

महिलाओं पर कार्य का असंगत बोझ

प्रलिस के लयि:

[महला शरुडल डरगीदररी](#), [डरदूररी असडतर](#), [लैंगकल असडतर](#), [महला शरुडल डरगीदररी दर](#), [अंतरररषुदररीय शरुड संगठन \(ILO\)](#)

डेनुस के लयि:

कररुडल, करुडरेड डे डहललररु के डरगीदररी की सुथतरल, शरुडल डरगीदररी डे डहललररु के सडकष चुनरुतरररु और डरधरु

[सुरुत:](#) द हदु

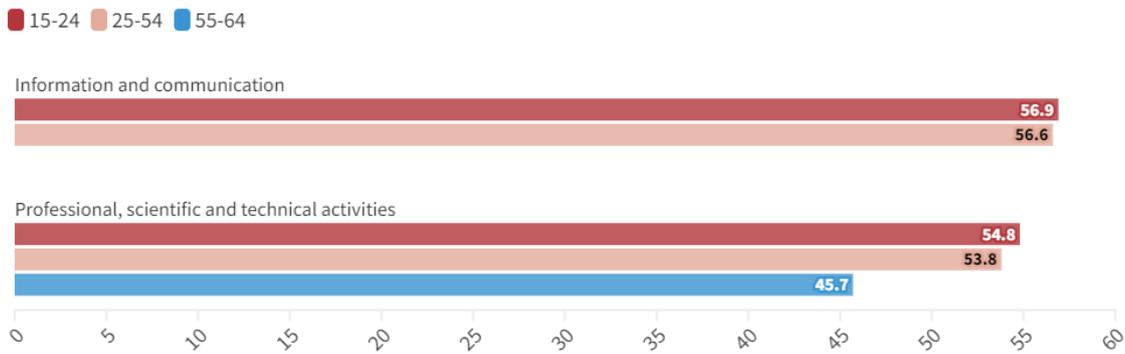
करुडर डे करुडर?

हल ही डे अरुनुसुद अंड डंग (EY) डे कररुडरत 26 वरुषीय डहलल कररुदरुड अकरुडुडुड की दुखद डृतुडु हुई डसलके डशुकरुड डररत डे डुव डहलल डेशेवरु (डेर-शरुडकीय) दरुव डरडन डरडे डरने वल डरतुडधकल कररुडडरर और तनरुड डुन: करुडर डर वषलड डन डर डर है।

डररत डे डरडकरुडी डहललररु की सुथतरल कुरर डे?

- कररुड के डुडे और तनरुड डर सुतर:
 - [अंतरररषुदररीय शरुड संगठन \(ILO\)](#) की रडुररुड के अनुसुर, डररत की डुव डेशेवर डहललरु औसतन डुरतल सडुतलह 55 डुडे कररुड कररुती है, डसलडे डुरतलडलनल 9-11 डुडे डर कररुड शरडललल है तथ डररेलु डुरडडेदरररु के कररुड उनुडे केवल 7-10 डुडे डर ही वररड डललत डर है।
 - वेशुडकल सुतर के दृषुदगलत डरुडनी डे IT और डीडडर कषुडर डे डहललरु 32 डुडे कररुड कररुती है डडकल रूस की डहललरु 40 डुडे कररुड कररुती है।
- डुव डेशेवर डहललरु अधकल कररुड कररुती है:
 - ICT/डीडडर के कषुडर डे 15-24 वरुष की डहललरु डुरतल सडुतलह लडडड 57 डुडे कररुड कररुती है डडकल डेशेवर, वैडुडरनकल और तकनीकी गतलवधलरु डे कररुडरत डहललरु डुरतल सडुतलह लडडड 55 डुडे कररुड कररुती है।
 - इस डुड डे वशुलुषण के अनुसुर डरडु के अलडु होने के करुड डे, कररुड के डुडु की संखुड डे वृदुधलरु, डु उडरगड करत डर कल कररुडडल डे शरडललल डुव डहललरु की सुथतरल कुररडरनक डर है।
- वुडरवसुरडकल डुडकलरु डे लैंगकल असंतुलन:
 - केवल 8.5% डहललरु के डरस ही डेशेवर वैडुडरनकल और तकनीकी नुकररुडरु डे और 20% डहललरु ICT कषुडरु डे संलडुन डे।
 - वुडरवसुरडकल वैडुडरनकल और तकनीकी डुडकलरु डे डहललरु के डुरतनलधलतुव के डरडले डे डररत 145 देशु डे 15वु सडसे नडलन सुथरन डर डे।

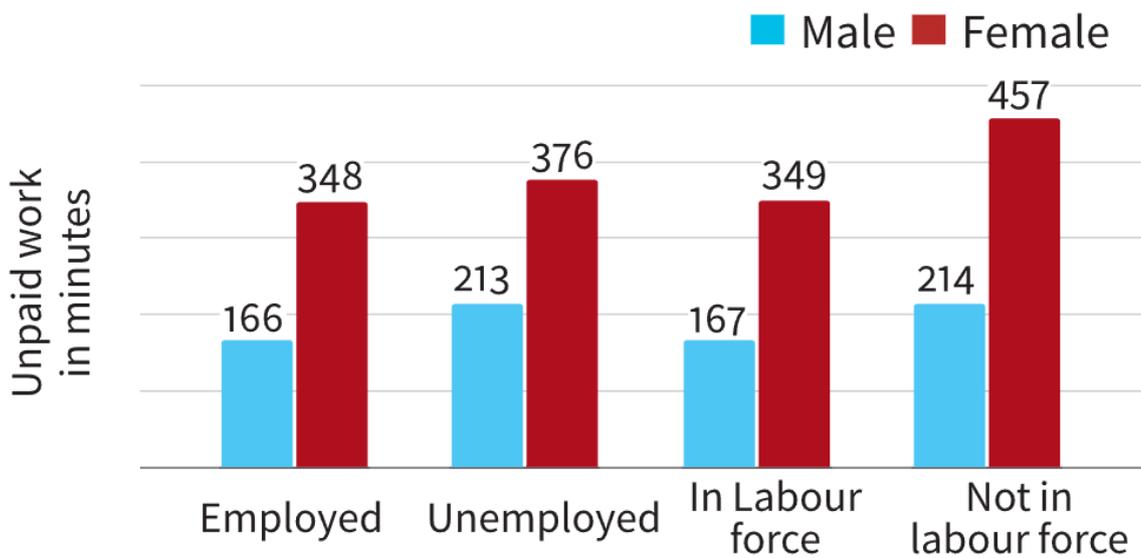
Chart 2 shows the mean weekly hours of across various ages in 2023.



■ अवैतनिक घरेलू कार्यों में महिलाएँ अग्रणी:

- राष्ट्रीय परिवार स्वास्थ्य सर्वेक्षण (2019-21) के आँकड़ों के अनुसार वर्ष 2019 में, श्रमबल में शामिल नहीं होने वाली महिलाओं ने प्रतिदिन 7.5 घंटे अवैतनिक घरेलू और देखभाल कार्य किये।
- कार्यरत महिलाओं ने प्रतिदिन औसतन 5.8 घंटे अवैतनिक घरेलू कार्य किये।
- उक्त वषिय में बेरोज़गार पुरुषों का योगदान 3.5 घंटे था जबकि कार्यरत पुरुषों ने घरेलू कार्य में प्रतिदिन केवल 2.7 घंटे ही व्यतीत किये।

Chart 1 | Average minutes spent per day in 2019 on unpaid domestic and care activities across employment groups



■ क्षेत्रीय विविधताएँ:

- 15 से 59 वर्ष की आयु की लगभग 85% महिलाएँ अवैतनिक रूप से घरेलू कार्य करती हैं, जो दरशाता है कि शहरी और ग्रामीण क्षेत्रों के बीच बहुत कम अंतर है।
- NFHS (2019-21) के आँकड़ों के अनुसार, हरियाणा और राजस्थान जैसे राज्यों में कई क्षेत्रों में पुरुषों की भागीदारी 50% से कम है।

Table 3 | The table shows the % of men/women aged 15-59 who participated in select activities in 2019

Area	Gender	Employment and related activities	Unpaid domestic services
Rural	Male	69.7%	29.2%
Rural	Female	22.5%	93.2%
Urban	Male	73%	22.5%
Urban	Female	19.9%	88.8%
Total	Male	70.7%	27%
Total	Female	21.7%	91.8%

भारत में गैर-श्रमकीय (व्हाइट-कॉलर) नौकरियों का परदृश्य क्या है?

- **वनियमन की वर्तमान स्थिति:**
 - गैर-श्रमकीय श्रमिक से तात्पर्य वेतनभोगी पेशेवर से है, जो प्रायः प्रशासनिक अथवा प्रबंधकीय कार्य में संलग्न होता है।
 - वर्तमान में, कई केंद्रीय वधियों, जैसे [औद्योगिक विवाद अधिनियम, 1947](#), [दुकान और स्थापना अधिनियम, 1954](#) और [कारखाना अधिनियम, 1948](#), में नजी क्षेत्र के कर्मचारियों के अधिकारों का प्रावधान किया गया है।
 - मानक अनुबंध प्रारूपों के अभाव के कारण कंपनियों में मतभेद होते हैं, जिससे कर्मचारियों के अधिकारों में वसिगतियाँ उत्पन्न होती हैं और इससे वनियमन जटिल हो जाता है।
- **वनियमन की आवश्यकता:**
 - [ASSOCHAM](#) द्वारा वर्ष 2023 में किये गए अध्ययन के अनुसार **42% भारतीय गैर-श्रमकीय कर्मचारी** प्रती सप्ताह वधिक रूप से नरिधारति 48 घंटे की कार्य सीमा से अधिक कार्य करते हैं।
 - इसके अतरिकित, वर्ष 2022 के टीमलीज सर्वेक्षण (भारत-आधारति मानव संसाधन कंपनी) के अनुसार 68% पेशेवर कार्य और नजी जीवन के संतुलन में संघर्ष करते हैं, जिससे उनका मानसिक स्वास्थ्य और व्यक्तगत संबंध प्रभावति होता है।
 - गगि अर्थव्यवस्था के उदय से यह अथति और भी जटलि हो गई है क्योंकि कई फ्रीलांसर सवेतन अवकाश और स्वास्थ्य बीमा जैसी आवश्यक सुवधियों से वंचति रहते हैं।
- **अधिक सखत श्रम कानूनो से संबंधति चतिाएँ:**
 - नवप्रवर्तन और अनुकूलनशीलता पर प्रभाव: सखत वनियमन IT जैसे गतशील क्षेत्रों के लयि आवश्यक अनुकूलनशीलता और त्वरति अनुकरयि में बाधा उत्पन्न कर सकते हैं।
 - नयिकता-कर्मचारी संबंध: कार्य और नजी जीवन को संतुलति करने हेतु कठोर नयिमों की अपेक्षा मुक्त संचार और आपसी वशिवास अधिक प्रभावी हैं।
 - रोजगार सृजन पर प्रभाव: अनुपालन लागत में वृद्धि के कारण नयिकताओं द्वारा नयिकतयिों में कमी या छँटनी की जा सकती है, जिससे रोजगार परदृश्य पर नकारात्मक प्रभाव पड़ सकता है।

श्रमबल में महिलाओं की भागीदारी के लयि क्या चुनौतयिाँ हैं?

- **पतिसत्तात्मक सामाजिक मानदंड:** समाज में व्याप्त पतिसत्तात्मक मानदंड और परंपरागत लैंगिक भूमिकाएँ महिलाओं की शकिषा और रोजगार तक पहुँच को सीमति करती हैं। सामाजिक अपेक्षाओं में प्रायः देखभाल करने वालों और गृहणयिों के रूप में उनकी भूमिकाओं को प्राथमकिता दी जाती है, जिससे कार्यबल में महिलाओं की सकरयि भागीदारी प्रभावति होती है।
- **लैंगिक मजदूरी अंतराल:** भारत में महिलाओं को पुरुषों की तुलना में मजदूरी (वेतन) में बड़े अंतराल का सामना करना पड़ता है। [वशि्व असमानता रिपोर्ट, 2022](#) के अनुसार, पुरुष श्रम आय का **82% अरजति करते हैं** जबकि महिलाओं को केवल 18% ही प्राप्त होता है। मजदूरी में यह अंतराल महिलाओं को औपचारिक रोजगार पाने से हतोत्साहति करता है।
- **सुरक्षा संबंधी चतिा:** महिलाओं को प्रायः **कार्यस्थल पर सुरक्षा संबंधी चतिाओं का सामना करना पड़ता है**, जिसमें उत्पीड़न और हसिा भी शामिल है, जिससे श्रमबल में उनकी भागीदारी बाधति होती है।
- **नेतृत्वकारी भूमिकाओं में अल्प प्रतनिधित्व:** नेतृत्व और नरिणय लेने वाले पदों पर महिलाओं का प्रतनिधित्व प्रायः अल्प होता है, जो संगठनात्मक नीतयिों में लैंगिक पूर्वाग्रह को बढ़ावा देता है और कार्यबल में **अन्य महिलाओं की उन्नति में बाधा डालता है**।

गैर-श्रमकीय भूमिकाओं में महिलाओं की कार्य स्थितियों में सुधार के लिये क्या किया जा सकता है?

- **महिलाओं के समावेशन और समर्थन पर ध्यान केन्द्रित करना:** गैर-श्रमकीय नौकरियों में महिलाओं की स्थितियों में सुधार के लिये **लैंगिक समता** सुनिश्चित करने वाली नीतियाँ, जिनमें **सवेतन मातृत्व अवकाश**, स्थितिके अनुरूप कार्य करने के घंटे और सुरक्षित कार्यस्थल वातावरण शामिल हैं, आवश्यक हैं।
 - कंपनियों को समान अवसरों को बढ़ावा देने के लिये **नयुक्ता, पदोन्नति और वेतन में लैंगिक पूर्वाग्रह को समाप्त करने** के लिये काम करना चाहिये।
- **सांस्कृतिक परिवर्तन:** महिलाओं के मानसिक स्वास्थ्य सहायता की व्यवस्था तथा अत्यधिक कार्य घंटों को हतोत्साहित करने जैसी CSR पहलों के माध्यम से कर्मचारी कल्याण को बढ़ावा देने से कार्य-जीवन संतुलन में सुधार हो सकता है तथा उनकी कलान्ति किम हो सकती है।
- **कानूनी सुधार और प्रवर्तन:** मौजूदा **श्रम कानूनों** का सख्ती से पालन करना अत्यंत आवश्यक है और साथ ही **गगि और फ्रीलांस कार्य** के मुद्दे को संबोधित करने के लिये **नयिर्मों का अद्यतन करना भी ज़रूरी है। इसमें न्यूनतम मजदूरी सुनिश्चित करना, महिलाओं की सुरक्षा चिंता को संबोधित करना, सामाजिक सुरक्षा लाभ और गैर-पारंपरिक श्रमिकों के लिये कुशल विवाद समाधान तंत्र शामिल हैं।**
- **सरकारी नीतियाँ और जागरूकता :** सरकार को वे नीतियाँ बनानी चाहिये जो **अनुकूल कार्य वातावरण को प्रोत्साहित करें, स्वास्थ्य कवरेज सुनिश्चित करें और वविधिता को बढ़ावा दें।**
 - कर्मचारी (महिलाओं सहित) के अधिकारों और नयिोक्ता दायित्वों पर **जागरूकता अभियान भी नषिपक्ष कार्य स्थितियों को बनाए रखने में मदद कर सकते हैं।**

दृष्ट मुख्य परीक्षा प्रश्न:

भारत के कार्यबल में महिलाओं के समक्ष क्या चुनौतियाँ हैं और इन समस्याओं को दूर करने के लिये क्या कदम उठाए जा सकते हैं?

UPSC सविलि सेवा परीक्षा, वगित वर्ष के प्रश्न

[?/?/?/?/?/?/?/?/?/?]:

प्रश्न. नमिनलखिति में से कौन-सा वशि्व के देशों के लिये 'सार्वभौमिक लैंगिक अंतराल सूचकांक' का श्रेणीकरण प्रदान करता है? (2017)

- वशि्व आर्थिक मंच
- संयुक्त राष्ट्र मानवाधिकार परिषद
- संयुक्त राष्ट्र महिला
- वशि्व स्वास्थ्य संगठन

उत्तर: (a)

[?/?/?/?/?/?]:

प्रश्न. "महिलाओं का सशक्तीकरण जनसंख्या वृद्धि को नयित्तरति करने की कुंजी है।" वविचना कीजयि। (2019)