

DR. RANJEET KUMAR

Deptt. Of History

H. D. Jain College Ara

M.A , sem.- 4, unit-3

सार्वजनिक और निजी क्षेत्र में महिलाएँ (Women in Public & Private sphere)

भारत में महिलाओं की भूमिका हमेशा से महत्वपूर्ण रही है, लेकिन औद्योगिक और आर्थिक विकास के साथ उनकी भागीदारी में काफी बदलाव आया है. आज जब हम सार्वजनिक क्षेत्र (सरकारी/राज्य-संचालित क्षेत्र) और निजी क्षेत्र (प्राइवेट कंपनियों) की बात करते हैं, तो महिलाओं की भागीदारी की प्रकृति, अवसर और चुनौतियाँ दोनों में काफी भिन्न दिखाई देती हैं.

महिला सशक्तिकरण का अर्थ सिर्फ नौकरी पाना नहीं है बल्कि समान अवसर, आर्थिक स्वतंत्रता, नेतृत्व की भूमिकाएँ और सामाजिक सम्मान भी है. यह विषय सिर्फ रोजगार की संख्या से नहीं, बल्कि गुणवत्ता, वृद्धि के अवसर, परिपक्वता और निर्णय लेने की शक्ति के आधार पर समझा जाना चाहिए.

भारत में महिला सशक्तिकरण की पृष्ठभूमि

भारत के संविधान में लैंगिक समानता को महत्वपूर्ण स्थान मिला है. अनुच्छेद 14, 15, 16 और 39 जैसे प्रावधान महिलाओं को समान अवसर और लिंग-आधारित भेदभाव से सुरक्षा देते हैं. सामाजिक आंदोलनों, शिक्षा के विस्तार और सरकारी योजनाओं ने महिलाओं को शिक्षा तथा रोजगार का मार्ग दिया, लेकिन वास्तविक भागीदारी अभी भी कई बाधाओं से घिरी हुई है.

समाज में पारंपरिक परिवारिक जिम्मेदारियों के कारण अक्सर महिलाओं की शिक्षा के बाद भी उनकी कार्यबल में भागीदारी कम रहती है. घर के कार्य, माता-पिता की देखभाल, बूढ़े सदस्यों की चिंताओं का बोझ अक्सर पुरुषों की तुलना में महिलाओं पर अधिक रहता है, जिससे पेशेवर भागीदारी प्रभावित होती है.

सार्वजनिक क्षेत्र में महिलाएँ

सार्वजनिक क्षेत्र क्या है?

सार्वजनिक क्षेत्र में वे सभी संस्थाएँ और विभाग आते हैं जो या तो सरकार के अधीन संचालित होते हैं या जिनमें सरकार की भागीदारी अधिक होती है. इनमें सरकारी विभाग, सरकारी बैंक, सार्वजनिक उपक्रम (PSUs), लोक सेवा, न्यायपालिका, शिक्षा, स्वास्थ्य, सुरक्षा बल आदि प्रमुख हैं.

सरकारी नौकरियों में महिलाओं की भूमिका

भारत में सार्वजनिक क्षेत्र में महिलाओं की भागीदारी पारंपरिक रूप से अपेक्षाकृत बेहतर मानी जाती रही है, खासकर शिक्षा, स्वास्थ्य, प्रशासन और सेवाओं क्षेत्र में. सरकारी नौकरियों में स्थिरता, पेंशन योजनाएँ, सुरक्षित कार्यस्थल जैसी सुविधाएँ महिलाओं के लिए आकर्षक रही हैं, खासकर विवाह, बच्चे और पारिवारिक जिम्मेदारी वाले जीवन चक्र को देखते हुए.

हालांकि सीनियर पदों पर महिलाओं की संख्या अभी भी कम है। उदाहरण के तौर पर, मुख्य कार्यकारी पदों, निदेशक मंडलों और वरिष्ठ प्रशासनिक भूमिकाओं में महिलाओं का प्रतिनिधित्व अपेक्षाकृत कम रहा है, हालांकि समय-समय पर सुधार देखने को मिला है।

कुछ सरकारी उपक्रमों में महिलाओं की हिस्सेदारी प्राइवेट क्षेत्र की तुलना में थोड़ी बेहतर है, लेकिन शीर्ष स्तर पर यह संख्या अब भी निर्वात की स्थिति में है।

सार्वजनिक क्षेत्र में अवसर

1. तेजी से भर्ती और गारंटी नौकरी
सरकारी क्षेत्र में भर्ती पारदर्शी होती है और एक बार नौकरी मिलने पर नौकरी की सुरक्षितता बहुत अधिक होती है।
2. वेतनमान और सामाजिक सुरक्षा
संघ लोक सेवा आयोग (UPSC) व राज्य लोक सेवा आयोगों के माध्यम से महिलाओं को प्रशासनिक सेवाओं में शामिल होने के अवसर मिलते हैं। पेंशन, स्वास्थ्य बीमा, मातृत्व अवकाश आदि जैसी सुविधाएँ सरकारी क्षेत्र को आकर्षक बनाती हैं।
3. नीतिगत समर्थन
महिलाओं के लिए आरक्षण, विशेष भर्तियाँ और प्रशिक्षण कार्यक्रम जैसे पहल सरकारी क्षेत्र में उनके प्रवेश और स्थायित्व को बढ़ाते हैं।
4. सेवा-आधारित करियर विकल्प
शिक्षा, स्वास्थ्य, सामाजिक सेवा विभाग आदि में महिलाएँ सशक्त भूमिका निभा रही हैं और उनमें से कई उच्च पदों तक पहुँच रही हैं।

सार्वजनिक क्षेत्र की चुनौतियाँ

1. शीर्ष नेतृत्व में कम हिस्सेदारी
संगठनात्मक ढाँचे में जैसे जैसे स्तर ऊपर जाता है, महिलाओं की संख्या गिरती जाती है।
2. परिवार-कार्य संतुलन
नौकरी से जुड़ी पारिवारिक आवश्यकताएँ अक्सर महिलाओं को बाधित करती हैं, विशेषकर जब नौकरी दूर-दूरत होती है।
3. चयन प्रक्रिया में छिपा भेदभाव
हालांकि आधिकारिक रूप से नीति समान है, अनौपचारिक रूप से महिलाओं को उच्च-प्रबंधन भूमिकाओं के लिए चुनने में बाधा आती है।

निजी क्षेत्र में महिलाएँ

निजी क्षेत्र क्या है?

निजी क्षेत्र वे कंपनियाँ, एसएमई (सूक्ष्म, लघु और मध्यम उद्यम), स्टार्ट-अप, बहुराष्ट्रीय कंपनियाँ, निर्माता, सर्विस प्रोवाइडर और कॉर्पोरेट जगत का हिस्सा होते हैं जिनका स्वामित्व व्यक्ति, परिवार या शेयरहोल्डर्स के पास होता है।

महिलाओं की भागीदारी की तस्वीर

निजी क्षेत्र में महिलाओं की भागीदारी व्यापक रूप से बदल रही है, खासकर आईटी, फाइनेंस, मीडिया, बिक्री और मार्केटिंग जैसे क्षेत्रों में। महिलाओं का उद्यमिता में भाग लेना और नेतृत्व भूमिकाएँ भी बढ़ रही हैं, लेकिन और भी गंभीर प्रतिबंध और डूबते हुए पदोन्नति के अवसर इस क्षेत्र में मौजूद हैं।

नई रिपोर्टों के अनुसार, महिलाओं को निजी क्षेत्र में प्रवेश के अवसर तो मिल रहे हैं लेकिन एक बार नौकरी मिलने के बाद वरिष्ठ नेतृत्व तक पहुँचने की राह कठिन है। यह समस्या कई देशों और आर्थिक क्षेत्रों में देखी जा रही है जहाँ शुरुआत में लैंगिक भागीदारी अच्छी होती है लेकिन जैसे-जैसे पद बढ़े, महिलाओं की संख्या घटती जाती है।

निजी क्षेत्र में अवसर

- फ्लेक्सिबल वर्किंग विकल्प**
निजी कंपनियों में आज काम के तरीके पहले की तुलना में अधिक लचीले हैं। यह महिलाओं को बच्चे पालन, पारिवारिक जिम्मेदारियाँ और कैरियर को संतुलित करने में मदद करता है।
- उद्यमिता और नेतृत्व**
महिलाएँ अब **MSMEs**, स्टार्ट-अप्स और उद्यमी गतिविधियों में भी बढ़-चढ़ कर हिस्सा ले रही हैं और कई सफल उद्यमी बन रही हैं। उदाहरण के लिए, कर्नाटक में कई महिला-मालिक **MSMEs** हैं जो कुल व्यवसाय का महत्वपूर्ण हिस्सा चला रही हैं।
- Skill विकास और उन्नति सीखने के अवसर**
निजी क्षेत्र में महिलाओं के लिए तकनीकी, प्रबंधन और उद्योग-विशेष कोर्स के अवसर अधिक हैं, जिससे वे योग्य उम्मीदवार बन सकती हैं।

निजी क्षेत्र की चुनौतियाँ

- सिलेक्टिव भर्तियाँ और छुपा भेदभाव**
कई बार महिलाओं को प्रारंभिक पदों पर भर्ती किया जाता है परन्तु वरिष्ठ स्थिति पर पहुँचने में उन्हें रोक दिया जाता है। इसे 'ब्लोकन रं' या पदोन्नति की राह पर बाधा कहा जाता है, जिससे महिलाओं का प्रतिनिधित्व नेतृत्व स्तर पर कम रहता है।
- परिवारिक दबाव और भूमिकाएँ**
पारिवारिक दायित्व और रोजगार में संतुलन दोनों को सम्भालना एक बड़ा चुनौती है, खासकर जब पारिवारिक और पेशेवर जिम्मेदारियाँ संघर्ष में होती हैं।

दोनों क्षेत्रों के बीच तुलनात्मक अध्ययन

पहलू

सार्वजनिक क्षेत्र

निजी क्षेत्र

नौकरी की सुरक्षा	उच्च	तुलनात्मक रूप से कम
वेतन संभावनाएँ	नियमित, स्थिर	उच्च, प्रदर्शन आधारित
पदोन्नति का मार्ग	वरिष्ठता-आधारित	क्षमता/प्रदर्शन-आधारित
कार्य लचीलापन	कम	अधिक
महिला नेतृत्व	सीमित वृद्धि	कई कंपनियों में तेजी से उभर रही
कार्य-जीवन संतुलन	बेहतर संरचना	संगठन अनुसार

सार्वजनिक और निजी क्षेत्र में महिलाओं की भागीदारी को बढ़ाने के उपाय

1. लचीलापन और कार्य-जीवन संतुलन को प्रोत्साहित करना
कंपनियों में वर्क-फ्रॉम-होम, लचीले घंटे और परिवार-हितैषी नीतियाँ लागू करनी चाहिए.
2. मानदंड-आधारित चयन और पदोन्नति
सुनिश्चित करें कि प्रतिभा और क्षमता के आधार पर महिलाओं को नेतृत्व में बढ़ाया जाए.
3. **Skill** विकास पर जोर
तकनीकी, प्रबंधन और उद्यमिता के कोर्स महिलाओं को सशक्त करने में मदद करेंगे.
4. सुरक्षित कार्यस्थल
निजी और सार्वजनिक दोनों क्षेत्रों में यौन उत्पीड़न निवारण नीतियों का कठोर पालन सुनिश्चित होना चाहिए.
5. सरकारी योजनाओं का विस्तार
अधिक महिलाओं को सरकारी योजनाओं, सब्सिडी और आयकर प्रेरणाओं के जरिए समर्थन देना चाहिए.

निष्कर्ष

भारत में सार्वजनिक और निजी क्षेत्र दोनों में महिलाओं की भागीदारी लगातार बढ़ रही है, लेकिन दोनों के अवसर और चुनौतियाँ अलग-अलग हैं. सार्वजनिक क्षेत्र में नौकरी की सुरक्षा और सामाजिक मान्यता मजबूत है, जबकि निजी क्षेत्र में उन्नति-संभावनाएँ और लचीलापन अधिक हैं. दोनों क्षेत्रों में समान अवसर, लैंगिक भेदभाव के विरुद्ध ठोस रणनीतियाँ, और समर्थ बदलाव से महिलाओं की भागीदारी और सशक्तिकरण में बड़ा सुधार संभव है.

यह समग्र रूप से आज की सामाजिक-आर्थिक वास्तविकता को दर्शाता है और आगे की नीतियों और उपायों के लिए मार्गदर्शन भी प्रस्तुत करता है.