efgyk Jfedk d ekuokf/kdkj

डॉ. राजेश एस. व्यास
प्रिंसिपाल,
श्री एन. एस. पटेल लॉ कॉलेज, मोडासा

1- Hkfedk

व्यक्तियों के कुछ ऐसे समूह हैं जो प्रकृति द्वारा सुस्थापित रूढियों के कारण निर्बल होते हैं, यथा– बच्चे, महिलायें, अक्षम व्यक्ति, वृद्ध व्यक्ति, प्रवासी कर्मचारी अथवा किसी विशिष्ट मूलवंश सद्वे संबंधित व्यक्ति। फिर भी वे मानव होने के कारण अधिकार एवं मूलभूत स्वतंत्रताओं को धारण करने का अधिकार रखते हैं। उपर्युक्त वर्णित दुर्बल समूह में महिलायें अपना विशिष्ट स्थान रखती हैं। महिलायें विश्व की जनसंख्या की लगभग 50 प्रतिशत हैं। सभी राष्ट्रों में महिलाओं के साथ भेदभाव बरता गया है। सामाजिक, आर्थिक और राजनैतिक स्तर पर महिलाएं कमजोर हैं। महिलाओं के विभिन्न वर्गों में भी महिला श्रमिकों की अत्यंत शोचनीय हालत है।

2- m|kxk e efgyk Jfed

21 वीं शताब्दी में औद्योगिकीकरण तथा बड़े पैमाने पर उत्पादन के प्रारंभ होने से अधिक से अधिक स्त्रियों ने लाभप्रद रोजगार के क्षेत्र में प्रवेश किया। आधुनिक युग में संसार के लगभग उद्योगों में बाल श्रमिकों की भाँति स्त्री श्रमिकों कमी भी उल्लेखनीय संख्या काम करती है। हमारे देश की राष्ट्रीय अर्थव्यवस्था के निम्नलिखित क्षेत्रों में स्त्री श्रमिकों को प्रायः रोजगार में लगाया गया है

(1) कृषि,
(2) बागान,
(3) कारखाना,
(4) लघु उद्योग,
(5) समाज सेवा कार्य तथा
(6) सफेदपोश नौकरियां।

अर्थव्यवस्था के उपर्युक्त क्षेत्रों में स्त्री श्रमिकों की सबसे अधिक संख्या बागानों में काम करती है। कुटीर उद्योगों में काम करने वाली महिला श्रमिक अपने पारिवारिक कार्यो के साथ–साथ कातने और बुनने के व्यवसाय में पुरूष की मदद करती है। बड़े उद्योगों में काम करने वाली महिला श्रमिक पुरूषो की भाँति ही औद्योगिक केन्द्रों में कार्य करती हैं। वे मुख्य रूप से अपने परिवार की आमदनी बढ़ाने के लिये उद्योंगे में काम करती हैं। वे मुख्य रूप से अपने परिवार की आमदनी बढ़ाने के लिये उद्योगों में काम करती है। इस प्रकार की सभी महिला श्रमिक परिवार के अन्य सदस्यों पर आश्रित रहती है। बागानों में महिला श्रमिक पारिवारिक आधार पर काम करती है। छोटे–छोटे असमर्थ बच्चों को छोड़कर परिवार के सदस्य प्रायः एक ही बागान में काम करते हैं। कोयला की खानों में महिला श्रमिक बोझा ढ़ोने या सामान लादने के काम में नियुक्त की जाती है। कृषि के क्षेत्र में महिला श्रमिक पुरूषों की सहायता करती है किन्तु वृहद उद्योगों में स्त्रियों को रोजगार देने का आरंभ विगत वर्षो से ही हुआ हैं।[1]

3- L=h Jfedk dh etnjh %Wages of Women Labour%

महिला श्रमिक यद्यपि देश के विभिन्न उद्योगों में काम करती है किन्तु पुरूषों की तुलना में उनकी मजदूरी बहुत ही कम है। इसके अनेक कारण हैं। सर्वप्रथम महिला श्रमिक संगठित नहीं है। पुरूषों की भांति वे श्रम संगठनों में प्रायः कम भाग लेती है। इसके अतिरिक्त महिला श्रमिकों को नियुक्त करने में मालिकों को सामान्य सुविधाओं के अतिरिक्त अन्य सुविधायें उन्हें प्रदान करनी पड़ती है। इसके अतिरिक्त महिला श्रमिक परिवार की आमदनी बढ़ाने के लिये प्रायः कार्य करती हैं।

4- L=h Jfedk d: jkt xkj lc/kh dkuu %Legislative Measures Regarding the Employment of Women Workers%

स्त्री श्रमिकों को शोषण से सुरक्षित रखने के लिये सरकार द्वारा उनके कार्यदशाओं में सुधार, कार्य के घण्टे, मजदूरी सहित छुट्टीयों तथा उचित मजदूरी के बारे में अनेक कानूनी कदम उठाये गये हैं। इनमें महत्वपूर्ण हैं ।

(1) कारखाना अधिनियम ' 1948,
(2) मजदूरी अधिनियम' 1936,
(3) मातृत्व लाभ अधिनियम' 1961 एवं
(4) खान अधिनियम' 1952

उपरोक्त वर्णित अधिनियमों के अन्तर्गत अब महिला श्रमिकों को सायंकाल 7 बजे से लेकर प्रातः 6 बजे तक रोजगार में नहीं लगाया जायेगा। मातृत्व लाभ अधिनियम के अन्तर्गत मातृत्व संबंधी विभिन्न प्रकार के लाभों की व्यवस्था की है।

इस प्रकार सरकार द्वारा महिला श्रमिकों के हितों की रक्षा के लिये विभिन्न प्रकार की वैधानिक व्यवस्था की गई है परन्तु इसके फलस्वरूप भी विभिन्न उद्योगों में महिला श्रमिकों की स्थिति विशेष संतोषजनक नहीं है। विश्व के विकसित देशों की तुलना में भारत अभी काफी पिछड़ा हुआ है। स्त्रीयों की रोजगार दशा को सुधारने की दृष्टि से अभी काफी कार्य करना बाकी है। डॉ. राधाकमल मुखर्जी के शब्दों में ''उद्योगों में लगे हुए बच्चों और स्त्रीयों के श्रम कल्याण के क्षेत्र में भारत संसार के अधिकांश औद्योगिक देशों से काफी पीछे है। अनियमित कारखानों में बच्चों से लिया जाने वाला अत्यधिक कार्य, औरतों पर किये जाने वाले अत्याचार और तेजी से उत्पादन बढ़ाने के लिये अनजानें में मानवीय दृष्टिकोण की पूर्णरूप से अवहेलना और अत्यधिक लाभ भारतीय उद्योगों पर ऐसे धब्बे हैं जिन्हें दूर करने के लिये श्रम कानूनवेताओं और सरकार द्वारा तुरन्त कदम उठाये जाने चाहिये।''

अतः उपरोक्त वर्णन के आधार पर यह कहां जा सकता है कि भारतीय कारखाना अधिनियम के अन्तर्गत आने वाले उद्योगों में भी स्त्री श्रमिकों की स्थिति अत्यन्त दयनीय है। इसी से कल्पना की जा सकती है कि अनियंत्रित उद्योगों में स्त्री श्रमिकों की दशा कैसी होगी। सामान्यतः स्त्री श्रमिकों को रोजगार देने वाले कारखानों एवं उद्योगों में साधारण समस्याओं के साथ–साथ निम्नलिखित समस्याएं विशेष रूप से हमारे समक्ष आती है ।

(1) कम मजदूरी,
(2) कार्य के लम्बे घण्टे एवं
(3) निर्धारित सुविधाओं का अभाव।

भारतीय कारखाना अधिनियम के अनुसार सेवायोजकों के लिये स्त्री श्रमिकों की सुविधा के लिये शिशुत्ता तथा अन्य मातृत्व लाभ प्रदान करने की व्यवस्था की गई है परन्तु सेवायोजक अनेक प्रकार की चालें चलकर इन सुविधाओं को देने से बचे रहते हैं। मातृत्व लाभ की सुविधाओं से मुक्ति पाने हेतु सेवायोजक ऐसी स्त्रीयों को कार्य पर लेने का प्रयत्न करते हैं जो अविवाहित अथवा विधवा हो। प्रायः यह देखा जाता है कि कई स्थानों पर कारखाने के मालिक द्वारा विवाहित स्त्रीयों को भी काम पर ले लिया जाता है परन्तु बच्चा होने से पूर्व उन्हें काम से अलग कर दिया जाता है ताकि मातृत्व सुविधायें प्रदान न करनी पड़े।

5- efgyk Jfed ,oa ekuokf/kdkj (Women Labour & Human Rights)

महिलाओं को दुर्बल वर्ग में माना जाता है, इनके अधिकारों का उल्लंघन समाज के प्रबल वर्ग द्वारा समय–समय पर किया जाता रहा है। समाज में उनके लिये स्थान सुरक्षित करवाने के लिये विशेषाधिकार प्राप्त न करने वाले एवं वंचित वर्गो के आंदोलन ने मानव अधिकारों के संदेश फैलाने में बहुत अधिक योगदान किया है। इनके अधिकारों के संरक्षण के लिए संयुक्त राष्ट्र के तत्वाधान में बहुत से अभिसमय बनाये गये हैं, जो निम्नलिखित है।

संयुक्त राष्ट्र संध के मानव अधिकारों की सार्वजनिक घोषणा ने भेदभाव को न करने के सिद्धांत की अभिपुष्टि की थी और यह घोषणा की थी कि सभी मानव स्वतंत्र पैदा हुये हैं और गरिमा एवं अधिकारों में समान हैं तथा सभी व्यक्ति बिना किसी भेदभाव के जिसमें लिंग पर आधारित भेदभाव भी शामिल है, सभी अधिकारों एवं स्वतंत्रताओं के हकदार हैं। फिर भी मानव अधिकारों से संबंधित महिलाओं के विरूद्ध अत्यधिक भेदभाव होता रहा है। इस पर सर्वप्रथम सन् 1946 में महिलाओं के मुद्दों का निपटारा करने के लिये ''महिलाओं की प्रास्थिति पर आयोग (Commission on the status of Women)'' की स्थापना की गई थी। यह कमीशन महिलाओं के अधिकारों के क्षेत्र में इस सिद्धांत के कार्यान्वयन करने के उद्देश्य से कि पुरूष एवं महिलाओं के समान अधिकार होंगे यह कमीशन परिषद को संस्तुतियाँ प्रेषित करती है या महिलाओं की अत्यावश्यक समस्याओं की ओर परिषद् का ध्यान आकर्षित करती है तथा ऐसे प्रस्ताव विकसित करती है जिससे ऐसी संस्तुतियों को कार्यान्वित किया जा सके।[2]

मानव अधिकारों की सार्वभौमिक घोषणा–पत्र के अनुच्छेद 2 में यह कहा गया है कि ''महिलाओं को बिना किसी भेदभाव के मानवाधिकारों की प्राप्ति का अधिकार माना गया है।'' इस अनुच्छेद में यह भी कहा गया है कि तय किये गये अधिकारों और स्वतंत्रता हेतु कोई राज्य बिना प्रजाति, रंग, लिंग, भाषा, धर्म और जन्म के आधार पर किसी भी प्रकार का भोदभाव नहीं किया जायेगा।

इस सार्वभौमिक घोषणा–पत्र के पश्चात् संयुक्त राष्ट्र संघ की महासभा ने 7 नवम्बर 1967 को महिलाओं के विरूद्ध भेदभाव की समाप्ति की घोष्णा (Declaration on the Elimination Discrimination Against Women) अंगीकार किया और घोषणा में प्रस्तावित सिद्धांतों के कार्यान्वयन के लिये महिलाओं के विरूद्ध सभी प्रकार के भेदभाव की समाप्ति पर अभिसमय (Combination on the Elimination of all forms of Discrimination against Women) 18 दिसम्बर 1979 को महासभा द्वारा अंगीकार किया गया। अभिसमय 1981 को प्रवृत्त हुआ और 01 अक्टूबर 2004 तक इसके 178 राज्य पक्षकार बन चुके हैं। भारत ने इसका अनुसमर्थन 1993 में किया है। पक्षकार राज्य बिना विलम्ब के महिलाओं को विशेषकर आर्थिक, सामाजिक, राजनैतिक और सांस्कृतिक क्षेत्रों में पुरूषों के समान व्यवहार करने का वचन देते हैं। महिलाओं को पुरूषों के समान अधिकार देने के लिये और वस्तुतः समानता प्राप्त करने के लिये महिलाओं के लिए अस्थायी विशेष उपबंध भी कर सकते हैं।

राष्ट्रीयता के विषय में भी महिलाओं के साथ भेदभाव नहीं किया जायेगा। महिला व्यापार (अनैतिक) और वेश्यावृति पर रोक लगाने का प्रावधान भी किया गया है। अभिसमय के क्रियान्वयन के लिए एक 23 सदस्यीय समिति का गठन किया गया है। पक्षकार राज्य इस समिति के पास अभिसमय लागू होने के एक वर्ष के भीतर प्रारंभिक रिपोर्ट भेजने को बाध्य हैं इसके बाद प्रत्येक चार वर्षों में समिति को रिपोर्ट भेजनी होती है। इसमें अभिसमय को प्रभावी बनाने के लिये किये गये प्रशासनिक, विधायी और न्यायिक प्रयासों का विवरण होता है। इन रिपोर्ट की परीक्षा के उपरान्त समिति अपनी सिफारिशों और सुझावों के साथ महासचिव के माध्यम से महासभा को भेजती है। जो राज्य रिपोर्ट नहीं भेजते उन पर बाध्यता का अभिसमय में कोई प्रावधान नहीं है जबकि ऐसा प्रावधान अवश्य होना चाहिये।

6- ekuokf/kdkjk d lj{k.k l lcf/kr efgykvk d lEeyu

उपर्युक्त अभिसमयों के अतिरिक्त संयुक्त राष्ट्र द्वारा प्रायोजित अन्तर्राष्ट्रीय महिला दशक (1975–1985) के दौरान तीन सम्मेलन, पहला 1975 मेक्सिकों सीटी में, दूसरा 1980 कोपेनहेगन में तथा तीसरा 1985 नैरोबी में आयोजित किया गया तथा चौथा विश्व महिला सम्मेलन वर्ष 1995 में बीजिंग में हुआ जिसके द्वारा महिलाओं के संबंध में बहुत अधिक जानकारी हुयी है और जो राष्ट्रीय आंदोलनों एवं अन्तर्राष्ट्रीय समुदाय के बीच अमूल्य कड़ी का आधार बना। नैरोबी सम्मेलन में वर्ष 2000 तक महिलाओं के लिये ''आगामी दृष्टि संबंधी रणनीति (Forward Looking Strategies to the Year, 2000) प्रस्तुत की गयी थी किन्तु अधिकांश क्षेत्रों में उसका सम्यक रूप से क्रियान्वयन नहीं किया गया फिर भी शिक्षा स्वास्थ्य एवं रोजगार के क्षेत्र में उन्नति के स्पष्ट चिन्ह प्रतीत होते हैं।[3]

7- chftx lEesyu] 1995 ¼Bizing Conference, 1995½

इस सम्मेलन में यह कहा गया था कि महिलाओं के अधिकार मानव अधिकार हैं। सम्मेलन में संयुक्त राष्ट्र के विभिन्न मानव अधिकार निकायों के कार्य में महिलाओं के मानव अधिकारों के निष्ठा की अपेक्षा की गई है। इसमें महिलाओं के विरूद्ध सार्वजनिक एवं निजी जीवन में हिंसा के मामलों को मानव अधिकारों के उल्लंघन के मामले माने जायेंगे। सम्मेलन में किसी ऐसे संघर्ष की अपेक्षा की गई जो महिलाओं के अधिकारों एवं कतिपय परम्परागत या रूढ़ीगत प्रचलन, सांस्कृतिक, पूर्वाग्रहों एवं धार्मिक अतिवादिताओं के बीच उत्पन्न होते हैं।

इस सम्मेलन में एक महतवपूर्ण कार्य योजना का प्रारूप विचारार्थ तैयार किया गया जिसमें महिलाओं के संबंध में रखने वाले 12 समालोचनातमक क्षेत्रों की पहचान की जो बढ़ते हुये भार निर्धनता, शैक्षिक अवसर, स्वास्थ्य की दशायें, महिलाओं के विरूद्ध हिंसा, महिलाओं पर सशस्त्र अथवा अन्य प्रकार के संघर्ष, आर्थिक संरचनाओं एवं नीतियों में महिलाओं की पहुँच एवं भागीदारी में असमानता तथा सभी स्तरों में भागीदारी करने एवं निर्णय निर्माण में पुरूष एवं महिलाओं के बीच असमानता तथा महिलाओं की अभिवृद्धि एवं उन्नति के लिये सभी स्तरों पर अपर्याप्त कार्य प्रणाली, महिलाओं के अधिकारों की जानकारी में कमी, समाज में महिलाओं के संभव योगदान की अभिवृद्धि करने के लिये संचार माध्यम की अपर्याप्त गतिशीलता तथा प्राकृतिक संसाधनों के प्रबंधन में महिलाओं के योगदान के लिये पर्याप्त मान्यता एवं समर्थन तथा पर्यावरण एवं बालिका शिशुओं के संरक्षण को उपयुक्त मान्यता में कमी आदि शामिल थे।

8- la;Dr jk"Va la/k ,oa ekuo vf/kdkj

संयुक्त राष्ट्र महासभा ने सन् 2000 में बीजिंग सम्मेलन 1995 से लेकर महिलाओं के मुद्दों पर प्रगति का निर्धारण करने के लिये 21वीं शताब्दी हेतु महिलाओं पर विशेष सत्र 2000 लिंग समानता, विकास एवं शांति (Special Session on Women in 2000: Gender Equity, Development and Peace) का आयोजन किया। विशेष सत्र को बीजिंग +5 के नाम से जाना जाता है और इसके द्वारा महिलाओं द्वारा बीजिंग सम्मेलन 1995 में अंगीकार किये गये कार्य मंच एवं घोषणा का नवीनीकरण किया गया। प्रतिनिधिगण इस विषय पर सहमत हुये थे कि जब बीजिंग में उपवर्णित लक्ष्यों के पूर्ण क्रियान्वयन के प्रति प्रगति की गयी थी तब व्यवधान भी शेष रह गये थे। बीजिंग घोषणा एवं कार्य मंच के क्रियान्वयन का प्रारंभ और आगे का कार्य सम्मेलन द्वारा अंगीकार किया गया।[4]

महिलाओं के विरूद्ध सभी प्रकार के भोदभाव की समाप्ति पर ये सम्मेलन एवं अभिसमय इस तथ्य की दृष्टि में वांछित प्रभाव नहीं डाल सके क्योंकि महिलाओं के मानव अधिकारों की विश्वव्यापी स्तर पर विभिन्न तरीकों से उपेक्षा एवं उल्लंघन हो रहा है। महिलाओं के॒पति हिंसा विश्व व्यापी घटना बनी हुई है। जिससे कोई भी देश, कोई भी समाज एवं कोई भी समुदाय बचा नहीं है। महिलाओं के प्रति भेदभाव इसलिए विद्यमान हैं क्योंकि इसकी जड़े सामाजिक प्रतिमानों एवं मूल्यों में जमी हुई है और वे अन्तर्राष्ट्रीय करारों के परिणामस्वरूप परिवर्तित नहीं हो सकी है।

अतः उपरोकत वर्णन के आधार पर यह कहा जा सकता है कि संयुक्त राष्ट्र संघ और विशेष एजेन्सियों को अभी बहुत प्रयत्न महिलाओं के मानवाधिकारों के संरक्षण हेतु करना शेष हैं।

9- Hkkjr e ekuokf/kdkj ,o bl lnHk e efgykvk dh ikfLFkfr

भारत के संविधान में मानव अधिकारों की व्यापक परिकल्पना की गई है। भारत के सभी नागरिकों को सामाजिक, आर्थिक और राजनैतिक न्याय, विचार अभिव्यक्ति, विश्वास, धर्म और उपासना की स्वतंत्रता की उपलब्धि और व्यक्ति की गरिमा में अभिवृद्धि का संवैधानिक संकल्प हे। इस प्रकार विश्व का मानव अधिकार पत्र हमारे संविधान की उद्देशिका में परिलक्षित होता है। हमारे संविधान के अनुच्छेद 14 के अनतर्गत महिलाओं को समान अधिकार दिया है जो यह उपबन्ध करता है कि भारत राज्य के क्षेत्र के अल्तर्गत किसी व्यक्ति को विधि के समक्ष समानता अथवा विधियों के समान संरक्षण से इंकार नहीं करेगा और न ही उनके विरूद्ध कोई भेदभाव अधिकार की समानता तथा मानव गरिमा के लिए सम्मान का उल्लंघन होगा। संविधान का अनुच्छेद 15 यह भी उपबंध करता है कि प्रत्येक महिला नागरिक को दुकानों, सार्वजनिक भोजनालयों,

होटलों और सार्वजनिक मनोरंजन में प्रवेश करने का अधिकार होगा और पूर्णतः या भागतः राज्य निधि से पोषित या साधारण जनता के प्रयोग में आने वाले कुंओं, तालाबों, स्नान घाटों, सड़कों और सार्वजनिक समागम के स्थानों के उपयोग के लिये महिलाओं पर कोई निर्बन्धन नहीं होगा। इसी तरह संविधान का अनुच्छेद 16 यह प्रतिपादित करता है कि राज्य के अधीन किसी पद पर नियोजन या नियुक्ति से संबंधित विषयों में सभी नागरिकों (महिलाओं समेत) के लये अवसर की समानता होगी। भारत में महिलायें समानता के अधिकार का उपभोग करती है किन्तु उनकी प्रास्थिति में और भी सुधार करने के लिये संविधान के अनुच्छेद 15(3) में यह उपबंध किया गया है कि राज्य महिलाओं के लिये विशेष उपबन्ध कर सकता है।
भारतीय संविधान में भाग 4(क) में मूल कर्तव्य दिये गये हैं, जिनमें महिलाओं के प्रति विशेष भावनायें व्यक्त की गई है। अनुच्देद 51 (क) जो मूल कर्तव्य से संबंधित है इसमें यह व्यक्त किया है कि भारत के प्रत्येक नागरिक का यह कर्तव्य होगा कि वह ऐसी प्रथाओं का त्याग करेंगे जो स्त्रीयों के सम्मान के विरूद्ध हैं। संविधान के नीति निर्देशकों में भी महिलाओं के अधिकार सुनिश्चित किये गए हैं। अनुच्छेद 39– राज्य द्वारा अपनी नीति का विशिष्टतया या इस प्रकार संचालन करेगा कि सुनिश्चित रूप से।

(क) पुरूष और स्त्री सभी नागरिकों को समान रूप से जीविका के पर्याप्त साधन प्राप्त करने का अधिकार हो,
(ख) पुरूष और स्त्री कर्मकारों को समान कार्य के लिये समान वेतन हो,
(ग) पुरूष स्त्री कर्मकारों के स्वास्थ्य और शक्तियों का दुरूपयोग न हो।

संवैधानिक प्रावधानों के अतिरिक्त भी महिलाओं के विरूद्ध भेदभाव हटाने के लिये बहुत से विधिक उपबन्ध किये गये हैं। उदाहरणार्थ पंचायती तथा नगर पालिकाओं में उनके पक्ष में 33 प्रतिशत सीटों का आरक्षण कर दिया गया है। यह संशोधन भारत में स्त्रीयों के सामाजिक तथा आर्थिक विकास के लिये बहुत बड़ा कदम माना जाता है।

उपरोक्त प्रावधानों के आधार पर राज्य ने महिलाओं से संबंधित उनके विधियां बनाई है। इनमें निम्न मुख्य हैं।

(1) मातृत्व लाभ अधिनियम, 1961,
(2) न्यूनतम मजदूरी अधिनियम,
(3) सती निवारण अधिनियम, 1987,
(4) समान पारिश्रमिक अधिनियम, 1976
(5) राष्ट्रीय महिला आयोग अधिनियम, 1993

''अतः हमारा देश मानव अधिकारों की सार्वभौम घोषणा, सिविल और राजनैतिक अधिकारों तथा आर्थिक, सामाजिक और सांस्कृतिक अधिकारों की प्रसंविदाओं सहित 1996 तक सोलक अन्तर्राष्ट्रीय संधियों और घोषणाओं का अनुसमर्थन कर चुका है।''

10- U;kf;d lfØ;rk ,oa ekuokf/kdkjksa dk lajk{k.k

भारत की न्यायपालिका ने भी अन्तर्राष्ट्रीय मानव अधिकार विधि के प्रति सच्ची निष्ठा दिखाई है। अतः न्यायालयों ने उपर्युक्त संवैधानिक उपबंध के आधार पर कुछ नियमों तथा विनियमों को महिलाओं के विरूद्ध भेदभावकारी माना है और फलस्वरूप असंवैधानिक घोषित किया। उदाहरणार्थ सी.बी. मुथम्मा बनाम भारत संघ में भारतीय विदेश सेवा (आचरण और अनुशासन) नियमावली 1961 को चुनौती दी गयी थी, जिसमें यह उपबन्ध किया गया था कि कोई विवाहिता विदेश सेवा में नियुक्त होने के लिये अधिकार के रूप में अधिकारिणी न होगी और विदेश सेवा की महिला सदस्य विवाह सम्पन्न होने के पहले लिखित रूप में सरकार की अनुमति प्राप्त करेगी और विवाह के पश्चात् किसी समय संघ की महिला सदस्य से त्याग–पत्र देने की अपेक्षा की जा सकती है। यदि सरकार संतुष्ट है कि उसका परिवार और घरेलू वचनबद्धतायें विदेश सेवा के सदस्य के रूप में उसके कर्तव्यों के पर्याप्त पालन में अवरोध करने के रूप में संभावित है। माननीय उच्चतम न्यायालय ने यह निर्णय दिया कि सेवा नियमावली के उपबन्ध एक महिला कर्मचारी से अपेक्षा की जाती है कि वह अपना विवाह सम्पन्न होने से पहले लिखित रूप में सरकार में अनुमति प्राप्त कर ले तथा नियुक्ति इस आधार पर इंकार की जा सकती है कि वह विवाहिता है। यह उपबन्ध महिलाओं के विरूद्ध

भेदभावपूर्ण है। किन्तु न्यायालय ने यह निर्णय दिया कि सेवा में संबंधी मामले में अवसर की मानता का यह अर्थ नहीं है कि महिलाओं और पुरूष सभी उपजीविकाओं और स्थितियों में समान है। इसी विषय पर एक महत्वपूर्ण वाद एयर इण्डिया बनाम नर्गिश मिर्जा का है, इसमें माननीय उच्चतम न्यायालय ने नियमावली के इस नियम को असंवेधानिक कहकर निरस्त कर दिया जिसमें यह शर्त निर्धारित की गई है कि गर्भवती होने पर उसकी सेवा समाप्त कर दी जावेगी किन्तु परिचारिकाओं पर इस नियंत्रण को उचित ठहराया है कि वे सेवा के चार वर्ष अन्तर्गत विवाह न करेगी। मायावती बनाम महाराष्ट्र सरकार के मामले में इस अपेक्षा को अवैध तथा असंवैधानिक कर निर्णित किया गया है कि एक विवाहित महिला को सार्वजनिक सेवा के लिये आवेदन देने के पूर्व अपने पति की सम्मति प्राप्त कर लेनी चाहिये। इसमें यह टिप्पणी की गई थी कि ऐसी अपेक्षा महिलाओं की समानता के विरूद्ध है।

इसी तरह प्रतिभा रानी बनाम सूरज कुमार[5] में माननीय उच्चतम न्यायालय ने यह निर्णय दिया कि यह नहीं कहा जा सकता कि विवाह होने पर विवाहिता महिलाओं की स्त्रीधन से संबंधित सम्पत्ति उसके पति की अभिरक्षा मे रखी जायेगी। गीता हरिहरण बनाम रिजर्व बैंक ऑफ इण्डिया[6] में माननीय उच्चतम न्यायालय ने यह निर्णय दिया है कि हिन्दू अवयस्कता और संरक्षता अधिनियम, 1956 की धारा–6 में प्रयुक्त शब्द 'पश्चात्' का निर्वचन करते समय पिता की अनुपस्थिति में माता संरक्षिका हो सकेगी।

महिलाओं के मानवाधिकार के संरक्षण के मामले में विशाखा तथा अन्य बनाम राजस्थान राज्य[7] का निर्णय एक ऐतिहासिक निर्णय है। इसमें माननीय उच्चतम न्यायालय ने यह निर्धारित किया है कि कार्य स्थलों अथवा संस्थाओं में नियोजक अथवा उत्तरदायी व्यक्तियों का यह कार्य होगा कि वे औरतों के प्रति होने वाले यौन उत्पीड़न के कृत्यों को रोकें अथवा नियंत्रित करें और सभी आवश्यक कार्यवाही करने के लिये प्रस्ताव, निपटारा अथवा अभियोजन करने के लिये प्रक्रिया उपबंधित करें।

उपरोक्त वर्णन के आधार पर यह कहा जा सकता है कि महिलाओं के मानवाधिकारों के संरक्षण में हमारी न्याय पालिकाओं ने अपनी महत्वपूर्ण भूमिका का निर्वाह किया है।

11- efgykvk dh ikfLFkfr ij vk;kx ¼Commission on the Status of Women½

यह आयोग वर्ष में दो बार वियना में सम्पूर्ण विश्व में महिलाओं की समानता के प्रति उन्नति का परिक्षण करने के लिये बैठक करता है। इसका प्रमुख कार्य
सिफारिशें करना और महिलाओं के राजनैतिक, आर्थिक, सामाजिक एवं शैक्षणिक क्षेत्र में महिलाओं के अधिकारों की अभिवृद्धि के लिये रिपोर्ट तैयार करना एवं आर्थिक एवं सामाजिक परिषद की सिफारिश करता है। यह महिलाों के अधिकार क्षेत्र में ध्यान देने की समस्याओं के विषय में सिफारिशें करता है। यह विधि एवं व्यवहार में महिलाओं की प्रास्थिति में सुधार करने के उद्देश्य से सिफारिश को प्रभावी बनाने के लिये संधियों के प्रारूप तैयार करता है।

आयोग का मानना है कि महिलायें किसी क्षेत्र में तब तक उन्नति नहीं कर सकती है जब तक पुरूष के साथ निर्णय करने के अधिकार में भाग नहीं लेती। आयोग ने 1949 में महिलाओं के राजनैतिक अधिकारों के अभिसमय ¼Convention on the Political Rights of Women½ पर कार्य करना प्रारंभ किया। अभिसमय जो महिलाओ के अधिकार के संबंध में प्रथम विधिक लिखित था। महासभा द्वारा वर्ष 1952 में अंगीकार किया गया। आयोग 1979 में महासभा द्वारा महिलाओं के विरूद्ध सभी प्रकार के भेदभाव की समाप्ति हेतु अभिसमय ¼Convention on the Elinumotion of All forms of Discrimination against Women½ का अंगीकार करने में भी मदद की। आयोग ने विवाहित महिलाओं की राष्ट्रीयता पर अभिसमय ¼Convention on the Nationality of Married Women) को तैयार करने का प्रयास किया था, जिसे महासभा द्वारा 1957 में अंगीकार किया गया। उपर्युक्त के अतिरिक्त आयोग ने ऐसे बहुत से विषयों पर प्रभाव डाला है जो महिलाओं के विकास, परिवार नियोजन, शिक्षा एवं आर्थिक अधिकारों के क्षेत्र में उनकी भूमिका से संबंधित है। इस तरह उपरोक्त वर्णन के आधार पर यह कहा जा सकता है कि आयोग महिलाओं के मानवाधिकार के संरक्षण में अपनी महती भूमिका निभा रहा है।

12- L=h Jfedk dh leL;kvk d l/kkj gr| l>ko vkj mud ekuokf/kdkjk dk lj{k.k

21वीं शताब्दी में नई आर्थिक नीति की वजह से हमारे देश में भी बहुराष्ट्रीय कंपनियों की स्थापना से औद्योगिकीकरण का बहुत विस्तार हुआ। शिक्षा का फैलाव अब न केवल पुरूषों तक सीमित रहा पर महिलायें भी अब हर क्षेत्र में पुरूषों के साथ–साथ कदम मिलाकर आगे बढ़ रही है।

कारखानों और उद्योगों में कार्य करने वाली महिलाओं याने स्त्री श्रमिकों की समस्याओं और उनके मानवाधिकारों के संरक्षण हेतु निम्नलिखित सुझाव दिये जा सकते है :–

(1) भारतीय संविधान द्वारा स्त्री–पुरूष दोनों को समान स्तर प्रदान किया गया है। अतः राज्य सरकारों को चाहिये कि वे दोनों की समान सामाजिक एवं आर्थिक अधिकार प्रदान करने की व्यवस्था करें। स्त्री श्रमिकों को पुरूषों के समान ही मजदूरी दी जानी चाहिए और उन्हें भी जीविकोपार्जन के समान अधिकार प्रदान करने की व्यवस्था करें। हालांकि इस विषय पर केन्द्र सरकार द्वारा समान पारिश्रमिक अधिनियम 1976 पारित किया जा चुका है। आवश्यकता इस बात की है कि इस अधिनियम को प्रभावशाली रूप में उल्लंघनों के मामलों में लागू किया जाये।

(2) स्त्री श्रमिकों के संरक्षण की दृष्टि में जितने भी अधिनियम पारित किये गये है, उनका समय–समय पर अध्ययन किया जाना चाहिये कि नियोजक द्वारा इनके प्रावधानों का पालन हो रहा है या नहीं, उदाहरणस्वरूप क्या कारखाने के मालिक मातृत्व लाभ अधिनियम 1961 के अन्तर्गत दिये ये लाभ स्त्री श्रमिकों को उचित रूप से दे रहे है या नहीं?

(3) जिन उद्योगों में स्त्री श्रमिक कार्य कर रही है वहां उचित रूप से स्थापित शिशु गृह की सुविधा अवश्य प्रदान की जानी चाहिये।

(4) कारखानों और उद्योगों में निरीक्षण कर्मचारियों ¼Inspecting Staff) की संख्या बढ़ाई जानी चाहिए ताकि वे उद्योगों एवं कारखानों का समय–समय पर निरीक्षण कर सके और मालिकों द्वारा उनके अधिकारों का जो अतिक्रमण हो रहा है उसकी निष्पक्ष जाँच करके उचित कार्यवाही करने की ओर अग्रसर हो सके और यदि उनमें कोई अनियमितता पाई जाती है तो उसके विरूद्ध कठोर कार्यवाही कर सके।

(5) नैतिक पतन को रोकने संबंधित उपाय ½ संविधान के अनुच्छेद 21 के अन्तर्गत गरिमा एवं इज्जत से जीने के मूलभूत अधिकार को एक मुख्य मानवाधिकार के रूप में मान्यता मिली है। उद्योगों में काम करने वाली अधिकांश महिला श्रमिक का नैतिक पतन हो जाता है, उससे उनकी आर्थिक समस्यायें एवं औद्यौगिक नगरों में आवास सुविधाओं का अभाव होने के कारण अधिकांश श्रमिक अकेले ही यहां आते हैं और अपने परिवार को अपनरे साथ नहीं रखते। नगरों में उनका जीवन अकेला नहीं कटता। फलस्वरूप ऐसे श्रमिकों में अनैतिक कार्य करने की भावना उत्पन्न हो जाती है और अकेली स्त्रीयों में भी दिन के कठोर परिश्रम के पश्चात् रात्रि में अनैतिक कार्य करने की भावना उत्पन्न हो जाती है। इस प्रकार अनेकों विधवायें एवं एकांकी स्त्रीयां दिन में कारखाने में कार्य करती है। और रात्रि में अनैतिक जीवन व्यतीत करती हैं और इससे समाज में वेश्यावृत्ति को बढ़ावा मिलता है।

अतः राज्य सरकारों एवं नियोजकों को चाहिये कि वे महिला श्रमिकों की आर्थिक स्थिति, औद्योगिक नगरों में आवास सुविधाओं के अभाव को दूर करें। केन्द्रीय एवं राज्य सरकारों को चाहिये कि वे औद्योगिक क्षेत्रों में ऐसा प्रचार कराये कि स्त्री श्रमिक सर्वाधिक सम्मान की अधिकारिणी हैं। उनकी शारीरिक एवं नैतिक उन्नति पर ही राष्ट्र की उन्नति निर्भर है।

(6) असंगठित उद्योगों में श्रम संगठनों के अभाव में महिला श्रमिकों के साथ कई प्रकार के भेदभाव होते हैं, जिससे उनके अधिकारों का अतिक्रमण होता है। अतः श्रम संगठनों को सुदृढ़ रूप से स्थापित किया जाये और यदि महिलायें चाहे तो स्त्री श्रमिक संघों को संगठित कर सकती है जिससे उनके अधिकारों को संरक्षण मिल सके।

(7) भारत में बलात् श्रम को समाप्त करना : हमारे देश में सर्वाधिक दुर्बल समूह विशेष रूप से महिलाओं और बच्चों का दासता, दमन एवं शोषण किया जाता है। उन्हें दासों की तरह जीवन यापन करना पड़ता है। भारतीय संविधान के अनुच्छेद 23 पैरा 1 के अन्तर्गत बेगार तथा इसी प्रकार अन्य बलात् श्रम को प्रतिषिद्ध किया गया है। बलात् श्रम से अभिप्राय बिना पारिश्रमिक दिये हुये कार्य करवाना। बलात् श्रम के अन्य रूप भी प्रतिषिद्ध हैं क्योंकि वे व्यक्तियों की गरिमा को प्रभावित करते हैं और उनके मानवोचित अधिकारों का उल्लंघन करते हैं। बलात् श्रम को माननीय उच्चतम न्यायालय ने

''पीपुल्स यूनियन फॉर डेमोक्रेटिक राइट्स बनाम यूनियन ऑफ इण्डिया''[8] के महत्वपूर्ण वाद में असंवैधानिक माना है। इसी प्रकार बंधुआ मुक्ति मोर्चा बनाम यूनियन ऑफ इण्डिया में माननीय उच्चतम न्यायालय ने टिप्पणी की है बन्धकित श्रम ¼ठवदकमक स्ंइवनत) बलात् श्रम में सम्मिलित हैं और इसलिए यह संविधान के अनुच्छेद 23 के अन्तर्गत प्रतिषिद्ध है।

सन्दर्भसूची

1. Rebecca J. Cook- Human Rights of Women: National & International Perspectives
2. Lina Gonsalves- Women & Human Rights.
3. डॉ. एच. ओ. अग्रवाल, अन्तर्राष्ट्रीय विधि एवं मानव अधिकार, पृष्ठ सं. 700
4. Susan Deller Ross- Women's Human Rights.
5. A.I.R. 1985 S.C., 628
6. A.I.R. 1999 S.C., 1149
7. A.I.R. 1997 S.C., 3011
8. A.I.R. 1982 S.C., पृष्ठ 1473