

The Research Dialogue

An Online Quarterly Multi-Disciplinary
Peer-Reviewed / Refereed Research Journal

ISSN: 2583-438X

Volume-2, Issue-2, July-2023

www.theresearchdialogue.com



भारत में महिला श्रम-बल भागीदारी और आर्थिक सशक्तीकरण: 2022 तक के परिदृश्य का विश्लेषण

डॉ. गोविन्द कुमार सुमन

एसोसिएट प्रोफेसर

अर्थशास्त्र विभाग

गांधी पी.जी. कॉलेज उरई जालौन यू.पी.

सारांश

किसी देश की आर्थिक प्रगति का वास्तविक आकलन केवल सकल घरेलू उत्पाद की वृद्धि से नहीं किया जा सकता; यह भी देखना आवश्यक है कि विकास की प्रक्रिया में महिलाओं और पुरुषों की भागीदारी कितनी समान और सार्थक है। भारत में महिलाओं की शिक्षा, वित्तीय पहुँच और सामाजिक अवसरों में सुधार के बावजूद महिला श्रम-बल भागीदारी लंबे समय तक अपेक्षाकृत निम्न रही। 2023 से पहले उपलब्ध नवीनतम पूर्ण-वर्षीय श्रम आँकड़ों, अर्थात् Periodic Labour Force Survey (PLFS) 2021-22, के अनुसार 15 वर्ष और उससे अधिक आयु की महिलाओं की श्रम-बल भागीदारी दर (LFPR) सामान्य स्थिति (usual status, ps+ss) में 32.8 प्रतिशत तथा महिला कार्यकर्ता-जनसंख्या अनुपात (WPR) 31.7 प्रतिशत था। ग्रामीण महिला LFPR 36.6 प्रतिशत और शहरी महिला LFPR 23.8 प्रतिशत दर्ज की गई, जिससे ग्रामीण-शहरी अंतर स्पष्ट होता है।

प्रस्तुत शोध-पत्र 31 दिसम्बर 2022 तक उपलब्ध आँकड़ों और पूर्व-2023 शोध-साहित्य के आधार पर भारत में महिला श्रम-बल भागीदारी, रोजगार की प्रकृति, आय, स्वरोजगार, अवैतनिक घरेलू एवं देखभाल कार्य तथा आर्थिक सशक्तीकरण के बीच संबंध का विश्लेषण करता है। PLFS 2021-22 में कुल महिला कामगारों में 62.1 प्रतिशत स्वरोजगार, 16.5 प्रतिशत नियमित वेतन/वेतनभोगी रोजगार और 21.4 प्रतिशत आकस्मिक श्रम में थे। अप्रैल-जून 2022 में ग्रामीण+शहरी स्तर पर महिला नियमित वेतनभोगी कामगारों की औसत मासिक आय ₹14,678, महिला स्वरोजगार की औसत मासिक सकल आय ₹5,311 तथा महिला आकस्मिक श्रमिकों की औसत दैनिक आय ₹272 थी, जो संबंधित पुरुष आय से कम थी। Time Use Survey 2019 ने भी महिलाओं पर अवैतनिक घरेलू और देखभाल कार्य का अनुपातहीन बोझ दिखाया। निष्कर्षतः 2022 तक महिला श्रम भागीदारी में वृद्धि सकारात्मक परिवर्तन थी, किंतु रोजगार की गुणवत्ता, आय-अंतर, अवैतनिक पारिवारिक कार्य, देखभाल दायित्व तथा सुरक्षित और उपयुक्त रोजगार की कमी आर्थिक सशक्तीकरण की प्रमुख बाधाएँ बनी रहीं।

मुख्य शब्द: महिला श्रम-बल भागीदारी, आर्थिक सशक्तीकरण, महिला रोजगार, PLFS, स्वरोजगार, ग्रामीण महिलाएँ, देखभाल अर्थव्यवस्था, लैंगिक समानता।

1. प्रस्तावना

भारत की लगभग आधी जनसंख्या महिलाओं की है। ऐसी स्थिति में यदि महिलाओं की उत्पादक क्षमता का पर्याप्त उपयोग नहीं होता, तो इसका प्रभाव केवल महिलाओं की आय पर ही नहीं, बल्कि देश की उत्पादन क्षमता, घरेलू मांग, बचत, मानव पूँजी निर्माण और आर्थिक विकास पर

भी पड़ता है। महिला का रोजगार प्राप्त करना उसके लिए आय अर्जित करने का माध्यम अवश्य है, लेकिन इसका महत्त्व इससे कहीं व्यापक है। स्वयं की आय महिला की पारिवारिक निर्णय प्रक्रिया में भूमिका, बच्चों की शिक्षा और स्वास्थ्य पर व्यय, वित्तीय संस्थानों से संबंध तथा सामाजिक आत्मविश्वास को भी प्रभावित कर सकती है।

भारतीय संदर्भ में महिला श्रम-बल भागीदारी लंबे समय से आर्थिक और सामाजिक नीति का महत्त्वपूर्ण प्रश्न रही है। एक ओर महिलाओं की शिक्षा में वृद्धि हुई, प्रजनन दर में कमी आई, शहरीकरण और सेवा क्षेत्र का विस्तार हुआ तथा डिजिटल अर्थव्यवस्था ने नई संभावनाएँ उत्पन्न कीं; दूसरी ओर बड़ी संख्या में महिलाएँ भुगतान वाले रोजगार से बाहर बनी रहीं। पूर्ववर्ती शोधों में इसके लिए घरेलू आय, उपयुक्त रोजगार के अभाव, सामाजिक मानदंड, विवाह, बच्चों की देखभाल, आवागमन की कठिनाइयों और श्रम बाजार में मांग की संरचना जैसे कारणों को उत्तरदायी माना गया है (Klasen & Pieters, 2015; Mehrotra & Parida, 2017)।

PLFS के अनुसार 15 वर्ष और उससे अधिक आयु की महिलाओं की usual-status LFPR 2017-18 में 23.3 प्रतिशत थी, जो 2018-19 में 24.5 प्रतिशत, 2019-20 में 30.0 प्रतिशत, 2020-21 में 32.5 प्रतिशत और 2021-22 में 32.8 प्रतिशत हो गई। इसी अवधि में महिला WPR 22.0 प्रतिशत से बढ़कर 31.7 प्रतिशत हुआ। 2021-22 में ग्रामीण महिला LFPR 36.6 प्रतिशत थी, जबकि शहरी महिला LFPR 23.8 प्रतिशत रही। यह वृद्धि महिला आर्थिक गतिविधि में विस्तार का संकेत देती है, परंतु इसका अर्थ स्वतः उच्च गुणवत्ता या सशक्त रोजगार नहीं है।

अतः 2022 तक के आँकड़ों के आधार पर केवल यह कहना पर्याप्त नहीं है कि भारत में महिला श्रम भागीदारी बढ़ी। यह देखना आवश्यक है कि महिलाएँ किस प्रकार के रोजगार में प्रवेश कर रही थीं, कितनी महिलाएँ अवैतनिक पारिवारिक कार्य या निम्न उत्पादकता वाले स्वरोजगार में थीं, उनकी आय पुरुषों की तुलना में कैसी थी, ग्रामीण और शहरी क्षेत्रों में अवसरों का अंतर कितना था तथा श्रम बाजार में भागीदारी किस सीमा तक वास्तविक आर्थिक सशक्तीकरण में परिवर्तित हो रही थी।

2. अध्ययन की समस्या

महिला श्रम-बल भागीदारी और आर्थिक सशक्तीकरण समान अवधारणाएँ नहीं हैं। यदि महिला परिवार के खेत पर बिना स्वतंत्र आय या निर्णय क्षमता के काम करती है, तो वह आर्थिक रूप से सक्रिय हो सकती है, लेकिन आवश्यक नहीं कि वह आर्थिक रूप से सशक्त भी हो। इसी प्रकार कम वेतन, असुरक्षित कार्यस्थल या अनिश्चित स्वरोजगार में महिला की भागीदारी रोजगार आँकड़ों को बढ़ा सकती है, पर उसके जीवन में अपेक्षित आर्थिक स्वतंत्रता नहीं ला सकती।

इसके विपरीत नियमित आय, बैंक खाते पर नियंत्रण, संपत्ति में अधिकार, कौशल, सामाजिक सुरक्षा और परिवार के आर्थिक निर्णयों में भागीदारी महिला के वास्तविक सशक्तीकरण को अधिक मजबूत करते हैं।

इसी कारण प्रस्तुत अध्ययन का केंद्रीय प्रश्न है—2017-18 से 2021-22 के बीच महिला श्रम-बल भागीदारी में आए परिवर्तन किस सीमा तक महिलाओं के आर्थिक सशक्तीकरण में परिवर्तित हुए?

3. अध्ययन के उद्देश्य

प्रस्तुत शोध-पत्र के प्रमुख उद्देश्य हैं—

1. भारत में 2022 तक महिला श्रम-बल भागीदारी की स्थिति और प्रवृत्ति का अध्ययन करना।

2. महिला रोजगार में ग्रामीण एवं शहरी अंतर का विश्लेषण करना।
3. महिलाओं के रोजगार की प्रकृति—स्वरोजगार, नियमित वेतन और आकस्मिक श्रम—का परीक्षण करना।
4. महिला श्रम भागीदारी को प्रभावित करने वाले सामाजिक, आर्थिक और संस्थागत कारकों का विश्लेषण करना।
5. अवैतनिक घरेलू और देखभाल कार्य के महिला रोजगार पर प्रभाव को समझना।
6. महिला श्रम भागीदारी और आर्थिक सशक्तीकरण के पारस्परिक संबंध का मूल्यांकन करना।
7. महिला रोजगार की गुणवत्ता और आय में सुधार के लिए नीतिगत सुझाव प्रस्तुत करना।

4. शोध-पद्धति

यह अध्ययन मुख्यतः द्वितीयक आँकड़ों पर आधारित वर्णनात्मक एवं विश्लेषणात्मक अध्ययन है। अध्ययन की समय-सीमा 31 दिसम्बर 2022 तक रखी गई है। प्रमुख सांख्यिकीय स्रोतों में Periodic Labour Force Survey (PLFS) की 2017-18 से 2021-22 तक की वार्षिक श्रृंखला, Time Use Survey 2019, 2022 तक उपलब्ध DAY-NRLM/स्वयं सहायता समूह संबंधी सरकारी आँकड़े तथा 2023 से पहले प्रकाशित प्रासंगिक शोध-साहित्य सम्मिलित हैं। PLFS 2021-22 का सर्वेक्षण काल जुलाई 2021 से जून 2022 है; उसकी आधिकारिक अंतिम रिपोर्ट 2023 में जारी हुई, किंतु उसमें प्रयुक्त observation-period पूर्णतः 2023 से पहले का है। इस अध्ययन में 2023, 2024, 2025 या 2026 की कोई श्रम-बाजार observation प्रयुक्त नहीं की गई है।

श्रम-बल भागीदारी दर अर्थात् LFPR से आशय कुल संबंधित जनसंख्या में उन व्यक्तियों के प्रतिशत से है जो कार्यरत हैं अथवा कार्य की तलाश में या कार्य के लिए उपलब्ध हैं। Worker Population Ratio (WPR) कुल संबंधित जनसंख्या में कार्यरत व्यक्तियों का प्रतिशत दर्शाता है। यहाँ यह सावधानी आवश्यक है कि PLFS में **usual status** पिछले 365 दिनों की गतिविधि पर आधारित होता है, जबकि **Current Weekly Status (CWS)** पिछले सात दिनों की गतिविधि पर आधारित है। इसलिए इन दोनों पद्धतियों से प्राप्त प्रतिशतों को सीधे एक-दूसरे से तुलना करना उचित नहीं है।

5. भारत में महिला श्रम-बल भागीदारी का बदलता स्वरूप

2017-18 से 2021-22 के बीच महिला श्रम-बल भागीदारी में स्पष्ट वृद्धि दर्ज की गई। उपलब्ध PLFS आँकड़े निम्न प्रवृत्ति दर्शाते हैं—

वर्ष	महिला LFPR (%)	महिला WPR (%)
2017-18	23.3	22.0
2018-19	24.5	23.3
2019-20	30.0	28.7
2020-21	32.5	31.4
2021-22	32.8	31.7

नोट: सभी आँकड़े 15 वर्ष और उससे अधिक आयु की महिलाओं के लिए usual status (ps+ss) पर आधारित हैं। 2021-22 का सर्वेक्षण काल जुलाई 2021 से जून 2022 है। स्रोत: Periodic Labour Force Survey (PLFS).

2017-18 से 2021-22 के बीच महिला LFPR 23.3 प्रतिशत से बढ़कर 32.8 प्रतिशत हो गई, अर्थात् 9.5 प्रतिशत-बिंदु की वृद्धि हुई। इसी अवधि में महिला WPR 22.0 प्रतिशत से बढ़कर 31.7 प्रतिशत हो गया, अर्थात् 9.7 प्रतिशत-बिंदु की वृद्धि। हालांकि इस वृद्धि की संरचना भी

महत्वपूर्ण है, क्योंकि 2021-22 में महिला रोजगार का बड़ा भाग ग्रामीण क्षेत्र, कृषि, स्वरोजगार और पारिवारिक उद्यमों से जुड़ा हुआ था। इसलिए वृद्धि को रोजगार की गुणवत्ता और आय के साथ पढ़ना आवश्यक है।

PLFS 2021-22 के Current Weekly Status (CWS) आँकड़ों में 15 वर्ष और उससे अधिक आयु की महिला LFPR 27.2 प्रतिशत तथा WPR 25.6 प्रतिशत थी। ग्रामीण महिला CWS-LFPR 29.2 प्रतिशत और शहरी महिला CWS-LFPR 22.1 प्रतिशत दर्ज की गई। usual status और CWS अलग संदर्भ अवधियों पर आधारित हैं, इसलिए इनके स्तरों की सीधी तुलना उचित नहीं है; फिर भी दोनों पद्धतियाँ ग्रामीण-शहरी अंतर की निरंतरता दर्शाती हैं।

6. ग्रामीण और शहरी महिला रोजगार में अंतर

भारतीय महिला रोजगार की एक प्रमुख विशेषता ग्रामीण महिलाओं की अपेक्षाकृत अधिक श्रम-बल भागीदारी रही है। PLFS 2021-22 के अनुसार ग्रामीण महिला LFPR 36.6 प्रतिशत और WPR 35.8 प्रतिशत था, जबकि शहरी महिला LFPR 23.8 प्रतिशत और WPR 21.9 प्रतिशत था। इस प्रकार LFPR में ग्रामीण-शहरी महिला अंतर 12.8 प्रतिशत-बिंदु था।

इस उच्च भागीदारी को केवल आर्थिक प्रगति का संकेत समझना उचित नहीं होगा। ग्रामीण क्षेत्र में खेती, पशुपालन, पारिवारिक कृषि उद्यम, स्वयं के उपयोग के लिए उत्पादन और छोटे स्वरोजगार में महिलाओं की बड़ी भूमिका होती है। इनमें से अनेक गतिविधियाँ कम आय वाली अथवा पारिवारिक कार्य के रूप में संचालित होती हैं।

इसके विपरीत शहरों में महिला की नौकरी प्राप्त करने की संभावना शिक्षा, कौशल, परिवहन, सुरक्षा, कार्यस्थल की दूरी और बच्चों की देखभाल की व्यवस्था से अधिक प्रभावित होती है। Klasen और Pieters (2015) ने शहरी भारत में महिला श्रम भागीदारी की दीर्घकालीन कमजोरी के पीछे मांग और आपूर्ति दोनों पक्षों के कारकों को महत्वपूर्ण माना। उनकी व्याख्या में शिक्षित महिलाओं की संख्या बढ़ने के अनुपात में उपयुक्त रोजगारों का विस्तार पर्याप्त नहीं हुआ।

इसलिए ग्रामीण LFPR का अधिक होना और शहरी LFPR का कम होना स्वयं में यह प्रमाण नहीं कि ग्रामीण महिलाओं की आर्थिक स्थिति शहरी महिलाओं से बेहतर है। रोजगार की गुणवत्ता, नियमितता, आय और महिला का उस आय पर नियंत्रण अधिक महत्वपूर्ण हैं।

7. रोजगार की प्रकृति और आर्थिक सशक्तीकरण

महिला श्रम भागीदारी के विश्लेषण में यह देखना आवश्यक है कि महिलाएँ किस प्रकार के रोजगार में कार्यरत हैं।

PLFS 2021-22 के अनुसार कुल महिला कामगारों में 62.1 प्रतिशत स्वरोजगार में, 16.5 प्रतिशत नियमित वेतन/वेतनभोगी रोजगार में तथा 21.4 प्रतिशत आकस्मिक श्रम में थीं। ग्रामीण महिलाओं में स्वरोजगार का हिस्सा 67.8 प्रतिशत, नियमित वेतन का 8.1 प्रतिशत और आकस्मिक श्रम का 24.1 प्रतिशत था। इसके विपरीत शहरी महिला कामगारों में नियमित वेतन/वेतनभोगी रोजगार की हिस्सेदारी 50.3 प्रतिशत, स्वरोजगार की 39.4 प्रतिशत और आकस्मिक श्रम की 10.3 प्रतिशत थी।

इन आँकड़ों का एक महत्वपूर्ण निष्कर्ष यह है कि स्वरोजगार को सीधे उद्यमिता नहीं माना जा सकता। 2021-22 में कुल महिला कामगारों में लगभग 36.7 प्रतिशत घरेलू/पारिवारिक उद्यमों में helper के रूप में कार्यरत थीं; ग्रामीण महिलाओं में यह हिस्सा 42.7 प्रतिशत था। ऐसे कार्य में महिला आर्थिक रूप से सक्रिय दिखाई दे सकती है, किंतु उसकी स्वतंत्र आय, संपत्ति पर अधिकार और निर्णय क्षमता सीमित हो सकती है। इसलिए महिला रोजगार की मात्रा के साथ उसकी स्वायत्तता और पारिश्रमिक का मूल्यांकन आवश्यक है।

स्वरोजगार का अर्थ हमेशा उद्यमिता नहीं होता। इसमें सफल व्यवसायी महिला से लेकर छोटे पारिवारिक उद्यम में सीमित आय प्राप्त करने वाली महिला तक सम्मिलित हो सकती है। अतः स्वरोजगार के आंकड़े की व्याख्या करते समय आय, उत्पादकता और बाजार संपर्क को भी देखना आवश्यक है।

आय के आँकड़े भी स्पष्ट लैंगिक अंतर दर्शाते हैं। अप्रैल-जून 2022 में ग्रामीण+शहरी स्तर पर नियमित वेतन/वेतनभोगी पुरुषों की औसत मासिक आय ₹19,722 थी, जबकि महिलाओं की ₹14,678 थी। स्वरोजगार में पुरुषों की औसत मासिक सकल आय ₹13,843 और महिलाओं की ₹5,311 थी। आकस्मिक श्रम (public works के अतिरिक्त) में पुरुषों की औसत दैनिक आय ₹408 तथा महिलाओं की ₹272 थी। इससे स्पष्ट है कि केवल रोजगार प्राप्त होना आर्थिक सशक्तीकरण का पर्याप्त संकेतक नहीं है; आय का स्तर और लैंगिक आय-अंतर भी केंद्रीय महत्व रखते हैं।

अतः 2022 तक उपलब्ध साक्ष्य बताते हैं कि महिला श्रम-बल भागीदारी में वृद्धि के साथ रोजगार की गुणवत्ता, स्वतंत्र आय, नियमित वेतन, सामाजिक सुरक्षा और समान पारिश्रमिक को समान महत्व देना आवश्यक था।

8. शिक्षा और कौशल की भूमिका

महिला शिक्षा का विस्तार भारत में पिछले दशकों के सबसे महत्वपूर्ण सामाजिक परिवर्तनों में से है। सामान्यतः शिक्षा रोजगार क्षमता, उत्पादकता, वेतन और औपचारिक क्षेत्र में प्रवेश की संभावना बढ़ाती है। फिर भी शिक्षा और महिला रोजगार का संबंध सरल रैखिक नहीं है। कई परिस्थितियों में माध्यमिक या उच्च माध्यमिक शिक्षित महिला कम प्रतिष्ठित या अत्यंत कम वेतन वाले रोजगार को स्वीकार नहीं करना चाहती, जबकि उसकी योग्यता के अनुरूप स्थानीय रोजगार उपलब्ध नहीं होते। परिणामस्वरूप वह बेरोजगार अथवा श्रम बल से बाहर रह सकती है।

PLFS 2021-22 में 15-59 वर्ष की उन महिलाओं के design-based control totals, जिन्होंने औपचारिक vocational/technical training प्राप्त की थी, से संकेत मिलता है कि लगभग 48.0 प्रतिशत employed, 7.8 प्रतिशत unemployed और 44.3 प्रतिशत labour force से बाहर थीं। अर्थात् औपचारिक प्रशिक्षण प्राप्त महिलाओं में भी रोजगार स्वतः सुनिश्चित नहीं था; प्रशिक्षण की उपयोगिता तब अधिक है जब वह स्थानीय रोजगार मांग, placement, बाजार और उद्यम अवसरों से जुड़ा हो।

2022 तक के अनुभव से यह भी स्पष्ट था कि स्वास्थ्य, शिक्षा, वित्तीय एवं डिजिटल सेवाएँ, खाद्य प्रसंस्करण, वस्त्र, लघु विनिर्माण, पर्यटन तथा care services महिलाओं के लिए संभावित रोजगार क्षेत्र हो सकते हैं। परंतु इन अवसरों का लाभ लेने के लिए शिक्षा के साथ रोजगारोन्मुख कौशल, सुरक्षित आवागमन, डिजिटल पहुँच और कार्यस्थल समर्थन आवश्यक है।

9. अवैतनिक घरेलू कार्य: महिला रोजगार की अदृश्य बाधा

भारतीय महिला श्रम बाजार को समझने के लिए घरेलू श्रम को नजरअंदाज नहीं किया जा सकता। घर का भोजन बनाना, सफाई, कपड़े धोना, बच्चों और बुजुर्गों की देखभाल, पानी एवं घरेलू वस्तुओं की व्यवस्था—इन सभी कार्यों का आर्थिक मूल्य है, भले ही इनके बदले वेतन न मिले। *Time Use Survey 2019* ने अवैतनिक कार्य में गहरा लैंगिक अंतर दर्ज किया। 6 वर्ष और उससे अधिक आयु की 81.2 प्रतिशत महिलाएँ एक दिन में unpaid domestic services for household members में भाग लेती थीं, जबकि पुरुषों में यह अनुपात 26.1 प्रतिशत था। unpaid caregiving services में महिलाओं की भागीदारी 27.6 प्रतिशत और पुरुषों की 14.0 प्रतिशत थी। इन गतिविधियों में भाग लेने वालों

के बीच महिलाओं ने *unpaid domestic services* पर औसतन 299 मिनट प्रतिदिन तथा पुरुषों ने 97 मिनट; *unpaid caregiving* पर महिलाओं ने 134 मिनट और पुरुषों ने 76 मिनट प्रतिदिन व्यतीत किए।

यह समय-असमानता महिला रोजगार के लिए प्रत्यक्ष बाधा बनती है। घरेलू कार्य, बच्चों और बुजुर्गों की देखभाल तथा अन्य पारिवारिक जिम्मेदारियों में अधिक समय लगने से पूर्णकालिक नौकरी, लंबी दूरी की यात्रा, कौशल प्रशिक्षण और पदोन्नति से जुड़े अवसर सीमित हो सकते हैं। इस प्रकार “समय पर नियंत्रण” भी आर्थिक सशक्तीकरण का एक महत्वपूर्ण आयाम है।

Srija और Vijay (2020) ने PLFS तथा Time Use Survey 2019 के आधार पर निष्कर्ष दिया कि *unpaid domestic* और *caregiving* गतिविधियों का दोहरा बोझ शिक्षा और आय स्तरों के अंतर के बावजूद महिलाओं को प्रभावित करता है। उनके अध्ययन के अनुसार non-SNA गतिविधियों पर महिलाओं का अधिक समय व्यय आर्थिक गतिविधि के चुनाव और श्रम-बल भागीदारी को नकारात्मक रूप से प्रभावित कर सकता है। यह निष्कर्ष *childcare*, सार्वजनिक सेवाओं और घरेलू कार्य की लैंगिक साझेदारी की नीति-आवश्यकता को मजबूत करता है। इसलिए महिला रोजगार नीति को *childcare*, *crèche*, वृद्धजन देखभाल, सार्वजनिक परिवहन और पुरुषों द्वारा घरेलू जिम्मेदारियों की साझेदारी से जोड़ना आवश्यक है।

10. सामाजिक मानदंड और सुरक्षा

महिला का रोजगार निर्णय केवल उसकी व्यक्तिगत पसंद का परिणाम नहीं होता। परिवार की आय, विवाह, बच्चों की आयु, परिवार की सामाजिक स्थिति, समुदाय का दृष्टिकोण और कार्यस्थल का स्वरूप भी निर्णय को प्रभावित करते हैं।

कई परिवार महिला को ऐसे रोजगार में भेजने के लिए अधिक तैयार होते हैं जिसे सुरक्षित, सम्मानजनक और परिवार के अनुकूल माना जाता है। कार्यस्थल अधिक दूर होने, रात्रिकालीन कार्य, असुरक्षित सार्वजनिक परिवहन अथवा उचित शौचालय जैसी सुविधाओं के अभाव में रोजगार अवसर होने के बावजूद महिला उसका उपयोग नहीं कर पाती।

Mehrotra और Parida (2017) ने भी सुरक्षित कार्य एवं आवासीय परिस्थितियों और ग्रामीण गैर-कृषि रोजगार के विस्तार को महिला श्रम भागीदारी बढ़ाने के लिए महत्वपूर्ण माना।

इस संदर्भ में सुरक्षित परिवहन को केवल सामाजिक सुविधा नहीं, बल्कि **श्रम बाजार की आर्थिक अवसंरचना** के रूप में देखा जाना चाहिए।

11. स्वयं सहायता समूह और ग्रामीण महिलाओं का आर्थिक सशक्तीकरण

भारत में स्वयं सहायता समूहों ने ग्रामीण महिलाओं के आर्थिक सशक्तीकरण के लिए महत्वपूर्ण संस्थागत आधार विकसित किया। 2 नवम्बर 2022 तक DAY-NRLM के अंतर्गत लगभग 8.61 करोड़ महिलाओं को 79.60 लाख स्वयं सहायता समूहों से जोड़ा जा चुका था। इसी समय तक मिशन के अंतर्गत लगभग ₹19,249 करोड़ का *capitalization support* उपलब्ध कराया गया था और महिला SHGs द्वारा बैंकों से संचयी रूप से लगभग ₹5.70 लाख करोड़ का वित्तीय लाभ/*credit leverage* किया जा चुका था।

स्वयं सहायता समूहों की आर्थिक भूमिका केवल ऋण उपलब्ध कराने तक सीमित नहीं है। इनके माध्यम से महिलाएँ बचत, बैंकिंग, वित्तीय साक्षरता, लघु उद्यम, पशुपालन, कृषि आधारित व्यवसाय, खाद्य प्रसंस्करण और स्थानीय उत्पादन में भागीदारी करती हैं।

2022 तक उपलब्ध प्रमाण बताते हैं कि SHG मॉडल की शक्ति केवल सदस्यता संख्या में नहीं, बल्कि बचत, ऋण-प्राप्ति, वित्तीय साक्षरता, सामूहिक सौदेबाजी, सूक्ष्म उद्यम, कृषि एवं गैर-कृषि आजीविका और बैंकिंग सेवाओं तक पहुँच में है। फिर भी समूह से जुड़ना स्वतः आर्थिक

सशक्तीकरण नहीं है; वास्तविक परिणाम इस बात पर निर्भर करते हैं कि महिला की स्वतंत्र आय, ऋण पर नियंत्रण, उद्यम की स्थिरता, बाजार तक पहुँच और परिवार की आर्थिक निर्णय प्रक्रिया में भूमिका कितनी बढ़ी।

हालाँकि समूह में सदस्यता को स्वतः आर्थिक सशक्तीकरण नहीं माना जाना चाहिए। वास्तविक सफलता यह देख कर मापी जानी चाहिए कि महिला की स्वयं की आय कितनी बढ़ी, क्या वह ऋण का उपयोग स्वयं नियंत्रित करती है, उसका उद्यम कितना टिकाऊ है और परिवार में आर्थिक निर्णयों पर उसका प्रभाव कितना बढ़ा।

12. महिला श्रम भागीदारी और आर्थिक सशक्तीकरण का संबंध

आर्थिक सशक्तीकरण को केवल आय से नहीं समझा जा सकता। Kabeer (1999) ने सशक्तीकरण को संसाधनों, agency और उपलब्धियों के संबंध में समझने की आवश्यकता बताई। इसी दृष्टिकोण से देखें तो महिला के पास आय होना एक संसाधन है; उस आय के उपयोग के संबंध में निर्णय लेने की क्षमता agency है; और बेहतर शिक्षा, स्वास्थ्य, आत्मनिर्भरता तथा सामाजिक स्थिति उसके परिणाम हो सकते हैं।

रोजगार महिला को निम्न क्षेत्रों में सशक्त कर सकता है—

आर्थिक स्वतंत्रता: स्वयं की आय दैनिक आवश्यकताओं के लिए दूसरे व्यक्ति पर पूर्ण निर्भरता कम करती है।

निर्णय क्षमता: घरेलू आय में योगदान से परिवार में महिला की bargaining power बढ़ सकती है।

वित्तीय समावेशन: रोजगार और स्वयं सहायता समूह बैंक खाते, ऋण, बीमा और डिजिटल भुगतान तक पहुँच बढ़ा सकते हैं।

मानव पूँजी: महिला की आय बच्चों की शिक्षा, स्वास्थ्य और पोषण में निवेश बढ़ाने में सहायक हो सकती है।

सामाजिक पहचान: भुगतान वाला कार्य महिला की पहचान को केवल घरेलू भूमिकाओं तक सीमित रहने से बाहर ला सकता है।

लेकिन इन सकारात्मक प्रभावों के लिए आवश्यक है कि रोजगार महिला पर दोहरा बोझ न बन जाए। यदि नौकरी के साथ घरेलू जिम्मेदारियों का पूरा भार भी उसी पर रहे, तो आय बढ़ने के बावजूद उसके समय और जीवन की गुणवत्ता में सुधार सीमित रह सकता है।

13. महिला श्रम-बल भागीदारी की प्रमुख चुनौतियाँ

2022 तक की प्रगति के बावजूद कुछ बुनियादी समस्याएँ स्पष्ट रूप से बनी हुई थीं।

13.1 रोजगार की गुणवत्ता

महिलाओं के रोजगार का बड़ा हिस्सा स्वरोजगार और कम उत्पादक गतिविधियों में केंद्रित है। इसलिए LFPR में वृद्धि के साथ रोजगार की उत्पादकता और आय का मूल्यांकन आवश्यक है।

13.2 आय का लैंगिक अंतर

PLFS 2021-22 के आय आँकड़े नियमित वेतन, स्वरोजगार और आकस्मिक श्रम—तीनों में पुरुषों और महिलाओं की औसत आय के बीच अंतर दिखाते हैं। अप्रैल-जून 2022 में महिला आय पुरुषों से कम थी, और अंतर विशेष रूप से स्वरोजगार में व्यापक था। समान अवसर, समान पारिश्रमिक, उत्पादकता वृद्धि और महिला की स्वयं की आय पर नियंत्रण आर्थिक सशक्तीकरण की मूल आवश्यकता हैं।

13.3 देखभाल का असमान बोझ

Time Use Survey यह स्पष्ट करता है कि घरेलू और देखभाल कार्य महिलाओं पर अनुपातहीन रूप से अधिक है। इसका समाधान केवल महिला को “काम करने के लिए प्रोत्साहित” करने से नहीं होगा।

13.4 उपयुक्त शहरी रोजगार की कमी

शहरी क्षेत्रों में शिक्षित महिलाओं के अनुरूप सुरक्षित, निकट और लचीले रोजगार की कमी महिला भागीदारी को सीमित करती है।

13.5 कौशल और डिजिटल विभाजन

डिजिटल अर्थव्यवस्था अवसर उत्पन्न कर रही है, लेकिन ग्रामीण तथा कम शिक्षित महिलाओं को डिजिटल उपकरण, इंटरनेट, भाषा और तकनीकी प्रशिक्षण में पीछे छूटने का खतरा है।

13.6 सामाजिक सुरक्षा

अनौपचारिक और स्वरोजगार आधारित महिलाओं को मातृत्व सुरक्षा, स्वास्थ्य बीमा, पेंशन और आय सुरक्षा सीमित स्तर पर उपलब्ध हो सकती है।

14. नीतिगत सुझाव

भारत में महिला श्रम भागीदारी को वास्तविक आर्थिक सशक्तीकरण में बदलने के लिए बहुस्तरीय नीति आवश्यक है।

प्रथम, महिला रोजगार नीति का लक्ष्य केवल LFPR बढ़ाना नहीं, बल्कि **decent and productive employment** बढ़ाना होना चाहिए।

द्वितीय, आंगनवाड़ी, crèche और गुणवत्तापूर्ण childcare प्रणाली का विस्तार किया जाए। औद्योगिक क्षेत्रों और बड़े कार्यस्थलों के साथ सामुदायिक स्तर पर भी childcare उपलब्ध होना चाहिए।

तृतीय, महिलाओं के लिए सुरक्षित और विश्वसनीय सार्वजनिक परिवहन को रोजगार नीति का हिस्सा बनाया जाए।

चतुर्थ, महिला-केंद्रित कौशल कार्यक्रमों को वास्तविक बाजार मांग से जोड़ा जाए। केवल प्रशिक्षण प्रमाणपत्र देने के बजाय placement, उद्यम और आय की निगरानी की जानी चाहिए।

पंचम, स्वयं सहायता समूहों को छोटे ऋणों से आगे बढ़ाकर value chain, branding, e-commerce और बड़े बाजारों से जोड़ा जाए।

षष्ठ, महिला उद्यमियों के लिए सस्ता संस्थागत ऋण, तकनीकी मार्गदर्शन और बाजार समर्थन बढ़ाया जाए।

सप्तम, रोजगार में महिलाओं की निरंतरता के लिए flexible work और उचित maternity support की व्यवस्था को प्रोत्साहित किया जाए।

अष्टम, ग्रामीण क्षेत्रों में कृषि के अतिरिक्त food processing, dairy, textiles, tourism, care services और digital services जैसे गैर-कृषि रोजगार बढ़ाए जाएँ।

नवम, पुरुषों को घरेलू और देखभाल संबंधी कार्यों में बराबर भागीदारी के लिए सामाजिक जागरूकता और workplace policies के माध्यम से प्रोत्साहित किया जाना चाहिए।

दशम, सरकारी श्रम आँकड़ों में रोजगार की संख्या के साथ महिलाओं की आय, काम के घंटे, सामाजिक सुरक्षा, उद्यम स्वामित्व और unpaid work को भी नीति विश्लेषण में पर्याप्त महत्व दिया जाए।

15. अध्ययन की सीमाएँ

प्रस्तुत अध्ययन राष्ट्रीय स्तर पर उपलब्ध द्वितीयक आँकड़ों पर आधारित है। भारत के राज्यों, जातीय समूहों, सामाजिक वर्गों और आय समूहों के बीच महिला रोजगार में व्यापक अंतर हो सकता है, जिसका विस्तृत राज्यवार विश्लेषण इस अध्ययन का हिस्सा नहीं है।

इस अध्ययन का नवीनतम observation-period PLFS 2021-22 है, जो जुलाई 2021 से जून 2022 तक फैला है। COVID-19 महामारी और उसके बाद की पुनर्बहाली ने 2020-21 तथा 2021-22 के श्रम-बाजार परिणामों को प्रभावित किया हो सकता है; इसलिए दीर्घकालीन प्रवृत्ति की व्याख्या में सावधानी आवश्यक है। साथ ही, PLFS 2021-22 की अंतिम रिपोर्ट 2023 में प्रकाशित हुई, पर अध्ययन में उसका केवल 2022 तक का survey-period उपयोग किया गया है; 2023 के बाद की कोई observation शामिल नहीं है।

आर्थिक सशक्तीकरण स्वयं भी बहुआयामी अवधारणा है, जिसे केवल रोजगार या आय के राष्ट्रीय आँकड़ों से पूरी तरह मापा नहीं जा सकता।

16. निष्कर्ष

2022 तक भारत में महिला श्रम-बल भागीदारी का परिदृश्य परिवर्तन और चुनौती दोनों को एक साथ प्रस्तुत करता है। 2017-18 से 2021-22 के बीच 15 वर्ष और उससे अधिक आयु की महिलाओं की usual-status LFPR 23.3 प्रतिशत से बढ़कर 32.8 प्रतिशत और WPR 22.0 प्रतिशत से बढ़कर 31.7 प्रतिशत हुआ। 2021-22 में ग्रामीण महिला LFPR 36.6 प्रतिशत और शहरी महिला LFPR 23.8 प्रतिशत थी। इससे महिला आर्थिक गतिविधि में विस्तार स्पष्ट होता है, किंतु ग्रामीण-शहरी अंतर भी बना रहा।

रोजगार की संरचना का विश्लेषण बताता है कि 2021-22 में 62.1 प्रतिशत महिला कामगार स्वरोजगार में थीं और केवल 16.5 प्रतिशत नियमित वेतन/वेतनभोगी रोजगार में। बड़ी संख्या में महिलाएँ पारिवारिक उद्यमों में helper के रूप में कार्यरत थीं, विशेषकर ग्रामीण क्षेत्रों में। इसका अर्थ है कि LFPR में वृद्धि का एक हिस्सा ऐसे कार्य से जुड़ा था जिसमें स्वतंत्र आय और आर्थिक स्वायत्तता सीमित हो सकती है।

आय और समय उपयोग के साक्ष्य सशक्तीकरण की सीमाओं को और स्पष्ट करते हैं। अप्रैल-जून 2022 में नियमित वेतन, स्वरोजगार और आकस्मिक श्रम—तीनों में महिलाओं की औसत आय पुरुषों से कम थी। Time Use Survey 2019 में 81.2 प्रतिशत महिलाएँ unpaid domestic services में भाग लेती थीं, जबकि पुरुषों में यह 26.1 प्रतिशत था; घरेलू और caregiving कार्यों में महिलाओं का समय-व्यय भी काफी अधिक था। अतः महिला के लिए रोजगार अवसर उपलब्ध होना तभी पर्याप्त है जब उसके पास उस अवसर का उपयोग करने के लिए समय, सुरक्षित परिवहन, childcare और पारिवारिक सहयोग हो।

महिला आर्थिक सशक्तीकरण का वास्तविक अर्थ केवल कार्यरत होना नहीं, बल्कि अपने श्रम का उचित आर्थिक मूल्य प्राप्त करना, आय पर नियंत्रण रखना, बैंक और बाजार तक स्वतंत्र पहुँच, कौशल एवं सामाजिक सुरक्षा प्राप्त करना तथा परिवार की आर्थिक निर्णय प्रक्रिया में प्रभावी भूमिका निभाना है। Kabeer की resources-agency-achievements की रूपरेखा और Sen की capability दृष्टि से भी रोजगार तभी सशक्तिकारी है जब वह महिला की वास्तविक विकल्प-क्षमता और निर्णय स्वतंत्रता को बढ़ाए।

इस दृष्टि से 2022 तक भारत की नीति-चुनौती दोहरी थी—एक ओर महिला श्रम-बल भागीदारी बढ़ाना और दूसरी ओर रोजगार की गुणवत्ता सुधारना। कृषि एवं कम उत्पादक स्वरोजगार पर अत्यधिक निर्भरता को घटाते हुए महिलाओं के लिए नियमित वेतन, गैर-कृषि ग्रामीण रोजगार, विनिर्माण, सेवा क्षेत्र, देखभाल अर्थव्यवस्था और उद्यमिता के बेहतर अवसर विकसित करना आवश्यक था। DAY-NRLM जैसे SHG नेटवर्क वित्तीय समावेशन और सामूहिक क्षमता के लिए मजबूत आधार प्रदान करते थे, पर उन्हें स्थायी आय और बाजार-संपर्क से जोड़ना आवश्यक था।

अंततः 2023 से पहले उपलब्ध साक्ष्य यह बताते हैं कि महिलाओं की अधिक आर्थिक भागीदारी केवल लैंगिक समानता का प्रश्न नहीं, बल्कि उत्पादन क्षमता, घरेलू आय, मानव पूँजी और समावेशी विकास से जुड़ा राष्ट्रीय आर्थिक प्रश्न है। जब महिला को आय, अवसर, समय और

निर्णय—इन चारों पर वास्तविक अधिकार मिलता है, तभी श्रम-बल भागीदारी का विस्तार वास्तविक आर्थिक सशक्तीकरण में परिवर्तित होता है।

संदर्भ सूची

- कबीर, एन. (1999). संसाधन, एजेंसी, उपलब्धियां: महिलाओं के सशक्तीकरण को मापने पर विचारा। डेवलपमेंट एंड चेंज, 30(3), 435–464.
- क्लासेन, एस., और पीटर्स, जे. (2015). शहरी भारत में महिला श्रम बल भागीदारी में ठहराव का क्या कारण है? द वर्ल्ड बैंक इकोनॉमिक रिव्यू, 29(3), 449–478.
- मेहरोत्रा, एस., और परिडा, जे. के. (2017). भारत में महिलाओं की श्रम बल भागीदारी क्यों घट रही है? वर्ल्ड डेवलपमेंट, 98, 360–380.
- सेन, ए. (1999). डेवलपमेंट एज फ्रीडम (विकास स्वतंत्रता के रूप में)। ऑक्सफोर्ड यूनिवर्सिटी प्रेस।
- श्रीजा, ए., और विजय, एस. एस. (2020). भारत में महिला श्रम बल भागीदारी: टाइम यूज सर्वे (समय उपयोग सर्वेक्षण) से मिली जानकारी। रिव्यू ऑफ़ मार्केट इंटीग्रेशन, 12(3), 159–199. <https://doi.org/10.1177/09749292211031131>
- सांख्यिकी और कार्यक्रम कार्यान्वयन मंत्रालय। (2020). भारत में समय का उपयोग–2019। राष्ट्रीय सांख्यिकी कार्यालय, भारत सरकार।
- सांख्यिकी और कार्यक्रम कार्यान्वयन मंत्रालय। (2022). वार्षिक रिपोर्ट, आवधिक श्रम बल सर्वेक्षण, 2020–21। राष्ट्रीय सांख्यिकी कार्यालय, भारत सरकार।
- सांख्यिकी और कार्यक्रम कार्यान्वयन मंत्रालय। (2023). वार्षिक रिपोर्ट, आवधिक श्रम बल सर्वेक्षण, 2021–22 (सर्वेक्षण अवधि: जुलाई 2021–जून 2022)। राष्ट्रीय सांख्यिकी कार्यालय, भारत सरकार।
- प्रेस सूचना ब्यूरो, ग्रामीण विकास मंत्रालय। (2022, 20 जुलाई). स्वयं सहायता समूहों के माध्यम से महिलाओं के लिए योजनाएं। भारत सरकार।
- प्रेस सूचना ब्यूरो, ग्रामीण विकास मंत्रालय। (2022, 2 नवंबर). DAY-NRLM: महिला स्वयं सहायता समूहों का कवरेज, पूंजीकरण सहायता और बैंक वित्त लाभ। भारत सरकार।

THE RESEARCH DIALOGUE

An Online Quarterly Multi-Disciplinary
Peer-Reviewed / Refereed National Research Journal

ISSN: 2583-438X

Volume-2, Issue-2, July-2023

www.theresearchdialogue.com

Certificate Number July-2023/48

Impact Factor (IIJIF-1.561)



Certificate Of Publication

This Certificate is proudly presented to

डॉ. गोविन्द कुमार सुमन

for publication of research paper title

**भारत में महिला श्रम-बल भागीदारी और आर्थिक सशक्तीकरण: 2022 तक के
परिदृश्य का विश्लेषण**

Published in 'The Research Dialogue' Peer-Reviewed / Refereed Research Journal and E-

ISSN: 2583-438X, Volume-02, Issue-02, Month July, Year-2023.

Dr. Neeraj Yadav
Executive Chief Editor

Dr. Lohans Kumar Kalyani
Editor-in-chief

Note: This E-Certificate is valid with published paper and the paper must be
available online at www.theresearchdialogue.com

INDEXED BY



Digital Online Identifier-
Database System
An International Digital and Virtual Library

