

भारत सरकार
श्रम और रोजगार मंत्रालय
राज्य सभा
अतारांकित प्रश्न संख्या- 3291
गुरुवार, 31 मार्च, 2022/10 चैत्र, 1944 (शक)

महिला श्रम बल भागीदारी दर

3291. श्रीमती फूलो देवी नेतमः

क्या श्रम और रोजगार मंत्री यह बताने की कृपा करेंगे कि:

- (क) वर्ष 2017 से अब तक की वार्षिक महिला श्रम बल भागीदारी दर (एलएफपीआर) कितनी है;
- (ख) क्या समावेशी विकास को गति प्रदान करने के लिए मौजूदा श्रम और रोजगार नीतियों को संशोधित किया जाएगा जैसा कि वित्त मंत्री द्वारा केंद्रीय बजट 2022-23 के भाषण में प्राथमिकता दी गई थी;
- (ग) यदि हाँ, तो तत्संबंधी व्यौरा क्या है और यदि नहीं, तो इसके क्या कारण हैं;
- (घ) क्या सरकार महिला श्रम बल की मांग को बढ़ाने के लिए नीति तैयार करने की मंशा रखती है; और
- (ङ.) क्या सरकार नीति आयोग की अभिनव भारत के लिए कार्यानीति @ 75 रिपोर्ट 2019 के अनुसार वर्ष 2022 तक 30 प्रतिशत महिला श्रम बल भागीदारी दर (एलएफपीआर) के उद्देश्य को पूरा करने की दिशा में अग्रसर है और यदि नहीं, तो इसके क्या कारण हैं?

उत्तर

श्रम और रोजगार राज्य मंत्री
(श्री रामेश्वर तेली)

(क) से (ङ.): सांख्यिकी एवं कार्यक्रम कार्यान्वयन मंत्रालय द्वारा 2017-18 से आयोजित किए गए आवधिक श्रम बल सर्वेक्षण (पीएलएफएस) के परिणामों के अनुसार, सामान्य स्थिति के आधार पर 15 वर्ष और उससे अधिक आयु की अनुमानित वार्षिक महिला श्रम बल भागीदारी दर (एलएफपीआर) उपलब्ध सीमा तक नीचे दी गई है:

वर्ष	महिला एलएफपीआर (% में)
2017-18	23.3
2018-19	24.5
2019-20	30.0

सरकार ने 29 केंद्रीय श्रम कानूनों के संगत प्रावधानों को सरलीकृत करके, समामेलित करके एवं युक्तियुक्त बनाकर चार श्रम संहिताओं नामतः मजदूरी पर संहिता, 2019, औद्योगिक संबध संहिता, 2020, सामाजिक सुरक्षा पर संहिता, 2020 तथा व्यावसायिक सुरक्षा, स्वास्थ्य एवं कार्यकारी दशाएं संहिता, 2020 को अधिसूचित किया है। श्रम कानूनों का संहिताकरण रोजगार चाहने वालों, कामगारों एवं नियोक्ताओं की आवश्यकताओं को सुसंगत बनाने हेतु एक नीतिगत ढांचा प्रदान करता है। श्रम संहिताएं, अन्य बातों के साथ-साथ, परिभाषाओं एवं प्राधिकारियों की बहुलता को कम करती हैं एवं श्रम कानूनों के प्रवर्तन में प्रौद्योगिकी के प्रयोग एवं कार्यान्वयन को सुकर बनाती हैं तथा प्रवर्तन में पारदर्शिता एवं उत्तरदायित्व लाती हैं जिससे और अधिक उद्यमों की स्थापना का संवर्धन होगा जिससे देश में रोजगार अवसरों का सृजन व उत्प्रेरण होगा। यह श्रम बाजार की कठोरता को घटाकर उद्योगों की स्थापना का संवर्धन करेगा तथा परेशानी रहित अनुपालन को सुकर बनाएगा, आत्मनिर्भर भारत के लक्ष्य को महसूस करते हुए मार्ग प्रशस्त करेगा।

सरकार ने श्रम बल में महिलाओं की भागीदारी एवं उनके रोजगार की गुणवत्ता में सुधार के लिए अनेक कदम उठाए हैं। महिला कामगारों के लिए समान अवसर तथा कार्य का अनुकूल माहौल तैयार करने हेतु श्रम कानूनों में अनेक सुरक्षात्मक प्रावधान शामिल किए गए हैं। इनमें सवेतन प्रसूति अवकाश को 12 सप्ताह से बढ़ाकर 26 सप्ताह करना, 50 या इससे अधिक कर्मचारियों वाले प्रतिष्ठानों में अनिवार्य क्रेच सुविधा के प्रावधानों का उपबंध, पर्याप्त सुरक्षा उपायों के साथ रात्रि की पालियों में महिला कामगारों को अनुमति प्रदान करना आदि शामिल हैं।

खुली खदान सहित भूमि की ऊपरी खदानों में महिलाओं को शाम 7 बजे से सुबह 6 बजे के बीच और भूमिगत खदानों में तकनीकी, पर्यवेक्षी और प्रबंधकीय कार्यों, जहां निरंतर उपस्थिति की आवश्यकता नहीं हो, में सुबह 6 बजे से शाम 7 बजे के बीच काम करने की अनुमति प्रदान की गई है।

समान पारिश्रमिक अधिनियम, 1976 को अब मजदूरी संहिता, 2019 में शामिल कर लिया गया है जो व्यवस्था करता है कि समान नियोक्ता द्वारा मजदूरी से संबंधित मामलों में लिंग के आधार पर कर्मचारियों के बीच किसी प्रतिष्ठान या किसी भी इकाई में किसी कर्मचारी द्वारा किए गए समान कार्य या समरूप प्रकृति के कार्य के संबंध में किसी भी प्रकार का भेदभाव नहीं किया जाएगा। इसके अतिरिक्त, रोजगार की स्थिति में समान कार्य या समान प्रकृति के कार्य, सिवाय इसके कि जहां इस तरह के कार्य में महिलाओं का रोजगार उस समय प्रवर्तित किसी भी कानून द्वारा उसके तहत प्रतिबंधित अथवा निषिद्ध हो, के लिए किसी भी कर्मचारी की भर्ती करते समय लिंग के आधार पर कोई भेदभाव नहीं किया जाएगा।

महिला कामगारों की नियोजनीयता को बढ़ाने के लिए, सरकार महिला औद्योगिक प्रशिक्षण संस्थानों, राष्ट्रीय व्यावसायिक प्रशिक्षण संस्थानों और क्षेत्रीय व्यावसायिक प्रशिक्षण संस्थानों के नेटवर्क के माध्यम से उन्हें प्रशिक्षण प्रदान कर रही है।
