

नोकरी करणाऱ्या महिलांच्या समस्यांनचे समाजशास्त्रीय अध्ययन

प्रा. प्रियंका राजेंद्र आठे

समाजशास्त्र विभाग

डॉ. अण्णासाहेब जी. डी. बेंडाळे महिला महाविद्यालय

जळगाव.

सारांश:-

नोकरी करणारी स्त्री आज समाजाने मान्य केली आहे. ५०-६० वर्षपूर्वी नोकरीसाठी स्त्रिया इतक्या संख्येने घराबाहेर पडत नसत. मात्र ती वस्तुस्थिती फक्त मध्यमवर्गीय स्त्रीबद्दल आहे. कष्टकरी स्त्री नेहमीच घराबाहेरच्या कामातून अर्थार्जन करित आलेली आहे तिचे कामाचे स्वरूप व तिचे वेतन हे पुरुषाच्या तुलनेत कमीच होते. मुल सांभाळण्याची जबाबदारी ही नोकरी करित असून देखील पार पडत आहे. मध्यमवर्गीय स्त्रिया कुणाच्या तरी हाताखाली काम करता करता आता महत्वाच्या व वरिष्ठ पदाच्या जबाबदारी ही हुशारीने पार पाडू लागल्या आहेत. मात्र, समाजात व घरात त्यांच्याकडे कौतुनाने व अभिमानाने पाहण्यापेक्षा कुचेष्टेने व मेहेरबानीच्या नजरेने पहिले जाते.

नोकरी करणाऱ्या स्त्रीला घराची, मुलाबलाची व पतीची जाणीव लक्षात घ्यावी लागते. बदली स्वीकारताना याचा अग्रक्रमाने विचार करावा लागतो स्वतःचा शारीरिक व नैतिक सुरक्षितता आणि सामाजिक समज लक्षात घ्यावे लागतात. स्त्री नोकरीसाठी घराबाहेर पडल्यामुळे मुलांचे व कुटुंबसंस्थेचे जे नवे प्रश्न उपस्थित झाले आहेत. त्यांची सोडवणूक करण्यासाठी पतीने व घरातील इतरांनी तिला मदत करणे आवश्यक आहे. घरी पतीचा विश्वास व नोकरीच्या व अन्य ठिकाणी पुरुष वर्गाशी मैत्री यांचे तारतम्य तिला ठेवावे लागते.

शब्दबीज :-

भूमिका संघर्ष, नोकरी करणाऱ्या महिलांच्या समस्या, उपाययोजना.

प्रस्तावना:-

समाजात नोकरी करणाऱ्या स्त्रियांचे प्रमाण वाढलेले आपल्याला दिसून येते, त्याच बरोबर त्यांच्यात होणाऱ्या पिळवणूक व समस्या यांची सुद्धा वाढ झाली आपल्याला दिसून येते. बऱ्याचजणी मूल झाल्यावरही नोकरी/व्यवसाय करत राहण्याला प्राधान्य देत आहेत. हे चित्र कमी अधिक प्रमाणात जगभरातील आहे. 'घर चालवणे' ह्या बरोबरच बाहेर पडून घराबाहेर काम करणे ही जबाबदारी

जरी बऱ्याच स्त्रिया घेत असल्या तरी हे सर्व करताना त्या नोकरी, मुलांचे संगोपन, घरकाम आणि नातेसंबंध/कार्यक्रम आणि ह्या सर्व पातळ्यांवर लढताना दिसून येतात. घर आणि नोकरी किंवा व्यवसाय ही कसरत साधताना अनेक स्त्रियांवर अतिरिक्त ताण येतो. अजूनही भारतातल्या पुरुषप्रधान संस्कृतीमध्ये अनेक घरांमध्ये स्वयंपाक, घरकाम आणि मुलांचे, घरातील ज्येष्ठ नागरिकांचे संगोपन ही जबाबदारी मुख्यत्वे स्त्री पार पाडते. बऱ्याचदा घर आणि नोकरी-व्यवसायातील ताण आणि जबाबदाऱ्या ह्याची परिणती ही ह्या स्त्रियांच्या मानसिक आणि शारीरिक आजारपणात होते. सामाजिक आणि सांस्कृतिक संदर्भात पाहिल्यास स्त्रीवर जास्त बंधने आहेत. स्त्रियांना पार पाडण्या लागणाऱ्या वेगवेगळ्या भूमिकांमुळे त्यांच्या ताणाचे स्वरूप हे पुरुषांपेक्षा वेगळे आहे.

भावनात्मक समस्याही स्त्रियांमध्ये अधिक आहेत. त्या समजून घ्यायला हव्यात. स्त्रिया आणि पुरुष यांच्या मानसिक समस्यांची तुलना अनेक शास्त्रीय संशोधकांनी केली आहे. जागतिक आकडेवारी असे सांगते, की स्त्रियांमध्ये काही मानसिक आजारांचे प्रमाण हे पुरुषांपेक्षा अधिक आहे. ज्या आजारांचा संबंध प्रत्यक्षपणे स्त्रीत्वाशीच आहे. उदा. मासिक पाळी किंवा गरोदरपण, प्रसूती वगैरे. असे आजार फक्त स्त्रियांमध्ये आढळतात, हे उघडच आहे.

संशोधन पद्धती :-

प्रस्तुत संशोधन हे वर्तमान स्थितीशी निगडित आहे. म्हणून प्रस्तुत संशोधनासाठी सर्वेक्षण पद्धतीचा वापर केलेला आहे. नोकरी करणाऱ्या महिलांच्या समस्या

१) नोकरदार स्त्रिया:आजार :-

नोकरी करणाऱ्या महिलामध्ये अतिकामामुळे पुढील सर्व आजार दिसण्याचे प्रमाण वाढलेले आहेत. ताण, निरुत्साह (फटीग), डिप्रेशन डोकेदुखी, मळमळ, भुकेचा अभाव, झोप न येणे, हायपर टेन्शन, कोलेस्ट्रॉल स्थूलता, पाठदुखी, अनियमित मासिक पाळी इन्फर्टिलिटी.

२) दळणवळणाची समस्या :-

बिहार आणि तेलंगणा या राज्यांवर आधारित असणाऱ्या अझीम प्रेमजी विद्यापीठातील एका रिसर्च पेपरनुसार,

बहुतेक अंगणवाडीसेविका आणि आशा कार्यकर्त्या ज्या विवाहित आहेत, त्या महिला नोकरीच्या ठिकाणी किंवा इतरत्र जाण्यासाठी त्यांच्या पती किंवा सासऱ्यांवर अवलंबून असतात.

शहरातील निम्न्या स्त्रिया या पूर्णवेळ किंवा रोख पगारी नोकऱ्यांवर आहेत. आणि त्यांच्यासाठी वाहतुकीचा प्रश्न आव्हानात्मक आहे. सामाजिक सुरक्षा लाभांची कमतरता आणि वेतनातील तफावत यामुळे ही महिलांच्या घरातून बाहेर पडण्यावर आणि नोकऱ्यांवर परिणाम होतो.

3) कौटुंबिक आव्हान :-

नोकरी करणाऱ्या महिलांना कौटुंबिक आव्हानाना सामोरे जावे लागते . जसे स्वयंपाक करणे, घरातल्या लोकांची मन सांभाळणे ,नव-याला खूश ठेवणे, घरातील स्वच्छता ठेवणे , लग्न समारंभ, सुखात दुःखात हजेरी लावणे आणि त्याबरोबर व्यवसाय सांभाळणे आणि त्याच्यात चांगले यशस्वी होणे ही सर्व या स्त्रीयांपुढील आव्हाने. कुटुंब आणि व्यवसाय किंवा नोकरी दोघी गोष्टी सांभाळत असतांना त्यांना शारीरिक त्रास (थकवा,दुखणे,हारमोनस मधील बदल) व मानसिक त्रासांना सामोरे जावे लागते.

4) सामाजिक आव्हान :-

सामाजिक समस्येला प्रत्येक नोकरी करणाऱ्या महिलेला सामोरे जावे लागते.मागचे पुढचे काहीही माहिती नसतांना नोकरी करणाऱ्या **prejudge** केले जाते. राहणीमान चांगले ठेवले तर प्रश्नार्थक नजरेने बघितले जाते. कामानिमित्त घरी यायला उशीर झाला तर आजूबाजूचे लोक, नातेवाईक मंडळी या स्त्रीयांविषयी काहीही परिकल्पना मांडायला लागतात.

5)लैंगिक छळाची समस्या :-

कामाच्या ठिकाणी होणारा लैंगिक छळ हे तर स्त्रियांसाठी फार मोठे आव्हान आहे याच्यात स्त्रीच्या इच्छेविरुद्ध केलेल्या कृतीचा समावेश होतो जसे- शारीरिक, विचित्र हावभाव, तिला बघून गाणे म्हणणे, असुरक्षित स्पर्श, सारखा हात लावणे,कुरवाळणे, तिला दुय्यम मानून तिचा अपमान करणे.अशा अनेक गोष्टींचा सामना कामाच्या ठिकाणी स्त्रियांना करावा लागतो. या समस्यांबद्दल त्यांना कोणाशी बोलण्याचीही चोरी असते कारण तस विश्वासू वातावरण त्यांना घरात अन कामाच्या ठिकाणीही मिळत नाही.

6)आर्थिक समस्या :- नोकरी करणाऱ्या महिला जरी आर्थिक बाबतीत सक्षम असल्या तरी आज ही त्यांचे बँकेचे **account** पतीच्या खात्याशी **joint** असते.अगदी लहानात

लहान वस्तू खरेदी करण्यासाठी त्यांना घरातून पूर्व परवानगी घ्यावी लागते. स्वःताची आवड निवड जपण्यात तिला मर्यादा असतात.महिन्या अखेर खर्च केलेल्या पैशांचे हिशेब द्यावा लागतो.

7)मुलांच्या जबादारीचा प्रश्न :-

बहुतेक महिलांना मुलांच्या सांभाळ करण्याचा प्रश्न असतो.महिला या नोकरदार असल्यामुळे त्यांना जास्त वेळ घराच्या बाहेर रहावे लागते अशा वेळेस मुलांचा सांभाळ करण्याचा प्रश्न निर्माण होतो.घरात जर सांभाळ करणारे असेल तर त्यांना धीर असतो अन्यथा पाळणाघराचा आधार घ्यावा लागतो अशात काळजीचे सावट पूर्ण दिवस असते.

8)कामाचे अतिरिक्त तान :-

बहुतेक वेळा नोकरी करणाऱ्या महिलांना नेमलेल्या कामा व्यतिरिक्त कामे करावी लागतात.खूप वेळेस सुट्टीच्या दिवशी कामे नेमून दिलेली कामे करावी लागतात.त्या वेळेस कुटुंबियांन सोबत आखलेला बेत रद्द होतो.अशा वेळेस नोरीला प्राधान्य क्रम द्यावा लागतो.

9)विवाहाचे वाढते वय :-

नोकरी मिळविणे, आर्थिक संपन्नता या सर्व करणा मुळे महिलांचे विवाहाचे वय वाढत असल्याचे दिसत आहे.कारण सुयोग्य वर शोधणे हे आई-वडिलांसाठी जिकरीचे झाले आहे.आणि यातून प्रेम विवाहाचे प्रमाण वाढत आहे.

10)बदली स्वीकारतानाची समस्या :-

नोकरी करणाऱ्या स्त्रियांसाठी हा मोठा प्रश्न आहे.विशिष्ट काळ एकाद्या शहरात नोकरी केल्या नंतर काही वर्षांच्या अंतराने बदली होते अशा वेळेस एका श्रातून दुसऱ्या शहरात जाणे.हा मोठा प्रश्न असतो अशा वेळेस अनेक समस्यांना सामोरे जावे लागते मुलांचे शिक्षण,नवीन शाळा,नवीन कार्यालयीन लो,नवीन घर अशा अनेक समस्यांना सामोरे जावे लागते.

काम करणाऱ्या महिलांच्या सुरक्षिततेसाठी भारतीय कामगार कायदे

आजच्या घडीला, भारतात असे अनेक कामगार कायदे अस्तित्वात आहेत जे सर्व कर्मचार्यांना (पुरुष असो वा महिला) फायदा आणि सुरक्षा प्रदान करतात. परंतु, या लेखात मात्र आपण काही महत्त्वपूर्ण कायद्यांविषयी जाणून घेऊ आणि त्या कायद्यांचा सारांश तुम्हाला प्रदान करू.आपल्या सन्माननीय पंतप्रधान नरेंद्र मोदी यांनी त्यांच्या भाषणात यथायोग्यपणे उल्लेख केल्यानुसार, आपल्या देशात महिलांची लोकसंख्या ५०% आहे आणि

जर त्यांनी घराबाहेर पडून काम करायला सुरवात नाही केली तर आपल्या देशाची प्रगती इच्छित गतीने होणार नाही, आणि याच कारणास्तव भारताच्या प्रगतीमध्ये महिलांचा सहभाग अधिक प्रमाणात वाढवा यासाठी काही कालावधीपासून सरकारने कायद्याची अंमलबजावणी करण्याची आणि सुधारणा करण्याची काळजी घेतली आहे.

1. मातृत्व लाभ सुधारणा कायदा, २०१७

या पूर्वी, मागील मातृत्व लाभ कायदा १९६१ मध्ये मंजूर करण्यात आला होता. मागील वर्षी नुकतीच या कायद्यामध्ये सुधारणा करण्यात आली. या सुधारणेने केवळ रजेची मुदतच वाढवली नाही तर त्याशिवाय अनेक नवीन तरतुदी देखील सादर केल्या आहेत. बदलेल्या मातृत्व लाभ कायद्यातील महत्वाच्या घटकांमधील काही मुद्दे पुढीलप्रमाणे:

सुधारणेनंतर मातृत्व रजा सध्याच्या १२ आठवड्यांच्या रजेवरून २६ आठवडे करण्यात आली आहे. तसेच प्रसव-पूर्व रजा ६ आठवड्यांपासून वाढवून २ महिने करण्यात आली आहे. तथापि, कमीतकमी २ मुले असणारी महिला १२ आठवड्यांच्या रजेसाठी पात्र आहे. या परिस्थितीत, प्रसव-पूर्व रजा दीड महिनेच असते.

त्याशिवाय या सुधारणेमुळे सहाय्यक मातांचे प्रतिनिधित्व करणाऱ्या वयस्क महिलांसाठी फायदाशीर आहे. तीन महिन्यांहून लहान मुलास दत्तक घेतलेल्या महिलेला १२ आठवड्यांची रजा मंजूर होईल. त्याचप्रमाणे अधिकृत माता, तिला लहान मुल दिलेल्या दिवसापासून १२ आठवड्यांच्या रजेसाठी पात्र आहे. अधिकृत माता म्हणजे “जीवशास्त्रीयदृष्ट्या माता जी स्वतःच्या अंड्यांना दुसऱ्या महिलेच्या गर्भात गर्भ धारण करण्यासाठी देते.” (जी महिला शिशूला जन्म देण्याचे काम करते तिला होस्ट किंवा सरोगेट माता म्हणतात.) या कायद्याने आवश्यक केले आहे की नियुक्तीच्या वेळेस व्यवसायाने महिला कर्मचार्यांना या कायद्यानुसार असलेल्या त्यांच्या अधिकारांची माहिती द्यावी. डेटा लेखी आणि इलेक्ट्रॉनिक स्वरूपात (इमेल) दिला गेला पाहिजे. सरकारी महिला कर्मचारी, पहिल्या दोन जिवंत मुलांसाठी १८० दिवसांच्या राजेस पात्र आहेत. या शिवाय, या कायद्याने नवीन मातांसाठी फोन करणे / घरी बसून काम करणे हे पर्याय देखील उपलब्ध करून दिले आहेत. २६ आठवड्यांची रजा उपयोगात आणल्यानंतर महिला या व्यवस्थेचा सराव करू शकतात. कामाच्या संकल्पनेच्या अनुषंगाने, व्यवसायाशी सामान्यतः सहमत असणाऱ्या अटीबाबत लाभ

मिळवण्याची क्षमता स्त्री प्रतिनिधींकडे असू शकते. ५० प्रतिनिधींना कामावर ठेवलेल्या प्रत्येक संस्थेला संगोपन केंद्र स्थापन करणे अनिवार्य केले गेलेले आहे. महिला कर्मचार्यांना दिवसातून चार वेळा या संगोपन केंद्राला भेट देण्याची अनुमती आहे. पूर्वीचा मातृत्व कायदा अस्तित्वात असून देखील, नवीन मातांसाठी पुरेश्या सुट्ट्या देण्यात असमर्थ होता. स्त्रियांना त्यांच्या मुलांना सोडून येण्यात खूप कष्ट सोसावे लागत आणि म्हणून बऱ्याच जणी नोकरी सोडून देत. जेव्हा स्त्रिया लवकर कामावर परत येत असत तेव्हा योग्य रीतीने काम पार पाडणे यासह अनेक मुद्द्यांना तोंड द्यावे लागत असे. म्हणूनच, महिलांना आवश्यक असणारे लाभ देणे त्यांना देण्याची हि योग्य वेळ होती. नवीन कायद्यामुळे नोकरी करणाऱ्या महिलांनावर सकारात्मक परिणाम होईल, तसेच यामुळे अधिक फायदेशीर आणि उत्साही कार्य संस्कृती निर्माण होण्यास मदत होईल.

2. कार्यस्थळावर महिलांची लैंगिक छळवणूक (प्रतिबंध, मनाई आणि निवारण) कायदा, 2013 (“एसएचए”)

कामाच्या ठिकाणी होणारा लैंगिक छळ ही अपवादात्मक बाब नाही आणि आम्ही कार्यस्थळावर छळवणूक झालेली अनेक प्रकरणे पहिली आहेत. अखेरीस, २०१३ मध्ये भारताने कार्यस्थळावर महिला कर्मचार्यांसाठी लैंगिक छळ प्रतिबंधक कायदा अमलात आणला. विशाखा आणि अन्य वि. राजस्थान राज्य (“विशाखा निवाडा”) च्या बाबतीत, भारताच्या सर्वोच्च न्यायालयाने ऐतिहासिक निवाडा दिल्यानंतर, जवळजवळ १६ वर्षांनंतर कायदा अमलात आणण्यात आला. विशाखा निवाड्याने दिलेल्या दिशानिर्देशानुसार, प्रत्येक मालकाला कार्यस्थळावरील लैंगिक छळासंबंधी तक्रारीचे निवारण करण्यासाठी आणि काम करणाऱ्या महिलांसाठी लैंगिक समानतेचा अधिकार (“दिशानिर्देश”) लागू करण्यासाठी यंत्रणा प्रदान करणे अनिवार्य केले आहे. लैंगिक छळवणूक कायद्याची अंमलबजावणी होईपर्यंत, संघटनांकडून दिशानिर्देश पाळले जाणे अपेक्षित आहे, परंतु बरेचदा ते असे करण्यात कमी पडतात. लैंगिक छळवणूक कायद्याच्या अंमलबजावणी मुळे काम करणाऱ्या महिलांना खूपच दिलासा मिळाला आहे. लैंगिक छळवणूक कायद्यानुसार लैंगिक छळाची व्याख्या विशाखा निवाड्यातील सर्वोच्च न्यायालयाने केलेल्या व्याख्येनुसारच आहे आणि यात लैंगिक इराद्याने केलेल्या कोणत्याही अवांछित वर्तणुकीचा (प्रत्यक्ष किंवा सूचितार्थ) समावेश होतो, जसे की:

- शारीरिक संपर्क आणि लगट करण्याचा प्रयत्न करणे,
- लैंगिक संबंधांची मागणी किंवा विनंती करणे,
- लैंगिक मतितार्थ असलेल्या टीका करणे,
- अश्लील साहित्य दाखवणे,
- किंवा इतर कोणत्याही प्रकारचे अवांछित शारीरिक, शाब्दिक किंवा गैर-शाब्दिक लैंगिक आचरण करणे.

लैंगिक छळाच्या तक्रारी हाताळण्याव्यतिरिक्त, मालकाच्या पुढील स्वरूपाच्या काही अतिरिक्त जबाबदारी देखील आहेत:

- सुरक्षित वातावरण प्रदान करणे,
- लैंगिक छळवणूक म्हणून मानले जातील अशा कार्यामध्ये सहभागी होण्याचे दंडात्मक परिणाम आणि अंतर्गत तक्रार समितीची (आयसीसी) रचना कार्यस्थळावर ठळकपणे प्रदर्शित करणे,
- कर्मचार्यांना या मुद्द्याबाबत जागरूक करण्यासाठी वेळोवेळी कार्यशाळा आणि जागरूकता कार्यक्रम आयोजित करणे, कार्यस्थळावर लैंगिक छळवणूकीचे परिणाम सांगणे आणि आयसीसीच्या सदस्यांसाठी मार्गदर्शक कार्यक्रम आयोजित करणे,
- सेवा नियमांच्या अंतर्गत लैंगिक छळवणूकीला गैरवर्तन समजणे आणि गैरवर्तनाची कारवाई करणे.

3. कारखाना कायदा, १९४८ (“कारखाना कायदा”)

कारखान्यात काम करणारे कामगार, आरोग्य, सुरक्षा, कल्याण, कामकाजाचे योग्य तास, रजा आणि इतर सुविधा यांना सुरक्षित तयार केलेला कायदा आहे कारखाना कायदा. कारखाना कायद्याचा उद्देश कारखान्यात काम करणाऱ्या कामगारांना, मालकांकडून मिळणाऱ्या अन्यायकारक पिळवणूकीपासून संरक्षण देणे आहे. कारखाना कायद्यात महिला कर्मचार्यांसाठी देखील विशेष तरतुदी आहेत.

1. कारखाना कायदा सर्व प्रौढ कामगारांचे कामाचे तास अनुबद्ध करतो. हा कायदा ठरवलेल्या वेळेपेक्षा जास्त काम करणाऱ्या कामगारांना ओव्हरटाईम वेतन देखील प्रदान करतो.
2. यामध्ये कामाच्या दिवशी मध्यांतर किंवा विश्रांतीची वेळ, साप्ताहिक सुट्टी, वार्षिक सुट्टी, इ. यांच्याशी संबंधित तरतूद देखील केलेली आहे.
3. सामान्यतः कारखान्यात असे आढळून येते की काम शिफ्टमध्ये होते, आणि रात्रीच्या शिफ्टमध्ये कामगारांनी काम करणे आवश्यक असते. तथापि, रात्रीच्या शिफ्ट आळीपाळीने येणे आवश्यक आहे. तसेच, व्यवस्थापनाने

शिफ्टची वेळ आणि कामाचे तास आधीच ठरवले पाहिजे आणि नोटीस बोर्डवर प्रदर्शित केले पाहिजे.

4. सकाळी ६ ते संध्याकाळी ७ ही वेळ सोडून महिला कामगारांना इतर कोणत्याही वेळी काम करण्याची परवानगी दिली जाऊ नये. राज्य सरकार या मर्यादेत सुचने नुसार बदल करू शकते, परंतु कोणत्याही परिस्थितीत महिला कर्मचार्यांना रात्री १० ते सकाळी ५ या वेळेत काम करण्याची परवानगी देऊ नये.

5. साप्ताहिक सुट्टी किंवा इतर कोणत्याही सुट्टीनंतरचा दिवस वगळता, महिला कामगारांच्या शिफ्टची वेळ बदलता येणार नाही. म्हणून, महिला कर्मचार्यांना त्यांच्या शिफ्टची वेळ बदलण्याबाबत किमान २४ तास आधी नोटीस मिळणे गरजेचे आहे.

6. महिला कामगारांना धोकादायक उद्योगात काम करण्यात, कॉटन-ओपनर चालू असलेल्या ठिकाणी कापूस दाबण्याचे काम करण्यात प्रतिबंध आहे आणि महिलांसाठी कमाल अनुमोदित भार यासाठी मर्यादा आहेत.

7. कारखाना कायदा हे देखील निश्चित करतो की, ३० किंवा अधिक महिला कामगारांना नियुक्त करणारे मालक महिला कर्मचार्यांच्या ६ वर्षे किंवा त्याहून लहान वयाच्या मुलांसाठी पाळणाघर प्रदान करेल.

8. कारखान्यातील कामगारांना इतर अनेक सुविधा देण्याची आवश्यकता आहे जसे की महिलांसाठी स्वच्छता आणि आंघोळीसाठी सुविधा, शौचालय (महिलांसाठी वेगळा संडास किंवा मुतारी), विश्रांतीगृह आणि कॅन्टीन.

4. समान वेतन कायदा, १९७६ (“समान वेतन कायदा “) आपण बरेचदा वेतन भेदभावा संबंधी चर्चा आणि घटना बघतो, जेथे महिला कामगारांना त्यांच्या पुरुष सहकार्यांपेक्षा कमी वेतन दिले जाते. आणि असे संपूर्ण जगात होते, अगदी विकसित देशांमध्ये देखील. आपल्या घटनेतील अनुच्छेद ३९ निर्देशित करतो की, विशेषतः राज्यांनी पुरुष आणि महिलांना समान कामासाठी समान वेतन निश्चित करणारी धोरणे आखावीत, समान वेतन कायदा अंतर्गत :

- सारखे किंवा समान कार्य करण्याऱ्या पुरुष आणि महिला दोन्ही कर्मचार्यांना मालकाने समान वेतन दिले पाहिजे.
- जर विशिष्ट उद्योगांमध्ये महिलांना कामावर ठेवण्यास बंधने नसतील, तर भरती करताना मालक पुरुष आणि महिलांमध्ये भेदभाव करू शकत नाही.

5. दुकाने आणि अस्थापना कायदा (“एसईए”)

राज्य सरकार त्यांचे स्वतःचे दुकाने आणि अस्थापना कायदे लागू करते, एखाद्या दुकानात किंवा व्यवसायिक संस्थेतील कर्मचार्यांच्या कार्ये स्थितीला नियंत्रित करते. एसईए (ए) बडतर्फ केल्याचा नोटीस कालावधी (बी)सुट्टीचा अधिकार, आणि (सी) कार्ये स्थिती जसे की कामाचे साप्ताहिक तास, साप्ताहिक सुट्टी आणि ओव्हरटाईम इत्यादी वर नियंत्रण ठेवते. महाराष्ट्र दुकाने आणि अस्थापन कायदा, १९४८ ("एमएसईए") हा महाराष्ट्र राज्यातील आस्थापनांच्या बाबतीत लागू असलेला कायदा आहे आणि दिल्ली दुकाने आणि अस्थापन कायदा, १९५४ हा दिल्ली राज्यामध्ये स्थापित असलेल्या आस्थापनांच्या बाबतीत लागू असलेला कायदा आहे. तथापि, काही उद्योगांमधील कामाच्या स्वरूपामुळे, तेथील महिला कर्मचार्यांना निर्धारित मर्यादेपेक्षा जास्त काम करण्याची आवश्यकता असते, ज्यासाठी उद्योजकांना शासनाकडून पूर्ण परवानगी घेणे आवश्यक आहे. रात्री उशिरापर्यंत महिलांना काम करण्यास परवानगी मिळवण्यासाठी मालकांसाठी काही विशेष अटी किंवा बंधने असतात, जसे की, कामकाजासाठी सुरक्षित वातावरण प्रदान करणे, रात्रीच्या वेळेस पुरेशी सुरक्षा प्रदान करणे, उशिरा काम केल्यानंतर त्यांच्या निवासस्थानापर्यंत सोडण्यासाठी वाहन प्रदान करणे, रात्रीच्या वेळेस काम करताना महिला कर्मचार्यांना गटामध्ये ठेवले पाहिजे, एकटे नाही, इत्यादी. आयटी क्षेत्रात गेल्या काही वर्षांत बऱ्याच प्रमाणात वाढ झालेली आहे आणि हे क्षेत्र असे आहे जिथे सामान्यतः खूप जास्त मनुष्यबळ असते. आपण आयटी सेक्टरमध्ये महिला आणि पुरुषांची समान संख्या पाहू शकतो, आणि वेळेमध्ये फरक असलेल्या जगभरातील अनेक देशांमध्ये सेवा पुरवण्यासाठी ते त्यांच्या रात्री उशिरापर्यंतच्या शिफ्टमध्ये काम करतात. या क्षेत्रातील महिला कामगारांच्या सुरक्षिततेसाठी, एसईए अंतर्गत तरतुदीव्यतिरिक्त, राज्य सरकारची स्वतंत्र आयटी/ आयटीईएस धोरणे आहेत, जी रात्रीच्या शिफ्टमध्ये काम करणाऱ्या महिलांच्या सुरक्षिततेचा आणि त्यांची सुरक्षा निश्चित करण्यासाठी मालकाद्वारे विविध उपाययोजना यांचा विचार करतात.

इतर कायदे :-

वर नमूद केलेल्या कायद्याव्यतिरिक्त, कर्मचार्यांचे कल्याण आणि संरक्षण यासाठी इतर कायदे आहेत. या शिवाय, महिला कर्मचार्यांना इतर विविध कायदांची माहिती असणे

आवश्यक आहे जे कर्मचार्यांना सामाजिक सुरक्षा प्रदान करतात, जसे की, कर्मचारी भविष्यनिर्वाह निधी आणि संकीर्ण तरतुदी कायदा, १९५२; कर्मचारी राज्य विमा कायदा, १९४८; ग्रॅज्युइटी देय कायदा, १९७२; बोनस देय कायदा, १९६५ इत्यादी.

निष्कर्ष :-

१. नोकरी करणाऱ्या महिलांना अनेक कौटुंबिक, आर्थिक, सामाजिक, लैंगिक समस्यांना तोंड द्यावे लागते.
२. नोकरी करणाऱ्या महिलांचे कौटुंबिक जबाबदारी कडे दुर्लक्ष होते.
३. घर आणि नोकरी या दोन्ही भूमिका सांभाळताना नोकरी करणाऱ्या स्त्रियांना योग्य भूमिका अग्रक्रम न लावता दोन्ही भूमिकांना समान प्राधान्य द्यावा लागतो. त्यामुळे भूमिका संघर्ष निर्माण होतो.
४. नोकरी करणाऱ्या महिलांचे मुक्त प्रतिमान आधुनिक मूल्यावर आधारित असल्यामुळे कुटुंबीयांना मान्य नाही.
५. नोकरी करणाऱ्या महिलाना उच्च शिक्षित असूनही कौटुंबिक हिंसाचाराचा सामना करावा लागतो.

संदर्भ ग्रंथ:-

१. *Working Woman Problems & Prospects, Subhasini Mahapatra.*
२. *महिलांचे हक्क व अधिकार, महिला व बाल विकास विभाग (महाराष्ट्र शासन), मुंबई, ३ मार्च २००९.*
३. *महिला व बालक, समस्या, परिणाम आणि उपाययोजना, डॉ. संगीता जवानजाल, डॉ. सीमा अबाऊ, प्रशांत पब्लिकेशन.*
४. *स्त्री मानसशास्त्र, डॉ. इंदुमती भारंबे, प्रशांत पब्लिकेशन.*
५. <https://www.hindivyakran.com/2020/10/essay-on-problems-of-working-women-in-marathi.html>
६. <https://www.bbc.com/marathi/india-61297694>
७. <https://www.marathiessay.net/naukari-karnarya-mahilancha-samasya-essay-in-marathi-language/>
८. <https://www.maayboli.com/node/52686>