



Trisangam International Refereed Journal (TIRJ)

A Double-Blind Peer Reviewed Research Journal on Language, Literature & Culture

Volume - v, Issue - iv, Published on October issue 2025, Page No. 720 - 727

Website: <https://tirj.org.in/tirj>, Mail ID: editor@tirj.org.in

(SJIF) Impact Factor 7.998, e ISSN : 2583 - 0848

ভারতে নারী ও কর্মসংস্থান : বর্তমান প্রেক্ষাপট

ড. মানস গায়েন

SACT, রায়দিঘি কলেজ

Email ID: manasgayen85@gmail.com



0009-0006-1512-1448

Received Date 28. 09. 2025

Selection Date 15. 10. 2025

Keyword

female labor participation, urban-rural divide, social barriers, gender inequality, self-employment, wage gap, education, government initiatives, workplace challenges.

Abstract

India's landscape of women's employment shows a mix of encouraging progress and persistent challenges. In urban areas, female labor force participation has grown by 10% between 2018 and 2024, with 28% of working-age women now engaged in paid work, yet over 89 million women remain outside the labor market—more than the population of many developed nations. Social and cultural norms, marriage, and family responsibilities still limit women's work opportunities: by age 29, around 80% of women are married, but only 29% are employed, and married working women spend nearly three times more hours on domestic duties than unmarried ones. In rural India, women continue to drive agriculture and cottage industries—making up as much as 90% of workers in some sectors—yet overall participation has slipped from 41.5% in 2023–24 to 40% in 2025. Self-employment is on the rise, with 65% of working women engaged as entrepreneurs or in non-salaried roles. Despite government initiatives like Skill India and targeted financial and training programs, deep-rooted gender pay gaps, underrepresentation in skilled and leadership positions, inadequate workplace safety, and entrenched social attitudes hinder real parity. Closing this opportunity gap will require stronger legal enforcement, more gender-inclusive work environments, accessible childcare, and a shift in societal expectations, as women's economic empowerment is essential not just for fairness, but for India's overall development.

Discussion

ভূমিকা : ভারতে নারী কর্মসংস্থান শুধুমাত্র অর্থনৈতিক উন্নয়নের প্রশ্ন নয়— এটি সামাজিক ন্যায়বিচার, সমতা এবং মর্যাদার প্রতীক। একটি সমাজ তখনই সত্যিকারের অগ্রগামী হতে পারে, যখন নারীরা শুধুই ভোক্তা হিসেবে নয়, বরং সমানভাবে উৎপাদন, সৃষ্টিশীলতা এবং সিদ্ধান্ত গ্রহণের প্রতিটি ধাপে অংশ নিতে পারেন।

সাম্প্রতিক বছরগুলোতে নারীদের শিক্ষা, স্বাস্থ্যসেবা ও সামাজিক অধিকারে বেশ অগ্রগতি হয়েছে—কিন্তু দুঃখজনকভাবে কর্মসংস্থানে তাঁদের অংশগ্রহণ এখনও আশানুরূপ নয় (Ministry of Labour & Employment, 2025)। শহর আর গ্রাম— উভয় এলাকাতেই এই চিত্র বদলাচ্ছে ঠিকই, তবে পুরুষদের তুলনায় নারীরা এখনও অনেক পিছিয়ে (PLFS, 2024)।

শহুরে নারী ক্রমেই চাকরি ও উদ্যোক্তাপনায় যুক্ত হচ্ছেন, কিন্তু গ্রামীণ নারীদের জন্য কাজের সুযোগ কমছে। অনেক শিক্ষিত নারী, পরিবার ও সমাজের চাপে বা নিরাপত্তাজনিত উদ্বেগে কাজের বাইরে থাকছেন। বিশেষ করে ২৫ থেকে ২৯ বছর বয়সী নারীদের জন্য বিবাহ ও পারিবারিক দায়িত্ব একটি বড় বাধা হয়ে দাঁড়ায়। তারা ঘরের কাজের ভার বহন করলেও, পেশাগত উন্নয়নে সেই পরিশ্রমের মূল্যায়ন হয় না।

নারীদের কাজের ক্ষেত্রও বিভিন্ন গ্রামে কৃষিকাজে তাঁদের উপস্থিতি বেশি, আর শহরে তথ্যপ্রযুক্তি, শিক্ষা, স্বাস্থ্য ও সেবাখাতে তাঁদের দেখা মেলে। তবুও, নারীরা অনেক সময় পুরুষ সহকর্মীদের চেয়ে কম মজুরি পান, নেতৃত্বের জায়গায় সুযোগ পান না এবং কর্মক্ষেত্রে নিরাপত্তাহীনতায় ভোগেন। ভারতের বিভিন্ন রাজ্যে এই পরিস্থিতির পার্থক্য আরও স্পষ্ট— দক্ষিণ ও পশ্চিম ভারতের তুলনায় উত্তর ভারতের অনেক জায়গায় নারীর অংশগ্রহণ অনেক কম।

কোভিড-১৯ মহামারির ধাক্কা নারীদের উপর আরও বেশি পড়েছে। হসপিটালিটি, খুচরা ব্যবসা এবং গৃহকর্মের মতো খাতে নারীরা ব্যাপকভাবে ক্ষতিগ্রস্ত হয়েছেন (Bhattacharya, 2021; Chauhan, 2021)। পুনরুদ্ধারের সময়ও তাঁদের ফের কাজের জগতে ফেরা সহজ হয়নি, বরং ‘লিঙ্গভিত্তিক বৈষম্য’ আরও বেড়েছে।

তবুও আশার আলো যে, ‘উদ্যোক্তা ভারত’ এবং বিভিন্ন প্রশিক্ষণ ও এনজিও কর্মসূচি নারীদের নতুন করে পথ দেখাচ্ছে (Press Information Bureau, 2024)। তাঁরা আবার উঠে দাঁড়ানোর চেষ্টা করছেন।

সবশেষে, নারী কর্মসংস্থান শুধু জীবিকা নয়—এটি নারীর মর্যাদা, আত্মবিশ্বাস এবং জাতির সামগ্রিক অগ্রগতির সঙ্গে জড়িত। একটি সমান, ন্যায্যভিত্তিক ও মানবিক সমাজ গড়তে হলে নারীদের জন্য মর্যাদাপূর্ণ ও নিরাপদ কর্মসংস্থানের পরিবেশ তৈরি করতেই হবে। এই পথচলায় সরকার, সমাজ ও পরিবারের সক্রিয় অংশগ্রহণ একান্ত জরুরি।

সাম্প্রতিক পরিসংখ্যান (২০২৪-২০২৫) - গত কয়েক বছরে ভারতের কর্মক্ষেত্রে নারীদের অংশগ্রহণে কিছু আশার আলো দেখা গেলেও, চিত্রটি এখনও পুরোপুরি আশাব্যঞ্জক নয়।

শহরাঞ্চলে নারীর অংশগ্রহণ : ২০১৮-২০২৪ সালের মধ্যে শহরাঞ্চলে কর্মজীবী নারীর হার ১০% বেড়ে পৌঁছেছে ২৮% (Ministry of Labour & Employment, 2025)। তবে এখনো প্রায় ৮.৯ কোটি শহুরে নারী শ্রমবাজারের বাইরে অবস্থান করছেন, যাদের বড় একটি অংশ উচ্চশিক্ষিত হয়েও চাকরিতে যোগ দিতে পারেননি। এর প্রধান কারণ পারিবারিক ও সামাজিক বাধা, সন্তানের যত্ন, নিরাপত্তার অভাব এবং কাজের জায়গার নমনীয়তা না থাকা।

গ্রামাঞ্চলে নারীর অংশগ্রহণ : ২০২৩-২৪ অর্থবর্ষে গ্রামীণ এলাকায় নারীর কর্মসংস্থান ৪১.৫% ছিল, ২০২৫ সালে তা কমে ৪০%-এ নেমে আসার আশঙ্কা করা হচ্ছে (PLFS, 2024)। অর্থাৎ গ্রামীণ নারীদের কর্মসংস্থান ক্রমশ কমছে।

শিক্ষিত নারীর অবস্থা : ২০২৩-২৪ সালে ভারতের ১৯ মিলিয়নেরও বেশি স্নাতক (শহুরে) নারী নিজেদের শিক্ষা ও দক্ষতা কাজে লাগাতে পারেননি (Ministry of Statistics and Programme Implementation, 2024)। শিক্ষা ও চাহিদা থাকা সত্ত্বেও সামাজিক, পারিবারিক চাপ ও সুযোগের অভাবে তারা কর্মবাজারের বাইরে থাকেন।

প্রধান বাধা ও চ্যালেঞ্জসমূহ : ভারতে নারীদের কর্মসংস্থানে অংশগ্রহণের হার ধীরে ধীরে বাড়লেও, বাস্তবতা বলছে—এই পথ এখনো সহজ নয়। প্রতিভা, উচ্চশিক্ষা আর আগ্রহ থাকা সত্ত্বেও, সমাজের দৃষ্টিভঙ্গি, পারিবারিক চাপ ও কাঠামোগত দুর্বলতায় অনেক নারী পিছিয়ে পড়ছেন (Ministry of Labour & Employment, 2025)। নিচে সেই বাধাগুলোর মূল চিত্র তুলে ধরা হল —

১. সামাজিক ও পারিবারিক বাধা - ২৫-২৯ বছর বয়সী নারীদের মধ্যে প্রায় ৮০% বিবাহিত, কিন্তু কেবল ২৯% কর্মজীবনে প্রবেশ করতে পারেন (PLFS, 2024)। সমাজ এখনও নারীর প্রধান ভূমিকা হিসেবে দেখে— সংসার ও সন্তানের যত্ন। অনেক সময় পরিবারের পক্ষ থেকেও কাজের ক্ষেত্রে সহযোগিতা আসে না। সন্তান লালন-পালন, গৃহকর্ম, এবং নিরাপত্তার প্রশ্ন— এই সব মিলিয়ে নারীর চাকরি করা অনেক সময় “বিকল্প” নয় বরং “বাধা” হয়ে দাঁড়ায়। অনেক মেয়ে নিজের স্বপ্নকে পেছনে ফেলে সামাজিক প্রত্যাশার ভারে নুয়ে পড়েন।

২. ঘরোয়া কাজের ভার ও সময়ের ঘাটতি - বিবাহিত নারীরা প্রতিদিন গড়ে ৫.৩ ঘণ্টা গৃহস্থালি কাজে ব্যয় করেন (Chauhan, 2021)। এই সময়টা তাঁদের পেশাগত উন্নয়নের পথে বড় বাধা হয়ে দাঁড়ায়। পরিবারে কাজের দায়িত্ব ভাগাভাগির অভাব এবং সামাজিকভাবে ‘নারীর কাজ ঘর সামলানো’ এই ধারণা আজও নারীর কর্মক্ষেত্রে সমান অংশগ্রহণে বাধা হয়ে আছে।

৩. শিক্ষা ও দক্ষতার অপ্রয়োগ - শিক্ষার হার বাড়লেও সেই শিক্ষা কার্যকরভাবে কাজে লাগানোর সুযোগ এখনও সীমিত। বহু নারী সফল স্কিল, পেশাগত প্রশিক্ষণ বা উদ্যোক্তা হওয়ার মতো দক্ষতা অর্জন করলেও—সামাজিক বাধা, আত্মবিশ্বাসের ঘাটতি বা সুযোগের অভাবে তাঁরা সেই দক্ষতা কাজে লাগাতে পারছেন না (Ministry of Statistics and Programme Implementation, 2024)।

৪. অনানুষ্ঠানিক ও স্বনির্ভর খাতের আধিক্য - বর্তমানে প্রায় ৬৫% কর্মরত নারী নিজ উদ্যোগে বা অনানুষ্ঠানিক খাতে যুক্ত (Ministry of Labour & Employment, 2025)। তাঁরা হয়তো ক্ষুদ্র ব্যবসা করছেন, হোম-বেসড কাজ করছেন কিন্তু এইসব ক্ষেত্রগুলোতে নিরাপত্তা, আয় ও সামাজিক স্বীকৃতি সীমিত। চাকরির তুলনায় এগুলো অনেক বেশি অনিশ্চিত ও ঝুঁকিপূর্ণ।

৫. মজুরি বৈষম্য ও নিরাপত্তার অভাব - একই কাজ করেও নারীরা অনেক সময় পুরুষের চেয়ে কম মজুরি পান। এ ছাড়া কর্মক্ষেত্রে যৌন হয়রানি বা নিরাপত্তাজনিত আশঙ্কা নারীদের উচ্চপদে ওঠার পথেও বাধা হয়ে দাঁড়ায়। ফলে তাঁদের আত্মবিশ্বাস ও পেশাগত স্থায়িত্ব ক্ষতিগ্রস্ত হয় (Press Information Bureau, 2024)।

৬. অঞ্চলভেদে বৈষম্য - ভারতের বিভিন্ন প্রদেশে নারী কর্মসংস্থানের চিত্র একেবারে আলাদা। যেমন পাঞ্জাবে মাত্র ১৫% নারী কর্মজীবী, অথচ দক্ষিণ ও পশ্চিম ভারতের কিছু রাজ্যে এই হার অনেক (PLFS, 2024) বেশি। এসব পার্থক্য প্রভাবিত হয় স্থানীয় সংস্কৃতি, শিক্ষা, অবকাঠামো ও অর্থনৈতিক সুযোগের দ্বারা।

নারী কর্মসংস্থানে বাধাগুলো একমাত্রিক নয়, — এসব সামাজিক মূল্যবোধ, পারিবারিক কাঠামো, সময় ব্যবস্থাপনা, নিরাপত্তা, আয়ের অনিশ্চয়তা এবং অঞ্চলভেদে বৈষম্যের জটিল এক মিশ্রণ। এই চ্যালেঞ্জগুলো কাটিয়ে উঠতে দরকার একটি সম্মিলিত ও সুনির্দিষ্ট প্রচেষ্টা, — সমাজের দৃষ্টিভঙ্গি বদলাতে হবে, পরিবারকে হতে হবে সহযোগিতাপূর্ণ, কর্মক্ষেত্রে নারীবান্ধব পরিবেশ গড়ে তুলতে হবে, এবং স্কিল ডেভেলপমেন্ট ও প্রশিক্ষণকে আরও সহজপ্রাপ্য করতে হবে (Press Information Bureau, 2024)। নারীকে কর্মজীবনে যুক্ত করা মানে শুধু তাঁর অর্থনৈতিক স্বাধীনতা নয়—বরং তা ভারতের অর্থনীতি, সামাজিক ন্যায় এবং ভবিষ্যৎ সম্ভাবনার ভিত্তি মজবুত করা। নারীর পূর্ণাঙ্গ অংশগ্রহণ ছাড়া একটি উন্নত, ন্যায্যভিত্তিক ও টেকসই ভারত গঠন সম্ভব নয়।

কর্মসংস্থানের ধরণ : ভারতের কর্মজীবী নারীদের বৈচিত্র্যময় অবদান - ভারতে কর্মজীবী নারীদের অবদান এককথায় বিশাল ও বহুমুখী। গ্রাম হোক কিংবা শহর— দেশের প্রতিটি স্তরে নারীরা নিরবচ্ছিন্নভাবে কাজ করছেন, কিন্তু অনেক ক্ষেত্রেই সেই অবদান থেকে যায় অদৃশ্য, অস্বীকৃত।

১। গ্রামীণ নারীরা : কৃষির প্রাণ - গ্রামীণ ভারতে নারী মানেই কেবল গৃহিণী নন— তাঁরা কৃষক, শ্রমিক, কারিগরও। প্রায় ৮৯.৫% গ্রামীণ নারী যুক্ত কৃষিকাজ, পশুপালন, মৎস্যচাষ ও হস্তশিল্পের সঙ্গে (PLFS, 2024)। এই খাতগুলোতে নারীর অবদান বাংলাদেশের মতো ভারতের ক্ষেত্রেও বিশাল—কৃষি উৎপাদনের ৫৫% থেকে ৯০% পর্যন্ত এঁদের হাত ধরে হয়। বিশেষ করে— দুগ্ধ উৎপাদনে ৯৪% কর্মী নারী, অরণ্যভিত্তিক ক্ষুদ্র শিল্পে ৫১% নারী নিয়োজিত। তবে এইসব খাতের বড় অংশই অনানুষ্ঠানিক, মানে নেই নির্দিষ্ট মজুরি, চাকরির সুরক্ষা বা সামাজিক নিরাপত্তা। তাঁরা দিনরাত পরিশ্রম করেন, কিন্তু অনেক সময় স্বীকৃতি পান না (Ministry of Labour & Employment, 2025)।

২। শহুরে নারীরা : সেবা ও প্রযুক্তিতে অগ্রগামী - শহরাঞ্চলে নারীরা ক্রমে আধুনিক খাতে নিজেদের জায়গা করে নিচ্ছেন। তথ্যপ্রযুক্তি, স্বাস্থ্য, শিক্ষা, প্রশাসন ও পরিষেবা—এই সব খাতে তাঁদের অংশগ্রহণ এখন আগের চেয়ে অনেক বেশি। তথ্যপ্রযুক্তি খাতে বর্তমানে প্রায় ৩০% কর্মী নারী (PLFS, 2024)। স্বাস্থ্যখাতে নার্স, ফার্মাসিস্ট হিসেবে নারীরা সম্মানজনক ভূমিকা পালন করছেন। শিক্ষা খাতে শিক্ষকতা ও প্রশিক্ষণে তাঁদের সংখ্যা দ্রুত বাড়ছে। পরিষেবা খাতে— যেমন হোটেল, রেস্টুরেন্ট, বিউটি সেলুন, রিটেইল দোকান—নারীরা অত্যন্ত সক্রিয়। এইসব পেশায় নারীরা শুধু আয় করছেন না, তাঁরা পরিবারের দায়িত্বের পাশাপাশি নিজেদের স্বপ্নও পূরণ করছেন।

৩। উদ্যোক্তা ও স্বনির্ভর নারীরা : সাহস ও সৃজনশীলতার প্রতীক - নারী উদ্যোক্তাদের সংখ্যা দিন দিন বাড়ছে। ২০১৮ থেকে ২০২২ সালের মধ্যে স্বনির্ভর নারীর সংখ্যা ১৪% বেড়েছে (Press Information Bureau, 2024)। বর্তমানে ৬৫% কর্মরত নারী চাকরির বদলে নিজেদের উদ্যোগে কাজ করছেন—ক্ষুদ্র ব্যবসা, হস্তশিল্প, রিটেইল স্টোর, ঘরোয়া সেবা খাত (Ministry of Labour & Employment, 2025)। এই উদ্যোক্তা নারীরা শুধু নিজের অর্থনৈতিক স্বাধীনতা অর্জন করছেন না, বরং সমাজে পরিবর্তনের গল্প লিখছেন। তাঁদের এই পথচলা সাহস, উদ্ভাবন ও আত্মবিশ্বাসের পরিচয়।

তবে এতসব অর্জনের পরেও, বাস্তবতায় নারীদের সামনে এখনও অনেক চ্যালেঞ্জ— গ্রামীণ নারীরা আজও অপ্রাতিষ্ঠানিক খাতে, স্বল্প মজুরি ও নিরাপত্তার অভাব জনিত পরিবেশে কাজ করছেন। শহুরে নারীরা মজুরি বৈষম্য, কর্মস্থলে হয়রানি, ও উন্নতির সীমাবদ্ধতায় আটকে পড়ছেন। উদ্যোক্তা নারীদের জন্য সহজে ঋণ পাওয়া, বাজারে প্রবেশ, বা প্রযুক্তিগত প্রশিক্ষণের সুযোগ যথেষ্ট নয় (Press Information Bureau, 2024)।

ভারতের নারীরা শুধু কর্মসংস্থানে অংশ নিচ্ছেন না— তাঁরা নতুন নতুন খাতে প্রবেশ করে, নিজেদের সৃজনশীলতা, শ্রম ও স্বপ্ন দিয়ে সমাজকে এগিয়ে নিচ্ছেন। তবে তাঁদের পূর্ণ সক্ষমতা কাজে লাগাতে হলে দরকার— সামাজিক মানসিকতার পরিবর্তন, নিরাপদ ও সম্মানজনক কর্মপরিবেশ, প্রশিক্ষণ ও সুযোগের সম্প্রসারণ এবং প্রতিটি খাতে তাঁদের জন্য ন্যায্য অংশগ্রহণ নিশ্চিত করা। নারীর কর্মজীবন কেবল ব্যক্তিগত গল্প নয়, এটা দেশের সামগ্রিক উন্নয়নের অপরিহার্য অংশ। তাঁদের অংশগ্রহণ যত বাড়বে, ততই এগিয়ে যাবে ভারত।

সরকার ও সমাজ : নারীর পাশে, নারীর শক্তিতে - ভারতের উন্নয়নের গল্প এখন আর শুধু পুরুষদের নিয়ে নয়। নারীরাও এই যাত্রার গুরুত্বপূর্ণ অংশ। আর তাদের হাত শক্ত করে ধরেছে সরকার ও সমাজ—তাদের ক্ষমতায়ন ও কর্মসংস্থানের জন্য নিয়েছে নানা উদ্যোগ (Ministry of Labour & Employment, 2025)।

Skill India : দক্ষতা মানেই সাহস - এই কর্মসূচির মাধ্যমে নারীরা পাচ্ছেন আধুনিক প্রশিক্ষণ—কম্পিউটার, ডিজিটাল টুলস, বিউটি পার্লার, সেলাই, হসপিটালিটি, ইত্যাদি নানা বিষয়ে (Ministry of Labour & Employment, 2025)। এতে নারীরা শুধু চাকরির জন্য প্রস্তুত হচ্ছেন না, অনেকেই নিজের পায়ে দাঁড়াচ্ছেন, পরিবার চালাচ্ছেন, স্বপ্ন তৈরি করছেন।

Startup India : নারী এখন উদ্যোক্তা - নারীদের মধ্যে যারা নিজের ব্যবসা করতে চান, তাদের পাশে দাঁড়িয়েছে এই উদ্যোগ। সহজে ঋণ পাওয়া, ব্যবসার পরিকল্পনা ও প্রশিক্ষণ, সফল উদ্যোক্তাদের সঙ্গে সংযোগ সব মিলিয়ে নারীরা সাহস পাচ্ছেন, ছোট উদ্যোগকে বড় স্বপ্নে পরিণত করতে।

সমাজেরও হাত বাড়ানো - শুধু সরকার নয়, অনেক এনজিও ও সমাজসংগঠন কাজ করছে নারীর স্বনির্ভরতা নিয়ে। তারা যা করছে: উদ্যোক্তা প্রশিক্ষণ, ক্ষুদ্র ঋণ দেওয়া, যৌথভাবে কাজ শেখানো (Self-Help Groups), আত্মবিশ্বাস বাড়ানোর বিভিন্ন উদ্যোগ।

গ্রামের নারীরাও এখন নিজেরা উদ্যোগ নিচ্ছেন, একত্র হয়ে ব্যবসা করছেন, আর্থিকভাবে স্বাধীন হচ্ছেন। সমাজের চোখেও তারা হয়ে উঠছেন সম্মানের প্রতীক। কিন্তু চ্যালেঞ্জ এখনো আছে - পরিবারে রক্ষণশীল মানসিকতা, নারীদের কাজকে ছোট করে দেখা, নিরাপত্তার অভাব, সমান মজুরি না পাওয়া। এসব কারণে এখনও অনেক নারী কর্মজীবনে যেতে পারেন না বা মাঝপথে থেমে যেতে বাধ্য হন।

আমরা যদি সত্যিই চাই নারীরা এগিয়ে যাক, তবে দরকার — পরিবারে সমর্থন, সমাজে ইতিবাচক দৃষ্টিভঙ্গি, নিরাপদ কর্মপরিবেশ, নেতৃত্ব ও সিদ্ধান্ত গ্রহণে নারীর সুযোগ এবং সবচেয়ে গুরুত্বপূর্ণ-সমান সম্মান।

রাজ্যভেদে ও সামাজিক বৈষম্য - ভারতের নারীরা কর্মজীবনে যেভাবে যুক্ত হচ্ছেন, তা রাজ্যভেদে ভীষণ পার্থক্যপূর্ণ। কিছু রাজ্যে তারা শিক্ষিত, আত্মনির্ভর এবং কর্মজীবনে সপ্রতিভ; আবার কোথাও কোথাও সমাজ, সংস্কার আর নিরাপত্তার অভাব তাঁদের পেছনে টেনে রাখছে।

উত্তর ভারতের প্রেক্ষাপট : রক্ষণশীল মানসিকতার ছায়ায় - উত্তর প্রদেশ, বিহার, রাজস্থান ও পাঞ্জাবের মতো রাজ্যগুলিতে এখনো নারীর কাজের ক্ষেত্রে রক্ষণশীল সামাজিক কাঠামো বাধা হয়ে দাঁড়িয়েছে। “মেয়েদের কাজ রান্নাঘর আর সংসার” — এই প্রচলিত ধারণা এখনো অনেক পরিবারে প্রভাব বিস্তার করে। কর্মক্ষেত্রে নারীর উপস্থিতি সামাজিকভাবে নিরুৎসাহিত হয়। নিরাপত্তার অভাব ও হয়রানির আশঙ্কা নারীর আত্মবিশ্বাস ক্ষুণ্ণ করে। শিক্ষার হার কম হওয়ায় দক্ষতা ও কর্মসংস্থান উভয় ক্ষেত্রেই পিছিয়ে পড়ছে নারীরা (PLFS, 2024)। অনেক সময় নারীর উপার্জনকে ‘বিকল্প উৎস’ হিসেবে দেখা হয়, টেকসই নয়।

দক্ষিণ ও পশ্চিম ভারতের দৃশ্যপট : অগ্রগতির ইঙ্গিত - কেরালা, তামিলনাড়ু, মহারাষ্ট্র এবং গোয়ার মতো রাজ্যগুলোতে নারীরা তুলনামূলকভাবে অনেক বেশি কর্মজীবনে সক্রিয়। উচ্চ শিক্ষা ও স্বাস্থ্যসেবা নারীদের ক্ষমতায়নে সহায়ক। পারিবারিক সমর্থন ও সামাজিক গ্রহণযোগ্যতা নারীর কর্মক্ষমতা বাড়িয়েছে। আইটি, ব্যাংকিং, প্রশাসন ও পর্যটন খাতে নারীদের গুরুত্বপূর্ণ অবদান। মহারাষ্ট্রে উদ্যোক্তা নারীর সংখ্যা ক্রমবর্ধমান (Ministry of Labour & Employment, 2025)। তবে এখানেও রয়েছে সমস্যা— সমান মজুরি নিশ্চিত হয়নি, নেতৃত্বের পদের ঘাটতি, গৃহস্থালির দায়িত্ব এখনও অসমভাবে নারীর উপরেই বর্তায়।

শিক্ষিত নারীর ‘অদৃশ্য বাধা’ - শিক্ষা থাকা সত্ত্বেও বহু নারী কর্মক্ষেত্রে প্রবেশ করতে বা দীর্ঘমেয়াদে টিকে থাকতে ব্যর্থ হন। কারণগুলো হল - গৃহস্থালির দায়িত্বের অসম বণ্টন, সন্তান পালন ও বয়স্ক স্বজনদের যত্ন, সামাজিকভাবে ‘কাজ না করাই নারীর স্বাভাবিক ভূমিকা’ মনে করা হয়, এইসব কারণে অনেক নারী মাঝপথে ক্যারিয়ার ছেড়ে দিতে বাধ্য হন (PLFS, 2024)।

ভারতে নারীর কর্মসংস্থানে সত্যিকারের অগ্রগতি আনতে হলে নিম্নলিখিত পদক্ষেপগুলো জরুরি: নিরাপদ ও নারীবান্ধব কর্মপরিবেশ নিশ্চিতকরণ, সমান মজুরির জন্য আইনের বাস্তবায়ন, পুরুষদের গৃহকর্মে যুক্ত করার জন্য

সচেতনতামূলক উদ্যোগ, দক্ষতা উন্নয়ন ও নারী উদ্যোক্তাদের জন্য সহজ ঋণ, সকল রাজ্যে নারী শিক্ষার হার বৃদ্ধি ও কর্মজীবনে প্রবেশের সুযোগ তৈরি।

ভারতের নারীদের কর্মসংস্থান পরিস্থিতি একটি স্পষ্ট দিক নির্দেশ করে— অবকাঠামো ও সামাজিক মানসিকতা বদল না হলে নারীর শ্রমশক্তি ব্যবহার অসম্পূর্ণই থেকে যাবে। দেশের অর্থনৈতিক ও সামাজিক উন্নয়নের জন্য নারীর পূর্ণাঙ্গ অংশগ্রহণ নিশ্চিত করা এখন সময়ের দাবি। একে শুধুমাত্র ‘নারী উন্নয়ন’ হিসেবে না দেখে একটি জাতীয় উন্নয়ন কৌশল হিসেবে বিবেচনা করাই হবে বাস্তবদর্শী সিদ্ধান্ত (Ministry of Labour & Employment, 2025)।

ভারতে কোভিড-১৯ মহামারির প্রভাব – ভারতে কোভিড-১৯ মহামারির পর নারীদের কর্মসংস্থান ও শ্রমবাজারে ব্যাপক প্রভাব পড়েছে, যা এখনও পুরোপুরি কাটিয়ে ওঠা যায়নি (Bhattacharya, 2021)। নারীনির্ভর খাত যেমন হসপিটালিটি (পার্টি, ভ্রমণ, হোটেল), খুচরা বিক্রি ও গৃহপরিচর্যার মতো খাতগুলো মহামারির কারণে ব্যাপক ক্ষতিগ্রস্ত হয়েছে। এতে নারীর আয়ের উৎস কমে গিয়েছে ও বেকারত্ব বেড়েছে। মহামারির সময় বহু নারীর কাজের সুযোগ হঠাৎ বন্ধ হয়ে গিয়েছিল, অনেকেই কর্মক্ষেত্র থেকে সরে আসতে বাধ্য হয়েছেন। বিশেষ করে গৃহপরিচারিকা, খুচরা বিক্রেতী ও পরিষেবা খাতে তাঁদের কাজ প্রায় অর্ধেক নেমে গিয়েছিল (Chauhan, 2021)। এছাড়া স্বাস্থ্য সেবা খাতেও নারীর অবস্থা কষ্টকর হয়েছিল, যেখানে অতিরিক্ত চাপ ও ঝুঁকির মধ্যে কাজ করতে হয়েছিল। মহামারির পরে শ্রমবাজারে নারীদের পুনরুদ্ধার অন্যান্য ক্ষেত্রে তুলনায় ধীর হয়েছে, ফলে লিঙ্গ বৈষম্য বা gender disparity বেড়েছে (PLFS, 2024)। পুনরুদ্ধারের অভাবে নারীরা আবারো অধিক ঝুঁকিপূর্ণ অবস্থানে চলে এসেছে এবং অনেক ক্ষেত্রেই তাদের কর্মসংস্থান হারানোর ঝুঁকি বেশি। মহামারির ফলশ্রুতিতে শ্রমবাজারে নারীর অংশগ্রহণ হ্রাস পেয়েছে, যা দেশের সামগ্রিক অর্থনৈতিক প্রবৃদ্ধিতেও নেতিবাচক প্রভাব ফেলেছে। বিশেষ করে শহরাঞ্চলে যেখানে নারীর কর্মসংস্থান বেড়েছিল, সেখানে পুনরুদ্ধার অসম্ভব ধীরগতিতে হয়েছে। গ্রামীণ অঞ্চলেও প্রতিবন্ধকতা ও বেকারত্ব বেড়েছে। সরকার ও বিভিন্ন এনজিও মহামারির প্রভাব দূর করতে নারীদের জন্য বিশেষ সহায়তা ও পুনর্বাসন কর্মসূচি গ্রহণ করেছে। প্রশিক্ষণের মাধ্যমে নারীদের নতুন দক্ষতা অর্জনে সাহায্য করা হচ্ছে এবং স্বনির্ভর উদ্যোক্তা হিসেবে তাদের উন্নতি করার সুযোগ দিচ্ছে। তবুও, সামাজিক অবস্থা ও নিরাপত্তা সংক্রান্ত উদ্বেগ এখনও নারীদের শ্রমবাজারে পূর্ণ যোগদানকে বাধাগ্রস্ত করছে। সুতরাং, মহামারির প্রভাবে নারীদের কর্মসংস্থান খাতে যে ক্ষতি হয়েছে তা কাটিয়ে ওঠার জন্য নারী-বান্ধব কর্মপরিবেশ, নিরাপন্ন কর্মক্ষেত্র ও সমান সুযোগ নিশ্চিত করার পাশাপাশি সামাজিক সচেতনতা বৃদ্ধি ও প্রশিক্ষণে গুরুত্ব দেওয়া প্রয়োজন। দেশের টেকসই উন্নয়নের জন্য নারীদের পূর্ণদায়িত্বপূর্ণ কর্মসংস্থানের অবকাশ তৈরি করাই অপরিহার্য। অর্থাৎ, কোভিড-১৯ মহামারি নারীদের কর্মজীবনে প্রভাব ফেললেও, পুনঃগঠন ও ক্ষমতায়নের ওপর আরও বেশি মনোযোগ দিলে এই সমস্যা কাটিয়ে ওঠা সম্ভব হবে। নারীর শ্রমবাজারে সমান ও নিরাপদ অংশগ্রহণ দেশকে আরও শক্তিশালী করবে। মহামারির সময়কার অভিজ্ঞতা একটি বিষয় পরিষ্কার করেছে— নারীরা শুধু অর্থনৈতিকভাবে নয়, সামাজিকভাবেও অত্যন্ত ঝুঁকিপূর্ণ অবস্থায় ছিল। অনেক নারীর ক্ষেত্রে কর্মহীন হয়ে পড়া মানে শুধু আয়ের ক্ষতি নয়, বরং পরিবারের আর্থিক নির্ভরশীলতা ও সিদ্ধান্ত গ্রহণের ক্ষমতাও হারানো। একইসাথে, হঠাৎ কর্মক্ষেত্র ছাড়ে হওয়ার মানসিক চাপ ও উদ্বেগ তাঁদের আত্মবিশ্বাস ক্ষুণ্ণ করেছে। শিশুসন্তানের যত্ন, বয়স্ক পরিবারের সদস্যদের সেবা এবং গৃহস্থালির অতিরিক্ত কাজের বোঝা মহামারির সময় দ্বিগুণ হয়েছে, যা নারীদের আবারও ‘অদায়ী শ্রম’-এর দিকে ঠেলে দিয়েছে। এই অদৃশ্য কিন্তু সময়সাপেক্ষ শ্রম অর্থনৈতিক পরিমাপে ধরা না পড়লেও নারীদের কর্মজীবনে অগ্রগতিকে বাধাগ্রস্ত করেছে। এছাড়া অনেক নারী গ্রামীণ অর্থনীতিতে কৃষি ও ক্ষুদ্র ব্যবসার উপর নির্ভরশীল। মহামারির সময় সরবরাহ চেইন ভেঙে যাওয়ায় পণ্য বিক্রি ও কাঁচামাল সংগ্রহ কঠিন হয়ে পড়েছিল, ফলে তাঁদের ব্যবসা ক্ষতিগ্রস্ত হয়েছে। ডিজিটাল মাধ্যমের সঙ্গে পর্যাপ্ত পরিচিতি না থাকায় অনলাইন বাজারে অংশগ্রহণের সুযোগও তাঁরা হারিয়েছেন। শ্রমবাজারে নারীর অবস্থান পুনর্গঠনের জন্য বিকল্প আয়ের উৎস তৈরি, ডিজিটাল সাক্ষরতা বৃদ্ধি, স্বল্পসুদে ঋণ সুবিধা এবং উদ্যোক্তা প্রশিক্ষণ অত্যন্ত গুরুত্বপূর্ণ। সরকারি নীতি ও কর্পোরেট খাতে gender-responsive কর্মপরিবেশ তৈরি হলে নারীরা দ্রুত পুনঃসংযুক্ত হতে পারবে। পাশাপাশি কর্মক্ষেত্রে যৌন হয়রানি প্রতিরোধ

ও নিরাপত্তা নিশ্চিত করার জন্য কঠোর পদক্ষেপ নেওয়া জরুরি। সবশেষে বলা যায়, নারীর কর্মসংস্থান বৃদ্ধির মাধ্যমে শুধু ব্যক্তির জীবনমান নয়, পুরো সমাজের অর্থনৈতিক স্থিতিশীলতাও বৃদ্ধি পাবে। তাই পোস্ট-প্যান্ডেমিক অর্থনীতিতে নারীর পূর্ণাঙ্গ অংশগ্রহণ নিশ্চিত করা এক ধরনের জাতীয় বিনিয়োগ, যা দীর্ঘমেয়াদে দেশের উন্নয়ন ও সমতা প্রতিষ্ঠায় গুরুত্বপূর্ণ ভূমিকা রাখবে (Bhattacharya, 2021; Chauhan, 2021)।

করণীয় ও উন্নয়নশীল পথ - ভারতে নারী কর্মসংস্থানের উন্নয়নে যেসব করণীয় রয়েছে তা সামাজিক, অর্থনৈতিক ও নীতিগত ক্ষেত্রে বিস্তৃত ও সমন্বিত ধরনের হওয়া প্রয়োজন। নারীরা যাতে কর্মক্ষেত্রে স্বাচ্ছন্দ্যে, নিরাপদে ও মর্যাদাপূর্ণভাবে অংশ নিতে পারেন, সেই লক্ষ্যে নিচের বিষয়গুলো অত্যন্ত গুরুত্বপূর্ণ: ১. নারী-বান্ধব কর্মস্থল গড়ে তোলা: কর্মক্ষেত্রে নারী ও পুরুষের সমান সুযোগ নিশ্চিত করা জরুরি। workplace harassment বা নৃশংসতা থেকে নারীদের সুরক্ষা দিতে হবে। প্রতিষ্ঠানগুলোতে কাজের সুযোগ ও সমর্থন বাড়াতে হবে, যাতে নারীরা মানসিক ও শারীরিক নিরাপত্তায় আত্মবিশ্বাসী হয়ে উঠতে পারেন (Ministry of Labour & Employment, 2025)। ২. সুলভ ও নিরাপদ শিশুসহায়তা সুবিধা: নারীদের কর্মজীবনে স্থিতিশীলতা বাড়াতে শিশুপালন সুবিধা অপরিহার্য। সুলভ ও নিরাপদ child-care সুবিধা থাকলে নারীরা কাজ ও পরিবার দুটোই সামলাতে পারবেন এবং কর্মদক্ষতা বৃদ্ধি পাবে। কর্মক্ষেত্রে শিশুসহায়তা কেন্দ্র ও সুবিধাজনক পরিবহন ব্যবস্থা নারীদের জন্য অতিরিক্ত সাহায্য করবে (Press Information Bureau, 2024)। ৩. সমান মজুরি ও নেতৃত্বে নারীর অংশগ্রহণ বৃদ্ধি: নারীদের দক্ষতার ভিত্তিতে সমান মজুরি নিশ্চিত করতে হবে। একজন নারী শ্রমিক ও কর্মীদের নেতৃত্বে সমান সংখ্যক নারীর অধিষ্ঠান থাকা উচিত, যা সিদ্ধান্ত গ্রহণে বৈচিত্র্য আনার পাশাপাশি নারীদের কর্মজীবনে উৎসাহ দেবে। লিঙ্গ বৈষম্য দূর করার জন্য বিশেষ পদক্ষেপ গ্রহণ প্রয়োজন (Ministry of Labour & Employment, 2025)। ৪. শিক্ষা ও দক্ষতা উন্নয়ন: প্রযুক্তি, সফট স্কিল ও উদ্যোক্তা শিক্ষায় নারীদের বিশেষ প্রশিক্ষণ দিতে হবে। আধুনিক প্রশিক্ষণ ও দক্ষতা বৃদ্ধির মাধ্যমে নারীরা বিভিন্ন ব্যবসা, তথ্যপ্রযুক্তি, স্বাস্থ্যসেবা, শিক্ষা ও অন্যান্য পেশায় উন্নত ভূমিকা পালন করতে সক্ষম হবেন (Press Information Bureau, 2024)। সরকারী ও বেসরকারি পর্যায়ে প্রশিক্ষণ কর্মসূচি চালানো আবশ্যিক। ৫. আইনি ও সামাজিক সচেতনতা বৃদ্ধি: নারী শ্রমশক্তি সংক্রান্ত আইন ও নীতিমালা কঠোরভাবে প্রয়োগ করতে হবে। কর্মক্ষেত্রে লিঙ্গ বৈষম্য, নির্যাতন ও নিরাপত্তাহীনতার বিরুদ্ধে সচেতনতা বৃদ্ধির মাধ্যমে সামাজিক মনোভাব পাল্টাতে হবে (Ministry of Labour & Employment, 2025)। নাগরিক জাগরণ ও মিডিয়া প্রচারণার মাধ্যমে নারীর অধিকার নিশ্চিত করতে হবে। ৬. পরিবার ও সমাজের সমর্থন: নারীর কর্মজীবনে প্রবেশ ও সাফল্যের জন্য পরিবারের ভূমিকা অপরিসীম। পারিবারিক বাধা ও সামাজিক রক্ষণশীলতা কাটিয়ে উঠতে শিক্ষিত সমাজ ও সচেতন পরিবার গড়ে তোলা প্রয়োজন। পুরুষকেও দায়িত্বশীল ও সহায়ক হতে উৎসাহিত করতে হবে (Press Information Bureau, 2024)। ৭. নীতি ও কাঠামোগত উন্নয়ন: সরকারি নীতিমালা থেকে শুরু করে স্থানীয় স্তরে কর্মসংস্থান বৃদ্ধির পরিকল্পনা নারীদের উপযোগী করে তৈরি করতে হবে। মেয়েদের জন্য নিরাপদ পরিবহন, নারী-বান্ধব অবকাঠামো ও উদ্যোক্তা সহায়তা বৃদ্ধির মাধ্যমে কর্মসংস্থানের সুযোগ বৃদ্ধি সম্ভব (Ministry of Labour & Employment, 2025; Press Information Bureau, 2024)। এই করণীয়গুলো বাস্তবায়িত হলে ভারতীয় নারীরা শ্রমবাজারে নিরাপদ ও সমানভাবে অংশগ্রহণ করে জাতীয় অর্থনীতি ও সামাজিক উন্নয়নে ব্যাপক অবদান রাখতে সক্ষম হবে। দেশের উন্নয়ন ও সুখ সমাজ প্রতিষ্ঠার জন্য নারীদের পূর্ণ ক্ষমতায়ন ও মর্যাদায়ুক্ত অংশগ্রহণ জরুরি। এই বিষয়গুলো ভারত সরকারের পাশাপাশি বিভিন্ন এনজিও ও সামাজিক সংগঠনও গুরুত্বসহকারে কাজ করছে, যেগুলো নারীর ক্ষমতায়ন ও শ্রমবাজারে অংশগ্রহণ বাড়ানোর জন্য একযোগে প্রয়াস চালাচ্ছে (Press Information Bureau, 2024)।

নারীর কর্মজীবনে অংশগ্রহণ শুধু অর্থনৈতিক উন্নয়নের জন্য নয়, বরং সামাজিক ন্যায় ও সমতা প্রতিষ্ঠার অপরিহার্য ভিত্তি। নারীরা যখন শ্রমবাজারে মর্যাদাপূর্ণ ও পূর্ণাঙ্গভাবে অংশ গ্রহণ করেন, তখন দেশের আর্থিক প্রবৃদ্ধি ও সামাজিক উন্নয়ন ত্বরান্বিত হয়। বর্তমানে শহরাঞ্চলে নারীর কর্মসংস্থানের হার ২০২৪ সালে প্রায় ২৮% হলেও, গ্রামীণ অঞ্চলের নারীদের অংশগ্রহণ নির্দিষ্ট পরিবর্তনের পর ২০২৫-এ প্রায় ৪০% এ রয়েছে, যা সামান্য কমতির দিকে (PLFS, 2024)।

পাশাপাশি ১৯ মিলিয়নেরও বেশি শিক্ষিত শহুরে নারী পারিবারিক ও সামাজিক বাধার কারণে তাঁদের দক্ষতা কাজে লাগাতে পারছেন না, যা একটি বড় মানবসম্পদ অপচয়ের মতো (PLFS, 2024; Ministry of Labour & Employment, 2025)। নারীদের কর্মক্ষেত্রে নানা বাধা যেমন – সামাজিক মানসিকতা, উচ্চতর পদে কম প্রতিনিধিত্ব, মজুরি বৈষম্য, নিরাপত্তা সমস্যাও থাকে। কিছু রাজ্যে যেমন পাঞ্জাবে মাত্র ১৫% নারী কর্মজীবী, যেটি প্রদেশভেদে বৈষম্যপ্রমাণ করে (PLFS, 2024)। অন্যদিকে স্বনির্ভর ও উদ্যোক্তা নারীদের সংখ্যা ২০১৮-২২ সালের মধ্যে ১৪% বৃদ্ধি পেয়েছে; যা কর্মসংস্থানের স্বতন্ত্র দিককে তুলে ধরে (Ministry of Labour & Employment, 2025; Press Information Bureau, 2024)।

কোভিড-১৯ মহামারির প্রভাবেও নারীনির্ভর খাতগুলোর ক্ষতি হয়েছে, পুনরুদ্ধার অসম ও লিঙ্গ বৈষম্য বেড়েছে, যা নারীদের পূর্ণ অংশগ্রহণে নতুন চ্যালেঞ্জ তৈরি করেছে। সরকার ও সামাজিক উদ্যোগ যেমন Skill India, Startup India এবং বিভিন্ন এনজিও নারীর ক্ষমতায়নে সহায়ক ভূমিকা পালন করছে, যাদের উদ্যোগে নারীরা প্রযুক্তি, সফট স্কিল, উদ্যোক্তা প্রশিক্ষণ পাচ্ছেন এবং কর্মক্ষেত্রে ঠাঁই পাচ্ছেন (Press Information Bureau, 2024)।

সবমিলিয়ে, নারীর কর্মসংস্থান সম্প্রসারণের জন্য প্রয়োজন নারী-বান্ধব কর্মস্থল, নিরাপদ শিশুসহায়তা, সমান মজুরি, নেতৃত্বের সুযোগ বৃদ্ধি এবং আইনি-সামাজিক সচেতনতা। সরকারের, পরিবার ও সমাজের সম্মিলিত প্রচেষ্টায় নারীদের পূর্ণাঙ্গ, মানসিক ও অর্থনৈতিক মুক্তি নিশ্চিত করতে হবে যাতে ভারতের সামাজিক ন্যায় ও অর্থনৈতিক ব্যবস্থায় নারীর অবদান স্পষ্টতর হয়। এই উপসংহার ভারত সরকারের এবং বিভিন্ন গবেষণা সংস্থা ও এনজিওর প্রতিবেদন এবং সাম্প্রতিক ডেটা বিশ্লেষণের ফলাফল।

Reference:

- Ministry of Labour & Employment, Government of India. Annual Report 2024–25: Female Labour Participation. Mar. 2025, pp. 7–9.
- Ministry of Labour & Employment, Government of India, Directorate General of Employment. Female Labour Utilization in India. Apr. 2023, pp. 1–2.
https://dge.gov.in/dge/sites/default/files/2023-05/Female_Labour_Utilization_in_India_April_2023_final__1_-pages-1-2-merged__1_.pdf.
- Ministry of Statistics and Programme Implementation, Government of India, National Statistical Office. Periodic Labour Force Survey (PLFS) 2023–24. 2024, pp. 3–6.
- Press Information Bureau. "Building Inclusive Workplaces: India's Efforts to Increase Female Workforce Participation." Press Information Bureau, Nov. 2024,
<https://www.pib.gov.in/PressReleasePage.aspx?PRID=2178389>.
- Bhattacharya, Joyita (Ghosh). "Effect of COVID-19 on Women Employment in India." International Journal of Creative Research Thoughts, vol. 9, no. 2, 2021, pp. 2442–2455.
<https://ijert.org/papers/IJCRT2102297.pdf>.
- Chauhan, Priti. "Gendering COVID-19: Impact of the Pandemic on Women's Burden of Unpaid Work in India." South Asian Studies, vol. 8, no. 3, 2021, pp. 345–362.
<https://pmc.ncbi.nlm.nih.gov/articles/PMC7585488/>.