GOVERNMENT OF INDIA
MINISTRY OF LABOUR AND EMPLOYMENT
RAJYA SABHA
STARRED QUESTION NO. *109
TO BE ANSWERED ON 01ST AUGUST, 2024

IMPLICATIONS OF LOW FEMALE LFPR

***109. SHRI MUKUL BALKRISHNA WASNIK:**

Will the Minister of LABOUR AND EMPLOYMENT be pleased to state:

(a) whether it is a fact that according to the latest Periodic Labour Force Survey (PLFS) Report, India's female Labour Force Participation Rate (LFPR) is 28 percentage points lower than the male LFPR;
(b) if so, the details thereof and its implications in terms of employment and economy;
(c) whether any steps have been taken to boost the female LFPR as well as the overall LFPR;
(d) if so, the details thereof; and
(e) if not, the reasons therefor?

ANSWER
MINISTER OF LABOUR AND EMPLOYMENT
(DR. MANSUKH MANDAVIYA)

(a) to (e): A Statement is laid on the Table of the House.

*

STATEMENT REFERRED TO IN REPLY TO RAJYA SABHA STARRED QUESTION NO. *109 DUE FOR REPLY ON 01.08.2024 BY SHRI MUKUL BALKRISHNA WASNIK, M.P. REGARDING "IMPLICATIONS OF LOW FEMALE LFPR"

(a) to (e): The data on Employment and Unemployment is collected through Periodic Labour Force Survey (PLFS) which is conducted by the Ministry of Statistics and Programme Implementation (MoSPI) since 2017-18. The survey period is July to June every year. As per the latest available Annual PLFS Reports, the estimated Labour Force Participation Rate (LFPR) on usual status for females of age 15 years and above during the years 2017-18 to 2022-23 is having an increasing trend, as per table below:

Survey year	Labour Force Participation Rate (LFPR) (%)	
	Female	All persons
2017-18	23.3	49.8
2018-19	24.5	50.2
2019-20	30.0	53.5
2020-21	32.5	54.9
2021-22	32.8	55.2
2022-23	37.0	57.9

Source: PLFS, MoSPI

The data indicates that the female participation in labour force is regularly increasing during last six years.

Employment generation coupled with improving employability is the priority of the Government. The Government has taken various initiatives/measures to promote and increase the participation of women in workforce.

Government has incorporated a number of provisions in the labour laws for equal opportunity and congenial work environment for women workers like paid maternity leave, child care leave, creche facility, equal wages etc.

Government is implementing various schemes to boost the female LFPR as well as the overall LFPR like Pradhan Mantri Mudra Yojana (PMMY), Stand-UP India Scheme, Startup India, Prime Minister's Employment Generation Programme (PMEGP), Women in Science and Engineering- KIRAN (WISE-KIRAN), SERB-POWER (Promoting Opportunities for Women in Exploratory Research), Mahatma Gandhi National Rural Employment Guarantee Scheme (MGNREGS), Pt. Deen Dayal Upadhyaya Grameen Kaushalya Yojana (DDU-GKY), Rural Self Employment and Training Institutes (RSETIs), Deen Dayal Antodaya Yojana-National Urban Livelihoods Mission (DAY-NULM), Production Linked Incentive, etc. The details of various employment generation schemes/ programmes being implemented by the Government of India may be seen at https://dge.gov.in/dge/schemes_programmes.

To enhance the employability of female workers, the Government is providing training to them through a network of Women Industrial Training institutes, National Vocational Training Institutes and Regional Vocational Training Institutes.

Further, Government announced in the Budget 2024-25, the Prime Minister's package of 5 schemes and initiatives to facilitate employment, skilling and other opportunities for 4.1 crore youth over a 5-year period with a central outlay of Rs. 2 lakh crore.

*****

भारत सरकार

श्रम और रोजगार मंत्रालय

राज्य सभा

तारांकित प्रश्न संख्या- *109

गुरुवार, 1 अगस्त, 2024/10 श्रावण, 1946 (शक)

महिला श्रम बल भागीदारी दर कम होने के निहितार्थ

***109. श्री मुकुल बालकृष्ण वासनिक:**

क्या **श्रम और रोजगार** मंत्री यह बताने की कृपा करेंगे किः

(क) क्या यह सच है कि नवीनतम आवधिक श्रमबल सर्वेक्षण (पीएलएफएस) रिपोर्ट के अनुसार, भारत की महिला श्रम बल भागीदारी दर (एलएफपीआर) पुरुष एलएफपीआर से 28 प्रतिशत कम है;

(ख) यदि हां, तो तत्संबंधी ब्यौरा क्या है और रोजगार और अर्थव्यवस्था के संदर्भ में इसका निहितार्थ क्या है;

(ग) क्या महिला एलपीएफआर के साथ-साथ समग्र एलएफपीआर को बढ़ावा देने के लिए कोई कदम उठाए गए हैं;

(घ) यदि हां, तो तत्संबंधी ब्यौरा क्या है; और

(ङ) यदि नहीं, तो इसके क्या कारण हैं?

उत्तर

श्रम और रोजगार मंत्री

(डॉ मनसुख मंडाविया)

(क) से (ङ): एक विवरण सदन के पटल पर रखा गया है।

**

“महिला श्रम बल भागीदारी दर कम होने के निहितार्थ” के संबंध में श्री मुकुल बालकृष्ण वासनिक द्वारा दिनांक 01-08-2024 को पूछे गए राज्य सभा तारांकित प्रश्न संख्या *109 के उत्तर में संदर्भित विवरण

(क) से (ङ): सांख्यिकी और कार्यक्रम कार्यान्वयन मंत्रालय (एमओएसपीआई) द्वारा वर्ष 2017-18 से करवाए जा रहे आवधिक श्रम बल सर्वेक्षण (पीएलएफएस) के माध्यम से रोजगार और बेरोजगारी के आंकड़े एकत्र किए जाते हैं। इस सर्वेक्षण की अवधि, प्रति वर्ष जुलाई से जून तक होती है।

नवीनतम उपलब्ध वार्षिक पीएलएफएस रिपोर्टों के अनुसार, वर्ष 2017-18 से वर्ष 2022-23 की अवधि के दौरान, देश में सामान्य स्थिति पर 15 वर्ष और उससे अधिक आयु की महिलाओं की अनुमानित श्रम बल भागीदारी दर (एलएफपीआर) में वृद्धि की प्रवृत्ति है, जैसा कि नीचे दी गई तालिका के निम्नानुसार हैः

सर्वेक्षण वर्ष	श्रम बल भागीदारी दर (एलएफपीआर) (%)	
	महिला	सभी व्यक्तियों
2017-18	23.3	49.8
2018-19	24.5	50.2
2019-20	30.0	53.5
2020-21	32.5	54.9
2021-22	32.8	55.2
2022-23	37.0	57.9

स्रोत: पीएलएफएस, एमओएसपीआई

उपरोक्त आंकड़े यह दर्शाते हैं कि पिछले छह वर्षों के दौरान श्रम बल में महिलाओं की भागीदारी नियमित रूप से बढ़ रही है।

नियोजनीयता में सुधार करते हुए रोजगार का सृजन करना सरकार की प्राथमिकता रही है। सरकार ने कार्यबल में महिलाओं की भागीदारी को प्रोत्साहित करने और बढ़ाने के लिए विभिन्न पहल/उपाय किए उठाए हैं।

सरकार ने महिला कामगारों के लिए समान अवसर और अनुकूल कार्य वातावरण के लिए श्रम कानूनों में कई प्रावधान जैसे सवैतनिक मातृत्व अवकाश, शिशु देखभाल अवकाश, क्रेच सुविधा, समान वेतन आदि शामिल किए हैं।

सरकार, महिला एलएफपीआर के साथ-साथ समग्र एलएफपीआर को बढ़ावा देने के लिए प्रधानमंत्री मुद्रा योजना (पीएमएमवाई), स्टैंड-अप इंडिया योजना, स्टार्टअप इंडिया, प्रधान मंत्री रोजगार सृजन कार्यक्रम (पीएमईजीपी), विज्ञान और इंजीनियरिंग में महिलाएं- किरण (वाइज-किरण), सर्ब-पावर (खोजपूर्ण अनुसंधान में महिलाओं के लिए अवसरों को बढ़ावा देना), महात्मा गांधी राष्ट्रीय ग्रामीण रोजगार गारंटी योजना (एमजीएनआरईजीएस), पं. दीन दयाल उपाध्याय ग्रामीण कौशल्य योजना (डीडीयू-जीकेवाई), ग्रामीण स्वरोजगार और प्रशिक्षण संस्थान (आरएसईटीआई), दीन दयाल अंत्योदय योजना-राष्ट्रीय शहरी आजीविका मिशन (डीएवाई-एनयूएलएम), उत्पादन से जुड़े प्रोत्साहन, आदि जैसी विभिन्न योजनाएं कार्यान्वित कर रही है। भारत 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।

महिला श्रमिकों की रोजगार क्षमता 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।

इसके अतिरिक्त, सरकार ने बजट 2024-25 में 2 लाख करोड़ रुपये के केंद्रीय परिव्यय के साथ 5 वर्ष की अवधि में 4.1 करोड़ युवाओं के लिए रोजगार, कौशल और अन्य अवसरों की सुविधा के लिए 5 योजनाओं और उपायों के प्रधान मंत्री पैकेज की घोषणा की है।

*****

MR. CHAIRMAN: First supplementary, Shri Mukul Balkrishna Wasnik.

SHRI MUKUL BALKRISHNA WASNIK: Sir, the hon. Minister has made an elaborate reply but I am afraid that the fundamental issue has not been addressed at all. I would like to state here that the UNDP's Human Development Report 2023-24 places India at the 108th position out of 193 countries on Gender Inequality Index. The National Crime Records Bureau in its latest report reveals that crime against women has increased by 13 per cent. In 2022, on an average, on every single day, 172 girls went missing, 170 girls were kidnapped and 90 women were raped. Kidnapping, abduction and rape are strong factors that adversely influence women's willingness and ability to step out and work. Women's right for safe working environment is a fundamental and social justice issue. May I, therefore, request the hon. Minister to kindly let us know what the Government is trying to do to provide a safe working environment for women in India because without safe working environment, women will not be coming forward?

MR. CHAIRMAN: Hon. Minister.

डा. मनसुख मांडविया: चेयरमैन सर, माननीय सदस्य ने महिलाओं का employment बढ़े, उनको सुरक्षित काम करने की opportunity मिले, उसके बारे में प्रश्न उठाया है।

माननीय चेयरमैन सर, मैं आपके द्वारा माननीय सदस्य को यह अवगत कराना चाहता हूँ कि हमारी सरकार महिलाओं का employment बढ़े, महिलाओं की सुरक्षा बढ़े, उसकी सुनिश्चितता के लिए हमेशा आगे बढ़ रही है। मैं आपको यह अवगत कराना चाहता हूँ कि हमारी सरकार ने जो efforts किए हैं, उनके मुताबिक ग्रामीण क्षेत्रों में, शहरी क्षेत्रों में और व्यवसायिक क्षेत्रों में महिलाओं को सुरक्षा के साथ उनको employment की opportunity उपलब्ध हो, उसके बारे में मैं आपको data के द्वारा बताना चाहूँगा। 2017 के बाद भारत में LAPR data generate करने की एक व्यवस्था की गई है, जो यह क्लियर करता है कि employment कहाँ बढ़ा, कितना बढ़ा और उसमें महिलाओं की भी कितनी भागीदारी हुई। मैं आपके द्वारा माननीय सदस्य को यह अवगत कराना चाहूँगा कि 2017-18 में रूरल क्षेत्र में महिलाओं की भागीदारी, उनका जो Labour Force Participation Rate है, वह 24 परसेंट था, जो बढ़कर 41 परसेंट हुआ है, यानी कि महिलाओं को रोजगार के अवसर ज्यादा उपलब्ध हुए हैं। दूसरा, जो Work Population Ratio है, उसमें कुल मिलाकर जितने कामगार हैं, उनमें महिलाओं की भागीदारी कितनी है? अगर हम इस ratio पर जाते हैं, तो रूरल क्षेत्र में 2017-18 में महिलाओं का Work Population Ratio 27 परसेंट था, जो बढ़कर 40 परसेंट हुआ है। वैसे ही शहरी क्षेत्र में भी वह 43 परसेंट था, जो बढ़कर 47 परसेंट हुआ है। यह यही बताता है कि महिलाएँ सुरक्षा के साथ कामकाज में शामिल हो रही हैं और महिलाएँ अपनी आजीविका सुनिश्चित कर रही हैं।

MR. CHAIRMAN: Second supplementary, Shri Mukul Balkrishna Wasnik.

श्री मुकुल बालकृष्ण वासनिकः सर, यह बड़ा ही दुर्भाग्यपूर्ण है कि माननीय मंत्री एक इस तरह का चित्र देश के सामने रखने की कोशिश कर रहे हैं कि सब कुछ अच्छा चल रहा है। अगर दुनिया के स्तर पर देखा जाए, तो हम इस मामले में कई मुल्कों से पीछे हैं और देश के भीतर भी काम के मामले में पुरुषों की तुलना में महिलाएँ करीब-करीब 44 फीसदी पीछे हैं। मैं बहस में नहीं पड़ना चाहता हूँ, लेकिन एक सवाल पूछना चाहता हूँ। हमारे समाज में परंपरागत पति और पत्नी को एक स्टीरियो टाइप रोल में देखा गया है। पति ब्रेड विनर है और पत्नी होम मेकर है। पहले के मुकाबले पिछले कुछ दशकों में स्थिति निश्चित तौर पर बेहतर हुई है, लेकिन और भी अधिक सुधार करने की आवश्यकता है। पुरुष और महिलाओं के लेबर फोर्स पार्टिसिपेशन रेट की तफावत को देखते हुए मैं आपके माध्यम से माननीय मंत्री महोदय से यह जानना चाहता हूँ कि क्या सरकार पुरुषों और महिलाओं को घर और काम पर बराबरी के अवसर योजनाबद्ध तरीके से देने पर विचार कर रही है? अगर कर रही है, तो कैसे और नहीं, तो क्यों नहीं?

श्री सभापतिः माननीय मंत्री जी।

डा. मनसुख मांडवियाः चेयरमैन सर, हमको जो विरासत मिली थी, हम उस विरासत को बदलना चाहते हैं और इसलिए ही महिलाओं को सभी क्षेत्रों में employment के लिए...

श्री सभापतिः मंत्री जी, एक बार बैठिए।

माननीय सदस्यगण, जब मुकुल बालकृष्ण वासनिक जी बोल रहे थे, तब प्रतिपक्ष के नेता ने इनको क्रॉस नहीं किया और वे उस सीट पर ही बैठ गए। यह संसदीय परंपरा है। 1960 में अटल बिहारी वाजपेयी जी, जब अध्यक्ष आए, तो वे जहाँ थे, वहीं खड़े रह गए। इस पर कुछ लोगों ने आपत्ति की कि जब अध्यक्ष आए, तो आप वहीं खड़े क्यों रह गए? तब तत्कालीन व्यवस्था दी गई कि जब अध्यक्ष आते हैं, तब आप जहाँ हैं, वहीं खड़े रहें। I greatly appreciate your gesture; and, I am sure, it will be followed by everyone that such a senior Member has re-stated it.

AN HON. MEMBER: Sir, sixty years of experience!

MR. CHAIRMAN: More than that, Sir.

डा. मनसुख मांडवियाः चेयरमैन सर, महिलाओं को पुरुष के बराबर अवसर मिले, इसके लिए अगर महिला किसी सेक्टर में पीछे है, तो उसको उस सेक्टर में आगे आने का ऑपर्चुनिटी मिले, इसके लिए

हमारी सरकार प्रतिबद्ध है। इसी सदन, यानी राज्य सभा में मैंने यह भी सुना है कि हम महिलाओं को पार्लियामेंट में भी ऑपर्चुनिटी देंगे, असैम्बली में भी ऑपर्चुनिटी देंगे। वर्षों तक यह चलता रहा, लेकिन 60 साल में नहीं हुआ। यह मोदी गवर्नमेंट ने पार्लियामेंट और असैम्बली में महिलाओं को 33 परसेंट ऑपर्चुनिटी देने का भी बिल पारित किया है। यह बताता है कि महिलाओं के प्रति, महिलाओं के विकास के प्रति, महिलाएँ सामाजिक क्षेत्र में अपना दायित्व लें, महिलाएँ पॉलिटिकल क्षेत्र में अपना दायित्व लें तथा महिलाओं की रोजगारी सुनिश्चित करने के लिए हमारी सरकार प्रतिबद्ध है। अगर महिला कहीं बाहर जाकर कामकाज करना चाहती है, तो इसी बजट में उसके लिए हॉस्टल की व्यवस्था करना सुनिश्चित किया गया है। महिला सार्वजनिक क्षेत्र में आगे आए, खेल क्षेत्र में आगे आए, इसके लिए भी काम किया गया है। भूतकाल में कभी महिलाओं की स्पेशल लीग नहीं हुआ करती थी। मैं स्पोर्ट्स मिनिस्टर भी हूँ, इसलिए मैं यह बता रहा हूँ कि आज महिलाओं के लिए भी मोदी गवर्नमेंट ने स्पेशल लीग करा कर उसको ऑपर्चुनिटी देने का काम किया है। महिलाओं को बराबरी का हक मिले, इसके लिए हमारी सरकार की प्रतिबद्धता है।

श्री सभापतिः मंत्री जी, मुकुल बालकृष्ण वासनिक जी ने कहा था कि महिला परिवार में गृह मंत्री है। क्या आप इसको स्वीकार करते हैं? मेरे यहाँ *Mahila* is all in all. ...*(Interruptions)*... No, no; in my family, Dr. Sudesh Dhankhar is in full command. ...*(Interruptions)*... मुकुल जी, सब कुछ बदल गया है। आपने जो कहा, वह पुरानी बातें हैं।

डा. मनसुख मांडवियाः चेयरमैन सर, मैं कहूँगा कि महिला हमारे परिवार की सम्माननीय सदस्य होती है और हमारे परिवार की रखेवाल होती है।

MR. CHAIRMAN: Supplementary No. 3, Shri Milind Murli Deora.

श्री मिलिंद मुरली देवड़ाः सर, मैं सबसे पहले आपकी अनुमति से यह कहना चाहूँगा कि इस सदन के सभी पुरुष सांसदों का यह कर्त्तव्य बनता है कि भारत की सभी आकांक्षी आवाजहीन महिलाओं की जो समस्या है, हम उनका इस सदन में प्रतिनिधित्व करें।

The Minister, in his reply, has mentioned a very important statistic which I would like to highlight through you, Sir. That is the Female Labour Force Participation Rate, which is known as FLFPR. Firstly, I wish to congratulate this Government that in the last eight years, the number of women in the workforce has increased from 23 per cent to 37 per cent. That is something which, I think, everyone in this House can appreciate. A lot of progress has been made. My limited question, out of concern, is that the highest increase of women in the workforce has happened in rural areas where in the same period it has gone up from 25 per cent to 42 per cent. Although this does not pertain

directly to only his Ministry but it also entails the role of many other ministries, like the Skills Ministry, my question to the hon. Minister, is this: What is the Government planning to do to upskill women so that more women in urban areas enter the workforce?

डा. मनसुख मांडविया: चेयरमैन सर, एंप्लॉयमेंट के लिए समय-समय पर क्षेत्र बदलता रहता है। एक समय था जब एग्रीकल्चर सेक्टर एंप्लॉयमेंट का सबसे बड़ा सेक्टर था। उसमें पुरुष और महिला दोनों काम करते थे और वहां वे अपनी-अपनी जिम्मेवारी से उत्पादन करके अपना गुजारा चलाते थे। बाद में, services sector डेवलप हुआ, manufacturing sector डेवलप हुआ। Manufacturing sector में भी महिलाओं की भागीदारी सुनिश्चित होने लगी है और अच्छी तरह से आगे बढ़ रही है। आज देश में कुल मिलाकर 30 परसेंट सर्विस सेक्टर की ग्रोथ है। जब सर्विस सेक्टर 30 परसेंट की ग्रोथ से आगे बढ़ी है, तो उसमें महिलाओं की भागीदारी पुरुषों के लगभग बराबर जैसी है, क्योंकि सर्विस सेक्टर में कंप्यूटर वेब पर बैठकर काम करना होता है, ऑफिस में जाकर बैठ कर काम करना होता है। हम दिल्ली और पूरे देश में देखते हैं कि प्राइवेट सेक्टर और कंसल्टिंग सेक्टर में महिलाओं की भागीदारी डे बाय डे बढ़ रही है। जहां वे कामकाज के लिए जाती हैं, वहां उनको सभी टाइप की सुरक्षा दी जाती है और भारत सरकार की ओर से भी महिलाओं को अपनी आजीविका और अपने कामकाज के लिए कई अवसर उपलब्ध कराए जाते हैं।

MR. CHAIRMAN: Supplementary No.4, Ms. Dola Sen.

MS. DOLA SEN: Thank you, Chairman Sir. मंत्री जी, बुरा मत मानिएगा। आपने अभी मुकुल जी के सवाल के जवाब में कहा है कि मोदी जी की गवर्नमेंट में आपने 33 परसेंट आरक्षण के लिए Women Reservation Bill भी पास किया, लेकिन अभी आप देखिए, बीजेपी की तरफ से 13 परसेंट महिलाएं ही एमपीज़ हैं, जबकि तृणमूल कांग्रेस की तरफ से 38 परसेंट हैं। बुरा मत मानिएगा। Through you, Sir, I want to know from the hon. Minister the details of the schemes initiated -- मनसुख जी, सिर्फ hypothetical statement से काम नहीं चलेगा -- to address India's Female Labour Force Participation Rate and the State-wise details of India's Female Labour Force Participation Rate. हम एक और सवाल जानना चाहते हैं, जो कि बहुत महत्वपूर्ण है। कल जब हमने रोड ट्रांसपोर्ट मिनिस्ट्री के MoS से पूछा, तो उन्होंने बताया कि इधर contractual workers को स्टेट minimum wage मिलती है, लेकिन the law of the land है कि अगर Central Government concerns, like rail, airport, coal, bank, BSNL, oil and gas, tower security, National Highway, toll plaza, SAIL हैं, तो इन सब जगहों पर Central minimum wage मिलनी चाहिए।

MR. CHAIRMAN: Put your supplementary.

सुश्री दोला सेनः अगर संसद में बैठकर male labour force के बारे में स्टेट मिनिमम वेज मिलने की बात कोई MoS बोलेंगे, जबकि फीमेल्स को तो अकसर कम ही मिलती है, तो हम चाहते हैं कि लेबर मिनिस्टर की तरफ से यह एन्श्योर किया जाए कि Central Government concerns में मेल या फीमेल, दोनों labour force को Central minimum wage मिले।

MR. CHAIRMAN: Thank you. It is a suggestion.

डा. मनसुख मांडवियाः चेयरमैन सर, मिनिमम वेज सबसे महत्वपूर्ण है। कोई भी अपनी आजीविका के लिए चाहे जिस काम में भी जाता हो, उसमें उसके परिवार और उसका अच्छी तरह से भरण-पोषण हो, जिसके लिए एक मेकैनिज्म है जो मिनिमम वेज तय करता है कि उसको कितना मिनिमम वेतन मिलना चाहिए। इसमें कई टाइप्स के पैरामीटर्स हैं। उसको कितना कपड़ा चाहिए, उसको कितनी कैलोरीज़ चाहिए, उसको अपने घर चलाने के लिए बिजली जलानी होती है तो उसमें कितनी बिजली लगती है, इन सारे पैरामीटर्स को तय करके समय-समय पर गवर्नमेंट मिनिमम वेज तय करती है और उसका इम्प्लीमेंटेशन हो रहा है।

SHRI A.A. RAHIM: Sir, there is a silent and indirect discrimination existing in India's private job sector, particularly in the IT sector and service sector. It has come to my attention that during job recruitment, the marital status of women is often used as a significant criterion. Women who are about to get married frequently lose their job prospects. Additionally, women who take maternity leave or other legally ensured leave after securing a job face the risk of losing their employment. This discrimination contributes to the disparity between the increasing number of educated women and their representation in the labour force. Whether the Government has taken notice of these discriminatory practices? If not, whether the Government is ready to appointment a special commission or committee to study this issue?

डा. मनसुख मांडवियाः महोदय, माननीय सदस्य का जो प्रश्न है, उसमें दो विषय हैं। एक विषय है महिलाओं को वेतन मिले, और कितना वेतन मिले। महिलाओं और पुरुषों को वेतन मिलना, minimum wage is one thing, दूसरा उसकी स्किल के आधार पर होता है। हर व्यक्ति का वेतन एक समान हो, यह ज़रूरी नहीं है, वैसे ही हर महिला को एक समान वेतन मिले, यह भी संभव नहीं है ...(**व्यवधान**)...

श्री सभापतिः आप माइक के ऊपर से पेपर हटा लीजिए, आवाज़ साफ आएगी।

डा. मनसुख मांडविया: ठीक है, सर। महिलाओं को जब काम करना है, तो उनकी स्किल के आधार पर उनको वेतन मिले, यह एक बात है। दूसरा यह कि उसके पार एक round reply नहीं हो सकता, जैसे कोई महिला प्रेग्नेंट हो, तो उसका काम करने का अधिकार है, लेकिन वह कौन से यूनिट में काम कर रही है, किसी इंडस्ट्रियल यूनिट में काम कर रही है, किसी सर्विस सेक्टर में काम कर रही है, या कोई अन्य काम कर रही है, उसके काम का स्पेसिफिकेशन बहुत आवश्यक होता है। उदाहरण के तौर पर किसी महिला को उसकी pregnancy के दरमियान कोई नुकसान हो, यदि ऐसे किसी स्थान पर उसे काम करना हो, तो वह वहां काम नहीं कर सकती है। कोई सर्विस सेक्टर है, तो वहां उसे काम करने के लिए कोई दिक्कत नहीं होनी चाहिए। इसमें अगर किसी जगह पर कोई issue create होता है, तो सरकार उसमें मध्यस्थता करती है और मदद भी करती है।

श्री सभापति: क्वेश्चन नंबर 110. Shri Sandosh Kumar P; not present. Supplementaries, please.