



नारी शक्ति और श्रम भागीदारी विकास की नई दिशा

कार्यबल में महिलाओं की संपूर्ण क्षमता का उपयोग करने से सामाजिक-आर्थिक विकास, निर्धनता में कमी, बेहतर मानव पूंजी और अधिक समावेशी तथा न्यायसंगतता से संपूर्ण देश उन्नति की राह पर अग्रसर हो सकेगा। जैसे-जैसे भारत 'विकसित भारत@2047' की ओर बढ़ रहा है, महिलाओं की 50 प्रतिशत कार्यबल भागीदारी सुनिश्चित करना महत्वपूर्ण होगा। भविष्य में सशक्त, शिक्षित और कार्यरत महिलाएं न केवल समावेशी विकास का आधार बनेंगी, बल्कि और अधिक समतामूलक तथा वैश्विक रूप से प्रतिस्पर्धी भारत की निर्माता भी बनेंगी।

भारतीय इतिहास में स्त्री की उपस्थिति द्वितीय दर्जे की रही है। वह पूरी मानवता का आधा हिस्सा होते हुए भी पूरी एक मानव जाति नहीं बन पायी। पितृसत्तात्मक समाज में स्त्रियां संकीर्णता, रूढ़िग्रस्तता और कुरीतियों की बुरी तरह शिकार थीं। स्त्रियों की यही स्थिति नवजागरण काल तक बनी रही। स्त्री का जीवन अनेक कुप्रथाओं के कारण दयनीय बन चुका था। सती-प्रथा, बहु-विवाह, दहेज-प्रथा, बाल-विवाह, अनमेल-विवाह, पर्दा-प्रथा, स्त्री-शिक्षा, विधवा विवाह के प्रति हेय दृष्टिकोण आदि अनेक समस्याएं समाज में मौजूद थीं। इस संकीर्ण समाज में कन्या का जन्म लेना ही अशुभ समझा जाता था। 19वीं और 20वीं सदी में स्त्री के अधिकारों को लेकर कई महत्वपूर्ण स्त्रीवादी आंदोलन हुए और पश्चिम में सिमोन द बोउवार, जर्मेन ग्रीयर, कैट मिलेट, वर्जीनिया वुल्फ जैसी नारीवादी चिन्तकों ने स्त्री की आजादी के लिए वैचारिक संघर्ष किया। सिमोन द बोउवार ने पहली बार कहा कि "स्त्री पैदा नहीं होती, बल्कि उसे बना दिया जाता है।" वह अपनी बात को विस्तार देते हुए आगे कहती हैं कि, "औरत जन्म से ही औरत नहीं होती, बल्कि बढ़कर औरत बनती है। कोई भी जैविक, मनोवैज्ञानिक या आर्थिक नियति आधुनिक स्त्री के भाग्य की अकेली नियंता नहीं होती। पूरी सभ्यता ही इस अजीबो-गरीब जीव का निर्माण करती है।"

पितृसत्तात्मक समाज और स्त्री-शोषण

स्त्री और पुरुष संबंध समाज की दो आधारशिलाएं हैं। जब दोनों आधारशिलाओं में संतुलन और समानता होगी तभी एक स्वस्थ

लोकतांत्रिक और शोषण मुक्त समाज की परिकल्पना की जा सकती है। लेकिन सदियों से परिस्थिति इसके उलट है। समाज में सही संतुलन भी नहीं है और स्त्री स्वतंत्रता भी नहीं है। स्त्री को अधीन बना लिया गया है। इस संदर्भ में हिंदी के प्रतिष्ठित लेखक राजेन्द्र यादव की निम्न टिप्पणी बहुत महत्वपूर्ण है- "वस्तुतः इस सारे साहित्यिक और सांस्कृतिक गरिमामय शब्दजाल से आदमी ने औरत की जिस एक चीज को मारा, कुचला या पालतू बनाया है, वह है उसकी स्वतंत्रता। आदमी हमेशा से नारी की स्वतंत्र सत्ता से डरता रहा है और उसे ही उसने बाकायदा अपने आक्रमण का केन्द्र बनाया है। अपनी अखण्डता और सम्पूर्णता में नारी दुर्जेय और अजेय है। वहां वह ऐसी शक्ति है जो स्वतंत्र और स्वच्छन्द है, बनैली और स्वैरिणी-इसीलिए आदमी ने उसे ही तोड़ा है। तोड़कर ही किसी को कमजोर और पालतू बनाया जा सकता है। आदमी ने लगातार और हर तरह कोशिश की है कि उसे परतन्त्र और निष्क्रिय बनाया जा सके, तभी बोउवा कहती है कि 'औरत पैदा नहीं होती, बनाई जाती है।"

भारतीय स्त्री-मुक्ति आंदोलन के अग्रदूत

भारत में सर्वप्रथम स्त्री-प्रश्न पर विचार 19वीं सदी के आरम्भ में तब शुरू हुआ जब बंगाल में राजाराम मोहन राय ने सती प्रथा के खिलाफ आवाज उठाई और साथ ही स्त्रियों को शिक्षा तथा सम्पत्ति में हक दिलाने के लिए सिफारिश की। उन्होंने पर्दा-प्रथा और बाल-विवाह का विरोध किया तथा विधवा विवाह का समर्थन किया। भारत में इस नई चेतना की लहर का व्यापक प्रभाव स्त्री समाज पर दिखाई

पड़ता है। भारत में स्त्री-मुक्ति आंदोलन में एक क्रांतिकारी परिवर्तन तब आया जब सावित्रीबाई फुले, मां शारदा देवी, पंडिता रमाबाई, फातिमा शेख, आनंदीबाई जोशी, रमाबाई रानाडे, भगिनी निवेदिता, फ्रांसिना सोराबजी, ताराबाई शिंदे, एनी जगन्नाथन, रुक्माबाई, बेगम रुकैया सखावत हुसैन, एनी बेसेंट, सरोजिनी नायडू, स्वर्ण कुमारी देवी, सरला देवी चौधरानी, मनोरमा गुप्त जैसी अनेकों स्त्रियां इसका हिस्सा बनती हैं। ये स्त्रियां रचनात्मक तरीके से कुरीतियों, अप्रासंगिक परंपराओं और प्रथाओं का विरोध करती हैं। नवजागरण की पृष्ठभूमि में उपजी यह स्त्री-मुक्ति और प्रतिरोध की चेतना बाद के दिनों में अनेक सशक्त साहित्यकारों, राजनीतिज्ञों, समाज सुधारकों, चिंतकों, विचारकों से होती हुई आज समकालीन समाज में अविरल गति से बह रही है।

स्वतंत्रता के बाद कानूनी और सामाजिक परिवर्तन

स्वतंत्रता के बाद भारत में महिलाओं की सामाजिक स्थिति में और अधिक स्वस्थ तथा सार्थक परिवर्तन हुआ। महत्वपूर्ण संवैधानिक संरक्षण उपायों के साथ-साथ महिलाओं के हितों की रक्षा के लिए अनेक प्रगतिशील कानून बनाए गए तथा समाज में महिलाओं के उत्थान के लिए और जीवन के सभी क्षेत्रों में महिलाओं को पुरुषों के बराबर स्तर तक लाने के लिए प्रयास आरंभ करने तथा उन्हें टिकाऊ बनाने के लिए अनेक विकास नीतियां और कार्यक्रम अपनाए गए। आजादी के बाद भारतीय महिलाओं की स्थिति में शिक्षा, रोजगार और कानूनी अधिकारों के मामले में महत्वपूर्ण सुधार हुए हैं, वे राष्ट्रपति से लेकर फाइटर पायलट तक की भूमिका निभा रही हैं। लेकिन वे आज भी कहीं-न-कहीं, किसी-न-किसी रूप में पितृसत्तात्मक मानसिकता, घरेलू हिंसा, छेड़खानी, बलात्कार, लैंगिक भेदभाव, शोषण, यातना, लैंगिक वेतन असमानता और ग्रामीण-शहरी अंतर जैसी गंभीर चुनौतियों का सामना कर रही हैं।

इसी असमानता, स्त्री शोषण, लैंगिक भेदभावपूर्ण गंदी मानसिकता को दूर करने, महिलाओं की सुरक्षा, संरक्षा और सशक्तीकरण को

बढ़ावा देने के लिए भारत सरकार और राज्य सरकारों द्वारा व्यापक 'मिशन शक्ति' अभियान चलाया जा रहा है। 'संबल' और 'सामर्थ्य' उप-योजनाओं के तहत यह महिलाओं को आत्मनिर्भर बनाने, कानूनी सहायता प्रदान करने और विभिन्न सरकारी योजनाओं का लाभ सुनिश्चित कराने का दायित्व निभाता है।

महिला सशक्तीकरण हेतु सरकारी योजनाएं

महिलाओं को सशक्त और आत्मनिर्भर बनाने तथा कार्यबल में उन्हें समान सहभागिता दिलाने के लिए भारत सरकार मिशन शक्ति योजना के अतिरिक्त 'बेटी बचाओ, बेटी पढ़ाओ', 'प्रधानमंत्री उज्वला योजना', 'प्रधानमंत्री मातृ वंदना योजना', 'सुकन्या समृद्धि योजना', 'प्रधानमंत्री मुद्रा योजना', 'लखपति दीदी योजना', 'नमो ड्रोन दीदी योजना', 'महिला ई-हाट', 'स्वाधार गृह योजना', 'मिशन इंद्रधनुष', 'ट्रेड योजना', 'महिला हेल्पलाइन', 'एसटीईपी पहल', 'महिला सम्मान बचत प्रमाणपत्र', 'महिला शक्ति केन्द्र' जैसी महत्वपूर्ण योजनाओं और नीतियों का संचालन कर रही है। महिला सशक्तीकरण पर संसदीय समिति (2024), कौशल विकास तथा उद्यमिता मंत्रालय, श्रम और रोजगार मंत्रालय (2025 मसौदा नीति), ब्रिक्स महिला विकास मंच (2025), प्रधानमंत्री की आर्थिक सलाहकार परिषद् एवं 16वां वित्त आयोग जैसी अन्य समितियों और आयोगों के गठन के जरिए भारत सरकार कार्यबल में महिलाओं की श्रम भागीदारी को बढ़ावा देने के लिए अपनी महत्वपूर्ण भूमिका निभा रही हैं।

इसके अतिरिक्त कार्यबल में महिलाओं के रोजगार को बढ़ाने के हाल के प्रयासों ने मुख्य रूप से प्रधानमंत्री रोजगार सृजन कार्यक्रम और मुद्रा जैसे महिलाओं के लिए प्रोत्साहन के साथ-साथ रोजगार कार्यक्रमों को लागू करने पर ध्यान केंद्रित किया है। सरकार द्वारा महिलाओं को सुरक्षित कार्यस्थल और विशेष कौशल प्रशिक्षण कार्यक्रम प्रदान करने के प्रयास किए गए हैं। मातृत्व लाभ अधिनियम 2017 ने सवैतनिक मातृत्व अवकाश को 12 सप्ताह से बढ़ाकर

26 सप्ताह कर दिया है और इसमें ऐसे प्रावधान भी शामिल हैं जो महिलाओं के लिए काम करना आसान बनाते हैं।

महिला श्रमबल भागीदारी: रुझान और आंकड़े

भारत सरकार की इन्हीं महिला उत्थान केन्द्रित ऐतिहासिक और सर्जनात्मक योजनाओं, नीतियों, समितियों, आयोगों तथा अभियानों की पहल का परिणाम है कि भारत ने महिलाओं की आर्थिक भागीदारी में एक बड़ी उपलब्धि हासिल की है, जहां महिला श्रमबल भागीदारी दर 2017-18 के 23.3 प्रतिशत से बढ़कर



2023-24 में लगभग 41.7 प्रतिशत हो गई है। इस उल्लेखनीय वृद्धि ने भारत को वैश्विक स्तर पर एक अलग पहचान भी दिलाई है, क्योंकि विश्व बैंक के आंकड़े इस बात की पुष्टि करते हैं कि पिछले एक दशक में सभी ब्रिक्स देशों के बीच भारत ने महिलाओं की कार्यबल भागीदारी में सबसे अधिक वृद्धि दर्ज की है। श्रम और रोजगार मंत्रालय के अनुसार, भारत की महिला श्रम बल भागीदारी दर (एलएफपीआर) 2017-18 में 23.3 प्रतिशत से लगभग दोगुनी होकर 2023-24 में 41.7 प्रतिशत हो गई है, जो कार्यबल में महिलाओं के परिवर्तनकारी समावेश को दर्शाता है। विश्व बैंक (2025) के अनुसार, भारत ने पिछले दशक की तुलना में 23 प्रतिशत की वृद्धि के साथ ब्रिक्स देशों में सबसे महत्वपूर्ण वृद्धि दर्ज की है। 'स्टेट ऑफ़ वर्किंग इंडिया रिपोर्ट-2023' के अनुसार, भारत में महिला कार्यबल की संरचना में बदलाव आ रहा है; अब अधिक संख्या में युवा और उच्च शिक्षा प्राप्त महिलाएं श्रम बाजार में प्रवेश कर रही हैं।

अनुमान है कि 2030 तक भारत के पास दुनिया की सबसे बड़ी कार्यशील आयु वाली आबादी होगी-जो लगभग 70 प्रतिशत तक पहुंच जाएगी। भारत वैश्विक आर्थिक विकास में एक प्रमुख योगदानकर्ता बनने की दिशा में अग्रसर है और अगले पांच वर्षों में आठ प्रतिशत की जीडीपी वृद्धि दर का लक्ष्य लेकर चल रहा है। पूरी संभावना है कि 2030 तक कार्यबल में शामिल होने वाले नए सदस्यों में महिलाओं की हिस्सेदारी आधे से अधिक हो, जैसा कि 'इंडियाज ब्रेकआउट मोमेंट' नामक रिपोर्ट में रेखांकित किया गया है। नवीनतम 'पीरियोडिक लेबर फ़ोर्स सर्वे' (पीएलएफएस) रिपोर्ट 2023 के अनुसार, 15 वर्ष और उससे अधिक आयु की महिलाओं के लिए श्रम बल भागीदारी दर 2017-18 के 23.3 प्रतिशत से बढ़कर 2021-22 में 32.8 प्रतिशत हो गई है, जो 9.5 प्रतिशत वृद्धि को दर्शाता है। यह वृद्धि ग्रामीण क्षेत्रों में अधिक स्पष्ट रूप से दिखाई दी, जहां इसमें 12 प्रतिशत की वृद्धि हुई, जबकि शहरी क्षेत्रों में यह वृद्धि 3.4 प्रतिशत रही। खास तौर पर, ग्रामीण इलाकों में महिलाओं की एलएफपीआर (श्रम बल भागीदारी दर) 2017-18 में 24.6 प्रतिशत

से बढ़कर 2021-22 में 36.6 प्रतिशत हो गई, जो 12.0 प्रतिशत की बढ़ोतरी दिखाती है।

चुनौतियां और बाधाएं

भारत में महिला श्रम बल की भागीदारी में हाल के वर्षों में उल्लेखनीय वृद्धि देखी गई है, हालांकि वैश्विक औसत की तुलना में यह अभी भी निचले स्तर पर है। महिला श्रम बल भागीदारी दर 2011-12 के 31.2 प्रतिशत से घटकर 2017-18 में 23.3 प्रतिशत हो गई, जो श्रम बाजार से महिलाओं के पीछे छूटने को दर्शाती है। हालांकि, इस आंकड़े में तेजी से परिवर्तन भी दिखाई दिया; क्योंकि महिला श्रम बल भागीदारी दर वर्ष 2023-24 में बढ़कर 41.7 प्रतिशत हो गई। तमाम तरह की पहल, जागरूकता कार्यक्रमों और सुधार के बावजूद चुनौतियां बनी हुई हैं। आजाद फाउंडेशन की एक रिपोर्ट के अनुसार, भारत में महिला कर्मचारियों की संख्या साल 2006 में 37 प्रतिशत की तुलना में साल 2019 में 18 प्रतिशत तक गिर गई। वर्ल्ड इकोनॉमिक फोरम के ग्लोबल जेंडर गैप इंडेक्स 2022 में भारत कुल 146 देशों में 135वें स्थान पर है। मार्केट शोधकर्ताओं के अनुसार, भारत की सबसे बड़ी 160 कंपनियों में से केवल 6 प्रतिशत में बोर्ड के पदों पर महिलाएं हैं।

वर्तमान समय में बहुत से पारम्परिक मूल्य, अमानवीय बंधन और पारिवारिक, सामाजिक, राजनीतिक, आर्थिक तथा धार्मिक मानदंड महिलाओं को बाहर काम करने से रोकते हैं। भारत में कार्यबल में महिला भागीदारी वृद्धि की राह में आज भी जो तमाम तरह की बाधाएं स्पष्ट परिलक्षित होती हैं, वे निम्नलिखित हैं -

पितृसत्तात्मक सामाजिक व्यवस्था, सरकारी और गैर सरकारी कार्यालयों में महिलाओं के साथ भेद-भाव, महिलाओं का शारीरिक-मानसिक उत्पीड़न, आत्मनिर्भरता और स्वावलंबन की कमी, महिला श्रम को कम महत्व मिलना, लैंगिक वेतन में अंतर और लैंगिक रुढ़िवादी विचारों का बोलबाला, सामाजिक-सांस्कृतिक पूर्वाग्रह, मातृत्व अवकाश के नियम में अनियमितता, ग्रामीण-शहरी विभाजन,



व्यावसायिक पृथक्करण की समस्या, बाल देखभाल अवकाश नियम में बुनियादी ढांचे का अभाव, महिलाओं के प्रति समाज का असभ्य व्यवहार, तकनीकी और स्टीम शिक्षा का बहिष्करण, अस्मिता, अस्तित्व और अधिकार का बोध न होना, निर्णय लेने की स्वतंत्रता न होना, महिलाओं को लेकर परिवार की दोहरी मानसिकता, घरेलू हिंसा/घरेलू दुर्व्यवहार, महिला सशक्तीकरण से संबंधित योजनाओं, नियमों तथा कानूनों की जानकारी का अभाव, कार्यबल में प्रवेश हेतु महिलाओं को पारिवारिक प्रोत्साहन का अभाव, मशीनीकरण का बढ़ता प्रभाव, कृषि संकुचन और अविकसित विनिर्माण क्षेत्र तथा सीमित सुरक्षित परिवहन सुविधा और गैर अनुकूल कार्य-वातावरण।



निजी उद्यमों में काम करने वाली महिला कर्मचारियों के लिए महिला और बाल विकास मंत्रालय द्वारा यौन उत्पीड़न इलेक्ट्रॉनिक बॉक्स (शी-बॉक्स) नामक एक ऑनलाइन पोर्टल लॉन्च किया गया है। यह पोर्टल यौन उत्पीड़न और महिला हिंसा से संबंधित शिकायतें दर्ज करने के लिए है।

विकसित भारत में महिलाओं की भूमिका

बहरहाल, भविष्य में भारतीय समाज से इन बाधाओं को दूर कर ही कार्यबल में महिलाओं की ठीक-ठीक सहभागिता सुनिश्चित की जा सकती है। महिलाओं के घरेलू कार्य और कार्यात्मक जीवन में विभाजन करना बंद करके महिलाओं के औपचारिक तथा अनौपचारिक सभी कार्यों को महत्त्व देना होगा। सांस्कृतिक संदर्भ और स्वायत्तता को ध्यान में रखते हुए महिलाओं के लिए 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 और विकास का एक महत्त्वपूर्ण संचालक भी है। कार्यबल में महिलाओं की संपूर्ण क्षमता का उपयोग करने से सामाजिक-आर्थिक विकास, निर्धनता में कमी, बेहतर मानव पूंजी और अधिक समावेशी तथा न्यायसंगतता से संपूर्ण देश उन्नति की राह पर अग्रसर हो सकेगा। जैसे-जैसे भारत 'विकसित भारत@2047' की ओर बढ़ रहा है, महिलाओं की 50 प्रतिशत कार्यबल भागीदारी सुनिश्चित करना महत्त्वपूर्ण होगा। भविष्य में सशक्त, शिक्षित और कार्यरत महिलाएं न केवल समावेशी विकास का आधार बनेंगी, बल्कि और अधिक समतामूलक तथा वैश्विक रूप से प्रतिस्पर्धी भारत की निर्माता भी बनेंगी। □

पॉश एक्ट 2013 और शी-बॉक्स पोर्टल

कार्यस्थल पर महिलाओं का यौन उत्पीड़न न केवल उनके मौलिक अधिकारों का हनन है, बल्कि यह भारत के श्रम बल में उनकी भागीदारी को बाधित करने वाली एक गंभीर चुनौती भी है। यह न केवल आर्थिक प्रगति को रोकता है, बल्कि कार्यस्थल पर भय और असुरक्षा का वातावरण भी निर्मित करता है। इसी संदर्भ में, महिलाओं के लिए एक सुरक्षित और गरिमापूर्ण कार्य वातावरण सुनिश्चित करने हेतु भारत सरकार द्वारा 'पॉश एक्ट 2013' (पॉश एक्ट-सेक्सुअल हैरेसमेंट ऑफ वीमेन एट वर्कप्लेस एक्ट) लागू किया गया। इसका उद्देश्य कार्यस्थल पर महिलाओं के साथ यौन उत्पीड़न को रोकना, निषेध करना और उन्हें न्याय दिलाना है। सार्वजनिक और

प्रकाशन विभाग के विक्रय केंद्र

नई दिल्ली	पुस्तक दीर्घा, सूचना भवन, सीजीओ कॉम्प्लेक्स, लोदी रोड	110003	011-24367260
पुणे	ग्राउंड फ्लोर, कैरियर बिल्डिंग, महादाजी शिंदे, बीएसएनएल, टीई कंपाउंड, क्लब के पास, कैंप	411001	
कोलकाता	8, एस्प्लेनेड ईस्ट	700069	033-22488030
चेन्नई	'ए' विंग, राजाजी भवन, बेसेंट नगर	600090	044-24917673
तिरुवनंतपुरम	प्रेस रोड, गवर्नमेंट प्रेस के निकट	695001	0471-2330650
हैदराबाद	कमरा सं. 204, दूसरा तल, सीजीओ टावर, कवाड़ीगुड़ा, सिकंदराबाद	500080	040-27535383
बंगलुरु	फर्स्ट फ्लोर, 'एफ' विंग, केंद्रीय सदन, कोरामंगला	560034	080-25537244
पटना	बिहार राज्य कोऑपरेटिव बैंक भवन, अशोक राजपथ	800004	0612-2675823
लखनऊ	हॉल सं-1, दूसरा तल, केंद्रीय भवन, सेक्टर-एच, अलीगंज	226024	0522-2325455
गुजरात	4-सी, नेच्यून टावर, चौथी मंजिल, आश्रम रोड, अहमदाबाद	380009	079-26588669
गुवाहाटी	दूरदर्शन कैम्पस, आर जी बरूआ रोड, कामरूप मेट्रोपोलिटन, असम	781024	9101982938