



## EPFO का नियोक्ता रेटिंग सर्वेक्षण

### प्रलिस के लिये:

EPFO का नियोक्ता रेटिंग सर्वेक्षण, [कर्मचारी भविष्य-नधि संगठन \(EPFO\)](#), वकिसति भारत के लिये कार्यबल में महिलाएँ, [लैंगिक उत्पीडन की रोकथाम \(POSH\)](#), [आवधिक शर्म बल सर्वेक्षण \(PLFS\)](#), लैंगिक असमानता

### मेन्स के लिये:

EPFO का नियोक्ता रेटिंग सर्वेक्षण, केंद्र और राज्यों द्वारा देश के कमजोर वर्गों के लिये कल्याण योजनाएँ तथा इन योजनाओं का प्रदर्शन।

[स्रोत: इंडियन एक्सप्रेस](#)

### चर्चा में क्यों?

- हाल ही में [कर्मचारी भविष्य-नधि संगठन \(Employees' Provident Fund Organisation- EPFO\)](#) और [महिला एवं बाल विकास मंत्रालय \(Ministry of Women and Child Development- MoWCD\)](#) ने संयुक्त रूप से देश के कार्यबल में महिलाओं की भागीदारी बढ़ाने के लिये नियोक्ताओं के समर्थन का आकलन करने तथा प्रोत्साहित करने के लिये [नियोक्ता रेटिंग सर्वेक्षण \(Employer Rating Survey\)](#) का शुभारंभ किया है।

### कर्मचारी भविष्य-नधि संगठन क्या है?

- यह एक सरकारी संगठन है जो [भारत में संगठित क्षेत्र](#) में कार्यरत कर्मचारियों के लिये भविष्य नधि तथा पेंशन खातों का प्रबंधन करता है।
  - यह कर्मचारी भविष्य-नधि एवं प्रकीर्ण उपबंध अधिनियम (Employees' Provident Fund and Miscellaneous Provisions Act), 1952 का कार्यान्वयन करता है।
- कर्मचारी भविष्य-नधि एवं प्रकीर्ण उपबंध अधिनियम, 1952 कारखानों और अन्य प्रतिष्ठानों में कर्मचारियों के लिये भविष्य नधि की स्थापना का प्रावधान करता है।
- इसका संचालन [भारत सरकार के शर्म एवं रोजगार मंत्रालय](#) द्वारा किया जाता है।
- ग्राहकवर्ग की संख्या तथा किये गए वित्तीय लेन-देन की मात्रा के मामले में यह [वर्ष के सबसे बड़े सामाजिक सुरक्षा संगठनों में से एक](#) है।

### नियोक्ता रेटिंग सर्वेक्षण से संबंधित प्रमुख पहलू क्या हैं?

- परिचय:**
  - नियोक्ता रेटिंग सर्वेक्षण का शुभारंभ EPFO (शर्म एवं रोजगार मंत्रालय) तथा MoWCD द्वारा ["वकिसति भारत के लिये कार्यबल में महिलाएँ" \(Women in the Workforce for Viksit Bharat\)](#) कार्यक्रम में किया गया था।
  - सर्वेक्षण के डेटा तथा महिला कर्मचारियों की प्रतिक्रिया का उद्देश्य महिलाओं की कार्यबल भागीदारी के आधार पर नीतिनिर्माण के लिये मूल्यवान अंतर्दृष्टि प्रदान करना है।
  - [सर्वेक्षण का](#) प्राथमिक उद्देश्य कार्यबल में महिलाओं की भागीदारी के लिये उनकी प्रतबिद्धता तथा समर्थन के आधार पर [नियोक्ताओं का मूल्यांकन एवं उन्हें रेटिंग प्रदान करना](#) है। इसमें महिलाओं के रोजगार के लिये अनुकूल परविश वकिसति करने हेतु [नियोक्ताओं द्वारा प्रदान किये गए उपायों तथा सुविधाओं का आकलन](#) करना शामिल है।
- नियोक्ताओं को रेटिंग प्रदान करना:**
  - सर्वेक्षण में देश के कार्यबल में [महिलाओं की भागीदारी के लिये](#) नियोक्ताओं के [समर्थन](#) के आधार पर उनकी रेटिंग करना शामिल है। यह समावेशी कार्य वातावरण वकिसति करने में [नियोक्ताओं की प्रगतितथा प्रयासों](#) को मापने के लिये एक उपकरण के रूप में कार्य करता है।
- प्रश्नावली:**

- सर्वेक्षण में एक वसितृत प्रश्नावली शामिल की गई है जिसमें संगठन का वविरण मांगा गया है। जिसमें यह भी शामिल है किक्या इसमें **कार्यस्थल पर लैंगिक उतपीडन के नविरण (POSH)** औपचारकताओं, कर्मचारियों के बच्चों के लयि क्रेच सुवधियों तथा अतरकित कार्यावधके दौरान परवहन सुवधियों को संबोधति करने के लयि एक **आंतरक शकियत समति** प्रदान करने से संबधति प्रश्न पूछे गए हैं।
  - EPFO ने संपूरण देश भर में अपने लगभग 300 मलयिन ग्राहकों को उक्त प्रश्नावली वतरति की है जिससे यह बड़े पैमाने पर डेटा एकत्र करने का एक वयापक प्रयास बन गया है।

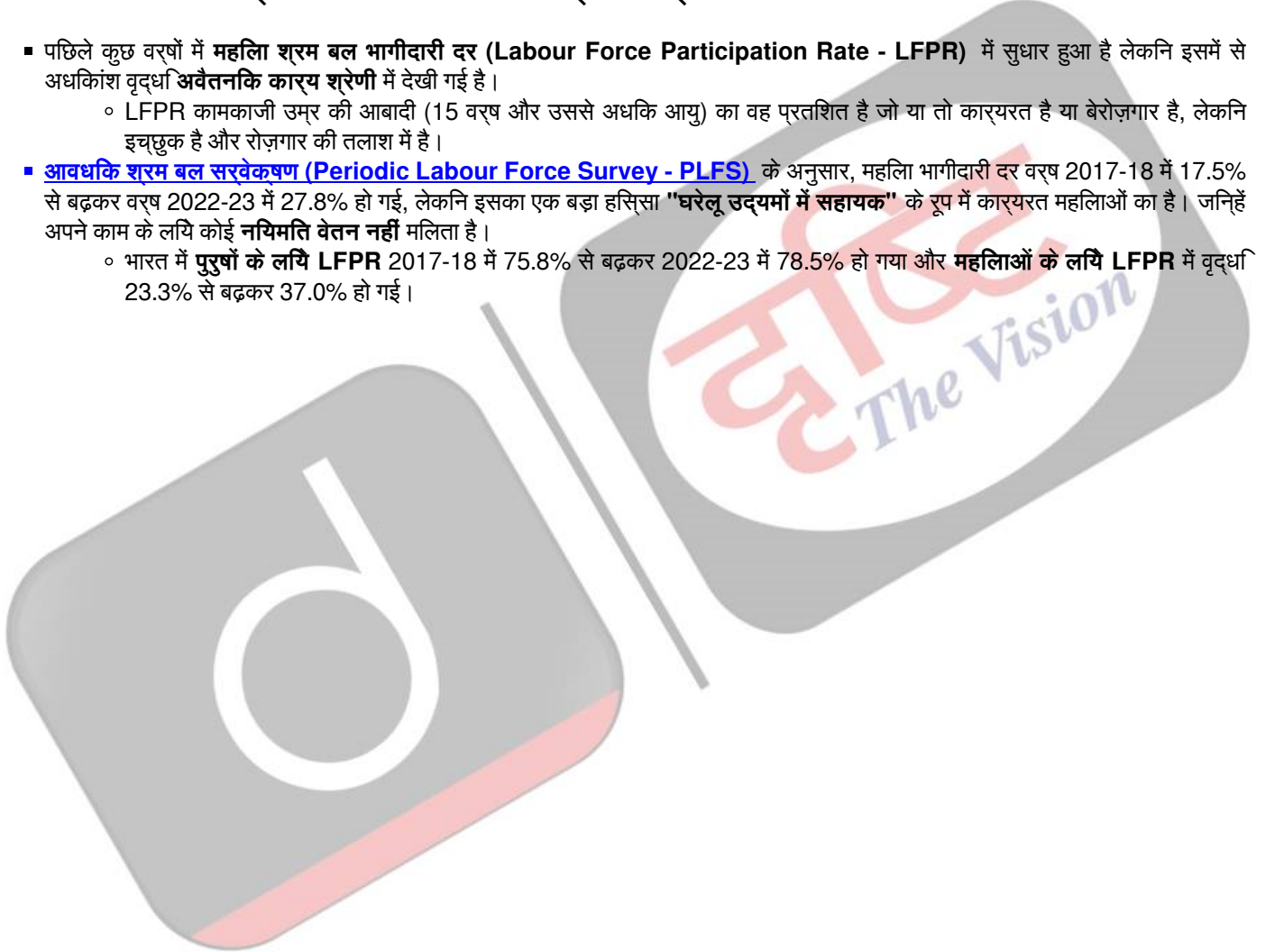
■ **समान कार्य के लयि समान वेतन:**

- सर्वेक्षण में पुरुष तथा महिला शर्मकों के लयि '**समान काम के लयि समान वेतन**' के संबध में **जवाब** मांगा गया है और साथ ही महिलाओं के लयि सुवधियानक अथवा दूरस्थ कार्य की उपलबधता से संबधति प्रश्न भी शामिल कयि हैं।

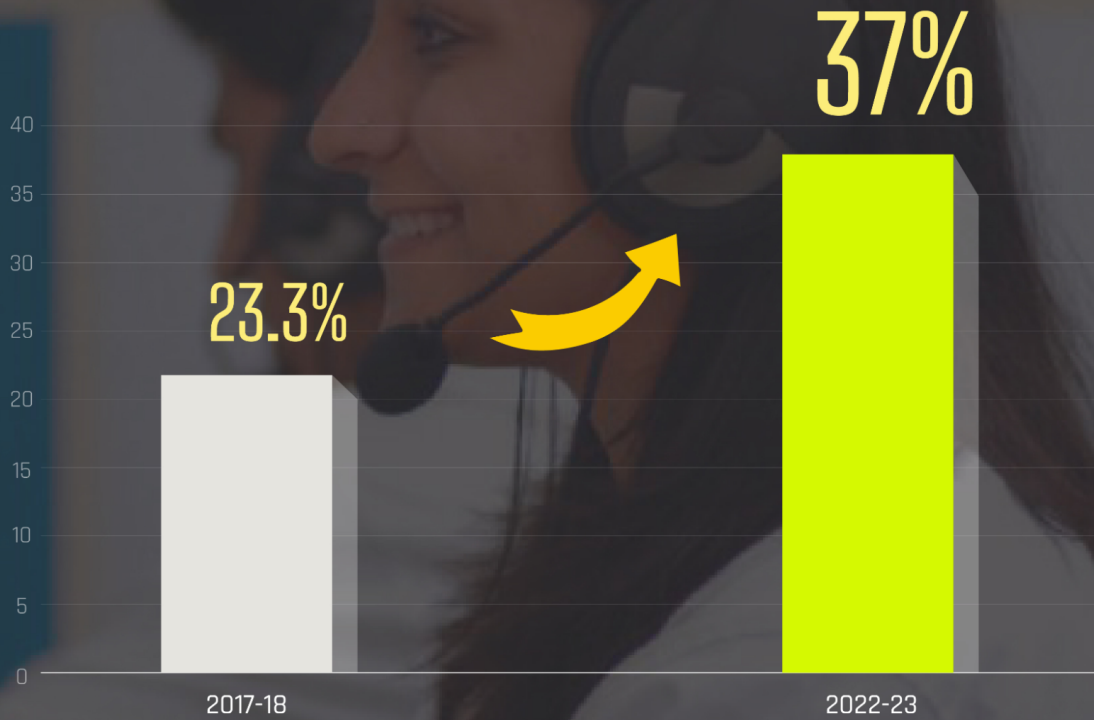
**नोट:** EPFO की वर्ष 2022-23 की वार्षक रिपोर्ट के अनुसार सेवानवितृत्तनिधिनिकिय के अंतरगत 21.23 लाख प्रतषिठानों में 29.88 करोड़ सदस्य हैं।

## भारत में महिलाओं की शर्म बल में भागीदारी की स्थति क्य्या है?

- पछिले कुछ वर्षों में **महिला शर्म बल भागीदारी दर (Labour Force Participation Rate - LFPR)** में सुधार हुआ है लेकनि इसमें से अधकिंश वृध्द **अवैतनकिय श्रेणी** में देखी गई है।
  - LFPR कामकाजी उम्र की आबादी (15 वर्ष और उससे अधकि आयु) का वह प्रतशित है जो या तो कार्यरत है या बेरोजगार है, लेकनि इच्छुक है और रोजगार की तलाश में है।
- **आवधकिय शर्म बल सर्वेक्षण (Periodic Labour Force Survey - PLFS)** के अनुसार, महिला भागीदारी दर वर्ष 2017-18 में 17.5% से बढ़कर वर्ष 2022-23 में 27.8% हो गई, लेकनि इसका एक बड़ा हसिसा "**घरेलू उद्यमों में सहायक**" के रूप में कार्यरत महिलाओं का है। जनिहें अपने काम के लयि कोई **नयिमति वेतन नहीं** मलित्ता है।
  - भारत में **पुरुषों के लयि LFPR** 2017-18 में 75.8% से बढ़कर 2022-23 में 78.5% हो गया और **महिलाओं के लयि LFPR** में वृध्द 23.3% से बढ़कर 37.0% हो गई।



## महिला श्रम शक्ति में भागीदारी दर बढ़ने से हो रहा महिला उन्मुखी विकास



//

श्रम बल में महिलाओं की कम भागीदारी के क्या कारण हैं?

- **पतिसत्तात्मक सामाजिक प्रथा:**
  - पतिसत्तात्मक मानदंड और **लैंगिक आधार पर नरिदृष्ट पारंपरिक भूमिकाएँ** अक्सर महिलाओं की शिक्षा तथा रोज़गार के अवसरों तक पहुँच को सीमिति करती हैं।
  - गृहणी के रूप में महिलाओं की भूमिका के संबंध में **सामाजिक अपेक्षाएँ श्रम बल** में उनकी सक्रिय भागीदारी को हतोत्साहित करती हैं।
- **पारश्रमिक में अंतर:**
  - भारत में महिलाओं को अक्सर समान काम के लिये पुरुषों की तुलना में वैतनिक असमानता/कम वेतन की समस्या का सामना करना पड़ता है।
    - **वशिव असमानता रिपोर्ट, 2022** के अनुसार, भारत में 82% श्रम आय पर पुरुषों का कब्ज़ा है, जबकि श्रम आय पर महिलाओं की हसिसेदारी केवल 18% है।
  - वेतन का यह अंतर महिलाओं को औपचारिक रोज़गार के अवसर तलाशने से हतोत्साहित कर सकता है।
- **अवैतनिक देखभाल कार्य:**
  - अवैतनिक देखभाल और **घरेलू कार्य का महिलाओं पर असंगत रूप से दबाव** पड़ता है, जिससे भुगतान वाले रोज़गार के लिये उनका समय तथा ऊर्जा सीमिति हो जाती है।
    - भारत में विवाहित महिलाएँ अवैतनिक देखभाल और घरेलू काम पर प्रतिदिन 7 घंटे से अधिक समय का योगदान करती हैं, जबकि पुरुष 3 घंटे से भी कम समय का योगदान करते हैं।
    - यह प्रचलन (महिलाओं की स्थिति) विभिन्न आय स्तर और जातिसमूहों में समान रूप से देखा जा सकता है, जिससे घरेलू ज़मिमेदारियों के मामले में गंभीर **लैंगिक असमानता** की स्थिति उत्पन्न होती है।
  - घरेलू ज़मिमेदारियों का यह असमान वितरण श्रम बल में महिलाओं की महत्त्वपूर्ण भागीदारी में बाधा बन सकता है।
- **सामाजिक और सांस्कृतिक पूर्वाग्रह:**
  - कुछ समुदायों में **घर से बाहर काम करने वाली महिलाओं को पूर्वाग्रह का सामना करना पड़ सकता है** जिससे श्रम बल भागीदारी दर कम हो सकती है।

## महिलाओं की उच्च श्रम भागीदारी बड़े पैमाने पर समाज को कैसे प्रभावित कर सकती है?

- **आर्थिक विकास:**
  - श्रम बल में महिलाओं की भागीदारी **सीधे आर्थिक विकास से संबंधित** है। जब महिला आबादी के एक महत्त्वपूर्ण हसिसे का उपयोग कम हो जाता है तो इसके परिणामस्वरूप संभावित उत्पादकता और आर्थिक उत्पादन का नुकसान होता है।
  - श्रम बल में महिलाओं की भागीदारी में वृद्धि उच्च **सकल घरेलू उत्पाद (Gross Domestic Product- GDP)** और समग्र आर्थिक समृद्धि में योगदान कर सकती है।
- **गरीबी का न्यूनीकरण:**
  - महिलाओं को **आय-अर्जति करने के अवसरों तक पहुँच प्रदान करने** से यह उनके परिवारों को गरीबी रेखा से बाहर निकालने में मदद कर सकती है जिससे **जीवन स्तर बेहतर हो सकता है** तथा परिवारों की स्थिति में सुधार हो सकता है।
- **मानव पूंजी विकास:**
  - शिक्षा और आर्थिक रूप से सक्रिय महिलाएँ अपने **बच्चों की शिक्षा एवं स्वास्थ्य परिणामों पर सकारात्मक प्रभाव डाल सकती हैं** जिसके अंतर-पीढ़ीगत लाभ हो सकते हैं।
- **लैंगिक समानता और सशक्तीकरण:**
  - श्रम बल में महिलाओं की उच्च भागीदारी से पारंपरिक लैंगिक भूमिकाओं और मानदंडों को **चुनौती दी जा सकती है जिससे लैंगिक समानता को बढ़ावा** मिल सकता है।
  - आर्थिक सशक्तीकरण महिलाओं को अपने **जीवन, नरिणय लेने की शक्ति और स्वायत्तता** पर अधिक नियंत्रण रखने में सक्षम बनाता है।
    - आर्थिक सशक्तीकरण महिलाओं की सौदेबाज़ी की शक्ति को बढ़ा सकता है और लिंग आधारित हसिसे तथा अपमानजनक रशितों के प्रति उनकी संवेदनशीलता को कम कर सकता है।
- **प्रजनन क्षमता और जनसंख्या वृद्धि:**
  - अध्ययनों से पता चला है कि **श्रम बल में महिलाओं की भागीदारी बढ़ने से प्रजनन दर में कमी आती है।**
  - **'फर्टिलिटी ट्रांज़िशन'** के नाम से जानी जाने वाली इस घटना का संबंध शिक्षा, स्वास्थ्य देखभाल और परिवार नियोजन तक बेहतर पहुँच से है, जिसके परिणामस्वरूप जनसंख्या का अधिक सतत् विकास होता है।
- **श्रमिक बाज़ार और टैलेंट पूल:**
  - श्रमबल में महिलाओं की सहभागिता बढ़ाने से **कौशल की कमी और श्रमिक बाज़ार के असंतुलन** को दूर करने में सहायता मिल सकती है, जिससे प्रतभा तथा संसाधनों का अधिक कुशल आवंटन हो सकेगा।

## महिलाओं के रोज़गार की सुरक्षा के लिये क्या पहल की गई हैं?

- **श्रम संहिता:**
  - [वेतन संहिता, 2019](#)
  - [औद्योगिक संबंध संहिता, 2020](#)
  - [सामाजिक सुरक्षा संहिता, 2020](#)
  - [व्यावसायिक सुरक्षा, स्वास्थ्य और कार्य परस्थितियों संहिता, 2020](#)
- अन्य योजनाएँ:
  - [बेटी बचाओ बेटी पढ़ाओ योजना](#)

- वन स्टॉप सेंटर योजना
- सवाधार गृह
- नारी शक्ति पुरस्कार
- महिला पुलिस स्वयंसेवक
- महिला शक्ति केंद्र (MSK)
- नरिभया फंड

## आगे की राह

- लैंगिक समानता से संबंधित चर्चा के मुद्दे पर महिलाओं के घरेलू कार्य और कार्यात्मक जीवन में वभिजन करना बंद करके महिलाओं के औपचारिक एवं अनौपचारिक सभी कार्यों को महत्त्व देना होगा।
- सांस्कृतिक संदर्भ और स्वायत्तता को ध्यान में रखते हुए महिलाओं के लिये कार्य विकल्पों पर ध्यान केंद्रित करना आवश्यक है।
- महिलाओं की श्रम शक्ति में उच्चतर सहभागिता को बढ़ावा देना और समर्थन करना न केवल लैंगिक समानता का मामला है, बल्कि सामाजिक प्रगति तथा विकास का एक महत्त्वपूर्ण संचालक भी है।

## UPSC सविलि सेवा परीक्षा, वगित वर्ष के प्रश्न

**??????:**

प्रश्न. नमिनलखिति में से कौन वशिव के देशों के लयि 'सार्वभौमकि लैंगकि अंतराल सूचकांक' का श्रेणीकरण प्रदान करता है? (2017)

- वशिव आर्थकि मंच
- संयुक्त राष्ट्र मानवाधिकार परषिद
- संयुक्त राष्ट्र महिला (UN वुमन)
- वशिव स्वास्थय संगठन

उत्तर: (a)

**??????:**

प्रश्न: “महिला सशक्तीकरण जनसंख्या संवृद्धिको नयित्तरति करने की कुंजी है।” चर्चा कीजयि। (2019)