

की महिलाएं जो परंपरा से यह कार्य कर रही हैं, आसानी से यह कार्य कर लेती हैं। (स) बागानों में श्रमिकों की छंटनी अधिकतर पारिवारिक आधार पर की जाती है। पुरुष कठिन कार्य करते हैं व महिलाएं अपेक्षाकृत सरल कार्य। (द) बागान में वेतन कम होने के कारण महिलाओं और बच्चों को भी कार्य करना पड़ता है।

③ खनिज उद्योगों में महिला श्रम (Women labour in mines) : खनिज उद्योगों में भी बड़ी संख्या में महिला श्रमिकों का उपयोग किया जाता है। सन् 1960 में इस उद्योग में लगभग 6 लाख महिलाएं कार्य करती थीं। सन् 1971 में इनकी संख्या लगभग 8 लाख थी। सन् 1972 में खानों में कुल श्रम शक्ति में महिलाओं का प्रतिशत 19.3 था।

खानों की महिला श्रमिकों के संबंध में एक बात उल्लेखनीय है कि प्रारंभिक काल में जब स्त्रियों के लिए जमीन के नीचे काम करने पर किसी प्रकार निषेध नहीं था, उस समय आदिम जनजातीय औरतें एवं अन्य परिवार कोयले की खानों के पास जाकर बस गये और खानों में समूह बनाकर काम करने लगे। किंतु जमीन के अंदर खानों में काम करना महिलाओं के स्वास्थ्य के लिए बहुत हानिकारक होता है तथा इसमें सामाजिक और नैतिक जोखिम भी होती है। अतः भारतीय खान अधिनियम के अंतर्गत इस पर प्रतिबंध लगा दिया गया, जिसके परिणामस्वरूप इनके रोजगार की संख्या में कुछ कमी आयी है।

④ अन्य कार्यों में महिला श्रम (Women labour in other works) : उपर्युक्त कार्यों के अतिरिक्त महिला श्रम का उपयोग अन्य कार्यों में भी किया जा सकता है, जैसे—चाय व दाल कूटने तथा सुखाने का कार्य, बीड़ी बनाने के कार्य, घरों में खाना बनाना, बर्तन मांजना, बच्चों को खिलाना, सड़कों पर झाड़ू लगाना, शिक्षण संस्थाओं में छोटा-मोटा काम करना इत्यादि। ऐसे स्थानों में महिलाओं की काम करने की दशाएं अत्यंत शोचनीय हैं। उनसे कम वेतन पर अधिक कार्य लिया जाता है तथा बुरे से बुरा व्यवहार किया जाता है।

महिला श्रमिकों की समस्याएं

(Problems of Women Labour)

यद्यपि विभिन्न उद्योगों में महिला श्रमिकों की समस्याएं अलग अलग हैं, किंतु कुछ प्रमुख समस्याएं निम्नलिखित हैं :

① मजदूरी की समस्या (Problem of wages) : महिला श्रमिकों की सबसे महत्वपूर्ण समस्या यह है कि उन्हें पुरुष श्रमिकों की अपेक्षा समान काम करने के लिए कम मजदूरी दी जाती है। भारतीय संविधान की धारा 39(द) के अनुसार समान मूल्य के कार्यों के लिए स्त्रियों और पुरुषों को मजदूरी समान दी जानी चाहिए। परंतु व्यवहार में महिलाओं को कम वेतन मिलता है। प्रायः यह देखा गया है कि महिलाओं को घंटे के हिसाब से या जितना काम उतनी मजदूरी के आधार पर रखा जाता है। उद्योगपति अपने स्वार्थ की सिद्धि के लिए स्त्री श्रमिकों को काम पर लगाते हैं, क्योंकि वे जानते हैं कि इन स्त्रियों की मजदूरी व अज्ञानता से फायदा उठा कर कम से कम मजदूरी पर अधिक से अधिक काम उनसे लिया जा सकेगा। प्रायः महिलाओं की उत्पादकता कम होती है और उनको मातृत्व व अन्य लाभ देने होते हैं। उनको कार्य की विशेष सुविधाएं देनी पड़ती हैं। इसलिए उद्योगपति महिलाओं को कम मजदूरी देते हैं। उद्योगपतियों का यह मनोभाव महिला श्रमिकों के लिए समस्या बन गया है।

स्त्रियों को कम मजदूरी मिलने के निम्नलिखित कारण बताये जाते हैं :

- कार्य शक्ति में कमी : स्त्रियों की शारीरिक और मानसिक कार्यक्षमता कम होती है जिसके कारण उनकी उत्पादक शक्ति भी कम रहती है, और उन्हें मजदूरी भी कम मिलती है।
- संगठन का अभाव : पुरुष की तरह स्त्री संघ का संगठन कम होता है जिससे इनमें मोल-भाव करने की शक्ति भी बहुत कम पायी जाती है फलतः मजदूरी नीची रहती है।
- प्रशिक्षण का अभाव : स्त्रियों में समान रूप से शिक्षा एवं प्रशिक्षण का अभाव रहता है जिससे उन्हें पुरुषों की अपेक्षा कम मजदूरी मिलती है।
- गतिशीलता का अभाव : औसत रूप में पुरुषों की तुलना में स्त्रियां अपने घर से दूर जाकर काम करना पसंद नहीं करतीं। अतः स्थानीय व्यवसायों में इनकी मांग की अपेक्षा पूर्ति अधिक होने के कारण भी इनकी मजदूरी कम रहती है।
- स्त्रियां कम मजदूरी पर कार्य कर सकती हैं : स्त्रियों की भौतिक आवश्यकताएं कम होती हैं और सामान्य रूप

- से उनके ऊपर आश्रितों की संख्या भी कम होती है, जिसके कारण उनका काम कम मजदूरी से भी चल जाता है।
- (vi) **व्यवसाय की उपयुक्तता** : स्त्रियां केवल कुल व्यवसाय में ही इने-गिने कार्य कर सकती हैं। इन व्यवसायों में इनकी मांग की अपेक्षा पूर्ति अधिक होने के कारण भी इनकी मजदूरी कम होती है।
- (vii) **अतिरिक्त सहायता** : प्रायः कारखानों में कार्य करने वाली स्त्रियां अपनी मजदूरी के अतिरिक्त कुछ सहायता अपने घर से भी प्राप्त करती हैं, जिसके कारण नौकरी पाने का उनका प्रभाव कमजोर पड़ जाता है।
- (viii) **अस्थायी कार्य** : स्त्रियों का उद्योग में कार्य करना केवल अस्थायी प्रकृति का होता है, क्योंकि प्रायः विवाह के उपरांत वे कार्य छोड़ देती हैं किंतु पुरुषों के संबंध में ऐसा नहीं होता है। अस्थायी श्रम सदा ही कम मजदूरी पाता है।
- (ix) **स्त्रियों की नियुक्ति में अधिक लागत** : जब सेवायोजक स्त्रियों को नियुक्त करता है तो उसे अधिक लागत व्यय का भार सहन करना पड़ता है, क्योंकि स्त्रियां अधिक एवं शीघ्र अस्वस्थ हो जाती हैं तथा कार्य एवं फैक्टरी कानून के अंतर्गत स्त्रियों पर विशेष खर्च, जैसे मातृत्व लाभ देना पड़ता है। इस कारण सेवायोजक स्त्रियों को कम मजदूरी देता है।

भारतवर्ष में अब अंतर्राष्ट्रीय श्रम संगठनों के प्रयत्नों के परिणामस्वरूप महिला श्रमिकों को पुरुष श्रमिकों के बराबर ही मजदूरी देने की प्रवृत्ति बढ़ती जा रही है। इसके कई कारण हैं : (अ) न्यूनतम मजदूरी अधिनियम के अंतर्गत न्यूनतम मजदूरी की कानूनी व्यवस्था, (ब) औद्योगिक अदालतों, अधिकरणों द्वारा दिये गये फैसले के कारण मजदूरी का प्रमाणीकरण हो जाना, (स) जनमत का दबाव, (द) अंतर्राष्ट्रीय श्रम संगठन के प्रयत्न से अभी हाल ही में सरकार ने 'अंतर्राष्ट्रीय श्रम संगठन' के उस अधिनियम को मान्यता प्रदान की है जिसमें पुरुष व महिला श्रमिकों को एक समान मजदूरी देने की बात कही है।

2. कठोर कार्य (Rigorous works) : प्राचीन काल में स्त्रियों को मुख्यतः पुरुषों का मन बहलाने व मनोरंजन करने वाले कार्यों में ही लगाया जाता था। परंतु आधुनिक युग में उनसे ऐसे कार्य भी लिये जाते हैं जिनके लिए वे सर्वथा अयोग्य हैं। यह सत्य है कि पुरुष की भांति महिलाएं अधिक कठोर कार्य नहीं कर सकतीं। अतः इस बात की आवश्यकता है कि उन्हें ऐसे कार्यों से बचाया जाये जिनसे उनको सार्वजनिक दृष्टि से हानि पहुंचती है।

3. पारिवारिक उत्तरदायित्व (Family Responsibilities) : स्त्रियों का एक मुख्य कार्य बच्चों का पालन-पोषण आदि का संचालन करना है। महिला श्रमिकों को दो मोर्चों पर कार्य करना पड़ता है, एक तो कारखाने में और दूसरे घर पर। इन दोनों स्थानों पर कुल लगभग दिन में 15 घंटे कार्य करना पड़ता है जिससे उनका शरीर बहुत अधिक थक जाता है जिससे उनकी कार्यक्षमता और स्वास्थ्य पर बुरा प्रभाव पड़ता है। मनोरंजन और आराम के लिए उन्हें बिलकुल समय नहीं मिलता। यही नहीं, महिला श्रमिकों के बच्चे और परिवार बहुधा उपेक्षित हो जाते हैं और इस प्रकार के बच्चे अधिकतर असामाजिक बनते हैं। आवश्यकता इस बात की है कि महिला श्रमिकों के बच्चों की देखभाल करने के लिए शिशु-गृह पाठशालाएं आदि हों जहां उनको स्वास्थ्यपूर्ण वातावरण में रखा जा सके। महिलाओं के रोजगार का पति-पत्नी के संबंधों पर भी कुप्रभाव पड़ता है। जब स्त्रियां कमाने लगती हैं तो यह सोचने लगती हैं कि पुरुषों को भी घर में काम में हाथ बंटाना चाहिए। हमारे देश में घर का संपूर्ण उत्तरदायित्व महिलाओं के ही कंधों पर होता है। यही कारण है कि वे पुरुषों को अपने कार्य में भागी बनाना चाहती हैं। नवीन वातावरण के अंतर्गत पति-पत्नी के संबंध कहां तक मधुर रहेंगे यह तो समय ही बतायेगा।

4. मातृत्व काल की समस्या (Problem of maternity period) : मातृत्व काल के दिनों में महिलाएं कठोर परिश्रम करने में असमर्थ होती हैं और साथ ही उनका स्वास्थ्य भी गिर जाता है। फलतः इलाज और पथ्य के लिए उनको काफी धन की आवश्यकता पड़ जाती है। परंतु भारतवर्ष में गर्भावस्था में महिलाओं को पर्याप्त अवकाश व चिकित्सा तथा आर्थिक सहायता नहीं दी जाती जिससे उनको शारीरिक हानि होती ही है, उनकी संतानें भी दुर्बल व अनेक रोगों का शिकार हो जाती हैं।

5. दुर्व्यवहार (Misbehaviour) : जिन स्थानों में महिला श्रमिकों का उपयोग किया जाता है, वहां पर अधिकांशतः उनके साथ दुर्व्यवहार होता है। शायद ही ऐसा कोई औद्योगिक संस्थान हो जहां पर व्यभिचार जैसे हीन कार्य को स्थान न मिलता हो।

6. प्रतिकूल वातावरण (Adverse Environment) : भारतवर्ष में काफी बड़ी संख्या में स्त्रियों को कार्य पर लगाया जा रहा है, परंतु अधिकांश दशाओं में स्त्रियों को अत्यंत प्रतिकूल वातावरण में काम करना पड़ता है जिससे शरीर और स्वास्थ्य पर बुरा प्रभाव पड़ता है।

7. **अनुपस्थिति व श्रम परिवर्तन (Absenteeism and labour changeover)** : महिलाओं में पारिवारिक उत्तरदायित्व, बीमारी व प्रसव आदि के कारण अनुपस्थिति और श्रम परिवर्तन की दरें पुरुषों की अपेक्षा ऊंची होती हैं। विवाह के बाद लड़कियां कार्य छोड़कर या ससुराल चली जाती हैं अथवा अन्य किसी स्थान पर कार्य करने लगती हैं। पारिवारिक कलह आदि के कारण उनकी अनुपस्थिति की दर भी अधिक होती है।

महिला श्रमिकों की सुरक्षा के राजकीय प्रयास

(Government Efforts for Protection of Women Labourers)

भारत में महिला श्रमिकों के हित के लिए कई अधिनियम बनाये गये हैं। विभिन्न अधिनियमों में किये गये प्रावधान संक्षेप में निम्नलिखित हैं :

1. **कार्य के घंटे (Working hours)** : कारखाना अधिनियम, 1948, खान अधिनियम, 1952 और बागान श्रम अधिनियम, 1951 के अनुसार महिला श्रमिकों को संध्या के 7 बजे से प्रातःकाल 6 बजे तक के लिए काम पर नहीं लगाया जा सकता। कारखानों में अधिकतम काम की सीमा 48 घंटे प्रति सप्ताह और बागानों में 55 घंटे प्रति सप्ताह रखी गयी है। इसके अतिरिक्त 5 घंटे लगातार काम करने के बाद आधे घंटे के विश्राम की भी व्यवस्था है। खानों के अंदर जमीन के नीचे स्त्रियां काम नहीं कर सकतीं।

2. **स्वास्थ्य और सुरक्षा (Health and safety)** : बोझा उठाने के लिए देश के लगभग सभी राज्यों में इस प्रकार की सीमा निर्धारित कर दी गयी है : प्रौढ़ स्त्रियों के लिए 65 पौंड, वयस्क स्त्रियों के लिए 45 पौंड तथा बालिकाओं के लिए 30 पौंड।

3. **मातृत्व लाभ (Maternity benefits)** : भारत के विभिन्न राज्यों ने अपने उद्योग में काम करने वाली महिला श्रमिकों को गर्भ धारण के समय अनेक सुविधाएं प्रदान करने के लिए अधिनियम बनाये हैं जिनका विस्तृत उल्लेख हम सामाजिक सुरक्षा नामक अध्याय में कर चुके हैं।¹

4. **मजदूरी में समानता (Equality of Wages)** : एक महत्वपूर्ण कार्य यह किया गया कि कानून बनाकर 11 फरवरी, 1976 से पुरुष तथा महिलाओं की मजदूरी बराबर कर दी गयी है। मजदूरी की दृष्टि से पुरुषों और महिलाओं में भेद नहीं किया जा सकता। परंतु इस अधिनियम से एक आशंका यह है कि महिलाओं को काम मिलने में और कठिनाई हो जायेगी, क्योंकि उनको विशेष सुविधाएं देनी होती हैं और उनकी उत्पादकता पुरुषों से कम होती है, अतः उद्योगों में महिलाओं की उपेक्षा की जा सकती है।

केंद्र में एक समिति कायम की गयी है, जो संविधान के अंतर्गत महिलाओं के लिए अवसर बढ़ाने के लिए सरकार को सलाह देगी और अधिनियम के प्रभावी कार्यान्वयन के लिए किये जाने वाले उपायों की समीक्षा करेगी। राज्य सरकारों और केंद्रशासित प्रशासनों द्वारा भी ऐसी ही समितियां गठित की गयी हैं। केंद्रीय सलाहकार बोर्ड राष्ट्रीय स्तर पर तथा राज्य स्तर पर सलाहकार समितियां सक्षम अधिकारियों के साथ समान मजदूरी अधिनियम के कार्यान्वयन की प्रक्रिया पर निगरानी रखती हैं।

5. **यौन उत्पीड़न पर नियंत्रण (Control of sex harrasement)** : विशाखा और अन्य बनाम राजस्थान सरकार के मामले में उच्चतम न्यायालय ने 13 अगस्त, 1997 के अपने ऐतिहासिक फैसले में कार्यस्थलों पर महिला कर्मचारियों के यौन उत्पीड़न को रोकने के लिए व्यापक दिशानिर्देश दिये। ये दिशानिर्देश संविधान की धारा 141 के तहत कानून की शक्ति रखते हैं।

उच्चतम न्यायालय के दिशानिर्देशों को प्रभावी बनाने के लिए सरकार ने अनेक कदम उठाये हैं। इनके तहत केंद्र सरकार के सभी सचिवों/राज्य सरकार और केंद्रशासित प्रदेशों के मुख्य सचिवों तथा केंद्रीय सार्वजनिक क्षेत्र के उपक्रमों को दिशानिर्देशों के सर्कुलर भेजे गये ताकि वे इन्हें लागू करें। उच्चतम न्यायालय के दिशानिर्देशों को शामिल करने के लिए सरकारी कर्मचारियों और अखिल भारतीय सेवा के अधिकारियों पर लागू आचरण नियम में संशोधन किये गये। निजी क्षेत्र के कर्मचारियों के लिए भी इसे लागू करने के वास्ते औद्योगिक रोजगार (स्थायी आदेश) अधिनियम, 1946 में संशोधन किया गया है।

6. **महिला श्रम प्रकोष्ठ (Women labour all)** : महिलाओं के बारे में सरकारी नीतियों का मुख्य उद्देश्य उनके काम

1. कामकाज के स्थान पर महिला मजदूरों के हितों की सुरक्षा के लिए प्रसूति लाभ अधिनियम, 1961 और समान मजदूरी अधिनियम, 1976 संरक्षणात्मक तथा शोषण निवारक कानून।

में आने वाली बाधाओं को दूर करना, उनकी मजदूरी, मोल-तोल क्षमता और सेवा-शर्तों में सुधार लाना, उनकी कुशलता बढ़ाना और उनके लिए अधिक रोजगार के बेहतर अवसर जुटाना है। इन समस्याओं का समाधान करने के लिए श्रम मंत्रालय में 'महिला श्रम प्रकोष्ठ' नाम का अलग सैल काम कर रहा है।

7. **स्नानादि की पृथक् व्यवस्था (Separate arrangement for bath etc)** : कारखाना, खानों और बागानों आदि उद्योगों में यह प्रावधान है कि स्त्रियों के लिए शौचालय, स्नानघर, विश्रामघर आदि की अलग व्यवस्था होनी चाहिए।

8. **श्रम कल्याण (Labour welfare)** : राज्य सरकारों ने बड़े बड़े औद्योगिक नगरों में माता एवं शिशु कल्याण केंद्र खोले हैं जहां महिलाओं की चिकित्सा, मनोरंजन और प्रशिक्षण आदि की व्यवस्था है। उद्योगों में भी महिलाओं के लिए कल्याण कार्य किया गया है।

9. **खतरे का काम करना (Risky Work)** : कारखाना अधिनियम, 1948 के अनुसार महिला श्रमिकों को जोखिम वाले कार्यों पर नहीं लगाया जा सकता। इसी प्रकार खानों में भी ऐसे कार्यों के लिए उनकी सेवाओं का उपयोग नहीं किया जा सकता जिससे उनके स्वास्थ्य, सुरक्षा एवं जीवन पर बुरा प्रभाव पड़े।

10. **शिशुगृह की व्यवस्था (Cretches)** : कारखाना अधिनियम, 1948 के अनुसार जहां 50 या अधिक महिलाएं कार्य करती हैं वहां शिशुगृह होना आवश्यक है। खानों में भी शिशुगृह का होना आवश्यक है।

11. **सुरक्षा व दंड (Safety and Panalty)** : श्रम अधिनियमों के अंतर्गत यह भी व्यवस्था की गयी है कि किसी भी स्त्री श्रमिक को प्रसव काल के समय नौकरी से निकाला नहीं जा सकता। प्रसव काल के समय दी गयी छुट्टी की अवधि में काम लेना दंडनीय अपराध है।

महिला श्रमिक व श्रमसंघ

(Women Labour and Labour Union)

भारत में स्त्रियों में श्रमसंघ का अधिक विकास नहीं हुआ है। इसके दो परिणाम हुए, प्रथम तो श्रमिक संघ अधिक शक्तिशाली नहीं होता और द्वितीय, महिलाओं की विशेष समस्याओं को भी कम कर दिया जाता है। महिलाओं की इस व्यवस्था का मुख्य कारण पारिवारिक उत्तरदायित्व है। महिला श्रमिकों के पास इतना समय नहीं होता कि वे मजदूरी और गृहकार्य का संचालन भी करें और सामाजिक कार्यों में भी भाग लें। भारतीय महिलाओं की परंपरागत झिझक भी एक कारण है। इसके अतिरिक्त जब पुरुष श्रमिकों में श्रमसंघ संगठन सफल नहीं हो सका है तो स्त्री श्रमिकों में क्या सफल हो सकेगा? लेकिन इसका अर्थ यह भी नहीं है कि स्त्री श्रमिकों में श्रमसंघ के प्रति कोई रुचि नहीं है। स्वतंत्रता के उपरांत महिला श्रमसंघ आंदोलन में कुछ वृद्धि हुई है। अन्य उद्योगों की अपेक्षा बागान उद्योगों में स्त्रियों की संख्या अधिक है। बागानों में कुल श्रम संख्या में महिलाओं का अनुपात यद्यपि 45 प्रतिशत है किंतु स्त्री श्रमिकों की संख्या कुल श्रमसंघ सदस्यता में केवल 15 प्रतिशत है। खाद्य, तंबाकू, सूती वस्त्र व एक सीमा तक खानों में महिलाओं की श्रमिक संघों में सदस्यता बढ़ रही है।

महिला श्रमिकों की स्थिति में सुधार हेतु अन्य सुझाव

(Other Suggestion for Improving the Conditions of Women Labour)

1. **महिलाओं को प्राथमिकता (Priority to Womens)** : कुछ उद्योगों में महिलाओं को ही प्राथमिकता दी जाये, जैसे—प्रारंभिक पाठशालाएं, टेलीफोन एवं तार विभाग, अस्पतालों में नर्स एवं परिचारिकाएं, हलके कुटीर उद्योग आदि।

2. **सरकारी कार्यालयों में सुरक्षित स्थान (Reservation in government offices)** : सरकारी कार्यालयों में महिलाओं के लिए सुरक्षित स्थान होने चाहिए। यहां तक कि रेलवे, पोस्ट आफिस, प्रशासनिक सेवाओं में भी उनके लिए स्थान सुरक्षित होने चाहिए।

3. **कुछ विशेष उद्योगों में सुरक्षित संख्या (Reserved numbur in some specific industries)** : कुछ उद्योगों में महिला

श्रमिकों की एक सुरक्षित संख्या होनी चाहिए। फैक्टरी, खदान, बैंक, सीमा, बागान इत्यादि में एक निश्चित संख्या या प्रतिशत में महिला श्रमिक होनी ही चाहिए। ऐसा इसलिए जरूरी है कि पुरुष श्रमिकों से स्पर्धा होने पर महिलाओं को हानि उठानी ही पड़ेगी और उनको बेकारी का सामना करना पड़ेगा।

4. प्रसूति काल में सुरक्षा (Protection in maternity period) : प्रसूति काल के समय महिलाओं को सुरक्षा प्रदान की जानी चाहिए। उनको कार्य से हटाना एक दंडनीय अपराध घोषित होना चाहिए। उनके निरीक्षण के लिए विशेष व्यवस्था की जाये। उनके लिए जो वैधानिक सुविधाएं हैं उनका निरीक्षण किया जाना चाहिए।

5. कल्याण गृह की व्यवस्था (Arrangement of welfare houses) : प्रत्येक संस्थान में शिशु गृह, शिशु कल्याण गृह, महिला कल्याण गृह आदि की व्यवस्था होनी चाहिए। यदि उद्योगों में इतनी क्षमता नहीं है तो सरकारी अनुदान दिया जाये। एक स्थान के कई उद्योगों को मिलाकर भी इस प्रकार की सुविधाओं की व्यवस्था की जा सकती है।

6. आवास की पर्याप्त व्यवस्था (Adequate Arrangement for Houses) : महिला श्रमिकों के लिए आवास की पर्याप्त व्यवस्था होनी चाहिए तभी स्थायी श्रमशक्ति का विकास हो सकता है। इसके अभाव में महिला श्रमिकों का नैतिक पतन होता रहेगा जो न केवल उद्योग के लिए बल्कि संपूर्ण समाज के लिए विष का काम करेगा।

7. परिवार नियोजन का प्रचार (Publicity of family planing) : महिला श्रमिकों में परिवार नियोजन का प्रचार करने के लिए जिन महिलाओं को मातृत्वकालीन लाभ न दिया गया हो तो उन्हें विशेष बोनस दिया जाना चाहिए।

निष्कर्ष के रूप में हम कह सकते हैं कि भारतवर्ष के भावी औद्योगिक विकास में स्त्रियों के महत्त्व को हमें भूल नहीं जाना चाहिए। औद्योगिक विकास की जो भी नीति बनायी जाये उसमें महिलाओं का स्थान स्पष्ट रूप से निश्चित किया जाना चाहिए। जैसा कि गिरि ने कहा है कि यह प्राचीन धारणा है कि महिलाओं को केवल स्वास्थ्य और घर की देखभाल करनी चाहिए, यह धीरे धीरे समाप्त हो रही है और आज देश की जनशक्ति का अनुमान लगाने में महिलाओं की सेवाओं पर बराबरी से ध्यान दिया जाता है।

stop