भारतीय महिलाओं के संवैधानिक तथा कानूनी अधिकार (एक समाजशास्त्रीय अध्ययन)

डॉ. वीरेन्द्र कुमार*

जमशेद आलम*

2001 की जनगणना के अनुसार भारत में महिलाओं की जनसंख्या 49. 65 करोड़ है, यह देश की कुल जनसंख्या का 48.3 प्रतिशत है। इस संख्या से पता चलता है कि महिलाएँ और बच्चे देश के महत्वपूर्ण संसाधन हैं। महिलाओं की स्थिति किसी भी समाज के विकास के लिए प्रगति के निर्धारण का महत्वपूर्ण मानदंड होती है। उनकी शैक्षिक दशा, राजनीतिक एवं सामाजिक निर्णय–निर्माण की प्रक्रिया में उनकी भूमिका एवं उनके सामाजिक अधिकार उनकी स्थिति को जानने के संकेतक हैं। विभिन्न ऐतिहासिक एवं सामाजिक–सांस्कृतिक कारणों से, हमारे समाज में महिलाओं की हैसियत कमजोर वर्ग की बनी हुई है तथा शिक्षा, स्वास्थ्य, रोजगार आर्थिक भागीदारी आदि से सम्बन्धित वृहत संसूचक भी पुरूषों की तुलना में महिलाओं की बदतर स्थिति की ओर इशारा करते हैं। स्वातंष्योत्तर काल में महिलाओं के विकास एवं सशक्तीकरण के लिए समय–समय पर अनेक कानून एवं योजनाएँ लागू की जाती रही हैं फिर भी अधिकांश महिलाओं में अज्ञानता व अशिक्षा के कारण इन कानूनों के प्रति संज्ञानात्मक जागरूकता का अभाव देखने को मिलता है। यदि इन अधिकारों का महिलाएँ स्वयं प्रयोग करना प्रारम्भर कर दे तो उनके विकास को किसी भी प्रकार अतिरिक्त सुविधाओं एवं संरक्षण की आवश्यकता नहीं पड़ेगी। प्रस्तुत लेख में महिलाओं को प्रदत्त इन्हीं संवैध ाानिक तथा कानूनी अधिकारों की चर्चा विस्तृत रूप से की गई है। संवैधानिक अधि ाकार : संविधान के अनुच्छेद 14 में स्त्री–पुरूष के बीच में भेदभाव समाप्त करने और महिलाओं को समाज में बराबर का हक दिलाने की बात कही गई है। अनुच्छेद 15 में लिंग के आधार पर किसी भी तरह के भेदभाव को रोकने की व्यवस्था की गई है। संविधान के अनुच्छेद 15(3) में राज्य को महिलाओं और बच्चों के लिए

***शोध निर्देशक अध्यक्ष, समाजशास्त्र विभाग निलाम्बर–पीताम्बर विश्वविद्यालय मेदनीनगर, पलामू**

***व्याख्याता, समाजशास्त्र विभाग मजदूर किसान कॉलेज डंडारकला पॉकी, पलामू (झारखंड)**

विशेष प्रावधान करने की छूट दी गई है। अनुच्छेद 16 में सरकारी नौकरियों में महिलाओं को भी पुरूषों के बराबर अवसर दिलाने की बात कही गई है। अनुच्छेद 39 में राज्य से अपेक्षा की गई है कि वह स्त्रियों और पुरूषों को आजीविका के समान साधन तथा समान कार्य के लिए समान वेतन उपलब्ध कराएगा। अनुच्छेद 51 (ई0) में प्रत्येक नागरिक को यह दायित्व सौंपा है कि वह महिलाओं की मान मर्यादा को कम करने वाला कोई कार्य नहीं करें। अनुच्छेद 42 में कार्य की न्यायोचित एवं मानवीय दशाएँ तथा प्रसूति सुविधाएं उपलब्ध कराने को कहा गया है। इन संवैधानिक उपबन्धों के अलावा भी भारत सरकार ने पिछले दो दशकों में कई ऐसे कानून बनाए हैं जिनके माध्यम से महिलाओं को पुरूषों के बराबर लाने का प्रयास किया गया है। कानूनी अधिकार : सामाजिक अधिकारः महिलाओं के सामाजिक अधिकारों से सम्बन्धित चार प्रमुख मामले–विवाह, गोद लेना, संरक्षकता, भरण पोषण एवं गर्भपात शामिल हैं। विवाह सम्बन्धी विधान विशेष रूप से विवाह की आयु, पुनर्विवाह, विवाह विच्छेद, दहेज, विवाह का स्वरूप तथा जीवन साथी के चुनाव की स्वतंत्रता से सम्बद्ध हैं। वर्तमान में कुछ लागू हो चुके सामाजिक विधान इस प्रकार हैंः

1929 का बाल विवाह प्रतिबन्ध अधिनियम (1978 में संशोधित), 1954 का विशेष विवाह अधिनियम (1976 में संशोधित), 1955 का हिन्दू विवाह अधिनियम (1976 में संशोधित), दहेज निषेध अधिनियम 1961, भारतीय विवाह विच्छेद अधिनियम 1969, सतीप्रथा निरोधक अधिनियम 1987 तथा 1856 का विधवा पुनर्विवाह अधिनियम। बच्चों को गोद लेने से संबंधित अधिनियम 1956 में पारित किया गया जिसे हिन्दू दत्तक ग्रहण एवं भरण–पोषण अधिनियम नाम दिया गया। न केवल विवाहित स्त्रियों को बल्कि अविवाहित स्त्री, विधवा स्त्री तथा तलाक शुदा स्त्री को भी बच्चों को दत्तक अधिग्रहण का अधिकार दिया गया। केवल अविवाहित तथा पन्द्रह वर्ष से कम आयु के बच्चों का ही दत्तक ग्रहण किया जा सकता है। 1970 तक गर्भपात को वैधानिक दृष्टि से अपराध माना जाता था। 1971 में चिकित्सा गर्भ समापन अधिनियम पारित किया गया। यह अधिनियम अप्रैल, 1972 में लागू किया गया तथा यह केवल बारह सप्ताह तक के गर्भ के गर्भपात की अनुमति केवल रजिस्टर्ड डाक्टर को देता है। गर्भ को केवल इन परिस्थितियों में ही समाप्त करने की अनुमति दी गई है। यदि गर्भवती महिला के जीवन को जोखिम हो, उसके शारीरिक व मानसिक स्वास्थ्य को गंभीर हानि की आशंका हो या इस बात का भय हो कि जन्म लेने वाला बच्चा अपंग या शारीरिक व मानसिक असमानताओं के साथ जन्म लेगा। गर्भपात ऐसे मामलों में भी स्वीकृत होता है जहाँ गर्भ का कारण बलात्कार या गर्भ निरोधक विधियों की असफलता रहा हो।

आर्थिक अधिकार–महिलाओं के आर्थिक अधिकारों से सम्बन्धित विषय हैं: सम्पत्ति का अधिकार, समान पारिश्रमिक, कार्य करने की दशाएँ, प्रसूति लाभ तथा कार्य सुरक्षा। एक महिला के सम्पत्ति अधिकार का अर्थ है उसका पत्नी, पुत्री, विधवा तथा माँ के रूप में सम्पत्ति का अधिकार। हिन्दू उत्तराधिकार अधिनियम 1956 (वर्ष 2005 में यथा संशोधित) के अनुसार न केवल पुत्री को ही उसके भाई के बराबर का भाग पिता की सम्पत्ति में मिलता है बल्कि एक विधवा को भी अपने मृत पति की सम्पत्ति में से उसके पुत्रों और पुत्रियों के बराबर का भाग मिलता है। जहाँ तक समान पारिश्रमिक का संबंध है, समान पारिश्रमिक अधिनियम, 1976 महिला तथा पुरूष कर्मियों का पालन नहीं करते उनके लिए दण्ड का प्रावधान है। कार्य अवधि में कार्य दशाओं का नियंत्रण फैक्ट्री अधिनियम 1948 से होता है। महिलाओं के लिए एक दिन में नौ घंटे तथा रात्रि 10 बजे से प्रातः 5 बजे के बीच कोई भी कार्य न करने देने का प्रावधान भी इस कानून में है। इसके अतिरिक्त अन्य आर्थिक अधिकारों में न्यूनतम वेतन अधिनियम 1948, कर्मचारी राज्य बीमा अधिनियम 1948, बागान श्रमिक अधिनियम 1957, बन्धुआ श्रमिक प्रणाली, उन्मूलन अधिनियम 1976, मातृत्व लाभ अधिनियम 1961, अप्रैल 1976 में यथा संशोधित शामिल हैं।

राजनैतिक अधिकार–भारतीय संविधान द्वारा प्रदत्त महिलाओं के राजनैतिक अधिकार में दो प्रमुख अधिकार हैं महिलाओं को मताधिकार और विधान मण्डल के लिए योग्यता। महिला मताधिकार की माँग सर्वप्रथम 1917 में की गई थी, किन्तु साउथ बरो फ्रेन्चाइज कमेटी ने 1918 में इस मांग को अस्वीकार कर दिया। 1919 में सरकार ने राज्य सरकारों को अधिकार दिया कि वे स्त्री मताधिकार के सम्बन्ध में अपने अलग विधान लागू करें। इस प्रकार के विधान राजकोट में 1923 में, ट्रावन्कोर कोचीन में 1924 में, मद्रास व उ0प्र0 में 1925 में, पंजाब व असम में 1926 में, तथा बिहार व उड़ीसा में 1929 में पारित किए गए। 1935 के भारत सरकार अधिनियम में शैक्षिक योग्यता के आधार पर स्त्री मताधिकार प्रदान किया गया। फलस्वरूप 1937 में 56 महिलाओं ने चुनाव के माध्यम से विधान मण्डलों में प्रवेश किया। स्वतंत्रता के बाद सभी महिला जिसकी उम्र 18 साल है, उसे मतदान देने का अधिकार प्राप्त है तथा लोकसभा, राज्य सभा, विधान मण्डलों व पंचायतों में चुनाव लड़ने का भी अधिकार प्राप्त है। वर्तमान में पंचायतों के चुनाव में 33 प्रतिशत सीट महिलाओं हेतु आरक्षित हैं।

संरक्षणात्मक अधिकार–भारतीय दण्ड संहिता, 1860 में महिलाओं के विरूद्ध किए जाने वाले अपराधों की रोकथाम के लिए कठोरदंड की व्यवस्था की गई है। इसके अतिरिक्त महिला वकील अधिनियम 1923, प्रसवपूर्व निदान सम्बन्धी तकनीक

नियमन एवं दुरूपयोग निवारण अधिनियम 1994, अनैतिक व्यापार निरोधक अधिनियम 1956 (1986 में यथा संशोधित), महिलाओं का अश्लील प्रस्तुतीकरण निरोधक कानून 1986 भी लागू है। संसद ने घरेलू हिंसा से संरक्षण दिलाने हेतु 2005 में कानून पारित कर महिलाओं को सभी प्रकार की हिंसा, परिवार के सदस्यों या सम्बन्धियों द्वारा किए जाने वाले उत्पीड़न से संरक्षण का प्रावधान किया गया है। महिला अधिकारों को सुदृढ़ता एवं स्थायित्व प्रदान करने हेतु महिला एवं बाल विकास विभाग तथा राष्ट्रीय महिला आयोग का गठन किया गया है।

संवैधानिक अधिकार–भारतीय संविधान के अनुच्छेद 39 में राज्य द्वारा अनुसरणीय नीति तत्वों में उपबंधित है कि राज्य नीति का इस प्रकार संचालन करेगा कि पुरूष और स्त्री सभी नागरिकों को समान रूप से जीविका के पर्याप्त साधन प्राप्त करने का अधिकार हो, पुरूषों एवं स्त्रियों दोनों का समान कार्य के लिए समान वेतन हो तथा इन कामगारों के स्वास्थ्य और शक्ति का तथा बालकों की सुकुमार अवस्था का दुरूपयोग न हो एवं आर्थिक जरूरतों से विवश होकर नागरिकों को ऐसे रोजगारों में न जाना पड़े जो उनकी आयु या शक्ति के अनुकूल न हो। इसी प्रकार अनु042 काम की न्यायसंगत और मानवोचित दशाओं का तथा प्रसूति सहायता के लिए उपबंध करने का निर्देश देत है। अनु0 43 स्त्री एवं पुरूष कामगारों के लिए निर्वाह योग्य मजदूरी आदि की व्यवस्था करने का निर्देश देता है क्योंकि राष्ट्र के आर्थिक विकास में भागीदार स्त्री–पुरूष श्रमिकों की गरिमा एवं उनके व्यक्तित्व को बनाए रखने के लिए उन्हें निर्वह योग्य मजदूरी दिया जाना तथा उन्हें सामाजिक सुरक्षा प्रदान करना अपरिहार्य है। अभी हाल में जोड़े गये अनु0 43–क के अनुसार उद्योगों के प्रबंध में स्त्री–पुरूष कामगारों की भागीदारी सुनिश्चित करने का राज्य का निर्देश है।

कानूनी अधिकार–राज्य के नीति निर्देशक तत्वों के अनुपालन में संघ तथा राज्य सरकारों ने विभिन्न अधिनियम पारित किए हैं जिनमें स्त्री–पुरूष कर्मियों की कार्यदशा सुधारने का प्रयास किया गया है। इनमें प्रसूति सुविधा अधिनियम यथा मजदूरी संदाय अधिनियम, न्यूनतम मजदूरी अधिनियम, बोनस संदाय अधिनियम तथा कारखाना अधिनियम प्रमुख हैं। कुछ अधिनियम स्त्री–पुरूष कामगारों के मध्य बराबरी लाने के इरादे से पारित किए गए जिनमें समान पारिश्रमिक अधिनियम प्रमुख हैं। प्रसूति प्रसुविधा अधिनियम केवल स्त्री कामगारों की विशिष्ट लैंगिक स्थिति के कारण उपबंध बनाने के लिए पारित किया गया है। इसके अतिरिक्त महिला कामगारों के कार्य के घंटे, स्वास्थ्य व सुरक्षा हेतु उपबंध तथा शिशुगृह आदि की व्यवस्था से संबंधित कानून पारित किया है जे विभिन्न अधिनियमों से परिलक्षित होता है।

स्वास्थ्य सुरक्षा तथा काम के घंटे–कारखाना अधिनियम 1948 (1976 में यथा संशोधित) में कामगारों के स्वास्थ्य, सुरक्षा, कल्याण, काम के घंटे तथा अल्पवयस्कों को नियोजित करने के लिए कानून बनाए गए हैं। इन नियमों में महिलाओं के लिए अलग से व्यवस्था की गई है। धारा 19 में पुरूष और स्त्री कामगारों के लिए अलग–अलग शौचालय बनाने का प्रावधान है। धारा–27 रूई के स्थानों के समीप स्त्रियों और बालकों को नियोजित किए जाने पर रोक लगाती है। धारा 34 के अनुसार किसी व्यक्ति को किसी कारखाने में इतना अधिक भार उठाने, ढ़ोने या हिलाने के काम में नियोजित नहीं किया जाएगा जिससे उसे क्षति हो जाए। कामगारों के कल्याण के लिए कारखाना अधिनियम के अध्याय–5 में कामगारों के कल्याण के लिए विशेष उपबन्ध हैं। धारा 42 पुरूष और महिला कामगारों के लिए पृथक और समुचित धुलाई सुविधाएं प्रदान करने की व्यवस्था करता है। इसी प्रकार कपड़ों को इकट्ठा करने और सुखाने के सम्बन्ध में सुविधाएँ मुहैया करने, विश्राम के समय में बैठने की जगह प्रदान करने, कैंटीन, विश्राम गृह आदि की व्यवस्था करने के आदेशात्मक उपबंध है। धारा 48 हर ऐसे कारखाने में, जिसमें साधारणतया 30 या इससे अधिक स्त्रियाँ नियोजित हैं, छह वर्ष से कम आयु के बच्चों के लिए उपयुक्त कमरा उपलब्ध कराने का प्रावधान करता है जिसे सार्वजनिक शिशुगृह में तब्दील किया जा सके। ऐसे शिशु गृहों में पर्याप्त प्रकाश व हवा का उपलबंध करने के साथ शिशुओं की देखरेख के कार्य में प्रशिक्षित महिला को रखा जाएगा। ऐसे कारखानों में महिला कर्मियों को शिशुओं के लिए अन्य अतिरिक्त सुविधाएँ प्रदान करने, ऐसे शिशुओं के लिए निःशुल्क दूध या नाश्ता या दोनों की व्यवस्था कारखाने में ही करने तथा आवश्यक अंतराल पर बच्चों की माताओं को उन्हें दूध पिलाने की सुविधा देने की व्यवस्था करने का आदेशात्मक उपबंध करता है। इसी अधिनियम के अध्यय–6 में वयस्कों एवं महिलाओं के काम के घंटों के संबंध में तथा ओवर टाइम लेने पर मजदूरी की दर क्या होगी, आदि के सम्बन्ध में विशद विवेचना की गई है। धारा 66 यह प्रावधान करती है कि स्त्रियों को किसी भी कारखाने में 6 बजे प्रातः से 7 बजे सांय तक अवधि के उपरांत काम करने की न तो अपेक्षा की जाएगी और न ही आज्ञा दी जायेगी। लेकिन राज्य सरकारों को कतिपय परिस्थितियों में इसमें ढील देने की अनुमति है। स्त्रियों के लिए पुरूषों की अपेक्षा काम के घंटों की अधिकतम सीमा कम करने का प्रमुख आधार यह है कि स्त्रियों को घरेलू काम भी करने पड़ते हैं।

मातृत्व एवं प्रसूति अवकाश–प्रसूति प्रसुविधा अधिनियम 1961 (1976 मे संशोधित) की धारा 4 के अनुसार उद्योग में नियोजित प्रत्येक महिला को प्रसव अथवा गर्भपात के लिए सब मिलाकर 12 सप्ताह का विश्राम पाने का वैधानिक अधि

ाकार प्राप्त है। कई राज्यों में तथा कई सेवाओं में प्रसूति अवकाश बढ़ाकर 135 दिन कर दिया गया है। इस अधिकार को प्रदान करना नियोजक के लिए बाध्यकारी है क्योंकि यह प्रावधान आदेशात्मक हे। अधिकारों को प्रदान न करने पर उसे दोष सिद्ध किया जा सकता है। कोई भी नियोजक जानबूझकर ऐसी महिला को काम पर नहीं लगायेगा जिसके 6 सप्ताह के अंदर ही बच्चे को जन्म देने की सम्भावना है। इसी से जुड़ा दूसरा अधिकार है कि प्रसव से 6 सप्ताह की छुट्टी पर जाने के एक माह पूर्व यदि वह स्वामी से लिखित प्रार्थना करती है कि उससे अधिक और भारी काम न लिया जाय जिससे उसको तथा होने वाले बच्चों पर कुप्रभाव का डर या स्वास्थ्य पर विपरीत असर पड़ने की सम्भावना है तो उसकी प्रार्थना पर कार्यवाही करने तथा उसे श्रम साध्य कार्य न देने के लिए बाध्य है।

समान कार्य के लिए समान वेतन–यद्यपि समान कार्य के लिए समान वेतन का सिद्धान्त संविधान के भाग 3 में दिये गये मौलिक अधिकारों में नहीं दिया गया है, लेकिन भाग 4 के अनुच्छेद 39(ङ) में राज्य के नीति निर्देशक सिद्धान्त के अन्तर्गत यह उपबन्ध है कि पुरूषों और स्त्रियों दोनों का समान कार्य करने के लिए समान वेतन हो। उच्चतम न्यायालय ने डी.एस. नकारा बनाम भारत संघ (1983) में कहा है कि यदि अनुच्छेद 14 व 16 का निर्वाचन उद्देशिका और अनुच्छेद 39(ङ) को ध्यान में रखकर किया जाय तो समान कार्य के लिए समान वेतन का सिद्धान्त इन प्रावधानों से स्वतः सिद्ध है। इस सिद्धान्त को कार्य रूप देने के लिए समान पारिश्रमिक अधिनियम 1976 लागू किया गया। यह अधिनियम पुरूष एवं स्त्री कर्मियों को समान पारिश्रमिक का भुगतान करने और नियोजन में लिंग के आधार पर स्त्रियों के विरूद्ध में विभेद किये जाने का निवारण करने और उससे सम्बन्धित विषयों पर उपबंध के लिए अधिनियमित किया गया है।

संदर्भ सूची :

1. बसु.डी.डी.: भारत का संविधान, सांतवां संस्करण, वाधवा एण्ड कम्पनी, नागपुर 2001
2. आहूजा, रामः सामाजिक समस्याएँ, रावत पब्लिकेशन, जयपुर, 1999
3. हसनैन, नदीमः समकालीन भारतीय समाज, भारत बुक सेंटर, लखनऊ 2004
4. सिंह, राजलाला : मानवाधिकार एवं महिलाए, आविष्कार पब्लिशर्स, जयपुर, 2006
5. Kapur, Promilla (ed.) : Empowering the Indian Women, New Delhi, Publications Division.
6. Aahuja, Ram : Crime Against Women' Rawat Publication, Jaipur.
7. Chaudhari, R.L.: Hindu Women's Rights to Properity, Past and Present, Calcutta.
8. Bakshi, P.M. : The Constitution of India, Universal law Publishing, G.Pvt. Ltd. New Delhi, 1996.