

अनुसूचित जाति की महिलाएं और कार्यस्थल: सरकारी एवं निजी संस्थानों में सामाजिक गतिशीलता का तुलनात्मक विश्लेषण

राज कमल वर्मा¹, डॉ ललित मोहन चौधरी²

शोध विद्वान, समाजशास्त्र विभाग, श्री सत्य साई प्रौद्योगिकी एवं चिकित्सा विज्ञान विश्वविद्यालय, सीहोर¹

प्रोफेसर, समाजशास्त्र विभाग, श्री सत्य साई प्रौद्योगिकी एवं चिकित्सा विज्ञान विश्वविद्यालय, सीहोर²

सार

भारत में अनुसूचित जाति की महिलाओं की कार्यस्थल में स्थिति और सामाजिक गतिशीलता का अध्ययन एक महत्वपूर्ण सामाजिक-आर्थिक मुद्दा है। प्रस्तुत अध्ययन का उद्देश्य सरकारी और निजी संस्थानों में अनुसूचित जाति की महिलाओं की भागीदारी, रोजगार के अवसरों, और सामाजिक गतिशीलता के पैटर्न का तुलनात्मक विश्लेषण करना है। अध्ययन में *mixed method methodology* का उपयोग करते हुए 2015-2017 के अंकड़ों का विश्लेषण किया गया है। प्राथमिक डेटा संग्रह के लिए संरचित प्रश्नावली का उपयोग किया गया और द्वितीयक डेटा NSS, NSSO, और DGE के आधिकारिक रिपोर्ट से प्राप्त किया गया। अध्ययन में यह परिकल्पना की गई है कि सरकारी क्षेत्र में अनुसूचित जाति की महिलाओं की भागीदारी निजी क्षेत्र की तुलना में अधिक है। परिणामों से यह स्पष्ट होता है कि सरकारी संस्थानों में आरक्षण नीति के कारण अनुसूचित जाति की महिलाओं की भागीदारी निजी क्षेत्र से अधिक है, परंतु उच्च पदों पर अभी भी प्रतिनिधित्व कम है। निष्कर्ष में, समावेशी नीतियों की आवश्यकता पर बल दिया गया है।

कीवर्ड: अनुसूचित जाति, महिला रोजगार, सामाजिक गतिशीलता, आरक्षण नीति, कार्यस्थल समानता

1. परिचय

भारतीय समाज में जाति प्रथा का गहरा प्रभाव रहा है, जो श्रम बाजार में भी दिखाई देता है। अनुसूचित जाति की महिलाओं को दोहरा भेदभाव का सामना करना पड़ता है - एक जाति के आधार पर और दूसरा लिंग के आधार पर (देशपांडे, 2011)। भारतीय संविधान में अनुसूचित जाति के लिए विशेष प्रावधान किए गए हैं, जिनमें सरकारी नौकरियों में आरक्षण भी शामिल है। परंतु निजी क्षेत्र में ऐसे

प्रावधान नहीं हैं, जिससे इन दोनों क्षेत्रों में अनुसूचित जाति की महिलाओं की स्थिति में अंतर दिखाई देता है।

राष्ट्रीय प्रतिदर्श सर्वेक्षण संगठन (NSSO) के आंकड़ों के अनुसार, भारत में अनुसूचित जाति की जनसंख्या कुल जनसंख्या का लगभग 16.6% है (NSSO, 2012)। इसमें से महिलाओं की श्रम बल भागीदारी दर अन्य जातियों की तुलना में कम है। सरकारी क्षेत्र में आरक्षण नीति के कारण अनुसूचित जाति की महिलाओं को रोजगार के अवसर मिले हैं, परंतु निजी क्षेत्र में यह स्थिति अलग है (थोराट और न्यूमैन, 2010)। समसामयिक अध्ययनों से यह स्पष्ट होता है कि शिक्षा के स्तर में वृद्धि के बावजूद अनुसूचित जाति की महिलाओं की कार्यस्थल में भागीदारी अपेक्षित स्तर तक नहीं पहुंची है। यह अध्ययन इस समस्या के विभिन्न आयामों को समझने और समाधान के लिए नीतिगत सुझाव देने का प्रयास करता है।

2. साहित्य की समीक्षा

अनुसूचित जाति की महिलाओं के रोजगार पर व्यापक साहित्य उपलब्ध है। Deshpande (2011) का अध्ययन दर्शाता है कि जाति-आधारित भेदभाव श्रम बाजार में एक महत्वपूर्ण कारक है। उनके अनुसार, अनुसूचित जाति की महिलाओं को न केवल नौकरी पाने में कठिनाई होती है, बल्कि मिलने वाले वेतन में भी भेदभाव होता है।

थोराट और न्यूमैन (2010) के अनुसार, निजी क्षेत्र में जाति-आधारित भेदभाव अधिक स्पष्ट रूप से दिखाई देता है। उनका अध्ययन दर्शाता है कि समान योग्यता होने पर भी अनुसूचित जाति के व्यक्तियों को नौकरी मिलने की संभावना कम होती है। यह समस्या महिलाओं के साथ और भी गंभीर है।

बनर्जी और नाइट (2017) का अध्ययन सामाजिक गतिशीलता के संदर्भ में महत्वपूर्ण है। उनके अनुसार, सरकारी क्षेत्र में आरक्षण नीति ने अनुसूचित जाति की महिलाओं की आर्थिक स्थिति में सुधार लाया है, परंतु यह सुधार निजी क्षेत्र में नहीं दिखाई देता। शाह एट अल. (2006) का अध्ययन दर्शाता है कि शिक्षा के स्तर में वृद्धि के बावजूद अनुसूचित जाति की महिलाओं की कार्यस्थल में भागीदारी अपेक्षित स्तर तक नहीं पहुंची है। वे इसके लिए सामाजिक कारकों को जिम्मेदार मानते हैं।

3. उद्देश्य

इस अध्ययन के मुख्य उद्देश्य निम्नलिखित हैं:

1. सरकारी और निजी संस्थानों में अनुसूचित जाति की महिलाओं की भागीदारी का तुलनात्मक विश्लेषण करना।
2. कार्यस्थल में सामाजिक गतिशीलता के पैटर्न की पहचान करना।
3. रोजगार के अवसरों में आने वाली बाधाओं का विश्लेषण करना।
4. अध्ययन के निष्कर्षों के आधार पर कार्यस्थल में महिलाओं की भागीदारी को बढ़ाने हेतु नीतिगत एवं व्यावहारिक सुझाव प्रस्तुत करना।

4. क्रियाविधि

प्रस्तुत अध्ययन में मिश्रित अनुसंधान पद्धति का उपयोग किया गया है। इस अध्ययन में descriptive और विश्लेषणात्मक दोनों प्रकार के अनुसंधान डिजाइन का प्रयोग किया गया है। अध्ययन की जनसंख्या में भारत के विभिन्न राज्यों की अनुसूचित जाति की महिलाएं शामिल हैं जो सरकारी और निजी संस्थानों में कार्यरत हैं। नमूना चयन के लिए स्तरीकृत यादचिक नमूनाकरण तकनीक का उपयोग किया गया है, जिसमें कुल 2,500 महिलाओं को शामिल किया गया है - 1,250 सरकारी क्षेत्र से और 1,250 निजी क्षेत्र से।

प्राथमिक डेटा संग्रह के लिए संरचित प्रश्नावली का विकास किया गया है जिसमें व्यक्तिगत जानकारी, शैक्षणिक योग्यता, कार्य अनुभव, वेतन विवरण, और कार्यस्थल के अनुभव संबंधी प्रश्न शामिल हैं। द्वितीयक डेटा के लिए राष्ट्रीय नमूना सर्वेक्षण संगठन (NSSO), रोजगार महानिदेशालय (DGE), और भारत की जनगणना के आधिकारिक रिपोर्ट का उपयोग किया गया है। डेटा विश्लेषण के लिए SPSS software का प्रयोग किया गया है, जिसमें वर्णनात्मक ऑँकड़े, क्रॉस-टेबुलेशन, कार्ड-स्कायर परीक्षण, और प्रतिगमन विश्लेषण शामिल हैं।

5. परिणाम

तालिका 1: अनुसूचित जाति की महिलाओं की शैक्षणिक योग्यता के आधार पर वितरण (2017)

शैक्षणिक योग्यता	सरकारी क्षेत्र (%)	निजी क्षेत्र (%)	कुल (%)
स्नातक तक	42.3	35.7	39.0

स्नातकोत्तर	38.5	45.2	41.9
डिप्लोमा/तकनीकी	12.8	15.4	14.1
डॉक्टोरल	6.4	3.7	5.0
कुल	100.0	100.0	100.0

तालिका 1 से स्पष्ट होता है कि निजी क्षेत्र में अनुसूचित जाति की महिलाओं में स्नातकोत्तर योग्यता वाली महिलाओं का प्रतिशत (45.2%) सरकारी क्षेत्र (38.5%) से अधिक है। यह दर्शाता है कि निजी क्षेत्र में उच्च शिक्षा की मांग अधिक है। डिप्लोमा/तकनीकी योग्यता वाली महिलाओं का प्रतिशत भी निजी क्षेत्र में अधिक है। डॉक्टोरल योग्यता वाली महिलाओं का प्रतिशत सरकारी क्षेत्र में अधिक है, जो अनुसंधान और शिक्षण क्षेत्र में सरकारी संस्थानों की प्रधानता को दर्शाता है। समग्र रूप से, दोनों क्षेत्रों में उच्च शिक्षा प्राप्त महिलाओं की भागीदारी संतोषजनक है।

तालिका 2: वेतन स्तर के आधार पर वितरण (2017)

वेतन स्तर (रुपये प्रति माह)	सरकारी क्षेत्र (%)	निजी क्षेत्र (%)	कुल (%)
15,000 तक	28.4	45.6	37.0
15,001-30,000	35.2	32.8	34.0
30,001-50,000	24.8	16.7	20.8
50,000 से अधिक	11.6	4.9	8.2
कुल	100.0	100.0	100.0

तालिका 2 का विश्लेषण दर्शाता है कि निजी क्षेत्र में अनुसूचित जाति की महिलाओं का एक बड़ा हिस्सा (45.6%) कम वेतन स्तर (15,000 रुपये तक) में कार्यरत है, जबकि सरकारी क्षेत्र में यह प्रतिशत 28.4% है। 30,001-50,000 रुपये वेतन स्तर में सरकारी क्षेत्र में अधिक महिलाएं (24.8%) कार्यरत हैं। 50,000 रुपये से अधिक वेतन पाने वाली महिलाओं का प्रतिशत सरकारी क्षेत्र में (11.6%) निजी क्षेत्र (4.9%) से अधिक है। यह सरकारी क्षेत्र में बेहतर वेतन संरचना को दर्शाता है। समग्र रूप से, सरकारी क्षेत्र में वेतन का वितरण अधिक संतुलित है।

तालिका 3: पदस्थ स्तर के आधार पर वितरण (2017)

पदस्थ स्तर	सरकारी क्षेत्र (%)	निजी क्षेत्र (%)	कुल (%)
प्रवेश स्तर	45.7	62.3	54.0
मध्य स्तर	38.9	28.4	33.7
वरिष्ठ स्तर	12.8	7.8	10.3
प्रबंधन स्तर	2.6	1.5	2.0
कुल	100.0	100.0	100.0

तालिका 3 से स्पष्ट होता है कि निजी क्षेत्र में अनुसूचित जाति की महिलाओं का एक बड़ा हिस्सा (62.3%) प्रवेश स्तर के पदों पर कार्यरत है, जबकि सरकारी क्षेत्र में यह प्रतिशत 45.7% है। मध्य स्तर के पदों में सरकारी क्षेत्र में अधिक महिलाएं (38.9%) कार्यरत हैं। वरिष्ठ स्तर के पदों में भी सरकारी क्षेत्र में अधिक प्रतिनिधित्व है। प्रबंधन स्तर के पदों में दोनों क्षेत्रों में प्रतिनिधित्व बहुत कम है। यह दर्शाता है कि सरकारी क्षेत्र में कैरियर की प्रगति के अवसर बेहतर हैं। समग्र रूप से, उच्च पदों पर अनुसूचित जाति की महिलाओं का प्रतिनिधित्व अभी भी चुनौतीपूर्ण है।

तालिका 4: कार्य अनुभव के आधार पर वितरण (2017)

कार्य अनुभव (वर्ष)	सरकारी क्षेत्र (%)	निजी क्षेत्र (%)	कुल (%)
1-5	32.8	48.7	40.8
6-10	28.6	26.3	27.5
11-15	22.4	16.8	19.6
16-20	11.7	6.4	9.1
20 से अधिक	4.5	1.8	3.0
कुल	100.0	100.0	100.0

तालिका 4 का विश्लेषण दर्शाता है कि निजी क्षेत्र में अनुसूचित जाति की महिलाओं का एक बड़ा हिस्सा (48.7%) कम कार्य अनुभव (1-5 वर्ष) वाला है, जबकि सरकारी क्षेत्र में यह प्रतिशत 32.8% है। 11-15 वर्ष और 16-20 वर्ष के अनुभव वाली महिलाओं का प्रतिशत सरकारी क्षेत्र में अधिक है। 20 वर्ष से अधिक अनुभव वाली महिलाओं का प्रतिशत सरकारी क्षेत्र में (4.5%) निजी क्षेत्र (1.8%) से अधिक है।

यह सरकारी क्षेत्र में नौकरी की सुरक्षा और करियर की लंबी उम्र को दर्शाता है। समग्र रूप से, सरकारी क्षेत्र में अधिक अनुभवी महिलाओं की उपस्थिति अधिक स्थिरता को दर्शाती है।

तालिका 5: राज्यवार वितरण (टॉप 5 राज्य) (2017)

राज्य	सरकारी क्षेत्र (%)	निजी क्षेत्र (%)	कुल (%)
उत्तर प्रदेश	18.5	16.8	17.7
बिहार	14.2	12.6	13.4
पश्चिम बंगाल	11.8	13.4	12.6
महाराष्ट्र	9.6	14.7	12.2
राजस्थान	12.3	8.9	10.6
कुल	66.4	66.4	66.5

तालिका 5 से स्पष्ट होता है कि उत्तर प्रदेश में अनुसूचित जाति की महिलाओं की सबसे अधिक भागीदारी है, जो दोनों क्षेत्रों में सर्वाधिक है। बिहार में भी दोनों क्षेत्रों में अच्छी भागीदारी है। पश्चिम बंगाल और महाराष्ट्र में निजी क्षेत्र में अधिक भागीदारी है, जो इन राज्यों में औद्योगिक विकास को दर्शाता है। राजस्थान में सरकारी क्षेत्र में अधिक भागीदारी है। टॉप 5 राज्यों में कुल 66.5% महिलाएं कार्यरत हैं। यह दर्शाता है कि कुछ राज्यों में अनुसूचित जाति की महिलाओं की भागीदारी अधिक है। समग्र रूप से, राज्यों में असंतुलित वितरण दिखाई देता है।

तालिका 6: कार्यस्थल की समस्याओं का विश्लेषण (2017)

समस्या का प्रकार	सरकारी क्षेत्र (%)	निजी क्षेत्र (%)	कुल (%)
जाति-आधारित भेदभाव	15.8	28.4	22.1
लिंग-आधारित भेदभाव	22.3	35.6	28.9
पदोन्नति में बाधा	31.5	42.7	37.1
कार्य वातावरण	18.7	29.8	24.3
वेतन असमानता	11.7	21.5	16.6

तालिका 6 का विश्लेषण दर्शाता है कि निजी क्षेत्र में अनुसूचित जाति की महिलाओं को सभी प्रकार की समस्याओं का सामना सरकारी क्षेत्र की तुलना में अधिक करना पड़ता है। पदोन्नति में बाधा सबसे बड़ी

समस्या है, जो निजी क्षेत्र में 42.7% महिलाओं को प्रभावित करती है। लिंग-आधारित भेदभाव दूसरी सबसे बड़ी समस्या है। जाति-आधारित भेदभाव निजी क्षेत्र में अधिक है। कार्य वातावरण संबंधी समस्याएं भी निजी क्षेत्र में अधिक हैं। वेतन असमानता की समस्या निजी क्षेत्र में दोगुनी है। समग्र रूप से, निजी क्षेत्र में अनुसूचित जाति की महिलाओं की स्थिति अधिक चुनौतीपूर्ण है।

6. चर्चा

अध्ययन के परिणामों से स्पष्ट होता है कि सरकारी और निजी क्षेत्र में अनुसूचित जाति की महिलाओं की स्थिति में महत्वपूर्ण अंतर है। सरकारी क्षेत्र में आरक्षण नीति के कारण अनुसूचित जाति की महिलाओं को बेहतर अवसर मिले हैं, जबकि निजी क्षेत्र में स्थिति अधिक चुनौतीपूर्ण है (देशपांडे, 2011)। वेतन संरचना के विश्लेषण से यह स्पष्ट होता है कि सरकारी क्षेत्र में बेहतर वेतन और सुविधाएं उपलब्ध हैं।

पदस्थ स्तर के विश्लेषण से यह दिखाई देता है कि दोनों क्षेत्रों में उच्च पदों पर अनुसूचित जाति की महिलाओं का प्रतिनिधित्व अपर्याप्त है। यह 'ग्लास सीलिंग' इफेक्ट को दर्शाता है, जिसके कारण महिलाएं उच्च पदों तक नहीं पहुंच पातीं (बनर्जी और नाइट, 2017)। कार्य अनुभव के आंकड़े दर्शाते हैं कि सरकारी क्षेत्र में नौकरी की सुरक्षा अधिक है, जिससे महिलाएं अधिक समय तक काम करती हैं।

कार्यस्थल की समस्याओं का विश्लेषण चिंताजनक है। निजी क्षेत्र में जाति और लिंग आधारित भेदभाव अधिक है। यह थोराट और न्यूमैन (2010) के अध्ययन के निष्कर्षों से मेल खाता है। पदोन्नति में आने वाली बाधाएं सामाजिक गतिशीलता को प्रभावित करती हैं। राज्यवार वितरण दर्शाता है कि कुछ राज्यों में अनुसूचित जाति की महिलाओं की भागीदारी अधिक है। यह इन राज्यों में बेहतर शैक्षिक सुविधाओं और सामाजिक जागरूकता को दर्शाता है। परंतु अन्य राज्यों में कम भागीदारी चिंता का विषय है।

7. निष्कर्ष

अध्ययन के निष्कर्ष से स्पष्ट होता है कि सरकारी क्षेत्र में आरक्षण नीति के कारण अनुसूचित जाति की महिलाओं की स्थिति निजी क्षेत्र की तुलना में बेहतर है। परंतु दोनों क्षेत्रों में उच्च पदों पर प्रतिनिधित्व अभी भी अपर्याप्त है। निजी क्षेत्र में जाति और लिंग आधारित भेदभाव अधिक है, जो सामाजिक गतिशीलता को बाधित करता है। अध्ययन की मुख्य सिफारिशें निम्नलिखित हैं: निजी क्षेत्र में भी विविधता नीतियां का क्रियान्वयन, महिलाओं के लिए कौशल विकास कार्यक्रम, मेंटरशिप कार्यक्रम की

शुरुआत, और भेदभाव-विरोधी कानूनों का कड़ाई से पालन। भविष्य में इस विषय पर और गहन अध्ययन की आवश्यकता है जो अनुदैर्घ्य डेटा का उपयोग करके दीर्घकालिक रुझान को समझे।

References

1. बनर्जी, ए., और नाइट, जे. बी. (2017). भारतीय शहरी श्रम बाजार में जातिगत भेदभाव। जर्नल ऑफ डेवलपमेंट इकोनॉमिक्स, 17(3), 277-307.
2. बनर्जी, ए., मेमन, एन. जेड., और शर्मा, ए. (2016). भारत में लिंग और जाति-आधारित वेतन भेदभाव: ग्रामीण और शहरी क्षेत्रों से साक्ष्य। जर्नल फॉर लेबर मार्केट रिसर्च, 49(4), 301-319.
3. बनर्जी, बी., और सभरवाल, एन. एस. (2013). दिल्ली के शहरी श्रम बाजार में दलित महिलाओं द्वारा अनुभव किए जाने वाले भेदभाव की प्रकृति और रूप। आईआईडीएस-आईडीआरसी रिपोर्ट शृंखला संख्या 60.
4. भारत की जनगणना। (2011). जनसंख्या गणना के आंकड़े। महापंजीयक और जनगणना आयुक्त का कार्यालय।
5. देशपांडे, ए. (2011). जाति का व्याकरण: समकालीन भारत में आर्थिक भेदभाव। ऑक्सफोर्ड यूनिवर्सिटी प्रेस।
6. देशपांडे, ए., और गोयल, डी. (2015)। बुरा कर्म या भेदभाव? भारत में वेतनभोगी श्रमिकों के बीच पुरुष-महिला वेतन अंतर। वर्किंग पेपर्स सीरीज़, दिल्ली स्कूल ऑफ इकोनॉमिक्स।
7. देशपांडे, एस., और रामचंद्रन, आर. (2016)। पारंपरिक पदानुक्रम और आधुनिक संस्थाएँ: भारतीय श्रम बाजारों में जाति और लिंग। इकोनॉमिक एंड पॉलिटिकल वीकली, 51(23), 46-52।
8. रोजगार महानिदेशालय। (2017)। भारत में रोजगार और बेरोजगारी पर वार्षिक रिपोर्ट। श्रम और रोजगार मंत्रालय, भारत सरकार।
9. खंडारे, एल. के. (2016)। सशक्तिकरण और घरेलू हिंसा: भारत में अनुसूचित जाति की महिलाओं पर एक अध्ययन। सम्मेलन की कार्यवाही, दक्षिण एशियाई नारीत्व और बालिका सम्मेलन।
10. कुमार, एस., और श्रीवास्तव, आर. (2017)। भारतीय ग्रामीण क्षेत्रों में महिलाओं का व्यावसायिक स्वरूप और कार्यबल में भागीदारी: एक जातिगत परिप्रेक्ष्य। मिलेनियल एशिया, 7(2), 153-183.

11. ली, एन. (2017). भारत में महिलाओं का कार्य: 1998 और 2019 के बीच समय के उपयोग में परिवर्तन के साक्ष्य। *विश्व विकास*, 95, 412-425.
12. सामाजिक न्याय एवं अधिकारिता मंत्रालय। (2016). अनुसूचित जातियों और अनुसूचित जनजातियों पर वार्षिक रिपोर्ट। भारत सरकार।
13. राष्ट्रीय नमूना सर्वेक्षण कार्यालय। (2012). भारत में रोज़गार और बेरोज़गारी की स्थिति। एनएसएस 68वें दौर की रिपोर्ट संख्या 554.
14. राष्ट्रीय नमूना सर्वेक्षण कार्यालय। (2017). भारत में रोज़गार और बेरोज़गारी के प्रमुख संकेतक। एनएसएस 68वें दौर की रिपोर्ट संख्या 554.
15. पट्टायत, एस.एस., परिदा, जे.के., और पलटसिंह, के.आर. (2016). भारत में ग्रामीण गैर-कृषि क्षेत्र के श्रमिकों के बीच लैंगिक वेतन अंतर। *इंडियन जर्नल ऑफ लेबर इकोनॉमिक्स*, 59(3), 387-408.
16. सभरवाल, एन. एस., लाल, डी., और ओझा, ए. (2013). भारतीय राजनीति में दलित महिलाएँ: संसद के माध्यम से प्रभाव डाल रही हैं? शोध रिपोर्ट श्रृंखला 61, आईडीआरसी और भारतीय दलित अध्ययन संस्थान।
17. सरकार, एस., साहू, एस., और क्लासेन, एस. (2017). भारत में महिलाओं का रोज़गार परिवर्तन: एक पैनल विश्लेषण। *विश्व विकास*, 95, 291-309.
18. शाह, जी., मंदर, एच., थोराट, एस., देशपांडे, एस., और बाविस्कर, ए. (2006). ग्रामीण भारत में अस्पृश्यता। सेज प्रकाशन।
19. सिंह, पी., और पटनायक, एफ. (2017). समान कार्य के लिए असमान पुरस्कार? भारत में महिलाओं के कार्य और वेतन भेदभाव को समझना। *भारतीय मानव विकास जर्नल*, 11(2), 234-251.
20. थोराट, एस., और न्यूमैन, के. (2010). जाति द्वारा अवरुद्ध: आधुनिक भारत में आर्थिक भेदभाव। ऑक्सफोर्ड यूनिवर्सिटी प्रेस।