

खंड 3

जेंडर और कार्य

THE PEOPLE'S
UNIVERSITY

खण्ड 3 जेंडर और कार्य

‘जेंडर संवेदीकरण: संस्कृति, समाज और परिवर्तन’ विषय पर इस पाठ्यक्रम के खण्ड 3 का शीर्षक जेंडर और कार्य है। इस खण्ड में दो इकाइयाँ सम्मिलित हैं।

इस खण्ड में 7वीं इकाई का शीर्षक “कार्य को (जेंडरीकृत) उत्पन्न करना” है। इस इकाई का प्रारम्भ कार्य को उत्पन्न करने पर केन्द्रित पारम्परिक और समकालीन विमर्शों पर एक चर्चा के साथ होता है। पारम्परिक विमर्श इस बात पर चर्चा करते हैं कि समय के साथ-साथ समाजों का और उनमें महिलाओं व पुरुषों की भूमिकाओं का विकास किस तरह हुआ है। समकालीन विमर्श उत्पादक और पुनरुत्पादक गतिविधियों में महिलाओं के योगदान को सामने लाते हैं। महिलाओं के कार्य को उचित महत्व प्रदान करने के लिए उपयुक्त मापदण्डों को विकसित करने के महत्व पर यह इकाई जोर देती है। इकाई महिलाओं के योगदान के मापन से सम्बन्धित अन्तरालों पर चर्चा करती है तथा श्रमबल व अर्थव्यवस्था में महिलाओं की निम्न सहभागिता के कारणों पर भी प्रकाश डालती है।

इस खण्ड की अन्तिम इकाई “कार्य और श्रम बाजार में जेंडर मुद्दे” है। ऐसे बहुत सारे मुद्दे हैं जिनका सामना महिला श्रमिकों को बाजार-संचालित अर्थव्यवस्था में करना पड़ता है। इन मुद्दों पर विस्तारपूर्वक चर्चा की गई है ताकि आप महिलाओं के कार्यों से जुड़े और श्रमबल में उनकी सहभागिता से जुड़े जेंडर निहितार्थों को भलीभाँति समझ सकें।

इस प्रकार, इस खण्ड के अध्ययन के पश्चात आप इस योग्य हो जाएँगे कि आप महिलाओं के कार्य से जुड़े जेंडर निहितार्थों को व्यापक परिप्रेक्ष्य में उचित स्थान प्रदान कर सकें, महिलाओं द्वारा निष्पादित किए जाने वाले कार्यों के प्रकार, राष्ट्रीय अर्थव्यवस्था में महिलाओं का योगदान, श्रम बल में उनकी निम्न सहभागिता के कारण तथा रोजगार में रहते हुए उनके द्वारा झेली जाने वाली बाधाएँ और चुनौतियाँ।

स्मिता एम. पाटिल

जी. उमा

इकाई 7 कार्य को जेंडरीकृत करना

संरचना

- 7.1 प्रस्तावना
- 7.2 उद्देश्य
- 7.3 पारम्परिक विमर्श (Discourses)
- 7.4 समकालीन विमर्श (Discourses)
- 7.5 कार्य के मापन हेतु मानक (Standards)
- 7.6 श्रम बल सहभागिता और अर्थव्यवस्था में जेंडर अन्तराल
- 7.7 कार्य (कार्यस्थल) में जेंडर भेदभाव, हिंसा और सुभेद्यता (Vulnerability)
- 7.8 इकाई के समापन पर प्रश्न
- 7.9 सन्दर्भ

7.1 प्रस्तावना

खण्ड-3 की इस पहली इकाई में आप कार्य के सम्बन्ध में पारम्परिक और समकालीन दोनों प्रकार के विमर्शों के बारे में पढ़ेंगे। इसका फोकस महिलाओं द्वारा किये जाने वाले उत्पादक, पुनरुत्पादक और गैर-भुगतान (unpaid) वाले कार्य पर केन्द्रित है। इसके बाद आप कार्य के मापन हेतु मानकों के बारे में तथा इस चीज के बारे में पढ़ेंगे कि श्रम बल सहभागिता में जेंडर अन्तराल क्यों मौजूद हैं। इकाई के अन्त में जेंडर भेदभाव तथा कार्यबल में महिलाओं पर इसके प्रभाव पर एक चर्चा की गई है और बिल्कुल अन्त में निष्कर्ष प्रस्तुत किया गया है।

आइए, अब इस इकाई के अध्ययन के उद्देश्यों पर एक निगाह डालें।

7.2 उद्देश्य

इस इकाई के अध्ययन के बाद आप इस योग्य हो जाएँगे कि आप :

- कार्य को परिभाषित कर सकें,
- कार्य के पारम्परिक और समकालीन विमर्शों पर चर्चा कर सकें,
- कार्य के मापन हेतु अन्तरराष्ट्रीय मानकों का वर्णन कर सकें; और
- श्रम सहभागिता में जेंडर अन्तराल के कारणों का तथा कार्यस्थल पर जेंडर भेदभाव का विश्लेषण कर सकें।

आइए, अब कार्य की श्रृंखला में पारम्परिक विमर्शों के अध्ययन से प्रारम्भ करें।

7.3 पारम्परिक विमर्श (Discourses)

हमने प्रारम्भिक मानव समाजों के बारे में पढ़ा है, जो समतावादी थे। पुरुषों ने शिकार किये, मछलियाँ पकड़ीं तथा भोजन के लिए आवश्यक कच्ची सामग्रियाँ उपलब्ध करायीं और इन कामों को करने के लिए जरूरी औजार बनाए। महिलाओं ने घर की देखभाल की, भोजन

पकाया, खाने-पहनने की देखरेख की और बच्चों की देख-भाल की। महिलाएँ सामुदायिक घर-परिवार (Household) का केन्द्र थीं, और सिर्फ वही जानती थीं कि उनके बच्चे का पिता कौन है। इन चीजों में तब परिवर्तन आ गया, जब मानव समुदाय पशुचारण अवस्था से आगे बढ़कर एक स्थायी व्यवस्था के अन्तर्गत रहने लगा तथा लम्बे समय तक स्थायी व्यवस्था का यह परिवेश व वातावरण एकसमान बना रहा। यही वह समय था, जब घर-परिवार की रचना हुई। इस प्रकार उत्पादन के बढ़ते महत्व ने सामुदायिक समाज के स्वरूप को परिवर्तित कर दिया। धन-सम्पत्ति के संचय के साथ पुरुषों और महिलाओं के बीच के सम्बन्ध बदल गए क्योंकि समस्त धन-सम्पत्ति उत्पादन का परिणाम थी और उत्पादन पुरुषों की गतिविधि था। घर-परिवार चलाने और घरेलू श्रम करने की तुलना में उत्पादन का मूल्य अधिक आँका गया।

पारम्परिक आर्थिक सिद्धान्तों के अनुसार जीवन, (1) आर्थिक क्षेत्र और (2) घरेलू क्षेत्र में विभाजित होता है। आर्थिक क्षेत्र का फोकस क्र्रेताओं, विक्रेताओं और बाजार पर होता था, जबकि घरेलू क्षेत्र ने खुद को गैर-भुगतान वाले ऐसे श्रम के इर्द-गिर्द रखा जो जीवन चलाने के लिए आवश्यक होता है। उत्पादन में केवल उन्हीं मर्दों/सामानों की गणना की गई, जो बाजार में बेचे जाते थे। इसलिए घरेलू क्षेत्र आर्थिक क्षेत्र के दायरे से बाहर ही छूट गया।

कार्य को हम ऊर्जा की किसी ऐसी गतिविधि या किसी ऐसे खर्च के रूप में परिभाषित करते हैं, जिससे दूसरों के लिए मूल्यवान सेवाओं और उत्पादों का उत्पादन होता हो। हालाँकि, कार्य का निष्पादन किसी मजदूरी, वेतन या आय के बगैर भी सम्पन्न हो सकता है। आर्थिक रूप से कहें तो श्रम बाजार में किया गया कार्य स्पष्ट तौर पर वही कार्य है जिसका निष्पादन वेतन के लिए किया जाता है। कोई कार्य उत्पादक तभी और सिर्फ तभी होता है, जब इससे लाभ उत्पन्न होते हों।

पूँजीवादी व्यवस्था महिलाओं को सिर्फ सस्ते श्रम के एक सुविधाजनक स्रोत के रूप में देखती है। यह महिलाओं को 'श्रम की एक ऐसी आरक्षित फौज' के रूप में देखती है, जिसका उत्पादन के कुछ क्षेत्रों में श्रम का अभाव होने की दशा में उपयोग किया जा सकता हो, और आवश्यकता समाप्त होने के बाद इस श्रेणी के (यानी महिलाओं द्वारा किये जाने वाले) श्रम को खारिज किया जा सकता हो। हमने दोनों विश्व युद्धों में यही देखा है। इन विश्व युद्धों में जब पुरुषों को सेना में काम करने के लिए बुला लिया जाता था, तब कारखानों में उनकी जगह काम करने के लिए महिलाओं को रोजगार दे दिया जाता था और युद्ध के समापन के बाद महिलाओं को काम से हटाकर वापस घर भेज दिया जाता था। महिलाओं को पूँजीवाद के उभार वाले 1950 और 1960 के दशकों के दौरान कार्यस्थलों पर काम करने के लिए पुनः तब प्रोत्साहित किया गया, जब उनकी भूमिकाएँ आप्रवासी (immigrant) श्रमिकों के समान थीं यानी जब उन्हें सस्ते श्रम के एक भण्डार के रूप में देखा जा रहा था (बेनेरिया और अन्य, 1981)।

सम्पूर्ण इतिहास में पूँजीवाद, माँग के अनुरूप श्रम की आपूर्ति करने के प्रतिमानों में परिवर्तन करने में बहुत दक्ष साबित हुआ है और यही बात महिला श्रम को प्रयुक्त करने के बारे में भी लागू होती है। सभी समाजों में, खासकर विकासशील देशों में आवश्यक लेकिन आमतौर पर गैर-भुगतान वाली गतिविधियों (जैसे – खाना पकाना, साफ-सफाई करना और अन्य घरेलू कामकाज, बच्चों की देखभाल करना, बीमार और वृद्ध लोगों की देखभाल करना, इसके साथ-साथ समुदाय आधारित गतिविधियों) को व्यापक तौर पर महिलाओं की जिम्मेदारी के रूप में ही देखा जाता है। गैर-भुगतान वाले कार्य का यही प्रतिमान उन महिलाओं पर भी लागू किया जाता है, जो आय अर्जित करने के लिए घरों से बाहर जाकर काम करती हैं, चाहे वे बाहर जाकर मजदूरी करती हों या फिर स्व-रोजगार के किसी काम

में ही क्यों न लगी हों। घरों से बाहर जाकर काम करने वाली जो महिलाएँ गरीब घरों से आती हैं, वे घरेलू कामकाज के लिए किसी व्यक्ति को रखने का खर्च नहीं उठा सकतीं। इसलिए यह बहुत सामान्य—सी बात है कि ये घरेलू कामकाज परिवार की छोटी बच्चियों या वृद्ध महिलाओं को सौंप दिये जाते हैं। यह उन महिलाओं के लिए कार्य के 'दोहरे बोझ' की तरह बन जाता है, जिनकी मदद करने वाला कोई नहीं होता। ये प्रक्रियाएँ पूँजीवाद का अभिन्न अंग भी हैं और हालिया वर्षों में ये अधिक प्रमुखता से उभरी हैं (घोष)।

आइए, अब महिलाओं और कार्य के बारे में समकालीन विमर्शों में से कुछ का अध्ययन करें।

7.4 समकालीन विमर्श (Discourses)

पारम्परिक अर्थशास्त्र की मान्यताओं के परिणाम महिलाओं के लिए विध्वंसक रहे हैं। नारीवादी अर्थशास्त्र का उभार 'अर्थव्यवस्था' के बारे में मुख्यधारा के आर्थिक चिन्तन के सीमित और अनुपयुक्त दृष्टिकोण के प्रतिक्रिया स्वरूप हुआ। इस सन्दर्भ में नारीवादी अर्थशास्त्र के लिए एक प्रमुख चुनौती यह थी कि वह तथाकथित 'अदृश्य' या गैर-भुगतान वाली अर्थव्यवस्था को दृश्यमान बनाए।

उत्पादक और पुनरुत्पादक कार्य

गैर-भुगतान वाले आर्थिक कार्य को सामने लाकर रेखांकित करने का, जेंडर और विकास की बहसों के दायरे के भीतर, एक सुदीर्घ इतिहास रहा है। डेनमार्क की अर्थशास्त्री एस्टर बोसरुप ने अपनी कृति 'विमेन्स रोल इन इकोनॉमिक डेवलपमेण्ट (1970)' में कृषिमूलक अर्थव्यवस्था के लिए महिलाओं के महत्व को रेखांकित किया है। खासतौर पर उप-सहारा अफ्रीका को 'महिलाओं द्वारा की जाने वाली कृषि प्रणाली' के एक ऐसे व्यापक ग्लोबल इलाके के रूप में चिह्नित किया गया, जहाँ पारम्परिक हो (Hoe) तकनीक का प्रयोग करने वाली महिलाओं के ऊपर खाद्य उत्पादन का सारा भार पड़ता है। इसके अतिरिक्त, बोसरुप ने कृषि उत्पादन में अपनी भूमिका निभाने वाली महिलाओं और उनकी प्रस्थिति के बीच, पुरुषों के आमने-सामने, एक सकारात्मक सहबन्ध की पहचान की। उनके कार्य ने महिलाओं को जरूरतमन्द लाभार्थियों की बजाय समाज के उत्पादक सदस्यों के रूप में प्रतिबिम्बित किया।



वर्तमान नारीवादी आन्दोलन के सर्वाधिक व्यापक मुद्दों में से एक यह है कि वह पुनरुत्पादन की भूमिका पर खासा जोर देता है। घर-परिवार के गैर-भुगतान वाले कामकाज के अधिकांश हिस्से को महिलाएँ ही सम्पन्न करती हैं जैसे – परिवार के लिए भोजन पकाना, घर की साफ-सफाई करना, जल और ईंधन इकट्ठा करना, तथा इसके साथ ही साथ बच्चों, वृद्धजनों और बीमार पारिवारिक सदस्यों की देखभाल करना। भारत में गैर-भुगतान वाले देखभाल के जो कार्य पुरुष करते हैं, उसका लगभग दस गुना अधिक कार्य महिलाएँ करती हैं। गैर-भुगतान वाले कार्य का तीन-चौथाई हिस्सा दैनिक घरेलू कामकाज वाला है, जो साफ-सफाई, स्वच्छ जल और खाना पकाने के साफ-सुथरे स्रोतों जैसी बुनियादी सुविधाओं तक पहुँच के अभाव के कारण और भी अधिक गम्भीर हो जाया करता है। अगर तुलना के लिए दो अन्य एशियाई देशों यानी चीन और बांग्लादेश पर विचार करें, तो गैर-भुगतान वाले कार्यों के मामले में वहाँ महिलाएँ पुरुषों की तुलना में महज तीन और चार गुना कार्य ही करती हैं (एमजीआई, 2015)।

सन् 2015 में, वैश्विक श्रम सहभागिता दर महिलाओं के लिए 50 प्रतिशत थी, जबकि पुरुषों के लिए यह 77 प्रतिशत थी। श्रम बल और रोजगार दरों में महिलाओं की सहभागिता आर्थिक, सामाजिक और सांस्कृतिक मुद्दों तथा घर-परिवार में देखभाल के कामों के विभाजन के कारण बुरी तरह प्रभावित होती है।

मानव विकास रिपोर्ट (2015) बताती है कि वैश्विक कामकाज का 52 फीसदी हिस्सा महिलाओं द्वारा ही किया जाता है, जबकि पुरुष सिर्फ 48 प्रतिशत हिस्से को ही सम्पन्न करते हैं। लेकिन इस तथ्य के बावजूद, कि महिलाएँ आधे से अधिक काम का बोझ अपने कंधों पर उठाती हैं, उन्हें कार्य के दोनों क्षेत्रों में नुकसान ही उठाना पड़ता है – चाहे वह भुगतान वाला कार्य हो या फिर गैर-भुगतान वाला कार्य। भुगतान और गैर-भुगतान वाले कार्यों के प्रतिमान ऐसे होते हैं, जो एक दूसरे को बल प्रदान करते हैं।

भुगतान वाला कार्य कुल कार्य का 59 प्रतिशत है और यह अधिकांशतः घरों के बाहर जाकर किया जाता है। भुगतान वाले इस कुल कार्य में पुरुषों का हिस्सा 38 प्रतिशत है और यह महिलाओं के हिस्से यानी 21 प्रतिशत का लगभग दुगुना है। गैर-भुगतान वाले कार्य के मामले में स्थिति बिल्कुल उलट है। गैर-भुगतान वाले कार्य घरों के भीतर सम्पन्न किए जाते हैं और मुख्यतः इसमें देखभाल करने जैसे कामकाज शामिल होते हैं। गैर-भुगतान वाला कार्य कुल कार्य का 41 प्रतिशत है, जिसमें से 30 प्रतिशत का निष्पादन महिलाएँ करती हैं, जो कि पुरुषों द्वारा किए जाने वाले निष्पादन यानी 10 प्रतिशत का तीन गुना है। इस प्रकार यह असन्तुलन सामने आता है; भुगतान वाले कार्यों पर पुरुषों का प्रभुत्व है तथा गैर-भुगतान वाले कार्यों पर महिलाओं का।

चित्र-1 : घर में भुगतान वाले कार्य समाज और मानव कल्याण को चलाने के लिए परम आवश्यक हैं। जब इन कार्यों का बोझ प्राथमिक रूप से महिलाओं पर आता है तो ये कार्य अन्य गतिविधियों के लिए महिलाओं के विकल्पों और अवसरों को सीमित कर देते हैं अन्यथा ये विकल्प और अवसर उनके लिए और अधिक सार्थक हो सकते थे। यहाँ तक कि महिलाएँ जब भुगतान वाले कार्यों में संलग्न होती हैं, तब भी उन्हें नुकसान और भेदभाव का सामना करना पड़ता है। ग्लास-सीलिंग (glass ceiling) का प्रमाण इसका महज एक उदाहरण है। वरिष्ठ प्रबन्धकीय पदों पर महिलाओं का प्रतिनिधित्व बहुत कम है। वैश्विक स्तर पर व्यावसायिक अलगाव बहुत आम है और समय के साथ तथा आर्थिक समृद्धि के स्तरों के आर-पार इसे देखा जा सकता है। विकसित और विकासशील दोनों प्रकार के देशों में पुरुषों का प्रतिनिधित्व उद्योग, व्यापार, प्रतिष्ठान (plant) और मशीनों को चलाने में तथा प्रबन्धकीय और विधायी व्यवसायों में बहुत अधिक है तथा महिलाओं को औसत कौशल वाले

व्यवसायों में लगा दिया जाता है जैसे – क्लर्क का काम, सेवा प्रदान करने का काम, दुकान पर मिलने वाले छोटे-मोटे काम या सेल्स के काम। यहाँ तक कि पुरुषों के काम के समान ही काम करने पर भी महिलाओं को आय कम मिलती है और मजदूरी में अन्तराल मौजूद होते हैं। आमतौर पर ये अन्तराल अत्यधिक भुगतान वाले प्रोफेशनल्स के मामले में बहुत अधिक होते हैं।

- 1) देखभाल वाले कार्यों को गैर-आनुपातिक तरीके से सँभालने के कारण महिलाओं के पास पुरुषों की तुलना में भुगतान वाले कार्यों और शिक्षा समेत अन्य गतिविधियों के लिए समय कम बचता है। कम मानव विकास वाले देशों में महिलाओं की तुलना में पुरुष सामाजिक जीवन और फुरसत पर लगभग तीस प्रतिशत अधिक समय खर्च करते हैं।
- 2) मानव विकास के लिए महत्वपूर्ण होने के बावजूद देखभाल करने के कार्य का प्रायः कोई संज्ञान नहीं लिया जाता। उन सारे देशों में, जहाँ गैर-भुगतान वाले कार्य के मापन की कोशिशें की जा रही हैं, वहाँ सकल घरेलू उत्पाद (जीडीपी) में इसका योगदान 20 प्रतिशत से लेकर 60 प्रतिशत तक है। गैर-भुगतान वाले कार्यों का जीडीपी में योगदान भारत में लगभग 39 प्रतिशत आँका गया है, दक्षिण अफ्रीका में यह 15 प्रतिशत है।

जब महिलाओं के पास गैर-भुगतान वाले कार्यों को प्राथमिकता देने तथा श्रमबल से बाहर रहने के अलावा कोई और विकल्प नहीं बचता, तब उन्हें बहुत बड़े-बड़े बलिदान देने पड़ते हैं। कार्यस्थल पर अपनी क्षमताओं को विस्तृत करने के मौकों को भी शायद उन्हें गँवाना ही पड़ता है। वे आर्थिक स्वावलम्बन के अवसरों को भी खो देती हैं।

जेंडर और कार्य की गतिकी, लैंगिक भेदभाव के स्वरूप, मजदूरी, विकास प्रक्रिया में सहभागिता तथा राजनीतिक कार्रवाई के लिए इनके निहितार्थों को समझने के लिए विश्लेषकों को उत्पादन और पुनरुत्पादन के दो क्षेत्रों की तथा इन दोनों क्षेत्रों के बीच पारस्परिक क्रिया की पड़ताल अवश्य करनी चाहिए।

तृतीय विश्व की महिलाओं पर किए गए अनेक हालिया अध्ययनों ने महिलाओं के कार्य का विश्लेषण करने के लिए उत्पादन और पुनरुत्पादन के बीच की पारस्परिक क्रिया पर अपना ध्यान केन्द्रित किया है। उदाहरण के लिए, नरसापुर, आन्ध्र प्रदेश में फीता बनाने वाली भारतीय महिला कामगारों पर मारिया माइज (1981) द्वारा किया गया अध्ययन दर्शाता है कि महिलाओं का पार्थक्य (अलगाव) किस प्रकार घर से बाहर किए जाने वाले उत्पादन में उनकी सहभागिता को प्रतिबन्धित कर देता है। यद्यपि फीता बनाने का उद्योग ऐसा है, जिसके उत्पाद अन्तरराष्ट्रीय बाजार में जाते हैं, किन्तु यह पार्थक्य और घरेलू कामों से गहनतापूर्वक सुसंगत है। महिलाएँ अपना घरेलू कामकाज करने के अतिरिक्त इस काम में प्रतिदिन छह से आठ घण्टे तक संलग्न रहती हैं। इस पर भी उनकी औसत दैनिक कमाई, कृषि कार्य में लगी किसी महिला द्वारा की गई आधिकारिक कमाई की तुलना में एक-तिहाई से कम ही होती है। यही स्थिति अब भी बनी हुई है जबकि 1970 से अब तक इस उद्योग ने अच्छा-खासा विकास कर लिया है और इस भौगोलिक क्षेत्र में हस्तशिल्प से विदेशी विनिमय के रूप में होने वाली आय में इस उद्योग का बहुत बड़ा योगदान है। यहाँ अनेक महिलाएँ ऐसी हैं, जो अपने परिवार की असली अन्नदाता हैं। माइज का तर्क है कि अत्यधिक शोषणमूलक इस व्यवस्था ने वास्तव में स्थानीय समुदायों के भीतर वर्गीय विभेदों को बढ़ाया है और इसके साथ ही साथ महिलाओं और पुरुषों के बीच ध्रुवीकरण को बल प्रदान किया है। यह व्यवस्था पार्थक्य की उस विचारधारा के कारण सम्भव हो सकी है, जो

महिलाओं को घर के दायरे के भीतर ही सीमित करती है, घरों से बाहर जाकर काम करने के उनके अवसरों को समाप्त करती है, तथा उन्हें बहुत ही कम मजदूरी स्वीकार करने के लिए मजबूर करती है।

फीता बनाने वालों के लिए 'जाति और जेंडर' निजी क्षेत्र में महिलाओं की असमान प्रस्थिति और शक्ति से सम्बद्ध धारणाओं को परिवर्तित करने का काम करते हैं। जाति और जेंडर इन धारणाओं को परिवर्तित करके एक ऐसा श्रेणीतन्त्रीय क्रम निर्मित करते हैं, जिसमें फीतों के उत्पादन में महिलाओं के कार्य को 'फुरसत की एक गतिविधि' माना जाता है और इसके लिए महिलाओं को बहुत कम पारिश्रमिक दिया जाता है तथा इस उद्योग के उत्पादों और प्रक्रियाओं आदि का नियन्त्रण पुरुषों द्वारा किया जाता है। वैश्विक बाजार में फीता उद्योग के विस्तार ने न सिर्फ विशिष्ट समुदायों में वर्गीय विभेदों को बढ़ाया है, बल्कि सभी गैर-उत्पादक नौकरियों के पुरुषीकरण (masculinization) को भी बल प्रदान किया है (कृपया व्याख्या करें)।

भुगतान वाले देखभाल-सम्बन्धी कार्य

वैश्विक स्तर पर आकलन किया गया है कि पन्द्रह वर्ष और इससे अधिक उम्र के 5.3 करोड़ लोग भुगतान वाले घरेलू कामों में संलग्न हैं। इनमें से 83 प्रतिशत लोग महिलाएँ और विस्थापित श्रमिक हैं (यूएनडीपी, 2015)। देखभाल करने वाले कामों की एक ऐसी वैश्विक श्रृंखला उभरी है, जिसमें विस्थापित घरेलू श्रमिक घरों के कामकाज को सँभालते हैं तथा पूरी दुनिया में बच्चों व अन्य लोगों की देखभाल करते हैं। अक्सर ये श्रमिक अपने बच्चों और माता-पिता को अपने मूलस्थान पर छोड़कर आते हैं। इससे इनके अपने बच्चों की देखभाल करने के मामले में एक अन्तराल निर्मित हो जाता है। इस अन्तराल की भरपाई अक्सर इन बच्चों के दादा-दादी या नाना-नानी द्वारा, सम्बन्धियों द्वारा या फिर पैसा लेकर काम करने वाले स्थानीय सहायकों/श्रमिकों द्वारा की जाती है। घरेलू कामकाज सँभालने वाले इन श्रमिकों के साथ दुर्व्यवहार की, कम मजदूरी की, कार्य की खराब दशाओं की, चिकित्सकीय सहायता तक कोई पहुँच न होने की, तथा शारीरिक या यौनिक रूप से शोषित होने की आशंकाएँ व्याप्त रहती हैं। किन्तु इन आशंकाओं के बावजूद इन श्रमिकों को शोषणकारी मालिकों या नियोजकों के सामने चुपचाप झुकना पड़ता है क्योंकि इन्हें आय की आवश्यकता होती है और इनकी आय घरेलू कामकाज करने से आती है।

अपनी प्रगति को जाँचिए

1) कार्य से क्या तात्पर्य है? परिभाषित कीजिए।

.....

.....

.....

.....

2) महिलाओं की आरक्षित फौज कौन है? क्यों?

.....

.....

.....

.....

3) उत्पादक और पुनरुत्पादक कार्य से आप क्या समझते हैं?

.....

.....

.....

.....

.....

7.5 कार्य के मापन हेतु मानक (Standards)

जीवन-निर्वाह के लिए किए जाने वाले उत्पादन को कुछ देशों के राष्ट्रीय लेखे में शामिल करने के प्रयत्न 1950 और 1960 के दशकों में किए गए थे, लेकिन गैर-बाजार उत्पादन पर असली ध्यान तभी दिया गया जब 1970 के दशक के नारी आन्दोलन ने इस उत्पादन के महत्व पर अच्छा-खासा ज़ोर दिया। 1970 में आयी एस्टर बोसरुप की मूलभूत कृति (आर्थिक विकास में महिलाओं की भूमिका) 'विमेन्स रोल इन इकोनॉमिक डेवेलपमेंट' ने तृतीय विश्व की अर्थव्यवस्थाओं में जीवन-निर्वाह के लिए किए जाने वाले उत्पादन की बेहद महत्वपूर्ण भूमिका को स्पष्ट रूप से दर्शाया। इसी सन्दर्भ में इस कृति ने तृतीय विश्व की इन अर्थव्यवस्थाओं में महिलाओं की केन्द्रीय भूमिका को भी रेखांकित किया। इन तमाम महिलाओं की गतिविधियों को गणना में शामिल करने के लिए बोसरुप का तर्क यह था कि ये गतिविधियाँ जीवन-निर्वाह के लिए किए जाने वाले उत्पादन का हिस्सा थीं तथा महिलाओं का घरेलू श्रम एक उत्पादक कार्य था। हालाँकि, बाद में इस तर्क को नारीवादी आन्दोलन ने स्वीकार कर लिया। 1970 के दशक के प्रारम्भिक वर्षों में एन. ओकले की मूलभूत कृति के बाद अध्ययनों की एक श्रृंखला आई जिसने घरेलू कामकाज को स्पष्ट रूप से एक कार्य माना, उत्पादक माना और यह माना कि घरेलू कामकाज मुख्यतः महिलाओं द्वारा ही किए जाते हैं।

सन् 1993 की, संयुक्त राष्ट्र की राष्ट्रीय लेखा प्रणाली (एसएनए) एक ऐसा संकल्पनात्मक ढाँचा उपलब्ध कराती है, जो आर्थिक गतिविधियों के मापन और वर्गीकरण के लिए अन्तरराष्ट्रीय सांख्यिकीय मानक स्थापित करता है। इसके अनुसार गैर-भुगतान वाले कार्यों से जुड़ी कुछ गतिविधियाँ 'आर्थिक कार्य' के रूप में मानी जाती हैं, तथा भुगतान वाले कार्यों की ही तरह इन्हें भी 'राष्ट्रीय लेखा प्रणालियों के उत्पादक दायरे' के भीतर रखा जाता है। इसके अलावा गैर-भुगतान वाले कार्यों की अन्य गतिविधियों को 'गैर-आर्थिक' के रूप में वर्गीकृत किया जाता है।

रोजगार गारंटी के सरकारी कार्यक्रम और महिलाओं के समय का आबंटन

रोजगार के नए-नए सृजित किए गए अवसर महिलाओं के जीवन के रूपान्तरण के लिए एक माध्यम (वाहन) का काम कर सकते हैं। ऐसा वे महिलाओं के ऊपर गैर-भुगतान वाले कार्यों के बोझ को कम करके तथा इस प्रकार भुगतान और गैर-भुगतान वाले श्रम के लैंगिक विभाजन को बदलते हुए कर सकते हैं। ऐसा करने से कुछ मामलों में हम आधारभूत संरचना को प्राथमिकता प्रदान करते हुए उसमें सार्वजनिक निवेश करने की उस दिशा में आगे बढ़ जाएँगे, जिससे गैर-भुगतान वाले कार्यों में घटोत्तरी हो सके; जैसे – ग्रामीण जल योजनाएँ, सहायक सड़कों का निर्माण।

रोजगार गारंटी कार्यक्रमों का महत्व यह है कि अगर इन कार्यक्रमों की डिज़ाइन अच्छे तरीके से बनायी जाए तो ये गैर-भुगतान वाले कार्यों को कम कर सकते हैं। ये कार्यक्रम उत्पादन की लागत का पुनर्वितरण कर सकते हैं और ऐसा करते हुए ये महिलाओं और पुरुषों, दोनों, के लिए नई नौकरियों का सृजन कर सकते हैं। इससे गैर-भुगतान वाले कार्यों के वर्तमान जेंडर आधारित विभाजन को बनाए रखने की बजाय इसमें सकारात्मक बदलाव लाए जा सकते हैं। अगर ऐसे कार्यक्रम बनाते समय जेंडर सम्बन्धी संवेदनाओं का ध्यान नहीं रखा जाएगा तो महिलाओं के ऊपर दोहरा बोझ डाले जाने का खतरा बरकरार रहेगा (चक्रवर्ती, 2008)।

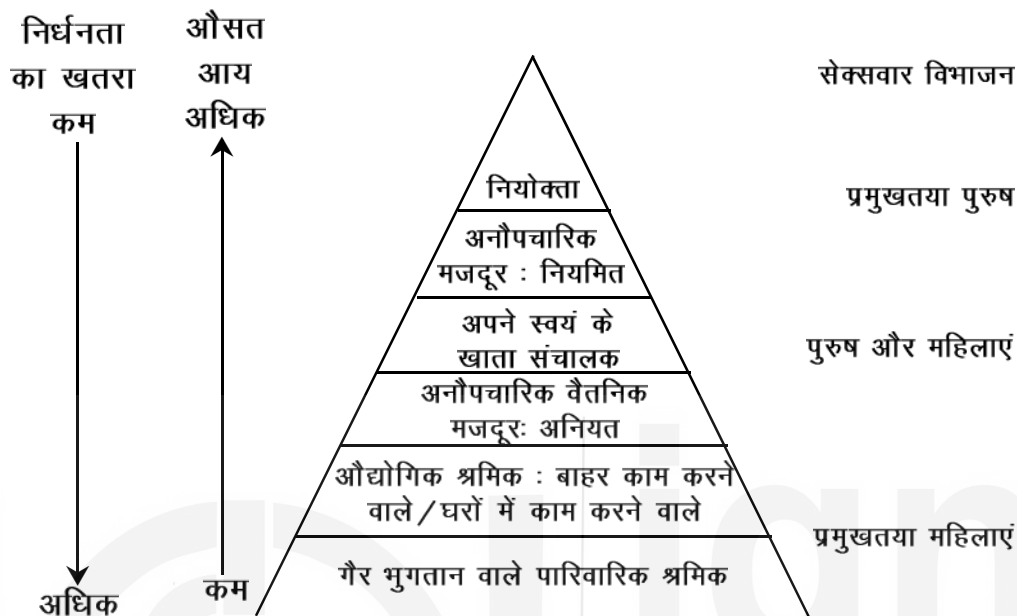
7.6 श्रम बल सहभागिता और अर्थव्यवस्था में जेंडर अन्तराल

जेंडर असमानता वर्तमान में न सिर्फ एक ज्वलन्त मुद्दा है, बल्कि नौकरियों, उत्पादकता, जीडीपी वृद्धि और असमानता के लिए इसके बहुत व्यापक असर हैं। समाज में व्याप्त जेंडर अन्तरालों को सम्बोधित किए बिना भारतीय महिलाओं की आर्थिक क्षमताओं को कार्यरूप प्रदान नहीं किया जा सकता। जीडीपी में महिलाओं के योगदान के हिस्से का वैश्विक औसत 37 प्रतिशत है। इसके मुकाबले भारत में जीडीपी में महिलाओं के योगदान का हिस्सा बहुत कम है और यह दुनिया के किसी भी भौगोलिक क्षेत्र की तुलना में सबसे कम है। भारत में अगर पुरुषों की ही तरह महिलाओं ने भी बाजार अर्थव्यवस्था के भुगतान वाले कार्यों में हिस्सा लिया होता, तो भारतीय अर्थव्यवस्था की वृद्धि दर दुनिया के सभी क्षेत्रों की तुलना में अधिक होती। इसके अलावा, हमारे यहाँ प्रत्येक क्षेत्र में श्रम बल सहभागिता की दरों, काम के घण्टों और प्रतिनिधित्व में मौजूद अन्तराल भी समाप्त हो गए होते। ये अन्तराल महिलाओं की उत्पादकता पर असर डालते हैं। पुरुषों के साथ बराबरी के स्तर पर आकर श्रम बाजार में सहभागी बनने के लिए महिलाओं के मार्ग में जो बाधाएँ मौजूद हैं, उन्हें एक निश्चित समय के भीतर पूरी तौर पर समाप्त करना मुश्किल है क्योंकि महिलाओं की यह सहभागिता अन्ततः उनके व्यक्तिगत चुनाव का मामला बन जाता है। कार्यस्थल पर महिलाओं की भूमिका को समाज में उनकी भूमिका से अलग करके नहीं देखा जा सकता (कृपया इसकी व्याख्या करें)। महिलाओं की आर्थिक क्षमताओं को साकार करने के लिए यह आवश्यक है कि कार्यक्षेत्र और सामाजिक क्षेत्र, दोनों, में जेंडर अन्तरालों को घटाया जाए क्योंकि एक क्षेत्र में समानता आने से दूसरे क्षेत्र में समानता का संचरण स्वतः होने लगता है।

भारत के राष्ट्रीय प्रतिदर्श सर्वेक्षण कार्यालय (एन.एस.एस.ओ.) के सर्वेक्षणों के आँकड़े इंगित करते हैं कि श्रम बल सहभागिता के मामले में शहरी और ग्रामीण दोनों क्षेत्रों में महिलाएँ पुरुषों से बहुत पीछे हैं। पन्द्रह वर्ष और इससे अधिक उम्र के लोगों के आँकड़ों के आधार पर देखें तो भारत में महिलाओं की श्रम बल सहभागिता दर शहरी इलाकों में सिर्फ 21 प्रतिशत और ग्रामीण इलाकों में 36 प्रतिशत है, जो कि पुरुषों की तुलना में बहुत कम है। पुरुषों के मामले में यह दर क्रमशः 76 और 81 प्रतिशत है (चौधरी एण्ड वेरिक, 2014)।

ग्रामीण इलाकों में महिलाओं को मिलने वाले कुल रोजगार का लगभग 75 प्रतिशत कृषि क्षेत्र में है जबकि पुरुषों के मामले में यह प्रतिशत 59 है। असंगठित क्षेत्र में भी पुरुषों के लिए नियोक्ता (employer) होने की सम्भावनाएँ अधिक होती हैं, जबकि महिलाओं के लिए ज्यादा सम्भावना इस बात की होती है कि वे दिहाड़ी मजदूर बन जाएँ या फिर गैर-भुगतान वाला कार्य करने के लिए परिवार में लगा दी जाएँ। पुरुषों के लिए विशाल उद्यमों का स्वामी होने की सम्भावना अधिक होती है और महिलाओं के लिए अगर किसी उद्यम का स्वामी होने की सम्भावना होती भी है, तो बस छोटे-मोटे उद्यमों का स्वामी होने की ही सम्भावना होती है। महिलाओं के हिस्से आमतौर पर हाथ से किए जा सकने वाले

और अकुशल किस्म के काम आते हैं। स्वरोजगार करने वाली अधिकांश महिलाएँ घर-आधारित श्रमिक होती हैं यानी ऐसी श्रमिक कि उत्पादन तो वे बाजार के लिए करती हैं, लेकिन सारा काम वे अपने घरों में ही करती हैं। निर्धनता के प्रति खतरे का एक श्रेणीतन्त्र मौजूद है जो श्रम बल के बँटवारे से सम्बद्ध होता है। इसमें अधिकांश महिलाएँ रोजगार के ऐसे रूपों में संलग्न होती हैं, जिनके निर्धन हो जाने का खतरा बहुत अधिक होता है (चेन और अन्य, 2005)।



चित्र 8.2 : असंगठित क्षेत्र के श्रमिकों का विभाजन (Segmentation)

स्रोत : प्रोग्रेस ऑफ दि वर्ल्ड्स विमेन, यूनाइटेड नेशंस फण्ड फॉर विमेन (यूनीफेम – यू.एन.आई.एफ.ई.एम.) 2005। <http://www.un-ngls.org/orf/women-2005.pdf>

वैश्विक जेंडर अन्तराल रिपोर्ट (2014) बड़े पैमाने पर व्याप्त इस धारणा को उद्घाटित करती है कि समान काम के लिए महिलाओं को पुरुषों की तुलना में कम पारिश्रमिक मिलता है। राष्ट्रीय प्रतिदर्श सर्वेक्षण (एनएसएसओ) के 68वें राउण्ड के व्यवसायवार मजदूरी-आँकड़ों का विश्लेषण करने पर भारत में भी इस प्रवृत्ति की पुष्टि होती है। व्यावसायिक स्तर कुछ भी हो, महिलाओं को अपने समान कार्य करने वाले पुरुषों की तुलना में औसतन 30 प्रतिशत कम पारिश्रमिक मिलता है।

एनएसएसओ के आँकड़ों पर ध्यान देते हुए एमसी किन्से ग्लोबल इंस्टीट्यूट (एमसी किन्से वैश्विक संस्था) (एमजीआई, 2015) ने भारतीय महिलाओं के सन्दर्भ में नेतृत्व के मामले में एक जेंडर अन्तराल की पहचान की है। तृतीयक-शिक्षा प्राप्त महिलाओं में से केवल 7 प्रतिशत के पास वरिष्ठ अधिकारियों जैसी नौकरियाँ हैं, जबकि पुरुषों के मामले में यह प्रतिशत 14 है। इसी तरह समस्त व्यावसायिक तकनीकी नौकरियों में से महिलाओं का हिस्सा केवल 38 प्रतिशत है। भारत में कम्पनियों के मण्डल (boards of companies) में महिलाओं का हिस्सा महज 5 प्रतिशत ही है। इसका तात्पर्य यह है कि देश में सूचीबद्ध 9000 कम्पनियों में सिर्फ 400 महिलाएँ ही ऐसी हैं जो बोर्ड की सदस्य हैं। सम्भव है कि ये आँकड़े वस्तुस्थिति को सही रूप में चित्रित न कर पा रहे हों क्योंकि इन 400 महिलाओं में से 200 महिलाएँ तो ऐसी हैं, जो अपने परिवारों के स्वामित्व वाली कम्पनियों से सम्बन्धित हैं। इसलिए उन महिलाओं की संख्या जिन्होंने सचमुच ये सीढ़ी चढ़ी है, बहुत ही निराशाजनक स्तर तक कम है (इकोनॉमिक टाइम्स, 2010)।



http://beijing20.unwomen.org/en/get_involved

सन् 2014 में भारतीय प्रतिभूति एवं विनियम बोर्ड (सेबी) ने नेशनल स्टॉक एक्सचेंज में सूचीबद्ध कम्पनियों को निर्देश दिया था कि उसी साल के अक्टूबर माह तक वे अपने बोर्ड में कम से कम एक महिला निदेशक को नियुक्त करें। बोर्ड में अनिवार्य रूप से एक महिला सदस्य की उपस्थिति के कारण महिला-केंद्रित नीतियों को लागू करने के लिए निश्चित ही बल मिलेगा। हालाँकि, अप्रैल, 2015 तक 200 से अधिक कम्पनियाँ सेबी के इन निर्देशों का पालन नहीं कर पायीं थीं और फलस्वरूप उन कम्पनियों पर दण्डस्वरूप जुर्माने भी लगाए गए। इससे महिलाओं के कार्यों की क्षमताओं के बारे में एक सामान्य प्रवृत्ति का पता चलता है (रुचिरा सिंह, 2015)।

महिलाओं की भूमिका के बारे में सामाजिक प्रवृत्तियों को रेखांकित करना, यकीनन, कुछ ऐसी बाधाओं से जुड़ा हुआ काम है, जिनका सामना भारतीय महिलाओं को करना पड़ता है। एमजीआई (2015) ने पाया कि किसी दिए गए भौगोलिक क्षेत्र में महिलाओं की क्षमताओं को सीमित करने वाली प्रवृत्तियों और वास्तविक जेंडर समानता के परिणामों के बीच बहुत मजबूत सम्बन्ध-सेतु (link) होता है। उदाहरण के लिए, सर्वेक्षण में, चाहे वे महिला हों या पुरुष, उत्तर देने वाले लोगों से यह पूछा गया कि क्या वे निम्नलिखित कथनों से सहमत हैं : "जब नौकरियों की संख्या कम है, तो महिलाओं की तुलना में पुरुषों को नौकरी हासिल करने का अधिकार अधिक होना चाहिए" तथा "जब वेतन के लिए कोई माँ कार्य करती है, तो उसके बच्चों को परेशानियाँ उठानी चाहिए"। भारत में, उत्तर देने वाले लोगों में से आधे से अधिक लोगों ने इन दोनों से कथनों से अपनी सहमति दर्ज की। श्रम बल में महिलाओं की सहभागिता दर के मामले में भारत की स्थिति दुनिया के उन देशों में शुमार है, जहाँ यह दर न्यूनतम है।

आगे बढ़ने से पहले, निम्नलिखित अभ्यास को करके आप इस बात की जाँच कीजिए कि आपने अभी तक क्या सीखा है।

7.7 कार्य (कार्यस्थल) में जेंडर भेदभाव, हिंसा और सुभेद्यता (Vulnerability)

धमकियों के रूप में तथा शारीरिक और मौखिक-अमौखिक रूप में दुर्व्यवहार की शक्ल में कार्यस्थल पर की जाने वाली हिंसा या व्यावसायिक हिंसा भी बहुत सारी श्रमिकों के लिए चिन्ता का एक विषय है। यौन उत्पीड़न का अपराध अनेक लोगों द्वारा किया जा सकता है, जिसमें शामिल हैं – नियोक्ता, कर्मचारी, ठेकेदार और ग्राहक (clients)। अपराध का यह कार्य बहुत बारीक, सूक्ष्म, अप्रत्यक्ष या प्रत्यक्ष हो सकता है, तथा यह इरादतन या गैर-इरादतन किया गया हो सकता है। उत्पीड़न का प्रकार कुछ भी हो सकता है – हो सकता है कि सत्ता या हैसियत के कारण यह उत्पीड़न किया गया हो या हो सकता है कि ऐसा उत्पीड़न साथ-साथ काम करने वाले कर्मचारियों और सम्बद्ध लोगों के बीच घटित हुआ हो या हो सकता है कि सलाहकारों, ग्राहकों और जनसमुदाय के सदस्यों के प्रति व्यवहार करते समय ऐसे उत्पीड़न को अंजाम दिया गया हो। ऐसी स्थितियों में जबकि नौकरियों की संख्या बहुत कम है और बहुत सारी युवा लड़कियाँ काम खोजने के प्रयास करती रहती हैं तब लड़कियों को काम दिलाने या किसी नौकरी में उन्हें भर्ती कराने के नाम पर उनका यौन उत्पीड़न करना बहुत आम बात हो सकती है। और यौन उत्पीड़न की यह बात यहीं रुक नहीं जाती। इसमें शिक्षण और प्रशिक्षण संस्थानों में काम कर रही महिलाएँ, घरेलू महिला श्रमिक, विस्थापित मजदूर, नौकरी की अल्प सुरक्षा वाली मजदूर महिलाएँ तथा ऐसी महिलाएँ भी शामिल हैं जिनकी संख्या बहुत अधिक होती है, लेकिन जिनकी निगरानी पुरुषों की बहुत कम संख्या द्वारा की जाती है।

महिलाओं और लड़कियों के विरुद्ध की जाने वाली हिंसा का एक अन्य रूप मानव-अवैध व्यापार भी है। अवैध होने के बावजूद यह पूरी दुनिया में बहुत लाभदायक व्यवसाय (बिजनेस) के रूप में विद्यमान है। 118 देशों में सन् 2007 से 2010 के बीच 136 राष्ट्रियताओं से आने वाले इस अवैध व्यापार के शिकार लोगों की पहचान की गई थी। शिकार से पीड़ित इन सभी लोगों में से करीब 55-60 प्रतिशत लोग महिलाएँ ही थीं। इन महिलाओं में से अधिकांश का अवैध व्यापार या तो यौन-शोषण के लिए किया जा रहा था या फिर बँधुआ मजदूरी कराने के लिए। भुगतान करके कराए जाने वाले घरेलू कामों के सन्दर्भ में ऐसा शोषण बहुत आम बात है, खासकर विकासशील देशों में ऐसा काम करने वाली विस्थापित महिला श्रमिकों के मामले में तो यह और भी सुभेद्य हो जाता है। लोगों के घरों में किया गया इस प्रकार का शोषण श्रम कानूनों के दायरों से अक्सर बाहर ही रह जाता है। नियोक्ता कम पारिश्रमिक देने या फिर कोई भी पारिश्रमिक न देने के लिए धमकी और बल प्रयोग का सहारा लेते हैं। वे घरेलू श्रमिकों को सप्ताह में कोई छुट्टी दिए बगैर, दिन भर में अटारह घण्टों तक लम्बे-लम्बे काम करने के लिए मजबूर कर सकते हैं। ऐसा करने से सामाजिक परस्पर क्रिया करने के लिए इन श्रमिकों के पास बहुत ही कम क्षमता और बहुत ही कम समय बचता है। कार्य की दशाएँ अक्सर बहुत खराब होती हैं, श्रमिकों को भरपेट भोजन भी नहीं मिलता और किसी प्रकार की चिकित्सकीय सहायता तक उनकी कोई पहुँच भी नहीं होती। बहुत सम्भव है कि घरेलू कामकाज करने वाले/वाली श्रमिकों पर शारीरिक या यौनिक अत्याचार भी किए जाते हों। और इन सबके बावजूद घरेलू कामकाज करने वाले बहुत सारे श्रमिकों को इन अत्याचारों को सहते हुए, अत्याचारी नियोक्ताओं के साथ काम करना पड़ता है क्योंकि उन्हें अपने परिवार को सहारा देने के लिए काम करने की जरूरत होती ही है।

निम्नलिखित बॉक्स में महिलाओं के कार्यों के बारे में कुछ विचार प्रस्तुत किए गए हैं –

प्रत्येक अवसर को बन्द करना – प्रत्येक परिस्थिति को आकार में ढाल लेना

कुछ ऐसे मुद्दे जिनका सामना महिलाओं को सशक्तीकरण के दौरान करना पड़ता है।

निर्धनता तथा सीमित शिक्षा के कारण महिलाओं को श्रम बाजार में कच्ची उम्र में प्रवेश लेना पड़ता है। लेकिन अधिक अच्छी आय अर्जित करने का महत्वपूर्ण कारण उन्हें अन्य श्रम बाजारों में तथा यौन कार्यों में धकेल देता है। यह तथ्य सन् 2009 में आयोजित कराए गए यौन कर्मियों के एक बेहद महत्वपूर्ण अखिल भारतीय सर्वेक्षण में स्पष्ट रूप से सामने आया था।

कार्य के लिए जब पुरुष यहाँ-वहाँ जाते हैं, तो उनकी पत्नियों से उम्मीद की जाती है कि वे उनका अनुसरण करें, चाहे उन्हें अपने कैरियर के रूप में इसकी कीमत ही क्यों न चुकानी पड़े। सदियों पुरानी इस परम्परा को चुनौती देते हुए आगे बढ़ने वाली महिलाओं की संख्या बहुत कम है, लेकिन यह संख्या अब बढ़ रही है।

अगर हम पत्रकारिता के क्षेत्र को देखें, तो यहाँ हम सुनते हैं कि अमुक महिला ने टेलीविजन की नई दुनिया में अपना अलग और काफी ऊँचा मुकाम बना लिया है, लेकिन वहीं पर इसी क्षेत्र की अधिकांश महिलाएँ बन्द कमरों के दायरे में काम करते-करते खटने को अभिशप्त रहती हैं और उनके कामकाज बहुत संकोची प्रकृति के होते हैं तथा उन्हें खटने वाले नीरस कामों में ही जिन्दगी काटनी पड़ती है।

बड़े-बड़े महानगरों में निर्माण कार्यों में लगे हुए अनेक श्रमिकों के पास यही विकल्प होता है कि या तो वे अपने गाँवों में भुखमरी की मार झेलते रहें या फिर शहरों में आकर शोषण का और अस्वास्थ्यपरक वातावरण का सामना करें। असंगठित क्षेत्र में काम करने वाले श्रमिकों के पास कोई सामाजिक सुरक्षा उपलब्ध नहीं है।

भारतीय बीपीओ (बिजनेस प्रोसेस आउटसोर्सिंग) क्षेत्र में काम करने वाले कुल श्रम बल का लगभग एक चौथाई महिलाओं से रचित होता है। ये महिलाएँ 40 बिलियन अमरीकी डॉलर के इस उद्योग में निचले पायदान तक ही सीमित होती हैं। लेकिन इन महिलाओं का वास्तविक जीवन बताता है कि इन्हें स्वास्थ्य सम्बन्धी गम्भीर मुद्दों का सामना करना पड़ता है क्योंकि लगातार काम करते-करते इनकी आँखों की मांसपेशियाँ बहुत थक जाती हैं, इन्हें अवसाद और पाचन तन्त्र की अनेक समस्याएँ झेलनी पड़ती हैं तथा कार्य के असामान्य समय व घण्टों के कारण इन्हें अँधेरे का भय भी, सुरक्षा के लिहाज से, सताता रहता है (फिलिपोज एण्ड बिश्नोई, 2013)।

आइए, अब भारत में महिलाओं के काम करने की दशाओं को बदलने के लिए कुछ सुझावों का अध्ययन करें।

सुझाव

वर्तमान परिदृश्य में, जेंडर असमानता को मजबूती प्रदान करने वाले सामाजिक मानक और व्यवहार गहराई तक अपनी जड़ें जमाए हुए हैं। इन मानकों और व्यवहारों के कारण महिलाओं और लड़कियों के पास विकल्पों और अवसरों का दायरा बहुत सीमित हो जाता है। इस स्थिति से निपटने के लिए यह आवश्यक है कि भारत के बड़े प्रान्तों में सेकेंडरी और टर्शियरी शिक्षा में जेंडर अन्तरालों की भरपाई की जाए; नौकरियों के सृजन में आने वाली बाधाओं को समाप्त किया जाए; बुनियादी क्षेत्रों में महिलाओं के लिए कौशल-प्रशिक्षण का विस्तार किया जाए; महिला उद्यमियों को सुलभ कराने के लिए वित्तीय और डिजिटल

सेवाओं की पहुँच का विस्तार किया जाए; संगठनों में जेंडर के हिसाब से विविध नीतियों और व्यवहारों को बढ़ावा दिया जाए; महिलाओं के लिए तथा कानूनों को लागू करने के लिए प्रावधानों को सशक्त किया जाए; घरेलू कामकाज, बच्चों तथा वृद्धजनों की देखभाल के अत्यधिक बोझ को सम्बोधित करने के लिए आधारभूत संरचनाओं और सेवाओं को उन्नत किया जाए; कार्य में और समाज में महिलाओं की भूमिका के बारे में गहरी जड़ें जमा चुकी प्रवृत्तियों को फिर से नया आकार प्रदान किया जाए। विशेषतौर पर शिक्षित मध्यवर्गीय परिवारों के सन्दर्भ में अनेक समाज पीढ़ीगत परिवर्तनों के ऐसे दौर से गुजर रहे हैं, जहाँ देखभाल के काम का जिम्मा पुरुषों और महिलाओं द्वारा अधिकाधिक उठाया जा रहा है। लेकिन अभी भी बहुत कुछ किया जाना शेष है तथा कार्य के क्षेत्र में गहराई तक अपनी जड़ें जमा चुकी जेंडर असमानताओं को सम्बोधित करने के लिए तीव्रतर कार्रवाई की आवश्यकता है।

7.8 सन्दर्भ

Beneria, Lourdes and Gita Sen (1981) “Accumulation, Reproduction and “Women’s Role in Economic Development”:

Boserup Revisited”, Signs, Vol. 7, No. 2, Development and the Sexual Division of Labor (Winter, 1981), pp.279-298

Chakraborty, Lekha. 2008. Public Investment and Unpaid Work in India: Selective Evidence from Time Use Data. Conference Paper, Levy Economics Institute, NewYork.

Chaudhary Ruchika and Verick Sher. 2014. Female Labour Force Participation in India and Beyond. Asia Pacific Working Paper Series. ILO.

Martha Chen et.al. 2005. Women Work and Poverty. Progress of World’s Women. UNIFEM. NewYork.

The Economic Times.2010. Powerful move fair deal for the fair sex, at last: Firms welcoming more women at the top.

Hirway, Indira. 2005. Measurements based on Time use Statistics, Conference Paper, Levy Economics Institute, NewYork.

Jayati. Women’s Work in India in early 21stcentury. <http://www.sundarayya.org/sites/default/files/papers/jayati.pdf>

MCKinsey Global Institute. 2015. The Power of Parity- Advancing Women’s Equality in India. MCKinsey& Company

Mies. 1981. Dynamics of Sexual Division of Labour and Capital Accumulation. Economic and Political Weekly.pp 487-500.

Philipose Pamela and Bishnoi Aditi. 2013. Women’s Employment- Work in Progress. Friedrich-Ebert Stiftung. New Delhi.

Razvi. 2007. Political and Social Economy of Care in Development Context, Gender and Development.

Singh Ruchira, 2015. 247 NSE firms miss Sebi deadline for appointing women directors. <http://www.livemint.com/Companies/FJACH3O4hfWp47trh4CgN/Last-minute-dash-for-women-directors-as-India-enforces-deadl.html>

UNDP. 2015. Work for Human Development. Human Development Report 2015. United Nations Development Programme. New York.

World Economic Forum. 2014. The Global Gender Gap Report. World Economic Forum. Geneva.



ignou
THE PEOPLE'S
UNIVERSITY

इकाई 8 कार्य और श्रम बाजार में जेंडर मुद्दे

संरचना

- 8.1 प्रस्तावना
- 8.2 उद्देश्य
- 8.3 कार्य की गणना
- 8.4 महिलाओं के कार्य में क्या-क्या शामिल है
- 8.5 महिलाओं के कार्य की अल्प-गणना और अल्प-मूल्यांकन
- 8.6 शिष्ट कार्य
- 8.7 रोजगार और श्रम बल का स्त्रीकरण
- 8.8 हाशियाकरण
- 8.9 कार्यस्थल पर यौन शोषण
- 8.10 यौन कार्य
- 8.11 सेवाकरण (Servicisation)
- 8.12 ग्लास सीलिंग (Glass Ceiling)
- 8.13 दोहरा बोझ
- 8.14 सारांश
- 8.15 मुख्य शब्द
- 8.16 सन्दर्भ
- 8.17 इकाई के समापन पर प्रश्न

8.1 प्रस्तावना

इस पाठ्यक्रम की 8वीं और 9वीं इकाई में हम रोजगार से जुड़ी संकल्पनाओं, श्रम के जेंडरीकृत विभाजन के निहितार्थों तथा भारत में रोजगार के वर्तमान परिदृश्य के बारे में पढ़ चुके हैं। श्रम और रोजगार की संकल्पनाओं के बारे में शिक्षार्थियों की समझ स्पष्ट अवश्य हो गई होगी। श्रम और रोजगार से जुड़ी संकल्पनाओं को समझने के साथ-साथ हमारे लिए यह आवश्यक है कि हम जेंडर और रोजगार से सम्बन्धित मुद्दों पर भी चर्चा करें। इसलिए इस इकाई में हम जेंडर और रोजगार से सम्बन्धित मुद्दों के बारे में अध्ययन करेंगे। ये मुद्दे हैं – महिलाओं के कार्य की अल्प-गणना; शिष्ट कार्य के मानक; महिला श्रम बल का स्त्रीकरण, हाशियाकरण और अनौपचारिकीकरण; कार्यस्थल पर महिलाओं का यौन शोषण; ग्लास सीलिंग (Glass Ceiling) तथा महिला श्रमिकों द्वारा अपने कंधों पर उठाया जाने वाला दोहरा बोझ। हमने इनमें से प्रत्येक मुद्दे की व्याख्या की है ताकि शिक्षार्थी रोजगार परिदृश्य के निहितार्थों का संज्ञान ले सकें।

8.2 उद्देश्य

इस इकाई के अध्ययन के बाद आप इस योग्य हो जाएँगे कि आप :

- महिलाओं के श्रम और रोजगार से सम्बन्धित मुद्दों को सूचीबद्ध कर सकें;

- महिलाओं के श्रम और रोजगार से सम्बन्धित मुद्दों का वर्णन कर सकें; और
- महिलाओं के श्रम और रोजगार पर जेंडर के निहितार्थों की जाँच कर सकें।

8.3 कार्य की गणना (Enumeration)

मदों को एकत्रित करना ही गणना (Enumeration) है। एकत्रित की गई मदों को पूर्णरूप से व्यवस्थित करते हुए सूचीबद्ध करना आवश्यक होता है। 'गणना' शब्द का प्रयोग सामान्यतः गणित, सैद्धान्तिक कम्प्यूटर साइंस और व्यावहारिक कम्प्यूटर साइंस में किया जाता है। कार्य की गणना करने के सन्दर्भ में भारत सरकार पिछले सौ वर्षों में देश में आर्थिक रूप से सक्रिय जनसंख्या का एक आकलन प्राप्त करने की आधिकारिक कोशिश करती है। यह कार्य भारत की जनगणना के ज़रिये किया जाता है। जनगणना में समस्त जनसंख्या को दो श्रेणियों में वर्गीकृत किया जाता है। पहली श्रेणी में ऐसे लोग आते हैं, जो आय अर्जित करने वाली गतिविधियों में संलग्न हैं और दूसरी श्रेणी में वे लोग शामिल होते हैं, जो इस तरीके की गतिविधियों में संलग्न नहीं हैं। इन प्रयासों को 1961 की जनगणना द्वारा और अधिक परिष्कृत किया गया। श्रमिक की संकल्पना सबसे पहले 1961 की जनगणना में पेश की गई। श्रमिक सामाजिक रूप से उत्पादक गतिविधि में संलग्न ऐसा व्यक्ति है, जिसे चाहे कोई आय मिलती हो या न मिलती हो। सन् 1950 से भारतीय राष्ट्रीय प्रतिदर्श सर्वेक्षण (एनएसएस) बारम्बार किए जाने वाले अपने प्रतिदर्श सर्वेक्षणों के माध्यम से भी कार्य या आर्थिक गतिविधि (चाहे वह लाभप्रद हो या न हो) में सहभागिता के बारे में इसी से मिलती-जुलती सूचनाएँ एकत्रित करता आ रहा है। आँकड़े एकत्र करने की अन्य आधिकारिक व्यवस्थाओं के अलावा, जनगणना और एनएसएस अभी भी भारतीय जनसंख्या के बारे में लिंगवार, क्षेत्रवार और उम्रवार सूचनाएँ उपलब्ध कराने वाले नियमित स्रोतों की तरह महत्वपूर्ण बने हुए हैं।

इस प्रक्रिया में नारीवादियों ने वर्तमान सर्वेक्षणों की अनुपयुक्तता को देखते हुए, इन सर्वेक्षणों में महिलाओं के कार्य के योगदान को शामिल करने के लिए ढाँचा (फ़्रेमवर्क) विकसित करने का प्रयास किया है। आँकड़े एकत्रित करने वाले अभिकरणों द्वारा अपनाये जा रहे वर्तमान संकल्पनात्मक ढाँचों और विधियों का अध्ययन करने से इस प्रक्रिया की शुरुआत हुई। ये अभिकरण आर्थिक गतिविधियों में महिला जनसंख्या के योगदान के बारे में सूचनाएँ एकत्रित किया करते थे। इस पाठ्यक्रम की इकाई संख्या 1 में हम महिलाओं के कार्यों के योगदान के बारे में श्रेणीवार तरीके से पहले ही पढ़ चुके हैं। ये श्रेणियाँ थीं – उत्पादक, पुनरुत्पादक और सामुदायिक कार्य। अब हम आधिकारिक सांख्यिकीय प्रणाली में महिलाओं के योगदान को शामिल न किए जाने से सम्बन्धित मुद्दों के बारे में पढ़ेंगे।

भारत के आधिकारिक आँकड़े बताते हैं कि जीवन के सभी क्षेत्रों – सामाजिक, आर्थिक और राजनीतिक – में महिलाएँ अभी भी पुरुषों से पीछे ही हैं। महिलाओं की आर्थिक गतिविधियाँ पुरुषों की तुलना में कम महत्वपूर्ण प्रतीत होती हैं। हालिया वर्षों में, श्रमबल में महिलाओं की सहभागिता कुल महिला आबादी के 28 प्रतिशत से अधिक कभी नहीं रही है। हालाँकि, नारीवादी लेखकों का तर्क है कि ये आँकड़े उत्पादक गतिविधियों (घर के भीतर की, और घर से बाहर की) में भारतीय महिलाओं की संलग्नता को सटीक तौर पर चित्रित नहीं करते। ऐसा इसलिए है क्योंकि आँकड़े एकत्रित करने वाली इन प्रणालियों द्वारा प्रयुक्त की जाने वाली संकल्पनाएँ, मापें और तकनीकें भारतीय स्थितियों के लिए उपयुक्त नहीं हैं। इकाई-1 में हम श्रम के लैंगिक विभाजन के बारे में भी पढ़ चुके हैं। श्रम का लैंगिक विभाजन महिलाओं को प्रतिकूल परिस्थितियों में रख देता है। पितृसत्ता के कारण समाज में मौजूद विचार (perceptions) महिलाओं द्वारा किए गए कार्य के मूल्य को कम मानते हैं।

यही विचार (perception) आँकड़े एकत्रित करने वाले तन्त्र के डिज़ाइन में भी प्रतिबिम्बित होता है। यह महिलाओं द्वारा किए जाने वाले कार्य के मूल्य और उनके योगदान को प्रतिबिम्बित करने में असफल हो जाता है।

आँकड़े एकत्रित करने की भारतीय प्रणाली का अध्ययन करने के बाद नारीवादियों ने विभिन्न राष्ट्रीय और अन्तरराष्ट्रीय मंचों से इस प्रणाली पर बारम्बार अनेक सवाल उठाये। ये सवाल महिलाओं के कार्य के सम्बन्ध में आँकड़े एकत्रित करने की भारतीय प्रणाली की त्रुटियों की तरफ इशारा करते थे। आँकड़े एकत्रित करने की भारतीय प्रणाली अन्य विकासशील देशों की प्रणालियों से कुछ ही बेहतर है। अनेक विकासशील देशों में सामाजिक-आर्थिक प्रथाएँ महिलाओं को प्रतिबन्धित करती हैं। ये प्रथाएँ उत्पादक कार्यों में अपनी सहभागिता को जाहिर करने से महिलाओं को रोकती हैं – महिलाओं द्वारा किया गया यह उत्पादक कार्य चाहे घरेलू किस्म का हो या फिर यह सामाजिक किस्म का ही क्यों न हो। आँकड़े एकत्रित करने की वर्तमान प्रणाली का पुनर्गठन करने के लिए प्रयास किए गए थे ताकि अन्तरराष्ट्रीय रूप से सभी विकासशील देशों में सार्वजनिक और निजी दोनों प्रकार के क्षेत्रों में महिलाओं द्वारा किये गए कार्यों को इसमें शामिल किया जा सके।

8.4 महिलाओं के कार्य में क्या-क्या शामिल है

महिलाओं के और पुरुषों के कार्यों के बीच अन्तरों को जानने के लिए यह आवश्यक है कि हम इन कार्यों के प्रतिमान और इनकी परिस्थितियों का विश्लेषण करें। महिलाओं और पुरुषों द्वारा किए जाने वाले कार्यों को गौर से देखने पर इनमें एक बुनियादी अन्तर यह सामने आता है कि जहाँ महिलाएँ प्रधानतः घरों के दायरों के भीतर कार्य करती हैं, वहीं पुरुष मुख्यतः घर से बाहर के कार्यों में अपना अधिकांश समय व्यतीत करते हैं। दूसरे शब्दों में कहा जाए तो महिलाएँ अनिवार्य रूप से “घर-परिवार” के निजी दायरे तक सीमित किए गए कार्यों को ही करती हैं। पुरुष “घर-परिवार” के इस दायरे के बाहर काम करते हैं यानी वे सार्वजनिक क्षेत्र में कार्य करते हैं। इसका मतलब यह नहीं है कि महिलाएँ बाहर का कोई काम नहीं करतीं या पुरुष निजी क्षेत्र के घरेलू दायरे का कोई काम नहीं करते। बल्कि इसका तात्पर्य यह है कि महिलाएँ अपने समय का उल्लेखनीय हिस्सा घरेलू कामों में और पुरुष अपने समय का उल्लेखनीय हिस्सा बाहरी गतिविधियों में खर्च करते हैं। अपने कार्यक्षेत्र का चुनाव करना पुरुषों और महिलाओं की अपनी स्वतन्त्र इच्छा पर आधारित नहीं होता। प्राथमिक रूप से यह पारम्परिक मानकों और संस्कृतियों द्वारा उन्हें सौंप दी गई जिम्मेदारियों का परिणाम होता है। पारम्परिक मानक लगभग सभी समाजों में गृह-निर्माण के या घर की देखभाल के कार्य (अक्सर इसे “गृहकार्य” या “घरेलू कामकाज” कहा जाता है) को महिलाओं के लिए आबंटित करते हैं।

इसके अतिरिक्त भारत समेत समस्त विकासशील देशों की स्थिति यह है कि इनमें कृषि और घरेलू कार्यों पर आधारित उत्पादन इकाइयों का पंजीकृत रूप से वर्चस्व है। कृषि और घरेलू कार्यों पर आधारित इन उत्पादन इकाइयों में परिवार के सदस्य बिना किसी भुगतान वाले नियोजकों के रूप में कार्य करते हैं। बिना किसी भुगतान वाले रोजगार से जुड़ी ये गतिविधियाँ जीवन निर्वाह या गैर-बाजार उत्पादन का अंग होती हैं। इन घरेलू आर्थिक इकाइयों में पुरुषों और महिलाओं के बीच कार्य और आय का बँटवारा कुछ निश्चित प्रतिमानों के अनुसार किया जाता है। पुरुषों और महिलाओं के बीच श्रम का विभाजन करने वाले ये प्रतिमान भारत के सभी क्षेत्रों में एक जैसे नहीं हैं। यह एक आम प्रवृत्ति है कि महिलाओं को उनके घरेलू कामों के साथ-साथ कुछ और काम भी सौंप दिए जाते हैं। घरेलू कार्यों को महिलाओं की प्राथमिक जिम्मेदारियों के तौर पर देखा जाता है। इसलिए उनके

द्वारा किये गये उत्पादक कार्य मुख्य रूप से निजी दायरे तक और घर की चारदीवारी के भीतर तक ही सीमित रह जाते हैं। इसके अलावा घरेलू उत्पादक गतिविधियों में उनकी सहभागिता कभी-कभार होने वाले किस्म की होती है, आकस्मिक और अक्सर हाशिये की होती है। आमतौर पर यही सत्य है। लेकिन कृषि के व्यस्त मौसम के दौरान महिलाओं के लिए यह आवश्यक होता है कि वे बच्चों तथा वृद्धजनों की देखभाल करने समेत अपने समस्त घरेलू कार्यों के अलावा, दिन के अपने समय के एक बड़े हिस्से को उत्पादक कार्यों में खर्च करें; चाहे इसके लिए उन्हें कोई बलिदान ही क्यों न देना पड़े।

आइए, उन कारणों का परीक्षण करें, जिनके चलते महिलाओं द्वारा किए गए कार्यों का उचित मूल्यांकन नहीं हो पाता और ये कार्य अल्प-गणना के शिकार हो जाया करते हैं।

8.5 महिलाओं के कार्य की अल्प-गणना (under enumeration) और अल्प-मूल्यांकन (under evaluation)

अनुभाग 10.4 में हम घरेलू गतिविधियों के साथ-साथ उत्पादक गतिविधियों में भी महिलाओं की संलग्नता को देख चुके हैं। अधिकतर ऐसा ही होता है कि उत्पादक गतिविधियों में महिलाओं द्वारा किए गए योगदान का कोई संज्ञान नहीं लिया जाता। अधिकांशतः यह योगदान अदृश्य ही रह जाता है। सांख्यिकीय रूप से गणना करने वाला कोई व्यक्ति जब परिवार के प्रत्येक सदस्य द्वारा किए गए कार्य के योगदान को जानने के लिए परिवार के सदस्यों से इस सम्बन्ध में पूछताछ करता है, तो परिवार के प्रत्येक सदस्य द्वारा किए गए ऐसे योगदान को जानने के लिए वह आमतौर पर परिवार के पुरुष सदस्यों के ही सम्पर्क में आता है। महिलाओं द्वारा किए गए कार्य का संज्ञान न लिए जाने के कारण तथा समाजीकरण की प्रक्रिया के कारण पुरुष सदस्य महिलाओं द्वारा किए गए कार्यों का मूल्य बहुत कम आँकते हैं। इसलिए वे गणना करने वाले व्यक्ति को महिलाओं के योगदान के बारे में सटीक सूचनाएँ नहीं दे पाते।

कृपया थोड़ा-सा विराम लें और अपने अध्ययन पर आधारित निम्नलिखित प्रश्नों के उत्तर खोजने का प्रयास करें।

<p>अपनी प्रगति को जाँचिए</p> <p>1) 'गणना (Enumeration)' क्या है?</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>2) एनएसएस और भारत की जनगणना (Census of India) की भूमिकाएँ क्या हैं?</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p>
--

8.6 शिष्ट कार्य (Decent Work)

‘सभी के लिए शिष्ट कार्य’ की संकल्पना अन्तरराष्ट्रीय श्रम संगठन द्वारा लायी गयी थी। इसका उद्देश्य स्वतन्त्रता, समानता, सुरक्षा और मानवीय गरिमा की स्थितियों में शिष्ट और उत्पादक कार्य हासिल करने के लिए पुरुषों और महिलाओं दोनों के लिए अवसरों को बढ़ावा देना था। शिष्ट कार्य की संकल्पना के चार स्तम्भ इस प्रकार हैं :

- रोजगार और उद्यम
- कार्य (कार्यस्थल) के अधिकार
- सामाजिक सुरक्षा
- बातचीत

ये स्तम्भ सन्दर्भ के एक महत्वपूर्ण बिन्दु की रचना करते हैं, जिसका लक्ष्य समाज में हाशियाकृत समुदायों के सशक्तीकरण पर फोकस करते हुए, समाज को और अधिक न्यायपूर्ण, सम्पोषणीय और समानतापरक बनाना है। शिष्ट कार्य तक महिलाओं की पहुँच खासतौर पर प्रजननमूलक और उत्पादक कार्यों के संयुक्त बोझ के कारण प्रभावित हो जाती है। कार्य के पारम्परिक संकल्पनाबद्धीकरण में कार्यों के इस दोहरे बोझ के तनाव की कोई गणना नहीं की जाती क्योंकि पारम्परिक संकल्पना भुगतान वाले कार्यों पर ही फोकस करती है और प्रजननमूलक या पुनरुत्पादनकारी श्रम का परीक्षण नहीं करती।

भूमंडलीकरण और महिलाओं के रोजगार

भूमंडलीकरण शब्द सर्वप्रथम अमेरिकी प्रबन्धकीय विचारधाराओं द्वारा दिया गया। भूमंडलीकरण ऐसी कम्पनियों से जुड़ी हुई एक परिघटना है, जो अपने अस्तित्व के लिए तीव्रतापूर्वक और निर्दयतापूर्वक बाजार और उत्पादन की प्रतिस्पर्धा के साथ अपना समायोजन स्थापित करती हैं। इसका अर्थ है मुक्त व्यापार, बन्धनमुक्त बाजार और विश्व में राष्ट्रों की अर्थव्यवस्थाओं का एकीकरण। भूमंडलीकरण अन्तरराष्ट्रीय और बहुराष्ट्रीय निगमों के स्वार्थपूर्ण हितों से संचालित होता है। उत्पादों के भूमंडलीकरण ने श्रमबल के स्त्रीकरण को जन्म दिया है तथा निर्धनता का स्त्रीकरण किया है। पिछले तीन दशकों में महिलाओं की आर्थिक गतिविधियों में बढ़ोत्तरी हुई है लेकिन वे कम वेतन वाली नौकरियों में व्यावसायिक पदसोपान में सबसे निचले स्थान पर संकेन्द्रित हैं। विकासशील देशों में भूमंडलीकरण की ताकतों ने निर्धन और आदिवासी महिलाओं के बोझ को बढ़ा दिया है क्योंकि प्राकृतिक संसाधनों का व्यवसायीकरण कर दिया गया है और इस प्रकार इन महिलाओं को उनकी जीविका के सम्पोषणीय विकल्पों से वंचित कर दिया गया है। कृषि क्षेत्र में अन्तरराष्ट्रीय खिलाड़ियों ने मूल्यों का हेर फेर पैदा कर दिया है। इसका परिणाम यह हुआ है कि महिला किसानों पर दबाव बहुत बढ़ गया है। इस प्रकार यह देखा जा सकता है कि भूमंडलीकरण ने अर्थव्यवस्था में महिलाओं के लिए श्रम बाजार के सन्दर्भ में बहुत परिवर्तन कर दिये हैं।

निम्नलिखित अनुभागों में हम यह देखेंगे कि भूमंडलीकरण ने महिलाओं के रोजगार को किस प्रकार परिवर्तित कर दिया है।

8.7 रोजगार और श्रम बल का स्त्रीकरण (Feminization)

पूरी दुनिया में अधिक से अधिक महिलाएँ श्रम बल में शामिल होती जा रही हैं। वैश्विक रोजगार ने दो नई प्रगतियों को जन्म दिया है : पहली, रोजगार बाजार में महिलाओं की भीड़

का बढ़ना; और दूसरी, महिलाएँ अनिश्चित (precarious) और लचीली हुई हैं। संयुक्त राष्ट्र संघ ने महिलाओं के रोजगार के इन प्रतिमानों को 'रोजगार का स्त्रीकरण' कहा है। अधिकांश महिलाओं के पास एक 'चकत्तीदार जीविका (patchwork career)' होता है क्योंकि बच्चा पैदा करने, उन्हें पालने-पोसने तथा उनकी और वृद्धजनों की देखभाल करने आदि कारणों से महिलाओं की जीविका में व्यवधान आ जाया करता है। यह व्यवधान इस कारण से भी आ जाता है कि महिलाओं को मिलने वाले रोजगार या तो उपलब्ध ही नहीं होते या फिर अगर वे उपलब्ध भी होते हैं तो वे आकस्मिक (occasional) अथवा पार्ट-टाइम किस्म के होते हैं। पूरी दुनिया में भूमण्डलीकृत बाजार द्वारा संचालित अर्थव्यवस्था में जीवनपर्यन्त सुरक्षा वाला कोई पूर्णकालिक रोजगार मिलना अपवाद की बात हो चुकी है।

अन्तरराष्ट्रीय कम्पनियों ने अपनी घरेलू इकाइयों में या फिर उप-संविदाओं के माध्यम से महिलाओं के लिए रोजगार के नवीन अवसर उत्पन्न किए हैं। सस्ते, लचीले और असंगठित महिला रोजगार को विश्व की अर्थव्यवस्था में 'छलॉग लगाने वाले प्लेटफॉर्म (diving board)' के रूप में देखा जाता है। श्रम के स्त्रीकरण को निम्नलिखित तरीकों से वर्णित किया जा सकता है :

- 1) महिला श्रमिकों की सहभागिता दरों में वृद्धि;
- 2) पुरुष श्रमिकों की सहभागिता दरों में यथास्थिति का कायम रहना या उनमें गिरावट का आना;
- 3) महिलाओं के लिए रोजगार के लिए श्रम के विकल्प यानी नियोक्ता द्वारा जैसी भी आवश्यकता हो अर्थात् अनौपचारिक/अंशकालिक/संविदापरक/घर-केन्द्रित कार्य।

आइए, अब इस बारे में अध्ययन करें कि महिलाओं के श्रम के अनौपचारिकीकरण के ज़रिये वे किस प्रकार हाशिये पर चली जाती हैं।

8.8 हाशियाकरण और अनौपचारिकीकरण

श्रमिकों के रूप में महिलाओं को रखने का लाभ यह है कि वे मजदूरी की कम दरों पर मिल जाती हैं और ख़राब कार्यदशाओं का विरोध करने में असमर्थ होती हैं। एक भूमंडलीकृत बाजार में इसी कारण यह सुनिश्चित हो जाता है कि विदेशी निवेशकों के लिए देश आकर्षक और प्रतिस्पर्धात्मक बना रहेगा। महिलाओं को कम मजदूरी देने, संगठित होने के उनके अधिकार को नकारने, उत्पादन के शहरी केन्द्रों की तरफ उनके प्रवास करने तथा प्रवासी मजदूरों की जीवन-स्थितियों के प्रतिबन्धित या ख़राब होने के माध्यम से भूमंडलीकरण ने महिला श्रमिकों के शोषण की नई आशंकाएँ पैदा कर दी हैं। इस प्रकार भूमंडलीकरण ने महिला श्रम बल के सामाजिक और आर्थिक हाशियाकरण (marginalization) को बढ़ावा दिया है। अनौपचारिक क्षेत्र में महिलाओं का प्रतिनिधित्व बहुत ही अधिक है क्योंकि इस क्षेत्र के व्यवसायों और गतिविधियों से जुड़े कार्यों में लचीलापन बहुत अधिक होता है। यह स्थिति महिलाओं के लिए लाभदायक बन पड़ती है क्योंकि महिलाओं को गैर-भुगतान वाले श्रम के रूप में अपनी प्रजननमूलक व देखभालपरक भूमिकाओं का निर्वहन भी करना पड़ता है। नियोक्ता महिलाओं से समाज द्वारा की गई ऐसी उम्मीदों का शोषण करते हैं और अपने मुनाफे को अधिकाधिक बढ़ाते हैं। इस प्रकार, पूरी दुनिया के सभी देशों की अनौपचारिक अर्थव्यवस्थाओं में महिला श्रमिक ही रीढ़ की हड्डी का काम करती हैं।

8.9 कार्यस्थल पर यौन शोषण

कार्यस्थल पर यौन शोषण का मुद्दा कार्यस्थलों पर महिलाओं की सुरक्षा और गरिमा से जुड़ा हुआ एक बेहद महत्वपूर्ण मुद्दा है। यह पितृसत्ता के कारण महिलाओं पर प्रयुक्त की जाने वाली पौरुष शक्ति की एक अभिव्यक्ति है। यह यौन शोषण दैनिक जीवन में महिलाओं के विरुद्ध की जाने वाली हिंसा की प्रायः विस्तारित अभिव्यक्ति होता है, जिसका लक्ष्य कार्यस्थल पर महिलाओं को निशाना बनाते हुए उनकी सुभेद्यता का शोषण करना होता है।

माननीय सर्वोच्च न्यायालय द्वारा सन् 1997 में विशाखा मामले में दिया गया अत्यधिक महत्वपूर्ण निर्णय यौन शोषण को इस रूप में परिभाषित करता है, "यौनिक रूप से तय किया गया कोई भी अवांछित व्यवहार; जैसे शारीरिक सम्पर्क, यौनिक आग्रह स्वीकार करने के लिए माँग या निवेदन करना, यौनिकता के रंग में रंगे हुए इशारे करना, अश्लील साहित्य का प्रदर्शन करना तथा यौनिक प्रकृति का कोई भी अवांछित शारीरिक, मौखिक या अमौखिक आचरण करना।" माननीय सर्वोच्च न्यायालय ने यह भी रेखांकित किया कि यौन शोषण महिलाओं के बुनियादी मानवाधिकारों का उल्लंघन है। इस निर्णय ने नियोक्ताओं को दिशा निर्देश प्रदान किए कि वे कार्यस्थल पर होने वाले यौन शोषण का समाधान करें और ऐसे शोषण को रोकें। इस निर्णय ने नियोक्ताओं के लिए ऐसे दिशा निर्देश भी उपलब्ध कराए कि वे महिला कर्मचारियों के लिए भेदभाव मुक्त वातावरण का निर्माण करें। निर्णय में यह भी कहा गया कि यह नियोक्ता का या कार्यस्थलों के अन्य जिम्मेदार व्यक्तियों का कर्तव्य है कि वे महिलाओं को कार्य करने के लिए एक सुरक्षित वातावरण उपलब्ध कराएँ ताकि यौन शोषण की कोई घटना घटित न हो सके। इसके साथ ही वे ऐसी शिकायत समितियों का गठन करें, जो यौन शोषण की शिकायतों के समाधान के लिए उपयुक्त तन्त्र उपलब्ध कराए।

माननीय न्यायालय ने इसके अतिरिक्त यह निर्देश भी दिया कि प्रत्येक कार्यस्थल के लिए यह आवश्यक है कि वह यौन शोषण की शिकायतों की पावती के लिए तथा उसकी जाँच-पड़ताल के लिए एक समिति का गठन अवश्य करे। न्यायालय द्वारा जारी किए गए निर्देशों के मुताबिक, ऐसी किसी भी समिति में सदस्यों की कुल संख्या का कम से कम आधा हिस्सा महिलाओं द्वारा भरा जाना चाहिए। समिति का अध्यक्ष अवश्य किसी महिला को ही होना चाहिए। एक बाहरी सदस्य भी इस समिति में होना चाहिए, जो सामाजिक कार्य के क्षेत्र से या गैर-लाभकारी संगठन से नियुक्त किया गया हो। उपरोक्त बताए गए कदमों के अलावा नियोक्ता को यौन शोषण रोकने के लिए निम्नलिखित कदम भी अवश्य उठाने चाहिए –

- श्रमिकों की बैठकों में और नियोक्ता-कर्मचारी की बैठकों में मुद्दे पर सकारात्मक तरीके से चर्चा करना;
- दिशानिर्देशों को प्रधानता से प्रदर्शित करना, ताकि महिला कर्मचारियों के अधिकारों के बारे में जागरूकता का प्रचार-प्रसार हो;
- समिति के सदस्यों के नामों को और उनसे सम्पर्क करने के लिए आवश्यक विवरणों को प्रधानता से प्रदर्शित करना;
- नियोक्ता एक यौन-शोषण विरोधी नीति के निर्माण के लिए भी जिम्मेदार हैं; तथा
- यौन शोषण के मामलों की जाँच-पड़ताल करने, उनमें मध्यस्थता करने, सलाह देने तथा समाधान करने के लिए एक शिकायत समिति का गठन करना।

निम्नलिखित केस-स्टडी आपके लिए कार्यस्थल पर यौन शोषण का एक स्पष्ट चित्र प्रस्तुत करती है।

एस. का केस (मामला)

एस. कॉमर्स में परास्नातक (पोस्ट-ग्रेजुएट) एक लड़की है। उसने एक बहुराष्ट्रीय कम्पनी में एक प्रशिक्षु के रूप में प्रवेश लिया। कुछ ही वर्षों में वह वहाँ क्रय अधिकारी के रूप में नियुक्त कर दी गई। नौकरी की प्रतिपुष्टि के बाद, एस ने जी को रिपोर्ट करना शुरू किया। जी एक वरिष्ठ उपाध्यक्ष है। शुरू-शुरू में जी ने एस से यौनिक आग्रहों का निवेदन किया। एस के नकार के बाद, जी ने उससे यौनिक आग्रहों की माँग की। जब एस ने उसके द्वारा डाले जा रहे दबाव को खारिज किया, तो एस को उसके पद से मुक्त कर दिया गया और उसे एक बहुत निचले दर्जे का पद प्रदान किया गया। उसे कार्यालय में अब केवल फाइल का और फोटोकॉपी का काम करना होता था। जी ने एस को उसके आवासीय फोन नम्बर पर देर रात को फोन किया। एस ने पुलिस में इस बात की एक शिकायत दर्ज कराई। उसने कम्पनी के निदेशकों में से एक निदेशक से इस बात की मौखिक शिकायत भी की। इस निदेशक ने एचआर विभाग के साथ मिलकर शिकायत की जाँच-पड़ताल की। जी को मौखिक चेतावनी देने के बाद शिकायत समाप्त कर दी गई। इस कार्य के बाद एस की रिपोर्टिंग बदल दी गई। हालाँकि, कम्पनी से उस विशेष निदेशक द्वारा त्यागपत्र देने के बाद लड़की का यौन शोषण जारी रहा। जी अब कम्पनी में सबसे वरिष्ठ पद पर था। इस अवधि के दौरान, एस ने गम्भीर यौन शोषण के सम्बन्ध में मौखिक रूप से एचआर प्रबन्धक के पास अनेक बार शिकायतें कीं। हालाँकि, उस प्रबन्धक ने इस पर कोई कार्रवाई नहीं की। एस ने मुख्यालय में बैठने वाले उपाध्यक्ष (ह्यूमन रिसोर्सज) से लिखित में शिकायत की। मुख्यालय में एस द्वारा शिकायत करने के परिणामस्वरूप जी द्वारा एस का यौन शोषण और अधिक किया जाने लगा। एस कार्यस्थल पर अकेली पड़ गयी। एस ने एक बार फिर इस यौन शोषण और शत्रुतापूर्ण वातावरण की शिकायत लिखित रूप में स्थानीय कार्यालय और मुख्यालय के एचआर विभाग से की। इस शिकायत के परिणामस्वरूप एस को एक निलम्बन पत्र प्रदान कर दिया गया और उस पर चार्जशीट लगाई गई कि वह अपने कार्य को उचित ढंग से नहीं कर रही है। एस के विरुद्ध की गई विभागीय जाँच के निष्कर्षों के आधार पर कम्पनी ने एस को नौकरी से बेदखल कर दिया और उसकी सेवाएँ समाप्त कर दी गयीं। इसी बीच राज्य महिला आयोग तथा उच्च न्यायालय द्वारा डाले जा रहे व्यापक दबाव के चलते, कम्पनी द्वारा यौन शोषण की सच्चाई जानने के लिए दो जाँचें करवाई गयीं। इनमें से एक जाँच अन्तरराष्ट्रीय प्रबन्धन द्वारा की गई तथा दूसरी जाँच यौन शोषण की शिकायतों से सम्बन्धित एक समिति द्वारा की गई। हालाँकि, सी को इन जाँचों के परिणामों के बारे में नहीं बताया गया। श्रम न्यायालय और उद्योग न्यायालय में एस का संघर्ष करना जारी रहा ताकि उसे फिर से रोजगार मिल सके।

सन्दर्भ : http://www.fes-india.org/media/GBV&SH/Paper_Anagha_Sarpotdar.pdf
downloaded on 8जी श्रनदम, 2016.

कृपया थोड़ा-सा विराम लें और अपने अध्ययन पर आधारित निम्नलिखित प्रश्नों के उत्तर खोजने का प्रयास करें।

- 1)
-
-

- 2)
-
-
-
-

8.10 यौन कार्य

महिला एवं बाल विकास मन्त्रालय (2007) के प्रतिवेदन के अनुसार, भारत में 28 लाख यौनकर्मि मौजूद हैं। इनमें से 35 प्रतिशत ऐसे हैं, जो इस निन्दनीय व्यापार में 18 वर्ष की उम्र के पहले ही प्रवेश पा चुके थे।

अन्य स्रोतों जैसे – ह्यूमन राइट्स वॉच के अनुसार, यह संख्या 28 लाख की बजाय 1.5 करोड़ की है। सिर्फ मुम्बई में ही एक लाख से अधिक यौनकर्मि रहते हैं। इन यौनकर्मियों के अलावा देवदासी, जोगिनी और इस प्रकार की अन्य पारम्परिक व्यवस्थाएँ भी मौजूद हैं जो लड़कियों को खासतौर से निचली जातियों और निचले वर्गों से आने वाली लड़कियों को वेश्यावृत्ति में धकेल देती हैं। (<http://www.womenwelfare.org/Forced%20to%20Entertain.html>)। यौन कार्य के प्रति तीन दृष्टिकोण हैं – वैधीकरण, अपराधीकरण से मुक्ति और मानवाधिकार के रूप में यौन कार्य। अपराधीकरण से मुक्ति का तात्पर्य यौन कार्य पर आपराधिक कानून लगाने से छूट प्रदान करना है। वैधीकरण का तात्पर्य यह है कि राज्य द्वारा यौन कार्य को अन्य कार्यों की ही तरह कार्य का एक प्रकार मान लिया जाए तथा इसके लिए लाइसेन्स जारी किए जाएं और कार्य की दशाओं को विनियमित किया जाए। मानवाधिकार वाले दृष्टिकोण पर स्वयं यौनकर्मियों द्वारा बल दिया जाता है। यह दृष्टिकोण कहता है कि अन्य महिलाओं की ही तरह यौनकर्मि महिलाएँ भी बुनियादी और मूलभूत मानवाधिकारों के लिए अधिकृत हैं और उन्हें यौन कार्य में प्रवृत्त होने का अधिकार है।

यौन कार्य के सम्बन्ध में सर्वाधिक विवादास्पद बहस यह है कि क्या महिलाएँ यौन कार्य में अपनी सहमति से आती हैं या फिर सारा यौन कार्य जबर्दस्ती, बलप्रयोग, धमकी और अवरोध का ही परिणाम है।

8.11 सेवाकरण (Servicisation)

महिलाओं के रोजगार में सेवा क्षेत्र की प्रधानता की उपेक्षा नहीं की जा सकती क्योंकि सेवा अर्थव्यवस्था के कुछ निश्चित क्षेत्रों में महिलाओं के रोजगार का महत्व बढ़ रहा है और इन क्षेत्रों में महिलाओं का संकेन्द्रण अधिक है; जैसे – शिक्षा, स्वास्थ्य सेवाओं और घरेलू कार्यों के क्षेत्र में।

सेवा क्षेत्र के अन्तर्गत बहुत सारे व्यवसाय और गतिविधियाँ आती हैं, जो उच्च कौशलयुक्त और उच्च वेतनों वाली गतिविधियों से लेकर अकुशल और बहुत कम भुगतान वाली गतिविधियों तक कुछ भी हो सकती हैं। इस क्षेत्रक में सामुदायिक, सामाजिक और व्यक्तिगत सेवाओं का क्षेत्र ऐसा है, जहाँ महिला श्रमिकों का विशालतम समूह कार्यरत है और पिछले कुछ वर्षों के दौरान महिला श्रमिकों का संकेन्द्रण इसमें बढ़ता ही गया है। इनमें भी शिक्षा, और खासतौर से प्राथमिक शिक्षा के क्षेत्र में सर्वाधिक महिला श्रमिक संलग्न हैं; तो भी घरेलू सेवाएँ (साफ-सफाई करने, कपड़े धोने, खाना पकाने, बच्चों और वृद्धजनों की देखभाल करने जैसी सेवाएँ) प्रदान करने वाली महिलाओं की संख्या उल्लेखनीय रूप से बढ़ी है।

भुगतान वाले घरेलू कार्यों का क्षेत्रक शहरी इलाकों में अकुशल श्रमिकों के रूप में महिलाओं द्वारा किए जाने वाले कार्यों के सर्वाधिक महत्वपूर्ण क्षेत्रकों में से एक बन गया है।

यहाँ की गई चर्चा प्रतिबिम्बित करती है कि महिलाओं के रोजगार को सहज ही देखभाल सम्बन्धी उनके कार्यों से संलग्न करके देखा जाता है और ऐसी संलग्नताओं के कारण महिला श्रमिकों का बहुत सारा समय अपनी घरेलू जिम्मेदारियों के निर्वहन में ही खर्च हो जाता है। ये घरेलू जिम्मेदारियाँ महिलाओं द्वारा परिवार को उपलब्ध कराए गए देखभाल सम्बन्धी गैर-भुगतान वाले कार्यों के रूप में होती हैं।

8.12 ग्लास सीलिंग (glass ceiling)

रोजगार में प्रवेश पाने के लिए महिलाओं को दो तरीके की बाधाओं का सामना करना पड़ता है। समाजीकरण की प्रक्रिया और पितृसत्ता के कारण समाज यही पसंद करता है कि महिलाएँ पारम्परिक व्यवसायों को ही चुनें। इस बाधा के बाद, दूसरी बात यह है कि कार्य करने के लिए महिलाएँ जो क्षेत्र चुनती भी हैं, उस क्षेत्र में भी आगे बढ़ने या प्रोन्नति पाने में उन्हें बहुत बाधाओं का सामना करना पड़ता है। इसे ही ग्लास सीलिंग कहा जाता है। संगठन महिलाओं को निचले पदों के लिए ही भर्ती करना चाहते हैं। संगठनों में निचले पदों पर कार्य करने का परिणाम यह होता है कि अपने कार्य करने के परिवेश या वातावरण पर महिलाओं का बहुत ही कम नियन्त्रण रहता है। इसके कारण महिलाओं के पास निर्णय-निर्माण की शक्तियाँ बहुत कम रह जाती हैं। प्रोन्नतियों के मामले में संगठन महिलाओं के साथ लैंगिक भेदभाव करते हैं। वे महिलाओं को कम वेतन वाले पदों पर ही बनाए रखना चाहते हैं। इसलिए महिलाओं के पास प्रोन्नति के या आगे बढ़ने के अवसर बहुत ही कम होते हैं।

8.13 दोहरा बोझ (double burden)

श्रम बाजार में महिलाओं के प्रवेश करने का मतलब यह नहीं होता कि घरेलू कार्यों के सम्बन्ध में उनकी जिम्मेदारी कुछ कम हो जाएगी। श्रम बाजार में कार्यरत रहने के बावजूद अधिकांश महिलाएँ पूर्णतया लगभग अकेले ही घरेलू कार्यों के लिए जिम्मेदार बनी रहती हैं। कार्यस्थल की और घर-परिवार की सारी जिम्मेदारियों को पूर्ण करने के लिए महिलाओं को रोज बहुत लम्बे समय तक कार्य करना पड़ता है। इस परिघटना को 'दोहरी पाली (डबल शिफ्ट)' या 'दोहरा बोझ' कहा जाता है।

प्रवसन

जो श्रमिक अपने कार्य के बदले बेहतर भुगतान पाने के लिए शहरी केन्द्रों की ओर या अन्य देशों की ओर प्रवास करते हैं, उनमें महिलाओं की संख्या बढ़ रही है। आमतौर पर ये महिलाएँ घरेलू कार्य सहायकों और चिकित्सकीय परिचारिकाओं (nursing personnel) के रूप में काम करती हैं या फिर अवकाश बिताने से जुड़े उद्योगों में संलग्न हो जाती हैं।

रोजगार के अनौपचारिकीकरण और प्रवसन के बीच बेहद नजदीकी सम्बन्ध होता है। प्रवसन में विभिन्न कारणों का योगदान होता है। प्रवसन के कारणों की सूची हम निम्नलिखित प्रकार से बना सकते हैं :

- 1) प्राथमिक क्षेत्रक की आर्थिक गतिविधियों में गिरावट ग्रामीण से शहरी इलाकों की तरफ होने वाले प्रवसन में अपना योगदान देती है।
- 2) बेहतर अवसरों की तलाश में श्रमिक अल्पावधि और दीर्घावधि संविदाओं के तहत एक राष्ट्र से दूसरे राष्ट्र की तरफ प्रवास करते हैं।
- 3) आन्तरिक संघर्ष और युद्ध अन्तरराष्ट्रीय प्रवसन में योगदान देते हैं।

प्रवास करने वाले श्रमिकों को ढेर सारी समस्याओं का सामना करना पड़ता है। प्रवास करने वाली आबादी में से महिलाओं और बच्चों को सबसे ज्यादा मुसीबतें झेलनी पड़ती हैं। प्रवास करने वाले श्रमिकों के रहने की दशाएँ अक्सर बहुत ही ख़राब होती हैं क्योंकि रहने के लिए किराये के रूप में अधिक पैसा देने की क्षमता उनके पास नहीं होती। प्रवासी श्रमिकों की प्रवृत्ति आमतौर पर अनौपचारिक रोजगार में संलग्न हो जाने की होती है। इन श्रमिकों को भी वही सारी समस्याएँ झेलनी पड़ती हैं जिन्हें अनौपचारिक अर्थव्यवस्था के इसी से मिलते-जुलते क्षेत्र के अन्य श्रमिक झेलते हैं। लेकिन अपनी सन्देहजनक कानूनी प्रस्थिति के कारण इन प्रवासी श्रमिकों को इन सारी समस्याओं के अलावा कुछ अन्य समस्याओं का सामना भी करना पड़ता है। ऐसे प्रवासी श्रमिक आमतौर पर अपने मूल देश के कानूनों के दायरों से बाहर माने जाते हैं और जिस देश में वे गए हुए होते हैं, उस देश का कानून उन्हें अपने कानून के दायरों में स्वीकार ही नहीं करता। इसका परिणाम यह होता है कि इन प्रवासी श्रमिकों की श्रेणी इस तरह की बन जाती है, जिसे 'अधिकारों का अधिकार' ही नहीं होता (कबीर, 2007)।

अन्य प्रवासी श्रमिकों की ही तरह महिलाएँ भी अपनी कम शिक्षा-दीक्षा और कम कौशल के कारण अनौपचारिक रोजगार में प्रवेश लेती हैं। इन रोजगारों में शामिल हैं – घरेलू कार्य, फेरीवालों का काम करना, बच्चों और वृद्धजनों की देखभाल करना तथा अन्य कार्य। अनौपचारिक क्षेत्रक में प्रवासी श्रमिकों के अधिकारों के बारे में जागरूकता के अभाव के कारण इनका शोषण किए जाने की आशंका बना रहती है। बच्चों को औपचारिक रूप से विद्यालयों में दाखिला लेने में बहुत जटिल समस्याएँ आती हैं। रोज-रोज लम्बे समय तक काम करने तथा एवज में बहुत कम मजदूरी पाने के कारण महिलाओं के सामने बहुत बड़ी समस्या यह आ जाती है कि वे अपने स्वयं के बच्चों की देखभाल कैसे करें। महिलाओं और बच्चों को यौनिक शोषण का सामना करना पड़ सकता है। स्वच्छता और पेय जल जैसी आधारिक संरचनाओं के अभाव के कारण प्रवासी श्रमिकों को स्वास्थ्य की गम्भीर समस्याओं का सामना करना पड़ता है। प्रवासन के कारण उनके पास सामाजिक सुरक्षा भी नहीं होती। स्वास्थ्य और शिक्षा से जुड़ी सुविधाओं तक पहुँच के मामले में इन प्रवासी श्रमिकों को और खासतौर पर महिलाओं और बच्चों को ढेर सारी चुनौतियों का सामना करना पड़ता है। प्रवासी महिला श्रमिकों के पास अक्सर कानूनी दस्तावेज नहीं होते और इसीलिए उन्हें ख़राब कार्य-दशाओं में काम करने के लिए मजबूर किया जाता है तथा अक्सर ये महिलाएँ यौन हिंसा की शिकार हो जाया करती हैं।

सामाजिक सुरक्षा

चूँकि श्रम बाजार में 'लचीलापन' बढ़ा है इसलिए संगठित होने के लिए श्रमिकों के अधिकार घट गए हैं और सौदेबाजी करने की उनकी क्षमता कमजोर पड़ी है। भूमंडलीकरण के परिणामस्वरूप कार्य अधिक असुरक्षित हो गया है क्योंकि नौकरियाँ औपचारिक और कानूनी रूप से विनियमित प्रतिष्ठानों से खिसककर छोटे-छोटे और अनौपचारिक प्रतिष्ठानों तथा घरेलू कार्यों से जुड़े क्षेत्रों की तरफ आ गयीं हैं। इन नौकरियों तक पहुँच बनाना महिलाओं के लिए अपेक्षाकृत अधिक आसान हाता है लेकिन ये नौकरियाँ श्रम कानूनों और सामाजिक लाभों की सुरक्षा के दायरे से बाहर ही रह जाया करती हैं। औपचारिक क्षेत्र के अंशकालिक (पार्ट टाइम) श्रमिकों को भी इसी तरीके की समस्याओं का सामना करना पड़ता है।

पारिवारिक देखभाल की जिम्मेदारियों से जुड़े गैर-भुगतान वाले कार्यों के लिए समर्थन प्रणालियों का अभाव समस्याओं को और भी अधिक गम्भीर बना देता है तथा यह निर्धन और सुभेद्य महिलाओं पर सबसे ज्यादा प्रहार करता है। महिला श्रमिक अन्ततः समय के मामले में भी निर्धन हो जाती हैं और रुपये-पैसे के मामले में भी निर्धन हो जाती हैं। समयाभाव और धनाभाव की इस समस्या के कारण ये महिला श्रमिक रुग्ण और बीमार पड़ जाती हैं।

जेंडर भेदभाव और बहिष्करण, सेवानिवृत्ति, छँटनी, मातृत्व लाभों, बुढ़ापे पर होने वाली मौतों आदि जैसे सामाजिक और आर्थिक खतरों को रोकने और उनसे निपटने के लिए व्यक्ति, घर-परिवार और समुदायों द्वारा किए जा रहे प्रयासों की सहायता, सक्रिय हस्तक्षेपों और पहलों द्वारा करना ही सामाजिक सुरक्षा का तात्पर्य है।

जेंडर से सम्बन्धित चिन्ताएँ और प्रतिबन्ध न केवल श्रम बाजार तक महिलाओं की पहुँच को सीमित करते हैं, बल्कि ये महिलाओं को इस रूप में भी सीमित कर देते हैं कि उनके कार्यों की गणना बहुत ही घटिया तरीके से की जाती है, मजदूरी वाले उनके कामों तथा उनके स्व-रोजगार की प्रवृत्ति और भी अधिक आकस्मिक (casual) व असुरक्षित किस्म की हो जाती है तथा वे सामाजिक सुरक्षा के लाभों तक पहुँच ही नहीं पातीं।

8.14 सारांश

इस इकाई में अब तक हमने जेंडर और रोजगार से सम्बन्धित मुद्दों के बारे में पढ़ा है। कार्य में प्रवेश लेने से पहले महिलाओं को अपने रोजगार से सम्बन्धित मुद्दों का सामना करना पड़ता है। उनके कार्य से सम्बन्धित सर्वाधिक महत्वपूर्ण मुद्दे उनके कार्यों का संज्ञान न लिए जाने से सम्बन्धित हैं। इस पर विस्तृत चर्चा कार्य की गणना वाले अनुभाग में की गई है। रोजगार में आ जाने के बाद महिलाओं को अनेक मुद्दों का सामना करना पड़ता है; जैसे – यौन शोषण, दोहरा बोझ, अनौपचारिकीकरण और ग्लास-सीलिंग। इस इकाई में इन मुद्दों पर विस्तृत चर्चा की गई है।

8.15 महत्वपूर्ण शब्द

मानव संसाधन : मानव संसाधन ऐसे लोग हैं जो किसी संगठन के श्रम बल का गठन करते हैं।

8.16 सन्दर्भ

IGNOU. 2014. Gender Issues in Work. Unit 1. Block 1. MGSE 009 Pg. 12-13

IGNOU. 2014. Gender Issues in Work. Unit 13. Block 3. MGSE-009. pg. 76-77 and 81-82.

IGNOU 2015. Women in the Economy, MWG 011 Block 1, unit 1&2, Block 6 units 123

IGNOU 2012. Gender and Power, MWG 002 , Block 4, unit 4

Kimmel Michael S .2008. The Gendered society 3rd edition. New York: Oxford University Press.

http://www.fes-india.org/media/GBV-SH/Paper_Anagha_Sarpotdar.pdf

<http://www.womenwelfare.org/Forced%20to%20Entertain.html> accessed on 27-06-2016

8.17 इकाई के समापन पर प्रश्न

- 1) वे कौन से कारण हैं, जिनके चलते महिलाओं द्वारा किए गए कार्यों के योगदान को गणना में शामिल नहीं किया जाता?
- 2) विशाखा मामले में दिए गए सुझावों की सूची बनाइए।
- 3) ' ग्लास सीलिंग' और 'दोहरा बोझ' क्या है?