International Journal in Management and Social Science
Volume 10 Issue 01,January 2022 ISSN: 2321-1784 Impact Factor: 7.088
Journal Homepage: http://ijmr.net.in, Email: irjmss@gmail.com
Peer Reviewed Refereed Open Access International Journal
Double-Blind

अनुसूचित जाति की कामकाजी महिलाओं में जाति एवं लिंग की असमानता का दोहरा उत्पीड़न

डॉ० सुशील कुमार
असिस्टेंट प्रोफेसर- समाजशास्त्र
राजकीय महिला स्नातकोत्तर महाविद्यालय बिंदकी- फतेहपुर।

सारांश

भारतीय समाज में अनुसूचित जाति की कामकाजी महिलाएँ जाति, लिंग और वर्ग से उत्पन्न अनेक संरचनात्मक बाधाओं का सामना करती हैं। उनके अनुभवों को केवल "महिला समस्या" या केवल "जातिगत भेदभाव" के रूप में समझना अपर्याप्त है, क्योंकि दोनों पहचानें रोजगार, मजदूरी, कार्य-विभाजन, सुरक्षा, सम्मान और घरेलू जिम्मेदारियों को एक साथ प्रभावित करती हैं। प्रस्तुत अध्ययन का उद्देश्य अनुसूचित जाति की कामकाजी महिलाओं पर जाति एवं लिंग आधारित असमानताओं के संयुक्त प्रभाव का विश्लेषण करना है। अध्ययन वर्णनात्मक और विश्लेषणात्मक है तथा जनगणना 2001 एवं 2011, आवधिक श्रम बल सर्वेक्षण 2019-20, समय उपयोग सर्वेक्षण 2019, सामाजिक कल्याण सांख्यिकी पुस्तिका 2021, संवैधानिक प्रावधानों और 2021 तक प्रकाशित प्रमुख शोध-साहित्य पर आधारित है। आँकड़ों से स्पष्ट है कि अनुसूचित जाति की महिला साक्षरता में सुधार हुआ, किंतु पुरुषों की तुलना में अंतर बना रहा। कार्य भागीदारी के स्तर पर भी महिलाओं का अनुपात पुरुषों से बहुत कम है। समय उपयोग सर्वेक्षण यह दिखाता है कि महिलाओं की अवैतनिक घरेलू सेवा और देखभाल में भागीदारी पुरुषों से कई गुना अधिक है। यह समय-दरिद्रता उनकी नौकरी, कौशल-विकास और पदोन्नति की संभावनाओं को सीमित करती है। अध्ययन निष्कर्ष देता है कि प्रभावी नीति के लिए जाति और लिंग को अलग-अलग नहीं, बल्कि अंतर्संबंधी दृष्टि से देखना आवश्यक है।

मुख्य शब्द: अनुसूचित जाति, कामकाजी महिलाएँ, जातिगत भेदभाव, लैंगिक असमानता, दोहरा उत्पीड़न, अंतर्संबंधता, श्रम बाजार, अवैतनिक कार्य।

1. प्रस्तावना

भारतीय सामाजिक व्यवस्था में जाति और पितृसत्ता दो ऐसी संस्थागत संरचनाएँ हैं जिन्होंने लंबे समय से संसाधनों, अवसरों और सम्मान के वितरण को प्रभावित किया है। जाति व्यवस्था ने व्यवसाय, सामाजिक संपर्क, निवास, शिक्षा और श्रम के स्वरूप को पदानुक्रमित किया, जबकि पितृसत्ता ने महिलाओं की

गतिशीलता, संपत्ति, निर्णय-क्षमता, शिक्षा और रोजगार को सीमित किया। अनुसूचित जाति की महिलाएँ इन दोनों व्यवस्थाओं के संगम पर स्थित हैं। इसलिए कार्यस्थल पर उनके अनुभव उच्च जाति की महिलाओं तथा अनुसूचित जाति के पुरुषों, दोनों से भिन्न हो सकते हैं।

कामकाजी होना अपने आप में सशक्तीकरण की गारंटी नहीं है। यदि रोजगार अस्थायी हो, मजदूरी कम हो, कार्यस्थल असुरक्षित हो, पदोन्नति के अवसर सीमित हों और घरेलू श्रम का पूरा बोझ भी महिला पर रहे, तो आय अर्जित करने के बावजूद उसकी वास्तविक स्वायत्तता सीमित रह सकती है। अनुसूचित जाति की अनेक महिलाएँ कृषि मजदूरी, घरेलू सेवा, निर्माण, सफाई, छोटे प्रतिष्ठानों, घर-आधारित उत्पादन तथा अनियमित सेवा कार्यों में केंद्रित रहती हैं। ये क्षेत्र प्रायः लिखित अनुबंध, सामाजिक सुरक्षा और प्रभावी शिकायत तंत्र से वंचित होते हैं।

इस शोध-पत्र में "दोहरा उत्पीड़न" शब्द जाति और लिंग से उत्पन्न संयुक्त वंचना के लिए प्रयुक्त है। फिर भी विश्लेषण का प्रमुख ढाँचा अंतर्संबंधता है। क्रेन्शॉ (1989) के अनुसार अनेक सामाजिक पहचानों से उत्पन्न भेदभाव को अलग-अलग जोड़कर पूरी तरह नहीं समझा जा सकता। भारतीय संदर्भ में गुरु (1995) और रेगे (1998) ने दलित महिलाओं की विशिष्ट आवाज, अनुभव और ज्ञान को केंद्र में रखने की आवश्यकता पर बल दिया।

2. समस्या का कथन

अनुसूचित जाति की महिलाओं की रोजगार स्थिति को सामान्य महिला श्रम भागीदारी के भीतर देखने पर उनकी जातिगत विशिष्टताएँ अदृश्य हो सकती हैं। दूसरी ओर, अनुसूचित जाति संबंधी आँकड़ों को केवल पुरुष–महिला संयुक्त रूप में प्रस्तुत करने पर लैंगिक अंतर छिप जाता है। परिणामतः नीति में यह मान लिया जाता है कि अनुसूचित जाति के लिए आरक्षण या गरीबी-उन्मूलन योजना और महिलाओं के लिए सामान्य कल्याण योजना पर्याप्त हैं। व्यवहार में अनुसूचित जाति की कामकाजी महिला को भर्ती के समय जातिगत पूर्वाग्रह, कार्यस्थल पर लैंगिक रूढ़ियाँ, कम मजदूरी, यौन उत्पीड़न, सामाजिक दूरी और घर में अवैतनिक श्रम का भार एक साथ सहना पड़ सकता है।

मुख्य शोध समस्या यह है कि रोजगार में प्रवेश के बाद भी अनुसूचित जाति की महिलाओं को समान अवसर, समान वेतन, गरिमापूर्ण कार्य और सुरक्षित शिकायत-व्यवस्था कितनी उपलब्ध है। यह भी महत्त्वपूर्ण

है कि उनकी शिक्षा और कार्य भागीदारी में सुधार क्या औपचारिक, स्थिर और उन्नति-उन्मुख रोजगार में बदल रहा है, अथवा वह मुख्यतः अनौपचारिक और कम आय वाले कार्यों तक सीमित है।

3. अध्ययन के उद्देश्य

1. अनुसूचित जाति की कामकाजी महिलाओं पर जाति और लिंग आधारित असमानताओं के संयुक्त प्रभाव का अध्ययन करना।
2. साक्षरता, कार्य भागीदारी और ग्रामीण–शहरी रोजगार संबंधी उपलब्ध आँकड़ों का विश्लेषण करना।
3. कार्यस्थल पर जातिगत अपमान, लैंगिक भेदभाव, वेतन-अंतर और व्यवसायगत पृथक्करण के स्वरूपों को समझना।
4. अवैतनिक घरेलू तथा देखभाल कार्य के रोजगार और समय-स्वायत्तता पर प्रभाव का अध्ययन करना।
5. कानूनी सुरक्षा और नीतिगत उपायों की सीमाओं का मूल्यांकन करते हुए सुधारात्मक सुझाव देना।

4. शोध प्रश्न

- जाति और लिंग की अंतःक्रिया अनुसूचित जाति की कामकाजी महिलाओं के रोजगार अनुभव को किस प्रकार विशिष्ट बनाती है?
- क्या शिक्षा और कार्य भागीदारी में सुधार समान मजदूरी, स्थिर रोजगार और पदोन्नति में परिवर्तित हुआ है?
- अवैतनिक घरेलू और देखभाल कार्य उनके आर्थिक अवसरों को किस प्रकार सीमित करता है?
- वर्तमान कानून और संस्थागत शिकायत तंत्र संयुक्त जाति–लिंग भेदभाव का समाधान करने में कितने सक्षम हैं?

5. शोध पद्धति एवं सीमाएँ

यह अध्ययन द्वितीयक स्रोतों पर आधारित वर्णनात्मक एवं विश्लेषणात्मक शोध है। आँकड़ों के लिए जनगणना 2001 और 2011, सामाजिक न्याय एवं अधिकारिता मंत्रालय की सामाजिक कल्याण सांख्यिकी पुस्तिका 2021, PLFS 2019-20 तथा समय उपयोग सर्वेक्षण 2019 का उपयोग किया गया है। सैद्धांतिक विश्लेषण में अंतर्संबंधता, दलित नारीवादी दृष्टिकोण, श्रम बाजार विभाजन और सामाजिक बहिष्कार की अवधारणाएँ अपनाई गई हैं।

राष्ट्रीय सर्वेक्षणों की एक सीमा यह है कि सभी संकेतक जाति और लिंग के संयुक्त वर्गीकरण में उपलब्ध नहीं हैं। समय उपयोग सर्वेक्षण के प्रस्तुत राष्ट्रीय आँकड़े सभी सामाजिक समूहों की महिलाओं के हैं; उनका प्रयोग अनुसूचित जाति की कामकाजी महिलाओं पर घरेलू लैंगिक व्यवस्था के व्यापक प्रभाव को समझाने के लिए किया गया है, न कि अनुसूचित जाति-विशिष्ट अनुमान के रूप में। इसी प्रकार राष्ट्रीय औसत राज्यों, उपजातियों, ग्रामीण–शहरी क्षेत्रों और रोजगार क्षेत्रों की विविधता को पूरी तरह व्यक्त नहीं करते।

6. सैद्धांतिक आधार और साहित्य समीक्षा

6.1 अंतर्संबंधता

अंतर्संबंधता यह बताती है कि सामाजिक असमानताओं की अनेक प्रणालियाँ एक-दूसरे से जुड़कर कार्य करती हैं। अनुसूचित जाति की महिला के साथ कम वेतन वाला व्यवहार केवल उसके महिला होने या केवल उसकी जाति के कारण नहीं हो सकता; दोनों पहचानें उसके लिए उपलब्ध व्यवसाय, नियोक्ता की धारणा, बातचीत की शक्ति और शिकायत की संभावना को एक साथ प्रभावित कर सकती हैं। इसलिए जाति और लिंग को दो पृथक चर मानकर किया गया विश्लेषण अनुभव की पूरी जटिलता को नहीं पकड़ता।

गुरु (1995) ने कहा कि दलित महिलाएँ अलग ढंग से बोलती हैं क्योंकि उनके सामाजिक अनुभव विशिष्ट हैं। रेगे (1998) ने दलित नारीवादी दृष्टिकोण विकसित करते हुए मुख्यधारा नारीवाद में जाति की उपेक्षा और दलित राजनीति में पितृसत्ता की उपेक्षा की आलोचना की। चक्रवर्ती (2003) ने ब्राह्मणवादी पितृसत्ता की अवधारणा के माध्यम से दिखाया कि स्त्री की यौनिकता, विवाह और श्रम पर नियंत्रण जातिगत सीमाओं को बनाए रखने में केंद्रीय भूमिका निभाता है।

6.2 श्रम बाजार और सामाजिक बहिष्कार

थोराट और न्यूमैन (2010) ने भारतीय श्रम बाजार में जाति आधारित भेदभाव को भर्ती, मजदूरी और अवसरों से जोड़ा। देशपांडे (2011) ने यह रेखांकित किया कि आधुनिक संस्थाएँ जाति को समाप्त नहीं करतीं; जाति नए और अप्रत्यक्ष रूपों में सामाजिक पूँजी, नेटवर्क और प्रतिष्ठा के माध्यम से कार्य कर सकती है। अनुसूचित जाति की महिलाओं के लिए यह प्रभाव लैंगिक व्यवसायगत पृथक्करण से जुड़ जाता है।

पैक (2014) के अनुसार दलित महिलाओं की शिक्षा सामाजिक गतिशीलता का महत्त्वपूर्ण साधन है, किंतु शिक्षण संस्थानों में अपमान, गरीबी और लैंगिक अपेक्षाएँ उनकी निरंतरता को प्रभावित करती हैं। शिक्षा में सुधार के बावजूद रोजगार में समान परिणाम न मिलना यह दर्शाता है कि योग्यता और डिग्री से आगे सामाजिक नेटवर्क, सुरक्षित परिवहन, परिवार की अनुमति और भेदभाव-मुक्त संस्थाएँ भी आवश्यक हैं।

7. आँकड़ों का विश्लेष-

इस खंड में अनुसूचित जाति के पुरुषों और महिलाओं से संबंधित साक्षरता, कार्य भागीदारी, ग्रामीण–शहरी रोजगार तथा अवैतनिक घरेलू और देखभाल कार्य के आँकड़ों का विश्लेषण किया गया है। मूल सरकारी आँकड़े पुरुष और महिला की अलग-अलग दरों के रूप में उपलब्ध हैं। तुलनात्मक प्रस्तुति को स्पष्ट बनाने के लिए इन दरों को पुरुष–महिला के संयुक्त मान के आधार पर पुनर्गणित किया गया है, जिससे प्रत्येक पंक्ति का कुल अनुपात 100 प्रतिशत हो गया है। पुनर्गणना के लिए निम्न सूत्र अपनाया गया है:

पुरुष का सापेक्ष अनुपात = पुरुष का मूल मान ÷ पुरुष एवं महिला के मूल मान का योग × 100

महिला का सापेक्ष अनुपात = महिला का मूल मान ÷ पुरुष एवं महिला के मूल मान का योग × 100

7.1 साक्षरता में सुधार, पर स्थायी लैंगिक अंतर

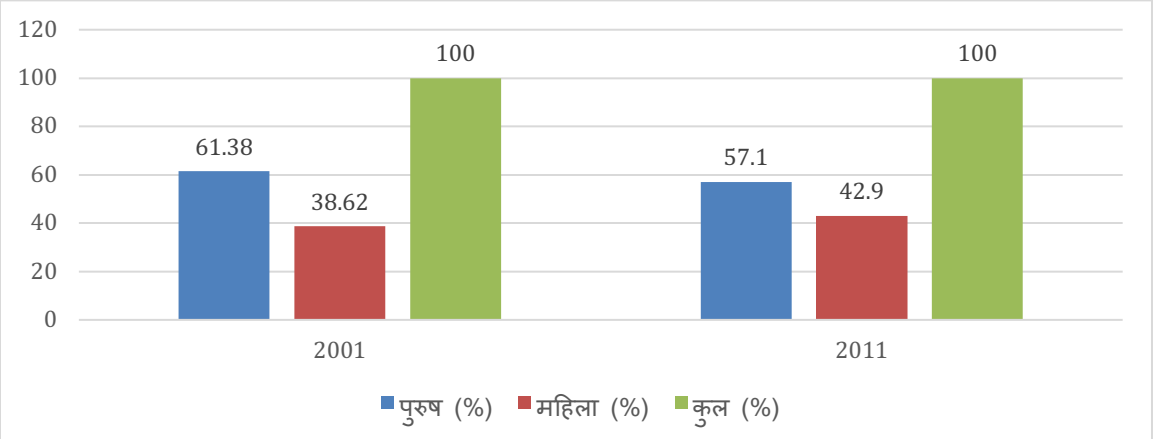
जनगणना आधारित सामाजिक कल्याण सांख्यिकी के अनुसार अनुसूचित जाति के पुरुषों की साक्षरता दर वर्ष 2001 में 66.6 प्रतिशत थी, जो वर्ष 2011 में बढ़कर 75.2 प्रतिशत हो गई। इसी अवधि में अनुसूचित जाति की महिलाओं की साक्षरता दर 41.9 प्रतिशत से बढ़कर 56.5 प्रतिशत हो गई।

मूल साक्षरता दरों को पुरुष–महिला के संयुक्त मान के आधार पर 100 प्रतिशत में परिवर्तित करने पर वर्ष 2001 में पुरुषों का सापेक्ष अनुपात 61.38 प्रतिशत और महिलाओं का 38.62 प्रतिशत प्राप्त होता है। वर्ष 2011 में पुरुषों का सापेक्ष अनुपात घटकर 57.10 प्रतिशत और महिलाओं का अनुपात बढ़कर 42.90 प्रतिशत हो गया।

सारणी 1: अनुसूचित जाति की साक्षरता का पुरुष–महिला सापेक्ष अनुपात

वर्ष	पुरुष (%)	महिला (%)	कुल (%)
2001	61.38	38.62	100.00
2011	57.10	42.90	100.00

स्रोत: सामाजिक न्याय एवं अधिकारिता मंत्रालय, *सामाजिक कल्याण सांख्यिकी पुस्तिका 2021* तथा जनगणना 2001 एवं 2011 के मूल आँकड़ों के आधार पर पुनर्गणना।



सारणी से स्पष्ट है कि वर्ष 2001 से 2011 के बीच महिलाओं की सापेक्ष साक्षरता हिस्सेदारी में 4.28 प्रतिशत अंक की वृद्धि हुई। इसके बावजूद वर्ष 2011 में पुरुषों और महिलाओं के सापेक्ष अनुपात के बीच 14.20 प्रतिशत अंक का अंतर बना रहा। यह अंतर बताता है कि शिक्षा में प्रगति के बावजूद अनुसूचित जाति की महिलाएँ अभी भी पुरुषों से पीछे हैं। शिक्षा की यह असमानता उनके औपचारिक, तकनीकी और उच्च वेतन वाले रोजगार तक पहुँच को प्रभावित कर सकती है।

7.2 कार्य भागीदारी में व्यापक अंतर

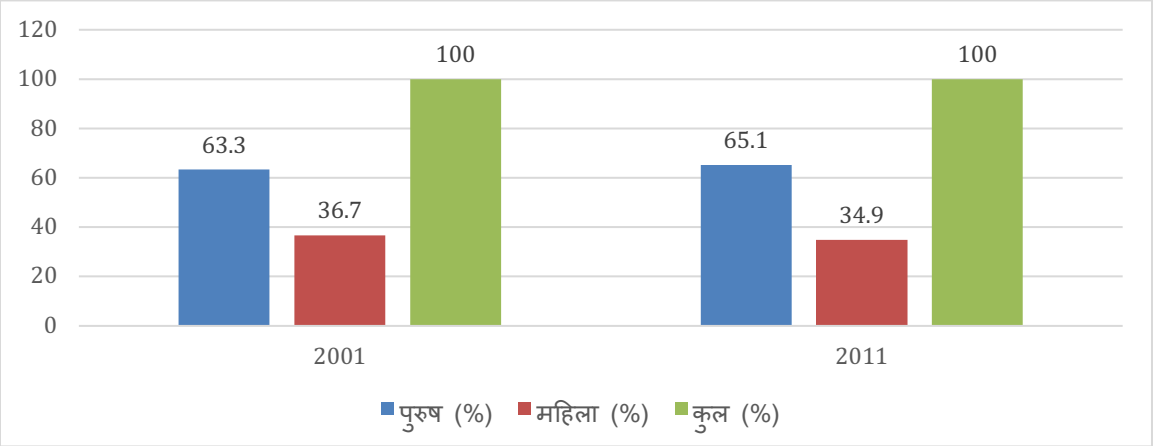
जनगणना के अनुसार अनुसूचित जाति के पुरुषों की कार्य भागीदारी दर वर्ष 2001 में 50.7 प्रतिशत थी, जो वर्ष 2011 में बढ़कर 52.8 प्रतिशत हो गई। इसके विपरीत महिलाओं की कार्य भागीदारी दर 29.4 प्रतिशत से घटकर 28.3 प्रतिशत रह गई।

इन मूल दरों को पुरुष–महिला के संयुक्त मान के आधार पर 100 प्रतिशत में परिवर्तित करने पर वर्ष 2001 में पुरुषों की सापेक्ष हिस्सेदारी 63.30 प्रतिशत और महिलाओं की 36.70 प्रतिशत थी। वर्ष 2011 में पुरुषों की हिस्सेदारी बढ़कर 65.10 प्रतिशत हो गई, जबकि महिलाओं की हिस्सेदारी घटकर 34.90 प्रतिशत रह गई।

सारणी 2: अनुसूचित जाति की कार्य भागीदारी का पुरुष–महिला सापेक्ष अनुपात

वर्ष	पुरुष (%)	महिला (%)	कुल (%)
2001	63.30	36.70	100.00
2011	65.10	34.90	100.00

स्रोत: भारत की जनगणना, *प्राथमिक जनगणना सार: अनुसूचित जातियाँ*, 2001 एवं 2011 के मूल आँकड़ों के आधार पर पुनर्गणना।



सारणी से ज्ञात होता है कि वर्ष 2001 से 2011 के बीच अनुसूचित जाति की महिलाओं की सापेक्ष कार्य भागीदारी में 1.80 प्रतिशत अंक की कमी हुई। इसके विपरीत पुरुषों की सापेक्ष हिस्सेदारी में वृद्धि हुई। इससे यह स्पष्ट होता है कि महिला साक्षरता में सुधार स्वतः रोजगार में समान भागीदारी में परिवर्तित नहीं हुआ।

महिलाओं की कम कार्य भागीदारी के पीछे घरेलू जिम्मेदारियाँ, सुरक्षित परिवहन का अभाव, सामाजिक प्रतिबंध, कम मजदूरी, कार्यस्थल पर असुरक्षा तथा उपयुक्त रोजगार के सीमित अवसर जैसे कारण हो सकते हैं। अनेक महिलाएँ घरेलू और कृषि संबंधी कार्य करती हैं, लेकिन उनके कार्य को हमेशा औपचारिक आर्थिक गतिविधि के रूप में दर्ज नहीं किया जाता।

7.3 ग्रामीण–शहरी रोजगार स्थिति

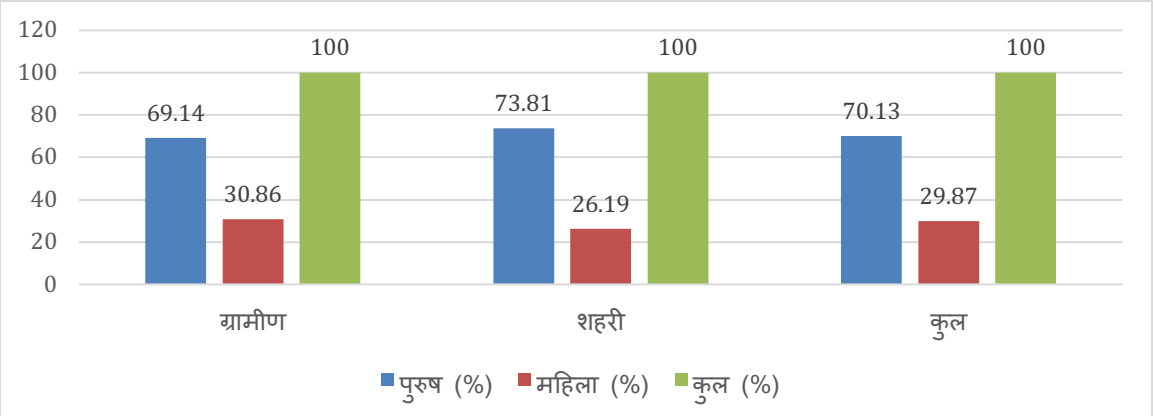
आवधिक श्रम बल सर्वेक्षण 2019–20 के अनुसार 15 वर्ष और उससे अधिक आयु की अनुसूचित जाति जनसंख्या में ग्रामीण पुरुषों का कार्यरत जनसंख्या अनुपात 53.1 प्रतिशत और महिलाओं का 23.7 प्रतिशत था। शहरी क्षेत्रों में पुरुषों का अनुपात 54.1 प्रतिशत तथा महिलाओं का 19.2 प्रतिशत था। ग्रामीण और शहरी क्षेत्रों को मिलाकर पुरुषों का कुल अनुपात 53.3 प्रतिशत तथा महिलाओं का 22.7 प्रतिशत था।

इन मूल आँकड़ों को पुरुष–महिला के संयुक्त मान के आधार पर पुनर्गणित करने पर ग्रामीण क्षेत्र में पुरुषों की सापेक्ष हिस्सेदारी 69.14 प्रतिशत और महिलाओं की 30.86 प्रतिशत प्राप्त होती है। शहरी क्षेत्र में पुरुषों की हिस्सेदारी 73.81 प्रतिशत तथा महिलाओं की केवल 26.19 प्रतिशत है।

सारणी 3: अनुसूचित जाति के कार्यरत पुरुषों एवं महिलाओं का सापेक्ष अनुपात, 2019–20

क्षेत्र	पुरुष (%)	महिला (%)	कुल (%)
ग्रामीण	69.14	30.86	100.00
शहरी	73.81	26.19	100.00
कुल	70.13	29.87	100.00

स्रोत: राष्ट्रीय सांख्यिकी कार्यालय, *आवधिक श्रम बल सर्वेक्षण 2019–20: वार्षिक प्रतिवेदन* के मूल आँकड़ों के आधार पर पुनर्गणना।



ग्रामीण क्षेत्रों में महिलाओं की सापेक्ष कार्यरत हिस्सेदारी 30.86 प्रतिशत है, जबकि शहरी क्षेत्रों में यह घटकर 26.19 प्रतिशत रह जाती है। कुल स्तर पर अनुसूचित जाति के कार्यरत पुरुषों की सापेक्ष हिस्सेदारी 70.13 प्रतिशत और महिलाओं की केवल 29.87 प्रतिशत है।

शहरी महिलाओं की कम हिस्सेदारी यह दर्शाती है कि शहरीकरण अपने आप रोजगार में समान अवसर सुनिश्चित नहीं करता। शहरी रोजगार के लिए औपचारिक शिक्षा, तकनीकी कौशल, डिजिटल ज्ञान, परिवहन, सामाजिक नेटवर्क और निर्धारित कार्य-समय की आवश्यकता होती है। अनुसूचित जाति की महिलाओं को

आर्थिक सीमाओं, घरेलू उत्तरदायित्व और सामाजिक भेदभाव के कारण इन संसाधनों तक पहुँचने में कठिनाई हो सकती है।

7.4 अवैतनिक कार्य और समय-दरिद्रता

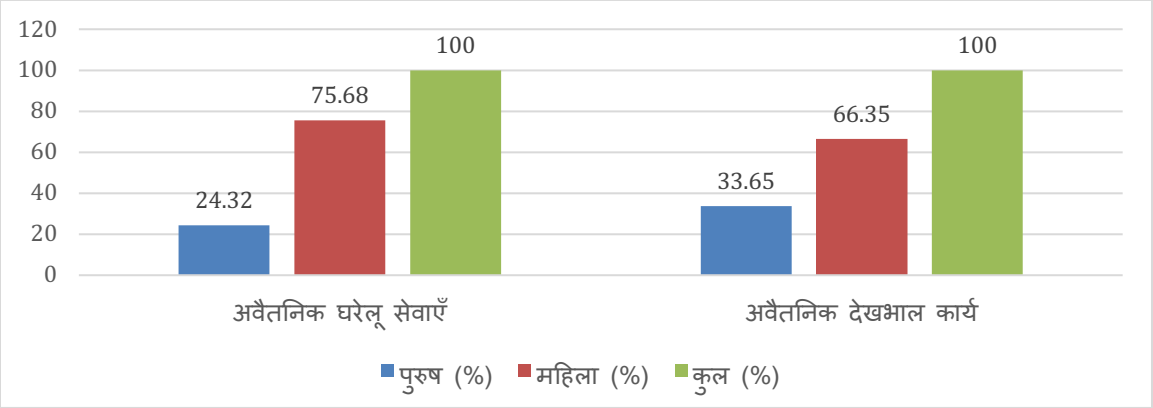
समय उपयोग सर्वेक्षण 2019 के अनुसार अवैतनिक घरेलू सेवाओं में पुरुषों की मूल भागीदारी दर 26.1 प्रतिशत और महिलाओं की 81.2 प्रतिशत थी। अवैतनिक देखभाल कार्य में पुरुषों की भागीदारी 14.0 प्रतिशत और महिलाओं की 27.6 प्रतिशत थी।

इन मूल भागीदारी दरों को पुरुष–महिला के संयुक्त मान के आधार पर पुनर्गणित करने पर अवैतनिक घरेलू सेवाओं में पुरुषों की सापेक्ष हिस्सेदारी 24.32 प्रतिशत और महिलाओं की 75.68 प्रतिशत प्राप्त होती है। अवैतनिक देखभाल कार्य में पुरुषों की हिस्सेदारी 33.65 प्रतिशत तथा महिलाओं की 66.35 प्रतिशत है।

सारणी 4: अवैतनिक कार्यों में पुरुष–महिला का सापेक्ष भागीदारी अनुपात, 2019

कार्य का प्रकार	पुरुष (%)	महिला (%)	कुल (%)
अवैतनिक घरेलू सेवाएँ	24.32	75.68	100.00
अवैतनिक देखभाल कार्य	33.65	66.35	100.00

स्रोत: राष्ट्रीय सांख्यिकी कार्यालय, *भारत में समय का उपयोग–2019* के मूल आँकड़ों के आधार पर पुनर्गणना।



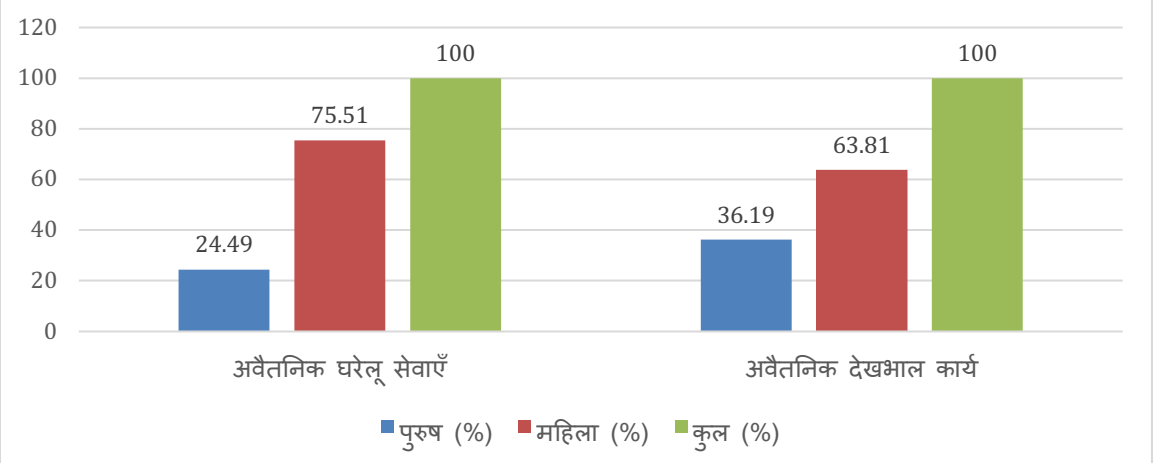
सारणी से स्पष्ट है कि अवैतनिक घरेलू सेवाओं में महिलाओं की सापेक्ष हिस्सेदारी पुरुषों की तुलना में तीन गुना से अधिक है। अवैतनिक देखभाल कार्य में भी महिलाओं की हिस्सेदारी लगभग दो-तिहाई है। इससे यह प्रमाणित होता है कि खाना बनाना, सफाई करना, पानी लाना, बच्चों की देखभाल करना तथा बुजुर्गों और बीमार व्यक्तियों की सेवा करने का मुख्य भार महिलाओं पर रहता है। समय उपयोग सर्वेक्षण के अनुसार संबंधित गतिविधियों में भाग लेने वाले पुरुषों ने अवैतनिक घरेलू सेवाओं पर औसतन 97 मिनट प्रतिदिन व्यतीत किए, जबकि महिलाओं ने 299 मिनट प्रतिदिन व्यतीत किए। अवैतनिक देखभाल कार्य में पुरुषों द्वारा प्रतिदिन औसतन 76 मिनट और महिलाओं द्वारा 134 मिनट व्यतीत किए गए। इन समय मूल्यों को पुरुष–महिला के संयुक्त समय के आधार पर 100 प्रतिशत में परिवर्तित करने पर घरेलू सेवाओं में पुरुषों की समय हिस्सेदारी 24.49 प्रतिशत और महिलाओं की 75.51 प्रतिशत प्राप्त होती है। देखभाल कार्य में पुरुषों की समय हिस्सेदारी 36.19 प्रतिशत तथा महिलाओं की 63.81 प्रतिशत है।

International Journal in Management and Social Science
Volume 10 Issue 01,January 2022 ISSN: 2321-1784 Impact Factor: 7.088
Journal Homepage: http://ijmr.net.in, Email: irjmss@gmail.com
Peer Reviewed Refereed Open Access International Journal
Double-Blind

सारणी 5: अवैतनिक कार्यों पर व्यतीत समय का पुरुष–महिला सापेक्ष अनुपात, 2019

कार्य का प्रकार	पुरुष (%)	महिला (%)	कुल (%)
अवैतनिक घरेलू सेवाएँ	24.49	75.51	100.00
अवैतनिक देखभाल कार्य	36.19	63.81	100.00

स्रोत: राष्ट्रीय सांख्यिकी कार्यालय, *भारत में समय का उपयोग–2019* के मूल समय संबंधी आँकड़ों के आधार पर पुनर्गणना।



अवैतनिक घरेलू सेवाओं पर व्यतीत संयुक्त समय में महिलाओं की हिस्सेदारी 75.51 प्रतिशत है, जबकि पुरुषों की हिस्सेदारी केवल 24.49 प्रतिशत है। अवैतनिक देखभाल कार्य में भी महिलाओं की समय हिस्सेदारी 63.81 प्रतिशत है। इससे महिलाओं के "दोहरे कार्यदिवस" की स्थिति स्पष्ट होती है, जिसमें उन्हें भुगतान वाले रोजगार के साथ-साथ घर के अधिकांश अवैतनिक कार्य भी करने पड़ते हैं।

अनुसूचित जाति की कम आय वाली कामकाजी महिलाओं के लिए यह बोझ अधिक गंभीर हो सकता है। सीमित आय के कारण वे घरेलू उपकरण, निजी परिवहन, बच्चों की देखभाल, घरेलू सहायक या बाजार-आधारित सेवाएँ आसानी से प्राप्त नहीं कर पातीं। इसके परिणामस्वरूप उनके पास कौशल-विकास, उच्च शिक्षा, पदोन्नति की तैयारी, अतिरिक्त रोजगार, आराम और सामाजिक भागीदारी के लिए कम समय बचता है।

7.5 समग्र विश्लेषण

उपरोक्त आँकड़ों से स्पष्ट है कि अनुसूचित जाति की महिलाओं की शैक्षणिक स्थिति में सुधार हुआ है, लेकिन यह सुधार रोजगार में समान भागीदारी और आर्थिक स्वतंत्रता में पूर्ण रूप से परिवर्तित नहीं हुआ। वर्ष 2011 में साक्षरता के सापेक्ष अनुपात में महिलाओं की हिस्सेदारी 42.90 प्रतिशत थी, जबकि कार्य भागीदारी में उनकी हिस्सेदारी केवल 34.90 प्रतिशत थी।

PLFS 2019–20 के अनुसार कार्यरत अनुसूचित जाति जनसंख्या के सापेक्ष अनुपात में महिलाओं की कुल हिस्सेदारी 29.87 प्रतिशत थी। शहरी क्षेत्र में यह हिस्सेदारी और कम होकर 26.19 प्रतिशत रह गई। इसके विपरीत अवैतनिक घरेलू सेवाओं में महिलाओं की सापेक्ष भागीदारी 75.68 प्रतिशत और व्यतीत समय की हिस्सेदारी 75.51 प्रतिशत रही।

इस प्रकार अनुसूचित जाति की महिलाओं की स्थिति में एक स्पष्ट विरोधाभास दिखाई देता है। भुगतान वाले रोजगार में उनकी हिस्सेदारी अपेक्षाकृत कम है, जबकि अवैतनिक घरेलू और देखभाल कार्य में उनकी हिस्सेदारी बहुत अधिक है। इससे यह निष्कर्ष निकलता है कि जातिगत वंचना, लैंगिक श्रम-विभाजन, आर्थिक असुरक्षा और घरेलू जिम्मेदारियाँ एक साथ मिलकर उनके रोजगार अवसरों को सीमित करती हैं।

8. दोहरे उत्पीड़न के प्रमुख आयाम

8.1 व्यवसायगत पृथक्करण

जातिगत श्रम-विभाजन ने कुछ समुदायों को ऐतिहासिक रूप से सफाई, कृषि मजदूरी, चमड़ा, घरेलू सेवा और अन्य कठिन शारीरिक कार्यों से जोड़ा। लैंगिक मानदंड महिलाओं को देखभाल, घरेलू सेवा और सहायक

भूमिकाओं में केंद्रित करते हैं। इन दोनों प्रक्रियाओं के कारण अनुसूचित जाति की महिलाएँ कम प्रतिष्ठित, कम वेतन और कम उन्नति वाले कार्यों में अधिक दिखाई दे सकती हैं। यह केवल व्यक्तिगत पसंद नहीं, बल्कि अवसरों की संरचना का परिणाम है।

8.2 मजदूरी और रोजगार सुरक्षा

अनौपचारिक क्षेत्र में मजदूरी प्रायः बातचीत की शक्ति पर निर्भर होती है। जातिगत सामाजिक दूरी, गरीबी और वैकल्पिक रोजगार की कमी महिला की सौदेबाजी क्षमता घटाती है। अस्थायी या दैनिक मजदूरी वाले काम में लिखित अनुबंध, मातृत्व लाभ, बीमा, अवकाश और शिकायत तंत्र का अभाव होता है। नौकरी खोने का भय उसे भेदभाव या उत्पीड़न के विरुद्ध बोलने से रोक सकता है।

8.3 कार्यस्थल पर जातिगत अपमान

जातिसूचक संबोधन, अलग बर्तन या बैठने की व्यवस्था, सफाई संबंधी कार्य केवल अनुसूचित जाति कर्मचारी को देना, सामाजिक मेल-जोल से अलग रखना और योग्यता पर संदेह करना भेदभाव के प्रत्यक्ष या अप्रत्यक्ष रूप हैं। औपचारिक कार्यालयों में भी नाम, निवास, विद्यालय या आरक्षण संबंधी जानकारी से जातिगत पहचान अनुमानित की जा सकती है।

8.4 लैंगिक और यौन उत्पीड़न

यौन उत्पीड़न में अवांछित टिप्पणी, स्पर्श, नौकरी या लाभ के बदले यौन अपेक्षा और शिकायत पर प्रतिशोध शामिल हैं। अनुसूचित जाति की महिला के मामले में यह उत्पीड़न जातिगत गाली और सामाजिक शक्ति-अंतर से जुड़ सकता है। आर्थिक निर्भरता तथा असंगठित रोजगार न्याय तक पहुँच को कठिन बनाते हैं।

8.5 पदोन्नति और प्रतिनिधित्व

आरक्षण सार्वजनिक रोजगार में प्रवेश का अवसर प्रदान करता है, किंतु प्रवेश के बाद प्रशिक्षण, महत्त्वपूर्ण जिम्मेदारियाँ, अनौपचारिक नेटवर्क और नेतृत्व के अवसर समान न हों तो "काँच की छत" बनी रहती है।

अनुसूचित जाति की महिला को आरक्षण के कारण योग्यता पर प्रश्न और महिला होने के कारण नेतृत्व क्षमता पर संदेह, दोनों का सामना करना पड़ सकता है।

8.6 घरेलू श्रम का दोहरा कार्यदिवस

वेतन वाले कार्य के बाद खाना बनाना, पानी लाना, सफाई, बच्चों और बुजुर्गों की देखभाल करना महिला के कार्यदिवस को लंबा बनाता है। इससे स्वास्थ्य, नींद और मानसिक संतुलन प्रभावित होते हैं। समय की कमी के कारण वह परीक्षा की तैयारी, डिजिटल कौशल, यूनियन बैठक या पदोन्नति के लिए आवश्यक अतिरिक्त कार्य नहीं कर पाती।

9. कानूनी एवं नीतिगत ढाँचा

भारतीय संविधान का अनुच्छेद 14 समानता, अनुच्छेद 15 जाति और लिंग आधारित भेदभाव के निषेध, अनुच्छेद 16 सार्वजनिक रोजगार में समान अवसर तथा अनुच्छेद 17 अस्पृश्यता के उन्मूलन का आधार प्रदान करते हैं। अनुच्छेद 39 समान आजीविका और समान कार्य के लिए समान वेतन तथा अनुच्छेद 46 अनुसूचित जातियों के शैक्षणिक और आर्थिक हितों की विशेष सुरक्षा पर बल देता है।

अनुसूचित जाति एवं अनुसूचित जनजाति (अत्याचार निवारण) अधिनियम, 1989 जातिसूचक अपमान और निर्दिष्ट अत्याचारों के विरुद्ध आपराधिक सुरक्षा देता है। कार्यस्थल पर महिलाओं का लैंगिक उत्पीड़न अधिनियम, 2013 आंतरिक समिति और शिकायत प्रक्रिया का प्रावधान करता है। वेतन संहिता, 2019 लिंग आधारित वेतन भेदभाव को निषिद्ध करती है। इन कानूनों के बावजूद समस्या तब उत्पन्न होती है जब शिकायत को केवल जातिगत या केवल लैंगिक श्रेणी में देखा जाता है। अंतर्संबंधी मामले में दोनों कानूनों और संस्थाओं के समन्वित उपयोग की आवश्यकता होती है।

कानून की प्रभावशीलता जागरूकता, साक्ष्य, शिकायतकर्ता की सुरक्षा, स्वतंत्र जाँच और समयबद्ध कार्रवाई पर निर्भर है। घरेलू कामगार, कृषि मजदूर और छोटे प्रतिष्ठानों की महिलाएँ अक्सर औपचारिक आंतरिक समिति के दायरे से दूर रहती हैं। इसलिए स्थानीय स्तर की शिकायत व्यवस्था और निःशुल्क कानूनी सहायता आवश्यक है।

10. निष्कर्ष

अनुसूचित जाति की कामकाजी महिलाओं की स्थिति भारतीय लोकतंत्र में औपचारिक समानता और वास्तविक सामाजिक समानता के बीच अंतर को उजागर करती है। शिक्षा और संवैधानिक अधिकारों ने अवसरों का विस्तार किया है, परंतु श्रम बाजार में जातिगत पदानुक्रम, लैंगिक कार्य-विभाजन और आर्थिक असुरक्षा अब भी प्रभावी हैं। उपलब्ध आँकड़े बताते हैं कि महिला साक्षरता में वृद्धि के बावजूद कार्य भागीदारी में व्यापक अंतर बना हुआ है।

रोजगार को सशक्तीकरण में बदलने के लिए केवल नौकरी की संख्या बढ़ाना पर्याप्त नहीं है। रोजगार सुरक्षित, सम्मानजनक, समान वेतन वाला, सामाजिक सुरक्षा से युक्त और उन्नति के अवसरों वाला होना चाहिए। साथ ही घरेलू और देखभाल कार्य का न्यायपूर्ण वितरण आवश्यक है। अंततः अनुसूचित जाति की महिलाओं को नीति के लाभार्थी मात्र नहीं, बल्कि ज्ञान, नेतृत्व और निर्णय की सक्रिय भागीदार मानना होगा। जाति और लिंग के संयुक्त विश्लेषण पर आधारित नीति ही उनके दोहरे उत्पीड़न को प्रभावी रूप से कम कर सकती है।

संदर्भ सूची

1. क्रेन्शॉ, किम्बर्ले। (1989)। नस्ल और लिंग के अंतर्संबंध को हाशिये से केंद्र में लाना: भेदभाव-विरोधी विधि, नारीवादी सिद्धांत और नस्ल-विरोधी राजनीति की अश्वेत नारीवादी आलोचना। *शिकागो विश्वविद्यालय विधिक मंच, 1989*(1), 139–167।

2. गुरु, गोपाल। (1995)। दलित महिलाएँ अलग ढंग से बोलती हैं। *आर्थिक एवं राजनीतिक साप्ताहिकी, 30*(41/42), 2548–2550।

3. रेगे, शर्मिला। (1998)। दलित महिलाएँ अलग ढंग से बोलती हैं: भिन्नता की आलोचना और दलित नारीवादी दृष्टिकोण की ओर। *आर्थिक एवं राजनीतिक साप्ताहिकी, 33*(44), WS39–WS48।

4. थोराट, सुखदेव एवं न्यूमैन, कैथरीन एस. (संपादक)। (2010)। *जाति द्वारा अवरुद्धः आधुनिक भारत में आर्थिक भेदभाव*। नई दिल्ली: ऑक्सफोर्ड यूनिवर्सिटी प्रेस।

5. भारत की जनगणना। (2011)। *प्राथमिक जनगणना सार: अनुसूचित जातियाँ*। नई दिल्ली: भारत के महापंजीयक एवं जनगणना आयुक्त का कार्यालय।

6. सामाजिक न्याय एवं अधिकारिता मंत्रालय। (2021)। *सामाजिक कल्याण सांख्यिकी पुस्तिका*। नई दिल्ली: भारत सरकार।

7. राष्ट्रीय सांख्यिकी कार्यालय। (2020)। *भारत में समय का उपयोग–2019*। नई दिल्ली: सांख्यिकी एवं कार्यक्रम कार्यान्वयन मंत्रालय, भारत सरकार।

8. राष्ट्रीय सांख्यिकी कार्यालय। (2021)। *आवधिक श्रम बल सर्वेक्षण 2019–20: वार्षिक प्रतिवेदन*। नई दिल्ली: सांख्यिकी एवं कार्यक्रम कार्यान्वयन मंत्रालय, भारत सरकार।