

श्रमजीवी महिला और उनकी कार्य की दशायें



लाला राम मीना

व्याख्याता,
समाजशास्त्र विभाग,
गवर्नमेंट आर्ट्स कॉलेज,
दौसा, राजस्थान

सारांश

महिला श्रमिकों की कार्य की दशाओं में पाया जाता कि उन्हें कार्य स्थल पर सभी प्रकार की संवैधानिक सुविधाएँ प्रदान की जाती है। उनसे उनके कार्यस्थल पर सुबह के समय कार्य करवाया जाता है। तथा कम्पनी छुट्टी सम्बन्धि, आवास सम्बन्धि, पुस्तकालय सम्बन्धि, को ऑपरेटिव व कैंस्टिन सम्बन्धि सभी सुविधाएँ प्रदान कि जाती है। साथ ही भारी कार्य न करवाया जाना चाहिए अर्थात् इन महिला श्रमिकों के कार्य की दशाये सन्तोषजनक पाई जाती है।

परन्तु वर्तमान समय में ट्रेड यूनियनों के प्रति जागरूकता कम पाई है। महिलाएं ट्रेड यूनियन की सदस्यता लेती है, परन्तु सक्रियता कम होती है। महिला श्रमिकों का उच्च अधिकारियों के साथ सम्बन्ध सहानुभूतिपूर्वक के होते है। महिला श्रमिकों के व्यवसायिक भूमिका के साथ-साथ पारिवारिक उत्तरदायित्व का भी पूर्ण निर्वाहन करना पड़ता हैं महिला श्रमिक पति के द्वारा घर का कार्य करवाना जाना, भी अच्छा नहीं मानती है। साथ ही पति के साथ अधीनस्थता के सम्बन्ध होते है। और पति द्वारा ही परिवार के महत्वपूर्ण निर्णय लिये जाते है। परिवार में पुरुषों के प्रभाव का बाहुल्य पाया जाता है।

इसके लिए स्वयं महिला उत्तरदायी है क्योंकि महिलाओं में परम्परात्मक मान्यता एवं रूढ़िवादी मान्यता हैं। और जैसे पर्दा करना, महिला पुरुषों से घर का कार्य नहीं करवाना अतः ये स्वयं की अपनी निम्न स्थिति के लिए उत्तरदायी है। इसके लिए आवश्यक है कि महिला श्रमिकों को शिक्षित किया जावे जिससे समाज में पुरुष एवं महिला दोनो बराबर बने तभी समाज का सम्पूर्ण विकास सुनिश्चित है।

मुख्य शब्द :श्रमजीवी, संवैधानिक, औद्योगिक क्रान्ति, उत्पादन, सेवा नियोजकों, वैधानिक सुरक्षा, स्त्रीवाद, ट्रेड यूनियन

प्रस्तावना

श्रमिक की अवधारणा

किसी भी व्यक्ति विशेष द्वारा आमदनी के लिए किया गया शारीरिक या मानसिक क्रिया-कलाप कार्य कहलाता है। काम में केवल काम करना ही नहीं आता बल्कि काम का प्रभावी पर्यवेक्षक व निर्देशन भी शामिल है। इस प्रकार आमदनी के लिए कार्य करने वाले व्यक्ति को श्रमिक कहा जाता है। अर्थात् जो व्यक्ति आर्थिक रूप से क्रियाशील है। सन 1981 की जनगणना की परिभाषा के अनुसार सम्पूर्ण जनसंख्या को तीन मुख्य श्रेणियों में बाटा गया है।

1. मुख्य श्रमिक
2. सीमान्त श्रमिक
3. गैर श्रमिक

मुख्य श्रमिक

मुख्य श्रमिक के व्यक्ति है, जो वर्ष के अधिकतर समय कार्य करते है अर्थात् वे व्यक्ति जो एक वर्ष में 183 दिन या 6 महिने का उससे अधिक समय आर्थिक रूप से क्रियाशील कार्यों में लगे रहते है।

सीमान्त श्रेणी

सीमान्त श्रमिक वे होते है, जो वर्ष में अधिकतर समय काम नहीं करने अर्थात् जो वर्ष में 183 दिन या 6 महिने से कम समय करते है।

गैर श्रमिक

वे व्यक्ति जो को वर्ष में पूरे समय कोई नहीं करते है। इस प्रकार श्रमिक के अन्तर्गत वे व्यक्ति आते है जिन्हें कार्य के दौरान कुछ न कुछ आमदनी प्राप्त होती है। चाहे वे दैनिक हो या सीजनल हो या नियमित हो। सामान्य रूप से श्रमिक उस जनसंख्या को कहा जाता है। जो आर्थिक रूप से क्रियाशील हो। आर्थिक रूप से क्रियाशील व्यक्ति की परिभाषा किसी विशेष

समाज के कार्य के संगठन जो कि उसकी संस्कृति की विशेषताएँ बताती है के संन्दर्भ में की जा सकती है। प्राचीन समय में सम्पूर्ण जनसंख्या में से कार्यरत जनसंख्या को अलग करना मुश्किल कार्य था पर आर्थिक विकास के दौरान आर्थिक बाजारों में वृद्धि होने से कार्यरत जनसंख्या की कुल जनसंख्या से अलग करना आसान हो गयी इस प्रकार कार्यरत जनसंख्या की परिभाषा किसी समाज की सामाजिक आर्थिक संरचना के आधार पर ही की जा सकती है। श्रमिकों द्वारा किये जाने वाले कार्य के चतुर्थ के आधार पर भी हम उन्हें विभिन्न भागों में विभाजित कर सकते हैं। कार्य की उसके चातुर्थ के आधार पर ही की जा सकती है।

श्रमिकों द्वारा किये जाने वाले कार्य के चातुर्थ के आधार पर भी हम उन्हें विभिन्न भागों में विभाजित कर निम्न भागों में बांटा जा सकता है। अकुशल कार्य, अर्द्धकुशल कार्य, कुशल कार्य, उच्च कुशल कार्य इस प्रकार अकुशल कार्य करने वाला व्यक्ति अकुशल श्रमिक, अर्द्धकुशल कार्य करने वाला व्यक्ति कुशल श्रमिक उच्च कुशल कार्य करने वाला व्यक्ति उच्च कुशल श्रमिक कहलाता है।

वैदिक काल में स्त्रियों का इतना आदर होता था। कि वो एक तरह से पूज्य समझी जाती थी। जाकोलिया ने लिखा है कि "यह एक सभ्यता है जो निश्चित ही हमारी सभ्यता से कही पुरानी है, इसमें स्त्रियों को पुरुषों के समकक्ष रखा गया है, तथा परिवार और समाज में स्त्रियों एवं पुरुषों का बराबर का दर्जा दिया गया है"

उत्तर वैदिक काल में भी स्त्रियों को पुरुषों के समान स्थान दिया गया है। इस प्रकार अत्यन्त प्राचीन इतिहास में स्त्री को पुरुष के समान महत्वपूर्ण माना जाता था, पर फिर भी स्त्री को पुरुष से अधिकारों और विशेष में अत्यन्त निम्न समझा जाता था।

हिन्दू काल व रीति रिवाज भी स्त्री के अत्यधिक विषय में थे उसे पुरुष से निम्न समझा जाता था। मनु के शब्दों में "स्त्री दिन-रात अपने संरक्षक से सुरक्षित रहती थी। जब बच्ची होती है, तो पिता के, विवाद के बाद पति के तथा पति के बाद पुत्र के यदि पुत्र नहीं हो तो सम्बन्धियों के अधिकार में रहती है"

स्त्री की मुक्ति या उद्धार 19वीं शताब्दी के मध्य से शुरू हुई जिसकी गति 20वीं शताब्दी में प्रथम विश्वयुद्ध के बाद बढ़ गई। देशों में महिलाओं द्वारा राष्ट्रीय युद्ध में भाग लेने के प्रयत्नों द्वारा उनके अधिकारों में वृद्धि हुई।

प्राचीन समय के स्त्रियों के द्वारा धार्मिक कार्य नहीं करवाये जाते थे, अर्थात् उनका घर के बाहर कार्य करना आदर की दृष्टि से नहीं देखा जाता था, अर्थात् प्राचीन समय में लिंग के आधार पर श्रम विभाजन भी पाया जाता था, जो कि स्त्री व पुरुषों के शारीरिक व मानसिक अन्तर का परिणाम माना जाता है, स्त्रियाँ घर के अन्दर कार्य करती थी और पुरुष घर के बाहर इस विभाजन का कारण हालांकि प्राकृतिक अन्तर भी है पर सिर्फ प्राकृतिक आधार पर इसे पूर्णरूप से नहीं समझाया जा सकता। क्योंकि एक ही कार्य को अलग-अलग प्रान्तों में या देशों में अलग-अलग लिंग के व्यक्ति अपनाते हैं

अतः इसे समझने के लिए संस्कृति में भी जानने की आवश्यकता है। जैसा कि प्रोफेसर मॉडलिंग ने कहा है कि—“सामाजिक आर्थिक सर्वेक्षण पर आधारित परिणामों के अनुसार भारतीय सामाजिक आर्थिक ढाँचे का प्रमुख पक्ष जिसने मुझे प्रमाणित किया यह कि भारतीय ग्रामीण समाज में आर्थिक स्थिति व पारस्परिक सामाजिक श्रेणियों के बीच घनिष्ठ सम्बन्ध है। काफी कार्यों से दूर रहने की योग्यता हमारे सामाजिक आर्थिक स्तर का प्रमुख लक्षण है, इसी कारण स्त्रियों का किसी भी प्रकार के कार्यों में भाग न लेना विशेष रूप से घर के बाहर कार्यों में भाग न लेना सभी जगह महत्वपूर्ण समझा जाता है यह महत्व व्यवहारिक रूप में प्रदेश से प्रदेश में भिन्न है यह अन्तर प्रत्येक प्रदेश के सामाजिक, राजनैतिक, सांस्कृतिक इतिहास से जुड़ा है”

लेकिन 20वीं शताब्दी में औद्योगिक क्रान्ति के बाद स्त्री व पुरुषों के कार्य विभाजन का अन्तर खत्म हो गया, औद्योगिक क्रान्ति के कारण निर्मित हुए बड़े-बड़े आयोगों में पुरुष श्रमिक के साथ-साथ स्त्रियों में भी कार्य करना प्रारम्भ कर दिया। नये-नये उद्योगों का प्रसार हुआ जिनमें साथ-साथ उत्पादन वृद्धि तथा सस्ते व प्रचुर मात्रा में उपलब्धि श्रम की आवश्यकता अनुभव की गई। परिणाम स्वरूप तात्कालीन निम्न वर्ग के लोगों की स्त्रियों ने औद्योगिक संस्थानों में कार्य करना प्रारम्भ कर दिया। सेवा नियोजकों को स्त्रियों का काम सस्ता पड़ता था अतः उन्होंने महिला श्रम को प्रोत्साहन दिया। भारत में महिला श्रम शक्ति उस काल में ही सामने आई ऐसी कोई बात नहीं है। श्रमजीवी महिला प्राचीन भारतीय समाज का एक अंग थी। डॉ. राधा कमल मुखर्जी ने एक स्थान पर लिखा है कि प्राचीन काल में महिलाओं को कपड़ा रंगने, बढ़ाई, करने टोकरी बनाने, आदि उद्योगों में मजदूरी पर लगाया जाता था” लेकिन नये-नये उद्योगों के स्थापित होने से श्रम का एक नया क्षेत्र बना उससे परम्परात्मक कम से सम्बन्ध कार्य सीमित होते गये और उसके स्थान पर नये तकनीकी ज्ञान और कम चातुर्थ का प्रादुर्भाव हुआ।

इसी प्रकार श्रमिकों को उनके कार्य स्थल के संगठन की मात्रा व उनके कार्य स्थल की समस्याओं की प्रकृति के आधार पर भी श्रेणियों में विभाजित कर सकते हैं। कार्यक्षेत्र को दो भागों में बाटते हैं।

1. असंगठित कार्यक्षेत्र
2. संगठित कार्यक्षेत्र

असंगठित कार्य क्षेत्र में कार्य करने से तात्पर्य है बिना वैधानिक सुरक्षा बिना नौकरी की सुरक्षा व बिना वेतन की सुरक्षा के कार्य करना।

संगठित क्षेत्र से तात्पर्य है यहाँ उत्पादन के नये सम्बन्ध हो जो कानूनों द्वारा बनाया जाता हो जो कि श्रमिकों की सुरक्षा और कार्य की दशाओं की रक्षा करते हो। तथा जो श्रमिक संगठन द्वारा भी बनाया जाता हो जबकि असंगठित क्षेत्र में इस प्रकार की सुरक्षा की कमी होती है। जो कानूनी नियमों के बनाया जाता है। जैसे-कृषि क्षेत्र, भारत में कुल, श्रमिकों में से 94 प्रतिशत असंगठित क्षेत्र में कार्य करते हैं। जबकि 6 प्रतिशत ही संगठित क्षेत्र में कार्य करते हैं। परन्तु अब धीरे-धीरे इस क्षेत्र में कार्य करने वाली महिला श्रमिकों की संख्या में

वृद्धि होती जा रही है। यहाँ हमने भारत में महिलाओं पर किये गये अध्ययन की समीक्षा की है, क्योंकि यह अध्ययन यहाँ कि सांस्कृतिक सन्दर्भ के ज्यादा संगत है। भारत में महिलाओं की समस्याओं से सम्बन्धित अध्ययनों में चार भागों में विभाजित कर सकते हैं।

1. वह अध्ययन जो कि महिलाओं का समाज में सामान्य रूप से क्या स्थान है। इस प्रकार के अध्ययन इस शताब्दी के 5वें दशक से शुरू हुए। इस प्रकार ज्यादातर अध्ययन भारतीय समाज में विभिन्न कालों में महिलाओं का क्या स्थान रहा इसकी ऐतिहासिक रूपरेखा बताते हैं, तथा उसमें होने वाले परिवर्तनों की मुख्य प्रवृत्तियों के बारे में वर्णन करते हैं। कार्जन 1922, हेर 1948, अल्तेकर 1956 देसाई 1957, कॉरयेक 1961, गॉधी 1964, थॉमस 1969 इस क्षेत्र के कुछ अध्ययन महिलाओं की स्थिति में परिवर्तन लाने के लिए उत्तरदायि कारकों की भी खोज करते हैं। उसमें से कुछ अध्ययन – नारायण 1967, हेट 1969, मेहता 1970, डिसूजा 1975, नन्दा 1976, सैठी 1976 और माइस 1980 के हैं।
2. लिंग भूमिका के श्रेत्र में दूसरा मुख्य क्षेत्र जो कार्यरत महिलाओं की समस्याओं के अध्ययन से सम्बन्धित है। 1981 में महिलाओं के अध्ययन पर आधारित राष्ट्रीय सम्मेलनों में इस क्षेत्र की ओर ध्यान आकर्षित हुआ। मजूमदार 1981 महिला श्रमिकों पर किये गये अध्ययन मुख्यतः निम्न पहलुओं से सम्बन्धित है।
 1. महिलाओं की श्रम शक्ति में भाग लेने की दर और इससे सम्बन्धित अध्ययन। मुखर्जी और मेहता 1975, चन्दन 1961 पन्नीकर 1979 दास गुप्ता 1977
 2. महिला श्रमिकों की सामाजिक आर्थिक स्थिति के और उनके कार्य दशाओं (शोषण और अशोषण) इस क्षेत्र में कुछ अध्ययन किये सुन्दर 1981, सेन एण्ड गुप्ता 1960, एब्राळम 1980
 3. महिलाओं के श्रमशक्ति में भाग लेने से सम्पूर्ण समस्यात्मक पहलुओं के अध्यय महाजन 1979, कपूर 1970, थाम्स 1961
 लिंग भूमिका सम्बन्ध में तीसरा मुख्य पहलू क्षेत्र उन सामाजिक कारकों से सम्बन्धित है, जो कि समाज में स्त्रियों की स्थिति को निर्धारित करते हैं, यह बलात्कार वैश्यावृत्ति, तलाक, दहेज और उत्तराधिकार आदि से सम्बन्धित अध्ययन आते हैं।
4. चौथा क्षेत्र जो महिलाओं के अध्ययन से सम्बन्धित है, यह है भारत में स्त्रीवाद और महिलाओं के आन्दोलनों का प्रकट होना व उनका विकास होना।

अध्ययन का उद्देश्य

1. जीवन के सभी पहलुओं में महिलाओं के लिए अवसर की समानता को बढ़ावा देना।
2. जनता के कल्याण के मुद्दों पर खासकर उन लोगों को प्रभावित करने में महिलाओं और उनके परिवारों पर बहस को प्रोत्साहित करने के लिए।
3. जनता को बढ़ावा देने और स्वैच्छिक संगठनों के बीच संबंधों को मजबूत करने के लिए।
4. सुनिश्चित करने के लिए है कि महिलाओं के हितों के सभी नीति बनाने में ध्यान में रखा जाता प्रयास।

5. समाज के भीतर समान शर्तों पर महिलाओं को कार्य करने के लिए सरकार द्वारा सकारात्मक कार्रवाई प्रोत्साहित करने के लिए।
6. कानून में प्रस्तावित परिवर्तनों की जांच करने के लिए महिलाओं पर उनके प्रभाव की जांच करने के लिए।
7. मजबूत बनाने और समुदाय के भीतर संबंधों को विकसित करने के लिए।
8. प्रेरित करने और समाज में परिवर्तन को प्राप्त करने के लिए सदस्यों को सक्रिय करने के लिए।
9. ब्याज और घटक महिला संगठनों के लिए चिंता के मामलों पर स्पष्ट और खुली चर्चा के लिए एक मंच प्रदान करना।
10. प्रासंगिक मुद्दों पर सलाह के साथ सरकार प्रदान करने के लिए।

महिला श्रमिक व भारत में महिला श्रमिक संविधान

भारत में महिलाओं के सार्वजनिक नौकरी किये जाने के अधिकारों से सम्बन्धित संविधान का निर्माण किया गया है। इस संविधान के 39वें अनुच्छेद के अन्तर्गत भारत में वेतन एवं नौकरी की पॉलिसी से सम्बन्धित तीन महत्वपूर्ण दिशाएं हैं, जिनका पालन राज्यों के द्वारा किया जाता है:-

1. महिलाओं और पुरुषों को जीने के समान अधिकार है।
2. महिलाओं और पुरुषों के द्वारा किये जाने वाले समान कार्यों के लिए समान वेतन दिया जाना चाहिए।
3. पुरुष एवं महिलाओं और अवयस्क बच्चों के स्वास्थ्य व शक्ति का दुरुपयोग नहीं करना चाहिए जो कार्य उनकी शक्ति या आयु के अनुसार ना हो वह उनसे जबरदस्ती नहीं करवानी चाहिए। इस प्रकार भारत में श्रमिक कानून महिलाओं का शोषण से बचाने के लिए बनाये गये है। इन अनुच्छेद के प्रस्ताव के द्वारा राज्य में श्रमिक कानून के क्षेत्र में महिलाओं के लिए विशेष प्रस्तावों के निर्माण में सहायता मिली तथा इससे सम्बन्धित कानून का निर्माण किया जैसे कारखाना अधिनियम खान अधिनियम यह विशेष प्रस्ताव मुख्यतः निम्न क्षेत्रों से सम्बन्धित हैं।
 1. समान मूल्य के कार्यों के लिए समान वेतन
 2. प्रसूति संरक्षण
 3. रात्रि में कार्य
 4. अधिकतम उठवाया जाने वाला भार
 5. क्रय सुविधाएं
 6. अस्वस्थ कर्मचारी
 7. नौकरी व व्यवसाय में महिलाओं के साथ भेदभाव नहीं करना
 8. अन्य कल्याण कार्य

इस प्रकार से संविधान के निर्माण के पहले अर्थात् 1948 से पहले महिलाओं को पुरुषों से कम वेतन दिया जाता था। हालांकि अभी भी कुछ अपने निजी कारखाने में इस प्रकार का शोषण पाया जाता है। पर यह धीरे-धीरे कम होता जा रहा है। लेकिन इस अधिनियम के अन्तर्गत महिलाओं एवं पुरुषों समान मूल्य के कार्य के लिए समान वेतन दिये जाने का प्रस्ताव पारित किया। इस प्रकार स्त्रियों की शारीरिक बनावट भिन्न-भिन्न प्रकार की

होने के कारण उन से अधिकतम बोझा उठवाये जाने से सम्बन्धित भी कानून का निर्माण किया गया ताकि स्त्रियों से अधिक बोझा उठवाने का कार्य ना करवाया जावे। इसी प्रकार स्त्रियों के लिए प्रसूति संरक्षण अधिनियम पारित किया जिसे स्त्रियों को प्रसूति के समय वेतन सहित छुट्टियां दी जाती है। ताकि वह आराम कर सके और स्त्रियों द्वारा रात्रि में कार्य करवाये जाने पर रोक लगाई गई है। इस प्रकार महिलाओं के शोषण को बचाने के लिए महिला श्रमिकों के लिए अलग से प्रस्ताव पारित किये गये हैं।

भारत में विभिन्न उद्योग औद्योगिक पदार्थों प्रविधियों की सुरक्षा तथा मशीनरियों के अनुकूल बनाये जाते हैं। न की वहाँ पर काम कर रहे श्रमिकों के स्पष्ट के अनुकूल। हांलाकि कुछ प्रयत्न इस बात के भी किये गये हैं कि श्रमिकों को ऐसी दशाये प्रदान कि जावे जो उनके स्वास्थ्य कि संचालक हो। पिछले 50 वर्षों में किये गये अनुसंधानों से पता चलता है कि अपर्याप्त कार्य कि दशाओं के कारण श्रमिकों की कार्य कुशलता उत्पादन करने की श्रमता तथा उन में सामान्य स्वास्थ्य पर प्रभाव पड़ता है। अस्वास्थ्य पूर्व वातावरण में कार्य करना सम्भव नहीं है। इस प्रकार कारखाने के अन्दर व बाहर अच्छी दशाएँ मजदूरों में कार्य कुशलता स्थाई व पर्याप्त श्रमशक्ति पैदा कर सकती है।

कार्य की दशाओं में वे सभी सुविधाएँ हैं। जो कि व्यवस्था द्वारा कार्यस्थल पर तथा कार्यस्थल के बहार प्रदान की जाती है। कुछ सुविधाएँ ऐसी भी हैं। जो श्रमिकों को कार्य स्थल से बहार या कारखाने से बहार भी प्रदान की जाती है। जैसे स्कूल, आवास व्यवस्था, पुस्तकालय, को-ऑपरेटिव आदि। इस प्रकार कार्य की दशाओं में कार्य के घंटे, कार्य का समय, छुट्टियों की सुविधा, कैंटिन, आवास शिक्षा आदि प्रमुख हैं।

नीजि संस्थानों

निजी संस्थानों में कार्यरत सभी महिलाओं श्रमिक अशिक्षित तथा अकुशल होती हैं, ये महिलाएँ अधिकतर निम्न वर्ग के परिवारों से एवं दरिद्रता के कारण नौकरी करती हैं। ये अकुशल कार्यो के अलावा अन्य कार्य नहीं कर सकती, क्योंकि इन्हे किसी भी प्रकार का प्रशिक्षण प्राप्त नहीं होता है। तथा जहाँ रहती है। वहाँ जो आस-पास निजी संस्थाओं में कार्य मिल जाता है। उसे कर लेती है। इसलिए उन्हे प्रशिक्षण के अभाव में भारी थकावट वाला कार्य मिलता है। जो उन्हे करना ही पड़ता है।

सरकारी संस्थाएँ

सरकारी संस्थाओं में योग्य, प्रशिक्षित, कुशल महिलाएँ आति हो वो सहकर्मियों के साथ कार्य अच्छे से संचालित करते हैं। और वे नियम, अधिनियम (कानून) की पूरी जानकारी रखती हैं। और उनकी अपनी कुशलता में वृद्धि करती हैं।

श्रमिक महिलायें एवं ट्रेड यूनियन सम्बन्ध

ट्रेड यूनियन

श्रमिकों के आर्थिक हितों की सुरक्षा करने में महत्वपूर्ण भूमिका निभाता है। जैसे कार्य की अच्छी दशायें उपलब्ध कराने में सहायता करता है बोनस, अच्छा वेतन

आदि दिलवाने में सहायता करता है। ट्रेड यूनियन जितना मजबूत होगा श्रमिकों के कार्य की दशायें भी उतनी ही अच्छी होगी जैसे संस्थान में श्रमिक स्वास्थ्य, सुरक्षा आदि की सही व्यवस्था। महिला ट्रेड यूनियनों में भाग बहुत कम लेती है। क्योंकि हमारा समाज धार्मिक परम्परात्मक सामाजिक रीति रिवाजों को बहुत ज्यादा मानती है। परन्तु वर्तमान समय में महिला आयोगो महिला कानूनों, अधिनियमों महिला चेतना एवं शिक्षा में वृद्धि ने महिलाओं को जागरूक किया हो और अब आगे आने लगी है। और भाग लेने लग गई है।

निष्कर्ष

महिलाओं श्रमिकों के सम्बन्ध उच्चाधिकारियों से अच्छे होते हैं। और अधिकारियों का महिला श्रमिकों के प्रति व्यवहार सहानुभूतिपूर्व से तथा ये उनके साथ कभी भी बुरा व्यवहार नहीं करते हैं। अर्थात हम कह सकते हैं कि अधिकांश महिला श्रमिक अपने व्यवहारिक सम्बन्धों में पूर्व रूप से सन्तुष्ट है। तथा इनमें किसी भी प्रकार का व्यवसायिक सम्बन्धों के प्रति असामन्जस्य नहीं पाया जाता है।

सन्दर्भ ग्रन्थ सूची

1. अल्फ्रेड डिसूजा "वमेन इन कन्टेपरी इण्डिया" मनोहर पब्लिकेशन 2, अन्सारी रोड, नई दिल्ली 1980
2. जैन डी "इण्डियन वूमैन" पब्लिकेशन डिवीजन, मिनिस्ट्री ऑफ इन्फोरमेशन एण्ड ब्रॉड कास्टिंग गवर्नमेंट ऑफ इण्डिया, 1975
3. हेरसी.ए "चैन्जिक स्टेटस ऑफ वूमैन" इन पोस्ट इन्डिपेन्डेन्स इण्डिया, एलाइड पब्लिशर्स प्राईवेट लि. नई दिल्ली, 1969
4. सेन गुप्ता पी "वूमैन वर्कर्स इन इण्डिया" एशिया पब्लिशिंग हाउस, दिल्ली
5. शिन्तरी एस.एण्ड अन्य:- "वूमैन" हर प्रोब्लेम्स एण्ड हर एचीवमेंट्स कर्नाटक यूनिवर्सिटी, थारवाड, 1977
6. किदवई एम.एच "वूमैन" सीमा पब्लिकेशन्स, इण्डियन एडीशन 1976
7. डी लिमा एच वूमैन इन लोकल गर्वमेंट" कन्सेप्ट पब्लिशिंग कम्पनी, नई दिल्ली, 1983
8. राम बाई सरस्वती पी. "हाई कास्ट हिन्दू वूमैन" फिलानडिफीया, 1989
9. कौशिक एस "वूमैन ऑपरेशन" शक्ति बुक्स 1985
10. लबरा जे. एण्ड अदर्स:- "वूमैन एण्ड वर्क उन इण्डिया" प्रमिला कम्पनी पब्लिशर्स नई दिल्ली
11. फीस्टीन के डब्लू - "वर्किंग वूमैन एण्ड फ़ैमिली बी-4 बुक्स इन वूमैन कालियी स्टडीज 1979
12. बनर्जी - वूमैन वर्कर्स इन अनडार्जिनाईन्ड सेन्टर" संग्राम बुक्स प्राईवेट लिमिटेड, हैदराबाद 1985
13. सेठी - "फीमेल लेबर इन एग्रीकल्चर
14. बोटोमोर - "सोसियोलॉजी" जार्ज एम.एन एण्ड एनिमल, 1962
15. कापडिया के एम. :- "मैरिज एण्ड फ़ैमिली इन इण्डिया" एसिया पब्लिशिंग हाउस, 1950
16. मैरी एफ.के.एण्ड आर.बी:- फर्स्ट टू डिबेडस ऑफ लाईफ न्यूयार्क हरबर्ट

17. मैकाइवर एवं पेज:- "समाज" अनुदित विश्वेम्भर नाथ रत्न प्रकाशन मन्दिर 1965
18. कपूर जी:- "मैरिज एण्ड दी वर्किंग वूमैन इण्डिया" दिल्ली विकास पब्लिकेशन, 1970
19. परमार दुर्गा -" श्रमजीवी महिलाएँ और समाकालिन पारिवारिक संगठन" साहित्य भवन लिमिटेड इलाहाबाद, 1982

जनरल्स एण्ड रिपोर्ट्स

1. इण्डियन लेबर जनरल:- पब्लिशड मन्थली बाई लेबर ब्यूरो सिमला पो.25, नं.08
2. इकॉनॉमिक एण्ड पालिटिकल वीकली 1968, बी. 01
3. एनसाईक्लोपीडिया ऑफ सोसियल साइसेस।
4. सेन्सस ऑफ इण्डिया, 1981 सीरीज .01 इण्डिया
5. सोसियल चेज:- जनरल ऑफ दी काउंसिल हाफ फॉर सोसियल डवलपमेंट "स्टडीज ऑफ वूमैन इन इण्डिया बी. 25 नं.02 जून 1985
6. इण्डियन जनरल ऑफ सोसियल वर्क
7. प्रोब्लेम्स ऑफ वूमेन्स एम्प्लोयमेंट एम.आर मेयर।