

वैशाली जिला के असंगठित क्षेत्रों में कार्यरत महिलाओं के कार्य-सम्बन्धी अधिकारों के ज्ञान का आकलन

डॉ. निभा कुमारी

पटना यूनिवर्सिटी, पटना-800005, बिहार

शोध-सार:

महिलाओं की स्थिति किसी भी राष्ट्र के विकास का एक महत्वपूर्ण संकेतक है। विभिन्न कार्य क्षेत्रों (संगठित एवं असंगठित) में महिलाओं की भागीदारी बढ़ती ही जा रही है। संगठित क्षेत्र वें है जहाँ रोजगार की शर्तें निश्चित और नियमित होती हैं, कर्मचारियों को सुनिश्चित काम मिलता है और रोजगार सुरक्षित होता है। प्रत्येक कार्य क्षेत्र के अपने कुछ अधिनियम होते हैं एवं अधिनियम के अंतर्गत बहुत सारे अधिकार होते हैं। प्रत्येक कार्यरत महिलाओं को अपने कार्यक्षेत्र से संबंधित अधिकारों की विस्तृत एवं अद्यतन जानकारी होनी चाहिए, जिससे समय आने पर वें अपने लिए तो उपयोग कर हीं सके, साथ हीं जरूरत पड़ने पर दूसरे का भी मार्गदर्शन कर सकें, परन्तु स्थिति ऐसी नहीं है। वस्तुस्थिति की सम्पूर्ण जानकारी प्राप्त करने के लिए प्रस्तुत शोध का चयन किया गया।

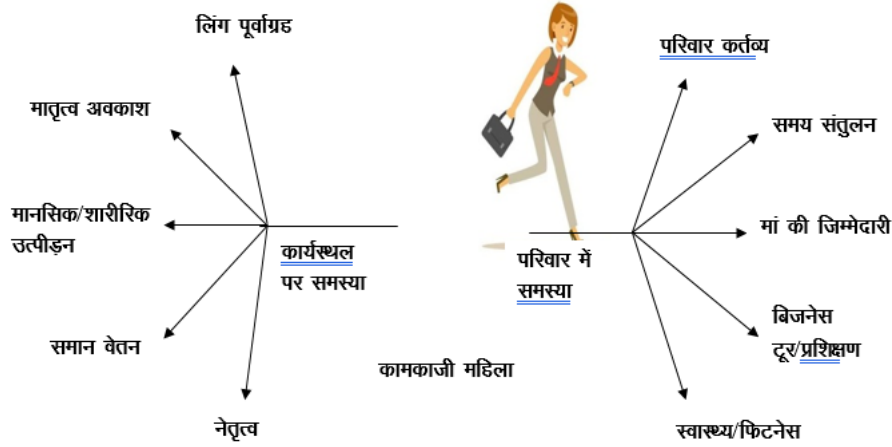
कीवर्ड्स: संगठित, अधिनियम, अधिकार, कार्यक्षेत्र से संबंधित अधिकारों की विस्तृत एवं अद्यतन जानकारी

परिचय:

महिलाएं प्रतिदिन कई भूमिकाएं सहजता से निभाने के लिए जानी जाती हैं और इस प्रकार उन्हें हर समाज की रीढ़ माना जाता है। पुरुष प्रधान समाज में रहते हुए, महिलाएं कई प्रकार की भूमिकाएं निभाती हैं जैसे देखभाल करने वाली माँ, प्यारी बेटियाँ और सक्षम सहकर्मी। सबसे अच्छी बात यह है कि वे हर भूमिका में बिल्कुल फीट बैठते हैं। लेकिन फिर भी वे कई मायने में और कई परिस्थितियों में असमान हैं। दूसरे शब्दों में अशक्त हैं। महिलाओं को सशक्त बनाने के लिए शिक्षा को सबसे महत्वपूर्ण उपकरण माना जाता है। शिक्षा, रोजगार और आर्थिक सशक्तिकरण का आपस में महत्वपूर्ण सम्बन्ध है। महिलाएं अर्थव्यवस्था में बहुत बड़ा योगदान देती हैं, चाहे व्यवसाय में, खेती में, उद्यमी या कर्मचारी के रूप में, या घर पर अवैतनिक देखभाल कार्य करके। रोजगार की प्रकृति के आधार पर रोजगार को संगठित और असंगठित क्षेत्रों में विभाजित किया गया है: **संगठित क्षेत्र** में वे स्थान या काम के उद्यम शामिल हैं जहाँ रोजगार की शर्तें नियमित हैं और जो सरकारी नीतियाँ पंजीकृत हैं। रोजगार की अवधि नियमित होती है। इस क्षेत्र को सरकार के नियमों और भी विनियमों का पालन करना होता है। वे सरकार द्वारा पंजीकृत हैं। इस क्षेत्र के श्रमिकों को रोजगार की सुरक्षा प्राप्त है। क्षेत्र के कर्मचारियों को छुट्टी आदि के लिए भुगतान मिलता है। अधिक काम होने पर नियोक्ता द्वारा उन्हें ओवरटाईम का भुगतान किया जाता है। इस क्षेत्र के कर्मचारी चिकित्सा सुविधाओं आदि जैसे अन्य लाभों का आनंद लेते हैं। **संगठित कार्यक्षेत्र-** ये कार्य क्षेत्र संगठित क्षेत्र के अंतर्गत आते हैं- 1. सरकारी कर्मचारी 2. बैंक 3. पंजीकृत औद्योगिक श्रमिक 4. सरकारी स्कूल और कॉलेज 5. रेलवे 6. डॉक्टर 7. पंजीकृत व्यापार कर्मचारी 8. केन्द्र एवं राज्य सरकार कर्मचारी 9. वकील 10. नर्स 11. इंजिनियर 12. मानव संसाधन कर्मचारी आदि।

रोजगार कैसा भी हो, क्षेत्र कोई भी हो, भारत में महिला श्रमिकों को कई चुनौतियों का सामना करना पड़ता है जो कार्यबल में समान रूप से भाग लेने की उनकी क्षमता को बाधित करती है। इनमें से कुछ चुनौतियों में शामिल हैं: **लिंग भेदभाव, यौन उत्पीड़न, स्वास्थ्य और सुरक्षा, समर्थन की कमी** आदि।

कामकाजी महिलाओं की समस्याओं को हम इस प्रकार समझ सकते हैं:



2008 में, संगठित क्षेत्र में 27.5 मिलियन कर्मचारी कार्यरत थे, जिनमें से 17.3 मिलियन सरकारी या सरकारी स्वामित्व वाली संस्थाओं के लिए काम करते थे। 2009-10 में राष्ट्रीय नमूना सर्वेक्षण संगठन (NSSO) के एक अध्ययन के अनुसार, देश के भीतर कुल रोजगार 46.5 करोड़ था, जिसमें संगठित क्षेत्र में लगभग 2.8 करोड़ कर्मचारी शामिल थे।

संगठित क्षेत्र किसी देश की अर्थव्यवस्था में ही महत्वपूर्ण भूमिका ही नहीं निभाता है, बल्कि वस्तुओं और सेवाओं का उत्पादन करके बड़ी संख्या में लोगों को रोजगार भी प्रदान करता है। भारतीय अर्थव्यवस्था में संगठित क्षेत्र की स्थिर वृद्धि के साथ-साथ पिछले कुछ वर्षों में इस क्षेत्र में महिलाओं की भागीदारी भी बढ़ी है। 1971 में, संगठित क्षेत्र में कुछ महिला श्रमिक का केवल 11% ही कार्यरत हैं, जबकि 1999 में इस क्षेत्र ने 17.4% महिला श्रमिकों को रोजगार दिया था। बदलते संगठित क्षेत्र में महिलाओं के रोजगार का अनुपात इस प्रकार है-

1.4.1 तालिका 2.2: संगठित क्षेत्र में कार्यरत महिलाओं का प्रतिशत

वर्ष	1971	1981	1991	1995	1996	1997	1998	1999
प्रतिशत	11.00	12.20	14.10	15.40	15.80	16.40	16.90	17.40

स्रोत: जनशक्ति प्रोफाइल, इंडिया ईयर बुक, 2000

उपरोक्त तालिका में प्रस्तुत आँकड़े बताते हैं कि संगठित क्षेत्र में महिलाओं के रोजगार में 1971 में 11% से 1999 में 17.40% उल्लेखनीय वृद्धि रही है और आगे भी इस में लगातार वृद्धि होती ही जा रही है।

भारत में महिलाओं को कानून के तहत कई अधिकार और सुरक्षा प्राप्त है जो पुरुषों और महिलाओं के बीच समानता सुनिश्चित करती है। इसके अलावा शिक्षा, रोजगार और वित्तीय स्वतंत्रता में महिलाओं द्वारा दशकों से झोले जा रहे उत्पीड़न, भेदभाव और अवसरों से इनकार को स्वीकार करते हुए महिलाओं को सकारात्मक अधिकार उपलब्ध कराये गये हैं, जिससे वह घर, कार्यस्थल और समाज में अपना स्थान पुनः प्राप्त करने और दावा करने में सक्षम हो सकें।

कामकाजी महिलाओं पर कानून के संबंध में कुछ शोध हुए हैं जो इस प्रकार हैं-

“Report of working group on Empowerment of Women for the 11th Plan (2016)” के रिपोर्ट ने महिलाओं के कई सारे अधिकारों को दर्शाया है, जिसमें कार्यस्थल से जुड़े अधिकार भी शामिल हैं। उनका कहना है कि यदि महिलायें अपने अधिकार का भली प्रकार उपयोग करें तो ये अधिकार उनके सशक्तिकरण में मील का पत्थर साबित होगा।

Singh, Vivek. (2014). Rights of working women: a case study के अध्ययन के अनुसार आज की अधिकतर महिलाएं कार्य करना चाहती हैं, परन्तु कार्यक्षेत्र में होने वाले अपराध उनकी सोच में बाधा बन रही है। उन्होंने अपने अध्ययन में पाया कि कार्यालय में संपूर्ण सुरक्षा एवं उचित सुविधाएं हो तो यह कार्यक्षेत्र संबंधी परेशानी के मामले को कम कर सकती है। साथ ही देश में प्रत्येक पद पर पुलिस स्टेशन और मानव संसाधन विभाग कार्यालय आदि जैसे जगहों पर महिला कर्मचारी को नियोजित किया जाए, ताकि पीड़ित महिलाओं को अपने साथ हुए घटना के बारे में बताने में झिझक महसूस ना हो एवं उनका समाधान हो सके।

Poojatsk90. Women Rights Under Indian Labour Laws – A Socio-Economic StudyLegal Service India E-Journal. पत्रिका के माध्यम से बताया गया है कि महिलाओं को कामकाजी परिस्थितियों में उनकी निरक्षरता एवं अज्ञानता के कारण कई समस्याओं और कठिनाइयों का सामना करना पड़ता है। भारत के संविधान में अनुच्छेद 14, 15, 16, 23, 39, 43 और 46 महिलाओं को सुरक्षा प्रदान करती है परन्तु यह नीतियाँ तथा कानून तब तक प्रभावी नहीं हो सकते जब तक महिलाएं स्वयं कानून के प्रति जागरूक नहीं होंगी और यह सुनिश्चित ना कर ले कि कानून लागू किए जाते हैं।

Naeima, Faraj A.A. Al-Hadad (2022). Working women and their rights in the workplace: international human rights and its impact on Libyan law. यह शोध महिलाओं के अधिकारों की पहचान कैसे की जाए, काम एवं मातृत्व के बीच संघर्ष की समस्या के कुछ समाधान और कैसे बढ़ावा दिया जाना चाहिए इसपर प्रकाश डालने का प्रयास करती है।

अनुसंधान विधि :

इस अध्ययन में भारत के बिहार राज्य के वैशाली जिले में संगठित कार्य क्षेत्र के अंतर्गत विभिन्न नौकरियों (सरकारी कार्यालय कर्मचारी , बैंक कर्मचारी, सरकारी अस्पताल नर्स, रेलवे कर्मचारी, निजी शिक्षण संस्थान कर्मचारी , डॉक्टर, विश्वविद्यालय शिक्षिका, आदि) में काम करने वाली महिलाओं को शामिल किया गया था। साक्षात्कार के माध्यम से डेटा एकत्र किया गया और प्रतिशत में विश्लेषण किया गया।

परिणाम और चर्चा :

अध्ययन में संगठित क्षेत्र से संबंधित 5 अधिनियमों को शामिल किया गया:

1. मातृत्व लाभ अधिनियम, 1961 (The Maternity Benefit Act, 1961):

यह अधिनियम दस या उससे अधिक व्यक्तियों के रोजगार वाले सभी प्रतिष्ठानों पर लागू है। गर्भावस्था और माँ बनने के बाद बच्चे की देखभाल के लिए पूर्ण वेतन अवकाश की सुविधा है। किसी भी संगठन में कार्यरत महिला को कम-से-कम पिछले 1 वर्षों में न्यूनतम 80 दिन काम किए होने चाहिए तभी वह इस एक्ट की लाभार्थी होंगी। मातृत्व लाभ अधिनियम की सम्पूर्ण अवधि 26 सप्ताह है। डिलीवरी की तिथि के 6 सप्ताह पहले से मातृत्व अवकाश ले सकती हैं। परन्तु किसी विशेष परिस्थिति में 8 सप्ताह पहले से ले सकती हैं। 2 से अधिक बच्चे के लिए मातृत्व लाभ की सुविधा 12 सप्ताह हैं। यदि माँ की मृत्यु हो जाती है, परन्तु बच्चा जन्म लेता है, उस परिस्थिति में सम्पूर्ण मातृत्व लाभ 26 सप्ताह का मिलेगा। 26 सप्ताह तक मातृत्व लाभ पूर्ण होने के बाद नियोक्ता और महिला की परस्पर सहमति पर घर से काम करने की सुविधा है, जब तक की अवधि के लिए परस्पर सहमति बने। मातृत्व लाभ के दौरान उसे नौकरी से बर्खास्त नहीं किया जा सकता है। यदि ऐसा किया जाता है तो वो 60 दिन के अन्दर अपनी शिकायत/अपील कर सकती है। मातृत्व लाभ अधिनियम के अन्तर्गत प्रत्येक महिला को चिकित्सा बोनस 1000 रुपये देने का प्रावधान है। 50 या उससे अधिक कर्मचारियों वाले प्रतिष्ठानों में क्रेच का अनिवार्य प्रावधान है।

2. कार्यस्थल पर महिलाओं के यौन उत्पीड़न का निषेध अधिनियम, 2013 (Sexual Harrassment of Women at Workplace (Prevention, Prohibition and Redressal Act, 2013):

यह अधिनियम सरकारी कार्यालयों, निजी क्षेत्र, गैर सरकारी संगठनों और असंगठित क्षेत्र के उन संस्थानों पर लागू होता है जहाँ दस से अधिक लोग काम करते हैं। अधिनियम के तहत कार्यस्थल पर उत्पीड़न की शिकार हुई महिला चाहे वह उस संस्था में नियोजित हो अथवा किसी अन्य रूप में उस संस्था से जुड़ी हो, संगठन के कर्मचारी या संगठन के किसी अन्य प्रकार से बाहरी व्यक्ति जो कार्यस्थल या संगठन के साथ परामर्शदाता, सेवा प्रदाता, विक्रेता के रूप में संपर्क में आता है, के खिलाफ शिकायत दर्ज करा सकती है। यदि महिला का उत्पीड़न उस दौरान हुआ, जब वह संगठन में कार्यरत थी तो वह संगठन छोड़ने के बाद भी शिकायत दर्ज करा सकती है। महिला भारतीय दण्ड संहिता (Indian Penal Code-IPC) की धारा 354 A और अन्य प्रासंगिक धाराओं के तहत आपराधिक शिकायत दर्ज करने का विकल्प भी चुन सकती हैं। अधिनियम शिकायत दर्ज कराने के लिए 90 दिनों की समय-सीमा प्रदान करता है लेकिन यदि इस अवधि के दौरान शिकायत दर्ज नहीं कराई गई तो देरी का उचित कारण बताए जाने पर इस अवधि को आन्तरिक समिति द्वारा अगले 90 दिनों तक और बढ़ाया जा सकता है। आपराधिक कानून में अपराध की प्रकृति के आधार पर 1 वर्ष से 3 वर्ष तक की सीमा अवधि होती है, लेकिन पुलिस में बलात्कार की शिकायत दर्ज करने के लिए कोई समय-सीमा नहीं है।

3. समान पारिश्रमिक अधिनियम, 1976 (Equal Remuneration Act, 1976):

इस अधिनियम का उद्देश्य है पुरुष एवं स्त्री कामगारों को समान कार्य के लिए समान वेतन या पारिश्रमिक उपलब्ध कराना, नियोजन और उससे जुड़े मामलों में लैंगिक भेदभाव को समाप्त करना। अधिनियम का विस्तार पूरे सम्पूर्ण भारत में है। इस अधिनियम को लागू

करने में कोई भी नियोजक किसी कामगार के पारिश्रमिकी दर को घटा नहीं सकता है। कर्मकारों के नियोजन सम्बन्ध में सूचना नहीं देने या किसी व्यक्ति को सूचना देने से रोकने पर एक माह का कारावास या दस हजार तक जुर्माना या दोनों से दण्ड का प्रावधान है। भर्ती, पदोन्नति, स्थानान्तरण आदि में भेदभाव या समान काम के लिए समान वेतन नहीं देने पर 10,000 से 20,000 रुपये तक जुर्माना या 3 माह से 1 वर्ष तक का कारावास या दोनों से दण्डित किये जाने का प्रावधान है।

4. न्यूनतम मजदूरी अधिनियम, 1948 (Minimum Wages Act, 1948):

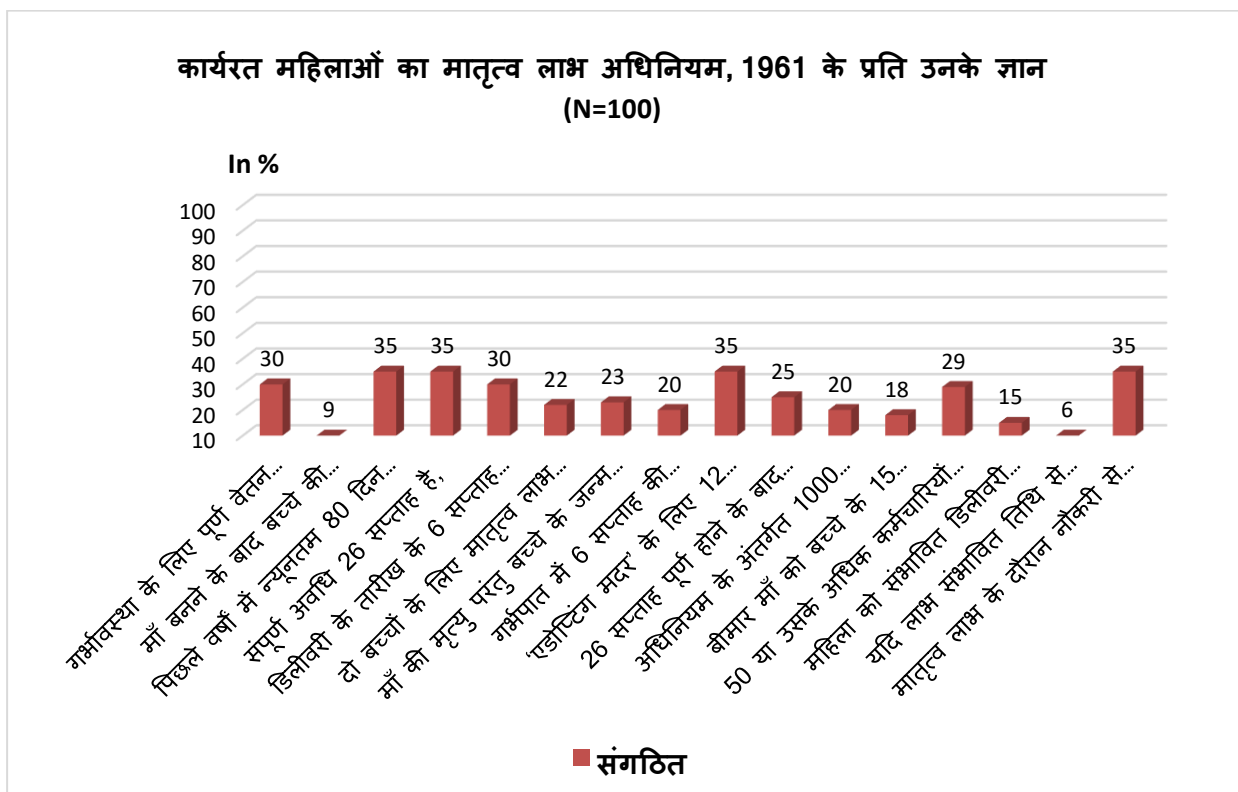
जहाँ श्रमिकों की संख्या 1000 से अधिक होगी उस नियोजन में मजदूरी की न्यूनतम दरें निर्धारित करना आवश्यक है। अधिकतम 5 वर्षों के अन्तराल पर पहले से निर्धारित न्यूनतम मजदूरीयों की समीक्षा करने तथा उनमें संशोधन करने का प्रावधान है। न्यूनतम मजदूरी का भुगतान करने में विफल पाये जाने पर जुर्माना 50,000 रुपये है तथा कारावास की अवधि 3 साल है। भारत की संसद द्वारा पारित श्रम कानून कुशल तथा अकुशल श्रमिकों को दी जाने वाली मजदूरी का निर्धारण करता है। न्यूनतम मजदूरी की दरें घंटे, दिन, महीने या अन्य कालावधि के आधार पर नियत की जा सकती है। मजदूरी का भुगतान महीना समाप्ति के 7 दिन के भीतर कर देना है। विश्राम के दिन कार्य करने वाले श्रमिक का भुगतान अतिकाल (overtime) दर से होगा। सामान्य कार्य के घंटों से अधिक कार्य करने पर अर्थात् ओवरटाइम करने पर सामान्य कार्य के दर से दुगुना अतिकाल के लिए भुगतान किया जाएगा। प्रत्येक वर्ष 1 अप्रैल एवं 1 अक्टूबर को नया मजदूरी दर लागू होता है।

5. गर्भावस्था भेदभाव अधिनियम, 1978 (The Pregnancy Discrimination Act, 1978):

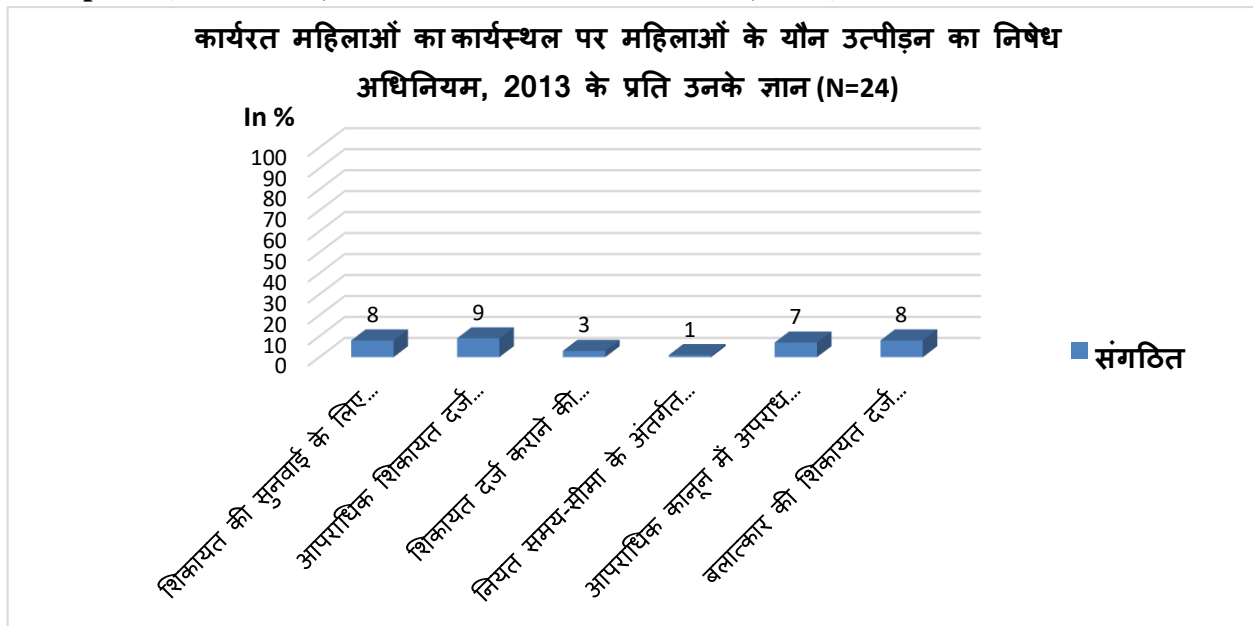
यह अधिनियम 14 से अधिक कर्मचारियों वाले निजी नियोक्ताओं पर लागू होता है और कर्मचारियों को उनकी गर्भावस्था की स्थिति के आधार पर काम पर रखने, नौकरी से निकालने या उन्हें बढ़ावा देने से संबंधित निर्णयों पर लागू होता है। यह अधिनियम गर्भावस्था, प्रसव या इस तरह से संबंधित चिकित्सा स्थितियों के आधार पर भेदभाव को प्रतिबंधित करता है। नियोक्ताओं को गर्भावस्था की स्थिति के आधार पर योग्य उम्मीदवार को काम पर रखने से इनकार करना अवैध है। नौकरी के सम्बन्ध में आवेदक द्वारा की गई भेदभाव की कोई भी शिकायत 45 दिनों के भीतर EEOC के पास दर्ज करा सकता है और कर्मचारियों को दावे का समर्थन करने वाली पूरक सामग्री के साथ भेदभावपूर्ण घटना के 180 दिनों के भीतर फाइल करनी होती है। राज्य के कानून के तहत इस समय सीमा को 300 दिनों तक बढ़ाया जा सकता है।

अध्ययन से प्राप्त परिणाम एवं विश्लेषण इस प्रकार हैं-

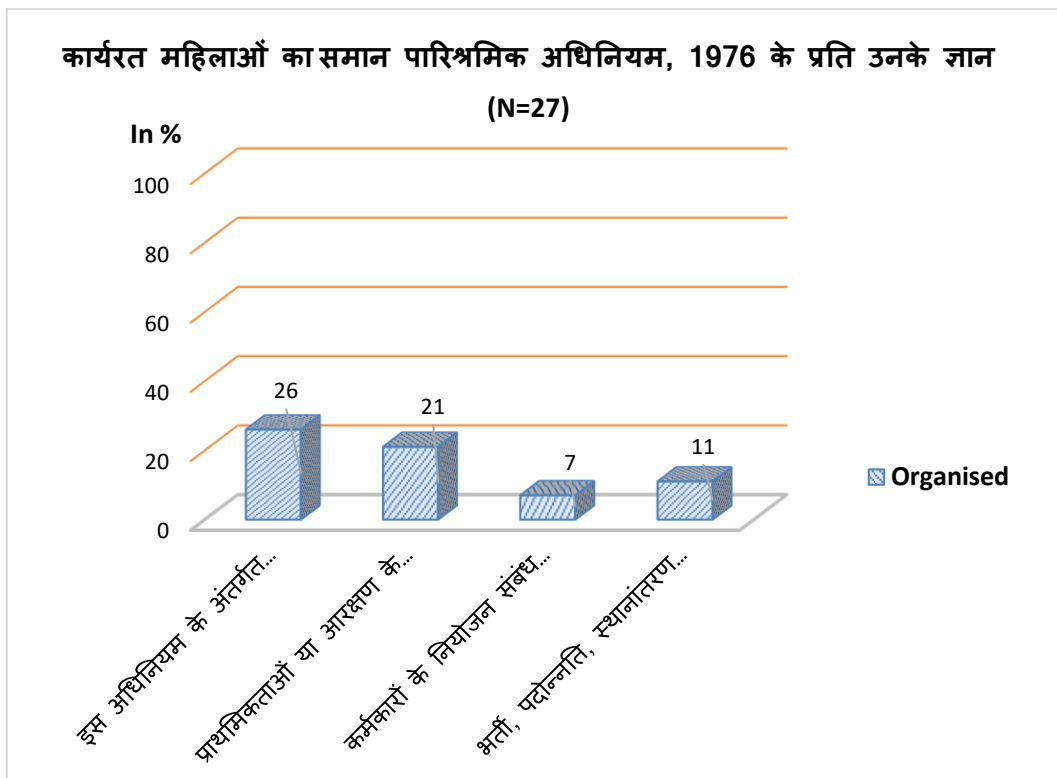
• मातृत्व लाभ अधिनियम, 1961 (The Maternity Benefit Act, 1961):



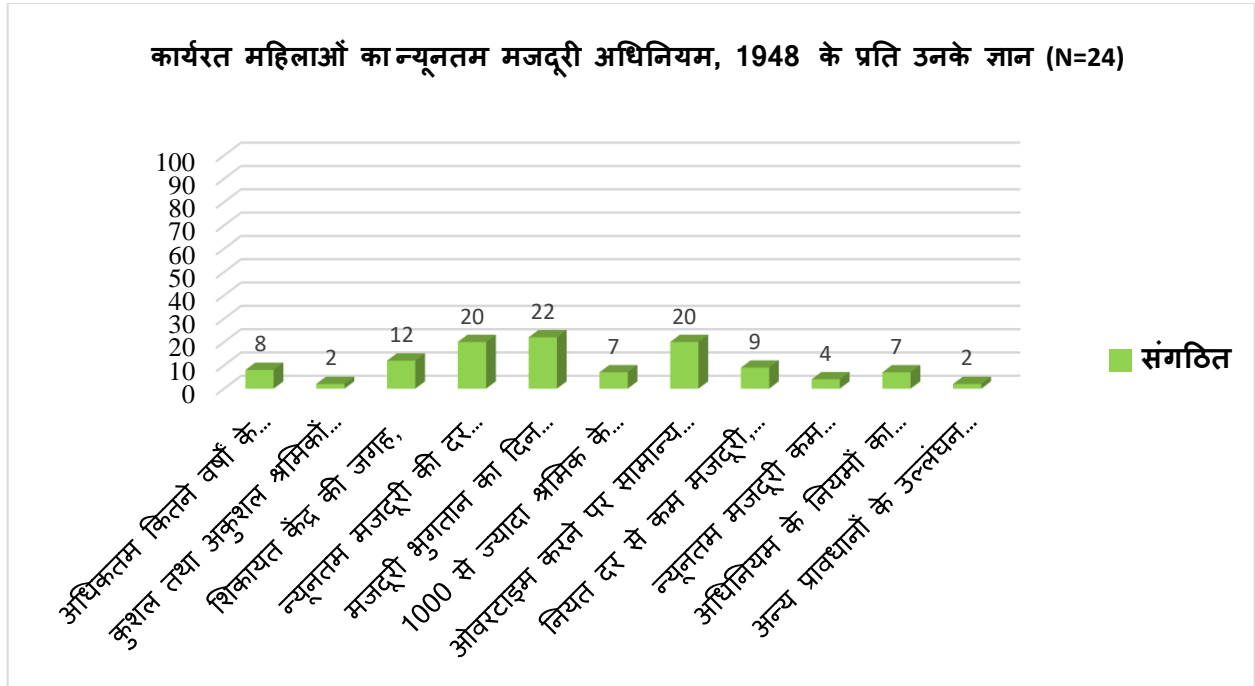
- कार्यस्थल पर महिलाओं के यौन उत्पीड़न का निषेध अधिनियम, 2013 (Sexual Harrassment of Women at Workplace (Prevention, Prohibition and Redressal Act, 2013)



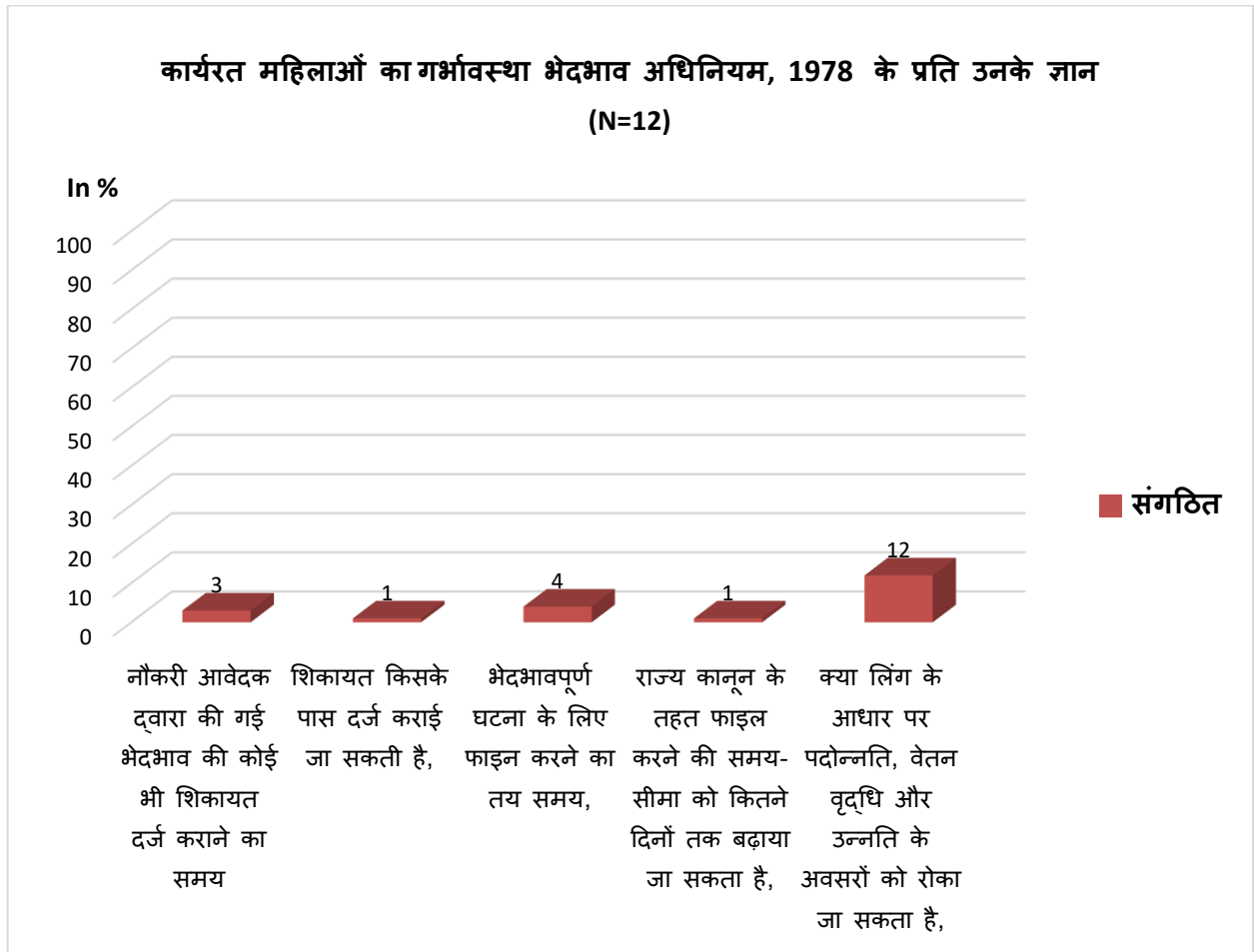
- समान पारिश्रमिक अधिनियम, 1976 (Equal Remuneration Act, 1976)



• न्यूनतम मजदूरी अधिनियम, 1948 (Minimum Wages Act, 1948)



• गर्भावस्था भेदभाव अधिनियम, 1978 (The Pregnancy Discrimination Act, 1978)



निष्कर्ष:

उपरोक्त परिणामों से अन्य बातों के साथ-साथ अनेक स्थितियाँ उजागर होती हैं, जिनमें मुख्य रूप से संलग्न संगठित क्षेत्र में कार्यरत महिलाओं को अपने कार्यस्थल से संबंधित अधिकारों के बारे में बहुत कम जानकारी, सूचना प्राप्त करने के लिए प्रयास की कमी, अधिकारों के उल्लंघन के बारे में अज्ञानता तथा उल्लंघन की स्थिति में क्या और कैसे कार्रवाई की जाए, इसकी जानकारी नहीं होना शामिल है। वैशाली जिला के संगठित क्षेत्र की महिलाओं में (4 प्रतिशत) को मातृत्व लाभ अधिनियम, 1961 का ज्ञान, (1.5 प्रतिशत) महिलाओं को, कार्यस्थल पर महिलाओं के यौन उत्पीड़न का निषेध अधिनियम, 2013 के अधिकारों के बारे में ज्ञान, (2.7 प्रतिशत) महिलाओं को, समान पारिश्रमिक अधिनियम, 1976 का ज्ञान, (4.7 प्रतिशत) कार्यरत महिलाओं को न्यूनतम मजदूरी अधिनियम, 1948 के विभिन्न अधिकारों के प्रति ज्ञान महिलाओं को था। जिस कार्य में कार्यरत महिलाएं इतने सालों से संलग्न हैं, उसके बारे में संगठित क्षेत्र में कुल मिलकर उनका (2.96 प्रतिशत) ही अपने अधिकारों का ज्ञान था। ज्ञान का नहीं होने के पीछे बहुत सारे कारण हो सकते हैं, लेकिन एक प्रमुख जो कारण था वो था अधिनियम के बारे में सही जानकारी की अनुपलब्धता। निष्कर्षतः उपरोक्त परिणाम से हम यह कह सकते हैं कि- “अनभिज्ञता सबसे बड़ा अभिशाप” है।

परिशिष्ट :

खुली प्रश्नावली एवं साक्षात्कार अनुसूची (Interview Schedule)

A. व्यक्तिगत विवरण

1. उम्र
2. शैक्षणिक स्थिति
3. कार्य का क्षेत्र
 - 3.1 संगठित
 - 3.2 असंगठित
4. कब से जॉब में हैं?
5. कार्यरत होने के बीच कभी जॉब चेंज हुआ है या नहीं?
6. जॉब करते हुए बीच में कोई ब्रेक हुआ है या नहीं?

B. कार्यरत महिलाओं के उनके कार्य-संबंधी अधिकारों के ज्ञान

1. मातृत्व लाभ अधिनियम, 1961 (The Maternity Benefit Act, 1961):

1. कितने दिन काम करने के बाद पूर्ण वेतन अवकाश की सुविधा है?
2. प्रमाण जमा करके कितने दिन की सैलेरी का अग्रिम भुगतान हो सकता है?
3. गर्भपात की स्थिति में कितने दिन की सवैतनिक अवकाश मिलती है?
4. बच्चे को गोद लेने पर कितने सप्ताह का मातृत्व अवकाश मिलता है?
5. मातृत्व लाभ के दौरान उसे नौकरी से बर्खास्त किया जा सकता है या नहीं?
6. अधिनियम के अन्तर्गत प्रत्येक महिला को कितना चिकित्सा बोनस देने का प्रावधान है?
7. बच्चे के 15 महीने होने तक काम के दौरान कितनी बार ब्रेक मिलना चाहिए ?
8. क्रेच की सुविधा मिलती है या नहीं?

2. कार्यस्थल पर महिलाओं के यौन उत्पीड़न का निषेध अधिनियम, 2013 (Sexual Harrassment of Women at Workplace (Prevention, Prohibition and Redressal Act, 2013):

1. शिकायत की सुनवाई के लिए कौन-सी समिति गठित की जाती है?
2. आपराधिक शिकायत कहाँ पर दर्ज की जा सकती है?
3. शिकायत दर्ज कराने की समय सीमा क्या है?
4. यदि नियत समय सीमा के अन्तर्गत शिकायत दर्ज नहीं कराई गई तो देरी का उचित कारण बताकर और कितने दिनों के लिए समय सीमा बढ़ाई जा सकती है?
5. आपराधिक कानून में अपराध की प्रकृति के आधार पर समय सीमा अवधि क्या है?
6. बलात्कार की शिकायत दर्ज करने के लिए क्या कोई समय सीमा अवधि है?

3. समान पारिश्रमिक अधिनियम, 1976 (Equal Remuneration Act, 1976):

1. इस अधिनियम के अन्तर्गत भर्ती, पदोन्नति, प्रशिक्षण, अथवा स्थानांतरण में भेदभाव किया जा सकता है या नहीं?
2. प्राथमिकताओं या आरक्षण के नियमों में यह अधिनियम लागू है या नहीं?
3. प्राधिकार के निर्णय से विक्षुब्ध व्यक्ति कितने दिनों के अन्दर प्राधिकारी के पास अपील कर सकता है?
4. कर्मकारों के नियोजन के संबंध में सूचना नहीं देने या किसी व्यक्ति को सूचना देने से रोकने पर दण्ड प्रावधान क्या है?
5. भर्ती पदोन्नति स्थानांतरण आदि में भेदभाव या समान काम के लिए समान वेतन नहीं देने पर दण्ड प्रावधान क्या है?

4. न्यूनतम मजदूरी अधिनियम, 1948 (Minimum Wages Act, 1948):

1. अधिकतम कितने वर्षों के अन्तराल पर पहले से निर्धारित न्यूनतम मजदूरियों की समीक्षा तथा संशोधन करने का प्रावधान है।
2. कुशल तथा अकुशल श्रमिकों को दी जाने वाली मजदूरी का निर्धारण कौन करता है?
3. इसकी शिकायत कहाँ होती है?
4. न्यूनतम मजदूरी की दरें किस आधार पर नियत की जाती हैं?
5. मजदूरी का भुगतान महीना समाप्त के कितने दिनों के भीतर करना होता है?
6. यदि 1000 से ज्यादा श्रमिक होते हैं, तो मजदूरी का भुगतान कितने दिनों के भीतर करना होता है?
7. ओवरटाइम करने पर सामान्य कार्य के दर से कितना गुना अधिक अतिकाल के लिए भुगतान किया जाता है?
8. नियत दर से कम मजदूरी, अतिकाल का भुगतान आदि के लिए लिखित आवेदन बकाए रकम के दिन से कितने महीने के अन्दर देना है?
9. यदि न्यूनतम मजदूरी कम भुगतान का दावा सही साबित होता है, तो नियोजक को बकाय राशि का कितना गुणा तक जुर्माना लगाया जा सकता है?
10. अधिनियम के नियमों का उल्लंघन करने पर अधिकतम कितने वर्ष का कारावास या कितने रुपये तक जुर्माना या दोनों हो सकता है?
11. अन्य प्रावधानों के उल्लंघन की स्थिति में कितने माह का कारावास या कितने रुपये तक का जुर्माना होगा?

5. गर्भावस्था भेदभाव अधिनियम, 1978 (The pregnancy Discrimination Act, 1978):

1. नौकरी में नियोक्ता के द्वारा की गई भेदभाव की कोई भी शिकायत कितने दिन के भीतर दर्ज करा सकता है?
2. शिकायत किसके पास दर्ज कराई जा सकती है?
3. भेदभावपूर्ण घटना के कितने दिनों के भीतर फाइन करनी होती है?
4. राज्य कानून के तहत फाइल करने की समय सीमा को कितने दिनों तक बढ़ाया जा सकता है?
5. क्या लिंग के आधार पर पदोन्नति, वेतन वृद्धि और उन्नति के अवसरों को रोका जा सकता है?

सन्दर्भ सूची :

1. ABC of Women Worker's Rights and Gender Equality (2007), ISBN 978-92-2-119622-8, second ed. (Geneva:ILO).
2. https://www.ilo.org/gender/Informationresources/Publications/WCMS_087314/lang--en/index.htm
3. <https://testbook.com/amp/key-differences/difference-between-organised-and-unorganised-sector>
4. <https://panaceaconcept.in/bihar-government-schemes-for-women-empowerment/>
5. <https://www.drishtias.com/hindi/daily-updates/daily-news-editorials/women-labour-participation-inindia>
6. https://www.indiacode.nic.in/handle/123456789/1681?sam_handle=123456789/1362
7. https://www.indiacode.nic.in/handle/123456789/2104?sam_handle=123456789/1362
8. https://labour.gov.in/sites/default/files/equal_remuneration_act_1976_0.pdf
9. <https://www.indiacode.nic.in/bitstream/123456789/1730/1/A1948-011.pdf>
10. <https://www.eoc.gov/statutes/pregnancy-discrimination-act-1978>

11. Naeima Faraj A.A. Al-Hadad (2022). Working women and their rights in the workplace: international human rights and its impact on Libyan law. ISBN 9780367599577
12. Narad, S., & Kaur, G. (2019). Awareness and Exercise of Human Rights Among Women of Punjab. *MIER Journal of Educational Studies Trends and Practices*, 9(1), 1–11. <https://doi.org/10.52634/mier.2019/v9/i1/1374>
13. Poojatsk90. Women Rights Under Indian Labour Laws – A Socio-Economic Study Legal Service India E-Journal. <https://www.legalserviceindia.com/legal/article-3425-women-rights-under-indian-labour-laws-a-socio-economic-study.html>
14. Report of The Working Group on Empowerment of Women for the 11th Plan. (2016). MINISTRY OF WOMEN AND CHILD DEVELOPMENT GOVERNMENT OF INDIA.
15. https://www.aicte-india.org/downloads/woman_empowerment.pdf
16. Singh, Vivek. (2014). Rights of working women: a case study. <https://www.lawctopus.com/academike/rights-working-women-case-study/>