंखला विकसित करने हेतु आइएल्ओ तथा गेट्स फ़ाउन्डे ान के संयुक्त प्रयास
- वैि वक श्रम प्रवृत्तियां 2008
- अंतरराश्ट्रीय महिला दिवस 2008
- समुद्री श्रम समझौता : बहामा द्वारा अनुसमर्थन
- आइएल्ओ भाासी निकाय का 301वां सत्र

महाद्वीपों के इर्द–गिर्द 44

नये प्रका ान 46

1919 में गठित, अंतरराष्ट्रीय श्रम संगठन (आइएल्ओ) अपने 175 सदस्य दे ों की सरकारों, नियोक्ताओं और श्रमिकों को एक मंच पर लाता है ताकि वि व 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 स्थाई सचिवालय है।

बेहतर व्यवसाय :
एक नज़र पीछे, एक नज़र आगे

© एम् क्रोज़े/आइएल्ओ

वैवीकरण में सामाजिक आयाम के समावे ा हेतु अन्तरराश्ट्रीय समुदाय की पहलों में से एक की 30वीं वर्शगांठ एक मुख्य अन्तरराश्ट्रीय फ़ोरम द्वारा हाल ही में जेनेवा में मनायी गयी। ऐन्ड्रयू बिबि बहुराश्ट्रीय व्यवसायों को सामाजिक तौर से उत्तरदायी श्रम व्यवहार अपनाने के लिए प्रोत्साहित करने हेतु एक महत्वपूर्ण साधन पर रिपोर्ट प्रस्तुत करते हैं।*

जेनेवा – बहुराश्ट्रीय उद्यम तथा सामाजिक नीति सिद्धांतों पर आइएल्ओ का त्रिपक्षीय घोशणापत्र – या अधिक सरलता से कहा जाये तो मल्टीनै ानल एन्टरप्राइज़ेज़ (एम्एन्ई –बहुराश्ट्रीय उद्यम घोशणापत्र) डेक्लरे ान – एक पथप्रद कि दस्तावेज था जब यह पहली बार 1977 में अपनाया गया। उसके बाद से एक ऐसे ढांचे की स्थापना में जिसमें वैि वक कंपनियां दुनिया के उत्तम कॉर्पोरेट नागरिकों की भान्ति कार्य कर सकें, यह घोशणापत्र एक मूल्यवान साधन सिद्ध हुआ है। साथ ही यह सामाजिक रूप से उत्तरदायी श्रम व्यवहार प्रोत्साहित करने हेतु आइएल्ओ के प्रयासों में भी मददगार रहा है।

इन दिनों कॉर्पोरेट सामाजिक उत्तरदायित्व (सीएस्आर–कॉर्पोरेट सो ाल रिस्पॉन्सिबिलिटी) पर बहुत बातचीत होती है, और कंपनियां तथा उनके ग्राहक दोनों ही व्यापार संचालन के सिद्धांतों में रुचि ले रहे हैं। सुदृढ़ सीएस्आर नीतियां अपनाने वाली कंपनियां प्रथम, पर्यावरणीय मुद्दों, तथा द्वितीय, अपने कर्मचारियों को प्रदान की जा रही रोज़गार स्थितियों, दोनों का महत्व समझती है। और आइएल्ओ का बहुराश्ट्रीय उद्यम घोशणापत्र द्वितीय क्षेत्र में उत्तम व्यवहार प्रेरित करता है।

वै वीकरण, सत्तर के द ाक के अन्तिम वर्शों में जब पहली बार यह भाब्द प्रयोग में लाया गया – बहुत तेज़ी

* *'श्रम की दुनिया'* युकिको अराई, तकनीकी वि ोशज्ञ, आइएल्ओ बहुराश्ट्रीय उद्यम कार्यक्रम, का आभार प्रकट करती है, जिन्होंने इस लेख में अपना सहयोग दिया।

से विकसित हुआ है, और बहुराश्ट्रीय उद्यम वैि वक नियोक्ताओं के रूप में और भी अधिक महत्वपूर्ण हो गये हैं। आज क़रीब 65,000 बहुराश्ट्रीय कंपनियां 9 करोड़ लोगों को रोज़गार प्रदान किये हुए हैं या वैि वक श्रमिक भाक्ति हर 20 में से एक को – रोज़गार प्रदान कर रही है। चोटी की सौ बहुराश्ट्रीय कंपनियां डेढ़ करोड़ लोगों को प्रत्यक्ष रूप से रोज़गार प्रदान कर रही हैं परन्तु अप्रत्यक्ष रूप से इन दे ाों में जहां वे काम कर रही हैं, रोज़गार स्थितियां तथा सामाजिक संवाद के अवसर प्रदान करने में मदद देकर ये बहुराश्ट्रीय कंपनियां करोड़ों अतिरिक्त लोगों के जीवन में महत्वपूर्ण भूमिका निभा रही हैं।

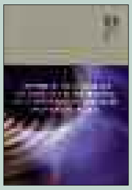
अतएव, यह एक उत्साहजनक बात है कि इनमें से कुछ कंपनियां घोशणापत्र के पीछे सिद्धांतों के अनुसरण हेतु सार्वजनिक रूप से अपनी वचनबद्धता व्यक्त करने को तय्यार हैं। जेनेवा में नवंबर 2007 में 30वीं वर्शगांठ के अवसर पर वि व की कई महत्वपूर्ण कंपनियों जैसे नेस्ले, पैनासॉनिक, टेलिफ़ोनिका तथा मैनपावर के वरिश्ठ कार्यकारी अध्यक्ष भाामिल हुए। आइएल्ओ की त्रिपक्षीय परंपरा का प्रतिनिधित्व करते हुए, यूनियन नेटवर्क इंटर्नै ानल तथा मेटलवर्कर्स वैि वक महासंघों के महासचिव भी उपस्थित थे।

आइएल्ओ महा निदे ाक हुआन सोमाविया के अनुसार, बहुराश्ट्रीय उद्यम घोशणापत्र आज भी उतना ही प्रासंगिक है जितना कि वह 1970 के द ाक में था, जब सरकारों, व्यापार तथा संघीय नेताओं ने पहले पहल इसके प्रारूप पर विचार विम र्ा किया। फ़ोरम का भाुभारम्भ करते हुए श्री सोमाविया ने कहा कि घोशणापत्र इस साझा अभिज्ञान को प्रतिबिम्बित करता है कि व्यवसाय की ज़रूरतें तथा श्रमिकों का कल्याण साथ–साथ चलते हैं। 'घोशणापत्र अपने समय से कहीं आगे था,' उन्होंने दावा किया। 'यह आइएल्ओ इतिहास का एक महत्वपूर्ण हिस्सा है, अब हमें सुनिि चत करना है कि यह भविश्य का भी हिस्सा हो।'

उनके भाब्द नेस्ले के सीईओ तथा अध्यक्ष पीटर ब्रबेक्–लेट्माथ के वक्तव्य में भी गूंज रहे थे।' बहुराश्ट्रीय उद्यम घोशणापत्र बहुत वर्शों से एक ऐसा मज़बूत दस्तावेज़ रहा है – और आगे भी बहुत समय तक रहेगा – जो व्यापार के एक मुख्य तत्व पर ज़ोर डालता है, कि दीर्घकालीन सफलता के लिए यह आव यक है कि लोगों की परवाह की जाये, उनकी कद्र की जाये। किसी कंपनी के बने रहने का यही एक कारण हो सकता है,' उन्होंने वरिश्ठ व्यापार तथा श्रमिक संघ नेताओं से अपने

>>

आइएल्ओ बहुराश्ट्रीय उद्यम घोशणापत्र : यह क्या कहता है?



घोशणापत्र कुछ आम सिद्धांतों की स्थापना से आरम्भ होता है – ऐसे सिद्धांत जो सबके लिए उत्तम व्यवहार को प्रोत्साहित करें। यह बहुराश्ट्रीय कंपनियों को कहता है कि वे आइएल्ओ के मौलिक सिद्धांतों तथा कार्यस्थल पर अधिकार संबंधी आह्वान का समर्थन करें, तथा उन दे ाों की विकास प्राथमिकताओं तथा लक्ष्यों के साथ सामंजस्य बिठाकर काम करें, जहां वे कार्यरत हैं।

इसके प चात एक खंड में रोज़गार प्रोत्साहन, रोज़गार सुरक्षा तथा अवसर एवं व्यवहार की समानता संबंधी मुद्दों से निपटा जा गया है। घोशणापत्र का दूसरा खंड कौ ाल प्रि ाक्षण को बढ़ावा देने की ज़रूरत पर ध्यान केन्द्रित करता है : बहुराश्ट्रीय कंपनियों को चाहिए कि वे सुनिि चत करें कि मेज़बान दे ा में उनकी सभी श्रेणियों के सभी कर्मचारियों को संबद्ध प्रि ाक्षण दिया जाये, ताकि कर्मचारियों का कौ ाल और उनकी उन्नति के अवसर बेहतर हों, और मेज़बान दे ा की विकास नीतियों में सहायक हों।

तीसरा खंड, जिसका भाीर्शक है 'श्रम एवं जीवन स्थितियां' न्यूनतम मज़दूरी, रोज़गार लाभ तथा रोज़गार स्थितियां। कुछ अतिरिक्त खंड अन्य स्तर की व्यावसायिक सुरक्षा तथा स्वास्थ्य मानकों को प्रोत्साहित करते हैं।'

अन्त में, धोशणापत्र का एक खंड अच्छे औद्योगिक संबंधों को बढ़ावा देता है। उसके अनुसार, बहुराश्ट्रीय कंपनियों को ऐसे औद्योगिक संबंधों के मानकों का अनुपालन करना चाहिए जो उन मानकों से कम अनुकूल न हों जो मेज़बान दे ा के तुलनात्मक उद्योगों द्वारा पालित हों'। श्रमिकों के संगठन तथा सामूहिक सौदाकारी द्वारा रोज़गार की भार्तें एवं स्थितियां तय करने के अधिकार होने चाहिए। पराम र्ा, ि ाकायत विधियों तथा विवाद सुलझाने पर अलग खंड हैं।

घोशणापत्र का मूल विशय स्पश्टतया अभिव्यक्त किया गया है। वह है 'आर्थिक तथा सामाजिक प्रगति में बहुराश्ट्रीय कंपनियों के सकारात्मक योगदान को बढ़ावा देना तथा उन कठिनाइयों को दूर करना जो उनके विभिन्न कार्यों के कारण उत्पन्न हो सकती हैं।'

तब से आइएल्ओ उद्यम घोशणापत्र के साथ और भी कई अन्तरराश्ट्रीय दस्तावेज जुड़ गये हैं, जिनमें बहुराश्ट्रीय उद्यमों हेतु ओईसीडी मार्गद र्ान, 1999 में प्रवर्तित यूएन् वैि वक समझौता तथा अन्य अन्तरराश्ट्रीय पहलें भाामिल हैं। यह एक उत्साहजनक बात है कि 1977 की तुलना में आज व्यापारी समुदाय में कार्पोरेट सामाजिक उत्तरदायित्व के प्रति कहीं अधिक जागरूकता है। फिर भी आइएल्ओ घोशणापत्र इस मामले में अद्वितीय है कि यह आइएल्ओ की सामाजिक संवाद हेतु त्रिपक्षीय प्रक्रिया की उत्पत्ति है – नियोक्ताओं तथा श्रमिकों, दोनों के प्रतिनिधियों द्वारा किया गया एक वैि वक समझौता, जिसके केन्द्र में एक सकारात्मक संदे ा है। सामाजिक तौर पर उत्तरदायी श्रम व्यवहारों की ओर वैि वक यात्रा हेतु यह एक मूल्यवान

© जी. कब्रेरा / आइएलओ

मल्टीफ़ोरम में बोलते हुए :
आइएलओ के महा–निदे ाक हुआन सोमाविया;
पीटर ब्रबेक – लेट्माथ, नेस्ले सीईओ; एब्राहिम पटेल, कोसाटू;
डैनी कैल्मन, पैनासॉनिक;
ऑस्कर मारावार सान्चेथ–वाल्दपेन्याज़, टेलिफ़ोनिका; ,
फ़िलिप जेनिंग्स, यूनियन नेटवर्क इन्टर्नै नल

© गेट्स फाउंडे न

अच्छा करना और फलना–फूलना

हुआन सोमाविया के अनुसार, उन उपभोक्ताओं का व्यापार पर दबाव बढ़ रहा है जो बेहतर सामाजिक व्यवहार अपनाने वाली कंपनियों को खरीदारी के लिए चुन रहे हैं। 'उचित वै वीकरण की ज़रूरत के प्रति जागरूकता बढ़ रही है, क्योंकि यह व्यापक रूप से माना जा रहा है कि वर्तमान रास्ता नैतिक दृश्टि से अस्वीकार्य है तथा राजनीतिक तौर पर आधारणीय है,' उन्होंने जेनेवा में फ़ोरम को संबोधित करते हुए कहा। 'धारणीय होने के लिए, उद्यमों को सामाजिक तौर पर प्रतिस्पर्धी होना पड़ेगा।' 'अच्छा करना और फलना–फूलना एक–दूसरे को सुदृढ़ करते हैं,' आइएलओ के रोज़गार क्षेत्र के कार्यकारी निदे ाक श्री जे. एम्. सालाज़ार–ख़िरिनाख़्स ने कहा।

यद्यपि कंपनियों के लिए यह एक स्वैच्छिक आचार व्यवहार संहिता है, घोशणापत्र का महत्व अलग–अलग कंपनियों द्वारा सामाजिक उत्तरदायित्व पर वक्तव्यों से कहीं अधिक है, क्योंकि घोशणापत्र आइएलओ के त्रिपक्षीय ढांचों द्वारा अर्थात् नियोक्ताओं, श्रमिक प्रतिनिधियों तथा सरकारों के संयुक्त प्रयत्नों द्वारा तय्यार किया गया उत्तम व्यवहार पर एक अन्तरराश्ट्रीय वक्तव्य है। इस तथ्य पर फ़ोरम के अन्य वक्ता, दक्षिण अफ़्रीका श्रमिक संघ कांग्रेस (कसाटू) के कार्यकारी सदस्य एब्राहिम पटेल ने भी ज़ोर दिया। 'आचार संहिता कंपनियों द्वारा अपने व्यवहार के मार्गद न हेतु विकसित की गयी आचार संहिताएं, चाहे वे किसी कंपनी के लिए कितनी भी मददगार क्यों न हों, साफ़ तौर पर उन व्यवस्थाओं का विकल्प नहीं हो सकतीं जो आम सहमति से तय्यार की जाती हैं,' उन्होंने कहा। 'राजनीति में एकपक्षीयता की सीमाएं स्पश्ट हो गयी हैं। इसी प्रकार एकपक्षीयता – कंपनियां जिसका प्रतिनिधित्व करती हैं कंपनियों द्वारा खुद विकसित तथा खुद पर लागू की गयी व्यवस्थाएं – सार्वजनिक रूप से विकसित दस्तावेज़ों का स्थान नहीं ले सकतीं।

नेस्ले, पेनासॉनिक, मैनपावर तथा टेलिफ़ोनिका के वरिश्ठ अधिकारियों ने भी घोशणापत्र में निर्धारित सिद्धांतों के प्रति अपनी वचनबद्धता प्रकट की। उदाहरण के तौर पर पैनासॉनिक के मानव संसाधन निदे ाक डैनी कैल्मन ने फ़ोरम को बताया कि उनकी कंपनी की उस विचारधारा में भामूलियत जिसे आज कॉर्पोरेटट सामाजिक उत्तरदायित्व कहा जाता है, कंपनी के संस्थापक कोनोसूके मत्सु ीता से ही भुारू हो गयी थी। बहुत पहले ही, वर्श 1929 में श्री मत्सु ीता ने उद्योगपतियों का आह्वान किया था कि वे समाज की प्रगति एवं उसके विकास तथा समाज के सदस्यों के कल्याण का उत्तरदायित्व लें, श्री कैल्मन ने खुलासा करते हुए कहा, और उन्होंने इस संदर्भ में पैनासॉनिक के संस्थापक की सुप्रसिद्ध पुस्तक 'पीपल बिफ़ोर प्रॉडक्ट्स' (उत्पादों से पहले जनता) का हवाला दिया।

टेलिफ़ोनिका के मानव संसाधन निदे ाक ऑस्कर मारवार सान्चेथ–वाल्दपेन्याज़ ने फ़ोरम को बताया कि कैसे उनकी कंपनी जहां 1984 में केवल स्पेन में ही 67,000 कर्मचारियों के साथ काम कर रही थी, वहीं अब वह 23 दे ों में व्यापार कर रही है और उसके 2,40,000 से भी अधिक कर्मचारी हैं। श्री मारावार ने कहा कि तीव्र परिवर्तन की इस प्रक्रिया में टेलिफ़ोनिका औद्योगिक संबंधों तथा सामूहिक सौदाकारी के मॉडल का भी कायापलट हो गया है। उन्होंने बताया कि कैसे 1980 के द ाक में टेलिफ़ोनिका ने औद्योगिक संबंधों के उस पुराने संघर्शपूर्ण मॉडल से दूर होने का नीतिगत निर्णय लिया,

जो उस समय निर्मित हुआ था जब कंपनी को स्पेन में टेलीफ़ोन सेवाओं की आपूर्ति का एकाधिकार था, और एक नया मॉडल अपनाया गया जो भागीदारी तथा श्रमिक संघों के साथ संवाद पर आधारित था। यह बहुत जटिल था, लेकिन हमने उसे प्राप्त कर ही लिया। मॉडल चार लक्ष्यों पर आधारित है : सामाजिक संवाद, सूचना के मामले में संपूर्ण पारदि ाता, दोनों पक्षों के बीच संतुलन; तथा ऐसे हल ढूंढना जिसमें किसी पक्ष की हार न हो, दोनों ओर जीत ही जीत हो,' उन्होंने कहा।

श्री मारावार ने कहा कि उन दे ाों में जहां श्रम विवाद पहले व्यापक थे, हाल के वर्शों में विवादों से बच रहे हैं। 'हमने संवाद करना सीख लिया है। श्रमिक संघ महत्वपूर्ण भूमिका अदा कर रहे हैं।'

फ़ोरम में उनकी बग़ल में यूनियन नेटवर्क इंटर्ने ानल (यूएन्आइ) के महासचिव फिलिप जेनिंग्स थे। यूएन्आइ सेवा क्षेत्र में वह वैि वक संघ है जिसके साथ टेलिफ़ोनिका ने वर्श 2001 में वैि वक ढांचा समझौता किया था। श्री जेनिंग्स का भी यही उत्साहजनक संदे ा था कि बहुराश्ट्रीय कंपनियों तथा श्रमिक संघों के बीच वैि वक स्तर पर संवाद बहुत लाभप्रद सिद्ध होगा। उन्होंने कहा कि एक उच्च–स्तरीय तंत्र स्थापित होना चाहिए जो उभरते हुए मुद्दों तथा समस्याओं को सुलझाये। वैि वक ढांचा समझौतों की ज़ोरदार वकालत करते हुए उन्होंने कहा, 'मैं इस कमरे में मौजूद सभी कंपनियों तथा अनुपस्थित लाखों अन्य कंपनियों को जो यहां नहीं हैं कहना चाहता हूं कि यदि आप अपने ब्रैन्ड तथा य ा को बनाये रखना चाहते हैं तो आइएल्ओ घोशणापत्र एवं समझौतों पर आधारित एक वैि वक ढांचा समझौता, आपके लिए सर्वोपरि होना चाहिए।'

तथापि, श्री जेनिंग्स उन कठिनाइयों के बारे में चिंतित थे जो बहुराश्ट्रीय उद्यम घोशणापत्र के कार्यान्वयन के संदर्भ में वैि वक कंपनियों द्वारा उपठेकों के कारण पैदा हो सकती हैं। कोसाटू के श्री एब्राहिम पटेल ने भी, वि ोशकर विकास ाील दे ाों में स्थितियों का हवाला देते हुए यही मुद्दा उठाया। 'वर्श 1977 से एक बदलाव जो सामने आया है वह है बहुराश्ट्रीय उद्यमों द्वारा उप–ठेकों में वृद्धि,' उन्होंने कहा।

बहुराश्ट्रीय कंपनियों ने बहुधा जटिल वैि वक आपूर्ति श्रृंखलाएं निर्मित की हैं जो लाखों ठेकेदारों तथा आपूर्तिकर्ताओं तक जाती हैं। कुछ महत्वपूर्ण क्षेत्रों में, कंपनियों के बीच संबंध सौदा–आधारित हैं, श्रेणीबद्ध नहीं। इस व्यवस्था ने श्रम संबंध बदल डाले हैं, चूंकि बहुराश्ट्रीय उद्यम कहते हैं कि आपूर्ति श्रृंखला के अन्तिम छोर पर श्रमिकों के लिए वे उत्तरदायी नहीं हैं।' श्री पटेल का संकेत था कि यह सुनि चत करना आव यक है कि आइएल्ओ घोशणापत्र इस प्रकार की व्यापार स्थितियों में भी संबद्ध हो।

दक्षिण अफ़्रीका से एक अन्य वक्ता ने, जो श्रमिक नहीं बल्कि व्यापार पृश्ठभूमि से थे, एक अलग मुद्दा उठाया। ऐंग्लो गोल्ड अ ान्ती के पूर्व सीईओ तथा ऐंग्लो अमेरिकन कॉरपोरे ान बॉबी गॉडसेल ने उस भूमिका पर ध्यान केंद्रित किया जो वैि वक कंपनियों को 'मेज़बान' दे ाों में जहां वे कार्य करते हैं निभानी चाहिए। बातचीत राश्ट्रपतियों तथा मंत्रियों के साथ बंद दरवाज़ों के पीछे नहीं बल्कि सामाजिक संवाद की संस्थाओं से खुलेआम होनी चाहिए,' उन्होंने कहा।

'सामान्य ज्ञान यही बताता है कि वि व के 181 दे ाों में पूर्ण लोकतंत्र, स्वतंत्र श्रमिक संघ तथा लैंगिक तथा नस्लीय समानता विद्यमान नहीं है। इससे मैं यह निश्कर्श निकालता हूं कि उन वैि वक कंपनियों को जो एम्एन्ई घोशणापत्र के मूल्यों पर खरे उतरना चाहते हैं बहुधा सिर्फ़ मेज़बान दे ाों के क़ानूनों के अनुसार कार्य करने से बढ़कर बहुत कुछ करना होगा, उन्होंने आगे कहा।

सिद्धांतों को व्यवहार में लाना

'कई बहुराश्ट्रीय कंपनियां एम्एन्ई घोशणापत्र के सिद्धांतों को अमल में ला रही हैं,' आइएल्ओ के रोज़गार क्षेत्र के निदे ाक श्री जे. एम् सालाज़ार–खिरिनाख़्स ने कहा, 'वे रोज़गार तथा कौ ाल विकास सुरक्षा श्रमिक अधिकारों तथा बेहतर औद्योगिक संबंधों को प्रोत्साहन देने के लिए दिलचस्प तथा महत्वपूर्ण क़दम उठा रहे हैं।'

- **ऐंग्लोगोल्ड** ने दक्षिण अफ़्रीका में रंगभेद के दौरान अ वेत खदान कर्मियों का पूर्ण श्रमिक संघ अधिकारों से वंचन को चुनौती देने में अग्रणी भूमिका निभायी।
- **नेस्ले** स्थानीय किसानों को तकनीकी हस्तांतरण, लघुऋण तथा ढांचागत सुविधाओं के विकास में सहयोग द्वारा स्थानीय किसानों की सहायता कर रहा है।
- **पैनासॉनिक** ने पैनासॉनिक यूरोपियन कांग्रेस प्रबन्धकों सहित प्रबंधकों तथा श्रमिक प्रतिनिधियों के बीच सीमा–पार संवाद का समर्थन किया है।
- **मैनपावर,** ोशण की बद्तरीन किस्मों से जूझने हेतु सरकार, श्रमिक संघों, एन्जीओज़ तथा अंतरराश्ट्रीय संगठनों के साथ मिलकर काम कर रहा है।
- **टेलिफ़ोनिका** ने उन दे ाों में जहां सामाजिक संवाद पूरी तरह से विकसित नहीं हुआ है, वि वसनीय संबंध कायम करने तथा औद्योगिक संबंधों की कायापलट करने हेतु यूएन्आइ के साथ अपने वैि वक समझौते का प्रभावी ढंग से इस्तेमाल किया है।

श्रम की बदलती दुनिया

श्रम की दुनिया वर्श 1977 के बाद कई प्रकार से बदल गयी है। बदलावों में वि ोशकर उल्लेखनीय हैं अस्थायी रोज़गार आधारित नये मॉडल में वृद्धि, एजेंसियों की बदली भूमिका, सीमा पार कार्य संपादन तथा लचीलापन।

© जी. कब्रेरा/आइएल्ओ

बॉबी गॉडसेल, पूर्व सीईओ, ऐंग्लोगोल्ड; डेविड आर्कलेस, मैनपावर; ऐल्के बासीगर, यूनियन नेटवर्क इंटर्ने ानल; मार्चेल्लो मालेन्टाक्की इंटर्ने ानल मेटलवर्कर्स फ़ेडरे ान, डैन रास, इथिकल ट्रेडिंग इनि ाटिव; सूज़न हेटर, आइएल्ओ

© एम्. क्रोज़े/आइएल्ओ

>> कुछ लोगों के लिए लचीले श्रम का अर्थ हो सकता है श्रमिकों के लिए अधिक असुरक्षित स्थिति। तथापि, मैनपावर इंक. के वरिश्ठ उपाध्यक्ष श्री डेविड आर्कलेस के अनुसार लचीलेपन को अच्छा ही समझना चाहिए। उन्होंने आइएल्ओ फ़ोरम से कहा कि लचीलापन उत्पादकता बढ़ाता है, उत्पादकता में वृद्धि व्यापार की स्पर्धात्मकता बढ़ाता है, जिसके फलस्वरूप राष्ट्रीय अर्थव्यवस्थाएं सुदृढ़ होती हैं तथा अधिक रोज़गार पैदा करने में मदद मिलती है। उन्होंने कहा कि उनके उद्योग की आने वाले समय में 'वि ाालकाय भूमिका होगी। पहले ही से मैनपावर हर साल 45 लाख लोगों को स्थाई, अस्थाई और ठेके पर रोज़गार दिलवा रहा है और इस प्रकार वह सार्वजनिक क्षेत्र से बाहर सबसे बड़ा नियोक्ता है।

लेकिन श्री आर्कलेस् ने दृढ़तापूर्वक कहा कि लचीले श्रम का अर्थ श्रमिकों की रोज़गार स्थिति में कमी नहीं होना चाहिए। 'हम बेहतर श्रम मानकों के लिए पूर्ण रूप से आपके साथ सहभागी हैं,' उन्होंने आइएल्ओ फ़ोरम को बताया। उन्होंने इस सहभागिता में एन्जीओज़ सहित श्रमिक संघों की भूमिका को भी स्वीकारा। 'मेरा विचार है कि आपको एक बड़ी और बढ़ती हुई भूमिका निभानी है। हम मिलकर कुछ कर सकते हैं।'

श्री आर्कलेस् ने इस बात का ज़िक्र किया कि बहुराश्ट्रीय कंपनियां आमतौर पर ऐसे कारख़ानों में पहुंच रखती हैं जिनमें श्रमिक संघ इस समय वर्जित हैं। उन्होंने इन कंपनियों का आह्वान किया कि वे ऐसी स्थितियों में अपना प्रभाव तथा अपनी भाक्ति का सकारात्मक उपयोग करके आइएल्ओ घोशणापत्र एवं संस्तुतियों को प्रोत्साहन दें। उन्होंने मानव व्यापार के ख़िलाफ़ संघर्श में वैि वक व्यापार का सहयोग प्राप्त करने हेतु अपने प्रयासों का भी वर्णन किया। श्री आर्कलेस् ऐन्ड ह्यूमन ट्रैफ़िकिंग नाउ! (मानव व्यापार का अब अंत करो) आंदोलन द्वारा इस अभियान में वि ोश रूप से सक्रिय रहे हैं।

मैनपावर सेवा क्षेत्र का वैि वक संघ यूनियन नेटवर्क इंटर्नै ानल के साथ सघन रूप से मिलकर काम करता है। और यूएन्आइ की ऐल्के बसीगर ने इस सहभागिता का स्वागत किया। 'हम मैनपावर, अदेक्को तथा रैन्डस्टैड – जो कर्मचारियों के साथ उत्कृश्ट व्यवहार करने हेतु वचनबद्ध है – के साथ काम करना चाहते हैं,' सुश्री बासीगन ने कहा। उन्होंने ज़ोर देकर कहा कि अस्थाई क्षेत्र को एक 'साफ़' उद्योग बनाना जिसमें सब लोग नियमों का पालन करें, सभी के हित में है। लेकिन उन्होंने इस बात पर चिन्ता व्यक्त की कि निजी रोज़गार पर आइएल्ओ समझौता 181 (1997) को इन दस वर्शों में केवल 22 दे ाों का ही अनुसमर्थन प्राप्त हुआ है।

जहां तक बहुराश्ट्रीय उद्यम घोशणापत्र का प्र न है, उसके जारी होने के तीस वर्श बाद भी हालात सन्तोशजनक नहीं हैं। इन्टर्नै ानल मेटलवर्कर्स फ़ेडरे ान के महासचिव मार्चेल्लो मालेन्टाक्की ने आइएल्ओ घोशणापत्र को एक 'अच्छी पहल' बताया, लेकिन उन्होंने यह भी कहा कि उसके कार्यान्वयन तथा पर्यवेक्षण तन्त्रों का अभाव है। श्री फ़िलिप जेनिंग्स का भी यही संदे ा था। उनका तर्क था कि सुधार के लिए घोशणापत्र अपने आप में आव यक रूप से पर्याप्त नहीं है। आइएल्ओ को और अधिक प्रासंगिक बनाने के लिए कोई रास्ता ढूंढ़ना चाहिए,' उन्होंने कहा। उनके अनुसार निजी भागीदारी समुदाय, जिसका महत्व लगातार बढ़ रहा है, को भी विचार–विम र्ा में भाामिल करना आव यक है।

श्री डेविड आर्कलेस ने भी अपनी चिन्ता जताते हुए कहा कि आइएल्ओ समझौतों तथा एम्एन्ई घोशणापत्र, दोनों ही का कार्यान्वयन सुनिि चत करने हेतु आइएल्ओ को एक अधिक भाक्ति ााली प्रक्रिया अपनानी होगी। 'कोई भी घोशणपत्र बेकार है, यदि वास्तविक रूप से उसका अनुपालन नहीं करवाया जाता। उन्होंने कहा कि एम्एन्ई घोशणापत्र एक 'विलक्षण ढांचा' है, लेकिन उसे यह सिद्ध करना है कि वह व्यवहार में प्रभावी हो सकता है। आर्कलेस् ने वर्शगांठ फ़ोरम को अपना योगदान कार्य हेतु एक भावनात्मक आह्वान के साथ समाप्त किया। 'आइए, हम बहुराश्ट्रीय उद्यम घोशणापत्र की वर्शगांठ का उपयोग जो कुछ भी हम कर रहे हैं उसे

© टी. फ़ालीस/आइएल्ओ

© बी. मार्क/आइएलओ

समारोह का सार प्रस्तुत करते हुए सालाजार–ख़िरिनाख़्स ने कहा, 'इस सबसे यह स्पश्ट है कि आइए लक्ष्यों द्वारा बहुत सा कार्य किया जाना बाकी है।' उन्होंने ख़ासतौर पर चार तत्वों की ओर ध्यान आकर्शित किया :

- बहुराश्ट्रीय तथा अन्य कंपनियों में इस बात की बेहतर समझ बनाने में मदद करना कि कैसे आर्थिक तथा सामाजिक विकास में प्रभाव ााली योगदान देने में एम्एन्ई घोशणापत्र उनकी सहायता कर सकता है;
- सरकारों की इसी प्रकार मदद करना ताकि वे एम्एन्ई घोशणापत्र में उन संस्तुतियों को बेहतर ढंग से समझें और कार्यान्वित करें जिनका उद्दे य निवे ा आकर्शित करने में उनकी सहायता करना और इस प्रकार उनके दे ों में उत्कृश्ट श्रम के अवसर बढ़ाना है;
- नियोक्ता तथा श्रमिक संगठनों को बहुराश्ट्रीय उद्यमों के साथ अधिक गहन और प्रभाव ाली ढंग से बातचीत करने में सहायता देना ताकि सामाजिक दृश्टि से उत्तरदायी श्रम संबंधों के ज़रिये उत्पादकता तथा विकास की गति बढ़ाई जा सके।
- उन समूहों से संबंध स्थापित करना जिनके साथ आइएल्ओ ने पहले काम नहीं किया है। उदाहरण के लिए, आइएल्ओ एम्एन्ई घोशणापत्र के उद्दे यों को समझने में वित्तीय बाज़ारों को निवेश के मामले में – पैनासॉनिक के बुनियादी द न का अनुसरण करते हुए – 250 वर्श आगे का सोचने पर सम्मत न कर सकें, परन्तु भाायद उनमें से कुछ केवल अगली तिमाही पर ही ध्यान केंद्रित न करें, ' उन्होंने कहा।

आइएल्ओ के महा–निदे ाक हुआन सोमाविया के लिए भविश्य में एक चुनौती होगी : किस प्रकार व्यापार में सामाजिक उत्तरदायित्व की आधारि ाला के रूप में सामाजिक संवाद के महत्व को प्रोत्साहित किया जा सकता है। 'सामाजिक दृश्टि से उत्तरदायी होने का अर्थ 'श्रमिकों के लिए यह या वह करना' नहीं है। उसका अर्थ है संघों तथा श्रमिकों के प्रतिनिधियों के साथ बैठकर विभिन्न मुद्दों पर बातचीत करना। उसका अर्थ है संवाद,' उन्होंने कहा। श्री सोमाविया ने स्वीकारा कि संवाद कठिन तथा जटिल हो सकता है, परन्तु उन्होंने तर्क दिया कि इस प्रक्रिया से प्राप्त परिणाम अधिक दीर्घकालीन होते हैं। हमें न्यायोचित वै वीकरण जिसमें व्यापार लाभप्रद तथा धारणीय हो, और साथ ही जहां सामाजिक समदृश्टि को प्रोत्साहित किया जाये तथा प्राकृतिक संसाधनों का संरक्षण हो।

अधिक जानकारी के लिए देखें *www.ilo.org/multi* या संपर्क करें *multi@ilo.org*

बहुराष्ट्रीय कंपनियों द्वारा सामाजिक उत्तरदायित्व सहित श्रम व्यवहार अपनाने हेतु आइएल्ओ सहायता

फ़ॉल्क्स्वागन, आइएल्ओ तथा जीटीज़ेड (जर्मन तकनीकी सहयोग निगम) के सहयोग से अपनी आपूर्ति श्रृंखला में कार्य स्थितियां सुधारने के लिए वर्श 2004 वै वक सुरक्षा एवं स्वास्थ्य समझौता परियोजना कार्यान्वित कर रही है। परियोजना का प्रबंधन आइएल्ओ कर रहा है। अपने आपूर्तिकर्ताओं के साथ सहभागिता के ज़रिये फ़ॉल्क्स्वागन ने कानून का अनुपालन सुनि चत करने के लिए श्रम निरीक्षण सुदृढ़ किया है। परियोजना उन दे ों में जहां कंपनी कार्य संचालन करती है – ब्राज़ील, मेक्सिको तथा दक्षिण अफ़्रीका के – छोटे तथा मझले उद्यमों को कार्यस्थल पर सुरक्षा में सुधार द्वारा उत्पादकता बढ़ाने में सहायता करती है। दक्षिण अफ़्रीका के एक प्रबन्धनिदे ाक ने कहा हैं, 'केवल पांच ही दिनों में बिना किसी बड़ी कीमत के हमने कई संस्तुतियों को कार्यान्वित कर दिया।'

माग्यार टेलीकॉम, हंगरी की सबसे बड़ी संचार कंपनी जो बुल्गारिया, मैसेडोनिया, मॉन्तेनेग्रो तथा रोमानिया में कार्य संचालन करती है, जर्मनी की डॉएट् ो टेलीकॉम के साथ पूर्ण रूप से समेकित सहायक कंपनी है। हालांकि माग्यार टेलिकॉम की कॉर्पोरेट संस्कृति में पहले से ही कार्पोरेट सामाजिक उत्तरदायित्व' संबंधी गतिविधियां सम्मिलित हैं, कंपनी ने समान अवसर तथा विभिन्नता नीतियों पर आइएल्ओ द्वारा 2006 में आयोजित प्रि ाक्षण में भाग लिया 'ताकि कंपनी द्वारा पहले से ही की जा रही पहलों तथा चलाये जा रहे कार्यक्रमों पर सुव्यवस्थित ढंग से पुनःविचार करने में समर्थन प्राप्त हो सके।' वर्श 2007 में माग्यार टेलीकॉम समूह की कंपनियों में 'विभिन्नता पुरस्कार' प्राप्त किया।

हंगरी में ही वर्श 2007 में आइएल्ओ–स्टेप ने कंपनियों का अपने कार्यस्थलों पर समान अवसर तथा **विभिन्नता प्रबन्धन में उत्तम व्यवहार हेतु आह्वान किया**। नौ कंपनियों ने उत्तर दिया, जिनमें विदे ाी बहुराश्ट्रीय कंपनियों की सहायक कंपनियां तथा बड़ी सार्वजनिक कंपनियां भाामिल थीं। एक छोटे उद्यम ने भी इस विशय में अपनी तत्परता व्यक्त की। उन्होंने 32 पहलों का वर्णन किया, जो अब बूदापेस्ट में आइएल्ओ कार्यालय द्वारा प्रकाि ात की गयी हैं।

हाल ही में आइएल्ओ ने दो क्षेत्रों – कृशि व्यवसाय तथा इलेक्ट्रॉनिक्स – में **मूल्य श्रृंखलाओं पर अनुसंधान** किया है। इलेक्ट्रॉनिक्स अध्ययन मई 2007 में आइटी उद्योग के लिए इलेक्ट्रॉनिक्स कम्पोनेन्ट्स के उत्पादन पर त्रिपक्षीय बैठक के अवसर पर आरम्भ किया गया।

एक नया **आइएल्ओ 'हेल्पडेस्क'** वर्श 2008 में आरम्भ होगा जो कंपनियों को वि ोशज्ञ पराम ा उपलब्ध करायेगा कि किस प्रकार वे अन्तरराश्ट्रीय श्रम मानकों तथा बहुराश्ट्रीय श्रम मानकों तथा सामाजिक नीति पर आइएल्ओ त्रिपक्षीय घोशणापत्र के सिद्धांतों को कार्यान्वित कर सकती हैं। यह व्यवस्था अन्तरराश्ट्रीय श्रम मानकों के बारे में जानकारी प्राप्त करने तथा उन्हें वै वक मूल्य श्रृंखलाओं सहित अपने कार्य संचालन में सम्मिलित करने हेतु कंपनियों की बढ़ती रुचि को देखते हुए की गयी है।

© जी. कब्रेरा/आइएल्ओ

श्री जे.एम् सालज़ार–खिरिनाख़्स, कार्यकारी निदे ाक, रोज़गार क्षेत्र, आइएल्ओ

हम व्यवसाय कर रहे हैं!

बेहतर कारख़ाने से, बेहतर श्रम तक

© आइएलओ

बेहतर कारख़ानों से बेहतर श्रम तक आइएल्ओ का निजी क्षेत्र के साथ काम करना नया नहीं है। लेकिन हाल ही के वर्शों में कंपनियों की सीएस्आर संबंधी गतिविधियों में आइएल्ओ सहयोग में कुछ रोचक विकास हुए हैं। 'श्रम की दुनिया' एक ऐसी राश्ट्रीय परियोजना पर नज़र डालती है जो बाद में एक प्रमुख वैि वक कार्यक्रम में विकसित हुई और श्री रॉस हार्वी, बेहतर श्रम वैि वक कार्यक्रम प्रबंधक से साक्षात्कार करती है।

जेनेवा – वैि वक आपूर्ति श्रृंखलाओं द्वारा कारोबार करता है। ये श्रृंखलाएं लाभ तो पहुंचाती ही हैं, चुनौतियां भी पैदा करती है। उपभोक्ता, निवे ाक, श्रमिक, नियोक्ता, सक्रिय कार्यकर्ता तथा मीडिया श्रमिकों तथा उनके समुदायों पर वैि वक आपूर्ति श्रृंखला के प्रभाव पर एक अधिक सूक्ष्म दृश्टि डाल रहे हैं।

वि वभर में इनकी मांग बढ़ रही है :

- श्रम मानकों द्वारा श्रमिकों की सुरक्षा;
- अधिक सुरक्षित तथा बेहतर गुणवत्ता वाले उत्पाद
- पर्यावरणीय रूप से धारणीय उद्योग

कंबोडिया में 'बेहतर कारख़ाने' परियोजना अब अपने आठवें वर्श में प्रवे ा कर गयी है।

इस अद्वितीय आइएल्ओ कार्यक्रम का उद्दे य है निगरानी, सुधार तथा प्रि ाक्षण द्वारा कम्बोडिया के कपड़ा एवं वस्त्र निर्माण कारख़ानों में कार्य स्थितियां बेहतर बनाना। कम्बोडिया सरकार, वस्त्र निर्माता संस्था तथा श्रमिक संघों के साथ काम करते हुए, परियोजना पा चात्य दे ाों के श्रमिकों, नियोक्ताओं और उनके संगठनों, तथा साथ ही उपभोक्ताओं को लाभान्वित करती है। परियोजना दुनिया के निर्धनतम दे ाों में ग़रीबी कम करने में सहायता कर रही है। अन्तरराश्ट्रीय ख़रीदार जिनके हाथों में कम्बोडिया के वस्त्र निर्यात का 70 प्रति ात है, सक्रिय रूप से परियोजना में भाग ले रहे हैं। कम्बोडिया सरकार ने फ़ैसला किया है कि कार्यक्रम में भामूलियत निर्यात की एक भार्त होनी चाहिए। उस दे ा ने सफलतापूर्वक एक 'कम्बोडिया ब्रैन्ड' का निर्माण किया है, जिससे उसकी प्रतिस्पर्धात्मकता उन्नत हुई है। निर्यात मात्रा में 10 प्रति ात तथा मूल्य में 20 प्रति ात बढ़ा है। प्रधान भागीदारों – सरकार, नियोक्ताओं, श्रमिकों तथा अन्तरराश्ट्रीय ख़रीदारों – के बीच संवाद महत्वपूर्ण सफलताओं में भामिल है 30,000 रोज़गारों का सृजन, 43

कल्पना कीजिए

...अंतरराश्ट्रीय खरीदार यह जानने के लिए इंटर्नेट का इस्तेमाल करें कि विकास ील दे ों में आपूर्तक कारख़ाने अपने श्रमिकों के साथ कैसा व्यवहार करते हैं।

...स्थानीय प्लांट प्रबंधक श्रम मानकों का पालन करने तथा उत्पादन बढ़ाने में उनकी मदद करने के लिए सूचना तथा प्रि क्षण प्राप्त करें।

...श्रम मानकों के उन्नत होने से लाखों श्रमिकों तथा उनके परिवारों का जीवन सुधरे।

प्रति ात श्रमिकों का संघीकरण तथा बाल श्रम को एक प्रति ात से भी कम करना।

बेहतर कारख़ाने परियोजना की सफलता ने एक नये वैि वक कार्यक्रम के सृजन को प्रेरित किया है। वह है 'बेहतर श्रम वैि वक कार्यक्रम', आइएल्ओ तथा वि व बैंक समूह की निजी क्षेत्र भाखा, अंतरराश्ट्रीय वित्त निगम (इंटर्ने ानल फ़िनैन्स कार्पोरे ान–आइएफ़सी), के बीच सहभागिता। 'श्रम की दुनिया' ने श्री रॉस हार्वी, आइएल्ओ तथा आइएफ़सी बेहतर श्रम वैि वक कार्यक्रम के प्रबंधक से बातचीत की।

***श्रम की दुनिया** – नया बेहतर श्रम कार्यक्रम क्या है?*

रॉस हार्वी– बेहतर श्रम कार्यक्रम अधिक न्यायसंगत वै वीकरण तथा विकास ील दे ों में निर्धनता को कम करने से संबंधित है। इसका उद्दे य वैि वक आपूर्ति श्रृंखलाओं में कार्य स्थितियां सुधारना और साथ ही प्रतिस्पर्धात्मकता तथा व्यापार पक्ष को उन्नत करना। अंतरराश्ट्रीय खरीदार अपनी आपूर्ति श्रृंखलाओं में सुधार को समर्थन देकर इस प्रक्रिया में महत्वपूर्ण भूमिका सकते हैं।

बेहतर श्रम कार्यक्रम के तहत तीन पुरोगामी परियोजनाएं – जॉर्डन, लसोथो तथा वियतनाम, में वर्श 2008 में आरम्भ की जा रही हैं। परियोजनाओं का लक्ष्य कारख़ाना स्तर पर श्रम मानकों के स्वतंत्र आकलन के साथ–साथ प्रि क्षण तथा क्षमता–निर्माण कार्य भी करना है। ये पुरोगामी परियोजनाएं अकेले ही प्रत्यक्ष रूप से क़रीब 800,000 श्रमिकों को लाभ पहुंचायेंगी। जॉर्डन में परियोजना फ़रवरी 2008 में आरंभ हुई। हम अगले चरण में अब अफ़्रीका में कृशि पर ध्यान दे रहे हैं ।

***श्रम की दुनिया** – आपूर्ति श्रृंखलाओं में श्रम नीतियों के कार्यान्वयन के लाभ तथा चुनौतियां क्या हैं?*

रॉस हार्वी: बढती वैि वक प्रतिस्पर्धा को देखते हुए दे ों को अपने बाज़ार को बनाये रखने तथा विकसित करने के रास्ते तला ा करने की ज़रूरत है। उन्हें श्रम स्थितियां सुधारने तथा श्रम मानकों का अनुपालन करने, उत्पादकता बढ़ाने तथा संवाद को प्रोत्साहित करने के लिए एक सर्वांगीण रणनीति अपनानी होगी। कंबोडिया को अंतरराश्ट्रीय खरीदार आकर्शित करने तथा निर्यात बढ़ाने में मिली सफलता इस बात का उदाहरण है कि श्रम मानकों का अनुपालन व्यवसाय के लिए अच्छा है। आपूर्ति श्रृंखलाओं में श्रम मानकों में सुधार व्यवसाय के लिए तो अच्छा है ही, यह श्रमिकों तथा उनके समुदायों के लिए भी अच्छा है। उचित पारिश्रमिक, उत्कृश्ट कार्य स्थितियां तथा अधिकारों का सम्मान सुनि चत करके यह वि व के निर्धनतम लोगों में से कुछ के साथ कारोबार में लाभ बांट सकता है।

***श्रम की दुनिया** – आइएल्ओ तथा आइएफ़सी कारोबार तथा श्रम को क्या समर्थन उपलब्ध करा सकते हैं?*

रॉस हार्वी– कार्य के दौरान मौलिक अधिकारों तथा सिद्धांतों पर आइएल्ओ घोशणापत्र में 'श्रम की चार स्वतंत्रताएं हैं' : कार्यस्थल बाल श्रम, जबरन श्रम और भेदभाव से मुक्त हों, तथा संगठित होने एवं सामूहिक सौदाकारी का अधिकार हो।

उत्कृश्ट कार्यस्थल प्रोत्साहित करने हेतु अन्य आइएल्ओ साधनों में सम्मिलित हैं; बहुराश्ट्रीय उद्यमों तथा सामाजिक नीति पर त्रिपक्षीय आइएल्ओ घोशणापत्र, जिसकी 30वीं वर्शगांठ गत नवंबर में मनायी गयी; धारणीय उद्यम कौन से हैं और उन्हें कैसे प्रोत्साहित किया जा सकता है, इस विशय पर अन्तरराश्ट्रीय श्रम सम्मेलन (जून 2007) में हुआ समझौता; तथा क्षेत्रवार चलाये जा रहे 'कार्रवाई कार्यक्रमों' की श्रृंखला जिनके तहत पर्यटन एवं कपड़ा निर्माण उद्योगों में सरकारें, नियोक्ता तथा श्रमिक संघ मिलकर काम करते हैं।

आइएफ़सी के अपने प्रद न मानक हैं, जो निवे ा के लिए सामाजिक तथा पर्यावरणीय अनुपालन मानक निर्धारित करते हैं। आइएफ़सी ग्राहकों के लिए श्रम के मुद्दों पर मानक तय करता है। इसमें आइएल्ओ के केंद्रीय श्रम मानक तथा विभिन्न अन्य श्रम मानक भामिल हैं।

आइएफ़सी, अकसर आइएल्ओ जैसे संगठनों के साथ भागीदारी में निजी क्षेत्र को श्रम मानकों के अनुपालन से भी आगे जाने में सहायता करने के लिए साधन, उत्तम

>>

© आर. हार्वी/आइएलओ

रॉस हार्वी, बेहतर श्रम वैि वक कार्यक्रम प्रबंधक

प्रभाव को मापना तथा प्रदर्शन सुधारना

बेहतर श्रम कार्यक्रम श्रमिकों, उद्यमों, उद्योगों तथा अर्थव्यवस्थाओं पर अपने प्रभाव को मापता है। एक व्यापक पर्यवेक्षण तथा मूल्यांकन तंत्र आंकता है :

- *श्रमिकों पर प्रभाव :* क्या श्रमिक तथा उनके परिवार बेहतर स्थिति में हैं? क्या उनका कामकाजी जीवन तथा स्वास्थ्य का स्तर सुधरा है और क्या ि ाक्षा में उनके बच्चों की पहुंच बढ़ी है?
- *उद्यमों पर प्रभाव :* क्या उद्यम उत्पादकता तथा गुणवत्ता उन्नत कर रहे हैं? क्या अधिक योग्यता वाले श्रमिकों को रखकर वे धन बचा रहे हैं? क्या उन्होंने नये बाज़ारों में अपनी पहुंच बनायी है?
- *उद्योगों तथा अर्थव्यवस्था पर प्रभाव :* क्या उद्योग प्रगति कर रहे हैं? क्या लोगों को रोज़गार मिला है? मात्रा तथा मूल्य में वृद्धि हुई है?

बेहतर श्रम बैश्विक कार्यक्रम

© एम. क्रोजे / आइएलओ

व्यवहार पर टिप्पणियां तथा अन्य मार्गद िन विकसित करता है। बेहतर श्रम कार्यक्रम ऐसे साधनों का एक उदाहरण है।

***श्रम की दुनिया** – वि व भर में कई कॉर्पोरेट सामाजिक उत्तरदायित्व पहलें की जा रही हैं। 'बेहतर श्रम' जैसे कार्यक्रमों का तुलनात्मक लाभ क्या है?*

रॉस हार्वी: कई विभिन्न भागीदारों की उपस्थिति नये कार्यक्रम को उच्च कोटि की वि वसनीयता प्रदान करती है। बेहतर श्रम के साधन तथा दे ा–वि ोश कार्यक्रम हमें सरकारों, अंतरराश्ट्रीय खरीदारों, नियोक्ताओं तथा श्रमिक संगठनों के साथ मिलकर ऐसे कार्य करने योग्य बनायेंगे जो राश्ट्रीय स्तर पर धारणीय प्रभाव प्रोत्साहित करते हैं। 'बेहतर श्रम' सामर्थ्य निर्माण तथा प्रि ाक्षण सहित श्रम मानकों का स्वतंत्र मूल्यांकन करता है। यह पूछना कि समस्या क्या है, काफ़ी नहीं है। हमें समाधान ढूंढ़ने के लिए एकसाथ काम भी करना होगा। भविश्य अंतरराश्ट्रीय खरीदारों के साथ राश्ट्रीय स्तर पर भागीदारों के सहयोग पर निर्भर करता है। केवल विस्तृत कार्रवाई द्वारा ही हम ऐसे व्यावहारिक साधन तथा हल ढूंढ़ सकते हैं, जो कि वास्तविक अनुभव पर आधारित हैं। हमें अपने कार्य का मूल्यांकन करते हुए मालूम करना है कि वह सफल हो सकता, कि नहीं। इस प्रक्रिया के द्वारा हम बदलाव के लिए समर्थन जुटायेंगे।

***श्रम की दुनिया** – आइएफ़सी तथा आइएल्ओ बेहतर श्रम हेतु अपनी भागीदारी को किस प्रकार भाक्ति ाली बना रहे हैं?*

रॉस हार्वी – आइएफ़सी तथा आइएल्ओ अपनी–अपनी सुविज्ञता बेहतर श्रम कार्यक्रम को प्रदान कर रहे हैं। आइएफ़सी निजी क्षेत्र को वित्तीय सहायता उपलब्ध कराने हेतु वि व बैंक भाखा है। उसने अपने ग्राहकों द्वारा श्रम मानक अनुपालन तय कर रखा है। आइएल्ओ श्रम मुद्दों पर यूएन् की विि ाश्ट एजेन्सी है। बेहतर श्रम कार्यक्रम सामाजिक संवाद, श्रम मानकों तथा उनके कार्यान्वयन में आइएल्ओ सुविज्ञता के साथ निजी क्षेत्र के विकास में आइएफ़सी सुविज्ञता जोड़ता है। अन्तरराश्ट्रीय संगठन होने के नाते वे कार्यक्रम को गहन वि वसनीयता तथा अनुभव प्रदान करते हैं।

***श्रम की दुनिया** – वैि वक समझौता भीर्श सम्मेलन (2007) के दौरान श्रम पर भी एक सत्र का आयोजन किया गया था। व्यापार तथा श्रम सिद्धांतों के बीच संबंध पर किस प्रकार विचार–विम ि हुआ था?*

रॉस हार्वी – इस विशय पर सभी नेताओं ने सीईओज़ तथा श्रमिकों, नियोक्ताओं एवं नागरिक समाज के प्रतिनिधियों को प्रत्यक्ष रूप से सुना। इस चर्चा – जिसमें निजी क्षेत्र तथा मुख्य अन्तरराश्ट्रीय श्रमिक संघों एवं नियोक्ता संगठनों के प्रतिनिधियों ने भाग लिया – का संचालन करते हुए, आइएल्ओ महा–निदे ाक हुआन सोमाविया ने व्यापार में श्रम सिद्धांतों की भूमिका पर ज़ोर दिया। उनके अनुसार एक सफल तथा धारणीय उद्यम के लिए कार्यस्थल पर मौलिक सिद्धांतों का सम्मान, दुरुस्त औद्योगिक संबंध एवं सामूहिक सौदाकारी आव यक है।

वैश्विक साधन – स्थानीय हल

'बेहतर श्रम' संसाधनों का एक वैि वक कोश स्थापित कर रहा है जिसकी जानकारी भाशा, उद्योग तथा दे ा के अनुसार इन्टर्नेट पर प्राप्त की जा सकती है। इन संसाधनों में सम्मिलित हैं :

- प्रमुख अन्तरराश्ट्रीय श्रम मानकों का अनुपालन आंकने के लिए ढांचा, जिसके द्वारा उद्यम गुणवत्ता एवं अनुपालन तथा सुधार पर आंकड़े एकत्र करता है (पृश्ठ 13 पर बॉक्स देखें)
- आपूर्ति श्रृंखला में सभी भागीदारों को जानकारी उपलब्ध कराने हेतु परोक्ष समुदाय;
- कार्यस्थल सहकारिता, गुणवत्ता, स्वास्थ्य एवं सुरक्षा, उत्पादकता, कार्य स्थितियों, मानव संसाधन प्रबंधन तथा अन्य स्थानीय प्राथमिकताओं पर प्रि ाक्षण संसाधन;
- श्रमिकों में उनके अधिकारों तथा उत्तरदायित्वों के प्रति जागरूकता बढ़ाने हेतु कॉमिक बुक्स तथा रेडियो एवं टीवी धारावाहिकों जैसी प्रमाणित तकनीके;
- लघु तथा मध्यम उद्योगों में समस्याओं को सुलझाने के लिए मार्गद िक पुस्तिकाएं;
- उद्यमों में आम चुनौतियों का सामना करने हेतु आद ि नीतियों तथा उत्तम व्यवहार पर मार्गद िक सामग्री।

बेहतर श्रम स्थितियां : बेहतर कारोबार — ऑनलाइन

स्टार (सप्लाई चेन ट्रैकिंग ऑव असेसमेंट ऐंड रेमिडिए न डेटा — आपूर्ति श्रृंखला मूल्यांकन तथा उपाय पर दृश्टि) — 'बेहतर श्रम' का डेटा एकत्र करने, उपलब्धि आंकलन, दस्तावेज प्रगति, तथ्य वि लेशण तथा सार्वजनिक जानकारी की बहुभाशाई वेब्–आधारित प्रणाली है।

स्टार, उद्यमों को अवसर देता है कि उनके द्वारा श्रम मानकों के अनुपालन और उसमें सुधार के प्रयासों पर रिपोर्ट खरीदारों के साथ बांटें। यह एक प्रभावी तकनीक है जो खरीदारों को लेखा परीक्षण पर ख़र्च कम करके अधिक संसाधन हल ढूंढ़ने और समस्याओं के समाधान पर लगाना संभव बनाती है। यह सुधार योजनाओं के निर्माण में उद्यमों का मार्गद न करती है, तथा साथ ही गुणवत्ता एवं उत्पादन पर बेहतर श्रम मानकों के प्रभाव का आकलन करने में सहायक होती है, जिससे अनुपालन का व्यापारिक पक्ष उजागर हो सके।

स्टार आत्ममार्गद न के लिए वि व में कहीं भी इस्तेमाल किया जा सकता है। मूल्यांकन तथा प्रि क्षण के लिए भुल्क का प्रावधान है।

बेहतर श्रम के बारे में इनका कहना है—

'वि व के कुछ निर्धनतम दे ों में बेहतर श्रम श्रमिकों के स क्तिकरण को समर्थन देता है। संगठन बनाने की असल आज़ादी की उपलब्धि से श्रमिकों तथा उनके परिवार के जीवन में सुधार आयेगा।'

भौरन बरो, अध्यक्ष, आइटीयूसी

'राश्ट्रीय श्रम क़ानून का अनुपालन भूमंडलीकृत हो रहे वि व में श्रम तथा सामाजिक सुधार का आधार है। बेहतर श्रम कार्यक्रम नियोक्ताओं को अनुपालन में सहायता उपलब्ध कराता है। अनुपालन द्वारा, नियोक्ता अपना आर्थिक प्रद न तथा वै वक बाज़ारों में अपनी पहुंच उन्नत करते हैं।'

माइकल कोबोरी, उपाध्यक्ष, आपूर्ति श्रृंखला सामाजिक तथा पर्यावरणीय अवलंबनीयता, लेवि स्ट्राउस ऐंड कंपनी

'लेसोथो में, बेहतर श्रम कार्यक्रम ने इस बात पर ज़ोर दिया कि सभी सामाजिक सहभागी एक–दूसरे पर आश्रित हैं और उनके लक्ष्य परस्पर व्याप्त हैं। कार्यक्रम हमें साक्षी दृश्टि के साथ आगे बढ़ने में मदद कर रहा है।'

थाबो भाबालाला, अफ़्रीकी क्षेत्रीय सचिव, अंतरराश्ट्रीय कपड़ा, वस्त्र तथा चमड़ा श्रमिक संघ

बासेम ख़लील अल–सलेम, श्रम मंत्री, जॉर्डन; इंग्रिड भुलस्ट्राम्; भौरन बरो, आइटीयूसी; नील कर्नी, आइ. टीजीएल्डब्ल्यूएफ़्

'बेहतर श्रम कार्यक्रम जॉर्डन में इस सिद्धांत के आधार पर एक साझेदारी स्थापित करता है कि उत्कृश्ट श्रम–स्थितियां तथा प्रतिस्पर्धात्मक पर उत्तम वस्तुओं का उत्पादन साथ–साथ चल सकता है।'

बासेम ख़लील अल–सलेम, श्रम मंत्री, जॉर्डन

'बेहतर श्रम कंपनियों के लिए एक महान अवसर है। हम चाहते हैं कार्यक्रम पहले इस वस्त्र उद्योग में आरम्भ किया जाये और फिर इसे अन्य सब क्षेत्रों में चलाया जाये...'।

फ़रहम ए. इफ़्राम, अध्यक्ष, जॉर्डन वस्त्र तथा कपड़ा निर्यात संघ

'बेहतर श्रम' व्यावहारिक तथा प्रभाव ााली साधन है जो हमें अपने आपूर्तकों के कारख़ानों में श्रमिकों तथा प्रबंधकों के सामर्थ्य–निर्माण में सहायता देता है।'

इंग्रिड भुलस्ट्रॉम, सीएस्आर प्रबंधक, एच् ऐंड एम्

'बेहतर श्रम' सामाजिक अनुपालन का वै वक प्रतिस्पर्धात्मकता का एक मुख्य तत्व बनाने के प्रयास में श्रम प्र ाासन, बृहत्तम अर्थ में सामर्थ्य–निर्माण तथा सामाजिक संवाद द्वारा एक व्यापक तरीक़ा उपलब्ध कराता है'

नील कर्नी, महासचिव, अंतरराश्ट्रीय कपड़ा, वस्त्र तथा चमड़ा श्रमिक संघ

कोई रिक्तता नहीं
सफ़ाई ठेकों की सफ़ाई

© एम् क्रोज़े / आइएलओ

श्रमिकों की एक गुप्त सेना वि व के कार्यालयों की हर दिन सफ़ाई करती है। कार्यालयों के बहुत से कर्मचारी कभी इन लोगों से नहीं मिलते जो उनके कूड़े और धूल को साफ़ करते हैं, स्वच्छता ठेका आमतौर पर काम के सामान्य घंटों से बाहर दिया जाता है – एकदम सुबह या भाम को सफ़ाई कार्यालयों का एक महत्वपूर्ण हिस्सा है। ऐन्ड्रयू बिबी की रिपोर्ट –

जेनेवा – लाखों लोग सफ़ाई उद्योग में काम कर रहे हैं। अनुमान लगाया गया है कि केवल यूरोपियन संघ (ईयू) में ही तीस लाख श्रमिक स्वच्छता कर्मचारी हैं, जो ईयू अर्थव्यवस्था में 44 अरब यूरो का येागदान देता है। सफ़ाई कर्मचारियों में बहुत सी महिलाएं भी भाामिल हैं जो अं ाकालिक आधार पर कार्यरत हैं और गुज़ारे के लिए बहुधा कई जगह काम करती हैं। कई दे ाों में (ईयू के सदस्य राश्ट्रों तथा अमरीका सहित) सफ़ाई कर्मचारी आमतौर पर अप्रवासी या किसी अल्पसंख्यक समुदायों से होते हैं।

सफ़ाई सेवाएं अब आमतौर पर इस काम में माहिर ठेकेदारों को सौंप दी जाती हैं ताकि न तो वह कंपनी जिसके किराए पर लिये हुए कार्यालयों में सफ़ाई हो रही है और न ही उस इमारत का मालिक सफ़ाई कर्मियों की मज़दूरी या उनकी रोज़गार ार्तों के लिए प्रत्यक्ष रूप से उत्तरदायी हो। चूंकि कारोबार के लिए सफ़ाई पर जो खर्च होता है, वह आय का स्रोत नहीं होती, ठेकेदार चुनते हुए ज़ोर कम लागत पर होता है। जैसा कि यूरोपियन सफ़ाई उद्योग संघ (यूरोपियन फ़ेडरे ान ऑव क्लीनिंग इंडस्ट्री – ईएफ़सीआइ) तथा अंतरराश्ट्रीय संघ तंत्र (यूरोपियन नेटवर्क इंटर्नै ानल – यूएन्आइ) ने एक संयुक्त विज्ञप्ति में कहा है, ग्राहकों (सार्वजनिक तथा निजी भी) में सफ़ाई ठेकेदार केवल लागत के आधार पर चुनने की आम प्रवृत्ति है और सेवा की गुणवत्ता, श्रम स्थितियों, कर्मियों के प्रि ाक्षण, यहां

तक कि ठेके के लिए बोली लगाने वाली कंपनियों की व्यावसायिकता पर कोई ध्यान नहीं दिया जाता।

परिणाम बहुधा यह होता है कि सफ़ाई कर्मियों की मज़दूरी बहुत कम होती है और उनकी कार्य स्थितियां अनि चत होती हैं। न्यूज़ीलैंड की एक महिला सफ़ाई कर्मचारी रोज़ा फ़ालेनिको कहती है, 'मैं इस बात को लेकर चिंतित हूं कि कंपनी काम के घंटे कम करके चाहती है कि मैं ज़्यादा कड़ी मेहनत और जल्दी–जल्दी काम करूं। मुझे नहीं लगता कि वे मेरे काम की कद्र करते हैं।' वह बेहतर मज़दूरी चाहती है, 'ताकि मेरा परिवार सरकारी सहायता पर निर्भर न रहे।'

यह उत्साहजनक बात है कि वि व के कम से कम कुछ हिस्सों में इस प्रकार की गुहार सुनी जाने लगी है। ऑस्ट्रेलिया, जर्मनी, न्यूज़ीलैंड, इंग्लैंड तथा अमरीका तथा कुछ अन्य दे ों में श्रमिक संघ वि ोशकर ठेके पर लगे सफ़ाई कर्मचारियों की दुर्द ा पर केन्द्रित अभियान चला रहे हैं। व्यापार जगत में भी कुछ कंपनियों ने अपनी ठेका व्यवस्था का हाल ही में पुनरीक्षण किया है। बड़े ठेकेदारों के बीच सामाजिक सहभागिता के कुछ अग्रगामी उदाहरण हैं, जिनमें यूएन्आइ तथा बहुराश्ट्रीय ठेका कंपनी आइएस्एस् फ़सिलिटी सर्विसेज़ के बीच वै वक ढांचा समझौता भाामिल है।

उद्योग जगत में कुछ लोग सफ़ाई ठेकों में नीचे से नीचे जाने की होड़ की समस्या स्वीकारते हैं। सफ़ाई उद्योग की ऑस्ट्रेले ायन पत्रिका 'इनक्लीन' ने हाल ही में इस उद्योग के बारे में एक कार्यकारी की टिप्पणी उद्धृत की। उसने कहा कि यह उद्योग अर्थहीन दामों द्वारा अपने आप को अन्दर से ही खा रहा है'। श्रमिक संघ पक्ष से टॉम बॉलनॉफ़, यूएन्आइ के भूसंपत्ति सेवा क्षेत्र के अध्यक्ष कहते हैं कि उनके साथ बातचीत में भूसंपत्ति कंपनियां निजी तौर पर उससे सहमत होती हैं, कि स्थिति में सुधार की आव यकता है, परन्तु तर्क देते हैं कि अपने ग्राहकों से लिये जाने वाले किराए के मामले में, उन्हें प्रतिस्पर्धात्मक होना पड़ता है।

बालनॉफ़ के अपने संघ, एस्ईआइयू (जो कनाडा, पुएर्तोरीको तथा अमरीका में संगठित है) का पसन्दीदा हल है; सफ़ाई कर्मचारियों की मज़दूरी तथा स्थितियों पर ऐसे समझौतों हेतु प्रयास करना जो एक पूरे महानगरीय इलाके के सभी कार्यालय भवनों पर लागू हों। ऐसे व्यापक 'मास्टर' ठेके न्यूयॉर्क, ि ाकागो, वॉ िंगटन डीसी तथा लॉस ऐन्जिलीज़ सहित अमरीका के लगभग 30 भाहरों में सफलतापूर्वक लागू किये गये हैं। चूंकि नियोक्ता खुद उपठेकेदार होते हैं ओर भूसंपत्ति मालिकों के साथ उनके ठेके 30 दिनों की सूचना पर निरस्त किये जा सकते हैं, 'मास्टर' ठेके के अन्तर्गत बेहतर मज़दूरी एवं स्थितियां तभी लागू होती हैं जब पर्याप्त संख्या में कंपनियों ने उस पर हस्ताक्षर कर दिये हों। एम्इआइयू के अनुसार इसका प्रयोजन यह सुनि चत करना है कि किसी भी ठेकेदार की प्रतिस्पर्धा अपेक्षाकृत कम न हो।

पिछले साल के अन्त में अमरीका के हूस्टन नगर में 5000 से भी अधिक सफ़ाई कर्मचारियों की हड़ताल के बाद सफ़ाई समझौता किया गया। हड़ताल को धार्मिक, राजनीतिक तथा सामुदायिक नेताओं के ' ाक्ति ाली सम्मिलन' (एस्आइयू) का सक्रिय समर्थन प्राप्त हुआ। समझौते के अन्तर्गत इस वर्श सफ़ाई कर्मचारियों की मज़दूरी लगभग 21 प्रति ात बढी है, और उन्हें उनके सामर्थ्य के अनुसार स्वास्थ्य बीमा सुविधाएं तथा मज़दूरी सहित छुट्टियां भी मिलनी आरंभ हो गयी हैं।

टॉम बालानॉफ़ कहते हैं कि एस्ईआइयू जानबूझकर उन्हीं कंपनियों पर ध्यान केन्द्रित करता है जो कार्यालय भवनों की मालिक होती हैं और उन्हें किराए पर देती हैं, न कि उप–ठेकेदारों पर। उनका श्रमिक संघ कैलिफ़ोर्निया की सेवानिवृत्ति योजना कैल्पर्स जैसी सार्वजनिक क्षेत्र की बड़ी पे ान निधियों को मनाना अधिक कठिन सिद्ध हुआ है। परन्तु बालानॉफ़ का तर्क है कि पूरे नगर के लिए 'मास्टर' ठेका सबके हित में है : 'अन्त में यह मालिकों तथा ठेकेदारों के लिए भी लाभप्रद है। वे कर्मियों की ऊंची आवा–जाही नहीं चाहते, और मेरे विचार में उन्हें नीची मज़दूरी देना भी अच्छा नहीं लगता,' वे कहते हैं।

ऑस्ट्रेलिया तथा न्यूज़ीलैंड में क्रम ाः एल्एच्एम्यू एवं एस्एफ़्डब्ल्यूयू श्रमिक संघों ने सफ़ाई कर्मियों की स्थितियां सुधारने में मदद करने के लिए पिछले वर्श एक संयुक्त 'नयी भाुरुआत' अभियान आरम्भ किया >>

© एम् क्रोज / आइएलओ

© एम क्रोजे/आइएलओ

>> जिसमें उन्होंने इसी प्रकार का तरीक़ा अपनाया है। अभियान के लिए 50 संगठनकर्ताओं को रखा गया है, और संघों के अनुसार उसका उद्दे य भूसंपत्ति मालिकों तथा ठेकेदारों के बीच सहकारिता का संबंध स्थापित करना है। वे कहते हैं कि सफ़ाई पर व्यय भूसंपत्ति के रखरखाव पर कुल ख़र्च का बहुत ही छोटा हिस्सा होता है, इसलिए मज़दूरी में अर्थपूर्ण वृद्धि का किराए से प्राप्त होने वाली आय पर बहुत कम प्रभाव पड़ेगा। 'हमारा ध्येय है कि भूसंपत्ति स्वामी इस बात को समझें कि यदि वे उच्च कोटि के कार्य के प्रति समर्पित ठेकेदारों द्वारा सफ़ाई तथा सुरक्षा के उच्च मानकों का अपनाया जाना सुनिि चत करें तो यह उनके ही हित में होगा,' वे कहते हैं। अभियान में 'उत्तरदायी ठेका नीति' हेतु 10 सिद्धांत उजागर किये गये हैं।

तथापि जहां भूसंपत्ति मालिक, इस संदे ा का प्रतिरोध कर रहे हैं, एल्एच्एम्यू तथा एस्एफ़्डब्ल्युयू संघ कंपनियों को भार्मसार करने को तय्यार हैं, ताकि वे कुछ कार्रवाई करने पर मजबूर हो जायें। एक चाल है उन नियोक्ताओं को जो सफ़ाई ठेकों के मानक सुधारने से इन्कार करते हैं 'गोल्डन टॉएलेट ब्र ा' पुरस्कार प्रदान करना। ऐसा ही तरीक़ा ब्रिटेन में युनाइटेड (पहले टीजीडब्ल्यूयू) द्वारा अपनाया गया है। यह संघ लंदन तथा डाक्लैंड्स व्यापार क्षेत्रों में सफ़ाई कर्मियों की मज़दूरी में वृद्धि हेतु गत वर्श कई वर्शों से एक अभियान चला रहा है। यूनाइटेड की चाल है उन कंपनियों पर ध्यान केन्द्रित करना जो वास्तव में कार्यालय भवनों में काम कर रही हैं और लन्दन की कुछ विख्यात वित्तीय संस्थाओं में बदनामी की संभावना से घबराहट पैदा करने की कोि ा ा करना। कई बड़ी कंपनियों को 'गोल्डन वैक्युअम' पुरस्कार दिया गया है – संघ के अनुसार – अपने सफ़ाई कर्मियों से बेहतर व्यवहार हेतु यूनाइटेड आन्दोलन ने असर दिखाना भारू कर दिया है। उदाहरण के लिए बार्कलेज़ बैंक ने हाल ही में अपने सफ़ाई कर्मियों की मज़दूरी 7.50 पाउंड (15 डॉलर) प्रति घंटा तक बढ़ा दी। यह संघ द्वारा प्रस्तावित प्रति घंटा न्यूनतम दर से अधिक थी। यूनाइटेड ने लंदन भाहर के तीन सबसे बड़े ठेकेदारों के साथ सामूहिक समझौतों पर भी हस्ताक्षर किये हैं। यूनाइट के उप महासचिव जैक ड्रॉमी के अनुसार, 'ये कंपनियां जानती हैं कि भविश्य गुणवत्ता तथा नवीनता की प्रतिस्पर्धा में है, कम से कम मज़दूरी देने की होड़ में नहीं।'

यूरोपियन क्षेत्रीय स्तर पर सामाजिक साझेदारों के बीच संवाद के लिए यूरोपियन संघ की संरचनाएं वर्श 1999 से सफ़ाई उद्योग पर सफलतापूर्वक कार्य ाील हैं। वे सफ़ाई व्यवसाय के संगठन – यूरोपियन सफ़ाई उद्योग संघ (यूरोपियन फ़ेडरे ान ऑव क्लीनिंग इंडस्ट्रीज़–ईएफ़सीआइ) – तथा यूएन्आइ यूरोपा के भूसंपत्ति सेवा क्षेत्र – को एकसाथ लाती हैं। उनके कार्य में सम्मिलित है ऊपर उल्लिखित संयुक्त विज्ञप्ति, जो अन्य बातों के अलावा इस क्षेत्र के अलावा इस क्षेत्र में अधिक व्यावसायिकता, लागत कम करने के दुश्चक्र के अन्त, कर्मचारियों के स्थायित्व तथा पूर्णकालिक रोज़गार के प्रोत्साहन हेतु आह्वान करती है। ईएफ़सीआइ तथा यूएन्आइ ने कार्यालयों के सामान्य कार्य घंटों के दौरान सफ़ाई प्रोत्साहित करने की आव यकता पर वि ोशकर ध्यान केंद्रित किया है। वे कहते हैं कि यदि दिन में सफ़ाई की जाये तो कर्मी अधिक घंटे काम कर सकते हैं और अपने व्यवसाय तथा अपने पारिवारिक एवं निजी जीवन में बेहतर तालमेल बिठा सकते हैं। साथ ही यह ग्राहकों तथा ठेकेदारों के लिए भी लाभप्रद है : इससे लागत में कमी आयेगी और अधिक कर्मी उपलबध

होंगे। दिन में सफ़ाई अधिक सुरक्षित भी होगी, वे कहते हैं।

यूएन्आइ ने वर्श 2003 में बहुराश्ट्रीय सफ़ाई ठेकेदार आइएस्एस् के साथ एक समझौता–पत्र पर हस्ताक्षर भी किये हैं। यह समझौता (नीचे बॉक्स देखें) इस समूह के वि वभर में फैले कार्यक्षेत्र में औद्योगिक संबंधों के लिए एक ढांचा स्थापित करता है जो आइएल्ओ के मुख्य श्रम मानकों पर आधारित है। अन्य बातों के अलावा, समझौता आइएल्ओ की आचार संहिता पर आधारित था। समझौते के अनुसार कंपनी इस बात के लिए वचनबद्ध है कि वह जबरन श्रम, बंधुआ मज़दूरी या बाल श्रम नहीं करायेगी, श्रमिकों द्वारा संघ बनाने तथा सामूहिक सौदाकारी के अधिकारों का सम्मान करेगी और उत्कृश्ट श्रम की स्थितियां सुनि चत करेगी। आइएस्एस् ने ऑस्ट्रेलिया में एल्एच्एम्यू के साथ एक 'उत्तरदायी सफ़ाई ठेकेदार' समझौते पर हस्ताक्षर किये हैं, तथा न्यूज़ीलैंड में एस्एफ़डब्ल्यूयू के साथ समझौता करने की दि ाा में बढ़ रहा है, और हाल ही में उसने हॉलैंड में एक समझौते पर हस्ताक्षर किये हैं जिसके तहत एफ़्एन्बी

© आइएसएस

सफ़ाई के 100 वर्ष

© आइएसएस

डेनमार्क में वर्श 1901 में स्थापित, आइएस्एस् फ़सिलिटी सर्विसेज़ वि व के सबसे बड़े भूसंपत्ति सेवा ठेकेदारों में है जो 50 दे ाों में लगभग चार लाख कर्मचारियों के साथ काम कर रही है। अकेले वर्श 2006 में इस कंपनी ने एक सौ से भी अधिक भूसंपत्तियों का अपनी कार्यसूची में तथा 80,000 श्रमिकों को अपनी वेतन में जोड़ा। आइएस्एस ने हाल ही में ऑस्ट्रेलिया, बॉस्निया, इस्राइल, मेक्सिको, फ़िलिपीन्ज़ तथा तुर्की में भी काम आरम्भ किया है।

वर्श 2003 में आइएस्एस तथा यूएन्आइ के बीच एक समझौता पत्र पर हस्ताक्षर हुए, जिसमें दोनों ही सामाजिक साझेदारों ने कुछ लक्ष्य निर्धारित किये–

- सेवा उद्योग में स्वच्छ प्रतिस्पर्धा तथा उच्चतम संभावित मानक सुनि चत करना।
- वित्तीय विकास की नींव डालना तथा आइएस्एस् सेवा को सुदृढ़ बनाना।
- एक ओर वित्तीय सफलता तथा दूसरी ओर समुचित वेतन सहित संतुलन कायम करना।

ऑस्ट्रेलिया में 'उत्तरदायी सफ़ाई ठेकेदार' समझौते के तहत आइएस्एस् तथा ऑस्ट्रेलियन संघ एल्एच्एम्यू सकारात्मक कार्य संबंधों हेतु संयुक्त रूप से वचनबद्ध हैं। समझौते में निम्नलिखित खंड ााामिल हैं :

सफ़ाई उद्योग में वह पसन्दीदा नियोक्ता है। एल्एच्एम्यू को गर्व है कि वह ऑस्ट्रेलियन सफ़ाई कर्मियों को संगठित करती है और उनका प्रतिनिधित्व करती है।

इकट्ठे हम एक ऐसे उच्चकोटि के सफ़ाई उद्योग हेतु कार्य करने को वचनबद्ध हैं जिसमें –

- ग्राहक उत्तम सेवा प्राप्त करते हैं और उसके लिए भुगतान करते हैं, और सफ़ाईकर्मी उचित वेतन एवं श्रम घंटों तथा सुरक्षित कार्य स्थितियों के साथ उत्तम रोज़गार प्राप्त करते हैं।
- प्रतिश्ठित ठेकेदार न्यायोचित ठेकेदारी सिद्धांतों तथा उचित प्रतिफल के आधार पर ठेकों के लिए बोली लगाते तथा उन्हें प्राप्त करते हैं, और सफ़ाईकर्मी उचित वेतन एवं श्रम घंटों तथा सुरक्षित कार्य स्थितियों के साथ उत्तम रोज़गार प्राप्त करते हैं'
- सफ़ाई कर्मचारी बेहतर रोज़गार, उचित घंटे, बेहतर वेतन, उचित श्रम दरें तथा कार्य की सुरक्षित स्थितियां पाते हैं।

ऐसी पहलें सफ़ाई उद्योग के लिए प्रगति के संकेत हैं। तथापि, वि व के बहुत से भागों में सफ़ाईकर्मी मज़दूरी के मामले में निम्नतम श्रेणी में हैं। उदाहरणस्वरूप, हॉन्ग कॉन्ग में 54,000 सफ़ाई कर्मचारी बहुत कम मज़दूरी पर काम कर रहे हैं। गत मई में उच्चतर न्यायालय ने सरकार को उनके लिए न्यूनतम मज़दूरी निर्धारित करने हेतु बाध्य करने का मामला खारिज कर दिया। न्यायालय ने कहा कि इसकी कोई आव यकता नहीं है।

अनुभव बांटना

बाल श्रम के ख़िलाफ़ नयी वैि वक पहल दक्षिण से दक्षिण में

© एम. क्रोज़े/आइएलओ

बाल श्रम के ख़िलाफ़ आन्दोलन में ब्राज़ील की सफलता वि ि ष्ट है : उसने बाल श्रमिकों की पहचान करने तथा उन्हें भोशण से ि क्षा की ओर मोड़ने में उसकी अद्भुत क्षमता का प्रद र्न किया है। अब ब्राज़ील तथा आइएलओ के बीच सहभागिता के साथ एक नयी 'दक्षिण–दक्षिण' पहल नीति एवं वचनबद्धता को ठोस कार्रवाई में बदलने का अनुभव अन्य विकास ील दे ों के साथ बांटने में सहायक होगी।

जेनेवा – बाल श्रम के ख़िलाफ़ अधिकाधिक सफल वैि वक आन्दोलन में कार्रवाई की 'दक्षिण से दक्षिण' को नयी कड़ियां गढ़ी जा रही हैं।

ब्राज़ील, उन दे ों से है जिनके कार्यक्रम इस आन्दोलन में सबसे अधिक सफल रहे हैं – ने आइएलओ के साथ मिलकर एक नया 'दक्षिण–दक्षिण' घोशणापत्र तय्यार किया है जो अन्य दे ों के साथ अनुभव बांटने में सहायक सिद्ध होगा।

ब्राज़ील के विदे ा मंत्री सेल्सो अमोरिम कहते हैं, '21वीं भाताब्दी की कूटनीति, न केवल हितों की कूटनीति है, बल्कि सक्रिय एकजुटता की भी कूटनीति होनी चाहिए, जो अन्य दे ों के लोगों तक ठोस तथा निरंतर कार्रवाई द्वारा पहुंचे।' वे आगे कहते हैं कि आइएलओ के साथ किया गया एक नया समझौता बाल श्रम के उन्मूलन हेतु तकनीकी सहयोग परियोजनाओं की अवलंबनीयता सुनि चत करने के लिए अत्याव यक होगा।

पिछले दिसंबर में ब्राज़ील तथा आइएलओ ने ऐसी वि ि ष्ट दक्षिण–दक्षिण तकनीक सहयोग परियोजनाओं एवं गतिविधियों को प्रोत्साहित करने हेतु एक नयी वैि वक पहल आरम्भ की जो बाल श्रम –वि ोशकर उसके निकृश्टतम रूपों की रोकथाम तथा उन्मूलन में प्रभाव ााली योगदान देती है। श्री अमोरिम के अनुसार, 'अंतरराश्ट्रीय श्रम संगठन तथा ब्राज़ील गणराज्य सरकार के बीच बाल श्रम से संघर्श हेतु दक्षिण–दक्षिण सहयोग पहल स्थापित करने के लिए समझौता ज्ञापन ब्राज़ील तथा आइएलओ को दक्षिण–दक्षिण सहयोग के भीर्श पर ला खड़ा करता है।'

ब्राज़ील ने दक्षिण–दक्षिण सहयोग के अन्य मुद्दों पर

प्रोत्साहन दिया है, परन्तु यह विधि पहली बार बाल श्रम के विरुद्ध संघर्श में अपनायी गयी है। इस नयी पहल का उद्दे य है अन्य दे ों के बाल श्रम के विरुद्ध अपने ढांचों एवं कार्यक्रमों में समन्वयन को सुदृढ़ करने में सहायता देना। इन दे ों में भाामिल हैं दो पुर्तगाली–भाशी अफ़्रीकी दे ा – अंगोला एवं मोज़ाम्बिक –,तथा कैरिब्बियन में हाइति। दक्षिण–दक्षिण सहयोग न केवल दे ों को बाल श्रम के विरुद्ध संघर्श में ब्राज़ील के अनुभव से लाभ उठाने का, बल्कि ब्राज़ील को भी समस्तरीय सहयोग की भावना सहित अन्य दे ों से सीखने का अवसर प्रदान करता है।

इसलिए समझौता ज्ञापन न केवल उन दे ों को भाामिल करता है जिन्हें ब्राज़ील के तकनीकी सहयोग की 'आव यकता' है, बल्कि भारत एवं दक्षिण अफ़्रीका जैसे दे ा भी जहां बाल श्रम के विरुद्ध उत्तम, विधियां बांटी जा सकती हैं तथा वास्तविक भागीदारी विकसित की जा सकती है।

विकास ील तथा मध्यम–आय वाले दे ों में ब्राज़ील दो कारणों से बाल श्रम के खिलाफ़ लडाई में संदर्भ स्रोत बन गया है। पहला, ब्राज़ील को ऐसी तकनीक विकसित करने तथा उसे कार्यान्वित करने में 15 वर्शों का अनुभव है जो बाल श्रमिकों की पहचान करने उन्हें भोशणपूर्ण श्रम से हटाने, उन्हें स्कूल में दाखिल कराने तथा साथ ही उनके परिवारों को 'स र्त धन हस्तांतरण कार्यक्रम' के तहत कुछ आय उपलब्ध कराने के लिए आव यक है। दूसरा, बाल श्रम के मुद्दे पर नियोक्ताओं, श्रमिकों तथा सरकार में आम सहमति तथा ध्यान बनाये रखने के उद्दे य से सार्वजनिक नीतियों पर सामाजिक नियंत्रण बढ़ाने के लिए ब्राज़ील दुरुस्त नागरिक समाज समन्वयन पर आधारित अपनी सामाजिक संवाद संरचना को मज़बूत करता रहा है।'

आइएल्ओ के साथ नया समझौता बाल श्रम के खिलाफ़ संघर्श में अन्य विकास ील दे ों की सहायता करने के वर्तमान प्रयासों को आगे बढ़ाने में ब्राज़ीलियन सहकारिता एजेंसी (ब्राज़ीलियन कोऑपरे ान एजेंसी – एबीसी) तथा विदे ा मंत्रालय की ज़िम्मेदारियां स्पश्ट रूप से निर्धारित करता है, और साथ ही ब्राज़ील में आइएल्ओ के बाल श्रम उन्मूलन हेतु कार्यक्रम 'आइपेक' तथा आइएल्ओ कार्यालय की भूमिका भी नि चत करता है।

आइएल्ओ/आइपेक निदे ाका मि ोल झांकानि ा कहती हैं, 'यह समझौता अत्याव यक है क्योंकि यह समस्तरीय सहयोग तथा उत्तम व्यवहारों का आदान–प्रदान प्रोत्साहित करता है, और विकास ील दे ों के स ाक्तिकरण में भी सहायक है ताकि वे खुद आव यक कार्रवाई करने हेतु सक्षम हो जायें। यह बाल श्रम के निकृश्टतम रूपों पर राश्ट्रों में सहयोग संबंधी आइएल्ओ समझौता 182 की भावना के अनुरूप है।'

वे आगे कहती हैं कि 'सभी दे ों में सहकर्मियों के बीच घनिश्ट संबंध आइएल्ओ के साथ नये समझौते में अंतर्निहित हैं, क्योंकि अधिक समस्तरीय सहयोग की अपेक्षा की जाती है।'

आइएल्ओ ब्राज़ील कार्यालय की निदे ाका लाईस अब्रामो, के अनुसार बाल श्रम की रोकथाम तथा उसके उन्मूलन हेतु आव यक सहयोग एवं सामाजिक संवाद को प्रोत्साहन देने के लिए इस तरह का समस्तर सहयोग अनिवार्य है।

वे कहती हैं, 'ज्ञापन के साथ ही हम ऐसे मापदण्डों के निर्माण हेतु संवाद का एक नया चरण आरम्भ कर रहे हैं, जो निःसंदेह आइएल्ओ के अंतरराश्ट्रीय सहयोग मि ान को मज़बूत करेंगे।'

इसका अर्थ है अधिक प्रभाव ाली परियोजनाओं का कार्यान्वयन। आइएल्ओ ब्राज़ील कार्यालय की कार्यक्रम अधिकारी (ब्राज़ील में पूर्व आइपेक सीटीए) मरिया बिएट्रिज़ कुन्हा कहती हैं कि ज्ञापन 'न्यूनतम आयु पर आइएल्ओ समझौता 138 तथा समझौता 182 के प्रति वचनबद्धता एवं उनके कार्यान्वयन हेतु नीतियों की पुनःपुश्टि करता है,' तथा ब्राज़ील और नागरिक समाज में उसके सहभागियों द्वारा अपने अनुभव अन्य दे ों के साथ बांटने के प्रयासों को सुदृढ़ करेगा।

वर्तमान उत्तम व्यवहारों पर आधारित संभावित सहयोग पर संवाद को बढ़ावा देने के लिए इस परियोजना को भारत, दक्षिण अफ़्रीका तथा 'मेर्कोसुर के कुछ अन्य सदस्य दे ों में भी आरम्भ करने की संभावना है। उन दे ों के बीच जिन्होंने बाल श्रम के विरुद्ध संघर्श में सफल अनुभव बांटे हैं समस्तरीय सहयोग प्रोत्साहित करने हेतु आइएल्ओ–ब्राज़ील पहल के तहत ऐन्डीयन समझौता, मेकसुर, सीपीएलपी तथा भारत–ब्राज़ील–दक्षिण अफ़्रीका (इब्सा) जैसे समूहों में बाल श्रम के विरुद्ध संघर्श में दक्षिण–दक्षिण सहयोग हेतु एक मंच की स्थापना के लिए भी प्रावधान है।

एबीसी के निदे ाक, राजदूत लूईज़ हन्रीक परेरा द फ़ॉन्सेका के अनुसार ज्ञापन का मुख्य उद्दे य है, तकनीकी सहयोग परियोजनाओं के कार्यान्वयन से परे भी वि ोशज्ञों तथा अनुसंधान की अदला–बदली। वे आगे कहते हैं कि, अन्य विकास ील दे ों में स्थिति के मुताबिक ब्राज़ीलियन उत्तम व्यवहारों के समेकन एव

>>

© बी. मर्रे / आइएल्ओ

© आर. लॉर्ड / आइएल्ओ

>> व्यवस्थीकरण में समन्वय हेतु एबीसी आइएल्ओ के साथ काम करने को तय्यार है।

इन नये दक्षिण–दक्षिण संपर्कों से पहले से ही अंगोला तथा मोज़ाम्बिक ने ऐसी परियोजनाएं आरम्भ कर दी थीं, और हाइती में बाल श्रम के निकृश्टतम रूपों की रोकथाम तथा उनके उन्मूलन हेतु एक नयी एबीसी–सहायता–प्राप्त परियोजना है। बस प्रायोगिक परियोजना के तहत हैती के 200 बच्चों को निकृश्टतम बाल श्रम से मुक्त कराकर उन्हें प्राथमिक विद्यालय भेजा जायेगा। वह 600 अन्य लड़कियों तथा लड़कों को भी श्रम– ोशण से बचा सकता है। इसके अतिरिक्त, गिनी बिसाऊ ने भी घोशणा की है कि वह इस प्रकार की परियोजना का स्वागत करेगा।

आइएल्ओ वि ेशज्ञों के अनुसार कुछ पुर्तगाली–भाशी दे ों में जहां बाल श्रमिकों की संख्या में उतनी तेज़ी से कमी नहीं आयी है जितनी लातिनी अमरीका में हुई है, प्रयास सुदृढ़ करने हेतु इस तरह का सहयोग अत्याव यक है।

'आइपेक ब्राज़ील के पेड्रो ओलिवेरा कहते हैं, 'समझौता ज्ञापन उस अनुभव की एक प्रतिकृति है, जो आइएल्ओ विकसित करता रहा है। संयुक्त राश्ट्र तथा श्रम की दुनिया के संदर्भ में यह ज्ञापन निरंतर अनुभव

© पी. डलॉर्म / आइएल्ओ

विकासशील देशों में बाल श्रम

विकास ील दे ों में अधिकां ा बच्चे कृशि क्षेत्र में काम करते हैं, लेकिन उनकी भामूलियत के परिमाप तथा कार्यस्थल पर जोखिम के मामलों में महत्वपूर्ण अन्तर हैं। वै वक स्तर पर तीन में से दो बच्चे कृशि में कार्य कर रहे हैं। कुछ विकास ील दे ों, वि ेशकर उप–सहारा अफ़्रीका, में, अनुपात 100 प्रति त तक पहुंच गया है। इस क्षेत्र में लगभग सभी बच्चे कृशि कार्य में लगाये जाते हैं। ये वितरण प्रतिमान वयस्क श्रमिक बल के क्षेत्रवार विवरण प्रतिमानों तथा पूरी आर्थिक संरचना से अपेक्षाकृत असंबद्ध हैं।

बाल श्रम : उद्योग के साथ आइएल्ओ सहभागिता

सियालकोट सॉकर फुटबॉल पहल : पाकिस्तान

आज से दस वर्ष पहले आइएल्ओ, यूनिसेफ़ तथा सियालकोट वाणिज्य तथा उद्योग मंडल (सियालकोट चेम्बर ऑव कॉमर्स ऐन्ड इन्डस्ट्री – एस्सीसीआइ) द्वारा हस्ताक्षरित ऐटलान्टा समझौता वैि वक आपूर्ति श्रृंखला में मानव अधिकार मुद्दों से निपटने हेतु बहुपक्षीय संस्थाओं तथा मुख्य साझेदारों के साथ स्वैच्छिक आद्योगिक सहयोग का एक प्रारम्भिक उदाहरण था। बाल श्रम एक मुख्य मुद्दा था और इस पहल में पाकिस्तान सरकार सहित सहभागी थे :– वि व खेल सामग्री उद्योग संघ – (वर्ल्ड फ़ेडरे ान ऑव स्पोर्टिंग गुड्स इंडस्ट्रीज़ – डब्ल्युएफ़्एस्जीआइ), अन्तरराष्ट्रीय फुटबॉल संघ – (फ़ीफ़ा) तथा सामाजिक संस्थाएं।

तब से विकसित हो रही वैि वक प्रवृत्तियों के प्रत्युत्तर में, आइएल्ओ को कहा गया है कि वह 'फुटबॉल कार्यक्रम' के कार्यक्षेत्र को – बालश्रम की रोकथाम तथा उसके उन्मूलन के परे भी – सभी मुख्य श्रम मानकों में विस्तृत करे। अपेक्षा की जाती है कि बातचीत का परिणाम 'सियालकोट समझौता' होगा जो फुटबॉल उत्पादन में सियालकोट को उत्कृश्टता का एक आद र्ा बना देगा। इस समझौते की छह प्राथमिकताओं में हैं सरकारी निरीक्षण प्रणालियों को सुदृढ़ करना तथा प्रभाव ााली सामाजिक संवाद को प्रोत्साहन देना।

© एम क्रोजे/आइएलओ

कोको उद्योग (पश्चिम अफ़्रीका)

पि चमी अफ़्रीका के कोको फ़ार्मों पर गुलामों की तरह काम कर रहे ख़रीदे हुए बच्चों पर मीडिया द्वारा ध्यान के फलस्वरूप वर्ष 2001 में हार्किन–एंगेल् समझौता हुआ जिसने बाल श्रम या जबरन श्रम के बिना कोको उत्पादन सुनिि चत करने के लिए एक समयसारणी बनायी। आइएल्ओ इस समझौते का गवाह था।

जुलाई 2002 में, इस सहभागिता ने जेनेवा में 'उत्तरदायी श्रम मानकों के लिए कार्य' करने हेतु अन्तरराष्ट्रीय (इन्टर्नै ानल कोको इनिि ाटिव – आइसीआइ) नामक संस्था स्थापित की। आइएल्ओ कोको संघ का लगातार सलाहकार रहा है और बहु–साझेदार मंचों में भी भाग लेता है। वर्ष 2002 से 2006 तक, आइएल्ओ/आइपेक ने पांच अफ़्रीकी दे ाों – कैमरून, कोत–दीवॉएर, घाना, गिनी तथा नाइजीरिया में कोको तथा कृशि क्षेत्रों में बाल श्रम के विरुद्ध पहलों का समर्थन किया।

पेट्रोब्रास (ब्राज़ील) कृशि क्षेत्र में बाल श्रम के विरुद्ध संघर्ष हेतु आइएल्ओ के सहयोग से एक रणनीति विकसित कर रही है। जैव–ईंधन कृशि उत्पाद में बाल श्रम के विरुद्ध इस कंपनी की वि ोश रुचि है, और वह इस क्षेत्र में अतिरिक्त पहलों को वित्तीय सहायता देने पर विचार कर रही है।

© आइएलओ

आब्रिंक संस्था (ब्राज़ील) उन कंपनियों को एक साथ लाती है जो बाल अधिकारों के प्रोत्साहन हेतु तथा बाल श्रम के विरुद्ध कार्य कर रही हैं। संस्था का चिह्न प्राप्त करने से पहले उन्हें 10 बिन्दुओं पर वचनबद्ध होना पड़ता है। संस्था ने आइएल्ओ–आइपेक समयबद्ध कार्यक्रम के तहत जागरूकता अभियान भी सयुक्त रूप से प्रोत्साहित किये हैं।

रेद द एम्प्रसाज़ एन् कॉन्त्रा देल् त्रबाख़ो इन्फ़ान्तील (अर्जेन्टाइना)

बाल श्रम विरोधी कंपनियों का नेट्वर्क है जो आइएल्ओ के सहयोग से वर्श 2007 में स्थापित किया गया था। उसके सदस्यों में **आकॉर, आद्छेको, आर्कार, आन्द्रेआनी, साल्ता तम्बाकू मंडल, मैनपावर, नोब्लकथा पिकार्दो, मोनीस्टार टेलिफ़ोनिका भाामिल हैं।** इस नेट्वर्क की स्थापना अर्जेन्टाइन घेशणा (2004) की अनुवर्ती कार्रवाई के रूप में की गयी थी।

तंबाकू संस्था (ईसीएल्टी) – तम्बाकू क्षेत्र में बाल श्रम के विरुद्ध संघर्ष हेतु वर्ष 2003 से आइएल्ओ–आइपेक् ने उराम्बो, तन्ज़ानिया में एक कार्यक्रम लागू किया है जिसे ईसीएल्टी की वित्तीय सहायता प्राप्त है। आइएल्ओ इस संस्था का सलाहकार भी है।

बांग्लादेश वस्त्र निर्माता तथा निर्यातक संगठन (बीजीएम्ईए)

आइएल्ओ–यूनिसेफ़ समझौता दस्तावेज़ द्वारा बांग्लादे ा के कपड़ा क्षेत्र को बाल श्रम से बचाव और उन्मूलन के बारे में 1994 में एक कार्यक्रम का रास्ता साफ हुआ। इसके सफलतापूर्वक कार्यान्वयन के बाद दूसरे क्षेत्रों में भी नौनिहालों के मुद्दों पर नयी योजनाओं को आगे बढ़ाने का आधार तय्यार हुआ।

© एम क्रोजे/आइएलओ

पाकिस्तान कार्पेट निर्माता एवं निर्यातकर्ता संगठन (पीसीएम्ईए)। वर्श 1998 में, आइएल्ओ ने पीसीएम्ईए के साथ बाल श्रम के विरुद्ध एक समझौते पर हस्ताक्षर किये और तब से वहां एक कार्यक्रम चलाया जा रहा है जिसके अन्तर्गत आद र्ा हस्तक्षेपों से सकारात्मक प्रभाव पड़ा है।

अनौपचारिक से औपचारिक अर्थव्यवस्था में प्रवेश

अम्हारा महिला–उद्यमी संघ

© ए. फिनियारेसे / आइएलओ

विकास ील दे ों में अनौपचारिक अर्थव्यवस्था में पुरुशों की अपेक्षा अधिक महिलाएं काम कर रही हैं। इस कारण श्रमिकों को अनौपचारिक से औपचारिक अर्थव्यवस्था में लाने हेतु प्रयासों में महिला उद्यम को प्रोत्साहन निर्णायक भूमिका निभा सकता है। इथियोपिया में आइएल्ओ की सहायता से व्यापार में महिलाओं के स क्तिकरण के लिए काम कर रहे एक संगठन पर रॉलैंड मुलर तथा हैन्स फ़ॉन् रॉलैंड एक दृश्टि डालते हैं।

अदीस अबाबा – अम्हारा महिला उद्यम संगठन (अम्हारा विमेन आन्त्रप्रनर्स असोसिए न – एस्डब्ल्यूईए) को बने एक द क भी नहीं हुआ है, परन्तु इतने कम समय में ही उसने उल्लेखनीय काम किया है। आरम्भ में उसकी 60 महिला सदस्यों के लिए भरोसेमन्द यातायात सेवाओं की कमी तथा अन्य बाधाओं के कारण एक स्थान पर मिलना भी कठिन था।

आज, एडब्ल्युइए के 3,000 लाभकर सदस्य जिनकी समस्याओं को सुलझाने के लिए चार भाहरों में सुसज्जित भाखा कार्यालय हैं जो सदस्यों की समस्याओं को सुलझाने का प्रयास कर रहे हैं।

लेकिन एडब्ल्युइए अभी भी एक बहुत बड़ी चुनौती का सामना कर रहा है। बहुत सी इथियोपियाई महिलाओं की अभी तक किसी प्रकार के प्रि क्षण तक पहुंच नहीं है और न ही अन्य उद्यमियों से मिलने का अवसर। वे निर्धनता के दुश्चक्र में फंसी हुई हैं, जिससे वे आसानी से बच नहीं निकल सकतीं।

अनौपचारिक का औपचारिक अर्थव्यवस्था में पारगमन एक ही रात में नहीं हो सकता, लेकिन एडब्ल्युइए के पुर्व अध्यक्ष फ्रियलेम ि ाबाॅ बहुत आ ावादी हैं : 'संक्रमण बहुत तेज़ी से तो नहीं हो सकता, लेकिन समुचित योजना से यह अव य होगा। हमें कूटनीतिज्ञ होना पड़ेगा और दे ा की वास्तविक स्थिति तथा वि ेश समस्याओं के अनुसार हमें अपनी रणनीतियां ढालनी होंगी।'

अनौपचारिक से औपचारिक अर्थव्यवस्था में पारगमन हेतु महिला उद्यम एक स क्त साधन है। सहायक प्रक्रियाओं में भाामिल हैं – कौ ल विकास, साक्षरता पाठ्यक्रम, क़ानूनी सूचना, बाज़ार में बेहतर पहुंच, व्यापार विकास सेवाएं तथा लघु वित्तीय सहायता।

पिछले नवंबर में आयोजित आइएल्ओ बैठक में महिलाओं पर वि ेश ध्यान देते हुए अनौपचारिक अर्थव्यवस्था को सुदृढ़ बनाने के प्रयासों को भी कार्यसूची में रखा गया। 'अनौपचारिक अर्थव्यवस्था में त्रिपक्षीय अंतरक्षेत्रीय विचार गोश्ठी – औपचारिकता में पारगमन' – 17 सरकारों, 17 नियोक्ता संगठनों तथा 17 श्रमिक संगठनों को एक मंच पर लायी, जहां अनौपचारिक अर्थव्यवस्था के औपचारिक अर्थव्यवस्था में पारगमन पर हालिया नीतिगत प्रतिक्रियाओं पर विचार–विम ा हुआ।

इस संगोश्ठी ने 2002 के अंतरराश्ट्रीय श्रम सम्मेलन में उत्कृश्ट श्रम पर सामान्य चर्चा तथा प्रस्ताव पर एक अनुवर्ती कार्रवाई थी।

महिला उद्यमी संगठन संसाधनों के एकत्रीकरण तथा महिलाओं की सौदाकारी भाक्ति, आवाज़ एवं उत्पादकता को बढ़ाने में सहायक हो सकते हैं।

आइएल्ओ की अफ्रीका में क्षेत्रीय निदे ाका रेजिना अमादी–जोकू के अनुसार –'वे महिला उद्यमियों की आर्थिक स्थिति सुधारने, नयी व्यावसायिक योजनाएं बनाने तथा उनके कौ ल को बढ़ाने में एक महत्वपूर्ण भूमिका अदा करते हैं। यह बात उन विकास ील दे ों के संबंध में वि ेशकर लागू होती है जिनकी अर्थव्यवस्था का एक बहुत बड़ा हिस्सा अनौपचारिक है।'

बाहिर दार में एक रेस्तरां की मालकिन हूलू आगेरी ो मामो कहती है, 'मुझे एडब्ल्युईए से बहुत लाभ हो रहा है। मुझे अपने उत्पाद बाज़ार में निः ुल्क बेचने का मौका

मिलता है। हम अपने कार्यस्थल को भी सुधारने का प्रयास कर रहे हैं। एक अन्य लाभ हुआ है कि हमें हिसाब रखने का प्रि क्षण मिला, और हाल ही में मुझे स्थानीय विद्यालय को डबलरोटी की आपूर्ति का ठेका मिला।'

व्यावसायिक सफलता कहानियां

एडब्ल्यूईए की अदीम अबाबा भााखा की अध्यक्षा अख़ाम्येले ा आ ोनाफ़ी का वि वास है कि विभिन्न कार्यक्रमों तथा मौकों तथा व्यापार मेलों द्वारा महिला उद्यमियों की सफलता के बारे में जागरूकता बढ़ाने से धन की कमी जैसी बड़ी से बड़ी बाधाएं पार की जा सकती हैं।

वे कहती हैं, 'इन कार्यक्रमों ने महिलाओं को न केवल अपने अनुभव एक–दूसरे से बांटने का अवसर दिया है, बल्कि उन्हें अपना व्यवसाय बढ़ाने में भी मदद दी है। भाग लेने वालों को बैंकों तथा लघु वित्तीय संस्थाओं से ऋण भी उपलब्ध हुए है।'

अनौपचारिक अर्थव्यवस्था में महिला उद्योग आमतौर पर छोटे होते हैं और 'संतृप्त' बाज़ारों और पारंपरिक 'महिला' कौ ाल पर आधारित व्यवसायों में संकेन्द्रित होते हैं। भूमि, ऋण, तकनॉलजी, नेट्वर्क, बाज़ार तथा व्यावसायिक सूचनाओं इत्यादि की कमी से महिला उद्यमियों की आगे बढ़ने हेतु क्षमता सीमित हो जाती है।

लेकिन अनुभव बांटना मददगार होता है। यह अन्य महिलाओं को भी प्रोत्साहित कर सकता है और उन्हें व्यावसायिक सफलता दुहराने के योग्य बन सकता है। बहुत सी बाधाओं से निपटने का यह एक साधारण लेकिन एक भाक्ति ाली माध्यम है।

व्यावसायिक कौ ाल में प्रि क्षण भी इसी प्रकार सहायक होता है। अदिस अबाबा महिला उद्यमी वार्शिक पुरस्कार विजेता भौम सहिया प्रि ाक्षित हैं और अब वे अन्य महिलाओं के साथ अपने अनुभव बांट रही हैं। वे कहती हैं, 'मैं चमड़ा व्यवसाय में हूं। मैं चमड़े की बेल्ट, पर्स, टोपियां, लेडीज़ बैग्स इत्यादि बनाती हूं। बाज़ार अनुसंधान में मैं प्रि ाक्षित हो चुकी हूं। यह प्रि क्षण मेरे लिए बहुत महत्वपूर्ण था। अब मैं जानती हूं कि मेरे ग्राहक कहां हैं।'

कार्य तथा पारिवारिक ज़िम्मेदारियों को निभाना

वि व भर में – औद्योगिक तथा विकास ील दोनों ही दे ों में महिलाएं तथा पुरुश अपने परिवारों के लिए जीविका अर्जित करते और साथ ही अपने बच्चों तथा बुज़ुर्गों की देखरेख करने की जद्दो–जहद में लगे हैं। लेकिन विकास ील दे ों एवं अनौपचारिक अर्थव्यवस्था के संदर्भ में श्रम–परिवार द्वन्द्व तथा लिंग–आधारित भेदभाव पर बिरले ही ध्यान दिया जाता है, हालांकि मुख्यतः इन्हीं कारणों से महिलाएं अनौपचारिक अर्थव्यवस्था में रोज़गार ढूंढ़ने हेतु बाध्य हो जाती है।

फ़्रेयालेम् ि ाबाबॅा कहती हैं, 'हमारा समाज पुरुश प्रधान है। जब आप किसी बैठक तथा महत्वपूर्ण कार्यक्रम पर जाते हैं तो आप कुछ ही महिलाएं वहां देखते हैं।'

© ए. फिनियोरेते / आइएलओ

बच्चों को संभालने की सुविधा न होने के कारण श्रम बाज़ार में महिलाओं की संभावनाएं कम हो जाती हैं। अख़ाम्येले ा आ ोनाफ़ी कहती हैं, 'मां और महिला होने के नाते हम अपने घर और व्यवसाय में एक दुहरी चुनौतीयों का सामना करते हैं। हम इस चुनौती से तभी निपट सकते हैं जब महिला उद्यमियों को अधिक सहायता तथा प्रोत्साहन मिलेगा।'

महिलाओं को अनौपचारिक अर्थव्यवस्था से निकालने हेतु एडब्ल्यूईए तथा दे ा में अन्य सहभागियों के प्रयासों को आइएल्ओ ने अपने महिला उद्यम विकास तथा लैंगिक समानता (विमिन एंटरप्रेन्योरि ाप डिवेलपमेंट ऐंड जेंडर इक्वॉलटी – वेज) कार्यक्रम द्वारा सहयोग दिया है। वर्श 2002 में इसकी स्थापना के बाद 'वेज' इथियोपिया ने 600 महिलाओं तथा उन पर आश्रितों को लाभ पहुंचाया।

कार्यक्रम ने महिला उद्यमियों को प्रि क्षण प्रदान करके तथा आठ महिला उद्यम संगठनों एवं अन्य सहभागी संगठनों का नेटवर्क स्थापित करके महिला उद्यम को प्रोत्साहन देने हेतु विभिन्न संस्थाओं के सामर्थ्य का विकास किया।

>>

© ए. फिनियोरेते / आइएलओ

एडब्ल्युईए की पूर्व अध्यक्षा
फ़्यलेम् शिबाबॉ के साथ साक्षात्कार

© एडब्ल्यूईए

श्रम की दुनियाः अपनी संस्था को स्थापित करने में आपकी सबसे बड़ी समस्याएं क्या थीं?

फ़्यलेम् शिबाबॉः हमारी लगभग सभी समस्याओं की जड़ यह थी कि हम उन महिलाओं की सोच के बारे में कुछ नहीं जानते थे जिनके साथ हमें काम करना था। जब हमने प्रचार आरम्भ किया और महिलाओं को सदस्य बनने के लिए कहा, वे अतिइच्छुक थीं। उन्हें वि वास दिलाना कि संगठन से जुड़ना स्वयं उनके लिए तथा उनके व्यापार के लिए अच्छा होगा लगभग असंभव था। परिणामस्वरूप हमने उन महिलाओं के साथ भाुरुआत करने का नि चय किया जिन्हें हम व्यक्तिगत तौर पर जानते थे और जो हम पर भरोसा करती थीं।

एक अन्य चुनौती थी यह स्पश्ट रूप से समझना कि हम क्या हासिल करना चाहते हैं और उपलब्ध सामर्थ्य से क्या हासिल किया जा सकता है।

श्रम की दुनियाः महिला उद्यमी संगठन कैसे अपने सदस्यों को उत्पादकता, अवलंबनीयता तथा उत्कृश्ट राह पर ला सकते हैं?

फ़्यलेम् शिबाबॉः सबसे बड़ी चुनौतियों में से एक थी महिलाओं को अपनी क्षमता तथा अपना व्यापार विकसित करने में मदद करना। उन्हें व्यावहारिक मार्गद र्नन, कौ ाल प्रि क्षण तथा बाज़ार में पहुंच हेतु सहायता की आव यकता है।

लेकिन उनके पास आव यक संसाधनों की कमी है। महिला उद्यमियों के पास अपना व्यवसाय आरम्भ करने के लिए या उसे बेहतर बनाने के लिए आमतौर पर पूंजी नहीं होती, और न ही वे जानती हैं कि वह कहां मिल सकती है। उन थोड़ी सी वित्तीय संस्थाओं की जो छोटे उद्यमों को ऋण देती हैं, पेचीदा भार्तें होती हैं जिन्हें महिलाएं पूरा नहीं कर पातीं। अन्य समस्याएं हैं जानकारी की कमी और पेचीदा पंजीकरण तथा लाइसेंस प्रक्रियाएं। अपने सदस्यों के लिए आव यक क़ानूनी जानकारी एकत्र करना तथा पंजीकरण इत्यादि प्रक्रियाओं से निपटने में उनका मार्गद र्नन करना बहुत सहायक सिद्ध हो सकता है।

स्थानीय बाज़ारों तक पहुंच की भी चुनौती है। हमारी महिलाएं निर्यात बाज़ार के लिए अभी तय्यार नहीं हैं, लेकिन इथियोपिया के हर क्षेत्र के अपने वि ोश उत्पाद हैं और अन्य क्षेत्रों से भी उत्पादों की मांग है। इसलिए हमने महिला उद्यमी संगठन के सभी क्षेत्रीय कार्यालयों से संपर्क स्थापित करने का प्रयास किया और उनसे उन उत्पादों की सूची देने को कहा जिनका उत्पादन उनके क्षेत्रों में होता है। इससे महिलाओं को अपने व्यवसाय की आव यकतानुसार नेट्वर्क स्थापित करने में सहायता मिली। हाल ही की इस पहल के फलस्वरुप महिलाएं दे ा के अन्य क्षेत्रों में अपने उत्पाद भेजने लगी हैं।

श्रम की दुनियाः इस प्रक्रिया में आइएल्ओ की क्या भूमिका रही?

फ़्यलेम् शिबाबॉः आइएल्ओ हमारा पहला भागीदार था जिसने संगठन के नेताओं को प्रि क्षण दिया। बाद में आइएल्ओ ने अपने व्यापार विकास सेवा कार्यक्रम के द्वारा हमारे सदस्यों को प्रि ाक्षित किया और उनके लिए व्यवसाय के अवसरों का मूल्यांकन किया। अदीस अबाबा में आइएल्ओ के क्षेत्रीय कार्यालय द्वारा हाल ही में किया गया सर्वेक्षण दिखाता है कि किस प्रकार इन महिलाओं ने अपनी दिनचर्या बदली है।

आइएल्ओ संगठनों के द्वारा काम करता रहा है और मेरे विचार में यहां इथियोपिया में तथा अन्य अफ़्रीकी दे ाों में आगे बढ़ने का यही रास्ता है।

श्रम की दुनियाः भविश्य के लिए आपकी क्या योजनाएं हैं?

फ़्यलेम् शिबाबॉः चूंकि इस समय ऋण की उपलब्धि महिलाओं के सामने सबसे बड़ी समस्याओं में से एक है, हम राश्ट्रीय स्तर पर एक महिला बैंक स्थापित करना चाहते हैं। हम ि ाक्षा तथा प्रि क्षण गतिविधियां जारी रखने की भी योजना बना रहे हैं। महिलाओं के स ाक्तिकरण

© एडब्ल्यूईए

एक विकलांग उद्यमी, मुलु अब्राहा अपनी दूकान में

शून्य से नीचे

उत्तरध्रुवीय क्षेत्र में श्रम

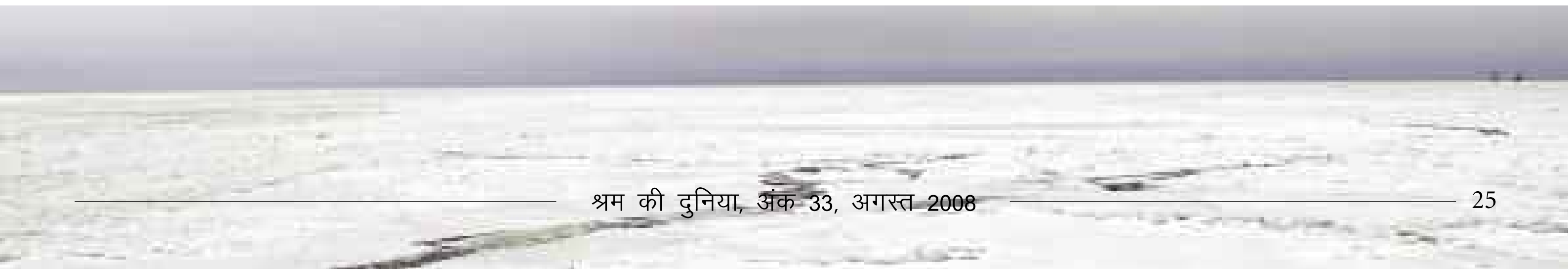
हिमभंजक जहाज़ सैम्पो

सब जगह काम चल रहा है, यहां तक कि भान्य से भी नीचे तापमान पर, जैसा कि आइएल्ओ फ़ोटोग्राफ़र मार्सल क्रोज़े ने पिछली फ़रवरी में देखा, जब वे उत्तरध्रुवीय वृत्त के ऊपर लैपलैंड के फ़िन्नि ा हिस्से में गये। लैपलैंड में लोगों से ज़्यादा रेन्डियर के घर हैं – 3.6 प्रति ात लोग यहां रहते हैं और दो निवासी प्रति वर्ग किलोमीटर सहित यह दे ा के सबसे कम घनी आबादी वाला क्षेत्र है।

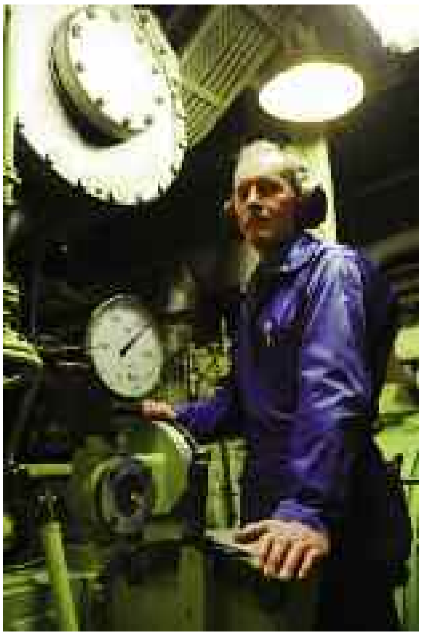
लैपलैंड के 1,85,000 निवासियों में से केवल छह प्रति ात सामी हैं, दे ाज लोग जिनकी पैतृक भूमि नॉर्डिक (यूरोप का उत्तरी भाग) दे ाों से लेकर रूस के कोला प्रायद्वीप तक फैली हुई है।

आज, बहुत से सामी भाहरों में पारंपरिक क्षेत्र के भीतर या बाहर आधुनिक रोज़गार में हैं और आधुनिक जीवन जी रहे हैं। करीब दस प्रति ात अभी भी रेन्डियर चराते हैं। पारंपरिक तथा सांस्कृतिक कारणों से यह काम नॉर्डिक दे ाों के कुछ भागों में सामी लोगों के लिए सुरक्षित है।

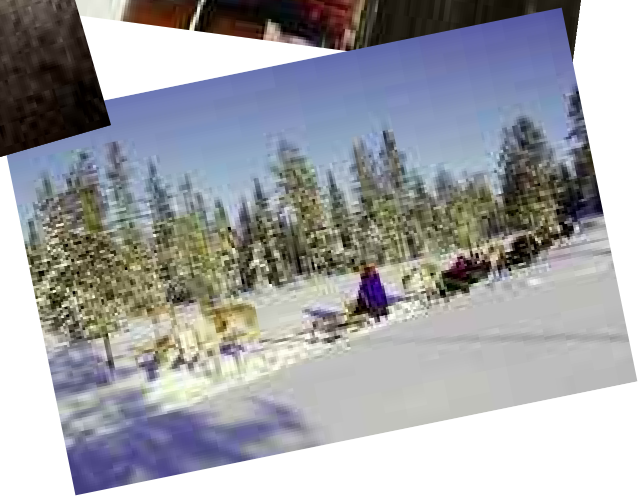
आइएल्ओ दे ाज और जनजातीय लोगों के साथ वर्श 1920 से काम कर रहा है। वि ोशकर उनके अधिकारों से संबंधित, वर्तमान में कार्यान्वित हो रहे अन्तरराश्ट्रीय दस्तावेज़ इसी संस्था की देन हैं। आइएल्ओ समझौता संख्या 169 जो स्वतंत्र दे ाों के दे ाज तथा जनजातीय समुदायों से संबद्ध है, वर्श 1989 में अपनाया गया, इसके तहत इनसे जुड़े कई मुद्दों से निपटने का प्रयास किया जाता है, जिनमें उनके भूमि अधिकार, प्राकृतिक संसाधनों तक पहुंच, स्वास्थ्य, ि ाक्षा, व्यावसायिक प्रि ाक्षण, रोज़गार की स्थितियां तथा सीमा पार संपर्क इत्यादि भाामिल हैं।



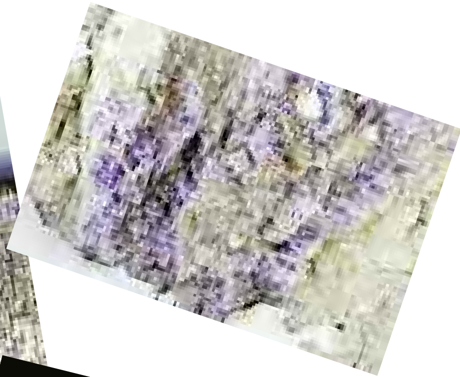
फ़िन्नि I नौसेना द्वारा वर्ष 1961 में बनाया गया 75 मीटर बड़ा हिमभंजन जहाज़ सैम्पो अभी भी लैपलैंड के दक्षिण में बॉथनिया खाड़ी में संचालित है। जहाज़ 1.2 मीटर मोटी बर्फ तोड़ सकता है। इस ध्रुवीय क्षेत्र की जलवायु का अनुमान नहीं लगाया जा सकता, एकदम साफ मौसम अचानक ही उग्र बर्फ़ानी तूफ़ान में बदल सकता है। मध्य ीतकाल में तापमान –40 डिग्री सेल्सियस तक पहुंच जाता है। दल में नौ–सदस्यीय कर्मीदल के साथ, सैम्पो 150 यात्रियों को ले जा सकता है।



सबसे ऊपर दायें: प्रथम अधिकारी जे.पी. कूसेल भवेत क्षितिज को देखते हुए।
एकदम दायें : 8,800 एच्पी इंजन का कक्ष: यह इंजिनियर त्यूवो झवापेरी की दुनिया है।



सामी पारंपरिक कपड़ों में। अंसी परिवार पीढ़ियों से रेन्डियर चराकर गुज़ारा करते आ रहे हैं। आज रेन्डियर भीत ऋतु में पर्यटकों की स्लेज् यात्रा कराने के लिए भी काम में लाये जाते हैं। ऊपर : पारंपरिक सामी टेंट कोटा में हमे ा ही आग जलती रहती है।



बर्फ, पहाड़ियां, जंगलों के इस परीलोक जैसे भू–दृ य के बीच लकड़ी का बना हुआ मामूली–सा दिखने वाला बंगला असल में लैपिवारा खान है, जहां नीलम रत्न पृथ्वी की सतह पर या थाड़ी सी गहराई पर ही पाया जाता है। ध्रुवीय वृत्त से 130 किमी. उत्तर में स्थित वर्श 1985 में ढूंढ़ी गयी यह यूरोप की अकेली नीलम खान है, जो अभी भी सक्रिय है। इसकी खूबसूरती के बावजूद यहां काम की स्थितियां अत्यन्त कठिन हैं : सर्दियों में तापमान –50 डिग्री से. तक पहुंच जाता है और गर्मियों में हज़ारों मच्छर धावा बोल डालते हैं। यहां केवल मुट्ठीभर खदानकर्मी ही काम करते हैं। खदान कार्य पर्यावरण को ध्यान में रखकर किया जाता है। नीलम का उत्पादन वि ोशकर स्थानीय आभूशण निर्माताओं को लाभ पहुंचाता है जो अपने उत्पाद पर्यटकों को बेचते हैं। हर भाम नीलम के छोट–छोटे टुकड़े कांटों पर तोले जाते हैं। दायें और नीचे : पास्कल, सोने की तला । में फ़्रांसीसी नागरिक, ने आठ साल पहले इस स्थान को ढूंढ़ निकाला था और तब से उसके जादू से अपने आप को मुक्त नहीं कर पाया

वैश्विक रोज़गार चुनौती

© एम क्रोजे / आइएलओ

आइएलओ द्वारा अग्रणी अनुसन्धान ने श्रम की दुनिया में एक ऐसे उभरते हुए महत्वपूर्ण मुद्दे को उजागर किया है जिसे नीति विकास में आज तक बहुत कम मान्यता प्रदान की गयी है।

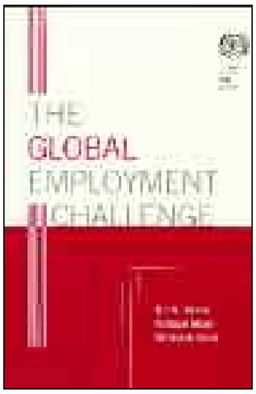
जेनेवा – एक नया अध्ययन, 'वै वक रोज़गार चुनौती', लेखक : अजित के. घोश, नोमान मजीद, क्रिस्टॉफ़ अन्र्स्ट। आइएलओ, जेनेवा, तथा अकैडेमिक फ़ाउन्डे न, नयी दिल्ली, 2008, बताता है कि क्यों राष्ट्रीय रोज़गार के सम्मुख वै वक रोज़गार नौकरियों के भविश्य के लिए इतना महत्वपूर्ण हो रहा है:

- उत्पादक नौकरियों की उपलब्धता में अधिकाधिक कमी एक वै वक तथ्य है जो उत्तर तथा दक्षिण दोनों ही को प्रभावित करता है।
- वै वक भाक्तियां, जैसे व्यापार, पूंजी तथा श्रम का सीमा–पार गमन आगमन, राष्ट्रीय रोज़गार के लिए नकारात्मक परिणाम ला रही हैं।
- कम विकसित दे ों में – जहां वि व के अधिकां ा श्रमिक रहते हैं, और जहां वि व के लगभग कभी नये श्रमिक रहेंगे – उत्पादक रोज़गार बढ़ाने के लिए अन्तरराष्ट्रीय श्रम बाज़ार नीतियां अब तक़रीबन उतनी ही महत्वपूर्ण हैं, जितनी राष्ट्रीय नीतियां।

इस चुनौती के प्रत्युत्तर में, अध्ययन वि व में वर्तमान रोज़गार स्थिति का आकलन वर्श 1990 के बाद घटनाओं की समीक्षा तथा ढांचागत कारकों, वै वक भाक्तियों एवं राष्ट्रीय नीतियों के बीच पारस्परिक क्रियाओं, प्रतिक्रियाओं का वि लेशण उपलब्ध कराता है, और साथ ही भाोधक कार्रवाई हेतु आव यक वै वक एवं राष्ट्रीय स्तरों पर नीतिगत प्रत्युत्तर भी सुझाता है।

संस्थाओं की गणना

वि व में आज अनुमानित श्रमिक बल (श्रम–आयु – 15 वर्श या उससे अधिक – के व्यक्ति जो आर्थिक रूप से लाभप्रद गतिविधियों में लगे हैं, या उनके लिए



1 *'वै वक रोज़गार चुनौती', लेखक : अजित के. घोश, नोमान मजीद, क्रिस्टॉफ़ अन्र्स्ट। आइएलओ, जेनेवा, तथा अकैडेमिक फ़ाउन्डे न, नयी दिल्ली, 2008.*

उपलब्ध हैं) 3.1 अरब है – 1980 की संख्या से 1.2 अरब अधिक। परन्तु वास्तव में तब से वैि वक श्रमिक बल में वृद्धि घटती रही है, हालांकि हर वर्श 4.6 करोड़ श्रमिक उसमें जुड़े हैं। आइएल्ओ का अनुमान है कि वर्श 2007 तथा वर्श 2015 के बीच वि व का श्रमिक बल 1.3 प्रति त की वार्शिक दर से बढ़ेगा तथा अधिक आयु का और अधिक ि क्षित होगा। वैि वक श्रमिक बल में विकास ील दे ों का हिस्सा बढ़कर 75 प्रति त और विकसित दे ों का घटकर 13 प्रति त हो जायेगा, जिससे वैि वक उत्पादक संसाधनों में विशमता और भी अधिक तीव्र हो जायेगी। भारत एवं चीन में पहले ही वि व के 40 प्रति त श्रमिक हैं, परन्तु, हालांकि वि व की कुल आबादी का अधिकां ा विकास ील दे ों में रहता है, वैि वक श्रम–आयु आबादी में उनका हिस्सा कम है, जबकि श्रमिक बल भागीदारी दर काफ़ी अधिक है।

वि व के श्रमिक बल में महिलाओं का हिस्सा 110 प्रति त है, अधिकां ा – 71 प्रति त – विकास ील दे ों में। आइएल्ओ का अनुमान है कि अधिक प्रगति के साथ महिला श्रमिकों की संख्या कम होगी : अधिक आय अर्जित करने वाले परिवारों में माता–पिता दोनों द्वारा रोज़गार की तला ा कम होने की प्रवृत्ति देखी गयी है। बहुत कम या बहुत ज़्यादा ि क्षित महिलाएं महिला बल में अधिक पायी जाती हैं।

वि व के युवा श्रमिकों में से 80 प्रति त मध्यम–आय, निम्नतम–विकसित दे ों में हैं। परन्तु विकसित दे ा बढ़ती आयु की समस्या का सामना कर रहे हैं क्योंकि श्रमिक आपूर्ति कम हो रही है और श्रमिक बल की कौ ाल संरचना में बदलाव की संभावनाएं हैं।

विकसित दे ों में मुख्य उत्पादक संसाधनों – जैसे कु ाल श्रमिक और पूंजी – की प्रति ातता बहुत अधिक है; वर्श 2000 में वि व के कु ाल श्रमिकों में से 57 प्रति त इन दे ों में थे, जबकि वि व के कुल श्रमिकों में से 18 प्रति त ही यहां रहते थे; और वि व के कुल निवे ा का 54 प्रति त इन दे ों द्वारा किया गया था।

रिपोर्ट में दे ों को, उनकी ढांचागत वि ोशताओं और विकास के स्तर को ध्यान में रखते हुए, सात वर्गों में बांटा गया है। वर्गीकरण यह सुनि चत करता है कि किसी भी वर्ग में दे ा आर्थिक संरचना के मामले में पर्याप्त रूप से समान हों ताकि एक ही वि लेशक मुख्यतः चार समूहों पर ध्यान केन्द्रित करता है :

- विकसित दे ा
- सीईई दे ा
- सीआइएस् दे ा
- विकास ील दे ा

सभी के लिए उत्कृष्ट श्रम : विश्व के लिए एक लक्ष्य

'सभी के लिए उत्कृश्ट श्रम' का लक्ष्य अंतरराश्ट्रीय श्रम संगठन के कार्य का केंद्र बिन्दु है। इसके अतिरिक्त, इस लक्ष्य को संयुक्त राश्ट्र, उसकी घटक संस्थाओं तथा उसके सदस्य दे ों द्वारा पूरे वैि वक समुदाय ने और वि व भर में क्षेत्रीय राजनीतिक संगठनों ने भी, अब अपना लिया है।

'वैि वक रोज़गार चुनौती' उत्पादक रोज़गार के बारे में है, जो उत्कृश्ट श्रम की नींव है। महिलाओं तथा पुरुशों द्वारा तला ा की जा रही उत्पादक नौकरियों की दुर्लभता निर्धनता, बाल श्रम तथा जबरन श्रम का मूल कारण है। यह दुर्लभता उत्कृश्ट श्रम के अन्य तत्वों – अधिकार, सामाजिक संरक्षण और कार्यस्थल पर आवाज़ – की प्राप्ति में बाधा है।

आइएल्ओ के केन्द्रीय आदे ापत्र में आर्थिक एवं वित्तीय नीतियों की प्रमुखता को 1944 की फ़िलाडेल्फ़िया घोशणा में पूरी तरह स्वीकार किया गया था। उस घोशणा ने आइएल्ओ का आह्वान किया था कि वह अपने कार्य द्वारा 'पूर्ण रोज़गार और बढ़ते हुए जीवन स्तर' के लक्ष्य की प्रप्ति हेतु प्रयास करे, और साथ ही राश्ट्रीय एवं अन्तरराश्ट्रीय नीतियों का लगातार मूल्यांकन करे और देखें कि क्या वे इस लक्ष्य की प्राप्ति को सुलभ बनाती हैं या उसमें बाधाएं उत्पन्न करती हैं।

यह हाल ही में यूएन् आर्थिक तथा सामाजिक परिशद के उच्च–स्तरीय खंड के आह्वान में भी प्रतिबिम्बित है, कि सभी अन्तरराश्ट्रीय संगठनों, क्रियात्मक आयोगों तथा क्षेत्रीय विकास बैंकों के कार्यक्रमों और उनकी नीतियों में रोज़गार परिणाम स्पश्ट रूप से ध्यान में रखने चाहिए।

यह अध्ययन सभी प्र नों के उत्तर देने का दावा नहीं करता। वास्तव में, उसका मुख्य उद्दे य है वैि वक विद्वत समाज, अन्तरराश्ट्रीय संगठनों और राश्ट्रीय नीति–निर्माताओं को अनुसंधान तथा वाद–विवाद द्वारा मार्मिक महत्व के मुद्दों के समाधान तला ाने हेतु प्रेरित करना। मुझे पूरा वि वास है कि अध्ययन यह उद्दे य प्राप्त कर लेगा। ठोस वि लेशणात्मक तथा व्यावहारिक कार्य के आधार पर इस अध्ययन के लेखक वि व में रोज़गार को अन्तःदृश्टिपूर्ण, तथा समय–समय पर उत्तेजक, चित्र प्रस्तुत करते हैं। हालांकि पुस्तक के निश्कर्श तथा तर्क आव यक रूप से हमे ाा आइएल्ओ से संस्थागत विचारों को प्रतिबिम्बित नहीं करते, पाठकों द्वारा आज के वि व में रोज़गार पर अध्ययन में यह गंभीर तथा अर्थपूर्ण योगदान प्रस्तुत करती है।

डंकन कैम्पबेल

निदे ाक, आर्थिक तथा श्रम बाज़ार वि लेशण विभाग, आइएल्ओ

विकासशील देशों के लिए चुनौती

रिपोर्ट के अनुसार विकास ील दे ों में उत्पादक रोज़गार की तीन ढांचागत वि ोशताएं हैं :

1. द्विविधिता : एक औपचारिक क्षेत्र जो श्रमिक बल के छोटे से भाग को रोज़गार देता है, और एक अनौपचारिक क्षेत्र जिसमें अर्थव्यवस्था का बाक़ी हिस्सा आता है।
2. अधि ोश श्रम : अनौपचारिक क्षेत्र में अल्परोज़गार व्यापक है।
3. संस्थागत सामाजिक सुरक्षा का लगभग पूर्ण अभाव।

© आइएल्ओ फोटो

© आइएलओ फोटो

>> इनका वि लेशण तीन संकेतकों के इस्तेमाल से किया गया है : कुल रोज़गार में औपचारिक क्षेत्र का हिस्सा; अनौपचारिक क्षेत्र में प्रति श्रमिक उत्पादन; तथा बेरोज़गारी दर। परिणाम अल्परोज़गार तथा निम्न–उत्पादकता रोज़गार का एक निरा ाजनक दृ य प्रस्तुत करते हैं। समीक्षा अवधि में कम ही दे ों में कुछ सुधार नज़र आये। विकास ील दे ों के सामने नीतिगत चुनौती केवल बढ़ते हुए श्रमिक बल को रोज़गार देना ही नहीं है, बल्कि बहुत बड़ी संख्या में श्रमिकों को पुर्णकालिक औपचारिक रोज़गार उपलब्ध कराना भी है। अध्ययन के अनुसार ऐसी वद्धि के लिए रोज़गार–लक्षित रणनीतियों के निर्माण की आव यकता है तथा राश्ट्रीय नीतियों को दो बुनियादी उद्दे यों पर ध्यान केन्द्रित करना होगा : पहला, औपचारिक क्षेत्र में रोज़गार वृद्धि दर अर्थव्यवस्था में श्रमिक बल वृद्धि दर से अधिक हो; दूसरा अनौपचारिक क्षेत्र में श्रमिक उत्पादकता उचित दर से बढ़े।

एक अन्य नीतिगत चुनौती है औपचारिक क्षेत्र में उत्पादन वृद्धि तथा रोज़गार लचीलेपन (आर्थिक वृद्धि से निपटने की क्षमता) का उचित सम्मिश्रण सुनि चत करना ताकि श्रमिक बल वृद्धि दर अधिक हो। बड़ी मात्रा में निवे ा भी आव यक होगा और यह निवे ा उन अन्तरराश्ट्रीय नीतियों द्वारा उपलब्ध कराया जा सकता है जो निर्धन दे ों को निवे ा दर घरेलू बचतदर से अधिक कायम रखने के लिए वित्तीय सहायता पूंजी निवे ा नहीं है, और इस कारण इसे निवे ा हेतु सहायता के एवज में नहीं समझा जा सकता। एक अन्य बुनियादी उद्दे य होना चाहिए विकास ील दे ों से 'ब्रेन ड्रेन' (बुद्धि निर्गम) को 'ब्रेन सर्क्युले न' (बुद्धि परिसंचरण) में बदलना – अतिकु ल श्रमिकों द्वारा समय–बद्ध प्रवास की प्रणाली विकसित करके विकास ील तथा विकसित दोनों वर्गों के दे ों को लाभ पहुंचाना।

'वै वक रोज़गार चुनौती' का कहना है कि वै वक निर्धनता में और अधिक कमी होती यदि व्यापार में वृद्धि के साथ–साथ सब – या कम से कम अधिकां ा – संबद्ध दे ों में निवे ा दरें भी बढ़ी होतीं। अतएव, निर्धनता न्यूनीकरण नीतियों का लक्ष्य होना चाहिए। अनौपचारिक क्षेत्र में निवे ा और औपचारिक क्षेत्र में रोज़गार गहन वृद्धि सुनि चत करना।

विकसित देशों की समस्याएं

विकसित दे ों में बेरोज़गारी 1970 के द क में आरम्भ हुई और तब से नयी नीतियां इस प्रवत्ति को पलटने में अधिक सफल नहीं हुई हैं। इनमें से आधे से भी अधिक दे ों में बेरोज़गारी दर बहुधा 5 प्रति त से भी ऊपर हो जाती है। एक अन्य वि ोशता यह है कि कुछ यूरोपीय दे ों में अं ाकालिक तथा अस्थायी रोज़गार के रूप में ग़ैर–मानक नौकरियां बढ़ी हैं। जिन दे ों का अध्ययन किया गया है उनमें से आठ में 20 प्रति ात अं ाकालिक तथा 10 प्रति ात से भी अधिक अस्थायी नौकरियां पायी गयी हैं।

विकसित दे ों में वर्श 1990 के बाद श्रम बाज़ार विकास की एक केन्द्रीय वि ोशता रही है रोज़गार के मामले में निम्न तथा उच्च–कु ालता–प्राप्त श्रमिकों के बीच बहुत बड़े अन्तर का बने रहना। निम्न–कु ालता–प्राप्त श्रमिकों की मांग बहुत थोड़ी है।

बेरोज़गारी कम करने हेतु नीतियां सही ढंग से लक्षित नहीं थीं और इस कारण निश्फल रही हैं। कम कु ाल श्रमिकों के लिए घटती मांग को स्पश्ट करना आव यक है; यदि श्रमिकों के लिए मांग में कु ालता का भेदभाव न होता तो श्रमिकों के सभी वर्गों में बेरोज़गारी का अन्त हो गया होता। कौ ाल–आधारित प्रौद्योगिकी बदलाव तथा वै वीकरण ने ढांचागत परिवर्तन की प्रक्रिया को जन्म दिया है, जिसके फलस्वरूप कृशि एवं वस्तु–निर्माण में कम कु ाल श्रमिकों को रोज़गार से हाथ धोना पड़ा है। भावी नीतियों के रूप में सुझाव दिया गया है कि श्रम बाज़ार

© आइएलओ फोटो

© आइएलओ फोटो

नीति इस प्रकार बदली जाए कि सार्वजनिक सेवाओं के विस्तार तथा निजी क्षेत्र के साथ प्रि ाक्षुओं पर सहयोग द्वारा सरकार प्रत्यक्ष रूप से रोज़गार सृजन में भाग ले।

श्रमिक बल की नीची भागीदारी पर सीईई दे ों में मुख्य समस्या है। इसका प्रभाव कम कु ाल श्रमिकों पर उच्च–कु ालताप्राप्त श्रमिकों की तुलना में 40 से 50 प्रति ात अधिक पड़ता है। लम्बे समय तक कायम रहने वाली बेरोज़गारी की दर भी ऊंची है। बहुधा बेरोज़गारी एक वर्श या उससे भी अधिक समय तक चलती है। रिपोर्ट दो नीतिगत उद्दे य सुझाती है। पहला, रोज़गार–रहित प्रगति की स्थिति से बचने के लिए आर्थिक वृद्धि की रोज़गार प्रबलता बढ़ानी चाहिए। हालांकि अधिकां ा सीईई दे ों में वर्श 1944 के बाद तीव्र आर्थिक वृद्धि हुई या स्थिर रही। दूसरा, उन निम्न एवं मध्यम–कु ालता–प्राप्त श्रमिकों की रोज़गार–परकता बढ़ानी चाहिए जो आर्थिक संकुचन तथा उत्तरवर्ती समुत्थान के दौरान ढांचागत परिवर्तनों के कारण व्यर्थ घोशित किये गये थे।

सीआइएस् दे ों में रोज़गार की स्थिति पर बहुत कम आंकड़े उपलब्ध हैं, और जो भी आंकड़े मिल सकते हैं, जैसे कि श्रमिक बल सर्वेक्षणों पर, वे हमे ाा बेरोज़गारी दर के अनुमान प्रस्तुत नहीं करते। परिणामस्वरूप, बेरोज़गारी तथा श्रमिक बल भागीदारी दर का न्यूनप्राक्कलन होता है। वृद्धि में वि ााल संकट के कारण सीआइएस् दे ों में श्रमिकों के लिए मांग में कमी आयी है। तथापि, बेरोज़गारी सदृ ा अनुपात में नहीं बढ़ी है, क्योंकि श्रमिक बल भागीदारी दर में गिरावट ने श्रमिक मांग और आपूर्ति में संतुलन बनाये रखा, जिसमें वर्श 1992–2002 के दौरान सीआइएस् दे ों से काफ़ी बड़ी संख्या में श्रम–आयु के लोगों द्वारा प्रवास भी एक कारक रहा। हालांकि इन दे ों में हाल की आर्थिक वृद्धि का नेतृत्व उद्योग और सेवा क्षेत्रों ने किया है, रेाज़गार में लचीलापन नहीं के बराबर नज़र आया है। उद्योग रोज़गार नहीं है क्योंकि इस क्षेत्र में वृद्धि वस्तु–निर्माण उद्योगों में नहीं बल्कि निस्सारण उद्योगों में हुई है। इन दे ों के लिए प्रस्तावित तीन बुनियादी उद्दे य हैं :

- ग़ैर–कृशि तथा सेवा क्षेत्रों में रोज़गार बढ़ाना;
- रोज़गार–गहन उद्योगों को प्रोत्साहित करना;
- बड़े पैमाने की कृशि को पारिवारिक कृशि प्रणालियों में बदलना।

भावी नीतियां

रिपोर्ट का सुझाव है कि अन्तरराश्ट्रीय नीति दो मुख्य उद्दे यों पर केन्द्रित होनी चाहिए। पहला, निम्नतम विकसित दे ों में ढांचागत एवं रोज़गार–वृद्धि कार्यक्रमों के लिए आव यक वित्तीय समसाधन उपलब्ध कराने हेतु 'निवे ा सहायता' देना। दूसरा, अन्तरराश्ट्रीय प्रवास के लिए एक ऐसी वैि वक संरचना विकसित करना जो दक्षिण से उत्तर को 'ब्रेन ड्रेन' के प्रभावों का प्रतिकार करते, प्रवासी एवं स्थानीय श्रमिकों के लिए समान अधिकार तथा कार्यस्थितियां सुनि चत करने, और साथ ही साथ प्रवासियों के मूल दे ों में विदे ाी मुद्रा का सृजन करने और फ़ालतू श्रमिकों की संख्या कम करने के लिए एक पारद र्ाी समय–बद्ध प्रवास प्रणाली स्थापित करे।

विकास ाील दे ों में राश्ट्रीय नीतियां दो बुनियादी उद्दे यों को सक्रिय करने पर केन्द्रित होनी चाहिए : औपचारिक क्षेत्र में वृद्धि श्रमिक बल वृद्धि से अधिक सुनि चत करना, तथा बाकी अर्थव्यवस्था में श्रमिक उत्पादकता अच्छी मात्रा में बढ़ाना। विकसित दे ों में नीतियों को तीव्र कौ ाल–आधारित प्रौद्योगिकी परिवर्तन के संदर्भ में कम कु ाल श्रमिकों की समस्याओं के समाधन को प्राथमिकता देनी होगी।

अनेक सीईई तथा सीआइएस् दे ों में रोज़गार–रहित प्रगति के मुद्दे से निपटना आव यक है। इसके लिए ऐसी नीतियां प्रोत्साहित करें, ढांचागत

© आइएलओ फोटो

प्लैनेट वर्क

श्रम के मुद्दों पर विकास और प्रवृत्तियों का पुनरावलोकन

बहुराष्ट्रीय कंपनियों द्वारा सामाजिक तथा पर्यावरणीय मुद्दों पर कार्रवाई

वैश्विक बाज़ार के मुकाबले व्यावसायिक नैतिकता की कमी इतनी कभी नहीं रही जितनी वह आज है। उपभोक्ता अधिकाधिक ये प्रश्न पूछ रहे हैं कि उत्पाद तथा सेवाएं कहां से आयी हैं, क्या उनका उत्पादन तथा उनकी आपूर्ति ऐसे तरीक़ों से की जा रही है जो सामाजिक तथा पर्यावरणीय दृष्टि से सही हैं? बहुराष्ट्रीय कंपनियों, सरकारों, संगठनों, निवेशकर्ताओं तथा प्रवर्तकों द्वारा विश्वभर में व्यावसायिक नैतिकता तथा अवलंबनीयता प्रोत्साहित करने के प्रयासों पर मीडिया का क्या है, इस पर 'प्लैनेट वर्क' एक नज़र डालता है।

© ज. बिनियोस

झानीन बेन्युस, प्राकृतिक वि व के चमत्कारों का औद्योगिक डिज़ाइनों में तब्दीलियों को प्रोत्साहन

■ इस्लामाबाद में अल्पसंख्यक मामलों पर प्रधानमंत्री सलाहकार अमर लैन तथा ऑस्ट्रिया, जर्मनी, नीदरलैंड्स तथा पोलैंड के राजनीतिक प्रतिनिधियों, के बीच बैठक के बाद इन दे ों की बहुराश्ट्रीय कंपनियों ने पाकिस्तान के ऊर्जा तथा अन्य क्षेत्रों में 30 अरब अमरीकी डॉलर का वादा किया है। निवे ा न केवल कोयला खदानों, वायु ऊर्जा तथा गैस टरबाइन परियोजनाओं में मदद मिलेगी बल्कि, ि ाक्षा सुधार, स्वास्थ्य तथा पर्यटन प्रि ाक्षण केंद्रों को उन्नत करने हेतु परियोजनाएं भी आरम्भ की जायेंगी। स्थानीय तथा अन्तरराश्ट्रीय कंपनियों के इस संयुक्त उपक्रम के तहत क़रीब 10 लाख लोगों के लिए पाकिस्तान में और इतने ही लोगों के लिए विदे ों में रोज़गार उत्पन्न होने की आ ाा है। कनाडा, अमेरिका, संयुक्त अरब अमिरात भी दे ा में नयी आवास योजनाओं में निवे ा करने पर विचार कर रहे हैं *(असोि एटेड प्रेस् ऑव पाकिस्तान, 4 मार्च, 2008)*

© एम् क्रोज़े / आइएलओ

■ जैव अनुकृति रूपरेखा आंदोलन अधिक लोकप्रियता तथा ख्याति अर्जित कर रहा है क्योंकि वह कंपनियों को अपने व्यवसाय हरित बनाने में प्रकृति का अनुसरण करने हेतु प्रे. रित करता है। जैव अनुकृति : प्रकृति से प्रे. रित अभिनव परिवर्तन के लेखक तथा 'प्रकृति' की 100 सर्वश्रेश्ठ तकनालजियां की लेखिका तथा 'टाइम' पत्रिका की वर्श 2007 की पर्यावरणीय नायिका झानीन बेन्युस जैव अनुकृति आंदोलन की प्रणेता हैं। रूपरेखा पद्धति प्राकृतिक वि व का अध्ययन करती है और प्रदूशण–रहित, ऊर्जा–कु ाल निर्माण तकनालजियां विकसित करने में उसका अनुकरण करती हैं। बेन्युस की सलाहकार कंपनी, बायोमिमिक्री गिल्ड (जैव अनुकृति निकाय) इन परिकल्पनाओं को कॉरेपोरेट व्यापारिक संदर्भ में बदलने के लिए इंजि. नियरों तथा डिज़ाइनरों के साथ मिलकर काम करती है। बेन्युस कहती हैं, 'अकसर हमसे केवल यही नहीं पूछा जाता कि एक उत्पाद को कैसे हरित बनाया जा सकता है, बल्कि यह भी कि कैसे एक पूरी कंपनी को हरित बनाने की भाुरुआत की जा सकती है।' गिल्ड के ग्राहकों में जेनरल इलेक्ट्रिक, ह्यूलेट–पैकर्ड, इन्टर्फेस तथा नासा भाामिल हैं। इन्टर्फेस की पर्यावरणीय दृश्टि से हानिक. ारक कपड़ा निर्माण प्रक्रियाओं को बदलकर इस 1.3 अरब डॉलर मूल्य वाली कंपनी को अवलंबनीयता का एक आद ा बनाने में गिल्ड ने मदद की। कई अन्य कंपनियों ने प्रकृति से प्रेरित होकर अभिनव डिज़ाइन विकसित किये हैं। वर्श 2005 में फ़ोर्ड मोटरकार कंपनी के वॉल्वो विभाग ने एक टक्कर–रोधी प्रणाली विकसित की जो टिड्डियों की तंत्रिका प्रणाली पर आधारित है। यही प्रणाली है जिससे लाखों टिड्डियां बिना एक–दूसरे से टकराए दल बांधकर एक साथ उड़ती हैं। *(बिज़नेस वीक, 11 फ़रवरी, 2008)*

■ आरडब्ल्युई समूह के अक्षय ऊर्जा में वि ोशज्ञताप्राप्त प्लान्ट आरडब्ल्युई इन्ताजी तथा आरईपावर (ऊर्जा) प्रणाली समूह – एक अन्तरराश्ट्रीय इंजीनियरिंग कंपनी जो पवन टर्बाइन्स बनाती है – ने एक समझौता ज्ञापन पर हस्ताक्षर किये हैं। इस समझौते के अन्तर्गत वर्श 2010 से अगले चार से छह वर्शों में आरईपावर द्वारा 450 अपतट और अभितट पवन टर्बाइन्स के निर्माण तथा आप. ूर्ति के ढांचो पर आगे बातचीत होगी। पवन ऊर्जा बड़े–बड़े पवन फ़ार्म्स, जो बिजली तन्त्रों से जुड़े होते हैं, में तथा दूरदराज स्थित इक्का–दुक्का भवनों को बिजली उपलब्ध कराने हेतु पृथक–पृथक टर्बाइन्स

© ईआरडब्ल्यू

द्वारा उत्पन्न की जाती है। हालांकि पवन ऊर्जा का एक स्रोत है। पवन फ़ार्म्स की आर्थिक तथा पर्यावरणीय लागत से कई विवाद जुड़े हुए हैं। *(एनर्जी बिज़नेस रिव्यू, 22 फ़रवरी, 2008)*

■ मलावी के तम्बाकू फ़ार्म्स पर बच्चों का ोशण दे ा में वर्श 1889 से तंबाकू का व्यावसायिक उत्पादन आरम्भ होने के साथ ही भाुरू हुआ था। आज, इस क्षेत्र में बहुराश्ट्रीय तंबाकू कंपनियां अपना सामाजिक उत्तरदायित्व उन्नत करने के लिए एन्जीओज़ के साथ मिलकर बाल श्रम–विरोधी परियोजना बना रही हैं। तंबाकू कंपनियां जिनमें अलायन्स वन, अफ़्रीका लीफ़, प्रीमियम तथा ब्रिटि ा अमेरिकन टबैको भाामिल हैं, 'तंबाकू उत्पादक में बाल श्रम उन्मूलन संस्था' (इलिमिनेटिंग चाइल्ड लेबर इन टबैको ग्रोइंग फ़ाउन्डे ान –ईसीएलटी) का समर्थन कर रही हैं। यह परियोजना टुगेदर एन् योरिंग चिल्ड्रन सिक्युअरिटी (टेक्स) ट्रस्ट (मिलकर बच्चों की सुरक्षा सुनि चत करें न्यास) द्वारा चलायी जा रही है। संस्था के आलोचक भी हैं परन्तु टेक्स के कार्यक्रम निदे ाक लिम्बा. नी काख़ोम के अनुसार चाहे परियोजना को न रोक सके, वह ऐसी सामाजिक स्थितियां पैदा करेगी जो इस समस्या को कम कर सकती हैं। मलावी ने आइएल्ओ समझौता संख्या 138 और 182 का अनुमोदन कर दिया है। पहला समझौता न्यूनतम श्रम आयु निर्धारित करता है तथा दूसरा बाल श्रम का निशेध करता है। *(corpwatch.org, 25 फ़रवरी, 2008)*

■ विकास ील दे ों के कॉफ़ी किसानों की कमाई बढ़ाने के व्यापारिक लाभ को सुधारने के उद्दे य से अन्तरराश्ट्रीय खरीदार फसल सीधे किसानों से ही खरीद रहे हैं। पूर्वी अफ़्रीकन उत्तम कॉफ़ी संगठन (इएएफ़सीए ऐफ़्रिकन असोसिए ान – ईफ़िका) ने अन्तरराश्ट्रीय ख़रीदारों स्टारबक्स तथा न्यूमैन समूह से समझौता किया है। ईफ़िका के कार्यकारी निदे ाक फ़िलिप गिताओ कहते हैं : 'समझौते का मुख्य उद्दे य है सदस्य दे ों को उत्तम काफ़ी पैदा करने में मदद देना, तथा काफ़ी उपभोग हेतु पैक हो जाने के बाद खरीदारों से उनका संपर्क करा देना।' गिताओ कहते हैं कि यह समझौता किसानों को अच्छा मूल्य प्राप्त करने, अपना जीवन स्तर सुधारने, निर्धनता कम करने और आर्थिक

विकास में सहायक है। *(allafrica.com 26 फ़रवरी 2008)*

■ दस आसियान दे ों के सहकारिता, एन्जीओज़ तथा सरकारी प्रतिनिधि क्वेज़ोन भाहर, फ़िलिपीन्ज़ में महिला उद्यम तथा निर्धनता न्यूनीकरण तथा इस क्षेत्र में सूचना एवं संचार प्रौद्योगिकी के विस्तार हेतु एि ायाई महिला सहकारिता विकास मंच (एि ायन विमेन इन द कोऑपरेटिव डिवलपमन्ट फ़ोरम – एडब्ल्यूएफ़) तथा आसियान फ़ोरम द्वारा आरम्भ की गयी परियोजनाएं प्रस्तुत की गयीं। महिला उद्यम से संबंधित कई विशयों – जैसे स्वच्छ व्यापार, सूचना तथा तकनालजी सेवाएं और सहकारिता – पर विचार किया गया। *(फ़िलिपीन इन्फ़र्मे ान एजेंसी, 24 फ़रवरी 2008)*

■ कैलिफ़ोर्निया में डॉमिनिकन वि वविद्यालय एक नया अध्ययन कार्यक्रम आरम्भ कर रहा है। अवलंबनीय उद्यम प्रमाणपत्र उन व्यक्तियों को दिया है जिन्होंने एम्बीए पूरा कर लिया है और उन व्यवसायियों को जिन्हें कई वर्शों का प्रबन्धन अनुभव है, दिया जाता है। प्रमाणपत्र इस अध्ययन में भाग लेने वालों को व्यवसाय क़ायम रखने संबंधी वर्तमान मुद्दों तथा समाधानों को समझने में मदद करता है। कार्यक्रम समन्वयक डॉ. मैथ्यू हाइम कहते हैं, 'हम व्यवसाय तथा प्रबंधन के मौलिक सिद्धांतों को दोबारा नहीं सिखा सकते। हमारा पाठ्यक्रम प्रबंधकों को सैद्धांतिक तथा व्यावहारिक ज्ञान का सही मिश्रण उपलब्ध कराता है जो उन्हें आज की अवलंबनीयता चुनौतियों से निपटने के योग्य बनाता है। पाठ्यक्रम में भाामिल कुछ विशय हैं : व्यापार पुनःनिर्माण पर विवेचनात्मक विचार'; 'उद्यमों के सामाजिक प्रभाव'; पर्यावरणीय मुद्दों पर नेतृत्व'; तथा 'सफल पुनरुद्धारक उद्यम'। *(ascribe.org, 22 फ़रवरी 2008)*

■ 'डिजिटल विभेद' को पाटने के लिए वर्श 2004 में ह्यूलेट–पैकर्ड तथा माइक्रोसॉफ़्ट ने मॉलटा के सूचना तकनालजी मंत्रालय के साथ मिलकर एक संयुक्त उपक्रम आरम्भ किया। इस पहल ने आठवें सामुदायिक तकनॉलजी अध्ययन केन्द्र (कम्युनिटी टेक्नॉलजी लर्निंग सेन्टर – सीटीएल्सी) लर्निंग सेंटर को जन्म दिया (सीटीएल्सी)। वलेट्टा, माल्टा में स्थित यह नया केन्द्र सूचना तथा संचार तक्नॉलजी में निः ाुल्क प्रि ाक्षण पाठ्यक्रम उपलब्ध करायेगा। 'डिजिटल विभेद' अभिव्यक्ति उस खाई के लिए इस्तेमाल की जाती है जो डिजिटल की उपलब्धि सहित और उससे वंचित लोगों के बीच है। वैि वक डिजिटल–विभेद वर्तमान आर्थिक विभाजनों को प्रतिबिम्बित करता है तथा उन्हें बढ़ाता भी है। आज के वि व में जहां ि ाक्षा, कौ ाल तथा संसाधन और इस प्रकार आर्थिक विकास सूचना तकनालजी पर निर्भर करते हैं, इस

लघुबीमा

आइएल्ओ तथा गेट्स फ़ाउंडेशन (संस्था) द्वारा विकासशील देशों में बीमा उत्पादों की श्रृंखला विकसित करने का संयुक्त प्रयास

© बी. गेट्स फाउंडे ान

बिल तथा मेलिंडा गेट्स, जिनकी संस्था का अनुदान आइएल्ओ लघु बीमा अभिनव सुविधा स्थापित करने में मदद देगा।

विकास ील दे ों के लाखों निम्न–आय वर्ग के लोगों के लिए उत्कृश्ट श्रम को प्रोत्साहन देने के उद्दे य से आइएल्ओ, बिल तथा मेलिंडा गेट्स फ़ाउंडे ान के बीच साझेदारी नये प्रकार की बीमा योजनाएं विकसित करने लिए बीमा योजनाएं विकसित करने तथा मौजूदा उत्पादों को सुधारने हेतु प्रयास करेगी। गेट्स फ़ाउंडे ान द्वारा 3.4 करोड़ डॉलर (अ.) का अनुदान लघुबीमा अभिनव प्रवर्तन सुविधा (माइक्रोइ युअरेंस इना. `वे ान फ़सिलिटी) है जो निर्धन लोगों की सेवा कर रहे दर्जनों संगठनों को पांच वर्श तक अनुदान तथा तकनीकी सहयोग देगी।

जेनेवा – अगले तीन वर्शों के दौरान लघुबीमा अभिनव परिवर्तन सुविधा साल में दो बार वित्तीय सहायता हेतु प्रस्ताव पे ा करेगी और नये बीमा उत्पाद प्रवर्तित करने, इस क्षेत्र में कार्यकु ालता सुधारने तथा तकनॉलजी के इस्तेमाल से ऐसे नये उत्पाद पैदा करने जो लोगों की आव यकताएं बेहतर ढंग से पूरी करें, धन उपलब्ध करायेगी। सुविधा तकनीकी वि ोशज्ञों को सफल मॉडल दुहराने के लिए भी प्रि ाक्षित करेगी।

यह प्रयास बिल तथा मेलिंडा गेट्स फ़ाउंडे ान की वित्तीय गतिविधियों का ही एक भाग है, जो समस्त विकास ील दे ों में रह रहे निर्धन लोगों को लघु बीमा सहित विभिन्न प्रकार की वित्तीय सेवाएं उपलब्ध कराने हेतु नये तरीक़े विकसित तथा इस्तेमाल करने में सहभागियों के साथ सहयोग कर रही हैं। लघुबीमा में ऐसे उत्पादों की श्रृंखला भाामिल है जो लोगों को सूखा, बीमारी या परिवार में मौत इत्यादि से निपटने में मदद देते हैं।

अनौपचारिक अर्थव्यवस्था के श्रमिकों तथा ग्रामीण ग़रीबों जैसे अपवर्जित लोगों को सामाजिक सुरक्षा प्रदान करने और साथ ही अधिक अन्तर्वे ानीय बीमा बाज़ार स्थापित करने में लघुबीमा एक भाक्ति ााली साधन हो सकता है। गेट्स फाउंडे ान सुविधा के अनुदानों के फलस्वरूप ही वर्श 2012 तक 2.5 करोड़ ग़रीबों को बीमा सुरक्षा मिलेगी। इसके अतिरिक्त, सुविधा विस्तृत बीमा उपलब्धि तथा उपयोग पर अनुसन्धान भी करेगी ताकि लघुबीमा उद्योग में भावी निवे ा का मार्गद ान हो सके।

यह नयी लघु बीमा अभिनव परिवर्तन सुविधा वि ोशकर कम आय वाले तथा ग्रामीण परिवारों के लिए मूल्यवान बीमा उत्पादों के विकास हेतु अनुदान एवं तकनीकी सहायता उपलब्ध करायेगी; ऐसे संस्थागत प्रतिमानों तथा सहभागिताओं की उत्पत्ति को प्रोत्साहित करेगी जो बहुत बड़ी संख्या में कम आय वाले पुरुशों तथा महिलाओं को प्रभावी ढंग से बीमा सुरक्षा उपलब्ध करा सकें, तथा कम आयु वाले लोगों को बीमा योजनाओं के लाभ तथा उच्च गुणवत्ता वाले उत्पादों की पहचान करने में मदद देने हेतु बाज़ार ि ाक्षा को बढ़ावा देगी।

इन तीन मुद्दों से सफलतापूर्वक निपटकर सुविधा कम आय वाले बाज़ार में बीमा सेवाएं उपलब्ध कराने वालों तथा सामाजिक सुरक्षा परियोजनाओं पर महत्वपूर्ण प्रभाव डाल सकेगी। सुविधा से अनुदान–प्राप्त संगठन जोखिमों का सामना करने तथा इस प्रकार ग़रीबी के दुश्चक्र से बाहर निकलने हेतु अपने ग्राहकों या सदस्यों की क्षमता बढ़ायेंगे।

अमरीका की एक पराम ादाता कंपनी, माइक्रोइ युअरंस सेन्टर (लघुबीमा केन्द्र), के अनुसार वर्श 2006 में 244 कंपनियां 100 निर्धनतम दे ों में 7.8 करोड़ लोगों को जोखिमों पर लघुबीमा सुरक्षा उपलब्ध करा रही थीं।

आइएल्ओ सामाजिक वित्त कार्यक्रम के अध्यक्ष बर्न्ट

© एम क्रोजे / आइएलओ

गेट्स फ़ाउंडेशन के बारे में

© बी. गेट्स फाउंडे न

गेट्स फ़ाउंडे न की सीईओ पैटी स्टोनसाइफ़र, नन्हीं अफ़्रीकी बच्चियों से मिलते हुए

इस वि वास के साथ कि हर जीवन समान रूप से बहुमूल्य होता है, बिल तथा मेलिंडा गेट्स फ़ाउंडे न सबको स्वास्थ्य तथा उत्पादक जीवन बिताने हेतु मदद करती है। विकास ील दे ों में यह लोगों का स्वास्थ्य बेहतर बनाने तथा उन्हें भूख तथा भीशण दरिद्रता से ऊपर उठने हेतु अवसर प्रदान करने पर ध्यान केन्द्रित करती है। अमरीका में फ़ाउंडे न सबके लिए – वि ोशकर उन लोगों के लिए जिनके पास संसाधन सबसे कम हैं – उन अवसरों की उपलब्धि सुनि चत करने का प्रयास कर रही है जो स्कूल तथा जीवन में सफलता हेतु आव यक हैं। सिएटल में स्थित इस फ़ाउंडे न का नेतृत्व बिल तथा पोलिन्डा गेट्स और बॉरेन बफ़ेट की देखरेख में सीईओ पैटी स्टोसाइफ़र तथा उपाध्यक्ष विलियम एच् गेट्स, सीनियर द्वारा किया जा रहा है।

बाल्कनहोल कहते हैं, 'हालांकि ये संख्याएं बड़ी लग सकती हैं, लेकिन उन अरबों निर्धन महिलाओं और पुरुशों की तुलना में जिनको मुसीबतों का सामना करने में लघुबीमा से बहुत मदद मिल सकती है, नगण्य हैं। इसके अलावा, बहुत ही कम ऐसे लघुबीमा उत्पाद हैं जो ग़रीबों को पर्याप्त सुरक्षा प्रदान करते हैं।'

नयी सुविधा का नेतृत्व आइएल्ओ के लघुवित्त केन्द्रीय बिन्दु, सामाजिक वित्त कार्यक्रम, द्वारा किया जा रहा है, जो श्रमिकों के लिए उत्कृश्ट रोज़गार पैदा करने और उनकी द ा सुधारने के लिए वित्तीय नीतियों तथा उपयुक्त सेवाओं को बढ़ावा देता है। लधुबीमा सहित लघुवित्त आइएल्ओ के कार्य का एक महत्वपूर्ण पहलू है और आइएल्ओ की अगली द्विवर्शीय योजना में उसका एक निर्णायक स्थान होगा। सामाजिक वित्त कार्यक्रम ने हाल ही में एक संयुक्त अध्ययन प्रकाि ात किया है जों नीति निर्माताओं तथा कार्यकर्ताओं का इस बात में मार्गद िन करता है कि किस प्रकार लघुवित्त संस्थाओं के समर्थन हेतु मानदंडों के निर्धारण द्वारा व्यापार तथा निर्धनता न्यूनीकरण के बीच संतुलन के मुद्दे से निपटा जा सकता है।

'उन करोड़ों लोगों की जिनकी आव यकताएं बहुत अधिक और जिनके पास संसाधन बहुत कम हैं, सेवा

© जे. माईलार्ड / आइएलओ

करने के प्रयासों में आइएल्ओ के साथ भागीदारी बिल् तथा मेलिन्डा गेट्स फ़ाउन्डे न के लिए गर्व का विशय है,' फ़ाउंडे न की ग़रीबों हेतु वित्तीय सेवाएं प्रदान करने के दर्जनों नये तरीके ढूंढ़ने में सहायक होगी। आइएल्ओ उससे अनुदान प्राप्त करने वाली संस्थाओं तथा लधुवित्त अभिनव परिवर्तन सुविधा के द्वारा हम विकास ील दे ों के लोगों के लिए बीमा

वैभिवक रोज़गार प्रवृत्तियां 2008

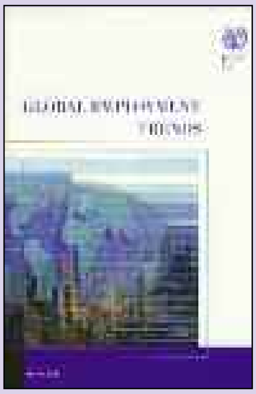
वैि वक आर्थिक विक्षोभ वर्श 2008 में 50 लाख से भी अधिक बेरोज़गार पैदा कर सकता है

© एम. क्रोजे / आइएलओ

जनवरी में जारी की गयी वार्शिक रिपोर्ट 'वैि वक रोज़गार प्रवृत्तियां' (ग्लोबल एम्प्लॉएमेन्ट ट्रेंड्स – जीईटी) कहती है कि तेल की बढ़ती कीमतें तथा ऋण बाज़ार में हलचल वर्श 2008 में 50 लाख से भी अधिक वैभिवक बेरोज़गार पैदा कर सकती है। यह नया प्रक्षेप वर्श 2007 की स्थिति से एकदम उलट है, जब वैि वक श्रम बाज़ार तथा रोज़गार की दरें स्थिर हो गयी थीं।

जेनेवा – वैि वक श्रम बाज़ार के परिदृ य में पिछले वर्श की तुलना में एक नाटकीय बदलावा आया है। वर्श 2007 में वैि वक जीडीपी वृद्धि पांच प्रति त से अधिक हुई, वैि वक श्रम बाज़ार स्थिर हुआ, 4 करोड़ 50 लाख नयी नौकरियां उत्पन्न हुईं, बेरोज़गारों की संख्या थोड़ी बढ़कर कुल 18 करोड़ 99 लाख हुई। वर्श 2008 में स्थिति इसके एकदम विपरीत है।

जीईटी 2008 का एक महत्वपूर्ण निश्कर्श यह है कि ऋण बाज़ार में हलचल तथा तेल के मूल्यों में वृद्धि के तथाकथित कारणों से विकसित अर्थव्यवस्थाओं की प्रगति में कमी वि व के बाकी हिस्सों वि ोशकर ए िया – जहां आर्थिक तथा रोज़गार प्रगति अच्छी रही – ने समकृत कर दी। तथापि, रिपोर्ट चेतावनी देती है कि वर्श 2008 के दौरान प्रगति में अपेक्षित धीमापन वैि वक बेराज़गारी 6.1 प्रति ात तक बढ़ा सकता है अर्थात् वि वभर में बेरोज़गारों की कुल संख्या में कम से कम 50 लाख की वृद्धि हो सकती है।



[1] वैि वक रोज़गार प्रवृत्तियां 2008, जेनेवा, आइएलओ

जीईटी रिपोर्ट के अन्य निष्कर्ष

- वर्श 2007 में 5.2 प्रति ात वैि वक आर्थिक वृद्धि ने अनुमानतः 4.5 करोड़ नये रोज़गार पैदा किये, लेकिन वह बेरोज़गारी पर अर्थपूर्ण प्रभाव डालने में असफल रही। कुल मिलाकर वर्श 2007 में श्रम आयु की वैि वक आबादी के 61.7 प्रति ात लोग अर्थात् तीन अरब लोग रोज़गार में थे। हालांकि वैि वक बेरोज़गारी दर 6 प्रति ात पर लगभग स्थिर रही, इसका अर्थ था कि वर्श 2007 में अनुमानतः 18.99 करोड़ लोग वि वभर में बेरोज़गार थे जबकि वर्श 2006 में उनकी संख्या 18.7 करोड़ थी।
- अर्थव्यवस्था तथा नौकरियों में वृद्धि के बावजूद वि वभर में उत्कृश्ट नौकरियों की कमी है – ख़ासतौर से ग़रीबों के लिए – वि ालकाय है। आइएलओ के अनुसार वि व में 10 में से पांच लोग अतिसंवेदन ील रोज़गार में हैं। इनमें से अधिकां ा पारिवारिक श्रमिक हैं या स्वरोज़गार करते हैं। विकास ील दे ों में इन दोनों श्रेणियों के लोग अनौपचारिक अर्थव्यवस्था में श्रम करते पाये जाने की अधिक संभावना है – ऐसा श्रम जिसका अर्थ है ग़रीबी, कम आय, ख़तरनाक कार्य स्थितियां तथा स्वास्थ्य बीमों का अभाव। आइएलओ के अनुसार अनुमानतः 48.7 करोड़ श्रमिक – वि व के कुल श्रमिकों में से 16.4 प्रति ात – अभी भी ख़ुद को और अपने परिवारों को एक डॉलर (अ) प्रति व्यक्ति प्रतिदिन की ग़रीबी रेखा से ऊपर नहीं उठा सकते, जबकि 1.3 अरब श्रमिक – कुल श्रमिकों में से 43.5 प्रति ात – अभी भी दो डॉलर (अ) प्रतिदिन की अवसीमा से कम पर जीवनयापन कर रहे हैं।
- सेवा क्षेत्र वर्श 2007 में लगातार बढ़ता रहा, और वि व में सबसे अधिक रोज़गार उपलब्ध कराने के मामले में कृशि से और भी आगे निकल गया/अब सेवा क्षेत्र वि व का 42.7 प्रति ात रोज़गार मुहैया करा रहा है, जबकि कृशि का अं ा 34.9 प्रति ात तक ही सीमित है। औद्योगिक क्षेत्र 1997–2003 के दौरान थोड़ा घटा, लेकिन हाल के वर्शों में वह धीरे–धीरे आगे बढ़ा और अब वि व की 22.4 प्रति ात सामान्य नौकरियां

© एम क्रोजे / आइएलओ

उपलब्ध कराता है।

क्षेत्रीय प्रवृत्तियां

जीईटी के अनुसार मध्य पूर्व तथा उत्तर अफ़्रीका में वर्ष 2007 में क्रम ाः 11.8 तथा 10.9 की दर से सबसे अधिक बेरोज़गारी थी। लातीनी अमरीका तथा कैरिबियन, केंद्रीय तथा दक्षिण पूर्वी यूरोप (ग़ैर यू.समुदाय) तथा स्वतंत्र दे ों के राजमंडल (सीआइएस्) में बेरोज़गारी दर 8.5 प्रति त रही। विकसित अर्थव्यवस्थाओं तथा यूरोपीय समुदाय में निश्क्रियता सी प्रतीत हुई। वहां पिछले पांच वर्षों में रोज़गार वृद्धि सबसे कम हुई और 2006 की तुलना में बेरोजगारों की संख्या में छह लाख की वृद्धि हुई। आइएलओ रिपोर्ट ने कहा कि उपलब्ध जानकारी के अनुसार विकसित अर्थव्यवस्थाओं तथा यूरोपीय संघ की वृद्धि पर ऋण संकट के प्रारम्भिक प्रभाव के फलस्वरूप इस क्षेत्र में अनुमानतः 2,40,000 कम नये रेाज़गार पैदा होंगे। तथापि आइएलओ वि लेशण ने इस बात का भी संकेत दिया कि वैि वक दृश्टि से विकसित अर्थव्यवस्थाओं में अवनति की यह प्रवृत्ति वि व के बाकी भाग द्वारा – वि ोशकर एि ाया में भाक्ति ााली आर्थिक तथा रोज़गार वृद्धि के कारण – समकृत कर ली जायेगी। रिपोर्ट ने यह भी कहा कि दक्षिण एि ाया वर्ष 2007 में रोज़गार वृद्धि में अग्रणी था : उसने वि वभर में 4.5 करोड़ नयी नौकरियों में 28 प्रति ात का योगदान दिया। परन्तु साथ ही इस क्षेत्र में अति संवेदन ाील रोज़गार सबसे अधिक है, जो नयी नौकरियों का घटियापन द ााता है। दस में से सात से भी अधिक लोग खुद का रोज़गार करते हैं या पारिवारिक श्रमिक हैं, जिन्हें किसी प्रकार की सुरक्षा उपलब्ध नहीं है और जो न ही कार्यस्थल पर आवाज़ उठा सकते हैं।

कुल रोज़गार में अतिसंवेदन ाील रोज़गार की दर दक्षिण एि ाया में 77.2 प्रति ात है, जबकि यह दर उप सहारा अफ़्रीका में 72.9 प्रति ात, दक्षिण–पूर्व एि ाया तथा प्र ाांत में 59.4 प्रति ात, पूर्वी एि ाया में 55.7 प्रति ात, लातिनी अमेरिका तथा कैरिबियन में 33.2 प्रति ात, मध्य पूर्व में 32.2 प्रति ात और उत्तरी अफ़्रीका 30.7 प्रति ात है।

रिपोर्ट के अनुसार पूर्वी एि ाया मध्य आय क्षेत्र में परिवर्तित होने के मार्ग पर है : वहां उत्पादकता में निरन्तर वृद्धि ने आमदनियां बढ़ायी हैं तथा लाखों लोगों को ग़रीबी से निजात पाने में मदद दी है। आइएलओ के अनुसार अनुमान लगाया जाता है कि पूर्वी एि ाया में उन श्रमिकों की प्रति ातता जो अपने परिवारों के साथ दो डॉलर (अ) प्रतिदिन की ग़रीबी रेखा से नीचे गुज़ारा कर रहे हैं, आज 36.6 है जबकि 10 वर्ष पहले वह 57 . 1 थी। उसी अवधि में एक डॉलर (अ) प्रतिदिन पर गुज़ारा करने वालों की प्रति ातता 18.8 से गिरकर 8.7 हो गयी है।

उप–सहारा अफ़्रीका में निर्धन श्रमिकों की संख्या सबसे अधिक है – वे लोग जो काम तो करते हैं परन्तु अपने आपको निर्धनता से ऊपर नहीं उठा पा रहे हैं और अन्य क्षेत्रों से फ़ासला बढ़ता चला जा रहा है। रोज़गार में श्रमिकों में से आधे से भी अधिक इतना भी नहीं कमा पा रहे जिससे कि वे स्वयं को और अपने परिवारों को प्रतिदिन की ग़रीबी रेखा से ऊपर उठा पाएं। आइएलओ के अनुसार 10 में से आठ से भी अधिक श्रमिक दो अमरीकी डॉलर प्रतिदिन की अवसीमा के नीचे गुज़ारा कर रहे हैं।

रिपोर्ट ने इस तथ्य पर भी ध्यान दिया कि मध्य पूर्व में जनसंख्या और रोज़गार का अनुपात बढा, रोज़गार में लगे श्रम आयु के लोगों की प्रति ातता वर्ष 1997 में 46 से वर्ष 2007 में केवल 50.1 तक ही बढ़ी। उसी समय मध्य पूर्व एक अकेला ऐसा क्षेत्र था जहां श्रम उत्पादकता में कमी आयी।

उत्तरी अफ़्रीका में, जहां उत्पादकता स्तर में पिछले 10 वर्षों में 16 प्रति ात से अधिक बढ़े श्रमिकों में घोर दरिद्रता लगभग समाप्त हो चुकी है और अब श्रम ाील आबादी के केवल 1.6 प्रति ात लोग ही उससे ग्रसित हैं।

आइएलओ अध्ययन के अनुसार मध्य एवं दक्षिण–पूर्वी यूरोप तथा सीआइएस् में अधिकां ा सूचकों में सकारात्मक प्रवृत्तियां दिखाई दीं। वहां अतिसंवेदन ाील रोज़गार हाल के वर्षों में हुआ है, और जनसंख्या में रोज़गार के अनुपात में कुछ वृद्धि श्रम–आयु आबादी की उत्पादन क्षमता का बेहतर इस्तेमाल द ााता है।

जीईटी रिपोर्ट ने सूचित किया है कि केवल लातीनी अमरीका जहां अतिसंवेदन ाील रोज़गार बढ़ा है – पिछले दस वर्षों में कुल रोज़गार का 31.4 प्रति ात से 33.2 प्रति ात। साथ ही सेवा क्षेत्र में नौकरियां भी बढ़ी हैं। यह प्रवृत्ति क्षेत्र में अनौपचारिक अर्थव्यवस्था के आकार की वृद्धि के संकेतों के अनुरूप है।

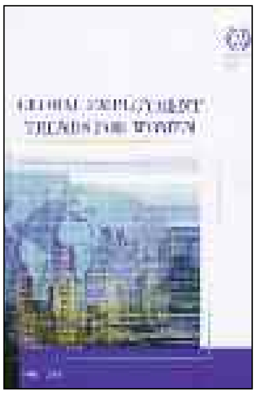
अधिक जानकारी के लिए कृपया संपर्क करें – *www.ilo.org/trends.*

अंतरराष्ट्रीय महिला दिवस 2008

© एम क्रोजे/आइएलओ

सुश्री मिकेला वॉल ा, सुश्री रूपा मानेल सिल्वा, श्री हुआन सोमाविया, सुश्री ईवलिन ओपूनू, सुश्री ऐग्निस झांगेरियस

ऐसे समय में जब अधिक से अधिक महिलाएं कार्यस्थल में प्रवे ा कर रही हैं – उनमें से अनेक अतिसंवेदन ािल रोज़गार में हैं – महिलाओं के लिए उत्कृश्ट श्रम में निवे ा करना बहुत ज़रूरी हो गया है। आइएल्ओ के लिए अंतरराश्ट्रीय महिला दिवस 2008 को एक नयी रिपोर्ट तथा पैनल परिचर्चा आयोजित कर मना रहा है – महिलाओं के लिए उत्कृश्ट श्रम में निवे ा के महत्व पर एक नयी रिपोर्ट जारी करके तथा एक पैनल परिचर्चा आयोजित करके मनाया। वर्तमान श्रम बाज़ार की प्रवृत्तियों को ध्यान में रखते हुए उस दिन का संदे ा स्पश्ट था : महिलाओं के लिए उत्कृश्ट श्रम में निवे ा न केवल सही है, बल्कि बुद्धिमानी भी है।



2 वै िवक महिला रोज़गार प्रवृत्तियां, मार्च 2008, जेनेवा, आइएलओ

जेनेवा – आज से पहले कभी इतनी महिलाएं श्रमिक नहीं रहीं, लेकिन उन्हें पुरुशों के मुकाबले कम–उत्पादकता, कम–वेतन वाली तथा अति संवेदन ािल नौकरियां मिलती हैं, उन्हें न तो सामाजिक सुरक्षा, न ही बुनियादी अधिकार प्राप्त हैं और न ही कार्यस्थल पर वे आवाज़ उठा सकती हैं। यही संदे ा है एक नयी आइएल्ओ रिपोर्ट का जो अंतरराश्ट्रीय महिला दिवस पर जारी हुआ।

'वै िवक महिला रोज़गार प्रवृत्तियां' के अनुसार पिछले द ाक में महिलाओं की संख्या 1.2 अरब हो गयी। जबकि ऐसे पुरुशों की संख्या 1.8 अरब थी। तथापि, उसी अवधि में बेरोज़गार महिलाओं की संख्या भी 7.02 करोड़ से 8.16 करोड़ हो गयी।

आइएल्ओ ने उन महिलाओं जिन्होंने वित्तीय संसार पर अपनी छाप छोड़ी है तथा प्रमुख श्रमिक संघ नेताओं द्वारा एक परिचर्चा आयोजित की जो महिलाओं के विकास में निवे ा पर केन्द्रित थी। परिचर्चा में भाग लेने वालों में ााामिल थीं : सुश्री ईवलिन ओपूनू, प्रबन्धक–निदे ाका, बैंक ऑव इन्डस्ट्री, तथा पूर्व कार्यकारी निदे ाका, फर्स्ट नै ानल बैंक, नाइजीरिया; सुश्री मिकेल वॉल ा, वि व महिला प्रबंधक, सुश्री रूप मातेल् सिल्वा, श्रीलंका में महिला विकास सेवा सहकारी संस्था एवं महिला बैंक की संस्थापिका; तथा सुश्री ऐग्विस झांगेरियस, हालैंड के श्रमिक महासंघ की अध्यक्षा तथा अन्तरराश्ट्रीय श्रमिक महासंघ की उपाध्यक्ष।

महिलाओं के लिए उत्कृश्ट श्रम में निवे ा तथा पैनल के विचारों के बारे में और अधिक पढ़ने के लिए देखें *www.ilo.org* जहां संबंधित लेखों के अलावा स्लाइड भाो, फ़ैक्ट भाीट तथा पृश्ठभूमि पर सामग्री उपलब्ध है।

नयी आइएल्ओ रिपोर्ट कहती है कि वि वभर के बाज़ारों में महिलाओं की स्थिति में सुधार के बावजूद कार्यस्थल पर लैंगिक भेदभाव में अर्थपूर्ण कमी नहीं हुई है। निःसंदेह, अतिसंवेदन ािल रोज़गार में महिलाओं का भाग – चाहे वह पारिवारिक श्रम या स्वरोज़गार के रूप में हो – 1997 में 56.1 से घटकर 51.7 हो गया है, परन्तु अतिसंवेदन ािलता का भार पुरुशों की अपेक्षा महिलाओं पर अभी भी अधिक है, वि ोशकर वि व के निर्धनतम क्षेत्रों में।

अन्य महत्वपूर्ण निष्कर्ष

- वि वभर में महिला बेरोज़गारी दर 6.4 प्रति ात है जबकि पुरुशों की बेरोज़गारी दर 5.7 प्रति ात है।
- आर्थिक दृश्टि से सक्रिय 100 पुरुशों के मुक़ाबले 70 महिलाएं ही कामगार हैं। बहुधा महिलाएं अपनी इच्छानुसार श्रम बल से बाहर नहीं रहतीं – यह उनकी

मजबूरी होती है। यदि स्वीकार्य हो तो इस बात की पूरी संभावना है कि महिलाएं घर से बाहर पारिश्रमिक सहित काम करना पसन्द करेंगी।

- वर्श 2007 में वैि वक स्तर पर आबादी में रोज़गार का अनुपात महिलाओं के लिए 49.1 प्रति त तथा पुरुशों के लिए 74.3 प्रति त। आबादी–रोज़गार अनुपात द ीता है कि अर्थव्यवस्थाएं अपनी श्रम–आयु आबादी की उत्पादन क्षमता का कितना लाभ उठा सकने के योग्य हैं।
- पिछले द क के दौरान, महिलाओं के प्रमुख नियोक्ता के रूप में सेवा क्षेत्र ने कृशि को पीछे छोड़ दिया। वर्श 2007 में कार्यरत महिलाओं में से 36.1 प्रति त कृशि में काम करती थीं और 46.3 प्रति त सेवा क्षेत्र में। इसके मुक़बले, परुश कामगारों के लिए ये प्रति तताएं क्रम ः 34.0 तथा 40.4 थीं।
- अधिक महिलाएं ि क्षा में प्रवे पा रही हैं, परन्तु कुछ क्षेत्रों में भौक्षिक समानता अभी बहुत दूर है।

© एम् क्रोजे / आइएलओ

महिला रोज़गार प्रोत्साहित करने हेतु नयी नीतियां

रिपोर्ट के अनुसार श्रम बाज़ार में महिलाओं के अवसर बढ़ाने के लिए उद्योगों तथा व्यवसायों के बृहत्तर क्षेत्र में उनके लिए रोज़गार की उपलब्धि बढ़ाना महत्वपूर्ण है। महिलाओं की नयी आर्थिक भूमिकाओं को स्वीकार करने हेतु समाज की क्षमता तथा उनके लिए उत्कृश्ट रोज़गार पैदा करने हेतु अर्थव्यवस्था की क्षमता श्रम बाज़ार में महिलाओं की स्थिति उन्नत करने और साथ ही समग्र आर्थिक विकास सुनिि चत करने के लिए अनिवार्य हैं।

आइएलओ के लैंगिक समानता ब्यूरो – जिसने अन्तरराश्ट्रीय महिला दिवस पर पैनल परिचर्चा आयोजित की थी – की निदेि का एवी मेसेल कहती हैं, 'श्रम बाज़ारों तथा उत्कृश्ट रोज़गार में पहुंच लैंगिक समानता के लिए निर्णायक है। नौकरी ढूंढ़ते समय महिलाओं को अनेक भेदभावपूर्ण बाधाओं का सामना करना पड़ता है।

समाज निर्धनता कम करने में महिला श्रम की क्षमता की अनदेखी करने की स्थिति में नहीं हैं। उन्हें आर्थिक,

© एम् क्रोजे / आइएलओ

समुद्री श्रम समझौता

बहामाज़ द्वारा अनुसमर्थन से आन्दोलन को नया बल

© आइएलओ फोटो

बहामाज़ के समुद्री मामलात तथा श्रम मन्त्री श्री डाएन ए. फूक्स तथा उप–प्रधानमंत्री एवं विदे ा मंत्री श्री थियोडोर ब्रेन्ट सिमोनेट, आइएलओ के अन्तरराश्ट्रीय श्रम मानक विभाग की निदे िका, सुश्री क्लेओपाट्रा डुम्बिया–हेन्री, के साथ।

बहामाज़ की सरकार ने आइएलओ के ऐतिहासिक समुद्री श्रम समझौता (मैरिटाइम लेबर कन्वे ान – एम्एल्सी), 2006, का अनुसमर्थन कर दिया है। समझौते को अगले कुछ वर्शों में लागू करने के आइएलओ लक्ष्य की ओर यह एक बहुत बड़ा कदम है। इस समझौते को कार्यान्वित करने हेतु कम से कम 30 आइएलओ सदस्यों द्वारा – वि व के कुल टन भार का 33 प्रति ात हों, जिनके पास अनुसमर्थन आव यक है।

लाइबीरिया एवं मा ल द्वीप समूह गणराज्य के बाद बहामाज़ वि व का तीसरा प्रमुख जहाज़रानी दे ा है जिसने जेनेवा में फरवरी 2006 में हुए 94वें अन्तरराश्ट्रीय श्रम सम्मेलन (समुद्री) में पारित समझौते का अनुमोदन किया है। बहामाज़ के झन्डे तले चलने वाले जहाज़ों का कुल टन भार वि व में तीसरे स्थान पर है।

'अन्तरराश्ट्रीय श्रम मानकों तथा आइएलओ के प्रति बहामाज़ की सतत वचनबद्धता का यह स्पश्ट संकेत है,' आइएलओ के अन्तरराश्ट्रीय श्रम मानक विभाग की निदे िका, सुश्री क्लेओपाट्रा डुम्बिया–हेनरी ने कहा। 'यह समुद्री जहाज़रानी उद्योग में 'बहामाज़ की अग्रणी भूमिका तथा भाक्ति ाली सामाजिक–आर्थिक नींव पर आधारित उत्तम जहाज़रानी सुनि चत करने हेतु बहामाज़ का दृढ़ संकल्प तथा पर्यावरणीय संरक्षण एवं नाविकों हेतु उत्कृश्ट कार्य स्थितियों के प्रति उसके सम्मान को प्रदि ित करता है।'

बहामाज़ के समुद्री मामलात् तथा श्रम मंत्री श्री डाएन ए. फूक्स, ने कहा, 'इस महा समझौते के विकास तथा पारित किये जाने में बहामाज़ की महत्वपूर्ण भूमिका थी। और दोनों विभागों के मंत्री होने के नाते मुझे व्यक्तिगत रूप से गर्व है कि हम इस समझौते का इस समय अनुसमर्थन कर रहे हैं। बहामाज़ उसके झंडे तले चल रहे जहाज़ों द्वारा उत्तम जहाज़रानी सेवाएं सुनि चत करने हेतु अपनी वचनबद्धता निभा रहा है। बहामाज में पंजीकृत जहाज़ों पर काम कर रहे लोगों हेतु उत्कृश्ट श्रम स्थितियां सुनि चत करना इस वचनबद्धता में अन्तर्निहित हैं।'

यह आधारभूत समझौता नाविकों का एक 'अधिकार पत्र' प्रस्तुत करता है तथा अन्तरराश्ट्रीय जहाज़रानी नियन्त्रित करने हेतु पर्यावरण संरक्षण तथा जहाज़ों की सुरक्षा पर अन्तरराश्ट्रीय समुद्रीय संगठन (इन्टर्नै ानल मैरिटाइम ऑर्गनाइज़े ान – आइएम्ओ) के दो मुख्य समझौतों का पूरक 'तीसरा स्तंभ' है।

समझौते में ऐसे प्रावधान हैं जो उद्योग की आव यकताओं के अनुसार उसमें बदलाव संभव बनाते हैं तथा वै वक स्तर पर उसके प्रवर्तन में मदद करते हैं। वह नाविकों द्वारा किसी जहाज़ पर काम करने हेतु न्यूनतम आव यकताएं निर्धारित करता है, तथा उसमें नौकरी की भार्तें, श्रम तथा विश्राम के घंटों, रिहाइ ा, मनोरंजन सुविधाओं, भोजन व्यवस्था, स्वास्थ्य सुरक्षा, चिकित्सकीय देखरेख, कल्याण तथा सामाजिक सुरक्षा पर प्रावधान हैं।

कृपया पृश्ठ 46 पर 'समुद्री श्रम दस्तावेज़ सार–संग्रह' (कम्पेन्डियम ऑव मैरिटाइम लेबर इन्स्ट्रुमेन्ट्स) का विवरण देखें।

आइएल्ओ शासी निकाय के 301वें सत्र का समापन

© आइएलओ फोटो

आइएल्ओ शासी निकाय के 6 से 20 मार्च तक चले 301वें सत्र के दौरान विश्व बैंक के अध्यक्ष रॉबर्ट बी. जोलिक ने आइएल्ओ के साथ विश्व बैंक के अधिक मज़बूत होने के संबंधों पर एक महत्वपूर्ण भाषण दिया तथा सरकारों, नियोक्ताओं एवं श्रमिकों के प्रतिनिधियों के बीच म्यान्मार, कोलंबिया, ब्येलारूस तथा अन्य देशों में श्रम अधिकारों पर विस्तृत परिचर्चा हुई।

जेनेवा – वि व बैंक अध्यक्ष बनने के बाद किसी वि ोशज्ञता–प्राप्त यूएन् संस्था को अपने पहले भाशण में श्री जोलिक ने 'अन्तर्वे ानीय तथा अवलंबनीय वै वीकरण' हेतु आइएल्ओ के साथ वि व बैंक के बढ़ते संबंधों का हवाला दिया, तथा दोनों संगठनों से संयुक्त रूप से संबद्ध उनके मुद्दे उठाये, जिनमें रोज़गार, सृजन, श्रमिक अधिकार एवं आइएल्ओ के उत्कृश्ट श्रम अजेंडा संबंधी समस्याएं भाामिल थीं। वै वीकरण के सामाजिक आयाम पर कार्यदल को संबोधित करते हुए उन्होंने कहा कि उनके संगठन, आइएल्ओ तथा अन्य अन्तरराश्ट्रीय संस्थाओं को ऐसे वै वीकरण हेतु प्रयास और प्रबल कर देने चाहिए जो 'निर्धनता दूर करने, पर्यावरण की देखभाल के साथ विकास की गति को बढ़ाने तथा व्यक्तिगत अवसर एवं आ ाा का सृजन करने में 'मदगार हो सके'।

कार्यदल को अपने संबोधन में श्री जोलिक ने कहा, 'हम आपके अनुभव तथा अन्तःदृश्टि का स्वागत करते हैं।' उन्होंने आगे कहा कि वि व बैंक का अजेन्डा 'उत्कृश्ट श्रम अजेन्डे से भलीभान्ति मेल खाता है।' उन्होंने यह भी कहा कि 'वि व बैंक को एक ऐसे अजेन्डे पर जिसमें अन्य भागीदार भी भाामिल हैं आइएल्ओ के साथ अधिक घनिश्ट कार्य संबंध निर्माण करने तथा आइएल्ओ के त्रिपक्षीय घटकों के साथ सहयोग बढ़ाने – जिसे भाासी निकाय के अध्यक्ष, श्रीलंका के दयन जयतिल्लेका ने संवाद द्वारा सहभागिता' पुकारा – में प्रसन्नता होती है'।

'हमें अन्तर्वे ानीय तथा अवलंबनीय वै वीकरण की परिकल्पना है,' उन्होंने कहा 'इस परिकल्पना का लक्ष्य क्या है? जनता। इसका अर्थ है वि वभर में लोगों की द ाा सुधारने का प्रयास करना। और उसके लिए आव यक हैं उत्तम नौकरियां, बेहतर सामाजिक परिस्थितियां, अपेक्षाएं उपलब्धियों में परिवर्तित करने हेतु व्यक्तिगत विकास के अवसर।'

आइएल्ओ महानिदे ाक हुआन सोमाविया ने भी आइएल्ओ और वि व बैंक के बीच बढ़े हुए सहयोग का हवाला दिया और कहा कि आइएल्ओ के त्रिपक्षीय सदस्य श्रम के वि व में हर स्तर पर नौकरियां पैदा करने तथा ग़रीबी कम करने हेतु प्रयासों को तेज़ करने में 'मार्मिक साधन' सिद्ध हो सकते हैं। उन्होंने कहा, 'सामाजिक संवाद कठिन समस्याओं का हल ढूंढ़ने में एक निर्णायक तत्व', तथा वै वीकरण एवं उत्कृश्ट श्रम की चुनौतियों का सामना करने हेतु त्रिपक्षीयता सरकारों, श्रमिकों और नियोक्ताओं को 'सामाजिक पूंजी' के रूप में एकसाथ लाने में सहायक हो सकती है।

श्री जोखिम से बातचीत वै िवक वित्तीय संकट, उत्कृश्ट श्रम की संभावनाओं पर उसके प्रभाव तथा संभावित नीतिगत प्रतिक्रियाओं संबंधी एक आइएल्ओ वि लेशण पर चर्चा के दौरान हुई।

भाासी निकाय ने म्यान्मार में जबरन श्रम की स्थिति, कोलम्बिया के सरकार, नियोक्ता एवं श्रमिक प्रतिनिधियों द्वारा संगठन की आज़ादी तथा गणतंत्र पर 2006 में हस्ताक्षरित किये गये त्रिपक्षीय समझौते के बाद की स्थिति और जांच आयोग की सिफ़ारि ों पर विचार किया और आइएल्ओ की संगठन की आज़ादी पर समिति की 349वीं रिपोर्ट – जिसमें कोलम्बिया और म्यान्मार के मामलों पर वि ोश ध्यान दिया गया है – को स्वीकृति दी। इसके अतिरिक्त, घरेलू कामगारों के लिए उत्कृश्ट श्रम के मुद्दे के निपटारे की ओर एक क़दम उठाते हुए, भाासी निकाय ने इस मुद्दे को 210 में होने वाले अन्तरराश्ट्रीय श्रम सम्मेलन के अजेन्डे में भाामिल किया।

(परिचर्चा तथा निर्णयों पर पूरी रिपोर्ट के लिए संपर्क करें – *www.ilo.org/governing body*)

© आइएल्ओ फोटो

आइएल्ओ भाासी निकाय के सत्र में हल्के–फुल्के क्षण : श्री दयन जयतिल्लेका व श्री रॉबर्ट ज़ोलिक

महाद्वीपों के इर्द–गिर्द

अंतर्राश्ट्रीय श्रम संगठन और दुनिया में घट रही आइएलओ से संबंधित गतिविधियों और घटनाओं की नियमित समीक्षा

© एम. क्रोज़े / आइएलओ

ईसी विकास सहायता में आइएलओ का मुख्य भागीदार

■ वर्श 2007 में यूरोपीय आयोग (यूरोपियन कमी ान – ईसी) पहली बार विकास सहायता गतिविधियों में आइएलओ का भागीदार बना। ईसी द्वारा उपलब्ध कराये गये धन की सहायता से आइएलओ अनेक परियोजनाओं में भाामिल है खाड़ी दे ों में प्रवासी श्रमिकों का संरक्षण तथा मानव तस्करी के विरुद्ध संघर्श; पांच एसीपी (अफ़्रीकी, कैरिबियन व पैसिफ़िक) दे ों में व्यापार तथा रोज़गार विस्तारण द्वारा निर्धनता न्यूनीकरण; और बांग्लादे ा में अनौपचारिक अर्थव्यवस्था में सामाजिक सुरक्षा बढ़ाना तथा व्यावसायिक प्र िक्षण को प्रोत्साहित करना। ईसी तथा आइएलओ के बीच वर्श 2007 के अन्त में हस्ताक्षरित एक समझौते के अन्तर्गत 12 एएसपी दे ों में बाल श्रम के विरुद्ध संघर्श हेतु कई परियोजनाओं के लिए धन उपलब्ध कराया जायेगा।

अधिक जानकारी हेतु कृपया यूरोपीय संघ तथा ब्रसलेक्स दे ों के लिए ब्रसेल्स आइएलओ कार्यालय से संपर्क करें :
फ़ोन : +32 02 736 59425
फ़ैक्स : +32 02 735 4825
ई–मेल : Brussels@ilo.org

पेरु में भूकंप: 14,800 नौकरियों की हानि

■ आइएलओ, यूएनडीपी तथा पेरुवियन श्रम मन्त्रालय की संयुक्त रिपोर्ट में अनुमान लगाया गया है कि पेरु के ईका, चिंचा एवं पिस्को प्रान्तों में अगस्त 2007 में आये भूकंप के फलस्वरूप 14,800 नौकरियों की हानि हुई। इसका अर्थ है रोज़गार में 7.6 प्रति ात गिरावट, जिसमें महिलाओं को सबसे अधिक भुगतना पडा है। जबकि बड़ी कंपनियों की उत्पादन क्षमता भीघ्रता से पुनःस्थापित कर ली गयी, छोटे व्यापारों तथा स्वरोज़गार में लगे लोगों के लिए भूकंप के दीर्घकालीन परिणाम हुए हैं। उदाहरण के लिए, ईका क्षेत्र में 83 प्रति ात घर क्षतिग्रस्त हुए और 65 प्रति ात पूरी तरह नश्ट हो गये। अनौपचारिक अर्थव्यवस्था पर इसका बहुत बुरा असर हुआ है, क्योंकि 19 प्रति ात परिवार अपने घरों में ही कुछ आर्थिक कामकाज करते थे। भूकंप के बाद यह कार्य 86 प्रति ात कम हो गया है। मल्बा हटाने तथा सड़कों के पुनःनिर्माण की 13 परियोजनाओं द्वारा आइएलओ भूकंप पीड़ितों की मदद कर रहा है।

© डब्ल्यूएफ़पी

अधिक जानकारी हेतु कृपया लीमा में लातीनी अमरीका एवं कैरिबियन के लिए आइएलओ क्षेत्रीय कार्यालय से संपर्क करें
फ़ोन : +511 6150 300;
फ़ैक्स : +511 6150 400 या
ई–मेल : oit@oit.org.pe

अरब क्षेत्र में उत्कृष्ट श्रम अजेन्डा को आगे बढ़ाना

■ भार्मल् ोख, मिस्र, में अरब श्रम संगठन के 35वें सत्र को संबोधित करते हुए आइएलओ महानिदे ाक हुआन सोमाविया ने यह सुनि चत करने पर बल दिया कि आर्थिक प्रगति के लाभ अरब क्षेत्र के लोगों हेतु सामाजिक न्याय में परिवर्तित हों। श्री सोमाविया ने दृढ़तापूर्वक कहा, 'वै वीकरण का वर्तमान मॉडल साधारण जनता का हित नहीं कर रहा है। हम देख रहे हैं कि विशमताएं बढ़ रही हैं, असंतोश तीव्र हो रहा है तथा हर समाज में मानव सुरक्षा के दु मन कलह की आग को हवा दे रहे हैं।'

अरब श्रम संगठन (अरब लेबर ऑर्गनाइज़े ान – एएल्ओ) के 22 सदस्य दे ों से सरकारों, नियोक्ताओं एवं श्रमिकों के उच्चस्तरीय प्रतिनिधियों सहित 500 लोगों ने इस सम्मेलन में भाग लिया। एएलओ के साथ एक द्विवर्शीय कार्ययोजना का आरम्भ करते हुए, श्री सोमाविया ने एएलओ महानिदे ाक अहमद लुक़मान के प्रवीण नेतृत्व को उजागर किया। इस संयुक्त योजना का लक्ष्य कुछ मुख्य क्षेत्रीय चुनौतियों का सामना करना है, जैसे वि ोशकर युवाओं के लिए रोज़गार पैदा करना, सामाजिक सुरक्षा एवं सामाजिक संवाद को विस्तृत करना, तथा श्रम में अधिकारों को बढ़ावा देना। एक ऐसे क्षेत्र में जहां अगले 20 वर्शों में 10 करोड़ नौकरियां पैदा करना ज़रूरी है, सबके लिए उत्कृश्ट श्रम उपलब्ध करना एक ज्वलन्त

© जीएमईएफ

जेनेवा में आयोजित मन्त्री–स्तरीय वैि वक पर्यावरण मंच की बैठक में श्री आख़िम भटाइनर आइएल्ओ महा. निदे क हुआन सोमाविया के साथ।

प्र न है।

अधिक जानकारी के लिए कृपया बेरूत में अरब दे ों के लिए आइएल्ओ क्षेत्रीय कार्यालय से संपर्क करें :
फ़ोन : +961 1752 400;
फ़ैक्स : +961 1752 405 या
ई–मेल : birut@ilo.org.

हरित रोज़गार, वैश्वीकरण तथा जलवायु परिवर्तन

■ यूएन् वातावरण कार्यक्रम द्वारा मोनाको में आयोजित भासी निकाय/मन्त्री–स्तरीय वैि वक वातावरण मंच में परिचर्चा तथा एक पत्रकार सम्मेलन में बोलते हुए आइएल्ओ महा–निदे क हुआन सोमाविया ने वातावरण हितैशी हरित रोज़गार पैदा करने हेतु क्षमता पर बल दिया। वि वभर से 100 से भी अधिक मन्त्रियों ने ग्लोबल मिनिस्टीरियल एन्वायरन्मेंट फ़ोरम (जीएमईएफ़) में उद्योग एवं अर्थ ास्त्र, विज्ञान, स्थानीय स्व ासन, नागरिक समाज, श्रमिक संघ तथा अन्तरप्र ासन क्षेत्रों से प्रतिष्ठित व्यक्तियों के साथ भाग लिया।

'वह चुनौती जिसने हमें इकट्ठा किया है केवल पर्यावरण के बारे में नहीं है। वह उत्पादन तथा उपभोग के हमारे तरीक़ों में गूढ़ परिवर्तन की आव यकता के बारे में है, – और अर्थव्यवस्था एवं समाज को प्रभाव ाली ढंग से वह परिवर्तन लाने योग्य बनाने हेतु मिलकर काम करने की वचनबद्धता के बारे में है,' श्री सोमाविया ने कहा। 'हरित रोज़गार पहल का उद्दे य है उन तकनीकी अभिनव परिवर्तनों, निवे ा के अवसरों, उद्यमों तथा रोज़गार स्रोतों की पहचान करना और उन्हें प्रोत्साहित करना है जिन्हें अवलंबनीय विकास का मार्ग संभव बना सकता है।'

जबरन श्रम के विरुद्ध वैश्विक गठबंधन

■ फ़रवरी में, 'मानव तस्करी के विरुद्ध विएना मंच' ने अगले द ाक में जबरन श्रम के उन्मूलन हेतु वैि वक गठबंधन के लिए नये संवेग को जन्म दिया, जिसका

© एम क्रोज़े/आइएलओ

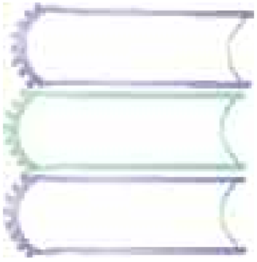
नियोक्ता तथा श्रमिक प्रतिनिधियों ने भाक्ति ाली समर्थन किया। छह अन्तरप्र ासनीय संस्थाओं के सम्मिलन 'यूएन्. गिफ़्ट' द्वारा आयोजित इस मंच ने प्रद ित किया कि मानव तस्करी एवं जबरन श्रम के विरुद्ध अन्तरराश्ट्रीय रोश को आइएल्ओ द्वारा प्रस्तावित एक अन्तरराश्ट्रीय गठबंधन में परिवतर्तित करने की आव यकता पर वैि वक रज़ामन्दी है। आइएल्ओ के अनुसार कम से कम 24 लाख महिलाएं, बच्चे तथा पुरुश तस्करी के ि ाकार होते हैं जिनसे कठिन श्रम करवाया जाता है या जिनका लैंगिक भाोशण किया जाता है। न केवल अनौपचारिक अर्थव्यवस्था में बल्कि मुख्य धारा के उद्योगों में भी उनके इस्तेमाल से हर वर्श अनुमानतः 32 अरब डॉलर (अ) लाभ अर्जित किया जाता है। मंच में आइएल्ओ ने आपूर्ति श्रृंखला प्रबंधन, जबरन श्रम की मांग एवं लैंगिक भाोशण, तथा मानव तस्करी के विरुद्ध संघर्श में नियोक्ता संगठनों, व्यापार, एवं श्रमिक संघों की भूमिका पर सत्र आयोजित किये जिनमें बड़ी संख्या में प्रतिनिधियों ने भाग लिया और मानव तस्करी रोकने के तरीक़ों

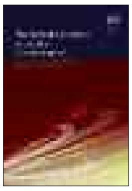
© आइएल्ओ फोटो

पर विचार किया।

अधिक जानकारी के लिए कृपया आइएल्ओ के 'जबरन श्रम के विरुद्ध वि ेश कार्रवाई कार्यक्रम' (आइएल्ओज़ स्पे ाल ऐक् ान प्रोग्रैम अगेंस्ट फ़ोर्स्ड लेबर) से संपर्क करें –
ई–मेल : foredlabour@ilo.org

नये प्रकाशन

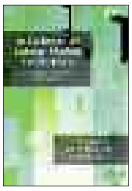




■ **संगठन की आज़ादी व्यवहार में: सबक़ जो सीखे गये (फ्रीडम ऑव असोसिएशन इन प्रैक्टिस : लेसन्स लर्न्ड)**

कार्य के दौरान मौलिक सिद्धांतों तथा अधिकारों पर आइएलओ घोशणापत्र 2008 के तहत अनुवर्ती कार्रवाई पर वैि वक रिपोर्ट। अंतरराश्ट्रीय श्रम सम्मेलन, 97वां सत्र 2008, रिपोर्ट 1 (बी) आइएसबीएन् 978–92–2–119481–1। आइएलओ, जेनेवा, 2008। मूल्य : 30 डॉलर (अ); 17 पाउंड; 23 यूरो; 35 स्विस फ्रैंक। फ्रेंच तथा स्पैनि ा में भी उपलब्ध

संगठन की आज़ादी तथा सामूहिक सौदाकारी पर इस बहुमूल्य वैि वक रिपोर्ट का तर्क है कि स्वतंत्रता, समदृश्टि, सुरक्षा तथा मानव सम्मान की स्थितियों में सभी पुरुशों तथा महिलाओं के लिए उत्कृश्ट श्रम का लक्ष्य तभी प्राप्त हो सकता है यदि उनके काम और रहन–सहन की स्थितियों और आर्थिक तथा सामाजिक विकास पर प्रभाव के बारे में फ़ैसला करने में उनका भी हाथ हो। रिपोर्ट इस बात पर ज़ोर डालती है कि सामूहिक सौदाकारी एवं विवाद समाधान, कु ाल श्रम प्र ाासन तथा मज़बूत श्रमिक एवं नियोक्ता संगठन सुसाध्य बनाने हेतु क़ानून एवं व्यवहार द्वारा सहायक वातावरण उपलब्ध कराना आव यक है।

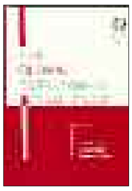


■ **श्रम बाज़ार संस्थाओं के बचाव में (इन डिफ़ेन्स ऑव लेबर मार्केट इंस्टीट्यूशन्स)**

झानीन बेर्ग तथा डेविड कुसेरा (संपा.)

आइएसबीएन् 978–92–2–119319–7। आइएलओ, जेनेवा, 2008। मूल्य : 95 डॉलर (अ); 60 पाउंड; 80 यूरो; 125 स्विस फ्रैंक।

यह पुस्तक श्रम बाज़ार संस्थाओं, नियमों तथा नीतियों के गुणों और उनकी आर्थिक लागत पर चल रहे अति महत्वपूर्ण वाद–विवाद में बहुमूल्य योगदान है। परंपरागत धारणा कि अत्यधिक श्रम बाज़ार नियंत्रण का अर्थ है श्रम बाज़ार अक्षम्यता, जो वृद्धि एवं विकास के लिए हानिकारक है, वि ोशकर विकास ाील दे ाों में, – को चुनौती देते हुए यह पुस्तक कुछ नीतियों एवं मानकों को बनाये रखने के आर्थिक और सामाजिक कारण प्रस्तुत करती है, और साथ ही आय के विभिन्न स्तरों सहित दे ाों की आव यकताओं और चुनौतियों में अन्तर स्पश्ट करती है।



■ **वैश्विक रोज़गार चुनौती (द ग्लोबल एम्प्लॉयमेन्ट चैलेन्ज)**

अजित के. घोश, नोमान मजीद, क्रिस्टॉफ़ अर्न्स्ट

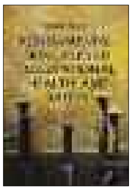
आइएसबीएन् 978–92–2–120305–6। आइएलओ, जेनेवा, 2008। मूल्य : 40 डॉलर (अ); 22 पाउंड; 30 यूरो; 50 स्विस फ्रैंक।

वि व में रोज़गार की प्रवृत्ति एवं लक्षणों तथा वि व में उभरती प्रवृत्तियों पर एक अग्रगामी वि लेशण, यह पुस्तक आज के नीति–निर्माताओं के समक्ष आने वाली गंभीर चुनौतियों का विस्तृत तथा व्यापक चित्रण करती है।

■ **समुद्री श्रम दस्तावेज़ों का सार–संग्रह (कम्पेन्डियम ऑव मैरिटाइम लेबर इंस्ट्रूमेन्ट्स)**

आइएसबीएन् 978–92–2–120454–1। आइएलओ, जेनेवा, 2008। मूल्य : 30 डॉलर (अ); 18 पाउंड; 25 यूरो; 40 स्विस फ्रैंक। फ्रेंच तथा स्पैनि ा में भी उपलब्ध

यह अत्याव यक नया संदर्भ स्रोत समुद्री श्रम समझौता, 2006, का संपूर्ण मूलपाठ संबंधित मानकों का संग्रह – जिनमें नाविक पहचान पत्र समझौता, 2006 का संपूर्ण मूलपाठ, संबंधित मानकों का संग्रह –जिनमें नाविक पहचान पत्र समझौता, 2003 (सं ाोधित) (सं. 185), द वर्क इन फ़िनि ांग कन्वे ान, मत्स्यिकी श्रम समझौता, 2007 (सं. 188), तथा संलग्न संस्तुति भ्ाामिल हैं, – तथा आइएलओ के मौलिक समझौते एवं श्रम में मौलिक सिद्धांतों तथा अधिकारों पर घोशणापत्र और अनुवर्ती दस्तावेज़ प्रस्तुत करता है।



■ **व्यावसायिक स्वास्थ्य तथा सुरक्षा के मौलिक सिद्धांत**

दूसरा संस्करण, बेन्जमिन ओ. ऐली

आइएसबीएन् 978–92–2–120454–1। आइएलओ, जेनेवा, 2008। मूल्य : 34.95 डॉलर (अ); 16.95 पाउंड; 25 यूरो; 40 स्विस फ्रैंक।

व्यावसायिक स्वास्थ्य तथा सुरक्षा (ऑक्युपे ानल हेल्थ ऐन्ड सेफ़्टी – ओएच्एस) से संबंधित आइएलओ सहिंता मानकों तथा 'केन्द्रीय' दस्तावेज़ों पर आधारित यह पुस्तक प्रभावी ओएच्एस् नीतियों एवं कार्यक्रमों के विकास हेतु व्यावहारिक मार्गद िन करती है। पुस्तक वि ोशकर उन विशयों पर केन्द्रित है जो राश्ट्रीय एवं उद्यम ओएच्एस् प्रोत्साहित करने और उनके प्रबंधन के लिए अत्याव यक हैं। यह दूसरा संस्करण ओएच्एस् के प्रोत्साहन के लिए हाल ही में निर्धारित आइएलओ मानक; के वर्तमान मानक; एच्आइवी/एड्स तथा श्रम की दुनिया, ओएच्एस् प्रबंधन प्रणालियों, तथा नये रासायनिक सुरक्षा सूचना साधनों पर रो ानी डालता है।

■ **युवा रोज़गार पर राश्ट्रीय कार्रवाई कार्यक्रम तैयार करने हेतु मागदर्शिका (गाइड फ़ॉर द प्रेपरेशन ऑव नैशनल ऐक्शन प्लैन्स ऑन यूथ एम्प्लॉयमेन्ट)**

झ्यानी रोज़ाज़ तथा झ्योवान्ना रैसिन्यात्ती

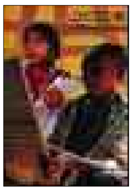
आइएसबीएन् 978–92–2–120616–3। आइएलओ, जेनेवा, 2008। मूल्य : 12.95 डॉलर (अ); 7 पाउंड; 10 यूरो; 15 स्विस फ्रैंक।

सरकारों, नियोक्ताओं तथा श्रमिक संगठनों एवं अन्य संबंधित साझेदारों जैसे युवा समुदायों, को युवा रोज़गार पर राश्ट्रीय कार्रवाई कार्यक्रम तय्यार करने में मदद देने के लिए यह अनिवार्य मार्गद िका आइएलओ द्वारा विकसित की गयी है।

■ **रोज़गार तथा व्यवसाय में देशज तथा आदिवासियों के ख़िलाफ़ भेदभाव का उन्मूलन (एलिमिनेटिंग डिस्क्रिमिनेशन अगेन्स्ट इन्डिजेनस ऐन्ड ट्राइबल पीपल्स इन एम्प्लाएमेन्ट ऐन्ड ऑक्यूपेशन)**

आइएसबीएन् 978–92–2–120519–7। आइएलओ, जेनेवा, 2007। मूल्य : 12 डॉलर (अ); 7 पाउंड; 10 यूरो; 15 स्विस फ्रैंक।

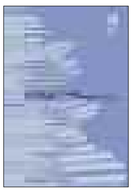
आइएलओ समझौता सं. 111 की यह मार्गद िका दे ाज महिलाओं तथा पुरुशों के समानता तथा उत्कृश्ट श्रम के अधिकारों को प्रोत्साहन देने के लिए महत्वपूर्ण संरचना उपलब्ध कराती है। दे ाज लोगों और उनके प्रतिनिधियों के लिए जानकारी का एक महत्वपूर्ण स्रोत और नीति–निर्माताओं एवं निर्णायकों से बातचीत तथा समदाय के बृहत्तर विकास हेतु एक मूल्यवान साधन, यह मार्गद िका इस बात पर बल देती है कि दे ाज लोगों को उनकी आव यकताओं एवं अपेक्षाओं के अनुसार समान रूप से उत्कृश्ट श्रम उपलब्ध कराना केवल मानव अधिकारों का मामला ही नहीं है, बल्कि अन्तरराश्ट्रीय तथा राश्ट्रीय विकास लक्ष्यों की प्राप्ति हेतु निर्णायक है।



■ **शिक्षा में समेकित उत्तम व्यवहार तथा बाल श्रम (कॉन्सॉलिडेटिड गुड प्रैक्टिसिज़ इन एड्यूकेशन ऐन्ड चाइल्ड लेबर)**

आइएसबीएन 978–92–2–1220734–4। आइएलओ, जेनेवा, 2007। मूल्य : 25 डॉलर (अ); 15 पाउंड; 22 यूरो; 35 स्विस फ्रैंक।

यह पुस्तक ि ाक्षा तथा कौ ाल प्रि ाक्षण में कुछ अत्यन्त महत्वपूर्ण उत्तम व्यवहारों, जिनकी आइएलओ–आइपेक द्वारा पहचान की गयी है, प्रस्तुत करती है। इन व्यवहारों को बाल श्रम के उन्मूलन तथा उसकी रोकथाम हेतु हस्तक्षेप रणनीतियों के निर्माण में इस्तेमाल किया जा सकता है। इस क्षेत्र में आइएलओ–आइपेक के वि ााल ज्ञान भंडार को बांटने तथा बाल श्रम उन्मूलन को 'सभी के लिए ि ाक्षा' पहल से जोड़ने हेतु यह पहला क़दम है।



■ **घरेलू सर्वेक्षणों तथा उद्योग सर्वेक्षणों में व्यावसायिक चोटों के आंकड़े : तरीक़ों पर आइएलओ नियम–पुस्तक (ऑक्युपेशनल इंजरीज़ स्टटिस्टिक्स फ्रॉम हाउसहोल्ड सर्वेज़ ऐन्ड एस्टैब्लिशमेन्ट सर्वेज़: ऐन आइएलओ मैन्युअल ऑन मेथड्स)**

करेन टासवेल तथा पीटर विंगफ़ील्ड–डिग्बी

आइएसबीएन् 978–92–2–120439–8। आइएलओ, जेनेवा, 2008। मूल्य : 45 डॉलर (अ); 25 पाउंड; 35 यूरो; 55 स्विस फ्रैंक।

इस नियम–पुस्तक में सूचना प्रणालियों द्वारा इकट्ठे किये

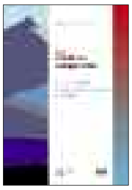
गये व्यावसायिक चोटों के आंकड़ों को पूरा करने के लिए नवीनतम साधनों का उल्लेख है। साथ ही यह व्यावहारिक मार्गद र्न करती है, परिकल्पनाओं को स्पश्ट करती है, क़दम–ब–क़दम तरीक़ा अपनाती है, मॉडल प्र नावलियों तथा प्रि क्षण सामग्री प्रस्तुत करती है।

■ **विश्व भर में सक्रिय श्रम बाज़ार नीतियांः वैश्वीकरण के नतीजों से निपटना (ऐक्टिव लेबर मार्केट पॉलिसीज़ अराउन्ड द वर्ल्डः कोपिंग विद द कॉन्सिक्वेन्सेज़ ऑव ग्लोबलाइज़ेशन)**

आइएस्बीएन् 978–92–2–120456–5। आइएल्ओ, जेनेवा, 2008। मूल्य : 29.95 डॉलर (अ); 18 पाउंड; 25 यूरो; 40 स्विस फ़्रैंक।

दूसरा संस्करण पीटर ऑएर, अमिट एफ़न्डिओग्लू तथा झानीन ले के

पूरी तरह सं ोधित तथा आधुनिकीकृत यह पुस्तक इस बात का आधिकारिक विवरण प्रस्तुत करती है कि किस प्रकार सक्रिय श्रम बाज़ार नीतियां वै वीकरण को वि वभर के श्रमिकों के हित में कार्य करने में मदद दे सकती हैं। पुस्तक में इन नीतियों हेतु धन उपलब्ध कराने पर भी एक अध्याय है।



■ **विवाद से सहयोग की ओर : श्रम बाज़ार सुधार जो नेपाल में कारगर हो सकते हैं (फ़्रॉम कन्फ़्लिक्टिंग टु कोऑपरेशन : लेबर मार्केट रिफ़ार्म्स दैट कैन वर्क इन नेपाल) रॉबर्ट काइला**

आइएस्बीएन् 978–92–2–120166–3। आइएल्ओ, तथा अकैडमिक फ़ाउन्डे न, नयी दिल्ली, 2008। मूल्य : 24. 95 डॉलर (अ); 12.95 पाउंड; 20 यूरो; 30 स्विस फ़्रैंक।

यह पुस्तक नेपाल में श्रम संबंधों के इतिहास की समीक्षा तथा मौजूदा औद्योगिक संबंध प्रणाली की आलोचनाओं पर विचार करती है। वर्ष 1990 के बाद से आर्थिक विकास पर वि ोश ध्यान देते हुए, यह पुस्तक इस पर भी रो ानी डालती है कि कैसे श्रम क़ानूनों तथा श्रम–संस्थानों ने निवे ा, वृद्धि तथा नौकरियों को इस

अंतरराष्ट्रीय श्रम समीक्षा जिल्द 147 (2008), अंक 1

■ **नियन्त्रित लचीलेपन की ओर : लातिनी विश्व में श्रम निरीक्षण का पुनःप्रवर्तन**

श्रम बाज़ार नियन्त्रण के पुनः प्रचलन के संदर्भ में श्रम निरीक्षण की भूमिका जांचते हुए, माइकल जे. पिओर तथा ऐन्ड्रू श्रांक लातीनी मॉडल – जिसमें निरीक्षकों को कंपनियों की आव यकताओं के अनुसार प्रवर्तन ढालने का अधिकार है – तथा कम लचीली अमरीकन प्रणाली के बीच प्रभेद करते हैं। लातीनी मॉडल आर्थिक लचीलेपन के साथ नियन्त्रण का मेल करा सकता है और नीरिक्षकों को उत्कृश्ट श्रम आन्दोलन में सहायक बना सकता है। परन्तु इस मॉडल में निरीक्षकों द्वारा मनमानी की संभावनाएं हैं। इनसे निपटने के लिए आव यक है : संस्थागत संस्कृतियों का प्रबंधन; निरीक्षकों के निर्णयों के पीछे उनके ज्ञान का अनावरण एवं व्यवस्थापन; तथा श्रम मानकों और व्यापारिक व्यवहारों के बीच संबंध पर अनुसंधान।

■ **विकासशील देशों में न्यूनतम वेतन स्तर : आम असफलताएं तथा उपाय (फ़िक्सिंग मिनिमम वेज लेवल्ज़ इन डिवेलपिंग कन्ट्रीज़ : कॉमन फ़ेल्यर्ज़ ऐन्ड रेमेडीज़)**

कुछ विकास ील दे ों ने अपने न्यूनतम वेतन इतने अधिक या इतने कम निर्धारित किये हैं कि नियोक्ताओं पर कोई ख़ास दबाव नहीं पड़ता। कैथरीन साझे का लेख वि वभर में न्यूनतम वेतन स्तरों की तुलना करता है, विकास ील दे ों में उन्हें मापने के कई तरीक़े सुझाता है तथा इस बात पर भी चर्चा करता है कि क्या इन दे ों में वे प्रभावी अवसीमाएं हैं। लेख का द्वितीय भाग उन संस्थागत कारकों पर विचार करता है जिनके फलस्वरूप दे ा न्यूनतम वेतन के अति ाय स्तर तय करते हैं। लेखक का निश्कर्श है कि न्यूनतम वेतन कई बातों – उदाहरणस्वरूप वेतन पर बातचीत, अवमूल्यन, सामाजिक संवाद – को ध्यान में रखकर नीतिगत साधन की तरह इस्तेमाल किया जाता है। इसके परिणाम होते हैं अवसीमा–रहित वेतन, कमज़ोर सामूहिक सौदाकारी, या अपालन।

■ **दक्षिण यूरोपीय सामाजिक मॉडल में निरंतरता तथा परिवर्तन (कॅन्टिन्यूइटी ऐन्ड चेन्ज इन द सदर्न यूरोपियन सोशल मॉडल)**

मरीया करामेसीनी बताती हैं कि पिछले लगभग 20 वर्शों में दक्षिण यूरोपीय मॉडल में हर तरीक़े से काफ़ी परिवर्तन हुआ है। औद्योगिक संबंधों, वेतन निर्धारण एवं रोज़गार संरक्षण क़ानूनों में बदलावों के कारण वेतन तथा श्रम लचीलेपन में वृद्धि हुई है और श्रम बाज़ार खंडीकरण सीमित हुआ है। कल्याणकारी राज्य में परिवर्तनों ने श्रमिक बल के कौ ाल बढ़ाने, सामाजिक संरक्षण विस्तृत करने, सामाजिक सुरक्षा में असमानताएं कम करने, तथा सामाजिक व्यय में वृद्धि सीमित करने के प्रयास किये हैं। तथापि संस्थागत बदलाव ने इस मॉडल के मुख्य लक्षणों – सुस्पश्ट श्रम बाज़ार खंडीकरण तथा परिवारवाद – को समाप्त नहीं किया है; फिर भी, अतिनिम्न प्रजनन दरें निकट भविश्य में परिवारवाद के सीमित होने के संकेत हैं।

■ **क्या श्रमिकों की अनुपस्थिति उत्पादकता को प्रभावित करती है? शिक्षकों का मामला (डू वर्कर ऐबसेन्सेज़ अफ़ेक्ट प्रॉडक्टिविटी? द केस ऑव टीचर्स)**

रेगन टी. मिलर, रिचर्ड ने मर्नेन तथा जॉन बी. विलेट् का यह लेख ि ाक्षा पर ि ाक्षकों की अनुपस्थिति के प्रभाव का अध्ययन करता है। तीन ि ाक्षा वर्शों के आंकड़े तथा अमरीका के एक भाहरी स्कूल क्षेत्र के 256 ि ाक्षकों एवं वि ोशकर आर्थिक दृश्टि से कमज़ोर 8,631 विद्यार्थियों को आधार बनाकर यह लेख उन पूर्वधारणाओं की जांच करता है जिनके अनुसार ि ाक्षकों की अनुपस्थिति आमतौर पर जानबूझकर होती है और विद्यार्थियों की उत्पादकता – उदाहरणस्वरूप उनके गणित अंक – कम कर देती है। चूंकि अनुपस्थिति ि ाक्षकों का स्थान बहुधा कम योग्य स्थानापन्न व्यक्ति लेते हैं, भौक्षिक प्रबलता एवं संसक्ति कम हो सकती है : दस दिनों तक ि ाक्षक अनुपस्थिति विद्यार्थियों के उपलब्धि अंक लगभग 3.3 प्रति ात कम कर सकती है। यह राज्य योग्यता प्रणाली में कुछ विद्यार्थियों का स्थान – और सफलता हेतु उनकी अभिप्रेरणा – घटाने के लिए पर्याप्त है।

ब्रिकी के लिए आइएल्ओ के प्रका ान बड़े पुस्तक विक्रेताओं या विभिन्न दे ों में स्थित आइएल्ओ के स्थानीय कार्यालयों या सीधे आइएल्ओ थियेटर कोर्ट, तीसरी मंज़िल, इंडिया हैबिटेट सेंटर, लोधी रोड, नयी दिल्ली–110 003 से प्राप्त किये जा सकते हैं। दूरभाषः 24602101, 2462102, फ़ैक्सः 24602111, ई–मेलः delhi@ilo.del.org