

मनरेगा में ग्रामीण महिलाओं के कार्य-स्थल पर चुनौतियाँ तथा समाधान: एक अध्ययन

¹मंतोष कुमार शर्मा

¹शोधार्थी, राजनीति विज्ञान विभाग, डी. ए. वी. पी. जी. कॉलेज, गोरखपुर

सारांश:

मनरेगा को ग्रामीण महिलाओं को रोजगार सुरक्षा, समान मजदूरी और वित्तीय समावेशन प्रदान करके उनके आर्थिक और सामाजिक सशक्तिकरण के लिए एक महत्वपूर्ण उपकरण के रूप में डिज़ाइन किया गया था। हालाँकि, यह विश्लेषणात्मक अध्ययन यह दर्शाता है कि प्रगतिशील नीतिगत प्रावधानों (जैसे एक-तिहाई आरक्षण, समान मजदूरी, और क्रेष की सुविधा) के बावजूद, कार्यान्वयन के स्तर पर गंभीर संरचनात्मक और सामाजिक-सांस्कृतिक चुनौतियाँ बनी हुई हैं। कार्यस्थल पर लैंगिक श्रम विभाजन के कारण अप्रत्यक्ष वेतन असमानता, शिशु देखभाल सुविधाओं का व्यापक अभाव, और गहरे जड़ें जमा चुके पितृसत्तात्मक मानदंड महिलाओं की पूर्ण एजेंसी और सामाजिक-राजनीतिक भागीदारी को सीमित करते हैं। यह पत्र इन चुनौतियों का विस्तृत विश्लेषण प्रस्तुत करता है और मनरेगा को एक 'लिंग-समायोजनकारी' (Gender-Accommodative) कार्यक्रम से एक 'लिंग-परिवर्तनकारी' (Gender-Transformative) कार्यक्रम में बदलने के लिए अनिवार्य नीतिगत अनुशंसाएँ (जैसे देखभाल अर्थव्यवस्था में निवेश और नेतृत्व का विकास) प्रस्तावित करता है। मनरेगा, जिसकी परिकल्पना ग्रामीण क्षेत्रों में आजीविका सुरक्षा बढ़ाने और सामाजिक समावेशन को बढ़ावा देने के लिए की गई है, ग्रामीण महिलाओं की भागीदारी को 50% से अधिक सुनिश्चित करके उनके आर्थिक सशक्तिकरण में महत्वपूर्ण भूमिका निभा रहा है। हालाँकि, यह भागीदारी अनेक संरचनात्मक और सामाजिक चुनौतियों से घिरी हुई है जो उनकी पूर्ण क्षमता और योजना के उद्देश्यों की प्राप्ति में बाधा डालती हैं।

मुख्य शब्द : मनरेगा, महिला सशक्तिकरण, कार्यस्थल चुनौतियाँ, लैंगिक श्रम विभाजन, संस्थागत भेदभाव, नीतिगत अनुशंसाएँ, सामाजिक, आर्थिक, कार्य, भागीदारी, सशक्तिकरण, ग्रामीण महिलाएँ, रोजगार गारंटी योजना, महिला श्रम।

1. प्रस्तावना

महात्मा गांधी राष्ट्रीय ग्रामीण रोजगार गारंटी अधिनियम (मनरेगा), 2005 में अधिनियमित, भारत में ग्रामीण रोजगार की कानूनी गारंटी देने वाली एक क्रांतिकारी योजना है। इसके प्राथमिक आर्थिक लक्ष्यों (गरीबी निवारण और टिकाऊ संपत्ति निर्माण) के अतिरिक्त, मनरेगा के स्पष्ट सामाजिक लक्ष्य भी थे, जिनमें महिलाओं, अनुसूचित जाति (SC), और अनुसूचित जनजाति (ST) जैसे वंचित समूहों को रोजगार के अवसर प्रदान करके समावेशी विकास को बढ़ावा देना शामिल है। मनरेगा के डिज़ाइन में कई लिंग-संवेदनशील प्रावधान शामिल किए गए हैं: कार्यस्थल पर महिलाओं के लिए एक-तिहाई (1/3) आरक्षण, पुरुषों और महिलाओं के लिए समान मजदूरी की गारंटी,

और शिशु देखभाल के लिए क्रेश सुविधाओं का प्रावधान। इन प्रावधानों के परिणामस्वरूप, राष्ट्रीय स्तर पर महिलाओं की भागीदारी सांविधिक सीमा (33%) को पार कर गई है, जो वित्तीय वर्ष 2022-23 में 56.62% तक पहुँच गई। राजस्थान जैसे राज्यों ने तो 67.76% की भागीदारी दर हासिल की है। यह उच्च भागीदारी दर मनरेगा की अंतर्निहित मांग और महिलाओं के लिए सुरक्षित कार्य वातावरण प्रदान करने की सफलता को दर्शाती है।

2. कार्यान्वयन के अंतराल पर केंद्रित उद्देश्य:

हालांकि भागीदारी की संख्या (संसाधन तक पहुँच) प्रभावशाली है, लेकिन मनरेगा का वास्तविक प्रभाव उसकी 'एजेंसी' और 'संदर्भ' स्तंभों पर निर्भर करता है, जैसा कि महिला एवं बालिका सशक्तिकरण (WGE) ढाँचे द्वारा परिभाषित किया गया है। इस अध्ययन का उद्देश्य यह विश्लेषण करना है कि:

1. मनरेगा के प्रगतिशील डिज़ाइन और ज़मीनी स्तर के कार्यान्वयन के बीच कौन से महत्वपूर्ण अंतराल (Gaps) मौजूद हैं।
2. ग्रामीण महिलाओं को कार्यस्थल पर किन विशिष्ट संरचनात्मक और सामाजिक-सांस्कृतिक चुनौतियों का सामना करना पड़ता है।
3. इन चुनौतियों को दूर करने और मनरेगा के माध्यम से पूर्ण लैंगिक परिवर्तनकारी परिणाम प्राप्त करने के लिए कौन से ठोस और परिवर्तनकारी समाधान आवश्यक हैं।

3. नीतिगत डिज़ाइन की सफलता और अपूर्ण क्षमता:

मनरेगा की सफलता ग्रामीण श्रम बाज़ार में महिलाओं की उपस्थिति को बढ़ाने और लैंगिक वेतन अंतराल को कम करने में स्पष्ट है। मनरेगा में काम करने वाली महिलाओं में घरेलू निर्णय लेने की क्षमता (जैसे वित्तीय व्यय, बच्चों की शिक्षा) पर नियंत्रण रखने की संभावना उन महिलाओं की तुलना में काफी अधिक पाई गई है, जो इसमें शामिल नहीं थीं। इसके अतिरिक्त, मज़दूरी का सीधा बैंक हस्तांतरण (DBT) वित्तीय समावेशन को बढ़ावा देता है, जो सशक्तिकरण के 'संसाधन' स्तंभ को मजबूत करता है। तथापि, ये सफलताएँ महिलाओं की स्थिति को 'समायोजित' करती हैं, न कि मौलिक रूप से 'परिवर्तित'। निम्नलिखित खंड कार्यान्वयन स्तर पर मौजूद उन चुनौतियों का विश्लेषण करते हैं जो इस अपूर्ण क्षमता के लिए जिम्मेदार हैं।

4. कार्यस्थल पर मुख्य संरचनात्मक चुनौतियाँ :

मनरेगा कार्यस्थल पर ग्रामीण महिलाओं को चार मुख्य प्रकार की संरचनात्मक और कार्यान्वयन संबंधी चुनौतियों का सामना करना पड़ता है:

लैंगिक श्रम विभाजन और अप्रत्यक्ष वेतन असमानता : कानून पुरुषों और महिलाओं के लिए समान मज़दूरी की गारंटी देता है। इसके बावजूद, कार्य की प्रकृति गहरी लैंगिक बनी हुई है।

1. **रूढ़िबद्ध कार्य आवंटन:** सामाजिक मानदंडों और रूढ़ियों के कारण, पुरुष अक्सर खुदाई (digging) जैसे "कठिन" और अधिक उत्पादक माने जाने वाले काम करते हैं, जबकि महिलाओं को मिट्टी उठाने, ढोने, और हल्के श्रम वाले कार्य सौंपे जाते हैं।
2. **कार्य-आधारित भुगतान का नुकसान:** मनरेगा में समूह और कार्य-आधारित भुगतान (Task-based payments) प्रणालियों का पालन किया जाता है। चूँकि महिलाओं को सौंपे गए "हल्के" कार्य की उत्पादकता दर को अक्सर कम आंका जाता है, या वे सांस्कृतिक रूप से निर्धारित गति से काम करती हैं, इसलिए कार्य-आधारित मापन के तहत उनकी प्रति व्यक्ति आय पुरुषों की तुलना में कम हो जाती है। यह समान मज़दूरी के कानूनी सिद्धांत के बावजूद अप्रत्यक्ष वेतन भेदभाव में परिणत होता है।
3. **जीवन-चक्र भेदभाव:** महिलाओं को उनके जीवन-चक्र के विभिन्न चरणों में नुकसान होता है। गर्भवती और स्तनपान कराने वाली महिलाओं के साथ-साथ वृद्ध महिलाओं को कम शारीरिक श्रम वाले विशिष्ट कार्य देने का प्रावधान है। हालाँकि, कार्यान्वयन में, उन्हें कम वरीयता दी जाती है या उन्हें काम पर लौटाया भी जाता है।

4. **कार्यान्वयन की विफलता:** यह महत्वपूर्ण प्रावधान अक्सर ज़मीनी स्तर पर व्यापक रूप से लागू नहीं होता है। अध्ययनों से पता चलता है कि यह विफलता कार्यक्रम कार्यान्वयनकर्ताओं में लैंगिक संवेदनशीलता प्रशिक्षण की कमी, स्टाफ और क्षमता की कमी, और फंडों के अभाव के कारण होती है।

5. **क्रेश सुविधाओं के अभाव में,** महिलाओं को या तो छोटे बच्चों को बड़े भाई-बहनों या वृद्ध महिलाओं के पास छोड़ना पड़ता है, या उन्हें खतरनाक परिस्थितियों में कार्यस्थल पर लाना पड़ता है। इससे न केवल महिला श्रमिकों की उत्पादकता कम होती है, बल्कि कई महिलाएं काम से बाहर होने (ड्रॉप आउट) या मनरेगा में शामिल न होने का विकल्प चुनती हैं, क्योंकि यह उनके अवैतनिक देखभाल कार्य की जिम्मेदारी को स्वीकार नहीं करता। यह विफलता कार्यान्वयन में संस्थागत पितृसत्ता के प्रतिरोध को दर्शाती है, जो यह मानती है कि 'आदर्श मनरेगा कार्यकर्ता' देखभाल की जिम्मेदारियों से मुक्त एक पुरुष है।

5. संस्थागत भेदभाव और भागीदारी पर सीमाएँ:

1. **आरक्षण की सीमा:** एक-तिहाई आरक्षण खंड को कई स्थानों पर महिलाओं की भागीदारी की अधिकतम सीमा के रूप में माना जाता है, न कि न्यूनतम आवश्यकता के रूप में। यह मानसिकता कार्यान्वयन अधिकारियों को स्वेच्छा से अधिक महिलाओं को शामिल करने से रोकती है।

2. **कमजोर महिला नेतृत्व:** महिला मेटों (कार्य पर्यवेक्षकों) की नियुक्ति में प्रगति धीमी रही है, जिससे कार्यस्थल पर पुरुष मेटों और इंजीनियरों का प्रभुत्व बना रहता है। यह पुरुषों के प्रभुत्व वाला परिवेश महिलाओं की आवाज़ को कमजोर करता है और उनकी शिकायतों के निवारण में बाधा डालता है।

6. वित्तीय नियंत्रण और निकासी की जटिलताएँ:

मनरेगा ने प्रत्यक्ष लाभ हस्तांतरण (DBT) के माध्यम से बड़ी संख्या में महिला श्रमिकों के बैंक खाते खुलवाए हैं, जिससे वित्तीय समावेशन में वृद्धि हुई है। हालाँकि, बैंक खाते होने के बावजूद:

1. **पुरुषों का नियंत्रण:** विभिन्न अध्ययनों ने उजागर किया है कि ग्रामीण लिंग भूमिकाओं और मानदंडों के आसपास सक्रिय प्रतिस्पर्धा (Contestations) के कारण मज़दूरी पर महिलाओं का वास्तविक नियंत्रण अक्सर जटिल होता है। पुरुषों द्वारा मज़दूरी निकालने और उस पर नियंत्रण स्थापित करने के मामले अभी भी प्रचलित हैं।

2. **डिजिटल साक्षरता की कमी:** ग्रामीण महिलाओं में डिजिटल साक्षरता और वित्तीय ज्ञान की कमी (जो अन्य अध्ययनों में भी प्रमुख चुनौती पाई गई है) उन्हें अपनी कमाई का प्रभावी ढंग से प्रबंधन करने या उच्च-जोखिम वाले निवेशों में संलग्न होने से रोकती है।

7. सामाजिक और राजनीतिक भागीदारी में अंतराल :

अधिनियम में समुदाय-स्तर पर कार्यों के प्रकार और स्थान के चयन (ग्राम सभा) में महिलाओं की भागीदारी का प्रावधान है।

1. **सीमित प्रभाव:** हालाँकि महिलाएं ग्राम सभाओं में शारीरिक रूप से उपस्थित हो सकती हैं, गहरी जड़ें जमा चुके लैंगिक मानदंड जो उनकी गतिशीलता और सार्वजनिक रूप से बोलने की आवाज़ को प्रतिबंधित करते हैं, उन्हें अक्सर मूक दर्शक बना देते हैं। निर्णय लेने की प्रक्रियाओं में उनकी भागीदारी दुर्लभ रूप से प्रभावी होती है।

2. **उच्च-स्तरीय संरचनाओं का निष्क्रिय होना:** राज्य और केंद्रीय रोज़गार गारंटी परिषदों में महिलाओं के लिए आरक्षण के प्रावधान के बावजूद, ये परिषदें बड़े पैमाने पर निष्क्रिय रही हैं, जिससे उच्च-स्तरीय नीतिगत निर्णय लेने की संरचनाओं में महिलाओं की भागीदारी नगण्य हो गई है।

एक फील्ड सर्वे में पाया गया कि 85.2% महिला लाभार्थियों में जोखिम लेने की प्रवृत्ति का स्तर **कम** था। उनकी ज़रूरतें मुख्य रूप से कपड़े, भोजन और आवास जैसी मूलभूत आवश्यकताओं तक सीमित हैं। यह दर्शाता है कि आर्थिक संसाधनों तक पहुँच तेजी से मिलती है, लेकिन सामाजिक व्यवहार, महत्वाकांक्षा, और उच्च-कौशल वाले व्यवसायों में जाने की क्षमता को बाधित करने वाली सांस्कृतिक जड़ता (Context) अभी भी बरकरार है।

- **देखभाल के लिए समर्पित फंड:** कार्यान्वयन एजेंसियों को चाइल्ड केयर सुविधाओं के लिए विशिष्ट, गैर-हस्तांतरणीय फंड आवंटित किए जाने चाहिए, और इनकी उपलब्धता की गहन निगरानी की जानी चाहिए।
- **लैंगिक संवेदनशीलता प्रशिक्षण:** कार्यक्रम कार्यान्वयनकर्ताओं (मेट, इंजीनियर, ग्राम पंचायत अधिकारी) को अनिवार्य रूप से लैंगिक संवेदनशीलता प्रशिक्षण दिया जाना चाहिए ताकि वे महिलाओं के देखभाल कार्य की जिम्मेदारी और उसके महत्व को पहचान सकें और उसे समायोजित कर सकें।

8. पारदर्शी भुगतान प्रणाली और श्रम मूल्यांकन:

1. **संशोधित कार्य मापन:** उन राज्यों में जहाँ लिंग-आधारित कार्य विभाजन स्पष्ट है, व्यक्तिगत, समय-आधारित भुगतान या संशोधित कार्य मापन विधियों की ओर बढ़ना चाहिए जो महिलाओं द्वारा किए गए श्रम के वास्तविक मूल्य को दर्शाते हों।
2. **डिजिटल उपस्थिति और पारदर्शिता:** कार्य आवंटन और मज़दूरी भुगतान में पूरी पारदर्शिता सुनिश्चित करने के लिए डिजिटल टूल का उपयोग किया जाना चाहिए, जिससे पुरुषों द्वारा मज़दूरी पर नियंत्रण की संभावना कम हो।

9. महिला नेतृत्व का विकास और क्षमता निर्माण:

1. **महिला मेटों की प्राथमिकता और प्रशिक्षण:** महिला मेटों की नियुक्ति में तेज़ी लानी चाहिए और उन्हें सशक्त बनाने के लिए नेतृत्व, प्रबंधन, और कार्यस्थल निगरानी में विशेष प्रशिक्षण प्रदान किया जाना चाहिए।
2. **वित्तीय और डिजिटल साक्षरता:** महिलाओं के बैंक खातों पर उनके वास्तविक नियंत्रण को सुनिश्चित करने के लिए वित्तीय साक्षरता प्रशिक्षण प्रदान करना। साथ ही, डिजिटल साक्षरता की कमी को दूर करना, जिससे महिलाएं उद्यमिता या उच्च-कौशल वाले व्यवसायों में संलग्न होने के लिए जोखिम लेने की प्रवृत्ति (Risk Orientation) विकसित कर सकें।

10. कार्य-स्थल पर मुख्य चुनौतियाँ :

1. **बाल देखभाल का अभाव:** कार्यस्थल पर शिशु गृह (Creche) या बाल-देखभाल सुविधाओं की अनुपलब्धता सबसे बड़ी चुनौती है। इससे माँओं को या तो बच्चों को घर पर असुरक्षित छोड़ना पड़ता है या उन्हें काम पर ले जाना पड़ता है, जिससे उनकी उत्पादकता प्रभावित होती है।
2. **बुनियादी सुविधाओं का अभाव:** अधिकांश साइटों पर पीने के पानी, छायादार विश्राम स्थल और शौचालयों की कमी है। महिलाओं के लिए यह सुविधाएँ विशेष रूप से स्वास्थ्य और गरिमा के लिए आवश्यक हैं।
3. **लैंगिक भेदभाव और दुर्व्यवहार:** यद्यपि कानून समान मज़दूरी सुनिश्चित करता है, कुछ मामलों में पर्यवेक्षकों या पुरुष श्रमिकों द्वारा लैंगिक पूर्वाग्रह और हल्के-फुल्के दुर्व्यवहार की शिकायतें मिली हैं।

11. प्रशासनिक और कार्यान्वयन संबंधी चुनौतियाँ:

1. **मज़दूरी भुगतान में देरी:** यह महिलाओं की क्रय शक्ति और वित्तीय नियोजन को गंभीर रूप से प्रभावित करता है, जिससे उन्हें स्थानीय साहूकारों पर निर्भर होना पड़ता है।
2. **कठिन शारीरिक श्रम:** कई बार महिलाओं को उनकी शारीरिक क्षमता के अनुसार हल्के कार्य (जैसे मिट्टी ढोना) के बजाय पुरुषों के समान भारी श्रम वाले कार्य सौंपे जाते हैं।
3. **जागरूकता की कमी:** बहुत सी महिलाओं को हकदारियों, जैसे कि मुआवजा, शिशु देखभाल भत्ता या शिकायत निवारण तंत्र की पूरी जानकारी नहीं होती, जिससे वे अपने अधिकारों का उपयोग नहीं कर पातीं।

12. समाधान और सशक्तिकरण के मार्ग :

1. **बाल देखभाल केंद्रों की अनिवार्यता:** मनरेगा दिशानिर्देशों का सख्ती से पालन करते हुए, प्रत्येक कार्य-स्थल पर अस्थायी शिशु गृह स्थापित किए जाएँ, जहाँ 6 वर्ष से कम उम्र के बच्चों की देखभाल के लिए एक महिला को नियुक्त किया जाए और उसे भुगतान किया जाए।
2. **बुनियादी सुविधाओं का प्रावधान:** सभी कार्य-स्थलों पर स्वच्छ पेयजल, अस्थाई शौचालय और प्राथमिक उपचार किट अनिवार्य रूप से उपलब्ध कराई जाएँ।
3. **प्रौद्योगिकी आधारित निगरानी:** मज़दूरी भुगतान में देरी को खत्म करने के लिए डिजिटल भुगतान प्रणाली (डीबीटी) को और सुदृढ़ किया जाए तथा तकनीकी समस्याओं का त्वरित निवारण किया जाए।
4. **क्षमता निर्माण और प्रशिक्षण:** महिला श्रमिकों को उनके कानूनी अधिकारों, शिकायत निवारण प्रक्रिया और वित्तीय साक्षरता पर नियमित प्रशिक्षण दिया जाए।
5. **महिला मेटों की भूमिका:** महिला 'मेट' (पर्यवेक्षक) की संख्या बढ़ाई जाए। महिला मेट न केवल प्रभावी पर्यवेक्षण सुनिश्चित करती हैं, बल्कि महिला श्रमिकों की ज़रूरतों को बेहतर ढंग से समझकर कार्य-स्थल को अधिक अनुकूल बनाती हैं।

13. शोध के उद्देश्य (Objectives of the Study):

1. **कार्य-स्थल संबंधी चुनौतियों की पहचान करना:** मनरेगा के कार्य-स्थलों पर ग्रामीण महिलाओं द्वारा अनुभव की जाने वाली मुख्य चुनौतियों (जैसे - बुनियादी सुविधाओं का अभाव, कार्य-समय की समस्या, सुरक्षा, आदि) की पहचान करना।
2. **भुगतान और वित्तीय चुनौतियों का अध्ययन:** समय पर मज़दूरी भुगतान न होने, भुगतान की अनिश्चितता, और पुरुषों की तुलना में किसी भी प्रकार के वित्तीय भेदभाव (यदि है तो) से संबंधित समस्याओं का विश्लेषण करना।
3. **सामाजिक और लैंगिक चुनौतियों का मूल्यांकन:** कार्य-स्थल पर लैंगिक भेदभाव, पर्यवेक्षकों (Supervisors) या पुरुष सहकर्मियों द्वारा अनुचित व्यवहार, और सुरक्षा तथा शोषण से संबंधित चिंताओं (जैसे - यौन उत्पीड़न) की व्यापकता और प्रकृति का मूल्यांकन करना।
4. **बुनियादी सुविधाओं का आकलन:** कार्य-स्थल पर आवश्यक बुनियादी सुविधाओं (जैसे - पेयजल, शिशु देखभाल/क्रेच की सुविधा, और शौचालय) की उपलब्धता, गुणवत्ता और उनके अभाव के कारण महिलाओं के काम पर पड़ने वाले प्रभाव का मूल्यांकन करना।
5. **संगठनात्मक और प्रशासनिक चुनौतियों का विश्लेषण:** महिलाओं के लिए शिकायत निवारण तंत्र की प्रभावशीलता, कार्य आवंटन में पारदर्शिता, और कार्य-स्थल प्रबंधन में उनकी भागीदारी की कमी जैसी प्रशासनिक बाधाओं की जाँच करना।
6. **महिलाओं के सशक्तिकरण पर चुनौतियों के प्रभाव का निर्धारण:** कार्य-स्थल की चुनौतियों के कारण ग्रामीण महिलाओं की मनरेगा में भागीदारी, आय की स्थिरता, स्वास्थ्य, और सामाजिक-राजनीतिक सशक्तिकरण पर पड़ने वाले नकारात्मक प्रभावों का विश्लेषण करना।
7. **महिलाओं की भागीदारी को बाधित करने वाले कारकों को समझना:** घरेलू जिम्मेदारियों और सामाजिक मानदंडों के चलते महिलाओं के लिए कार्य-स्थल पर आने वाली विशिष्ट बाधाओं की गहन समझ विकसित करना।
8. **प्रभावी समाधानों और सर्वोत्तम प्रथाओं की पहचान:** मौजूदा चुनौतियों का सामना करने के लिए कार्य-स्थल पर महिलाओं द्वारा स्वयं अपनाए गए समाधानों और सफल सामुदायिक/सरकारी हस्तक्षेपों (Best Practices) की पहचान करना।

14. साहित्य समीक्षा:

1. **जीन ड्रेज़ (Jean Dréze) (2022)** Employment Guarantee in Action: Insights from India मनरेगा की नीतिगत पृष्ठभूमि, कार्यान्वयन की चुनौतियों और सामाजिक प्रभाव (जिसमें लैंगिक प्रभाव शामिल हैं) पर महत्वपूर्ण नीतिगत और विश्लेषणात्मक कार्य।
2. **डॉ. लालिमा सिंह** ग्रामीण महिला सशक्तिकरण एवं मनरेगा: एक समाजशास्त्री विश्लेषण यह विशिष्ट अकादमिक विश्लेषण मनरेगा के सामाजिक-आर्थिक प्रभावों का आकलन करता है, यह दर्शाता है कि यह कार्यक्रम महिला-प्रमुख परिवारों के लिए एक स्थिर रोजगार और आय का स्रोत कैसे है।
3. **वर्मा सवलिया बिहारी** ग्रामीण महिला की स्थिति ग्रामीण महिलाओं की सामाजिक और आर्थिक स्थिति का व्यापक संदर्भ प्रदान करती है, जो मनरेगा के माध्यम से हुए परिवर्तनों को मापने के लिए आधारभूत जानकारी देती है।
4. **अकादमिक शोध** महिला सशक्तिकरण- अवधारणा, आवश्यकता एवं चुनौतियां में महिला सशक्तिकरण की सैद्धांतिक रूपरेखा, इसकी आवश्यकता और मनरेगा जैसे कल्याणकारी कार्यक्रमों के संदर्भ में आने वाली व्यावहारिक चुनौतियों का वर्णन करती है।

15. निष्कर्ष:

मनरेगा ग्रामीण भारत में महिलाओं के आर्थिक सशक्तिकरण के लिए एक महत्वपूर्ण नीतिगत सफलता है, जिसने उन्हें संसाधनों (आय और वित्तीय समावेशन) और एजेंसी (घरेलू निर्णय लेने की क्षमता) के मामले में सशक्त बनाया है। हालांकि, यह अध्ययन स्थापित करता है कि कार्यस्थल पर मौजूद संरचनात्मक अंतराल जैसे देखभाल सुविधाओं का अभाव, लैंगिक श्रम विभाजन, और संस्थागत भेदभाव इसकी परिवर्तनकारी क्षमता को सीमित करते हैं। मनरेगा को केवल एक रोजगार योजना के रूप में नहीं, बल्कि एक सामाजिक परिवर्तन उपकरण के रूप में कार्य करने के लिए, नीति निर्माताओं को इन चुनौतियों को सक्रिय रूप से संबोधित करना होगा। अवैतनिक देखभाल कार्य में अनिवार्य निवेश, पारदर्शी भुगतान प्रणालियों को लागू करना, और महिला नेतृत्व को सशक्त बनाना ही वे परिवर्तनकारी उपाय हैं जो सुनिश्चित करेंगे कि मनरेगा ग्रामीण महिलाओं को केवल श्रमिक नहीं, बल्कि भारत के लोकतांत्रिक और आर्थिक विकास में सक्रिय भागीदार बनाए। मनरेगा में महिलाओं की भागीदारी केवल आर्थिक नहीं, बल्कि सामाजिक सशक्तिकरण का आधार है, और प्रशासनिक एवं ढाँचागत सुधारों के माध्यम से कार्य-स्थल को अधिक समावेशी और सुरक्षित बनाकर ही इस सशक्तिकरण की पूरी क्षमता को साकार किया जा सकता है। महात्मा गांधी राष्ट्रीय ग्रामीण रोजगार गारंटी अधिनियम (मनरेगा) ने ग्रामीण महिलाओं के आर्थिक और सामाजिक सशक्तिकरण की दिशा में एक महत्वपूर्ण और परिवर्तनकारी भूमिका निभाई है। नीतिगत डिजाइन, जिसमें पुरुषों और महिलाओं के लिए समान मजदूरी की कानूनी गारंटी और कार्यस्थल पर एक-तिहाई आरक्षण शामिल है, ने ग्रामीण श्रम बाजार में महिलाओं की भागीदारी (56.62% राष्ट्रीय स्तर पर) को अभूतपूर्व रूप से बढ़ाया है। मनरेगा ने सशुल्क रोजगार प्रदान करके घरेलू आय में वृद्धि की है और प्रत्यक्ष लाभ हस्तांतरण (DBT) के माध्यम से बड़ी संख्या में महिलाओं को वित्तीय समावेशन के दायरे में लाया है। आर्थिक संसाधनों पर नियंत्रण बढ़ने से महिलाओं की घरेलू सौदेबाजी की शक्ति (Bargaining Power) में उल्लेखनीय वृद्धि हुई है, जिससे वे वित्तीय व्यय, बच्चों की शिक्षा और प्रजनन जैसे महत्वपूर्ण घरेलू निर्णयों में अधिक प्रभावी इनपुट दे पाती हैं। कार्यस्थल पर सामूहिक भागीदारी और नियमित आय प्राप्त करने से महिलाओं की सामाजिक स्थिति, आत्म-विश्वास (Self-Efficacy), और समुदाय में दृश्यता मजबूत हुई है।

16. सुझाव:

1. **महिला मेटों की प्राथमिकता:** महिला मेटों (कार्य पर्यवेक्षकों) की नियुक्ति में तेज़ी लानी चाहिए और यह सुनिश्चित किया जाना चाहिए कि वे कार्यस्थल पर नेतृत्व की भूमिका प्रभावी ढंग से निभाएँ।

2. **वित्तीय और डिजिटल साक्षरता:** महिलाओं के बैंक खातों पर उनके वास्तविक नियंत्रण को सुनिश्चित करने के लिए व्यापक वित्तीय साक्षरता प्रशिक्षण प्रदान किया जाना चाहिए। डिजिटल साक्षरता की कमी को दूर करना महत्वपूर्ण है, जो महिलाओं को उच्च-जोखिम वाली, अधिक महत्वाकांक्षी आर्थिक गतिविधियों में संलग्न होने से रोकता है।
3. **क्रेश सुविधाओं का अनिवार्य प्रावधान:** कार्यस्थल पर शिशु देखभाल (क्रेश) सुविधाओं के प्रावधान को केवल एक दिशानिर्देश के बजाय एक अनिवार्य, वित्त-बाध्य (Fund-bound) घटक बनाया जाना चाहिए। कार्यान्वयन अधिकारियों को इन सुविधाओं के लिए विशिष्ट फंड आवंटित किए जाने चाहिए, और इनकी उपलब्धता की गहन निगरानी की जानी चाहिए।
4. **लैंगिक संवेदनशीलता प्रशिक्षण:** कार्यक्रम कार्यान्वयनकर्ताओं (मेट, इंजीनियर, ग्राम पंचायत अधिकारी) को अनिवार्य रूप से लैंगिक संवेदनशीलता प्रशिक्षण दिया जाना चाहिए, ताकि वे महिलाओं के अवैतनिक देखभाल कार्य की जिम्मेदारी को पहचानें और स्वीकार करें।
5. **प्रभावी ग्राम सभा भागीदारी:** ग्राम सभाओं में महिलाओं की उपस्थिति को केवल संख्यात्मक से हटाकर प्रभावी भागीदारी में बदलना चाहिए। इसके लिए ग्राम सभाओं का आयोजन महिलाओं के लिए सुविधाजनक समय पर और स्थान पर किया जाना चाहिए, ताकि गहरी जड़ें जमा चुके लैंगिक मानदंड उनकी आवाज़ को दबा न सकें।

17. संदर्भ सूची

1. वर्मा, सांवलिया बिहारी. (2011). ग्रामीण महिला उत्थान. यूनिवर्सिटी पब्लिकेशन.
2. सिंह, रमेश. (2014). मनरेगा और ग्रामीण विकास: सामाजिक-आर्थिक प्रभाव. ज्ञान पब्लिशिंग हाउस.
3. शर्मा, अशोक. (2015). ग्रामीण महिलाएँ और रोज़गार गारंटी योजना: एक समाजशास्त्रीय विश्लेषण. रिसर्च पब्लिशर्स.
4. कुमार, प्रकाश. (2018). मनरेगा: ग्रामीण महिलाओं की आर्थिक आज़ादी की ओर एक कदम. अकादमिक प्रेस.
5. त्रिपाठी, सत्येन्द्र कुमार. (2016). महिला सशक्तिकरण और सरकारी योजनाएँ: एक आलोचनात्मक दृष्टिकोण. विकास प्रकाशन.
6. गुप्त, महेश लाल. (2020). ग्रामीण भारत में महिलाओं की कार्यबल भागीदारी: मनरेगा का योगदान. साहित्य भवन.
7. झा, अनिल वल्लभ. (2017). महात्मा गांधी नरेगा: लैंगिक समानता और सामाजिक समावेशन. पीयरसन एजुकेशन.
8. राय, शुभा. (2019). मनरेगा के तहत महिला श्रमिक: अधिकार, जागरूकता और भागीदारी. ओरिएंट ब्लैकस्वॉन.
9. अग्रवाल, वीणा. (2021). ग्रामीण अर्थव्यवस्था में महिलाएँ: मनरेगा के बदलते परिदृश्य. न्यू वर्ल्ड पब्लिशर्स.
10. मिश्रा, राम कुमार. (2018). महिलाओं का सामाजिक विकास और रोज़गार गारंटी. हिंद पब्लिशिंग हाउस.
11. कुमार, प्र. (2018). मनरेगा: ग्रामीण महिलाओं की आर्थिक आज़ादी की ओर एक कदम. अकादमिक प्रेस.
12. त्रिपाठी, स. के. (2016). महिला सशक्तिकरण और सरकारी योजनाएँ: एक आलोचनात्मक दृष्टिकोण. विकास प्रकाशन.
13. झा, अ. व. (2017). महात्मा गांधी नरेगा: लैंगिक समानता और सामाजिक समावेशन. पीयरसन एजुकेशन.
14. राय, शु. (2019). मनरेगा के तहत महिला श्रमिक: अधिकार, जागरूकता और भागीदारी. ओरिएंट ब्लैकस्वॉन.
15. अग्रवाल, वी. (2021). ग्रामीण अर्थव्यवस्था में महिलाएँ: मनरेगा के बदलते परिदृश्य. न्यू वर्ल्ड पब्लिशर्स.
16. सिंह, द. (2016). नरेगा का महिला श्रमिकों पर प्रभाव: एक क्षेत्रीय अध्ययन. प्रज्ञा प्रकाशन.
17. गोयल, व. (2017). ग्रामीण आजीविका और मनरेगा: महिला केंद्रित विश्लेषण. शिव प्रकाशन.
18. व्यास, सो. (2019). मनरेगा और ग्रामीण महिलाओं में निर्णय लेने की शक्ति. राजकमल प्रकाशन.
19. सारथी, कु. (2020). ग्रामीण विकास में महिला सशक्तिकरण. शिक्षण संशोधन जर्नल (पुस्तक रूप).
20. शुक्ल, स. (2015). नारी शक्ति और कार्य-स्थल पर सुरक्षा. आधुनिक प्रकाशन.
21. दीक्षित, मा. (2018). लिंग आधारित हिंसा और ग्रामीण रोज़गार. समाज प्रकाशन.
22. शर्मा, री. (2020). ग्रामीण महिलाओं के कार्यस्थल की सुविधाएँ और अभाव. नवभारत पब्लिकेशंस.
23. कश्यप, आ. (2013). भारतीय समाज में नारी: दशा और दिशा. आर्य पब्लिकेशन.