

मनरेगा: महिलाओं की स्थिति

विनीत कुमार सिन्हा, Ph. D.

राजनीति विज्ञान विभाग, पी जी डी ए वी महाविद्यालय सांध्य, दिल्ली विश्वविद्यालय

tobinni@gmail.com

Abstract

मनरेगा जब से लागू हुई है तब से लेकर आजतक इस पर चर्चाएं निरंतर जारी है। यह किसी भी योजना की सफलता के लिए जरूरी भी है। इस शोध पत्र में मैंने महिलाओं से संबंधित पहलुओं को उजागर करने की कोशिश किया है। आरंभिक समय में महिलाओं की सहभागिता बढ़ी जरूर है परन्तु अब पिछले पांच सालों से पहले की अपेक्षा उनकी सहभागिता थोड़ी कम हुई है। फिर भी 33% का वैधानिक प्रावधान कायम है। इस शोध में हम यह भी देखेंगे कि मनरेगा द्वारा महिला श्रमिकों का न केवल आर्थिक सशक्तिकरण हुआ है बल्कि लैंगिक समानता भी आगे बढ़ी है, मजदूरी में मिले राशि पर उनका नियंत्रण बढ़ा है और सबसे महत्वपूर्ण बात यह है कि वह खर्च की प्राथमिकताएं खुद तय कर रही हैं। उन्हें अपने ही गांव में या फिर पांच किमी के दायरे में काम मिलने से घर के कामों के साथ संतुलन बैठाना आसान हुआ है। यह भी तभी संभव हो पाया जब कार्यस्थल पर उनके छोटे-छोटे बच्चों की देखभाल के लिए सरकारी व्यवस्थाएं दी जा सकी है। इससे उनका मानसिक और शारीरिक शोषण कम हुआ है। वैधानिक न्यूनतम मजदूरी ने भारतीय श्रम बाजार में बहुत बड़ा परिवर्तन लाया है। उनके साथ मजदूरी को लेकर कोई भेदभाव अब नहीं है और निजी क्षेत्रों में भी मजदूरी को लेकर उनमें बारगेनिंग और समझौते का एक नया सामर्थ्य विकसित हो पाया है। सामर्थ्य और सशक्तिकरण के इस माहौल में ग्राम सभा की बैठकों में अपेक्षाकृत अधिक वोकल हुई हैं और अपने कंसर्न को लेकर अधिक संवेदनशीलता आई है।

की-वर्ड्स: नरेगा, मनरेगा, लैंगिक समानता, सशक्तिकरण, आर्थिक स्वावलंबन, स्थानीय स्वशासन, पंचायती राज, सामाजिक सुरक्षा



Scholarly Research Journal's is licensed Based on a work at www.srjis.com

परिचय:

अगस्त 2005 में भारतीय संसद ने एक अत्यंत महत्वपूर्ण बिल पास किया। इसे राष्ट्रीय ग्रामीण रोजगार गारंटी अधिनियम (नरेगा) कहा गया। यह एक राष्ट्रीय कानून है। इसके लिए अधिकांश बजटीय राशि केंद्र सरकार के द्वारा खर्च की जाती है, भले ही इस योजना का क्रियान्वयन सभी राज्यों में किया जाना है। यह विश्व की एकमात्र ऐसी योजना है जो एक कानून भी है और इसके लाभार्थी करोड़ों में हैं। विशेष रूप से ग्रामीण भारत के नागरिकों के लिए राज्य द्वारा 'काम के अधिकार' की मांग को न्यायोचित तरीके से स्वीकार करने जैसा है। इस योजना के तहत प्रत्येक हाउसहोल्ड को एक वित्तीय वर्ष के भीतर सार्वजनिक कार्यों के लिए कानूनी तौर से मांगे जाने पर अकुशल मानवीय श्रम के रूप में 100 दिनों से कम का रोजगार नहीं दिया जा सकता है। बाद में इस योजना को ग्रामीण गरीबों के लिए एक प्रकार का सामाजिक सुरक्षा के रूप में स्वीकार किया गया।

मेरे इस शोध पत्र का उद्देश्य यह है कि मनरेगा के क्षमता का महिला सशक्तिकरण पर क्या क्या प्रभाव पड़े हैं, इस विमर्श की छानबीन करना। इस विषय पर जीन ट्रेज, ओलडिग्म¹ जैसे विद्वानों का मानना है कि मनरेगा में ऐसी क्षमता है जो महिलाओं को आगे बढ़ाने में सहयोग कर सकता है। लागू होने के अगले दो वर्षों में महिलाओं की भागीदारी में मामूली चार प्रतिशत की वृद्धि दिखती है। हालांकि विभिन्न राज्यों में महिलाओं की भागीदारी में काफी अंतर भी है। उदाहरणस्वरूप²- केरल में कुल श्रमिकों की हिस्सेदारी में 71 प्रतिशत, राजस्थान में 69 प्रतिशत, तमिलनाडु में 82 प्रतिशत तक हिस्सेदारी महिलाओं की रही है। दूसरी ओर, महिलाओं की यही हिस्सेदारी असम में केवल 31 प्रतिशत, बिहार में 27 प्रतिशत, पश्चिम बंगाल में 17 प्रतिशत, उत्तरप्रदेश में 15 प्रतिशत, हिमाचल प्रदेश में 30 प्रतिशत और झारखंड में 27 प्रतिशत रही है। इस तरह देखते हैं कि महिलाओं के लिए भागीदारी और हिस्सेदारी का प्रतिशत अलग अलग राज्यों काफी भिन्न है।

इसमें कोई संदेह नहीं है कि मनरेगा एक बेहतरीन कानून है। स्थानीय स्वशासन के तहत ग्राम पंचायत को इसे लागू करना है। कोई भी रोजगार मांगे, उसे एक समय सीमा के भीतर रोजगार देना ही होगा अन्यथा बेरोजगारी भत्ता दिए जाने का भी प्रावधान है, ऐसी बाध्यता भी है। यह भी सच है कि मनरेगा के तहत कार्यों को काफी सीमित किया गया है अर्थात् बहुत कम कार्य शामिल हैं जिसे मनरेगा द्वारा लागू होना है। कार्यों की इस लिस्ट में और भी अधिक संख्या बढ़ाए जाने की जरूरत है, यद्यपि यह भी ध्यान रहे कि उन कार्यों से सामाजिक और आर्थिक संसाधनों का निर्माण भी होना चाहिए। मनरेगा कानून में ऐसे भी कई प्रावधान हैं जो महिलाओं के हितों से जुड़े हैं। श्रमिकों में एक तिहाई महिलाओं का होना आवश्यक है। ऐसा भी स्पष्ट नहीं है कि सौ दिवसीय इस योजना को विभिन्न हाउसहोल्ड में कैसे विभाजित किया जाय अर्थात् सौ दिनों की इस योजना में महिलाओं की हिस्सेदारी बढ़ाये जाने का भरपूर अवसर है। दूसरा अन्य प्रावधान है कि महिला और पुरुष दोनों के लिए ही न्यूनतम मजदूरी दर एक-समान है, भले ही विभिन्न राज्यों में यह दर अलग-अलग क्यों न हो। यह एक क्रांतिकारी कदम है। अर्थात् मनरेगा के अंदर श्रम के विनिमय मूल्य में कोई भेदभाव नहीं है। इसके साथ ही कार्यस्थल पर महिला श्रमिकों के बच्चों को खेलने और पर्याप्त सुविधा देने का भी प्रावधान है, यदि छह साल से कम के बच्चों की संख्या पांच से अधिक होता हो। यह प्रावधान महिलाओं के बच्चों के लिए सामान्यतः सभी जगह नहीं मिलता है। यह मनरेगा की एक एक विशिष्ट व्यवस्था है।

इस संबंध में प्राथमिक डाटा और उसके विश्लेषण के लिए एक पुराना सर्वे से प्राप्त आंकड़ों को देख सकते हैं। यह सर्वे³ मई- जून 2008 का है। इसके लिए छह उत्तर भारतीय राज्यों- बिहार(अररिया एवं कैमूर), छत्तीसगढ़(सरगूजा), झारखंड(पलामू एवं कोडरमा), मध्यप्रदेश(बदवानी एवं सीधी), राजस्थान(डुंगरपुर एवं सिरोही) और उत्तरप्रदेश(सीतापुर) को चुना गया। इन राज्यों में से दस जिले को चिन्हित किया गया। कार्यस्थल पर बिना बताए विजिट करना था। इन दस जिलों में 98 कार्यस्थल चुने गए। इनकी पद्धति रैंडम सैंपलिंग की रही। रैंडम तरीके से 1060 श्रमिकों से साक्षात्कार लिया गया। इसके लिए मस्टर रॉल⁴ की सहायता ली गयी है। श्रमिकों

पर पड़ने वाले प्रभाव को समझना अभी केंद्रीय प्रश्न थे। इस शोध कार्य में केवल महिलाओं पर पड़ने वाले प्रभावों को देखना उद्देश्य निश्चित नहीं किया गया। तब भी यह देखा गया कि श्रमिकों की कुल संख्या में 32 प्रतिशत महिलाएं काम पर थीं। महिला श्रमिकों से पूछे सवालों से यह सामने आया कि मनरेगा में अभी बहुत क्षमता है जो उनकी आर्थिक और सामाजिक सुरक्षा को सुनिश्चित कर सकता है। इसमें ऐसी क्षमता है जो उनकी परिस्थितियों को बदल सकती है। यद्यपि यह क्षमता अलग अलग राज्यों में भिन्न भिन्न हो सकते हैं।

महिला श्रमिकों की भागीदारी में सैपल जिलों में भी काफी अंतर दिखा। कार्यस्थल पर इनके बच्चों के लिए न्यूनतम सुविधा न होने की वजह से इनकी भागीदारी अनेक जगहों पर काफी सीमित रही। सैपल जिलों 5 में सर्वाधिक राजस्थान में 71 प्रतिशत, मध्यप्रदेश में 44 प्रतिशत, छत्तीसगढ़ में 25 प्रतिशत, झारखंड में 18 प्रतिशत, बिहार में 13 प्रतिशत और उत्तर प्रदेश में केवल 5 प्रतिशत महिलाओं की भागीदारी के आंकड़े मिले। राजस्थान और मध्यप्रदेश के अलावा सभी सैपल राज्यों में कानूनी 33 प्रतिशत के कोटे को भी नहीं भरा जा सका। लेकिन इन्हीं राज्यों में ग्रामीण कार्यबलों में महिलाओं की हिस्सेदारी पहले से ही पर्याप्त रही है। अपने पी एच डी के लिए जब मैं राजस्थान के झालावाड़ 6 जिला पहुंच कर शोध शुरू किया तो पंचायत समिति झालावाड़पाटन, खानपुर के कई पंचायत में महिलाओं के 33 प्रतिशत कोटा पूरा किया हुआ नहीं पाया। सरकारी आंकड़ों में मैंने उस कॉलम के सामने नील लिखा हुआ पाया। इसके क्या मायने हो सकते हैं। या तो रोजगार नहीं दिया गया, या फिर महिलाओं ने रोजगार की मांग नहीं किया हो या फिर मनरेगा के क्रियान्वयन में समस्या है। ऐसे में तो प्रश्न मन में आना स्वाभाविक है कि इनकी कम भागीदारी क्यों? इसके जवाब में यह तथ्य सामने आया कि समस्या क्रियान्वयन के स्तर पर है।

महिलाओं की कम भागीदारी होने के बावजूद भी मनरेगा ने उन्हें आर्थिक अवसर दिया है, ऐसा अध्ययन से स्पष्ट हुआ है। महिला श्रमिकों के संदर्भ में पहले ऐसा बहुत कम देखा गया है। वैसे, महिलाओं के लिए मजदूरी की उपलब्धता एक जटिल सवाल हमेशा से रहा है। सामाजिक ताना बाना कुछ ऐसा है कि महिलाओं के जिम्मे सेवा वाली और बीमार एवं बुजुर्गों का देखभाल का कार्य आसानी से दे दिया गया है। यह ऐसा क्षेत्र है जहां इनके मेहनत का कोई मौद्रिक मूल्य नहीं होता। इसके बाहर कृषि एक ऐसा क्षेत्र है जहां इन्हें इनके काम के बदले कुछ मजदूरी मिल सकती है। लेकिन कृषि क्षेत्र की अपनी समस्या है। वहां वर्षभर रोजगार के अवसर नहीं है। यहां श्रम अतिरेय तो है पर दृढ़ श्रम विभाजन एक बड़ी समस्या है⁷। समस्या यहीं खत्म नहीं होती। यदि अर्थव्यवस्था कृषि आधारित है तो गैर कृषि क्षेत्र में रोजगार के ऐसे भी अवसर कम होते हैं। यह इस शोध से भी स्पष्ट हुआ है कि ऐसे क्षेत्र में केवल तीस प्रतिशत महिलाएं ऐसी मिली जिन्हें मनरेगा के अलावे नगद आय हुई हो। इसके विपरित 55 प्रतिशत पुरुष श्रमिक ऐसे थे जिन्हें मनरेगा के अलावे नगद आय हुई थी। यहां जटिलता और संकट जैसी स्थिति उभर कर सामने आती है।

मनरेगा के अतिरिक्त महिलाओं को यदि काम भी मिला है तो वह या तो अपने गाँव में या फिर अगल- बगल के गाँवों में। शहरों और नगरों में निर्माण कार्यों में, पत्थर तोड़ने के कामों में देखा जा सकता है। बाँकि तेंदुए के पत्ते, लकड़ी, शराब बनाने के लिए महुआ या घास काटने के कामों में महिलाओं की भागीदारी दिखती है। समस्या यहां भी है। रोजगार का यह क्षेत्र मौसमी, असुरक्षित और जोखिम से भरा हुआ है। वर्ष भर यहां भी रोजगार नहीं मिल पाता। ऐसे में किसी भी क्षेत्र में महिलाएं खुद को रोजगार पाने योग्य नहीं समझ पाती और हमेशा अपने को निर्भर होना नियति मान बैठती है। नगरों और शहरों के निर्माण कार्य में प्रवसित हुए श्रमिकों के लिए मजदूरी की दर में भेदभाव के साथ साथ, बीमारी एवं शारीरिक शोषण भी एक गंभीर समस्या है⁸। इन समस्याओं और संकट की वजह से महिलाएं या तो काम नहीं करना पसंद करती हैं या फिर घर में ही कार्य मिल जाए, ऐसा अपेक्षा करती है। ऐसा तो मैंने भी अपने गांव में खुद के घर बनते हुए देखा है कि महिला श्रमिकों की दैनिक मजदूरी पुरुष श्रमिकों की तुलना में कम है। और, यह व्यवस्था बिल्कुल स्वाभाविक रूप से विकसित हुई है। इसपर न तो कभी विमर्श होते देखा और न ही आलोचना। परन्तु, मैंने हमेशा अपने पिताजी से स्वयं के अनुभव में आए दो विषय पर जिज्ञासावश पूछता जरूर था। एक तो यही कि महिलाओं को कम मजदूरी क्यों देते हैं और दूसरा यह कि राजमिस्त्री को मजदूरों से मजदूरी अधिक क्यों मिलता है जबकि मेहनत मजदूर ज्यादा एवं अधिक देर तक करता है। इसके साथ ही उन्हें कठोर वचन के साथ कभी कभार गाली भी सुनने को मिलता था। ये सारी व्यवस्थाएं स्वाभाविक रूप से विकसित हुई थी। इस तरह की संरचनात्मक समस्याग्रस्त व्यवस्था में निजी श्रम बाजार के तहत महिलाओं के लिए अवसर सीमित ही रहा है।

मनरेगा का यदि सामाजिक विश्लेषण⁹ करें तो पायेंगे कि पुरुष एवं महिला दोनों ही स्थितियों में डिस्पेंडवान्टेज वर्ग को अधिक लाभ हुआ है। सत्तर प्रतिशत से ज्यादा श्रमिक अनुसूचित जाति एवं जनजाति वर्ग से आते हैं और महिला श्रमिकों में 82 प्रतिशत अशिक्षित हैं। 78 प्रतिशत महिला श्रमिक अपनी मजदूरी खुद से प्राप्त करती हैं और 69 प्रतिशत महिला श्रमिक अपनी मजदूरी अपने पास रखने में सक्षम हो पाती है। सवाल यह नहीं है कि पैसा कौन रखता है और कौन नहीं रखता है, महत्वपूर्ण यह है कि उस पैसे पर नियंत्रण किसका है। महिला श्रमिकों ने यह भी स्वीकार किया है कि उस पैसे का खर्च कैसे और कहां होना है, वह भी वही तय करती है¹⁰। ये सारे तथ्य आर्थिक निर्भरता को धीरे-धीरे अस्वीकार करने वाले हैं।

मनरेगा की कुछ विशेषताओं की वजह से महिलाओं के बीच एक नया और प्रभावी अवसर के रूप में देखा गया। एक तो मनरेगा की स्वीकार्यता बड़े पैमाने पर है, काम की अपनी गरिमा है, महिला पुरुष में मजदूरी को लेकर कोई भेदभाव नहीं है क्योंकि मजदूरी कानूनी रूप से संरक्षित है, कार्यस्थल भी सरकार की निगरानी में होते हैं इसलिए उनका मानसिक और शारीरिक रूप से शोषण संभव नहीं हो पाता, उनके बच्चे को खेलने, खाने के लिए भी व्यवस्था रहती है और रोजगार के किसी अन्य विकल्प की तुलना में मनरेगा में कानूनी रूप से अधिक मजदूरी मिल जाती है।

काम या तो अपने ही गाँव में या फिर आसपास के पांच किमी के दायरे में दिए जाने का प्रावधान है। कम दूरी पर काम के मिलने से महिला श्रमिकों के लिए घर के कामों और मजदूरी आधारित कामों के बीच संतुलन बेहतर हो पाता है। फिर एक ही स्थान की महिलाओं का आपस में मिलजुल कर काम करने की वजह से समाज में कार्यों की स्वीकार्यता में समस्या नहीं आती, इस वजह से काम की गरिमा भी स्थापित हो जाती है।

वैधानिक न्यूनतम मजदूरी होने की वजह से प्रति दिन आय का सुरक्षित होना संभव हो पाया है। इसके साथ ही मजदूर और रोजगार देने वाले के बीच समझौते की संभावना बढ़ी है। मजदूर अब मजदूरी पर बारगेनिंग करने लगे हैं। इस वजह से प्रति दिन मजदूरी की दर भी बढ़ पायी है, विशेष रूप से महिला मजदूरों के लिए। इस विषय को लेकर मेरा भी एक अध्ययन है। अध्ययन एवं शोध की मेरी भी पद्धति रैंडम सैंपलिंग का रहा है। मैंने अपने गांव (बिहार के मुंगेर जिला के तहत खैरा गांव है), लेबर चौक, संतनगर और जी टी बी नगर दिल्ली में अध्ययन किया है। अकुशल श्रमिक अपनी प्रति दिन मजदूरी 250-350 रूपये बता रहे थे जबकि कुशल मजदूर 500-650 रुपए तक की मजदूरी प्रति दिन का प्राप्त कर रहे थे। इस शोध से यह पता चल पाया कि प्रति दिन के हिसाब से भी 250 रुपए से कम मजदूरी नहीं है। श्रमिक खुद मान रहे थे कि यह बढ़ोतरी और बारगेनिंग की क्षमता का विकास हो पाना मनरेगा के तहत दिए जाने वाले वैधानिक न्यूनतम मजदूरी का ही परिणाम है¹¹। इस प्रावधान की वजह से लैंगिक समानता भी एक महत्वपूर्ण विशेषता के रूप में उभर कर सामने आया है। पितृसत्तात्मक संरचना पर लैंगिक समानता की स्थापना और कार्यों के लैंगिक विभाजन के धुंधला होने से करारा प्रहार भी पड़ा है। ऐसे में मजदूरी का एक सम्मानजनक राशि होने की वजह से मनरेगा और उसके द्वारा किए जाने वाले कार्यों की सामाजिक स्वीकार्यता बेहतर हो पायी है।

मनरेगा का अन्य महत्वपूर्ण पहलू भी है। इस योजना का क्रियान्वयन किसी निजी नियोजकों के द्वारा लागू नहीं किया जाता बल्कि इसके क्रियान्वयन के लिए स्थानीय स्वशासन उत्तरदायी है। निजी नियोजकों की वजह से महिला श्रमिकों का जाति और वर्ग के आधार पर शोषण होता रहा है लेकिन सरकारी संस्थाओं द्वारा लागू करने के कारण ऐसा अब संभव नहीं है कि शोषण और कम मजदूरी का भुगतान कोई कर पाए। इसके साथ ही कार्य के आठ घंटे भी निश्चित हैं। यह सुविधा महिला श्रमिकों के लिए घर के कामों (जिसमें किसी भी प्रकार का मौद्रिक भुगतान नहीं हो पाता) और भुगतान आधारित कार्यों में संतुलन बनाने में मददगार सिद्ध हो रहा है। सैंपल में से जब विधवाओं से अलग से बात किया गया तो उनमें से 82 प्रतिशत ने माना कि हमारे जीवन में मनरेगा बहुत अधिक महत्व रखता है। सैंपल से ही 69 प्रतिशत ने माना कि उन्हें भूख से राहत मनरेगा की वजह से मिली है, उन्हें भूखे नहीं सोना पड़ा रहा है, 57 प्रतिशत ने बताया कि इस वजह से हमें प्रवसित नहीं होना पड़ा और उनमें अनेकों ने यह स्वीकार किया कि पिछले साल भर के भीतर हमने अपने इलाज के लिए दवाई खरीद सके हैं¹²। अब स्थानीय साहूकारों से ऋण भी आसानी से मिल जाता है क्योंकि निश्चित आय होने की वजह से उन्हें भरोसा है कि समय पर ऋण वापसी हो जाएगी। पहले ऐसा नहीं होता था। इन सब कारणों का मिला जुला असर यह हुआ

कि महिला श्रमिकों में एक प्रकार की स्वतंत्रता की भावना का विकास हो पाया है। राजस्थान के झालावाड़ जिला के बकानी पंचायत में बात करते समय यह स्पष्ट रूप से बात सामने आयी कि यदि मनरेगा योजना नहीं होता तो हम महिलाएं काम नहीं कर पाते। कैलाश बाई, बर्जी बाई, मंजू बाई ऐसा साफ साफ हमसे कह रही थीं¹³।

सहभागिता में समस्या

सहभागिता में समस्या भी एक विडंबना है। सामाजिक स्तर पर भी बंधन एवं सीमाएं हैं। घर के पुरूष सदस्य ही नहीं चाहते कि उनकी घर की महिलाएं बाहर काम करने जाएं। यह एक बड़ी समस्या है। उत्तरप्रदेश के सीतापुर जिला में यह बात सामने आयी कि महिलाएं शारीरिक रूप से कमजोर होती है इसलिए उन्हें बाहर काम करने की जरूरत नहीं है। पहले चूंकि पुरूषों को अधिक मजदूरी मिलती थी और मनरेगा के तहत वैधानिक न्यूनतम मजदूरी की वजह से मजदूरी में भेद नहीं रह गया है, इस वजह से भी पुरूष अपनी वर्चस्व बनाए रखने के लिए अपनी महिलाओं को बाहर काम नहीं करने देना चाहते। इसके साथ ही, एक बहुत व्यवहारिक समस्या उभर कर सामने आयी है कि कार्यस्थल पर गैर कानूनी तरीके से ठीकेदारों की उपस्थिति होने के कारण महिला श्रमिकों के समक्ष बेहतर माहौल नहीं हो पाता और यदा कदा उनका शोषण भी होता है। उत्तरप्रदेश के सीतापुर में ऐसी घटनाएं दिखी है। महिला श्रमिक ठीकेदार मुक्त कार्यस्थल चाहती हैं¹⁴। यही ठीकेदार काम को धीरे करने का आरोप भी लगाता है। यह स्थिति छत्तीसगढ़ के सरगूजा जिला में देखने को मिली है। अब ऐसी स्थिति में एक और समस्या उभर कर सामने आयी है। मध्यप्रदेश के राजपुर प्रखंड में चूंकि अधिकांश कार्यस्थल ठीकेदारों द्वारा नियंत्रित और नियमित हो रहा था और महिला श्रमिकों को इनसे शिकायत रहती है तो इनके द्वारा काम मांगने की स्थिति में भी उन्हें काम पर नहीं रखा जाता है। हर कोई आरोप प्रत्यारोपों से बचना चाहता है। यह भी सच है कि सभी के सब ठीकेदार शोषक तो नहीं होंगे पर आरोप से सब बचना चाहते हैं।

इन समस्याओं के अलावा, कार्यस्थल पर उनके बच्चों के खेलने खाने की कोई व्यवस्था नहीं हो पाती, भले ही मनरेगा योजना में इसका प्रावधान हो। उनकी देखभाल के लिए एक महिला श्रमिक भी चाहिए, ऐसे में यह संभव नहीं हो पा रहा है। इसी सैंपल में केवल तीन प्रतिशत कार्यस्थल पर चाइल्ड केयर की व्यवस्था देखी गयी¹⁵। ऐसे में उन महिला श्रमिकों के लिए काम करना बहुत ही मुश्किल हो जाता है जिन्हें अपने बच्चों को ब्रेस्ट फीडिंग कराना होता है। ऐसी महिला श्रमिक अपने बच्चों को न तो अधिक देर तक और न ही दूसरों के पास बहुत समय के लिए अकेला छोड़ सकती है¹⁶। ऐसा भी नहीं कि अपने बच्चों को घर पर छोड़ने में समस्या नहीं है। घर के भीतर भी बच्चों की सुरक्षा एक बड़ा विषय है जो महिलाओं को कार्यस्थल पर जाने से रोकती है। चाइल्ड केयर व्यवस्था होने से वे अपने बच्चों को कार्यस्थल पर ला सकती है परन्तु यह भी कोई समस्या मुक्त योजना नहीं है। मेरे फील्डवर्क के दौरान खानपुर पंचायत समिति के तहत कंवरपुरा पंचायत में हो रहे मनरेगा कार्य को देखने जब कार्यस्थल पर पहुंचा तो वहां तो थी अधिकांश महिला श्रमिक ही परन्तु उनके बच्चों की देखरेख करने के लिए

कोई शेड नहीं था। तब भी उन महिला श्रमिकों को मनरेगा और उसके क्रियान्वयन को लेकर किसी तरह का कोई शिकायत नहीं था।¹⁷

देर से मजदूरी मिलना भी गरीब महिलाओं के लिए एक बड़ी समस्या है, खासकर उनके लिए जो अकेली होती हैं। झारखंड में ऐसा देखने को मिला है कि जो महिला कोयला खदान में काम करती थी उन्हें रोज के हिसाब से मजदूरी मिल जाता था, परन्तु मनरेगा में उन्हें महीने भर का लंबा इंतजार करना पड़ता है। यह भी एक बड़ी समस्या है जो महिलाओं को ऐसे काम करने से रोकती है। इसके साथ ही, झारखंड में यह देखने में आया है कि योजनाओं को ठीकेदार चला रहे हैं और इसमें बड़ी मात्रा में भारी मशीनों का प्रयोग हो रहा है।¹⁸ यह स्थिति कमोबेश सभी बड़े राज्यों में है। यह बहुत बड़ा कारण है जिससे महिलाओं की सहभागिता घटी है और निरंतर घट भी रही है। यह भारत सरकार के आंकड़ों से स्पष्ट है। ग्रामीण विकास मंत्रालय द्वारा जारी आंकड़ों को देखें तो पायेंगे कि महिलाओं का प्रतिशत 2016-17 में 56.16% की तुलना में 2017-18 में (53.53%) घटी है। घटने की इस प्रवृत्ति को न तो स्वस्थ समाज के लिए और न ही स्वयं महिलाओं के लिए अच्छा माना जाएगा।

निष्कर्ष:

जैसा हम देख रहे हैं कि मनरेगा के तहत रोजगार के अवसर का सृजन निरंतर जारी है। सरकारी आंकड़ों में महिलाओं की भागीदारी भले ही घट रहा हो लेकिन मनरेगा ने उन्हें आर्थिक स्वावलंबन दिया है, लैंगिक समानता आगे बढ़ी है, पितृसत्तात्मक संरचना को नीचले स्तर से चुनौती मिलनी शुरू हुई है, विधवा महिला श्रमिकों में जीने की हिम्मत आयी है, उन्हें स्थानीय साहूकारों से ऋण मिलना आरंभ हुआ है, ग्राम सभा की बैठकों में मुखरता से अपनी बात रख रही हैं, राजनीति के अगले स्तर पर कदम बढ़ा रही हैं और विभिन्न राज्यों के विधानसभा में सदस्य भी बन रही हैं। इन सबके अलावे जो महत्वपूर्ण है वह यह कि वैधानिक न्यूनतम मजदूरी लागू होने की वजह से उनके साथ भेदभाव रूका है और उनमें बारगेनिंग की क्षमता आयी है, उन्हें अपने गांव में या गांव के नजदीक ही काम मिल जा रहा है। इससे उन्हें अपने घर के कामों के साथ संतुलन बनाने में मदद मिली है, खतरनाक कार्यों को अब करने की आवश्यकता नहीं पड़ती है और जीवन यापन के लिए प्रवसन भी नहीं करना पड़ रहा है। अंतिम वाक्य यही हो सकता है कि मनरेगा योजना में कोई समस्या नहीं है, केवल क्रियान्वयन के स्तर पर अभी और ध्यान देने की आवश्यकता है।

संदर्भ:

1. ट्रेज़, जीन एंड ओलडिग्स, सी (2010) 'डेमोक्रेसी एंड द राइट टू वर्क: इंडियाज एम्प्लॉयमेंट गारंटी एक्ट इन जयाल, नीरजा गोपाल एंड मेहता, भानू प्रताप (2010) द आक्सफोर्ड कंपेनियन टू पॉलिटिक्स इन इंडिया (एडिटेड), फर्स्ट एडिसन, आक्सफोर्ड यूनिवर्सिटी प्रेस, पृ. 510-18
2. खेरा, रीतिका एंड नायक नंदिनी (2009) वुमेन वर्कर्स एंड परसेप्शन्स आफ द नेशनल रूरल एम्प्लॉयमेंट गारंटी एक्ट, इकॉनॉमिक एंड पॉलिटिकल वीकली 44(43), 24-30, अक्टूबर 2009.

3. ट्रेज, जीन एंड ओलडिग्स, सी (2010)' डेमोक्रेसी एंड द राइट टू वर्क: इंडियाज एम्प्लॉयमेंट गारंटी एक्ट इन जयाल, नीरजा गोपाल एंड मेहता, भानू प्रताप (2010) द आॅक्सफोर्ड कैपेनियन टू पॉलिटिक्स इन इंडिया (एडिटेड), फर्स्ट एडिसन, आॅक्सफोर्ड यूनिवर्सिटी प्रेस, पृ.510-18
--ट्रेज, दीन एंड ओलडिग्स सी (2007)' कमेंडेबल एक्ट, फ्रंटलाइन 24(14), जुलाई.
--ट्रेज, दीन एंड ओलडिग्स सी (2009)' वर्क इन प्रोग्रेस फ्रंटलाइन 26(4), 14-22 फरवरी.
4. मस्टर रोल एक प्रकार का उपस्थिति रजिस्टर होता है जिसके आधार पर उन्हें मजदूरी दी जाती है। यह आशा की जाती है कि मस्टर रोल कार्यस्थल पर जरूर रखी जाय।
5. खेरा, रीतिका एंड नायक नंदिनी (2009)' वुमेन वर्कर्स एंड परसेप्सन्स आफ द नेशनल रूरल एम्प्लॉयमेंट गारंटी एक्ट, इकॉनॉमिक एंड पॉलिटिकल वीकली 44(43), 24-30, अक्टूबर 2009.
6. अपने पी एच डी के लिए गये फील्डवर्क से प्राप्त आंकड़ें, नवंबर 2014.
7. ब्रीमैन, जेन (1996)' फूटलूज लेबर: वर्किंग इन इंडियाज इनफारमल इकॉनमी, कंटेम्पररी साउथ एशिया, कैम्ब्रिज: कैम्ब्रिज यूनिवर्सिटी प्रेस, पृ 23-27
8. वही
9. खेरा, रीतिका एंड नायक नंदिनी (2009)' वुमेन वर्कर्स एंड परसेप्सन्स आफ द नेशनल रूरल एम्प्लॉयमेंट गारंटी एक्ट, इकॉनॉमिक एंड पॉलिटिकल वीकली 44(43), 24-30, अक्टूबर 2009.
10. अपने पी एच डी के लिए गये फील्डवर्क से प्राप्त आंकड़ें, नवंबर 2014.
11. अपने पी एच डी के लिए गये फील्डवर्क से प्राप्त आंकड़ें, मार्च 2016.
12. ओल्सन, वेंडी एंड मेहता, स्मिता (2006)' फीमेल लेबर पार्टीसिपेशन इन रूरल एंड अर्बन इंडिया: डज हाउसवाइक्स वर्क काउंट?, रैडिकल स्टैटिस्टिक्स 93, एवलेवल आनलाइन एट www.radstats.org.uk/no093/olsenmehta93.pdf
13. अपने पी एच डी के लिए गये फील्डवर्क से प्राप्त आंकड़ें, नवंबर 2013.
14. सैपल में 35 प्रतिशत महिलाओं को शोषण की शिकायत है और ऐसी ही शिकायत 9-11 प्रतिशत पुरुषों को भी रही है।
15. इसमें ऐसा भी देखा गया कि ठीकेदारों ने सर्वे टीम को दिखाने के लिए फर्जी तरीके चाइल्ड केयर शोड लगाए हुए थे।
16. भाटी, किरण (2006)' एम्प्लॉयमेंट गारंटी एंड चाइल्ड राइट्स इकॉनॉमिक एंड पॉलिटिकल वीकली 41(20): 1965-67, 20 मई.
--नारायणन, सुधा (2007)' एम्प्लॉयमेंट गारंटी, वुमेन्स वर्क एंड चाइल्ड केयर इकॉनॉमिक एंड पॉलिटिकल वीकली 43(9): 10-13, 1 मार्च.
17. अपने पी एच डी के लिए गये फील्डवर्क से प्राप्त आंकड़ें, नवंबर 2014.
18. एट idronline.org/does-nrega-work-for-women/