भारत सरकार

श्रम और रोजगार मंत्रालय

राज्य सभा

अतारांकित प्रश्न संख्या- 111

गुरूवार, 29 जनवरी, 2026/9 माघ, 1947 (शक)

महिलाओं की भागीदारी और कार्यस्थल पर सुविधाएं

111. डा. के. लक्ष्मण:

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

(क) क्या सरकार ने शहरी और ग्रामीण क्षेत्रों में महिला श्रम बल की भागीदारी को प्रभावित करने वाली बाधाओं की जांच की है;

(ख) कार्यस्थल पर सुरक्षा, क्रेच सुविधाओं और कार्य करने की अनुकूल व्यवस्था को बेहतर बनाने के लिए क्या कदम उठाए गए हैं;

(ग) क्या विनिर्माण और सेवा क्षेत्रों में महिलाओं को भर्ती करने और उन्हें इन क्षेत्रों में बनाए रखने के लिए नियोक्ताओं को कोई प्रोत्साहन प्रदान किया जा रहा है; और

(घ) मौजूदा श्रम कानूनों के तहत मातृत्व लाभ प्रावधानों को लागू करने और निरीक्षण कार्यों में राज्यों ने कितनी प्रगति की है?

उत्तर

श्रम और रोजगार राज्य मंत्री

(सुश्री शोभा कारान्दलाजे)

(क) से (घ): रोजगार और बेरोजगारी का आधिकारिक 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, सामान्य स्थिति के आधार पर 15 वर्ष और उससे अधिक आयु की महिलाओं की अनुमानित श्रम बल भागीदारी दर (एलएफपीआर) वर्ष 2017-18 में 23.3% से बढ़कर वर्ष 2023-24 में 41.7% हो गई है। इसके अलावा, इसी अवधि के दौरान ग्रामीण और शहरी क्षेत्रों में महिला एलएफपीआर क्रमशः 24.6 प्रतिशत से बढ़कर 47.6 प्रतिशत और 20.4% से बढ़कर 28.0% हो गई है।

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।

महिलाओं के रोजगार को प्रोत्साहित करने के लिए, चार श्रम संहिताओं- 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 लागू कर दिया गया 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 के विवादों के 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 गोद लेने वाली और कमीशनिंग माताओं के लिए 12 सप्ताह तथा मातृत्व अवकाश के बाद जहां संभव हो वहां रिमोट कार्य की अनुमति देना।

(iii) समान या समान कार्य के लिए वेतन 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।

इसके अलावा, व्यावसायिक सुरक्षा, स्वास्थ्य और कार्यदशाएं संहिता, 2020 ने महिलाओं को सभी तरह के कामों के लिए सभी संस्थानों में काम करने की अनुमति दी है और उनकी सहमति से उन्हें सुबह 6 बजे से पहले और शाम 7 बजे के बाद भी काम पर रखा जा सकता है, बशर्ते सुरक्षा, छुट्टियों और काम के घंटों से जुड़ी शर्तों का पालन किया जाए। यह संहिता यह भी कहती है कि किसी भी खतरनाक या जोखिम भरे काम में महिलाओं को लगाने से पहले संस्थानों को पर्याप्त सुरक्षा उपाय करने होंगे।

कार्यस्थल पर महिलाओं की सुरक्षा सुनिश्चित करने के लिए, महिला एवं बाल विकास मंत्रालय ने एक इलेक्ट्रॉनिक प्लेटफॉर्म "SHe-Box पोर्टल" शुरू किया है, जिसमें 'कार्यस्थल पर महिलाओं के यौन उत्पीड़न (रोकथाम, निषेध और निवारण) अधिनियम, 2013' (यौन उत्पीड़न अधिनियम) के विभिन्न प्रावधान शामिल हैं।

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 उन्हें प्रशिक्षण प्रदान कर रही 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।

सरकार ने कंपनी अधिनियम, 2013 में भी ऐसे प्रावधान किए हैं, जिनके तहत कंपनियों के लिए कम से कम एक महिला निदेशक का होना अनिवार्य है।

इसके अतिरिक्त, केंद्रीय बजट (2024-25) में, कार्यबल में महिलाओं की भागीदारी बढ़ाने के लिए उद्योग जगत के सहयोग से कामकाजी महिला हॉस्टलों और शिशुगृह की स्थापना की घोषणा की गई।

इसके अलावा, श्रम और रोजगार मंत्रालय ने जनवरी, 2024 में "महिला कार्यबल भागीदारी को बढ़ावा देने के लिए नियोक्ताओं के लिए परामर्शिका" जारी की। इस परामर्शिका में अन्य बातों के साथ-साथ पुरुषों और महिलाओं दोनों के लिए रोजगार और देखभाल की जिम्मेदारियों के बीच संतुलन की आवश्यकता का उल्लेख किया गया है, जिसमें पितृत्व अवकाश, अभिभावकीय अवकाश, पारिवारिक आपातकालीन छुट्टी और लचीली कामकाजी व्यवस्था जैसे परिवार अनुकूल उपाय शामिल हैं।

*****