

भारत सरकार
श्रम और रोजगार मंत्रालय
लोक सभा
अतारांकित प्रश्न संख्या- 584
सोमवार, 6 फरवरी, 2023/17 माघ, 1944 (शक)

महिला श्रम शक्ति भागीदारी

584. श्री राहुल गांधी:

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

- (क) भारत में, विशेषकर शहरी क्षेत्रों में घटती महिला श्रम शक्ति भागीदारी को दूर करने के लिए की जा रही पहलों का ब्यौरा क्या है;
- (ख) क्या सरकार ने विशेष रूप से असंगठित क्षेत्र में कार्यबल में महिलाओं की भागीदारी पर कोविड महामारी के प्रभाव का मूल्यांकन करने के लिए अध्ययन किया है;
- (ग) क्या सरकार का विचार महिलाओं की भर्ती बढ़ाने के लिए नियोक्ताओं को प्रोत्साहन देने का है, और यदि हां, तो तत्संबंधी ब्यौरा क्या है;
- (घ) असंगठित क्षेत्र में महिला कामगारों के अधिकारों की रक्षा करने और शिकायत निवारण तंत्र को मजबूत करने के लिए किए जा रहे उपायों का ब्यौरा क्या है;
- (ङ.) विशेष रूप से असंगठित क्षेत्र की महिलाओं के लिए, महिलाओं का कार्यस्थल पर लैंगिक उत्पीड़न (निवारण, प्रतिषेध और प्रतितोष) अधिनियम, 2013 (पीओएसएच अधिनियम), के कार्यान्वयन को मजबूत करने के लिए की जा रही पहल का ब्यौरा क्या है; और
- (च) महिलाओं का कार्यस्थल पर लैंगिक उत्पीड़न (निवारण, प्रतिषेध और प्रतितोष) अधिनियम, 2013 के तहत पिछले चार वर्षों के दौरान गठित स्थानीय समिति, प्राप्त और निपटाई गई शिकायतों का राज्य-वार ब्यौरा क्या है?

उत्तर

श्रम और रोजगार राज्य मंत्री
(श्री रामेश्वर तेली)

(क) से (च): सांख्यिकी और कार्यक्रम कार्यान्वयन मंत्रालय (एमओएसपीआई) द्वारा वर्ष 2017-18 से करवाया जा रहा आवधिक श्रम बल सर्वेक्षण (पीएलएफएस) से रोजगार और बेरोजगारी पर अधिकारिक डेटा एकत्र किए जाते हैं। सर्वेक्षण की अवधि जुलाई से अगले वर्ष जून तक होती है। नवीनतम उपलब्ध वार्षिक पीएलएफएस रिपोर्टों के अनुसार, वर्ष 2017-18 से वर्ष 2020-21 के दौरान सामान्य स्थिति आधार पर 15 वर्ष और उससे अधिक आयु की अनुमानित महिला श्रम बल भागीदारी दर (एलएफपीआर) और महिला कामगार जनसंख्या अनुपात (डब्ल्यूपीआर) इस प्रकार है:

वर्ष	एलएफपीआर (% में)	डब्ल्यूपीआर (% में)
2017-18	23.3	22.0
2018-19	24.5	23.3
2019-20	30.0	28.7
2020-21	32.5	31.4

स्रोत: पीएलएफएस, एमओएसपीआई

उपरोक्त आंकड़े दर्शाते हैं कि वर्ष 2017-18 की तुलना में वर्ष 2020-21 के दौरान देश में महिला एलएफपीआर और डब्ल्यूपीआर में वृद्धि हुई है।

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 अनेकों सुरक्षा के प्रावधान शामिल किए गए हैं। इनमें, संवैधानिक और कानूनी ढांचे को मजबूत करना अर्थात् मातृत्व अवकाश के लिए प्रगतिशील नियम जिसे 12 सप्ताह से बढ़ाकर 26 सप्ताह कर दिया गया है, कार्यस्थल पर महिलाओं के यौन उत्पीड़न पर रोक, समान काम के लिए समान वेतन और महिलाओं के लिए सर्वोत्तम संभव परिस्थितियों में काम सुनिश्चित करने जैसी अन्य पहलें शामिल हैं। कार्यस्थल पर महिलाओं की सुरक्षा के लिए कानून सख्त किए गए हैं।

आत्मनिर्भर भारत रोजगार योजना (एबीआरवाई), नए रोजगार का सृजन करने हेतु रोजगार देने वालों को प्रोत्साहित करने तथा कोविड-19 महामारी के दौरान समाप्त हुए रोजगारों के पुनःस्थापना हेतु दिनांक 01 अक्तूबर, 2020 से प्रारंभ की गई थी। लाभार्थियों के पंजीकरण की अंतिम तिथि 31.03.2022 थी

सामाजिक सुरक्षा संहिता, 2020 में वेतन सहित प्रसूति अवकाश को 12 सप्ताह से बढ़ाकर 26 सप्ताह करने और 50 या इससे अधिक कर्मचारियों वाले प्रतिष्ठानों में अनिवार्य क्रेच सुविधा, पर्याप्त सुरक्षा उपायों के साथ रात्रि की पालियों में महिला कामगारों को अनुमति प्रदान करने आदि जैसे प्रावधान शामिल हैं। संघ लोक सेवा आयोग (यूपीएससी) और कर्मचारी चयन आयोग (एसएससी) ने महिला उम्मीदवारों को प्रतियोगी परीक्षाओं की फीस के भुगतान में छूट दी है।

व्यावसायिक सुरक्षा, स्वास्थ्य एवं कार्य माहौल (ओएसएच) संहिता, 2020 में खुली खुदाई वाले कार्यों सहित भूमि से ऊपर की 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, सुबह 6 बजे से शाम 7 बजे के बीच काम करने की अनुमति प्रदान करने के प्रावधान हैं।

मजदूरी संहिता, 2019 में प्रावधान हैं 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।

देश में महिलाओं का बचाव और सुरक्षा सरकार के लिए सर्वोच्च प्राथमिकता है। इसे ध्यान में रखते हुए, सरकार ने "कार्यस्थल पर महिलाओं का यौन उत्पीड़न (रोकथाम, निषेध और निवारण) अधिनियम, 2013" (एसएच अधिनियम) अधिनियमित किया है, जिसका उद्देश्य कार्यस्थल पर महिलाओं को यौन उत्पीड़न से सुरक्षा प्रदान करना और इससे संबंधित शिकायतों की रोकथाम तथा उनका निवारण करना है। यह अधिनियम सभी महिलाओं को शामिल करता है, भले ही उनकी उम्र, रोजगार की स्थिति या काम की प्रकृति में अन्तर हो अथवा वे सार्वजनिक या निजी, संगठित या असंगठित क्षेत्र में काम कर रही हों। इस अधिनियम के तहत सार्वजनिक या निजी, सभी कार्यस्थलों, पर यौन उत्पीड़न से मुक्त एक सुरक्षित कार्य वातावरण प्रदान करने का उत्तर दायित्व नियोक्ताओं का है, जिसके तहत प्रत्येक नियोक्ता को, जहां कर्मचारियों/श्रमिकों की संख्या 10 से अधिक हो, वहां एक आंतरिक समिति (आईसी) का गठन करना अनिवार्य है। इसी तरह, उपयुक्त सरकार को, प्रत्येक जिले में, दस कर्मचारियों से कम वाले संगठनों से शिकायतें प्राप्त करने के लिए या यदि शिकायत स्वयं नियोक्ता के खिलाफ है, तो उसके लिए एक स्थानीय समिति (एलसी) गठित करने के लिए अधिकृत किया गया है। इस अधिनियम में नियोक्ताओं सहित अधिनियम के प्रावधानों का उल्लंघन करने वालों के लिए, दंडात्मक प्रावधानों सहित मामले के विभिन्न पहलुओं से निपटने के लिए पर्याप्त प्रावधान हैं।

अधिनियम के प्रावधानों के बारे में कर्मचारियों को संसूचित करने के लिए नियोक्ताओं को नियमित अंतराल पर कार्यशालाओं और जागरूकता कार्यक्रमों का आयोजन करना होगा तथा आंतरिक समिति के सदस्यों के लिए ओरियंटेशन कार्यक्रमों को निर्धारित तरीके से आयोजित करना होगा। इसके साथ-साथ अलावा, एक नोडल मंत्रालय होने के नाते, महिला एवं बाल विकास मंत्रालय (एमडब्ल्यूसीडी) सभी केंद्रीय मंत्रालयों/विभागों और राज्य सरकारों/संघ शासित प्रदेशों को, कर्मचारियों को इस बारे में अवगत कराने के लिए, नियमित अंतराल पर कार्यशालाएं और जागरूकता कार्यक्रम आयोजित करने हेतु समय-समय पर परामर्श जारी करता है।

जिला और राज्य स्तर पर अधिनियम के कार्यान्वयन की जिम्मेदारी राज्य सरकार की यह है कि वह अधिनियम के कार्यान्वयन की निगरानी करे और कार्यस्थल पर यौन उत्पीड़न के उन सभी मामलों के संबंध में दायर और निपटाए गए मामलों की संख्या पर आंकड़े तैयार करे, जो प्रत्यक्ष या अप्रत्यक्ष रूप से राज्य द्वारा प्रदान की गई निधियों द्वारा स्थापित, स्वामित्व, नियंत्रित या पूर्ण या पर्याप्त रूप से वित्तपोषित हैं। दर्ज किए गए और निपटाए गए यौन उत्पीड़न के मामलों की संख्या का, राज्य/संघ राज्य क्षेत्र/जिला-वार विवरण केंद्रीय रूप से नहीं रखा जाता है।
