

# महिला कामगारों का चार्टर

अनौपचारिक अर्थव्यवस्था में महिलाओं  
के लिए बदलाव का एजेंडा



act:onaid

# महिला कामगारों का चार्टर

अनौपचारिक अर्थव्यवस्था में महिलाओं  
के लिए बदलाव का एजेंडा

**act:onaid**

First published in 2019

Some Rights Reserved



This work is licensed under a Creative Commons Attribution NonCommercial-ShareAlike 4.0 International License. Provided they acknowledge the source, users of this content are allowed to remix, tweak, build upon and share for non-commercial purposes under the same original license terms.

Cover & Back Photographs: Poulomi Basu/ActionAid

# **act:onaid**

ActionAid Association  
R - 7, Hauz Khas Enclave  
New Delhi - 110016

+91-11-4064 0500

[www.actionaidindia.org](http://www.actionaidindia.org)

[actionaidindia](https://twitter.com/actionaidindia)

[actionaid\\_india](https://www.facebook.com/actionaid_india)

[@actionaidcomms](https://www.youtube.com/channel/UC...)

# महिला कामगारों का चार्टर

## अनौपचारिक अर्थव्यवस्था में महिलाओं के लिए बदलाव का एजेंडा

एक चीनी कहावत के अनुसार, “आधा आसमान महिलाओं की मिल्कियत है।” लेकिन हमें यह जानने और समझने की जरूरत है कि दुनियाभर में महिलाओं के लिए समानता की दुनिया कहीं नहीं है। महिला समानता लाने के रास्ते में कई किरम की अड़चने हैं। इन अड़चनों में सबसे घातक और सार्वभौमिक है, उनको आर्थिक रूप से वंचित रखा जाना। दुनिया भर में देखा जाए तो अधिकतर महिलाओं के पास नाममात्र की ही पूँजी है, उन्हें असमान वेतन और कार्यस्थल पर गैरबराबरी का सामना करना पड़ता है, उनके द्वारा किए जाने वाले कामों को पहचान नहीं मिलती, जिस कारण महिलाओं द्वारा किए जाने वाले काम अदृश्य रह जाते हैं। महिलाओं की कमजोर आर्थिक स्थिति, उनके साथ होने वाले भेदभाव और उत्पीड़न, जिसमें हिंसा भी शामिल है, का आधार बनती है।

भारत में, महिलाओं द्वारा संपत्ति के स्वामित्व और वेतन को लेकर किए गए संघर्षों से हासिल सफलता के परिणाम स्वरूप बने कानून और न्यायशास्त्र में प्रावधानों बावजूद, महिलाओं की असल बेदखली और उनके लिए असमान वेतन को समाज में व्यापक रूप से न्यायोचित ठहराया जाता है। दुनिया भर की दूसरी उभरती अर्थव्यवस्थाओं की तुलना में, भारत में श्रमिकों की संख्या में महिलाओं की भागीदारी, जो पहले से ही कम थी, और कम होती जा रही है। पिछले दशक के दौरान 2.1 करोड़ महिला कामगार कार्यक्षेत्र से बाहर हो चुकी हैं। महिलाओं के अवैतनिक काम, जिन्हें समाज में पहचान भी हासिल नहीं, उन्हें “औरतों के काम” वाले घिसेपिटे तर्क के साथ इसे उनकी नियति मानकर जायज ठहराया जाता है।

महिलाओं द्वारा किए जाने वाले सभी प्रकार के अवैतनिक, कम वेतन और जबरन लिए जाने वाले कामों के बारे में जागरूकता फैलाए जाने की जरूरत है। महिलाओं के काम की अनदेखी के खिलाफ आवाज उठाकर, उनके काम को पहचान दिए जाने की मुहिमों का समर्थन, तथा उनको श्रमिक का दर्जा दिए जाने की भी आवश्यकता है। हमें सरकार की जवाबदेही और महिलाओं को श्रमिकों का दर्जा दिए जाने के उनके प्रयासों का समर्थन करना होगा। इसके साथ-साथ, हमें उन तमाम महिला किसानों, महिला मनरेगा श्रमिकों, महिला फेरी वालों, घरेलू कामगारों तथा घर पर रहकर काम करने वाली महिला श्रमिकों

के समर्थन में भी उतरना होगा एवं उनके सामूहिकीकरण की प्रक्रियाओं और प्रयासों, जैसे, महिला श्रमिक तथा महिला किसान संगठनों, महिला सहकारी समितियों और नेटवर्क गठन में मदद करनी होगी।

महिला कामगारों का चार्टर: अनौपचारिक अर्थव्यवस्था में महिलाओं के लिए बदलाव का एजेंडा, सबसे कमजोर वर्ग की महिला श्रमिकों पर केंद्रित है। इसे कई राज्यों में फैली अलग-अलग व्यवसायों से संबंधित महिला कामगारों के साथ विचार-विमर्श करने के बाद तैयार किया गया है। सर्वप्रथम, यह दस्तावेज अनौपचारिक क्षेत्र में महिला कामगारों के मुख्य मसलों को पेश करता है। इसके साथ ही, यह हाल ही में पारित अधिनियम और अन्य विचाराधीन अधिनियमों, जैसे वेतन नियमावली, 2019, सामाजिक सुरक्षा नियमावली, 2019 का मसौदा तथा व्यावसायिक सुरक्षा, स्वास्थ्य और कार्यशर्तों की नियमावली, 2018 में बदलाव का एजेंडा भी सामने रखता है। अंत में, यह दस्तावेज कामकाजी दुनिया के विभिन्न क्षेत्रों के अनुसार, महिला श्रमिकों, खासकर अनौपचारिक अर्थव्यवस्था में कार्यरत, महिला श्रमिकों के अधिकारों की रक्षा एवं उन्हें बढ़ावा दिए जाने के विशिष्ट मसलों को भी रेखांकित करता है। यह दस्तावेज अनौपचारिक क्षेत्र में महिला श्रमिकों के लिए बदलाव का एजेंडा भी सामने रखता है।

# अनौपचारिक क्षेत्र में महिला कामगारों के मुख्य मुद्दे, जिनका हल ढूंढने की आवश्यकता है

महिलाओं द्वारा किए जाने वाले कार्यों को पहचान और मान्यता

- » केंद्र और राज्य सरकारों द्वारा, खासकर अनौपचारिक क्षेत्र में, श्रम और रोजगार संबंधी सभी किस्म के लैंगिक आंकड़े जुटाए जाने चाहिए।
- » केंद्र और राज्य सरकारों द्वारा, महिला श्रमिक, कहां और कैसे काम कर रही हैं तथा अर्थव्यवस्था में उनकी संपूर्ण भागीदारी के रास्ते में पड़ने वाली अड़चनों को जानने के लिए, सर्वे की कार्यप्रणाली अपनाई जानी चाहिए।
- » सरकार द्वारा अनौपचारिक क्षेत्र में कार्यरत सभी महिला श्रमिकों, चाहे वे रोजगार या स्व-रोजगार में हों, को “लेबर कार्ड” मुहैया करवाए जाने चाहिए, ताकि वे सामाजिक सुरक्षा एवं बाजार-उन्मुख संरचनाओं, लघु उद्योगों या अन्य सामूहिक उद्यम-आधारित मंडलों के लिए लोन की सुविधा का लाभ ले सकें।

गरिमापूर्ण रोजगार और सही वेतन

- » राष्ट्रीय न्यूनतम वेतनमान निर्धारित करने के माध्यम से श्रम के लिए न्यूनतम स्तर का वेतन निर्धारित किया जाए, जिसके तहत देश भर में किसी भी किस्म के श्रम हेतु न्यूनतम वेतन 18,000 रुपए मासिक से कम नहीं होना चाहिए और इसको कानूनी रूप से लागू करने के लिए वेतन नियमावली, 2019 में शामिल किया जाना चाहिए।
- » समान वेतन सुनिश्चित करने हेतु सभी राज्य सरकारों के महिला आयोगों के अंतर्गत, जिन उद्योगों में महिला श्रमिकों के साथ वेतन में भेदभाव हो रहा हो, उन उद्योगों पर नजर नजर रखने के लिए, वेतन नियमावली, 2019 की तर्ज पर एक निकाय का गठन किया जाना चाहिए।

- » राज्य सरकार को भारत के अलग-अलग आर्थिक क्षेत्रों, संगठित और असंगठित दोनों, में लैंगिक वेतन असमानता जानने के लिए विस्तृत अवलोकन की जिम्मेवारी अपने ऊपर लेनी चाहिए और ऐसे ठोस कदम उठाने या प्रोत्साहन देने चाहिए, जिनसे असमानता कम से कम, या पूरी तरह से समाप्त की जा सके।
- » राज्य सरकारों द्वारा लिंग संबंधित श्रम और रोजगार सूचकों को लेकर भिन्न-भिन्न किस्म की सभी जानकारीयों जुटाई जानी चाहिए और महिलाओं समेत, असंगठित क्षेत्र के मजदूरों के हालात की जानकारी से लैस रिपोर्ट दाखिल करनी चाहिए।
- » सरकार द्वारा कौशल निर्माण कार्यक्रमों को रोजगार से जोड़ा जाना चाहिए और महिला कर्मी समूहों, यूनियनों की महिला सदस्यों को उन कार्यक्रमों में हिस्सा लेने के लिए प्रोत्साहित करना चाहिए।

## सामाजिक सुरक्षा को प्रोत्साहन

- » एक तरफ जहां सभी श्रमिकों को सार्वभौमिक सामाजिक सुरक्षा का लाभ पहुंचना चाहिए, वहीं, राज्य सरकार को सभी महिला कामगारों के सामाजिक सुरक्षा बजट में इजाफा करना चाहिए और जरूरत पड़ने पर सामाजिक सुरक्षा का फायदा उठाने हेतु, एक वर्कर प्रेंडली एवं 'सिंगल विंडो' सुविधा प्रदान की जानी चाहिए।
- » सभी कामगारों के लिए 58 वर्ष की आयु के बाद सार्वभौमिक पेंशन योजना शुरू की जानी चाहिए। उन व्यवसायों में, जहां कार्य-संबंधी दुर्बलता या मानसिक क्षति पहुंचने का खतरा हो, वहां कामगारों के लिए पेंशन की सुविधा 50 वर्ष की आयु पर दी जानी चाहिए। सभी महिला कर्मियों तक पहुंच बनाने के लिए विशेष प्रयास सुनिश्चित किया जाना चाहिए।
- » महिलाओं के लिए बनाए गए सामाजिक सुरक्षा प्रावधानों, जैसे 6 महीने मातृत्व अवकाश और पुरुषों के लिए 3 महीने का पितृत्व अवकाश सुनिश्चित किया जाना चाहिए। साथ ही संक्रामक एवं असंक्रामक बीमारी के इलाज के लिए स्वास्थ्य बीमा कार्ड का भी प्रावधान किया जाना चाहिए।
- » सरकार द्वारा श्रमिक सुविधा केंद्र स्थापित किए जाने चाहिए। उपयुक्त कार्य, न्यूनतम वेतन एवं श्रम, महिला और बाल, शिक्षा, सूचना और प्रसारण जैसे विभिन्न विभागों के सम्मिलन से मौजूदा कानूनों तथा योजनाओं को बढ़ावा देना चाहिए।
- » प्रवासी कामगारों के मामलों में केंद्र सरकार द्वारा स्रोत और गंतव्य राज्यों के बीच, अंतरराज्यीय समन्वय समितियों का गठन भी किया जाना चाहिए, ताकि वे प्रवासी कामगारों के रहन-सहन के स्तर और विशेष योजनाओं का अवलोकन कर, उद्योगों तथा शहरी अधिकारियों को, प्रवासी कामगारों, खासकर, महिला कामगारों के जीवन स्तर को सुधारने हेतु अपनी सिफारिशें भेज सकें।

- » राज्य सरकारों द्वारा शहरी विकास योजनाओं में, खासकर, कामगारों के लिए सामाजिक आवास मुहैया कराया जाना चाहिए। साथ ही, श्रमिकों के लिए किराए पर सस्ते घर, और प्रवासी महिला कामगारों के लिए हॉस्टल की सुविधा को शुरू करनी चाहिए।

## महिला कर्मियों के मुद्दों और शिकायतों के निवारण हेतु सशक्त एवं संवेदनशील प्रणाली की व्यवस्था

- » सरकार द्वारा महिला कामगारों के लिए हेल्प लाइन शुरू कर उनके लिए न्याय सुनिश्चित किया जाना चाहिए। नियोक्ता द्वारा महिला कामगारों को वेतन ना दिए जाने, या, उनके साथ किसी भी तरह के भेदभाव, यौन शोषण के खिलाफ उनको सामाजिक सुरक्षा सुनिश्चित करने की मांग का समर्थन किया जाना चाहिए।
- » राज्य सरकार द्वारा महिला कामगारों को वेतन भुगतान में कोताही, कम वेतन या अन्य किसी किस्म के शोषण से न्याय दिलवाने हेतु फास्ट ट्रैक लेबर अदालतों की भी स्थापना की जानी चाहिए।
- » राज्य सरकार द्वारा जिला स्तर पर “सेक्सुअल हारासमेंट ऑफ वीमेन एट वर्कप्लेस प्रीवेंशन एंड रीड्रेसल एक्ट, 2013” के तहत स्थानीय शिकायत समितियों को कारगर बनाया जाना चाहिए और इनसे असंगठित क्षेत्रों में काम करने वाली महिला कामगारों की शिकायतों पर भी संज्ञान लिया जाना चाहिए।



# श्रम संहिता एवं अनौपचारिक क्षेत्र के महिला कामगार

## वेतन संहिता, 2019

### लैंगिक समावेशी भाषा की आवश्यकता

यह अफसोसजनक है कि वेतन नियमावली की भाषा में प्रयुक्त सर्वनाम केवल पुरुष कर्मियों को इंगित करते हैं। भाषा के इस तरह का इस्तेमाल महिला कामगारों को और अदृश्य बनाता है और बतौर महिला कामगार उनकी पहचान को और ज्यादा अस्पष्ट करता है। वेतन संहिता में पुरुषों के लिए इस्तेमाल होने वाले सर्वनाम की जगह ऐसी शब्दावली इस्तेमाल की जानी चाहिए, जो सभी कर्मियों को संबोधित करती हो।

### लैंगिक भेदभाव मिटाने के वादे को प्रभावी बनाने की आवश्यकता

श्रम संहिता खंड 3 के तहत वेतन, भर्ती और कार्यशर्तों को लेकर लैंगिक भेदभाव मिटाने संबंधी निर्देश सराहनीय हैं। हालांकि, यह समझने की जरूरत है कि अलग अलग क्षेत्रों में महिलाओं द्वारा किए जाने वाले कार्य अदृश्य प्रकृति के हैं, जिन्हें 'अकुशल कार्य' की श्रेणी में रखा जाता है, जिस वजह से महिलाओं को कम वेतन भुगतान जारी रहने की आशंका है और इससे श्रम एवं वेतन संहिता का उद्देश्य पूरा नहीं होगा। इस संबंध में हम एक तकनीकी समिति के गठन की सिफारिश करते हैं, जिसमें महिलाओं का उचित प्रतिनिधित्व हो और महिला कामगार विशेषज्ञ भी शामिल किए जाएं, जो महिलाओं द्वारा किए जाने वाले कुशल कार्यों की सूची तैयार करें। इसके अलावा एक ऐसी समिति का भी गठन किया जाना चाहिए जो पीस रेट तय करने के माध्यम से घरेलु उद्योगों में संलग्न महिला कामगारों के लिए उनके श्रम का उचित वेतन भुगतान सुनिश्चित करे।

### वाजिब वेतन सुनिश्चित करना

वेतन संहिता अलग-अलग भौगोलिक क्षेत्रों के लिए केंद्र द्वारा "फ्लोर वेज" तय करने की बात करती है। यह राज्य सरकारों द्वारा "न्यूनतम वेतन" तय किए जाने की भी बात

करती है। यह सुनिश्चित करने के लिए कि राज्य कम से कम न्यूनतम वेतन की होड़ में ना लग जाए, संहिता में शोध-आधारित वाजिब वेतन को लेकर नियोक्ता, कर्मचारी और इस क्षेत्र के स्वतंत्र विशेषज्ञों द्वारा, स्पष्ट रूप से स्वतंत्र अवलोकन किए जाने का भी प्रावधान होना चाहिए। केंद्र द्वारा तय फ्लोर वेज का इस्तेमाल सिर्फ “अंतिम चेक” के रूप में किया जाना चाहिए ना कि न्यूनतम वेतन तय करने के मार्गदर्शक के रूप में। न्यूनतम वेतन में बढ़ोतरी पर पुनर्वालोकन हर पांच में किया जाना चाहिए और यह मूल न्यूनतम भुगतान के आधार पर होना चाहिए न कि कुल भुगतान के आधार पर। पुनर्वालोकन कार्य में विलंब होने पर श्रमिकों को विलंब की बकाया राशि का भी भुगतान किया जाना चाहिए।

## कार्यस्थल पर लैंगिक समानता को सुनिश्चित करना

वेतन संहिता में “समान वेतन अधिनियम” को शामिल किया गया है। हालांकि, संहिता में केवल इस बात का उल्लेख है कि वेतन के संबंध में कोई भेदभाव नहीं किया जाएगा। संहिता में यह भी स्पष्ट किया जाना चाहिए कि किसी भी नियोक्ता द्वारा नियुक्ति के समय, एक समान काम, या, एक जैसी प्रकृति वाले काम के लिए, या, बाद में कर्मी को तरक्की, प्रशिक्षण या तबादले के सवाल पर, महिला कामगारों के साथ किसी तरह का भेदभाव नहीं किया जाएगा। संहिता में, महिला कामगारों की अधिक से अधिक भागीदारी को प्रोत्साहित करने वाली योजनाओं का भी प्रावधान होना चाहिए। साथ ही, कौशल विकास एवं महिला कामगारों की क्षमता बढ़ाने का भी जिक्र किया जाना चाहिए, जबकि इस मामले में वेतन संहिता में किसी भी तरह का जिक्र नहीं है।

## आठ घंटे प्रतिदिन काम के घंटे को बहाल किया जाए

19वीं सदी के अंत में कामगारों ने अपने संघर्षों द्वारा प्रतिदिन “आठ घंटे काम करने एवं आठ घंटे आराम या अन्य कामों का अधिकार” हासिल किया था। एक ऐसे दौर, जब दुनिया के कई देशों में काम के घंटों को सप्ताह में 48 घंटों से कम किया जा रहा है, यह अफसोस की बात है कि हमारे देश में नियमावली का जो मसौदा पेश किया गया है उसके अनुसार प्रतिदिन काम के घंटों को बढ़ाकर, नौ घंटे करने की पेशकश की गई है। इतना ही नहीं इस प्रस्तावित नियमावली में नियोक्ताओं को छूट होगी कि वे “मध्यावकाश” के साथ 12 घंटे की शिफ्ट, या, आधे घंटे के मध्यावकाश के साथ साढ़े आठ घंटे की कार्य सारणी भी बना सकते हैं। इसके साथ-साथ, ओवरटाइम की सीमा को भी तय किया जाना चाहिए। नियमित रूप से चलने वाली 12 घंटे की शिफ्ट कामगारों के लिए घातक सिद्ध होगी। काम के घंटों की अनियमितता, महिला कामगारों को सबसे ज्यादा प्रभावित करेगी।

# सामाजिक सुरक्षा पर प्रस्तावित संहिता, 2019

## समावेशी भाषा की आवश्यकता

यह अफसोसजनक है कि सामाजिक सुरक्षा की प्रस्तावित संहिता में, मातृत्व लाभ के खंड को छोड़कर, सभी खंडों में कामगारों के लिए पुरुष-संबंधी सर्वनाम का इस्तेमाल किया गया है। जैसा कि पहले भी जिक्र हुआ है कि इस तरह की शब्दावली ने महिला कामगारों को और अधिक अदृश्य बनाता है और, बतौर महिला कामगार उनकी पहचान को अस्पष्ट करता है। सामाजिक सुरक्षा संहिता में, पुरुष के लिए इस्तेमाल होने वाले सर्वनाम की जगह ऐसी शब्दावली इस्तेमाल होनी चाहिए, जो सभी लिंग के कामगारों को संबोधित करती हो, सिवाय तब, जब संदर्भ विशेष रूप से केवल महिला कर्मियों का हो। इसके अलावा, सामाजिक सुरक्षा जैसे पेंशन के मामलों में बेटियों की अविवाहित या विवाहित स्थिति को आधार बनाए बिना बेटियों का नामांकन वैध होना चाहिए। समाज से लिंग भेद को समाप्त करने के लिए पैतृक संपत्ति पर बेटियों के दावे को बहाल किया जाना चाहिए। महिला विवाहित हो या अविवाहित, उसके परिवार के दायरे में महिला श्रमिक के भाई बहन को भी शामिल किए जाने की जरूरत है।

## सामाजिक सुरक्षा सलाहकार समितियों में महिलाओं का उचित एवं पर्याप्त प्रतिनिधित्व

सामाजिक सुरक्षा सलाहकार समितियों की सेन्ट्रल बोर्ड ऑफ ट्रस्टीज के गठन में महिलाओं का प्रतिनिधित्व सुनिश्चित करने का कोई प्रावधान या जिक्र नहीं है। हमारा सुझाव है कि नियोक्ताओं एवं श्रमिकों के प्रतिनिधियों और अधिकारियों की संख्या में 50 फीसदी आरक्षण, महिलाओं के लिए होना चाहिए।

## महिला कामगारों की अलग-अलग श्रेणियों और अलग अलग व्यवसायों का वर्गीकरण

प्रस्तावित संहिता महिला कामगारों की अलग-अलग श्रेणियों की पहचान करने में विफल रहा है और विभिन्न व्यवसायों में संलग्न महिलाओं कामगारों की पहचान की कोई गुंजाइश नहीं है। संहिता में कपड़े रंगाई के छोटे कारखानों, अनुबंध व्यवस्था में कचरा बीनने वाले, मैला उठाने वाले, घरेलु सहायक के रूप में कार्यरत महिला कामगारों के नियोक्ताओं को शामिल नहीं किया गया है। इस दस्तावेज के अंतिम भाग में, अलग-अलग व्यवसाय-विशेषों में काम करने वाली महिला कामगारों के मुद्दों, चुनौतियों और उनकी जरूरतों को शामिल किया गया है।

## अनौपचारिक क्षेत्रों के कामगारों की सामाजिक सुरक्षा

अनौपचारिक क्षेत्रों में संलग्न महिला कामगारों की सामाजिक सुरक्षा सुनिश्चित करने के लिए अनौपचारिक क्षेत्र और उसपर आश्रित कामगारों की चुनौतियों को पहचानने की आवश्यकता है। इसके लिए संहिता के तहत सामाजिक सुरक्षा सुनिश्चित करने के लिए रचनात्मक पहलों पर गौर करने की आवश्यकता है। उदाहरण के तौर पर, पांच साल के लिए ग्रेज्युटी भुगतान के प्रावधान में मॉल, पार्लर चेन, इत्यादि में काम करने वाले कामगारों को शामिल नहीं किया गया है, जो कम अंतराल में अलग अलग नियोक्ताओं के अधीन काम करते हैं। सामाजिक सुरक्षा संहिता के तहत अनौपचारिक क्षेत्र पर आश्रित सभी महिला कामगारों के लिए एक समान सार्वभौमिक प्रावधान लाए जाने की आवश्यकता है।

## मातृत्व लाभ के प्रावधान को सार्वभौमिक करने की आवश्यकता

प्रस्तावित संहिता में मातृत्व लाभ की पात्रता को उन्हीं महिलाओं तक सीमित रखा गया है, जो प्रसूति की अपेक्षित तारीख से पहले पिछले 12 महीनों की अवधि में कम से कम 80 दिनों तक काम कर चुकी हों। अनौपचारिक क्षेत्रों की महिला कामगारों के लिए 80 दिनों की अवधि ज्यादा है। संहिता में मातृत्व लाभ के प्रावधानों को सार्वभौमिक रूप में शामिल किया जाना चाहिए, अन्यथा अनौपचारिक क्षेत्र की ज्यादातर महिला कामगार इसके लाभ से वंचित रह जाएंगी। इसके साथ ही संहिता में दो से अधिक संतानों वाली महिला कामगारों को मातृत्व लाभ से वंचित नहीं किया जाना चाहिए। यह महिलाओं के प्रजनन और उनके प्रसवोत्तर देखरेख के अधिकार का हनन है।

संहिता की भाषा उन महिलाओं के लिए दंडनीय प्रतीत होती है, जिन्हें प्रसव के तुरंत बाद, गर्भपात तुरंत बाद या आपात स्थिति से गुजरने के तुरंत बाद काम पर जाना पड़ता है। संहिता में अनौपचारिक क्षेत्रों, जहां ऐसे मामले अक्सर देखे जाते हैं, में कार्यरत सभी महिला कामगारों के लिए उचित मातृत्व एवं प्रसूति लाभ के प्रावधान मुहैया कराए जाने चाहिए, ताकि उनको मुश्किल परिस्थितियों में काम करने को मजबूर न होना पड़े।

संहिता के तहत गर्भवती महिला कामगार को किसी भी किस्म के कठिन काम में नहीं लगाया जा सकता, जो उसके गर्भ में पल रहे बच्चे या गर्भवती महिला के स्वास्थ्य के लिए खतरनाक हो। संहिता में “दुष्कर काम” की स्पष्ट परिभाषा होनी चाहिए ताकि नियोक्ताओं को इसके लिए जिम्मेवार ठहराया जा सके।

मातृत्व लाभ, औसतन तीन महीने की अवधि की औसत दिहाड़ी के बजाय प्रतिदिन आय के औसत के हिसाब से दी जानी चाहिए, क्योंकि अनौपचारिक क्षेत्रों में कम समय अंतराल में अलग अलग नियोक्ताओं के अधीन काम करने की वजह से तीन महीने की अवधि की औसत दिहाड़ी का हिसाब लगाना मुश्किल होगा।

## व्यावसायिक सुरक्षा, स्वास्थ्य एवं कार्यशर्तों पर प्रस्तावित संहिता

### लिंग समावेशी भाषा की आवश्यकता

व्यावसायिक सुरक्षा, स्वास्थ्य एवं कार्य शर्तों की प्रस्तावित संहिता में भी पुरुष कामगारों के लिए इस्तेमाल होने वाले सर्वनाम का उपयोग किया गया है। जैसा कि ऊपर बताया गया है इस तरह की शब्दावली के इस्तेमाल से महिला कर्मियों का काम ना केवल अदृश्य होता है, बल्कि उनकी पहचान अस्पष्ट होती है। संहिता में, सभी लिंगों के लिए इस्तेमाल होने वाले सर्वनाम का उपयोग करना चाहिए, सिवाय उन संदर्भों में जहां महिला कर्मियों का जिक्र विशेष रूप से आता हो।

सुरक्षा के नाम पर महिलाओं के रोजगार के अवसरों को बाधित या उन्हें सीमित करने की बजाय, ऐसे प्रावधान लिए जाने की जरूरत है जिनसे उनके रोजगार के अवसर बढ़ें।

प्रस्तावित संहिता के अध्याय 10 के भाग 41 से 43 के अंतर्गत, महिलाओं को “खतरनाक कामों” से सुरक्षित रखने के लिए कुछ व्यवसायों में महिलाओं की नियुक्ति को सीमित और प्रतिबंधित किया गया है। सरकार या उसके द्वारा नियुक्त अधिकारी को यह सुनिश्चित करना चाहिए कि फैक्टरियों या कार्यस्थल में कामगारों की व्यावसायिक सुरक्षा, स्वास्थ्य, गरिमा सुनिश्चित करने के लिए उचित प्रावधान किए जाएं, महिला कामगारों के लिए घर से कार्यस्थल तथा कार्यस्थल से घर सुरक्षित आने जाने की व्यवस्था हो। ऐसे मामलों में जब सरकार यह निर्णय लेती है कि किसी कार्य विशेष या संस्थान विशेष में होने वाली गतिविधियों में महिलाओं की नियुक्ति उनके स्वास्थ्य और सुरक्षा के नजरिए से खतरनाक है, यह निर्णय अधिकारिक राजपत्र में शामिल किया जाना चाहिए। ऐसे फैसले महिला कामगारों के प्रतिनिधि संगठनों के सदस्यों, या उस संस्थान या समूह के श्रमिक संगठन के प्रतिनिधियों के साथ परामर्श और उनकी सहमति से ही किए जाने चाहिए।

सरकार या सरकार द्वारा नियुक्त अधिकारी को यह सुनिश्चित करना चाहिए कि संस्थानों में महिला कामगारों के लिए सुरक्षा के पर्याप्त प्रबंध हों, साथ ही आवास, आराम करने के कमरे, खाना खाने के कमरे, रात्रि केच, महिला शौचालय, यौन उत्पीड़न निरोध समितियां, कार्यस्थल से घर तक परिवहन का प्रावधान हो। यह हर नियुक्त का कर्तव्य होना चाहिए कि कार्यस्थल में किसी भी प्रकार का लिंग भेद न हो और महिला कामगारों की समस्याओं जैसे- काम के लंबे घंटे या काम के घंटे तय न होना, यौन शोषण, लैंगिक हिंसा, नियुक्ति, स्थानांतरण और उन्नति में भेदभाव का निवारण किया जाना चाहिए।

प्रस्तावित संहिता में गर्भवती महिला कामगारों के लिए विशेष सुविधाओं के प्रावधानों जैसे- आराम के लिए अवकाश, विशेष सावधानियां, स्वास्थ्य और पोषण के बारे में किसी तरह का जिक्र नहीं है। महिला श्रमिकों के हित के लिए इन प्रावधानों को संहिता में शामिल किया जाना चाहिए।

## लिंग भेदभाव से सुरक्षा काम के घंटों तक सीमित न होकर, सार्वभौमिक हो

प्रस्तावित संहिता लैंगिक भेदभाव पर प्रतिबंध लगाती है, लेकिन यह सिर्फ काम के घंटों तक ही सीमित है। जबकि लिंग भेद, नियुक्तियों, तबादलों और तरक्की के मामलों में अब भी देखने को मिलती है। इन मामलों में लैंगिक भेद पर प्रतिबंध लगाने के लिए कोई प्रावधान नहीं है। संहिता में हर प्रकार के लिंग भेद को निषेध करने का निर्देश होना चाहिए।

## 10 से कम श्रमिकों वाले संस्थानों में महिलाओं को रोजगार मिले

प्रस्तावित संहिता के प्रावधान 10 या उससे ज्यादा कामगारों वाले संस्थानों तक ही सीमित है। इसका मतलब यह हुआ कि ऐसे संस्थान जहां कामगारों की संख्या 10 से कम है, वहां नियोक्ता पर श्रमिकों की सुरक्षा और स्वास्थ्य के प्रबंध की कानूनी बाध्यता नहीं है। ऐसे उदाहरण कपड़े रंगाई, लिफाफे बनाने, धागे और कागज की कटाई, बिजली के स्विच बनाने जैसे लघु उद्योगों के रूप में अक्सर मिलते हैं, जहां ज्यादातर महिलाएं काम करती हैं। इसके अलावा, आजकल सौंदर्य उद्योग में भी बहुत बड़ी संख्या में महिलाएं कार्यरत हैं, (इनमें भी दस से काम लोग काम करते हैं) जहां कई तरह के रसायनों का इस्तेमाल होता है और ये रसायन स्वास्थ्य के लिहाज से खतरनाक हो सकते हैं। ऐसी जगहों पर कार्यरत महिलाएं बेहद कम वेतन पर काम करती हैं और उन्हें किसी भी तरह की सामाजिक सुरक्षा मुहैया नहीं कराई जाती। ऐसी स्थितियों में काम करने वाले श्रमिकों के स्वास्थ्य पर पड़ने वाले प्रभाव के बारे में अध्ययन नहीं किया जाता। मॉल और ऐसे दूसरे संस्थानों में बड़ी संख्या में महिलाएं सफाई कर्मचारी के रूप में काम करती हैं। ये महिला कामगार बिना आराम किए 10 घंटे से ज्यादा काम करती हैं, उन्हें काम के दौरान बैठने और खाना खाने तक की अनुमति नहीं होती और कई मामलों में शौचालय तक की सुविधा नहीं होती। इसी तरह, बड़े शहरों में बहुमंजली आवासों में काम करने वाली महिला कामगारों को भी ऐसे ही मुश्किल हालातों में काम करना पड़ता है, जहां उनके विश्राम, भोजन अवकाश इत्यादि का कोई इंतजाम नहीं किया जाता। बड़े शहरों में ऐसे नए उभरते अनौपचारिक क्षेत्र के रोजगारों के संदर्भ में संहिता में किसी प्रकार का जिक्र नहीं है। संहिता में, ऐसे सभी संस्थानों में काम करने वाली महिला कर्मियों के हित और अधिकार के बारे में भी संज्ञान लिया जाना चाहिए।

# अलग अलग क्षेत्रों के अनुसार महिला कामगारों की मांगें

ग्रामीण महिला कामगार (जिसमें मनरेगा कर्मी भी शामिल हैं)

- » खेती के काम में लगी महिलाओं, जो अपनी जमीन पर खेती करती हो या दूसरे के खेत में मजदूरी करती हो, को “किसानों के लिए राष्ट्रीय नीति 2007” के अनुसार किसान के रूप में मान्यता दी जाए।
- » महिला काशतकारों, मवेशी एवं मछली पालकों एवं वनोपज पर आश्रित महिलाओं को किसानों की परिभाषा में शामिल किया जाए।
- » महिला किसानों को पहचान पत्र और किसान क्रेडिट कार्ड दिए जाएं ताकि वे कृषि कार्य के लिए लोन, फसल नुकसान का मुआवजा, इनपुट सब्सिडी सपोर्ट, इत्यादि की पात्र बन सकें।
- » कृषि उपकरणों, औजारों और तकनीकी में महिला किसानों को तकनीकी सहायता दी जाए ताकि उनके द्वारा की जाने वाली कसरतोड़ मेहनत को कम किया जा सके।
- » महिला किसानों के सहकारी संगठनों और समूहों को पारिस्तिथकीय किसानी (ईकोलोजिकल फार्मिंग) करने हेतु प्रोत्साहन और समर्थन दिया जाए, खासतौर पर, बटाई पर किसानी करने वाली महिलाओं, भूमिहीन महिला किसानों, आदिवासी और दलित महिलाओं को इसमें शामिल किया जाए।
- » महिला किसान समूहों को, बतौर किसान उत्पादक संगठन (एफपीओ) तकनीकी एवं आर्थिक समर्थन मुहैया करवाई जाए, ताकि वे अनाज संचयन के लिए अनाज और सीड बैंक व अनाज भंडार का विकास, या, उन्हें लीज पर ले सकें, तथा कृषि उत्पादों की प्राथमिक प्रोसेसिंग कर सकें।
- » महिला किसानों द्वारा जोती गई जमीन, जिसे मनरेगा एवं ईकोलोजिकल फार्मिंग के लिए विकसित किया जाना है, को हॉर्टीकल्चर एवं कृषि विभाग के साथ मिलकर प्रोत्साहित किया जाए।
- » बाजरे व अन्य मोटे अनाजों को सरकारी खाद्य एवं पोषण स्कीमों में शामिल किया जाए और उसको एकत्रित करने, मार्केटिंग और सप्लाई की जिम्मेवारी में, महिला समूहों को प्राथमिकता दी जाए।
- » महिला खेतिहर मजदूरों को कुशल कारीगर का दर्जा देकर उन्हें समान और वाजिब वेतन दी जाए।

- » खेतों में काम करने वाली महिलाओं को सामाजिक सुरक्षा स्कीमों जैसे पेंशन, मातृत्व लाभ (कम से कम छः महीनों के लिए), राष्ट्रीय स्वास्थ्य बीमा योजना, दुर्घटना और जीवन बीमा योजना, इत्यादि, का लाभ मिले।

## मछुआरा महिलाएं एवं मछुआरा समुदाय

- » सरकार आंतरिक मछली पालन के लिए एक लैंगिक नीति बनाए, जो मछली पालन करने वाली महिलाओं के लैंगिक “डीसेग्रीगेटेड डेटा” पर आधारित हो।
- » मत्स्य व्यवसाय में संलग्न महिलाओं के लिए विशिष्ट अधिकार एवं स्कीमों की व्यवस्था की जानी चाहिए ताकि वे मछली और मछली उत्पादों की खरीद-बिक्री कर सकें।
- » मछली व्यापार के वित्तीय एवं तकनीकी पहलुओं को प्रबंधन में, महिलाओं के कौशल को बढ़ाने हेतु विशेष कौशल निर्माण कार्यक्रम लाए जाने चाहिए।
- » विभिन्न हितधारकों, बोर्डों, इत्यादि तक, मछुआरा समुदाय की महिलाओं की आवाज और उनके मुद्दे पहुंचे, यह सुनिश्चित किया जाना चाहिए।
- » मछुआरा महिलाओं को वृद्धा पेंशन, बीमा और स्वास्थ्य लाभ सहित, सभी तरह की सामाजिक सुरक्षा मुहैया की जानी चाहिए।
- » कार्यस्थल, जैसे मछली डिपो, जहां मछली व्यापार होता है, पर शौचालय, क्रेच और पेयजल के उचित इंतजाम किए जाए।
- » मछुआरा महिलाओं को भी यौन उत्पीड़न रोकथाम, अधिनियम के दायरे में लाया जाए, ताकि वे ठेकेदार, बिचौलियों या मछली हाटों में होने वाली हिंसा के खिलाफ इस कानून के अंतर्गत शिकायत दर्ज करवा सकें।

## चाय बागानों में काम करने वाली महिला कामगार

- » न्यूनतम मजदूरी को बढ़ाकर निर्वाह योग्य मजदूरी बनाया जाए।
- » प्रत्येक महिला मजदूर को, जो 25 किलो से ज्यादा चाय पत्तियां एकत्रित करती है, ठीका (वेतन प्रोत्साहन राशि) भुगतान सुनिश्चित किया जाए।
- » अनुपातिक वेतन कटौती व्यवस्था में संशोधन किया जाए (अगर कोई महिला मजदूर 25 किलो का लक्ष्य पूरा नहीं कर पाती)।
- » सुपरवाइजर या अन्य स्टाफ को दैनिक आधार पर नियुक्त ना किया जाए। इन ओहदों में महिला कर्मियों को नियुक्त किया जाए।
- » मातृत्व लाभ व अन्य सामाजिक सुरक्षा एवं संरक्षण लाभों को नियमित किया जाए।
- » महिला कामगारों की रात्रि शिफ्ट बंद की जाए।
- » चाय बागानों में महिला कामगारों की सुरक्षा के मद्देनजर कार्यस्थल पर यौन उत्पीड़न विरोधी कानून को प्रभावकारी तरीके से लागू किया जाए।



## कॉफी बागानों में काम करने वाली महिला कामगार

- कॉफी बागान कामगारों के लिए नया कानून लाया जाए।
- सभी महिला मजदूरों के लिए छः महीने का मातृत्व अवकाश और एक महीने का पितृत्व अवकाश लागू किया जाए।
- सभी बागानों में शिशु देखरेख केंद्र बनाए जाएं।
- ईपीएफ, ईएसआई, ग्रेचुअटी, मासिक 5,000 रुपए पेंशन और बीमा जैसे सामाजिक सुरक्षा प्रावधानों को लागू किया जाए।
- महिला मजदूरों के नाम पर आवास का प्रावधान हो।
- कॉफी बागानों में महिला मजदूरों की सुरक्षा हेतु यौन उत्पीड़न विरोधी कानून को प्रभावकारी तरीके से लागू किया जाए।
- श्रम विभाग द्वारा महिला कर्मियों का पंजीकरण कर उन्हें मान्यता दी जाए।

## महिला पशुपालक

- डेयरी और पशुपालन में महिलाओं को ज्यादा से ज्यादा रोजगार दिलाने के लिए पशुपालक महिला सहकारी संगठनों को गठित करने की आवश्यकता है।
- सरकार द्वारा ऐसे सहकारी संगठनों के उत्पादों को खरीदने के लिए जिला स्तर पर केंद्र स्थापित किए जाने चाहिए।
- महिला कामगारों के लिए विशेष कौशल विकास एवं जागरूकता शिविरों का आयोजन किया जाना चाहिए ताकि वे अपने उत्पादों को बाजार से जोड़ सकें।
- महिला पुलिस थाने बनाए जाने और सार्वजनिक स्थलों पर पुलिस गश्त बढ़ाए जाने की आवश्यकता है।
- सुरक्षित शौचालयों एवं परिवहन की सुविधा सुनिश्चित की जानी चाहिए।
- सरकारी नौकरियों में महिलाओं के लिए 50 फीसदी आरक्षण सुनिश्चित किया जाना चाहिए।

## महिला बीड़ी कामगार

- बीड़ी बनाने के काम में बिचौलिए की भूमिका खत्म की जानी चाहिए। कंपनी द्वारा महिलाओं को सीधे नियुक्त किया जाना चाहिए।
- बीड़ी उद्योग में कार्यरत सभी महिलाओं को लेबर कार्ड जारी किया जाना चाहिए।
- उम्र बढ़ने के साथ कई महिलाएं टीबी और फेफड़ों की अन्य बीमारियों की शिकार हो जाती हैं। यह इसलिए क्योंकि ये महिलाएं पत्तों में तंबाकू भरते समय नंगे हाथों से काम करती हैं। ऐसे कामगारों के लिए विशेष स्वास्थ्य सेवाएं मुहैया कराने की आवश्यकता है। साथ ही स्वास्थ्य बीमा और स्वास्थ्य सेवाओं तक उनकी बेहतर पहुंच

बनाए जाने की भी आवश्यकता है।

- चूंकि यह काम घरेलू माहौल में किया जाता है, इसलिए उन्हें सुरक्षा उपकरण प्रदान नहीं करवाए जाते। नियोक्ताओं को इन उपकरणों को प्रदान करवाने के लिए बाध्य किया जाना चाहिए।
- चूंकि यह काम खतरनाक हालातों में किया जाता है, इसलिए इस उद्योग में कार्यरत श्रमिकों की पेंशन 45 साल की उम्र पूर्ण होने पर शुरू की जानी चाहिए।

## महिला हथकरघा बुनकर

- 18,000 रुपए मासिक न्यूनतम वेतन तय किया जाए।
- करघों में सुधार लाया जाए और आधुनिक डिजाइन के उत्पादों को बनाने की क्षमता बढ़ाने के लिए, कौशल विकास कार्यक्रम शुरू किए जाएं।
- पीएफ, पेंशन, इत्यादि, जैसी सामाजिक सुरक्षा दी जाए।
- चूंकि काम करते हुए तंग कमरों, असुविधाजनक वर्क स्टेशनों एवं अजीबोगरीब मुद्रा में बैठने और खड़े होने, इत्यादि की वजह से कर्मियों को कई बीमारियां जकड़ लेती हैं, इसलिए उनके लिए विशेष स्वास्थ्य बीमा पैकेज लाया जाना चाहिए।
- उनके संस्था और यूनियन बनाने के अधिकार का सम्मान किया जाना चाहिए।
- धागे, डाई, रसायन और उत्पादों पर लगने वाले जीएसटी से हथकरघा उद्योग के उत्पादों की कीमत में इजाफा होता है, जबकि बुनकरों को सबसे कम मुनाफा मिलता है। ऐसे उत्पादों पर जीएसटी नहीं लगाई जानी चाहिए।
- हथकरघा उद्योग में कार्यरत बुनकरों के लिए तय बजट आवंटन में इजाफा करने की आवश्यकता है।

## आंगनवाड़ी कार्यकर्ता, आशा कार्यकर्ता और स्वास्थ्य सेवाओं में संलग्न महिला कार्यकर्ता

- ये महिला कामगार समूची स्वास्थ्य व्यवस्था का चेहरा हैं, इसलिए जरूरी है कि इन्हें सरकारी कर्मचारी माना जाए।
- इन्हें कामगार के रूप में मान्यता दी जाए और गतिविधि के आधार पर भुगतान का चलन समाप्त किया जाए। इनके लिए तयशुदा वेतन हो और न्यूनतम मासिक वेतन 18,000 रुपए किया जाए।
- इनके द्वारा किए जाने वाले अवैतनिक काम की शिनाख्त की जानी चाहिए और उसके अनुसार दिए जाने वाले मुआवजे में सुधार किया जाना चाहिए।

- सेवाएं प्रदान करने के सिलसिले में इधर-उधर जाने हेतु, इन्हें यात्रा भाड़ा दिया जाना चाहिए।
- वेतन भुगतान में विलंब नहीं किया जाना चाहिए।
- राशन और अन्य सामग्री की सप्लाई में विलंब को यथासंभव दूर किया जाना चाहिए।

## निर्माण कार्य में संलग्न महिला मजदूर

- श्रम विभाग द्वारा निर्माण मजदूरों के रिहाईशी इलाकों, उनके कार्यस्थलों और अड्डों पर जागरूकता अभियान आयोजित किए जाने चाहिए। निर्माण कार्य में संलग्न महिला मजदूरों को मिलने वाले लाभ और उनके लिए जारी योजनाओं के बारे में जानकारी देने हेतु विशेष अभियान चलाए जाने चाहिए।
- लेबर अड्डों के आस पास श्रमिक सेवा केंद्र और परामर्श सुविधा केंद्र बनाए जाने चाहिए।
- महिला मजदूरों और उनके आश्रितों के लिए मिलने वाले कल्याणकारी लाभ सुनिश्चित करने एवं उनके विवादों का निवारण सुनिश्चित करने के लिए श्रम विभाग को प्रभावी प्रणाली सुनिश्चित करनी चाहिए।
- लेबर अड्डों पर बारिश, गर्मी और अन्य आपदाओं से बचने हेतु मजदूरों (खासकर महिला मजदूर) के अड्डों या समीप आश्रय स्थलों का निर्माण किया जाना चाहिए।
- लेबर अड्डों पर शौचालय और पेयजल की व्यवस्था की जानी चाहिए।
- जिन लेबर अड्डों पर महिला मजदूर अधिक संख्या में मौजूद होती हैं, उनमें क्रेच सुविधा प्रदान की जानी चाहिए। इन अड्डों पर लघु आंगनवाड़ी शुरू किए जाने चाहिए।
- मजदूरों के मुद्दों (खासकर महिला मजदूरों के मुद्दों, वाजिब दिहाड़ी, नियमित काम, इत्यादि) का निवारण कर उन्हें सुरक्षा प्रदान करने एवं उनकी कठिनाइयां कम करने के लिए एक सलाहकार समिति का गठन किया जाना चाहिए।
- असंगठित और निर्माण मजदूरों की समस्याएं सुलझाने के लिए 24 घंटे टोल फ्री सेवा शुरू की जानी चाहिए।
- निर्माण क्षेत्र में पुरुष एवं महिला कौशल विकास को विशेष प्राथमिकता दी जानी चाहिए और इसके लिए सरकार को अधिक फंड की व्यवस्था करनी चाहिए।

## घरेलू सहायक के रूप काम करने वाली महिला कामगार

- इंटरनेशनल लेबर ऑर्गनाइजेशन की कन्वेंशन 189 और सिफारिश 201 पर कायम रहते हुए घरेलू सहायकों के लिए विस्तृत राष्ट्रीय अधिनियम बनाया जाना चाहिए।
- घरेलू सहायकों, नियोक्ताओं एवं सर्विस प्रोवाइडर, और प्रवासी कामगार जो घरेलू

सहायक के तौर पर काम करते हैं, उनका पंजीकरण किया जाना चाहिए।

- कार्ड और रिकार्ड के डिजिटाइजेशन और देखरेख की व्यवस्था की जानी चाहिए।
- घरेलू सहायकों के मामले में प्लेसमेंट एजेंसियों का नियमन और प्रवासी कामगारों के शोषण को रोकने के लिए, एजेंसी और कामगार के बीच करारनामे को नियमित किया जाए।
- सरकारी अधिकारी की निगरानी में कामगार और नियोक्ता के बीच अनुबंध व्यवस्था शुरू की जानी चाहिए।
- नियोक्ता और कामगार के बीच एक करारनामा की व्यवस्था हो, जिसमें काम की शर्तें, भुगतान, साप्ताहिक अवकाश, अस्वस्थता अवकाश और वार्षिक अवकाश का स्पष्ट रूप से जिक्र हो, और इसकी जानकारी कामगारों को विशेष रूप से दी जानी चाहिए।
- राज्य के न्यूनतम वेतन शेड्यूल और न्यूनतम वेतन की दर के निर्धारण के अंतर्गत घरेलू सहायकों को भी शामिल किया जाना चाहिए।
- घरेलू सहायकों को ईएसआई के दायरे में लाकर उनके लिए स्वास्थ्य सेवाओं, खासकर महिलाओं के लिए मातृत्व लाभ की सुविधा सुनिश्चित की जाए।
- राज्य और जिला स्तर पर घरेलू सहायकों के काम के नियमन, वेतन और वेलफेयर बोर्ड के गठन और संचालन को सुनिश्चित किया जाना चाहिए।
- वेलफेयर बोर्ड के माध्यम से महिला श्रमिकों के लिए व्यापक सामाजिक सुरक्षा के प्रावधान, मातृत्व लाभ का भुगतान और लोन एवं सब्सिडी सुनिश्चित की जानी चाहिए।
- वेलफेयर फंड का गठन: स्थानीय निकायों द्वारा एकत्रित आवास शुल्क के 1 फीसदी का इस्तेमाल, घरेलू सहायकों के कल्याण के लिए किया जाए, और यह धनराशि हर महीने घरेलू सहायक वेलफेयर बोर्ड में जमा की जाए।
- भुगतान नहीं होने, कम वेतन और किसी प्रकार के शोषण के मुद्दों को हल करने के लिए जिला स्तर पर फास्ट ट्रैक कोर्ट गठित किए जाने चाहिए।
- जिला स्तर एवं कार्यस्थलों पर महिला श्रमिकों के यौन उत्पीड़न को रोकने, उसके निषेध और संबंधित शिकायतों के हल के लिए शिकायत समिति को सक्रिय किया जाना चाहिए।
- घरेलू सहायक के रूप में काम करने वाली महिलाओं के लिए हॉस्टल और सस्ते किराए के मकान की सुविधा शुरू की जानी चाहिए।
- कार्य कुशलता में बढ़ोतरी लाने के लिए प्रशिक्षण और कौशल विकास कार्यक्रम चलाए जाने चाहिए।
- घरेलू सहायकों के लिए शौचालय के इस्तेमाल, विश्राम के कमरे और उनके शिशु की देखरेख की सुविधा सुनिश्चित की जानी चाहिए।

## महिला व्यावसायिक वाहन चालक

- सरकार द्वारा ऐसी योजना या नीति लाए जाने की जरूरत है, जिसमें एप-आधारित और अन्य वेंडर के माध्यम से होने वाली नियुक्तियों में महिलाओं के लिए कम से कम 50 फीसदी नियुक्ति सुनिश्चित की जा सके।
- वाहन चालकों का वेतन, टारगेट या घंटों के आधार पर ना तय करके उनका न्यूनतम मासिक वेतन 18,000 रुपए किया जाए।
- शौचालय सुविधा प्रदान की जाए (सार्वजनिक शौचालयों का निर्माण किया जाए और होटलों, मॉल, रेस्टोरेंट आदि के मालिकों को अपने महिला चालकों के लिए शौचालय की सुविधा के प्रबंध का निर्देश दिया जाना चाहिए।
- महिलाओं को अपना वाहन खरीदने के लिए विशेष छूट प्राप्त हो।
- जीपीएस ट्रैकिंग सिस्टम और आपातकालीन सेवा सुनिश्चित की जाए, ताकि रात में काम करने के दौरान महिलाओं की सुरक्षा सुनिश्चित हो और उन्हें प्रोत्साहन मिले।

## कपड़ा उद्योग में संलग्न महिला कामगार

- कपड़ा उद्योग में कार्यरत महिला कामगारों के लिए 18,000 रुपए मासिक, निर्वाह वेतन सुनिश्चित किया जाए।
- कपड़ा और टेक्स्टाईल उद्योग में कार्यरत सभी महिला कामगारों के लिए बैठने का अधिकार सुनिश्चित किया जाए।
- आइएलओ कन्वेंशन सी-190 (अनौपचारिक क्षेत्रों में लिंग आधारित हिंसा को रोकने संबंधित) को मंजूर किया जाए और सभी कपड़ा उद्योगों में आंतरिक और स्थानीय शिकायत समितियों का गठन किया जाए।
- काम के घंटे, आठ घंटों से अधिक ना हों।
- महिला कामगारों को ओवरटाइम का भुगतान किया जाए।
- टेक्स्टाईल एवं कपड़ा उद्योगों में सुमंगला योजना के तहत देश भर से ग्रामीण युवतियों की नियुक्ति और इस तरह की अन्य योजनाओं को बंद किया जाए और इन योजनाओं की शिकार हुई युवतियों के पुनर्वास का उचित प्रबंध किया जाए।

## घर से काम करने वाली महिला कर्मी

- सप्लाई चेन में घर से काम करने वाली महिला कामगारों को मान्यता दी जाए और उनकी भूमिका को स्वीकार जाए।
- घर से काम करने वाली महिला कामगारों का पंजीकरण किया जाए।

- तैयार उत्पाद के लिए हर पीस पर वाजिब दाम सुनिश्चित किया जाना चाहिए।
- घर से काम करने वाली महिला कामगारों और नियोक्ताओं के बीच कानूनी करारनामे की व्यवस्था शुरू की जानी चाहिए ताकि भुगतान में विलंब, ऑर्डर रद्द किए जाने और भुगतान ना किए जाने की स्थिति में इन महिला कामगारों के हितों की रक्षा की जा सके।
- घर से काम करने वाली महिला कामगारों के 14 वर्ष से कम आयु के बच्चों की जरूरतों का ख्याल रखा जाना चाहिए।
- वेतन और कार्य शर्तों से संबंधित मुद्दों की शिकायतें सुनने की व्यवस्था शुरू की जानी चाहिए।
- घर से काम करने वाले कामगारों को भी यौन उत्पीड़न से सुरक्षा कानून के दायरे में लाया जाए ताकि वे ठेकेदार, बिचौलिए द्वारा अंजाम दी गई हिंसा या उत्पीड़न की स्थिति में इस कानून के तहत अपनी शिकायतें दर्ज करा सकें।

## मैला ढोने के काम में संलग्न महिला कामगार

### – मैनुअल स्केर्वेजिंग

- राज्य द्वारा मैला ढोने के काम में संलग्न महिला कामगारों की शिनाख्त के लिए समय-समय पर सर्वे कराए जाने चाहिए, खासकर, जिन महिलाओं को इस काम से मुक्ति दिलाई जा चुकी है और जो मुआवजे की हकदार हैं।
- नगर पालिकाओं की जिम्मेदारियों के निर्वाह के लिए ठेके पर सफाई कर्मचारियों की नियुक्ति की प्रथा समाप्त की जानी चाहिए, क्योंकि इससे मैला ढोने की अमानवीय प्रथा को बढ़ावा मिलता है।
- मैला ढोने वाली महिला कामगारों की पहचान कर उन्हें मुआवजा, उनके बच्चों को छात्रवृत्ति, तथा इंदिरा आवास योजना के तहत मकान एवं अन्य अधिकार दिए जाने चाहिए।
- काम के दौरान दुर्घटना होने पर उसे तुरंत रिपोर्ट किया जाए और परिवार को उचित मुआवजा मिले।
- पुनर्वास को एक बारगी गतिविधि ना मानकर, एक सतत प्रक्रिया के रूप में देखा जाए। राज्य सरकार निगरानी रखे कि अमुक महिला या महिलाओं का समूह, सामाजिक दबाव में पड़कर दुबारा से इस काम को शुरू ना कर पाए।

## महिला रेहड़ी-पटरी विक्रेता

- » स्ट्रीट वेंडर प्रोटेक्शन एक्ट 2014 को मजबूत बनाया जाए और सुनिश्चित किया जाए कि सभी महिला रेहड़ी-पटरी विक्रेता टाउन वेंडिंग समितियों का हिस्सा हों।
- » शहरों और कस्बों में महिला रेहड़ी-पटरी विक्रेताओं के लिए विशेष वेंडिंग जोन बनाए जाएं।
- » महिला रेहड़ी-पटरी विक्रेताओं को सामाजिक सुरक्षा के दायरे में लाया जाए।
- » महिला रेहड़ी-पटरी विक्रेताओं को अपने कार्य स्थल तक आने जाने के लिए सुरक्षित परिवहन उपलब्ध कराएं जाए।
- » सड़कों और गलियों में रोषनी की सुविधा को दुरुस्त किया जाए।
- » बाजारों के नजदीक शौचालयों, क्रेच और साफ पेयजल के इंतजाम किए जाए।

## विवाह समारोह/कारवां में काम करने वाली महिला कामगार

- » श्रम विभाग में पंजीकरण किया जाए।
- » निर्वाह वेतन 18,000 रुपए मासिक किया जाए।
- » साथ काम करने वाले कामगार, ठेकेदार आदि द्वारा यौन शोषण के खिलाफ संरक्षण प्रदान किया जाए।
- » काम की वजह से घर से बाहर रहने पर महिला कामगारों के बच्चों की देखरेख और उनको सुरक्षा प्रदान की जाए (खासकर जब उन्हें काम के सिलसिले में 3 से 7 दिनों के लिए शहर से बाहर जाना पड़े)।
- » इनके लिए ईएसआइ, पीएफ और पेंशन जैसी सामाजिक सुरक्षा सुनिश्चित की जाए।

## आपदा की स्थिति में काम करने वाली महिला श्रमिक

- » आपदा की स्थिति में आजीविका मुआवजा महिलाओं को प्रदान किया जाए, जो कृषि से इतर हों और जिससे मछली सुखाने, सब्जियां बेचने, और छोटी दुकान चलाने वाली महिलाओं कामगारों को लाभ मिल सके।
- » महिला कामगारों को प्रोत्साहन और समर्थन देने हेतु अन्य गतिविधियों को शामिल किया जाए, खासकर, मनरेगा के अंतर्गत पुनर्वास गतिविधियां।



**actionaid**

**ActionAid Association**  
R - 7, Hauz Khas Enclave  
New Delhi - 110016

- +91-11-4064 0500
- actionaidindia.org
- actionaidindia
- actionaid\_india
- @actionaidcomms