
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 कन्धों 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 (फ्रेमवर्क) 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

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 रिसोर्स) 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?