

भारत सरकार
श्रम और रोजगार मंत्रालय
राज्य सभा
अतारांकित प्रश्न संख्या- 1370
गुरुवार, 11 दिसम्बर, 2025/20 अग्रहायण, 1947 (शक)

महिला श्रम बल भागीदारी दर

1370 श्रीमती राजाथी:

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

- (क) विगत तीन वर्षों के दौरान महिला कार्यबल भागीदारी दर (एफएलएफपीआर) का राज्य-वार ब्यौरा क्या है;
- (ख) भारत के कार्यबल में महिलाओं की हिस्सेदारी बढ़ाने के लिए उठाए गए कदमों का ब्यौरा क्या है; और
- (ग) देश के कार्यबल में नेतृत्वकारी भूमिकाओं और निर्णय लेने वाले पदों पर महिलाओं के कम प्रतिनिधित्व के मुद्दे के समाधान के लिए क्या उपाय किए गए हैं?

उत्तर

श्रम और रोजगार राज्य मंत्री
(सुश्री शोभा कारान्दलाजे)

(क) से (ग): 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 श्रम बल भागीदारी दर (पीएलएफएस) रिपोर्टों के अनुसार, 15 वर्ष और उससे अधिक आयु की महिलाओं के लिए सामान्य स्थिति में अनुमानित श्रम बल भागीदारी दर (एलएफपीआर) वर्ष 2021-22, वर्ष 2022-23 और वर्ष 2023-24 में क्रमशः 32.8%, 37.0% और 41.7% थी। राज्य/केंद्र शासित प्रदेश-वार विस्तृत जानकारी श्रम बल भागीदारी दर (पीएलएफएस) रिपोर्टों में उपलब्ध है, जिसे सांख्यिकी और कार्यक्रम कार्यान्वयन मंत्रालय (एमओएसपीआई) की वेबसाइट <https://www.mospi.gov.in/publications-reports> पर देखा जा सकता 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।

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 दशाएं संहिता, 2020 को 21 नवंबर 2025 से कार्यान्वित की गई है, जिसमें 29 पूर्ववर्ती श्रम कानूनों को युक्तिसंगत बनाया गया है। सुधारों के हिस्से के रूप में, संहिताएं लिंग के आधार पर भेदभाव को प्रतिबंधित करती हैं, समान वेतन को अनिवार्य करती हैं, और महिलाओं के लिए भूमिगत खनन और भारी मशीनरी, रात की पाली सहित सभी क्षेत्रों में हर समय काम करने के लिए रास्ते खोलती हैं, बशर्ते उनकी पूर्व सहमति और नियोक्ताओं द्वारा पर्याप्त सुरक्षा उपाय हों।

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) महिलाओं को शाम 7 बजे से सुबह 6 बजे के बीच उपरी खदानों में तथा सुबह 6 बजे से शाम 7 बजे के बीच भूमिगत खदानों में (सहमति से) विशिष्ट भूमिकाओं में काम करने की अनुमति देना, साथ ही कामकाजी महिलाओं की सुरक्षा और स्वास्थ्य के लिए अन्य प्रावधान करना।
- (iv) समान या समान कार्य के लिए मजदूरी और रोजगार की शर्तों के मामले में लिंग आधारित भेदभाव का निषेध।
- (v) 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।

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।

महिलाओं के राजनीतिक सशक्तिकरण के लिए सबसे अभूतपूर्व कदम "नारी शक्ति वंदन अधिनियम, 2023" (संविधान एक सौ छठा संशोधन) अधिनियम 2023 के अधिनियमन द्वारा किया गया था, जो लोक सभा और राष्ट्रीय राजधानी क्षेत्र दिल्ली विधानसभा सहित राज्य विधानसभाओं में महिलाओं के लिए एक तिहाई सीटों के आरक्षण के लिए था।

सरकार ने कंपनी अधिनियम, 2013 में भी सक्षम प्रावधान किए हैं, जिसमें कंपनियों को कम से कम एक महिला निदेशक रखना अनिवार्य है।