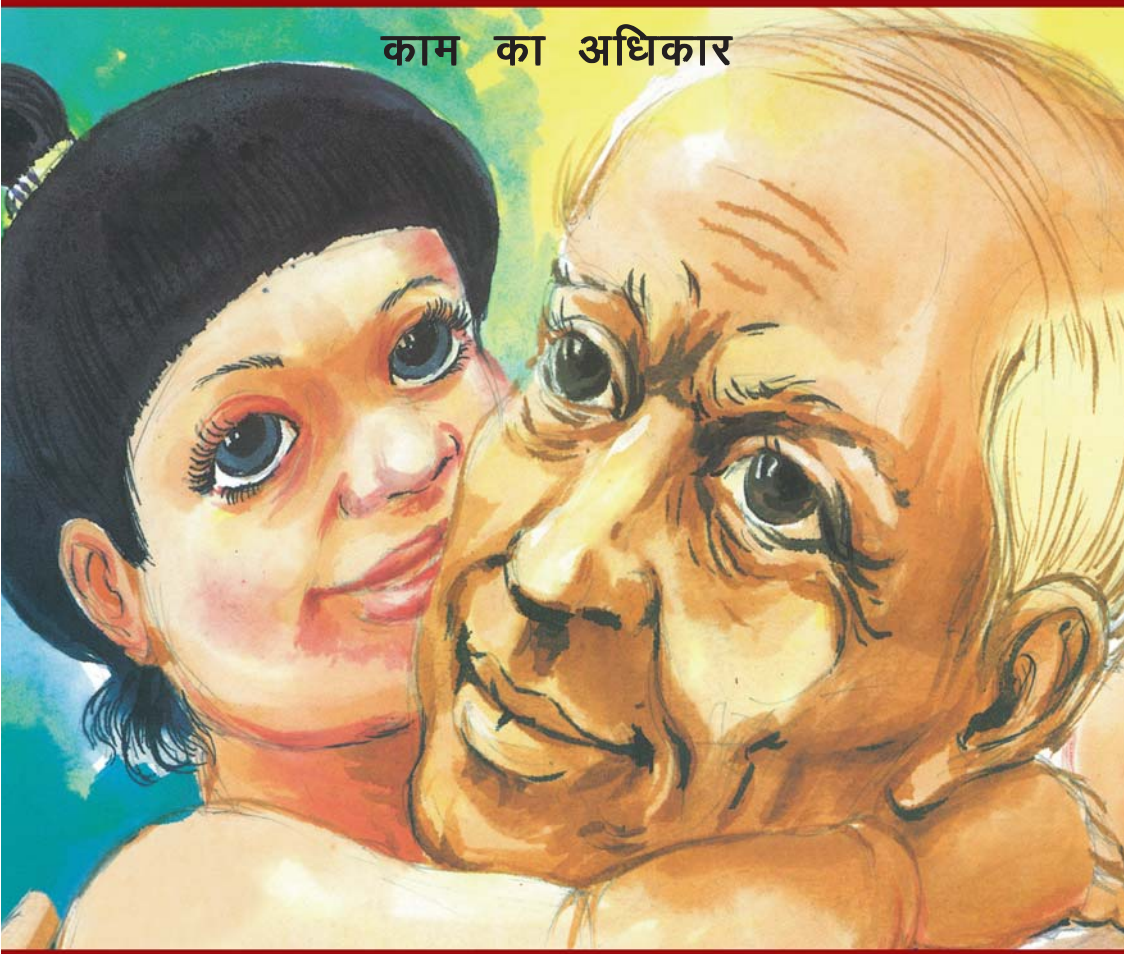
अपने अधिकार जानें

काम का अधिकार



राष्ट्रीय मानव अधिकार आयोग

अपने अधिकार जाने

आपको
काम का अधिकार है!

राष्ट्रीय मानव अधिकार आयोग
फरीदकोट हाऊस, कॉपरनिकस मार्ग
नई दिल्ली –110001

अपने अधिकार जाने श्रृंखला :
आपको काम का अधिकार है

इस प्रकाशन का आशय, मूल मानव अधिकारों को बेहतर रूप से समझने में पाठकों की सहायता करना है।

© 2011, राष्ट्रीय मानव अधिकार आयोग, भारत

प्रकाशक : राष्ट्रीय मानव अधिकार आयोग, फरीदकोट हाउस, कॉपरनिकस मार्ग, नई दिल्ली–110001

प्रिंटर्स : वीरेंद्रा प्रिंटर्स, हरध्यान सिंह रोड, करोल बाग, नई दिल्ली –110005

काम का अधिकार

प्रस्तावना

मनु, प्राचीन भारत के विधि–निर्माता, ने व्यवस्था दी थी कि राजा को अपने सारी प्रजा की सहायता बिना किसी भेद–भाव के उस प्रकार करनी चाहिए जिस प्रकार धरती सभी प्राणियों के लिए करती है। महाकाव्य महाभारत में उल्लेख किया गया है कि राजा को, अक्षम, असहाय, विकलांगों, विधवाओं, आपदाओं के पीड़ितों और गर्भवती महिलाओं की न्यूनतम आवश्यकताओं को पूरा करते हुए उनके कल्याणार्थ कार्य करने चाहिए। भारतीय इतिहास के मध्यकाल के महानतम अर्थशास्त्री कौटिल्य ने कहा है कि "प्रजा की खुशी में ही राजा की खुशी है, प्रजा के कल्याण में ही उसका कल्याण है....." महात्मा गांधी ने कार्य को अधिकार की अपेक्षा कर्तव्य अधिक माना है[1]।

काम के अधिकार से क्या तात्पर्य है?

काम के अधिकार का अन्य मूलभूत अधिकारों, जैसे कि जीवन का अधिकार, आहार का अधिकार एवं शिक्षा का अधिकार से घनिष्ठ सम्बन्ध है। एक ऐसे देश में, जहां कई मिलियन लोग श्रम शक्ति के अतिरिक्त किसी प्रकार की आर्थिक परिसम्पत्तियों से वंचित हैं, इन अधिकारों की पूर्ति के लिए लाभकारी रोजगार अनिवार्य है। निःसन्देह, भारत में व्यापक रूप से फैली निर्धनता एवं भुखमरी का प्रमुख कारण बेरोजगारी ही है। काम का अधिकार से यह प्रावधान किया गया है कि प्रत्येक व्यक्ति को आधारभूत जीवनयापन योग्य मजदूरी पर काम का अवसर मिलना चाहिए।

अंतरराष्ट्रीय विधायन

काम का अधिकार एक महत्वपूर्ण मानव अधिकार है जिसकी व्याख्या मानव अधिकारों सम्बन्धी वैश्विक घोषणा के अनुच्छेद 23[2] एवं 24[3] में दी गई है। प्रत्येक व्यक्ति को कार्य करने का अधिकार है और औचित्यपूर्ण और अनुकूल परिस्थितियों में रोजगार के चयन की स्वतन्त्रता प्राप्त है।

प्रत्येक व्यक्ति को, बिना किसी भेदभाव के, विशेषकर महिलाओं को यह गारन्टी दी गई है कि उनके कार्य की परिस्थितियां, पुरुषों के कार्य की स्थितियों से कमतर नहीं होंगी, समान कार्य के लिए समान वेतन के अतिरिक्त बेरोजगारी के विरूद्ध संरक्षण का अधिकार है। काम का अधिकार, इस अधिकार की पूर्ण प्राप्ति करने के लिए किसी

पक्षकार राज्य द्वारा किए जाने वाले उपायों पर जोर देता है और इसमें तकनीकी एवं व्यावसायिक मार्गदर्शन और प्रशिक्षण कार्यक्रम, तीव्र आर्थिक, सामाजिक एवं सांस्कृतिक विकास करने और व्यक्तियों की मूलभूत राजनीतिक एवं आर्थिक स्वतन्त्रता की रक्षा करते हुए पूर्ण एवं उत्पादक रोजगार प्रदान करने की नीतियां एवं तकनीकें 'शामिल हैं। इसमें, सुरक्षित एवं स्वास्थ्यकर कार्य परिस्थितियां, आराम, आनन्द और युक्तियुक्त कार्य के घंटों तथा सवैतनिक आवधिक अवकाश के साथ–साथ सार्वजनिक अवकाशों के पारिश्रमिक और अपने हितों के संरक्षण के लिए ट्रेड यूनियनों का गठन करने अथवा उनका सदस्य बनने का अधिकार भी शामिल है।

काम के अधिकार के सम्बन्ध में भारत के संविधान में क्या प्रावधान हैं?

भारत के संविधान में, काम के अधिकार का उल्लेख, "राज्य के नीति निर्देशक सिद्धान्तों" के अन्तर्गत किया गया है। अनुच्छेद 39 में राज्य से अनुरोध किया गया है कि वह यह सुनिश्चित करे कि "नागरिकों, पुरुषों और महिलाओं को समान रूप से जीवनयापन के पर्याप्त साधनों का अधिकार हो", और "पुरुषों और महिलाओं दोनों के लिए समान कार्य के लिए समान वेतन की व्यवस्था हो।" इसके अतिरिक्त, अनुच्छेद 41 में इस बात पर जोर दिया गया है कि "राज्य, काम के अधिकार को सुनिश्चित करने के लिए, अपनी आर्थिक क्षमता और विकास के दायरे में प्रभावी प्रावधान करेगा—

कार्य में भेदभाव से क्या तात्पर्य है?

आई.एल.ओ. अभिसमय संख्या 111 में भेदभाव को "रोजगार अथवा व्यवसाय में अवसरों की समानता और व्यवहार को निष्प्रभावी और क्षीण करने का प्रभाव रखने वाले" ऐसे भेदभाव, अलगाव अथवा प्राथमिकता के रूप में परिभाषित किया गया है जो जाति, रंग, लिंग, धर्म, राजनीतिक विचारधारा, राष्ट्रीय मूल अथवा सामाजिक उद्भव (अन्य, विशेषताओं के साथ–साथ), के आधार पर किया गया हो।

---

[1] http://archive-peacemagazine-org/v14n6p24-htm

[2] अनुच्छेद 23 : 1. प्रत्येक को कार्य करने रोजगार के चयन में स्वतन्त्रता, कार्य की औचित्यपूर्ण एवं अनुकूल परिस्थितियों का चयन करने और बेरोजगारी के विरूद्ध संरक्षण का अधिकार है। 2. प्रत्येक व्यक्ति को, बिना किसी भेदभाव के, समान कार्य के लिए समान वेतन प्राप्त करने का अधिकार है। 3. कार्य करने वाले प्रत्येक व्यक्ति को औचित्यपूर्ण एवं अनुकूल पारिश्रमिक प्राप्त करने का अधिकार है जिससे वह अपना एवं अपने परिवार का गरिमापूर्ण जीवनयापन कर सके और यदि आवश्यक हो तो सामाजिक संरक्षा के अन्य साधनों द्वारा उसे पोषित कर सके। 4. प्रत्येक व्यक्ति को अपने हितों के संरक्षण के लिए ट्रेड यूनियनें बनाने और उनका सदस्य बनने का अधिकार है।

[3] अनुच्छेद 24 : 1. प्रत्येक व्यक्ति को, कार्य घंटों की युक्तियुक्त सीमा और सवैतनिक आवधिक अवकाश सहित, आराम करने और आनन्द उठाने का अधिकार है।

मौलिक सिद्धान्तों और काम के अधिकारों के सम्बन्ध में आई.एल.ओ. द्वारा 1998 की घोषणा के अन्तर्गत तैयार की गई रिपोर्ट में कहा गया है कि भेदभाव के कारण निर्धनता बनी रह सकती है, विकास, उत्पादकता और प्रतियोगिता अवरुद्ध हो सकती है तथा राजनीतिक अस्थिरता को बढ़ावा मिल सकता है।

कार्यस्थल में भेदभाव अभी भी एक आम समस्या है। रिपोर्ट में कहा गया है कि हालांकि भेदभाव के अनेक अत्यधिक उग्र रूपों में से कुछेक कम हो गए है, फिर भी अभी बहुत से रूप हैं और अन्य रूपों ने नया अथवा कम दिखाई देने वाला रूप धारण कर लिया है। राष्ट्रीय सीमाओं की पुनः परिभाषा सहित वैश्विक अप्रवासन तथा बढ़ती आर्थिक समस्याओं एवं विषमताओं ने विदेशीभीति और जातीय एवं धार्मिक भेदभाव की स्थिति को बदत्तर बना दिया है।

हाल ही में, अक्षमता, एच.आई.वी./एड्स, उम्र अथवा यौन अभिमुखीकरण पर आधारित भेदभाव के नए रूपों के कारण चिन्ता में बढ़ोत्तरी हो रही है।

- कार्यस्थल पर भेदभाव, यहां तक कि लम्बे समय से चले आ रहे महिलाओं के प्रति भेदभाव, से निपटने की प्रगति विषम और असमान है। कार्यस्थल पर भेदभाव की समाप्ति स्वतः नहीं हो सकती और न ही बाजार अपने स्तर पर इसका ध्यान रख सकता है।
- भेदभाव से पीड़ित समूहों के बीच व्यापक विषमताएं हैं। उदाहरणार्थ, सकारात्मक कार्रवाई के लिए बनाई गई नीतियों द्वारा प्रदान की गई सहायता से कुछेक देशों में विगत में भेदभाव के पीड़ित व्यक्तियों का एक नया मध्य वर्ग सृजित हो गया है। उनमें से कुछ सामाजिक स्तर के शिखर पर पहुंच गए हैं जबकि अधिकांश कम मजदूरी प्राप्त कर रहे हैं और सामाजिक रूप से अलग–थलग हैं।
- भेदभाव से, प्रायः लोग कम मजदूरी वाले "अनौपचारिक" सस्ते कार्यों में फंस जाते हैं। भेदभाव से पीड़ित व्यक्ति प्रायः घटिया कामों में फंस जाते हैं और लाभों, सामाजिक संरक्षण, प्रशिक्षण, पूंजी, भूमि अथवा साख से वंचित रह जाते हैं। इन अत्यधिक अदृश्य और बेहिसाब गतिविधियों में पुरुषों की अपेक्षा महिलाएं अधिक फंसती हैं।
- भेदभाव मिटाने में विफलता, निर्धनता के बने रहने में सहायक होती है। रिपोर्ट में कहा गया है कि भेदभाव से निर्धनता, बंधुआ और बाल मजदूरी तथा सामाजिक अलगाव का जाल बन जाता है, रिपोर्ट में यह भी कहा गया

है कि "गरीबी को कम करने और सतत आर्थिक विकास की किसी व्यवहार्य रणनीति के लिए भेदभाव को समाप्त करना अनिवार्य है"।

- कार्यस्थल से भेदभाव समाप्त करने से प्रत्येक – व्यक्तियों, उद्यमों और समाज – को बड़े पैमाने पर लाभ होता है। कार्यस्थल पर निष्पक्षता और न्याय से कार्मिकों का आत्मविश्वास और मनोबल बढ़ता है। अधिक उत्साही और उत्पादक कार्यबल से उत्पादकता में और व्यापारिक प्रतियोगिता में बढ़ोत्तरी होती है।

समानता को बढ़ावा देने के लिए राष्ट्रीय नीति का विकास

क. राज्य द्वारा, भेदभाव को समाप्त करने को दृष्टिगत रखते हुए, रोजगार एवं व्यवसाय में अवसर एवं व्यवहार की समानता को बढ़ावा देने के लिए अनिवार्य रूप से एक राष्ट्रीय नीति तैयार एवं कार्यान्वित की जानी चाहिए। यह नीति, सार्वजनिक एवं निजी, दोनों क्षेत्रों के साथ–साथ राष्ट्रीय प्राधिकारियों के नियन्त्रण में आने वाले व्यावसायिक मार्गदर्शन, व्यावसायिक प्रशिक्षण और प्लेसमेंट सर्विसेज पर भी लागू होनी चाहिए। राष्ट्रीय नीति को तैयार करने और उसके कार्यान्वयन के लिए राज्यों द्वारा कामगारों एवं नियोक्ताओं के संगठनों से सहयोग प्राप्त किया जाना अपेक्षित है। समय आने पर, ये संगठन कार्यस्थल पर और संगठन के भीतर भी राष्ट्रीय नीति को स्वतः बढ़ावा देंगे।

ख. राज्य को, विशिष्ट राष्ट्रीय परिस्थितियों के अनुरूप यह निर्धारित करना चाहिए कि समान अवसर एवं व्यवहार को बढ़ावा देने के लिए क्या उपाय किए जाएं। विधि एवं सामूहिक करार मुख्य दस्तावेज हैं। शैक्षिक गतिविधियां भी राष्ट्रीय नीति के कार्यान्वयन को बढ़ावा देने का साधन हैं। इसके अतिरिक्त, भेदभाव के कतिपय रूपों को समाप्त करने के लिए सकारात्मक कार्रवाईयुक्त उपायों की आवश्यकता हो सकती है।

कार्यस्थल पर भेदभाव को समाप्त करना, गरीबी को कम करने और सतत् आर्थिक विकास की व्यवहार्य रणनीति का अभिन्न अंग है।

भेदभाव के प्रकार

कार्यस्थल पर किया जाने वाला भेदभाव प्रत्यक्ष अथवा अप्रत्यक्ष हो सकता है

I) प्रत्यक्ष भेदभाव

जब विनियम, कानून एवं नीतियां, कार्मिकों को राजनीतिक विचारधारा, वैवाहिक स्थिति अथवा लिंग के आधार पर सीधे तौर पर अलग करती हों अथवा हानि पहुंचाती हों यह प्रत्यक्ष भेदभाव की स्थिति होती है।

II) अप्रत्यक्ष भेदभाव

अप्रत्यक्ष भेदभाव तब घटित होता है, जब प्रत्यक्ष रूप से निष्पक्ष नियमों एवं प्रथाओं का किसी विशेष समूह के सदस्यों की बड़ी संख्या पर, इस बात की परवाह किए बिना कि वे कार्य की अपेक्षताओं को पूरा करते हैं अथवा नहीं, नकारात्मक प्रभाव पड़ता है। अप्रत्यक्ष भेदभाव की धारणा नीतिनिर्माण करने में विशेषरूप से लाभदायक होती है। यह दर्शाती है कि प्रत्येक के लिए एक समान स्थिति, व्यवहार अथवा अपेक्षता, वस्तुतः, अत्यन्त असमान परिणामों की द्योतक होती है जो कि सम्बन्धित व्यक्तियों के जीवन की परिस्थितियों और उनकी व्यक्तिगत विशेषताओं पर निर्भर करते हैं। भाषाई रूप से सक्षम होना अपरिहार्य न होने पर भी, कोई काम प्राप्त करने के लिए किसी विशेष भाषा का ज्ञान होने की अपेक्षता, राष्ट्रीय अथवा नृजातीय मूल पर आधारित अप्रत्यक्ष भेदभाव का ही एक रूप है।

कार्यस्थल पर भेदभाव को समाप्त करना क्यों महत्वपूर्ण है?

- किसी भी स्थान पर भेदभाव से निपटने के लिए कार्यस्थल पर भेदभाव को समाप्त करना महत्वपूर्ण है। कार्यस्थल पर, विभिन्न विशेषताओं वाले व्यक्तियों को इकठ्ठा करके उनके साथ समान व्यवहार करने से पूर्वाग्रहों और पुराने ढर्रे को समाप्त करने में मदद मिल सकती है। यह वंचित समूहों के सदस्यों के लिए आदर्श स्थापित कर सकती है। सामाजिक रूप से जुड़े कार्यस्थल और अधिक समतावादी, प्रजातान्त्रिक और सद्भावपूर्ण श्रम बाजारों और सोसायटियों का मार्ग प्रशस्त कर सकते हैं।
- रोजगार और व्यवसाय में समानता, व्यक्तियों की स्वतंत्रता, गरिमा और भलाई के लिए महत्वपूर्ण है। जब कर्मचारी स्वयं को सम्मानित महसूस करते हैं तो दिन–प्रति–दिन के कार्य के वातावरण और श्रमिक सम्बन्धों में सामान्यता सुधार होता है।
- श्रम बाजार में भेदभाव की समाप्ति से मानव की क्षमता में विस्तार होता है और वे अधिक प्रभावी रूप से कार्य करते हैं। बेहतर कार्य करने वाले

कार्मिकों के अनुपात में बढ़ोत्तरी से उपभोक्ता वस्तुओं का बाजार व्यापक होगा और विकास के विकल्पों में वृद्धि होगी।

भेदभाव और समानता के बीच सम्बन्ध

रोजगार और व्यवसाय में भेदभाव का परिणाम प्रायः निर्धनता होता है, जो आगे चलकर कार्य में भेदभाव के दुश्चक्र को जन्म देता है। निर्धन व्यक्तियों द्वारा झेली जा रही भौतिक वंचना और असहायपन के प्रमुख कारण कार्य की कमी और अनुत्पादक, असुरक्षित और असंरक्षित कार्य हैं। कतिपय समूहों के सदस्यों को कार्य से हटाकर अथवा उनकी उभरती बाजार–अनुकूल क्षमताओं के अवसरों को क्षीण करके, श्रम बाजार में भेदभाव से उनके द्वारा किए जा सकने वाले कार्यों की गुणवत्ता कम हो जाती है।

लिंग–भेद समानता और काम का अधिकार

वास्तविक लिंग–भेद समानता प्राप्त करने और सामाजिक समानता का उन्नयन करने तथा बेहतर कार्य के लिए पारिश्रमिक में भेदभाव की समाप्ति करना महत्वपूर्ण है। अभिसमय संख्या 100 और इसके साथ संलग्न सिफारिश (बॉक्स 1 भी देखें) में इस सम्बन्ध में नीतिगत मार्गदर्शन दिया गया है कि पारिश्रमिक के सम्बन्ध में लिंग–आधारित भेदभाव को कैसे समाप्त किया जाए और एक समान मूल्य वाले कार्य के लिए समान वेतन के सिद्धान्त को किस प्रकार बढ़ावा दिया जाए। यह अभिसमय, आई.एल.ओ. के सबसे अधिक अनुसमर्थित अभिसमयों में से एक है।

बॉक्स 1

समान पारिश्रमिक अभिसमय, 1951 (संख्या 100) और इसके साथ संलग्न सिफारिश (संख्या 90)

अभिसमय संख्या 100 और सिफारिश संख्या 90 में "एक समान मूल्य वाले कार्य के लिए पुरुष एवं महिला कार्मिकों को एक समान पारिश्रमिक के सिद्धान्त" को बढ़ावा देने और इसका कार्यान्वयन सुनिश्चित करने के लिए अनेक उपाय दिए गए हैं। अभिसमय संख्या 100 में उल्लेख किया गया है कि पारिश्रमिक की दरें कार्मिकों से लिंग के आधार पर भेदभाव किए बिना निर्धारित की जानी चाहिएं। इसके अतिरिक्त, इसमें यह भी अपेक्षा की गई है कि पुरुषों और महिलाओं को, एक समान मूल्य वाले कार्य के लिए एक समान पारिश्रमिक दिया जाना चाहिए

न कि उसी अथवा समरूप कार्य के लिए। इस सिद्धान्त के कार्यान्वयन के लिए कार्यों का सापेक्ष मूल्य निर्धारित करने के लिए कार्यों के बीच तुलना की जानी अपेक्षित है। चूंकि, पुरुषों और महिलाओं को विभिन्न व्यवसायों में कार्य करना होता है, अतः, ऐसी किसी व्यवस्था का होना महत्वपूर्ण है जिससे मात्रा और बुद्धि कौशल अपेक्षताओं में भिन्न कार्यों के सापेक्ष मूल्य को संक्षेप में मापा जा सके।

पारिश्रमिक क्या है?

"पारिश्रमिक" शब्द में "नियोक्ता द्वारा कर्मचारी को दी जाने वाली और कर्मचारी के रोजगार से उत्पन्न होने वाली सामान्य, मूल अथवा न्यूनतम मजदूरी अथवा वेतन और किसी प्रकार की अतिरिक्त परिलब्धियां, चाहे वे प्रत्यक्ष रूप से देय हों अथवा अप्रत्यक्ष रूप से, चाहे वे नगद रूप में हों अथवा वस्तु रूप में" शामिल हैं। (अभिसमय संख्या 100, अनुच्छेद 1(क)।

समान पारिश्रमिक के सिद्धान्त को निम्नलिखित के द्वारा लागू किया जा सकता है :

(क) राष्ट्रीय कानून अथवा विनियमय;
(ख) मजदूरी के निर्धारण के लिए विधिक रूप से संस्थापित अथवा मान्यता प्राप्त तन्त्र;
(ग) नियोक्ता और कर्मचारियों के बीच संयुक्त करार; अथवा
(घ) उपर्युक्त विभिन्न साधनों का सम्मिश्रण (अनुच्छेद 2)।

समान पारिश्रमिक के सिद्धान्त का लागू होनाः

राज्य और सामाजिक भागीदारों का संयुक्त उत्तरदायित्व – अनुसमर्थन करने वाले राज्य, उन क्षेत्रों में, जहां वे मजदूरी का निर्धारण करने में शामिल हैं, समान पारिश्रमिक के सिद्धान्त को लागू करना अवश्य सुनिश्चित कर लें। यदि वे प्रत्यक्ष रूप से शामिल नहीं हैं तो उनका यह दायित्व है कि वे उनसे इस सिद्धान्त को लागू करवाएं, जो पारिश्रमिक की दरें निर्धारित करने में शामिल हैं। राज्यों को इस अभिसमय के कार्यान्वयन के लिए नियोक्ताओं और कर्मचारियों के संगठनों से आवश्यक सहयोग करना चाहिए और उन्हें, जहां उचित हो, संक्षिप्त कार्य मूल्यांकन तरीके की स्थापना में अवश्य शामिल करना चाहिए। नियोक्ताओं और कर्मचारियों के संगठन भी इस सिद्धान्त को प्रभावी रूप से लागू करने के लिए उत्तरदायी हैं।

भारत में महिला कार्मिकों के अधिकार

स्वतन्त्रता प्राप्ति के बाद के वर्षों में, संवैधानिक प्रावधानों और विभिन्न कानूनों के अधिनियमन के बावजूद, यह महसूस किया गया कि सामाजिक परिवर्तन की धीमी गति और महिलाओं के अधिकारों को लागू करने की वास्तविकताओं की व्यापक जांच करना अपेक्षित है। इस दिशा में, संयुक्त राष्ट्र महासभा के अनुरोध पर समाज कल्याण विभाग द्वारा सन् 1971 में महिलाओं की स्थिति पर गठित समिति द्वारा सन् 1975 में एक ऐतिहासिक रिपोर्ट समानता की ओर (*Towards Equality*) प्रस्तुत की गई। रिपोर्ट में उल्लेख किया गया है कि :

"एक आधुनिक अर्थव्यवस्था के संक्रमण काल के प्रभाव का अर्थ यह है.....कि एक बड़ी संख्या (महिलाओं की) बिना किसी प्रतिफल और बिना किसी पहचान के भागीदारी (उत्पादन की प्रक्रिया में) करती रहे। जिनमें से अधिकांश, समान व्यवहार, रोजगार की सुरक्षा अथवा कार्य की मानवीय परिस्थितियों की अनुपस्थिति में पूर्ण रूप से अथवा सहिष्णुता से भागीदारी करते हैं, उनमें से अधिकांश का, समाज अथवा राज्य से किसी प्रकार का संरक्षण न मिल पाने के कारण, विभिन्न प्रकार से शोषण होता है। इस दिशा में आरम्भ की गई विधायी एवं कार्यकारी कार्रवाई का प्रभाव कुछ हद तक संगठित क्षेत्र, जहां केवल मात्र 6 प्रतिशत महिलाओं को रोजगार प्राप्त है, पर पड़ा है, किन्तु विस्तृत असंगठित क्षेत्र, जहां इस देश की 94 प्रतिशत महिलाएं कार्यरत हैं, के कार्य की परिस्थितियों, मजदूरी अथवा अवसरों पर इन उपायों का कोई प्रभाव नहीं पड़ा है"[1]।

समानता की ओर (*Towards Equality*) में सूचीबद्ध की गई सिफारिशों को कार्यान्वित करने के लिए समाज कल्याण विभाग द्वारा सन् 1976 में महिलाओं के लिए *महिला एवं राष्ट्रीय कार्रवाई योजना* के कार्य बिन्दुओं का एक प्रारूप तैयार किया गया था। इस प्रारूप के अध्याय III में न केवल मान्यताप्राप्त 'स्वःरोजगाररत' महिलाओं और कार्यरत संगठनों के लाभ के लिए, अपितु स्वःरोजगार गतिविधियों में महिलाओं की भागीदारी को प्रोत्साहित करने के सम्बन्ध में भी कार्य योजनाएं तैयार की गई हैं।

समानता की ओर (*Towards Equality*) पर व्यापक नीतिगत बहस हुई। इससे, आंशिक रूप से, महिलाओं को सामाजिक क्षेत्र की कल्याण नीतियों का लक्ष्य न मानकर उन्हें विकास के महत्वपूर्ण अभिनेताओं के रूप में माना जाने लगा। इस रिपोर्ट का प्रभाव छठी पंचवर्षीय योजना (1980–85) पर भी पड़ा, जिसमें भारत के योजनागत इतिहास में पहली बार 'महिला एवं विकास' पर एक अध्याय[2] जोड़ा गया और उसमें रोजगार एवं आर्थिक स्वतन्त्रता पर एक उप–धारा शामिल की गई।

स्वः रोजगाररत महिलाएं और अनौपचारिक क्षेत्र में महिलाओं के सम्बन्ध में राष्ट्रीय आयोग की *श्रम शक्ति*[3] रिपोर्ट (1987–89) जो जून 1988 में प्रस्तुत की गई, गृह–आधारित कार्मिकों के अधिकारों के लिए प्रस्तुत रिपोर्ट समानता की ओर (*Towards Equality*) के बाद दूसरा मील का पत्थर थी। एस.ई.डब्ल्यू.ए. (सेवा) की संस्थापक एलाबेन भट्ट इस आयोग की अध्यक्ष थीं। तथापि, इस आयोग का गठन अपने आप में एक लम्बे संघर्ष का परिचायक था। वर्ष 1984 में, सेवा के वार्षिक सम्मेलन में एक संकल्प् पारित किया गया जिसमें स्वःरोजगाररत लोगों के सम्बन्ध में गठित आयोग से उन परिस्थितियों, जिनके अन्तर्गत स्वःरोजगाररत लोग रहते हैं और कार्य करते हैं, का अध्ययन करने और उपाय सुझाने के लिए कहा गया। सेवा का एक प्रतिनिधिमंडल सन् 1985 में श्रम मंत्री से और तदोपरान्त सन् 1986 में प्रधानमंत्री से मिला और इस संकल्प के लिए जोर दिया। आयोग का गठन सन् 1987 में किया गया। आयोग ने व्यापक नजरिया अपनाया और चर्चाओं में सरकारी और गैर सरकारी संगठनों के साथ–साथ कार्यकर्ताओं को भी शामिल किया। रिपोर्ट में पहली बार, देहाती एवं शहरी, दोनों क्षेत्रों की औपचारिक अर्थव्यवस्था के विकास में कमजोर निर्धन महिलाओं के महत्वपूर्ण योगदान को उजागर किया गया।

सिफारिशों में न केवल गृह–आधारित कामगारों को मान्यता प्रदान किए जाने की आवश्यकता का उल्लेख किया गया है अपितु परिणामी आंकड़े संग्रहण प्रयासों में *महिला कामगारों की परिभाषा* को भी व्यापक बनाने की आवश्यकता पर बल दिया गया। इस सम्बन्ध में अनेक सुझाव दिए गए कि गृह–आधारित कामगारों सहित संगठित क्षेत्र में स्वःरोजगाररत महिलाओं के जीवनयापन की परिस्थितियों में सुधार कैसे लाया जा सकता है। *श्रम शक्ति* में, उत्पादक संसाधनों पर निर्धन कामगार महिलाओं के स्वामित्व एवं नियन्त्रण की पुरजोर वकालत की गई क्योंकि महिलाओं के जीवनयापन में गुणात्मक सुधार लाने के लिए यह एक सिद्ध सूत्र था। (धारा 1. 8 एवं 1.10):

"सम्भवतः, उनके सशक्तिकरण और आर्थिक कल्याण, दोनों की दिशा में यह एकमात्र महत्वपूर्ण हस्तक्षेप होगा। किसी महिला को दी जा सकने वाली कुछेक

---

[1] अध्याय 27, छठी पंचवर्षीय योजना 1980–85, योजना आयोग, भारत सरकार।

[2] श्रम शक्ति, स्वःरोजगाररत महिलाओं और असंगठित क्षेत्र की महिलाओं के राष्ट्रीय आयोग की रिपोर्ट का सारांश, प्रासंगिक उद्धरण डोजियर में

परिसम्पत्तियां – भू–खंड, आवास, वृक्षों के पत्ते, राज्य द्वारा परिवार को हस्तांतरित की गई सभी परिसम्पत्तियों में संयुक्त स्वामित्व, पशु, लाईसेन्स, बैंक खाते, संगठनों की सदस्यता और पहचान पत्र हैं"।

रिपोर्ट में आगे उल्लेख किया गया है कि (धारा 1.11) :

"कम से कम एक–तिहाई परिवार पूर्ण रूप से महिलाओं द्वारा चलाए जा रहे हैं और अन्य एक–तिहाई में महिलाओं का योगदान कम से कम 50 प्रतिशत है। अतः, वित्तीय एवं भौतिक लक्ष्यों का निर्धारण करते समय और संसाधनों का आबंटन करते समय इस तथ्य को दृष्टिगत रखा जाना चाहिए। विशेषकर ग्रामीण स्तर पर ऐसे परिवारों की पहचान की जानी चाहिए और उन्हें सभी कार्यक्रमों में शामिल किया जाना चाहिए"।

सभी स्तरों पर गृह–आधारित कामगार आन्दोलन के लिए, *श्रम शक्ति* रिपोर्ट को एक उपाय के रूप में प्रयोग किया जा रहा है। इस रिपोर्ट के अनुसरण में ही सरकार द्वारा असंगठित क्षेत्र में कार्य करने वाली महिलाओं के लिए अनेकों महिला–केन्द्रित स्कीमें आरम्भ की गई हैं। इस रिपोर्ट का अनुवाद 14 भाषाओं में किया गया है और अनेक राज्य–स्तरीय अनुवर्ती कार्रवाई बैठकों का आयोजन किया जा चुका है।

काम के अधिकार के सम्बन्ध में शीर्ष न्यायालय द्वारा की गई घोषणाएं/दिए गए निर्णय

यह प्रश्न, कि यदि कोई व्यक्ति जो अब एक सरकारी कर्मचारी नहीं रह गया है को कानून के अनुसार कोई वैकल्पिक रोजगार प्रदान करके पुनर्वासित किया जाना चाहिए, विद्यमान कानून के अनुसार एक नीतिगत मामला है, जिस पर न्यायालय ने कोई टिप्पणी नहीं की **(के. राजेन्द्रन बनाम तमिलनाडु राज्य (1982) 2 एस.सी.सी. 273, पैरा 34 पृ. 294)**। परन्तु, उसके बाद से न्यायालय, कार्यपालिका की नीति के क्षेत्रा–धिकार के अन्तर्गत माने जाने वाले क्षेत्रों में हस्तक्षेप करने में स्वयं को स्वतंत्र महसूस कर रहा है। सरकार के डाक एवं तार विभाग के अनेकों आकस्मिक (अस्थायी) कर्मचारियों की सेवाओं को नियमित करने के मुद्दे पर न्यायालय, ऐसे नियमितिकरण का निर्देश देने के लिए राज्य के नीति निर्देशक सिद्धान्तों का उल्लेख करने से नहीं हिचकिचाया।

व्याख्या इस प्रकार थी :

हालांकि, भारत के संविधान के अनुच्छेद 37 के अनुसार उपर्युक्त निर्देशक सिद्धान्त बाध्यकारी नहीं हैं, विद्यमान मामले में याचिकाकर्ताओं द्वारा यह विश्वास किया जा सकता है कि उनके साथ अत्यन्त ज्यादतीपूर्ण भेदभाव किया गया है। यह अनुरोध है कि राज्य, नियमित रूप से नियुक्त किए गए कार्मिकों के वेतनमानों का न्यूनतम वेतन देने से इन्कार नहीं कर सकता, फिर भी, नियमित रूप से भर्ती किए गए कार्मिकों द्वारा प्राप्त किए जा रहे सभी लाभ देने के लिए सरकार को मजबूर नहीं किया जा सकता। हमारा यह विचार है कि इससे इन्कार करना श्रमिकों का शोषण होगा। सरकार अपनी अग्रणी स्थिति का लाभ नहीं उठा सकती और किसी कर्मचारी को मिताई मजदूरी पर कार्य करने के लिए मजबूर नहीं कर सकती चाहे वह अस्थायी मजदूर ही क्यों न हो। ऐसा इसलिए होता है कि अस्थायी मजदूर इतनी कम मजदूरी पर भी कार्य करने के लिए तैयार हो जाते हैं। वह ऐसा इसलिए करता है क्योंकि उसके पास अन्य कोई विकल्प नहीं होता। यह निर्धनता ही है जिसके कारण वह ऐसी स्थिति में पहुंच जाता है।

सरकार को एक आदर्श नियोक्ता होना चाहिए। हमारा यह विचार है कि इस मामले के तथ्यों एवं परिस्थितियों को देखते हुए, विशेषकर, विभाग के निम्नतम पदानुक्रम में जहां वेतनमान सबसे कम होते हैं, में अनुवर्ती नियमित संवर्गों के कर्मचारियों को देय न्यूमनतम वेतन से भी कम वेतन देने के प्रयोजनार्थ कर्मचारियों को नियमित रूप से भर्ती किए गए कर्मचारियों और अस्थायी कर्मचारियों के रूप में वर्गीकृत करना व्यवहार्य नहीं है..... यह सत्य है कि ये सभी अधिकार साथ–साथ प्रदान नहीं किए जा सकते। परन्तु वे समाजवादी लक्ष्य को भी दर्शाते हैं। इस दिशा में उपलब्धि की मात्रा आर्थिक संसाधनों, उत्पादन के प्रति लोगों की इच्छा और सबसे अधिक पूरे देश में औद्योगिक शान्ति पर निर्भर करती है। उन अधिकारों में से कार्य में सुरक्षा का प्रश्न सबसे अधिक महत्वपूर्ण है।

बंधुआ मुक्ति मोर्चा बनाम भारत संघ, (1984) 3 एस.सी.सी. 161 मामले में न्यायालय ने कहाः मानवीय गरिमा सहित जीने का अधिकार अनुच्छेद 21 में निहित है जो कि राज्य के नीति निर्देशक सिद्धान्तों और विशेषकर अनुच्छेद 39 के खंड (ङ) और (च) तथा अनुच्छेद 41 एवं 42 से पुष्ट होता है, अतः, कम से कम, इसमें, कामगारों, पुरुषों एवं महिलाओं, के स्वास्थ्य एवं सेहत और अल्प आयु बच्चों के प्रति होने वाले दुर्व्यवहार के प्रति संरक्षण, सकारात्मक रूप से और स्वतन्त्र एवं गरिमापूर्ण परिस्थितियों

में बच्चों के विकास के अवसरों और सुविधाओं, शैक्षिक सुविधाओं, कार्य की अनुकूल एवं मानवीय परिस्थितियों और प्रसूति राहत को शामिल किया जाना चाहिए। ये ऐसी न्यूनतम अपेक्षताएं हैं जो किसी व्यक्ति के मानव गरिमायुक्त जीवन के लिए अनिवार्य हैं और किसी राष्ट्र को ऐसी कार्रवाई करने का कोई अधिकार नहीं है जो किसी व्यक्ति को इन मूलभूत अपेक्षताओं का लाभ उठाने से वंचित करती हो।

चूंकि, अनुच्छेद 39 के खंड (ङ) और (च) तथा अनुच्छेद 41 एवं 42 में उल्लिखित राज्य के नीति निर्देशक सिद्धान्त किसी न्यायालय द्वारा लागू नहीं करवाए जा सकते अतः, न्यायिक प्रक्रिया के माध्यम से राज्य को इस बात के लिए बाध्य करना सम्भव नहीं होगा कि वह, जीवन को मानवीय गरिमा से परिपूर्ण करने वाली इन मूलभूत अपेक्षताओं को सुनिश्चित करने के लिए संवैधानिक अधिनियमन अथवा कार्यपालिका स्तर पर प्रावधान करे, किन्तु जहां, राज्यों द्वारा कार्मिकों को ऐसी मूलभूत सुविधाएं उपलब्ध कराए जाने के सम्बन्ध में पहले से ही विधायन अधिनियमित किए जा चुके हैं और इस प्रकार मूलभूत मानव गरिमायुक्त जीवन जीने के उनके अधिकार को यथार्थ और सन्तोषजनक रूप से संपुष्ट किया जा रहा है, वहां राज्य निश्चित रूप से ऐसे विधायन का अनुपालन सुनिश्चित कर सकता है, राज्य द्वारा ऐसे विधायन के कार्यान्वयन के लिए कोई कार्रवाई न करने का अर्थ अनुच्छेद 21 में निहित मानवीय गरिमा से जीने के अधिकार, और इससे अधिक, अनुच्छे्द 256, जिसमें यह प्रावधान है कि प्रत्येक राज्य की कार्यकारी शक्तियों का प्रयोग इस प्रकार किया जाना चाहिए जिससे संसद द्वारा बनाए गए कानूनों और राज्य में विद्यमान में लागू किसी कानून का अनुसरण सुनिश्चित हो सके, को नकारना होगा।

इस प्रकार न्यायालय ने अनुच्छेद 21 की व्यापक बाध्यकारी व्याख्या देते हुए एक गैर–वादयोग्य दिखाई देने वाले मुद्दे को वादयोग्य मुद्दे में बदल दिया।

हाल ही में, न्यायालय ने इसी प्रकार का एक और कार्य किया जब उसने, कार्यस्थल पर महिलाओं के यौन उत्पीड़न की समस्या से निपटने के लिए अनुच्छेद 21 और 42 के सन्दर्भ में विधिक बाध्यता के दिशा–निर्देशों का प्रतिपादन किया **(विशाखा बनाम राजस्थान राज्य (1997) 6 एस.सी.सी.241)**। किसी कम्पनी को बंद करने के समय कामगारों के अधिकारों की सुनवाई करना एक विवादास्पद मुद्दा था। मामले की सुनवाई करने वाली पांच न्यायाधीशों की पीठ में अधिकार को सही ठहराने वाले तीन न्यायाधीशों का बहुमत था। अधिकार का औचित्य नए जोड़े गए अनुच्छेद 43–क में प्रकट होता है, जिसमें प्रबन्धन में कामगारों की भागीदारी को सुरक्षित करने के लिए,

राज्य से समुचित उपाय करने के लिए कहा गया है। न्यायालय ने प्रेक्षण किया – अतः, संविधान के लागू होने के 32 वर्षों के उपरान्त और विशेषकर संविधान में अनुच्छेद 43–क जोड़े जाने के उपरान्त, यह दावा करना निरर्थक है कि इस प्रश्न, कि उद्यम को चालू रहना चाहिए अथवा उसे न्यायालय के आदेश के तहत बंद कर दिया जाना चाहिए, का समाधान करने के लिए कामगारों को अपनी बात रखने का कोई अधिकार नहीं होना चाहिए।

निःसन्देह, यह अजीब होगा कि आर्थिक शक्ति के केन्द्र को नष्ट करते समय उन कामगारों को अपनी बात रखने का कोई अधिकार नहीं होगा, जिन्होंने उद्यम को आर्थिक शक्ति का केन्द्र बनाने में योगदान दिया हो। **नेशनल टैक्सटाईल वर्कर्स यूनियन बनाम पी.आर. रामकृष्णन (1983)1 एस.सी.सी. 249।**

उत्कृष्ट कार्य

भारत सरकार द्वारा चलाई जा रहीं उल्लेखनीय रोजगार गारन्टी स्कीमें

महात्मा गांधी राष्ट्रीय ग्रामीण रोजगार गारन्टी अधिनियम (एम.जी.एन.आर.ई.जी.ए.)

मनरेगा एक रोजगार गारन्टी स्कीम है, जिसे दिनांक **25 अगस्त, 2005** को एक विधायन अधिनियमित करके लागू किया गया। इस स्कीम में, किसी ग्रामीण परिवार के ऐसे व्यस्क सदस्यों, जो 100 रुपये प्रतिदिन की संवैधानिक न्यूनतम मजदूरी पर सार्वजनिक कार्य से सम्बन्धित अकुशल शारीरिक कार्य को करने के इच्छुक हों, को प्रत्येक वित्त वर्ष में सौ दिनों के रोजगार की विधिक गारन्टी देने का प्रावधान है। वित्त वर्ष 2009–10 में इस स्कीम के लिए केन्द्र सरकार का परिव्यय 39,100 करोड़ रुपये (8 बिलियन डॉलर) था।

यह अधिनियम, भारत के गावों में रहने वाले लोगों, चाहे वे गरीबी रेखा से नीचे हों अथवा नहीं, को अर्धकुशल और अकुशल कार्य प्रदान करके, ग्रामीण लोगों की क्रय शक्ति में सुधार करने के उद्देश्य से पुरःस्थापित किया गया था। इसके लिए निर्धारित कार्य बल का एक–तिहाई भाग महिलाएं हैं। सरकार एक कॉल सेन्टर खोलने की

---

1 अध्याय V – आर्थिक भागीदारी के लिए भूमिकाएं, अधिकार एवं अवसर।

2 अध्याय 27, छठी पंचवर्षीय योजना 1980–85, योजना आयोग, भारत सरकार।

3 श्रम 'शक्ति, स्वःरोजगाररत महिलाओं और असंगठित क्षेत्र की महिलाओं के राष्ट्रीय आयोग की रिपोर्ट का सारांश, प्रासंगिक उद्धरण डोजियर में है।

योजना बना रही है, जिसके शुरु हो जाने पर निःशुल्क दूरभाष नम्बर 1800–345–22–44 पर सम्पर्क किया जा सकेगा।

इस अधिनियम के अन्तर्गत पुरुषों और महिलाओं के बीच किसी प्रकार का भेदभाव नहीं किया गया है। अतः, पुरुषों और महिलाओं को अनिवार्यतः एक समान मजदूरी ही दी जाएगी। सभी व्यस्क व्यक्ति रोजगार के लिए आवेदन कर सकते हैं।

राष्ट्रीय मानव अधिकार आयोग (एन.एच.आर.सी.) की भूमिका

राष्ट्रीय मानव अधिकार आयोग अपने गठन से ही समानता और गरिमा सहित काम के अधिकार के प्रति चिन्तित रहा है। आयोग द्वारा, न्यूनतम मजदूरी अधिनियम और महात्मा गांधी राष्ट्रीय ग्रामीण रोजगार अधिनियम के विभिन्न प्रावधानों के कार्यान्वयन की जांच एवं मॉनिटरिंग के साथ–साथ विशेषरूप से महिलाओं से संबंधित नीतियों एवं कार्यक्रमों की पुनरीक्षा की जाती है।

राष्ट्रीय मानव अधिकार आयोग
फरीदकोट हाऊस
कॉपरनिक्स मार्ग
नई दिल्ली– 110001

सुविधा केन्द्र (मदद): 011-23385368
मोबाईल नं. : 9810298900 (शिकायत के लिए)

फैक्स : (011): 23386521 (शिकायतें) 23384863 (प्रशासन)/
23382734 (जांच–पड़ताल)
ईमेल : covdnhrc@nic.in (General)/ jrlaw@nic.in(Complaints)
बेबसाइट : www.nhrc.nic.in

अपने अधिकार जानें

अपने अधिकार जानें

काम का अधिकार