

भारत सरकार
श्रम और रोजगार मंत्रालय
राज्य सभा
अतारांकित प्रश्न संख्या- 1368
गुरुवार, 11 दिसम्बर, 2025/20 अग्रहायण, 1947 (शक)

श्रम बल भागीदारी में स्त्री-पुरुष अंतर को कम करना

1368. श्री देरेक ओब्राईन:

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

- (क) क्या आवधिक श्रम बल सर्वेक्षण (पीएलएफएस) के अनुसार, श्रम बल भागीदारी दर (15+ वर्ष) ग्रामीण पुरुषों के लिए 78.1 प्रतिशत, ग्रामीण महिलाओं के लिए 37.9 प्रतिशत, शहरी पुरुषों के लिए 75.3 प्रतिशत और शहरी महिलाओं के लिए 26.1 प्रतिशत है;
- (ख) यदि हाँ, तो क्या मंत्रालय ने इस लगातार मौजूद स्त्री-पुरुष अंतर के मुख्य कारणों का आकलन किया है;
- (ग) यदि हाँ, तो तत्संबंधी ब्यौरा क्या है; और
- (घ) क्या इस अंतर को कम करने के लिए कोई समयबद्ध योजना तैयार की गई है?

उत्तर

श्रम और रोजगार राज्य मंत्री
(सुश्री शोभा कारान्दलाजे)

(क) से (घ): रोजगार और बेरोजगारी का डाटा आवधिक श्रम बल सर्वेक्षण (पीएलएफएस) द्वारा एकत्र किया जाता है जिसे सांख्यिकी और कार्यक्रम कार्यान्वयन मंत्रालय (एमओएसपीआई) द्वारा वर्ष 2017-18 से आयोजित किया जा रहा है।

नवीनतम उपलब्ध वार्षिक पीएलएफएस रिपोर्ट के अनुसार, वर्ष 2023-24 के दौरान अनुमानित श्रम बल भागीदारी दर (एलएफपीआर) सामान्य स्थिति के आधार पर 15 वर्ष और उससे अधिक आयु के व्यक्तियों की ग्रामीण पुरुषों के लिए 80.2%, ग्रामीण महिलाओं के लिए 47.6%, शहरी पुरुषों के लिए 75.6% और शहरी महिलाओं के लिए 28% है।

इसके अलावा, 15 वर्ष और उससे अधिक आयु के पुरुषों के लिए सामान्य स्थिति के आधार पर अनुमानित एलएफपीआर वर्ष 2017-18 में 75.8% से बढ़कर वर्ष 2023-24 में 78.8% हो गई है और महिलाओं के लिए, एलएफपीआर इसी अवधि के दौरान 23.3% से बढ़कर 41.7% हो गई है, जो पिछले कुछ वर्षों में लिंग अंतर में गिरावट को दर्शाता है।

सरकार ने महिलाओं के शैक्षिक, सामाजिक, आर्थिक और राजनीतिक सशक्तिकरण के मुद्दे का समाधान करने के लिए जीवन-चक्र निरंतरता के आधार पर एक बहु-आयामी दृष्टिकोण अपनाया है। परिणामस्वरूप, भारत एक नए भारत के दृष्टिकोण के साथ महिलाओं के विकास से महिलाओं के नेतृत्व वाले विकास में तेजी से परिवर्तन देख रहा है, जहां महिलाएं तेज गति और सतत राष्ट्रीय विकास का मार्ग प्रशस्त कर रही हैं।

रोजगार सृजन के साथ-साथ नियोजनीयता में सुधार सरकार की प्राथमिकता है। सरकार महिला श्रम बल भागीदारी दर (एलएफपीआर) को बढ़ावा देने के लिए विभिन्न योजनाएं कार्यान्वित कर रही है। सरकार द्वारा कार्यान्वित की जा रही विभिन्न रोजगार सृजन योजनाओं/कार्यक्रमों का ब्यौरा https://dge.gov.in/dge/schemes_programmes पर देखा जा सकता है।

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

इसके अलावा, सरकार विनिर्माण क्षेत्र पर विशेष ध्यान देते हुए, सभी क्षेत्रों में रोजगार सृजन, रोजगार क्षमता और सामाजिक सुरक्षा को बढ़ावा देने के लिए प्रधानमंत्री विकसित भारत रोजगार योजना नामक रोजगार से जुड़ी प्रोत्साहन (ईएलआई) योजना को कार्यान्वित कर रही है। 99,446 करोड़ रुपये के परिव्यय वाली इस योजना का उद्देश्य 2 वर्षों की अवधि में देश में 3.5 करोड़ से अधिक रोजगारों के सृजन को प्रोत्साहित करना है।

भारत सरकार, श्रम और रोजगार मंत्रालय, राष्ट्रीय करियर सेवा (एनसीएस) पोर्टल चला रहा है, जो एक डिजिटल प्लेटफॉर्म [www.ncs.gov.in] के माध्यम से निजी और सरकारी क्षेत्रों की नौकरियों, ऑनलाइन और ऑफलाइन नौकरी मेलों की जानकारी, नौकरी खोज और मिलान, करियर परामर्श, व्यावसायिक मार्गदर्शन, कौशल विकास पाठ्यक्रमों की जानकारी, कौशल/प्रशिक्षण कार्यक्रम आदि सहित करियर से संबंधित सेवाएं प्रदान करने के लिए वन-स्टॉप समाधान है।

महिलाओं के रोजगार को प्रोत्साहित करने के लिए, चार श्रम संहिताएं- वेतन संहिता, 2019, औद्योगिक संबंध संहिता, 2020, सामाजिक सुरक्षा संहिता, 2020 और व्यावसायिक सुरक्षा, स्वास्थ्य और कार्य स्थिति संहिता, 2020 को 21 नवंबर 2025 से कार्यान्वित की गई है, जिसमें 29 पूर्ववर्ती श्रम कानूनों को युक्तिसंगत बनाया गया है।

इन श्रम संहिताओं में महिला श्रम बल भागीदारी को बढ़ावा देने के लिए विभिन्न प्रावधान हैं जैसे:-

- (i) कार्यस्थल विवाद समाधान में महिलाओं की राय को शामिल करने के लिए शिकायत निवारण समिति में उनका आनुपातिक प्रतिनिधित्व।

- (ii) 26 सप्ताह तक का सवैतनिक मातृत्व अवकाश, साथ ही दत्तक और कमीशनिंग माताओं के लिए 12 सप्ताह और मातृत्व अवकाश के बाद रिमोट कार्य की अनुमति देना जहां संभव हो।
- (iii) समान या समान कार्य के लिए मजदूरी और रोजगार की शर्तों के मामले में लिंग आधारित भेदभाव का निषेध।
- (iv) कामकाजी माताओं को काम और पारिवारिक जीवन के बीच संतुलन बनाने में मदद करने के लिए छह साल से कम उम्र के बच्चों के लिए शिशु गृह सुविधाओं को बढ़ावा देना।
- (v) व्यावसायिक सुरक्षा, स्वास्थ्य और कार्य दशाएं (ओएसएच एवं डब्ल्यूसी) संहिता, 2020 ने महिलाओं को सभी तरह के कामों के लिए सभी संस्थानों में काम करने की इजाजत दी है। इसमें इसके अतिरिक्त उनकी सहमति से उन्हें शाम 7:00 बजे से सुबह 6:00 बजे के बीच भी काम पर रखा जा सकता है, बशर्ते सुरक्षा, काम के घंटों और छुट्टियों से जुड़ी शर्तों का पालन किया जाए।
- (vi) संहिता में यह भी कहा गया है कि प्रतिष्ठानों को किसी भी खतरनाक या खतरनाक प्रक्रियाओं में महिलाओं को तैनात करने से पहले पर्याप्त सुरक्षा उपाय और सुरक्षात्मक उपाय सुनिश्चित करने चाहिए।
