

NEXT IAS

दैनिक संपादकीय विश्लेषण

विषय

कार्यबल के लिए अनुकूल वातावरण

www.nextias.com

कार्यबल के लिए अनुकूल वातावरण

सन्दर्भ

- हाल ही में दो युवा महिला कर्मचारियों की दुखद मृत्यु कार्यस्थल पर तनाव और विषाक्तता को संबोधित करने के महत्व को रेखांकित करती है। ये घटनाएँ एक ऐसा वातावरण बनाने की तत्काल आवश्यकता को प्रकट करती हैं जो कर्मचारी कल्याण को प्राथमिकता देता है।

भारत में महिला कार्यबल के बारे में

- कार्यबल में महिलाओं की भागीदारी किसी राष्ट्र के आर्थिक स्वास्थ्य और सामाजिक प्रगति का एक महत्वपूर्ण संकेतक है।
- भारत में, महिला श्रम शक्ति व्यापक शोध और नीतिगत चर्चाओं का विषय रही है।
- राष्ट्रीय सांख्यिकी कार्यालय (NSO) द्वारा किए गए आवधिक श्रम बल सर्वेक्षण (PLFS) के अनुसार, 15 वर्ष और उससे अधिक आयु की महिलाओं के लिए अनुमानित श्रमिक जनसंख्या अनुपात (WPR) 2019-20 में 28.7% था।
 - हालांकि, नवीनतम PLFS रिपोर्ट महिलाओं के लिए श्रम बल भागीदारी दर (LFPR) में वृद्धि की प्रवृत्ति दिखाती है, जो 2021-22 में 32.8% थी।
 - हालांकि, यह दर अभी भी वैश्विक औसत 47% से कम है और चीन जैसे देशों की तुलना में काफी कम है, जहां महिला LFPR 60% है। यह दक्षिण एशिया में अपने कुछ पड़ोसियों जैसे श्रीलंका और बांग्लादेश से भी कम है।

मुख्य आँकड़े और तथ्य

- भारत के राष्ट्रीय परिवार स्वास्थ्य सर्वेक्षण (2019-2021) के 5वें दौर के अनुसार, 15 वर्ष या उससे अधिक आयु के 24% पुरुषों और 21% महिलाओं को उच्च रक्तचाप था।
- सर्वेक्षण के चौथे दौर (2015-16) में ये आंकड़े क्रमशः 19% और 17% थे।
- अधिक चिंताजनक तथ्य यह है कि उच्च रक्तचाप वाले केवल 23% लोग ही इसे नियंत्रण में रख पाए। भारत की कामकाजी आयु वर्ग की जनसंख्या में प्रत्येक वर्ष दस लाख से अधिक लोग हृदय संबंधी बीमारियों (CVDs) के कारण मरते हैं।
- 2021 में वायु प्रदूषण के कारण वैश्विक सी.वी.डी. मौतों में भारत का योगदान 22% था, देश में CVD मौतों में 35% वायु प्रदूषण (ग्लोबल बर्डन ऑफ डिजीज/CVD) के कारण थीं।
- 1997 (GBD) के बाद से भारत 15-49 आयु वर्ग में CVD मौतों में विश्व का सबसे बड़ा योगदानकर्ता रहा है।
- उच्च रक्तचाप 2021 में भारत में हृदय संबंधी रुग्णता और मृत्यु दर का प्रमुख कारण था। जहां तक हृदय संबंधी रुग्णता का प्रश्न है, वायु प्रदूषण दूसरा प्रमुख कारण था और हृदय संबंधी मृत्यु दर के लिए तीसरा। तीसरे और दूसरे स्थान पर आहार संबंधी जोखिम थे - फलों और सब्जियों, साबुत अनाज, नट्स और बीजों, ओमेगा-3 और -6 आदि का कम सेवन और साथ ही सोडियम और ट्रांस वसा (GBD) का अधिक सेवन।
- WHO स्वास्थ्य को 'पूर्ण शारीरिक, मानसिक और सामाजिक कल्याण की स्थिति के रूप में परिभाषित करता है, न कि केवल बीमारी या दुर्बलता की अनुपस्थिति' के रूप में।

नौकरी के बाज़ार में महिलाओं के लिए अवसर

- भारत में महिलाओं के लिए करियर के अवसर बढ़ रहे हैं।

- भारत की महिला श्रम शक्ति भागीदारी दर में गिरावट आई है, जो 2005 में 32.0% से घटकर 2021 तक 19.2% हो गई है।
- हालाँकि, भारत में रोजगार के बाजार में महिलाओं के लिए संभावनाएँ बहुत अधिक हैं और काफी हद तक अप्रयुक्त हैं।
- **उभरते अवसर:** गिग और प्लेटफॉर्म अर्थव्यवस्था लचीलापन और स्वतंत्र रोजगार प्रदान करती है। महिलाएँ इस सेगमेंट का बहुत बड़ा भाग हैं।
- **संभावना वाले क्षेत्र:** संयुक्त राष्ट्र महिला के अनुमानों के अनुसार, महिलाएँ सभी स्वास्थ्य सेवा कर्मियों और 80% से अधिक नर्सों और दाइयों का एक महत्वपूर्ण हिस्सा बनाती हैं।
- महिलाएँ भारत में शिक्षा क्षेत्र में कार्यबल का एक महत्वपूर्ण हिस्सा भी बनाती हैं, विशेष रूप से प्राथमिक शिक्षा और प्रारंभिक बचपन देखभाल में।
- **शिक्षा की भूमिका:** चूँकि भारत में उच्च शिक्षा और पेशेवर योग्यता वाली महिलाएँ श्रम बाजार में अधिक भाग लेती हैं, इसलिए विशेषज्ञों का तर्क है कि महिलाओं की अधिक शिक्षा श्रम बाजार में उनकी भागीदारी दर को बढ़ाएगी।

प्रमुख चिंताओं का विश्लेषण

- **स्वास्थ्य संबंधी चिंताएँ:** हृदय संबंधी रोग (CVDs) एक महत्वपूर्ण चिंता का विषय है, भारत 1997 से 15-49 आयु वर्ग में CVD से होने वाली मृत्यु में विश्व का सबसे बड़ा योगदानकर्ता रहा है।
- उच्च रक्तचाप, जिसे प्रायः तनाव से जोड़ा जाता है, भारत में हृदय संबंधी रुग्णता और मृत्यु दर का एक प्रमुख कारण बना हुआ है।
- **रोजगार पैटर्न में परिवर्तन:** NSSO ने दिलचस्प रुझान प्रकट किए हैं। जबकि कृषि अभी भी 44% कार्यबल को रोजगार देती है, यह सकल मूल्य वर्धित (GVA) में केवल 16% योगदान देती है। इसके विपरीत, सेवाएँ, जो कुल कार्यबल के 31% को रोजगार देती हैं, GVA का 54% से अधिक प्रदान करती हैं।
 - कृषि से सेवाओं की ओर यह क्रमिक बदलाव सकारात्मक है। यह ग्रामीण श्रमिकों को पारंपरिक खेती से परे अवसरों की तलाश करने को दर्शाता है, जिससे अधिक विविध अर्थव्यवस्था बनती है।
- **कौशल विकास अंतर:** भारत का औपचारिक कुशल कार्यबल कुल कार्यबल का मात्र 4.69% है। इसकी तुलना में, चीन 24%, अमेरिका 52% और जर्मनी 75% पर है। इस अंतर को समाप्त करने के लिए मजबूत कौशल विकास पहल की आवश्यकता है। 'कौशल भारत' मिशन का उद्देश्य व्यावसायिक प्रशिक्षण को बढ़ाना और हमारे कार्यबल को वैश्विक स्तर पर प्रतिस्पर्धी बनाना है।
- **लैंगिक समानता और समावेशन:** कार्यबल में महिलाओं को सशक्त बनाना महत्वपूर्ण बना हुआ है। लैंगिक असमानताएँ बनी हुई हैं, जो वेतन, नेतृत्व की भूमिकाओं में प्रतिनिधित्व और कार्य-जीवन संतुलन को प्रभावित करती हैं।
 - कंपनियों को सभी के लिए विविधता, समावेशिता और समान अवसरों को सक्रिय रूप से बढ़ावा देना चाहिए।
- **प्रौद्योगिकी और स्वचालन:** चौथी औद्योगिक क्रांति अवसर और चुनौतियाँ दोनों लेकर आती है। स्वचालन कुछ रोजगारों को विस्थापित कर सकता है लेकिन नए रोजगार सृजित कर सकता है।
 - डिजिटल युग के लिए कार्यबल को तैयार करने के लिए अपस्किलिंग और रीस्किलिंग आवश्यक है।
- **अनौपचारिक क्षेत्र और सामाजिक सुरक्षा:** भारत के कार्यबल का एक महत्वपूर्ण हिस्सा अनौपचारिक क्षेत्र में कार्य करता है। इन श्रमिकों के लिए सामाजिक सुरक्षा लाभ सुनिश्चित करना महत्वपूर्ण है।

- नीतियों को गिग इकॉनमी वर्कर्स, कॉन्ट्रैक्ट लेबर और हेल्थकेयर तक पहुँच जैसे मुद्दों को संबोधित करना चाहिए।

अन्य चुनौतियाँ

- **सामाजिक मानदंड और अपेक्षाएँ:** रोजगार के बाज़ार में महिलाओं के सामने आने वाली कई चुनौतियों का मूल कारण पितृसत्तात्मक समाज है, जहाँ पुरुषों को कमाने वाला माना जाता है और महिलाओं से घर चलाने की अपेक्षा की जाती है।
- **पितृसत्ता:** भारत में श्रम बाज़ार में महिलाओं की कम भागीदारी का मूल कारण पितृसत्ता है, जो परिवार, समुदाय और समाज में पिता/पुरुष के वर्चस्व द्वारा चिह्नित एक सामाजिक व्यवस्था है।
 - यह सामाजिक संरचना प्रायः महिलाओं को श्रम बाज़ार में प्रवेश करने से हतोत्साहित करती है और उन्हें कम उत्पादकता तथा घटिया किस्म के कार्य तक सीमित रखती है।
- **समान अवसरों की कमी:** महिलाओं को प्रायः रोजगारों के बाज़ार में समान अवसरों की कमी का सामना करना पड़ता है।
 - इसमें उच्च वेतन वाले रोजगारों और नेतृत्व की भूमिकाओं तक सीमित पहुँच शामिल है। लैंगिक वेतन अंतर एक महत्वपूर्ण मुद्दा है, जिसमें वैश्विक स्तर पर महिलाओं को पुरुषों की तुलना में लगभग 20% कम वेतन दिया जाता है।
- **करियर गैप और कार्यबल में फिर से शामिल होना:** महिलाओं को प्रायः करियर गैप को दूर करना और कार्यबल में फिर से शामिल होना मुश्किल लगता है। यह उन महिलाओं के लिए विशेष रूप से सच है जो बच्चे के जन्म या देखभाल जैसे कारणों से अपने करियर से ब्रेक लेती हैं।
- **नेतृत्व में बाधाएँ:** महिलाओं को नेतृत्व की स्थिति प्राप्त करने में महत्वपूर्ण बाधाओं का सामना करना पड़ता है।
 - इन बाधाओं को अचेतन लिंग रूढ़ियों और पूर्वाग्रहों के लिए जिम्मेदार ठहराया जा सकता है जो प्रायः नेतृत्व की भूमिकाओं के लिए पुरुषों का पक्ष लेते हैं।
- **कार्य-जीवन संतुलन:** कार्य-जीवन संतुलन प्राप्त करना महिलाओं के लिए एक बड़ी चुनौती है। महिलाओं को प्रायः देखभाल करने वाले होने का भार उठाना पड़ता है, जिससे कार्य-जीवन संतुलन को लेकर चिंताएँ उत्पन्न होती हैं।

मुख्य सुझाव

संयुक्त राष्ट्र महिला के सक्षम पर्यावरण दिशा-निर्देश

- संयुक्त राष्ट्र समावेशी और सम्मानजनक कार्य वातावरण को बढ़ावा देने के महत्व को पहचानता है। UN वूमन ने 'संयुक्त राष्ट्र प्रणाली के लिए सक्षम वातावरण दिशानिर्देश' विकसित किए हैं, जो तीन प्रमुख क्षेत्रों पर ध्यान केंद्रित करते हैं:
- **कार्यस्थल लचीलापन:** लचीली कार्य व्यवस्था कर्मचारियों को अपने पेशेवर और व्यक्तिगत जीवन को प्रभावी ढंग से संतुलित करने की अनुमति देती है। चाहे वह दूरस्थ कार्य हो, लचीले घंटे हों या रोजगार साझा करना हो, ये अभ्यास दक्षता बढ़ाते हैं, अनुपस्थिति को कम करते हैं और समग्र कल्याण को बढ़ावा देते हैं।
 - विविध आवश्यकताओं को समायोजित करके, संगठन अधिक सामंजस्यपूर्ण कार्यस्थल बना सकते हैं।
- **परिवार के अनुकूल नीतियाँ:** परिवार के अनुकूल नीतियाँ सभी को लाभ पहुँचाती हैं, न कि केवल महिलाओं को। वे पुरुषों और महिलाओं दोनों की बदलती अपेक्षाओं को संबोधित करती हैं, यह पहचानते हुए कि देखभाल की जिम्मेदारियाँ लिंग सीमाओं से परे हैं।

- समान माता-पिता की छुट्टी, बच्चे की देखभाल के लिए सहायता और परिवार के अनुकूल कार्य अभ्यास एक स्वस्थ कार्य-जीवन संतुलन में योगदान करते हैं।
- **आचरण के मानक:** एक सुरक्षित और सम्मानजनक वातावरण बनाना आवश्यक है। संगठनों को भेदभाव, उत्पीड़न और पूर्वाग्रह का सक्रिय रूप से सामना करना चाहिए। ये मानक सभी कर्मचारियों पर लागू होते हैं - कनिष्ठ कर्मचारियों से लेकर वरिष्ठ नेतृत्व तक।
 - समानता और गैर-भेदभाव के सिद्धांतों का पालन करके, संगठन एक ऐसी संस्कृति को बढ़ावा दे सकते हैं जहां सभी को अवसरों तक समान पहुंच प्राप्त हो।

निष्कर्ष और आगे की राह

- श्रम बाजार में महिलाओं की भागीदारी सभी स्तरों पर बढ़ सकती है, मुख्य रूप से अवैतनिक घरेलू कार्य और देखभाल के उनके भार को कम करके, जिसे कार्य की थकान/तनाव को कम करके या महिलाओं के काम की उत्पादकता में सुधार करके प्राप्त किया जा सकता है; उनके कार्य के भार को कम करने के लिए ढांचागत सहायता प्रदान करके; अवैतनिक कार्य के एक हिस्से को मुख्यधारा की अर्थव्यवस्था में स्थानांतरित करके।
 - ऐसा माना जाता है कि जब महिलाओं की भागीदारी दर, जो एशिया में सबसे कम में से एक है, बढ़ेगी, तो यह भारतीय अर्थव्यवस्था में समृद्धि लाएगी। दृष्टिकोण में बदलाव के साथ-साथ ठोस प्रयासों और लक्षित रणनीतियों के साथ, महिलाएं इन नए श्रम बाजार के अवसरों का लाभ उठा सकती हैं।
- उच्च शिक्षा, कौशल प्रशिक्षण और डिजिटल तकनीक तक पहुंच भारत को अपनी महिला श्रम शक्ति की क्षमता का दोहन करने में सहायता करने वाले तीन महान सक्षमकर्ता हैं।

दैनिक मुख्य परीक्षा अभ्यास प्रश्न

प्रश्न. भारतीय कार्यबल में महिलाओं के सामने प्रमुख चुनौतियाँ क्या हैं, और संगठन इन चुनौतियों का समाधान करने तथा लैंगिक समानता को बढ़ावा देने के लिए सक्षम वातावरण कैसे बना सकते हैं?

