



The CLEAN PAPER

WHAT THE PAPER SAYS · WHAT IT DOESN'T · WHY IT MATTERS

Remote work commute बचासकताहै। वह कम के सश्रमलिनने वलाछोटेसारेजमर्राका social contact भीहटासकताहै

Science में 588,322 अमेरिकी workers का अध्ययन अनुमन लगताहै कि pandemic के बह जो occupations बहुत अधिक remote हुए, उनमें अकेले बतिया कम-समय भी बढ़ा और mental distress में बड़ी वृद्धि देखी— खासकर अकेले रहने वालों में। यह remote work के खिलाफ blanket argument नहीं है और न office लौटने का mandate। यह चेतनी है कि flexibility के design में एक छिपा variable है: social contact।

Written by Cinzia Vaglio · Cross-checked by Laura Nesso · Edited by Michele Renda · Figures by Nova Vela · AI-assisted, human-reviewed

Paper: *Home alone: Remote work, isolation, and mental health*, Natalia Emanuel, Emma Harrington and Amanda Pallais, Science 392, eaec7671 (2026) · DOI: 10.1126/science.aec7671

रमिटे कम ने सिर्फ़ आवागमन नहीं हटया

रमिटे कम पर समस्त बहस productivity, flexibility और commute के इर्द-गिर्द घूमती है। क्या लोग घर से उतना ही कम कर सकते हैं? क्या उन्हें यह पसंद है? क्या इसके बदले वे कम वेतन स्वीकार करेंगे? क्या कंपनियों को लोगों को फ़रि क्क्यालय बुलमाचहिए?

ये सभी वास्तविक सवाल हैं, लेकिन इनके पीछे एक शान्त-साकारक अक्सर छूट जाता है: **समाजिक संपर्क**। क्क्यालय सिर्फ़ कम करने की जगह नहीं होता। बहुत से लोगों के लिए वह छुटे, बनीकसिखस उद्देश्य वाले मसवीध संपर्क का स्रोत भी है — कसिके पस से गुजरना, लोगों के बीच खमाखमा कई छुटासवाल पूछना, कसिबतचित काहसिसासुन लेना या बस ऐसे कमरे में होमाजहाँ और लोग मौजूद हो।

एक नए Science शोधपत्र में Natalia Emanuel, Emma Harrington और Amanda Pallais ने अनुमति लगाया कि महमरीके बह रमिटे कम बने रहने से क्या बदला। उनका निष्कर्ष यह नहीं है कि रमिटे कम हर व्यक्ति के लिए खरब है। निष्कर्ष यह है कि जिन निष्कृतिकोदूर से कयिजासकताथा वे कमीअधिक एकमीहोगई, और उन निष्कृतिकोमें मससकि तनस भी अधिक बढ़ा — खसकर अकेले रहने वाले लोगों में।

यह “रमिटे कम depression पैदा करता है” से अलग दमा है। अधिक संकीर्ण और उपयोगी बात यह है: **कम की जगह हमारे दिन की समाजिक बनसट बदल देती है।**

Remote work changed the social architecture of a day

The hidden variable is contact, not productivity.

remote work

+1.2 work hours
alone/day

office contact

weak ties, ambient
people

after-work contact

+1.1 waking hours
alone

Boundary: this is not an office-propaganda diagram; it is a contact-infrastructure diagram.

एक workday को रमिटे कम, क्क्यालय और कम के बह के संपर्क में बैठकर देखें तो छपिहआ काक productivity नहीं बल्कि समाजिक संपर्क है: प्रति workday लगभग 1.2 अतिरिक्त कम-घंटे अकेले और कुल जगते समय में 1.1 अतिरिक्त घंटे अकेले, और प्रभस अकेले रहने वालों में अधिक मजबूत।

Original diagram — The Clean Paper CC BY 4.0

The same remote shift can mean different solitude

Household context changes how much contact disappears.

living with family

office contact falls, but ambient household contact remains

living alone

a remote workday can become a whole-day solitude block

Boundary: location is not the whole treatment; social contact is.

एक हीरमिटे बदलना का असर घर की परस्थिति के अनुसार अलग हो सकता है। परिवार के साथ रहने पर कुछ सहज सामाजिक संपर्क बचा रहता है; अकेले रहने पर रमिटे workday पूरा दिन अकेलेपन में बदल सकता है। इसलिए केवल स्थान ही “उपचार” नहीं है — सामाजिक संपर्क भी है।

Original diagram — The Clean Paper CC BY 4.0

अध्ययन ने क्या किया

लेखकों ने केवल उन लोगों की तुलना नहीं की जिनमें रमिटे काम चुना, उन लोगों से जो कार्यलय गए। ऐसी तुलना बहुत भ्रम उत्पन्न करने वाली होती क्योंकि लोग अलग-अलग कारणों से खास नौकरियाँ कंपनियाँ और काम की व्यवस्थाएँ चुनते हैं।

इसके बजाय उन्होंने उन occupations में काम करने वालों की तुलना की जिनमें व्यवहारिक रूप से घर से किया जा सकता है, उन occupations से जिनमें सामान्यतः शारीरिक उपस्थिति चाहिए। Software engineering और marketing रमिटे-योग्य कामों के उदाहरण हैं; nursing, food preparation और machine operation नहीं। यह वर्गीकरण Dingel–Neiman occupational remotability index पर आधारित है।

अध्ययन का design **difference-in-differences** है। शोधकर्तृओं ने पूछा कि महमरी के बाद isolation और mental health में बदलना रमिटे-योग्य नौकरियों वाले लोगों में, nonremotable नौकरियों की तुलना में, अधिक हुआ या नहीं। उन्होंने 2011 से 2024 तक के पाँच nationally representative US surveys इस्तेमाल किए और मुख्य before–after तुलना से महमरी के चरम वर्ष 2020 और 2021 को बहर रखा।

नमूना बड़ा है: संयुक्त datasets में **588,322 workers**। Outcomes में time-use diaries, Kessler K-6 psychological distress score, depression, mental-health care का उपयोग और prescription medications शामिल हैं।

मुख्य बात यह है कि यहाँ “treatment” किसी व्यक्ति की रमिटे काम की पसंद नहीं है। Treatment ऐसी occupation में होता है जिसकी काम करने की व्यवस्था महमरी के बाद बनी occupations की तुलना में बहुत अधिक बदल गई।

क्या बदला

रिमोट काम वास्तव में रिमोट-योग्य occupations में कहीं अधिक बढ़ा। 2024 तक ऐसे workers ने अपने 31.1% workdays पूरी तरह रिमोट बतिए, जबकि nonremotable occupations में यह अनुपत्त 8.9% था। महमरीके बढ देमोसमूहोके बीव वृद्धि काअंतर 17.9 percentage points था।

इसके सग रिमोट-योग्य jobs में काम करने वालोने nonremotable workers कीतुलनामें प्रति workday 1.2 अतिरिक्त कम-घंटे अकेले बतिए। शोधपत्र इसे 58.0% वृद्धि बतताहै। यदि इस बदलन कोदेमोसमूहोके बीव रिमोट काम में हुई अतिरिक्त वृद्धि के अनुपत्त से देखें, तोअनुमत्त नकिलताहै कि एक remote day पर लगभग 6.6 अतिरिक्त कम-घंटे अकेले बीतते हैं।

बदलन सिर्फ काम के समय तक सीमति नहींथा। रिमोट-योग्य jobs वाले workers काकुल जगतासमय, nonremotable workers कीतुलनामें, प्रति workday 1.1 घंटे अधिक अकेले बीता। शोधपत्र पूरे दिन अकेले बतिते के ममलोमें वृद्धि और काम के बढ कीसमजकि गतिविधियोंमें कमीभीरपिए करताहै।

यह हसिसाआसमीसे कम आँकाजासकताहै। Commute अप्रयि होसकताहै। कायलय ध्यम भटकासकताहै। लेकिन कायलय हटते से कामजो समाजकि रशितोकाएक स्वतःउपलब्ध स्रोत भीहट जाताहै। जनि लोमोकोघर यादूसरीजगहोपर पर्यमत्त संपर्क मलितहै, उनके लिए शयद इसकाअसर कम हो। अकेले रहने वालोके लिए यह अंतर बहुत बड़ाहोसकता है।

अकेले रहने पर असर क्योबढ़ताहै

सबसे मजबूत प्रभम उन workers में देखि जोअकेले रहते हैं।

शोधपत्र के अनुसार अत्यधिक अकेलेपन के रूपोंमें वृद्धि इसीसमूह में सबसे अधिक केंद्रति थी। रिमोट-योग्य occupations में अकेले रहने वाले workers में पूरे दिन अकेले बतिते कीसंभमनाऔर ऐसे दिन बतिते कीसंभमनाअधिक बढ़ीजनिमें gym, दुकान याrestaurant जैसीसहजनकि जगहोपर भीकई सहज समाजकि संपर्क नहींहुआ।

यह सहज रूप से समझ में आताहै। यदि आप partner, बच्चायापरिवार के सग रहते हैं, तोरिमोट काम सहकर्मियोंकासंपर्क कम कर सकताहै, लेकिन घर कासमम्य ममवीम संपर्क बनारहताहै। यदि आप अकेले रहते हैं, तोएक remote workday ऐसापूरादिन बन सकताहै जिसमें कोई दूसराव्यक्ति शरीरकि रूप से मौजूद हीन हो।

यहीकारण है कि “रिमोट बनम कायलय” बहुत मोटावभिजन है। एक हीकाम कीव्यवस्थाके समाजकि परिणम घर कीसंरचना पडोस, commute, व्यक्तित्व, स्वस्थ, caregiving जिम्मेदारियोंऔर इस बात पर निर्भर कर सकते हैं कि कायलय में आने के दिन दूसरे लोमोसे मेल खते हैं यानहीं।

ममसकि स्वस्थ के मम भीउसीदिशामें बदले

Mental-health measures में बदलन isolation के बदलन के सग उसीदिशामें गया।

रिमोट-योग्य jobs वाले workers में nonremotable workers कीतुलनामें mental distress लगभग 0.1 standard deviations अधिक बढ़ा। Panel Study of Income Dynamics में K-6 distress score में 0.3 points कीवृद्धि हुई, जबकि महमरीसे

पहले उसका औसत 3.0 था। अकेले रहने वाले workers में वृद्धि लगभग दोगुनी थी।

यह pattern केवल एक survey प्रश्न तक सीमित नहीं था। शोधपत्र depression, mental-health care के उपयोग और prescription medications में भी समान दिशा का बदलाव बताता है। रिमोट-योग्य jobs वाले workers के mental-health professional से मिलने की संभावना 4.6 percentage points बढ़ी जबकि महमरी से पहले औसत 7.9% था। Depression या anxiety की prescriptions 10.9% के baseline से 1.8 points बढ़ीं, सभी mental-health prescriptions 11.6% से 1.9 points बढ़ीं।

Placebo checks यहाँ महत्वपूर्ण हैं। इनहीं workers में non-mental-health care या non-mental-health prescriptions में समान वृद्धि नहीं देखी। इससे परिणाम को केवल स्वस्थ सेवकों के समान्य बढ़े हुए उपयोग से समझना कठिन हो जाता है।

लेखकों का अनुमान है कि अध्ययन अवधि में isolation और mental distress में कुल वृद्धि कालगभग एक तिहाई remote work के बढ़ने से जुड़ा हो सकता है। यह पर्याप्त बड़ा प्रभाव है, लेकिन पूरी कहानी नहीं।

यह क्या सन्नति नहीं करता

- यह नहीं सन्नति करता कि रिमोट काम हर किसी के लिए खराब है।
- यह नहीं सन्नति करता कि किसी व्यक्ति का distress इसलिए बढ़ा क्योंकि उसने व्यक्तिगत रूप से घर से काम चुना।
- यह कार्यस्थल में काम को अपने आप अधिक स्वस्थ नहीं सन्नति करता।
- यह fully remote और hybrid work को अलग-अलग सफ़्तों पर नहीं मिलाता।
- यह उन हर subgroup की पहचान नहीं करता जिन्हें रिमोट काम से फायदा हो सकता है।
- यह loneliness को किसी पूर्ण validated loneliness या social-network scale से नहीं मिलाता; isolation measures उपलब्ध survey data से बनाए गए हैं।
- यह महमरी काल के हर संभावित confound को खत्म नहीं करता। Design यह मानता है कि 2020-2021 हटने के बाद remotable और nonremotable occupations अन्यथा समान trends का अनुसरण करते।
- यह यह नहीं कहता कि productivity, disability access, caregiving flexibility या commute time मगने नहीं रखते।

आखिरी बिंदु बहुत ज़रूरी है। रिमोट काम मूल्यवान हो सकता है। शोधपत्र स्वयं नोट करता है कि बहुत से workers remote या hybrid arrangement पसंद करते हैं, और दूसरे अध्ययनों में satisfaction, retention और work-life balance के फायदे मिले हैं। किसी समाजिक लगत का हमें पूरे arrangement पर अंतिम फैसला नहीं है।

प्रमाण कतिना मजबूत है?

शोधपत्र की एक तक़त यह है कि वह किसी एक convenience survey पर निर्भर नहीं है। इसमें कई nationally representative US datasets से time-use data, mental-health scales, health-care use और prescription measures को जोड़ा गया है। Occupation-level design के कारण तुलना केवल उन लोगों के बीच नहीं है जिन्होंने रिमोट काम चुना और जिन्होंने नहीं चुना।

लेखकों ने कई robustness और placebo checks भी किए। प्रभाव अकेले रहने वालों में अधिक है — जैसा isolation mechanism से अपेक्षित होगा। Non-mental-health care में वही pattern नहीं मिलता और उन्होंने यह भी जाँचा कि generative AI का exposure mental-health pattern समझा सकता है या नहीं। परिणाम AI exposure से ज्यादा occupation की remotability के साथ जुड़ते हैं।

कम ज़ोरी sample size नहीं बल्कि interpretation है। “महमरी के बाद remotable occupation में हमें” और “यह व्यक्ति”

सप्ताह में पाँच दिन घर से काम करता है” एक ही बात नहीं है। Estimates में hybrid arrangements, workplace spillovers, occupation-level बदलाव और ऐसे अनमने shocks भी शामिल हो सकते हैं जिनमें remote work को अलग तरह से प्रभावित किया हो।

इसलिए सबसे सफ़ा निष्कर्ष यह है: अध्ययन गंभीर प्रमाण देता है कि हमारी बढ़ती remote work बढ़ने से isolation बढ़ा और mental-health measures खराब दिशा में गए, खासकर अकेले रहने वाले workers में। इसे किसी व्यक्ति के लिए सरल prescription की तरह नहीं पढ़ना चाहिए।

काम की व्यवस्था के लिए इसका अर्थ

व्यवहारिक निष्कर्ष “सबको कार्यालय वापस बुलाओ” नहीं है। अधिक उपयोगी निष्कर्ष है: रमिटे काम को ऐसे design मत कीजिए जैसे केवल location ही बदल रही हो।

यदि hybrid work में हर व्यक्ति अलग दिन कार्यालय आता है, तो कार्यालय मौजूद होकर भी समाजिक रूप से खली रह सकता है। यदि remote work में meetings तो होलेकिन अनौपचारिक संपर्क न हो तो दिन एक साथ efficient और isolating हो सकता है। और यदि कोई worker अकेला रहता है, तो पूरी तरह remote सप्ताह उसके रोजमर्रा के लगभग एकमাত্র सुनिश्चित समाजिक संपर्क को हटा सकता है।

लेखक hybrid workers के office days को coordinate करने और अनौपचारिक बातचीत को बढ़ा देने जैसे उपग्रहों की ओर इशारा करते हैं — ऑनलाइन भी। यह cubicles के लिए nostalgia नहीं है। यह मसला है कि समाजिक संपर्क भी infrastructure है।

बेहतर सवाल “रमिटे कार्यालय?” नहीं है। बेहतर सवाल है: पुरानी व्यवस्था के तैयारी से मजबूत संपर्क अनजाने में उपलब्ध करती थी और नई व्यवस्था उन्हें जमबूझकर कैसे उपलब्ध करा सकती है?

संक्षिप्त सार

Emanuel, Harrington और Pallais का अनुमान है कि हमारी बढ़ती remote work बढ़ने से workdays अधिक एकलौती हुई और mental-health measures में खराब बदलाव आए, खासकर अकेले रहने वाले लोगों में। Remotable occupations वाले workers ने nonremotable workers की तुलना में प्रति दिन लगभग 1.2 अतिरिक्त काम-घंटे अकेले और कुल जगते समय में 1.1 अतिरिक्त घंटे अकेले बिताने। Mental distress, mental-health care और mental-health prescriptions भी उन jobs में अधिक बढ़े, जबकि non-mental-health care में ऐसा pattern नहीं दिखा। यह remote work के खलिफ़ blanket verdict नहीं है। यह design के लिए चेतावनी है: flexibility समय बचा सकती है और साथ ही समाजिक संपर्क कम कर सकती है — और उस कमी का सबसे अधिक असर उन लोगों पर पड़ सकता है जिनके घर पहले से ही खली हैं।

स्रोत

Emanuel, Harrington and Pallais, Home alone: Remote work, isolation, and mental health, Science 392, eaec7671 (2026)
<https://doi.org/10.1126/science.aec7671>