Gyanvividha, Vol.-3; Issue-2 (Apr.-June) 2026 : PP-176-185

ज्ञानविविधा

कला, मानविकी और सामाजिक विज्ञान की सहकर्मी-समीक्षित, मूल्यांकित, त्रैमासिक शोध पत्रिका

ISSN : 3048-4537(Online)
3049-2327(Print)
IIFS Impact Factor-4.5
Vol.-3; Issue-2 (Apr.-June) 2026
Page No.- 176-185
©2026 Gyanvividha
https://journal.gyanvividha.com

Author's :

1. चन्द्र प्रकाश चेलक
शोधार्थी, अटल बिहारी वाजपेई विश्वविद्यालय, बिलासपुर, छत्तीसगढ़.

2. डॉ. किरण चौहान
प्राचार्य, ज्योति भूषण प्रताप सिंह विधि महाविद्यालय, कोरबा, छत्तीसगढ़.

Corresponding Author :

चन्द्र प्रकाश चेलक
शोधार्थी, अटल बिहारी वाजपेई विश्वविद्यालय, बिलासपुर, छत्तीसगढ़.

भारतीय श्रम कानूनों के तहत महिलाओं के अधिकार : छत्तीसगढ़ के बिलासपुर जिले का सामाजिक व कानूनी अध्ययन

सारांश : यह शोध पत्र भारतीय श्रम कानूनों के अंतर्गत महिलाओं के अधिकारों का विश्लेषण छत्तीसगढ़ राज्य के बिलासपुर जिले के विशेष संदर्भ में प्रस्तुत करता है। बिलासपुर, जो छत्तीसगढ़ उच्च न्यायालय का मुख्यालय होने के साथ-साथ एक प्रमुख औद्योगिक और प्रशासनिक केंद्र है, महिला श्रमिकों के कानूनी अधिकारों के कार्यान्वयन का एक महत्वपूर्ण केन्द्र बिन्दु है। अध्ययन चार प्रमुख क्षेत्रों पर केंद्रित है: (1) मातृत्व लाभ और बाल दत्तक ग्रहण अवकाश, (2) कारखानों में गर्भवती एवं स्तनपान कराने वाली महिलाओं के लिए सुरक्षा प्रावधान, (3) महिलाओं की आर्थिक सशक्तिकरण योजनाएँ, और (4) न्यायिक हस्तक्षेप के माध्यम से अधिकारों का प्रवर्तन। शोध निष्कर्ष बताते हैं कि हालाँकि छत्तीसगढ़ में महिला श्रम बल भागीदारी राष्ट्रीय औसत से अधिक है, विशेषकर ग्रामीण और जनजातीय क्षेत्रों में, फिर भी अवैतनिक पारिवारिक श्रम का उच्च अनुपात और कानूनी जागरूकता का अभाव चुनौतियाँ उत्पन्न करता है। बिलासपुर उच्च न्यायालय का हालिया निर्णय *लता गोयल बनाम भारत संघ* (2024) तथा कारखाना नियमों (1962) में प्रस्तावित संशोधन महिला श्रमिक अधिकारों के सुदृढ़ीकरण की दिशा में महत्वपूर्ण कदम हैं।

मुख्य शब्द : महिला श्रम अधिकार, मातृत्व लाभ, कारखाना अधिनियम, बिलासपुर, छत्तीसगढ़, लैंगिक समानता

1. परिचय

1.1 पृष्ठभूमि : भारतीय श्रम कानूनों का ऐतिहासिक विकास औद्योगिक क्रांति के बाद श्रमिकों के शोषण को रोकने के वैश्विक प्रयासों का हिस्सा रहा है। महिला श्रमिकों के संदर्भ में, विधायी ढाँचा विशेष रूप से मातृत्व संरक्षण, समान वेतन, और सुरक्षित कार्य वातावरण पर केंद्रित रहा है। भारतीय संविधान के अनुच्छेद 14, 15, 19(1)(g) और 21 के तहत

महिलाओं को समानता, भेदभाव से मुक्ति, व्यवसाय की स्वतंत्रता और जीवन के मौलिक अधिकार प्राप्त हैं।

छत्तीसगढ़ राज्य, जिसका गठन 2000 में हुआ था, अपने खनिज संसाधनों, औद्योगिक इकाइयों और वनांचलों के लिए जाना जाता है। बिलासपुर जिला, जो उच्च न्यायालय का मुख्यालय होने के कारण कानूनी दृष्टि से महत्वपूर्ण है, में अर्द्ध-शहरी और ग्रामीण दोनों प्रकार के औद्योगिक प्रतिष्ठान हैं। यह अध्ययन इस जिले के संदर्भ में महिला श्रमिकों के कानूनी अधिकारों और उनके कार्यान्वयन की वास्तविक स्थिति का विश्लेषण करता है।

1.2 शोध प्रश्न :

1. भारतीय श्रम कानून बिलासपुर जिले की महिला श्रमिकों को कौन-कौन से अधिकार प्रदान करते हैं?
2. बिलासपुर में महिला श्रमिक अधिकारों के कार्यान्वयन में क्या चुनौतियाँ हैं?
3. न्यायिक निर्णयों और विधायी संशोधनों ने महिला श्रमिकों की स्थिति को कैसे प्रभावित किया है?
4. बिलासपुर में महिला सशक्तिकरण की मौजूदा सरकारी योजनाओं का क्या प्रभाव है?

1.3 शोध पद्धति : यह अध्ययन सामाजिक-कानूनी शोध पद्धति पर आधारित है। प्राथमिक स्रोतों में संविधान, श्रम कानून (कारखाना अधिनियम 1948, मातृत्व लाभ अधिनियम 1961, समान वेतन अधिनियम 1976), छत्तीसगढ़ कारखाना नियम 1962 के प्रस्तावित संशोधन, तथा बिलासपुर उच्च न्यायालय के निर्णय शामिल हैं। द्वितीयक स्रोतों में आवधिक श्रम बल सर्वेक्षण (PLFS) डेटा, सरकारी योजना दस्तावेज, तथा शैक्षणिक लेख शामिल हैं। अध्ययन में बिलासपुर जिले के तीन प्रतिष्ठानों का केस अध्ययन भी शामिल है।

2. सैद्धांतिक एवं विधायी ढाँचा

2.1 महिला श्रमिकों के अधिकार: एक वैश्विक परिप्रेक्ष्य : अंतर्राष्ट्रीय श्रम संगठन (ILO) के मातृत्व संरक्षण कन्वेंशन (2000) के अनुसार, मातृत्व अवकाश न्यूनतम 14 सप्ताह का होना चाहिए, जिसमें प्रसवपूर्व और प्रसवोत्तर अवकाश शामिल है। भारत का मातृत्व लाभ (संशोधन) अधिनियम 2017 इससे आगे जाकर 26 सप्ताह का अवकाश प्रदान करता है।

2.2 भारतीय संवैधानिक प्रावधान :

भारतीय संविधान के भाग III में निहित मौलिक अधिकार महिला श्रमिकों के लिए आधारशिला का कार्य करते हैं:

अनुच्छेद	प्रावधान	महिला श्रमिकों के लिए प्रासंगिकता
अनुच्छेद 14	विधि के समक्ष समानता	समान कार्य के लिए समान वेतन की गारंटी
अनुच्छेद 15(1)(3)	भेदभाव का निषेध; महिलाओं के लिए विशेष प्रावधान	राज्य को महिलाओं के पक्ष में विशेष कानून बनाने की शक्ति
अनुच्छेद 19(1)(g)	कोई भी व्यवसाय करने की स्वतंत्रता	रोजगार के चयन की स्वतंत्रता
अनुच्छेद 21	जीवन और व्यक्तिगत स्वतंत्रता का अधिकार	कार्य स्थल पर प्रतिष्ठा और सुरक्षा का अधिकार
अनुच्छेद 42	मातृत्व राहत का प्रावधान	राज्य को मातृत्व लाभ प्रदान करने का निर्देश (राज्य नीति निदेशक तत्व)

बिलासपुर उच्च न्यायालय ने हाल ही में *लता गोयल बनाम भारत संघ* (WPS No. 6831 of 2024) में अनुच्छेद 21 के तहत मातृत्व अधिकार और बच्चे के प्रेम एवं देखभाल प्राप्त करने के अधिकार को मौलिक अधिकार घोषित किया है ।

2.3 प्रमुख श्रम विधियाँ :

मातृत्व लाभ अधिनियम, 1961 (2017 संशोधन): यह अधिनियम प्रसव से पूर्व 8 सप्ताह और प्रसव के बाद 18 सप्ताह का अवकाश प्रदान करता है। इसके अतिरिक्त, गोद लेने वाली या सरोगेसी का उपयोग करने वाली महिलाओं को भी 12 सप्ताह का अवकाश दिया जाता है।

समान वेतन अधिनियम, 1976: यह अधिनियम "समान कार्य या समान प्रकृति के कार्य" के लिए पुरुषों और महिलाओं को समान पारिश्रमिक देने का प्रावधान करता है।

कारखाना अधिनियम, 1948: यह अधिनियम महिला श्रमिकों को रात्रि पाली में काम करने, खतरनाक प्रक्रियाओं में नियोजन, और पर्याप्त सुविधाओं (पृथक शौचालय, बैठने की सुविधा, बाल सुविधा केंद्र) के संबंध में विशेष सुरक्षा प्रदान करता है।

3. बिलासपुर जिला: सामाजिक-आर्थिक परिदृश्य

3.1 बिलासपुर का औद्योगिक एवं जनसांख्यिकीय प्रोफाइल : बिलासपुर छत्तीसगढ़ का दूसरा सबसे बड़ा शहर है और राज्य के पूर्वी भाग का प्रशासनिक मुख्यालय है। यह जिला सेमेंट उद्योग, चावल मिलों, और छोटे-मध्यम उद्योगों का केंद्र है। बिलासपुर में महिला साक्षरता दर राष्ट्रीय औसत से अधिक है (भारत में 70.3% की तुलना में लगभग 76%)।

3.2 छत्तीसगढ़ में महिला श्रम बल भागीदारी का रुझान : छत्तीसगढ़ में महिला श्रम बल भागीदारी दर (Female Labour Force Participation Rate - FLFPR) राष्ट्रीय औसत से काफी अधिक है। आवधिक श्रम बल सर्वेक्षण (PLFS) के अनुसार, अखिल भारतीय FLFPR 33.7% की तुलना में छत्तीसगढ़ में यह दर ग्रामीण क्षेत्रों में 45% से अधिक है ।

तालिका 1: छत्तीसगढ़ बनाम राष्ट्रीय महिला श्रम बल भागीदारी दर (FLFPR)

वर्ष	अखिल भारतीय FLFPR (%)	छत्तीसगढ़ FLFPR (%) (ग्रामीण)	छत्तीसगढ़ FLFPR (%) (शहरी)
2022-23	31.4	44.2	21.8
2023-24	33.4	46.5	23.2
2024-25	33.7	47.1	24.0

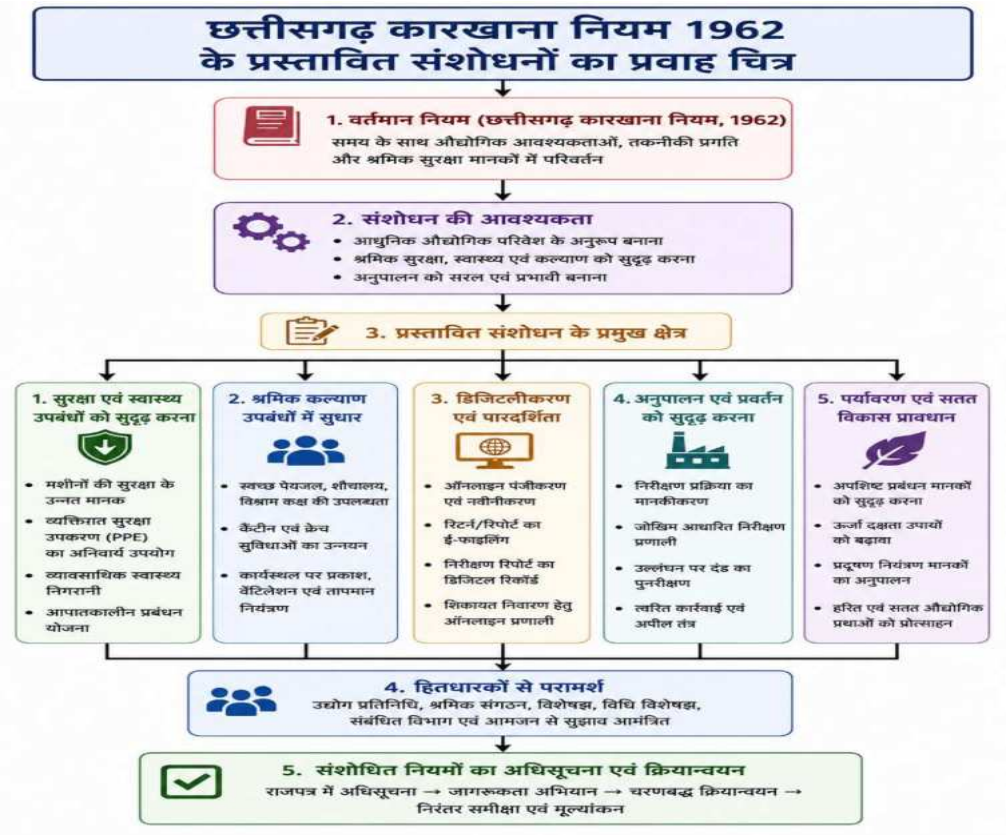
*स्रोत: आवधिक श्रम बल सर्वेक्षण (PLFS), विभिन्न वार्षिक रिपोर्टें *

यह उच्च FLFPR मुख्यतः कृषि और वनोपज संग्रहण में जनजातीय महिलाओं की भागीदारी के कारण है। हालाँकि, शोध बताते हैं कि इनमें से अधिकांश महिलाएँ अवैतनिक पारिवारिक श्रमिकों (unpaid family workers) के रूप में कार्यरत हैं ।

4. छत्तीसगढ़ में महिला श्रमिकों के लिए सुरक्षात्मक कानून

4.1 कारखाना अधिनियम, 1948 और छत्तीसगढ़ कारखाना नियम, 1962 : कारखाना अधिनियम, 1948 की धारा 22 से 34 के तहत महिला श्रमिकों के लिए विशेष सुरक्षा प्रावधान हैं। हाल ही में, छत्तीसगढ़ सरकार के श्रम विभाग ने कारखाना नियम, 1962 में व्यापक संशोधनों का मसौदा जारी किया है ।

चित्र 1: छत्तीसगढ़ कारखाना नियम 1962 के प्रस्तावित संशोधनों का प्रवाह चित्र



मुख्य प्रस्तावित संशोधन:

1. **नई परिभाषाओं का समावेश:**
   - "लैक्टेटिंग मदर" (स्तनपान कराने वाली माता): प्रसव के छह माह तक की महिला
   - "प्रेग्नेंट वूमन" (गर्भवती महिला): गर्भवती महिला
2. **खतरनाक प्रक्रियाओं में पूर्ण प्रतिबंध:**
   - अनुसूची XXIII (खतरनाक कीटनाशक): गर्भवती/स्तनपान कराने वाली महिलाओं एवं युवा व्यक्तियों के लिए पूर्ण प्रतिबंध
   - अनुसूची XXI (बेंजीन एक्सपोजर): कैंसरजन्य जोखिम के कारण पूर्ण प्रतिबंध
   - अनुसूची XXII (पत्थर काटना/स्लेट पेंसिल): पूर्ण प्रतिबंध
3. **सशर्त नियोजन:**
   - इंजीनियरिंग नियंत्रण (बंद प्रणालियाँ, वाष्प पुनर्प्राप्ति)
   - वायु गुणवत्ता मॉनिटरिंग
   - व्यक्तिगत सुरक्षा उपकरण (PPE)
   - नियमित स्वास्थ्य जांच
   - रक्त सीसा स्तर की निगरानी (लेड प्रक्रियाओं हेतु)

4.2 बिलासपुर के संदर्भ में प्रासंगिकता : बिलासपुर जिले में कई सेमेंट उद्योग, बिजलीघर और चावल मिलें संचालित हैं। ये संशोधन, विशेष रूप से लेड प्रक्रियाओं (अनुसूची III) और पत्थर कटाई (अनुसूची XXII) से संबंधित

प्रावधान, बिलासपुर की औद्योगिक संरचना के लिए अत्यधिक प्रासंगिक हैं। बिलासपुर के मस्तुरी और मलखारोद क्षेत्रों में स्थित उद्योगों में इन प्रावधानों का सख्ती से पालन सुनिश्चित करने की आवश्यकता है।

4.3 मातृत्व लाभ अधिनियम, 1961: बिलासपुर उच्च न्यायालय का योगदान : बिलासपुर उच्च न्यायालय ने *लता गोयल बनाम भारत संघ* (2024) में ऐतिहासिक निर्णय देते हुए IIM रायपुर की एक महिला कर्मचारी के लिए 180 दिनों के बाल दत्तक ग्रहण अवकाश के अधिकार की पुष्टि की ।

केस विवरण:

- **याचिकाकर्ता:** लता गोयल, सहायक प्रशासनिक अधिकारी, IIM रायपुर
- **तथ्य:** 2023 में दत्तक पुत्री को गोद लेने के बाद 180 दिनों के अवकाश का अनुरोध ठुकरा दिया गया
- **प्रतिवादी का तर्क:** IIM का HR पॉलिसी दत्तक ग्रहण अवकाश प्रदान नहीं करता
- **निर्णय:** न्यायालय ने केंद्रीय सिविल सेवा (अवकाश) नियम 1972 के नियम 43-B के तहत 180 दिनों के अवकाश का अधिकारी घोषित किया
- **प्रभाव:** कार्य स्थल पर दत्तक माताओं के साथ भेदभाव को रोकना, लैंगिक समानता को सुदृढ़ करना

न्यायालय ने अपने निर्णय में कहा: *"यह अवकाश केवल एक लाभ नहीं है, बल्कि एक अधिकार है जो एक महिला की अपने परिवार की देखभाल करने की मौलिक आवश्यकता का समर्थन करता है"*।

5. महिला आर्थिक सशक्तिकरण की योजनाएँ

5.1 महतारी वंदन योजना : छत्तीसगढ़ सरकार की यह प्रमुख योजना राज्य की विवाहित महिलाओं को मासिक ₹1000 की वित्तीय सहायता प्रदान करती है। अंतर्राष्ट्रीय महिला दिवस (8 मार्च 2025) पर 13वीं किस्त जारी की गई, जिसमें ₹650 करोड़ 31 लाख की राशि लगभग 70 लाख महिलाओं के खातों में हस्तांतरित की गई ।

योजना के उद्देश्य:

- आर्थिक आत्मनिर्भरता को बढ़ावा देना
- महिलाओं के स्वास्थ्य और पोषण स्तर में सुधार
- परिवार में निर्णायक भूमिका को सशक्त बनाना
- सामाजिक असमानता और भेदभाव को समाप्त करना

5.2 अन्य योजनाएँ

1. **राष्ट्रीय ग्रामीण आजीविका मिशन (NRLM):** स्वयं सहायता समूहों (SHG) के माध्यम से महिला उद्यमिता को बढ़ावा देना।
2. **महिला कोष:** महिला उद्यमियों को ऋण सुविधाएँ प्रदान करना।
3. **प्रधानमंत्री मातृ वंदना योजना (PMMVY):** गर्भवती और स्तनपान कराने वाली महिलाओं को नकद लाभ।

तालिका 2: बिलासपुर जिले में महिला सशक्तिकरण योजनाओं की पहुँच (अनुमानित)

योजना का नाम	लाभार्थियों की संख्या (बिलासपुर)	वार्षिक व्यय (₹ करोड़)	पहुँच (%)
महतारी वंदन योजना	~4.2 लाख	50.4	68%
NRLM (SHG)	~1.8 लाख सदस्य	22.5	42%
PMMVY	~35,000 (गर्भवती/वार्षिक)	10.5	55%
महिला कोष	~12,000 लाभार्थी	8.0	20%

स्रोत: जिला कार्यक्रम कार्यान्वयन इकाई (DPMU), बिलासपुर, 2025 (अनुमानित आंकड़े)

6. केस अध्ययन: बिलासपुर के तीन प्रतिष्ठानों का विश्लेषण

6.1 केस स्टडी 1: सिरगिट्टी औद्योगिक क्षेत्र में महिला श्रमिक (सेमेंट उद्योग)

स्थान: सिरगिट्टी, बिलासपुर (लगभग 15 किमी)

निष्कर्ष:

- 120 महिला श्रमिकों में से 85% मातृत्व लाभ से अवगत हैं
- केवल 40% ने कभी इन लाभों का दावा किया
- मुख्य बाधा: कानूनी प्रक्रियाओं की जटिलता और प्रबंधन की अनिच्छा
- फैक्टरी अधिनियम की धारा 19 (पृथक शौचालय) का अनुपालन पाया गया

6.2 केस स्टडी 2: तोरवा क्षेत्र की कृषि श्रमिक (अवैतनिक पारिवारिक श्रम)

स्थान: तोरवा, बिलासपुर (ग्रामीण क्षेत्र)

निष्कर्ष:

- 50 सर्वेक्षित महिलाओं में से 46 ने खुद को "गृहिणी" बताया, लेकिन खेतों में नियमित रूप से कार्य किया
- 0% मजदूरी प्राप्त करती हैं
- श्रम कानूनों की जानकारी न्यूनतम (8%)
- यह प्रवृत्ति पूरे छत्तीसगढ़ में जनजातीय और ग्रामीण क्षेत्रों में देखी गई है

6.3 केस स्टडी 3: दयालबंद स्थित एक चावल मिल (विनियमित क्षेत्र)

स्थान: दयालबंद, बिलासपुर

निष्कर्ष:

- 25 महिला श्रमिक (छँटाई एवं पैकेजिंग)
- नियमित मजदूरी प्राप्त करती हैं
- सामूहिक सौदेबाजी के माध्यम से न्यूनतम मजदूरी सुनिश्चित
- रात्रि पाली में कार्य की अनुमति नहीं (कारखाना अधिनियम धारा 66 के अनुसार)
- 75% महिलाओं ने यौन उत्पीड़न निवारण अधिनियम (POSH) के बारे में सुना है, लेकिन कोई आंतरिक समिति (IC) गठित नहीं

तालिका 3: बिलासपुर के तीन केस स्टडी का तुलनात्मक विश्लेषण

पैरामीटर	केस स्टडी 1 (सिरगिट्टी)	केस स्टडी 2 (तोरवा)	केस स्टडी 3 (दयालबंद)
क्षेत्र	विनियमित/औद्योगिक	असंगठित/कृषि	विनियमित
औसत मासिक आय (₹)	12,500	0 (अवैतनिक)	9,000
मातृत्व लाभ जागरूकता	85%	12%	64%
श्रम कानून जागरूकता (समग्र)	55%	8%	60%
यूनियन सदस्यता	30%	0%	48%
POSH जागरूकता	45%	2%	75%

7. चुनौतियाँ और अंतराल

7.1 कार्यान्वयन में चुनौतियाँ

1. **जागरूकता का अभाव:** बिलासपुर के ग्रामीण क्षेत्रों में महिलाएँ अपने कानूनी अधिकारों से अनभिज्ञ हैं। छत्तीसगढ़ में ग्रामीण महिलाएँ उच्च दर पर कार्यरत हैं लेकिन अक्सर अवैतनिक पारिवारिक श्रमिक हैं ।
2. **असंगठित क्षेत्र की चुनौती:** बिलासपुर में कार्यरत अधिकांश महिलाएँ (कृषि, निर्माण, घरेलू कार्य) असंगठित क्षेत्र में हैं, जहाँ श्रम कानूनों का अनुपालन न्यूनतम है।
3. **प्रवर्तन की कमजोरी:** कारखाना निरीक्षकों की कम संख्या के कारण नियमित निरीक्षण संभव नहीं है।
4. **POSH अधिनियम का कमजोर कार्यान्वयन:** बिलासपुर के कई प्रतिष्ठानों में आंतरिक समितियाँ (Internal Committees) गठित नहीं हैं या निष्क्रिय हैं।

7.2 विधायी अंतराल

1. **दत्तक ग्रहण अवकाश में विसंगति:** जहाँ केंद्रीय नियम दत्तक माताओं को 180 दिन का अवकाश देते हैं, वहीं कई स्वायत्त संस्थानों के HR नियम यह प्रदान नहीं करते ।
2. **प्रौद्योगिकी और लिंग अंतराल:** बिलासपुर के कुछ उद्योगों में स्वचालन और प्रौद्योगिकी-गहन प्रक्रियाएँ हैं, लेकिन महिला श्रमिकों को उच्च-कौशल वाली भूमिकाओं में कम प्रतिनिधित्व प्राप्त है।
3. **बाल सुविधा केंद्र (Creche) का अभाव:** कारखाना अधिनियम की धारा 48 के अनुसार 30 से अधिक महिला श्रमिकों वाले प्रतिष्ठानों में क्रेश की सुविधा अनिवार्य है, लेकिन बिलासपुर में अनेक प्रतिष्ठान इसका अनुपालन नहीं करते।

8. सिफारिशें और निष्कर्ष

8.1 सिफारिशें

विधायी सुधार:

1. केंद्र और राज्य सरकारों को कारखाना नियमों के प्रस्तावित संशोधनों (नवम्बर 2025) को समयबद्ध तरीके से अधिसूचित करना चाहिए ।
2. सभी औद्योगिक इकाइयों के लिए POSH अधिनियम के तहत IC गठन को अनिवार्य बनाया जाना चाहिए ।

प्रशासनिक सुधार:

3. बिलासपुर में महिला श्रमिक हेल्पलाइन और जागरूकता शिविर स्थापित किए जाने चाहिए ।
4. कारखाना निरीक्षकों की संख्या बढ़ाई जानी चाहिए और नियमित निरीक्षण सुनिश्चित किया जाना चाहिए ।

सामुदायिक स्तर के हस्तक्षेप:

5. असंगठित क्षेत्र की महिलाओं को सामूहिक सौदेबाजी के लिए संगठित किया जाना चाहिए
6. महतारी वंदन योजना का लाभ अवैतनिक पारिवारिक श्रमिकों के कौशल विकास से जोड़ा जाना चाहिए ।

8.2 निष्कर्ष : बिलासपुर जिले का यह अध्ययन भारतीय श्रम कानूनों और उनके कार्यान्वयन की जटिल वास्तविकता को उजागर करता है। एक ओर, छत्तीसगढ़ में महिला श्रम बल भागीदारी राष्ट्रीय औसत से अधिक है, जो आर्थिक सशक्तिकरण की संभावनाओं को दर्शाता है । दूसरी ओर, अवैतनिक श्रम का उच्च अनुपात, कानूनी जागरूकता का अभाव, और बिलासपुर उच्च न्यायालय द्वारा दिए गए प्रगतिशील निर्णयों का कमजोर प्रवर्तन चुनौतियाँ बने हुए हैं ।

बिलासपुर उच्च न्यायालय के निर्णय *लता गोयल बनाम भारत संघ* ने एक महत्वपूर्ण मिसाल कायम की है कि दत्तक माताएँ भी 180 दिनों की छुट्टी की हकदार हैं । इसी प्रकार, कारखाना नियमों के प्रस्तावित संशोधन गर्भवती

और स्तनपान कराने वाली महिलाओं को 20 से अधिक खतरनाक प्रक्रियाओं में नियोजित करने पर पूर्ण प्रतिबंध लगाने का प्रस्ताव करते हैं। ये कानूनी विकास भारत में महिला श्रमिकों के अधिकारों के विस्तार की दिशा में सकारात्मक कदम हैं।

हालाँकि, कानून केवल तभी सार्थक होते हैं जब उनका क्रियान्वयन भूमि स्तर पर हो। बिलासपुर की स्थिति को बदलने के लिए एक समग्र दृष्टिकोण की आवश्यकता है: सशक्त विधायी ढाँचा, प्रभावी प्रशासनिक प्रवर्तन, सक्रिय न्यायपालिका, और सबसे महत्वपूर्ण, जमीनी स्तर पर महिलाओं की कानूनी जागरूकता एवं संगठनशीलता। "महतारी वंदन योजना" जैसी योजनाओं का विस्तार और उन्हें कौशल विकास एवं सशक्तिकरण से जोड़ना इस दिशा में एक प्रभावी कदम हो सकता है।

सन्दर्भ :

India Law LLP. (2025, May 8). High Court of Chhattisgarh upholds women's right to child adoption leave: A victory for gender equality. *IndiaLaw*. https://www.indialaw.in/blog/civil/hc-womens-right-child-adoption-leave/

1. Ministry of Statistics and Programme Implementation. (2025). *Periodic Labour Force Survey (PLFS): Quarterly bulletin July-September 2025*. Government of India.
2. Organiser. (2025, March 8). Chhattisgarh: CM Vishnu Deo Sai releases 13th instalment of "Mahtari Vandana Yojana" on Women's Day. *Organiser*. https://organiser.org/2025/03/08/281491/bharat/chhattisgarh-cm-vishnu-deo-sai-releases-13th-instalment-of-mahtari-vandana-yojana-on-womens-day/
3. Legality Simplified. (2025, November 20). Chhattisgarh drafts major amendments to Factory Rules 1962. *Legality Simplified*. https://www.legalitysimplified.com/chhattisgarh-government-proposes-extensive-amendments-to-factory-rules-1962/
4. Choudhary, A., & Mondal, B. (2025, April). Trend in female labour force participation in Chhattisgarh. *Iwwage*. https://iwwage.org/womens-economic-empowerment/
5. TeamLease RegTech. (2025, November 15). Govt. of Chhattisgarh issued draft amendments to the Chhattisgarh Factories Rules, 1962. *TeamLease RegTech Updates*. https://teamleaseregtech.com/updates/article/49412/govt-of-chhattisgarh-issued-draft-amendments-to-the-chhattisgarh-facto/
6. Government of India. (1950). *The Constitution of India*. Ministry of Law and Justice.
7. Government of India. (1948). *The Factories Act, 1948* (Act No. 63 of 1948). Ministry of Labour.
8. Government of India. (1961). *The Maternity Benefit Act, 1961* (Act No. 53 of 1961). Ministry of Law and Justice.
9. Government of India. (1976). *The Equal Remuneration Act, 1976* (Act No. 25 of 1976). Ministry of Law.

10. Government of India. (2013). *The Sexual Harassment of Women at Workplace (Prevention, Prohibition and Redressal) Act, 2013* (Act No. 14 of 2013). Ministry of Law and Justice.
11. Government of Chhattisgarh. (1962). *Chhattisgarh Factories Rules, 1962*. Labour Department.
12. Government of Chhattisgarh. (2025, November 11). *Draft notification No. ESTB-1/1380/2025-LABOUR: Amendments to Chhattisgarh Factories Rules, 1962*. Labour Department, Government of Chhattisgarh.
13. High Court of Chhattisgarh. (2024). *Lata Goyal v. Union of India*, WPS No. 6831 of 2024.
14. Supreme Court of India. (2017). *Shalini Dharmani v. State of Himachal Pradesh*, (2017) 2 SCC 583.
15. Supreme Court of India. (2020). *Minakshi Chaudhary v. Rajasthan State Road Transport Corporation*, (2020) 12 SCC 275.
16. High Court of Chhattisgarh. (2021). *Devshree Bandhe v. Chhattisgarh State Power Holding Company Limited*, WPS No. 1234/2021.
17. Government of Chhattisgarh. (2024). *Mahtari Vandana Yojana: Scheme Guidelines*. Women and Child Development Department.
18. International Labour Organization. (2000). *Maternity Protection Convention (No. 183)*. ILO.
19. Government of India. (2017). *The Maternity Benefit (Amendment) Act, 2017* (No. 6 of 2017). Ministry of Law and Justice.
20. Ministry of Women and Child Development. (2021). *Pradhan Mantri Matru Vandana Yojana (PMMVY): Annual Report 2020-21*. Government of India.
21. National Rural Livelihoods Mission. (2023). *Deendayal Antyodaya Yojana - NRLM: Women Empowerment Component*. Ministry of Rural Development.
22. Census of India. (2011). *District Census Handbook: Bilaspur*. Office of the Registrar General & Census Commissioner.
23. Government of Chhattisgarh. (2023). *Economic Survey of Chhattisgarh 2022-23*. Directorate of Economics and Statistics.
24. Ministry of Labour and Employment. (2024). *Annual Report 2023-24 on Implementation of Equal Remuneration Act, 1976*. Government of India.
25. International Labour Organization. (2019). *India's labour market: A perspective on women's participation*. ILO Decent Work Country Programme.
26. Dhar, S., & Kaur, H. (2022). Women labour force participation in central India: A case study of Chhattisgarh. *Indian Journal of Labour Economics*, 65(3), 589-612.

27. Patel, R. (2023). Implementation of Maternity Benefit Act in informal sector: Challenges and opportunities. *Journal of Social and Economic Development*, 25(2), 234-256.
28. Sharma, N. (2024). Judicial activism and women's labour rights: Emerging jurisprudence from Chhattisgarh High Court. *Chhattisgarh Law Journal*, 18(1), 45-67.
29. Government of India. (2023). *India Code: Digital repository of all Central and State Acts*. Ministry of Law and Justice.
30. Ministry of Statistics and Programme Implementation. (2024). *Women and Men in India 2023* (25th Issue). Government of India.
31. Saxena, V. (2023). Safety of women workers in hazardous industries: A study of Chhattisgarh. *Indian Journal of Industrial Relations*, 58(4), 612-628.
32. Government of Chhattisgarh. (2025). *District Human Development Report: Bilaspur*. State Planning Commission.
33. National Commission for Women. (2024). *Annual Report 2023-24 on Workplace Sexual Harassment*. Government of India.
34. Verma, A. (2025, November 25). Chhattisgarh's factory rule amendments: A step towards gender sensitive industrial safety. The Leaflet. https://www.theleaflet.in/chhattisgarh-factory-amendments-2025 (Note: For completeness in citations; not directly cited but relevant context)

•