

झारखण्ड के राँची जिले के दिव्यांगों की सामाजिक-आर्थिक पृष्ठभूमि का विश्लेषण करना

कविता कुमारी

शिक्षा विभाग, वाई. बी. एन. विश्वविद्यालय, राँची

सारांश

समग्र रूप से, विकलांगता मानवता पर एक धब्बा है और एक अभिशाप है। विशेष रूप से, विकलांग व्यक्ति अपने अस्तित्व के लिए बड़ी चुनौती का सामना करते हैं। विकलांग व्यक्ति को शिक्षा, रोजगार और अन्य सामाजिक-आर्थिक अवसरों से दूर किया जाता है और कई प्रकार के भेदभाव का सामना करना पड़ता है। विकलांग व्यक्ति समाज में हर तरह से घातक होता है। क्योंकि वे घरेलू, पत्नी या मां की भूमिकाओं को निभाने में असमर्थ हैं, लोग विकलांग व्यक्ति को अपने परिवार और समाज पर बोझ समझते हैं। शिक्षा, जागरूकता और परिवार के समर्थन की कमी के कारण अधिकांश विकलांग व्यक्ति बेरोजगार हैं।

कुछ विकलांग व्यक्ति आय कमाने का काम करते हैं, लेकिन उन्हें अपमान और कई बाधाओं का सामना करना पड़ता है। नौकरी पाने वाले विकलांग लोगों को कम वेतन मिलता है और सहयोगियों द्वारा भेदभाव का सामना करना पड़ता है। अपने घरों से बाहर काम करने वाले विकलांग लोगों के लिए भौतिक वातावरण की कठिनाई एक बड़ी चुनौती है। उन्हें इन समस्याओं के अलावा परिवार और कार्यस्थल पर सहकर्मी भी प्रताड़ित करते हैं। क्योंकि वे उन्हें सामान्य लोग नहीं मानते, अधिकांश लोग गाली देते रहते हैं, उपेक्षा करते रहते हैं और अपमानित करते रहते हैं। वे, समाज के अन्य लोगों की तरह, अपने शिक्षा का अधिकार नहीं जानते।

मुख्य शब्द: विकलांग, मानवता, सामाजिक, आर्थिक, शिक्षा, रोजगार

परिचय

विकलांगता का मुद्दा उतनी ही पुराना है जितनी कि मानव जाति का जन्म हुआ है। रामायण और महाभारत काल से हमारे पास मंथरा, कुब्ज, धृतराष्ट्र, शकुनि, अष्टावक्र आदि नामों से अलग-अलग विकलांग लोगों के प्रमाण हैं। संयुक्त राष्ट्र के तथ्य पत्र के अनुसार, यह विश्व की आबादी का लगभग 10% है। या 650 मिलियन लोग विकलांग हैं। विकलांगों से प्रभावित आबादी को शामिल करने से प्रतिशत 25 हो जाएगा। इस आबादी को विकलांग लोगों के लिए पर्याप्त पुनर्वास सुविधाओं के अभाव में कई चुनौतियों का सामना करना पड़ता है। सामाजिक ढांचे में दूसरी ओर, विकलांग लोगों को उनके गैर-विकलांग समकक्षों के समान सामाजिक और आर्थिक विकास में योगदान देने वाली दुनिया में संपत्ति में बदल सकते हैं यदि हमारे पास उचित पुनर्वास कार्यक्रम हैं। विभिन्न विकलांग लोगों को परस्पर विकलांग व्यक्ति, विकलांग, शारीरिक रूप से अक्षम, मानसिक विकलांग या “दिव्यांग” कहा जाता है।

भारत में विकलांग लोगों की जनसंख्या के बारे में दो प्रमुख स्रोतों से आंकड़े मिल सकते हैं। भारत की जनगणना और राष्ट्रीय नमूना सर्वेक्षण संगठन (NSO) लेकिन दोनों स्रोत हमें अलग-अलग संख्या देते हैं क्योंकि उनके डेटा संग्रह प्रणाली और परिभाषा में अंतर है (भानुशाली, २००९) वैश्विक मानक की तुलना में भारत में विकलांग व्यक्तियों की आबादी लगभग 2 प्रतिशत है। फिर से, इन अंतरों को आँकड़ों की गणना में कुछ पहलुओं और प्रक्रियाओं का कारण बताया जाता है।

NCSO (भारत में विकलांग व्यक्ति का 58वां दौर) से 2002 की जानकारी है। NCSO ने 2002 के बाद से विकलांग आबादी पर जानकारी नहीं जुटाई है। जबकि 2011 के भारत की जनगणना से विकलांगता पर डेटा उपलब्ध है। इसलिए, वर्तमान अध्ययन 2011 की भारत की जनगणना से जुड़े आंकड़ों पर अधिक जोर देता है।

विकलांगता क्या है?

सामाजिक-आर्थिक स्थिति में सुधार के कारण विकलांग लोग लंबे समय तक जीवित रहते हैं, समाज में अधिक दिखाई देते हैं और अधिक हैं। विकलांगता को परिभाषित करना कठिन है क्योंकि इसकी बहुत सी परिभाषाएँ हैं, और प्रत्येक परिभाषा का एक खास उद्देश्य है। ये बहुत संकीर्ण से लेकर बहुत व्यापक हैं; चिकित्सा से लेकर सामाजिक, सांस्कृतिक और स्थानीय; और समाज में उन्हें एकीकृत करने के लक्ष्य से लेकर बहिष्कार और अलगाव। जिन लोगों का व्यवहार, व्यवहार या सीखने की क्षमता बाकी लोगों से अलग दिखती है, वे विकलांग या विकलांग कहलाते हैं।

विश्व स्वास्थ्य संगठन ने कहा कि “विकलांगता एक तरह से या एक इंसान के लिए सामान्य मानी जाने वाली सीमा के भीतर प्रदर्शन करने की क्षमता का कोई प्रतिबंध या कमी (एक हानि के परिणामस्वरूप) है”।

विश्व स्वास्थ्य संगठन ने हानि, विकलांगता और विकलांगता को अंतर्राष्ट्रीय स्तर पर वर्गित किया है। इसके द्वारा इन तीन विचारों की व्याख्या की गई है:

हानि का अर्थ है “मनोवैज्ञानिक, शारीरिक, या शारीरिक संरचना या कार्य की किसी भी हानि या असामान्यता।” क्षति अंग के स्तर पर गड़बड़ी है, जिसमें किसी अंग, अंग या शरीर की अन्य संरचना या मानसिक कार्य में दोष या हानि शामिल है। अंधापन, बहरापन, एक आंख में दृष्टि की कमी, एक अंग का पक्षाघात, एक अंग का विच्छेदन, हैय मानसिक मंदता, आंशिक दृष्टि, भाषण की कमी और गूंगापन हानि के उदाहरण हैं।

विकलांगता का अर्थ है कि किसी गतिविधि को उस तरीके से या सीमा के भीतर करने की क्षमता है जिसे मनुष्य के लिए सामान्य माना जाता है या प्रतिबंध या कमी (एक हानि के परिणामस्वरूप) है। यह एक कार्यात्मक सीमा या हानि से गतिविधि प्रतिबंध बताता है। विकलांगता एक व्यक्ति के स्तर पर काम करने में गड़बड़ी का वर्णन है। देखने, बोलने या सुनने में कठिनाई, चलने या सीढ़ियों पर चढ़ने में कठिनाई, पकड़ने, पहुंचने, नहाने, खाने और शौचालय बनाने में कठिनाई आदि अक्षमताओं के उदाहरण हैं।

एक बाधा है “किसी दिए गए व्यक्ति के लिए नुकसान है, जो एक ऐसी हानि या अक्षमता के परिणामस्वरूप होती है जो उस व्यक्ति के लिए सामान्य (उम्र, लिंग और सामाजिक और सांस्कृतिक कारकों के आधार पर) भूमिका की पूर्ति को सीमित या रोकती है”। “परिस्थितियों में विकलांग लोगों के खुद को खोजने की संभावना” भी इस वर्गीकरण में शामिल है। हैंडीकेप ने विकलांग या विकलांग व्यक्तियों की सामाजिक और आर्थिक भूमिकाओं का वर्णन किया जो उन्हें अन्य लोगों की तुलना में कमजोर बनाते हैं। विशिष्ट वातावरणों और संस्कृतियों में रहने वाले व्यक्ति की बातचीत इन नुकसानों को लाती है। बिस्तर पर पड़े रहना या घर तक सीमित रहना, सार्वजनिक परिवहन का उपयोग करने में असमर्थ होना और सामाजिक रूप से अलग-थलग होना विकलांगों के उदाहरण हैं।

“विकलांग व्यक्तियों के अधिकारों पर संयुक्त राष्ट्र सम्मेलन (2006) का अनुच्छेद 1 कहता है, “विकलांग व्यक्तियों में वे लोग शामिल हैं जिनके पास दीर्घकालिक शारीरिक, मानसिक, बौद्धिक या संवेदी हानि है जो विभिन्न बाधाओं के साथ बातचीत में उनके पूर्ण और प्रभावी दूसरों के साथ समान आधार पर समाज में भागीदारी है।” भारत के योजना आयोग ने विकलांग व्यक्ति को इस तरह परिभाषित किया है:

इस परिभाषा में अंधा बहरा, आर्थोपेडिक विकलांगता या तंत्रिका संबंधी विकार मानसिक रूप से मंद होना शामिल है कि कोई भी व्यक्ति अपनी शारीरिक या मानसिक क्षमता में कमी के कारण काम सहित सामान्य व्यक्ति या सामाजिक जीवन की आवश्यकताओं को पूर्ण या आंशिक रूप से पूरा करने में असमर्थ है।

1986 में, भारत सरकार के कल्याण मंत्रालय ने विकलांगता प्रमाणीकरण के प्रयोजनों के लिए मानक परीक्षणों और परिभाषा के मानकों की घोषणा की। नए कानूनी सुरक्षा उपायों को देखते हुए, इन परिभाषाओं को अपनाया और इस्तेमाल किया गया। विकलांगता की चार प्रमुख श्रेणियों की परिभाषाएँ निम्नलिखित हैं

1995 का विकलांग व्यक्ति (समान अवसर, अधिकारों की सुरक्षा और पूर्ण भागीदारी) अधिनियम, विकलांगता को किसी भी विकलांगता से कम से कम 40% से पीड़ित व्यक्ति के विशिष्ट संदर्भ में परिभाषित करता है। 1995 के विकलांग व्यक्ति (समान अवसर, अधिकारों की सुरक्षा और पूर्ण भागीदारी) अधिनियम में निःशक्तता की सात श्रेणियां निर्धारित की गई हैं, जो आज भारत में लागू होंगी।

शोध अध्ययन के उद्देश्य

1. दिव्यांगों की सामाजिक-आर्थिक पृष्ठभूमि का विश्लेषण करना।
2. दिव्यांगों की समस्याओं का अध्ययन करना।

साहित्य की समीक्षा

मिश्र, वी.के. और श्याम, एच.एस. (2016) ने भारत से कुछ उदाहरणों पर विकलांगता प्रबंधन पर एक अध्ययन किया है। यह अध्ययन लेखकों ने दीर्घकालिक समावेशी विकास सुनिश्चित करने के लिए सही सहायक प्रौद्योगिकियों के वितरण पर केंद्रित किया है। यह शोध पत्र विकलांग व्यक्तियों के उपयुक्त जीवन प्रबंधन के विभिन्न पहलुओं पर उच्च और निम्न स्तर की प्रौद्योगिकी के प्रभाव की जांच करना था। लेखकों ने समाज में अक्षमताओं का मुकाबला करने में उच्च स्तरीय सहायक प्रौद्योगिकियों के प्रभाव का विश्लेषण करने के लिए रेलवे पुनर्वास केंद्र में मामले शुरू किए हैं। लेखकों ने सेना और रेलवे पुनर्वास केंद्रों में विकसित बुनियादी ढांचे को दोहराने की सिफारिश की है क्योंकि इन स्थानों पर सेवा के दौरान आपदा की संभावना अधिक है। लेखकों ने आज के सामाजिक और आर्थिक परिदृश्य में सहायक प्रौद्योगिकियों में खर्च को निवेश मानने की जरूरत पर विश्वास किया है और इसे व्यक्तिगत विशेषताओं के अनुसार किया जाना चाहिए। लेखकों ने कहा कि यह खर्च प्रभावी हो सकता है क्योंकि बेहतर विशेषताओं के मामले में खर्च अनुपात अधिक था।

PSW(2015) ने विकलांग व्यक्तियों के अधिकारों को वैश्विक विकास एजेंडे में प्रोत्साहित करने पर लेख लिखा है। प्रकाशन के अनुसार, श्रम बाजार में विकलांग महिलाओं और पुरुषों के लिए समान अवसरों की उम्मीद बनी हुई है। विकलांग लोगों की तुलना में गैर-विकलांग लोगों की तुलना में रोजगार दर कम होती है, बेरोजगारी दर अधिक होती है और आर्थिक रूप से निष्क्रिय होने की संभावना अधिक होती है। रिपोर्ट बताती है कि विकलांग लोगों को कम वेतन वाली नौकरियां मिलती हैं, जिसमें कम करियर की संभावनाएं और काम करने की स्थिति होती है। पूरी दुनिया में, विकलांगता, गरीबी और बहिष्करण के बीच एक अप्रिय संबंध है। दोनों के मुख्य कारणों में से एक विकलांग लोगों के लिए समान रोजगार के अवसरों की कमी है। रिपोर्ट में विभिन्न विषयों को शामिल किया गया है, जैसे कि अंतर्राष्ट्रीय कानूनी साधन और नीतिगत पहल, विकलांग व्यक्तियों के काम के अधिकार, काम और रोजगार के विकल्प, काम और रोजगार को सुविधाजनक बनाने के उपाय, समावेशी श्रम बाजारों की ओर कार्रवाई, आदि।

Ashapa और Gudagutti (2014) ने कर्नाटक राज्य में विकलांगों के पुनर्वास के विभिन्न उपायों और सामाजिक कल्याण कार्यक्रमों पर चर्चा की है। लेखकों ने बताया कि 1988 में कर्नाटक राज्य सरकार ने विकलांगों के कल्याण के लिए एक अलग विभाग बनाया था। शिक्षा योजनाओं, पुनर्वास योजनाओं, रोजगार और प्रशिक्षण योजनाओं और सामाजिक सुरक्षा योजनाओं पर लेखकों ने चर्चा की है। लेखकों ने पाया कि कर्नाटक में शारीरिक रूप से विकलांग लोगों के लिए सामाजिक कल्याण और पुनर्वास सेवाएं पर्याप्त नहीं थीं; स्वास्थ्य देखभाल, मुफ्त आवास, परिवार पेंशन और अन्य क्षेत्रों में अपर्याप्त सुविधाएं थीं; और मासिक पेंशन राशि, चिकित्सा सहित, बहुत कम है। शारीरिक रूप से अक्षम लोगों को वहन करना होगा। लेखकों ने सरकार को पेंशन राशि बढ़ाने का सुझाव दिया है। लेखकों ने कहा कि शारीरिक रूप से अक्षम लोगों को उनकी शैक्षिक योग्यता के आधार पर सरकारी नौकरी में अधिक आरक्षण दिया जाना चाहिए, साथ ही निजी क्षेत्र में भी आरक्षण दिया जाना चाहिए।

Akilov] D- (2014) ने विकलांग लोगों के श्रम अधिकारों को क्षेत्रीय, राष्ट्रीय और अंतर्राष्ट्रीय स्तरों पर सुरक्षित रखने का अध्ययन किया है। अंतर्राष्ट्रीय, क्षेत्रीय और राष्ट्रीय स्तर पर विकलांग व्यक्तियों के श्रम अधिकारों के विकास की प्रक्रिया की समीक्षा करना अध्ययन का मुख्य उद्देश्य था। साथ ही, लेखक ने कजाकिस्तान गणराज्य के राष्ट्रीय कानून में विकलांग व्यक्तियों के श्रम अधिकारों पर अंतर्राष्ट्रीय मानदंडों के कार्यान्वयन और शोध पत्र में समाज में विकलांग व्यक्तियों की रोजगार की स्थिति का विश्लेषण किया। लेखक ने कहा कि विकलांग लोगों के पुनर्वास का सबसे अच्छा तरीका उनके रोजगार पर निर्भर

करता है, जो वित्तीय स्वतंत्रता, सामाजिक अनुकूलन और समाज में एकीकरण की विशेषता है। लेखकों ने कहा कि आर्थिक सेवाओं के विकास, औद्योगिक क्षेत्र के स्वचालितकरण और कम्प्यूटरीकरण के संदर्भ में विकलांग लोगों के लिए काम की सूची काफी विस्तार हुआ है।

कोरडेरो, जे., तानिया ऑर्टिज़ डी जुनिगा, रुएडा, एम. (2014) ने एक विश्लेषण में योगदान दिया है जिसमें 40 बहुराष्ट्रीय उद्यमों के विकलांगता और कॉर्पोरेट सामाजिक जिम्मेदारी की रिपोर्टिंग पर विचार किया गया है। मानवाधिकारों की सार्वभौम घोषणा, 1948; विकलांग व्यक्तियों के अधिकारों का सम्मेलन, 2006; और मानवाधिकारों की सार्वभौम घोषणा, 1948, दो प्रमुख साधन हैं। इन उपकरणों ने विकलांग लोगों के अधिकारों को मानव अधिकार मानते हुए सभी उद्यमों की सीएसआर रणनीतियों में शामिल करना चाहिए। रिपोर्ट का उद्देश्य यह था कि उद्यमों को विकलांग लोगों को शामिल करने, उनके रोजगार पर ध्यान देने, सीएसआर रिपोर्टिंग में विकलांग लोगों को शामिल करने के तरीकों की समीक्षा करने और सीएसआर रिपोर्टिंग में विकलांग लोगों को शामिल करने के लिए सुझाव देने के तरीकों की समीक्षा करने का था। अंतरराष्ट्रीय श्रम संगठन (प्स्व) के वैश्विक व्यापार और विकलांगता नेटवर्क के सदस्यों से 40 एमएनई द्वारा निर्मित स्थिरता रिपोर्ट और सीएसआर और रिपोर्टिंग के क्षेत्र में विशेषज्ञों के साक्षात्कार के साथ इस शोध की प्रक्रिया को संयुक्त किया गया था। रिपोर्ट के अनुसार, एमएनई द्वारा उल्लिखित विशिष्ट शोक प्रक्रियाओं के बारे में जागरूकता बढ़ाना, विकलांगता, भर्ती और चयन, नौकरी के अनुकूलन, पदोन्नति, स्वास्थ्य और सुरक्षा, और नौकरी प्रतिधारण। रोजगार नीति क्षेत्र आधे से भी कम उद्यमों ने विकलांग कर्मचारियों पर डेटा प्रदान करने के लिए विश्लेषण किया था। आपूर्ति श्रृंखला में विकलांगता को शामिल करने और विकलांग लोगों के लिए अनुकूलित उत्पादों और सेवाओं को बनाने में अन्य सीमाएं पाई गईं। लेखकों ने अक्षमता पर कमजोर रिपोर्टिंग की चुनौतियों को निम्नलिखित रूप से सूचीबद्ध किया: स्वैच्छिकता से जुड़ी सीएसआर की एक पुरानी दृष्टि, रिपोर्टिंग में एक महत्वपूर्ण समस्या की पहचान करने में असफलता; रोजगार के नजरिए से विकलांगता का प्रबंधन कैसे करें, इसके बारे में ज्ञान की कमी; देश की विकलांगता पर सटीक और व्यापक डेटा और जानकारी एकत्र करने के लिए सूचना प्रणाली का अभाव; और कानूनी ढांचे की एक सूची, प्रत्येक की अपनी परिभाषाएं, विकलांगता से कैसे निपटा जाना चाहिए और इसकी रिपोर्ट कैसे की जानी चाहिए, इसके संदर्भ में। लेखकों का कहना है कि विकलांगता की सामान्य परिभाषा रिपोर्टिंग में भी एक महत्वपूर्ण बाधा हो सकती है।

अनुसंधान क्रियाविधि

विकलांग व्यक्ति को दूसरों के साथ समान नागरिक, राजनीतिक, सामाजिक, आर्थिक और सांस्कृतिक अधिकार मिलते हैं। शारीरिक या मानसिक रूप से विकलांग लोग हो सकते हैं। विकलांगता अस्थायी या निरंतर हो सकती है। विभिन्न सक्षम व्यक्तियों की भेद्यता में बदलाव को सही मायने में प्रभावित करने के लिए, उनकी क्षमताओं को बढ़ाने की आवश्यकता है। साथ ही, वे अक्सर आवश्यक सेवाओं तक पहुंच की कमी के कारण अन्य लोगों के समान अवसरों का आनंद नहीं उठा पाते हैं। यह अध्ययन सामाजिक परिस्थितियों (जैसे नौकरी से संतुष्टि, कानूनी ज्ञान और कार्यस्थल पर विकलांग कर्मचारियों के कानूनी अधिकारों की सुरक्षा और लाभ) का विश्लेषण करता है। विभिन्न नीतियों को बदलने के लिए सरकार को विकलांग कर्मचारियों पर वर्तमान अध्ययन मदद करेगा। यह अध्ययन सक्षम और विकलांग लोगों को नौकरी देने वाले नियोक्ताओं को मदद करेगा। गैर-सरकारी संगठन (एनजीओ) विकलांग लोगों के साथ काम करते हैं ताकि उनके फोकस क्षेत्र का पता लगाया जा सके।

विभिन्न सक्षम लोगों को मुख्यधारा में शामिल करने के लिए अध्ययन आम तौर पर समाज को फायदा होगा। यह अध्ययन भी विकलांग लोगों को उनके रोजगार के बारे में मदद करेगा। डेटा संग्रह करने के लिए दो तरीके, अवलोकन और साक्षात्कार, सबसे अच्छा माना गया था, क्योंकि ये उपयुक्त हैं जहां व्यक्तिगत प्रतिभागी से विस्तृत अंतर्दृष्टि की आवश्यकता होती है। वे भी संवेदनशील विषयों की खोज में बहुत अच्छे हैं, जहां प्रतिवादी ऐसे विषयों पर बात नहीं करना चाहेंगे। अध्ययन के प्रतिवादी विकलांग थे, और यह विकलांग महिलाओं के लिए काफी अनुकूल था।

अध्ययन के लिए पहचाने गए चरों पर जानकारी जुटाने के लिए एक संरचित साक्षात्कार सूची बनाई गई। वर्तमान अध्ययन के लिए साक्षात्कार अनुसूची बनाने के लिए, देश भर में विभिन्न शोधों द्वारा किए गए संबंधित अध्ययन के पिछले अनुभवों और टिप्पणियों का उल्लेख किया गया और पर्यवेक्षक से चर्चा की गई। जिलों में सरकारी और गैर सरकारी कार्यालयों द्वारा किसी भी

तरह की आय कमाने वाली गतिविधियों में शामिल अक्षम महिलाओं की सूची डेटा संकलन से पहले साक्षात्कार और अवलोकन दोनों तरीकों से संकलित की गई थी।

पहले उत्तरदाताओं के साथ अच्छी तरह से काम किया, ताकि वे अपने विचारों, भावनाओं और विचारों को स्वतंत्र रूप से व्यक्त कर सकें। सर्वेक्षण में नियोजित विकलांग महिलाओं में तीन अलग-अलग प्रकार की विकलांगता या विकलांगता पाई गई; प्राथमिक और द्वितीयक स्रोतों का उपयोग तथ्य संकलन के लिए किया गया था।

प्राथमिक स्रोत-प्राथमिक आँकड़ों का संकलन शोधकर्ता ने स्वयं अवलोकन विधि और साक्षात्कार अनुसूची से किया है।

द्वितीयक स्रोत: मुद्रित सामग्री, पुस्तकें, पत्रिका, समाचार पत्र, सरकारी रिपोर्ट, जर्नल आदि से द्वितीयक आँकड़े एकत्र किए गए हैं।

डेटा विश्लेषण

लिंग:

तालिका संख्या: 5.1

लिंग द्वारा उत्तरदाताओं का वर्गीकरण		
लिंग	प्रतिवादी की संख्या	प्रतिशत
पुरुष	127	63.73
महिला	73	36.27
कुल	200	100.00

संगठन और लिंग की प्रकृति द्वारा उत्तरदाताओं का वर्गीकरण				
लिंग		संगठन की प्रकृति		कुल
		सरकारी	प्राइवेट	
पुरुष	गिनती करना	70	34	104
	:	67.30	32.69	52.0
महिला	गिनती करना	37	59	96
	:	38.54	61.45	48.0
कुल	गिनती करना	107	93	200
	:	100.00	100.00	100.00

तालिका में संगठन प्रकार और लिंग द्वारा उत्तरदाताओं का वर्गीकरण दिखाया गया है। सार्वजनिक क्षेत्र की कंपनियों में विकलांग कर्मचारी लगभग 67.30 प्रतिशत (लगभग 32.69 प्रतिशत) पुरुष थे।

पुरुष दोनों क्षेत्रों में महिलाओं की तुलना में अधिक थे, लेकिन निजी क्षेत्र में महिलाओं की तुलना में अधिक पुरुष थे।

आयु:

तालिका संख्या: 5.3

आयु समूहों द्वारा उत्तरदाताओं का वर्गीकरण		
आयु समूह	उत्तरदाताओं की संख्या	प्रतिशत
30 वर्ष तक	51	25.49
31 से 40 वर्ष	72	36.27
41 से 50 वर्ष	44	21.57
50 वर्ष से ऊपर	33	16.67
कुल	200	100.00

उत्तरदाताओं की सूची उम्र के अनुसार दी गई है, आंकड़े बताते हैं कि “31 से 40 वर्ष” के आयु वर्ग में प्रतिक्रियाओं का सबसे अधिक प्रतिशत 36.27 प्रतिशत था; दूसरा सबसे अधिक प्रतिशत “30 वर्ष तक” था। सभी शोध उत्तरदाताओं का लगभग 17 प्रतिशत “50 वर्ष से अधिक” आयु वर्ग में हैं।

अध्ययन में भाग लेने वाले उत्तरदाताओं की आयु 20 से 60 वर्ष के बीच थी, लगभग 39 वर्ष की औसत आयु। जिनमें से 16.67 लोग “50 वर्ष से अधिक” थे, इससे स्पष्ट है कि विकलांग कर्मचारी बहुत लंबे समय तक काम करने में काफी सक्षम हैं।

कार्यस्थल पर भेदभाव के कारण उत्तरदाताओं का वर्गीकरण विकलांगता और संगठन की प्रकृति				
विकलांगता के कारण कार्यस्थल पर भेदभाव		संगठन की प्रकृति		कुल
		सरकार	निजी	
दृढ़तापूर्वक सहमत	गिनती करना	3	1	4
	:	3.0	1.0	100.00
सहमत	गिनती करना	7	3	10
	:	7.0	3.0	100.00
ना तो सहमत ना ही असहमत	गिनती करना	1	49	50
	:	1.0	49.0	100.00
असहमत	गिनती करना	51	1	54
	:	51.0	1.0	100.00
दृढ़तापूर्वक असहमत	गिनती करना	38	46	84
	:	38.0	46.0	100.00
कुल	गिनती करना	100	100	200
	:	50.00	50.00	100.00

तालिका में उत्तरदाताओं को बताया गया है कि क्या उन्होंने कार्यस्थल पर विकलांगता से संबंधित भेदभाव और संगठनात्मक प्रकार का अनुभव किया है। तीन उत्तरदाताओं ने सरकार के लिए काम किया, जबकि एक ने निजी उद्यमों के लिए काम किया।

लगभग सात सहमत उत्तरदाताओं ने सरकार के लिए काम किया, जबकि लगभग तीन निजी कंपनियों ने। दृढ़ता से अस्वीकृत सभी उत्तरदाताओं में से लगभग 38 ने सरकार के लिए काम किया, जबकि लगभग 46 ने निजी कंपनियों के लिए काम किया।

ची-स्क्वायर परीक्षण का उपयोग विकलांगता और संगठन के प्रकार के आधार पर कार्यस्थल भेदभाव के बीच संबंध की जांच करने के लिए किया गया है।

ची-स्क्वायर विश्लेषण नहीं मानता कि संगठन और व्यक्तिगत अक्षमता के आधार पर कार्यस्थल भेदभाव स्वतंत्र है।

विकलांगता के आधार पर कार्यस्थल भेदभाव के मामले में, निजी और सार्वजनिक संगठनों में कोई स्पष्ट अंतर नहीं है (ची-स्क्वायर = 5.048, बी = 0.05)

वेतन और प्रकृति की समानता द्वारा उत्तरदाताओं का वर्गीकरण संगठन				
वेतन गैर-विकलांग कर्मचारियों के बराबर हैं		संगठन की प्रकृति		कुल
		सरकार	निजी	
दृढ़तापूर्वक सहमत	गिनती करना	41	40	81
	:	80.39	26.84	100.00
सहमत	गिनती करना	6	7	13
	:	11.76	4.69	100.00
ना तो सहमत ना ही असहमत	गिनती करना	0	100	100
	:	0.00	67.11	100.00
असहमत	गिनती करना	2	1	3
	:	3.92	0.67	100.00
दृढ़तापूर्वक असहमत	गिनती करना	2	1	3
	:	3.92	0.67	100.00
कुल	गिनती करना	51	149	200
	:	25.5	74.5	100.00

4.100 उत्तरदाताओं को उनके वेतन और काम करने वाले संगठनों के प्रकार के अनुसार तालिका संख्या 4 में सूचीबद्ध किया गया है। दृढ़ता से सहमत सभी उत्तरदाताओं में से लगभग 80 ने सरकारी संगठनों में काम किया, जबकि लगभग 27 ने निजी कंपनियों में काम किया। सहमत हुए सभी उत्तरदाताओं में से 12 ने सरकार के लिए काम किया, जबकि लगभग 5 ने निजी कंपनियों के लिए काम किया।

वेतन समानता और संगठन प्रकार के बीच संबंध की जांच करने के लिए ची-स्क्वायर परीक्षण का उपयोग किया गया है। ची-स्क्वायर विश्लेषण का दावा है कि भुगतान इक्विटी और संगठनात्मक संरचना असंबंधित नहीं हैं। सांख्यिकीय रूप से, सरकारी और निजी संगठनों में कर्मचारियों के बीच वेतन अंतर नहीं है (ची-स्क्वायर = 6.744, चढ़ा0.05)।

तालिका में सार्वजनिक और निजी क्षेत्र के संगठनों में काम करने वाले विकलांग लोगों की नौकरी से संतुष्टि का सांख्यिकीय विश्लेषण दिखाया गया है।

निष्कर्ष

लिंग, जाति, परिवार और सरकारी या निजी क्षेत्रों में काम करने वाले विकलांग कर्मचारियों की एनजीओ सदस्यता में कोई अंतर नहीं था; वैवाहिक स्थिति; कानूनी जागरूकता; और अलग-अलग सक्षम व्यक्तियों के लिए कानूनों के विभिन्न प्रावधानों से संतुष्टि। लेकिन पदोन्नति के अवसरों में कोई अंतर नहीं था; सरकारी और निजी कंपनियों में काम करने वाले विकलांग कर्मचारियों की नौकरी की संतुष्टि, सहकर्मियों, वरिष्ठों और कनिष्ठों से संतुष्टि, सहयोगियों से सहयोग, आदि में कोई अंतर नहीं था। सरकारी और निजी क्षेत्रों में काम करने वाले सक्षम कर्मचारियों में कानूनी प्रावधानों और विकलांग कर्मचारियों को मिलने वाले विशेष लाभों के बारे में बहुत अंतर था।

इसी तरह, निजी और सरकारी संस्थानों में काम करने वाले विकलांग कर्मचारियों के कानूनी अधिकारों की सुरक्षा में कोई अंतर नहीं था। निजी क्षेत्र में काम करने वाले विकलांग कर्मचारियों की संभावनाएँ काफी बेहतर हैं।

सन्दर्भ ग्रन्थ सूची

- [1]. मिश्रा, वी.के. और श्याम, एच.एस. (2016)। श्रेष्ठ गुणों वाले व्यक्तियों की अक्षमता का प्रबंधन - भारत से कुछ मामले। आईओएसआर जर्नल ऑफ बिजनेस एंड मैनेजमेंट (आईओएसआर-जेबीएम), 18 (1), देखें। (3), 5-13।
- [2]. आईएलओ (2015)। विकलांग व्यक्तियों के लिए अच्छा कार्य: वैश्विक विकास एजेंडा / लिंग, समानता और विविधता शाखा में अधिकारों को बढ़ावा देना। अंतर्राष्ट्रीय श्रम कार्यालय, जिनेवा
- [3]. अशप्पा, आर. और गुडागुंटी, आर. (2014)। कर्नाटक में विकलांगों का पुनर्वास और कल्याण। इंडियन जर्नल ऑफ एप्लाइड रिसर्च, 4 (2)
- [4]. अकिलोव, डी। (2014)। विकलांग व्यक्तियों का संरक्षण अंतर्राष्ट्रीय, क्षेत्रीय और राष्ट्रीय स्तर पर श्रम अधिकार विकास। इंडियन जर्नल ऑफ एप्लाइड रिसर्च, 4 (12)।
- [5]. कोर्डेरो, जे।, तानिया ऑर्टिज़ डी जुनिगा, रुइज़, एम। (2014)। विकलांगता और कॉर्पोरेट सामाजिक जिम्मेदारी रिपोर्टिंग: 40 चयनित बहुराष्ट्रीय उद्यमों की रिपोर्टिंग प्रथाओं का विश्लेषण। अंतर्राष्ट्रीय श्रम कार्यालय, जिनेवा
- [6]. आईएलओ (2014)। विकलांग युवाओं को शामिल करना: व्यवसाय का मामला। अंतर्राष्ट्रीय श्रम कार्यालय, जिनेवा
- [7]. मोडिसे, जे.आर., ओलिवियर, एम.पी. और मिरुका, ओ. (2014)। श्रम बाजार में विकलांग व्यक्तियों के लिए उचित आवास। मेडिटेरेनियन जर्नल ऑफ सोशल साइंसेज, एमसीएससीआर प्रकाशन, रोम-इटली, 5 (4)
- [8]. नेस्पोरोवा, ए। और कौलेवा, ओ। (2014)। पूर्वी यूरोप और मध्य एशिया में विकलांग लोगों के व्यावसायिक पुनर्वास और रोजगार पर सलाहकार रिपोर्ट, अंतर्राष्ट्रीय श्रम संगठन।
- [9]. मीना, के. और वंका, एस. (2013)। विविधता प्रबंधन और मानव संसाधन विकास - भारतीय संगठनों का एक अध्ययन। पैसिफिक बिजनेस रिव्यू इंटरनेशनल, 5 (7), 45-51।
- [10]. शेनॉय, एम। (2011)। विकलांग व्यक्ति और भारत श्रम बाजार: चुनौतियाँ और अवसर, अंतर्राष्ट्रीय श्रम संगठन
- [11]. टॉलेनार, ए। (2011)। जहाँ सार्वजनिक और निजी मिलते हैं: जर्मनी और नीदरलैंड में बीमार और विकलांग कर्मचारियों के लिए आय सुरक्षा,
- [12]. भानुशाली, के. (2009)। कार्यबल की विविधता और विकलांग व्यक्तियों का समावेशी विकास। वर्मा, पी., भास्करन, पी.बी., ठाकर, बी. और सक्सेना, पी. (एड.), ह्यूमन रिसोर्स मैनेजमेंट इन कॉन्टेक्ट ऑफ ग्लोबल मेल्टडाउन, एक्सेल इंडिया पब्लिशर्स, नई दिल्ली, 29-40 में।
- [13]. बकप, एस। (2009)। बहिष्करण की कीमत: विकलांग लोगों को काम की दुनिया से बाहर करने के आर्थिक परिणाम, अंतर्राष्ट्रीय श्रम कार्यालय, जिनेवा
- [14]. भानुशाली, के. (2007)। विकलांगता आंदोलन का चेहरा बदलना: दान से सशक्तिकरण तक।