



अंतरराष्ट्रीय  
श्रम  
कार्यालय  
जेनेवा

# श्रम की दुनिया

## आइएल्ओ की पत्रिका

उत्कृष्ट श्रम = सुरक्षित श्रम  
श्रम में व्यावसायिक सुरक्षा तथा स्वास्थ्य

अंक 34, दिसंबर 2008

इस अंक में

सुरक्षित तथा स्वस्थ रोजगार को प्रोत्साहन : सुरक्षा, स्वास्थ्य तथा पर्यावरण पर आइएल्ओ वैश्विक कार्यक्रम • बचाव का सशक्त दर्शन : अन्तरराष्ट्रीय सामाजिक सुरक्षा संघ - (इस्सा) • जीवन रक्षा, रोजगार सुरक्षा : श्रम में एच्‌आइवी/एड्स के खिलाफ संघर्ष के नये आयाम • कॉल सेन्टर : नये जोखिमों को बुलावा • फोटो रिपोर्ट : 1700 डिग्री से. में श्रम

## आइएलओ – संगठन की आज़ादी समझौते के 60 वर्ष



© आइएलओ फोटो

1948 : सैन फ्रांसिस्को में 31वें अन्तरराष्ट्रीय श्रम सम्मेलन – जिसने समझौता सं. 87 पारित किया था – के दौरान बातचीत करते हुए (बायें से दायें) सहायक महानिदेशक जी.ए. जॉन्स्टन, महानिदेशक एडवर्ड फीलन, कानूनी परामर्शदाता सी.डब्ल्यू. जेम्स (जो बाद में महा-निदेशक बने), तथा सहायक महा-निदेशक जेफ रेन्ज।

1962 : जब अन्तरराष्ट्रीय श्रम समझौतों के अनुसमर्थनों की संख्या 2,500 से भी अधिक पहुंचती है, आंगेलोस ब्लाखोस, यूनानी सरकार के स्थायी प्रतिनिधि, समझौता सं. 87 के औपचारिक अनुसमर्थन दस्तावेजों पर हस्ताक्षर कर रहे हैं। उनकी बगल में बैठे हैं सहायक महानिदेशक जेफ रेन्ज, और पीछे खड़े हैं वि. वविख्यात वकील निकोलस वाल्विकॉस, जो आइएलओ की मानक संबंधी गतिविधियों के लिए जिम्मेदार हैं।

इस वर्ष श्रम संबंधी मौलिक सिद्धांतों तथा अधिकारों पर आइएलओ घोषणा की दसवीं वर्षगांठ और संगठन की आज़ादी तथा संगठित होने के अधिकार की सुरक्षा समझौता 1948 (सं. 87) की 60वीं वर्षगांठ है। यह समझौता तथा संगठन एवं सामूहिक सौदाकारी का अधिकार समझौता, 1949 (98) इस विषय पर मुख्य अन्तरराष्ट्रीय दस्तावेज हैं। वि. वबर में इन समझौतों को प्रोत्साहन तथा उनके क्रियान्वयन पर आइएलओ निरीक्षण संस्थाओं द्वारा विचार-विमर्श ने पिछले छह दशकों में काफी हद तक राष्ट्रीय विधि-निर्माण एवं व्यवहार को प्रभावित किया है।

संगठन और सामूहिक सौदाकारी की आज़ादी मौलिक अधिकार हैं जिनका आधार आइएलओ संविधान तथा 1944 की फिलाडेल्फिया घोषणा है। इन अधिकारों को 'नागरिक अधिकार' भी वर्गीकृत किया जा सकता है, जो नागरिक स्वतंत्रता तथा लोकतंत्र के अनिवार्य तत्व हैं। अध्ययनों ने प्रदर्शित किया है कि लोकतंत्र तथा संगठन एवं सामूहिक सौदाकारी के अधिकारों के सम्मान के बीच गहरा संबंध है। तथापि इन अधिकारों के उपभोग हेतु समुचित वातावरण आवश्यक है। समझौता सं. 87 आइएलओ के 182 सदस्य देशों में से 148 देशों द्वारा अनुसमर्थित किया जा चुका है। तथापि सभी आइएलओ सदस्य देशों में – चाहे उन्होंने संबंधित समझौतों का अनुसमर्थन किया हो अथवा नहीं – इस समझौते का अनुपालन एवं क्रियान्वयन आइएलओ भासी निकाय की 'संगठन की आज़ादी' पर समिति के निगरानी प्रक्रियाओं के अधीन हैं।

वै. वीकरण जो अपने साथ ढांचागत तथा प्रौद्योगिक बदलाव लाया है – ने श्रम की दुनिया पर गहरा असर डाला है। वै. वीक स्पर्धा बढ़ी है। सामूहिक सौदाकारी व्यवस्थाएं नयी चुनौतियों का सामना कर रही हैं, जबकि आर्थिक संपन्नता और रोज़गार सुरक्षा हेतु श्रमिकों एवं नियोक्ताओं के बीच सहयोग के लिए सामूहिक सौदाकारी का महत्व पूर्णतः स्वीकार किया जाता है। इस वर्ष की वै. वीक रिपोर्ट 'संगठन की आज़ादी व्यवहार में : सबक जो सीखे गये' इन चुनौतियों की जांच करती है और उन नयी पहलों का वर्णन करती है जो संगठन की आज़ादी को बढ़ावा देती हैं – कंपनियों की व्यवहार संहिताओं से लेकर क्षेत्रीय आर्थिक एकीकरण व्यवस्थाओं या द्विपक्षीय एवं बहुपक्षीय व्यापार समझौतों में श्रम संबंधी धाराओं तक। अन्तरराष्ट्रीय श्रमिक तथा नियोक्ता संगठन अधिक प्रभावी रहे हैं, अन्तरराष्ट्रीय ढांचागत समझौतों की संख्या बढ़ी है।

भविष्य में कुछ भी हो, एक बात स्पष्ट है – वै. वीकरण की चुनौतियों से निपटने हेतु आइएलओ प्रयासों को समझौता सं. 87 प्रेरणा प्रदान करता रहेगा। उचित वै. वीकरण के लिए सामाजिक न्याय पर घोषणापत्र – जिसने अन्तरराष्ट्रीय श्रम सम्मेलन द्वारा जून 2008 में अपनाया गया – में विशेष बल दिया गया – कि 'चार मुख्य उद्देश्यों की प्राप्ति हेतु संगठन की आज़ादी और सामूहिक सौदाकारी के अधिकार को प्रभावी मान्यता अत्यंत महत्वपूर्ण है।'

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

### सम्पादक

मे. हॉफ़मन अयरमार्क

### प्रोडक्शन मैनेजर

किरन मेहरा – कर्पलमन

### प्रोडक्शन असिस्टेंट

कोरीन लुचीनी

### फोटो संपादक

मार्सेल क्रोजे

### कला निर्देशन

एम्डीपी, आइएलओ, तूरिन

### कवर डिज़ाइन

एम्. मॉन्तेसानो, आइएलओ तूरिन

कवर फोटो – एम्. क्रोजे

### संपादकीय बोर्ड

टामस नेट्टर (अध्यक्ष), भार्लॉत् बोशां, मे. हॉफ़मन अयरमार्क, किरन मेहरा-कर्पलमन, को. रिन थर्विस, हैन्स फॉन रोलैंड

यह पत्रिका अंतरराष्ट्रीय श्रम संगठन का आधिकारिक दस्तावेज नहीं है। पत्रिका में व्यक्त विचार आवश्यक रूप से आइएलओ 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 आइएलओ के विचारों की अभिव्यक्ति नहीं हैं। पत्रिका में कंपनियों या वाणिज्यिक उत्पादों या प्रक्रियाओं का उल्लेख आइएलओ द्वारा उन्हें मान्यता देना नहीं है और किसी निश्चित कंपनी, वाणिज्यिक उत्पाद या प्रक्रिया का उल्लेख रह जाना उनके प्रति आइएलओ की असहमति नहीं है।

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

सभी पत्र व्यवहार निम्न पते पर किये जाएं—

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

मुद्रक: विबा प्रेस प्रा० लि०,

नई दिल्ली-110 020

आइएलओ तूरिन द्वारा प्रकाशित

आइएसएसएन : 1020.0010

# श्रम में सुरक्षा तथा स्वास्थ्य

वर्ष 1919 में अपनी स्थापना के बाद से श्रम में सुरक्षा तथा स्वास्थ्य आइएलओ का एक मुख्य विषय रहा है। इस अंक में, 'श्रम की दुनिया' द्वारा वैश्वीकरण के संदर्भ में व्यावसायिक सुरक्षा तथा स्वास्थ्य (ऑक्युपेशनल सेफ्टी ऐंड हेल्थ – ओएसएच) के क्षेत्र में किये जाने वाले कार्यों पर एक नज़र डाली गयी है।

## पृष्ठ 4



© एम. क्रोजे/आइएलओ

## आवरण कथा

सुरक्षित तथा स्वस्थ रोज़गार को प्रोत्साहन : सुरक्षा, स्वास्थ्य तथा पर्यावरण पर आइएलओ वैश्वीकरण कार्यक्रम (सुरक्षित श्रम) 4

## सामान्य आलेख

बचाव का सार्वजनिक दायित्व : 12  
अन्तरराष्ट्रीय सामाजिक सुरक्षा संघ (आइएसएसए)

आयु की किरण : 17  
अनौपचारिक अर्थव्यवस्था में स्वास्थ्य हेतु सामाजिक सुरक्षा

जीवन रक्षा, रोज़गार सुरक्षा : 18  
श्रम में एचआईवी/एड्स के खिलाफ संघर्ष के नये आयाम

नये जोखिमों को बुलावा 23

फोटो रिपोर्ट : 1700<sup>0</sup> डिग्री से. में श्रम 26

## फीचर पुस्तक

आइएलओ आचार संहिताएं 31

व्यावसायिक क्षति सांख्यिकी : 32  
प्रक्रियाओं पर आइएलओ नियमावली

व्यावसायिक स्वास्थ्य तथा सुरक्षा के 33  
मौलिक सिद्धांत

## फीचर

प्लैनेट वर्क 35  
• श्रम को अधिक सुरक्षित बनाना

समाचार 38

- 97वां अन्तरराष्ट्रीय श्रम सम्मेलन
- तुवालू 182वां आइएलओ सदस्य राष्ट्र बना
- बेहतर वैश्वीकरण के लिए सामाजिक न्याय पर आइएलओ घोषणापत्र
- बाल श्रम के खिलाफ विश्व दिवस 2008 शिक्षा पर संक.

‘सही प्रतिक्रिया’  
• आइएलओ का एक वर्षीय लंबा प्रचार अभियान आरंभ  
‘उत्कृष्ट श्रम के हृदय में बसी है लैंगिक समानता’  
• सुरक्षा तथा स्वास्थ्य पर 18वीं विश्व कांग्रेस कार्य स्थल पर सुरक्षा के सुधार के लिए नयी वैश्वीकरण सहभागिता का आह्वान 44

महाद्वीपों के इर्द-गिर्द 46

नये प्रकार 46

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



# सुरक्षित तथा स्वस्थ रोज़गार

## स्वास्थ्य, सुरक्षा तथा पर्यावरण पर अ



© एम. क्रोजे/आइएलओ

उत्पादन में व्यवधान और चिकित्सा पर मोटे तौर पर कहा जाये तो हर वर्ष 12.5 खरब (एक लाख पच्चीस हजार करोड़) डॉलर (अ) खर्च है : हालांकि श्रम खतरनाक नहीं होना चाहिए, वास्तव में वह इतनी मौतों का कारण बनता है जितनी युद्धों में भी नहीं होतीं। ऐसा क्यों है, जबकि जोखिम प्रबंध पर अभूतपूर्व अनुसंधान निश्कर्ष, सैद्धांतिक ज्ञान और व्यावहारिक जानकारी तथा बड़ी संख्या में कानूनी दस्तावेज़, तकनीकी मानक, मार्गदर्शक रेखाएं एवं प्रशिक्षण पुस्तिकाएं उपलब्ध हैं।

जनेवा – आइएलओ के अनुमान के अनुसार हर वर्ष विभिन्न रोज़गारों में 33 करोड़ 70 लाख दुर्घटनाएं होती हैं। इनमें हर वर्ष 23 लाख मौतें होती हैं – 6,50,000 खतरनाक पदार्थों के कारण –, जो कुछ वर्ष पहले की संख्या से दोगुनी है।

खराब ओएसएच व्यवहारों का आर्थिक बोझ विस्मयकारी है। समय की बर्बादी, श्रमिकों के मुआवजे,

सांख्यिकी का अधिक ध्यानपूर्वक अध्ययन दर्शाता है कि यद्यपि औद्योगिक देशों में व्यावसायिक दुर्घटनाएं तथा रोग लगातार घट रहे हैं, तथापि ऐसा उन देशों में नहीं हो रहा है जहां औद्योगिकरण की गति तीव्र है या जो प्रभावी राष्ट्रीय ओएसएच प्रणालियां – जिनमें कानूनों का उपयुक्त कार्यान्वयन शामिल है – कायम रखने का व्यय नहीं वहन कर सकते।

विकासशील देशों में, मानक तथा व्यवहार बहुधा स्वीकार्य स्तरों से नीचे होते हैं और दुर्घटनाओं की दर

# र को प्रोत्साहन

## आइएलओ वैश्विक कार्यक्रम (सुरक्षित

घटने की जगह लगातार बढ़ रही है। दुर्तुगामी वैश्वीकरण में तकनीकी परिवर्तन तथा प्रतिस्पर्धात्मक दबाव क्षेत्र में नियोक्ताओं को व्यावसायिक सुरक्षा तथा स्वास्थ्य की उपेक्षा करने हेतु प्रेरित करते हैं। इन प्रवृत्तियों को उलटने के लिए आवश्यक है कि ऐसी संस्थाओं की क्षमता को कार्यान्वित किया जाये जो सकारात्मक बदलाव हेतु वैश्वीकरण की भाक्तियों को वैश्विक स्तर पर गति मिल कर सकती हैं।

और यहीं आइएलओ वास्तव में कुछ कर सकता है। श्रमिकों, नियोक्ताओं तथा सरकारों का त्रिपक्षीय आइएलओ ढांचा व्यापक कार्यक्रम आरंभ करने तथा उनके सरलीकरण हेतु सुयोग्य है। ओएसएच पर नये ज्ञान तथा विचारों के आदान-प्रदान को समन्वित करने के लिए आइएलओ के पास संसाधन तथा वैश्विक आदे भी हैं।

अतः, जबकि हम व्यावसायिक सुरक्षा तथा स्वास्थ्य हेतु प्रोत्साहक ढांचे 2006 द्वारा – जो ओएसएच पर आइएलओ वैश्विक रणनीति का हिस्सा है (देखें बॉक्स) – 21वीं सदी में सभी के लिए उत्कृष्ट श्रम के लक्ष्य की ओर बढ़ रहे हैं, हमारे पास आवादी होने की हर वजह है।

### चुनौतियां

यदि हमें ओएसएच पर आइएलओ वैश्विक रणनीति की प्रत्यागा को साकार करना है तो चार प्रमुख चुनौतियों से निपटना होगा :

- ओएसएच मानकों में सुधार के लिए अधिक मजबूत राजनीतिक इरादे की आवश्यकता है। आमतौर पर कानून तो होता है, परन्तु अनेक देश उसे कार्यान्वित करने और उसका पालन सुनिश्चित करने हेतु पर्याप्त तन्त्र उपलब्ध नहीं कराते। प्रभावी प्रवर्तन के लिए पर्याप्त साधन और अनुवर्ती कार्रवाई, दोनों, आवश्यक हैं। यदि ओएसएच राजनीतिक वरीयताओं की सूची में ऊंचे स्थान पर है तो उसका निरंतर परीक्षण, पुनरीक्षण तथा परिष्करण आवश्यक होगा।
- शिक्षा तथा नौकरी के दौरान प्रशिक्षण के बेहतर अवसर। जैसे-जैसे तकनीकी विकास की गति तीव्रतर होगी, शिक्षा का महत्व बढ़ेगा। अधिकांश

उद्योगों में जिस तकनीकी सुरक्षा प्रशिक्षण की आवश्यकता है वह बहुत पेचीदी हो सकती है। उदाहरण के लिए, एक ट्रक ड्राइवर को पता हो कि उसे अनेक परिस्थितियों तथा अलग-अलग मौसम में किस तरह से वाहन चलाना है। लेकिन सुरक्षा उसी तरह से सरल भी हो सकती है, जैसे सुरक्षा चूमे को पहनना तथा मशीनों को साफ करने से पहले बंद करना। व्यावसायिक प्रशिक्षण केंद्रों, सरकारों तथा स्वयं उद्योग संस्थाओं द्वारा श्रमिकों को इस बात का प्रशिक्षण देना चाहिए कि अनावश्यक दुर्घटनाओं तथा रोगों से किस प्रकार बचा जा सकता है।

आइएलओ 'सुरक्षित श्रम' हेतु 'प्रशिक्षकों को प्रशिक्षण' सिद्धांत द्वारा अधिक से अधिक श्रमिकों तक पहुंचाने का रास्ता है। इसका अर्थ है विभिन्न उद्योगों या भौगोलिक क्षेत्रों में ओएसएच के लिए उत्तरदायी जितने भी अधिकारी एकत्र कर सकें, करें, तथा उन्हें उपयुक्त क्षेत्र में अत्याधुनिक श्रेष्ठतम व्यवहारों में प्रशिक्षित करें। इस कार्य में आइएलओ प्रशिक्षण केंद्र विशेष रूप से मददगार सिद्ध हुए हैं। हम यही तरीका उन लोगों के मामले में इस्तेमाल करने का प्रयत्न कर रहे हैं जिनको ओएसएच शिक्षा की सबसे अधिक आवश्यकता है, उदाहरणस्वरूप विकास मील देशों के श्रमिक अथवा अनौपचारिक अर्थव्यवस्था में अतिसंवेदनशील श्रमिक। ऐसा एक कार्यक्रम – लघु उद्योगों में श्रम सुधार – मंगोलिया जैसे देशों में अत्यंत सफल रहा है। यह कार्यक्रम लघु तथा पारिवारिक व्यवसायों की विशेष चुनौतियों पर केंद्रित है।

- ओएसएच मुद्दों के प्रति बेहतर – (जिसका शिक्षा की चुनौती से घनिष्ट संबंध है) – ओएसएच कदमों की अर्थपूर्ण प्रगति हेतु कार्यस्थल पर बचाव की संस्कृति स्थापित करनी होगी। सरकारें व्यवसाय तथा श्रमिक संघ अपना-अपना काम सही ढंग से



© एम् क्रोजे/आइएलओ

## व्यावसायिक सुरक्षा तथा स्वास्थ्य पर वैश्विक रणनीति

आइएलओ ने ओएसएच के क्षेत्र में आगे कार्य के लिए कई व्यापक योजनाएं विकसित की हैं। सबसे नयी हैं व्यावसायिक सुरक्षा तथा स्वास्थ्य हेतु प्रोत्साहक ढांचा समझौता 2006 (सं. 187) एवं संस्तुति (सं. 197)। ये दस्तावेज वर्ष 2003 में अन्तरराष्ट्रीय श्रम सम्मेलन द्वारा व्यावसायिक सुरक्षा तथा स्वास्थ्य पर वैश्विक रणनीति अपनाये जाने के संदर्भ में देखे जाने चाहिए। यह रणनीति ओएसएच में आइएलओ की मुख्य भूमिका की पुष्टि करती है। साथ ही यह रणनीति ऐसी एकीकृत कार्यवाही हेतु आह्वान करती है जो आइएलओ मानकों को कार्यवाही के अन्य साधनों — वकालत, जागरूकता, उन्नयन, ज्ञान विकास, प्रबंधन, जानकारी, प्रसारण, तकनीकी सहयोग, इत्यादि — से बेहतर ढंग से जोड़ती है।

आइएलओ दस्तावेजों में 19 समझौते, 26 सिफारिशें, 2 संलेख तथा 37 आचार संहिताएं एवं मार्गदर्शक पुस्तिकाएं शामिल हैं (देखें पृष्ठ 31 पर 'फीचर पुस्तक' में)। इनमें से कुछ समझौते, जैसे निर्माण में सुरक्षा तथा स्वास्थ्य समझौता 1988 (167), खनन में सुरक्षा तथा स्वास्थ्य समझौता 1995 (176), जो विशेष उद्योगों से जुड़े हैं। तथापि, उनका कार्यक्षेत्र काफी व्यापक भी हो सकता है। इनमें से सबसे अधिक ध्यान देने योग्य समझौते में से एक है समझौता स. 155 — व्यावसायिक सुरक्षा तथा स्वास्थ्य समझौता 1981 तथा उस पर वर्ष 2002 का संलेख। यह ऐसी राष्ट्रीय ओएसएच नीतियों के प्रतिपादन तथा क्रियान्वयन से संबंधित है, जो कार्यस्थल पर लगने वाली चोटों तथा रोगों से बचाव पर केंद्रित हों। चूंकि प्रौद्योगिक एवं सामाजिक परिवर्तन अविश्वसनीय तीव्र गति से हो रहे हैं, संलेख सहित यह समझौता राष्ट्रीय नीतियों तथा कार्यक्रमों के पुनरीक्षण पर भी जोर देता है। दो

अन्य ध्यान देने योग्य समझौते हैं श्रम निरीक्षण समझौता, 1947 (81) — जो उन आइएलओ दस्तावेजों में से जिन्हें सबसे अधिक अनुसमर्थन प्राप्त हुआ है—, तथा कृषि में श्रम निरीक्षण समझौता, 1969 (सं. 129)। ये दोनों समझौते विश्वभर में श्रम निरीक्षण तंत्रों के विकास हेतु पृष्ठभूमि उपलब्ध कराते हैं। आइएलओ ने प्रशिक्षण सामग्री भी विकसित की है — जैसे कि 'समेकित श्रम प्रशिक्षण प्रणाली' — तथा अनेक देशों में, जिनमें क्रोएशिया, क्यूबा, मिस्र, इथियोपिया, फ़िजी, लाओ गणतंत्र, रोमानिया, भूतपूर्व यूगोस्लाव गणतंत्र मैसिदोनिया, दक्षिण अफ्रीका, उज़्बेकिस्तान, यूक्रेन तथा वियतनाम शामिल हैं, श्रम निरीक्षकों के लिए प्रशिक्षण कार्यशालाएं भी आयोजित की हैं।

जैसे-जैसे विश्व के विभिन्न क्षेत्रों में विकासशील देश अपनी ओएसएच स्थितियों से रुबरु होना आरंभ कर रहे हैं, वैसे-वैसे निरीक्षण की प्रसंगिकता बढ़ रही है। पूर्वक्रियात्मक राष्ट्रीय कानून, विशेषकर वे जो दुर्घटनाओं तथा रोग निवारण से संबंधित हैं, प्रगति के पथ पर एक पहला महत्वपूर्ण कदम है। तथापि प्रभावी कार्यान्वयन एवं पालन और उद्यम-स्तर पर परामर्शदाताओं के अभाव में ऐसे कानून कागज़ पर स्याही मात्र रह जाने के खतरे में हैं। श्रम निरीक्षण समझौते कार्यस्थलों में प्रवेश करने तथा पालन सुनिश्चित करने हेतु उपयुक्त कदम उठाने के निरीक्षकों के अधिकार को सुदृढ़ करते हैं। अतः निरीक्षण ओएसएच पर वैश्विक आइएलओ रणनीति का एक मूल अंग है। इस क्षेत्र में कार्यान्वयन तथा व्यावहारिक प्रोत्साहन हेतु उसकी निरीक्षण की महत्वपूर्ण भूमिका की अतिरंजना नहीं की जा सकती।

करें तो भी दुर्घटनाएं होंगी ही यदि श्रमिक अपनी सुरक्षा की परवाह नहीं करते। प्रभावकारी अनुपासनिक उपायों के अलावा, प्रशिक्षण तथा शिक्षा की प्रक्रिया, श्रमिकों को उनके स्वास्थ्य के खतरों के बारे में सचेत करने में महत्वपूर्ण भूमिका निभा सकती है। यदि श्रमिकों में सुरक्षा को लेकर कुछ स्पष्ट परिवर्तन आता है तो यह व्यवसायों तथा सरकारों को और अधिक सकारात्मक कदम उठाने को प्रवृत्त करता है।

- अधिक विकसित सहभागिताएं जो समाज की कई परतों को जोड़ती हैं। कोई एक सत्त्व उन सभी चुनौतियों से निपट सकता है जिनसे रुबरु होना

होगा। सरकारें विधि निर्माण एवं कार्यान्वयन कर सकती हैं, तथा सलाह दे सकती हैं। व्यवसाय शिक्षित कर सकते हैं तथा कानूनों का पालन कर सकते हैं। श्रमिक अपने अधिकारों के लिए जोर लगा सकते हैं, तथा सभी सुरक्षा नियमों का पूरी तरह पालन कर सकते हैं। यदि ये सब चलायमान भाग एक साथ मिलकर सहक्रियात्मक ढंग से काम करें तो प्रगति की संभावनाएं असीम हैं। इन उद्देश्यों की प्राप्ति हेतु आवश्यक साझेदारियों को समन्वित करने तथा उन्हें सुसाध्य बनाने में आइएलओ जैसे अन्तरराष्ट्रीय संगठनों को एक बड़ी भूमिका निभानी है। व्यावसायिक सुरक्षा तथा स्वास्थ्य पर वैश्विक रणनीति इसी तथ्य को ध्यान में रखकर प्रतिपादित की गयी थी।

ओएसएच पर आइएलओ की वैश्विक रणनीति की कार्यवाही योजना का एक महत्वपूर्ण पहलू तकनीकी सहायता तथा सहयोग है। एक उदाहरण है आइएलओ — फॉल्क्सवागन — जीटी जेड परियोजना। जीटी जेड अवलंबनीय विकास हेतु एक जर्मन सहयोग संस्था है जो विश्वभर में सक्रिय है। फॉल्क्सवागन (वीडब्ल्यू), अपनी कार्पोरेट सामाजिक उत्तरदायित्व पहलों के अन्तर्गत चाहेगा कि उसके आपूर्तिकर्ताओं पर — जिनमें से कई दक्षिण अफ्रीका, मेक्सिको और ब्राज़ील में हैं — बेहतर श्रम मानक लागू किये जायें। इन तीनों देशों में श्रम निरीक्षण तंत्र को सुदृढ़ करने के लिए, विशेषकर वीडब्ल्यू तथा जीटी जेड 'सेफ़वर्क' द्वारा एक आइएलओ परियोजना हेतु धन उपलब्ध करा रहे हैं। आपूर्तिकर्ताओं को अधिक सुरक्षित व्यवहार अपनाने में परामर्श पहलों पर बल सहित, कंपनी और सरकार द्वारा संयुक्त निरीक्षण अत्यंत सफल रहे हैं। इस प्रकार की सार्वजनिक-निजी भागीदारियों द्वारा ओएसएच से संबंधित अनेक क्षेत्रों में विशेषकर शिक्षा तथा बचाव की संस्कृति की स्थापना में, वृद्धि प्रोत्साहित करने हेतु आइएलओ सक्षम है।

### जोड़ते हैं सुरक्षा और स्वास्थ्य

हाल के वर्षों में सरकारें, उद्योग तथा अन्तरराष्ट्रीय संगठन ओएसएच के प्रबंधन हेतु व्यवस्थित मॉडल अपनाने की आवश्यकता पर अधिक ध्यान दे रहे हैं। ओएसएच पर आइएलओ वैश्विक रणनीति का एक प्रमुख लक्ष्य है। प्रबंधन अभिगम द्वारा राष्ट्रीय ओएसएच नीतियों, प्रणालियों, कार्यक्रमों तथा रूपरेखा का विकास। ओएसएच एक पेचीदा विषय है, जो कई विविध विषयों तथा कार्यस्थलों एवं पर्यावरणीय जाखिमों की व्यापक श्रृंखला से संबंधित है। राष्ट्रीय ओएसएच प्रणालियों को आवश्यकता है इन जटिलताओं से रुबरु



© ए. क्रोचे / आइएलओ



होने की यदि उन्हें सुसंगत तथा प्रभावकारी ढंग से कार्य करना है।

हालांकि विभिन्न राष्ट्रीय नीतियां क्षेत्रीय संस्कृतियों, रीति-रिवाजों तथा राजनीतिक स्थितियों पर आधारित हैं, उन सबको नये व्यावसायिक सुरक्षा तथा स्वास्थ्य हेतु प्रोत्साहक ढांचा समझौते, 2006 (संख्या 187), तथा व्यावसायिक सुरक्षा तथा स्वास्थ्य समझौता, 1981 (संख्या 155) में निर्दिष्ट अपेक्षाकृत विस्तृत ढांचों के तहत कार्य करना चाहिए।

समझौता सं. 187 राष्ट्रीय ओएसएच प्रणाली के मूल तत्व निर्दिष्ट करता है –

- कानून तथा अन्य संबद्ध ओएसएच दस्तावेज
- ओएसएच के लिए उत्तरदायी एक या अधिक प्राधिकरण या संस्थाएं
- निरीक्षण प्रणालियों सहित नियामक पालन तंत्र
- ओएसएच मुद्दों से संबंधित राष्ट्रीय त्रिपक्षीय सलाहकार तंत्र
- उद्यम स्तर पर नियोक्ताओं तथा श्रमिकों के बीच सहयोग को प्रोत्साहन देने हेतु व्यवस्था
- ओएसएच सूचना तथा सलाहकार सेवाएं
- ओएसएच प्रशिक्षण प्रणालियां
- व्यावसायिक स्वास्थ्य सेवाएं
- ओएसएच पर अनुसंधान
- व्यावसायिक दुर्घटनाओं तथा रोगों पर आंकड़ों के संग्रहण तथा विलेक्षण के लिए तंत्र
- व्यावसायिक दुर्घटनाओं तथा रोगों से संबंधित बीमा या सामाजिक सुरक्षा योजनाओं के साथ सहयोग के लिए प्रावधान
- सूक्ष्म, लघु और मध्यम आकार के उद्यमों तथा अनौपचारिक अर्थव्यवस्था में ओएसएच परिस्थितियों के उत्तरोत्तर सुधार के लिए सहायक तंत्र

एक उन्नत राष्ट्रीय ओएसएच कार्यक्रम बनाने के लिए प्रथम महत्वपूर्ण कदम है राष्ट्रीय ओएसएच रूपरेखा तैयार करना। उन्तीस देशों में राष्ट्रीय रूपरेखा विकसित कर चुके हैं या ऐसा करने की प्रक्रिया में हैं। यह रूपरेखा ओएसएच स्थिति का संक्षिप्त रूप है, जिसमें व्यावसायिक दुर्घटना तथा रोगों पर आंकड़े, और ओएसएच के कार्यान्वयन तथा प्रबंधन हेतु एक देश में उपलब्ध सभी साधनों तथा संसाधनों की सूची शामिल है। संपूर्ण होने पर, रूपरेखा न केवल कार्यवाई हेतु प्राथमिकताओं की पहचान करने के लिए आधार के रूप में बल्कि उसे समय-समय पर संशोधित करके प्रगति जांचने हेतु एक उपकरण की भांति इस्तेमाल किया जा सकता है।



© एम् क्रोजे/आइएलओ

**भौतिक जोखिम**; dk fu: i . k

हाल के वर्षों में रोजगार प्रारूपों तथा प्रौद्योगिकी में तीव्र गति में परिवर्तनों के कारण यह अत्यावश्यक हो गया है कि विभिन्न प्रकार के और बहुधा नये जोखिमों के पूर्वानुमान लगाये जायें। यदि उनसे प्रभावी ढंग से निपटना है। और श्रम एवं प्रौद्योगिकी के बदलते प्रारूपों के मद्देनजर कई चिरकालिक सरोकारों पर पुनःविचार हो रहा है।

ओएसएच विशेषज्ञ बढ़ रहे विभिन्न प्रकार के खतरों की वृद्धि की चेतावनी दे रहे हैं :

**भारीक जोखिम** : भारीक कार्य गति में कमी, गर्म और सर्द के बारे में जागरूकता की कमी (विशेषकर कृषि तथा निर्माण श्रमिकों में), भारी भारीक कार्य, कंपन या पराबैंगनी किरणों के बीच श्रम।

**जैविक जोखिम** : जैसे एचआईवी/एड्स, हेपेटाइटिस, तपेदिक, एस्एआरएस्, एवियन लू, डेंगू बुखार। अनुमान लगाया जाता है कि हर वर्ष विश्व भर में करीब 320,000 श्रमिक वायरसों, जीवाणुओं, कीटों या पौधों संबंधी जैविक रोगों के कारण मौत का ग्रास बनते हैं। वैश्विक व्यापार ने संक्रमण से खतरा और उससे जूझने की कठिनाई को बढ़ा दिया है।

**रासायनिक जोखिम** : खतरनाक पदार्थों जैसे भारी धातुएं, ऑक्साइड्स, कैसर कारकों, अन्तःप्राव विघटनकारी रसायनों जैसे कुछ कीटनाशक तथा

> >

© एम् क्रोजे/आइएलओ



## कज़ाकिस्तान में राष्ट्रीय ओएसएच प्रणाली की स्थापना

**अस्ताना, कज़ाकिस्तान गणराज्य** — कज़ाकिस्तान के व्यावसायिक सुरक्षा तथा स्वास्थ्य के प्रति नये दृष्टिकोण ने मध्य एशिया के अन्य देशों के सामने एक आदर्श रखा है। हाल ही के आर्थिक कायापलट से देश में चौंका देने वाली 10 प्रतिशत वृद्धि हुई है लेकिन सोवियत समय की विरासत में मिली कठिन चुनौतियों से वह अभी भी जूझ रहा है। एक पुरानी पड़ी कानून और प्रबंधन प्रणाली उनमें से एक है।

20वीं सदी के अन्तिम दशक में देश की दशा गंभीर हो गयी जब श्रम की स्थितियां बहुत बिगड़ गयीं और हर साल हजारों श्रमिक दुर्घटनाओं और श्रम संबंधी रोगों के शिकार होने लगे। कज़ाकिस्तान ने नये कानूनों के एक क्रम को अपनाकर शुरुआत की। पहले ओएसएच पर एक कानून बनाया गया जिसने बाद में ओएसएच पर अध्याय सहित एक श्रम संहिता का रूप लिया — और साथ ही सामाजिक भागीदारी पर भी एक कानून बनाया गया।

कज़ाकिस्तान मूल ओएसएच समझौतों जैसे कि श्रम निरीक्षण समझौता (सं. 81) तथा निर्माण में व्यावसायिक सुरक्षा तथा स्वास्थ्य पर समझौता (सं. 167) — का अनुमोदन कर दिया गया है, तथा वर्ष 2006 में अपनाये गये नये व्यावसायिक सुरक्षा तथा स्वास्थ्य हेतु प्रोत्साहक ढांचा समझौता सं. 187 का अनुमोदन विचाराधीन है। उसमें वर्णित तर्कसंगत कदम उठाते हुए राष्ट्रीय ओएसएच कार्यक्रम द्वारा एक आधुनिक व्यावसायिक सुरक्षा तथा स्वास्थ्य प्रणाली का सुव्यवस्थित ढंग से निर्माण कर रहा है।

सबसे पहला कदम था राष्ट्रीय ओएसएच रूपरेखा तैयार करना, जिसमें व्यावसायिक सुरक्षा

तथा स्वास्थ्य; चालू कानूनी ढांचे; कार्यान्वयन तंत्र; जानकारी तथा प्रशिक्षण; प्रवर्तन तथा अधःसंरचना; मानव तथा वित्तीय संसाधन उपलब्धता; उद्यम स्तर पर ओएसएच पहलों, इत्यादि से संबंधित सभी बुनियादी आंकड़े दर्ज थे।

कोरियाई परियोजना का द्वितीय चरण इन देशों के राष्ट्रीय ओएसएच कार्यक्रमों का मसौदा तैयार करने में मदद करेगा। कज़ाकिस्तान में श्रम तथा सामाजिक सुरक्षा मंत्रालय ने देश के विभिन्न क्षेत्रों से आग्रह किया है कि वे अपने-अपने ओएसएच कार्यक्रम तैयार करें। ये क्षेत्रीय ओएसएच कार्यक्रम का आधार होंगे जो वर्ष 2008 से वर्तमान कार्यक्रम का स्थान लेगा।

वाइकिंग हज़बर्ग, (वरिष्ठ ओएसएच विशेषज्ञ, आइएलओ उपक्षेत्रीय कार्यालय पूर्वी यूरोप तथा मध्य एशिया), कहते हैं, 'सामाजिक सहभागियों की पूरी शमूलियत सहित राष्ट्रीय तथा उद्यम स्तर पर ओएसएच की आवश्यकतानुसार व्यवस्थित तथा प्रभावकारी कार्यान्वयन के लिए कज़ाकिस्तान निश्चित रूप से एक उत्तम उदाहरण है।' 'कुछ मुद्दों पर अभी भी काम किया जाना बाकी है, लेकिन उद्यम स्तर पर सुरक्षा समितियां स्थापित करने हेतु श्रमिक संघों के साथ समझौता हो गया है। श्रम निरीक्षणों पर प्रतिबंध का मुद्दा, जिसे हाल ही में ऐसे निरीक्षणों के एक लेखा-परीक्षण में उठाया गया, अभी भी सुलझाना बाकी है। तथापि, सबसे महत्वपूर्ण बात यह है कि इस देश में कार्रवाई, पुनरीक्षण तथा सुधार की निरंतर प्रक्रिया जारी है।'

एक महत्वपूर्ण परिवर्धन द्वारा एक नये अंतरराष्ट्रीय 'गॉस्त' मानक — जो जोखिम मूल्यांकन

श्रमिक भागीदारी तथा बचाव पर आधारित व्यावसायिक सुरक्षा तथा स्वास्थ्य प्रबंध प्रणालियों से संबंधित आइएलओ-ओएसएच दिशा-निर्देशों 2001 के समरूप है — का अपनाया जाना था, जिसका उद्देश्य था एक सुरक्षा संस्कृति की स्थापना। पिछली अप्रैल में आयोजित एक गोष्ठी में प्रमुख कंपनियों ने उद्यमों में ओएसएच प्रणालियों के प्रवर्तन का ज़बरदस्त समर्थन किया।

कज़ाकिस्तान की सबसे बड़ी निर्माण कंपनियों में से एक, इम्स्वाल्कॉन ने अपने दर्जनों उद्यमों में पहले से ही ओएसएच प्रबंध प्रणाली लागू कर दी है। इस कंपनी में इस समय 9000 से भी अधिक कर्मचारी कंपनी में काम कर रहे हैं। अपने अस्तित्व के 50 वर्षों से भी अधिक समय में, उसने सैकड़ों परियोजनाओं पर कार्य किया है, जिसमें 372 मीटर कॉक त्जुबे टीवी टावर, अल्माती अन्तरराष्ट्रीय हवाईअड्डा, 26-मंजिला कज़ाकिस्तान होटल तथा कई औद्योगिक उद्योग शामिल हैं।

इम्स्वाल्कॉन के मुख्य अभियंता मिखाइल रेज़ुनॉफ़ कहते हैं, 'निर्माण कार्यों में अनेक जोखिम होते हैं, इसी वजह से हम व्यावसायिक सुरक्षा पर विशेष ध्यान देते हैं। हमारा नियत कार्य था एक बिल्कुल नयी प्रबंध प्रणाली गढ़ना, लागू करना, आकलन, तथा बचाव द्वारा व्यावसायिक जोखिमों से उनके स्रोत पर ही निपट सकें। परंतु सबसे महत्वपूर्ण कार्य था लोगों की सोच को बदलना — उन्हें समझाना था कि किसी दुर्घटना के दुष्परिणामों से निपटने के बनिस्पत उससे बचाव अधिक आसान और सस्ता है। अब, इस नयी प्रणाली के लागू होने के बाद, हम कह सकते हैं कि हमारे प्रयास लाभ कर रहे हैं — न केवल वित्तीय मामलों में बल्कि कंपनी की प्रतिष्ठा के मामले में भी, जो कि उतनी ही ज़रूरी है।'

कज़ाकिस्तान के श्रम तथा सामाजिक संरक्षण मंत्री बर्दिबेक सपर्बायेफ़ कहते हैं, 'आइएलओ पद्धति के उपयोग से, हमने देश के दो सबसे अधिक ख़तरनाक उद्योगों — खनन तथा निर्माण — में किसी दुर्घटना के दुष्परिणामों से निपटने में और उससे बचने के उपायों पर खर्चों की तुलना की। और बचाव खर्च की दुर्घटना से होने वाली परेशानियों से तुलना की। हमने पाया कि बचाव पर खर्च दर्जनों गुना कम है। आइएलओ-ओएसएच 2001 एक अत्यंत कार्यक्षम प्रणाली सिद्ध हुई है और हमें इसे पूरे कज़ाकिस्तान में लागू करना है। निस्संदेह, अभी बहुत कुछ किया जाना बाकी है, लेकिन हम आगे बढ़ना जारी रखेंगे।'





जहरीले धुएं तथा धूल से जब श्रमिकों को उनकी उपस्थिति में लंबे समय तक काम करना पड़ता है।

**नये किस्म के जोखिम :** कार्यस्थल पर नैनो पदार्थों की उपस्थिति से संभावित हानि जैसे अन्य प्रकार के खतरे सामने आ रहे हैं। अनुमान लगाया गया है कि वर्ष 2015 तक वि. व.भर में करीब दस खरब मूल्य की वस्तुएं नैनो-तकनीक पर आधारित होंगी। नैनोमीटर आकार का एक कण एक सेल् से भी छोटा होता है और केवल भाक्ति ाली सूक्ष्मदर्शक यंत्र से देखा जा सकता है। एक नैनोमीटर एक मीटर का एक-अरबवां भाग होता है, उसकी तुलना मानव के बाल से की जा सकती है, जिसका व्यास लगभग 80,000 नैनोमीटर होता है।



### कार्यबल में बदलते प्रतिमान

- प्रवसन। श्रमिकों द्वारा अन्तरराष्ट्रीय प्रवसन के 21वीं भाताब्दी में और तेज़ी से बढ़ने की संभावना है। फिर भी उनकी हालत ख़ासकर नाजुक बनी हुई है। उन्हें ज़्यादातर '3-डी' (डर्टी, डेंजरस ऐंड डिमांडिंग – गंदे, ख़तरनाक तथा भारी) कामों पर ही लगाया जाता है। उन्हें लंबे घंटे कठिन परिश्रम तो करना ही पड़ता है, साथ ही उन्हें पर्याप्त सामाजिक सुरक्षा नहीं मिलती और न ही भाषा-संबंधी एवं सांस्कृतिक कारणों से उनके साथ ओएसएच पर सरलता से संवाद हो सकता है।
- बढ़ती आयु, विशेषतः औद्योगिक क्षेत्रों में। अधिकाधिक प्रौढ़ व्यक्ति काम करना जारी रख रहे हैं। यूरोप में वर्ष 2020 तक कामकाजी आबादी में लगभग आधी संख्या 45-64 आयु वर्ग के लोगों की होगी। हालांकि आयुवृद्धि की प्रक्रिया अनुवांशिकी एवं

जीवन भौली से संबंधित होने के कारण व्यक्तिगत होती है, बड़ी आयु के व्यक्ति बहुधा एक या एक से अधिक रोगों अथवा भारीरिक विकारों से ग्रस्त होते हैं। उच्चरक्तचाप, हृदय रोग, मधुमेह, मोटापे, कैंसर, मस्तिष्क रोग, गुर्दे तथा फेफड़े के रोगों की दरें बढ़ जाती हैं। लेकिन दूसरी ओर, प्रौढ़ श्रमिक अपने अनुभव, ज्ञान तथा कौशल से नियोक्ताओं को बेहतर सेवाएं दे सकते हैं, वे बहुमूल्य संपदा साबित हो सकते हैं, यदि उनकी सुरक्षा तथा उनके स्वास्थ्य पर ध्यान दिया जाये।

- लिंग। श्रमिक बल में महिलाओं का बढ़ता अनुपात महिलाओं तथा पुरुषों पर श्रम संबंधी जोखिमों के विभिन्न प्रभावों से संबंधित कई प्रश्न पैदा करता है। इनमें शामिल हैं ख़तरनाक पदार्थों से संपर्क, जैविक कारकों का प्रजनन स्वास्थ्य पर प्रभाव, भारी श्रम में भारीरिक क्षमता पर दबाव, कार्यस्थल की श्रमोपयुक्त

> >





© एम् क्रोजे / आइएलओ

बनावट तथा श्रम दिवस अवधि, नैनोप्रौद्योगिकी का अविर्भाव और लंबी अवधि तक नैनोकणों से संपर्क निःसंदेह सुरक्षा तथा स्वास्थ्य पर असर डालेंगे, परन्तु क्या समान संपर्क सहित महिलाओं एवं पुरुषों के स्वास्थ्य पर समान प्रभाव पड़ेगा?

- **अनौपचारिक अर्थव्यवस्था**। इक्कीसवीं सदी के आरंभ में वि.व. की बहुसंख्य श्रमिक आबादी अनौपचारिक अर्थव्यवस्था की भोचनीय तथा असुरक्षित परिस्थितियों में जीविका कमा रही है। उत्कृष्ट श्रम तथा अनौपचारिक अर्थव्यवस्था पर वर्ष 2002 में अपनाये गये आइएलओ प्रस्ताव के अनुसार अनौपचारिक अर्थव्यवस्था में श्रमिकों को उत्कृष्ट श्रम परिस्थितियों में सबसे अधिक कमियों का सामना करना पड़ता है। इन कमियों में असुरक्षित तथा अस्वास्थ्यकर श्रम परिस्थितियाँ शामिल हैं। अनौपचारिक श्रमिकों तथा आर्थिक इकाइयों में ओएसएच का विस्तारण एक बड़ी चुनौती है जिससे भागीदारी आधारित प्रशिक्षण प्रणालियों — जैसे कि वाइज़ (वर्क इम्प्रूवमेंट इन स्मॉल एंटरप्राइज़िज़ — छोटे उद्यमों में श्रम सुधार) तथा विंड (वर्क इम्प्रूवमेंट इन नेबरहुड डिवेलपमेंट — अड़ोस-पड़ोस के विकास में श्रम सुधार) कार्यक्रम — ने एशिया, अफ्रीका तथा लातीनी अमरीका में सफलतापूर्वक निपटा है।

#### जागरूकता बढ़ाना तथा ज्ञान बांटना

ओएसएच मुद्दों तथा इस क्षेत्र में सर्वोत्तम व्यवहारों के प्रति जागरूकता बढ़ाने में आइएलओ सुरक्षित श्रम कार्यक्रम मुख्य भूमिका निभाने हेतु वचनबद्ध है।

अन्तरराष्ट्रीय व्यावसायिक सुरक्षा तथा स्वास्थ्य सूचना केंद्र (सीआइएस), सुरक्षित श्रम कार्यक्रम के तहत एक विशेषज्ञ इकाई — अन्तरराष्ट्रीय स्तर पर उच्च-स्तरीय

गुणवत्ता की ओएसएच जानकारी के संग्रह, संगठन तथा प्रसारण में महत्वपूर्ण भूमिका अदा करता है। क्षेत्रीय, राष्ट्रीय तथा सहयोग केंद्रों का उसका नेटवर्क जिसमें वि.व. के सभी प्रमुख ओएसएच सूचना केंद्र शामिल हैं, इन कामों में उसकी मदद करता है। सीआइएस संदर्भ डेटाबेस, जिसमें करीब 70,000 रिकॉर्ड्स हैं, ओएसएच पर वि.व. साहित्य का प्राथमिक मार्गदर्शक है, जबकि सीआइएस वेबसाइट निःशुल्क उपलब्ध है और प्रति माह 12 लाख बार इससे संपर्क स्थापित किया जाता है।

‘सेफ़ वर्क बुक लेक्’ एक सीडी-रॉम है (इंगलि. तथा फ्रेंच में) जिसमें आइएलओ एन्साइक्लोपीडिया ऑफ़ ऑक्युपेशनल हेल्थ ऐंड सेफ़्टी (व्यावसायिक स्वास्थ्य तथा सुरक्षा पर आइएलओ वि.व.कोश) तथा इंटरनेशनल केमिकल सेफ़्टी कार्ड्स (अन्तरराष्ट्रीय रसायन सुरक्षा कार्ड) भी शामिल हैं। मार्गदर्शक, आचार संहिताएं तथा प्रशिक्षण सामग्री छपे हुए तथा इलेक्ट्रॉनिक, दोनों रूपों में उपलब्ध हैं।

वि.व. में परिवर्तन की तीव्र गति के अनुरूप अग्रसर होते हुए, आइएलओ सुरक्षित श्रम कार्यक्रम का उद्देश्य प्रगति प्रयासों में एक महत्वपूर्ण भूमिका निभाता है। इस लक्ष्य के अनुसरण में, वह उच्च-संघात अनुसंधान परियोजनाओं में अन्य संगठनों और विशेषकर वि.व.विद्यालयों तथा व्यावसायिक प्रशिक्षण संस्थानों से सहयोग कर रहा है।

वि.व. रूप से एक सबसे सफल सहभागिता रही सिलिकोसिस उन्मूलन हेतु आइएलओ/डब्ल्यूएचओ वैश्व कार्यक्रम : वर्ष 2003 में व्यावसायिक स्वास्थ्य पर संयुक्त आइएलओ/डब्ल्यूएचओ समिति इस निश्कर्ष पर पहुंची कि दवाकों का प्रयास सफल हुआ है, और उसने सिलिकोसिस तथा एस्बेस्टस-संबंधी रोगों के उन्मूलन को वरीयता देने का निश्चय किया। इस संघर्ष में एक महत्वपूर्ण हथियार है रेडियोग्राफ का आइएलओ वर्गीकरण — जो 50 वर्षों से भी अधिक समय पहले अस्तित्व में आया था और जो आज भी सिलिकोसिस की प्रारंभिक चरणों में ही पहचान हेतु अन्तरराष्ट्रीय मानक है।

अन्य महत्वपूर्ण सहभागिताओं में शामिल हैं अंतरासंगठनिक समुचित रसायन प्रबंध कार्यक्रम, अन्तरराष्ट्रीय श्रम निरीक्षण संघ, अन्तरराष्ट्रीय परमाणु ऊर्जा संस्था, अन्तरराष्ट्रीय समुद्री संगठन, तथा यूएनईपी।

पुरुष तथा महिलाएं जो प्रतिदिन काम पर जाते हैं तथा जिनके प्रयासों से वैश्विक अर्थव्यवस्था गति पाती है, श्रेष्ठतम सुरक्षा तथा स्वास्थ्य प्राप्ति के हकदार हैं। हर वर्ष 23 लाख से भी अधिक मौतों तथा करोड़ों दुर्घटनाओं और रोगों के मामलों से साफ़ जाहिर होता है कि श्रमिकों को समुचित संरक्षण प्राप्त नहीं है। सियोल, कोरिया, में जुलाई में सुरक्षा तथा स्वास्थ्य पर 18वें वि.व. सम्मेलन में सुरक्षा तथा स्वास्थ्य पर अपनाये गये नये

एक नये सीआइएस केंद्र के लिए सेनेगल सरकार तथा आइएलओ के बीच समझौते पर हस्ताक्षर किये जा रहे हैं।



© के. मेहरा-कॉर्पोरेशन



© एफ़ क्रोचे / आइएलओ

एक अरब से भी अधिक लोग, एशिया के श्रमिकों के 60 प्रतिशत से भी ऊपर, अभी भी अनौपचारिक अर्थव्यवस्था में बहुत कम या बिना किसी सामाजिक संरक्षण के कार्य कर रहे हैं। अनुभव दर्शाता है कि अनौपचारिक अर्थव्यवस्था में श्रमिक तथा छोटे व्यापार आमतौर पर सुरक्षा तथा स्वास्थ्य स्थितियों में सुधार के लिए पहल करने हेतु खुद प्रेरित होते हैं, लेकिन फिर भी उन्हें व्यावहारिक मदद की ज़रूरत है। श्रम की दुनिया ने बैकॉक में आइएलओ व्यावसायिक सुरक्षा तथा स्वास्थ्य विशेषज्ञ सुयोशी कावाकामी से बातचीत की –

*एशिया में अनौपचारिक अर्थव्यवस्था में श्रमिकों की सुरक्षा तथा स्वास्थ्य स्थितियां क्या हैं?*

एशिया की अनौपचारिक अर्थव्यवस्था सभी आर्थिक क्षेत्रों – कृषि, उद्योग तथा सेवाएं – में फैली हुई है। उन सभी को सुरक्षा तथा स्वास्थ्य समस्याएं, जिनका वे सामना करते हैं, को सुधारने के लिए व्यावहारिक मदद की आवश्यकता है। श्रमिक तथा स्व-रोज़गार करने वाले आमतौर पर घटिया

स्थितियों में कार्य करते हैं, स्थितियां जोखिमभरी होती हैं और बिना किसी समुचित सुरक्षा तथा स्वास्थ्य प्रशिक्षण तथा जानकारी के, कार्यस्थल पर विभिन्न प्रकार के खतरों से घिरे होते हैं। जहां तक राष्ट्रीय श्रम कानूनों का संबंध है, वे हमेशा अनौपचारिक अर्थव्यवस्था पर लागू नहीं होते।

*व्यावसायिक सुरक्षा तथा स्वास्थ्य (ओएसएच) कार्यक्रमों की तत्काल वरीयताएं क्या हैं?*

हमें उन उपायों की आवश्यकता है जो व्यावहारिक हों, अपनाने में आसान हों, तथा स्थानीय स्तर पर कार्य करें। आपको एक उदाहरण देते हैं : उत्तम व्यवहारों पर आधारित सस्ते उपाय एशिया में छोटे कार्यस्थलों के लिए न केवल अधिक उपयुक्त साबित हुए हैं, बल्कि उन्होंने अनेक श्रमिकों को ओएसएच कार्यक्रमों में सक्रिय भाग

लेने हेतु प्रोत्साहित किया है, जिसका परिणाम हुआ है दोस सुधार। हमने पाया कि कुछ साधारण लगने वाली चीज़ें वास्तव में हमें कार्यक्रम आरंभ करने में अत्यंत सहायक सिद्ध हुई – जैसे कि सचित्र जांच सूचियां तथा उत्तम ओएसएच व्यवहार प्रदर्शित करते हुए फोटो।

*सफल कार्यक्रमों के कुछ उदाहरण?*

कंबोडिया के सभी क्षेत्रों की आवृत्ति हेतु चार शहरों में चार भागीदारी-आधारित 'प्रशिक्षकों को प्रशिक्षण' पाठ्यक्रम आयोजित किये गये। इन ओएसएच प्रशिक्षण नेटवर्क्स से पूरे राष्ट्र में लगातार अपना कार्यक्षेत्र बढ़ाया है। यह विस्तारण इस कारण संभव हुआ कि प्रशिक्षण कार्यक्रम के व्यावहारिक होने से श्रमिकों को उनके ओएसएच समस्याओं के सस्ते समाधान प्राप्त हो रहे हैं। अप्रैल 2008 तक अनौपचारिक अर्थव्यवस्था के 3000 से भी अधिक श्रमिक ओएसएच प्रशिक्षण नेटवर्क्स द्वारा प्रशिक्षित किये जा चुके थे। ये भागीदारी-आधारित प्रशिक्षण कार्यक्रम कंबोडिया में इस वर्ष आरंभ हुए प्रथम

व्यावसायिक सुरक्षा तथा स्वास्थ्य मास्टर प्लान (2008-2012) का हिस्सा बताये गये।

यहां प्राप्त सकारात्मक अनुभव एवं उपलब्धियां पहले ही अन्य एशियाई देशों के साथ बांटी जा चुकी हैं और अन्तरराष्ट्रीय ओएसएच सम्मेलनों और पत्रिकाओं में प्रकाशित की जा चुकी हैं।

*हम अनौपचारिक अर्थव्यवस्था के श्रमिकों तथा स्व-रोज़गार करने वालों तक कैसे पहुंच सकते हैं?*

स्थानीय कार्यस्थलों तथा समुदायों के अपने नेटवर्क होते हैं। स्थानीय छोटे व्यवसायियों द्वारा अपने व्यवसाय को उन्नत करने हेतु विचारों तथा सूचना के आदान-प्रदान के लिए संगठन बनाना आम बात है। स्थानीय श्रमिक संघ नेताओं तथा सदस्यों की ग्रासरूट श्रमिकों तक अच्छी पहुंच होती है और वे जानते हैं कि अनौपचारिक अर्थव्यवस्था में श्रम की स्थितियों में किस प्रकार सुधार लाया जा सकता है। स्व-रोज़गार करने वाले श्रमिक आमतौर पर अपने कार्य वातावरण को सुधारने के लिए अपनी स्वयं की सहयोग प्रणाली विकसित कर लेते हैं।

*आप अनौपचारिक अर्थव्यवस्था में स्थानीय अभिगम के महत्व पर जोर देते हैं...*

स्थानीय हस्तक्षेप टीमों एक उत्तम विकल्प है, क्योंकि इनमें सरकारी अधिकारियों, निरीक्षकों, स्वास्थ्य कर्मियों श्रमिक संघों, व्यापार संगठनों, सामुदायिक नेताओं, तथा स्थानीय एनजीओज़ सहित विभिन्न प्रकार के स्थानीय संसाधन कर्मी शामिल होते हैं। वे क्षेत्रों का तत्काल निरीक्षण कर आकलन करते हैं। ऐसा वे सुरक्षा तथा स्वास्थ्य की जांच व श्रमिकों तथा नियोक्ताओं के साक्षात्कार के आधार पर करते हैं।

अगला कदम है लक्षित समूहों की विशेष आवश्यकताओं के अनुरूप सहभागी प्रशिक्षण कार्यक्रम बनाना। तूरिन में आइएलओ प्रशिक्षण केंद्र सभी स्तरों पर गतिविधियां संगठित करने में हमारी मदद करता है। ज़ाहिर है कि अनौपचारिक अर्थव्यवस्था में राष्ट्रीय नीति स्तर पर मदद करता है। व्यावसायिक सुरक्षा तथा स्वास्थ्य हेतु प्रोत्साहक ढांचा समझौता, 2006 (संख्या 187) अनौपचारिक अर्थव्यवस्था में व्यावसायिक सुरक्षा तथा स्वास्थ्य स्थितियों में प्रगतिशील सुधार हेतु सहायक तंत्रों की स्थापना का आह्वान करता है।



# fuokj . k dh

## ‘kfDr’ kkyh l æYi uk

varjjk”Vh; l kekft d l g{kk l æBu 1/2



**सा** ekft d l g{kk l Hh l s l æ/k r gA  
og geaJe rFkk thou ds t k[kele  
l s cprks gq gekjh LokLF; & l g{kk  
{kj} v{kerk rFkk o) loLFkk ea  
gekjh ns[kj{k }kj} gekjs nsud thou dks  
iHfor djrh gA bLi k egd fpo gA & gkWZ  
dWilyoLdh Li”V djrs gAfd ds sl kekft d  
l g{kk rFkk Q kol k; d nqWukvkvS jksal s  
cpko l kF&l kFk pyrs gA

जेनेवा – जेनेवा में मुख्यालय, अंतरराष्ट्रीय सामाजिक सुरक्षा संगठन (इंटरनेशनल सोशल सिक्यूरिटी असोसिएशन – इस्सा), जिसका मुख्यालय जेनेवा में स्थित है, प्रासनों तथा संस्थाओं का अंतरराष्ट्रीय संगठन है। इस्सा 150 से भी अधिक देशों से लगभग 350 सामाजिक सुरक्षा संस्थाओं के सामाजिक सुरक्षा तथा निवारण विशेषज्ञों को एकत्र करता और उन्हें उत्तम व्यवहारों – जिनमें वे व्यवहार

भी शामिल हैं जो श्रमिकों के स्वास्थ्य में सुधार से संबंधित हैं – के बारे में जानकारी एक-दूसरे के साथ बांटने का द्वितीय मंच तथा नेटवर्क प्रदान करता है।

**निवारण: सामाजिक सुरक्षा के लिए एक सफल प्रयास**  
कार्य के दौरान सुरक्षा तथा स्वास्थ्य सामाजिक सुरक्षा का हृदय है। हर दिन, निवारण में निवेश व्यावसायिक दुर्घटनाओं तथा रोगों को टालता है। निवारण जीवन बचाता है तथा व्यक्तियों तथा परिवारों की तंदुरुस्ती की रक्षा करता है।

इसके अलावा, निवारण में निवेश आर्थिक रूप से लाभकर भी है। सुरक्षित कार्यस्थल उत्पादन बढ़ाने में सहायक होते हैं। व्यावसायिक सुरक्षा तथा स्वास्थ्य पर पारंपरिक ध्यान से परे जाते हुए, इस्सा सभी सामाजिक सुरक्षा तथा प्रोत्साहन के लिए निवारण का समर्थन करता है। वह उत्तम व्यवहारों पर जानकारी, अनुसंधान, विशेषज्ञ सलाह तथा सदस्यों व अन्य हिस्सेदारों को कार्यस्थल पर स्वास्थ्य बेहतर करने, सक्रिय रोजगार

नीतियों, पुनर्वास तथा पुनःएकीकरण को प्रोत्साहन देने हेतु नयी-नयी योजनाओं के आदान-प्रदान के लिए एक नया मंच प्रदान करता है।

निवारण का रास्ता सामाजिक सुरक्षा प्रणाली का आधार है।

### चुनौतियां अधिक कठिन हो रही हैं

श्रम से संबंधित दुर्घटनाएं बढ़ रही हैं। आइएलओ के अनुसार 23 लाख लोगों की हर साल श्रम-आधारित दुर्घटनाओं एवं रोगों के कारण मौत हो जाती है, तथा 33 करोड़ 70 लाख लोग छोटी-मोटी श्रमस्थल दुर्घटनाओं के शिकार हो जाते हैं।

हर वर्ष श्रम-संबंधी कारणों से हुई अक्षमताओं की क्षतिपूर्ति, देखरेख तथा पुनर्वास पर व्यय विशालकाय है : केवल श्रम में चोटों के मामले में ही यह व्यय कुल वैश्विक घरेलू उत्पाद का 4 प्रतिशत है, कुछ विकासशील देशों में तो यह प्रतिशत 10 तक पहुंच जाती है।

वैश्वीकरण का वर्तमान दौर गवाह है अनौपचारिक रोजगार के बढ़ते स्तर, प्रवास में निरंतर वृद्धि तथा गंभीर सामाजिक परिवर्तनों का, जिनसे निवारण में नयी चुनौतियां सामने आ रही हैं, विशेषकर उस देशों में जहां निवारण की संस्कृति अल्पविकसित है। इसी बीच, नयी तकनीकी तथा काम के नये प्रारूप, व कार्यस्थल के तनाव तथा मनोवैज्ञानिक जोखिम निवारण की पेचीदगी को और अधिक बढ़ाते हैं।

### नयी तकनीकी, नये जोखिम

विश्व स्वास्थ्य संगठन की रिपोर्ट्स के अनुसार विश्व का श्रमबल लगातार महामारियों, औद्योगिक दुर्घटनाओं, प्राकृतिक आपदाओं तथा अन्य स्वास्थ्य संबंधी समस्याओं का शिकार होता है, इनमें से केवल 10-15 प्रतिशत लोगों को ही बुनियादी स्वास्थ्य सुविधाएं मिल पाती हैं।

इस्सा द्वारा हाल ही में किये गये अध्ययन के अनुसार, कुछ देशों में श्रम संबंधी दुर्घटनाओं की तुलना में व्यावसायिक रोग बढ़ रहे हैं। कारण प्रतीत होता है तथाकथित 'नये व्यावसायिक रोगों' की बढ़ती संख्या। ऐसे रोग – जिनमें से अनेक लंबे समय तक अप्रकट रहते हैं – भविष्य में व्यावसायिक दुर्घटनाओं की बनिस्पत कहीं अधिक बड़ी समस्या खड़ी कर सकते हैं।

### निवारण के लाभ

एक अच्छा समाचार यह है कि विकसित तथा विकासशील अर्थव्यवस्थाओं दोनों की ही सांख्यिकी के अनुसार जहां निवारण उपायों में कुछ समय से निवेश किया गया है, वहां दुर्घटनाओं तथा व्यावसायिक रोगों में, और खर्च में भी काफी कमी लायी जा सकती है।

'सामाजिक सुरक्षा तथा व्यावसायिक स्वास्थ्य एवं सुरक्षा संस्थाएं पूर्वक्रियात्मक तथा व्यापक निवारण नीतियों द्वारा श्रम-संबंधित दुर्घटनाओं और रोगों का स्तर काफी हद तक नीचे ला सकती हैं, और इन दुर्घटनाओं और रोगों के कारण होने वाली आर्थिक हानि से बचा सकती हैं,' इस्सा महासचिव हैन्स-हार्ट कॉन्कोलेव्स्की कहते हैं। 'उदाहरण के लिए, विशेषज्ञों का अनुमान है कि जर्मनी में 1960 के दशक के बाद से दुर्घटना-निवारण उपायों के कारण उद्योग ने हर वर्ष 10 अरब यूरो की बचत की है।'

इस्सा ऐसे मामलों का उदाहरण दे सकता है जहां सामाजिक सुरक्षा संस्थाओं द्वारा लक्षित दुर्घटना निवारण नीतियां कार्य के दौरान दुर्घटनाओं में 25-50 प्रतिशत तक कमी लायी हैं, केवल औद्योगिक देशों में ही नहीं: उदाहरणार्थ कोल-ड-ईऑर में सामाजिक सुरक्षा संस्थाओं का अनुमान है कि वर्ष 1980 से लेकर अब तक दुर्घटनाओं में 50 प्रतिशत कमी आयी, जबकि इसी अवधि में नाइजर में श्रम-दुर्घटनाओं में 25 प्रतिशत की कमी आयी है, जिसका सारा श्रेय जाता है श्रमिकों के लिए निवारण शिक्षा कार्यक्रम को।

### व्यावसायिक सुरक्षा 80 प्रतिशत तक

कार्यस्थल पर दुर्घटना तथा अस्वस्थता निवारण की धारणा पहले से ही इस्सा के जेहन में थी, जब इसकी संविधान सभा द्वारा वर्ष 1928 में अपनाये गये मौलिक नीति सिद्धांतों में इसे शामिल किया गया था, जबकि एक वर्ष बाद ही बीमारी बीमा तथा औद्योगिक स्वच्छता के बीच संबंध भी अजेंडा में था। लेकिन केवल 1957 में व्यावसायिक जोखिम स्थायी निवारण समिति की स्थापना के साथ ही इस्सा ने औपचारिक रूप से व्यावसायिक सुरक्षा तथा स्वास्थ्य पर काम आरंभ किया।

वर्ष 1969 में निवारण पर विशेष आयोग की समिति की छत्रछाया में अंतरराष्ट्रीय कृषि व्यावसायिक जोखिम निवारण भाखा की स्थापना की गयी और सत्तर के दशक में 10 ऐसी भाखाएं स्थापित की गयीं, जिनमें से छह कृषि जैसे खतरनाक क्षेत्रों पर थीं – तीन अन्य अंतरराष्ट्रीय भाखाएं शिक्षा तथा प्रशिक्षण, अनुसंधान तथा सूचना के आनुप्रास्थिक मुद्दों पर थीं, जिनमें सभी ओएसएच कर्तव्यों की रुचि है।

इस्सा तथा निवारण का प्रतिच्छेदन विशेष आयोग और उसकी अन्तरराष्ट्रीय भाखाओं के साथ ही समाप्त नहीं होता। इस्सा के 11 तकनीकी आयोगों – जिनमें श्रम दुर्घटनाओं, स्वास्थ्य देख-रेख अथवा रोजगार नीतियों पर आयोग शामिल हैं –, ने अपना ध्यान श्रमिक स्वास्थ्य संरक्षण एवं प्रोत्साहन संबंधी मुद्दों पर केन्द्रित किया है। ये 11 तकनीकी आयोग



© इस्सा



© इस्सा



### इस्सा- 80 वर्ष पुराना और पहले से कहीं अधिक मज़बूत

ब्रसेल्स में वर्ष 1927 में स्थापित अंतरराष्ट्रीय सामाजिक सुरक्षा संघ प्रत्यक्ष रूप से अंतरराष्ट्रीय श्रम संगठन (इंटरनेशनल सोशल सिक्यूरिटी असोसिएशन - इस्सा) अपने शुरुआती दौर में सामाजिक बीमा योजनाओं द्वारा श्रमिकों के स्वास्थ्य पर अन्तरराष्ट्रीय नियम लागू करने हेतु उस समय उठाये जा रहे आइएलओ कदमों के साथ प्रत्यक्ष रूप से जुड़ा रहा। वर्ष 1927 की वसंत ऋतु में आयोजित दसवें अंतरराष्ट्रीय श्रम सम्मेलन में अस्वस्थता बीमे पर दो समझौते अपनाये गये। आइएलओ के पहले महानिदेशक ऐल्बर्ट थॉमस को इनके अनुसमर्थन के लिए सार्वजनिक समर्थन की आवश्यकता थी, तथा उन्होंने पारस्परिक लाभ समारोहों और अस्वस्थता बीमा संस्थाओं के अग्रणी व्यक्तियों के सुझाव - कि अस्वस्थता बीमा विश्वभर में विस्तृत तथा सुदृढ़ करने हेतु एक अंतरराष्ट्रीय सम्मेलन स्थापित किया जाये - का स्वागत किया। परिणामस्वरूप, ब्रसेल्स में अक्टूबर 1927 में पारस्परिक लाभ समारोहों के राष्ट्रीय संगठनों तथा अस्वस्थता बीमा कोशों का अंतरराष्ट्रीय सम्मेलन स्थापित हुआ। संविधान सभा में ऑस्ट्रिया, बेल्जियम, चेकोस्लोवाकिया, फ्रांस, जर्मनी, लक्ज़ेम्बर्ग, पोलैंड, स्विट्ज़रलैंड तथा इंग्लैंड के दो करोड़ बीमाधारकों के 17 संगठनों के प्रतिनिधियों ने भाग लिया। सम्मेलन का उद्देश्य था अंतरराष्ट्रीय स्तर पर आपसी सहयोग तथा सामाजिक बीमे तथा अस्वस्थता बीमे के संरक्षण, विकास तथा सुधार हेतु प्रयासों में मज़बूती लाना।

#### इस्सा की नींव

दो विश्व युद्धों द्वारा लायी गयी विपत्तियों ने सार्वजनिक सामाजिक सुरक्षा तथा व्यावसायिक सुरक्षा की ज़रूरत प्रदर्शित की, और तुरंत ही यह महसूस किया जाने लगा कि व्यापक अंतरराष्ट्रीय सहयोग द्वारा ही सामाजिक सुरक्षा की संकल्पना को व्यवहार में लाया तथा विकसित किया जा सकता है।

फिलाडेल्फिया में हुए अंतरराष्ट्रीय श्रम सम्मेलन में इस्सा की असल नींव एक ऐसे प्रस्ताव के अर्पण के जाने से पड़ी जिसने उसका कार्यक्रम निर्धारित किया : अंतरराष्ट्रीय तथा क्षेत्रीय आम समस्याओं की सूचनाओं के आदान-प्रदान तथा सामूहिक समस्याओं के अध्ययन को बढ़ावा देने के लिए सामाजिक सुरक्षा संस्थानों के बीच सुव्यवस्थित तथा प्रत्यक्ष सहयोग को अंतरराष्ट्रीय एवं क्षेत्रीय आधार पर प्रोत्साहित करना।

#### अंतरराष्ट्रीय सहयोग

आज, इस संगठन का उद्देश्य है 'सामाजिक न्याय के आधार पर जनसमुदाय की सामाजिक तथा आर्थिक स्थिति में सुधार हेतु विश्वभर में सामाजिक सुरक्षा के विकास में - मुख्यतः उसके तकनीकी तथा प्रशासनिक सुधार द्वारा अंतरराष्ट्रीय स्तर पर सहयोग करना।'

अंतरराष्ट्रीय समुदाय के लिए इस्सा विचारों तथा परिचर्चा का प्रमुख अंतरराष्ट्रीय केंद्र बिंदु है जो जानकारी के आदान-प्रदान तथा विचार-विमर्श के लिए मंच प्रदान करता है तथा सामाजिक सुरक्षा मुद्दों - जिनमें रोजगार के दौरान चोटें और व्यावसायिक रोग शामिल हैं - पर अनुसंधान परिणामों एवं जानकारी के संग्रहण तथा प्रसारण हेतु अद्वितीय ज्ञान केंद्र है। वर्ष 2008-2010 के दौरान इस्सा अपने सदस्यों द्वारा पहचाने गये निम्नलिखित वरीयता क्षेत्रों पर ध्यान केन्द्रित करेगा:

- प्रशासन तथा सामाजिक सुरक्षा
- जोखिम प्रबंधन तथा नेतृत्व
- कार्यक्षेत्र विस्तारण
- महत्वपूर्ण प्रबंधन उपकरण के रूप में सूचना तथा संचार तकनीक
- अनुपालन तथा योगदान संग्रहण
- जनसांख्यिकी परिवर्तनों पर अनुक्रिया

सामाजिक सुरक्षा के तकनीकी मुद्दों पर विचार-विमर्श हेतु विदेशों को नेटवर्क उपलब्ध कराने के लिए वर्ष 1947 में ही स्थापित किये गये थे।

#### आइएलओ के साथ सहयोग

इस्सा तथा आइएलओ के बीच व्यावसायिक सुरक्षा तथा स्वास्थ्य (ओएसएच) पर सहयोग व्यावहारिक रूप से व्यावसायिक दुर्घटना निवारण तथा रोग पर रोम में वर्ष 1955 में आयोजित प्रथम वि.व. कांग्रेस के दौरान आरंभ हुआ। इस्सा तथा आइएलओ संयुक्त रूप से हर तीन वर्षों में एक बार वि.व. कांग्रेस आयोजित करते

हैं जो ओएसएच पर सबसे बड़ा सम्मेलन होता है। एक बार स्थापित हो जाने के बाद, निवारण आयोग ने आइएलओ व्यावसायिक सुरक्षा तथा स्वास्थ्य सेवा के साथ सहभागिता में कई संयुक्त परियोजनाएं कार्यान्वित कीं। इनमें अंतरराष्ट्रीय व्यावसायिक सुरक्षा तथा स्वास्थ्य अंतरराष्ट्रीय केंद्र (सीआईएस) है, जो फ्रांस, इटली, इंग्लैंड तथा अन्य देशों में विभिन्न राष्ट्रीय सूचना केंद्रों का पूरक है।

ओएसएच पर आइएलओ तथा इस्सा के बीच सहयोग कायम रखने के लिए इस्सा आयोग तथा उसकी तकनीकी भाखाओं के सदस्यों को विभिन्न आइएलओ तकनीकी परामर्श समूहों में शामिल किया गया। इसी प्रकार स्थायी समिति की तकनीकी भाखाओं के कार्यक्रमों का मसौदा तैयार करने के लिए आइएलओ के ओएसएच विदेशों ने इस्सा सहकर्मियों के साथ मिलकर काम किया। हाल के वर्षों में इस्सा वर्ष 2003 में आरंभ हुए 'श्रम में अंतरराष्ट्रीय सुरक्षा तथा स्वास्थ्य दिवस' के प्रोत्साहन हेतु गतिविधियों में बराबर सहयोग दे रहा है।

श्रमिकों के स्वास्थ्य के क्षेत्र में इस्सा तथा आइएलओ के बीच सहयोग आज भी उतना ही फलदायक है जितना कि आज से 50 वर्ष पहले था, और उसने कई पारस्परिक लक्ष्यों की प्राप्ति में योगदान दिया है। इस्सा तथा आइएलओ ने इस वर्ष जुलाई में कोरिया व्यावसायिक सुरक्षा तथा स्वास्थ्य संस्था (केओएसएचए) की मेज़बानी में सियोल में आयोजित 18वें वि.व. कांग्रेस सम्मेलन को संयुक्त रूप से प्रायोजित किया। वि.व. सम्मेलन के ठीक पहले, उन्होंने सुरक्षा तथा स्वास्थ्य निखर वार्ता का आयोजन किया, जिसके फलस्वरूप वि.व.भर से आये 50 उच्च-स्तरीय निर्णायकों ने सियोल घोषणापत्र अपनाया। कार्यस्थल पर स्वास्थ्य तथा सुरक्षा में सुधार का कार्य की स्थितियों, उत्पादकता तथा आर्थिक व सामाजिक विकास पर सकारात्मक प्रभाव पड़ता है, घोषणापत्र इस बात पर भी जोर देता है कि सुरक्षित तथा स्वस्थ श्रम वातावरण को एक मौलिक मानव अधिकार के रूप में मान्यता दी जानी चाहिए (पृष्ठ 43 देखें)।

घोषणापत्र निवारण प्रोत्साहित करने तथा उपचार, सहायता तथा पुनर्वास सेवाएं उपलब्ध कराने में सामाजिक सुरक्षा संगठनों की महत्वपूर्ण भूमिका का सम्मान करता

अपने प्रारंभ के बाद से व्यावसायिक जोखिमों से बचाव तथा श्रमिक स्वास्थ्य को प्रोत्साहन इस्सा के आदेशपत्र का अनिवार्य हिस्सा है।

है।



© इस्सा



इस्सा ने सदैव अन्य संस्थाओं जिनमें वे संस्थाएं शामिल हैं जो व्यावसायिक जोखिमों के निवारण हेतु कार्यरत हैं — के साथ सहयोग चाहा है और प्रोत्साहित किया है।

इस्सा स्पष्ट रूप से यह स्वीकार करता है कि ओएसएच पर उत्तम व्यवहारों की जानकारी सहज, उपयुक्त और व्यवसायियों तथा श्रमिकों, दोनों, को प्राप्य बनाने; सरकारों तथा नियोक्ताओं द्वारा सुरक्षा तथा स्वास्थ्य के प्रति वचनबद्धता मजबूत करने; और निवारण, मुआवजे के बीच अधिक घनिष्ट संबंध स्थापित करने के लिए बेहतर अंतरराष्ट्रीय सहयोग ज़रूरी है। आइएलओ का व्यावसायिक सुरक्षा तथा स्वास्थ्य पर प्रोत्साहक ढांचा समझौता 2006 (सं. 187) तथा संलग्न संस्तुति (सं. 197), और वि.व. स्वास्थ्य संगठन की वर्ष 2007 में पारित श्रमिक स्वास्थ्य पर वैश्विक कार्यवाई योजना (2008–2017) ठोस दिशा-निर्देश प्रदान करती हैं।

जनसांख्यिकी परिवर्तन, वैश्वीकरण तथा सामाजिक न्याय की बढ़ती मांग यह प्रमाणित करती है कि आर्थिक तथा सामाजिक प्रगति के लिए श्रमिकों का स्वास्थ्य-संरक्षण अत्यावश्यक है। स्वास्थ्य का निर्धारण व्यावसायिक तथा गैर-व्यावसायिक कारकों द्वारा हो सकता है, परन्तु स्वस्थ व्यक्ति, विशेषकर स्वस्थ श्रमिक, एक अधिक स्वस्थ तथा न्यायोचित समाज बनाते हैं। और जैसा कि इस्सा इससे पूरी तरह से अवगत है, स्वस्थ समाज सामाजिक सुरक्षा कार्यक्रमों को वित्तीय रूप से भी सुदृढ़ बनाता है।

आज की विश्व जाल चुनौतियों का सामना करने के लिए तथा आइएलओ के उत्कृष्ट श्रम अजेन्डे, उसके 'न्यायोचित वैश्वीकरण हेतु सामाजिक न्याय' पर घोषणापत्र — जो अन्तरराष्ट्रीय श्रम सम्मेलन द्वारा जून 2008 में अपनाया गया —, तथा सियोल घोषणापत्र का अनुसरण करते हुए, इस्सा विश्व में श्रमिकों के स्वास्थ्य के दिन में लंबे समय से चल रहे अपने संबंध को सुदृढ़ करने के लिए वचनबद्ध है।

### श्रमिकों के स्वास्थ्य हेतु निवेश को प्रोत्साहन

श्रमिकों के स्वास्थ्य पर निवेश सामाजिक सुरक्षा के प्रयास का केंद्र बिंदु है तथा उसके भावी धारणीयता के लिए महत्वपूर्ण कारक है।

इस्सा अपने ग्यारह तकनीकी आयोगों में से एक — निवारण पर विशेष आयोग — के द्वारा ओएसएच में सम्मिलित हुआ है। अपनी गतिविधियों के अद्वितीय इतिहास के साथ, निवारण पर विशेष आयोग प्रवर्तित और समन्वित करता है, तथा व्यावसायिक सुरक्षा तथा स्वास्थ्य के प्रोत्साहन हेतु अन्तरराष्ट्रीय गतिविधियां संचालित करता है। सुनिश्चित कार्यवाई 11 अन्तरराष्ट्रीय भाखाओं द्वारा की जाती है।

इन भाखाओं में से हरेक, अक्सर अन्य भाखाओं के साथ मिलकर, अन्तरराष्ट्रीय गोष्ठियों, गोलमेज सम्मेलनों तथा कार्यशालाओं का आयोजन करती है। वे ज्वलंत विषयों पर दस्तावेज प्रकाशित करती हैं, तकनीकी सहायता प्रदान करती हैं, तथा संयुक्त परियोजनाएं चलाती

हैं। भाखाओं के भीतर श्रम समूह भाखाओं के भीतर कार्य समूह व्यावहारिक उपकरण तथा समाधान विकसित करते हैं। भाखाएं श्रम में सुरक्षा तथा स्वास्थ्य पर वि.व. सम्मेलनों के आयोजन में सक्रिय भाग लेती हैं।

एक प्रतिनिधिक उदाहरण है रासायनिक उद्योग में व्यावसायिक जोखिमों के निवारण हेतु अन्तरराष्ट्रीय भाखा



## इस्सा : श्रमिकों के स्वास्थ्य की मुख्य चुनौतियों पर प्रतिक्रिया

### एस्बेस्टॉस, एक बुराई जो चली आ रही है

हालांकि दशकों से इसके खतरों के बारे में जानकारी है, एस्बेस्टॉस का लगातार इस्तेमाल हो रहा है। इस्सा का विशेष निवारण आयोग इसके प्रतिबंध के लिए एक कड़ा अभियान चला रहा है। वर्ष 2004 में उसने एक घोषणापत्र अपनाया, जिसमें सभी देशों से आग्रह किया कि वे जितनी शीघ्रता से हो सकता है सभी प्रकार के एस्बेस्टॉस का निर्माण, व्यापार में तथा किसी भी प्रकार के एस्बेस्टॉस का उपयोग प्रतिबंधित कर दें। अन्य एस्बेस्टॉस —विरोधी प्रयासों में इस्सा ने एस्बेस्टॉस संबंधी व्यावसायिक रोगों के निवारण तथा रोगियों को मुआवजे पर रिपोर्ट्स की एक श्रृंखला तथा आठ भाषाओं में एक सूचनापत्रक 'एस्बेस्टॉस : वैश्विक प्रतिबंध की ओर' जारी की। यह सूचनापत्रक इस्सा वेबसाइट पर निःशुल्क प्राप्त हो सकती है। [www.issa.in](http://www.issa.in).

### खतरनाक रासायन

वर्ष 2005 के बाद से विशेष निवारण आयोग तथा 11 अंतरराष्ट्रीय शाखाओं ने 30 अंतरराष्ट्रीय तथा क्षेत्रीय तकनीकी गोष्ठियां आयोजित की हैं। इनमें से एक अंतरराष्ट्रीय रसायन शाखा द्वारा फरवरी 2008 में आयोजित की गयी, जिसमें 16 अफ्रीकी, अमरीकी तथा यूरोपीय देशों से 350 लोगों ने भाग लिया और रसायन के नये वैश्विक संगत वर्गीकरण पर गहन विचार-विमर्श किया।

### त्वचा रोग सुरक्षा

रिपोर्ट्स मिली हैं कि बहुत से यूरोपीय देशों में प्रदाहात्मक, एलर्जी-जनित त्वचा रोग बढ़ रहे हैं। इसकी प्रतिक्रिया में इस्सा स्वास्थ्य सेवा शाखा ने ड्रेसडेन, जर्मनी, में अप्रैल 2008 में स्वास्थ्य सेवा क्षेत्र में त्वचा रोग निवारण पर कार्यशाला आयोजित की, इस कार्यशाला में त्वचा रोग विशेषज्ञों को विचारों के आदान-प्रदान और समस्याओं एवं सर्वोत्तम व्यवहारों तथा निवारण रणनीतियों पर विचार-विमर्श हेतु एक मंत्र प्रदान किया।

### सुरक्षित विद्युत

इस्सा विद्युत शाखा द्वारा सांतियागो, चिली, में हाल ही में आयोजित सेमिनार में लातीनी अमरीका, यूएसए, कनाडा तथा यूरोप से करीब 160 विद्युत सुरक्षा निवारण विशेषज्ञों ने विद्युत उद्योग में आधुनिकतम सुरक्षा तथा स्वास्थ्य मुद्दों, चलनों इत्यादि पर चर्चा की।

### व्यावसायिक रोग निवारण

पिछले तीन वर्षों में रोजगार दुर्घटनाओं तथा व्यावसायिक रोगों के खिलाफ तकनीकी बीमा आयोग ने लातीनी अमरीका, अफ्रीका तथा एशिया में व्यावसायिक रोगों पर गोष्ठियों का एक वृत्त आयोजित किया। इन गोष्ठियों में कई साझी चुनौतियों की पहचान की गयी — जैसे कि सभी व्यावसायिक रोगों की सूचना देने में चूक भली-भांति प्रशिक्षित परिवारों तथा प्रभावी निवारण हेतु आवश्यक साधनों की कमी, श्रमिकों और नियोक्ताओं में इन रोगों के बारे में जागरूकता बढ़ी, नीचा स्तर, तथा कुछ देशों में इन रोगों की सूची का अद्यतन न होना। तकनीकी आयोग अक्षमता प्रबंधन तथा जनसांख्यिकी परिवर्तनों का युवा तथा प्रौढ़ दोनों ही वर्गों के श्रमिकों पर प्रभाव पर गोष्ठियां आयोजित करने की योजना बना रहा है। वह क्षेत्रीय मंचों तथा वर्ष 2010 में दक्षिण अफ्रीका में होने वाले इस्सा विश्व सामाजिक सुरक्षा मंच में भी योगदान देगा।

\* \* \*

अगले दो वर्षों में इस्सा की निवारण शाखाएं कार्यस्थल सुरक्षा तथा स्वास्थ्य संबंधी समस्याओं के विभिन्न क्षेत्रों — जैसे कि प्रौढ़ श्रमिकों के जोखिम, एस्बेस्टॉस पर प्रतिबंध हेतु चल रहे अभियान — पर कम से कम 10 बैठकें गोष्ठियां तथा कार्यशालाएं आयोजित करेंगी। इनमें से एक बैठक विशेषकर फ्रांसीसी-भाषी उप-सहारा देशों में निवारण पर केन्द्रित होगी।



का, जिसने 1970 में अपनी स्थापना के बाद से 20 अन्तरराष्ट्रीय गोष्ठियां आयोजित की हैं।

उसने खतरनाक पदार्थों, विस्फोट सुरक्षा तथा जैव तकनीक पर विशेषज्ञ कामकाजी समूहों और अन्य अस्थायी कामकाजी समूहों की स्थापना की है। भाखा ने सचित्र विवरण पुस्तिकाएं भी प्रस्तुत की हैं, जिनमें से कुछ कई भाषाओं में उपलब्ध हैं।

अंतरराष्ट्रीय कृषि भाखा ने वर्ष 2007 में खेतों में पलते-बढ़ते बच्चों की सुरक्षा के लिए एक डीवीडी प्रस्तुत की है। डीवीडी में इन बच्चों के समक्ष आने वाले जोखिमों से संबंधित चित्रित कहानियां हैं। इनमें किसी भाषा का प्रयोग नहीं किया गया है, इसलिए खेतों में रहने वाले बच्चे इन्हें सरलता से समझ सकते हैं।

विद्युत भाखा की वरीयताओं में सूचना भाखा के सहयोग से सभाओं के आयोजन तथा प्रकाशन के अपने व्यस्त कार्यक्रम के अलावा सूचना भाखा के सहयोग से प्रतिष्ठित अंतरराष्ट्रीय मल्टी-मीडिया व फिल्म महोत्सव भी आयोजित करता है, जो वि.व. सम्मेलन का एक प्रधान अंग है। वर्ष 2000 में वि.व.भर से 100 से भी अधिक प्रविष्टियां आयीं और प्रतिस्पर्धा बहुत सख्त थी।

**Hfo”; % ‘kDr’ kyh l lekt d l g{lk**

अधिक न्यायसंगत समाजों के निर्माण में मुख्य भूमिका अपेक्षा करती है कि ‘सामाजिक सुरक्षा की’ अवधारणा अधिक विस्तृत और अधिक भाक्ति गाली हो, जिसमें स्वास्थ्य तथा सुरक्षा के क्षेत्र में पथ प्रदर्शक के रूप में विकसित पूर्व क्रियात्मक एवं निवारक विधियों का समावेश हो।

वर्तमान सामाजिक-आर्थिक चुनौतियों से निपटने के लिए सामाजिक सुरक्षा संस्थानों की सहायता करने के उद्देश्य से इस्सा ने भाक्ति गाली सामाजिक सुरक्षा की नीतिगत अवधारणा विकसित की है, जो समाकलित, पूर्वक्रियात्मक तथा नवीन प्रतिक्रियाओं पर आधारित धारणीय तथा अभिगम्य सामाजिक सुरक्षा प्रणालियों का आह्वान करती है।

व्यावसायिक सुरक्षा तथा स्वास्थ्य भाक्ति गाली सामाजिक सुरक्षा का हृदय है। गति गील सुरक्षा तथा स्वास्थ्य रणनीतियां श्रम संबंधी दुर्घटनाओं, तथा रोगों का स्तर कम कर सकती हैं, अनावश्यक मानवीय कष्ट से बचा सकती हैं। तथा आर्थिक तथा सामाजिक प्रगति में योगदान दे सकती हैं।

आज के ज्यादा पेचीदा जोखिमों के मद्देनजर, स्वास्थ्य संबंधी रोगों से निजात पाने के लिए ऐसी ही नयी प्रक्रियाओं की जरूरत है। उदाहरण के लिए, दीर्घस्थायी रोगों की तीव्र वृद्धि दर्शाती है कि कार्यस्थल निवारण नीतियों में अधिक विस्तृत स्वास्थ्य प्रोत्साहन गतिविधियों पर ध्यान देने की आवश्यकता है। आगे बढ़ते हुए, समाकलित भाक्ति गाली सामाजिक

सुरक्षा, जिसके केंद्र में श्रमिक जनसमुदायों का स्वास्थ्य हो, उपलब्ध कराने में निम्नलिखित मूलभूत बिन्दु मार्गदर्शक निरधारित करते हैं।

**1- Jfedla dk LokLF; dāfu; kārFlk l ekt ds fy, , d egRbi wZl āfūlk gā**

श्रमिकों का स्वास्थ्य मानव पूंजी निर्माण का आधार है; वह प्रतिस्पर्धा व अभिनव प्रवर्तन प्रोत्साहित करता है।

**2- Jfedla dk LokLF; , d l lekt d ft Feenljh gSrFlk l ekt } kjk bl eafuošk c<k; s t kus dh vlo’; drk gā**

श्रमिकों का स्वास्थ्य व्यावसायिक तथा गैर व्यावसायिक कारकों द्वारा निर्धारित होता है। वि.गालकाय चुनौतियों को देखते हुए कंपनियों व समाजों को श्रमिकों के स्वास्थ्य पर निवेश बढ़ाना होगा।

**3- Jfedla ds LokLF; l sl xā/kr eqnahl sl Hh l lekt d l g{lk ‘kk{lk a: c: glā**

विभिन्न सामाजिक रक्षा भाखाओं में ऐसी अभिनव निवारण विधियों का विकास और उनका विस्तृत कार्यान्वयन आवश्यक है जो श्रमिकों के स्वास्थ्य में निवेश करती हैं, तथा एकीकृत पद्धतियां जिनमें कई सामाजिक सुरक्षाकर्ता सम्मिलित हों, निर्माण करने के प्रयास तीव्र होने चाहिए।

**4- l Hh Jfedla dk LokLF; egRbi wZlgā**

सभी श्रमिकों को स्वास्थ्य सुरक्षा का लाभ उठाने का अधिकार मिले, विशेषकर विकास गील अनौपचारिक क्षेत्र, छोटे तथा लघु व्यवसाय तथा स्व-रोजगार में लगे श्रमिकों को निवारण कार्यक्रम के तहत लाया जाये।

**5- Jfedla ds LokLF; ds fy, vlo’; d gS Hxhnljh rFlk vflhuo iorZA**

आज के ज्यादा पेचीदे स्वास्थ्य जोखिमों से निपटने के लिए आवश्यक हैं अभिनव योजनाएं तथा श्रमिकों के स्वास्थ्य के लिए कार्य कर रहे सभी भागीदारों के बीच सहयोग। यह समय असमन्वित कार्रवाई का नहीं है। सहयोग तथा भागीदारी से श्रमिकों के स्वास्थ्य में निवेश का असर बढ़ेगा।

केवल परिवर्तन तथा अभिनव विधियों के द्वारा ही सामाजिक सुरक्षा वै.वीकरण की चुनौतियों से निपट सकती है तथा ये सामाजिक न्याय व न्यायसंगत आर्थिक विकास में योगदान दे सकती है। जोखिम भरे कार्यों में लगे वि.व.के करोड़ों लोगों के लिए सुरक्षित तथा स्वस्थ कार्यक्षेत्र बनाने हेतु इस्सा अपने सदस्य

© इस्सा



**शक्तिशाली सामाजिक सुरक्षा: इस्सा की नयी संकल्पना का आधार**

इस्सा की ‘शक्तिशाली सामाजिक सुरक्षा’ की रणनीतिक संकल्पना ऐसी सामाजिक सुरक्षा की अभिव्यक्ति है जो अधिक सुगम तथा अवलंबनीय सामाजिक संरक्षण प्रणालियां सुनिश्चित करके न केवल संरक्षण प्रदान करे बल्कि निवारक विधियां अपनाये, पुनर्वास एवं पुर्नएकीकरण का समर्थन करे, तथा अन्तर्वेशनीय एवं आर्थिक रूप से उत्पादक समाजों की स्थापना में योगदान दे।



© इस्सा

## एक किरण आशा की अनौपचारिक अर्थव्यवस्था में स्वास्थ्य हेतु सामाजिक सुरक्षा



© एफएम्एफ

**पु**णे, भारत – सुनीता पर उस दिन पहाड़ टूट पड़ा जब उसके ऑटो-रिक्शा चालक पति को लकवा मार गया।

अभी अपने 15-वर्षीय पुत्र की एक सड़क दुर्घटना में मृत्यु के गम से वह उभर भी न पायी थी कि यह गाज उस पर गिरी। अपने आप को संभालते हुए वह अपने पति को किसी तरह अस्पताल ले गयी। वहां उसे छूटते ही बताया गया कि इलाज पर 20,000 रुपए लगेंगे। सुनीता के लिए यह बहुत बड़ी रकम थी। वह सिलाई करके मुश्किल से 2000 रुपए महीना ही कमा पाती थी।

सुनीता के पति की तरह भारत सहित विश्वभर की अनौपचारिक अर्थव्यवस्थाओं में करोड़ों ऐसे श्रमिक हैं जो अत्यधिक परिश्रम, दबाव तथा अस्वास्थ्यकर कार्य स्थितियों के कारण रोगग्रस्त हो जाते हैं।

एक और उदाहरण है 45 वर्षीय चौकीदार वसन्त नर्वेकर का, जो दमे से पीड़ित है। उसका काम ऐसा है कि उसे धूल-भरे वातावरण में 12-12 घंटे खुले में इधर से उधर, उधर से इधर चक्कर लगाना पड़ता है। अपने चार बच्चों सहित परिवार के गुजारे के वास्ते वह लगातार काम करने पर मजबूर है। हाल ही में उसका दमे का ऐसा भीषण दौरा पड़ कि उसे अस्पताल में भर्ती करना पड़ा।

इलाज पर 1,600 रुपए खर्च हो गये, जबकि उसे केवल 3,000 रुपए महीना तनखाह ही मिलती है।

सुनीता का पति दो-दो शिफ्टें करता था, ताकि वह ऑटो की किस्त चुका सके। और 57 वर्ष की उम्र में काम का इतना बोझ लकवे का कारण बना।

ऐसे समय में सुनीता और वसन्त, दोनों, की स्वास्थ्य बीमा योजना की सहायता काम आयी। यह योजना – जो भारत उत्थान संस्था (अपलिपट इन्डिया असोसिएशन) की पहल पर समुदाय-आधारित स्वास्थ्य सहोपकारी कोश (हेल्थ म्यूट्युअल फ़न्ड – एचएमएफ़) के तत्वावधान में वर्ष 2006 में आरंभ की गयी थी – पुणे की झुग्गी-झोपड़ी बस्तियों के स्वयं-सहायता समुदायों की महिला सदस्यों की स्वास्थ्य-संबंधी आवश्यकताओं को पूरा करने का प्रयास कर रही है। इस योजना का उद्देश्य है पारस्परिक योगदान से एकत्रित कोष द्वारा स्वास्थ्य सेवाओं का एक तन्त्र स्थापित करना जिसमें डॉक्टर और निजी अस्पताल गरीबों को कम खर्च पर उत्तम उपचार उपलब्ध कराएं।

सुनीता ने अपने क्षेत्र में एचएमएफ़ शाखा कार्यालय में डॉक्टर की सलाह ली। डॉक्टर के प्रेषणपत्र से उसे अपने पति को एक अन्य निजी तन्त्र अस्पताल में भर्ती कराने में सहायता मिली।

इस अस्पताल ने तुरन्त इलाज शुरू कर दिया, और उसके पति की जान बच गयी।

हालांकि इलाज पर वास्तविक खर्च 20,000 रुपए था, तन्त्र के तहत अस्पताल ने केवल 9,000 रुपए लिये – और सुनीता को 1,000 की बचत हुई। इतना ही नहीं : चूंकि वह एचएमएफ़ की सदस्यता थी, उसे 900 रुपए की अतिरिक्त छूट भी मिली। वसन्त को भी एचएमएफ़ सदस्य होने के नाते अस्पताल को इलाज के लिए केवल 1,000 रुपए देने पड़े।

एचएमएफ़ जोखिम प्रबंधन स्थानीय समुदाय द्वारा एकात्मकता एवं स्वामित्व के आधार पर किया जाता है। इस योजना से अनौपचारिक अर्थव्यवस्था के सभी श्रमिक लाभ उठा सकते हैं। यह अद्वितीय बीमा योजना न केवल चिकित्सा में मदद करती है अपितु काम न कर सकने की दशा में 15 दिनों तक 50 रुपए प्रतिदिन के हिसाब से धन भी उपलब्ध कराती है।

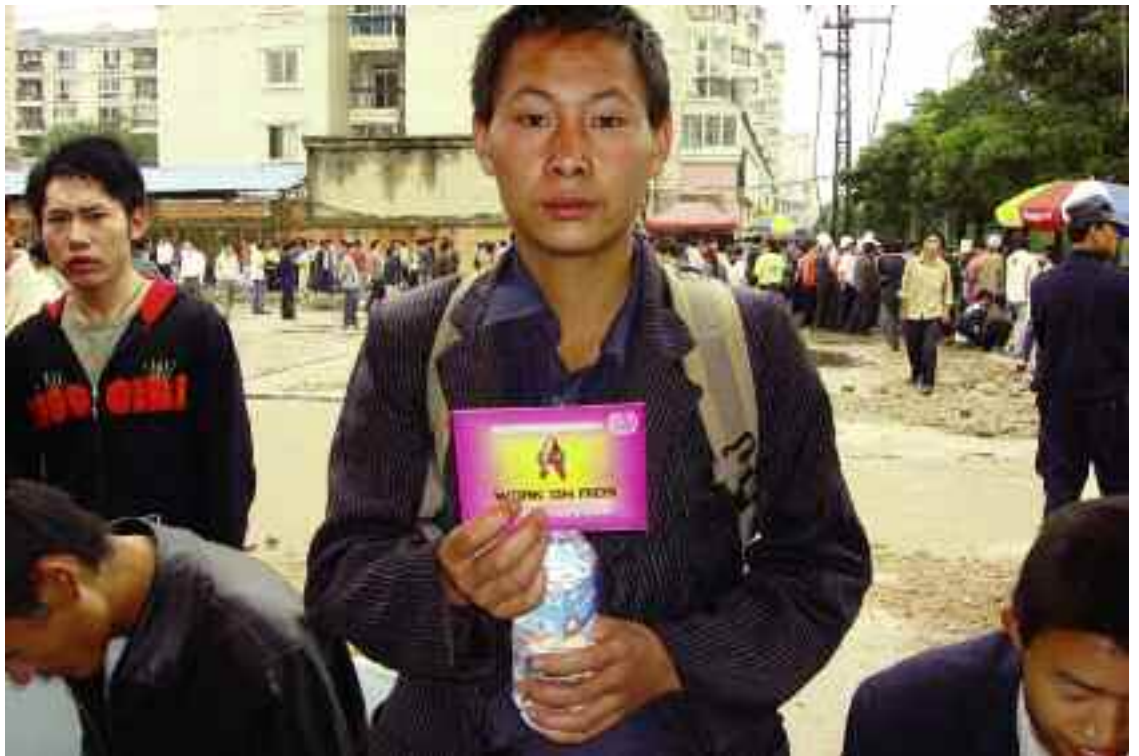
वंचित समूहों के सामाजिक सुरक्षा अधिकारों को बढ़ावा देने के लिए भारत उत्थान संस्था पिछले एक वर्ष से विस्तृत आधार पर 'सामुदायिक नेतृत्व में सामाजिक सुरक्षा संस्था' (कम्युनिटीज़-लेड असोसिएशन फॉर सोशल सिक्युरिटी – क्लास) संगठित कर रही है। जर्मन तकनीकी सहयोग संस्था जीटीजेड और आइएलओ कार्यक्रम 'सामाजिक बहिष्करण एवं निर्धनता के विरुद्ध नीतियां तथा साधन' के समर्थन से 'क्लास' समूह – जिनमें सहकारी समितियां, स्वयं-सहायता समूह तथा श्रमिक संघ शामिल हैं – अब सारे भारत में फैल चुके हैं।

'यह आइएलओ कार्यक्रम दिखलाता है कि उपयुक्त सहायता के साथ अनौपचारिक क्षेत्र के श्रमिक एक ऐसी दशा से जहां वे केवल जीवित मात्र हैं एक ऐसी स्थिति में प्रवेश कर सकते हैं जिसमें वे न केवल आर्थिक रूप से अधिक सशक्त हो सकेंगे अपितु आर्थिक प्रगति तथा सामाजिक एकीकरण में भी योगदान दे सकेंगे और उनकी खुद की श्रम एवं जीवन परिस्थितियों को बेहतर बनाने के प्रयासों में भाग ले सकेंगे,' आइएलओ सामाजिक सुरक्षा विभाग के कार्यकारी निदेशक असान दिऑप ने कहा।



# जीवन रक्षा, स्वास्थ्य सुरक्षा

कार्यस्थल पर एचआईवी/एड्स से संघर्ष में नये क्षितिज



© आइएलओ फोटो

ए pvkboh Je dh nfu; k ij fouk'klj h  
iHko Mky jgk gA fo'oHj ea  
, pvkboh@, Ml ls iHfM 3-32 djM  
yHka ea ls vf/klak jkt xkj ea yxs gA  
vls muds ifjoklj dk LFky vls nHka dks  
muds dksky vls vuHko dh cgr vlo'; drk  
gA dk LFky ij , pvkboh@, Ml l st w jgh  
izdk ; wu~l LFk ds : lk ea vlb, yvks us ekpZ  
2008 ea, d u; h fjiWZt kjh dh t k fo'oHj ea  
m|ela }kj k , pvkboh@, Ml ls fuiVus grq  
ulfrxr mik h ij izdk k Myrh gA iZrq gA  
ml fjiWZeals dN orkRA



<sup>1</sup> सेविंग लाइवज़, प्रटेक्टिंग जॉब्स  
(जीवन रक्षा, स्वास्थ्य सुरक्षा)।  
इन्टर्नेशनल एचआईवी/एड्स  
वर्कप्लेस एडयूकेशन प्रोग्राम  
(एचआईवी/एड्स पर कार्यस्थल  
रक्षा का अन्तरराष्ट्रीय - भोयर  
(उद्यमों द्वारा एचआईवी/एड्स से  
निपटने हेतु नीतिगत उपाय)।  
द्वितीय रिपोर्ट, जेनेवा, आइएलओ,  
2008

यदि अक्रा के व्यस्त इलाके में आपकी गाड़ी में कोई  
समस्या आ खड़ी होती है तो उसे ओदोन्ता लघु उद्योग  
क्षेत्र ले जाना ही बेहतर होगा। यह दे 1 के सबसे बड़े  
ऑटो वर्क हाउस के जमघटों में से एक है, जहां  
अक्षर 1: हजारों कर्मी रहते और काम करते हैं, युवा  
काम सीखते हैं, और इस सब लोगों की खाने-पीने तथा  
अन्य आवश्यकताओं को पूरा करने के लिए एक

विस्तृत सहायक अर्थव्यवस्था कायम हो गयी है।

ओदोन्ता की विभिन्न गैरजॉब ने घाना राष्ट्रीय गैरज  
संघ (घाना नैशनल असोसिएशन ऑफ गैरिजिज़ -  
जीएनएजी) के तहत अपने आप को संगठित कर लिया  
है। जीएनएजी के दे 1 भर में 40,000 सदस्य हैं -  
4,000 केवल ओडोन्ता में।

श्रमबल को एचआईवी के जोखिम से कैसे बचाया  
जाये, यह चिन्ता लगातार बढ़ रही है। इस इलाके में  
ड्रग्स का व्यापार करने वाले और लैंगिक कर्मी खुलेआम  
धंधा करते हैं और भाराब आसानी से उपलब्ध है।  
अधिकांश श्रमिक युवा और निर्धन हैं जो बहुधा अपने  
घरों से दूर रहते हैं।

‘एचआईवी पीड़ित हर 10 लोगों में  
9 आज उठकर रोज़गार में  
लग जायेंगे।’

हुआन सोमाविया  
आइएलओ महा-निदेशक

‘जब हमने पहली बार एचआईवी के बारे में सुना तो  
हमें लगा कि कोई राक्षस आ रहा है हमें निगलने के  
वास्ते। हमारा विश्वास है कि युवावस्था में एचआईवी

संक्रमण की संभावनाएं अधिक होती हैं,' जीएनएजी क्षेत्रीय अध्यक्ष अल्हाजी दाकेपा कहते हैं। 'जानकारी और क्षेत्रीय शिक्षा हमारी गैरजों में नहीं पहुंच रही थी, और हमारे सदस्यों के लिए इनकी बहुत आवश्यकता थी।'

ओडेंना का गैरज संगठन 'गेयर' के साथ जुड़ गया, और इस परियोजना को अनौपचारिक अर्थव्यवस्था में प्रवेश का एक प्रभावी साधन मिल गया। परियोजना ने अपना काम वर्ष 2004 में गैरज-श्रमिकों के एक सर्वेक्षण पर दिया कि एच्‌आइवी तथा उसके संचारण के बारे में जानकारी का अभाव व्यापक था। आइएलओ के सहयोग से जीएनएजी ने 50 समकक्ष शिक्षकों की पहचान की, जिनको एच्‌आइवी मुद्दों पर विस्तृत रूप से शिक्षित एवं प्रशिक्षित किया गया। कार्यक्रम में भाग लेने के वास्ते प्रोत्साहित करने हेतु श्रमिकों को एच्‌आइवी गतिविधियों के कारण मजदूरी की कटौती को पूरा करने के लिए भत्ता दिया गया।

केन्द्र बिन्दुओं तथा समकक्ष शिक्षकों का एक नेटवर्क 36 गैरज भूखंडों में कार्यरत है, और ये शिक्षक गैरज श्रमिकों तथा खाद्य सामग्री विक्रेताओं के संपर्क स्थापित करते हैं। मुख्य उद्देश्य है श्रमिकों में भाराब अनेकसंगिता एवं आकस्मिक सहवास तथा संक्रमण में संबंध की समझ पैदा करके एच्‌आइवी के जोखिम के प्रति उनकी जागरूकता के स्तर को उन्नत करना। समकक्ष शिक्षक सबेरे-सबेरे या संध्या को काम करते हैं, जब लोगों के पास बातचीत के लिए अधिक समय होता है। उन्होंने अभी तक 2,000 से भी अधिक श्रमिकों के साथ संपर्क स्थापित किया है। इन शिक्षकों में से अनेक अपने गिरजाघरों और स्थानीय समुदायों में भी एच्‌आइवी पर शिक्षा प्रदान कर रहे हैं। खाद्य सामग्री विक्रेता सेअरा ओडेंना गैरज भूखंड 10 में समकक्ष शिक्षिका है। उसका दृढ़ विश्वास है कि इस परियोजना ने उसे और उसके साथियों को बहुत लाभ पहुंचाया है। 'इस कार्यक्रम से पहले मुझे इस बात की कोई परवाह नहीं थी कि लोग कॉन्डोम इस्तेमाल करते हैं या नहीं। अब मैं कॉन्डोम के इस्तेमाल में विश्वास करती हूँ। मुझे एच्‌आइवी के बारे में जो जानकारी मिली है वह मेरे अन्दर उबाले खा रही है और जब तक मैं उसे बांट न लूँ, चैन नहीं मिलता।'

'पहले हमें अपने प्रशिक्षुओं और कर्मियों से सुरक्षित संबंध, कॉन्डोम उपयोग तथा बीसीटी - (वॉलन्टरी एंड कॉन्फ़िडेन्सियल टेस्टिंग - स्वेच्छिक एंड गोपनीय जांच) के बारे में बात करते हुए संकोच होता था, जीएनएजी राष्ट्रीय सचिव जॉन के. नीमो स्थिति स्पष्ट करते हुए कहते हैं। 'हमारा विश्वास है कि आइएलओ कार्यक्रम ने एच्‌आइवी जोखिम के प्रति जागरूकता बढ़ाई है, और अब लोग जानते हैं कि उन्हें एक-दूसरे की परवाह करनी है।'

**कंबोडिया में युवा श्रमिकों का एच्‌आइवी/एड्स से बचाव**

हुआन्ग वूथी, 21, को कंबोडिया के देहाती क्षेत्र में जहां वह रहती थी जब कोई काम नहीं मिला तो उसने राजधानी नॉम पेन्ह में रोजगार ढूँढने का फैसला किया। वहां जाने

के पहले उसने उच्‌आइवी के बारे में सुन रखा था, लेकिन वह सोचती थी कि एच्‌आइवी केवल 'बुरे' लोगों को ही होता है और उसका इस रोग से कोई लेना-देना नहीं है।

कंबोडिया में पहले एच्‌आइवी मामले की सूचना वर्ष 1991 में दी गयी थी। तब से, एच्‌आइवी-संबंधित कारणों से 94,000 से भी अधिक मौतें हो चुकी हैं। यह ध्यान देने योग्य बात है कि कंबोडिया ने इस प्रवृत्ति को उलटने में एच्‌आइवी संक्रमण की दर वर्ष 2003 में 1.3 प्रति सित्त से घटकर वर्ष 2006 में 0.9 प्रति सित्त हो गयी थी (यूएनएड्स, 2006)। एक ऐसे देश में जो बीस वर्षों के हिंसक संघर्ष से उभरा है और जो अभी भी पुनर्निर्माण की प्रक्रिया से गुजर रहा है, यह एक बड़ी उपलब्धि है। तथापि, इस उपलब्धि के बावजूद, कंबोडिया सरकार एच्‌आइवी के विरुद्ध राष्ट्रीय प्रतिकार को न केवल कायम रखना बल्कि उसे और अधिक गति मिल बनाना चाहता है ताकि यह रोग महामारी के रूप में फिर न उभरे। नये संक्रमण मामलों में से तफरीबन आधे विवाहित महिलाओं के हैं।

हुआन्ग कंबोडिया की धड़ल्ले से चल रहे वस्त्र निर्माण उद्योग में काम करती हैं। यह उद्योग नब्बे के दशक के मध्य में तेजी से बढ़ा और अब 200 से भी अधिक कारखानों में लगभग 2,80,000 श्रमिक काम करते हैं। देश की 18 और 25 वर्ष के बीच की हर पांच महिलाओं में से एक इस उद्योग में काम करती है। बहुधा वे अविवाहित और कम पढ़ी-लिखी होती हैं, और अपने परिवारों एवं समुदायों से दूर रहती हैं। उनमें से कुछ बार्स तथा भोजनालयों में काम करके अपनी आमदनी बढ़ा लेती हैं।

नाम पेन्ह पहुंचने के बाद अनेक युवा महिलाओं को पता चलता है कि बिना चिकित्सकीय जांच के किसी भी वस्त्र कारखाने में उन्हें काम नहीं मिल सकता। उन्हें सबसे पहले एक सरकारी चिकित्सालय में जाना पड़ता है, जहां श्रमिकों को श्रम-योग्यता का प्रमाणपत्र देने से पहले उनकी चिकित्सकीय जांच की जाती है। श्रम बाजार में नये-नये पहुंचे युवा श्रमिकों की अतिसंवेदनशीलता के बारे में चिंतित व्यावसायिक सुरक्षा तथा स्वास्थ्य विभाग ने एक मित्रवत् शिक्षा केंद्र स्थापित किया है जहां चिकित्सकीय जांच की प्रतीक्षा कर रहे भावी श्रमिकों को एच्‌आइवी पर जानकारी दी जाती है।

विभाग के दो शिक्षक इस केंद्र में सप्ताह में तीन बार जाते हैं और एच्‌आइवी से बचाव हेतु जानकारी तथा परामर्श उपलब्ध कराते हैं। दृष्टिक तथा मुद्रित सामग्री आइएलओ तथा अन्य संगठनों से बड़ी मात्रा में मिलती रहती है। केंद्र प्रतीक्षा कर रहे श्रमिकों को एच्‌आइवी पर वीडियोज़ भी दिखाता है।

केंद्र युवा महिलाओं को एच्‌आइवी तथा संभावित खतरों के बारे में जानकारी प्राप्त करने का बहुमूल्य अवसर प्रदान करता है। मैं यहां चिकित्सकीय जांच के वास्ते आयी हूँ ताकि मैं किसी वस्त्र कारखाने में काम के लिए आवेदन कर सकूँ। ग्रामीण क्षेत्र से आयी एक महिला श्रमिक ने कहा। 'इस केंद्र में आकर मैंने एच्‌आइवी के बारे में बहुत कुछ नया सीखा है। मैं समझती हूँ कि एच्‌आइवी के बारे में जानना मेरे वास्ते बहुत ज़रूरी है ताकि मैं अपनी रक्षा कर सकूँ। मैं अब यह भी जान गयी हूँ कि अन्य स्वास्थ्य



'गेयर' द्वारा घाना में समकक्ष शिक्षक के लिए विकसित सामग्री



ओडेंना गैरज संघ के प्रशिक्षु काम पर



युवा महिलाएं कंबोडिया के एक वस्त्र कारखाने में कार्यरत

© आइएलओ फोटो

> >

## ‘शेयर’ कार्यक्रम : आइएलओ निदेशिका डॉ. सोफिया किस्टिंग से साक्षात्कार



© एप क्रोजे/आइएलओ

आइएलओ शासी निकाय द्वारा ‘एचआइवी/एड्स पर आचार संहिता तथा श्रम की दुनिया’ के अपनाये जाने के बाद गत सात वर्षों में उसके कार्यान्वयन हेतु बहुत कुछ किया गया है। ‘शेयर’ (स्ट्रैटिजिक एचआइवी/एड्स रिसर्पोन्सिज़ इन एन्टरप्राइज़िज़ – उद्यमों द्वारा एचआइवी/एड्स से निपटने हेतु नीतिगत उपाय) कार्यक्रम जोर-शोर से चल रहा है। ‘शेयर’ क्या है और वह किस प्रकार कार्य करता है?

**डॉ. सोफिया किस्टिंग :** एचआइवी से बचाव, उपचार तथा देखरेख कार्यक्रमों के लिए कार्यस्थल स्पष्ट अवसर तथा सुविधाएं निरंतर आधार पर उपलब्ध कराता है। संवाद, प्रशिक्षण एवं सरलीकरण का मिश्रण उपयोग में लाते हुए, शेयर का उद्देश्य है श्रमजीवियों को एचआइवी से बचाने तथा श्रम की दुनिया में उसके संघात को कम करने के वास्ते सहभागी दशों में सरकारों, नियोक्ताओं और श्रमिकों की क्षमता बढ़ाना। शेयर कार्यक्रम विशेषकर उद्यम-स्तर कार्रवाई पर जोर देता है। अमरीका के श्रम विभाग द्वारा उपलब्ध कराये गये धन से चलाया जा रहा यह कार्यक्रम अब दस लाख से भी अधिक श्रमिकों को लाभान्वित कर रहा है।

**‘शेयर’ के मुख्य अवयव क्या हैं?**

**डॉ. सोफिया किस्टिंग :** ‘शेयर’ के लक्ष्य हैं एचआइवी के साथ जी रहे लोगों से रोजगार संबंधी भेदभाव कम करना, उनका रोजगार कायम रखना,

जोखिमभरे आचरण में कमी लाना और स्वैच्छिक एवं गोपनीय जांच, उपचार, देखरेख तथा समर्थन की उपलब्धि सरल बनाना।

‘शेयर’ पहल का राष्ट्रों द्वारा अपनाया जाना इस परियोजना की सफलता के लिए अत्यावश्यक है। हालांकि यह एक व्यापक कार्यक्रम है। मुख्य सहभागियों के साथ संवाद तथा सहयोग के आधार पर देश-विदेश की परिस्थितियों के अनुसार इसमें फेर-बदल किया जाता है। अधिकांश देशों की अपनी एचआइवी पहलें हैं, और ‘शेयर’ की भूमिका है राष्ट्रीय स्तर पर श्रम की दुनिया का अवयव सुदृढ़ करना तथा उद्यम स्तर पर कार्यक्रम आरंभ करना। हम उत्कृष्ट श्रम ढांचे में काम करते हैं, और यह ढांचा एचआइवी के कारण कई तरह के खतरों का सामना कर रहा है।

**‘शेयर’ कहां काम करता है?**

**डॉ. सोफिया किस्टिंग :** अस्तित्व में आने के पांच वर्ष बाद, ‘शेयर’ कार्यक्रम अब 24 देशों में 650 उद्यमों के साथ काम कर रहा है, और अनुमानतः 10 लाख श्रमिकों तक इसने अपनी पहुंच स्थापित की है। ‘शेयर’ के अन्तर्गत पहले कार्यक्रम जो बेलीज़, बेनिन, कंबोडिया, घाना, गियाना, भारत तथा टोगो में आरंभ किये गये थे, अब भली-भांति स्थापित हो चुके हैं और अवलंबनीय राष्ट्रीय कार्यक्रमों का रूप ले रहे हैं।

‘शेयर’ परियोजनाएं अधिकाधिक ध्यान आकर्षित कर

रही हैं, और अतिरिक्त धन की उपलब्धि के साथ इनका कार्यक्षेत्र और अधिक विस्तृत हो रहा है। नये दाताओं में मुख्य है अमरीकी राष्ट्रपति की आपातकालीन एड्स राहत योजना, जिससे बॉट्सवाना, गियाना, भारत, लसोथो और स्वाज़ीलैंड में ‘शेयर’ परियोजनाओं के विस्तार हेतु अनुदान प्राप्त हुआ है।

**शेयर का क्या प्रभाव पड़ा है?**

**डॉ. सोफिया किस्टिंग :** गत चार वर्षों में ‘शेयर’ अपनी पहली छह परियोजनाओं पर एक सुनियोजित ढंग से डेटा इकट्ठा करता रहा है ताकि उसके हस्तक्षेपों के प्रभाव का आंकलन किया जा सके। बेलीज़, बेनिन, कंबोडिया, घाना, गियाना, भारत तथा टोगो में परियोजना कार्यान्वयन के फलस्वरूप एचआइवी के साथ जी रहे लोगों की तरफ श्रमिकों के अपने रवैये में अधिक समझ का परिचय दिया। कंबोडिया में कॉन्डम उपयोग को सकारात्मक दृष्टि से देखने वाले लोगों का अनुपात 34 प्रतिशत से बढ़कर 68 प्रतिशत हो गया। घाना में उन श्रमिकों की प्रतिशतता जो एचआइवी के साथ रह रहे अपने साथियों को सहारा देने में विश्वास रखते थे, 33 से 63 हो गयी। एक अधिक ध्यान देने योग्य तथ्य : जब कार्यक्रम आरंभ किया गया, इन छह देशों में केवल 14 प्रतिशत सहभागी उद्यमों की लिखित एचआइवी नीतियां थीं। अंतिम सर्वेक्षण में औसतन प्रतिशतता 76 रिकॉर्ड की गयी।

कुल मिलाकर, उन 24 देशों में से जहां ‘शेयर’ कार्यक्रम के तहत परियोजनाएं लागू हो रही हैं, 16 ने एचआइवी तथा श्रम की दुनिया पर एक राष्ट्रीय त्रिपक्षीय नीति या घोषणापत्र को अपना लिया है। कुल 3,978 सरकारी अधिकारियों, 1,238 नियोक्ता संगठन प्रतिनिधियों तथा 5,077 श्रमिक संघ प्रतिनिधियों को कार्यस्थल पर एचआइवी से संबंधित मुद्दों पर प्रशिक्षित किया गया है। ये आंकड़े दिखाते हैं कि सामर्थ्य प्रदायक एवं अवलंबनीय वातावरण की स्थापना तथा रवैये और आचरण के परिवर्तन हेतु ‘शेयर’ ने महत्वपूर्ण योगदान दिया है।

**क्या रवैये तथा आचरण में परिवर्तन कार्यस्थल हस्तक्षेप की सफलता की कसौटी है?**

**डॉ. सोफिया किस्टिंग :** आचरण परिवर्तन कार्यक्रम ‘शेयर’ के अन्तर्गत उद्यम-स्तरीय पहलों के अनिवार्य तथा केन्द्रीय तत्व हैं। बहुत से श्रमिक एचआइवी के बारे में इतना नहीं जानते कि वे अपना बचाव कर सकें, जबकि अन्य जानते तो हैं, फिर भी संक्रमण



का जोखिम कम करने के लिए अपना आचरण नहीं बदलते।

आचरण परिवर्तन एक प्रकार की सहभागी शिक्षा है जो लोगों को एच्‌आइवी की तरफ अपने खुद के रवैये को समझने, अपने खुद के जोखिमों का आकलन करने तथा दूसरों को अपना आचरण बदलने के वास्ते प्रेरित करने हेतु प्रोत्साहित करती है। कार्यक्रम लक्षित संदेश तथा पहुंच इस्तेमाल करता है और उसका कार्यान्वयन समकक्ष शिक्षकों की प्रणाली द्वारा किया जाता है। यह व्यवस्था इस संकल्पना पर आधारित है कि लोगों द्वारा अपना आचरण बदलने की अधिक संभावनाएं होती हैं जब उन्हें जाने-पहचाने और भरोसेमन्द व्यक्तियों का समर्थन प्राप्त होता है। व्यक्तिगत आचरण में सकारात्मक परिवर्तन सामूहिक आचरण परिवर्तन प्रोत्साहित तथा प्रेरित करता है।

*कार्यस्थल पर एच्‌आइवी/एड्स से संघर्ष में अगले कदम क्या हैं?*

**डॉ. सोफिया किस्टिंग :** कुछ देश कार्यस्थल को बचाव, देखरेख तथा सहारे के लिए इस्तेमाल करते हुए एच्‌आइवी/एड्स से निपटने और कलंक तथा भेदभाव का सामना करने के विशिष्ट उदाहरण प्रस्तुत करते हैं। यह समय है अग्रणी देशों में जो कुछ किया जा चुका है उस पर नज़र डालने का, और उत्तम व्यवहारों के आधार पर आगे बढ़ने का। हम आशा करते हैं कि नयी आइएलओ रिपोर्ट में दिये गये वृत्तान्त अन्य श्रम मन्त्रालयों, नियोजताओं तथा श्रमिकों को एच्‌आइवी के विरुद्ध अपने प्रयासों में और तेज़ी लाने के लिए प्रेरित करेंगे।

श्रम की दुनिया में एड्स के खिलाफ मुहिम को और अधिक विस्तृत करने और शक्तिशाली बनाने के वास्ते एक नये अन्तरराष्ट्रीय मानक की व्यापक मांग को देखते हुए, आइएलओ शासी निकाय ने मार्च 2007 में एच्‌आइवी/एड्स पर एक 'स्वायत्त संस्तुति' विकसित करने का निर्णय लिया। इसकी तैयारी में कार्यालय ने 'क़ानून तथा व्यवहार' पर एक पर्यवेक्षक रिपोर्ट के लिए जानकारी एकत्र की, जिसमें एच्‌आइवी/एड्स पर 170 देशों के क़ानूनों और नीतियों का अब तक का सबसे व्यापक संकलन शामिल है। संस्तुति के मसौदे पर जून 2009 में होने वाले अन्तरराष्ट्रीय श्रम सम्मेलन में विचार किया जायेगा, और उसके अपनाये जाने पर राष्ट्रीय नीति विकास तथा कार्रवाई के लिए एक ढांचा उपलब्ध होगा।

सेवाओं के लिए मैं कहाँ जा सकती हूँ?

सामाजिक मामले, श्रम, एवं व्यावसायिक प्रशिक्षण मंत्रालय की इस पहल को आइएलओ 'भोयर' कार्यक्रम का समर्थन प्राप्त था। यह कार्यक्रम, जिसका बजट 4,83,883 डॉलर (अ) था, मई 2003 से अगस्त 2007 तक चला। 'भोयर' राजधानी नॉम पेन्ह तथा सेम रीप प्रान्त में सक्रिय था। उसने वस्त्र कारख़ानों, होटलों, अनौपचारिक निर्माण क्षेत्र – जिसमें पुरुष श्रमिक बहुधा लंबे समय तक घर से दूर कैपों में रहते हैं – के साथ काम किया। कुल 892 समकक्ष शिक्षकों को प्रशिक्षित किया गया है तथा 15 कार्यस्थलों पर 11,770 श्रमिकों ने विभिन्न परियोजना गतिविधियों में भाग लिया है।

### बेलीज़ में व्यावसायिक सुरक्षा तथा स्वास्थ्य संबंधी अच्छी आदतों को प्रोत्साहन द्वारा एच्‌आइवी/एड्स का सामना

बेलीज़ इलेक्ट्रिसिटी लिमिटेड (बेल) देश की मुख्य बिजली आपूर्तिकर्ता कंपनी है, जिसके 10 विभिन्न स्थानों पर 250 श्रमिक काम करते हैं। जब आइएलओ ने इस कंपनी से संपर्क स्थापित किया, वह पहले ही एक सुयोजित व्यावसायिक सुरक्षा तथा स्वास्थ्य कार्यक्रम लागू कर रही थी, और अब अपनी गतिविधियों में एच्‌आइवी शिक्षा और जोखिम न्यूनीकरण के एकीकरण हेतु तैयार थी। एक विस्तृत सुरक्षा तथा स्वास्थ्य रणनीति का भाग होने के कारण एच्‌आइवी कार्स कंपनी के लिए अधिक व्यवहार्य तो है ही, साथ ही उसमें कर्मियों की भामूलियत भी अधिक आसान हो सकती है।

बेल कर्मियों ने वर्ष 2004 में आइएलओ परियोजना के आधारभूत सर्वेक्षण में भाग लिया और उसमें उनके एच्‌आइवी-जोखिम-परक आचरण सामने आये। उन आचरणों में सबसे महत्वपूर्ण थे पुरुष श्रमिकों की नियमित भाराबखोरी, अत्यंत गति णील श्रमिकों का अपने-अपने घरों से लंबे समय तक दूर रहना; और कॉन्डम उपयोग के प्रति नकारात्मक रुख।

इस जानकारी के आधार पर बेल ने अपने कर्मियों के बचाव हेतु कार्रवाई शुरू की।

कंपनी ने अपने परिसरों में भाराबखोरी पर पूरे परहेज की नीति को बढ़ावा दिया और कंपनी जमघटों में भाराब की उपलब्धि सीमित कर दी। उसने अपने श्रमिकों का लंबे समय तक दूर-दूर भेजना कम कर दिया तथा छोटी-छोटी अवधि की पारियों की पद्धति विकसित की। अब कार्यस्थल पर कॉन्डम

सहज ही मिल जाते हैं, और साथ ही एच्‌आइवी पर जानकारी की मुहिम भी चलायी जा रही है।

बेल ने समकक्ष शिक्षकों का एक नेटवर्क

स्थापित किया है, और एच्‌आइवी पर जानकारी तथा शिक्षा का एक विस्तृत क्रम आरंभ किया है। व्यावसायिक सुरक्षा तथा स्वास्थ्य कार्यक्रमों व समारोहों में श्रमिकों की भामूलियत बढ़ाने के वास्ते कंपनी बोनस इत्यादि के रूप में वित्तीय प्रोत्साहन भी देती है।

बेल का मानना है कि कार्यस्थल पर एच्‌आइवी शिक्षा सभी के लिए लाभप्रद है: श्रमिक परिवर्तन तथा अनुपस्थिति में कमी की वजह से कंपनी अपने उत्पादन लक्ष्य प्राप्त कर सकती है, और कर्मि स्वस्थ तथा उत्पादक रहते हैं, जो उनके खुद के लिए और उनके परिवारों के लिए कल्याणकारी है।

वर्ष 2003 में आइएलओ तथा अमरीका के श्रम विभाग ने मिलकर बेलीज़ के श्रमिकों को एच्‌आइवी के संघात से बचाने के लिए 4,52,579 डॉलर (अ) के त्रिवर्षीय बजट सहित पहली परियोजना आरंभ की। बेल उन 18 कार्यस्थलों में है जो 'कार्यस्थलों पर एच्‌आइवी शिक्षा' कार्यक्रम से लाभ उठा रहे हैं। यह कार्यक्रम पांच लक्षित क्षेत्रों में सक्रिय है, और 4,614 श्रमिक उसकी पहुंच में हैं।

पिछले पांच वर्षों में एच्‌आइवी पर एक अवलंबनीय राष्ट्रीय कार्यस्थल कार्यक्रम की नींव रखी गयी है, और चूंकि आइएलओ की भामूलियत समाप्त हो गयी है, यह परियोजना अब बेलीज़ के श्रम मंत्रालय द्वारा चलायी जा रही है। अभी भी बहुत कुछ करना बाकी है – जैसे कि एच्‌आइवी नतियों के समर्थन हेतु क़ानून का अपनाया जाना –, परंतु परियोजना द्वारा हस्तक्षेपों ने सिद्ध कर दिया है कि कार्रवाई की संभावनाएं विद्यमान हैं और यह व्यापक रूप से



बेल तकनीकी श्रमिकों पर लक्षित एक पोस्टर

> > माना जा रहा है कि बेलीज में एचआईवी एक महत्वपूर्ण कार्यस्थल मुद्दा है।

#### मलावी : कार्यस्थल पर आचरण में बदलाव

सातेम्बा चाय बागान मलावी के दक्षिणी क्षेत्र में सबसे पुराने और बड़े चाय बागानों में से एक है, जिसमें 2,500 श्रमिक काम करते हैं। अनुपस्थिति की ऊंची दर को देखते हुए, प्रबंधक एचआईवी के बारे में कुछ करने के लिए व्यग्र थे, परन्तु भुरुआत कैसे की जाये, यह नहीं जानते थे। आइएलओ ने कंपनी के साथ बातचीत की और कुछ चुनिन्दा कर्मियों के लिए प्रशिक्षण कार्यक्रम आरंभ किया।

कार्यशालाओं में कई मुद्दे सामने आये। फलस्वरूप, एचआईवी समितियां गठित की गयी हैं और कंपनी के लिए एक एचआईवी नीति का पहला मसौदा विकसित किया गया है।

प्रबंधकों ने अभी से ही इस मसौदे के आधार पर एचआईवी कार्यक्रम शुरू कर दिये हैं, और श्रमिकों को बचाव के महत्व के बारे में – विशेषकर कॉन्डम के उपयोग पर – जानकारी प्राप्त हो रही है। पर्यवेक्षक कार्यदिवस के दौरान ही श्रमिकों को एचआईवी के बारे में बतलाते रहते हैं : जब चाय की पत्तियां चुनी जा रही होती हैं या सवेरे-सवेरे जब काम बांटा जाता है।

सातेम्बा ने एक कॉन्डम रणनीति विकसित की है, जिसका नाम 'तोलानी नोखा' (ले लीजिए) रखा गया है : कॉन्डम

स्वागत कक्ष में रख दिये जाते हैं और श्रमिक जब चाहें उन्हें ले सकते हैं। 'अब हमें चिकित्सालय जाकर कॉन्डम नहीं मांगना पड़ता। हम केवल स्वागत कक्ष में से गुजरते हुए कॉन्डम उठा लेते हैं, और हमें भारिमंदा नहीं होना पड़ता', एक लाभान्वित श्रमिक ने बताया। कंपनी ने श्रमिकों के आग्रह पर उन एचआईवी सेवाओं की सूची भी विकसित की है जो नज़दीक ही उपलब्ध हैं।

#### वकिरZ Jkkyk dks 'Wfey djuk % Hkjr ea vlb, yvks dk , pvkboh@, M dk De

अपोलो टायर्स लिमिटेड (एटीएल) एक नवोदित, गतिशील कंपनी है जो भारत और दक्षिण अफ्रीका में विनिर्माण एवं विक्रय कार्य करती है। अपोलो ने अपना एचआईवी कार्यक्रम ट्रक चालकों से आरंभ किया, और फिर आइएलओ भारत परियोजना के साथ मिलकर एक व्यापक कार्यस्थल कार्यक्रम शुरू किया जिसमें उसके चार स्थानों पर 7,000 कर्मचारी शामिल हैं। इस कार्यक्रम के निष्पादन हेतु कंपनी स्वैच्छिक कर्मियों का एक नेटवर्क इस्तेमाल करती है।

इन स्वैच्छिक कर्मियों को समरक्षा शिक्षक तथा श्रेष्ठ प्रशिक्षक की भूमिका निभाने के लिए प्रशिक्षित किया जाता है, और फिर से कर्मियों अपने साथियों के साथ मिलकर कार्यक्रम लागू करते हैं। उनके योगदान के लिए उन्हें 'लक्ष्य विजेता' की उपाधि से सम्मानित किया जाता है।

अपोलो अब अपनी आपूर्ति



© आइएलओ फोटो

श्रृंखला की कंपनियों में भी एचआईवी कार्यक्रम आरंभ करने में मदद दे रहा है। ये कार्यक्रम विशेषतः छोटे और मध्यम व्यावसायिक भागीदारों पर लक्षित हैं। कंपनी ने भुरुआत अपने आपूर्तिकर्ताओं के लिए एक सुग्राहीकरण कार्यशाला के आयोजन से की, जिसमें उन्हें बताया गया कि कंपनी ने एचआईवी संबंधी मुद्दों को अपनी नैतिक संहिता में शामिल कर लिया है। आपूर्ति श्रृंखला कंपनियों के चयन में अपोलो के लिए इस संहिता का पालन मुख्य मानदंड होता है। इस समर्थन समारोह पर अनुवर्ती कार्रवाई स्वरूप, अपोलो अपने श्रेष्ठ शिक्षकों की सहायता से हर वर्ष आठ कंपनियों में कार्यस्थल कार्यक्रम आरंभ करने का लक्ष्य रखता है। अपोलो की योजना है अपने 120 विक्रय कार्यालयों द्वारा

#### एचआईवी/एड्स पर आइएलओ आचार संहिता तथा श्रम की दुनिया : मुख्य सिद्धांत

- एचआईवी/एड्स की एक कार्यस्थल मुद्दे के रूप में मान्यता
- भेदभाव-रहित व्यवहार
- लैंगिक समानता
- स्वास्थ्यपरक श्रम वातावरण
- नियोक्ताओं, श्रमिकों तथा सरकार के बीच संवाद जिसमें एचआईवी-पीडित श्रमिक शामिल हों
- रोजगार या श्रम प्रक्रिया से निषेध के उद्देश्य से कोई जांच नहीं
- गोपनीयता
- एचआईवी/एड्स से पीडित कर्मचारियों का रोजगार संबंध जारी रहना
- बचाव का महत्व
- देखरेख तथा समर्थन की आवश्यकता, जिसमें उपचार एवं सेवाओं की उपलब्धि शामिल है

अपोलो टायर्स उन सहभागी उद्यमों में शामिल है जो 'गोय' के साथ भारत में काम कर रहे हैं



© आइएलओ फोटो

# u; s t k [ k e k a d k s c y k o k



© एड्रेस रीडरिंग / फोटोलिया डॉट कॉम

fo 'oHj ea yk[ka ylx dW l dVl Zea  
dke djds viuh t hfodk vft Z dj  
jgs gA , dW fcch fcWu ea , d  
NW&l s{k- ij /; ku d fhr djrs g t gla Je  
dh izlfr cny x; h g\$ v k\$ xgd l puk dk Z  
LFkuLrj. k grq fo' oQ ki h gM- ea u; s l j{k  
rFk LoLF; epnk i j fjk Zdjrs gA

डर्न घाटी, इंग्लैंड — यॉर्क और इंग्लैंड के सबसे सुन्दर स्थानों में गिना जाता है, परन्तु डर्न घाटी के कस्बे आमतौर पर पर्यटन मार्गदर्शिकाओं में स्थान नहीं पाते। यहां के श्रमिक समुदाय पीढ़ियों से उच्च श्रेणी के कोयला पत्तों से कोयला निकालने के खतरनाक काम पर निर्भर थे। यह खतरा भयानक रूप से सामने आया जब 19वीं सदी के मध्य में नज़दीक ही एक खदान में भूमिगत विस्फोट ने 189 पुरुषों और लड़कों की जानें लीं।

डर्न घाटी में खदान कार्य लुप्त हो चुका है, और अब यह एक अत्याधुनिक व्यवसाय का केन्द्र बन गया है। महिलाएं और पुरुष चमचमाते हुए नये संपर्क केन्द्रों — कॉल सेन्टर्स — में काम करते हैं जो पुरानी औद्योगिक

भूमि पर खड़े हो गये हैं और ग्राहकों की बैंकिंग आव यकताओं, उनके बिजली इत्यादि के बिलों, और डाक द्वारा खरीद के बारे में उनके फोन सुनते हैं और उनकी समस्याओं से निपटते हैं।

ये संपर्क केन्द्र हाल ही के वर्षों की उपज हैं। वि वभर में लाखों लोग इन प्रतिष्ठानों में काम करके अपनी जीविका अर्जित करते हैं, हेडफोन पहने, वे अपने-अपने उपकरणों के सामने बैठे स्वचालित कॉल वितरण तकनीक द्वारा बार-बार प्रेशित फोन कॉल्स से निपटते हैं। उदाहरणस्वरूप, अमरीका में संपर्क केन्द्रों में काम करने वालों की प्रति ातता 3.7 तक पहुंच गयी है।

पृथ्वी की सतह से बहुत नीचे, भारी-भारी उपकरणों द्वारा कोयला निकालने के गन्दे और खतरनाक काम की तुलना में ऐसे कॉल सेन्टर जैसे कि डर्न घाटी में स्थापित किये गये हैं सुरक्षित श्रम के प्रतिमान हैं। परन्तु यह स्पष्ट हो रहा है कि स्वच्छ आधुनिक परिस्थलों पर भी महत्वपूर्ण व्यावसायिक सुरक्षा तथा स्वास्थ्य मुद्दे सामने आ सकते हैं। वास्तव में , नयी प्रौद्योगिकी ने पहले के कई खतरनाक कार्यों की आव यकता कम करने में सहायता की है, परन्तु उसने स्वास्थ्य के लिए > >



### दूरसंचार क्षेत्र में कॉल सेन्टर

वर्ष 2004 में नियोक्ताओं और श्रमिक संघों के बीच मार्गदर्शक रेखाओं के एक क्रम पर सहमति हुई, जिसका उद्देश्य संपर्क केंद्रों और उनके कर्मचारियों हेतु सकारात्मक भविष्य को प्रोत्साहित करना था। ये मार्गदर्शक रेखाएं – जिन पर यूरोपीय दूरसंचार तंत्र प्रचालक संस्था (यूरोपियन टेलीकम्युनिकेशन नेटवर्क ऑपरेटर्स एसोसिएशन) तथा अन्तरराष्ट्रीय तन्त्र संगठन (यूनियन नेटवर्क इन्टरनेशनल) द्वारा सहमति हुई – संपर्क केंद्रों में लचीलेपन की आवश्यकता स्वीकार करती हैं, परन्तु साथ ही संपर्क गुणवत्ता – न कि संपर्क नियंत्रण एवं निपटारा अवधि – पर जोर देती हैं।

मार्गदर्शक रेखाओं का लक्ष्य कर्मचारियों तथा व्यापार, दोनों, को लाभ पहुंचाना है :-

संपर्क सेवा के व्यावसायिक कर्मियों के लिए :

- उत्तम सेवाएं उपलब्ध कराकर काम में संतोष
- उपयुक्त प्रशिक्षण
- तरक्की के उपयुक्त अवसर
- सुखद तथा सुरक्षित श्रम वातावरण

ग्राहक संपर्क केंद्र के लिए;

- विश्वसनीय तथा उत्तम सेवा उपलब्ध कराने की ख्याति
- भलीभांति प्रशिक्षित एवं व्यावसायिक कर्मचारियों के समूह की उपलब्धि
- कम श्रमिक परिवर्तन के कारण अनुभवी कर्मचारियों का बने रहना

ये मार्गदर्शक रेखाएं

<http://tinyurl.com/4f490k> पर उपलब्ध हैं।

> > नये जोखिमों को जन्म दिया है।

संपर्क केंद्रों के अविर्भाव से कर्णेन्द्रिय प्रघात (अक्रस्टिक शॉक) पर ध्यान दिया जा रहा है। नब्बे के दशक में इस प्रकार के जोखिम की संभावना पर बात की जाने लगी। डेन्मार्क में दूरसंचार श्रमिक संघ ने सूचना दी कि कॉल सेन्टर कर्मी िकायत कर रहे हैं कि जब वे अपने हेडफोन के द्वारा ग्राहकों के फोन सुनते हैं तो उन्हें बहुत तेज़ भोर सूनायी देता है। संघ ने बताया कि भोर एकाएक, बिना किसी चेतावनी के, सूनायी देता है, लेकिन कोई भी पता नहीं लगा सका कि उसका कारण क्या है।

ब्रिटेन में भी यही हाल था। वर्ष 1991 में संचार श्रमिक संघ (कम्युनिके टन वर्कर्स यूनियन – सीडब्ल्यू) ने अपने कानूनी सलाहकारों को आदेश दिया कि वे दो टेलीफोन ऑपरेटर्स की चोटों के मामलों की तहकीकात करें। ऐसे मामलों की संख्या 100 से भी अधिक हो गयी है, और सीडब्ल्यू ने अपने सदस्यों की ओर से अब इन मामलों को उठाया है। (संघ का दावा है कि उसने दस लाख पाउंड से भी अधिक का हर्जाना प्राप्त किया है।) वर्ष 1999 में ब्रिटेन के श्रमिक महासंघ ने राष्ट्रीय बधिर संस्थान को एक सर्वेक्षण में सहयोग

दिया, जिसके अनुसार संपर्क केंद्रों के एक चौथाई से भी अधिक कर्मचारियों की िकायत थी कि उन्हें अचानक बड़ा तेज़ भोर सूनायी देता है। साधारणतः 39 प्रतिशत कर्मचारी अपनी श्रवण शक्ति की हानि के बारे में चिन्तित थे।

भूमंडल की दूसरी तरफ़, ऑस्ट्रेलिया में, ऐसी ही समस्याएं पैदा हो रही थीं। पहले-पहल के कुछ प्रमुख मामलों के बाद इस देश में 100 से भी अधिक मामलों का संज्ञान किया जा चुका है। वास्तव में, ऑस्ट्रेलिया में ही कर्णेन्द्रिय प्रघात की अतिनाटकीय घटनाओं में से एक घटी है। समाचार पत्रों के अनुसार, मार्च 2006 में एक कर्णेन्द्रिय आघात में – जो संभवतः बिजली के तीव्र प्रवाह के कारण हुआ था – 15 कर्मचारी आहत हो गये थे। इनमें से एक को तो स्ट्रेचर पर डालकर इमारत से बाहर ले जाया गया, और फिर उसे अस्पताल ले जाना पड़ा। दूसरे कर्मचारियों ने िकायत थी कि उन्हें चक्कर आते हैं, उनका जी मचलाता है, उनके हाथ-पैर सुन्न हो जाते हैं, और उनके कान बजते हैं।

यदि इस उद्योग में कुछ लोग ऐसी घटनाओं को संदेहपूर्ण दृष्टि से देखते थे, तो अंततः इसका कारण यह था कि संपर्क केंद्रों में इस्तेमाल किये जा रहे हेडसेट्स आने वाली कॉल्स की ध्वनि नियंत्रित करने में सक्षम प्रतीत होते थे। मुद्दा वास्तव में क्या था? क्या भोर की प्रबलता या उसकी आकस्मिकता, समस्या पैदा कर रही थी? इस पर उलझन थी। अन्त में, निःसंदेह, प्रमाण की समस्या थी : पीड़ितों को भारीरिक चोटें पहुंची हों, ऐसा नज़र नहीं आता था।

परन्तु हाल में, अंततः अधिक अनुसंधान के कारण, मामला कुछ और साफ़ हो गया है। इस पर सबसे पहली अन्तरराष्ट्रीय गोष्ठी पश्चिमी ऑस्ट्रेलिया में सितंबर 2001 में हुई, और एक भारी सम्मेलन नवंबर 2006 में स्कॉटलैंड में आयोजित किया गया। स्कॉटलैंड में सम्मेलन ब्रिटेन के कर्णेन्द्रिय सुरक्षा कार्यक्रम (अकूस्टिक सेफ्टी प्रोग्रैम) की पहल का फल था। एक विस्तृत आधार पर सुयोजित इस कार्यक्रम – जिसमें नियोक्ता और श्रमिक, दोनों, सहयोग दे रहे हैं – का दावा है कि यह कार्यालय-वातावरण में भोर-संबंधित रोग पर विचार की अग्रणी सार्वजनिक-निजी पहल है, और ब्रिटेन में सरकार, उद्योग तथा श्रमिक संघ के समर्थन के अलावा उसे यूरोपीय संपर्क केंद्र महासंघ का भी उत्साहपूर्ण अनुमोदन प्राप्त हुआ है।

कॉल सेन्टर कार्य के संदर्भ में, अनेक व्यावसायिक सुरक्षा तथा स्वास्थ्य मुद्दों की पहचान की गयी है, और कर्णेन्द्रिय प्रधान उनमें से एक है, एक अन्य समस्या है वाणी ह्रास, एक देश जिससे, विशेषज्ञों के अनुसार उपयुक्त वातानुकूलन द्वारा बचा जा सकता है (अर्थात् कार्यालय जलवायु बहुत भुशक नहीं होनी चाहिए)। तीसरा मुद्दा है संक्रमण का जोखिम यदि हेडसेट्स का

© डेविड एविंग



साझा इस्तेमाल किया जाये। कॉल सेंटर कर्मचारी भी उसी स्थिति में हैं जिसमें वे सभी हैं जो कंप्यूटर स्क्रीन और कीबोर्ड के साथ काम करते हैं : इन सभी लोगों को मांसपेशियों और अस्थि-संरचना से संबंधित िकायतें हो सकती हैं, जैसे कि बार-बार इस्तेमाल किये जा रहे अंग की क्षति या नेत्र-आयास। उत्तम कार्य संपादन व्यवस्थाएं और नियमित 'स्क्रीन ब्रेक' इन समस्याओं के समाधान हेतु संस्तुतियों में सम्मिलित हैं।

तथापि, कॉल सेंटर, कर्मचारियों के लिए सबसे बड़ा स्वास्थ्य मुद्दा है, तनाव – एक मुद्दा जिस पर हाल के वर्षों में विस्तृत चर्चा हुई है।

फ्रांस का राष्ट्रीय अनुसंधान एवं सुरक्षा संस्थान, उदाहरणस्वरूप, संकेत देता है कि कॉल सेंटर वातावरण में ऊंचे स्तर का नियंत्रण और व्यावसायिक प्रगति की संभावनाओं का अभाव तनाव में योगदान दे सकते हैं, और तनाव का परिणाम अनुपस्थिति दर तथा श्रमिक परिवर्तन में वृद्धि हो सकती है।

संपर्क केंद्रों को कार्य निर्माण पद्धति (जिसमें श्रमिकों को निरन्तर श्रृंखला-बद्ध कार्य करना पड़ता है) का भवेत कॉलर पर्यायवाची कहा गया है, और निःसंदेह स्वचालित कॉल वितरण प्रणाली द्वारा कार्यदिवस पर नियंत्रण की मात्रा कार्यालय कर्मचारियों के लिए एक नया प्रतिभास है। आमतौर पर, संपर्क कार्य में लगे कर्मियों को कॉल्स अपने आप प्रेषित हो जाती हैं जब स्वचालित प्रणाली को सूचना मिलती है कि कर्मी खाली हैं। विक्रय अभिमुख प्रतिष्ठानों में, जहां बिक्री के लक्ष्य थोपे जाते हैं, और कॉल-अवधि निर्धारित समय सीमा से अधिक होने पर कर्मियों को दंडित किया जाता है, दबाव विशेषकर अत्यधिक हो सकता है।

फ्रांसीसी सरकार के खर्चे पर हाल की एक अनुसंधान परियोजना फ्रांस के लियों क्षेत्र के संपर्क केंद्रों में काम कर रहे 2,000 से भी अधिक कॉल कर्मियों के भारीरिक और मानसिक स्वास्थ्य पर केंद्रित थी। पिछले वर्ष प्रकाशित रिपोर्ट में अनुसंधानकर्ताओं ने कहा कि उन्हें कर्मचारियों में मांसपेशियों और अस्थि संरचना से जुड़ी समस्याओं के प्रमाण मिले, परन्तु उन्होंने तनाव के ऊंचे स्तर पर विशेष बल दिया। विषमर में प्रयुक्त रोजगार अन्तर्वस्तु प्रनावली का इस्तेमाल करते हुए, उन्होंने पाया कि 36 प्रतिशत कर्मचारी अध्यक्ष या ऊंचे स्तर के तनाव के िकार थे। मध्यम आकार के संपर्क केंद्रों में, जिनमें 50 से 200 कर्मचारी काम करते थे, तनाव विशेषकर अधिक पाया गया।

क्या किया जा सकता है? अनुसंधानकर्ताओं ने माना कि कार्यवातावरण के कुछ पहलू संपर्क केंद्रों की प्रकृति के मूलभूत तत्व हैं, तथापि उन्होंने ऐसे सांगठनिक कारकों पर बल दिया जिन्हें बदला जा सकता है, – जैसे कि कर्मचारियों को कार्यप्रणाली निर्धारण में अधिक

भागमिल करना, और कॉल्स पर समय सीमा को हटाना।

श्रम-संबंधित तनाव का वर्णन इक्कीसवीं सदी के मुख्य व्यावसायिक स्वास्थ्य के मुद्दे के रूप में किया जा रहा है, और यूरोपीय सामाजिक संवाद के संदर्भ में इस पर यूरोपीय संघ में सफल बातचीत हुई। यूरोपीय नियोजता संगठनों और यूरोपीय श्रमिक महासंघ के बीच वर्ष 2004 में हस्ताक्षरित ढांचा समझौता एक ऐतिहासिक दस्तावेज था जिसने इस मुद्दे को स्वीकार किया और उस पर कार्रवाई का आह्वान किया। जैसा कि इस दस्तावेज ने निर्दिष्ट किया, 'तनाव से निपटारे का अर्थ होगा कुलतल में वृद्धि और उन्नत व्यावसायिक कंपनियों, श्रमिकों और पूरे समाज के लिए आर्थिक एवं सामाजिक लाभ।'

समझौता सभी प्रकार की श्रम स्थितियों से रूबरू होता है, परन्तु वह संपर्क केंद्रों जैसे प्रतिष्ठानों में जो नयी प्रौद्योगिकी के इस्तेमाल पर निर्भर करते हैं, श्रम वातावरण से विशेष रूप से संबद्ध प्रतीत होता है।

वह कहता है, 'यह पता लगाने के लिए कि क्या वास्तव में श्रम-संबद्ध तनाव विद्यमान है, अनेक कारकों का विश्लेषण आवश्यक हो सकता है – जैसे कि कार्य व्यवस्थापन तथा प्रक्रियाएं (श्रम-अवधि व्यवस्था, स्वायत्तता की मात्रा, श्रमिक कुलतल और कार्य आवश्यकता के बीच तालमेल, श्रम भार, इत्यादि), श्रम स्थितियां तथा वातावरण (अभद्र व्यवहार, भोर, गर्मी, खतरनाक पदार्थों इत्यादि से सामना) सूचना (श्रम का प्रत्याशित संपादन, रोजगार संभावनाओं, संभावित बदलावों इत्यादि, के बारे में अनिश्चितता) तथा आत्मगत कारक (भावात्मक एवं सामाजिक दबाव, असमर्थता की भावना, समर्थन के अभाव का आभास, इत्यादि)।'

कोयला खदानों में – जैसी कि रॉकफोर्मा की डर्न घाटी में स्थित – खनिक अपने साथ कनारी चिड़ियां रखते थे। यदि खदान में मीथेन गैस की मात्रा अत्यधिक हो जाती थी तो ये चिड़ियां हड़बड़ाने लगती थीं। आज हमारे सामने अन्य जोखिम और उनसे निपटने के अन्य साधन हैं, परन्तु जब तनाव का प्रभाव उठता है तो कार्यस्थल पर ऐसी एक या दो कनारी चिड़ियां भायद



© यूकेएसआई, ट्रीनावीरा/फोटोलिया डॉट कॉम

श्रम-संबंधी तनाव (वर्क-रिलेटेड स्ट्रेस) पर आइएलओ जानकारी  
<http://www.ilo.org/public/english/protection/safework/stress/index.htm> पर उपलब्ध है।

लियों संपर्क केन्द्र अध्ययन (लियों कॉन्टैक्ट सेंटर स्टडी) पर जानकारी <http://tinyurl.com/4p4cal> पर है।

कर्णेन्द्रिय सुरक्षा कार्यक्रम (अकूस्टिक सेटी प्रोग्रैम) वेबसाइट है <http://www.acousticshock.org>



# 1700° डिग्री से. में श्रम

**वि**व भर में करीब सत्तर लाख लोग मूल धातु उत्पादन रोज़गार में लगे हुए हैं। लौह तथा इस्पात क्षेत्र में कुल श्रमिकों का लगभग 75 प्रतिशत कार्यरत है। लेकिन यह क्षेत्र चक्रीय उतार-चढ़ाव वाला है, हाल के विलयन तथा अधिग्रहण, तथा अति-उत्पादन के प्रति संवेदन ग़ल है। उपभोक्ता वस्तुओं के मूल्यों में वृद्धि तथा वर्ष 2001-02 से इस उद्योग के उत्थान

(एशिया, विशेषकर चीन में वृद्धि की बढ़त के कारण) के बावजूद इस्पात-उत्पादक देशों में रोज़गार लगातार स्थिर रहा है।

आइएलओ फोटोग्राफर मार्सेल क्रोजे ने हाल ही में अलेग्ज़ांड्रिया, मिस्र में पारंपरिक कोटि के स्टील प्लांट की यात्रा की। प्लांट उच्च स्तरीय लंबे तथा चपटे इस्पात का निर्माण करता है और इसमें करीब 2,000 कुशल श्रमिक काम करते हैं।

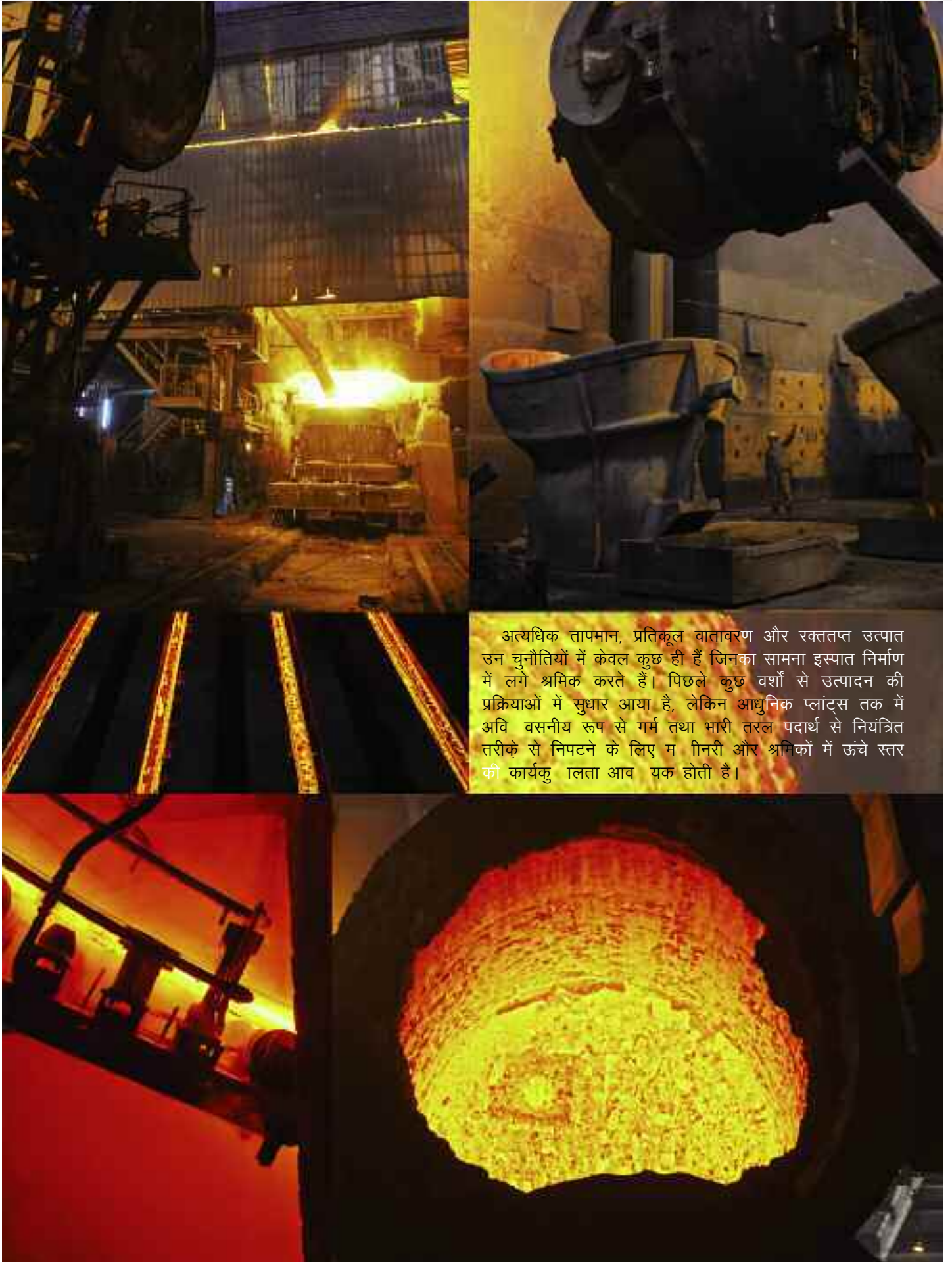






इस्पात श्रमिकों को अपने व्यवसाय पर गर्व है। इस उद्योग में ऊर्जा की अत्यधिक खपत तथा कार्बन डाइऑक्साइड के ऊंचे उत्सर्जन के बावजूद यह आधुनिक औद्योगिक समाज की रीढ़ की हड्डियों में से एक है।





अत्यधिक तापमान, प्रतिकूल वातावरण और रक्ततप्त उत्पात उन चुनौतियों में केवल कुछ ही हैं जिनका सामना इस्पात निर्माण में लगे श्रमिक करते हैं। पिछले कुछ वर्षों से उत्पादन की प्रक्रियाओं में सुधार आया है, लेकिन आधुनिक प्लांट्स तक में अवि वसनीय रूप से गर्म तथा भारी तरल पदार्थ से नियंत्रित तरीके से निपटने के लिए मशीनरी और श्रमिकों में ऊंचे स्तर की कार्यकुशलता आवश्यक होती है।





प्लांट की अपनी फ़ायर ब्रिगेड है जो किसी आपातस्थिति में तुरंत अपना काम आरंभ कर देती है।







इस क्षेत्र में व्यावसायिक सुरक्षा तथा स्वास्थ्य प्रमुख चुनौतियों में से एक है। मूल धातु उत्पादनों में पिघली धातु, विशैले रासायनों तथा उत्पादनों के कारण अन्य निर्माण उद्योगों के मुकाबले गंभीर चोटों का जोखिम आमतौर पर अधिक है। यही वजह है कि आइएलओ इस उद्योग से जुड़े सभी कर्मियों को अपने सुरक्षा तथा स्वास्थ्य स्तरों को सुधारने में मदद देने हेतु अलौह धातु तथा लौह तथा इस्पात उत्पादन में व्यवहार संहिताएं विकसित करने पर विशेष ध्यान दे रहा है।

ANGER

DO NOT

والخول



# ओएसएच मार्गदर्शिकाओं एवं नियम-पुस्तिकाओं पर प्रकाश बिन्दु

ओएसएच के विभिन्न पहलुओं पर आइएलओ प्रकाशन एक विस्तृत क्षेत्र को आवृत्त करते हैं। इस फीचर में **श्रम की दुनिया** हाल ही की दो पुस्तिकाओं पर दृष्टि डालती है; और आइएलओ की व्यवहार संहिताओं तथा मार्गदर्शिकाओं की श्रृंखला पर भी चर्चा करती है।

## आइएलओ की व्यवहार संहिताएं



पिछले 50 वर्षों से भी अधिक समय से आइएलओ व्यवहार संहिताएं और मार्गदर्शिकाएं प्रकाशित करता रहा है। इनमें से कुछ – जैसे कि 'एचआइवी/एड्स तथा श्रम की दुनिया' – कई भाषाओं में अनूदित हो चुकी हैं; अन्य पुस्तिकाओं के पिछले दशकों में कई संशोधित संस्करण निकल चुके हैं। उनका कार्यक्षेत्र विविध है, जिसमें एक ओर खाने, वान्यिकी, निर्माण, लौह, इस्पात, बन्दरगाह, जहाजों पर दुर्घटनाएं, गोदी श्रम, पोत भंजन जैसे विषय शामिल हैं और दूसरी ओर विशेष जोखिम भरी स्थितियां जैसे विकिरणन, भोर एवं कंपन, वायु प्रदूषण; और तर्कनॉलजी हस्तांतरण, कार्यस्थल पर अशक्तता प्रबंधन, श्रमिकों के व्यक्तिगत आंकड़ों का संरक्षण, कार्यस्थल हिंसा, भाराबखोरी और ड्रग-सेवन जैसे नाजुक मुद्दे भी।

छोटे आकार में प्रस्तुत ये पुस्तिकाएं, जिन्हें आसानी से पतलून की पिछली जेब में रखा जा सकता है, 'क्या करना चाहिए' पर विस्तृत तकनीकी जानकारी प्रदान करती हैं। ये कानूनन बाध्यकारी नहीं हैं, और न ही ये राष्ट्रीय कानूनों के प्रावधानों या नियमों का स्थान लेने हेतु निर्दिष्ट हैं। इनका उद्देश्य सार्वजनिक प्राधिकरणों या नियमों का स्थान लेने हेतु निर्दिष्ट हैं। इनका उद्देश्य सार्वजनिक प्राधिकरणों और सेवाओं, नियोक्ताओं और संबद्ध श्रमिकों, विनिर्दिष्ट संरक्षण और रोकथाम संस्थाओं, उद्यमों और सुरक्षा तथा स्वास्थ्य समितियों का व्यावहारिक मार्गदर्शन करना है। ये विशेषज्ञों की त्रिपक्षीय बैठकों में तैयार की जाती हैं और आइएलओ भासी निकाय द्वारा प्रकाशन के लिए स्वीकार की जाती हैं।

वर्ष 1990 से प्रकाशित चुनिंदा संहिताओं और मार्गदर्शिकाओं की सूची श्रमिक स्वास्थ्य तथा सुरक्षा बेहतर बनाने हेतु इन लोकप्रिय तकनीकी साधनों के आचरणजनक विस्तार को प्रदर्शित करती है। इनमें से अनेक [www.ilo.org](http://www.ilo.org) पर ऑनलाइन उपलब्ध हैं।

- भूमिगत कोयला खदानों में सुरक्षा तथा स्वास्थ्य (2008)
- लौह एवं इस्पात उद्योग में सुरक्षा तथा स्वास्थ्य (2005)
- वान्यिकी में श्रम निरीक्षण हेतु निर्देश एक रेखाएं (2005)
- बन्दरगाहों में सुरक्षा तथा स्वास्थ्य (2005)
- बन्दरगाहों में सुरक्षा (2005, आइएलओ के साथ)
- पोत-भंजन में सुरक्षा तथा स्वास्थ्य : एचआईवी/एड्स और तुर्की के लिए निर्देश एक रेखाएं (2005)
- सेवा क्षेत्रों में कार्यस्थल हिंसा तथा स्वास्थ्य (2003)
- कार्यस्थल पर असमर्थता का प्रबंधन (2002)
- व्यावसायिक सुरक्षा तथा स्वास्थ्य प्रबंधन प्रणालियों पर निर्देश एक रेखाएं (2001)
- कार्यस्थल पर वातावरणीय कारक (2001)
- एचआईवी/एड्स तथा श्रम की दुनिया (2001)
- कृत्रिम कांचीय रेगिस्तानों सहित विद्युत-रोधक पदार्थों का उपयोग (2000)
- वान्यिकी कार्य में सुरक्षा तथा स्वास्थ्य (1998)
- श्रमिक स्वास्थ्य तथा निगरानी हेतु तकनीकी एवं नैतिक निर्देश एक रेखाएं (1998)
- रेडियो-आवृत्ति द्विविद्युतीय हीटर और सीलर के उपयोग में सुरक्षा (1998)
- श्रमिकों के निजी आंकड़ों का संरक्षण (1997)
- समुद्र तथा बन्दरगाह में जहाजों पर दुर्घटनाओं से बचाव (1996)
- कार्यस्थल पर भाराबखोरी और ड्रग सेवन संबंधी मुद्दों से निपटना (1996)
- व्यावसायिक दुर्घटनाओं और रोगों को दर्ज और सूचित करना (1995)
- श्रम में रसायनों के उपयोग में सुरक्षा (1993)
- निर्माण में सुरक्षा तथा स्वास्थ्य (1992)
- सतही खदानों में सुरक्षा तथा स्वास्थ्य (1991)
- बड़ी औद्योगिक दुर्घटनाओं की रोकथाम (1990)



## पारिवारिक सर्वेक्षणों तथा प्रतिष्ठानों के सर्वेक्षणों से व्यावसायिक चोटों की सांख्यिकी : प्रणालियों पर एक आइएलओ पुस्तिका

करने टैस्वेल तथा पीटर विंगफील्ड डिग्बी



दुर्घटनाओं की रोक-थाम के लिए व्यावसायिक चोटों तथा स्वास्थ्य पर वर्ष 2003 में अपनायी गयी आइएलओ वैश्विक रणनीति राष्ट्रीय ओएसएच कार्यक्रमों में लक्ष्यों और संकेतकों के महत्व को दर्शाती है। 'घटकों की प्रगति के मूल्यांकन, तथा आवर्ती समीक्षा और कार्रवाई के

; g i f l r d k 4 w k ; q s k u y b t j l t + L V I V L V D I Y W g k m l g k M l o z + , M b L V I t y ' k e W l o z + % , u v l b , y v l s e S ; q y v k W e f k M 1 2 m i y C k d j k h g S &

- पारिवारिक सर्वेक्षणों तथा प्रतिष्ठानों के सर्वेक्षणों द्वारा व्यावसायिक चोटों पर सांख्यिकी के उत्पादन हेतु व्यावहारिक मार्गदर्शन;
- सांख्यिकी के पीछे विचारों, तथा आंकड़ों के प्रकारों, वर्गीकरण योजनाओं, संकेतकों के परिकलन और अन्तरराष्ट्रीय मानकों सहित अन्य महत्वपूर्ण पहलुओं का स्पष्टीकरण;
- पारिवारिक तथा प्रतिष्ठानिक सर्वेक्षण विकसित करने तथा आंकड़ों को संसाधित और प्रसारित करने हेतु कदम-ब-कदम पहुंच;
- मॉडल प्रणालियां और प्रशिक्षण सामग्री।

लिए भावी प्राथमिकताओं की पहचान हेतु वे साधन हैं।'

जबकि अधिकांश देशों के पास व्यावसायिक चोटों पर कुछ आंकड़े हैं, अनेक देशों में उनका आवरण सीमित है; कुछ उद्योगों, श्रमिक समूहों या चोटों को शामिल नहीं किया जाता। विश्व के एक-तिहाई देशों में सांख्यिकी प्राप्त नहीं है। अधिकांश देशों में आंकड़ों के मुख्य स्रोत हैं मुआवजा योजनाओं के प्रशासनीय रिकॉर्ड तथा श्रम निरीक्षकों, स्वास्थ्य एवं सुरक्षा संगठनों तथा अन्य संबद्ध अधिकारियों को व्यावसायिक चोटों के बारे में सूचित करने की प्रणालियां। ये प्रणालियां राष्ट्रीय श्रम कानूनों की आवश्यकताओं के अनुरूप होती हैं, और कई प्रकार की श्रमिक गतिविधियां और चोटें उनके आवरण से बाहर होती हैं। स्वरोजगार में लगे व्यक्तियों के लिए आवरण आमतौर पर कम ही होता है, और कुछ गतिविधियां — जैसे कि सार्वजनिक प्रशासन, कृषि या अनौपचारिक क्षेत्र में — बहुधा बिल्कुल ही अपवर्जित होती हैं। जहां आवरण विस्तृत है, वहां भी अपर्याप्त सूचना प्रणालियों के कारण बहुत सी व्यावसायिक चोटें रिकॉर्ड नहीं की जातीं।

अतः हाल ही में प्रकाशित इस पुस्तिका का मुख्य अभिप्राय उन राष्ट्रीय श्रम सांख्यिकीविदों को मार्गदर्शन उपलब्ध कराना है जो पारिवारिक सर्वेक्षणों या प्रतिष्ठानों के सर्वेक्षणों द्वारा व्यावसायिक चोटों की सांख्यिकी संकलित कर रहे हैं या करने का विचार कर रहे हैं। प्रस्तावित तरीके आंकड़े एकत्र करने के वर्तमान तरीकों का स्थान नहीं लेते और न ही उन्हें दोहराते हैं : वर्ष 1981 के व्यावसायिक सुरक्षा तथा स्वास्थ्य समझौते पर वर्ष 2002 का आइएलओ संलेख सांख्यिकी के मुख्य स्रोत के रूप में सूचना प्रणालियों की सिफारिश करता है, परन्तु सभी राष्ट्रीय सूचना प्रणालियों को अपेक्षित आवरण प्रदान करने और कुशलता प्राप्त करने में समय लगेगा।

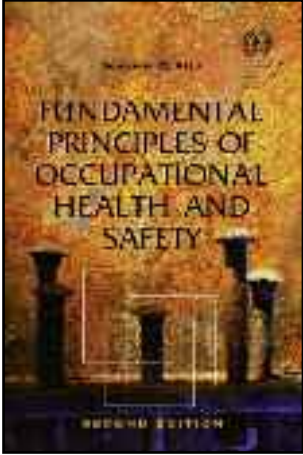


© एम. क्रोचे/आइएलओ



# व्यावसायिक स्वास्थ्य तथा सुरक्षा के बुनियादी सिद्धांत

बैजमिन ओ अली  
द्वितीय संस्करण



जोखिमों की प्रकृति, प्रभावित जनसंख्या और व्यावसायिक स्वास्थ्य तथा सुरक्षा के बारे में लोगों के बोध में क्यों निरंतर परिवर्तन होता है? क्या ओएसएच का विषय राष्ट्रीय और अन्तरराष्ट्रीय संस्थाओं तथा बचाव के विभिन्न तरीकों

तथा तंत्रों द्वारा विभिन्न दृष्टिकोणों से देखा जा रहा है?

आइएलओ इन परिवर्तनों से किस प्रकार निपट रहा है? फ़न्डामेंटल प्रिन्सिपल्स ऑफ़ ऑक्युपेशनल हेल्थ सेफ़्टी (स्वास्थ्य तथा सुरक्षा के बुनियादी सिद्धांत) पुस्तक उद्यमीय, राष्ट्रीय एवं वैश्व स्तरों से विस्तृत ज्ञान और तथ्य एक साथ लाती है। पहला संस्करण, जो एक बेस्टसेलर सिद्ध हुई और जिसे आइएलओ का निर्णायक ग्रन्थ माना गया, कार्यस्थल से संबंधित विशेष सरोकारों सहित बढ़ाया और आधुनिक बनाया गया है यह द्वितीय संस्करण ओएसएच के प्रोत्साहन हेतु नये आइएलओ दस्तावेज़ प्रस्तुत करता है, राष्ट्रीय ओएसएच नीतियों और उनके क्रियान्वयन तथा विधेयकों और सामूहिक सौदाकारी सहित संचालन के तरीकों का विवरण देता है। इस क्षेत्र के ज्वलंत मुद्दों और सरोकारों से रुबरु होने के उद्देश्य से लिखी गयी यह पुस्तक, आइएलओ के भीतर और बाहर, ओएसएच से संबंधित कई महत्वपूर्ण परिवर्धनों को उजागर करती है।

osoldj.k rFlk vls l p~

वैश्वीकरण के प्रतिघातों को श्रम की दुनिया में सकारात्मक एवं नकारात्मक बदलाव — और उसके फलस्वरूप व्यावसायिक सुरक्षा तथा स्वास्थ्य के कार्यक्षेत्र में भी बदलाव — हेतु सबसे बड़ी भाक्ति के रूप में देखा गया है। वैश्व व्यापार का उदारीकरण, तीव्र तकनीकी प्रगति, यातायात तथा संचार में महत्वपूर्ण परिवर्धन, रोज़गार के बदलते प्रतिरूप, कार्य व्यवस्थापन व्यवहारों में बदलाव, पुरुषों और महिलाओं में बदलाव,

पुरुषों और महिलाओं के लिए विभिन्न रोज़गार प्रतिरूप, तथा उद्यमों के और नयी तकनीकों के भी — आकार, ढांचे और जीवन वृत्त — ये सभी नये प्रकार तथा नये प्रतिरूपों के जोखिमों को जन्म दे सकते हैं। जनसांख्यिकी बदलाव एवं आबादी का स्थानांतरण, और उनके फलस्वरूप वैश्व वातावरण पर दबाव, भी श्रम दुनिया में सुरक्षा तथा स्वास्थ्य को प्रभावित कर सकते हैं।

vls l p~i kld <lk l e>lk

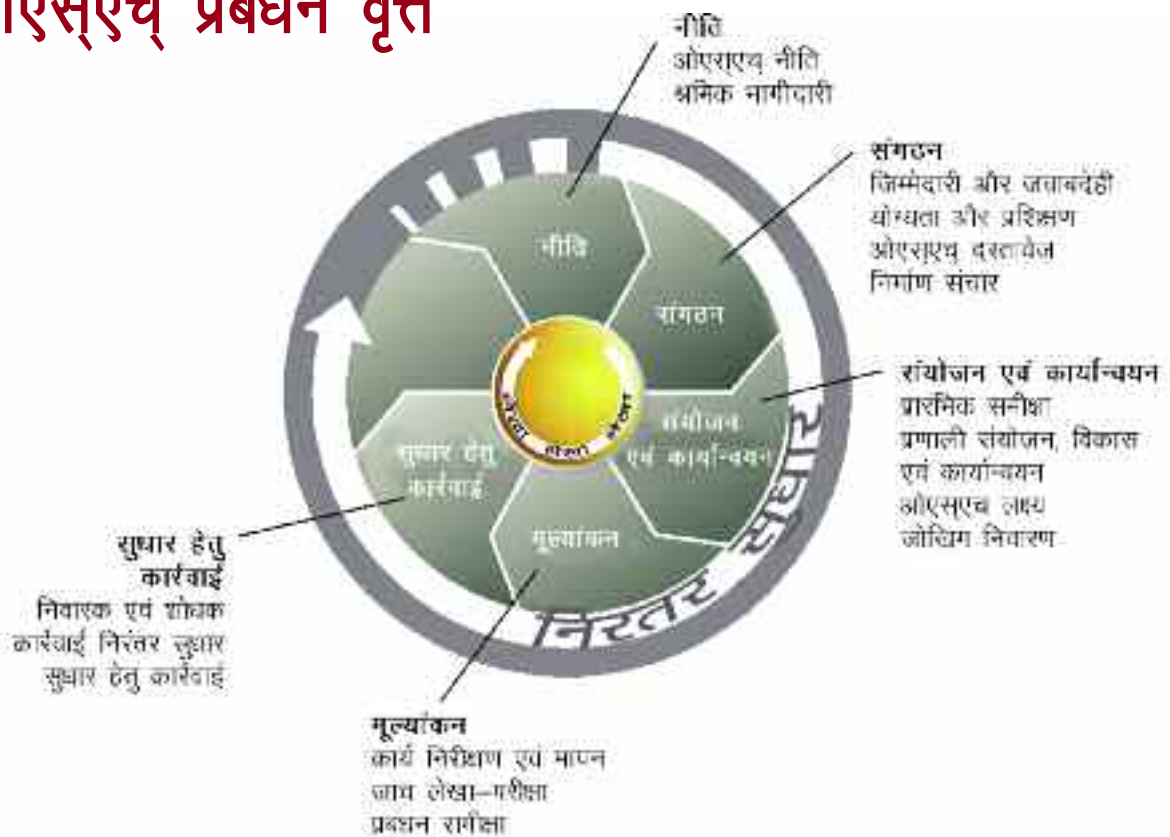
ओएसएच के क्षेत्र में एक नया परिवर्धन है अन्तरराष्ट्रीय श्रम सम्मेलन द्वारा वर्ष 2006 में पारित व्यावसायिक सुरक्षा एवं स्वास्थ्य की ओर राष्ट्रीय स्तर पर प्रणाली प्रबंधन पहुंच।

jkVt ulfr <ks

पुस्तक में प्रस्तुत किया गया एक अन्य परिवर्धन है व्यावसायिक दुर्घटनाओं और रोगों की रोकथाम हेतु राष्ट्रों द्वारा निर्मित तथा क्रियान्वित नीति ढांचों के बदलते केन्द्र-बिंदु। कुछ समय पहले, खण्डित आदर्श और संगठन अनेक ऐसे ढांचों के मार्ग में बाधाएं, और ये ढांचे श्रम की दुनिया की बदलती मांगों को पूरा करने में असमर्थ होते थे, इस कारण उनका प्रभाव भी बहुत कम होता था। रोक-थाम और नियंत्रण में पारंपरिक रणनीतियों और तरीकों में मूलभूत आधुनिकीकरण की आवश्यकता है ताकि वे कार्यस्थल पर तीव्रता से निरन्तर हो रहे बदलावों से प्रभावी ढंग से निपट सकें। इसके अतिरिक्त रिटायर हो रहे श्रमिकों का स्थान लेने वाले श्रमिकों की नयी पीढ़ियों को प्रशिक्षित करने की सतत आवश्यकता है। अतः व्यावसायिक सुरक्षा तथा स्वास्थ्य को राष्ट्रीय और उद्यमीय प्राथमिकताओं के भीर्ष पर रखने हेतु प्रक्रम एवं रणनीतियां विकसित करनी होंगी।

पुस्तक ओएसएच प्रबंधन प्रणालियों की भी व्याख्या करती है जो कंपनियों को अपने प्रथम उत्तरदायित्व के रूप में स्वास्थ्य तथा सुरक्षा की संस्कृति स्वीकार करने और उसे लागू करने में सहायता करती हैं। यह नया संस्करण एक व्यापक मूल्यांकन प्रणाली के नमूने प्रस्तुत करता है जिसमें बुनियादी मूल्यांकन, घटनाओं की

## ओएसएच प्रबंधन वृत्त



छानबीन, चिकित्सकीय निगरानी तथा प्रबंधन समीक्षा का समावेश होगा। यहां दी गयी प्रबंधन वृत्त की आकृति दिखाती है कि ऐसी प्रणाली किस प्रकार कार्य करेगी।

, pvlboh@, M rFlk Je dh nfu; k

इस द्वितीय संस्करण का एक खंड श्रम की दुनिया में एचआईवी/एड्स तथा आइएल्ओ द्वारा उसके प्रत्युत्तर पर है। यह समझना अत्यन्त आवश्यक है कि एचआईवी/एड्स से जूझने हेतु राष्ट्रीय एवं अन्तरराष्ट्रीय प्रयासों में कार्यस्थल एक महत्वपूर्ण भूमिका निभाता है। विषम में इस रोग के साथ जी रहे तीन करोड़ 60 लाख लोग श्रम आयु के हैं, और उनमें से 70 प्रतिशत औपचारिक या अनौपचारिक रोजगार में लगे हैं। कार्यस्थल किस प्रकार इस रोग के साथ जी रहे श्रमिकों, उनके परिवारों और उनके मित्रों को अपना जीवन सुधारने में सहायता कर सकता है? यह पुस्तक कई संकल्पनाओं को प्रस्तुत करती है और उनकी व्याख्या करती है। इनमें शामिल हैं सांगठनिक तथा क्षमता निर्माण हेतु विचार और तरीके, जैसे कि कार्यस्थल पर प्रशिक्षण एवं समर्थन; भेदभाव से जूझने और गोपनीयता कायम रखने के तरीके, श्रमिकों को स्वैच्छिक जांच हेतु प्रोत्साहन; तथा श्रमिक सहायता कार्यक्रम।

एचआईवी/एड्स से संबद्ध अनेक आइएल्ओ मानक जारी किये गये हैं, परन्तु आइएल्ओ व्यवहार संहिता अभी तक अकेला आइएल्ओ दस्तावेज है जो केवल इसी विषय को समर्पित है।

तथापि, वर्ष 2009 में अन्तरराष्ट्रीय श्रम सम्मेलन 'दुहरी परिचर्चा के आधार पर श्रम की दुनिया में एचआईवी तथा एड्स पर एक स्वायत्त संस्तुति के विकास' पर चर्चा करेगा।

जल क फुल लड़क

इस संस्करण में अन्तरराष्ट्रीय रासायनिक स्वास्थ्य तथा सुरक्षा पर भी एक खंड है। मनुष्य एवं वातावरण के स्वास्थ्य के बारे में बढ़ती चिन्ताओं के बीच, व्यावसायिक सुरक्षा तथा स्वास्थ्य का एक मुख्य केन्द्रबिन्दु है कार्यस्थल पर खतरनाक रसायनों से बचाव। पिछले दो दशकों में खतरनाक रसायनों के उत्पादन संभाल, उपयोग और निपटारे के सुरक्षित तरीके विकसित किये गये हैं, और आइएल्ओ ने जोखिम सूचना और प्रबंधन उपकरणों के विकास में भाग लिया है, जैसे कि वर्ष 1984 में विकसित अन्तरराष्ट्रीय रसायन सुरक्षा कार्ड (इन्टर्नैशनल केमिकल सेफ्टी कार्ड्स – आईसीएससीज़) परियोजना। आईसीएससीज़ – रासायनिक सुरक्षा जानकारी के अन्तरराष्ट्रीय संदर्भ स्रोत – रासायनिक पदार्थों के बारे में अत्यावश्यक सुरक्षा तथा स्वस्थ जानकारी संक्षिप्त और स्पष्ट रूप से उपलब्ध कराते हैं, और कार्यस्थल पर श्रमिकों की सुरक्षा तथा स्वास्थ्य के लिए उत्तरदायी लोगों के उपयोग के लिए निर्मित किये गये हैं।

लघु तथा मध्यम आकार के उद्यम, विशेषकर उभरती हुई अर्थव्यवस्थाओं में, रासायनिक उत्पादन और उपयोग पर अधिकाधिक निर्भर कर रहे हैं। ऐसी परिस्थिति में उन लोगों तक पहुंच सीमित है जिन्हें रसायनों से संपर्क की मात्रा और उसे नियंत्रित करने का अनुभव है। अतः रसायनों पर नियंत्रण हेतु एक नया तरीका – नियंत्रण फीताबंदी (कंट्रोल बैंडिंग) – विकसित किया गया है। श्रमिक स्वस्थ संरक्षण की यह एक पूरक विधि है, जो संपर्क नियंत्रण पर संसाधन केंद्रित करती है, और रसायनों को उनकी वांछनीयता के अनुसार विभिन्न समूहों में फीताबंद (बैंडिंग) करती है। यही विधि आइएल्ओ



## श्रम के मुद्दों पर विकास और प्रवृत्तियों का पुनरावलोकन

### श्रम को अधिक सुरक्षित बनाना

व्यावसायिक मौतों और रोगों की चौंका देने वाली संख्या से विश्वभर में सरकारें, संगठन एवं नीति-निर्माता कैसे निपट रहे हैं? विश्व किस प्रकार व्यावसायिक जोखिमों का प्रतिकार कर रहा है और कार्यस्थल पर सुरक्षा तथा स्वास्थ्य को प्रोत्साहित कर रहा है, इस विषय पर हाल की प्रेस रिपोर्ट्स पर 'प्लैनेट वर्क' एक दृष्टि डालता है।

■ **सिओल, कोरिया गणतंत्र** — सिओल में हुए 'श्रम में सुरक्षा तथा स्वास्थ्य' पर 18वें वि.व. सम्मेलन के दौरान अन्तरराष्ट्रीय फिल्म एवं मल्टीमीडिया उत्सव में औद्योगिक दुर्घटना निवारण संस्था (इंडस्ट्रियल ऐक्सिडेंट प्रिवेन्शन असोसिएशन — आइपीए) ने प्रथम पुरस्कार प्राप्त किया। उत्सव में एक अन्तरराष्ट्रीय जूरी ने आइपीए के 'पहले चार सप्ताह' कार्यक्रम व्यवसाय-विशेष स्वास्थ्य और सुरक्षा पर एक व्यापक अभिमुखता कार्यक्रम है जिसका उद्देश्य पर्यवेक्षकों तथा नये और युवा श्रमिकों को प्रशिक्षित करना है ताकि काम पर चोटों का जोखिम कम किया जा सके — विशेषकर काम के पहले महीने में। इस वर्ष के फिल्म तथा मल्टीमीडिया उत्सव में 24 देशों से 150 प्रतियोगियों ने भाग लिया। श्रम में सुरक्षा तथा स्वास्थ्य पर सम्मेलन — इस विषय पर वि.व. की सबसे बड़ी सभा — के एक अभिन्न अंग के रूप में आयोजित किया जाता है। (सीएनडब्ल्यू टेलवेक, 10 जुलाई 2008)

■ **अमरीका** — अमरीका में सबसे घातक काम मोबाइल फोन तथा संचार टावरों पर इनकी देखरेख के लिए चढ़ना। चूंकि अन्य औद्योगिक क्षेत्रों की तुलना में इस उद्योग



© जे.हेलोर्न/आइएलओ

में बहुत थोड़े कर्म हैं, टावरों पर चढ़ाई — जिसमें इस वर्ष अभी तक लगभग एक दर्जन मौतें हो चुकी हैं — देश में संभवतः सबसे घातक काम है जो उपेक्षा का शिकार है। वर्ष 2006 में टावरों पर चढ़ने वालों में से 18 अपनी जान से हाथ धो बैठे। टावर मौतें विशेषकर बेतार उद्योग की वृद्धि और विस्तार के समय होती हैं। व्यावसायिक सुरक्षा एवं स्वास्थ्य प्रशासन के अध्यक्ष, श्री एडविन फूक, कनिश्ठ, के

अनुसार बहुतायत मौतें इस कारण होती हैं कि चढ़ाई करने वाले हर समय एक सुरक्षा स्थल से नहीं बंधे होते और दोषपूर्ण व्यक्तिगत संरक्षण उपकरणों पर निर्भर करते हैं। श्री फूक ने कहा, 'बहुत सी मौतें टावरों को खड़ा करने, उन्हें उपकरणों से लैस करने या उन्हें हटाने में होती हैं। 'अपने आप को बांधो या मरो' भात प्रतिगत सुरक्षा का पर्यायवाची है।' (आर्सीआर् वायरलेस न्यूज़, 9 जुलाई,



2008)



© के. मेहरा—कपलमान / आर्स्वो

■ **कतर** — कतर में कुछ निर्माण कंपनियां कार्यस्थल पर अपने श्रमिकों के लिए सुरक्षा एवं स्वास्थ्य संबंधी सतर्कता की लगातार अनदेखी कर रहे हैं। श्रमिक लटकती हुई टोकरीयों में खतरनाक तरीके से टिके गगनचुम्बी इमारतों की खिड़कियों के भी से साफ कर रहे हैं; सुरक्षा की तकनीक भी व्यवस्था के बिना ऊंचे-ऊंचे कामचलाऊ ढांचों पर चल रहे हैं, नंगे हाथों से ईंट-गारे से चिनाई कर रहे हैं। अधिकांश श्रमिकों को स्वीकार्य स्तर से कहीं अधिक धूल भरे वातावरण में सांस लेना पड़ता है, जिसके फलस्वरूप वे गंभीर भवास रोगों के प्रति संवेदनशील हो जाते हैं। वर्क गॉप और गैराज मेकैनिक विरले ही व्यावसायिक सुरक्षा और स्वास्थ्य मानकों का पालन करते नज़र आते हैं। कतर में बड़े पैमाने पर कार्य कर रही एक कंपनी के वातावरण, सुरक्षा तथा स्वास्थ्य प्रबंधक के अनुसार शिक्षा और जागरूकता द्वारा इस प्रवृत्ति को पलटा जा सकता है। पर्यवेक्षकों, अन्य प्रबंधन कर्मचारियों और कंपनी मालिकों द्वारा

श्रमिकों को सतर्कता संबंधी सूचना और सामग्री उपलब्ध करानी चाहिए। (ग्लफ टाइम्ज़, 11 जुलाई, 2008)

■ **सिडनी, ऑस्ट्रेलिया** — व्यावसायिक सुरक्षा उपाय श्रमिकों को मानसिक स्वास्थ्य में नियोक्ता उत्तरदायित्व को भी ध्यान में रख रहे हैं। भूतपूर्व (एनएसडब्ल्यू) उदारवादी नेता जॉन ब्रॉगडेन् कहते हैं कि श्रमिकों की उत्पादकता बढ़ाने तथा उनका मानसिक स्वास्थ्य उन्नत करने हेतु मालिकों को एक 'तनाव कम' दिवस का समर्थन करना चाहिए। अपने अनुभव से बोलते हुए, श्री ब्रागडेन् के अनुसार 'तनाव कम' दिवस महत्वपूर्ण है : उस दिन नियोक्ता अपने खुद के मानसिक स्वास्थ्य की देखभाल करके अपने श्रमिकों के सामने एक अच्छी मिसाल रख सकते हैं। (सिडनी मॉर्निंग हेराल्ड, 9 जुलाई, 2008)

■ **न्यू ब्रन्सविक, कैनडा** — कार्यस्थल स्वास्थ्य, सुरक्षा तथा क्षतिपूर्ति आयोग (वर्कप्लेस हेल्थ, सेफ्टी ऐन्ड कम्पेन्से इन कमी इन — डब्ल्यूएचएससीसी) ने एक विशेष प्रकार की लुग्दी उत्पादक पर सुरक्षित श्रम वातावरण उपलब्ध कराने में चूक के लिए 10,000 कनेडियन डॉलर का जुर्माना लगाया है। गत वर्ष एक श्रमिक का हाथ लुग्दी बनाने वाली एक मशीन में दो बेलनों के बीच फस गया था। उस आदमी का हाथ बुरी तरह जख्मी हो गया था, और

उसे काटना पड़ा था। डब्ल्यूएचएससीसी द्वारा व्यापक जांच-पड़ताल के बाद मशीन पर पर्याप्त सुरक्षा व्यवस्था करने में चूक, और जब मशीन को मरम्मत की आवश्यकता थी, उसके चलाने के बारे में व्यवहार संहिता स्थापित करने में चूक, के लिए कंपनी के वरिष्ठ व्यावसायिक स्वास्थ्य तथा सुरक्षा अधिनियम के तहत अभियोग लगाये गये। (व्यूगल ऑब्ज़र्वर, 11 जुलाई, 2008)

■ **स्कॉटलैंड** — स्कॉटलैंड के लोथियन्ज़ क्षेत्र में पैराडॉक्टों के लिए सबसे महत्वपूर्ण और कभी-कभी घातक व्यावसायिक खतरों में से एक है हिंसा। किसी आपात्कालिक संकट में सहायता के लिए पहुंचे पैराडॉक्टरों को हमलों और मार डालने की धमकियों का भी सामना करना पड़ता है। हर महीने किसी न किसी ऐसी घटना की खबर मिलती है। एक घटना में लिविंगस्टन स्थित एक महिला पैराडॉक्टर पर इतना उग्र हमला हुआ कि वह छह महीने काम नहीं कर सकी। अब इस सेना ने पैराडॉक्टरों को कुछ परिस्थितियों — जैसे कि भाराबखानों में लड़ाई-झगड़ा — में भेजने से इन्कार करती है। तथापि, आपात्कालिक कर्मी अधिनियम के कारण, पैराडॉक्टरों पर हमले कम हो रहे हैं। स्कॉटलैंड में वर्ष 2005 में लागू किये गये इस अधिनियम के तहत, किसी आपात्कालिक परिस्थिति में किसी



© एस. क्राजे / आर्स्वो



अग्नि तमन सेवा कर्मी, पुलिस अफसर या पैरा डॉक्टर के काम में बाधा डालना जुर्म है। सुश्री रॉबिन्सन, सार्वजनिक स्वास्थ्य मंत्री, ने कहा, 'हमारे आपात्कालिक कर्मियों पर हमले बर्दाश नहीं किये जायेंगे। आपात्कालिक कर्मी अधिनियम उन लोगों को अत्याचारक अतिरिक्त संरक्षण प्रदान करता है जिन्हें कठिन या खतरनाक परिस्थितियों में काम करना पड़ता है।' (न्यू स्टेट्समैन, 30 जून, 2008)

■ **जोहैनिसबर्ग, दक्षिण अफ्रीका** — दक्षिण अफ्रीका के कुछ भूतपूर्व श्रमिकों ने, जो फेफड़े के रोगों से पीड़ित हैं, जोहैनिसबर्ग-स्थित ऐंग्लो-गोल्ड आ गान्ति कंपनी के विरुद्ध 27 लाख दक्षिण अफ्रीकी रैंड (3,42,000 अमरीकी डॉलर) मुआवज़े के लिए मुकदमा दायर किया था, खारिज कर दिया है। मन्कापी को सिलिकोसिस का रोग हो जाने के बाद बर्खास्त कर दिया था। ऐंग्लो-अमेरिकन कंपनी ने, जो उस समय उस खदान की मालिक थी, बाद में ऐंग्लो-गोल्ड स्थापित की। मन्कापी को बर्खास्त करते समय उसे 16,316 रैंड का मुआवज़ा दिया गया था। ऐंग्लो-गोल्ड ने कहा, 'कर्मचारी जो 'खदानों तथा अन्य कार्यों में व्यावसायिक रोग अधिनियम' के तहत लाभ के हकदार हैं, उसके अलावा कोई नागरिक दावा नहीं कर सकते।'

सिलिकोसिस फेफड़ों में सांस द्वारा बड़ी मात्रा में सिलिका धूल के जमा हो जाने के कारण होती है। उसे फेफड़ों के कैंसर और यक्ष्मा से भी जोड़ा गया है। दक्षिण अफ्रीका के खदान मंडल, जो ऐंग्लो-गोल्ड सहित खदान कंपनियों का प्रतिनिधित्व करता है,



© ऐंग्लो गोल्ड आ गान्ति

ने प्रतिज्ञा की है कि श्रम स्थितियां बेहतर बनाकर वर्ष 2013 तक वह सिलिकोसिस का खात्मा कर देगा। (ब्लूमबर्ग, 26 जून, 2008)

■ **मलेज़िया** — राष्ट्रीय व्यावसायिक सुरक्षा तथा स्वास्थ्य संस्थान (नै नल इन्स्टीट्यूट ऑफ़ ऑक्युपे नल सेफ्टी ऐंड हेल्थ- एन्आइओएसएच) ने नियोक्ताओं को सलाह दी है कि वे श्रमिकों के स्वास्थ्य की कीमत पर लागत कम करने के तरीक़े न अपनाएं। एन्आइओएसएच, अध्यक्ष तान स्त्री ली ने कहा कि कंपनियों को सुरक्षित मीनरी रखनी होगी, व्यक्तिगत संरक्षण उपकरण देने होंगे तथा व्यावसायिक सुरक्षा एवं स्वास्थ्य उपकरण देने होंगे तथा व्यावसायिक सुरक्षा एवं स्वास्थ्य में पर्याप्त निवेश करना होगा। उन्होंने कहा कि ईंधन की दामों में वृद्धि के कारण कार्य संचालन पर बढ़ी लागत को वे अपने श्रमिकों की कीमत पर कम न करें। यदि दुर्घटनाएं होती हैं, तो काम में रुकावट तथा चिकित्सा मुआवज़ा नियोक्ताओं को भारी हानि पहुंचा सकते हैं, और दुर्घटनाओं से बचा जा सकता है। (द स्टार, 8 जुलाई, 2008)

# 97वां अंतरराष्ट्रीय श्रम सम्मेलन प्रतिनिधि आइएल्ओ के उत्कृष्ट श्रम अजेंडे को प्रोत्साहित करने हेतु नये तरीके उजागर करते हैं



© एम क्रोजे / आइएल्ओ

आइएल्ओ महानिदेशक हुआन सोमाविया स्लोवीनिया के राष्ट्रपति, श्री दानीलो तुर्क, का अंतरराष्ट्रीय श्रम सम्मेलन में स्वागत करते हुए

जेनेवा में हुए 97वें अंतरराष्ट्रीय श्रम सम्मेलन ने अनेक विषयों पर परिचर्चा की, जिनमें वै वीकरण की बढ़ती चुनौतियों से निपटने के नये तरीके, ग्रामीण निर्धनता न्यूनीकरण, कौशल विकास तथा अन्तरराष्ट्रीय श्रम मानकों के अनुपालन से जुड़े मुद्दे शामिल थे। इसके अतिरिक्त सम्मेलन ने वैश्व खाद्य संकट पर एक उच्च-स्तरीय पैनल परिचर्चा की मेज़बानी की और बाल श्रम के विरुद्ध वार्षिक विवेक हेतु प्रयासों को सुदृढ़ करने तथा वै वीकरण की बढ़ती चुनौतियों का सामना करने हेतु नये तरीके विकसित करने के लिए एक ऐतिहासिक घोषणापत्र अपनाया।

जेनेवा – सम्मेलन में तीन प्रतिष्ठित मेहमान वक्ताओं

की मेज़बानी की : स्लोवीनिया गणतंत्र के राष्ट्रपति, श्री दानीलो तुर्क; पनामा गणतंत्र के राष्ट्रपति, श्री मार्तिनतॉरीखोस एस्पीनो, तथा लसोथो राज्य के प्रधानमंत्री, श्री पाकालीथा मासिसीली।

पनामा के श्रम तथा श्रम विकास मंत्री, श्री एड्विन सलामिन ख़एन, ने सम्मेलन की अध्यक्षता की। उपाध्यक्ष थे श्री तय्यब, लूह, अल्जीरिया के श्रम रोज़गार एवं सामाजिक सुरक्षा मंत्री; श्री अरफ़ डब्ल्यू तबानी, पाकिस्तानी नियोज़ता महासंघ के अध्यक्ष; तथा सुश्री रबियातू सेरा दियालो, गिनी राष्ट्रीय श्रमिक महासंघ की महासचिव।

सम्मेलन के समापन पर आइएल्ओ महानिदेशक हुआन सोमाविया ने कहा कि न्यायोचित वै वीकरण हेतु सामाजिक न्याय पर घोषणापत्र अपनाकर सम्मेलन ने 'उत्कृष्ट श्रम को आइएल्ओ की संस्थागत प्रणाली के केंद्र में रख दिया है।' (देखें पृष्ठ 40-41)

*‘इस सम्मेलन ने एक बार फिर अंतरराष्ट्रीय श्रम संगठन के केंद्र में त्रिपक्षीयता की जीवन शक्ति को प्रदर्शित किया है, और अब यह संगठन वर्तमान चुनौतियों के संदर्भ में उसे दिये गये आदेश का पूर्ण रूप से पालन करने के लिए नयी स्फूर्ति से कटिबद्ध है।’*

हुआन सोमाविया  
आइएल्ओ महानिदेशक

समापन पूर्णसत्र के दौरान, डॉ. कारलॉस तोमादा, अर्जेंटीना गणतंत्र के श्रम, रोज़गार एवं सामाजिक सुरक्षा मंत्री, ने आइएल्ओ के द्वितीय वार्षिक 'उत्कृष्ट श्रम अनुसंधान पुरस्कार' के विजेताओं के नाम औपचारिक रूप से घोषित किये। वे हैं नोबेल पुरस्कार विजेता अर्थशास्त्री जोसेफ़ स्टीग्लिट्स तथा कनाडा के अग्रणी श्रम अनुसंधानकर्ता हैरी आर्थर्स (अधिक विवरण के लिए देखें प्रेस विज्ञप्ति आइएल्ओ/08/22)।



सम्मेलन पूर्ण सत्र ने 6 जून को संगठन की आज़ादी नहीं वैक रिपोर्ट पर परिचर्चा की। पिछले दस वर्षों में आइएलओ ने जबरन श्रम, बाल श्रम, भेदभाव संगठन एवं सामूहिक सौदाकारी की आज़ादी पर उसके आठ बुनियादी समझौतों के अनुसमर्थन में 50 प्रतिशत वृद्धि प्राप्त की है, जिससे पूर्ण वैक अनुसमर्थन पहुंच में आ गया है।

सम्मेलन ने 2 जून को आइएलओ भाषी निकाय की आगामी तीन वर्षों की अवधि के लिए नये सदस्य चुने।

ग्रामीण रोज़गार पर समिति ने निर्धनता नूनीकरण हेतु ग्रामीण रोज़गार के प्रोत्साहन पर गहन परिचर्चा की। समिति ने वृद्धि तथा विकास में कृषि की केंद्रीय भूमिका पर बल दिया। अनेक विषयों का वि. लेक्षण किया गया, जिनमें शामिल थे ग्रामीण रोज़गार में प्रवृत्तियां तथा उत्कृष्ट श्रम में कमी, सामाजिक संरक्षण के आवरण में वृद्धि और अन्तरराष्ट्रीय श्रम मानकों को ग्रामीण क्षेत्रों में लागू करने की आवश्यकता, तथा बेहतर अभि. गसन, स. वित्तरण एवं संस्थाओं को प्रोत्साहन।

कौ. ल. समिति ने कौ. ल., उत्पादकता, रोज़गार, विकास तथा उत्कृष्ट श्रम के बीच आपसी संबंध सुदृढ़ करने हेतु सरकारों और सामाजिक भागीदारों के मार्गदर्शन के लिए निश्कर्षों का एक क्रम अपनाया।

उसने इस बात पर बल दिया कि महिलाओं और पुरुषों के लिए िक्षा तथा प्र. िक्षण की उपलब्धता और गुणवत्ता में बेहतरी ऐसी प्रक्रियाओं को जन्म दे सकता है जिनमें अभिनव प्रवर्तन, निवे. त, तकनीकी



पनामा गणतंत्र के राष्ट्रपति, श्री मार्टीन तॉरीहोस एस्पीनो, 10 जून को अंतरराष्ट्रीय श्रम सम्मेलन में भाषण देते हुए



लसोथो राज्य के प्रधानमंत्री श्री पाकालीथा मॉसीसीली, 11 जून को अंतरराष्ट्रीय श्रम सम्मेलन के 'खाद्य संकट, उत्पादन, निवे. त तथा उत्कृष्ट श्रम' पर उच्च-स्तरीय पैनल में बोलते हुए

बदलाव, आर्थिक विभिन्नता तथा स्पर्धात्मकता – जो अधिक एवं बेहतर रोज़गार के सृजन की गति बढ़ाने तथा सामाजिक संसक्ति सृदृढ़ करने के लिए आवश्यक हैं – कौ. ल. विकास द्वारा प्रेरित होंगे।

सम्मेलन पर अधिक जानकारी के लिए [www.ilo.org](http://www.ilo.org) पर देखें प्रेस विज्ञप्ति आइएलओ/08/31 तथा अन्य सामग्री।



श्री एडविन सलामीन हाएन अंतरराष्ट्रीय श्रम सम्मेलन की अध्यक्षता कर रहे हैं, उप-सभापति : श्री तय्यब लूह, सुश्री रबियातू सेरा दियालो तथा श्री अ. रफ़ डब्ल्यू. तवानी

## तुवालू 182वां आइएलओ सदस्य राष्ट्र बना

जेनेवा – तुवालू जेनेवा में श्री अपिसाइ मेलेमिया, प्रधान मंत्री तथा निवे. त एवं श्रम मंत्री – जिसमें उन्होंने सरकार की तरफ़ से यह घोषणा की है कि तुवालू ने औपचारिक रूप से आइएलओ संविधान के अंतर्गत कर्तव्यों को स्वीकार कर लिया है – की प्राप्ति के

प. चात् आइएलओ का 182वां सदस्य राष्ट्र बन गया है। तुवालू की सदस्यता 27 मई, 2008, से प्रभावी हो गयी। यह दे. त 5 सितंबर, 2000, से संयुक्त राष्ट्र का सदस्य है।

# उचित वैश्वीकरण हेतु सामाजिक न्याय पर आइएलओ

जेनेवा – आइएलओ सदस्य-राष्ट्रों की सरकारों, और उनके श्रमिकों एवं नियोक्ताओं ने एक ऐतिहासिक घोषणापत्र अपनाया है जिसका उद्देश्य आइएलओ के उत्कृष्ट श्रम अजेंडे को आगे बढ़ाने के लिए उसकी क्षमता सुदृढ़ करना और वैश्वीकरण की बढ़ती चुनौतियों से निपटने के लिए एक प्रभावी प्रत्युत्तर गढ़ना है। 'उचित वैश्वीकरण हेतु सामाजिक न्याय पर घोषणापत्र' तथा संलग्न प्रस्ताव को सदस्य-राष्ट्रों, श्रमिकों तथा नियोक्ताओं के प्रतिनिधियों ने – जो 97वें अन्तरराष्ट्रीय श्रम सम्मेलन में भाग ले रहे थे – 182 सदस्य-राष्ट्रों के त्रिपक्षीय घटकों के बीच महीनों लंबी बातचीत के बाद हर्ष ध्वनि से पारित किया।

'आधुनिक श्रम की दुनिया की मांगें बढ़ रही हैं, और यह घोषणापत्र उत्कृष्ट श्रम अजेंडे द्वारा प्रत्युत्तर के प्रयासों को प्रबलित करता है,' आइएलओ महानिदेशक हुआन सोमाविया ने कहा। 'यह न केवल संतुलित आर्थिक एवं सामाजिक नीतियों की ओर एक महत्वपूर्ण बदलाव है बल्कि उत्कृष्ट श्रम पर आधारित उचित वैश्वीकरण के प्रोत्साहन हेतु आइएलओ को एक शक्तिशाली साधन उपलब्ध करता है।'

घोषणापत्र द्वारा सभी सदस्य-राष्ट्रों की सरकारों और उनके नियोक्ताओं एवं श्रमिकों ने सामाजिक न्याय, पूर्ण एवं उत्पादक रोज़गार, अवलंबनीय उद्यमों तथा संसक्ति पर आधारित खुली अर्थव्यवस्थाओं और समाजों को कायम रखने के लिए एक नयी रणनीति हेतु आह्वान किया है। घोषणापत्र वैश्वीकरण के लाभ स्वीकार करता है परन्तु सभी के लिए बेहतर और न्यायोचित परिणामों की प्राप्ति के लिए उत्कृष्ट श्रम नीतियों को क्रियान्वित करने हेतु नवीकृत प्रयासों पर बल देता है।

घोषणापत्र विशेष रूप से एक नया आधार स्थापित करता है जिस पर आइएलओ अपने घटकों द्वारा उत्कृष्ट श्रम अजेंडे के चार मुख्य लक्ष्यों

का अनुसरण करते हुए प्रगति और सामाजिक न्याय हेतु प्रयासों को प्रभावी ढंग से समर्थन दे सकता है। ये चार लक्ष्य हैं रोज़गार सामाजिक संरक्षण, सामाजिक संवाद और त्रिपक्षीयता, तथा श्रम में बुनियादी सिद्धांत एवं अधिकार। इसके अतिरिक्त, घोषणापत्र इस तथ्य पर भी जोर देता है कि इन चार लक्ष्यों में से यदि किसी एक की भी उपेक्षा की जाती है तो दूसरे लक्ष्यों को प्रोत्साहित करने में बाधा उत्पन्न होगी क्योंकि ये सभी एक-दूसरे को समर्थन देते हैं और एक-दूसरे पर निर्भर करते हैं।

साथ ही घोषणापत्र आइएलओ घटकों को अपनी सामाजिक और आर्थिक नीति द्वारा उत्कृष्ट श्रम अजेंडे के क्रियान्वयन हेतु एक वैश्विक एवं एकीकृत रणनीति के विकास में अपना योगदान देने का उत्तरदायित्व सौंपता है। घोषणापत्र आइएलओ से निवेदन करता है कि वह अन्तरराष्ट्रीय और क्षेत्रीय संगठनों को उत्कृष्ट श्रम प्रोत्साहित करने हेतु आमंत्रित करे। वह आगे कहता है, 'चूंकि व्यापार और वित्तीय बाज़ार नीति, दोनों, रोज़गार प्रभावित करते हैं, यह आइएलओ का काम है कि वह रोज़गार को आर्थिक नीतियों के केंद्र में रखने के अपने उद्देश्य की प्राप्ति हेतु इन प्रभावों का मूल्यांकन करे।

घोषणापत्र यह तथ्य उजागर करता है कि वैश्वीकरण श्रम की दुनिया की आकृति में भारी बदलाव ला रहा है। एक तरफ़ उसने अनेक देशों को आर्थिक वृद्धि तथा रोज़गार सृजन की ऊंची दरों से लाभ उठाने, बहुत से निर्धन ग्रामीणों को आधुनिक शहरी अर्थव्यवस्था में लीन करने अपने विकास लक्ष्यों को उन्नत करने तथा उत्पाद विकास एवं विचारों के संचरण में अभिनव प्रवर्तन को प्रोत्साहित करने में सहायता की है;



© एम. क्रोजे / आइएलओ

# घोषणापत्र

और दूसरी तरफ, उसके कारण अनेक देशों तथा क्षेत्रों को कई बड़ी चुनौतियों का सामना करना पड़ रहा है — आय असमानता, बेरोजगारी तथा निर्धनता का निरंतर विद्यमान ऊंचा स्तर, बाहरी आघातों के प्रति असुरक्षित श्रम तथा अनौपचारिक अर्थव्यवस्था, दोनों, की वृद्धि, जो रोज़गार संबंध और उनसे प्राप्त संरक्षण पर प्रभाव डालती है।

उचित वैश्वीकरण हेतु सामाजिक न्याय पर घोषणापत्र वर्ष 1944 में ऐतिहासिक फ़िलाडेल्फ़िया घोषणापत्र के अपनाये जाने के पश्चात् इस संगठन का सबसे महत्वपूर्ण नवीकरण है। इसके अतिरिक्त, आइएलओ द्वारा 1996 में अपनाये गये 'श्रम के बुनियादी सिद्धांतों तथा अधिकारों पर घोषणापत्र' के सम्मान, प्रोत्साहन एवं कार्यान्वयन हेतु यह एक महत्वपूर्ण कदम है।

घोषणापत्र संगठन की आज़ादी तथा सामूहिक सौदाकारी के अधिकार, जबरन श्रम के सभी किस्मों के उन्मूलन, बाल श्रम की प्रभावी समाप्ति, तथा रोज़गार और व्यवसाय में भेदभाव के उन्मूलन के बुनियादी सिद्धांतों पर संगठन के आधारभूत सिद्धांतों के रूप में बल देता है। घोषणापत्र इस तथ्य पर भी जोर देता है कि आइएलओ के चार मुख्य लक्ष्यों की प्राप्ति हेतु ये अधिकार सामर्थ्यकारी शर्तें हैं।

आइएलओ तथा उसके सदस्यों के लिए 'अब हमारे पास एक दिशासूचक यंत्र है, 'आइएलओ क्षमता सुदृढीकरण पर समिति के अध्यक्ष, श्री झाँ-झाक एल्मीज़ो, ने कहा, 'घोषणापत्र और प्रस्ताव हमें रास्ता दिखा रहे हैं, और अब हम सब को भविष्य की रूप-रेखा तय करनी है,' उन्होंने आगे कहा।

पूर्णसत्र को अपने प्रस्तुतिकरण में समिति के प्रतिवेदक, श्री सेर्खियो पाइज़ाओ पार्दो, ने कहा कि 'घोषणापत्र विकसित और विकासशील देशों की जनता की जीवन तथा श्रम स्थितियों पर प्रत्यक्ष प्रभाव डालता है। उन्होंने घोषणापत्र को 'आने वाली पीढ़ियों के लिए मार्गदर्शक' बताया।

श्रमिक उपाध्यक्ष इब्राहीम पटेल ने कहा कि घोषणापत्र न केवल उन विषयों से, जिनमें समाज, श्रमिकों उद्यमियों तथा सरकारों के वर्तमान सरोकार प्रतिध्वनित होंगे, बल्कि, — हमें आशा है — भविष्य के उभरते हुए मुद्दों से भी रुबरु होता है। नियोज्य उपाध्यक्ष एमान्यूएल ख़लिआ ने कहा 'इस घोषणापत्र के साथ, संगठन वैश्वीकरण की चुनौतियों का सामना करने के लिए एक ऐसे औज़ार से लैस है जैसा उसके पास पहले कभी नहीं था', और यह आइएलओ को हमारे बुनियादी मूल्यों से



© एफ़. क्रोज़े/आइएलओ

जुड़े रहकर बेहतर परिणाम प्राप्त करने में सहायक होगा'।

उन तरीकों को सुनिश्चित करने के लिए जिनसे संगठन अपने सदस्यों द्वारा उत्कृष्ट श्रम अजेंडे को प्रोत्साहित करने हेतु प्रयासों में सहायता करेगा, घोषणापत्र में एक अनुवर्ती कार्य प्रणाली भी है, जिसमें शामिल हैं आइएलओ के संस्थागत व्यवहारों तथा प्रशासन की समीक्षा; सदस्य राष्ट्रों में वास्तविकताओं और आवश्यकताओं तथा आइएलओ गतिविधियों के परिणामों पर अन्तरराष्ट्रीय श्रम सम्मेलन द्वारा नियमित परिचर्चा; स्वैच्छिक राष्ट्रीय समीक्षा, तकनीकी सहायता और परामर्श सेवा; तथा अनुसंधान क्षमताओं और जानकारी संग्रहण एवं वितरण का सुदृढीकरण।

घोषणापत्र तथा संलग्न प्रस्ताव पर अधिक जानकारी के लिए संपर्क करें;

[http://www.ilo.org/global/What\\_we\\_do/Officialmeetings/ilc/ILCSessions/97thSession/pr/lang-en/docName-WCMS\\_094042/index.htm](http://www.ilo.org/global/What_we_do/Officialmeetings/ilc/ILCSessions/97thSession/pr/lang-en/docName-WCMS_094042/index.htm)



## बाल श्रम के विरुद्ध विश्व दिवस 2008

### ‘सही प्रतिकार’ – शिक्षा – पर केंद्रित



© जे.पी.पूतो / आइएलओ

बाल श्रम के विरुद्ध दिवस, 12 जून, 2008, को लगभग 60 देशों में सैकड़ों समारोह आयोजित किये गये जिनमें हर वर्ष की तरह वि.व.भर में बाल श्रम पर ध्यान केंद्रित किया गया।

जेनेवा – आइएलओ महानिदेशक हुआन सोमाविया ने एक संदेश में, जो वि.व.भर में बांटा गया, कहा, ‘हमें प्रयास करना है कि हर बच्चे को शिक्षा का अधिकार प्राप्त हो ताकि किसी भी बच्चे को जीवित रहने के लिए काम न करना पड़े। हमारा लक्ष्य है बच्चों के लिए उत्तम शिक्षा तथा वयस्कों के लिए उत्कृष्ट श्रम।’

आइएलओ के बाल श्रम उन्मूलन हेतु अन्तरराष्ट्रीय कार्यक्रम (इन्टरनेशनल प्रोग्राम ऑन दि इलिमिनेशन ऑफ चाइल्ड लेबर –आइपेक) ने बाल श्रम तथा शिक्षा पर एक नयी तकनीकी रिपोर्ट प्रकाशित की है।

जो वि.व.के सभी क्षेत्रों के 34 देशों में सर्वेक्षणों पर आधारित है। साथ ही, वर्ष भर चलने वाले एक नये अभियान – लैंगिक समानता उत्कृष्ट श्रम के केंद्र में – के अन्तर्गत आइएलओ के लैंगिक समानता कार्यालय ने ‘विकास हेतु सूत्र – बालिकाओं तथा बालकों, दोनों, को शिक्षित कीजिए’ नारे के साथ शिक्षा द्वारा बाल श्रम से जूझने पर बल दिया।

श्री सोमाविया ने कहा कि बाल श्रम के विरुद्ध संघर्ष में शिक्षा का आयाम अनिवार्य है। उन्होंने आह्वान

किया, ‘आइए, हम प्रतिज्ञा करें कि हम सभी बच्चों के लिए न्यूनतम आयु तक –, ऐसी नीतियों जो बाल श्रमिकों और अन्य अपवर्जित समूहों तक पहुंच स्थापित करनी हों, सभी बच्चों के लिए उपयुक्त संसाधनों सहित उत्तम शिक्षा तथा वयस्कों के लिए उत्कृष्ट श्रम हेतु मिलकर काम करेंगे। मैं आपसे आग्रह करता हूँ कि बाल श्रम के विरुद्ध संघर्ष वि.व.व्यापी आन्दोलन को समर्पित करें।’

शिक्षा की बेहतर उपलब्धता द्वारा बाल श्रम से निपटने हेतु कार्यवाई को सुदृढ़ करने के लिए उसके प्रयासों के तहत आइएलओ एक उत्तर संस्था भागीदारी – ‘बाल श्रम तथा सभी के लिए शिक्षा पर वैश्व

कार्यबल,’ जो यूएन संस्थाओं, शिक्षकों तथा नागरिक समाज के प्रतिनिधियों को एक साथ लाता है, – द्वारा बाल श्रमिकों की मदद के लिए कार्यक्रमों को समन्वित कर रहा है। इसके अतिरिक्त, मानव अधिकार शिक्षा पर यूएन अंतरसंस्था समन्वयन समिति (यूएन इन्टर एजेंसी कोऑर्डिनेटिंग कमिटी ऑफ ह्यूमन राइट्स एड्युकेशन – यूएनआइएसीसी) द्वारा 12 यूएन संस्थाओं ने बाल श्रम के विरुद्ध वि.व.दिवस पर एक संयुक्त वक्तव्य जारी किया है, जो

<http://www.2.ohchr.org/english/issues/education> पर प्राप्त किया जा सकता है।

अधिक जानकारी के लिए कृपया देखें : <http://www.ilo.org/childlabour08>

## आइएलओ वर्ष भर चलने वाला अभियान, ‘लैंगिक समानता उत्कृष्ट श्रम के केंद्र में’ आरंभ करता है।



आइएलओ अपने उत्कृष्ट श्रम अजेंडे और अपने घटकों – सरकारों और नियोजकों एवं श्रमिक संगठनों – के कार्य में लैंगिक समानता की केंद्रीय भूमिका को उजागर करने हेतु, साल भर चलने वाला एक वैश्व अभियान आरंभ कर रहा है। अभियान उत्कृष्ट श्रम के 12 विभिन्न विषयों पर आधारित है। ये मुद्दे लैंगिक दृष्टिकोण से देखे जायेंगे, – अर्थात्

किस प्रकार श्रम की दुनिया में विभिन्न विषयों पर आधारित है। ये मुद्दे लैंगिक दृष्टिकोण से देखे जायेंगे, – अर्थात् किस प्रकार श्रम की दुनिया में विभिन्न मुद्दे महिलाओं तथा पुरुषों को अलग-अलग प्रभावित करते हैं – विशेषकर अधिकारों, रोजगार, सामाजिक संरक्षण एवं सामाजिक संवाद तक उनकी पहुंच को।

जेनेवा : 'लैंगिक समानता को मुख्य धारा में लाना आइएलओ के उत्कृष्ट श्रम अजेंडे का केंद्रीय मुद्दा है, ' आइएलओ महानिदेशक गुआन सोमाविया ने कहा। 'हालांकि प्रगति हो रही है, तेजी से बदलती हुई दुनिया में लैंगिक समानता के मुद्दों पर आम जागरूकता बढ़ाकर सभी महिलाओं और पुरुषों को उत्कृष्ट श्रम उपलब्ध कराने में हम सक्रिय रूप से योगदान दे सकते हैं।'

नीतियों, कार्यक्रमों और योजनाओं में लिंग-आधारित असमानताओं से निपटने हेतु लैंगिक मुद्दों को मुख्य धारा में लाने तथा महिलाओं के सशक्तिकरण को प्रोत्साहित करने के लिए ताकि वे विकास के प्रयासों में भाग ले सकें, पिछले दशक से आइएलओ एक सक्रिय रणनीति का अनुसरण करता रहा है।

जागरूकता उन्नत करने के लिए अभियान एक साल तक प्रभावी रहेगा। तत्पश्चात्, जून 2009 में होने वाले अन्तरराष्ट्रीय श्रम सम्मेलन में 'लैंगिक समानता उत्कृष्ट

श्रम के केंद्र में' पर आम परिचर्चा होगी। तब आइएलओ सदस्य-देशों की सरकारों तथा नियोक्ता एवं श्रमिक संगठनों को संबंधित मुद्दों का अध्ययन करने तथा आगामी दशक में लैंगिक समानता को बढ़ावा देने हेतु योजना बनाने का अवसर मिलेगा।

अभियान हर मुद्दे का संक्षिप्त विवरण जिसके साथ एक पोस्टर तथा एक पोस्टकार्ड होगा, प्रस्तुत करेगा। एक विशेष अभियान वेबसाइट भी विकसित की गयी है, जिस पर अभियान की अवधि के दौरान विभिन्न मुद्दों पर नयी सामग्री नियमित रूप से अपलोड की जायेगी।

अभियान पर अधिक जानकारी के लिए कृपया देखें:

## श्रम में सुरक्षा हेतु नयी वैश्विक भागीदारी के आह्वान के साथ सुरक्षा एवं स्वास्थ्य पर 18वें विश्व सम्मेलन का समापन

सिओल – श्रम में सुरक्षा एवं स्वास्थ्य पर 18वां विश्व सम्मेलन सिओल, कोरिया गणतंत्र, में 29 जून से 2 जुलाई तक हुआ। इसके पहले एक उच्च-स्तरीय सुरक्षा तथा स्वास्थ्य निखर सम्मेलन में भाग लेने वाले 50 प्रतिष्ठित व्यक्तियों – जिनमें मंत्री, प्रमुख बहुराष्ट्रीय कंपनियों के मुख्य कार्यकारी अधिकारी, सामाजिक सुरक्षा नेता, सुरक्षा तथा स्वास्थ्य पर वरिष्ठ विशेषज्ञ, नियोक्ताओं और श्रमिक संघों के प्रतिनिधि शामिल थे – ने सुरक्षा तथा स्वास्थ्य पर एक अभूतपूर्व घोषणापत्र अपनाया, जिसका उद्देश्य कार्यस्थल पर दुर्घटनाओं और रोगों को कम करने हेतु त्रिपक्षीय प्रयासों को सुदृढ़ करना है।

सम्मेलन का समापन कार्यस्थल पर सुरक्षा एवं स्वास्थ्य को सुदृढ़ करने तथा श्रम-संबंधित मौतों और रोगों को कम करने के प्रयासों को प्रबलित करने के लिए एक नयी वैश्विक भागीदारी के आह्वान के साथ हुआ। इस प्रकार का सम्मेलन हर तीन वर्षों में एक बार आइएलओ तथा अन्तरराष्ट्रीय सामाजिक सुरक्षा संस्था (इन्टरनेशनल सोशल सिक्यूरिटी असोसिएशन – आइएसएस) द्वारा संयुक्त रूप से आयोजित किया जाता है।

सिओल में हुए 18वें सम्मेलन में 120 से भी अधिक देशों से लगभग 4,500 व्यावसायिक सुरक्षा एवं स्वास्थ्य विशेषज्ञों

तथा अन्य जाने-माने व्यक्तियों ने भाग लिया। ऐसे सम्मेलनों के 60 वर्षों के इतिहास में यह सबसे बड़ी संख्या थी।

सम्मेलन के दौरान, उसमें भाग लेने वालों ने स्वीकार किया कि वैश्वीकरण, प्रवास तथा उत्पादकता बढ़ाने के दबाव के कारण श्रमिकों की सुरक्षा तथा उनके स्वास्थ्य के लिए नयी चुनौतियां पैदा हुई हैं। उन्होंने इस बात पर भी बल दिया कि प्रशिक्षण, निवारण और बेहतर श्रम स्थितियों में निवेश आर्थिक समझदारी है।

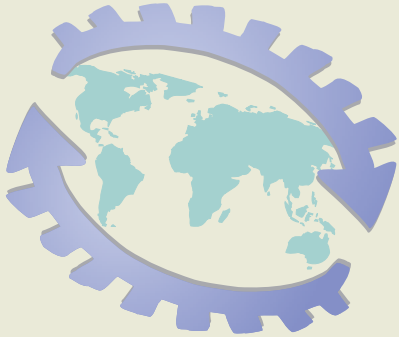
समापन के पूर्ण सत्र में, श्री मुस्तफा कोनुक, तुर्की के श्रम एवं सामाजिक सुरक्षा मंत्रालय में सहायक सचिव ने आइएलओ तथा आइएसएस के सहयोग से 2011 में होने वाले 19वें सम्मेलन की मेजबानी इस्तंबूल में करने के प्रस्ताव की पुष्टि की।

अधिक जानकारी के लिए कृपया श्रम में सुरक्षा एवं स्वास्थ्य तथा वातावरण पर आइएलओ कार्यक्रम (आइएलओ प्रोग्राम ऑन सेफ्टी ऐन्ड हेल्थ ऐट वर्क ऐन्ड दि इन्वायरनमन्ट – सेफवर्क) से संपर्क करें –फोन : +41 22 799 6715 ई-मेल : [safework@ilo.org](mailto:safework@ilo.org)



© को 11

## महाद्वीपों के इर्द-गिर्द



### लोगों को फिर से रोज़गार पाने में मदद

■ चीन के सीख्वान क्षेत्र में भूकंप पीड़ितों को व्यापक यूएन सहायता के अन्तर्गत आइएलओ, ब्रिटेन के अन्तरराष्ट्रीय विकास विभाग (डिपार्टमेंट फॉर इन्टर्नैशनल डिवेलपमन्ट — डीएफ़आरडी) की वित्तीय सहायता से उन लोगों के लिए जिनका रोज़गार छिन गया है कम से कम 1,000 नष्ट हुए छोटे व्यवसायों को पुनः स्थापित करने तथा 700 नये व्यवसाय आरम्भ करने में सहायता कर रहा है। यह परियोजना, जो जुलाई 2008 में आरम्भ हुई और 12



© जैसिपीकॉसी

महीने चलेगी, न्यून्यांग, देयांग तथा युआंगयुआन में देहाती कस्बों पर ध्यान केंद्रित कर रही है। वर्ष 2004 से वर्ष 2007 तक आइएलओ ने क्षेत्रीय एवं स्थानीय श्रम अधिकारियों के साथ मिलकर उद्यम विकास कार्य किया, जिसके तहत लोगों को नये व्यवसाय शुरू करने तथा उन्हें बढ़ाने में प्रशिक्षित किया गया। इस परियोजना के फलस्वरूप प्रशिक्षकों और व्यवसाय

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

परामर्शदाताओं का एक नेटवर्क स्थापित हुआ जो अल्प सूचना पर कार्यप्रवृत्त किया जा सकता है, भूकंप-प्रभावित क्षेत्रों में भी।

अधिक जानकारी के लिए कृपया बीजिंग में आइएलओ कार्यालय से संपर्क करें  
फ़ोन : 0086 10 6532 5091  
ई-मेल : Beijing@ilo.org

### यूरोपीय सामाजिक मॉडल तथा वैश्वीकरण

■ हम किस प्रकार यूरोपीय सामाजिक मॉडल का नवीकरण करें ताकि उसे अवलंबनीय बनाया जा सके। तूरिन, इटली स्थित आइएलओ के अन्तरराष्ट्रीय प्रशिक्षण केंद्र में 1 से 3 जुलाई को आयोजित एक अन्तरराष्ट्रीय सम्मेलन में जिन मुद्दों और चुनौतियों पर परिचर्चा हुई उनमें से यह केवल एक था। इस 'वैश्वीकरण के संदर्भ में यूरोपीय सामाजिक मॉडल पर उच्च-स्तरीय त्रिपक्षीय संवाद' में अन्तरराष्ट्रीय विशेषज्ञों और अनेक यूरोपीय देशों से प्रतिनिधियों ने आइएलओ के उत्कृष्ट श्रम अजेंडा और यूरोपीय मॉडल के सामाजिक आयाम के बीच संबंधों पर चर्चा की। ब्राज़ील, डेनमार्क, फ्रांस, भारत, इटली, पोलैंड और तंजानिया के श्रम मंत्रियों ने आइएलओ महा-निदेशिका हुआन सोमाविया, यूरोपीय आयुक्त व्लादीमीर रिपदला तथा सहभागियों के प्रतिनिधियों ने सम्मेलन में भाग लिया।

अधिक जानकारी के लिए कृपया आइएलओ के तूरिन केंद्र से संपर्क करें  
फ़ोन : 0039 011 693 6111  
ई-मेल : communications@itcilo.org



© एस. स्वीट्ज़ानो / आइटीसी आइएलओ

यूरोपीय सामाजिक मॉडल तथा वैश्वीकरण पर उच्च-स्तरीय बैठक, तूरिन, 1-3 जुलाई





## डेनमार्क ने आइएलओ के साथ भागीदारी बढ़ायी

■ डेनमार्क के विदेश मन्त्रालय ने छह करोड़ डी केके (लगभग 1.25 करोड़ डॉलर - अ) के नये अनुदान सहित आइएलओ के साथ अपनी भागीदारी काफी बढ़ा दी है। नयी धनराशि का निवेशन पहले से ही चार करोड़ डी केके के आबंटन के साथ चल रही भागीदारी को और अधिक सुदृढ़ बनायेगा। अभी तक चल रही परियोजनाओं के तहत निर्धनता, बाल श्रम, मानव तस्करी से निपटा गया और देशों के लोगों के अधिकारों को प्रोत्साहित किया गया। नयी परियोजनाओं के उद्देश्य होंगे उत्कृष्ट श्रम को बढ़ावा देना, रोजगार की गुणवत्ता उन्नत करना, अनेक अफ्रीकी देशों में त्रिपक्षीयता को मजबूत बनाना और वियतनाम में 'लचीली सुरक्षा' के डेनमार्क मॉडल से सीख लेने की संभावना का गवेषण करना। भागीदारी परियोजनाओं में लैंगिक मुद्दों को प्रभावी ढंग से मुख्यधारा में लाने का भरसक प्रयास किया जायेगा। डेनमार्क सरकार ने सबसे पहले आइएलओ के साथ भागीदारी समझौता किया था, और वर्ष 1997-2007 के दौरान आइएलओ कार्यक्रमों और परियोजनाओं को पांच करोड़ डॉलर (अ) के बजेट पर योगदान के साथ नौवां सबसे बड़ा दाता था।

अधिक जानकारी के लिए कृपया दाता मामलों तथा विकास निगम के सचिवालय से संपर्क करें-

फ़ोन : +41 22 799 7309

फ़ैक्स : +41 22 799 6872

ई-मेल : codev@ilo.org

## इंडोनेशिया में संगठन की आज़ादी

■ इंडोनेशिया द्वारा संगठन की आज़ादी पर केंद्रीय आइएलओ समझौता सं. 87 के अनुसमर्थन की दसवीं वर्षगांठ के अवसर पर इंडोनेशिया सरकार और आइएलओ ने संयुक्त रूप से जेनेवा में आइएलओ पुस्तकालय में 9 जून, 2008, को एक फोटो प्रदर्शनी 'इंडोनेशिया में श्रम की दुनिया का एक चित्र' आयोजित की। इंडोनेशिया के मानव अधिकार मंत्री ने अपने उद्घाटन भाषण में कहा कि इंडोनेशिया ने समझौता सं. 87 का अनुसमर्थन वर्ष 1998 में किया, और वह वर्ष इंडोनेशिया के लिए ऐतिहासिक था। 'उसी वर्ष लोकतंत्र का पुनर्जन्म हुआ था, सुधार के युग का आरंभ हुआ था, और बदनाम 'नयी व्यवस्था' भाषन के कई दिनों बाद औद्योगिक संबंधों ने एक नयी दिशा भी दी,' उन्होंने कहा। वर्ष 1998 में ही इंडोनेशिया का श्रम कानून सुधार कार्यक्रम आरंभ हुआ था, जिसका उद्देश्य अन्तरराष्ट्रीय श्रम मानकों के अनुसार - विशेषकर श्रम संबंधी बुनियादी सिद्धांतों तथा अधिकारों के मामले में - श्रम कानूनों को आधुनिक बनाना था। श्रम कानून सुधार कार्यक्रम के तहत पारित तीन मुख्य अधिनियम -

श्रमिक संघ अधिनियम, मानव अधिकार अधिनियम और औद्योगिक विवाद निपटारा अधिनियम - अब लागू किये जा रहे हैं।

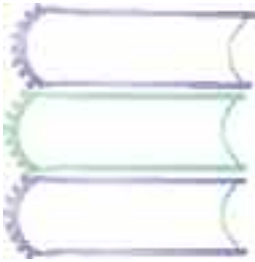
## नयी आइएलओ-एफएओ वेबसाइट

■ आइएलओ तथा खाद्य एवं कृषि संगठन (फूड एंड ऐग्रीकल्चर ऑर्गनाइजेशन - एफएओ) ने एक नयी वेबसाइट आरंभ की है, जिसका उद्देश्य उन क्षेत्रों को उजागर करना है जिनमें वे पहले ही मिलकर काम कर रहे हैं और उन क्षेत्रों को भी जिनमें वे संयुक्त गतिविधियां चलाने पर विचार कर रहे हैं, संयुक्त एफएओ-आइएलओ वेबसाइट 'खाद्य कृषि तथा उत्कृष्ट श्रम' (फूड, ऐग्रीकल्चर एंड डीसेंट वर्क - [www.fao-ilo.org](http://www.fao-ilo.org)) 10 मुख्य क्षेत्रों में इन दोनों संगठनों के संयुक्त कार्य का वर्णन करती है। ये क्षेत्र हैं : उत्कृष्ट रोजगार बाल श्रम, युवा रोजगार, सहकारिता, लघु एवं मध्यम, देहाती श्रमिक, सुरक्षा एवं स्वास्थ्य, आपदा प्रबंधन, फसलें, मत्स्यिकी एवं वान्यिकी, तथा श्रम सांख्यिकी। वेबसाइट संबंधित जानकारी स्रोतों से व्यापक संपर्क उपलब्ध कराती है। यह सहयोग अंततः दोनों संगठनों के बीच वर्ष 2004 में हस्ताक्षरित एक कार्य-अभिमुख समझौते का परिणाम है।



आइएलओ लाइब्रेरी, जेनेवा, में 'इंडोनेशिया में श्रम की दुनिया का एक चित्र' नामक फोटो प्रदर्शनी

## नये प्रकाशन



■ **सीमाओं के आर-पार सामाजिक संवाद तथा समझौते : वैश्विक औद्योगिक संबंधों का एक उभरता हुआ ढांचा? (क्रॉस-बॉर्डर सोशल डायलॉग फ्रेमवर्क) : ऐन इमर्जिंग ग्लोबल इंडस्ट्रियल रिलेशन्स फ्रेमवर्क?)**

कॉन्स्टान्तीनोस पादाकिस द्वारा संकलित  
आइएस्वीएन 978-92-9014-862-31 इंटरनेशनल इंस्टीट्यूट फॉर लेबर स्टडीज, जेनेवा, 2008। मूल्य : 29.95 डॉलर (अ); 16.95 पाउंड; 23 यूरो; 35 स्विस फ्रैंक।  
वैश्वीकरण ने वैश्विक कर्ताओं, जैसे कि बहुराष्ट्रीय उद्यम, तथा सामाजिक कर्ताओं, जैसे कि श्रमिक संघ, एनजीओज एवं उपभोक्ता संगठन, जो बहुधा राष्ट्रीय स्तर पर ही सक्रिय होते हैं, की गतिविधियों के बीच विसंगति पैदा कर दी है। इसका एक प्रत्युत्तर है अन्तरराष्ट्रीय ढांचा समझौते (इंटरनेशनल फ्रेमवर्क अग्रीमन्ट्स - आईएफएज)। यह पुस्तक आईएफएज के विभिन्न पहलुओं तथा एक वैश्विक 'सामाजिक मंच' प्रवर्तित करने के अन्य प्रयासों की जांच करती है। इसमें सीमाओं के आर-पार सामाजिक संवाद एवं समझौतों पर 13 विशेषज्ञों के लेख संकलित हैं।



■ **शासन, अन्तरराष्ट्रीय कानून तथा कॉर्पोरेट सामाजिक उत्तरदायित्व (गवर्नन्स इंटरनेशनल लॉ एंड कॉर्पोरेट सोशल रिस्पॉन्सिबिलिटी)**

आइएस्वीएन 978-92-9014-860-91 इंटरनेशनल इंस्टीट्यूट फॉर लेबर स्टडीज, रिसर्च सीरीज नं. 116, जेनेवा, 2008। मूल्य : 20 डॉलर (अ); 10 पाउंड; 13 यूरो; 20 स्विस फ्रैंक।

किस हद तक कॉर्पोरेट सामाजिक उत्तरदायित्व (कॉर्पोरेट सोशल रिस्पॉन्सिबिलिटी-सीएसआर) श्रमिकों को उन केंद्रीय अधिकारों को प्रोत्साहित करने में योगदान देता है जो आइएलओ तथा राष्ट्रीय कानून में संस्थापित हैं? इस विवाद में यह पुस्तक मुद्दे के कानूनी आयामों पर चर्चा द्वारा योगदान देती है। जिन प्रश्नों पर प्रकाश डाला गया है उनमें सम्मिलित हैं : कानूनी दृष्टिकोण से सीएसआर की परिभाषा, 'कठोर' तथा 'कोमल' कानूनों में संबंध तथा नियामक क्षमता के निजीकरण का अंतरराष्ट्रीय न्यायिक प्रणाली पर प्रभाव, जिसमें सामाजिक क्षेत्र में नैतिकता एवं अवलंबनीय के बीच संबंध शामिल है।



■ **बदलाव की ओर : सड़क यातायात क्षेत्र के लिए एचआईवी/एड्स पर प्रशिक्षण सामग्री (ट्रेनिंग टूलकिट फॉर द ट्रांसपोर्ट सेक्टर)**  
आइएस्वीएन 978-92-2-120-806-6। आइएलओ, जेनेवा, 2008।

प्रशिक्षकों, प्रबंधकों, चालकों और सड़क परिवहन उद्योग में अन्य श्रमिकों के उपयोग के लिए यह टूलकिट अन्तरराष्ट्रीय परिवहन श्रमिक संघ तथा आइएलओ द्वारा एक संयुक्त पहल में प्रस्तुत की गयी है। इसमें शामिल हैं प्रशिक्षकों, चालकों, प्रबंधकों तथा अनौपचारिक उपयोग के लिए मॉड्यूल; एचआईवी/एड्स पर एक प्रोत्साहक फिल्म 'ड्राइविंग फॉर चेंज : आइएलओ आचार संहिता 'एचआईवी/एड्स तथा श्रम की दुनिया'; एक सीडी-रॉम 'परिवहन क्षेत्र के लिए आइएलओ मार्गदर्शन' तथा एक पर्चा - 'अपनी स्थिति जानिए'।



■ **मानव तस्करी तथा जबरन श्रम : पुर्तगाल से कुछ मामलों के अध्ययन एवं प्रत्युत्तर (केस स्टडीज एंड रिस्पॉन्सिज़ फ्रॉम पोर्टुगल) सोनिया परेरा तथा होआओ वॉस्कोथेलोस**

आइएस्वीएन 978-92-2-120299-8। आइएलओ, जेनेवा, 2008।

पुर्तगाली श्रम एवं सामाजिक घनिष्टता मंत्रालय तथा आइएलओ द्वारा अनुसंधान का परिणाम, यह रिपोर्ट श्रम शोषण के लिए की जा रही मानव तस्करी की समझ बेहतर बनाती है। यूरोप में प्रवासी श्रमिकों को जिस स्थिति का सामना करना पड़ता है तथा उनके शोषण को समाप्त करने के प्रयासों पर रिपोर्ट विशेष रूप से प्रकाश डालती है।



■ **समुदाय-आधारित पुनःस्थापन द्वारा कौशल-विकास : एक उत्तम व्यावहारिक मार्गदर्शिका (स्किल्स डिवेलपमेंट थ्रू कम्युनिटी-बेस्ड रिहैबिलिटेशन-सीबीआर : अ गुड प्रैक्टिस गाइड)**

आइएस्वीएन 978-92-2-120-108-3। आइएलओ, जेनेवा, 2008।

मूल्य : 27 डॉलर (अ); 14 पाउंड; 20 यूरो; 30 स्विस फ्रैंक।  
विकलांगों में निर्धनता कम करने के लिए सीबीआर का एक रणनीति की तरह सर्वोत्तम उपयोग किस प्रकार किया जा सकता है? यह मार्गदर्शिका कौशल-विकास तथा रोजगार प्राप्ति हेतु सामुदायिक विधियां तैयार करने और उन्हें कार्यान्वित करने के लिए जरूरी कदमों का वर्णन करती हैं। अफ्रीका (मलावी, दक्षिण अफ्रीका, युगंडा, जिम्बाब्वे), मध्य-पूर्व (लेबनन, जॉर्डन) तथा एशिया (भारत, कंबोडिया, फिलिपीन्ज) में मामलों के अध्ययन दर्शाते हैं कि विभिन्न आर्थिक, राजनीतिक एवं सांस्कृतिक परिस्थितियों में रह रहे विकलांगों के आर्थिक कल्याण में सीबीआर कार्यक्रम कैसे योगदान दे सकते हैं।



■ **कार्य स्थितियों पर कानून - 2006-2007 : एक वैश्विक पुनरीक्षण (वर्किंग कन्डिशनज़ लॉज़ 2006-2007 : अ ग्लोबल रिव्यू)**

आइएस्वीएन 978-92-2-120725-2। आइएलओ, जेनेवा, 2008।

यह रिपोर्ट 21वीं सदी के कुछ आरंभिक वर्षों में कार्य स्थितियों पर कानूनों का संक्षिप्त एवं सुलभ चित्र प्रस्तुत करती है। कार्य स्थितियां बेहतर बनाने में चुनौती अंशतः वास्तविक कार्य स्थितियों तथा उन्हें व्यवस्थित करने हेतु नीतियों पर विशेषकर उन देशों में जो औद्योगीकृत विश्व से बाहर हैं - विश्वस्तरीय आंकड़ों का अभाव है। इसके प्रतिवादन में, यह रिपोर्ट कार्य स्थितियों के सबसे महत्वपूर्ण

पहलुओं में से तीन - मजदूरी, श्रम के घंटे, मातृत्व संरक्षण - पर राष्ट्रीय कानूनों की तुलना करती है।



■ **बाल श्रम के विरुद्ध आइपेक कार्रवाई : प्रगति तथा भावी प्राथमिकताएं 2006-2007 (आइपेक ऐक्शन अगेन्स्ट चाइल्ड लेबर : प्रोग्रेस ऐंड फ्यूचर प्राइऑरिटीज़ 2006-2007)**

आइएस्वीएन 978-92-2-121011-5। इंटरनेशनल प्रोग्रैम ऑन दि इलिमिनेशन ऑफ चाइल्ड

लेबर (आइपेक) आइएलओ, जेनेवा, 2008।

यह रिपोर्ट आइपेक द्वारा उसके 15 वर्षों के अस्तित्व के दौरान कार्य पर विचार करती है तथा आगामी पांच वर्षों की झांकी प्रस्तुत करती है। रिपोर्ट तत्काल महत्व के तीन विषयों की जांच भी करती है। ये तीन विषय हैं : शिक्षा एवं बाल श्रम, बाल श्रम के विरुद्ध विश्वव्यापी आंदोलन तथा नकदी हस्तांतरण के अनुभव एवं अवसर।



■ **जानें बचाना, नौकरियां सुरक्षित करना : कार्यस्थल पर एचआईवी/एड्स शिक्षा का अंतरराष्ट्रीय कार्यक्रम (सेविंग लाइवज़, प्रोटेक्टिंग जॉब्स : इंटरनेशनल एचआईवी/एड्स वर्कप्लेस एड्युकेशन प्रोग्राम) द्वितीय रिपोर्ट**

आइएस्वीएन 978-92-2-121062-7। आइएलओ, जेनेवा, 2008। मूल्य : 27 डॉलर (अ); आइएलओ, जेनेवा, मार्च 2008।  
पांच वर्षों से चल रहे 'शेयर' (स्ट्रैटजिक एचआईवी/एड्स के समुख नीतिगत प्रत्युत्तर) कार्यक्रम पर यह रिपोर्ट एचआईवी/एड्स के विरुद्ध संघर्ष में मुख्य परिवर्धनों तथा 'अभिनव प्रवर्तनों' का वर्णन करती है। बेलीज, बेनिन, कंबोडिया, घाना, गियाना, भारत तथा टोगो में अग्रगामी राष्ट्रीय कार्यक्रमों में प्राप्त अनुभवों तथा उपलब्धियों पर रिपोर्ट विशेष ध्यान देती है।

पृष्ठ 18-22 पर इस रिपोर्ट से वृत्तांत देखें।



■ **वर्ष 2007 - श्रम सर्वेक्षण : लातीनी अमरीका तथा कैरिबियन क्षेत्रीय आइएलओ कार्यालय, लीमा, 2007।**

इस वार्षिक प्रकाशन का वर्ष 2007 संस्करण सतर्क आशावाद के संकेतों से भरपूर है। यह प्रदर्शित करता है कि लातीनी अमरीका तथा कैरिबियन ने मुख्य श्रम बाजार सूचकों को सुधारने में प्रगति की है, विशेषकर बेरोजगारी कम करने में। परंतु उत्कृष्ट श्रम की ओर अभी भी अधिक प्रगति की आवश्यकता है। सबसे संवेदनशील, निवासियों की दशा अभी भी शोचनीय है, तथा श्रमिक अधिकारों का सम्मान भी एक समस्या है। यह संस्करण वर्ष 2008 में आर्थिक प्रगति की संभावनाओं तथा इस क्षेत्र में देशज एवं अफ्रीकी उद्गम के लोगों के लिए समान अवसरों पर ध्यान केंद्रित करता है। एक सांख्यिकी परिशिष्ट भी दिया गया है।



■ **श्रमिक संगठनों के आयोग हेतु सहकारी समितियों पर पुस्तिका (हैंडबुक ऑन कोऑपरेटिव्ज फॉर यूज बाइ वर्कर्स ऑर्गनाइजेशन)**

आइएस्वीएन् 978-92-2-115655-0। आइएलओ, जेनेवा, 2008। मूल्य : 27

डॉलर (अ); आइएलओ, जेनेवा, 2007।

इस पुस्तिका का उद्देश्य है सहकारी उद्यम के विभिन्न पहलुओं के बारे में श्रमिक संघों की जानकारी बढ़ाना – सहकारी समितियों की विशेषताएं, कैसे काम करती हैं, श्रमिक संघों द्वारा अपने सदस्यों के अधिकारों की रक्षा करने तथा उन्हें आर्थिक एवं सामाजिक सेवाएं उपलब्ध कराने में सहकारी

समितियों की प्रासंगिकता, आइएलओ एवं सहकारी समितियों के बीच घनिष्ठ संबंध, इत्यादि।

## अन्तरराष्ट्रीय श्रम समीक्षा (इन्टरनैशनल लेबर रिव्यू) जिल्द 146 (2007) सं. 3-4

■ **निम्न-मजदूरी श्रम की गुणवत्ता बढ़ाना : वर्तमान अमरीकी अनुभव**

अमरीकी रोजगार बाजार की हाल में बढ़ी शक्ति के बावजूद, निजी क्षेत्र में श्रमिक बल का लगभग पांचवां भाग निर्धनता के स्तर की या उससे भी कम मजदूरी पर घटिया गुणवत्ता के रोजगार में लगे हैं, और सुधार की गुंजाइश नहीं के बराबर है। इस परिपेक्ष्य में यह लेख मांग पक्ष की नीतियों पर ध्यान केंद्रित करता है; उद्देश्य है कंपनियों को बेहतर गुणवत्ता वाले रोजगार हेतु निर्णय लेने के लिए प्रभावित करना। इस दिशा में विभिन्न कार्यक्रमों का वर्णन करते हुए, पॉल आस्टर्मन तर्क प्रस्तुत करते हैं कि नीतियों में अधिक सामंजस्य होना चाहिए, जिसमें एक तरफ नियोक्ताओं के साथ प्रत्यक्ष रूप से मिलकर काम करते हुए प्रशिक्षण एवं आर्थिक विकास के कार्यक्रम अपनाये जायें, और दूसरी तरफ बेहतर संघीकरण तथा उन्नत मजदूरी एवं श्रम-अवधि मानक हों।

■ **अमरीका में श्रमिक सुरक्षा की स्थिति : न्यूयॉर्क नगर में अनियंत्रित श्रम**

वर्ष 2003-06 में एकत्र किये गये मूल आंकड़ों का उपयोग करते हुए, आनेत बर्नहार्ड, स्योबन मकग्रेथ तथा जेम्स दफिलिप्स न्यूयॉर्क नगर में श्रम कानून के अपालन की व्यापकता और उसकी किस्मों की जांच करते हैं। कार्यस्थल उल्लंघन – अथवा 'अनियंत्रित श्रम' अनेक निम्न-मजदूरी उद्योगों में व्याप्त हैं, जिनके पीछे सार्वजनिक नीति के अलावा कई आर्थिक कारणों का मिश्रण है। लेखकों के अनुसार इनका समाधान है कानूनों को अधिक शक्तिशाली ढंग से लागू करना तथा श्रम एवं प्रबंधन में बदलावों के फलस्वरूप नयी किस्मों के रोजगार संबंधों से निपटना।

■ **श्रम में गुणवत्ता की निगरानी : यूरोपीय रोजगार रणनीति सूचक तथा उनके आगे**

यूरोपीय रोजगार गुणवत्ता निरीक्षण हेतु कुछ सूचक – तथाकथित सूचक निर्धारित किये हैं। लूसी दावोआन, क्रिस्तीन एर्वेल तथा मातिल्द गर्गो-लारिविएर का लेख इन सूचकों की विवेचना करता है तथा उन्हें लागू करता है। सैद्धांतिक दृष्टिकोण से लेख यह प्रदर्शित करता है कि श्रम गुणवत्ता की संकल्पना में कई आयामों का समावेश होता है, जो राष्ट्रीय संस्थानों, विशेषकर औद्योगिक संबंधों तथा जनकल्याण प्रणालियों, से संबंधित हो सकते हैं। तत्पश्चात लेख यूरोपीय संघ के 27 सदस्य-देशों में श्रम गुणवत्ता का तुलनात्मक विश्लेषण करता है, जो यूरोप में कई माँडलों की परिस्थिति की पुष्टि करता है। लेखक सुझाव देते हैं कि सूचकों के साथ-साथ अन्य पूरक उपाय भी आवश्यक हैं।

■ **अवलंबनीय अनुपालन को प्रोत्साहन : ब्राजील में श्रम निरीक्षण के तरीके तथा अनुपालन के परिणाम**

क्या श्रमिकों के अधिकारों तथा सामाजिक संरक्षण और कंपनियों की स्पर्धात्मकता तथा उत्पादकता में सामंजस्य हो सकता है? वर्तमान विकास नीति परामर्श – जो श्रम कानूनों को 'लचीला' बनाने पर जोर देता है – के विपरीत रॉबर्टो पिरैस का वाद-विवाद में योगदान देते हुए विभिन्न नियंत्रक व्यवहारों के आर्थिक विकास और अनुपालन के परिणामों से कारणात्मक संबंधों की छान-बीन करता है। ब्राजील के विभिन्न क्षेत्रों में तुलनात्मक अध्ययनों के परिणाम कंपनियों के व्यवहार तथा नियंत्रक एजेंसियों के बारे में स्थापित सिद्धांतों को चुनौती देते हैं और दिखाते हैं कि दंडनीय एवं शैक्षिक व्यवहारों द्वारा श्रम निरीक्षक अवलंबनीय अनुपालन (कानूनी और तकनीकी समाधान जो, श्रमिकों के अधिकारों को कंपनियों के निष्पादन से जोड़ते हैं) प्रोत्साहित करने में सफल रहे हैं।

■ **अपतट रोजगार व्यवहार : नित्यक्रम, मजदूरी तथा श्रमिक परिवर्तन का एक आनुभाषिक विश्लेषण कुशलता**

मजदूरी तथा मानव पूंजी के सिद्धांतों के अनुसार अपतट विनिर्माण में श्रमिक परिवर्तन पर दोनों का प्रभाव होना चाहिए। कुर्ट लोएस, वैन वी. मिलर तथा डेविड यास्कोविट्ज़ का लेख इस प्रभाव का आनुभाषिक गवेषण तथा परीक्षण करता है। इस जांच के लिए मेक्सिको के 'मकीलाज़' – जो उस दश में अपतट कार्यों हेतु ऐतिहासिक पसंद और विश्व के सबसे पहले और सबसे टिकाऊ अपतट विनिर्माण स्थलों में से एक है – से एक स्तरित नमूना लिया गया। सांख्यिकी परीक्षणों ने पदार्शित किया कि प्रत्यक्ष मजदूरी तथा मानव पूंजी निर्माण का श्रमिक परिवर्तन पर शक्तिशाली प्रभाव पड़ता है।

■ **चीन में त्रिपक्षीय परामर्श : सामूहिक सौदाकारी की ओर पहला कदम?**

चीन में त्रिपक्षीय परामर्श व्यापक रूप से स्थापित हो गया है, तथा बहुधा उसका हवाला 'सामूहिक सौदाकारी' के नाम से दिया जाता है। यह लेख उसके विकास तथा ढांचे की समीक्षा करता है तथा विवाद निपटारे, श्रम नियंत्रण और सामूहिक सौदाकारी में उसकी भूमिका की जांच करता है। चीन की त्रिपक्षीय परामर्श प्रणाली आइएलओ की प्रणाली से भिन्न पायी गयी है। इसके कारण हैं चीन में तटस्थता तथा श्रमिकों के स्वतंत्र प्रतिनिधित्व का अभाव, परामर्श परिणामों का घटिया कानूनी प्रवर्तन तथा सीमित उत्तरदायित्व। इन प्रमुख त्रुटियों के बावजूद, झी शेन् तथा जॉन बेन्सन का निष्कर्ष है कि त्रिपक्षीय परामर्श वास्तविक सामूहिक सौदाकारी की दिशा में पहला कदम है।

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



## लैंगिक समानता उत्कृष्ट श्रम के केंद्र में



अंक 34, दिसंबर 2008

लैंगिक समानता हेतु आइएलओ प्रयासों के लिए वर्ष 2006 कई कारणों से महत्वपूर्ण है। इस वर्ष आइएलओ की लैंगिक समानता योजना की 19वीं वर्षगांठ मनायी जायेगी और अन्तरराष्ट्रीय श्रम सम्मेलन लैंगिक समानता 'उत्कृष्ट श्रम के केंद्र में' पर एक आम परिचर्चा आयोजित करेगा।

आइएलओ ने वर्ष भर चलने वाला एक वैश्विक जागरूकता अभियान – लैंगिक समानता 'उत्कृष्ट श्रम के केंद्र में' – आरंभ किया है, जिसके उद्देश्य हैं :

- श्रम की दुनिया में लैंगिक समानता के मुद्दों की समझ बेहतर बनाना;
- सभी महिलाओं और पुरुषों के लिए उत्कृष्ट श्रम की उपलब्धता तथा लैंगिक समानता के बीच विशेष संबंधों को उजागर करना; तथा
- इस तथ्य की वकालत करना कि लैंगिक समानता में वर्तमान बाधाएं दूर करना सभी के लिए लाभकारी होगा।

अभियान उत्कृष्ट श्रम के मुद्दों पर केंद्रित है। चुने हुए मुद्दों को लैंगिक दृष्टिकोण से देखा जा रहा है – अर्थात् किस प्रकार अधिकारों, रोजगार, सामाजिक संरक्षणों तथा सामाजिक संवाद तक पहुंच के मामलों में विभिन्न मुद्दे महिलाओं और पुरुषों पर असमान प्रभाव डाल सकते हैं।

उन मुद्दों के संबंध में जिन पर कार्य किया जा चुका है – जैसे मातृत्व, पितृत्व तथा श्रम; लिंग, शिक्षा तथा बाल श्रम; लिंग तथा युवा रोजगार; समानता तथा भेदभाव-रहित व्यवहार – जानकारी एवं सामग्री के लिए कृपया अभियान वेबसाइट [www.ilo.org@gender](http://www.ilo.org@gender) से संपर्क करें। अथवा हमसे [gendercampaign@ilo.org](mailto:gendercampaign@ilo.org) द्वारा संपर्क करें।