

कामकाजी महिलाओं की प्रस्थिति एवं समस्याएँ : एक समाजशास्त्रीय अध्ययन

डॉ० प्रियंका एन० रुवाली*, कु० वन्दना**

सारांश

कामकाजी महिला शब्द का प्रयोग प्रायः घर से बाहर नौकरी करने वाली महिला के सन्दर्भ में किया जाता है। वर्तमान समय में महिलाएँ घर परिवार के साथ-साथ बाहर के क्षेत्रों में भी कदम रख रही हैं। वह मात्र स्कूलों, कॉलेजों अथवा कार्यालयों में कार्य करने तक ही सीमित नहीं रहीं बल्कि उद्योग-धन्धों, कारखानों, न्यायालयों, प्रशासन, राजनीति तथा अन्य व्यवसायिक क्षेत्रों में भी कार्य कर रही हैं। नौकरी करने के कारण जहाँ एक ओर महिलाओं की प्रस्थिति में परिवर्तन आया है वहीं दूसरी ओर उनकी समस्याएँ भी बढ़ी हैं। प्रस्तुत अध्ययन का उद्देश्य पीलीभीत शहर में सरकारी सेवाओं में कार्यरत अनुसूचित जाति की महिलाओं की प्रस्थिति एवं उनकी समस्याओं पर प्रकाश डालना है। प्रस्तुत शोधकार्य प्री० पी-एच० डी० लघु शोध प्रबन्ध पर आधारित है। तथ्यों के संकलन हेतु प्राथमिक एवं द्वितीय स्त्रोतों का प्रयोग किया गया है।

संकेत शब्द :- कामकाजी, महिलाएँ, प्रस्थिति, महिला सशक्तिकरण, महिला समस्याएँ।

प्रस्तावना

कामकाजी महिला शब्द का प्रयोग प्रायः नौकरी करने वाली महिलाओं के सन्दर्भ में किया जाता है अर्थात् वे महिलाएँ जो बाहर नियमित रूप से आर्थिक और व्यवसायिक गतिविधियों में व्यस्त रहती हैं। कामकाजी महिला शब्द उन स्त्रियों के लिए प्रयुक्त हुआ है जो वेतन वाले कार्य में लगी हैं। काम करने का अर्थ स्वयं काम करना ही नहीं, दूसरे व्यक्तियों से काम लेना भी है तथा उनके कार्य की निगरानी करना एवं निर्देशन देना आदि भी सम्मिलित है। आज जब भारतीय नारी के लिए कामकाजी शब्द का प्रयोग किया जाता है तो वह मात्र स्कूलों, कॉलेजों अथवा कार्यालयों में सहज सरल ढंग से कार्य करने वाली महिलाओं तक ही सीमित नहीं कर गया बल्कि उद्योग धन्धों, कारखानों में व व्यवसायों में भी कार्यक्षेत्र विस्तृत हो गया है। वर्तमान में महिलाएँ ऐसे कार्यों में प्रवेश कर रही हैं जिन पर सदियों से पुरुषों का एकाधिकार था। आज महिलाएँ न्यायालयों में, अस्पतालों में, स्कूल-कॉलेजों में, उद्योगों में, प्रशासन में, राजनीतिक क्षेत्रों में, व्यवसायिक क्षेत्रों में, कला के क्षेत्रों में कार्यरत हैं।

भारत में कार्यशील महिलाओं की स्थिति शोध कार्य के लिए एक महत्वपूर्ण खोज का विषय है। यद्यपि इस विषय से सम्बन्धित साहित्य वर्षों से समय-समय पर प्रकाशित किए जाते रहे हैं, परन्तु अब तक कोई क्रमबद्ध तरीके से इस विषय पर अध्ययन नहीं हुए हैं। लेकिन फिर भी कुछ शोधकर्ताओं ने अपने अध्ययन कार्य द्वारा भारत में कामकाजी महिलाओं की स्थिति एवं उनकी समस्याओं पर प्रकाश डाला है, किन्तु अनुसूचित जाति की सरकारी सेवार्त् महिलाओं पर इस प्रकार का अध्ययन बहुत कम हुआ है।

प्रस्तुत अध्ययन का उद्देश्य पीलीभीत नगर में सरकारी सेवाओं में कार्यरत् अनुसूचित जाति की महिलाओं की समस्याओं पर प्रकाश डालना है। अध्ययन हेतु तथ्यों का संकलन प्राथमिक एवं द्वितीय स्त्रोतों द्वारा किया गया है। प्रस्तुत शोध कार्य मेरे प्री० पी-एच० डी० लघु शोध प्रबन्ध पर आधारित है।

साहित्यिक पुनरावलोकन

टी० एस० पपोला^१ (1982), के सारादमिनी^२ (1985), प्रमिला कपूर^३, नीरा देसाई^४ आदि द्वारा कार्योजन में आने वाली महिलाओं के कार्योजन में आने से सम्बन्धित कारकों तथा कामकाजी महिलाओं की समस्याओं सम्बन्धी विवरण दिया गया है। एल० दुबे एवं आर० पटरीवार^५ (1990) ने कार्यरत् महिलाओं के परिवार की संरचना तथा परिवार का इन महिलाओं के प्रति

*सहायक प्राध्यापक, समाजशास्त्र विभाग, कुमाऊँ विश्वविद्यालय नैनीताल

**शोध छात्रा, समाजशास्त्र विभाग, कुमाऊँ विश्वविद्यालय नैनीताल

दृष्टिकोण से सम्बन्धित विश्लेषण प्रस्तुत किया है। परिवार की भूमिका से सम्बन्धित अन्य अध्ययनों में दीपा माथुर⁷ (1992) आदि के अध्ययन भी महत्त्वपूर्ण हैं। कार्योन्जन में आने वाली महिलाओं की दोहरी भूमिका का निर्वहन करना पड़ता है।

सुधीर कुमार श्रीवास्तव⁸ (1985) ने 'महिला सशक्तिकरण में महिलाओं की भूमिका' नामक अपने अध्ययन में बताया कि महिलायें तभी सशक्त हो सकती हैं, जबकि शिक्षा के माध्यम से जागरूकता लायी जाए। निरपेन्द्र कुमार सिन्हा⁹ (1972) ने 'पंचायती राज में महिलाओं की सहभागिता' नामक अपने अध्ययन में यह बताया कि महिलाओं की पंचायती राज में सहभागिता मात्र कानून से सम्भव नहीं है। ए० आर० आर० श्रीवास्तव¹⁰ (2001) ने अपने अध्ययन द्वारा उत्तर प्रदेश में अनुसूचित जातियों की वर्तमान स्थिति में यह बताने का प्रयास किया कि जब तक जनमानस के विचारों व मनोवृत्तियों में अपेक्षित बदलाव नहीं आयेगा तब तक अनुसूचित जातियों पर अत्याचार की समस्या का स्थायी समाधान सम्भव नहीं है। मीनाक्षी व्यास¹¹ (2002) ने अपने अध्ययन में 'मध्यम एवं निम्न वर्गीय स्त्रियों की पारिवारिक स्थिति' में बताया कि महिलाओं की शिक्षा और स्वास्थ्य रोजगार के मामले में लिंग सम्बन्धी अड़चनें दूर करना और लोकतन्त्र में महिलाओं की पूर्ण भागीदारी पर अवश्य ध्यान देना चाहिए।

ए० एस० अल्टेकर¹² (1956) द्वारा किया गया अध्ययन "पोजीशन ऑफ वीमन इन हिन्दू सिविलाइजेशन" पर हुआ है। अल्टेकर ने भारतीय स्त्रियों की प्रागैतिहासिक काल से लेकर वर्तमान काल तक स्थिति का अध्ययन किया है व अनेक ऐसी समस्याओं की ओर संकेत दिया है, जिसका कि सन्तुष्टि जनक हल प्राप्त किया जा सके, उन्होंने अपने अध्ययन में मुख्य रूप से जिन मुद्दों की ओर विशेष ध्यान दिया है वे हैं – भारतीय नारी के बचपन व शिक्षा की समस्याएँ, स्त्रियों की विवाहित जीवन की अनेक विषम समस्याओं, समाज में विधवाओं की स्थिति, धार्मिक स्थिति, स्त्रियों के सम्पत्ति सम्बन्धी अधिकार, भारतीय स्त्री का समाज में स्थान आदि विषयों पर प्रकाश डाला गया है तथा इसके सम्बन्ध में उचित सुझाव भी प्रस्तुत किए गए हैं।

संयुक्त राष्ट्र संघ ने 1975 को अन्तर्राष्ट्रीय महिला वर्ष घोषित किया एवं उत्थान की दिशा में अनेक प्रयास किए। 1980 में कोपेनहेगेन में हुए संयुक्त राष्ट्र महिला सम्मेलन में यह स्वीकार किया गया कि विश्व की आधी आबादी स्त्रियों की है। इसी समय में ही भारत सरकार ने 1975 में "टू इक्विलिटी" नामक रिपोर्ट प्रकाशित कर भारतीय महिलाओं की प्रस्थिति एवं भूमिका सम्बन्धी जानकारी प्रदान कराने में सफल रूप से सहायता पहुँचायी है। यह रिपोर्ट महिलाओं के उत्थान की दिशा में होने वाले प्रयत्नों एवं उनके वर्तमान स्वरूप की चर्चा करने में सहायक ही नहीं हुई है बल्कि उनके सम्बन्ध में नई सोच एवं अन्वेषण की दिशा में बढ़ते हुए प्रयासों में मार्ग दर्शक भी हो सकती है।

उपरोक्त सभी अध्ययन महिलाओं से सम्बन्धित हैं। परन्तु निम्न वर्ग या अनुसूचित जाति की ऐसी महिलायें जो सरकारी सेवाओं में कार्यरत हैं, से सम्बन्धित अध्ययन अभी प्रकाश में नहीं आये हैं, जबकि ऐसे अध्ययन अत्यधिक महत्त्वपूर्ण हैं क्योंकि समाज का निम्न तबका जो वर्षों से शोषित और गुलाम रहा है उनकी महिलाएं यदि सरकारी सेवाओं में जा रही हैं तो उसके दूरगामी प्रभाव परिलक्षित होंगे। इसलिए वर्तमान में इन वर्गों की सेवारत महिलाओं के अध्ययन की महत्त्वपूर्ण आवश्यकता है। अतः ऐसी महिलाओं का अध्ययन महत्त्वपूर्ण प्रतीत होता है। साथ ही यह जानना भी कम महत्त्वपूर्ण नहीं है कि क्या ये महिलायें सामाजिक परिवर्तन में अपना स्थान निरूपित कर पा रही हैं या नहीं। कहीं ये अपने एवं मुख्य समाज के बीच त्रिशंकु की स्थिति में तो नहीं हैं। साथ ही सरकारी सेवाओं में जाने के उपरान्त उनके दृष्टिकोण में क्या परिवर्तन आया, यह जानना भी महत्त्वपूर्ण है तथा समाज की इन महिलाओं के प्रति सोच में कितना अन्तर आया यह भी इस प्रकार के अध्ययनों से स्पष्ट हो सकेगा। प्रतिस्पर्धा भरे इस माहौल में स्त्रियाँ अपना सर्वश्रेष्ठ प्रदर्शन कर स्वयं को समाज के समक्ष प्रस्तुत कर रही हैं और अपनी सम्पूर्ण छवि को बुद्धिमान नारी के रूप में स्थापित कर रही हैं।

तथ्य संकलन हेतु जिसमें साक्षात्कार अनुसूची विधि का प्रयोग किया गया है तथा उद्देश्य पूर्ण निगदर्शन के माध्यम से आँकड़े एकत्र किये गये हैं। पीलीभीत नगर में सरकारी सेवाओं में कार्यरत अनुसूचित जाति की स्थायी एवं अस्थायी महिलाओं की कुल संख्या 48 है। जो निम्नलिखित तालिका द्वारा स्पष्ट है :-

तालिका – (a)
सेवायोजित महिलाओं का वर्गीकरण :

| क्रम0 सं0 | अध्ययन की इकाईयाँ | कुल | अनुसूचित जाति की महिलाएँ |
|-----------|---------------------------|-----|--------------------------|
| 1. | जिला अस्पताल | 50 | 10 |
| 2. | राजकीय बालिका इण्टर कॉलेज | 30 | 4 |
| 3. | राजकीय बालक इण्टर कॉलेज | 25 | 9 |
| 4. | रामा कॉलेज | 20 | 9 |
| 5. | उपाधि महाविद्यालय | 25 | 11 |
| 6. | पंजाब नेशनल बैंक | 5 | 2 |
| 7. | बैंक ऑफ बड़ौदा | 4 | 2 |
| 8. | बैंक ऑफ इण्डिया | 3 | 1 |
| | योग | 162 | 48 |

स्रोत :- नगर निगम कार्यालय (पीलीभीत)

उपरोक्त तालिका से स्पष्ट है कि विभिन्न सरकारी प्रतिष्ठानों में कुल 162 महिलाएँ कार्यरत हैं। इन 162 महिलाओं में से 48 महिलाएँ अनुसूचित जाति की हैं। जिसमें 26 स्थायी एवं 22 अस्थायी हैं। आँकड़ा एकत्र करते समय 2 महिलाएँ अनुपस्थित थीं तथा 3 किसी अकस्मात् कार्य से बाहर गयीं थीं। जिनका आँकड़ा एकत्र नहीं हो पाया। अतः अध्ययन हेतु कुल 43 महिलाओं का चुनाव उद्देश्यपूर्ण निगदर्शन द्वारा किया गया है जो अनुसूचित जाति से सम्बन्धित है।

तालिका – 1
सेवायोजित महिलाओं का विभिन्न विभागों में कार्यरत होने की तालिका

| क्र0स0 | विभाग में पद | आवृत्ति | प्रतिशत |
|------------|---------------------------|-----------|------------|
| 1 | शिक्षिका | 11 | 25.58 |
| 2 | चिकित्सिका | 14 | 32.56 |
| 3 | चतुर्थ श्रेणी का कर्मचारी | 18 | 41.86 |
| योग | | 43 | 100 |

उपरोक्त तालिका से स्पष्ट है कि अनुसूचित जाति की महिलाएँ सबसे अधिक चतुर्थ श्रेणी कर्मचारी के रूप में कार्यरत हैं (41.86 प्रतिशत), तत्पश्चात स्वास्थ्य विभाग में चिकित्सक (32.56 प्रतिशत), फिर शिक्षा विभाग में शिक्षिका के रूप में (25.58 प्रतिशत) कार्यरत हैं। इसका मुख्य कारण यह है कि अनुसूचित जाति की महिलाएँ कम शिक्षित हैं इसलिए उनकी नौकरी में उच्च पदों में सहभागिता कम है। जब उत्तरदाता से पूछा गया कि आपकी इस आय स्रोत के अलावा भी कोई अन्य आय का स्रोत भी है तो उनके द्वारा दिए गए उत्तर निम्न तालिका में स्पष्ट है—

तालिका 2
मुख्य आय के अतिरिक्त आपकी आय के कोई स्रोत भी हैं

| क्र० सं० | आय का स्रोत | आवृत्ति | प्रतिशत |
|----------|-------------|---------|---------|
| 1. | हाँ | 8 | 18.60 |
| 2. | नहीं | 35 | 81.40 |
| योग | | 43 | 100 |

उपरोक्त तालिका से स्पष्ट है कि नौकरी के अतिरिक्त कुछ महिलाएँ अन्य काम भी करती हैं तथा 81.40 प्रतिशत महिलाओं के पास नौकरी के अलावा अन्य कोई काम नहीं है।

तालिका 3

सरकारी नौकरी तथा विधानसभा और लोकसभा के लिए सीटों के आरक्षित हो जाने के कारण अनुसूचित जातियों की सामाजिक व आर्थिक स्थिति में तेजी से बदलाव आने के प्रश्न पर उत्तरदाताओं के विचार —

| क्र० सं० | सरकारी नौकरियों तथा विधान सभा और लोकसभा के लिए सीटों के आरक्षित हो जाने के कारण अनुसूचित जातियों की आर्थिक स्थिति में तेजी से बदलाव आना | आवृत्ति | प्रतिशत |
|----------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------|---------|
| 1. | हाँ | 40 | 93.02 |
| 2. | नहीं | — | — |
| 3. | पता नहीं | 3 | 6.98 |
| योग | | 43 | 100 |

साक्षात्कार के दौरान उत्तरदाताओं से सरकारी नौकरी, लोकसभा और विधानसभा में सीटों के आरक्षित हो जाने के

कारण अनुसूचित जाति की सामाजिक व आर्थिक स्थिति में तेजी से बदलाव से संबंधित प्रश्न पर जब उत्तरदाताओं के विचार जानने का प्रयास किया गया तो लगभग सभी उत्तरदाता एक ही प्रकार के मत व्यक्त करते पाए गए। सारणी के अवलोकन से स्पष्ट है कि समग्र के 93.02 प्रतिशत उत्तरदाता यह मानते हैं कि सरकारी नौकरी, लोकसभा और विधानसभा में सीटों के आरक्षित हो जाने के कारण अनुसूचित जाति की सामाजिक व आर्थिक में तेजी बदलाव आया है। समग्र में मात्र 6.98 प्रतिशत उत्तरदाता ऐसे पाए गए जिनके द्वारा इस प्रश्न का उत्तर देने में अपनी असमर्थता की गई।

तालिका 4
महिलाओं द्वारा स्वयं की आय से की जाने वाली बचत

| क्र० सं० | आय का स्रोत | आवृत्ति | प्रतिशत |
|----------|-------------|---------|---------|
| 1. | हाँ | 34 | 79.07 |
| 2. | नहीं | 9 | 20.93 |
| योग | | 43 | 100 |

उपरोक्त तालिका से स्पष्ट है कि अत्यधिक महिलाएँ (79.07 प्रतिशत) अपनी आय का आधा भाग सुरक्षित रखती हैं। जबकि 20.93 प्रतिशत कुछ महिलाएँ अपनी मासिक आय में से बचत नहीं कर पाती हैं। उसका मुख्य कारण है कि उन महिलाओं की आर्थिक परिस्थिति अच्छी नहीं है तथा परिवार के अन्य सदस्य कार्यरत नहीं हैं।

पुरुषों की भाँति महिलाओं को कामकाज के सिलसिले में घर-परिवार छोड़कर अन्य स्थान पर जाना और कभी-कभी रहना भी पड़ता है। घर से बाहर रहने की विवशता प्रायः अनेक समस्याओं को जन्म देती है। विशिष्ट शारीरिक संरचना के कारण अकेली महिला का स्वयं को असुरक्षित समझना स्वाभाविक है साथ ही विवाहित महिलाओं द्वारा घर-परिवार एवं बच्चों को छोड़कर नौकरी हेतु दूसरे शहर में जाना अत्यधिक कठिन होता है। निम्नलिखित तालिका द्वारा इस विषय में प्रकाश डाला गया है।

तालिका- 5
सेवायोजित महिलाओं को नौकरी के लिए घर छोड़ने के विषय में

| क्र० सं० | नौकरी के लिए घर छोड़ना | आवृत्ति | प्रतिशत |
|----------|------------------------|---------|---------|
| 1. | हाँ | 12 | 27.91 |
| 2. | नहीं | 26 | 60.46 |
| 3. | कह नहीं सकती | 5 | 11.63 |
| योग | | 43 | 100 |

उपरोक्त तालिका से स्पष्ट है कि ऐसी महिलाओं की संख्या सर्वाधिक (60.46 प्रतिशत) है जो नौकरी के लिए घर

नहीं छोड़ सकती तथा (11.63 प्रतिशत) महिलाओं ने इस प्रश्न के उत्तर में न तो हाँ में उत्तर दिया और न ही न में। केवल यही कहा कि इस सम्बन्ध में कुछ नहीं कह सकती और न ही ऐसा सोचा है। जबकि (27.91 प्रतिशत) महिलाओं ने स्पष्ट कहा कि वे व्यवसाय के लिए उसमें प्रमोशन पाने के लिए वे अपने घर को भी छोड़ सकती हैं। ट्रान्सफर पर आयी हुई महिलाओं द्वारा इसकी पुष्टि की गयी।

तालिका – 6
घर खर्च में मदद

| क्र० सं० | घर खर्च में मदद | आवृत्ति | प्रतिशत |
|----------|-----------------|---------|---------|
| 1. | माता-पिता | 20 | 46.51 |
| 2. | सास-ससुर | 5 | 11.63 |
| 3. | भाई-बहन | 18 | 41.86 |
| 4. | रिश्तेदार | — | — |
| योग | | 43 | 100 |

उपरोक्त तालिका से स्पष्ट है कि ऐसी महिलाओं की संख्या सर्वाधिक (46.51 प्रतिशत) है जिन्हें माता-पिता मदद करते हैं। 11.63 प्रतिशत महिलाओं के सास ससुर मदद करते हैं तथा 41.86 प्रतिशत महिलाओं के भाई-बहन मदद करते हैं। इस सन्दर्भ में रिश्तेदारों का योगदान नगण्य पाया गया।

तालिका- 7
शिक्षा तथा प्रगति में योगदान

| क्र० सं० | योगदान पारिवारिक सदस्यों का | आवृत्ति | प्रतिशत |
|----------|-----------------------------|---------|---------|
| 1. | दादा-दादी | 4 | 9.30 |
| 2. | नाना-नानी | 6 | 13.95 |
| 3. | माता | 7 | 16.28 |
| 4. | पिता | 15 | 34.88 |
| 5. | भाई | 8 | 18.61 |
| 6. | बहिन | 3 | 6.98 |
| योग | | 43 | 100 |

उपरोक्त तालिका से यह ज्ञात होता है कि महिलाओं के लिए शिक्षा में सर्वाधिक योगदान (34.88 प्रतिशत) उनके पिता का है द्वितीय (18.61 प्रतिशत) भाई का, तृतीय (16.28 प्रतिशत) माता का। मुख्य रूप से शिक्षा के लिए आवश्यक सुविधाएं जुटाना माता पिता का ही कर्तव्य है। भाई-बहन, दादा-दादी, नाना-नानी का योगदान सिर्फ उन महिलाओं के जीवन में ही है जिनके माता-पिता नहीं हैं। कहीं-कहीं यह पाया गया है कि माता-पिता अत्यंत रूढ़िवादी हैं बहनों का भी योगदान रहा है।

अतः उपरोक्त तालिका से स्पष्ट है कि आज वर्तमान समय की महिलाएं हर क्षेत्र में सशक्त हो रही हैं स्वतंत्रता के बाद स्त्रियों पर किए गए अध्ययन दर्शाते हैं कि स्त्रियां अपने प्रति सजग ही हैं अब वे मात्र शोषण के खिलाफ आवाज ही नहीं उठाती बल्कि उसका प्रतिकार एवं विरोध भी करती हैं। सरकारी सेवाओं में महिलाएं विभिन्न क्षेत्रों जैसे कृषि, सिंचाई, चिकित्सा, शिक्षा, समाज कल्याण, पशुपालन, नियोजन एवं विकास, ग्राम पंचायत, आबकारी, बिक्रीकर इत्यादि में सफलता पूर्वक अपना कार्य कर रही हैं। आज वह अपने पैरों पर खड़ी हैं एवं समाज की बागडोर अपने हाथों में लिए हैं।

प्रस्तुत अध्ययन में यह भी देखने का प्रयास किया गया कि क्या कामकाजी होने के कारण परिवार के सदस्यों के साथ महिला के सम्बन्धों में कोई परिवर्तन आया हो? यदि हाँ तो क्या उस परिवर्तन से परिवार में महिला की प्रस्थिति में कोई सुधार हुआ है अथवा उस पर इसका दुष्प्रभाव ही पड़ा हो?

अनुसंधानकर्ता ने सेवायोजित महिलाओं से जब यह पूछा कि नौकरी करने से आपकी प्रस्थिति में कोई परिवर्तन आया है तो निम्नलिखित उत्तर दिया—

तालिका- 8
सेवायोजित महिलाओं को नौकरी में उनकी प्रस्थिति में परिवर्तन

| क्र० सं० | प्रस्थिति में परिवर्तन | आवृत्ति | प्रतिशत |
|----------|------------------------|---------|---------|
| 1. | हाँ | 35 | 81.40 |
| 2. | नहीं | 8 | 18.60 |
| योग | | 43 | 100 |

तालिका से स्पष्ट है कि अधिकांश (81.40 प्रतिशत) सेवायोजित महिलाओं की नौकरी के कारण उनकी प्रस्थिति में परिवर्तन आया है जबकि (18.60 प्रतिशत) महिलाओं ने इस तथ्य से इन्कार किया। जिन महिलाओं ने यह स्वीकार किया कि उनकी प्रस्थिति में परिवर्तन आया है उनके अनुसार उनकी नौकरी, व्यवसाय के कारण आर्थिक स्थिति में सुधार आने के साथ-साथ उनका सामाजिक सम्पर्क का दायरा भी बढ़ गया है। उन्होंने यह भी स्वीकार किया कि वे कहती हैं कि नौकरी उनके भविष्य हेतु बचत में भी मददगार साबित हुई है जबकि 18.60 प्रतिशत महिलाओं ने बताया कि नौकरी करने से उनकी प्रस्थिति में कोई खास परिवर्तन नहीं आया है।

देखा जाता है कि कामकाजी महिलाओं को घर एवं बाहर दोनों स्थलों पर सामंजस्य बैठाना पड़ता है इस वजह से वे तनावग्रस्त हो जाती हैं। एक स्त्री मातृत्व के पश्चात् शारीरिक रूप से अति दुर्बल हो जाती है। दुर्बल शरीर के कारण उसके लिए हर समय घर के कार्यों को करना संभव नहीं हो पाता है, किन्तु परिवार की धुरी होने के कारण घर-परिवार की चिन्ता उसे करनी ही पड़ती है। फलस्वरूप अनावश्यक भाग दौड़ के कारण वह मानसिक एवं शारीरिक थकान एवं तनाव से गुजरने लगती है। यदि वह कामकाजी है, तो उसे कार्यस्थल के कार्यों की चिन्ता भी करनी पड़ती है। जिसकी वजह से उसका तनाव एवं थकान दुगुना हो जाता है। कभी-कभी उसका पारिवारिक जीवन जिसका प्रभाव कार्यस्थल पर भी पड़ता है।

महिलाओं का कार्यक्षेत्रीय जीवन उसके पारिवारिक जीवन से भिन्न होते हुए भी उससे अलग नहीं होता। चूँकि आज भी पारिवारिक दायित्व एक महिला के मूल एवं प्रथम दायित्व समझे जाते हैं तथा कामकाजी दायित्वों को अतिरिक्त दायित्व कहा जाता है। अतः स्पष्ट है कि पारिवारिक समस्या कहीं न कहीं कार्य स्थल में भी महिला को प्रभावित करती है कहीं न कहीं कामकाजी महिलाओं को दोहरी भूमिका निभाने में कठिनाइयों का सामना करना पड़ता है एवं कार्यस्थल में उनका कार्य पारिवारिक समस्याओं की वजह से प्रभावित भी होता है। यह स्थिति उन परिवारों में अधिक थी जहाँ महिलाओं

के बच्चे छोटे थे या उनके साथ बुजुर्ग थे और घर में उनकी देखभाल करने वाला कोई नहीं था।

तालिका – 9
कामकाजी महिलाओं की पारिवारिक समस्याओं का नौकरी पर प्रभाव

| क्र० सं० | नौकरी पर प्रभाव | आवृत्ति | प्रतिशत |
|----------|-----------------|---------|---------|
| 1. | हाँ | 32 | 74.42 |
| 2. | नहीं | 11 | 25.58 |
| योग | | 43 | 100 |

तालिका से स्पष्ट है कि 74.42 प्रतिशत कामकाजी महिलाओं की पारिवारिक समस्याओं से उनकी नौकरी पर प्रभाव पड़ता है जबकि 25.58 प्रतिशत महिलाओं ने नकारात्मक उत्तर दिया। इससे स्पष्ट होता है कि कहीं न कहीं कामकाजी महिलाओं को दोहरी भूमिका निभाने में कठिनाइयों का सामना करना पड़ता है एवं कार्यस्थल में उनका कार्य पारिवारिक समस्याओं की वजह से प्रभावित भी होता है। यह स्थिति उन परिवारों में अधिक थी जहाँ महिलाओं के बच्चे छोटे थे या उनके साथ बुजुर्ग थे और घर में उनकी देखभाल करने वाला कोई नहीं था। अक्सर देखा जाता है कि कामकाजी महिलाओं पर दोहरी व्यस्तता एवं कार्य के दोहरे बोझ के कारण वे मानसिक तनाव, थकान व चिड़चिड़ेपन से ग्रसित हो जाती हैं। यदि घर-परिवार में उनकी मदद करने वाला कोई न हो तो यह स्थिति अत्यधिक गम्भीर रूप धारण कर लेती है। निम्नलिखित तालिका द्वारा महिलाओं की इस समस्या को समझने का प्रयास किया गया है—

तालिका – 10
कार्यस्थल पर जाने से पूर्व या बाद में घर में कार्य का बँटवारा

| क्र० सं० | कार्य का बँटवारा | आवृत्ति | प्रतिशत |
|----------|------------------|---------|---------|
| 1. | स्वयं | 12 | 27.91 |
| 2. | नौकरानी | 22 | 51.16 |
| 3. | घर का अन्य सदस्य | 9 | 20.93 |
| योग | | 43 | 100 |

उपरोक्त तालिका से स्पष्ट है कि सबसे अधिक 51.16 प्रतिशत उत्तरदाता घर का कार्य नौकरानी से करवाती हैं, 27.91 प्रतिशत उत्तरदाता घर का कार्य स्वयं करती हैं तथा 20.93 प्रतिशत उत्तरदाताओं के घर के सदस्य घर के कार्य में उनको हाथ बँटाते हैं।

तालिका – 11
व्यवसाय तथा घरेलू कार्यों से थकान अनुभव करना

| क्र० सं० | नौकरी के लिए घर छोड़ना | आवृत्ति | प्रतिशत |
|----------|------------------------|---------|---------|
| 1. | हाँ | 17 | 39.53 |
| 2. | नहीं | 14 | 32.56 |
| 3. | कभी-कभी | 12 | 27.91 |
| योग | | 43 | 100 |

तालिका से स्पष्ट है कि 39.53 प्रतिशत कामकाजी महिलाएँ नौकरी के कारण थकान महसूस करती हैं जबकि 32.56 प्रतिशत महिलाओं ने थकान अनुभव करने से इन्कार किया। 27.91 प्रतिशत महिलाओं ने कहा कि वे कभी-कभी थकान महसूस करती हैं।

घर से बाहर जाकर नौकरी करने वाली महिलाओं, विशेषकर पुरुष सहकर्मियों के बीच काम करने वाली महिलाओं के सामने अनेक समस्याएँ आती हैं जिनके उत्पन्न होने का कारण यही होता है कि कामकाजी महिला के व्यक्तित्व का आकलन उसकी योग्यता के आधार पर नहीं किया जाता है, बल्कि उसके स्त्रीत्व के आधार पर किया जाता है। कई बार समान पद होने या उच्च पद होने पर भी एक महिला को कार्यस्थल पर वह स्थान नहीं मिल पाता जो उसे उसके पद के अनुसार मिलना चाहिए। एक महिला होने के नाते उसका स्थान कार्यस्थल में भी निम्न ही रहता है। प्रस्तुत तालिका में महिलाओं की कार्यस्थल में स्थिति को जानने का प्रयास किया गया है।

अनेकों बार देखा जाता है कि कर्मचारी के रूप में एक महिला कितनी कुशल है यह बात मायने नहीं रखती है बल्कि उसमें नारी सुलभ आकर्षण कितना है यह महत्वपूर्ण हो जाता है। यहीं से अधिकारियों तथा सहकर्मियों द्वारा महिला कर्मचारियों का शोषण शुरू होने लगता है। कई बार पुरुष अधिकारी अधीनस्थ महिला कर्मचारी का यौन शोषण करना अपना अधिकार समझते हैं। कई बार स्त्री होने के नाते एक महिला को उसी के समकक्ष पुरुष सहकर्मी से कमतर समझा जाता है, फलस्वरूप महिलाएँ लिंग विभेदीकरण की समस्या से भी कार्यस्थल में जूझती रहती हैं। साथ ही महिलाएँ कार्यस्थल में स्वयं को कई बार असुरक्षित महसूस करती हैं। निम्नलिखित तालिका द्वारा महिलाओं की इन्हीं समस्याओं को स्पष्ट किया गया है—

तालिका – 12
कार्यस्थल एवं महिला की स्थिति

| क्र० सं० | महिला का स्थान | आवृत्ति | प्रतिशत |
|----------|----------------|---------|---------|
| 1. | अच्छी | 29 | 67.44 |
| 2. | निम्न | 4 | 9.30 |
| 3. | पुरुष के समान | 10 | 23.26 |
| योग | | 43 | 100 |

तालिका से स्पष्ट है कि कार्यस्थल पर कार्य करने वाली 67.44 प्रतिशत महिलाओं ने अपनी स्थिति को अच्छा बताया जबकि 23.26 प्रतिशत महिलाओं ने अपनी स्थिति को पुरुष के समान बताया है। मात्र 9.30 प्रतिशत महिलाओं द्वारा अपनी स्थिति को निम्न बताया गया।

तालिका- 13
कार्यस्थल पर समस्याएँ

| क्र० सं० | समस्याएँ | आवृत्ति | प्रतिशत |
|----------|----------------|---------|---------|
| 1. | यौन शोषण | 14 | 32.56 |
| 2. | लिंग विभेदीकरण | 17 | 39.53 |
| 3. | असुरक्षा | 12 | 27.91 |
| योग | | 43 | 100 |

तालिका से स्पष्ट है कि सेवायोजन महिलाओं की कार्यस्थल पर 39.53 प्रतिशत महिलाओं ने कार्यस्थल पर लिंग विभेदीकरण का सामना किया तथा 32.56 प्रतिशत महिलाओं ने यौन शोषण का तथा 27.91 प्रतिशत महिलाओं ने असुरक्षा की भावना का।

अनुसंधानकर्ता ने जब सेवायोजन महिलाओं से पूछा कि कार्यस्थल पर आपके निर्णयों की भागीदारी कैसी है तो उत्तरदाताओं ने जवाब दिया—

तालिका-14
कार्यस्थल पर निर्णय की भागीदारी

| क्र० सं० | निर्णय की भागीदारी | आवृत्ति | प्रतिशत |
|----------|--------------------|---------|---------|
| 1. | अधिक | 30 | 69.77 |
| 2. | कम | 9 | 20.93 |
| 3. | बिल्कुल नहीं | 4 | 9.30 |
| योग | | 43 | 100 |

उपरोक्त तालिका से स्पष्ट है कि 69.77 प्रतिशत कामकाजी महिलाओं की कार्यस्थल पर निर्णय लेने की भागीदारी अधिक है जबकि 20.93 प्रतिशत महिलाओं की भागीदारी कम है तथा 9.30 प्रतिशत महिलाओं की भागीदारी बिल्कुल नहीं है स्पष्ट है कि कार्यस्थल पर महिलाओं द्वारा निर्णय लिए जा रहे हैं यद्यपि अभी भी अनेक महिलाओं की भागीदारी इसमें नहीं है।

हमारे समाज में एक महिला को हमेशा से ही दायम दर्जे का स्थान प्राप्त है इस वजह से उन्हें अनेक समस्याओं का सामना करना पड़ता है। कार्यस्थल में महिला होने के कारण वे पुरुष सहकर्मियों की उपेक्षा झेलती रहती है यदि एक महिला होने के साथ-साथ वह एक अनुसूचित जाति से भी सम्बन्ध रखती है तो उसके साथ सहकर्मियों स्त्री/पुरुष दोनों द्वारा किस प्रकार का व्यवहार किया जाता है यह निम्न तालिका से स्पष्ट है। स्पष्ट है कि महिलाओं की निर्णय लेने की क्षमता में बढ़ी है जो उनके सशक्तिकरण को दर्शाता है।

तालिका – 15
अनुसूचित जाति की महिला होने के नाते कार्यस्थल पर सहकर्मियों का व्यवहार

| क्र० सं० | सहकर्मियों का व्यवहार | आवृत्ति | प्रतिशत |
|----------|-----------------------|---------|---------|
| 1. | अच्छा | 23 | 53.49 |
| 2. | बहुत अच्छा | 20 | 46.51 |
| 3. | खराब | — | — |
| 4. | बहुत खराब | — | — |
| योग | | 43 | 100 |

उपरोक्त से स्पष्ट है कि अनुसूचित जाति की महिला होने के नाते भी कार्यस्थल में सहकर्मियों का व्यवहार निष्कर्षतः अच्छा है। 53.49 प्रतिशत महिलाओं ने सहकर्मियों का व्यवहार अच्छा बताया है जबकि 46.51 प्रतिशत महिलाओं ने सहकर्मियों का व्यवहार बहुत अच्छा बताया है। स्पष्ट है कि एक जाति विशेष से सम्बन्ध रखने के उपरान्त भी महिलाओं से कार्यस्थल में सहकर्मियों (स्त्री/पुरुष दोनों) से अच्छा व्यवहार मिलता है। परिवर्तन प्रकृति का शाश्वत नियम है समय परिवर्तन के साथ-साथ महिलाओं के लिए बने प्रतिबंध में काफी हद तक शिथिलता आती जा रही है। शिक्षा के प्रसार के साथ महिला हर क्षेत्र में पुरुषों के समकक्ष खड़ी होने को उद्यत है किन्तु कितना ही पारिवारिक दृष्टिकोण परिवर्तित क्यों न हुआ हो फिर भी हमारे समाज में महिलाओं को वह स्वतंत्रता नहीं है कि वे स्वेच्छा से अपने लिए मनचाहे क्षेत्र का चुनाव कर सकें। बदलते परिवेश में बढ़ती हुई मंहगाई के साथ यह आवश्यकता अनुभव की जाती है कि महिलाएं भी अर्थोपार्जन कर हाथ बँटा कर परिवार के आर्थिक दायित्व कुछ कम करें। जिसके कारण नौकरी के लिए महिलाएँ आगे आ रही हैं।

बढ़ती मंहगाई के कारण परिवार की आवश्यकताएँ प्रायः एक व्यक्ति की आय से पूरी नहीं हो पातीं। ऐसे में परिवार की महिला सदस्य भी अर्जन दुनिया में आ खड़ी हुई है, महिलाओं के अर्थोपार्जन के मूल उनकी व परिवार की सहमति न्यूनाधिक मात्रा में अवश्य रहती है। अक्सर महिलाएँ दो मुख्य कारणों से नौकरी करती हैं :- आर्थिक विवशताएँ तथा आर्थिक स्वतन्त्रता की चाह। इस प्रकार प्रथम वर्ग की महिलाओं जहाँ पारिवारिक व सामाजिक दायित्वों तथा व्यक्तिगत अपेक्षाओं को पूरा करने हेतु धनोपार्जन की आवश्यकता प्रबल है, वहीं द्वितीय वर्ग की महिलाओं में मनोवैज्ञानिक कारण अपेक्षाकृत अधिक सक्रिय निम्नलिखित तालिका द्वारा उत्तरदाताओं के नौकरी करने के कारण को दर्शाया गया है -

तालिका – 16
आपका नौकरी करने का कारण

| क्र० सं० | नौकरी करने के कारण | आवृत्ति | प्रतिशत |
|----------|---------------------------|---------|---------|
| 1. | आर्थिक विवशता | 30 | 69.77 |
| 2. | आर्थिक स्वतन्त्रता की चाह | 13 | 30.23 |
| 3. | अन्य | — | — |
| योग | | 43 | 100 |

उपरोक्त तालिका से स्पष्ट है कि 69.77 प्रतिशत महिलाएँ आर्थिक विवशता के कारण नौकरी करती हैं जबकि 30.23 प्रतिशत महिलाओं द्वारा आर्थिक स्वतन्त्रता पाने के उद्देश्य से नौकरी की गई है, उनके अनुसार उनके परिवार में किसी प्रकार की आर्थिक परेशानी नहीं है, किन्तु जीवन को अपने तरीके से जीने के लिए उन्हें आर्थिक स्वतन्त्रता अर्जित

करना अनिवार्य लगता है साथ ही अपनी एक विशिष्ट पहचान भी बनती है –

तालिका – 17
कार्यस्थल पर कार्य करते समय सुरक्षा

| क्र० सं० | सुरक्षा की भावना | आवृत्ति | प्रतिशत |
|----------|------------------|---------|---------|
| 1. | हाँ | 25 | 58.14 |
| 2. | नहीं | 18 | 41.86 |
| योग | | 43 | 100 |

उपरोक्त तालिका से स्पष्ट है कि 58.14 प्रतिशत सेवार्त् महिलाएँ कार्यस्थल पर कार्य करते समय अपने को सुरक्षित महसूस करती हैं तथा 41.86 प्रतिशत महिलाएँ कार्यस्थल पर कार्य करते समय असुरक्षित महसूस करती हैं। असुरक्षा के कारण में उत्तरदाताओं द्वारा अलग से महिला शौचालयों का अभाव, देर रात तक कार्य करना एवं घर से कार्यस्थल तक कोई समुचित व्यवस्था का ना होना बताया गया।

निष्कर्ष

उपरोक्त अध्ययन से स्पष्ट है कि वर्तमान समय में भी अधिकांश अनुसूचित जाति की महिलाएँ अशिक्षित हैं या कम शिक्षित हैं। फलस्वरूप व उच्च पदों पर कम संख्या में आसीन हैं। नौकरी हेतु अभी भी ये महिलाएँ घर परिवार छोड़ कर जाने की स्थिति में नहीं हैं। जिसका प्रमुख कारण घर के बाहर सुरक्षा का अभाव होना प्रमुख है। इन महिलाओं की प्रगति में मुख्य भूमिका निर्वहन माता-पिता एवं भाई द्वारा ही किया गया है। अनुसूचित जाति की आर्थिक एवं सामाजिक स्थिति में बदलाव के लिए ये महिलाएँ आरक्षण की भूमिका को महत्त्वपूर्ण मानती हैं। नौकरी करने के कारण इन महिलाओं की आर्थिक एवं सामाजिक प्रस्थिति बढ़ी है। कामकाजी महिलाओं को चूँकि घर-बाहर दोनों जगह भूमिका का निर्वाह करना पड़ता है फलस्वरूप उन पर कार्य का बोझ तो बढ़ता ही है साथ ही कार्य स्थल पर एवं परिवार दोनों ही स्थान पर उनका कार्य प्रभावित भी होता है। दोहरी भूमिका इनके थकान का कारण भी है। अधिकांश महिलाओं के पास परिवार में मदद के लिए कोई सदस्य ना होने के कारण उन्हें घरेलू नौकरानियों की आवश्यकता होती है। कार्यस्थल में यौन शोषण, लिंग विभेदीकरण एवं असुरक्षा जैसी समस्याओं से ये महिलाएँ जूझती हैं। अधिकांश महिलाओं के नौकरी करने का कारण आर्थिक विवशता है किन्तु अनेक महिलाएँ आर्थिक स्वतन्त्रता एवं अपनी विशिष्ट पहचान बनाने के लिए भी नौकरी करती हैं।

सन्दर्भ सूची

1. World Bank Report : 6 April 2009, Hindustan Times New Delhi Comparative study of Working Women P -11.
2. Pappola T.S. (1982) : Woman works in an urban Labour Market : A study of Segregation and discrimination in employment Lucknow Publication P - 116.
3. Shardamani. K (1985) : Progressive Land Legislation and subordination of woman, Criterian Publication, New Delhi P - 163.
4. Kapoor Pramila (1968) : The Study of Martial Adjustment of educated working women in India, Agra Publication.
5. Desai Neera (1975) : Women in Morden India, Bora Publication Mumbai P - 253.
6. Dube L. & Patriwala. R (1990) : Structural and strategies: Women work and family Sage New Delhi Publication.
7. Mather Deepa (1992) : Women, Family and Work, Rawat Publication, Jaipur.
8. Srivastave Sudhir Kumar (1985): Women Empowerment : Mcgraw Hill Publication, New Delhi.

9. Sinha Nirpendra Kumar (1972): Participation of women in Panchayati Raj, Asia Publishing house Mumbai.
10. Srivastav. A.R. (2001): Comparative study of scheduled caste women, New Delhi Publication.
11. Vyas Minakshi (2002): Middle and Lower Class working women, Somaiya Publication Mumbai.
12. Altekar. A.S. (1956): The position of Women in Hindu Civilization, Banaras Motilal Banarsidas Publishers.
13. Women's International Democratic Federation (8 June 2015) 4th Congress, Quoted from Report P - 13
14. Ackoff. R.L.: Design for Social Research P - 15
15. Singh Soran (1987) Scheduled Castes in India Dimension of Social Change, New Delhi Gian Publishing New Delhi.
16. Sachchidanand (1988): Education Among the Scheduled Caste and Scheduled Tribes, Bihar Publication.
17. Well.A.F. (1960): The Local Social Survey in Britain.
18. Moser C.A. (1961): Survey Methods in Social Investigation, Heinemann, London. P - 168
19. Young. P.V. (1960): Scientific Social Survey and Research, Asia Publishing House, Bombay.
20. Goode William. J. and Hatt Paul.K. (195): Methods in Social Research, Macgraw Hill Book. Co.Inc.New York 1952.