

भारत में लैंगिक मजदूरी अंतर एवं श्रम बाजार भेदभाव का सूक्ष्म आर्थिक विश्लेषण

के एम दीपांशी¹, डॉ. रूप राज²

¹शोधार्थी, ²प्राध्यापक

अर्थशास्त्र -विभाग

सनराइज़, विश्वविद्यालय, अलवर (राजस्थान)

सारांश : भारत में लैंगिक मजदूरी अंतर श्रम बाजार की एक महत्वपूर्ण आर्थिक एवं सामाजिक चुनौती है। समान अथवा समान मूल्य वाले कार्यों के लिए पुरुषों और महिलाओं को प्राप्त होने वाली मजदूरी में अंतर केवल व्यक्तिगत योग्यता, शिक्षा और अनुभव के कारण नहीं होता, बल्कि श्रम बाजार की संरचना, व्यवसाय चयन, कार्य के प्रकार, रोजगार की निरंतरता, सामाजिक मान्यताओं और नियोक्ताओं के व्यवहार से भी प्रभावित होता है। सूक्ष्म आर्थिक दृष्टिकोण से लैंगिक मजदूरी अंतर को मानव पूंजी, श्रम की उत्पादकता, श्रम आपूर्ति, व्यवसायिक चयन, भेदभाव और सौदेबाजी शक्ति के आधार पर समझा जा सकता है। महिलाओं की शिक्षा और कौशल में सुधार के बावजूद कई क्षेत्रों में उनकी मजदूरी पुरुषों की तुलना में कम बनी हुई है। महिलाओं का असंगठित, अस्थायी और कम भुगतान वाले कार्यों में अधिक संकेंद्रण भी इस अंतर को बढ़ाता है।

मुख्य संकेतक : लैंगिक मजदूरी अंतर, श्रम बाजार, भेदभाव, सूक्ष्म अर्थशास्त्र, महिला रोजगार, मानव पूंजी, श्रम आपूर्ति, मजदूरी निर्धारण

प्रस्तावना

I. भारत में लैंगिक मजदूरी अंतर की आर्थिक पृष्ठभूमि

भारत में श्रम बाजार की संरचना पुरुषों और महिलाओं के लिए समान नहीं है। महिलाओं की शिक्षा और आर्थिक गतिविधियों में भागीदारी में सुधार के बावजूद उनके रोजगार के अवसर, कार्य के प्रकार और मजदूरी में महत्वपूर्ण अंतर दिखाई देता है। लैंगिक मजदूरी अंतर का अर्थ पुरुष और महिला श्रमिकों की औसत मजदूरी के बीच अंतर से है। इस अंतर को समझने के लिए यह देखना आवश्यक है कि पुरुष और महिलाएँ किस प्रकार के कार्यों में कार्यरत हैं, उनकी शिक्षा एवं कौशल क्या हैं, वे कितने घंटे काम करते हैं और उन्हें रोजगार की कितनी निरंतरता प्राप्त है। यदि पुरुष और महिलाएँ अलग-अलग व्यवसायों में केंद्रित हैं, तो औसत मजदूरी का अंतर केवल प्रत्यक्ष भेदभाव का परिणाम नहीं माना जा सकता। इसके अतिरिक्त, समान कार्य के लिए अलग भुगतान होने की स्थिति प्रत्यक्ष मजदूरी भेदभाव का संकेत दे सकती है।

सूक्ष्म आर्थिक दृष्टिकोण से श्रमिक अपनी शिक्षा, कौशल, अनुभव और समय को आय प्राप्त करने के लिए श्रम बाजार में उपलब्ध कराता है। नियोक्ता श्रमिक की उत्पादकता के आधार पर उसकी सेवाओं की मांग करता है। यदि पुरुष और महिला श्रमिकों की उत्पादकता समान हो, लेकिन उनकी मजदूरी अलग हो, तो इसका कारण श्रम बाजार में भेदभाव, संस्थागत बाधाएँ या अन्य गैर-बाजार कारक हो सकते हैं। भारत में महिलाओं के रोजगार को घरेलू जिम्मेदारियों, सुरक्षित परिवहन की उपलब्धता, कार्यस्थल की परिस्थितियों तथा सामाजिक मानदंडों से भी प्रभावित किया जाता है।

II. मानव पूंजी और महिला मजदूरी निर्धारण

मानव पूंजी सिद्धांत के अनुसार शिक्षा, प्रशिक्षण, अनुभव और कौशल व्यक्ति की उत्पादकता को बढ़ाते हैं तथा उच्च उत्पादकता सामान्यतः उच्च मजदूरी का आधार बनती है। भारत में महिलाओं की शैक्षिक उपलब्धियों में वृद्धि ने उनके रोजगार की संभावनाओं को प्रभावित किया है, लेकिन शिक्षा में सुधार हमेशा समान अनुपात में मजदूरी अंतर को समाप्त नहीं करता। इसका कारण यह है



कि महिलाओं और पुरुषों की शिक्षा के स्तर समान होने के बावजूद उनके रोजगार के क्षेत्र, कार्य अनुभव और करियर की निरंतरता अलग हो सकती है।

महिलाओं के करियर में पारिवारिक जिम्मेदारियों के कारण आने वाले व्यवधान उनके संचित कार्य अनुभव को प्रभावित कर सकते हैं। उदाहरण के लिए, विवाह, मातृत्व या बच्चों की देखभाल के कारण रोजगार से अस्थायी दूरी भविष्य में पुनः रोजगार प्राप्त करने और मजदूरी बढ़ाने की क्षमता को प्रभावित कर सकती है। सूक्ष्म आर्थिक स्तर पर इसे अनुभव की संचयी वापसी के रूप में समझा जा सकता है। यदि किसी महिला के पास समान आयु के पुरुष की तुलना में कम निरंतर कार्य अनुभव है, तो नियोजक उसकी अपेक्षित उत्पादकता के आधार पर कम मजदूरी निर्धारित कर सकता है। हालांकि, इस अंतर को केवल उत्पादकता से समझना उचित नहीं है, क्योंकि सामाजिक संरचनाएँ महिलाओं के रोजगार निर्णयों और अनुभव संचय को स्वयं प्रभावित करती हैं।

III. श्रम बाजार में भेदभाव की सूक्ष्म आर्थिक प्रक्रिया

श्रम बाजार भेदभाव तब उत्पन्न होता है जब समान उत्पादकता वाले श्रमिकों के साथ उनकी लैंगिक पहचान के आधार पर अलग व्यवहार किया जाता है। नियोजक-आधारित भेदभाव में नियोजक पुरुष श्रमिकों को महिलाओं की तुलना में अधिक पसंद कर सकता है, भले ही दोनों की उत्पादकता समान हो। उपभोक्ता-आधारित भेदभाव में ग्राहक या सेवा प्राप्त करने वाले व्यक्ति की प्राथमिकताएँ महिला श्रमिकों की रोजगार संभावनाओं को प्रभावित कर सकती हैं। श्रमिक-आधारित भेदभाव में सहकर्मियों की लैंगिक प्राथमिकताएँ कार्यस्थल की संरचना को प्रभावित कर सकती हैं।

भेदभाव भर्ती प्रक्रिया से लेकर मजदूरी, पदोन्नति और नेतृत्व के अवसरों तक दिखाई दे सकता है। यदि किसी नियोजक को यह धारणा हो कि महिलाएँ पारिवारिक कारणों से नौकरी छोड़ सकती हैं, तो वह महिला कर्मचारी में प्रशिक्षण निवेश कम कर सकता है या उसे कम जिम्मेदारी वाले कार्यों में नियुक्त कर सकता है। यह एक प्रकार का सांख्यिकीय भेदभाव हो सकता है, जिसमें व्यक्तिगत क्षमता के बजाय समूह के बारे में सामान्य धारणा के आधार पर निर्णय लिया जाता है। इस प्रकार भेदभाव स्वयं भविष्य के कौशल और उत्पादकता अंतर को पैदा कर सकता है, जिससे प्रारंभिक असमानता आगे चलकर स्थायी हो सकती है।

तालिका 1. भारत में लैंगिक मजदूरी अंतर के प्रमुख सूक्ष्म आर्थिक निर्धारक

निर्धारक	सूक्ष्म आर्थिक प्रभाव	मजदूरी अंतर पर प्रभाव
शिक्षा	मानव पूंजी और उत्पादकता में वृद्धि	अंतर कम हो सकता है
कार्य अनुभव	कौशल और उत्पादकता में वृद्धि	अधिक अनुभव से मजदूरी बढ़ सकती है
रोजगार में व्यवधान	अनुभव संचय कम होता है	महिला मजदूरी प्रभावित हो सकती है
व्यवसायिक पृथक्करण	महिलाएँ कम भुगतान वाले व्यवसायों में केंद्रित हो सकती हैं	अंतर बढ़ सकता है
श्रम बाजार भेदभाव	समान उत्पादकता पर अलग व्यवहार	अंतर बढ़ता है
असंगठित रोजगार	कम सुरक्षा और कमजोर सौदेबाजी	कम मजदूरी की संभावना
कार्य के घंटे	कुल आय और अनुभव प्रभावित	आय अंतर बढ़ सकता है
कौशल प्रशिक्षण	उत्पादकता एवं रोजगार क्षमता में वृद्धि	मजदूरी अंतर कम हो सकता है
सामाजिक मानदंड	रोजगार विकल्प सीमित हो सकते हैं	अप्रत्यक्ष अंतर बढ़ सकता है
मातृत्व एवं देखभाल जिम्मेदारी	रोजगार निरंतरता प्रभावित	करियर एवं मजदूरी पर प्रभाव
सौदेबाजी शक्ति	मजदूरी निर्धारण में भूमिका	कमजोर शक्ति से मजदूरी कम हो सकती है
तकनीकी कौशल	उच्च उत्पादकता वाले कार्यों तक पहुँच	कौशल बढ़ने पर मजदूरी में सुधार



IV. व्यवसायिक पृथक्करण और श्रम आपूर्ति

भारत में लैंगिक मजदूरी अंतर का एक महत्वपूर्ण कारण व्यवसायिक पृथक्करण है। पुरुष और महिलाएँ अक्सर अलग-अलग प्रकार के व्यवसायों और उद्योगों में केंद्रित होते हैं। महिलाओं का संकेन्द्रण देखभाल, शिक्षा, घरेलू सेवाओं, कृषि और कुछ कम भुगतान वाली सेवा गतिविधियों में अधिक हो सकता है, जबकि पुरुष अपेक्षाकृत अधिक संख्या में विनिर्माण, परिवहन, निर्माण तथा उच्च भुगतान वाले तकनीकी और प्रबंधकीय कार्यों में पाए जाते हैं। यदि किसी अर्थव्यवस्था में महिला श्रमिकों की बड़ी संख्या कम मजदूरी वाले व्यवसायों में केंद्रित हो, तो औसत लैंगिक मजदूरी अंतर बढ़ सकता है।

सूक्ष्म आर्थिक दृष्टिकोण से व्यवसाय का चयन व्यक्ति की अपेक्षित आय, कौशल, कार्य परिस्थितियों, समय की लचीलेपन और घरेलू जिम्मेदारियों से प्रभावित होता है। महिलाओं के लिए लचीले कार्य समय की आवश्यकता कई बार उन्हें ऐसे रोजगार चुनने के लिए प्रेरित कर सकती है जिनमें मजदूरी अपेक्षाकृत कम होती है। इसी प्रकार सुरक्षित परिवहन या कार्यस्थल की अनुपलब्धता महिलाओं की उच्च मजदूरी वाले रोजगारों तक पहुँच सीमित कर सकती है। इसलिए महिलाओं की श्रम आपूर्ति को केवल मजदूरी दर से समझना पर्याप्त नहीं है; गैर-मौद्रिक लागत और घरेलू समय की अवसर लागत भी महत्वपूर्ण हैं।

V. संस्थागत व्यवस्था और मजदूरी असमानता

लैंगिक मजदूरी अंतर को कम करने में संस्थागत व्यवस्था की महत्वपूर्ण भूमिका है। समान कार्य के लिए समान पारिश्रमिक की अवधारणा महिलाओं को प्रत्यक्ष मजदूरी भेदभाव से सुरक्षा प्रदान करने का आधार देती है। न्यूनतम मजदूरी, कार्यस्थल सुरक्षा, मातृत्व संबंधी प्रावधान, सामाजिक सुरक्षा और शिकायत निवारण तंत्र भी महिला श्रमिकों की आर्थिक स्थिति को प्रभावित करते हैं। लेकिन कानूनी प्रावधानों की प्रभावशीलता उनके वास्तविक अनुपालन पर निर्भर करती है। असंगठित क्षेत्र में कार्यरत महिलाओं के लिए कानूनों और सामाजिक सुरक्षा तक पहुँच अपेक्षाकृत कठिन हो सकती है।

महिलाओं की मजदूरी में सुधार के लिए श्रम बाजार की पारदर्शिता भी महत्वपूर्ण है। यदि विभिन्न पदों की मजदूरी, पदोन्नति के मानदंड और भर्ती की प्रक्रिया स्पष्ट हो, तो भेदभाव की संभावना को कम किया जा सकता है। नियोक्ताओं द्वारा कौशल और कार्य-प्रदर्शन आधारित मूल्यांकन को प्राथमिकता देना भी आवश्यक है। इसके साथ ही, बच्चों की देखभाल की सुविधाएँ, सुरक्षित परिवहन, लचीले लेकिन सुरक्षित कार्य विकल्प तथा पुनः रोजगार के अवसर महिलाओं को श्रम बाजार में बनाए रखने में सहायता कर सकते हैं। महिला श्रम-भागीदारी बढ़ने से श्रम आपूर्ति का विस्तार होगा और परिवारों की आय के साथ-साथ अर्थव्यवस्था की उत्पादक क्षमता भी बढ़ सकती है।

VI. निष्कर्ष एवं नीतिगत सुझाव

भारत में लैंगिक मजदूरी अंतर एक बहुआयामी सूक्ष्म आर्थिक समस्या है। इसे केवल पुरुष और महिला श्रमिकों के बीच औसत मजदूरी के अंतर के रूप में देखना पर्याप्त नहीं है। शिक्षा, कौशल, अनुभव, रोजगार की निरंतरता, कार्य के घंटे, व्यवसायिक चयन, श्रम की मांग, श्रम आपूर्ति और उत्पादकता जैसे आर्थिक कारक इसके महत्वपूर्ण निर्धारक हैं। इनके अतिरिक्त नियोक्ता की प्राथमिकताएँ, सामाजिक मान्यताएँ, पारिवारिक जिम्मेदारियाँ और संस्थागत बाधाएँ भी महिलाओं की मजदूरी और रोजगार अवसरों को प्रभावित करती हैं। विशेष रूप से व्यवसायिक पृथक्करण और अनौपचारिक रोजगार महिलाओं को कम मजदूरी वाले क्षेत्रों में केंद्रित कर सकते हैं, जबकि प्रत्यक्ष एवं अप्रत्यक्ष भेदभाव समान योग्यता के बावजूद मजदूरी अंतर को बनाए रख सकता है।

लैंगिक मजदूरी अंतर को कम करने के लिए महिलाओं की शिक्षा और कौशल विकास को रोजगार की वास्तविक आवश्यकताओं से जोड़ना आवश्यक है। उच्च उत्पादकता वाले तकनीकी, व्यावसायिक और प्रबंधकीय कार्यों में महिलाओं की भागीदारी बढ़ाई जानी चाहिए। समान कार्य के लिए समान पारिश्रमिक के प्रावधानों का प्रभावी अनुपालन, पारदर्शी भर्ती एवं पदोन्नति व्यवस्था, सुरक्षित कार्यस्थल, सामाजिक सुरक्षा और देखभाल संबंधी सुविधाओं का विस्तार आवश्यक है। साथ ही, महिलाओं को रोजगार से बाहर करने वाली सामाजिक और संस्थागत बाधाओं को कम करना भी जरूरी है। दीर्घकाल में जब महिलाओं की श्रम-भागीदारी, उत्पादकता और उच्च भुगतान वाले रोजगारों तक पहुँच बढ़ेगी, तब लैंगिक मजदूरी अंतर को स्थायी रूप से कम करने की संभावना मजबूत होगी। इस प्रकार भारत में लैंगिक समानता केवल सामाजिक न्याय का प्रश्न नहीं है, बल्कि मानव पूंजी के बेहतर उपयोग, श्रम बाजार की दक्षता और समावेशी आर्थिक विकास की अनिवार्य शर्त भी है।



संदर्भ

1. आजम, एम., और प्रकाश, एन. (2010). भारत में अंग्रेजी भाषा कौशल का फ़ायदा। आर्थिक विकास एंड कल्चरल चेंज, 58(4), 723–754.
2. क्लासेन, एस., और पीटर्स, जे. (2015). शहरी भारत में महिला श्रम बल की भागीदारी में ठहराव का क्या कारण है? द वर्ल्ड बैंक आर्थिक रिव्यू, 29(3), 449–478.
3. अज़रीदी, एफ़., डिकेलमन, टी., और महाजन, के. (2018). भारत में कम महिलाएं क्यों काम कर रही हैं? घरेलू कामकाज और बाधाओं की भूमिका की पड़ताल। जर्नल ऑफ़ आर्थिक बिहेवियर एंड ऑर्गनाइज़ेशन, 153, 91–105.
4. देशपांडे, ए., गोयल, डी., और खन्ना, एस. (2018). बुरा कर्म या भेदभाव? भारत में वेतनभोगी कर्मचारियों के बीच पुरुष-महिला वेतन अंतर। IZA जर्नल ऑफ़ लेबर एंड विकास, 7(1), 1–20.
5. मेनन, एन., और वैन डेर म्यूलेन रॉजर्स, वाई. (2009). अंतर्राष्ट्रीय व्यापार और लिंग-आधारित वेतन अंतर: विभिन्न देशों का विश्लेषण। विश्व विकास, 37(6), 1053–1064.
6. मैमेन, के., और पैक्सन, सी. (2000). महिलाओं का काम और आर्थिक विकास। जर्नल ऑफ़ इकोनॉमिक पर्सपेक्टिव्स, 14(4), 141–160.
7. किंगडन, जी. जी. (2005). सारा भेदभाव कहाँ गया? भारत में शैक्षिक व्यय के प्रावधानों में लिंग-आधारित भेदभाव का पता लगाना। इकोनॉमिक विकास एंड कल्चरल चेंज, 53(2), 409–451.
8. दुरईसामी, पी. (2002). भारत में शिक्षा से मिलने वाले लाभ में बदलाव, 1983–94: लिंग, आयु-समूह और स्थान के आधार पर। इकोनॉमिक्स ऑफ़ एजुकेशन रिव्यू, 21(6), 609–622.
9. दुरीसामी, पी., और दुरीसामी, एम. (2016). भारत में अलग-अलग समय पर वेतन वितरण में लिंग-आधारित वेतन अंतर: 1983–2012। एप्लाइड इकोनॉमिक्स, 48(43), 4098–4112.
10. घोष, एस., और पुरकायस्थ, एस. (2016). भारत में लिंग-आधारित वेतन अंतर और व्यावसायिक अलगाव। इंडियन जर्नल ऑफ़ लेबर इकोनॉमिक्स, 59(3), 421–441.
11. रानी, यू., और बेलसर, पी. (2012). विकासशील देशों में न्यूनतम वेतन की परिमाण: भारत का उदाहरण। इंटरनेशनल जर्नल ऑफ़ लेबर रिसर्च, 4(1), 87–104.
12. ओल्सेन, डब्ल्यू., और मेहता, आर. (2006). ग्रामीण और शहरी भारत में महिलाओं की श्रम भागीदारी: क्या पति का उद्योग बदलता है? इकोनॉमिक एंड पॉलिटिकल वीकली, 41(48), 4991–4999.
13. न्यूमार्क, डी. (2018). श्रम बाजार में भेदभाव पर प्रायोगिक शोध। जर्नल ऑफ़ इकोनॉमिक लिटरेचर, 56(3), 799–866.
14. ब्लाउ, एफ़. डी., और कान, एल. एम. (2017). लिंग-आधारित वेतन अंतर: सीमा, रुझान और स्पष्टीकरण। जर्नल ऑफ़ इकोनॉमिक लिटरेचर, 55(3), 789–865.
15. गोल्डिन, सी. (2014). एक बड़ा लिंग अभिसरण: इसका अंतिम अध्याय। अमेरिकन इकोनॉमिक रिव्यू, 104(4), 1091–1119.

