

---

## इकाई 3 विभाजन

---

### संरचना

हर्षदा राठौर

- 3.1 प्रस्तावना
- 3.2 उद्देश्य
- 3.3 भारत में श्रम बाज़ार के विभाजन की प्रकृति
  - 3.3.1 विभाजन के कारण : माँग पक्ष
  - 3.3.2 विभाजन के कारण : आपूर्ति पक्ष
  - 3.3.3 श्रम बाज़ार पर विभाजन के प्रभाव
  - 3.3.4 महिलाओं को श्रम बाज़ार से जोड़कर रखने के उपाय
- 3.4 वेतन में अन्तर
  - 3.4.1 वेतन में अन्तर की प्रकृति
  - 3.4.2 वेतन में अन्तर के निर्धारक तत्व
  - 3.4.3 वेतन में अन्तर के कारण
  - 3.4.4 वेतन में अन्तर को मिटाने के उपाय
- 3.5 सारांश
- 3.6 शब्दावली
- 3.7 इकाई के अंत में कुछ प्रश्न
- 3.8 सन्दर्भ
- 3.9 कुछ उपयोगी पुस्तकें

---

### 3.1 प्रस्तावना

---

महिलाएँ आदिकाल से ही एक श्रमिक के तौर पर कार्य कर रही हैं, लेकिन आज श्रम के बाज़ार में वह अपने पुरुष सहयोगियों के मुकाबले समान धरातल पर नहीं खड़ी हैं। महिला कामगारों को असंगठित क्षेत्र में रखा जाता है और कम वेतन दिया जाता है। संगठित क्षेत्र में महिलाओं की भागीदारी कम है और उन्नति के मौके भी गिने-चुने मिलते हैं। महिलाएँ विभाजित बाज़ार में काम करती हैं। उनकी कार्य की स्थितियाँ भी दयनीय हैं और असंगठित क्षेत्र में होने के कारण वे सामाजिक सुरक्षा योजनाओं के दायरे में भी नहीं आती हैं। श्रम विभाजन (शब्दावली देखें) का महिलाओं पर एक कामगार के तौर पर न केवल हानिकारक प्रभाव होता है, बल्कि इससे राष्ट्रीय अर्थव्यवस्था का भी नुकसान होता है।

महिलाओं की इस प्रकार की दुर्दशा केवल भारत के लिए ही नई बात नहीं है, बल्कि यह विश्व के अल्पविकसित देशों से लेकर औद्योगिक रूप से विकसित देशों तक समान रूप से विद्यमान है। हालाँकि, इस इकाई में हमारे अध्ययन का केन्द्र भारत है। आइए, इस इकाई के उद्देश्यों के बारे में जानें।

---

### 3.2 उद्देश्य

---

इस इकाई को पढ़ने के बाद, आप इस योग्य हो जाएँगे कि आप :

- विभाजन की प्रकृति की व्याख्या, इसके कारण, प्रभाव और उपायों की व्याख्या कर सकें;

- वेतन में अन्तर के कारणों और प्रभावों का विश्लेषण कर सकें;
- महिलाओं को श्रम बाज़ार के साथ एकीकृत करने के तरीकों की व्याख्या कर सकें; और
- वेतन के अन्तर को दूर करने के सम्भावित उपायों पर चर्चा कर सकें।

### 3.3 भारत में श्रम बाज़ार के विभाजन की प्रकृति

2001 की जनगणना के अनुसार भारत में 127.2 लाख महिला कामगार थीं। इनमें से 94.67 प्रतिशत महिलाएँ असंगठित क्षेत्र में थीं। पुरुष कामगारों में भी 89.07 प्रतिशत असंगठित क्षेत्र में काम कर रहे थे। जहाँ 10.91 प्रतिशत पुरुष संगठित क्षेत्र में थे तो केवल 5.28 प्रतिशत महिला कामगार संगठित क्षेत्र में थीं। यह महिला कामगारों के असंगठित क्षेत्र में पूर्णतया और सापेक्ष रूप से संकेन्द्रण को दर्शाता है।

आइए, इस परिदृश्य पर विस्तार से चर्चा करें।

- अगर हम कामगारों का वर्गीकरण मुख्यधारा और हाशिये के कामगारों (आपने इन वर्गों के बारे में इस खण्ड की इकाई 1 में पढ़ा है) के तौर पर करें तो 2001 की जनगणना के आँकड़े स्पष्ट रूप से बताते हैं कि श्रम बाज़ार में महिलाओं की स्थिति पुरुषों के मुकाबले कमज़ोर है। इस तरह से, हाशिये के सभी कामगारों में से 60.92 प्रतिशत कामगार महिलाएँ हैं और 39.07 प्रतिशत कामगार पुरुष हैं। मुख्यधारा के कामगारों में यह स्थिति विपरीत है। मुख्यधारा के कुल कामगारों में काफी अधिक संख्या, 76.72 प्रतिशत पुरुष कामगारों की है, जबकि केवल 23.27 प्रतिशत महिला कामगार हैं। मुख्यधारा के कामगारों के वर्ग के बारे में 2001 की जनगणना के विश्लेषण में यह देखा गया कि महिला कामगारों की एक बड़ी संख्या, लगभग 46.22 प्रतिशत खेती के कार्य में लगी है। इस वर्ग में इनमें से 53.60 लाख से ज्यादा खेतिहर मज़दूर के तौर पर काम करती हैं, जबकि 32.90 प्रतिशत ही उत्पादक के तौर पर कार्यरत हैं।
- अगर 2001 की जनगणना के आँकड़ों के आधार पर क्षेत्रवार महिला और पुरुष कामगारों की तुलना करें तो, हमें देखने को मिलता है कि 79 प्रतिशत महिला कामगार प्राथमिक क्षेत्र में काम करती हैं, जबकि इस क्षेत्र में पुरुष कामगारों का आँकड़ा 63 प्रतिशत है। इस तरह से, कृषि और इससे सम्बन्धित कार्यों में ज्यादातर महिला कामगार लगी हुई हैं।
- अगर हम सहायक क्षेत्र में रोज़गार का विश्लेषण करें तो औद्योगिक क्षेत्र में केवल 13 प्रतिशत महिला और 19 प्रतिशत पुरुष कामगार कार्यरत हैं। यह अन्तर तृतीयक क्षेत्र में और बढ़ जाता है, जहाँ 18 प्रतिशत पुरुष कामगारों के मुकाबले केवल 8 प्रतिशत महिला कामगार हैं। इस तरह से, उच्च आय वाली नौकरियों में महिलाएँ और भी कम हैं।
- सहायक और तृतीयक क्षेत्र में महिलाएँ भले ही काम कर रही हों, लेकिन उन्हें सभी उद्योगों में बराबर मौके नहीं मिलते हैं। एनएसएसओ ने उद्योगों को लगभग 384 क्षेत्रों में बाँटा है। केवल 55 तरह के उद्योगों में ही महिला कामगारों की संख्या ज्यादा है। इन उद्योगों में महिलाएँ कुल कामगारों के 40 प्रतिशत से अधिक हैं। तृतीयक क्षेत्र में महिलाओं की संख्या की स्थिति बहुत अलग नहीं है। व्यापार और वाणिज्य के क्षेत्र में 8.98 प्रतिशत पुरुष कामगारों के पास रोज़गार है तो 2.26 प्रतिशत महिला कामगारों के पास रोज़गार है। यातायात और संचार के क्षेत्र में 3.54 प्रतिशत पुरुष कामगार हैं तो केवल 0.32 प्रतिशत महिला कामगार हैं।

इस तरह हमने देखा कि (macro data sets) आँकड़ों के विश्लेषण से महिलाओं की दयनीय स्थिति का प्रमाण मिलता है। आइए देखते हैं कि उपरोक्त स्थिति के क्या कारण हो सकते हैं।

### 3.3.1 विभाजन के कारण: माँग पक्ष

श्रम बाजार का विभाजन मुख्यतः समाज के पितृसत्तात्मक ढाँचे का नतीजा है। नियोक्ता और कामगार भी, ज्यादातर पुरुष होते हैं, उनका अधिकांश यह मानना होता है कि महिलाओं का मुख्य काम घर के भीतर ही एक पत्नी या मां के रूप में होता है। यहाँ हम कुछ अहम कारणों की चर्चा करेंगे जो श्रमिकों को जेंडर आधार पर विभाजित करते हैं।

- **गौण (Secondary) भूमिका** : श्रम बाजार में एक महिला जो भी कार्य करती है, उसकी भूमिका को गौण माना जाता है। उसे घर में आमदनी देने योग्य नहीं माना जाता और उसकी आय को गौण या मामूली आय माना जाता है। हालाँकि, अक्सर सभी सदस्यों की आय परिवार के भरण-पोषण के लिए ज़रूरी होती है।
- **समाज की पितृसत्तात्मक भूमिका** : हमारा समाज एक पितृ सत्तात्मक समाज है। कई पीढ़ियों तक पितृसत्तात्मक अभिवृत्ति के चले आने की वजह से नियोक्ताओं को यह असलियत समझने और स्वीकार करने में परेशानी होती है कि महिलाएँ भी बराबर की हिस्सेदार हैं।
- **महिलाओं की कार्य के प्रति लगन** : महिलाओं की काम के प्रति लगन को लेकर गलत धारणाएँ चलन में हैं। नियोक्ताओं का मानना है कि महिलाएँ काम में अनियमित रहेंगी। माना जाता है कि महिलाएँ ज्यादा छुट्टियाँ और कार्य के प्रति कम गम्भीरता दिखाती हैं। पुरुषों के इसी नजरिये की वजह से महिला कामगारों की माँग कम योग्य और कम वेतन वाले क्षेत्रों में होती है।
- **आधुनिकता का प्रभाव**: इस पारम्परिक नजरिये के साथ ही, आधुनिकता और मशीनीकरण भी महिलाओं के विरुद्ध गया है। पहले तो महिलाओं द्वारा किए जाने वाले कामों के लिए मशीनों को तैनात कर दिया गया है, और इन मशीनों को पुरुष ही चलाते हैं। इससे महिला कामगारों की जगह पुरुष कामगार लेते जा रहे हैं। महिलाओं के ट्रेड यूनियन के संगठित न होने से, इसका उचित प्रतिरोध नहीं हो पाता है। इससे हमें पता चलता है कि आधुनिकीकरण से महिला कामगारों की माँग में परिवर्तन आया है।
- **कानूनों का असर**: महिला कामगारों की माँग में कमी आने के अन्य कारण, उन्हें सुरक्षा देने वाले कानून हैं। कुछ सुविधाएँ जैसे कि मातृत्व अवकाश और क्रेच उपलब्ध कराना नियोक्ताओं के मौजूदा खर्च को बढ़ाता है। समान काम के लिए समान वेतन का सिद्धान्त भी महिला कामगारों को कम वेतन देने के लिए नियोक्ताओं के झुकाव को कम करता है क्योंकि अन्य सुविधाएँ और प्रावधान वेतन के अतिरिक्त होते हैं। इस वजह से भी महिला कामगारों की माँग में कमी आई है।

अगले उपभाग में आप श्रम के विभाजन के आपूर्ति पक्ष के कारणों के बारे में पढ़ेंगे।

### 3.3.2 विभाजन के कारण: आपूर्ति पक्ष

वही पितृसत्तात्मक अभिवृत्ति जो कि माँग पक्ष से श्रम बाजार को विभाजित करती है, आपूर्ति पक्ष से भी विभाजन के लिए जिम्मेदार है। आइए, कुछ और अन्य अहम पहलुओं का परीक्षण करें।

- **पितृसत्तात्मक अभिवृत्ति** : परिजनों और समाज की पितृसत्तात्मक अभिवृत्ति, श्रम बाज़ार में महिलाओं की स्थिति को कमजोर बनाती है। पालन-पोषण और देखभाल में लड़कियों पर लड़कों की तरह ध्यान नहीं दिया जाता है। परिवार में लड़कों को जो स्वास्थ्य सुविधाएँ या खानपान मिलता है, वह लड़कियों को नहीं मिलता है। वे आमतौर पर रक्ताल्पता से ग्रस्त होती हैं या दूसरी बीमारियों के बोझ तले दबी होती हैं। एक लड़की को आमतौर पर हाईस्कूल की शिक्षा नहीं दी जाती है। अगर उन्हें पढ़ने की इजाजत भी मिलती है तो भी उन्हें अपने भाइयों की तरह अपने भविष्य के लिए उचित विषयों को चुनने के मौके नहीं मिलते हैं।

पितृसत्तात्मक मूल्य महिलाओं से एक खास अनुशासन कनाए रखने और चुनिन्दा नौकरियों को ही करने की उम्मीद करते हैं, जिन्हें महिलाओं के लिए उपयुक्त कहा जाता है। ये पितृसत्तात्मक मूल्य महिलाओं में भी इस कदर घर कर गए हैं कि बहुत कम महिलाएँ उस क्षेत्र में शिक्षा ग्रहण करती हैं जो पुरुषों के लिए आरक्षित समझे जाते हैं। शिक्षा पूरी करने के बाद भी वे उस अनिर्णययुक्त स्थिति में रहती हैं कि नौकरी करें या नहीं और करती भी हैं तो कितने समय के लिए कार्यरत रह सकती हैं। हालाँकि अब स्थिति बदल रही है, परन्तु हम अब भी समाज के कुछ वर्गों में पितृसत्तात्मक सोच का बोलबाला देखते हैं।

- **पितृसत्तात्मक संरचनाएँ** : पितृसत्तात्मक समाज की सोच में माना जाता है कि घर का काम करना और बच्चों को पालना ही महिलाओं का मुख्य काम है। इसलिए, महिलाएँ हमेशा ऐसे काम को प्राथमिकता देती हैं, जो उन्हें घर के पास मिले और काम का समय ऐसा हो जिससे वे घर की जिम्मेदारी भी पूरी कर सकें। वे अक्सर उन्नति के ऐसे मौके छोड़ देती हैं, जिसमें उनके कार्य या कार्यस्थल में बदलाव हो, पुरानी या नयी जगह पर अतिरिक्त जिम्मेदारी मिले।

पितृसत्तात्मक संरचनाएँ भी पितृसत्तात्मक नजरिये के साथ महिलाओं के आवागमन को रोकने के लिए जिम्मेदार हैं। विवाह के समय महिलाएँ अपने पति या ससुराल वालों के पास रहने चली जाती हैं। वे अपने पति का स्थानान्तरण होने पर भी उनके साथ जाती हैं। इस तरह से महिलाओं का सीमित आवागमन श्रम बाज़ार में उनकी आपूर्ति को बाधित करता है।

- **मोलभाव की शक्ति** : आपूर्ति पक्ष में महिलाओं की अनुपलब्धता की एक और वजह उनका मोलभाव करने में असमर्थ होना है। यह एक स्पष्ट तथ्य है कि श्रमिक की मोलभाव की क्षमता उसकी यूनियन की शक्ति पर निर्भर करती है। महिलाओं के पास यूनियन के कामों के लिए समय निकालना मुश्किल होता है। इसलिए महिलाओं के कामगार संगठन देखने को नहीं मिलते हैं। संगठन के कामों के लिए सक्रिय भागीदारी चाहिए होती है जिसमें उनको संगठन के कामों के लिए लम्बे समय तक किसी जगह पर रखा जा सकता है। पुरुष सदस्य इसके लिए समय दे सकते हैं, लेकिन महिलाएँ ऐसा नहीं कर सकती हैं।

### 3.3.3 श्रम बाज़ार पर विभाजन के प्रभाव

श्रम बाज़ार का विभाजन अवांछनीय है, क्योंकि यह महिला कामगारों के साथ भेदभाव करता है। विभाजन से महिला कामगारों को पुरुष कामगारों के मुकाबले कम वेतन मिलने लगता है। आइए, देखते हैं कि श्रम के विभाजन से महिला कामगारों की स्थिति पर और क्या प्रभाव पड़ते हैं।

- **सघन पूँजी तकनीक का अभाव** : विभाजन महिला कामगारों को विशेष क्षेत्रों तक सीमित रखता है जिसमें सघन पूँजी तकनीक कम होती है। उन भारतीय उद्योगों में जहाँ महिला कामगारों की संख्या ज्यादा है, वहाँ पूँजी/श्रम का अनुपात और उत्पादन/श्रम का अनुपात भारत के सभी उद्योगों के औसत अनुपात से नीचे है।
- **नौकरी खोने की सुभेद्य स्थिति** : महिला कामगारों के लिए नियोक्ताओं की रणनीति रहती है— 'आखिर में रखना और सबसे पहले निकालना।' विभाजन महिलाओं को सबसे दयनीय कामगार बनाता है। तनावपूर्ण स्थिति में ये ही सबसे पहले निकाले जाने वाले कामगारों में शामिल होती हैं। दुर्भाग्यपूर्ण बात तो यह है कि अगर स्थिति सुधर जाती है तो स्थिति के सुधरने के बाद महिलाओं को ही अन्त में नौकरी पर रखा जाता है।
- **महिला कामगारों की अतिरेकता** : विभाजन का एक और गम्भीर प्रभाव पितृसत्तात्मक सामाजिक और आर्थिक संरचनाओं के चलते महिला कामगारों का अधिकतम संख्या में बेरोज़गार होना है।

आने वाले उपभाग में आप मुख्यधारा की कामगार महिलाओं और विभाजन पर काबू पाने के उपायों के बारे में पढ़ेंगे।

### 3.3.4 महिलाओं को श्रम बाज़ार से जोड़कर रखने के उपाय

- **पितृसत्तात्मक नजरिये से मुक्ति पाना** : जैसा कि हमने देखा है श्रम बाज़ार में विभाजन की मुख्य वजह, माँग और आपूर्ति पक्ष की ओर से, महिलाओं की माँ, पत्नी और कामगार की भूमिकाओं के प्रति पितृसत्तात्मक सोच में रही है। इस सोच को बदलने के लिए विशेष प्रयास किए जाने चाहिए। महिला संगठनों को महिलाओं के भीतर से ही इस सोच को खत्म करने के लिए असाधारण प्रयास करने चाहिए।
- **श्रम बाज़ार के विभाजन के विपरीत प्रभावों के बारे में जागरूकता** : श्रम बाज़ार के विभाजन के बारे में पुरुषों को जागरूक करना चाहिए कि इससे केवल महिलाओं को ही नहीं बल्कि नियोक्ताओं को भी नुकसान होता है। उन महिलाओं को भी इन नुकसानों के बारे में बताना चाहिए जो इसे अपना भाग्य मानकर स्वीकार कर लेती हैं।
- **नागरिक समाज (सिविल सोसाइटी) की भूमिका** : श्रमिकों के साथ काम करने वाले सभी संगठनों और सार्वजनिक और व्यक्तिगत क्षेत्र के नियोक्ताओं को महिलाओं और पुरुषों दोनों कर्मचारियों के कार्यरत होने के लाभ के तथ्य के बारे में बताया जाना चाहिए और इसे सुनिश्चित करने के लिए विशेष उपाय किए जाने चाहिए।
- **जेंडर समावेशी नीतियाँ** : जेंडर-संवेदी और जेंडर समानता को बढ़ाने वाली नीतियों को प्रोत्साहित करना चाहिए। दोनों जेंडरों के लोगों को शैक्षणिक गतिविधियों में अब्बल आने और कार्यस्थल पर बेहतर प्रदर्शन के लिए विशेष भत्ता देने का प्रावधान करना चाहिए।
- **सरकार द्वारा वकालत (advocacy)** : सरकार और महिलाओं की समस्याओं को देखने वाले गैर-सरकारी संगठनों को भी लगातार इस गलत धारणा को बदलने की कोशिश करनी चाहिए कि महिलाओं के लिए काम करने की सबसे बेहतर जगह घर है। बाहर काम करने से महिलाओं के बच्चों और परिवारों पर बुरा असर पड़ेगा, ऐसी काल्पनिक सोच को हतोत्साहित करना चाहिए। इस तरह की धारणाओं को दूर करने के लिए इस क्षेत्र में शोधों को प्रोत्साहन देना चाहिए।

महिलाओं के कार्य को संकल्पनाबद्ध करना

- **औपचारिक शिक्षा को बढ़ावा :** लड़कियों को बराबर संख्या में प्राथमिक शिक्षा में पंजीकृत करवाने के लिए विशेष प्रयास किए जाने चाहिए और उनके स्कूल छोड़ने के अनुपात को कम करने पर विशेष ध्यान दिया जाना चाहिए। उन्हें विशेष छात्रवृत्ति देकर उच्च शिक्षा में जाने के लिए प्रेरित करना चाहिए। अगर कुछ शिवा के क्षेत्र महिलाओं के लिए अब तक अनछुए हैं तो वहां पर महिलाओं को लाने के लिए खास प्रयास किए जाने चाहिए।
- **बच्चों की देखभाल करने की सुविधा :** विशेष सुविधाएँ जैसे कि मातृत्व अवकाश, कामगार महिलाओं के बच्चों की देखभाल के लिए क्रेच आदि होने चाहिए ताकि संगठित क्षेत्र के श्रम बाजार में महिलाएँ प्रवेश कर सकें। चूँकि व्यक्तिगत तौर पर नियोक्ता इस खर्च को सहने पर तैयार होंगे, इसलिए सरकार को अपने कंधों पर यह जिम्मेदारी लेनी चाहिए। इससे नियोक्ता की ओर से भी महिला कामगारों को रखने का विरोध कम हो जाएगा।
- **समान पारिश्रमिक :** एक जैसे कार्य के लिए महिला और पुरुष को बराबर पारिश्रमिक मिलना चाहिए। भारत ने समान पारिश्रमिक अभिसमय का अनुमोदन किया है लेकिन इस तथ्य के बावजूद भी समान पारिश्रमिक सम्भव नहीं हो सका। इसलिए, अगर महिलाओं को श्रम बाजार में लाना है तो इस कानून में संशोधन और इसको प्रभावी तौर पर लागू करने की आवश्यकता है।

आने वाले अनुभाग में आप वेतन में अन्तरों की प्रकृति, निर्धारकों, कारणों और प्रभावों के बारे में पढ़ेंगे। इसे पढ़ने से पहले, आपकी पिछले अनुभागों के बारे में समझ की जाँच करने का समय है, जिसे आपने अभी-अभी पढ़ा है।

**अपनी प्रगति की जाँच कीजिए**

- 1) विभाजन की परिभाषा दीजिए। श्रम बाजार में माँग और आपूर्ति पक्ष के विभाजन के कारणों को गिनाइए।
- 2) उन तत्वों की सूची बनाइए जो श्रम बाजार में विभाजन को प्रभावित करते हैं।

3) श्रम बाज़ार में विभाजन से मुक्ति पाने के उपायों की सूची बनाइए।

इस अनुभाग में आप वेतन के अन्तर की प्रकृति, निर्धारकों, कारणों और प्रभावों के बारे में पढ़ेंगे।

### 3.4 वेतन में अन्तर

औद्योगीकरण के समय से ही महिला कामगारों को वेतन की असमानता यानी अन्तर का सामना करना पड़ रहा है। यहाँ हम पुरुष और महिला कामगारों के बीच वेतन में अन्तरों के विभिन्न पहलुओं पर चर्चा करेंगे।

#### 3.4.1 वेतन में अन्तर के प्रकृति

समान कार्य के लिए महिला और पुरुष कामगारों को दिए जाने वाले वेतन में अन्तर होता है। यह विश्वभर में पाया जाता है और भारत के लिए यह अनोखी बात नहीं है। आमतौर पर ऐसा खास तरह के कामों को महिलाओं के लिए आरक्षित करके और दूसरे कामों को पुरुषों के लिए निर्धारित करके तथा पुरुषों के लिए आरक्षित कामों के लिए अधिक वेतन देकर किया जाता है। नीचे दी गई एक केस-स्टडी से आप इस बात को पूरी तरह से समझ सकेंगे।

#### बॉक्स सं. 3.1

पश्चिम बंगाल में निर्मला बनर्जी के अध्ययन से खुलासा हुआ कि छोटी औद्योगिक इकाइयों में महिला कामगारों को पुरुष कामगारों के मुकाबले कम वेतन दिया जाता है। उन्होंने अपने एक और अध्ययन में बताया कि कोलकाता में बीड़ी बनाने वाले मज़दूरों को उनके महिला और पुरुष होने के आधार पर अलग-अलग वेतन दिया जा रहा था। महिला कामगारों को प्रति 1000 बीड़ियों पर 3 रुपये दिए जा रहे थे, जबकि पुरुष कामगारों को प्रति 1000 बीड़ी के लिए 10 रुपये और दैनिक भत्ता दिया जा रहा था। यह अन्तर इसलिए था कि पुरुष फैक्ट्री में काम कर रहे थे और महिलाएँ घरों से काम कर रही थीं। महिलाओं को अपना काम समय पर पूरा करने के लिए अपने घर के कामों को छोड़ना पड़ता था। वे अपने काम को समय पर पूरा करने के लिए अपने बच्चों और बूढ़े रिश्तेदारों की मदद भी लेती थीं। ये सब त्याग और समझौते करने के बावजूद उन्हें कम वेतन मिलता था। चूंकि वे फैक्ट्री में काम नहीं करती थीं, इसलिए उन्हें श्रम कानूनों की सुरक्षा भी नहीं मिलती थी। यह देखते हुए कि वे घर से काम कर रही थीं, उन्हें लंच ब्रेक (खाने की छुट्टी) जैसी सुविधाएँ भी नहीं मिलती थीं। इन सबके बावजूद उन्हें संगठित क्षेत्र में समान काम करने पर पुरुषों के मुकाबले कम वेतन मिलता था।

यद्यपि समान पारिश्रमिक अभिसमय संख्या 1000 को 1951 में अंतर्राष्ट्रीय श्रम संगठन द्वारा पारित किया गया था और भारत ने भी इसका अनुमोदन किया था। भारत में समान वेतन कानून 1976 में पारित किया गया, जो नियोक्ताओं के लिए समान वेतन देना अनिवार्य बनाता है, लेकिन महिला कामगारों को आज तक भी पुरुष कामगारों के मुकाबले कम वेतन मिलता है।

एनएसएसओ (1996) का प्रतिवेदन दिखाता है कि केवल कृषि के क्षेत्र में ही नहीं बल्कि रोजगार के सभी दूसरे क्षेत्रों जैसे उद्योग, वित्त और अन्य कार्ड सेवाओं में महिलाओं को कम वेतन दिया जाता है। इस प्रकार, महिलाओं को कृषि में पुरुषों के मुकाबले 90.8 प्रतिशत, खनन में 67.8 प्रतिशत, वित्त में 84.5 प्रतिशत और सेवा क्षेत्र में 72.0 प्रतिशत ही वेतन दिया जाता है। वेतन में अन्तर न केवल रोजगार के सभी विभिन्न क्षेत्रों में देखा जाता है बल्कि कुछ व्यवसायों में भी देखा जाता है। समान शैक्षणिक स्तर पर, नर्सिंग में महिलाओं को पुरुषों के मुकाबले 85.5 प्रतिशत, शिक्षण क्षेत्र में 71.4 प्रतिशत, लिपिकीय कार्यों में 87.4 प्रतिशत वेतन मिलता है। अगर शिक्षित महिलाओं की ऐसी दशा है तो सोचा जा सकता है कि अशिक्षित और अर्द्ध-शिक्षित महिलाओं की स्थिति क्या होगी।

### बॉक्स सं. 3.2

वेतन में अन्तर सार्वजनिक और निजी दोनों क्षेत्रों में देखा जाता है, लेकिन सार्वजनिक क्षेत्र में यह थोड़ा कम है। इस प्रकार, सार्वजनिक क्षेत्र में पुरुष-महिला के वेतन का अनुपात क्रमशः कृषि, निर्माण और सेवा क्षेत्र में 1.01, 1.28 और 1.27 है। निजी क्षेत्र के उपरोक्त सभी क्षेत्रों में यह अनुपात 1.47, 1.61 और 1.58 है।

वैतनिक कामों में महिलाओं की बढ़ती भागीदारी से इस बात के मिश्रित उदाहरण मिलते हैं कि जेंडर के आधार पर वेतन में अन्तर घट रहा है। कुछ औद्योगिक देशों में, जैसे—अमेरिका में यह अन्तर कम हो गया लगता है। अन्य देशों जैसे—जापान में यह बढ़ गया है। इसी तरह से, विकासशील देशों में, जैसे कि एल सल्वाडोर और श्रीलंका, हांगकांग, म्यांमार, सिंगापुर, ताइवान और चीन में वेतन के अन्तर बढ़ गए हैं।

जबकि प्रमाण विरल हैं, प्रत्यक्ष विदेशी निवेश (एफडीआई) की मात्रा के साथ व्यापार विस्तार और उदारीकरण जेंडर के आधार पर वेतन के अन्तरों को दो तरह से प्रभावित कर सकते हैं: (अ) महिला और पुरुष कामगारों की माँग पर अलग-अलग प्रभाव के द्वारा और (ब) पूँजी के निर्यात से सीधे प्रभावित होने वाले उद्योगों में संगठित कामगारों के सापेक्ष मोलभाव की शक्ति बढ़ाने के द्वारा।

अपेक्षा की जाती है कि एफडीआई का प्रवाह महिला कामगारों का वेतन बढ़ाने की दिशा में होगा, क्योंकि यह महिला कामगारों की माँग को प्रोत्साहित करेगा। इसके विपरीत, व्यवसाय के अपने कुछ या समस्त उत्पादन को राष्ट्रीय सीमाओं में स्थानान्तरित करने की योग्यता प्रभावित कामगारों के वेतन पर दबाव डालती है। ऐसे शोध कम उपलब्ध हैं, जो दर्शाते हैं कि बाद वाला प्रभाव ज्यादा असरकारक रहा है।

यह भी तर्क दिया जाता है कि उत्तरी अमेरिका मुक्त व्यापार समझौता (नाफ्टा - एनएएफटीए) पर हस्ताक्षर करके और साथ ही निवेश के दूर जाने की धमकी ने अमेरिका में विनिर्माण नियोक्ताओं की इस सम्बन्ध में सफलतापूर्वक मदद की है कि वे वेतन वृद्धि का विरोध करें। इसी तरह से, बहुराष्ट्रीय कंपनियों के प्रत्यक्ष विदेशी निवेश (एफडीआई) की, नई औद्योगिक अर्थव्यवस्थाओं से, जहाँ वेतन और काम की परिस्थितियाँ सुधर गई हैं, वहाँ से कम विकसित देशों, जैसे भारत, मॉरीशस, श्रीलंका और हाल ही में बांग्लादेश, चीन और वियतनाम की



आर जाने की प्रवृत्ति है। जिन उद्योगों में पूँजी 'फूटलूज' हो (अर्थात् जहाँ व्यापार के बाहर चले जाने की धमकी की अत्याधिक आशंका मौजूद हो), उन उद्योगों में यदि महिलाएँ पुरुषों के वेतन के मुकाबले ज्यादा संकेन्द्रित हों, तो महिलाओं का वेतन पुरुषों के मुकाबले बढ़ने की उम्मीद कम ही है। वास्तव में, ऐसा विकासशील देशों में कम वेतन वाले उन स्थलों पर होने की सम्भावना होती है, जो एफडीआई को आकर्षित करते हैं। आश्चर्य नहीं है कि वेतन की विसंगति उन विकासशील देशों या इलाकों में देखी जाती है, जहाँ निर्यात आधारित औद्योगीकरण या इकोनोमिक प्रोसेसिंग जोन (EPZ) होते हैं।

इसके विपरीत, कुछ विकसित अर्थव्यवस्थाओं, जैसे अमेरिका में भूमण्डलीकरण के कारण ने पुरुषों के वेतन को महिलाओं के मुकाबले बुरी तरह से प्रभावित किया है। पिछले दो दशकों में, व्यापार के उदारीकरण और पूँजी की गतिशीलता ने संकेन्द्रित उद्योगों में अच्छे वेतन वाले (ब्लू कॉलर वेजेज़) रोज़गार के कार्यों को कम किया है जहाँ पुरुष कामगारों की संख्या अधिक थी। अंतर्राष्ट्रीय प्रतिस्पर्धा बढ़ने से ऐसे उद्योगों में पुरुष कामगारों की मोलभाव की क्षमता कम हुई है। यह भी जेंडर के आधार पर वेतन के अन्तरों के कम होने की एक व्याख्या हो सकती है। 1970 के दशक के उत्तरार्द्ध से अमेरिका में वेतन विसंगति घटी है, जिसे पुरुष कामगारों के वास्तविक वेतन में कमी की शुरुआत माना जाता है (लॉरेंस और बर्नस्टीन, 1994)। कम से कम कुछ देशों में, जेंडर आधार पर कम होती वेतन विसंगति महिला और पुरुषों में **अधोगामी संगतीकरण (downward harmonization)** के रूप में प्रदर्शित होती है।

अन्य कारकों ने भी पिछले दशकों में जेंडर आधारित पर वेतन विसंगतियों को प्रभावित किया है। दुनिया भर में जेंडर के आधार पर व्यावसायिक अलगाव के तरीकों में अहम बदलाव आए हैं। यद्यपि, महिलाएँ शिक्षा के हर स्तर पर, पुरुषों से कम कमाती हैं, लेकिन खासतौर पर, विकसित देशों में उच्च पदों पर महिलाओं की संख्या बढ़ने से समस्त श्रम बाज़ार में महिलाओं का वेतन पुरुषों के मुकाबले प्रभावी रूप से सुधरा है। अन्य महत्वपूर्ण कारक, जो देश और क्षेत्र पर निर्भर करते हैं, इस प्रकार हैं :

- वेतन समझौते का प्रकार
- तकनीकी बदलाव
- औद्योगिक विकास का तरीका
- जेंडर असमानता के प्रति समाज की सोच में बदलाव

### बॉक्स सं. 3.3

महिलाओं और पुरुषों के वेतन में अन्तर उन देशों में कम होता है जहाँ केंद्रीकृत सामूहिक मोलभाव होता है। ऑस्ट्रेलिया, जर्मनी, नॉर्वे और स्वीडन में वेतन का अन्तर अपेक्षाकृत कम है। इन देशों में केंद्रीकृत सामूहिक मोलभाव होता है जो आमतौर पर समतावादी वेतन नीतियों पर जोर देता है। कनाडा और अमेरिका में वेतन में अन्तर तुलनात्मक रूप से अधिक है, क्योंकि वहाँ वेतन के मोलभाव की प्रक्रिया विकेंद्रीकृत है, बाज़ार-उन्मुखी है और उद्यम के आकार पर निर्भर करते हुए उद्यम के स्तर पर है (लिम, 1996; कूसेरा, 1998)। बड़े उद्यम महिलाओं को अधिक वेतन देने की प्रवृत्ति रखते हैं और अधिक महिलाओं को रोज़गार देते हैं।

### 3.4.2 वेतन में अन्तर के निर्धारक तत्व

समान काम के लिए महिलाओं को कम वेतन दिया जाता है और महिलाओं को कमतर काम और ठेके पर या सामान्य काम तक सीमित रखा जाता है। महिला कामगारों को भेदभावपूर्ण मौके मिलते हैं और उनके साथ भेदभावपूर्ण व्यवहार होता है।

- वेतन विसंगति का कारण शिक्षा, योग्यता, मौकों में पितृसत्तात्मक नज़रिया और महिलाओं के कमतर होने के भ्रम से जेंडर आधारित अन्तर होता है। राज्य और श्रमिक संगठनों की ओर से सकारात्मक कदम नहीं उठाने से भी वेतन विसंगति बनी हुई है।
- वेतन विसंगति के असर के रूप में कार्यस्थल, घर, समुदाय और सार्वजनिक जीवन में महिलाओं को कमतर माना जाता है, बेटों को प्राथमिकता दी जाती है, पुरुषों को कमाऊ और घर का मुखिया समझा जाता है।

हाल के वर्षों में महिलाओं के वैतनिक रोज़गार में वैश्विक स्तर पर बढ़ोत्तरी के बावजूद, रोज़गार में जेंडर भेदभाव अब भी विश्व भर में मौजूद है। यह श्रम बाज़ार में महिलाओं की कमज़ोर स्थिति का अहम सूचक हो सकता है। वास्तव में, उच्च स्तर के व्यावसायिक भेदभाव आमतौर पर श्रम बाज़ार में महिलाओं की कमज़ोर स्थिति से सम्बन्धित होते हैं। कम वेतन, कम स्तर और सीमित रोज़गार की सम्भावनाएँ आदि इनमें शामिल हैं। यह श्रम बाज़ार की कठोरता और आर्थिक अक्षमता का स्रोत हो सकती है।

‘पुरुषों के काम’ करने वाली महिलाओं की संख्या ज्यादा है, बजाय इसकी विपरीत स्थिति के। लेकिन, एक नियम के तौर पर, महिलाओं को पुरुषों के मुकाबले रोज़गार के सीमित अवसर मिलते हैं। पुरुष-प्रधान, गैर-कृषि व्यवसाय, महिला-प्रधान रोज़गार के मुकाबले सात गुना अधिक है। महिलाएँ लिपिकीय और सचिवालय और निचले स्तर की सेवा के कार्यों (जैसे दुकान सहायक, घरों में काम करने वाली सेविका, सौंदर्य प्रसाधनों में काम करने वाली) में अधिकता से संलग्न हैं और प्रोफेशनल के तौर पर वे ज्यादातर नर्स या टीचर होती हैं। महिलाओं के रोज़गार आमतौर पर कम वेतन वाले होते हैं जिससे उनका सम्मान और स्तर भी कम माना जाता है।

दो विभिन्न प्रकार के रोज़गारों के विभाजन में एक अन्तर हमेशा किया जाता है। **क्षैतिज विभाजन** से आशय अलग-अलग रोज़गारों में महिलाओं और पुरुषों की मौजूदगी से है (उदाहरण के तौर पर महिलाएँ नौकरानी/टीचर होती हैं और पुरुष ट्रक ड्राइवर/मोटर मैकेनिक होते हैं); जबकि दूसरा प्रकार **ऊर्ध्वाधर विभाजन** है, जो महिलाओं और पुरुषों के किसी रोज़गार में स्तर के आधार पर क्रमिक पदानुक्रम से सम्बन्धित है (उदाहरण के तौर पर उत्पादन करने वाले कामगार की तुलना में उत्पादन के निरीक्षक)। रोज़गार के विभाजन का कोई भी रूप विश्व भर में सामाजिक-आर्थिक विकास के स्तर से सम्बन्ध नहीं रखता है। दोनों क्षेत्रवार अलग-अलग हो सकते हैं, हालाँकि, सामाजिक, ऐतिहासिक और सांस्कृतिक पहलू इस तौर पर अहम हो सकते हैं कि ये जेंडर आधार पर रोज़गार में भेदभाव की सीमा को निर्धारित करते हैं।

एशिया-प्रशान्त क्षेत्र में **क्षैतिज भेदभाव** सबसे कम है और मध्य एशिया/उत्तरी अमेरिका में सबसे ज्यादा है। यह अन्य विकासशील क्षेत्रों में तुलनात्मक रूप से ज्यादा है, जबकि ओईसीडी और पूर्वी यूरोप की परिवर्तित अर्थव्यवस्था में औसत मात्र है। ओईसीडी के उपक्षेत्रों में जेंडर आधार पर रोज़गारपरक भेदभाव अधिक और महत्वपूर्ण तौर पर मौजूद है। उत्तरी अमेरिका में यह निम्न स्तर पर है, जबकि उपक्षेत्र के रूप में स्कैंडिनेविया में यह

सर्वाधिक है। यहाँ पर विभाजन का स्तर ऊँचा होने का कारण सम्भवतया कल्याण के तौर पर सृजित रोज़गारों का 'महिला-उन्मुखी' रहना है (एंकर और मेलकास, 1998, पृ. 9)।

इसके विपरीत **ऊर्ध्वाधर विभाजन** विश्व के अन्य क्षेत्रों के अलावा एशिया और प्रशान्त क्षेत्र में ज्यादा है। ऐसा लगता है कि विशेषज्ञता आधारित औद्योगिक विकास ने महिलाओं के लिए औद्योगिक रोज़गार के नए अवसर प्रदान किए हैं (साथ ही महत्वपूर्ण तौर पर **क्षैतिज विभाजन** को कम किया है) हालाँकि, ऐसा रोज़गार में आय, अधिकार और भविष्य की उन्नति की सम्भावनाओं के सन्दर्भ में जेंडर असमानताओं को कम किए बिना हुआ है।

#### बॉक्स सं. 3.4

जेंडर के आधार पर व्यावसायिक अलगाव को अक्सर यह कहकर सही ठहराया जाता है कि महिलाओं के पास विशेष गुण हैं, जिनसे वे कुछ कामों के लिए पुरुषों के अपेक्षा अधिक योग्य हैं। यह तर्क दिया जाता है कि पारम्परिक रूप से 'महिलाओं' के रोज़गार देखभाल करने की, निपुण हाथों से किए जाने वाले काम की और पारम्परिक घर के कार्यों की गतिविधियों से जुड़े होते हैं। महिलाओं से इन्हें करने की उम्मीद की जाती है। इसी तरह से महिला कामगारों मातहती और अधीनता जैसे अन्य गुण भी जोड़े जाते हैं और ये जेंडर रोज़गार जेंडर आधारित तरीकों से रोज़गार को प्रभावित करते हैं।

अब आप पिछले अनुभागों की आपकी समझ को जाँच लें जिन्हें आपने अभी पढ़कर खत्म किया है।

#### अपनी प्रगति की जाँच कीजिए

- 1) संक्षेप में लिखें:
  - i) श्रम बाज़ार में महिलाओं को एकीकृत करने के तरीके।
  - ii) श्रम बाज़ार में वेतन के अन्तरों को दूर करने के तरीके।

2) श्रम बाज़ार में वेतन के अन्तरों (विसंगति) की क्या प्रकृति होती है?

आइए, अब हम पुरुष और महिला कामगारों के बीच में वेतन विसंगति होने के कारणों के बारे में जानकारी प्राप्त करते हैं।

### 3.4.3 वेतन में अन्तर के कारण

महिलाओं और पुरुषों के बीच वेतन विसंगति के कारण समाज की गहन पितृसत्तात्मक अभिवृत्ति में निहित हैं। आइए इसके कुछ और कारणों के बारे में पढ़ते हैं।

- **गौण कमाई करने वाली :** महिलाओं को कम वेतन देने का एक तर्क यह रखा जाता है कि पुरुष तो परिवार को चलाने के लिए नौकरी करते हैं, जबकि महिलाएँ केवल अतिरिक्त आय के लिए काम करती हैं। परन्तु कई सामाजिक-आर्थिक सर्वेक्षण इस बात की पुष्टि करते हैं कि बड़ी संख्या में महिलाएँ अपने परिवार की अकेली आय जनित सदस्य हैं। जनगणना के आँकड़े भी बताते हैं कि बड़ी संख्या में महिलाएँ परिवारों की मुखिया हैं।
- **मशीनरी का प्रयोग करने में अक्षम :** वेतन विसंगति हमेशा केवल आय की विभिन्न दरों पर नहीं होती है। महिलाओं और पुरुषों की औसत आय में अन्तर इसलिए भी होता है कि कई महिला कामगार समान रोज़गार में निचले स्तर पर काम कर रही होती हैं या असंगठित क्षेत्र में जैसे बीड़ी मज़दूरों की तरह से काम कर रही हैं। यह इस तथ्य पर भी निर्भर करता है कि जब भी मशीनों को लगाया जाता है तो महिलाओं की जगह पर पुरुषों को रखा जाता है और उन्हें मशीनों की वजह से उत्पादन बढ़ने के बाद वेतन वृद्धि भी दी जाती है। महिलाएँ जो यही काम घर पर करती हैं, की औसत आय भी कम होती है क्योंकि उन्हें पुरुषों के मुकाबले काम के कम घण्टे मिलते हैं और वे बड़े स्तर पर बेरोज़गारी की समस्या से जूझती हैं।
- **श्रम का जेंडर विभाजन :** महिला और पुरुष के बीच कार्य का विभाजन भी वेतन में अन्तर का एक कारण है। कृषि में निराई करना मुख्य रूप से महिलाओं का काम माना जाता है और यह काम आमतौर पर खाली समय में किया जाता है। दूसरी ओर, हल जोतना, बुवाई और फसल काटना मुख्य रूप से पुरुषों के काम हैं और ये सभी व्यस्त मौसम (पीक सीजन) के काम हैं और खास समय में होने वाले काम हैं। काम में अन्तर (निराई बनाम जुताई, बुवाई और कटाई) और समय में अन्तर (खाली समय (off peak season) की तुलना में खास समय यानी पीक सीजन में होने वाले काम) भी महिला और पुरुष कामगारों के बीच वेतन विसंगति को बढ़ावा देते हैं।

- **अप्रचलित तकनीक का इस्तेमाल** : उद्योगों में महिलाओं को दिए जाने वाले काम अक्सर कम पूँजी वाली तकनीक से सम्बन्धित होते हैं। जिस प्रक्रिया में वे सहभागी होती हैं, वह ज्यादा प्राथमिक होती है, जिसमें अपरिष्कृत उपकरण प्रयुक्त होते हैं, जिनमें शारीरिक और मानवीय ऊर्जा अधिक लगती है। परिणामस्वरूप, उत्पादन धीरे-धीरे होता है, निम्न स्तरीय होता है और वेतन भी कम दिया जाता है।
- **नगण्य श्रम में संलग्नता** : उदाहरण के तौर पर, हस्तशिल्प की बात करें तो महिलाओं की योग्यता अधिकांश पूँजी और ऊर्जा बचाने की सरलता में होती है। उन्हें कभी-कभी ही उत्पादित माल को अन्तिम आकार देने का निश्चित काम दिया जाता है जो हस्तशिल्प को बचाएगा। महिलाओं की योग्यता सहायकों के रूप तक ही सीमित रहती है इसलिए महिलाओं का वेतन कम रहता है।
- **श्रम बाज़ार से कमजोर सम्बन्ध** : महिला कामगारों के कम वेतन की वजह श्रम बाज़ार से कमजोर सम्बन्ध होना भी है। पितृसत्तात्मक मूल्यों से अन्तर्सम्बन्धित होकर, उनकी सोच यह रहती है कि उनकी प्राथमिक जिम्मेदारी बच्चों और घर को देखना है। वे एक बच्चे के पैदा होने के बाद रोज़गार और उसके अवसर छोड़ देती हैं और श्रम बाज़ार में फिर से तब प्रवेश करती हैं, जब उनका बच्चा स्कूल जाने लायक हो जाता है।

यहाँ पर आप इस अभ्यास के माध्यम से अपनी समझ की जाँच कीजिए।

#### अपनी प्रगति की जाँच कीजिए

- 1) वेतन में अन्तरों (वेतन-विसंगति) को निर्धारित करने वाले कारकों को लिखिए।
- 2) वेतन विसंगति के कारणों की सूची बनाइए।

3) कौन से कारक वेतन विसंगति को प्रभावित करते हैं? स्पष्ट कीजिए।

अगले उप-अनुभाग में आप पढ़ेंगे कि कैसे वेतन विसंगति को कम किया जा सकता है।

### 3.3.4 वेतन में अन्तर को मिटाने के उपाय

नीचे बताए गए उपाय वेतन विसंगति को दूर करने में अहम साधन बन सकते हैं।

- **श्रम बाज़ार का विभाजन खत्म हो :** वेतन विसंगति श्रम बाज़ार को विभाजित करती है। इसलिए, माँग और आपूर्ति दोनों पक्ष के तत्वों को बदलकर श्रम बाज़ार के विभाजन को रोका जाए।
- **संगठित श्रम बाज़ार में प्रवेश :** महिलाओं को संगठित श्रम बाज़ार में प्रवेश करने के लिए प्रोत्साहित करना चाहिए और सुविधा देनी चाहिए।
- **यूनियन की गतिविधियों में भागीदारी :** महिलाओं को बड़ी संख्या में श्रम यूनियनों में भागीदार बनने के लिए प्रोत्साहित करना चाहिए ताकि वे वेतन विसंगति से लड़ सकें।
- **समान वेतन कानून :** समान वेतन कानून को लागू करना चाहिए और इसकी कमियों को दूर किया जाना चाहिए।

### 3.5 सारांश

श्रम बाज़ार केवल भारत में ही नहीं बल्कि विश्वभर के सभी देशों में भी कामगारों के जेंडर के आधार पर विभाजित है। यहाँ पर महिला कामगारों को पुरुष कामगारों के बराबर महत्व नहीं मिलता है। इसके पीछे कामगारों की माँग और आपूर्ति पक्ष में कई कारक काम कर रहे हैं, जिससे बाज़ार में यह विभाजन मौजूद है। इस विभाजन का एक अहम कारण समाज और नियोक्ताओं की गहरी पितृसत्तात्मक सोच है। नियोक्ताओं की सोच में बदलाव लाने के प्रयास ही श्रमिकों के विभाजन को दूर करने की दिशा में सबसे अहम कदम होंगे। महिलाओं की योग्यता में निखार विभाजन से मुक्ति पाने का उपचार होगा। महिलाओं के लिए कई तरह के तकनीकी पाठ्यक्रम होने चाहिए और उन्हें नए क्षेत्रों में रोज़गार के अवसर उपलब्ध कराए जाने चाहिए। अगर हम महिलाओं को श्रम बाज़ार में एकीकृत करने में सफल रहे तो यह न केवल महिला कामगारों के लिए, बल्कि राष्ट्र की अर्थव्यवस्था के लिए भी लाभदायक होगा।

### 3.6 शब्दावली

- विभाजन** : एक समान ज़रूरत, चाहत और माँग की विशेषताओं वाले व्यापक समरूप बाज़ार को स्पष्ट पहचान के उपवर्गों में बाँटने और व्याख्या करने की प्रक्रिया। इसका उद्देश्य ऐसे मिश्रित बाज़ार की रूपरेखा बनाना है जहाँ विशेष रूप से उपभोक्ताओं की उम्मीदों का ध्यान रखा जाए।
- वेतन विसंगति (वेज डिफरेंशियल्स, डब्ल्यू.डी.)** : एक ही उद्योग में विभिन्न योग्यताओं वाले कामगारों या विभिन्न उद्योगों में तुलना योग्य कामगारों के वेतन में अन्तर।
- वेतन में भेदभाव** : वेतन में भेदभाव से आशय है जब नियोक्ता बिल्कुल समान काम के लिए महिला और पुरुष कामगार को अलग-अलग वेतन दे। ऐसी क्षतिपूर्ति में वेतन, ओवरटाइम वेतन, बोनस, स्टॉक ऑप्शन, लाभ का हिस्सा और बोनस प्लान, जीवन बीमा (लाइफ इंश्योरेंस), अवकाश और छुट्टियाँ तथा इसके जरिये मिलने वाला पैसा, सफाई या गैसोलीन भत्ता, होटल का खर्च, यात्रा का खर्च और दूसरे लाभ शामिल होते हैं। वेतन में भेदभाव समान कार्य स्तर उपलब्ध न कराने पर भी हो सकता है।
- पितृसत्ता** : यह एक सामाजिक व्यवस्था है, जिसमें पुरुष मुख्य अधिकारी के तौर पर काम करते हैं और सामाजिक संगठनों के केन्द्र में रहते हैं। परिवार में एक पति अपनी पत्नी, बच्चों और सम्पत्ति पर अधिकार रखता है। यह विभिन्न संस्थाओं में पुरुषों को सत्ता और सुविधाएं उपलब्ध कराता है और महिलाओं को दोयम दर्जे का बनाता है। कई पितृसत्तात्मक समाजों में पुरुषों के पास ही सम्पत्ति और जाति को रखने का अधिकार होता है।
- ऐतिहासिक तौर पर, पितृसत्ता ने अपने आप को विभिन्न संस्कृतियों के सामाजिक, कानूनी, राजनीतिक और आर्थिक संस्थाओं में व्यक्त किया है। पितृसत्ता का आधुनिक सभ्यता पर भी गहरा प्रभाव है, हालाँकि कई संस्कृतियाँ गत सदी में समानाधिकारवादी सामाजिक व्यवस्था की ओर बढ़ी हैं।
- आधुनिकीकरण** : सामाजिक विज्ञानों में आधुनिकीकरण का तात्पर्य किसी 'पूर्व-आधुनिक' या 'पारम्परिक' समाज के 'आधुनिक' समाज बनने में विकासात्मक संक्रमण के मॉडल से है। आधुनिकीकरण की प्रयोजनमूलकता सामाजिक परिवर्तन के सिद्धान्तों में वर्णित है, जिसका एक नमूने की तरह आमतौर पर वे समाज अनुकरण करते हैं जो आधुनिक हो चुके हैं।
- समान वेतन कानून, 1976** : यह कानून समान काम या समान प्रकृति के काम के लिए महिलाओं और पुरुषों को समान वेतन देने का प्रावधान

---

### 3.7 इकाई के अंत में कुछ प्रश्न

---

- 1) भारत में श्रम बाज़ार के विभाजन को बढ़ावा देने वाले विभिन्न कारणों की चर्चा कीजिए। महिलाओं को श्रम बाज़ार में एकीकृत करने के तरीकों पर अपने सुझाव दीजिए।
- 2) क्या आप इससे सहमत हैं कि समाज की पितृसत्तात्मक अभिवृत्ति विभाजन का मुख्य कारण है? उदाहरण के साथ चर्चा कीजिए।
- 3) भारत में महिला और पुरुष कामगारों के वेतन में अन्तर के कारण बताइए।
- 4) वेतन में समानता लाने के लिए आप किन उपायों का सुझाव देंगे? सोदाहरण व्याख्या कीजिए।

---

### 3.8 संदर्भ

---

Anker and Melkas (1998). *Gender Equality and Occupation Segregation in Iordic labour Markets*. ILO: Geneva.

Government of India (1974). *Towards Equality Report the Committee on the Status of Women in India*, New Delhi: Dept of Social Welfare, Ministry of Education and Social Welfare.

International Labour Organization (1978). *Women's Participation in the Economic Activity of Asian Countries*, Geneva, ILO.

Jain, Devakai and Banerjee, Nirmala (1988). (Eds). *Tyranny of the Household*. New Delhi: Vikas Publishing House.

Kucera (1998). *Foreign Trade and Men and Women's Employment and Earnings in Germany & Japan CEPA Working Papers on Globalization, Labour Markets and Social Policy*, Working Paper 6, April 1998

Lim (1996). *More and Better Jobs for Women: An Action Guide* ILO: Geneva.

Lawrence and Bernstein (1994) *Handbook of Labour, Economics, Vol-3, Part A* (1999). Chapter 26 Changes in Wage Structure and Earnings Inequality.

NSSO (1996) *Employment and Unemployment Situation in India: Government of India*.

Savara, M. (1985). *Changing Trends in Women's Employment*. Bombay: Himalaya Publishing House.

---

### 3.9 कुछ उपयोगी पुस्तकें

---

Lim (1996). *More and Better Jobs for Women: An Action Guide* ILO: Geneva.

Kucera (1998). *Foreign Trade and Men and Women's Employment and Earnings in Germany & Japan CEPA Working Papers on Globalization, Labour Markets and Social Policy*, Working Paper 6, April 1998

Lawrence and Bernstein (1994) *Handbook of Labour, Economics, Vol-3, Part A* (1999). Chapter 26 Changes in Wage Structure and Earnings Inequality.