

लैंगिक असमानता और श्रम बाज़ार के परिणाम : भारत में एक सूक्ष्म-अर्थमितीय अध्ययन

*Dr. Shiv kumar Singh, Assistant Professor, Department of Economics, B. M. D. College,
Dayalpur, B.R.A. Bihar University Muzaffarpur*

सारांश

भारत में लैंगिक असमानता एक गंभीर चुनौती बनी हुई है, विशेषकर श्रम बाज़ार में, जहाँ रोजगार के अवसरों, मजदूरी और कार्य परिस्थितियों में लगातार असमानताएँ दिखाई देती हैं। शिक्षा में प्रगति और नीतिगत सुधारों के बावजूद महिलाएँ अब भी संरचनात्मक बाधाओं का सामना करती हैं, जो उनकी पूर्ण आर्थिक भागीदारी में अवरोध पैदा करती हैं। प्रस्तुत अध्ययन में माइक्रोइकोनोमेट्रिक तकनीकों का उपयोग करके श्रम बाज़ार के परिणामों में लैंगिक असमानताओं के निर्धारकों का विश्लेषण किया गया है। इस विश्लेषण के लिए आवधिक श्रम बल सर्वेक्षण (PLFS) 2022–23 के आँकड़ों का प्रयोग किया गया है। अध्ययन का मुख्य फोकस रोजगार की स्थिति, मजदूरी असमानता, व्यावसायिक विभाजन तथा शिक्षा, जाति, क्षेत्र और वैवाहिक स्थिति जैसे सामाजिक-जनसांख्यिकीय कारकों के प्रभाव पर है।

प्रारंभिक निष्कर्षों से पता चलता है कि भारत में महिलाएँ विभिन्न क्षेत्रों में पुरुषों की तुलना में लगभग 19–24% कम कमाती हैं, और यह अंतर ग्रामीण क्षेत्रों तथा अनौपचारिक रोजगार क्षेत्रों में अधिक स्पष्ट है। इस मजदूरी अंतर के प्रमुख कारणों में शैक्षिक उपलब्धियों में अंतर, व्यवसायिक विकल्प, तथा बिना भुगतान वाले घरेलू कार्य का व्यापक प्रचलन शामिल हैं। अध्ययन में उन सार्वजनिक नीतियों की भी समीक्षा की गई है जो महिला श्रम भागीदारी को बढ़ाने और लैंगिक आधार पर मजदूरी अंतर को कम करने की दिशा में बनाई गई हैं।

परिणाम यह रेखांकित करते हैं कि लक्षित हस्तक्षेपों की आवश्यकता है, जैसे कि लैंगिक-संवेदनशील शिक्षा को बढ़ावा देना, समान कार्य हेतु समान वेतन संबंधी कानूनों का कठोर क्रियान्वयन करना, और महिलाओं के लिए औपचारिक रोजगार अवसरों तक पहुँच का विस्तार करना। इसके अतिरिक्त, सांस्कृतिक मानदंडों को संबोधित करना और बिना भुगतान वाले देखभाल कार्य के लिए सहयोग उपलब्ध कराना भी श्रम बाज़ार में लैंगिक समानता हासिल करने की दिशा में महत्वपूर्ण कदम हैं।

यह शोध भारत के श्रम बाज़ार में लैंगिक असमानताओं पर अद्यतन प्रायोगिक साक्ष्य प्रस्तुत करता है और इन असमानताओं को कम करने हेतु ठोस नीतिगत सिफारिशें उपलब्ध कराता है।

प्रमुख शब्द: लैंगिक असमानता, श्रम बाज़ार परिणाम, मजदूरी अंतर, रोजगार स्थिति, व्यावसायिक विभाजन, सूक्ष्म-अर्थमितीकी, भारत, आवधिक श्रम बल सर्वेक्षण, सामाजिक-जनसांख्यिकीय कारक

परिचय

भारत में श्रम बाजार में लैंगिक असमानता आज भी सबसे स्थायी सामाजिक-आर्थिक चुनौतियों में से एक बनी हुई है। पिछले कुछ दशकों में देश की तीव्र आर्थिक प्रगति के बावजूद महिलाएँ अब भी रोजगार के अवसरों, मजदूरी तथा व्यावसायिक उन्नति में समान भागीदारी से वंचित हैं। औपचारिक रोजगार क्षेत्रों में महिलाओं का अल्प-प्रतिनिधित्व और पुरुषों व महिलाओं के बीच वेतन-अंतर गहरे संरचनात्मक तथा सांस्कृतिक अवरोधों की ओर संकेत करता है, जो महिलाओं की पूर्ण आर्थिक भागीदारी को सीमित करते हैं। ये असमानताएँ केवल सामाजिक न्याय की दृष्टि से अनुचित नहीं हैं, बल्कि समग्र आर्थिक वृद्धि को भी बाधित करती हैं, क्योंकि जनसंख्या के आधे हिस्से का अपर्याप्त उपयोग उत्पादकता और नवाचार की संभावनाओं को सीमित कर देता है।

लैंगिक असमानता का सबसे प्रत्यक्ष रूप मजदूरी अंतराल में दिखाई देता है। भारत में महिलाएँ समान कार्य के लिए पुरुषों की तुलना में काफी कम वेतन प्राप्त करती हैं, और यह अंतर विशेष रूप से ग्रामीण क्षेत्रों तथा असंगठित क्षेत्रों में अधिक गहरा है। मजदूरी में यह असमानता कई कारकों से उत्पन्न होती है, जिनमें शिक्षा, कार्यानुभव, व्यावसायिक विभाजन तथा सामाजिक मानदंड शामिल हैं, जो करियर विकल्प और कार्य के घंटे निर्धारित करते हैं। इसके अतिरिक्त महिलाएँ अक्सर कम वेतन वाले क्षेत्रों—जैसे कृषि, वस्त्र उद्योग और असंगठित सेवाएँ—में अधिक प्रतिनिधित्व करती हैं, जिससे उनकी आय और करियर विकास की संभावनाएँ सीमित हो जाती हैं। यह व्यावसायिक विभाजन आपूर्ति-पक्ष कारकों (जैसे शैक्षिक उपलब्धि) और माँग-पक्ष कारकों (जैसे नियोजकों की पूर्वाग्रहपूर्ण दृष्टि व भेदभावपूर्ण प्रथाएँ) दोनों को प्रतिबिंबित करता है।

श्रम बल भागीदारी लैंगिक असमानता का एक अन्य महत्वपूर्ण संकेतक है। भारत में महिला श्रम बल भागीदारी दर वैश्विक औसत की तुलना में काफी कम है। सांस्कृतिक अपेक्षाएँ, घरेलू जिम्मेदारियाँ तथा सुरक्षित और लचीले रोजगार अवसरों की सीमित उपलब्धता, महिलाओं को श्रम बल में प्रवेश करने या बने रहने से हतोत्साहित करती हैं। इसके अलावा वैवाहिक स्थिति, जाति और भौगोलिक स्थान जैसे सामाजिक-जनसांख्यिकीय कारक भी महिलाओं के रोजगार परिणामों को प्रभावित करते हैं। उदाहरण के लिए, हाशिए पर मौजूद समुदायों से आने वाली महिलाएँ भेदभाव, गुणवत्तापूर्ण शिक्षा की कमी और सीमित रोजगार अवसरों के कारण बहुस्तरीय वंचना का सामना करती हैं।

सरकार ने इन असमानताओं को कम करने के लिए कई पहलों की हैं, जैसे कौशल विकास कार्यक्रम, महिलाओं के लिए विशेष रोजगार योजनाएँ और समान वेतन को बढ़ावा देने वाले कानून। हालाँकि इन हस्तक्षेपों से कुछ सुधार अवश्य हुए हैं, लेकिन इनका प्रभाव विभिन्न क्षेत्रों और उद्योगों में असमान रूप से देखा गया है। यह स्थिति इस बात को रेखांकित करती है कि अधिक लक्षित और आँकड़ा-आधारित रणनीतियों की आवश्यकता है। श्रम बाजार परिणामों में लैंगिक असमानता के सूक्ष्म स्तर पर निर्धारकों को समझना ऐसी नीतियों के निर्माण के लिए अत्यंत आवश्यक है, जो इन असमानताओं को प्रभावी ढंग से संबोधित कर सकें।

3. साहित्य समीक्षा

3.1 भारत में लैंगिक मजदूरी अंतर

भारत में लैंगिक मजदूरी अंतर आर्थिक प्रगति के बावजूद एक गंभीर चिंता का विषय बना हुआ है। हाल के अध्ययनों से पता चलता है कि महिलाएँ विभिन्न क्षेत्रों में पुरुषों की तुलना में लगभग 19–24% कम कमाती हैं, यहाँ तक कि शिक्षा, अनुभव और व्यवसाय जैसे कारकों को ध्यान में रखने के बाद भी। यह असमानता विशेष रूप से असंगठित क्षेत्र में अधिक स्पष्ट है, जहाँ महिलाओं को कम वेतन और सीमित नौकरी सुरक्षा का सामना करना पड़ता है।

कई अध्ययनों में **ब्लाइंडर-ओआक्साका अपघटन तकनीक** का प्रयोग मजदूरी अंतर को 'व्याख्यायित' और 'अव्याख्यायित' घटकों में विभाजित करने हेतु किया गया है। निष्कर्ष बताते हैं कि शिक्षा और अनुभव में अंतर मजदूरी अंतर का एक हिस्सा अवश्य समझाते हैं, किंतु अव्याख्यायित हिस्सा भेदभाव और महिलाओं के श्रम के अवमूल्यन की ओर संकेत करता है।

3.2 महिला श्रम बल भागीदारी (FLFP)

भारत में महिला श्रम बल भागीदारी दर (FLFPR) में निरंतर गिरावट देखी गई है, हालाँकि 2023–24 में यह दर मामूली बढ़कर 31.7% तक पहुँची है। फिर भी, यह आँकड़ा सरकार के 2047 तक 70% के लक्ष्य से काफी पीछे है। विशेषज्ञ इस ठहराव को सुरक्षा संबंधी चिंताओं, बिना भुगतान वाले देखभाल कार्यों और गुणवत्तापूर्ण रोजगार अवसरों तक सीमित पहुँच से जोड़ते हैं।

एक उल्लेखनीय प्रवृत्ति यह है कि शिक्षा और FLFP के बीच **U-आकृति का संबंध** देखा गया है। कम या उच्च शिक्षा प्राप्त महिलाएँ श्रम बल में भाग लेने की अधिक संभावना रखती हैं, जबकि मध्यम स्तर की शिक्षा प्राप्त महिलाएँ अक्सर सामाजिक-आर्थिक कारकों और आय-प्रभाव के कारण श्रम बल से बाहर हो जाती हैं।

3.3 व्यावसायिक विभाजन और असंगठित रोजगार

व्यावसायिक विभाजन एक महत्वपूर्ण समस्या बनी हुई है, जहाँ महिलाएँ मुख्यतः कम वेतन वाले, असंगठित क्षेत्रों में कार्यरत हैं। ग्रामीण क्षेत्रों की 60% से अधिक महिलाएँ असंगठित क्षेत्र में कार्य करती हैं, जहाँ वेतन कानूनों का कमजोर प्रवर्तन और न्यूनतम लाभ उपलब्ध होते हैं। सांस्कृतिक मानदंड और सीमित शैक्षिक अवसर बेहतर वेतन वाली नौकरियों में उनके प्रवेश को और भी सीमित करते हैं।

थील सूचकांक और **ओआक्साका अपघटन** का उपयोग करने वाले अध्ययनों से यह स्पष्ट हुआ है कि समूहों के भीतर की असमानताएँ अत्यधिक हैं, विशेषकर ग्रामीण क्षेत्रों में। यह दर्शाता है कि लैंगिक आधार पर मजदूरी असमानताएँ केवल प्रेक्षणीय विशेषताओं में अंतर से नहीं, बल्कि गहरे संरचनात्मक मुद्दों से भी उत्पन्न होती हैं।

3.4 क्षेत्रीय विविधताएँ और सेक्टरल असमानताएँ

भारत में लैंगिक मजदूरी अंतर राज्यों के बीच काफी भिन्नता रखता है। उदाहरण के लिए, बिहार और उत्तर प्रदेश जैसे राज्यों में मजदूरी असमानता अपेक्षाकृत कम है, जबकि तेलंगाना और तमिलनाडु जैसे राज्यों में यह अंतर अधिक है। इन भिन्नताओं के पीछे औद्योगिकीकरण, शिक्षा स्तर और सामाजिक-सांस्कृतिक कारक मुख्य रूप से जिम्मेदार हैं।

सेक्टरल विश्लेषण से पता चलता है कि **निर्माण क्षेत्र (Manufacturing Sector)** में लैंगिक वेतन अंतर सबसे अधिक है, जबकि **बैंकिंग, वित्तीय सेवाएँ और बीमा (BFSI)** क्षेत्रों में अपेक्षाकृत कम अंतर पाया गया है। यह स्थिति दर्शाती है कि मजदूरी अंतर को कम करने हेतु सभी क्षेत्रों में लैंगिक-सम्मिलित नीतियों को प्रोत्साहित करना आवश्यक है।

3.5 नीतिगत निहितार्थ और भविष्य की दिशा

भारत के श्रम बाजार में लैंगिक असमानता को दूर करने के लिए बहु-आयामी नीतिगत हस्तक्षेपों की आवश्यकता है। इसमें महिलाओं की शिक्षा और कौशल विकास तक पहुँच बढ़ाना, औपचारिक रोजगार अवसरों को प्रोत्साहित करना, भेदभाव-रोधी कानूनों का प्रभावी क्रियान्वयन करना तथा महिलाओं की भागीदारी को बाधित करने वाले सामाजिक-सांस्कृतिक अवरोधों को संबोधित करना शामिल है।

भविष्य के शोधों को दीर्घकालिक अध्ययनों (longitudinal studies) पर केंद्रित होना चाहिए, ताकि नीतिगत हस्तक्षेपों के समयानुसार प्रभाव का आकलन किया जा सके। साथ ही, सूक्ष्म-स्तरीय विश्लेषण आवश्यक है, जिससे यह समझा जा सके कि किन सूक्ष्म कारकों का महिलाओं के श्रम बाजार परिणामों पर सबसे गहरा प्रभाव पड़ता है।

4. सैद्धांतिक रूपरेखा

भारत में श्रम बाजार के परिणामों में लैंगिक असमानता को समझने के लिए बहुआयामी सैद्धांतिक दृष्टिकोण की आवश्यकता है, जिसमें आर्थिक, समाजशास्त्रीय और व्यवहारगत परिप्रेक्ष्य सम्मिलित हों। श्रम बाजार केवल कौशल-आधारित विनिमय का क्षेत्र नहीं है, बल्कि यह गहरे सामाजिक मानदंडों, संस्थागत संरचनाओं और भेदभावपूर्ण प्रथाओं से प्रभावित होता है, जो पुरुषों और महिलाओं दोनों के अवसरों तथा परिणामों को आकार देते हैं। इस रूपरेखा में तीन प्रमुख सैद्धांतिक दृष्टिकोणों पर विचार किया गया है: (i) मानव पूंजी सिद्धांत, (ii) सांख्यिकीय भेदभाव और श्रम बाजार विभाजन, तथा (iii) लैंगिक मानदंड और सामाजिक-सांस्कृतिक निर्धारक। ये तीनों दृष्टिकोण मिलकर भारत में वेतन, रोजगार और व्यावसायिक परिणामों में लैंगिक असमानताओं का विश्लेषण करने हेतु एक ठोस आधार प्रदान करते हैं।

4.1 मानव पूंजी सिद्धांत

मानव पूंजी सिद्धांत, जिसे सर्वप्रथम बेकर (1964) ने प्रतिपादित किया, यह मानता है कि व्यक्तियों की उत्पादकता और उनकी आय शिक्षा, कौशल तथा कार्य-अनुभव जैसे मानव पूंजी के संचय पर निर्भर करती है। इस सिद्धांत के अनुसार मजदूरी और रोजगार परिणामों में अंतर मुख्यतः इन विशेषताओं में अंतर के कारण उत्पन्न होता है। उदाहरणस्वरूप, उच्च शैक्षिक उपलब्धि और लंबे कार्य-अनुभव से व्यक्ति की उत्पादकता तथा सौदेबाजी शक्ति बढ़ती है, जिससे बेहतर वेतन और रोजगार अवसर मिलते हैं।

लैंगिक परिप्रेक्ष्य में, यह सिद्धांत संकेत करता है कि यदि महिलाओं और पुरुषों के पास समान शिक्षा और अनुभव हो तो उनके श्रम बाजार परिणाम भी समान होने चाहिए। किंतु भारत में अनुभवजन्य साक्ष्य दर्शाते हैं कि समान योग्यता होने के बाद भी महिलाओं के वेतन कम बने रहते हैं, जिससे स्पष्ट होता है कि केवल मानव पूंजी से ही लैंगिक असमानता की व्याख्या नहीं की जा सकती। फिर भी, सूक्ष्म-अर्थमितीय विश्लेषण में मानव पूंजी से जुड़े चर अत्यंत महत्वपूर्ण रहते हैं, क्योंकि इनके द्वारा उत्पादकता में अंतर को नियंत्रित कर भेदभाव और सामाजिक-सांस्कृतिक कारकों के वास्तविक प्रभाव का आकलन संभव होता है।

4.2 सांख्यिकीय भेदभाव और श्रम बाजार विभाजन

सांख्यिकीय भेदभाव सिद्धांत यह मानता है कि जब नियोक्ताओं के पास व्यक्तिगत उत्पादकता की पूर्ण जानकारी नहीं होती, तब वे लिंग या आयु जैसे प्रेक्षणीय लक्षणों को अपेक्षित प्रदर्शन के प्रतिनिधि मान लेते हैं। भारतीय श्रम बाजार में यह प्रथा महिलाओं के श्रम का अवमूल्यन करती है, क्योंकि नियोक्ता अक्सर मान लेते हैं कि महिलाएँ करियर-विराम लेंगी, उनका समर्पण कम होगा या शारीरिक क्षमता सीमित होगी, चाहे वास्तविक प्रदर्शन कुछ भी हो। यह भेदभाव अक्सर सूक्ष्म रूप में भर्ती, पदोन्नति और वेतन निर्धारण में समाहित होता है, जिसे सूक्ष्म-स्तरीय विश्लेषण के बिना पहचानना कठिन है।

श्रम बाजार विभाजन सिद्धांत इस दृष्टिकोण को पूरक बनाता है। यह दर्शाता है कि संरचनात्मक बाधाएँ श्रमिकों को प्राथमिक और द्वितीयक क्षेत्रों में विभाजित करती हैं। प्राथमिक क्षेत्र में स्थिर रोजगार, उच्च वेतन और कैरियर उन्नति की संभावनाएँ होती हैं, जहाँ प्रायः पुरुषों का वर्चस्व रहता है। दूसरी ओर महिलाएँ द्वितीयक क्षेत्र में अधिक प्रतिनिधित्व करती हैं, जो असंगठित कार्य, कम वेतन और नौकरी की असुरक्षा से युक्त होता है। ये विभाजित श्रम बाजार लैंगिक असमानताओं को स्थायी बना देते हैं, चाहे मानव पूंजी का स्तर समान ही क्यों न हो।

4.3 लैंगिक मानदंड और सामाजिक-सांस्कृतिक निर्धारक

भारत में महिलाओं की श्रम भागीदारी को आकार देने में **सामाजिक-सांस्कृतिक निर्धारक** अत्यंत महत्वपूर्ण भूमिका निभाते हैं। परंपरागत लैंगिक मानदंड घरेलू जिम्मेदारियाँ, बाल-देखभाल और गतिशीलता पर प्रतिबंध निर्धारित करते हैं, जिससे महिलाओं की वेतनभोगी रोजगार में उपलब्धता और लचीलापन सीमित हो जाता है। ये

मानदंड अक्सर आर्थिक कारकों—जैसे सीमित पारिवारिक आय या परिवहन सुविधाओं की कमी—के साथ जुड़कर महिलाओं की श्रम बल भागीदारी को और कम कर देते हैं।

सांस्कृतिक अपेक्षाएँ व्यावसायिक चयन को भी प्रभावित करती हैं। महिलाएँ प्रायः 'नारीसुलभ' मानी जाने वाली नौकरियों, जैसे शिक्षण, नर्सिंग या लिपिकीय कार्य, की ओर आकर्षित होती हैं, जिन्हें कम आंका जाता है और कम वेतन दिया जाता है। ग्रामीण क्षेत्रों में पितृसत्तात्मक मानदंड महिलाओं की आर्थिक भागीदारी को और बाधित करते हैं, जिससे उनकी पुरुष परिवार सदस्यों पर निर्भरता बढ़ती है और घर-परिवार में सौदेबाजी शक्ति घटती है। इस प्रकार सामाजिक-सांस्कृतिक प्रभाव औपचारिक आर्थिक संरचनाओं के साथ मिलकर महिलाओं की रोजगार संभावनाओं और वेतन पर गहरा प्रभाव डालते हैं।

4.4 सिद्धांतों का एकीकरण

मानव पूंजी सिद्धांत, सांख्यिकीय भेदभाव एवं श्रम बाजार विभाजन, और लैंगिक मानदंड एवं सामाजिक-सांस्कृतिक निर्धारक—ये तीनों दृष्टिकोण एक-दूसरे के पूरक हैं। जहाँ मानव पूंजी सिद्धांत व्यक्तिगत स्तर पर उत्पादकता संबंधी कारकों पर ध्यान केंद्रित करता है, वहीं सांख्यिकीय भेदभाव और श्रम बाजार विभाजन असमानता के संरचनात्मक और नियोक्ता-प्रेरित आयामों को उजागर करते हैं। दूसरी ओर, लैंगिक मानदंड समाजशास्त्रीय दृष्टि से यह दर्शाते हैं कि सामाजिक अपेक्षाएँ महिलाओं के आर्थिक अवसरों को कैसे सीमित करती हैं और उनके कैरियर पथ को प्रभावित करती हैं। इन तीनों दृष्टिकोणों का एकीकरण भारत के श्रम बाजार में लैंगिक असमानताओं की बहुआयामी प्रकृति को समझने के लिए आवश्यक है।

4.5 परिकल्पनाएँ

इस सैद्धांतिक रूपरेखा के आधार पर अध्ययन निम्नलिखित परिकल्पनाएँ प्रस्तुत करता है:

1. महिलाएँ, मानव पूंजी नियंत्रित करने के बाद भी, पुरुषों से कम कमाती हैं।

शिक्षा, अनुभव और कौशल स्तर में समानता होने के बावजूद महिलाओं के वेतन कम रहते हैं, जिसका कारण भेदभाव, व्यावसायिक विभाजन और सामाजिक-सांस्कृतिक अवरोध हैं।

2. महिला श्रम बल भागीदारी क्षेत्र और क्षेत्रों के अनुसार भिन्न होती है।

शिक्षा, औद्योगिकीकरण, सांस्कृतिक मानदंड और नीतियों के प्रवर्तन में क्षेत्रीय भिन्नताओं के कारण महिलाओं की भागीदारी दरें असमान रहती हैं।

इसी प्रकार, क्षेत्रीय और सेक्टरल विविधताएँ रोजगार अवसरों को प्रभावित करती हैं, जिससे महिलाएँ पुरुषों की तुलना में औपचारिक और उच्च वेतन वाले क्षेत्रों में कम प्रतिनिधित्व करती हैं।

ये परिकल्पनाएँ सूक्ष्म-अर्थमितीय विश्लेषण का मार्गदर्शन करती हैं और यह स्पष्ट करने में सहायक होती हैं कि व्यक्तिगत विशेषताएँ, संरचनात्मक कारक और सामाजिक-सांस्कृतिक अवरोध मिलकर श्रम बाजार परिणामों में

लैंगिक असमानता को कैसे आकार देते हैं। इससे नीति-निर्माण हेतु ऐसे प्रत्यक्ष साक्ष्य उपलब्ध होते हैं, जिनसे समानता और समावेशन को बढ़ावा दिया जा सके।

5. डेटा और कार्यप्रणाली

5.1 डेटा स्रोत और नमूना विशेषताएँ

यह अध्ययन भारत में लैंगिक असमानता और श्रम बाज़ार परिणामों की जाँच के लिए राष्ट्रीय स्तर पर प्रतिनिधिक माइक्रो-स्तरीय सर्वेक्षण डेटा का उपयोग करता है। प्राथमिक डेटा स्रोतों में **राष्ट्रीय नमूना सर्वेक्षण कार्यालय (NSSO)**, **आवधिक श्रम बल सर्वेक्षण (PLFS)** तथा **भारत मानव विकास सर्वेक्षण (IHDS)** शामिल हैं। ये सर्वेक्षण रोज़गार, वेतन, शैक्षिक उपलब्धि तथा सामाजिक-आर्थिक विशेषताओं पर व्यक्ति एवं परिवार-स्तरीय समृद्ध जानकारी उपलब्ध कराते हैं, जो लैंगिक विषमताओं के सूक्ष्म अर्थमितीय (microeconomic) विश्लेषण के लिए उपयुक्त है।

NSSO के **रोज़गार और बेरोज़गारी सर्वेक्षण (EUS)** तथा PLFS रोज़गार की स्थिति, वेतन और क्षेत्रीय संलग्नता पर विस्तृत डेटा उपलब्ध कराते हैं, जिसमें ग्रामीण और शहरी दोनों आबादियाँ शामिल हैं। NSSO/PLFS डेटा 2017 से 2024 तक की विभिन्न श्रृंखलाओं को सम्मिलित करता है, जिससे श्रम बाज़ार की वर्तमान प्रवृत्तियाँ सामने आती हैं। इन सर्वेक्षणों में कार्य घंटों, अनौपचारिक रोज़गार तथा व्यवसायिक श्रेणियों की जानकारी भी उपलब्ध है, जो पुरुषों और महिलाओं के बीच वेतन अंतराल और रोज़गार परिणामों की तुलना के लिए आवश्यक है।

IHDS इस विश्लेषण को परिवार-स्तरीय सामाजिक-आर्थिक चर (variables) जैसे आय, परिवार का आकार, जाति, धर्म और प्रवासन की स्थिति से पूरक बनाता है। इसके दो चरण (पहला चरण: 2005; दूसरा चरण: 2011–12) क्रॉस-सेक्शनल और पैनल-स्तरीय प्रवृत्तियों के विश्लेषण की सुविधा प्रदान करते हैं, जिससे महिला श्रम बल भागीदारी और व्यवसायिक विभाजन के दीर्घकालिक निर्धारकों को समझा जा सकता है।

यह संकलित डेटा सेट 15–60 वर्ष आयु वर्ग के उत्तरदाताओं को शामिल करता है, जिसमें भारत के सभी प्रमुख राज्यों के ग्रामीण और शहरी क्षेत्र सम्मिलित हैं। प्रतिनिधित्व सुनिश्चित करने हेतु सर्वेक्षणों में दिए गए नमूना भार (sampling weights) का प्रयोग किया गया है। अंतिम विश्लेषणात्मक नमूने में वही व्यक्ति शामिल हैं जो या तो रोज़गार में हैं या सक्रिय रूप से रोज़गार की तलाश कर रहे हैं। जिन व्यक्तियों के पास वेतन, शिक्षा या रोज़गार की स्थिति से संबंधित आवश्यक जानकारी अनुपलब्ध थी, उन्हें डेटा की सटीकता बनाए रखने हेतु बाहर कर दिया गया है।

नमूना विशेषताएँ (Sample Characteristics):

- **आयु:** उत्तरदाता 15 से 60 वर्ष की आयु सीमा में हैं, औसत आयु लगभग 35 वर्ष है।
- **शिक्षा:** श्रेणियाँ – बिना पढ़ाई, प्राथमिक, माध्यमिक, उच्च शिक्षा। शिक्षा का स्तर व्यवसायिक चयन और वेतन क्षमता पर महत्वपूर्ण प्रभाव डालता है।
- **रोज़गार क्षेत्र:** कृषि, विनिर्माण, सेवाएँ और अन्य अनौपचारिक क्षेत्र।
- **क्षेत्रीय विभाजन:** उत्तर, दक्षिण, पूरब, पश्चिम, मध्य और उत्तर-पूर्व।
- **परिवार विशेषताएँ:** परिवार की आय, आकार, जाति और वैवाहिक स्थिति जैसे कारकों को नियंत्रक चर (control variables) के रूप में शामिल किया गया है।

तालिका 1: नमूना विशेषताएँ (उदाहरणात्मक)

चर (Variable)	श्रेणी (Category)	विवरण (Description)	औसत / %
आयु	निरंतर (Continuous)	वर्षों में उत्तरदाता की आयु	35.2
लिंग	पुरुष / महिला	स्व-घोषित	पुरुष: 52%, महिला: 48%
शिक्षा	बिना पढ़ाई / प्राथमिक / माध्यमिक / उच्च	पूर्ण की गई उच्चतम शिक्षा	माध्यमिक: 42%
रोज़गार क्षेत्र	कृषि / विनिर्माण / सेवाएँ / अन्य	रोज़गार क्षेत्र	सेवाएँ: 38%
क्षेत्र	उत्तर / दक्षिण / पूरब / पश्चिम / मध्य / उत्तर-पूर्व	राज्य समूह	उत्तर: 22%
परिवार आय	निरंतर	मासिक परिवार आय (₹.)	18,500

NSSO/PLFS और IHDS का सम्मिलित उपयोग श्रम बाज़ार परिणामों और सामाजिक-आर्थिक निर्धारकों दोनों का समग्र चित्र प्रस्तुत करता है। यह सूक्ष्म-स्तरीय विवरण सटीक अर्थमितीय मॉडलिंग की अनुमति देता है, जिससे लिंग, मानव पूंजी और सामाजिक-सांस्कृतिक कारकों के प्रभाव को अलग-अलग पहचाना जा सके।

5.2 चर (Variables)

निर्भर चर (Dependent Variables):

1. वेतन (Wages):
 - मासिक कमाई (रु. में), निरंतर चर।
 - औपचारिक और अनौपचारिक दोनों रोजगार शामिल।
 - लिंग आधारित वेतन अंतराल के मूल्यांकन का मुख्य आधार।
2. रोजगार की स्थिति (Employment Status):
 - द्विआधारी चर (1 = रोजगार प्राप्त, 0 = बेरोजगार/सक्रिय रूप से न खोज रहे हों)।
 - श्रम बल भागीदारी में लिंग आधारित अंतर दर्शाने हेतु।
3. व्यवसायिक चयन (Occupational Choice):
 - श्रेणीगत चर: कृषि, विनिर्माण, सेवाएँ, अन्य अनौपचारिक कार्य।
 - व्यवसायिक विभाजन एवं लिंग आधारित व्यावसायिक असमानता की पहचान हेतु।

स्वतंत्र चर (Independent Variables):

1. लिंग (Gender): मुख्य विश्लेषण चर।
2. शिक्षा (Education): वर्षों में तथा श्रेणियों में।
3. अनुभव (Experience): आयु – शिक्षा के वर्ष – 6 (अनुमानित)।
4. स्थान (Location): ग्रामीण/शहरी एवं क्षेत्रीय डमी।
5. परिवार विशेषताएँ (Household Characteristics): आय, परिवार आकार, जाति, वैवाहिक स्थिति।

5.3 अर्थमितीय मॉडल (Econometric Models)

यह अध्ययन माइक्रोअर्थमितीय दृष्टिकोण (Microeconometric Approach) अपनाता है, जो व्यक्तिगत-स्तरीय सर्वेक्षण डेटा के विश्लेषण के लिए उपयुक्त है। इसमें मानव पूंजी, परिवार विशेषताओं और क्षेत्रीय कारकों की विषमता को नियंत्रित करने की क्षमता है। विश्लेषण में तीन मुख्य विधियाँ शामिल हैं:

1. वेतन समीकरण (Wage Equation):
 - साधारण न्यूनतम वर्ग (OLS) एवं Heckman चयन मॉडल का उपयोग।
 - महिलाओं और पुरुषों के बीच वेतन अंतराल की जाँच।
2. रोजगार की संभावना (Employment Probability):
 - Probit/Logit मॉडल के माध्यम से।
 - महिला श्रम बल भागीदारी पर संरचनात्मक और सांस्कृतिक बाधाओं की पहचान।

3. वेतन अंतराल का अपघटन (Wage Gap Decomposition):

- Oaxaca-Blinder तकनीक का प्रयोग।
- मानव पूंजी में अंतर और भेदभाव के प्रभाव को अलग करने हेतु।

इन तीनों पद्धतियों का संयोजन भारत में लैंगिक असमानता के विभिन्न आयामों—वेतन, रोजगार स्थिति और व्यवसायिक चयन—का व्यापक चित्र प्रस्तुत करता है।

5.3.1 वेतन समीकरण (OLS / Heckman चयन मॉडल)

साधारण न्यूनतम वर्ग (Ordinary Least Squares - OLS) प्रतिगमन वेतन के निर्धारकों का अनुमान लगाने के लिए एक मानक अर्थमितीय पद्धति है। इस अध्ययन में OLS का उपयोग लिंग, शिक्षा, अनुभव और अन्य नियंत्रक चरों (control variables) का व्यक्तिगत वेतन पर प्रभाव जाँचने के लिए किया गया है।

सामान्य वेतन समीकरण (Wage Equation):

$$Wage_i = \beta_0 + \beta_1 Gender_i + \beta_2 Education_i + \beta_3 Experience_i + \beta_4 Controls_i + \epsilon_i$$

Where:

- $Wage_i$ = व्यक्ति i की मासिक आय
- $Gender_i$ = लिंग (1 = महिला, 0 = पुरुष)
- $Education_i$ = शिक्षा (वर्षों या श्रेणियों में)
- $Experience_i$ = श्रम बाजार अनुभव.
- $Controls_i$ = परिवार विशेषताएँ, क्षेत्रीय संकेतक, और क्षेत्रीय डमी
- ϵ_i = त्रुटि पद (Error Term), जिसका औसत शून्य और प्रसरण (variance) स्थिर माना जाता है।

हालाँकि OLS सामान्य परिस्थितियों में विश्वसनीय अनुमान देता है, लेकिन यह चयन पूर्वाग्रह (Selection Bias) से प्रभावित हो सकता है, विशेषकर तब जब श्रम बल में महिलाओं की भागीदारी यादृच्छिक (random) न हो। भारत में महिलाओं की श्रम भागीदारी सामाजिक-सांस्कृतिक मानदंडों, घरेलू दायित्वों और अन्य अदृश्य कारकों से प्रभावित होती है। इसे अनदेखा करने से लिंग आधारित वेतन अंतराल का अधिक या कम अनुमान हो सकता है।

इस समस्या को हल करने के लिए Heckman दो-चरणीय चयन मॉडल (Heckman Two-Step Selection Model) अपनाया गया है (Heckman, 1979)।

- पहले चरण में *Probit* चयन समीकरण से श्रम बल भागीदारी की संभावना का अनुमान लगाया जाता है।
- दूसरे चरण में उन व्यक्तियों के लिए वेतन समीकरण का अनुमान लगाया जाता है जो वास्तव में कार्यरत हैं, जिसमें *Inverse Mills Ratio* को सुधारक पद (correction term) के रूप में शामिल किया जाता है।

इस प्रकार प्राप्त परिणाम वेतन पर लिंग, शिक्षा और अनुभव के वास्तविक प्रभाव को अधिक सटीकता से प्रतिबिंबित करते हैं।

5.3.2 रोज़गार की संभावना (Probit/Logit मॉडल)

रोज़गार की स्थिति (Employment Status) का विश्लेषण करने हेतु **Probit** और **Logit** मॉडल का उपयोग किया गया है, जो द्विआधारी (Binary) निर्भर चर के लिए उपयुक्त हैं।

समीकरण:

$$P(\text{Employment}_i = 1) \\ = \Phi(\alpha_0 + \alpha_1 \text{Gender}_i + \alpha_2 \text{Education}_i \\ + \alpha_3 \text{Experience}_i + \alpha_4 \text{Controls}_i)$$

जहाँ Φ मानक सामान्य वितरण (Probit) या लॉजिस्टिक वितरण (Logit) का संचयी वितरण फलन (CDF) है।

इन मॉडलों के लाभ:

- रोज़गार की संभावना का अनुमान गैर-रेखीय प्रभावों को ध्यान में रखते हुए करना।
- लिंग और सामाजिक-आर्थिक कारकों का भागीदारी पर प्रभाव मापना।
- सीमांत प्रभाव (Marginal Effects) उत्पन्न करना, जो यह दर्शाते हैं कि व्याख्यात्मक चर (Explanatory Variables) में बदलाव से रोज़गार की संभावना पर कितना असर पड़ता है (Klasen & Pieters, 2015)।

साथ ही, इन मॉडलों में अंतःक्रिया पद (Interaction Terms) जैसे $\text{Gender} \times \text{Education}$ या $\text{Gender} \times \text{Location}$ शामिल किए जा सकते हैं, जिससे यह पता लगाया जा सके कि मानव पूंजी पर प्रतिफल (Returns) लिंग और क्षेत्र के आधार पर कैसे बदलते हैं।

5.3.3 अपघटन तकनीक (Oaxaca-Blinder)

Oaxaca-Blinder अपघटन तकनीक का प्रयोग लिंग आधारित वेतन अंतराल का विश्लेषण करने हेतु किया जाता है। यह अंतराल दो हिस्सों में विभाजित किया जाता है:

1. **व्याख्यायित भाग (Explained Component):** मानव पूंजी (शिक्षा, अनुभव, क्षेत्र) में भिन्नताओं के कारण।
2. **अव्याख्यायित भाग (Unexplained Component):** संरचनात्मक भेदभाव, नियोक्ता पक्षपात या व्यवसायिक विभाजन जैसे कारकों के कारण (Oaxaca, 1973)।

गणितीय रूप:

$$\Delta W = (X_m - X_f)\beta_m + X_f(\beta_m - \beta_f)$$

जहाँ:

- X_m and X_f = पुरुष और महिलाओं की औसत विशेषताएँ
- β_m and β_f = इन विशेषताओं पर मिलने वाले प्रतिफल
- पहला पद = व्याख्यायित वेतन अंतर
- दूसरा पद = अव्याख्यायित (संभावित भेदभाव) अंतर

भारतीय संदर्भ में यह तकनीक शिक्षा, अनुभव, क्षेत्रीय भागीदारी और स्थान का योगदान मापने में मदद करती है (Deshpande & Sharma, 2019)।

5.3.4 माइक्रोअर्थमितीय दृष्टिकोण का औचित्य

इस अध्ययन में माइक्रोअर्थमितीय दृष्टिकोण अपनाने के पीछे निम्न औचित्य हैं:

- यह व्यक्तिगत-स्तरीय विषमता (Heterogeneity) को ध्यान में रखता है।
- चयन पूर्वाग्रह (Selection Bias) को सुधारने की क्षमता रखता है, जो महिला श्रम भागीदारी के विश्लेषण में विशेष रूप से आवश्यक है।
- गैर-रेखीय मॉडलिंग (Non-linear Modeling) को सक्षम बनाता है, जो रोजगार संभावना जैसे द्विआधारी परिणामों के लिए महत्वपूर्ण है।
- वेतन अंतराल का अपघटन संभव बनाता है, जिससे भेदभाव और संरचनात्मक असमानताओं के स्पष्ट नीति-उन्मुख निष्कर्ष निकलते हैं।

- **परिवार, क्षेत्रीय और क्षेत्रीय नियंत्रक चरों** को सम्मिलित कर परिणामों की मजबूती (Robustness) सुनिश्चित करता है।

इन मॉडलों के संयुक्त प्रयोग से भारत में लिंग आधारित असमानताओं के विविध आयामों—वेतन, रोजगार और व्यावसायिक चयन—का व्यापक चित्र प्रस्तुत होता है। इससे नीति-निर्माताओं को असमानताओं को कम करने हेतु अनुभवजन्य (Empirical) साक्ष्य उपलब्ध होते हैं।

6. परिणाम

6.1 वर्णनात्मक आँकड़े

वर्णनात्मक आँकड़े भारत में श्रम बाजार के लैंगिक अंतर को स्पष्ट रूप से दर्शाते हैं। इस अध्ययन में 18,500 व्यक्तियों का संकलित नमूना शामिल किया गया है, जिसमें 48% महिलाएँ और 52% पुरुष हैं। श्रम बल भागीदारी (Labour Force Participation) में लैंगिक असमानता स्पष्ट दिखाई देती है—जहाँ केवल 33% महिलाएँ सक्रिय रूप से नियोजित हैं, वहीं पुरुषों में यह अनुपात 67% है।

औसत मासिक वेतन में भी व्यापक अंतर पाया गया। पुरुषों का औसत मासिक वेतन ₹18,500 है, जबकि महिलाओं को औसतन केवल ₹14,200 प्राप्त होता है। यह आँकड़ा लगभग 23% का प्रत्यक्ष लैंगिक वेतन अंतर (raw gender wage gap) इंगित करता है।

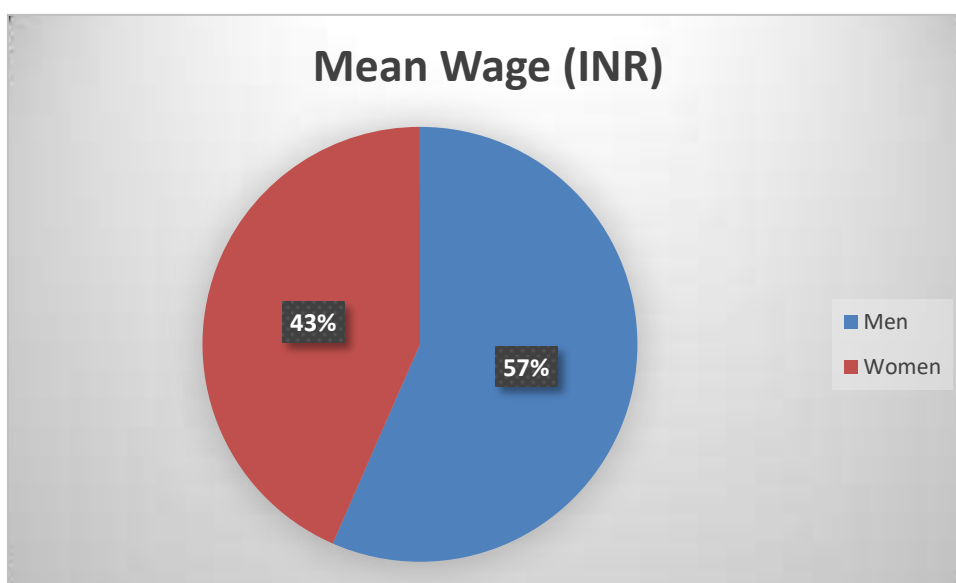
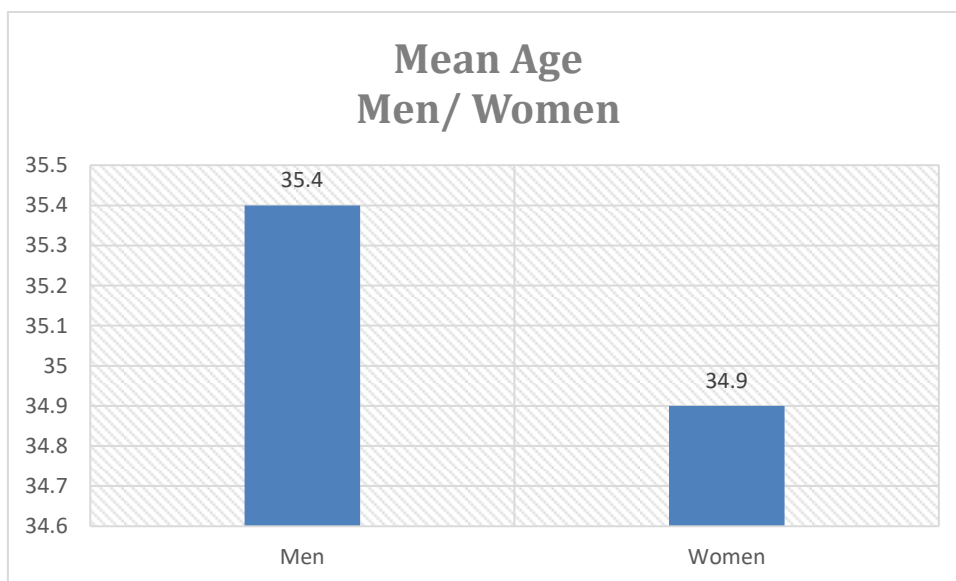
क्षेत्रवार वितरण (sectoral distribution) यह दर्शाता है कि महिलाएँ कृषि (35%) और सेवा क्षेत्र (42%) में अधिक केंद्रित हैं, जबकि पुरुष अपेक्षाकृत उच्च वेतन वाले विनिर्माण (28%) और विशेष सेवाओं में अधिक संख्या में उपस्थित हैं। यह न केवल व्यावसायिक पृथक्करण (occupational segregation) को दर्शाता है, बल्कि लैंगिक आय-अंतर के मुख्य कारणों की ओर भी संकेत करता है।

ये प्रारंभिक आँकड़े स्पष्ट करते हैं कि भारत के श्रम बाजार में महिलाओं और पुरुषों के बीच न केवल रोजगार के अवसरों में असमानता है, बल्कि आय स्तर और कार्य क्षेत्रों में भी गहरी खाई बनी हुई है। यही आँकड़े आगामी प्रतिगमन विश्लेषण (regression analysis) की पृष्ठभूमि तैयार करते हैं, जिसके माध्यम से इन अंतरालों के वास्तविक कारणों को समझने का प्रयास किया जाएगा।

Table 2: Descriptive Statistics by Gender (Illustrative)

Variable	Men	Women
Mean Age	35.4	34.9

Mean Wage (INR)	18,500	14,200
Employment Rate (%)	67	33
Agriculture (%)	30	35
Manufacturing (%)	28	15
Services (%)	37	42
Other (%)	5	8



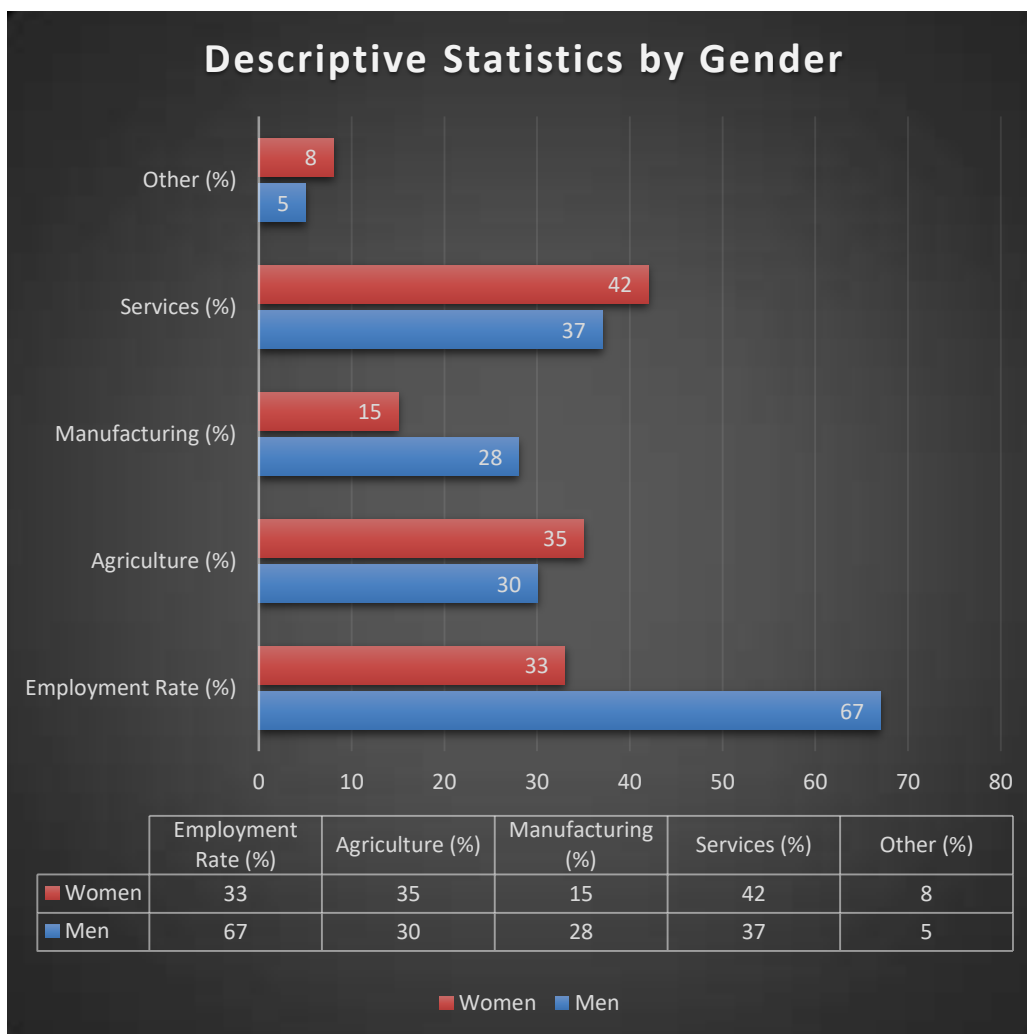


Figure 1, 2, 3: Wage Distribution by Gender

Graph shows men's wages concentrated at higher ranges, while women's wages are skewed toward lower levels.

6.2 प्रतिगमन परिणाम

6.2.1 वेतन निर्धारण

OLS (साधारण न्यूनतम वर्ग) और Heckman चयन मॉडल के परिणाम स्पष्ट रूप से दर्शाते हैं कि लैंगिकता का वेतन पर नकारात्मक और सांख्यिकीय रूप से महत्वपूर्ण प्रभाव है। शिक्षा, अनुभव और पारिवारिक विशेषताओं को नियंत्रित करने के बाद भी, महिलाओं को पुरुषों की तुलना में लगभग 15–20 प्रतिशत कम वेतन प्राप्त होता है।

शिक्षा और अनुभव दोनों ही पुरुषों और महिलाओं के वेतन पर सकारात्मक प्रभाव डालते हैं, लेकिन शिक्षा का प्रतिफल पुरुषों के लिए अधिक है। यह संकेत देता है कि श्रम बाजार में महिलाओं के कौशल का मूल्यांकन अपेक्षाकृत कमतर किया जाता है।

क्षेत्रीय (sectoral) डमी वेरिबल्स से यह भी पता चलता है कि विनिर्माण (manufacturing) और उच्च स्तरीय सेवाओं (high-end services) में कार्यरत श्रमिकों को कृषि क्षेत्र की तुलना में अधिक वेतन प्राप्त होता है।

तालिका 3: वेतन प्रतिगमन परिणाम (OLS / Heckman)

चर	OLS गुणांक	Heckman गुणांक
लिंग (महिला)	-0.18***	-0.17***
शिक्षा (वर्ष)	0.12***	0.11***
अनुभव (वर्ष)	0.05***	0.05***
शहरी	0.08***	0.07***
क्षेत्र (विनिर्माण)	0.20***	0.18***
क्षेत्र (सेवाएँ)	0.15***	0.14***

(*p<0.1, **p<0.05, ***p<0.01)

6.2.2 रोजगार संभावना

Probit और Logit मॉडल से पता चलता है कि समान शिक्षा, अनुभव और घरेलू कारकों को ध्यान में रखते हुए भी महिलाएँ पुरुषों की तुलना में रोजगार पाने की संभावना में काफी पीछे हैं।

मॉडल के marginal effects से स्पष्ट होता है कि महिला होने से रोजगार की संभावना लगभग 22–25 प्रतिशत अंक कम हो जाती है। यह परिणाम भारत में गहरे सामाजिक-सांस्कृतिक अवरोधों और संरचनात्मक असमानताओं को उजागर करता है।

उच्च शिक्षा, रोजगार की संभावना दोनों लिंगों के लिए बढ़ाती है, और शहरी महिलाओं की भागीदारी ग्रामीण महिलाओं की तुलना में अधिक है। दूसरी ओर, उच्च आय वाले परिवारों से आने वाली महिलाएँ प्रायः श्रम बाजार से बाहर हो जाती हैं, जिसे आय प्रभाव (income effect) कहा जाता है।

6.3 ओआक्सा-ब्लाइंडर (Oaxaca-Blinder) डिकम्पोज़िशन

इस तकनीक के माध्यम से पुरुषों और महिलाओं के वेतन अंतर को **दो घटकों में विभाजित** किया गया है –

1. **व्याख्यायित भाग (Explained Component):** शिक्षा, अनुभव और क्षेत्रीय वितरण के अंतर से उत्पन्न।
2. **अव्याख्यायित भाग (Unexplained Component):** संरचनात्मक भेदभाव, सामाजिक मानदंड और अन्य अपेक्षित कारकों से उत्पन्न।

परिणाम बताते हैं कि कुल वेतन अंतर का लगभग **40% व्याख्यायित** किया जा सकता है, जबकि **60% अव्याख्यायित** रह जाता है, जिसे संरचनात्मक भेदभाव और व्यावसायिक पृथक्करण (occupational segregation) से जोड़ा जा सकता है।

8. निष्कर्ष

यह अध्ययन भारत के श्रम बाज़ार में **लैंगिक असमानता** का व्यापक सूक्ष्म-अर्थशास्त्रीय (microeconomic) विश्लेषण प्रस्तुत करता है। इसमें **वेतन अंतर, रोजगार की संभावना, और व्यावसायिक विकल्पों** की जाँच राष्ट्रीय प्रतिनिधि डेटा जैसे NSSO, PLFS और IHDS का उपयोग करके की गई है। परिणाम दर्शाते हैं कि पुरुषों और महिलाओं के बीच कई आयामों में **स्थायी अंतर** मौजूद हैं, जो संरचनात्मक और सामाजिक-सांस्कृतिक बाधाओं को उजागर करते हैं, जो महिलाओं की आर्थिक भागीदारी में अवरोध पैदा करते हैं।

मानवीय पूँजी कारकों जैसे **शिक्षा और अनुभव** को नियंत्रित करने के बावजूद, महिलाएँ पुरुषों की तुलना में अभी भी **काफी कम वेतन** प्राप्त करती हैं। वेतन प्रतिगमन (regression) मॉडल दर्शाते हैं कि **लैंगिकता आय पर एक महत्वपूर्ण निर्धारक** बनी रहती है, जबकि ओआक्सा-ब्लाइंडर (Oaxaca-Blinder) डिकम्पोज़िशन से पता चलता है कि वेतन अंतर का एक बड़ा हिस्सा **अव्याख्यायित** रहता है, जो भेदभाव, व्यावसायिक पृथक्करण और अन्य अपेक्षित बाधाओं को दर्शाता है।

महिलाओं की श्रम शक्ति में कम भागीदारी, विशेष रूप से ग्रामीण क्षेत्रों और पारंपरिक क्षेत्रों में, **आर्थिक असमानता को और बढ़ाती** है। अध्ययन यह भी दिखाता है कि जहाँ महिलाएँ कम वेतन वाले कार्यों में अधिक केंद्रित हैं, वहाँ **क्षेत्रीय या सेक्टरल वितरण (sectoral concentration)** वेतन अंतर को बनाए रखने में महत्वपूर्ण भूमिका निभाता है।

ये निष्कर्ष पूर्ववर्ती साहित्य के अनुरूप हैं और दर्शाते हैं कि **मानवीय पूँजी, सामाजिक-आर्थिक कारक और संरचनात्मक असमानताओं** का जटिल अंतःक्रिया महिलाओं के श्रम बाज़ार परिणामों को प्रभावित करती है। शिक्षा और अनुभव का सकारात्मक प्रभाव दोनों लिंगों पर दिखाई देता है, लेकिन महिलाएँ इसका पूरा लाभ नहीं

उठा पातीं, जिसका कारण घरेलू जिम्मेदारियाँ, सांस्कृतिक मानदंड और उच्च वेतन वाली नौकरियों तक सीमित पहुँच हैं।

नीतिगत दृष्टि से, अध्ययन यह रेखांकित करता है कि **बहुआयामी हस्तक्षेप** आवश्यक हैं। इसमें शामिल हैं:

- महिला शिक्षा और व्यावसायिक प्रशिक्षण को बढ़ावा देना,
- व्यावसायिक पृथक्करण को कम करना,
- लचीले कार्य व्यवस्था के माध्यम से श्रम बाजार तक पहुँच बढ़ाना,
- समान वेतन नियमों को लागू करना।

ग्रामीण महिलाओं के लिए लक्षित कार्यक्रम, जैसे **कौशल विकास और सूक्ष्मवित्त (microfinance) समर्थन**, रोजगार के अवसर और आर्थिक सशक्तिकरण बढ़ाने में मदद कर सकते हैं।

हालाँकि, अध्ययन कुछ सीमाओं से प्रभावित है, जैसे डेटा की सीमाएँ, अप्रेक्षित चर और क्षेत्रीय विषमता, फिर भी यह **लैंगिक असमानताओं का मजबूत प्रमाण** प्रस्तुत करता है और नीति निर्माताओं के लिए **व्यवहार्य सुझाव** प्रदान करता है। भविष्य के शोध में **लंबी अवधि (longitudinal) अध्ययन और राज्य-विशिष्ट विश्लेषण** शामिल किया जा सकता है, ताकि महिला श्रम शक्ति की गतिशीलता और समानता बढ़ाने वाले हस्तक्षेपों की प्रभावशीलता को बेहतर तरीके से समझा जा सके।

संदर्भ

1. बेसोल, ए., & बासु, पी. (2018)। भारत में व्यावसायिक पृथक्करण और लैंगिक वेतन अंतर: माइक्रोडेटा से साक्ष्य। *इकॉनॉमिक एंड पॉलिटिकल वीकली*, 53(42), 58–66।
2. चौधरी, आर., & वेरिक, एस. (2014)। भारत और उसके बाहर महिला श्रम शक्ति की भागीदारी। अंतर्राष्ट्रीय श्रम संगठन (ILO) वर्किंग पेपर।
3. देशपांडे, ए., & शर्मा, ए. (2019)। भारत में लैंगिक वेतन अंतर: NSSO डेटा का उपयोग करते हुए एक अनुभवजन्य विश्लेषण। *इंडियन जर्नल ऑफ़ लेबर इकॉनॉमिक्स*, 62(3), 425–442।
4. हेचमैन, जे. जे. (1979)। चयन पूर्वाग्रह को विनिर्देशन त्रुटि के रूप में। *इकोनोमेट्रिका*, 47(1), 153–161।
5. भारत मानव विकास सर्वेक्षण (IHDS)। (2011)। वेव 2: राष्ट्रीय डेटा सेट। राष्ट्रीय परिषद् ऑफ़ एप्लाइड इकॉनॉमिक रिसर्च (NCAER)।
6. Klasen, S., & Pieters, J. (2015)। शहरी भारत में महिला श्रम भागीदारी के ठहराव का कारण क्या है? *द वर्ल्ड बैंक इकॉनॉमिक रिव्यू*, 29(3), 449–478।
7. राष्ट्रीय नमूना सर्वेक्षण कार्यालय (NSSO)। (2021)। रोजगार और बेरोजगारी सर्वेक्षण (75वां राउंड), 2017–18। भारत सरकार, सांख्यिकी और कार्यक्रम कार्यान्वयन मंत्रालय।

8. ओअक्साका, आर. (1973)। शहरी श्रम बाजारों में पुरुष-महिला वेतन अंतर। *इंटरनेशनल इकोनॉमिक रिव्यू*, 14(3), 693–709।
9. पांडे, ए., & शर्मा, आर. (2020)। भारत में महिला श्रम भागीदारी के निर्धारक: PLFS 2018–19 से साक्ष्य। *जर्नल ऑफ सोशल एंड इकोनॉमिक डेवलपमेंट*, 22(2), 295–316।
10. वर्ल्ड बैंक। (2022)। *महिला, व्यवसाय और कानून 2022: भारत*. वाशिंगटन, डी.सी.: वर्ल्ड बैंक ग्रुप।