

श्रमबल में महिलाओं की भूमिका

सामान्य रूपरेखा

11.1 भारत के श्रम बल में महिलाओं का महत्वपूर्ण स्थान है। देश के श्रम बल में महिलाओं की रूपरेखा, लिंग विभेदक को तालिका 11.1 में दर्शाया गया है। जैसा कि तालिका से देखा जा सकता है कार्य सहभागिता, रोजगार आदि मामलों में महिलाएँ पुरुषों से पिछड़ी हुई हैं। तथापि कुछ सकारात्मक प्रवृत्तियाँ हैं। हालाँकि महिला रोजगार की वार्षिक दर में वृद्धि हुई है किन्तु शिक्षित महिलाओं के रोजगार की वार्षिक दर में महत्वपूर्ण वृद्धि हुई है।

11.2 पुरुषों की तुलना में महिलाओं की कार्य सहभागिता दर में लगातार कमी हो रही है। 1971 से महिलाओं की कार्य में सहभागिता दर में कुछ सुधार हुआ है। महिलाओं की सहभागिता दर जो 1971 तथा 1991 में शहरी क्षेत्रों में क्रमशः 7.18 तथा 9.74 प्रतिशत थी, 2001 में बढ़कर 11.55 हो गई। शहरी क्षेत्रों की तुलना में ग्रामीण क्षेत्रों में महिला कामगारों की सहभागिता दर में 1971 से लगातार वृद्धि हुई है। यह 1971 के 15.92 से बढ़कर 1991 में 27.20 हो गई तथा 2001 में यह 30.98 हो गई।

11.3 अधिकांश महिलाएं ग्रामीण क्षेत्रों में कार्यरत हैं। ग्रामीण महिला कामगारों में से 87% कृषि में श्रमिक और खेतिहर के रूप में कार्यरत हैं। शहरी क्षेत्रों में महिला कामगारों में से लगभग 80% महिला कामगार घरेलू उद्योग, छोटे-मोटे व्यापार और सेवाएं, भवन निर्माण आदि जैसे असंगठित क्षेत्रों में नियोजित है।

भारत में कार्य सहभागिता दर 1971 - 1991

तालिका 11.2

वर्ष	कुल ग्रामीण शहरी	व्यक्ति	पुरुष	महिलाएँ
1	2	3	4	5
1971	कुल ग्रामीण शहरी	34.17 35.33 29.61	52.75 53.78 48.88	14.22 15.92 7.18
1981	कुल ग्रामीण शहरी	36.70 38.79 29.99	52.62 53.77 49.06	19.67 23.06 8.31
1991	कुल ग्रामीण कुल	37.68 40.24 30.44	51.56 52.50 48.95	22.73 27.20 9.74
2001 (अर्न्तम)	कुल ग्रामीण शहरी	39.26 41.97 32.23	51.93 52.36 50.85	25.68 30.98 11.55

- ****टिप्पणी :** - 1. इसमें असम के आंकड़े शामिल नहीं है क्योंकि 1981 में जनगणना नहीं की जा सकी थी तथा जम्मू व काश्मीर के आंकड़े भी शामिल नहीं है क्योंकि वहां 1991 में जनगणना नहीं हुई।
- 2. 1971की जनगणना के आंकड़ों में गौण कार्यों में कार्यरत कामगार तथा गैर कामगार शामिल हैं। 1981 तथा 1991 की जनगणना के आंकड़ों में मुख्य कामगार तथा सीमांत कामगार शामिल हैं ।

स्रोत : भारत के महापंजीयक ।

संगठित क्षेत्र में महिलाओं को रोजगार

11.4 31 मार्च 2001 की स्थिति के अनुसार संगठित क्षेत्र (सार्वजनिक और निजी क्षेत्र दोनों) में लगभग 4949.3 हजार महिलाएं कार्यरत थी । यह देश में संगठित क्षेत्र में कुल रोजगार का 17.8% है । मार्च 2000 में महिला रोजगार के अनुपात की तुलना में कुल रोजगार में महिलाओं के रोजगार के अनुपात में कुल मिलाकर 0.2% की वृद्धि दर्ज की गई ।

11.5 दक्षिणी जोन में महिलाओं का रोजगार अधिकतम है तथा मध्य जोन में न्यूनतम। पूर्वी जोन में प्रतिशतता के अनुसार रोजगार में सब से अधिक वृद्धि हुई है जबकि मध्य जोन में 0.18% की कमी दर्ज की गई ।

11.6 बड़े उद्योगों में महिला कामगारों के वितरण से पता चलता है कि समुदाय सामाजिक और व्यक्तिगत सेवाओं के क्षेत्र में बड़े पैमाने पर महिला कामगारों को आत्मसात कर रहा है और यह संख्या 2754.5 हजार हो गई है। बिजली, गैस एवं जल के क्षेत्र में महिलाओं का रोजगार न्यूनतम है ।

11.7 2000 में फैक्ट्री एवं बागान स्थापनाओं में महिला श्रमिक कुल कामगारों का क्रमशः 10% एवं 50 % थी । 1999 में खान स्थापनाओं में महिला श्रमिक कुल कामगारों का 6% थी ।

शिक्षा और कौशल के क्षेत्र में महिलाओं की पहुँच

11.8 रोजगार के लिए महिलाओं की पहुँच काफी हद तक उनकी शिक्षा और कौशल के प्रति पहुँच से संबंधित है । जैसा कि शिक्षा के स्तर में लिंगवार पंजीयन के आंकड़ों में दर्शाया गया है, शिक्षा के क्षेत्र में महिलाओं की पहुँच पुरुषों की अपेक्षा कम है । शिक्षा के सभी स्तरों पर लड़कियों की भागीदारी समय के साथ बढ़ती जा रही है । तथापि उच्च शिक्षा सहित शिक्षा के सभी स्तरों पर उनकी प्रतिशतता अभी भी पचास प्रतिशत से कम है ।

11.9 महिलाओं के लिए सभी स्तरों की शिक्षा को सुलभ बनाने के लिए मानव संसाधन विकास मंत्रालय (शिक्षा विभाग) ने कई कार्यक्रम कार्यान्वित किए हैं । इन कार्यक्रमों का उद्देश्य बुनियादी शिक्षा को सार्वजनिक करना, माध्यमिकोत्तर शिक्षा का व्यवसायीकरण करना तथा पालिटेकनिक व उच्चतर तकनीकी शिक्षा का आधुनिकीकरण करना है ।

महिलाओं के लिए व्यावसायिक प्रशिक्षण

11.10 रोजगार एवं प्रशिक्षण महानिदेशालय के अधीन 1974 से प्रारम्भ किये गये महिला व्यवसायिक प्रशिक्षण कार्यक्रम का उद्देश्य कौशल प्रशिक्षण एवं विकास के माध्यम से महिलाओं की मजदूरी रोजगार में वृद्धि तथा उनके स्वरोजगार में वृद्धि करना है। उक्त उद्देश्य हेतु एक अलग महिला कक्ष स्थापित किया गया था जो अब महिला व्यावसायिक प्रशिक्षण निदेशालय के रूप में स्थापित हो चुका है। इस निदेशालय के अंतर्गत केन्द्रीय क्षेत्र में देश के विभिन्न भागों में कई संस्थान स्थापित किये हैं। इन संस्थानों में 1 राष्ट्रीय तथा 10 क्षेत्रीय हैं। उन महिलाओं के लिए जिनके पास 10वीं अथवा 12वीं स्तर की शिक्षा एवं विभिन्न प्रशिक्षणों के लिए विनिर्दिष्ट योग्यता पूरी करती हो, के लिए नियमित कौशल/व्यावसायिक प्रशिक्षण पाठ्यक्रम आधारभूत एवं उच्चतर स्तर पर चलाये जाते हैं। ये संस्थान दीर्घकालिक पाठ्यक्रमों के अतिरिक्त सामान्य महिला ग्रुप-गृहिणियों, छात्रों तथा स्कूल न जाने वालों आदि के लिए आवश्यकता पर आधारित अल्पकालिक/तदर्थ पाठ्यक्रम भी चलाते हैं तथा आई टी आई अनुदेशकों के लिए अध्यापन / योग्यता उन्नत हेतु पुनश्चर्चा पाठ्यक्रम भी आयोजित करते हैं।

11.11 राज्य क्षेत्र के अर्न्तगत राज्य सरकारों के प्रशासनिक नियंत्रण के अधीन केवल महिलाओं के लिए औद्योगिक प्रशिक्षण संस्थानों का नेटवर्क स्थापित किया गया है जो महिलाओं के लिए आधारभूत कौशल प्रशिक्षण पाठ्यक्रम उपलब्ध कराते है। वर्तमान में केवल महिलाओं की 776 महिला प्रशिक्षण संस्थानों (डब्लू आई .टी.आई) (224 डब्लू आई टी आई तथा सामान्य / निजी आई टी आई में 552 महिला प्रकोष्ठ) में 47,472 से अधिक महिलाओं को प्रशिक्षण दिया जा रहा है।

भारतीय श्रमिक शिक्षा संस्थान (आई आई डब्ल्यू ई.) में महिलाओं हेतु प्रशिक्षण

11.12 भारतीय श्रमिक शिक्षा संस्थान, मुंबई ने महिला और बाल श्रम पर एक पृथक कक्ष की स्थापना की है और केन्द्रीय व्यवसाय संघ संगठनों की ऐसी महिला कार्यकर्ता के लिए प्रशिक्षण कार्यक्रम तैयार किया है जो देश के महिला और बाल श्रमिकों के उत्थान और कल्याण के कार्य में संलग्न है। सैल द्वारा महिला और बाल श्रमिकों की रूपरेखा पर प्रशिक्षण कार्यक्रमों में लिए मोड्युलर पाठ्यक्रम तैयार किए गए है। 1992-1993 से सितम्बर 2003 तक संस्थान के महिला और बाल श्रम सैल द्वारा विभिन्न प्रशिक्षण कार्यक्रमों में 456 महिला कार्यकर्ताओं को प्रशिक्षित किया गया था।

नौकरी तलाश करने वाली महिलाओं की सहायता

11.13 रोजगार कार्यालयों ने अपने पास दर्ज महिलाओं की रोजगार आवश्यकताओं को पूरा करने की ओर विशेष ध्यान दिया। जनवरी - दिसम्बर 2002 के दौरान उन्होंने 25900 महिलाओं को रोजगार दिलवाया था

महिला श्रमिकों के लिए विशेष प्रकोष्ठ

11.14 श्रम मंत्रालय ने 1975 में एक महिला प्रकोष्ठ की स्थापना की। इसका उद्देश्य कामकाजी महिलाओं की दशा में सुधार करने के लिए ध्यान केन्द्रित करना था। इस प्रकोष्ठ के निम्नलिखित कार्य हैं :-

- राष्ट्रीय जनहित और आर्थिक नीतियों के ढाँचे के भीतर महिला श्रम बल संबंधी नीतियों और कार्यक्रमों का प्रारूपण तथा समन्वय

- महिला कामगारों के संबंध में कार्यक्रम का प्रभावी कार्यान्वयन सुनिश्चित करने के लिए अन्य सरकारी एजेंसियों के साथ संपर्क बनाए रखना
- समान पारिश्रमिक अधिनियम 1976 के कार्यान्वयन को मॉनीटर करना
- समान पारिश्रमिक अधिनियम 1976 के अधीन सलाहकार समिति का गठन करना
- महिला श्रमिकों के संबंध में कार्यान्मुख परियोजनाएं तैयार करने व निष्पादित करने वाले गैर सरकारी / स्वयं सेवी संगठन की सहायता / अनुदान

11.15 प्रकोष्ठ का एक महत्वपूर्ण क्रियाकलाप समान पारिश्रमिक अधिनियम 1976 के अधीन गठित केन्द्रीय सलाहकार समिति की बैठक आयोजित करना है और समिति द्वारा की गई सिफारिशों पर अनुवर्ती कार्रवाई करना है ।

11.16 महिला प्रकोष्ठ का एक अन्य महत्वपूर्ण क्रियाकलाप महिला कामगारों को प्रभावित करने वाले मामलों के संबंध में अध्ययन करने हेतु परियोजना प्रस्तावों की जाँच करना और उन पर कार्रवाई करना तथा उनकी आर्थिक स्थिति में सुधार लाने वाले कार्यक्रमों को वित्त पोषित करना भी है ।

11.17 वर्ष 2001- 2002 के दौरान श्रम मंत्रालय के महिला प्रकोष्ठ द्वारा महिलाओं की कार्य दशा में सुधार लाने और उनकी आर्थिक स्तर में वृद्धि के लक्ष्य वाली अनेक परियोजनाओं पर कार्रवाई की गई ।

11.18 इस प्रकोष्ठ ने दूरगामी प्रभाव वाले अन्य अध्ययनों और कार्रवाई उन्मुख परियोजनाओं पर भी कार्रवाई की है और मंजूरी प्रदान की है । इस समय सात कार्यान्वयनाधीन कार्रवाई उन्मुख परियोजनाएँ कार्यान्वयनाधीन हैं

तालिका 11.1

महिलाओं के नियोजत - सुरक्षात्मक कानूनी उपबंध

अधिनियम का नाम	सुरक्षात्मक व्यवस्था
बीड़ी एवं सिगार कर्मकार (नियोजन की शर्तें) अधिनियम, 1966	महिला कर्मकारों की सुविधा के लिए औद्योगिक परिसर में शिशुगृहों की व्यवस्था जहां सामान्यतः 50 से अधिक महिलाएं नियोजित हों ।
बागान श्रम अधिनियम, 1951	हर उस बागान में शिशुगृह का प्रावधान जहां 50 या इससे ज्यादा महिला कामगार (किसी ठेकेदार द्वारा नियोजत महिला कामगार सहित) नियोजित हों या महिला कामगारों (किसी ठेकेदार द्वारा नियोजित महिला कामगार सहित) के बच्चों की संख्या 20 या इससे ज्यादा हो । बच्चों को स्तनपान कराने के लिए महिला कामगारों को छुट्टी दी जाती है ।
.ठेका श्रम (विनियम एवं उन्मूलन) अधिनियम, 1970	ठेका श्रम के रूप में सामान्यतः 20 या इससे अधिक महिलाओं के नियोजन वाले स्थान पर शिशुगृहों का प्रावधान । किसी ठेकेदार द्वारा महिला श्रमिक से प्रातः 6.00 बजे से सायं 7.00 बजे तक के बीच ही काम लिया जाए। इसमें अस्पताल एवं डिस्पेंसरी में काम करने वाली दाई तथा नर्स शामिल नहीं है ।

अंतर्राज्यीय प्रवासी कर्मकार (नियोजन का विनियमन एवं सेवा शर्तों) अधिनियम, 1979	प्रवासी कामगार के रूप में सामान्यतः 20 या इससे अधिक महिला कामगारों को नियोजित करने वाले ऐसे प्रतिष्ठानों में शिशुग्रहों का प्रावधान जिनमें प्रवासी कामगारों का नियोजन 3 माह या इससे ज्यादा जारी रहने की संभावना हो ।
कारखाना अधिनियम, 1948	सामान्यतः 30 से अधिक महिला कामगारों को नियोजित करने वाले हर कारखाने में शिशुग्रह का प्रावधान ।
खान अधिनियम, 1952	भूमिगत खानों में महिलाओं का नियोजन निषिद्ध किया गया । महिला कामगारों के लिए अलग शौचालय एवं सुविधाओं का प्रावधान ।
प्रसूति प्रसुविधा अधिनियम, 1961	80 कार्य दिवस पूरे होने पर प्रसूति लाभ दिया जाना । प्रसव या गर्भपात से छः सप्ताह की अवधि तक कोई कठिन काम न करना । प्रसव के एक सप्ताह पूर्व की अवधि से छः माह तक की अवधि में कोई कठिन कार्य या अधिक देर तक खड़े रहने का कार्य न लिया जाए जिससे भ्रूण के सामान्य विकास पर प्रभाव पड़ता हो या जिससे गर्भपात हो सकता हो या जिससे स्वास्थ्य पर असर पड़ता हो । चिकित्सा प्रमाण - पत्र पर उच्च प्रसूति लाभ की अनुमति दी जाए । यदि प्रसूति पूर्व अथवा प्रसूति के बाद निशुल्क देखरेख नहीं की जाती है तो 250/- रुपए का चिकित्सा बोनस दिया जाए ।
समान पारिश्रमिक अधिनियम, 1976	एक ही कार्य या एक ही स्वरूप के कार्य के लिए पुरुषों तथा महिलाओं को समान पारिश्रमिक दिया जाना अधिनियम के अधीन सुरक्षित हैं । भर्ती या सेवा शर्तों में कोई भेदभाव नहीं किया जाएगा सिवाय इसके कि किसी कानून के तहत महिलाओं का नियोजन निषिद्ध या प्रतिबंधित किया गया हो ।
कर्मचारी राज्य बीमा (सामान्य) विनियम, 1950	प्रसूति लाभ का दावा उसी दिन से देय होगा जब से गर्भपात, गर्भावस्था, गर्भाधारण या समय पूर्व बच्चे के जन्म के कारण बीमारी के लिए चिकित्सा प्रमाण - पत्र दिया जाता है । प्रसूति लाभ का दावा उसी तारीख से मान्य होगा, जब से गर्भावस्था, गर्भाधारण या समय पूर्व प्रसव के कारण बीमारी के लिए चिकित्सा प्रमाण - पत्र जारी किया जाता है । (सामान्य विनियम, 1950)
बीड़ी कर्मकार कल्याण निधि अधिनियम, 1976	क्रम संख्या 10से 13 पर दिए गए अधिनियमों के तहत सलाहकार समिति तथा केन्द्रीय सलाहकार समिति में किसी महिला सदस्य की नियुक्ति अनिवार्य है ।
लौह अयस्क खान, मैगनीज अयस्क खान, क्रोम अयस्क खान श्रमिक कल्याण निधि अधिनियम, 1976	- वही -

चूना पत्थर और डोलोमाइट खान श्रमिक कल्याण निधि अधिनियम, 1972	- वही -
अभ्रक खान श्रमिक कल्याण अधिनियम, 1946	- वही -
भवन और अन्य कर्मकार, (रोजगार का विनियमन और सेवा शर्तें) अधिनियम, 1996	भवन और अन्य निर्माण कामगार कल्याण बोर्ड में एक महिला सदस्य का प्रतिनिधित्व कल्याण निधि की महिला हितलाभाधिकारियों को प्रसूति प्रसुविधा का प्रावधान । जहां 50 से अधिक महिला निर्माण कामगार सामान्यतः नियोजित हैं वहां शिशुगृह की व्यवस्था ।
औद्योगिक नियोजन (स्थायी आदेश अधिनियम, 1946	महिला कामगारों के कार्य के स्थानों पर शारीरिक शोषण के विरुद्ध सुरक्षा सम्बन्धी प्रावधान करना ।

समान पारिश्रमिक

11.19 पुरुषों व महिलाओं के लिए समान पारिश्रमिक संबंधी 1951 के कान्वेंशन सं.100 का भारत सरकार ने 1958 में अनुसमर्थन किया था । सांविधिक उपबन्धों तथा आई.एल.ओ.कान्वेशन सं 100 का प्रवर्तन सुनिश्चित करने के लिए वर्ष 1975 में समान पारिश्रमिक अध्यादेश लागू किया गया था । बाद में उक्त अध्यादेश को 1976 के समान पारिश्रमिक अधिनियम द्वारा प्रतिस्थापित किया गया ।

11.20 राज्यों तथा संघ शासित क्षेत्रों ने समान पारिश्रमिक अधिनियम 1976 के अधीन सक्षम प्राधिकारियों की नियुक्ति की है और अधिनियम के अधीन परामर्श समितियाँ भी गठित की हैं । समान पारिश्रमिक अधिनियम के उपबन्धों के प्रवर्तन संबंधी स्थिति को मंत्रालय तथा केन्द्रीय सलाहकार समिति द्वारा निरन्तर मानीटर किया जाता है । अधिनियम के कार्यान्वयन को मानीटर करने के लिए विशेष सैल द्वारा राज्यों से वार्षिक विवरणियाँ मंगाई जाती हैं । अधिकतर मामलों में राज्य सरकारों का उत्तर उत्साहवर्धक नहीं रहा है । समय - समय पर राज्य सरकारों / संघ शासित क्षेत्रों को, अधिनियम को अधिक सख्ती से प्रभाव में लाने की सलाह दी गई है ताकि महिला कामगारों की हालत में सुधार हो सके ।

1.21 समान पारिश्रमिक अधिनियम 1976 के उपबन्धों का उल्लंघन करने वाले नियोजकों के विरुद्ध न्यायालयों में शिकायतें दायर किए जाने के प्रयोजनार्थ इस अधिनियम के अन्तर्गत निम्नलिखित सामाजिक कल्याण संगठनों को मान्यता प्रदान की गई है ।

- महिला विकास अध्ययन केन्द्र, नई दिल्ली
- स्वनियोजित महिला संघ, अहमदाबाद
- श्रम जीवी महिला संघ (भारत) चेन्नई
- सामाजिक अध्ययन न्यास संस्थान, नई दिल्ली

शिशु पालन केन्द्र

11.22 महिला कामगारों की सुविधा के लिए शिशु पालन केन्द्र खोलने के लिए कतिपय श्रम कानूनों में सांविधिक उपबन्धों की व्यवस्था की गई है। फैक्ट्री अधिनियम, 1948, बीड़ी और सिगार कामगार (नियोजन की शर्तों) अधिनियम 1966 और भवन एवं अन्य निर्माण कामगार (रोजगार का विनियमन एवं सेवा की शर्तों) अधिनियम 1996 में महिला कामगारों के लाभार्थ क्रेच की व्यवस्था का प्रावधान है। बागान श्रम अधिनियम 1951 में महिला कामगारों को दुग्धपान हेतु छुट्टी की व्यवस्था है।

महिला कामगारों के यौन उत्पीड़न पर उच्चतम न्यायालय के दिशा निर्देश

11.23 विशाखा एवं अन्य बनाम राजस्थान राज्य व अन्य द्वारा दायर की गई 1992 की याचिका संख्या 66670 के मामले में भारत के माननीय उच्चतम न्यायालय ने कामगार महिलाओं को उनके कार्यस्थल पर यौन उत्पीड़न को रोकने के लिए कुछ दिशा-निर्देश दिए हैं। दिशा निर्देशों को प्रभाव में लाने के लिए कई कदम उठाए गए हैं। सभी केन्द्रीय मंत्रालयों / विभागों / राज्य सरकारों संघ शासित प्रदेशों तथा केन्द्रीय सार्वजनिक क्षेत्र के उपक्रमों को निर्णय में विहित प्रावधानों से सूचित किया गया है। उनसे उक्त निर्णय में उल्लिखित दिशा निर्देशों के कार्यान्वयन के लिए अनुरोध किया गया है। दिशा निर्देशों को लागू करने के लिए केन्द्रीय सरकार के कार्यालयों तथा अखिल भारतीय सेवाओं पर लागू आचरण नियमों में संशोधन किया गया है। निजी क्षेत्र में कर्मचारियों पर दिशा निर्देश लागू करने के लिए औद्योगिक नियोजन (स्थायी आदेश) अधिनियम 1946 में संशोधन किया गया है।

भावी रणनीति

11.24 आर्थिक उदारीकरण के संबंध में महिलाओं के रोजगार की गुणवत्ता विभिन्न कारकों पर निर्भर करेगी। इनमें शिक्षा अर्जन पहुँच और कौशल विकास प्रशिक्षण मुख्य हैं। इन दोनों क्षेत्रों में महिलाएँ पुरुषों से पीछे रही हैं। अर्थव्यवस्था के अत्यधिक उत्पादन और लाभकारी क्षेत्रों में महिलाओं के लिए स्थितियाँ उत्पन्न करना ही इसका समाधान है ताकि वे स्वतंत्रता और सहजता से कार्य कर सकें। आने वाले वर्षों में जिन मुद्दों पर अग्रता से ध्यान दिया जाना आवश्यक है वे हैं :-

(क) रोजगार के सभी क्षेत्रों में महिला कामगारों के लिए एक विशुद्ध और तथ्यगत डाटाबेस सृजित करना और उसे सुदृढ़ करना जिसमें संगठित और असंगठित दोनों ही क्षेत्र शामिल किए जाएं। इसका उपयोग भिन्न - 2 कार्यक्षेत्रों में महिला कामगारों के हितों को संरक्षित करने के लिए, उन्हें सुरक्षा प्रदान करने के लिए, रोजगार की पृथक - पृथक स्थितियों में सरकार द्वारा वैधानिक एवं प्रशासनिक हस्तक्षेप दोनों ही रूपों में योजना बनाने के यंत्र के रूप में किया जा सकता है।

(ख) प्रौद्योगिकीय परिवर्तनों के कारण मुख्यतः शिक्षा की कमी, अभिमुखीकरण, प्रशिक्षण और कौशल विकास कार्यक्रमों के कारण पुरुषों की अपेक्षा महिलाओं का विस्थापन अधिक होता है। महिला कामगारों के लिए ऐसे कार्यक्रमों को इसलिए उच्च प्राथमिकता दी जानी चाहिए ताकि महिला कामगार अपनी उत्पादकता को सुधार सकें और उनकी पहुँच गुणवत्तापूर्ण रोजगार तक हो पाए और उन्हें तकनीकी परिवर्तनों वाली नई नौकरियाँ प्राप्त हो सकें।

(ग) महिला कामगारों की कठिनाइयों, उनकी नियोज्यता और प्रौद्योगिकीय और विभिन्न अन्य परिवर्तनों के कारण उनके विस्थापन की सीमा के बारे में अनुसंधान अध्ययन कराया जाना।
