



E-ISSN: 2664-603X  
P-ISSN: 2664-6021  
IJPSG 2023; 5(2): 181-183  
[www.journalofpoliticalscience.com](http://www.journalofpoliticalscience.com)  
Received: 20-09-2023  
Accepted: 23-10-2023

**Dr. Bharat Das Vaishnav**  
Professor, Department of  
Political Science, MPPG Govt.  
College, Chittorgarh, India

## कार्यस्थल पर गरिमा एवं मानव अधिकारों का उल्लंघन

**Dr. Bharat Das Vaishnav**

DOI: <https://doi.org/10.33545/26646021.2023.v5.i2c.297>

### सारांश

प्रस्तुत अध्ययन आधुनिक परिवेश में कामगारों के मानव अधिकारों एवं उनकी गरिमा से संबंधित मामलों की जांच करता है। इसका प्रमुख उद्देश्य इस बात पर प्रकाश डालना है कि कार्यस्थल पर गरिमा एवं मानव अधिकारों के उल्लंघन का इतिहास अत्यन्त ही प्राचीन है। इस अध्ययन में उद्देश्य की पूर्ति हेतु पूर्व में कार्यस्थल पर हुए मानवीय गरिमा और अधिकारों के उल्लंघन संबंधी प्रकरणों को आधार बनाया गया है।

**कूटशब्द:** गरिमा, मानवीय अधिकार, ऑब्जेक्टिफिकेशन, अमानवीकरण

### प्रस्तावना

भारत में मानव अधिकारों की संकल्पना उतनी ही प्राचीन है जितने कि भारतीय दर्शन में ऐतिहासिक रूप से वेद वेदांग एवं उपनिषद् प्राचीन माने गए हैं। भारतीय संस्कृति में समय समय पर मानवीय गरिमा और अधिकारों के विषय के भारतीय नेतृत्व ने अपने विचारों को प्रकट किया है जिसका परिणाम हमें महात्मा बुद्ध के ' बहुजन हिताय बहुजन सुखाए' के संदेशों में, कबीर, रैदास, सूर एवं तुलसी की रचनाओं में भी देखने को मिलता रहा है। मानव अधिकार मूल रूप से वे अधिकार हैं जो प्रत्येक व्यक्ति को इंसान होने के कारण मिलते हैं। ये नगरपालिका से लेकर अंतर्राष्ट्रीय कानून तक कानूनी अधिकार के रूप में संरक्षित हैं। मानव अधिकार सार्वभौमिक हैं इसलिए ये हर जगह और हर समय लागू होते हैं, जो हर व्यक्ति को उसके लिंग, जाति, पंथ, धर्म, राष्ट्र, स्थान या आर्थिक स्थिति की परवाह किए बिना दिए गए हैं। अर्थात् मानव अधिकार वे मानदंड हैं जो मानव व्यवहार के मानकों को स्पष्ट करते हैं। मानव संरक्षण अधिनियम 1993 के अनुसार 'मानव अधिकारों का मतलब संविधान द्वारा प्रत्याभूत या अंतर्राष्ट्रीय प्रसंविदाओं में निहित और भारत न्यायालयों द्वारा प्रवर्तनीय जीवन, स्वतंत्रता, समानता और व्यक्ति की गरिमा संबंधित अधिकार है।' कार्यस्थल पर गरिमा और मानव अधिकारों का उल्लंघन कार्यक्षेत्र में अनैतिक या अन्यायपूर्ण व्यवहार को सूचित करता है। यह समाज में एक न्यायपूर्ण और समर्थनशील वातावरण का अभाव दर्शाता है जो किसी की गरिमा या मानव अधिकारों को ठेस पहुंचा सकता है। इसके उदाहरण में शामिल हो सकते हैं अन्यायपूर्ण वेतन, असमान विभाजन, बलप्रद या छूटियों का शोषण, बुरी तरह से व्यवहार करना, या अन्य किसी प्रकार के आत्मिक और सामाजिक परिणाम। इस प्रकार के उल्लंघन के खिलाफ लड़ाई लड़ना महत्वपूर्ण है, और सही दिशा में सरकारी और सामाजिक संगठनों के साथ मिलकर काम करना अवश्य है ताकि एक न्यायपूर्ण और समर्थनशील कार्यस्थल की स्थापना हो सके।

### अध्ययन उद्देश्य

प्रस्तुत अध्ययन का प्रमुख उद्देश्य कार्यस्थल पर होने वाले मानव अधिकारों एवं गरिमा संबंधी उल्लंघनों का विश्लेषण करना है।

### अध्ययन प्रविधि

प्रस्तुत अध्ययन के अंतर्गत द्वितीयक आंकड़ों से प्राप्त ज्ञान एवम् पूर्व में किए गए अध्ययनों को आधार बनाया गया है जिन्हें विश्लेषण विधि द्वारा समझने का प्रयास किया गया है।

### साहित्य समीक्षा

प्रस्तुत अध्ययन के उद्देश्य की पूर्ति हेतु निम्न साहित्यिक समीक्षाओं का अवलोकन किया गया है। अहिल्या तिवारी 2019., एस गोपालन (2019), सुरेंद्र सिंह व अन्य (2019), द हिंदू समाचार पत्र (2021)

**Corresponding Author:**  
**Dr. Bharat Das Vaishnav**  
Professor, Department of  
Political Science, MPPG Govt.  
College, Chittorgarh, India

### कार्यस्थल पर गरिमा एवं मानवीय अधिकारों का उल्लंघन

मानवीय गरिमा मानव अधिकारों की सर्व प्रमुख विशेषता है जो कि व्यक्ति के स्वस्थ मानवीय अधिकारों की परिचायक मानी जाती रही है। वास्तव में किसी भी व्यक्ति को अपनी गरिमा के साथ काम करने एवं जीने का अधिकार उसे जीवन के प्रारम्भ से अंत तक प्राप्त होता है। परंतु अनेकों स्थितियों एवं कार्यस्थलों पर गरिमा के उल्लंघन एवं विरोध के तत्वों ने वैश्विक मानवीय संस्थाओं के उद्देश्यों को बौना साबित करने के प्रयास किए हैं।

मानवीय गरिमा का उल्लंघन विभिन्न रूपों में देखा जाता रहा है। उल्लंघन की ये श्रेणियां निम्न प्रकार की देखी गई हैं -

कार्यस्थल पर विभिन्न क्षेत्रों में ये प्रायः देखा जाता है कि कार्यस्थल पर यदि कोई व्यक्ति निर्धारित समय से 5 या 10 मिनट देरी से पहुंचता है तो उसे नियोक्ता द्वारा अपमानित शब्दों का सामना कराना पड़ता है। अथवा कार्य में देरी होने पर भी व्यक्ति को अपमानित होना पड़ता है। कार्यस्थल पर वरिष्ठ अधिकारियों का व्यवहार विभिन्न स्थितियों में अत्यंत निष्क्रिय अथवा आक्रामक प्रतिक्रियाओं के रूप में भी देखा जा सकता है जिनके अस्वास्थ्यकर परिणाम कर्मचारियों पर पड़ते हैं। कई बार यह स्थिति इतनी गंभीर हो जाती है कि कर्मचारी मानसिक रूप से अत्यंत तनाव का अनुभव करने लगते हैं तथा आत्महत्या जैसे गहन अपराधों की ओर अग्रसर हो जाते हैं। हालांकि कि कोई भी वरिष्ठ अधिकारी नियमों के मुताबिक कार्यवाही करने हेतु स्वतंत्र हो सकता है परंतु अहंकार से परिपूर्ण होकर अधीनस्थों को भयभीत करके उनके मानवीय अधिकारों का शोषण नहीं किया जाना चाहिए।

प्रवीण प्रधान बनाम उत्तराखंड राज्य सरकार एवं अन्य (2021) मामले में कोर्ट ने भारतीय दण्ड संहिता की धारा 482 के तहत एक याचिका का निपटारा करते हुए आपराधिक प्रक्रिया, 1973 ने एक वरिष्ठ अधिकारी के खिलाफ कार्यवाही को रद्द करने से इनकार कर दिया। उन पर अपने अधीनस्थ अधिकारी, जो कि एक इंजीनियर था, द्वारा आत्महत्या के लिए उकसाने का आरोप लगाया गया उसके अधीन काम कर रहे हैं।

इसके अतिरिक्त प्रायः कार्यस्थल पर किसी भी कर्मचारी को मात्र एक भौतिक संसाधन अथवा भौतिक वस्तु समझना जिसे "ऑब्जेक्टिफिकेशन" भी कहा जाता है यह प्रायः तब देखा जाता है जब व्यक्तियों को केवल भौतिक वस्तुओं के समान मान कर उनसे काम लिया जाता है जबकि उनके भावनात्मक, बौद्धिक, और व्यक्तिगत पहलुओं को अनदेखा किया जाता है। यह विभिन्न संदर्भों में प्रकट हो सकता है, जैसे मीडिया के चित्रण, रिशतों, या सामाजिक अपेक्षाएँ, जहां लोगों को मुख्य रूप से उनके रूप या विशिष्ट गुणों के आधार पर मूल्यांकन किया जा सकता है। यह असमानता को बढ़ावा देता है, और व्यक्ति के भौतिक विशेषताओं के परे उनके मूल्य को कम कर देता है। ऑब्जेक्टिफिकेशन का गंभीर प्रभाव हो सकता है जैसे कि व्यक्तियों की आत्मसम्मान, मानसिक स्वास्थ्य, और समग्र कल्याण पर, जहां केवल बाह्य गुणों को भौतिक विशेषताओं के परे का मूल्य घटित होने का भाव है।

जे विजयकुमार दिघे व यूनियन बैंक ऑफ इंडिया बनाम मध्य प्रदेश राज्य सरकार (सितंबर 2021), इस केस में एक बैंक कर्मचारी ने कार्यस्थल पर तनाव के कारण कथित तौर पर आत्महत्या कर ली। यह माना गया कि आरोपियों द्वारा मृतक को नकद उन्नति शाखा में काम करने के लिए मजबूर किया जिससे वह तनाव में आ गया और आत्महत्या कर ली। अदालत ने कार्यवाही रद्द करने से इनकार कर दिया। आरोप पत्र में आरोप लगाया गया कि आरोपी ने आत्महत्या के लिए उकसाने का अपराध किया।

कार्यस्थल पर न केवल पुरुषों कर्मियों का ही उत्पीड़न मानवीय गरिमा का विरोधी तत्व माना गया है बल्कि वैश्विक स्तर पर महिला वर्ग सर्वाधिक उत्पीड़न का शिकार रहा है। कार्य स्थल पर महिला कर्मियों का शोषण अत्यंत

चिंतनीय विषय रहा है। ऐसा ही एक प्रकरण निम्न:

विशाखा और अन्य बनाम राजस्थान राज्य सरकार (1997), भारत के सर्वोच्च न्यायालय ने अगस्त, 1997 में अपने फैसले में विशाखा और अन्य बनाम का मामले में राजस्थान राज्य एवं अन्य, को मान्यता देते हुए अंतर्राष्ट्रीय सम्मेलनों और मानदंडों में महिलाओं की लैंगिक समानता की व्याख्या की गई काम के संबंध में और यह माना गया कि कार्यस्थल पर महिलाओं का यौन उत्पीड़न, जो उनकी गरिमा के विपरीत है, अनुच्छेद 14, 15 (1) एवं 21 का उल्लंघन है।

### भारत में मानव अधिकारों के उल्लंघन संबंधी अन्य मामले

यूनेस्को द्वारा प्रकाशित भारतीय महिलाओं की दशा से सम्बंधित आंकड़े नारी गरिमा के भारी उल्लंघन के साथ साथ नारी अस्तित्व पर भी प्रश्न चिन्ह अंकित करते हैं। इस रिपोर्ट के मुताबिक भारत में प्रति वर्ष जन्म लेने वाली 150 लाख बच्चियों में से 25% अपनी 15 वर्ष की आयु भी पूर्ण करने से पूर्व मार दी जाती हैं। इस प्रकार महिलाएं न केवल अपनी जिंदगी के लिए ही बल्कि अपने अस्तित्व के लिए भी जूझ रही हैं।

भारत में NHRC द्वारा दर्ज अधिकारों के उल्लंघन के मामलों की कुल संख्या 2018-19 में 89,584 से घटकर 2019-20 में 76,628 और 2020-21 में 74,968 हो गई। 2021-22 में 31 अक्टूबर (2021) तक 64,170 मामले दर्ज किये गए।

पिछले वर्ष जारी एक रिपोर्ट के अनुसार, 2009 से 2018 तक दलितों के खिलाफ अपराधों में 6% की वृद्धि हुई, जिसमें 3.91 लाख से अधिक घटनाएँ देखी गईं। हाल ही के कुछ वर्षों में कई लोगों पर गोरक्षा समूहों द्वारा हमला किया गया था और प्रभावित लोगों में से कई अल्पसंख्यक समूह के थे। इसी तरह अफ्रीकी देशों के लोगों को भारत में नस्लवाद और भेदभाव का सामना करना पड़ा।

सरकार द्वारा कई नागरिक समाज संगठनों के पंजीकरण को निरस्त कर दिया गया, जो विशेष रूप से उन्हें विदेशी धन प्राप्त करने से रोकते थे, भले ही संयुक्त राष्ट्र (United Nations-UN) ने दावा किया कि यह कार्यवाही अंतर्राष्ट्रीय कानून के अनुरूप नहीं थी। कई लोगों को सरकार की नीतियों के प्रति असहमति व्यक्त करने के लिये राजद्रोह कानून के तहत गिरफ्तार किया गया और कई भारतीयों को फेसबुक पर टिप्पणी करने पर गिरफ्तार किया गया था। हाल ही में जारी राष्ट्रीय परिवार स्वास्थ्य सर्वेक्षण (National Family Health Survey- NFHS) 5, की रिपोर्ट राज्य में महिलाओं के खिलाफ घरेलू और यौन हिंसा के बढ़ते मामलों की ओर इशारा करती है।

कर्नाटक में घरेलू हिंसा के मामलों में सबसे अधिक वृद्धि देखी गई है, जबकि NFHS-4 में यहाँ घरेलू हिंसा के 20.6% मामले दर्ज किये गए थे और NFHS-5 में यह आँकड़ा 44.4% हो गया है।

### निष्कर्ष

प्रस्तुत अध्ययन भारतीय परिवेश में वर्तमान मानवीय एवं गरिमा से संबंधित अधिकारों की कार्यस्थल पर वास्तविक स्थिति का विश्लेषण करता है। यह अध्ययन इस बात की पुष्टि करता है कि कार्यस्थल पर कर्मियों के मानव अधिकारों का उल्लंघन एक अत्यंत गंभीर मुद्दा है। यह अध्ययन न केवल नीति निर्माताओं को इस विषय में अत्यंत प्रभावी नियमों के निर्माण हेतु प्रभावित करता है बल्कि एक सभ्य समाज को आइना भी दिखाने का कार्य करता है।

### संदर्भ सूची

1. एस गोपालन, भारत और मानव अधिकार, लोक सभा सचिवालय, नई दिल्ली, 1998

2. अहिल्या तिवारी .मानवाधिकार-एक संक्षिप्त जानकारी. Int. J Rev. and Res. Social Sci. 2019;7(1):36-38.
3. सुरेंद्र सिंह, कर्मवीर सिंह, भारत में मानव अधिकार: समस्या एवं समाधान, इनोवेशन द रिसर्च कांसेप्ट, 2(1);2017
4. द हिंदू, 09 दिसंबर 2021
5. जे विजयकुमार दिघे व यूनियन बैंक ऑफ इंडिया बनाम मध्य प्रदेश राज्य सरकार (सितंबर 2021), pil-11-21(J-1).odt 1/57
6. प्रवीन प्रधान बनाम उत्तराखंड राज्य सरकार एवं अन्य (2021)
7. विशाखा और अन्य बनाम राजस्थान राज्य सरकार (1997)