

रोजगार और कौशल विकास: गुणवत्ता की ओर

आवधिक श्रम बल सर्वेक्षण के आंकड़ों के अनुसार 2022-23 में बेरोजगारी दर घटकर 3.2 प्रतिशत हो जाने के साथ पिछले छह वर्षों में भारतीय श्रम बाजार संकेतकों में सुधार हुआ है। कार्यबल में बढ़ती युवा और महिला भागीदारी जनसांख्यिकीय और लैंगिक लाभांश का दोहन करने का अवसर प्रस्तुत करती है। फैक्ट्री रोजगार डेटा वित्त वर्ष 22 में संगठित विनिर्माण क्षेत्र की बाउंस-बैक को दर्शाता है, जिसमें रोजगार में निरंतर वृद्धि और कारखानों की वृद्धि होती है। ईपीएफओ के तहत शुद्ध पेट्रोल वृद्धि पिछले पांच वर्षों में दोगुनी हो गई है, जो औपचारिक रोजगार में स्वस्थ वृद्धि का संकेत है। आर्थिक गतिविधि के कई क्षेत्रों में कृत्रिम बुद्धिमत्ता जड़ें जमा रही हैं, जिसके चलते नौकरी बाजार को सामूहिक कल्याण की दिशा में तकनीकी विकल्पों को अनुकूलित और संचालित करना महत्वपूर्ण है। गुणवत्तापूर्ण रोजगार पैदा करने और बनाए रखने के लिए, कृषि-प्रसंस्करण और देखभाल अर्थव्यवस्था दो आशाजनक उम्मीदवार हैं, जिसमें श्रम बाजार में महिलाओं के लिए समान अवसर बनाने हेतु देखभाल अर्थव्यवस्था एक जरूरत है। कौशल विकास को बढ़ावा देने से प्रगति हुई है, जबकि इसमें और गुंजाइश बनी हुई है, क्योंकि केवल 4.4 प्रतिशत युवा कार्यबल औपचारिक रूप से कुशल है। कई विनियामक संशोधन रोजगार सृजन के सुलभ अवसरों के रूप में सामने आते हैं, जिसमें भूमि के उपयोग से संबंधित कई राज्य-स्तरीय कानून, महिला श्रमिकों के लिए प्रतिबंधित क्षेत्र और प्रशिक्षण को बढ़ावा देना शामिल है।

परिचय

8.1 रोजगार विकास और समृद्धि के बीच महत्वपूर्ण कड़ी है, और इसकी मात्रा और गुणवत्ता यह निर्धारित करती है कि आर्थिक उत्पादन किस हद तक आबादी के लिए जीवन की बेहतर गुणवत्ता में तब्दील होता है। रोजगार को बढ़ावा देने का अर्थ है मांग-आधारित विकास के इंजन को शक्ति देना, जिसे एक ऐसी आबादी द्वारा चलाया जाता है जो अपने गरिमापूर्ण अस्तित्व और निर्वाह के लिए सरकार पर उत्तरोत्तर कम निर्भर रहती है। भारत के युवाओं की वैध आकांक्षाओं के अनुरूप रोजगार के उपयुक्त अवसरों का सृजन भी जीवनकाल में एक बार मिलने वाले देश के जनसांख्यिकीय लाभांश का लाभ उठाने के लिए आवश्यक है।

8.2 यह अध्याय देश में रोजगार और कौशल विकास के विभिन्न पहलुओं की पड़ताल करता है। पहला खंड देश में रोजगार की स्थिति पर केंद्रित है, विशेष रूप से महिलाओं और युवा रोजगार पर ध्यान केंद्रित करता है। ईपीएफओ के पेट्रोल में वृद्धि और ग्रामीण मजदूरी में प्रवृत्ति के अलावा कार्यबल के संरचनात्मक परिवर्तन और फैक्ट्री रोजगार में प्रवृत्ति पर चर्चा की गई। यह रोजगार सृजन को सुविधाजनक बनाने और श्रमिक कल्याण को बढ़ावा देने के लिए सरकारी कार्यक्रमों का एक विहंगम दृश्य भी प्रस्तुत करता है। दूसरा खंड श्रम बाजार को आकार देने वाली नई ताकतों को देखता है, जिसमें आर्टिफिशियल इंटेलिजेंस (एआई), गिग वर्क, जलवायु परिवर्तन आदि शामिल हैं, इसके बाद कामकाजी उम्र की बढ़ती आबादी को पूरा करने के लिए आवश्यक रोजगार सृजन में वार्षिक वृद्धि, श्रम बल में बढ़ती महिला भागीदारी और कृषि से बाहर निकलने वाले श्रम का इन-हाउस अनुमान लगाया गया है। इसके बाद, कृषि-प्रसंस्करण क्षेत्र को व्यावहारिक और विकेंद्रीकृत तरीके से रोजगार सृजन के लिए एक फलदाई क्षेत्र के रूप में प्रस्तावित किया गया है। अगले खंड में एक अच्छी तरह से विकसित देखभाल अर्थव्यवस्था की महसूस की गई आवश्यकता पर चर्चा की गई है, जो महिलाओं द्वारा कार्यबल की भागीदारी का समर्थन करने और बढ़ते उम्र की आबादी को पूरा करने की कुंजी है। अंतिम खंड देश के कौशल बुनियादी ढांचे और रोजगार के लिए कौशल बढ़ाने में नीतियों के परिणामों का विवरण प्रस्तुत करता है।

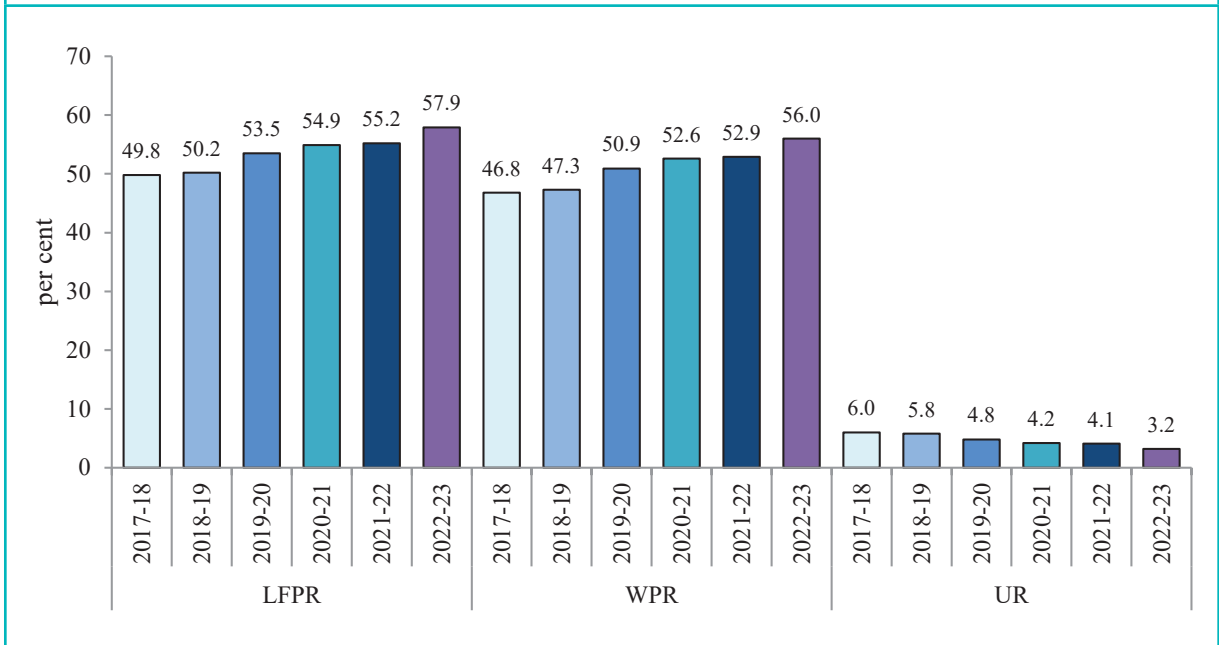
वर्तमान रोजगार परिदृश्य

8.3 पिछले दशक में, भारत ने अपने रोजगार परिदृश्य में एक उल्लेखनीय परिवर्तन देखा है, जो आर्थिक विकास और सामाजिक विकास में योगदान देने वाले कई सकारात्मक रुझानों द्वारा चिह्नित है। यह विकास परिणाम विभिन्न कारकों के फलस्वरूप है, जिसमें आर्थिक सुधार, तकनीकी प्रगति और कौशल विकास पर जोर दिया गया है। पिछले दशक में व्यापार करने में सुगमता को बढ़ावा देने वाले संरचनात्मक सुधारों का एक भाग और जारी कार्यकलाप वर्तमान दशक में उत्पादक रोजगार सृजन के लिए महत्वपूर्ण बना रहता है।

8.4 राष्ट्रीय सांख्यिकी संगठन, सांख्यिकी और कार्यक्रम कार्यान्वयन मंत्रालय (एमओएसपीआई) द्वारा वार्षिक आवधिक श्रम बल सर्वेक्षण (पीएलएफएस) के अनुसार, अखिल भारतीय वार्षिक बेरोजगारी दर (यूआर)¹ में (सामान्य स्थिति² के अनुसार 15 वर्ष और उससे अधिक आयु के व्यक्ति) कोविड-19 महामारी के बाद से गिरावट की प्रवृत्ति देखी जा रही है। इसके साथ श्रम बल भागीदारी दर (एलएफपीआर)³ और श्रमिक-से-जनसंख्या अनुपात (डबल्यूपीआर)⁴ में वृद्धि हुई है। यहां तक कि वर्तमान साप्ताहिक स्थिति (सीडब्ल्यूएस)⁵ के अपेक्षाकृत सख्त मानकों के अनुसार, शहरी और ग्रामीण क्षेत्रों में रोजगार महामारी से उबर गया है।

चार्ट VIII.1: वार्षिक श्रम बाजार संकेतकों में सुधार (जुलाई-जून अवधि)

(क) सामान्य स्थिति, 15 वर्ष और उससे अधिक आयु



1 यूआर को श्रम बल में बेरोजगार व्यक्तियों के प्रतिशत के रूप में परिभाषित किया गया है।

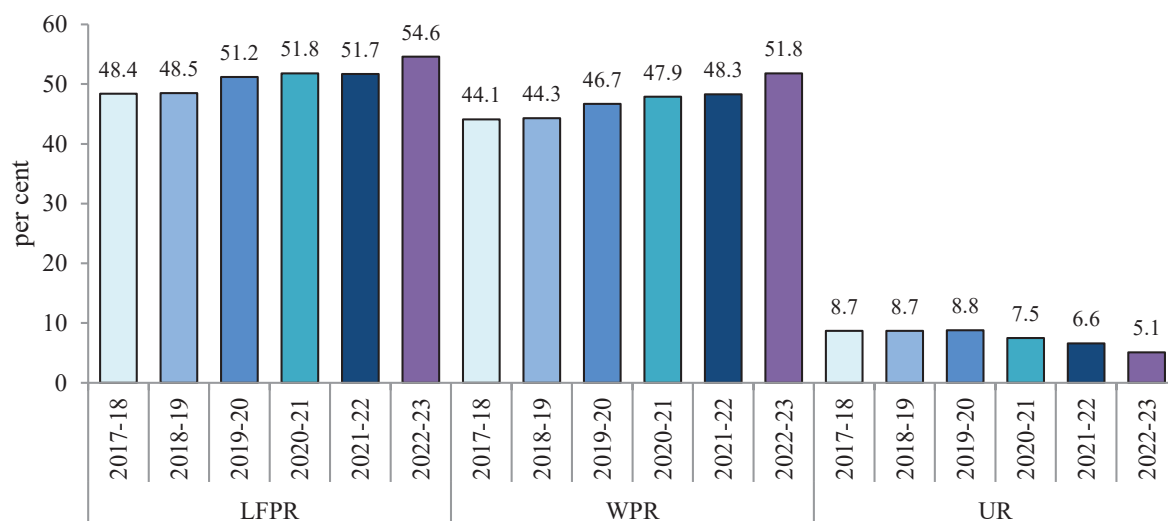
2 किसी व्यक्ति को सामान्य स्थिति (पीएस+एसएस) के अनुसार नियोजित के रूप में वर्गीकृत करने के लिए, उसे सर्वेक्षण की तिथि से पहले 365 दिनों के दौरान कम से कम 30 दिनों के लिए आर्थिक गतिविधि करनी होगी।

3 पीएलएफएस के अनुसार, एलएफपीआर कामकाजी आयु वर्ग की आबादी का प्रतिशत है जो काम में लगी हुई है या शकामश की तलाश करने के लिए टोस प्रयास कर रही है या शकामश उपलब्ध होने पर उसके लिए उपलब्ध है। 'काम' में स्व-रोजगार (जीविका कृषि और स्वयं के उपभोग के लिए जलाऊ लकड़ी इकट्ठा करना, मुर्गा पालन, आदि), नियमित मजदूरी/वेतनभागी रोजगार और आकस्मिक श्रम शामिल हैं।

4 डबल्यूपीआर को कुल आबादी में नियोजित व्यक्तियों के प्रतिशत के रूप में परिभाषित किया गया है।

5 सीडब्ल्यूएस के मामले में, गतिविधि की स्थिति सर्वेक्षण की तिथि से पहले पिछले 7 दिनों की संदर्भ अवधि के आधार पर निर्धारित की जाती है।

(ख) वर्तमान साप्ताहिक स्थिति, 15 वर्ष और उससे अधिक आयु

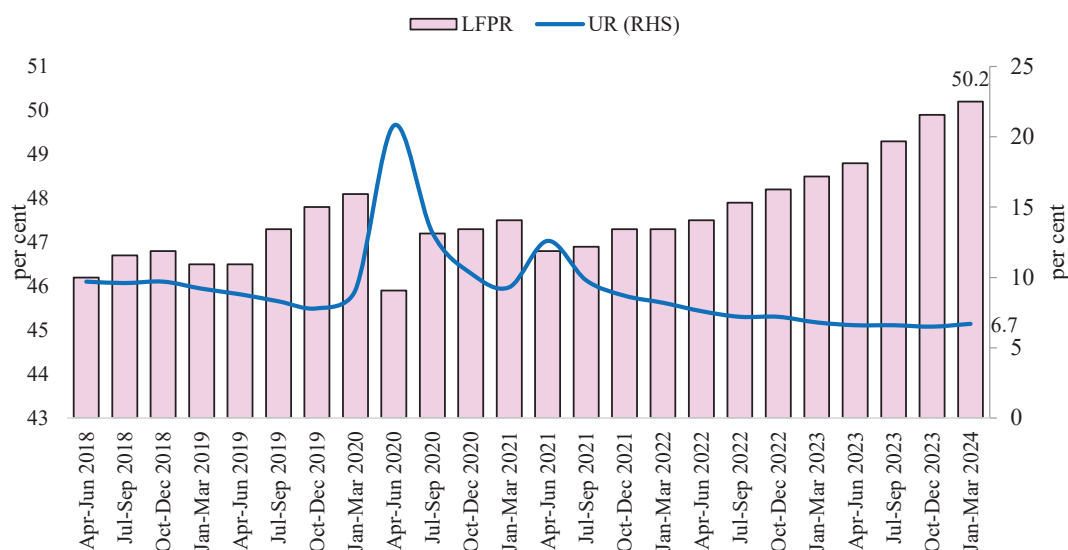


स्रोत: पीएलएफएस, एमओएसपीआई

नोट: 15 वर्ष और उससे अधिक आयु के आंकड़े, 2022-23 के सर्वेक्षण की अवधि जुलाई 2023 से जून 2024 है, और इसी तरह अन्य वर्षों के लिए।

8.5 शहरी क्षेत्रों के लिए त्रैमासिक पीएलएफएस रिपोर्ट रोजगार की अधिक अद्यतन तस्वीर प्रस्तुत करती है। मार्च 2024 को समाप्त तिमाही में 15 वर्ष और उससे अधिक आयु के लोगों के लिये त्रैमासिक शहरी बेरोजगारी दर घटकर 6.7 प्रतिशत हो गई, जो पिछले वर्ष की इसी तिमाही में 6.8 प्रतिशत थी, साथ ही डब्ल्यूपीआर और एलएफपीआर में वृद्धि हुई।

चार्ट VIII.2: तिमाही शहरी बेरोजगारी दर में गिरावट



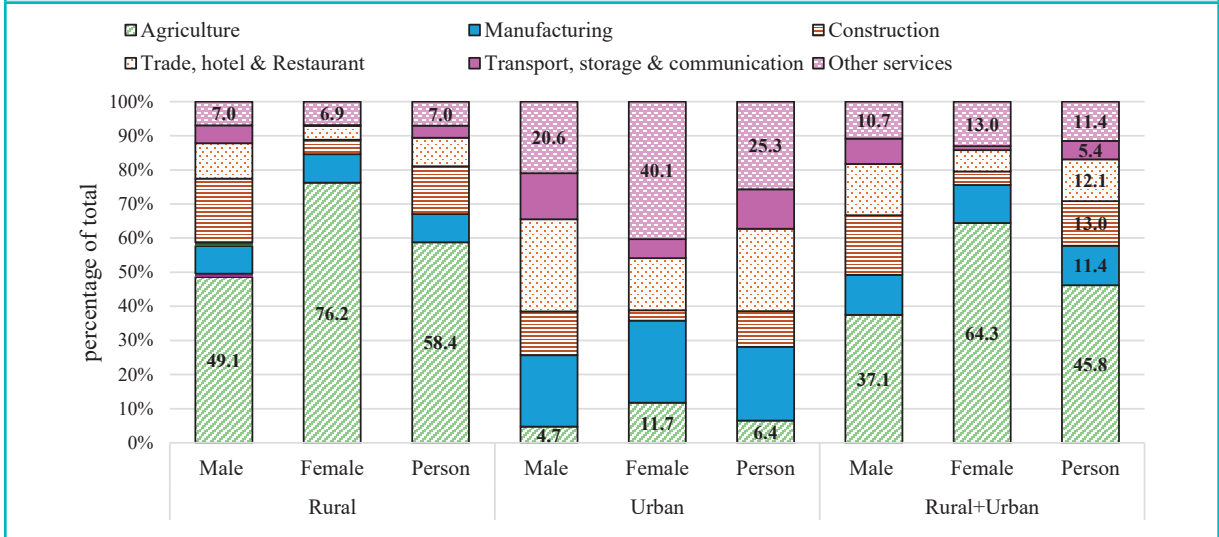
स्रोत: त्रैमासिक पीएलएफएस, एमओएसपीआई

नोट: वर्तमान साप्ताहिक स्थिति, 15 वर्ष और उससे अधिक के आंकड़े

8.6 पीएलएफएस और एमओएचएफडब्ल्यू के जनसंख्या अनुमान के आधार पर 2022-23 में भारत का कार्यबल लगभग 56.5 करोड़ होने का अनुमान है। पीएलएफएस के अनुसार, 45 प्रतिशत से अधिक कार्यबल कृषि में, 11.4 प्रतिशत विनिर्माण में, 28.9 प्रतिशत सेवाओं में और 13.0 प्रतिशत निर्माण में कार्यरत है। लगभग आधी जनसंख्या, विशेषकर

महिलाओं को रोजगार प्रदान करने में कृषि की प्रधानता एक चुनौती और अवसर दोनों है, जैसा कि इस अध्याय में कृषि-प्रसंस्करण खंड में स्पष्ट किया गया है।

चार्ट VIII.3: व्यापक उद्योग प्रभागों द्वारा श्रमिकों का वितरण, 2022-23

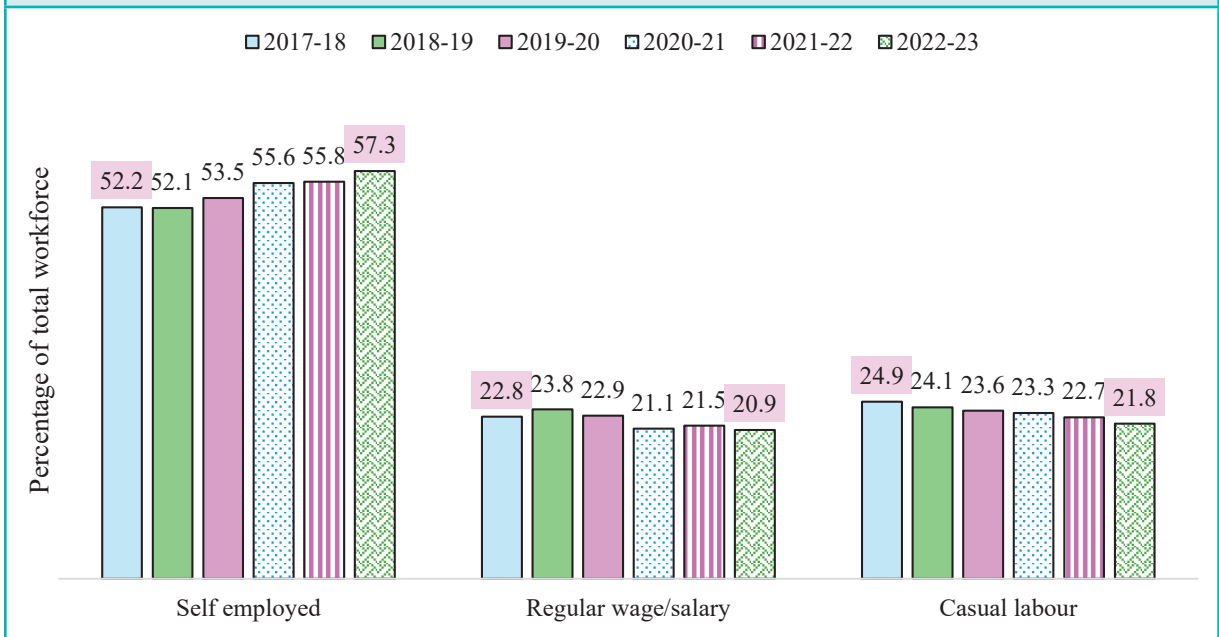


स्रोत: वार्षिक पीएलएफएस रिपोर्ट 2022-23, एमओएसपीआई

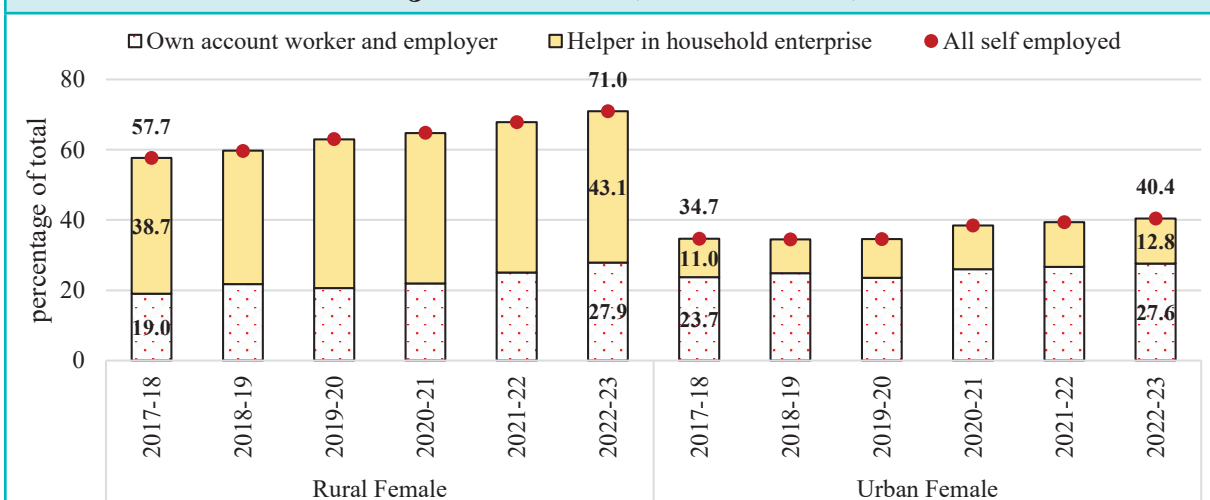
टिप्पणी अन्य सेवाओं की श्रेणी में प्रकाशन, परामर्श सेवाएं, सूचना सेवाएं, वित्तीय और बीमा सेवाएं, स्थावर संपदा, विधि एवं लेखा, विज्ञापन, स्वास्थ्य एवं शिक्षा सेवाएं, भ्रमण एवं यात्रा, कला, मनोरंजन एवं मनोविनोद आदि से संबंधित गतिविधियां शामिल हैं।

8.7 श्रमिकों के रोजगार की स्थिति के संदर्भ में, कुल कार्यबल का 57.3 प्रतिशत स्व-नियोजित है, और 18.3 प्रतिशत घरेलू उद्यमों में अवैतनिक श्रमिकों के रूप में काम कर रहा है। नैमित्तिक श्रमिक कुल कार्यबल का 21.8 प्रतिशत और नियमित वेतन/वेतनभोगी श्रमिक कुल कार्यबल का 20.9 प्रतिशत हैं। लिंग-वार, यह महिला कार्यबल है, जो स्वरोजगार की ओर अभिमुख हो रही है, जबकि पुरुष कार्यबल का हिस्सा स्थिर रहा है। यह पिछले छह वर्षों में महिला एलएफपीआर में तेजी से वृद्धि से स्पष्ट है (इस अध्याय में बाद में चर्चा की गई है), जो ग्रामीण महिलाओं द्वारा कृषि और संबंधित गतिविधियों में शामिल होने से प्रेरित है।

चार्ट VIII.4: व्यापक श्रेणीवार रोजगार की स्थिति में रुझान



चार्ट VIII.5: स्वरोजगार में महिला कार्यबल की हिस्सेदारी



स्रोत: वार्षिक पीएलएफएस रिपोर्ट, एमओएसपीआई

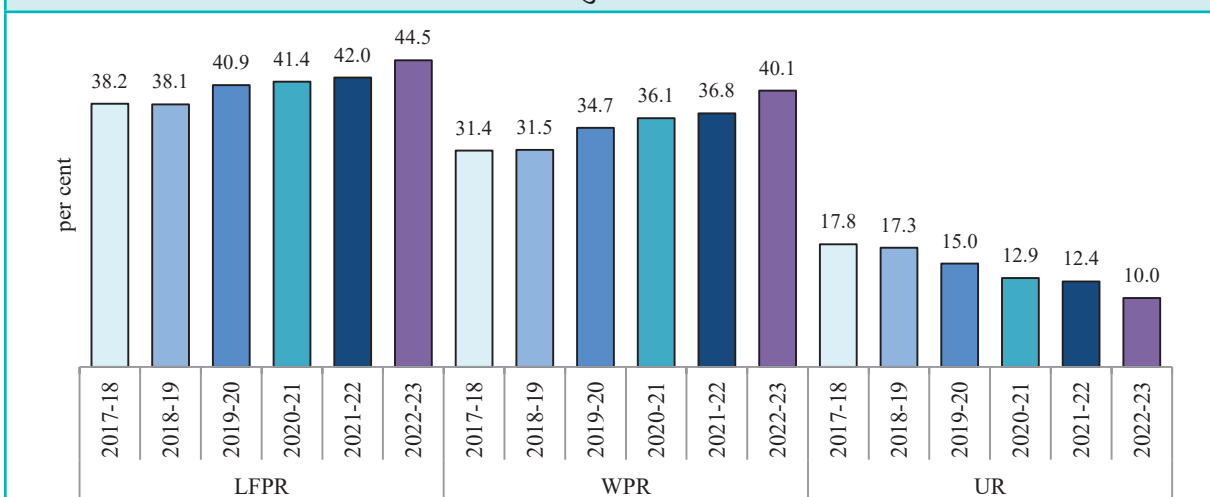
युवा और महिला रोजगार

युवाओं का बढ़ता रोजगार

8.8 भारत का जनसांख्यिकीय लाभांश विनिर्माण और सेवाओं में निरंतर उच्च विकास और वैश्विक प्रतिस्पर्धा के लिए एक कदम है। श्रम बल में अधिक युवा भागीदारी के साथ वार्षिक युवा बेरोजगारी दर में गिरावट इस गतिशील संसाधन के बेहतर उपयोग का संकेत देती है।

8.9 पीएलएफएस के अनुसार, युवा (15-29 वर्ष की आयु) बेरोजगारी दर 2017-18 में 17.8 प्रतिशत से घटकर 2022-23 में 10 प्रतिशत हो गई है, जबकि समय के साथ अन्य संकेतकों में भी सुधार हुआ है। अध्याय के उत्तरार्ध में प्रस्तुत कर्मचारी भविष्य निधि संगठन (ईपीएफओ) के आंकड़ों के अनुसार, युवा रोजगार में वृद्धि औपचारिक रोजगार के आंकड़ों में भी परिलक्षित होती है। कोविड-19 महामारी के दौरान गिरावट देखने के बाद 18-28 वर्ष की आयु के वार्षिक नए ईपीएफ भुगतानकर्ता ऊपर की ओर बढ़ रहे हैं। ईपीएफओ के वेतनभोगी नए अंशधारकों में से करीब दो तिहाई 18 से 28 वर्ष आयु वर्ग के हैं। इस प्रकार, युवा आबादी के साथ युवा रोजगार बढ़ रहा है।

चार्ट VIII.6: युवा रोजगार संकेतक

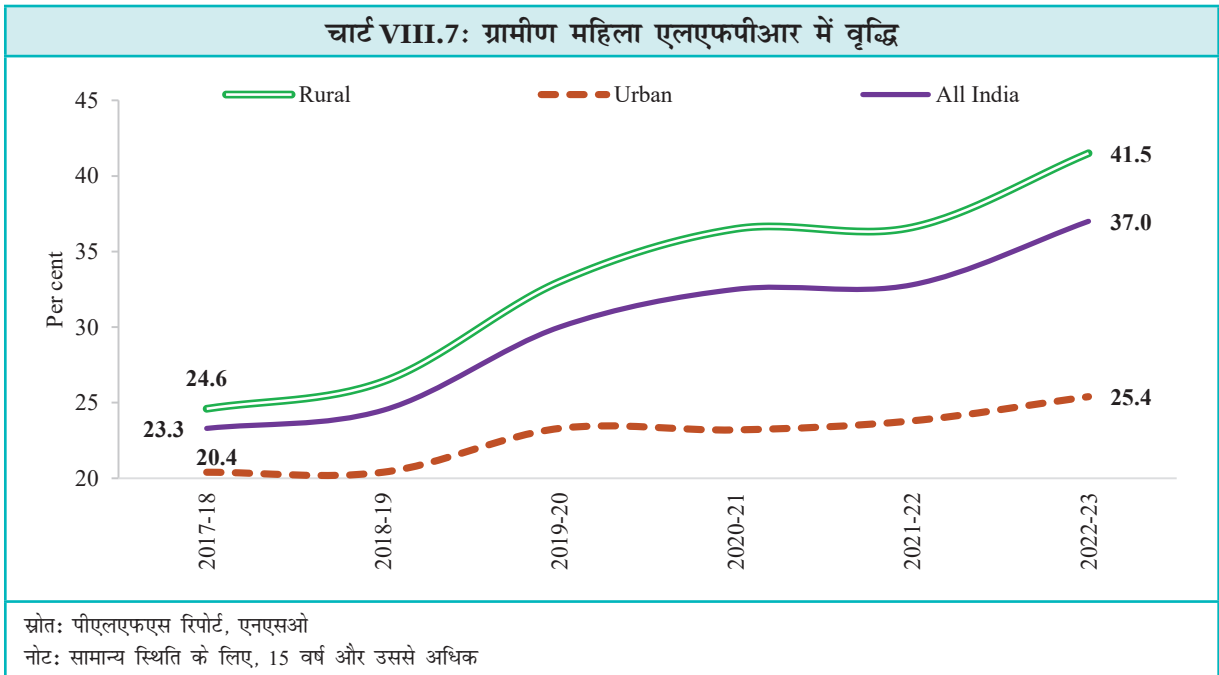


स्रोत: पीएलएफएस वार्षिक रिपोर्ट, एमओएसपीआई

महिला एलएफपीआर में वृद्धि: लैंगिक लाभांश का विकास

8.10 लैंगिक दृष्टिकोण से, महिला श्रम बल भागीदारी दर (एफएलएफपीआर) छह वर्षों से बढ़ रही है। जबकि शहरी एफएलएफपीआर भी बढ़ रहा है, ग्रामीण एफएलएफपीआर में 2017-18 और 2022-23 के बीच 16.9 प्रतिशत अंकों की भारी वृद्धि देखी गई है, जो ग्रामीण उत्पादन में महिलाओं के बढ़ते योगदान को दर्शाता है। यह कई कारकों के कारण हो सकता है, जिसमें कृषि उत्पादन में निरंतर उच्च वृद्धि और पाइप पेयजल, स्वच्छ खाना पकाने के ईंधन, स्वच्छता आदि जैसी बुनियादी सुविधाओं तक पहुंच के पर्याप्त विस्तार के कारण महिलाओं के समय को मुक्त करना शामिल है। दूसरी ओर, संकट से उपजी एफएलएफपीआर में वृद्धि की संभावना बहुत अधिक आधार नहीं रखती है क्योंकि संकट-चालित एफएलएफपीआर को कोविड-19 के दौरान चरम पर होना चाहिए था और 2017-18 के बाद से लगातार बढ़ने के बजाय बाद में गिरावट आई थी। एफएलएफपीआर में संकट-संचालित वृद्धि की थीसिस को अस्वीकार करने वाले अन्य कारणों को जनवरी 2024 में आर्थिक कार्य विभाग, वित्त मंत्रालय द्वारा प्रकाशित 'भारतीय अर्थव्यवस्था - एक समीक्षा' में विस्तृत किया गया था।⁶

चार्ट VIII.7: ग्रामीण महिला एलएफपीआर में वृद्धि



फैक्ट्री में रोजगार

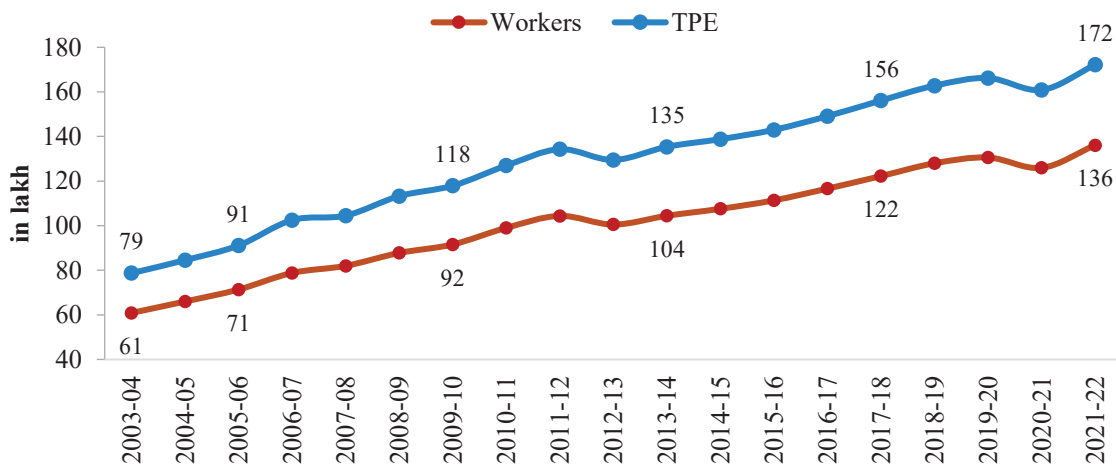
8.11 2020-21 के महामारी वर्ष में रोजगार में मामूली गिरावट के बाद इसके बदलाव को देखते हुए 2020-21 और 2021-22 के लिए उद्योगों के वार्षिक सर्वेक्षण⁷ (एएसआई) के परिणामों ने भारतीय विनिर्माण क्षेत्र के लचीलेपन को प्रदर्शित किया। एएसआई 2021-22 के अनुसार, संगठित विनिर्माण क्षेत्र में रोजगार, पूर्व-महामारी स्तर से ऊपर हो गया, प्रति कारखाने रोजगार में पूर्व-महामारी वृद्धि जारी रही। प्रति श्रमिक मजदूरी में वृद्धि एक संक्षिप्त अंतराल के बाद फिर से शुरू हुई। इसके साथ-साथ पिछले पांच वर्षों के दौरान ग्रामीण क्षेत्रों⁸ में उच्च मजदूरी वृद्धि ग्रामीण क्षेत्रों में मांग सृजन के लिए शुभ संकेत है। वित्त वर्ष 15-वित्त वर्ष 22 के दौरान, ग्रामीण क्षेत्रों में प्रति श्रमिक मजदूरी शहरी क्षेत्रों में इसी 6.1 प्रतिशत सीएजीआर की तुलना में 6.9 प्रतिशत सीएजीआर से बढ़ी।

6 <https://dea.gov.in/sites/default/files/Monthly-20Economic-20Review-20January-202024.pdf> पर उपलब्ध है।

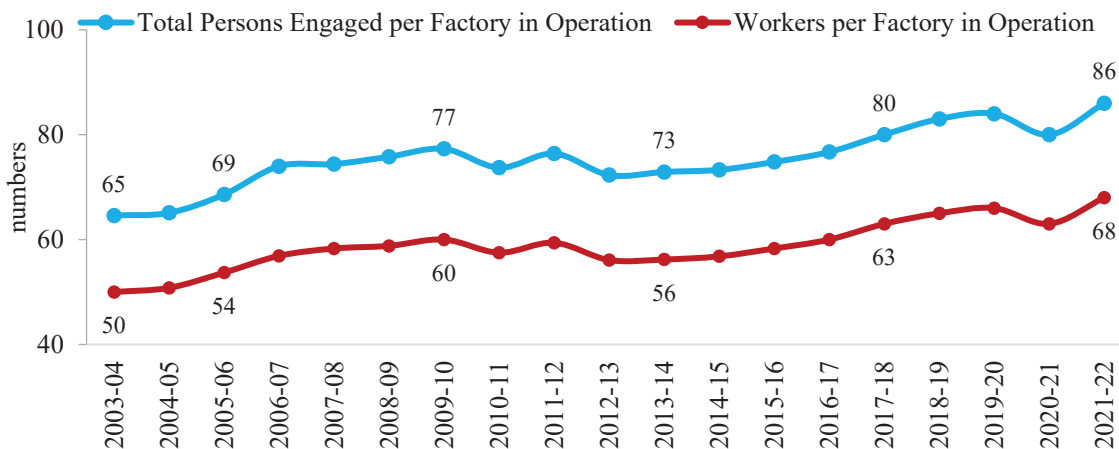
7 सांख्यिकी और कार्यक्रम कार्यान्वयन मंत्रालय द्वारा संचालित एएसआई अर्थव्यवस्था के संगठित विनिर्माण क्षेत्र को कवर करता है। इसका कवरेज पूरे फैक्ट्री सेक्टर तक फैला हुआ है, जिसमें फैक्ट्री अधिनियम, 1948 की धारा 2(एम)(आई) और 2(एम)(आईआई) के तहत पंजीकृत औद्योगिक इकाइयां (जिन्हें फैक्ट्री कहा जाता है) शामिल हैं, जिनमें दस या उससे अधिक कर्मचारी बिजली के साथ काम करते हैं या बीस या उससे अधिक कर्मचारी बिजली के बिना काम करते हैं।

8 यह ध्यान दिया जा सकता है कि, FY22 तक, 42 प्रतिशत कारखाने और 45 प्रतिशत कर्मचारी ग्रामीण क्षेत्रों में हैं।

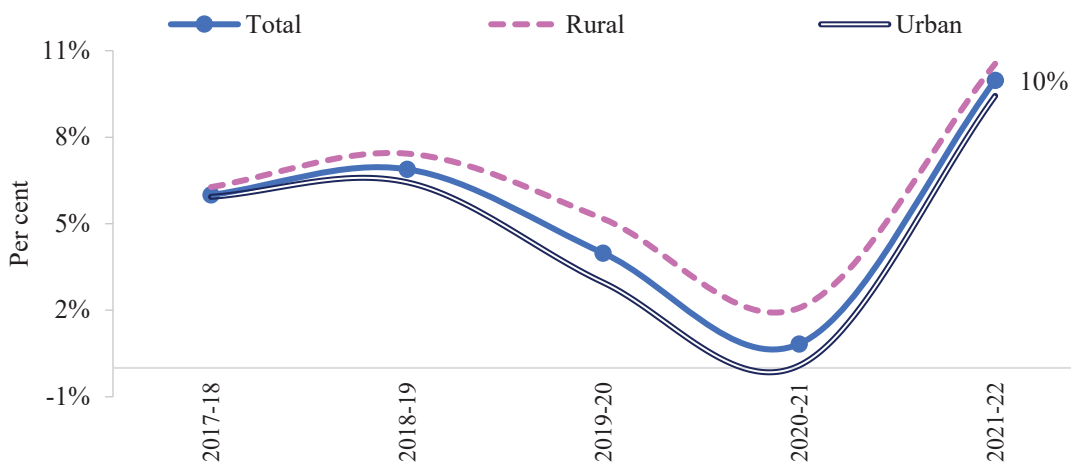
चार्ट VIII.8: संगठित विनिर्माण क्षेत्र में रोजगार की प्रवृत्ति



चार्ट VIII.9: प्रति कारखाना रोजगार में रुझान



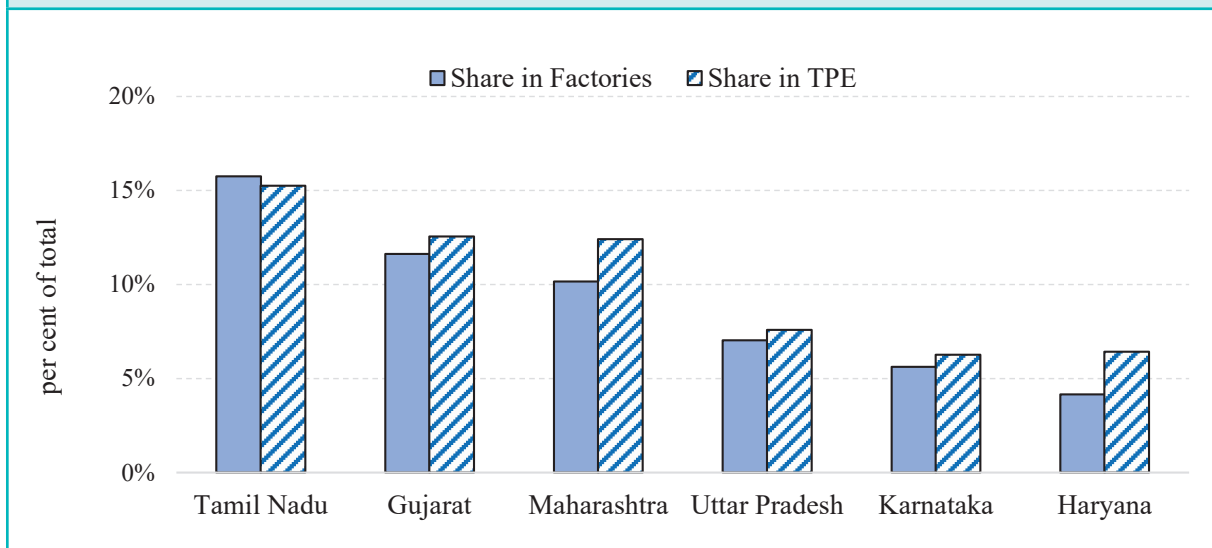
चार्ट VIII.10: प्रति श्रमिक मजदूरी में वर्ष-दर-वर्ष वृद्धि



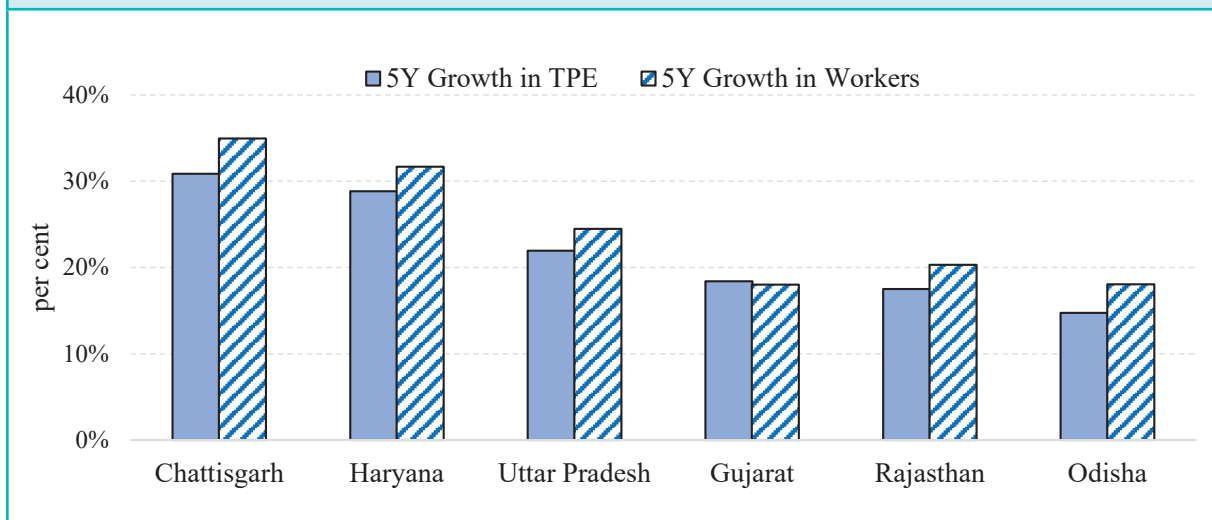
स्रोत: उद्योगों का वार्षिक सर्वेक्षण रिपोर्ट, एमओएसपीआई

नोट: टीपीई: कुल नियोजित व्यक्ति

चार्ट VIII.11: कारखानों और रोजगार की संख्या में शीर्ष छह राज्य



चार्ट VIII.12: पांच वर्षों (FY18-FY22) में शीर्ष छह राज्यों में कारखानों में रोजगार में वृद्धि



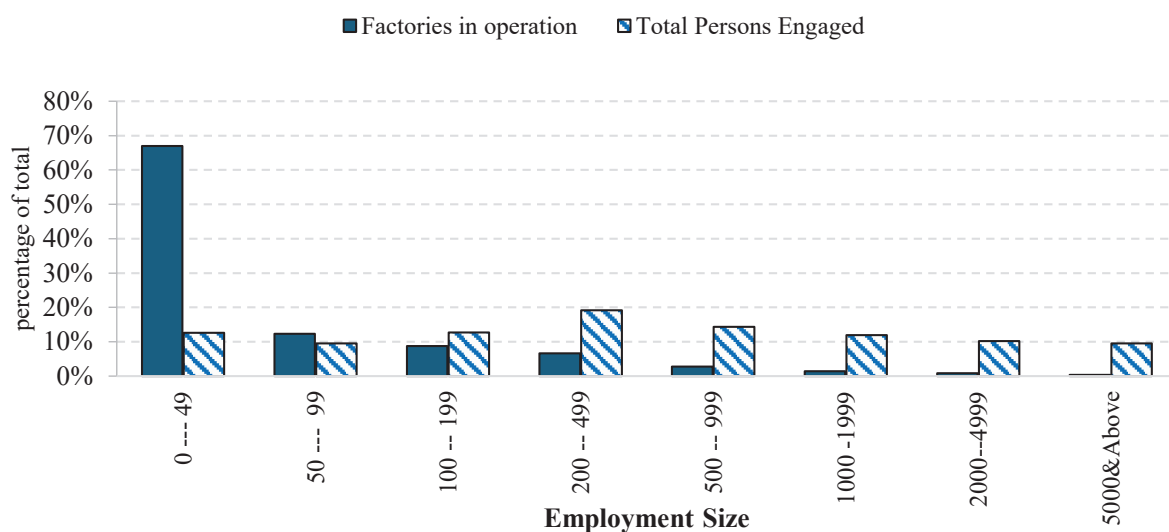
स्रोत: उद्योगों का वार्षिक सर्वेक्षण रिपोर्ट, एमओएसपीआई

नोट: टीपीई: कुल नियोजित व्यक्ति

8.12 राज्य-वार, कारखानों की संख्या के मामले में शीर्ष छह राज्य, कारखाने रोजगार के सबसे बड़े निर्माता भी थे। 40 प्रतिशत से अधिक कारखाने का रोजगार तमिलनाडु, गुजरात और महाराष्ट्र में था। इसके विपरीत, वित्त वर्ष 18 और वित्त वर्ष 22 के बीच सबसे अधिक रोजगार वृद्धि छत्तीसगढ़, हरियाणा और उत्तर प्रदेश सहित युवा आबादी की उच्च हिस्सेदारी वाले राज्यों में देखी गई।⁹

9 छत्तीसगढ़ में 30 वर्ष से कम आयु की आबादी का अनुमानित हिस्सा 55.5%, हरियाणा में 52.8% और उत्तर प्रदेश में 60.1 प्रतिशत है। स्रोत: स्वास्थ्य एवं परिवार कल्याण मंत्रालय के अनुमान <https://tinyurl.com/2knzk5xe> पर उपलब्ध हैं

चार्ट VIII.13: छोटे कारखानों की प्रधानता जबकि बड़े कारखाने अधिक रोजगार पैदा करते हैं



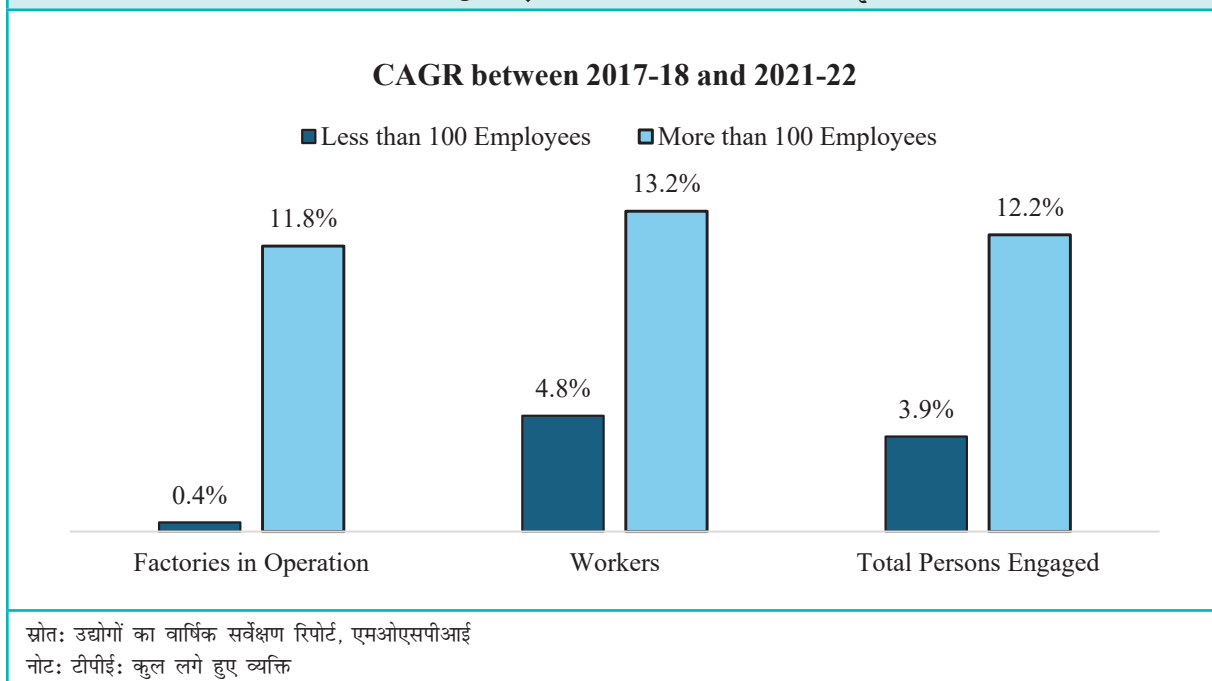
चार्ट VIII.14: बड़े कारखाने बेहतर मजदूरी का भुगतान करते हैं



स्रोत: उद्योगों का वार्षिक सर्वेक्षण रिपोर्ट, एमओएसपीआई

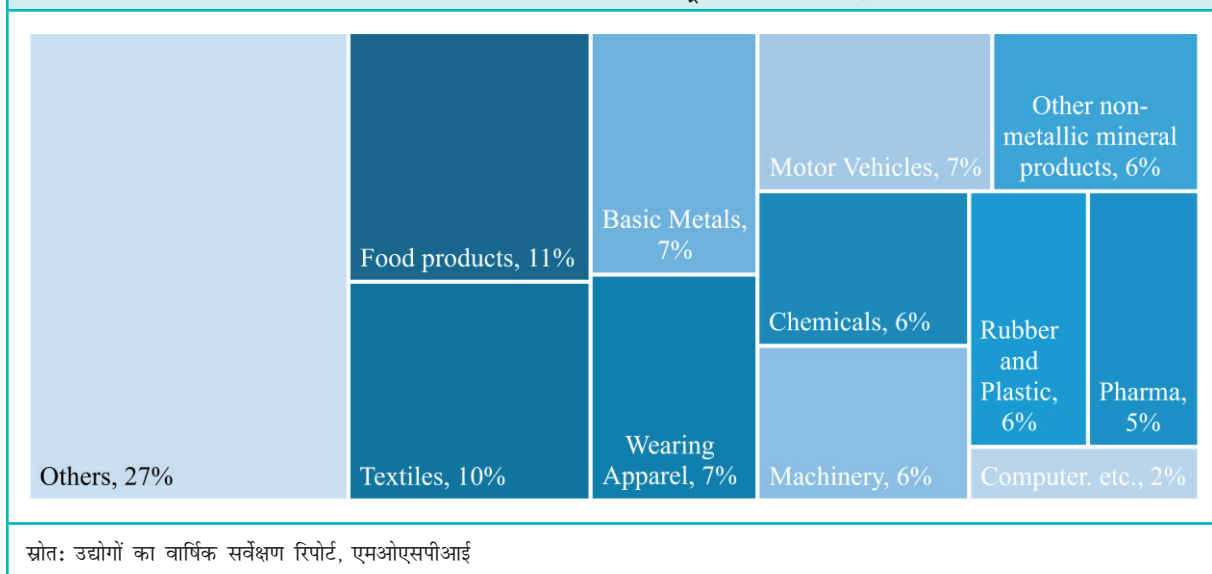
नोट: टीपीई: कुल लगे हुए व्यक्ति

चार्ट VIII.15: बड़े कारखानों में उच्च रोजगार वृद्धि

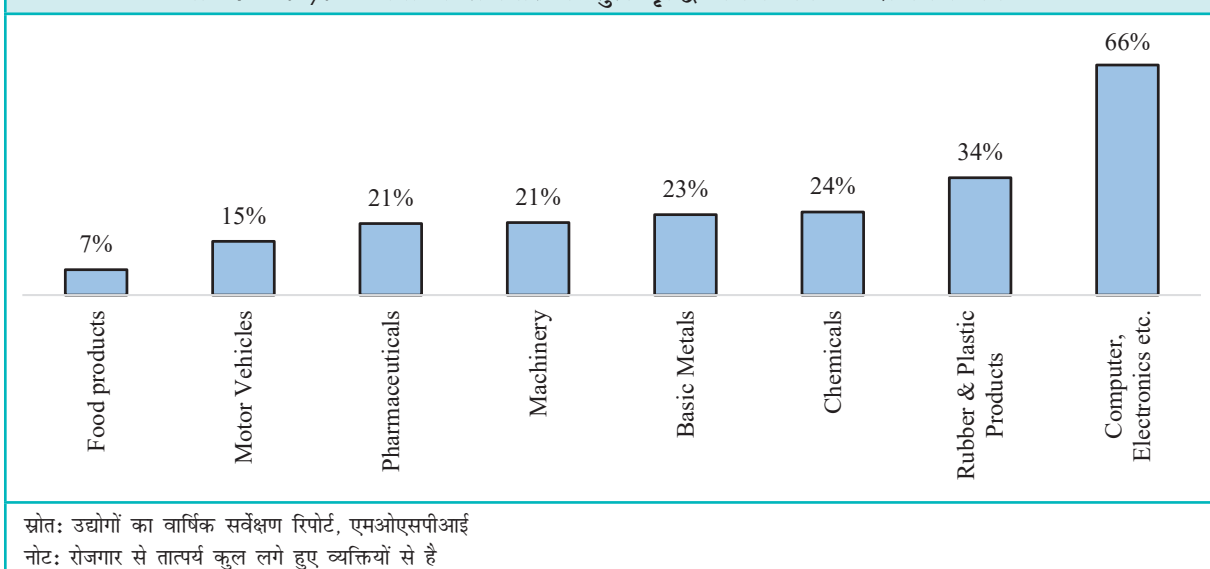


8.13 प्रतिष्ठानों की संख्या के संदर्भ में, संगठित विनिर्माण परिदृश्य में छोटे कारखानों का वर्चस्व है। 2021-22 में, 100 से कम लोगों को रोजगार देने वाले कारखाने, सभी कारखानों का 79.2 प्रतिशत थे, जबकि कुल नियोजित व्यक्ति केवल 22.1 प्रतिशत और श्रमिक 20.9 प्रतिशत थे। समय के साथ इसमें सुधार हो रहा है क्योंकि बड़े कारखानों में वृद्धि की ओर एक स्पष्ट प्रवृत्ति है। छोटे कारखानों की व्यापक रूप से संख्या की तुलना में, 100 से अधिक श्रमिकों को रोजगार देने वाले कारखानों की संख्या में वित्त वर्ष 18 से वित्त वर्ष 22 तक 11.8 प्रतिशत की वृद्धि देखी गई। इस प्रकार, कुल नियोजित व्यक्तियों के संदर्भ में, छोटे कारखानों की तुलना में बड़े कारखानों (100 से अधिक श्रमिकों को रोजगार देने वाले) में रोजगार बढ़ रहा है, जो विनिर्माण इकाइयों के स्केलिंग का सुझाव देता है। यह रोजगार की गुणवत्ता के संदर्भ में एक सकारात्मक विकास है, क्योंकि कारखानों के रोजगार के आकार के साथ प्रति श्रमिक मजदूरी बढ़ती है।

चार्ट VIII.16: वित्त वर्ष 22 में फैक्ट्री रोजगार में हिस्सेदारी



चार्ट VIII.17: 5 वर्षों में रोजगार में कुल वृद्धि: वित्त वर्ष 18 से वित्त वर्ष 22

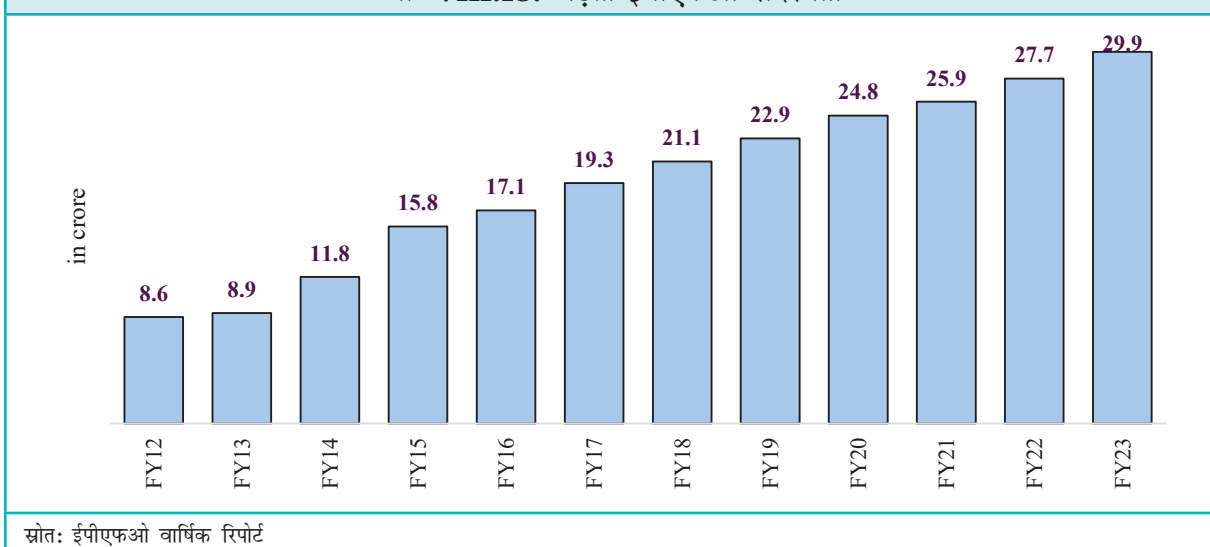


8.14 कारखाने के रोजगार (कार्यरत कुल व्यक्ति) के क्षेत्रीय हिस्से के संदर्भ में, खाद्य उत्पाद उद्योग (11.1 प्रतिशत) सबसे बड़ा नियोजित बना रहा, इसके बाद कपड़ा, प्राथमिक धातु, परिधान और मोटर वाहन, ट्रेलर और सेमी-ट्रेलर रहे। तथापि, पिछले पांच वर्षों में रोजगार में वृद्धि के संदर्भ में, कम्प्यूटर और इलेक्ट्रॉनिक्स, रबड़ और प्लास्टिक उत्पादों और रसायनों की बढ़ती हुई संख्या यह दर्शाती है कि भारतीय विनिर्माण मूल्य श्रृंखला में आगे बढ़ रहा है और विनिर्माण रोजगार सृजन के लिए उभरते क्षेत्रों के रूप में उभरा है।

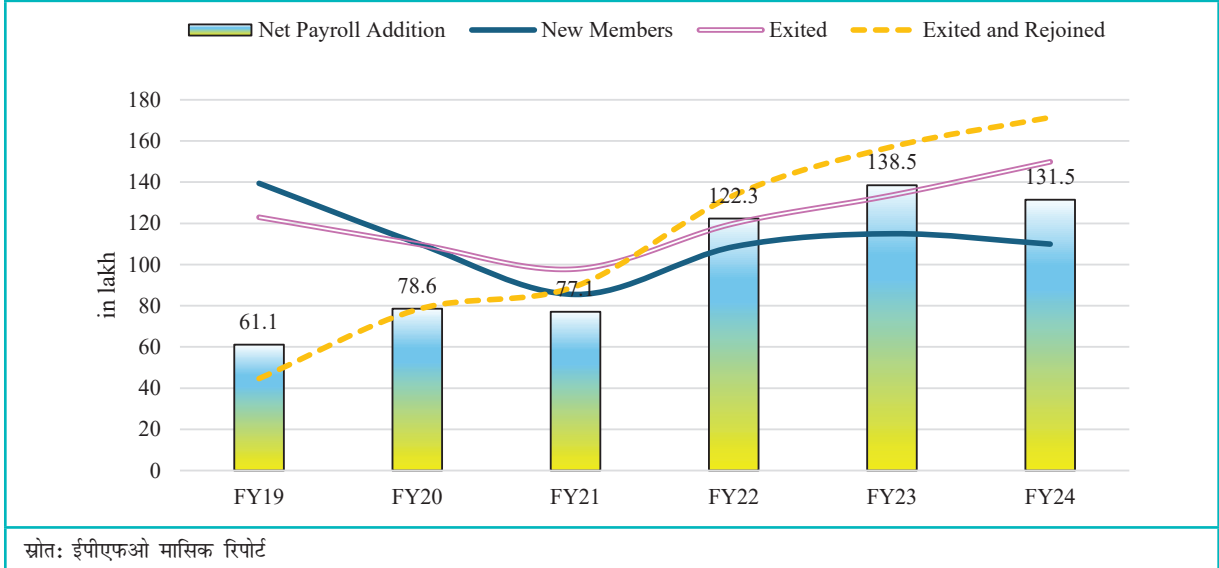
ईपीएफओ में नामांकन

8.15 ईपीएफओ के पेट्रोल डेटा द्वारा मापी गई संगठित क्षेत्र की नौकरी बाजार की स्थितियों से वित्त वर्ष 19 के बाद से पेट्रोल वृद्धि में लगातार साल-दर-साल (वाईओवाई) वृद्धि का संकेत मिलता है (डेटा उपलब्ध होने के बाद से सबसे पहले)। ईपीएफओ में वार्षिक निवल पेट्रोल वृद्धि वित्त वर्ष 19 में 61.1 लाख से दोगुनी से अधिक होकर वित्त वर्ष 24 में 131.5 लाख हो गई, जो आत्मनिर्भर भारत रोजगार योजना (एबीआरवाई) द्वारा सहायता प्राप्त महामारी से तेजी से उबर रही है। ईपीएफओ सदस्यता संख्या (जिसके लिए पुराना डेटा उपलब्ध है) वित्त वर्ष 15 और वित्त वर्ष 24 के बीच 8.4 प्रतिशत से सालाना बढ़ी है।

चार्ट VIII.18: बढ़ती ईपीएफओ सदस्यता



चार्ट VIII.19: EPFO में निवल पेरोल वृद्धि



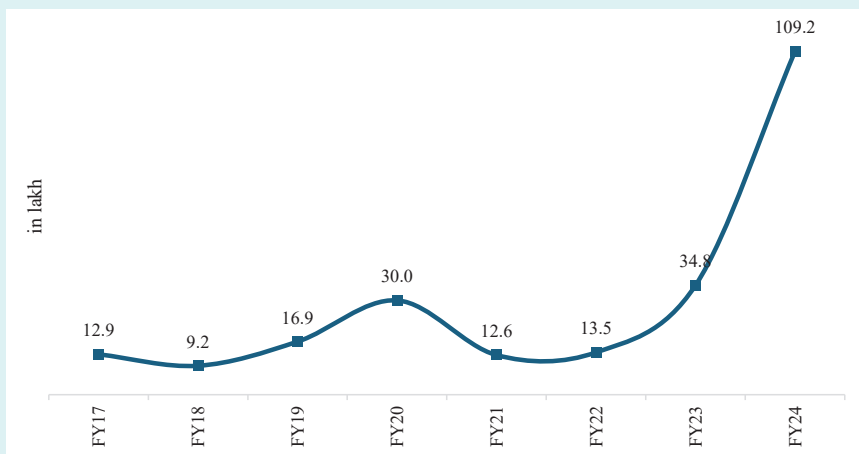
रोजगार सृजन को बढ़ावा देने के लिए सरकार की पहल

8.16 सरकार ने रोजगार सृजन को बढ़ावा देने के लिए कई उपायों को लागू किया है, जैसे कि भारत की विनिर्माण क्षमताओं को बढ़ाना, पूंजीगत व्यय में वृद्धि आदि के लिए उत्पादन लिंकड प्रोत्साहन (पीएलआई) योजना का रोलआउट और श्रमिक कल्याण को बढ़ावा देना। इसके साथ ही ऋण तक पहुंच को आसान बनाने और कई प्रक्रिया सुधारों के माध्यम से स्वरोजगार को बढ़ावा मिला है। रोजगार सृजन और रोजगार सृजनकर्ताओं दोनों को बढ़ावा देने वाली कुछ योजनाओं को बॉक्स VIII.1 में संक्षेपित किया गया है।

बॉक्स VIII.1: रोजगार सृजन और श्रमिकों के कल्याण को बढ़ावा देने की पहल

- 2015 में शुरू किया गया, राष्ट्रीय करियर सेवा (एनसीएस) पोर्टल रोजगार और करियर संबंधी सेवाएं प्रदान करता है। 31 मार्च 2024 तक, इसे 4.1 करोड़ नौकरी चाहने वालों और 25.6 लाख नियोक्ताओं ने उपयोग किया है। इस पहल में 407 मॉडल करियर सेंटर और 46,000 से अधिक जॉब फेयर शामिल हैं, जिसमें वित्त वर्ष 23 की तुलना में वित्त वर्ष 24 में नौकरियों के लिए शॉर्टलिस्ट किए गए उम्मीदवारों में 52 प्रतिशत की वृद्धि हुई है, जो अधिक प्रतिस्पर्धी जॉब मार्केट का संकेत देता है।

चार्ट VIII.20: एनसीएस के जरिये जुटाई गई रक्तियां



- अक्टूबर 2020 में, सरकार ने कोविड-19 से रोजगार समाप्त होने के बाद सामाजिक सुरक्षा लाभों के साथ रोजगार को बढ़ावा देने के लिए आत्मनिर्भर भारत रोजगार योजना (एबीआरवाई) की शुरुआत की। 31 मार्च 2024 तक, इस योजना से 1.5 लाख प्रतिष्ठानों में 60.5 लाख व्यक्ति लाभान्वित हुए।¹⁰
- ई-श्रम पोर्टल असंगठित श्रमिकों का पहला राष्ट्रीय डेटाबेस है जिसमें 29 करोड़ से अधिक श्रमिक पंजीकृत हैं। इस पोर्टल को रोजगार सर्च को सुविधाजनक बनाने के लिए एनसीएस पोर्टल के साथ एकीकृत किया गया है और इसका उद्देश्य विभिन्न केंद्रीय मंत्रालयों/विभागों के अन्य प्रासंगिक पोर्टलों के साथ एकीकृत करना है ताकि असंगठित कामगारों को एक ही स्थान पर केंद्र सरकार की विभिन्न योजनाओं तक पहुंच की सुविधा मिल सके।
- सरकार ने सभी कामगारों के लिए न्यूनतम पेंशन सुनिश्चित करने के लिए दो महत्वपूर्ण अंशदायी पेंशन योजनाएं शुरू की हैं। 2015 में शुरू की गई अटल पेंशन योजना (एपीवाई) के अब 6.5 करोड़ से अधिक लाभार्थी हैं।¹¹ 2019 में शुरू की गई प्रधानमंत्री श्रम योगी मान-धन (पीएम-एसवाईएम) योजना के तहत 50 लाख से अधिक श्रमिकों ने नामांकन करवाया है।¹²
- **किफायती बीमा कार्यक्रम:** प्रधानमंत्री जीवन ज्योति बीमा योजना (पीएमजेजेबीवाई) और प्रधानमंत्री सुरक्षा बीमा योजना (पीएमएसबीवाई) के माध्यम से केवल 436 और 20 के वार्षिक प्रीमियम पर 2 लाख का जीवन और विकलांगता कवर प्रदान किया जाता है।
- नए श्रम कोड अब सामाजिक सुरक्षा कोष के माध्यम से गिग और प्लेटफॉर्म श्रमिकों को सामाजिक सुरक्षा लाभ प्रदान करते हैं, जो केंद्र और राज्य सरकारों, एग्रीगेटर्स और पेनाल्टी के योगदान से वित्तपोषित होते हैं। इसके अतिरिक्त, अंतर-राज्य प्रवासी श्रम की परिभाषा को सरल बनाया गया है।
- स्ट्रीट वेंडर्स को कोलेट्रल फ्री कार्यशील पूंजी ऋण की सुविधा के लिए जून 2020 में शुरू की गई पीएम स्ट्रीट वेंडर आत्मनिर्भर निधि (पीएम स्वनिधि) योजना के 64 लाख से अधिक लाभार्थी हैं।¹³
- 2019 में शुरू किए गए वन नेशन वन राशन कार्ड कार्यक्रम ने पूरे भारत में पोर्टेबल खाद्य सुरक्षा प्रदान करके प्रवासी श्रमिकों के कल्याण को बढ़ाया है। दिसंबर 2023 तक, इसने 124 करोड़ से अधिक पोर्टेबिलिटी लेनदेन की सुविधा प्रदान की।¹⁴
- **प्रधानमंत्री रोजगार सृजन कार्यक्रम (पीएमईजीपी):** सरकार गैर-कृषि क्षेत्र में नई इकाइयों की स्थापना में उद्यमियों की सहायता करने के लिए पीएमईजीपी का कार्यान्वयन कर रही है। इसका उद्देश्य पारंपरिक कारीगरों/ग्रामीण और शहरी बेरोजगार युवाओं को घर पर रोजगार के अवसर प्रदान करना है। 2018-19 से 30.01.2024 तक, अनुमानित रोजगार सृजित (व्यक्तियों की संख्या) 37.46 लाख है।

10 एबी-आरपीवाई की सफलता, लिंक यहाँ उपलब्ध है: <https://labour.gov.in/aatmanirbhar-bharat-rojgar-yojana-abry>

11 पीएफआरडीए से प्राप्त जानकारी के अनुसार

12 इसमें 506603 का थोक नामांकन शामिल है।

13 <https://www.pmsvanidhi.mohua.gov.in/Home/PMSDashboard>

14 लोकसभा अतारांकित प्रश्न 1784 दिनांक 13.12.2023.

- **दीनदयाल अंत्योदय योजना – राष्ट्रीय शहरी आजीविका मिशन: (डीएवाई-एनयूएलएम):** मिशन का उद्देश्य शहरी गरीब परिवारों को स्व-रोजगार और कुशल मजदूरी रोजगार के अवसर प्राप्त करने में सक्षम बनाकर उनकी गरीबी और संवेदनशीलता को कम करना है, जिसके परिणामस्वरूप स्थायी आधार पर उनकी आजीविका में काफी सुधार होगा। वर्ष 2018-19 से दिनांक 30.01.2024 तक, डीएवाई-एनयूएलएम के तहत कौशल प्रशिक्षित उम्मीदवारों की अनुमानित संख्या 5.48 लाख है।
- **प्रधानमंत्री मुद्रा योजना (पीएमएमवाई):** स्वरोजगार को सुविधाजनक बनाने के लिए सरकार द्वारा पीएमएमवाई का कार्यान्वयन किया जा रहा है। पीएमएमवाई के तहत, सूक्ष्म/लघु व्यवसाय उद्यमों और व्यक्तियों को 10 लाख रुपये तक के कोलेट्रल प्री ऋण दिए जाते हैं ताकि वे अपनी व्यावसायिक गतिविधियों को स्थापित करने या विस्तार करने में सक्षम हो सकें। 29.03.2024 तक योजना के तहत लगभग 47.7 करोड़ ऋण स्वीकृत किए गए थे।
- **स्टैंड अप इंडिया:** 5 अप्रैल, 2016 को शुरू की गई इस योजना का उद्देश्य अनुसूचित जाति/अनुसूचित जनजाति और महिलाओं के बीच उद्यमशीलता को बढ़ावा देना है, ताकि व्यापार, विनिर्माण, सेवा क्षेत्र और कृषि से संबद्ध गतिविधियों में ग्रीनफील्ड उद्यमों की स्थापना के लिए अनुसूचित वाणिज्यिक बैंकों की प्रत्येक बैंक शाखा में कम से कम एक एससी/एसटी ऋण प्राप्तकर्ता और एक-महिला ऋण प्राप्तकर्ता को 10 लाख रुपये से 1 करोड़ रुपये के बीच के बैंक ऋण की सुविधा मिल सके। 2019-20 में, स्टैंड-अप इंडिया योजना को वर्ष 2020-25 में 15 वें वित्त आयोग की अवधि के साथ पूरी अवधि के लिए बढ़ा दिया गया था। 20.5.2024 तक, योजना के तहत 2.29 लाख से अधिक खातों में 51,724 करोड़ रुपये के ऋण स्वीकृत किए गए हैं।¹⁵
- **स्टार्ट अप इंडिया:** सरकार द्वारा 'सरलीकरण और हैंडहोल्डिंग', 'फंडिंग सपोर्ट और इंसेंटिव्स' और 'इंडस्ट्री एकेडेमिया पार्टनरशिप एंड इनक्यूबेशन' के निरंतर प्रयासों के कारण उद्योग और आंतरिक व्यापार संवर्धन विभाग (डीपीआईआईटी) द्वारा मान्यता प्राप्त स्टार्टअप की संख्या वर्ष 2016 में 300 से बढ़कर 31 दिसंबर 2023 तक 1,17,254 हो गई है।¹⁶ इन मान्यता प्राप्त स्टार्टअप्स ने महत्वपूर्ण आर्थिक प्रभाव डालते हुए 12.42 लाख से अधिक प्रत्यक्ष रोजगार पैदा किए हैं।¹⁷ डीएवाई-एनआरएलएम, आरएसईटीआई आदि सहित ग्रामीण उद्यमिता को बढ़ावा देने के लिए कार्यक्रम, जैसा कि सामाजिक अवसंरचना संबंधी अध्याय में चर्चा की गई है।
- **फ्लैगशिप कार्यक्रम:** इन पहलों के अलावा, मेक इन इंडिया, डिजिटल इंडिया, स्मार्ट सिटी मिशन, कायाकल्प और शहरी परिवर्तन के लिए अटल मिशन, सभी के लिए आवास, अवसंरचना विकास और औद्योगिक कॉरिडोर जैसे सरकार के विभिन्न प्रमुख कार्यक्रम भी रोजगार के अवसर पैदा करने की ओर उन्मुख हैं।

8.17 कामगारों की सामाजिक सुरक्षा हेतु सक्रिय पहलों के अतिरिक्त, सरकार ने वर्ष 2002 में राष्ट्रीय श्रम आयोग द्वारा की गई सिफारिश के अनुसार श्रम कानूनों के सरलीकरण को भी बढ़ावा दिया है। सरकार ने 2015 से 2019 तक हितधारकों और जनता के साथ व्यापक परामर्श के बाद 2019 और 2020 में 29 केंद्रीय कानूनों को चार श्रम संहिताओं में तर्कसंगत बनाया और समामेलित किया। इसका उद्देश्य रोजगार सृजन को बढ़ावा देना और श्रमिकों को ऐसे विधानों के जाल से मुक्त करना था, जिनमें से कई की उत्पत्ति स्वतंत्रता-पूर्व काल में हुई थी, श्रम से संबंधित परिभाषाओं और प्राधिकरणों की बहुलता को कम करना और श्रम कानूनों को लागू करने में पारदर्शिता, जवाबदेही सुनिश्चित करना और प्रौद्योगिकी के उपयोग को प्रेरित करना था। इसके बाद, चार श्रम संहिताएं; अर्थात्, वेतन संहिता, 2019, औद्योगिक संबंध संहिता, 2020, सामाजिक सुरक्षा संहिता, 2020 और व्यावसायिक सुरक्षा, स्वास्थ्य और कार्य स्थिति संहिता, 2020; अधि नियमित किए गए हैं। वेतन संहिता, 2019 को 8 अगस्त, 2019 को अधिसूचित किया गया था और शेष तीन संहिताओं को 29 सितंबर, 2020 को अधिसूचित किया गया था।

15 स्रोत: वित्तीय सेवा विभाग से इनपुट

16 पीआईबी रिलीज दिनांक 12 फरवरी 2024 <https://pib.gov.in/PressReleasePage.aspx?PRID=2005206>

17 पीआईबी रिलीज दिनांक 2 फरवरी 2024 <https://pib.gov.in/PressReleaseIframePage.aspx?PRID=2002100>

8.18 एक विषय के रूप में श्रम भारत के संविधान की समवर्ती सूची में शामिल है और संहिताओं के अंतर्गत नियम बनाने की शक्ति केन्द्र सरकार, समुचित सरकार और राज्य सरकारों को सौंपी गई है। सार्वजनिक परामर्श के लिए राज्यों द्वारा अपने संबंधित आधिकारिक राजपत्र में नियमों के पूर्व-प्रकाशन की भी आवश्यकता है। उपलब्ध जानकारी के अनुसार, 32, 30, 31 और 31 राज्यों और संघ राज्य क्षेत्रों ने क्रमशः वेतन संहिता, 2019, औद्योगिक संबंध संहिता, 2020, सामाजिक सुरक्षा संहिता, 2020 और व्यावसायिक सुरक्षा, स्वास्थ्य और कार्य स्थिति संहिता, 2020 पर अपने मसौदा नियमों को पूर्व-प्रकाशित किया है।

8.19 हालांकि, राज्यों द्वारा श्रम संहिताओं के अधिनियमन में तेजी लाने की गुंजाइश बनी हुई है। इसके अलावा, रोजगार सृजन के लिए अन्य नियामक बाधाएं मौजूद हैं, जिनमें से कुछ उन्नत अर्थव्यवस्थाओं की तुलना में सख्त हैं, जैसा कि बॉक्स VIII.2 में विस्तार से बताया गया है।

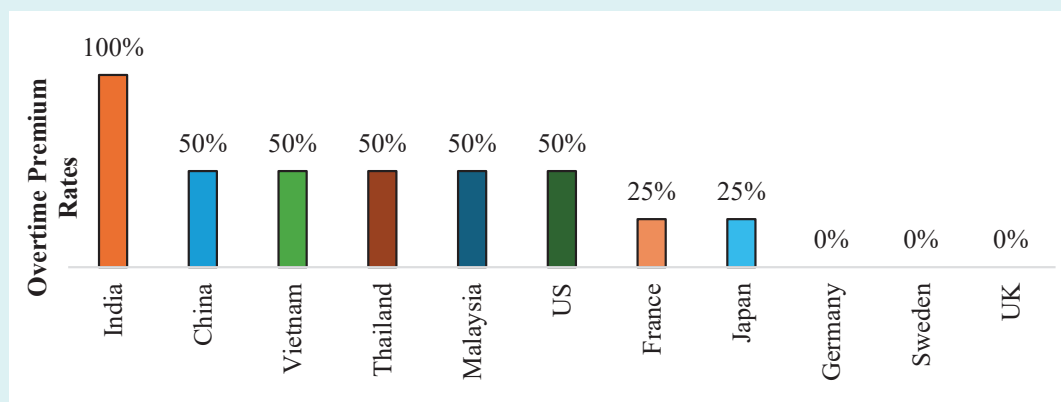
बॉक्स VIII.2: रोजगार को बढ़ावा देने के लिए श्रम विनियमों का पुनर्संतुलन

मौजूदा श्रम नियमों में सामान्य कार्यबल और विशेष रूप से महिलाओं दोनों के लिए अनपेक्षित प्रतिकूल परिणाम हैं। यद्यपि इसे महिलाओं की सुरक्षा और सभी कर्मचारियों के लिए कठोर मानकों को लागू करने के लिए डिजाइन किया गया है, ये नियम अनजाने में रोजगार के अवसरों को प्रतिबंधित करते हैं और समग्र रोजगार सृजन को बाधित करते हैं। इन नियमों के कुछ उदाहरण नीचे दिए गए हैं:

समकक्ष और उन्नत अर्थव्यवस्थाओं की तुलना में उच्च ओवरटाइम वेतन प्रीमियम

अन्य देशों के साथ तुलना करने पर पता चलता है कि भारत के सख्त ओवरटाइम वेतन नियम संभावित रूप से कम ओवरटाइम लागत वाले देशों में उत्पादन को बढ़ाकर विनिर्माण क्षेत्र के विकास में बाधा डाल रहे हैं (दांडेकर और रॉय, 2023)¹⁸

चार्ट VIII.21: भारत में ओवरटाइम वेज प्रीमियम अधिक है



स्रोत: दांडेकर और रॉय (2023)

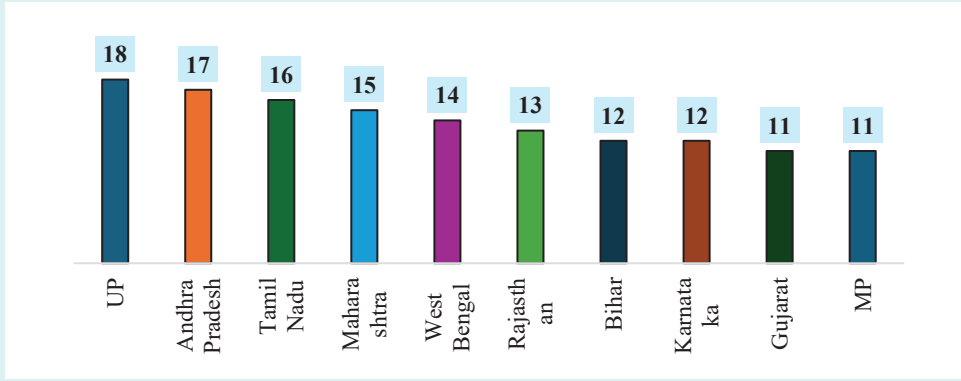
महिलाओं के लिए नौकरी के अवसरों के लिए व्यवस्थित बाधाएं

10 सबसे अधिक आबादी वाले राज्यों ने सामूहिक रूप से महिलाओं पर फैक्ट्री प्रक्रियाओं जैसे इलेक्ट्रोप्लेटिंग, पेट्रोलियम उत्पादन, कीटनाशकों, कांच, रिचार्जबल बैटरी आदि जैसे उत्पादों के निर्माण में भाग लेने पर 139 प्रतिबंध लगाए हैं (सिंह, 2023)¹⁹

18 दांडेकर, एस. और रॉय, एस. (2023, 23 अगस्त)। डबल या नथिंग। प्रॉस्पेरिटी इनसाइट्स। <https://prosperiti.substack.com/p/double-or-nothing>

19 सिंह, ए. (2023, 30 अप्रैल)। भारत में महिलाओं के रोजगार को सीमित करने वाले कानून। इंडिया डेवलपमेंट रिव्यू। <https://idronline.org/article/gender/laws-that-limit-womens-employment-in-india/>

चार्ट VIII.22: राज्यों में महिलाओं के लिए प्रतिबद्धित गतिविधियों की संख्या



स्रोत: सिंह (2023)

कल्याण की मांग विकास को हतोत्साहित करती है

भारत अन्य देशों की तुलना में फ़ैक्ट्री फ्लोर पर प्रति श्रमिक हायर फ्लोर स्पेस निर्धारित करता है। यदि भारत मलेशिया के मानक को अपनाता है तो 1,000 वर्ग मीटर (वर्गमीटर) उपयोग करने योग्य फ्लोर स्पेस के साथ एक भारतीय कारखाना 82 और श्रमिकों को रोजगार दे सकता है। इसके अतिरिक्त, स्थान संबंधी आवश्यकताओं में वृद्धि कारखानों के विस्तार को हतोत्साहित कर सकती है। उदाहरण के लिए, 500 श्रमिकों वाले एक भारतीय राज्य में एक कारखाने में 5.0 श्रमिकों के लिए प्रति श्रमिक 5.0 वर्गमीटर स्थान होना चाहिए, जबकि 50 श्रमिकों वाले कारखाने के लिए 3.5 वर्गमीटर स्थान होना चाहिए।²⁰

तालिका VIII.1: भारतीय कारखाने प्रतिस्पर्धी प्रति-श्रमिक स्थान मानकों को अपनाकर अधिक श्रमिकों को काम पर रख सकते हैं

देश	प्रति कार्यकर्ता स्थान (वर्गमीटर)	अतिरिक्त नौकरियां सृजित
भारत	3.38	लागू नहीं
सिंगापुर	2.88	52
स्विट्जरलैंड	2.86	54
मलेशिया	2.65	82
जर्मनी	'पर्याप्त' स्थान	लागू नहीं
नॉर्वे	'पर्याप्त' स्थान	लागू नहीं

स्रोत: कौर, कौर और रॉय (2023)

काम के घंटों में गैर-लचीलापन

कई देश काम के घंटों को व्यवस्थित करने में अधिक लचीलापन प्रदान करते हैं और भारत की तुलना में अधिक ओवरटाइम की अनुमति देते हैं। यह भारतीय श्रमिकों के लिए मौद्रिक समय को सीमित कर रहा है और उनके परिवारों और देश की समृद्धि को प्रभावित कर रहा है (रॉय, सक्सेना और सिंह, 2023)।²¹

20 कौर, ई., कौर, एस., और रॉय, एस. (2023, 20 सितंबर)। (नो) रूम टू ग्रो। प्रॉस्पेरिटी इनसाइट्स। <https://prosperiti.substack.com/p/no-room-to-grow>

21 आनंद, बी., रॉय, एस., सक्सेना, पी., और सिंह, ए. (2023, 04 अक्टूबर): "सीमा कम करें, कमाई बढ़ाएं", प्रॉस्पेरिटी इनसाइट्स। <https://prosperiti.substack.com/p/lower-the-bar-increase-the-earnings>

देश	एक कारखाने में काम के घंटे की सीमा
भारत	10.5
बांग्लादेश	11
वियतनाम	12
चीन	कोई सीमा नहीं
डेनमार्क	कोई सीमा नहीं
इंडोनेशिया	कोई सीमा नहीं
नॉर्वे	कोई सीमा नहीं
दक्षिण कोरिया	कोई सीमा नहीं
स्वीडन	कोई सीमा नहीं
स्विट्जरलैंड	कोई सीमा नहीं

स्रोत: रॉय, सक्सेना और सिंह (2023)

निष्कर्ष

नई श्रम संहिताएं उपरोक्त कुछ टिप्पणियों में मामूली सुधार करती हैं। कुछ मामलों में, राज्यों द्वारा बनाए जाने वाले नियमों की सीमाएं कानून से हटा दी गई हैं। हालाँकि, कोड अभी भी पूरी तरह से क्रियान्वित नहीं किया गया है और कई राज्य नए कानूनों के तहत पुराने प्रतिबंध को फिर से लागू करते हुए पाए गए हैं।

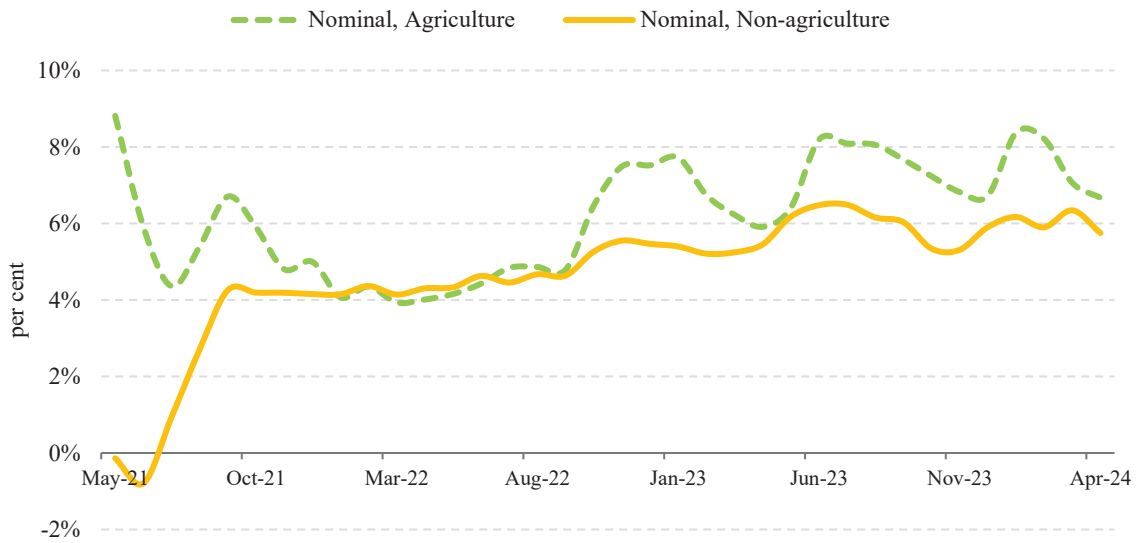
विनिर्माण क्षेत्र में आर्थिक विकास और समृद्धि के लिए बेहतर परिणाम प्राप्त करने पर ध्यान केंद्रित करने के साथ नियोक्ताओं के लिए प्रोत्साहनों का पुनर्मूल्यांकन करने के लिए श्रम कानूनों की समीक्षा करने की आवश्यकता है। अधिक लचीले श्रम कानूनों को लागू करने से पर्याप्त आर्थिक क्षमता प्राप्त हो सकती है, लिंग समावेशिता को बढ़ावा मिलेगा और औद्योगिक निवेश बढ़ेगा।

8.20 सूक्ष्म, लघु और मध्यम उद्यमों (एमएसएमई) के अनुपालन बोझ को कम करने के लिए भी राज्य बेहतर प्रयास करेंगे। एमएसएमई में व्यवसाय बढ़ाने, नए बाजारों की तलाश करने, धन प्राप्त करने और श्रमिकों को काम पर रखने के लिए प्रबंधन बैडविड्थ सीमित है, और यह सीमित बैडविड्थ अनुपालन के लिए असमान रूप से खर्च की जाती है। जबकि केंद्र सरकार नियम बनाती है, कार्यान्वयन या पर्यवेक्षण निरीक्षकों और पर्यवेक्षकों के हाथों में होता है जो राज्यों में संबंधित विभागों से आते हैं। यह वह जगह है जहां केंद्र और राज्यों में नौकरशाही के वरिष्ठ स्तर व्यवसायों के लिए समय और अन्य संसाधनों से निचोड़े बिना अनुपालन करना आसान बनाने के लिए सहयोग कर सकते हैं।

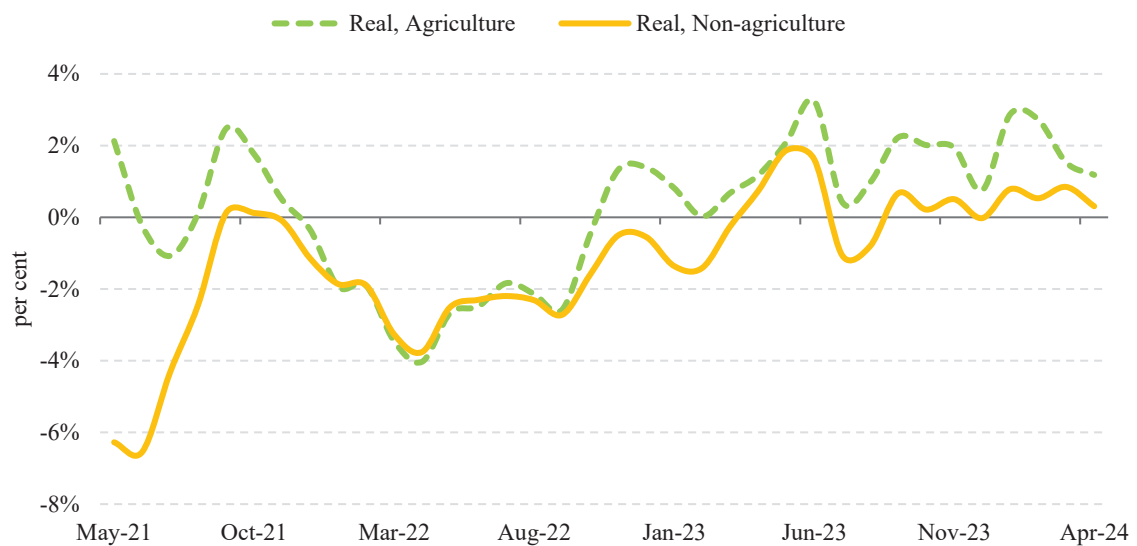
ग्रामीण मजदूरी में रुझान

8.21 वित्त वर्ष 24 में, ग्रामीण मजदूरी प्रत्येक माह 5 प्रतिशत से अधिक बढ़ी, वर्ष-दर-वर्ष औसतन, कृषि में नाममात्र मजदूरी दर पुरुषों के लिए 7.4 प्रतिशत और महिलाओं के लिए 7.7 प्रतिशत बढ़ी, जो इस अवधि के दौरान सुदृढ़ कृषि विकास से लाभान्वित हुई। इसी अवधि के दौरान गैर-कृषि गतिविधियों में मजदूरी वृद्धि अपेक्षाकृत कम थी, पुरुषों के लिए 6.0 प्रतिशत और महिलाओं के लिए 7.4 प्रतिशत। आगे बढ़ते हुए, चूंकि अंतर्राष्ट्रीय वस्तुओं की कीमतों और घरेलू खाद्य कीमतों में कमी के साथ मुद्रास्फीति में कमी आने की संभावना है, इसलिए वास्तविक मजदूरी में निरंतर वृद्धि होने की संभावना है।

चार्ट VIII.23 (क): ग्रामीण मजदूरी में वर्ष-दर-वर्ष वृद्धि, पुरुष (वर्तमान मूल्यों पर)



चार्ट VIII.23 (ख): ग्रामीण मजदूरी में वर्ष-दर-वर्ष वृद्धि, पुरुष (स्थिर मूल्यों पर)



स्रोत: श्रम ब्यूरो द्वारा मासिक ग्रामीण मजदूरी दरें

नोट: वास्तविक मजदूरी की गणना के लिए, नाममात्र मजदूरी को सीपीआई-ग्रामीण श्रम से विभाजित किया जाता है

भारत में नौकरियों का विकसित परिदृश्य

8.22 मूल्यवर्धन उत्पन्न करने में विभिन्न उत्पादन कारकों की परस्पर क्रिया एक ऐसी अर्थव्यवस्था में लगातार विकसित हो रही है जो मध्यम-आय की स्थिति में बाधा में है। इस प्रगति को लाने वाले मानव संसाधनों को भी बदले हुए परिदृश्य में रोजगार योग्य होने के लिए इसके अनुकूल होना चाहिए। वैश्विक श्रम बाजार एक 'व्यवधान' के बीच है, जिसे लगातार चौथी औद्योगिक क्रांति द्वारा फिर से रूप दिया जा रहा है, सभी अर्थव्यवस्थाओं द्वारा एक उभरते जलवायु संकट और अन्य भू-राजनीतिक उलटफेर के मद्देनजर डीकार्बोनाइज करने के ठोस प्रयास। हाल के एक अध्ययन में, डेविड ऑटोर²²

22 डेविड ऑटोर (2019), 'अतीत का काम, भविष्य का काम', एनबीईआर वर्किंग पेपर नंबर 25588 <http://www.nber.org/papers/w25588>.

ने लिखा है कि पिछले कुछ दशकों में काम की प्रकृति में परिवर्तन-मुख्य रूप से तकनीकी-गैर-कॉलेज श्रमिकों के लिए अधिक विघटनकारी और कम लाभकारी रहे हैं।

8.23 वर्ल्ड इकोनॉमिक फोरम (डब्ल्यूईएफ) फ्यूचर ऑफ जॉब्स रिपोर्ट, 2023²³ के अनुसार, अगले पांच वर्षों में, वैश्विक स्तर पर 23 प्रतिशत नौकरियों में बदलाव होने की संभावना है। इस परिवर्तन में 10.2 प्रतिशत नौकरियों में वृद्धि और 12.3 प्रतिशत नौकरियों में गिरावट शामिल होने की संभावना है। नियोजित 69 मिलियन नई नौकरियों के सृजन और 83 मिलियन को समाप्त करने की उम्मीद करते हैं - 14 मिलियन नौकरियों की शुद्ध कमी, या वर्तमान रोजगार का 2 प्रतिशत। निम्नलिखित कुछ तरीके हैं जिनमें काम का माहौल विकसित हो रहा है।

चौथी औद्योगिक क्रांति

8.24 18 वीं शताब्दी से शुरू होने वाली तीन औद्योगिक क्रांतियों (आईआर) द्वारा प्रकट आर्थिक संरचनाओं में युगांतरकारी परिवर्तनों ने तकनीकी व्यवधान और महत्वपूर्ण रोजगार विस्थापन का कारण बना है। प्रत्येक के परिणामस्वरूप फर्मों और व्यक्तियों के श्रम बाजारों के साथ वार्ता करने के माध्यमों में परिवर्तन हुआ है, प्रौद्योगिकी के बीच संबंधों को फिर से परिभाषित करना और काम कैसे किया जाता है।²⁴ प्रत्येक आईआर ने उन श्रमिकों के लिए आजीविका का एक महत्वपूर्ण नुकसान किया जिनके कार्य स्वचालन के लिए अतिसंवेदनशील थे और जो जल्दी से नई तकनीक के अनुकूल नहीं हो सकते थे। लोगों को श्रम बाजारों में अपना स्थान बनाए रखने के लिए कौशल और कौशल को फिर से कौशल प्रदान करना पड़ा है।

8.25 विश्व एक चौथी औद्योगिक क्रांति के मध्य में है, जिसमें उपन्यास तरीकों की विशेषता है जिसमें प्रौद्योगिकी श्साइबर-भौतिक प्रणालियों, इंटरनेट ऑफ थिंग्स (आईओटी), बड़े डेटा, नैनो-प्रौद्योगिकी और नेटवर्क के माध्यम से समाजों के भीतर अंतर्निहित हो रही है। मशीन लर्निंग, एआई, ब्लॉकचेन, जेनेटिक इंजीनियरिंग, क्वांटम कंप्यूटिंग, उन्नत एनालिटिक्स, स्वचालन और उन्नत विनिर्माण प्रौद्योगिकी के विकसित रूप इस तकनीकी क्रांति का गठन करने वाले कुछ उदाहरण हैं। इस उभरती क्रांति की पृष्ठभूमि में, भारत में नौकरी बाजारों का भविष्य एक महत्वपूर्ण परिवर्तन के दौर से गुजर रहा है, जैसा कि विश्व के शेष भागों में हो रहा है।

8.26 डिजिटल भूमिकाओं की मांग बढ़ रही है, कोविड-19 महामारी और इसके सुस्त प्रभाव से और तीव्र हो गई है। तकनीकी प्रगति बड़े डेटा, एआई और मशीन लर्निंग, साइबर सुरक्षा, क्लाउड कंप्यूटिंग आदि जैसे उभरते क्षेत्रों में प्रशिक्षित तकनीक-प्रेमी पेशेवरों की बढ़ती मांग की ओर अग्रसर है। डब्ल्यूईएफ के अनुसार, अगले पांच वर्षों में सबसे तीव्रता से बढ़ने वाली नौकरियां एआई और मशीन लर्निंग विशेषज्ञों, स्थिरता विशेषज्ञों, व्यापार खुफिया विश्लेषकों और सूचना सुरक्षा विशेषज्ञों की होंगी; शिक्षा, कृषि और डिजिटल कॉमर्स में सबसे बड़ी पूर्ण वृद्धि की संभावना है।

एआई को अपनाने के कारण व्यवधान

8.27 कार्य के भविष्य के लिए सबसे बड़ा व्यवधान एआई में त्वरित वृद्धि है, जो वैश्विक अर्थव्यवस्था में क्रांति लाने के लिए तैयार है। भारत भी इस परिवर्तन से अछूता नहीं रहेगा। एआई को बिजली और इंटरनेट जैसी सामान्य प्रयोजन वाली तकनीक के रूप में पहचाना जा रहा है, जो नवाचार की तीव्र गति और प्रसार में आसानी में अभूतपूर्व है। जैसे-जैसे एआई सिस्टम स्मार्ट होते जाएंगे और गोद लेने में वृद्धि होगी, कार्य का भविष्य नया रूप लेगा। जबकि एआई में उत्पादकता बढ़ाने की काफी क्षमता है, इसमें कुछ क्षेत्रों में रोजगार को बाधित करने की क्षमता भी है। ग्राहक सेवा सहित नियमित कार्य, संभवतः उच्च स्तर के स्वचालन का गवाह बनेंगे; रचनात्मक क्षेत्रों में छवि और वीडियो निर्माण के लिए एआई उपकरणों का व्यापक उपयोग दिखाई देगा; व्यक्तिगत एआई ट्यूटर शिक्षा को नया आकार दे सकते हैं और स्वास्थ्य सेवा जैसे क्षेत्र त्वरित दवा की खोज देख सकते हैं। रोजगार पर एआई के प्रभाव पर, बॉक्स VIII.3 में प्रस्तुत एसमोग्लू और जॉनसन के काम से अंतर्दृष्टि प्राप्त की जा सकती है।

23 <https://www.weforum.org/publications/the-future-of-jobs-report-2023/>

24 उदाहरण के लिए, डिडिएर, एन. (2024)। टुकड़ों को लेंस में बदलना: तकनीकी परिवर्तन, औद्योगिक क्रांतियाँ और श्रम। समाज में प्रौद्योगिकी, 77, 102497, प्रस्तुत करते हैं कि तकनीकी परिवर्तन के संदर्भ में श्रम बाजार कैसे विकसित हुआ है।

बॉक्स VIII.3: रिकार्डों की धुरी और तकनीकी विकल्पों की केंद्रीयता

पारंपरिक आर्थिक ज्ञान यह सुझाव देगा कि तकनीकी परिवर्तन उत्पादकता²⁵ लाभ उत्पन्न करते हैं जिससे लंबे समय में उच्च मजदूरी और अधिक आर्थिक अवसर मिलते हैं। हालाँकि, ऐसमोग्लू और जॉनसन (2024)²⁶ के अनुसार, "...इस तरह के एक लंबे दृश्य लेने के लिए नई मशीनरी द्वारा संभव समृद्धि के अपने उचित हिस्से को सुरक्षित करने के लिए श्रमिकों के संघर्ष की अनदेखी करता है। 'लेखक वर्तमान में उत्पादकता और रोजगार में एआई-प्रेरित वृद्धि के बीच संबंधों को समझने के लिए ब्रिटेन में औद्योगिक क्रांति से एक क्यू लेते हैं। विशेष रूप से, लेखक 18 वीं शताब्दी के अंत में कताई जेनी की प्रारम्भ के माध्यम से कपास कताई के स्वचालन के उदाहरण लेते हैं, 19 वीं शताब्दी में पावर लूम द्वारा बुनाई का स्वचालन, और 19 वीं शताब्दी के उत्तरार्ध में रेलवे और भारी उद्योगों का आगमन।



स्पिनिंग जेनी²⁷



एक कारखाने में पावरलूम²⁸

जबकि कताई जेनी ने यार्न की लागत को कम कर दिया और हथकरघा बुनकरों की उत्पादकता और मांग में वृद्धि की, पावरलूम ने 1806 और 1820 के बीच कारीगरों के वास्तविक वेतन के श्रम प्रतिस्थापन और आधे हिस्से का नेतृत्व किया। पावरलूम के आगमन के बाद बुनकरों की वास्तविक मजदूरी में गिरावट को 1819 में मशीनरी ने श्रम की मांग को कम नहीं किया²⁸ से 1821 में 'यदि मशीनरी वह सब काम कर सकती है जो श्रम अब करता है, तो श्रम की कोई मांग नहीं होगी' के पीछे कहा जाता है। इसी तरह, 1830 में लिवरपूल और मैनचेस्टर रेलवे के आने से आधुनिक विनिर्माण में नए रोजगारों को बढ़ावा मिला, जिसमें डिजाइन, मरम्मत, रखरखाव और लिपिक कार्य शामिल थे। लेखक मजदूरी पर स्वचालन के प्रभाव की व्याख्या करने के लिए आर्थिक कारकों की अपर्याप्तता को उजागर करते हैं और राजनीतिक अर्थव्यवस्था की ताकतों, यानी श्रम और पूंजी के बीच शक्ति संतुलन पर बल देते हैं। यहां एक अंग्रेज इतिहासकार ईपी थॉम्पसन की व्याख्या बुनकरों पर पावरलूम के प्रभाव की व्याख्या करने में उनके लिए अधिक उपयुक्त लगती है। थॉम्पसन के अनुसार, कारखानों में श्रमिकों के आंदोलन ने उनकी स्वायत्तता का नुकसान किया, और, किसी भी नीतिगत समर्थन या सौदेबाजी की शक्ति के अभाव में, मजदूरी और श्रमिक स्थितियों में गिरावट आई। सरल शब्दों में, यह है कि हम प्रौद्योगिकी का उपयोग कैसे करते हैं— चाहे हम इसे स्वचालन, निगरानी और नियंत्रण के लिए उपयोग करें या हम इसका उपयोग सूचित निर्णय लेने, समस्या-समाधान और वृद्धि²⁹ के लिए करें, जो यह तय करता है कि एआई रोजगार सृजन की प्रक्रिया को सुविधाजनक बनाएगा या इसके लिए बाधा होगी। रिकार्डों के

25 उत्पादकता से तात्पर्य है कि किसी दिए गए इनपुट से कितना उत्पादन किया जा सकता है। उत्पादकता तब बढ़ती है जब समान मात्रा में इनपुट से अधिक उत्पादन किया जाता है या जब कम इनपुट से समान मात्रा में आउटपुट का उत्पादन किया जाता है।

26 ऐसमोग्लू, डारोन और जॉनसन, साइमन, रिकार्डों और थॉम्पसन से सीखना: प्रारंभिक औद्योगिक क्रांति में मशीनरी और श्रम, और एआई के युग में (मई 2024)। NBER ofdZax isij uaej w32416, SSRN% <https://ssrn.com/abstract=4826001>.

27 स्रोत: <https://kids.britannica.com/students/article/spinning-jenny/630347>

28 स्रोत: <https://historyofinformation.com/detail.php?id=42>

29 <https://www.project-syndicate.org/commentary/i-automation-threatens-workers-lessons-from-industrial-revolution-and-david-ricardo-by-daron-acemoglu-and-simon-johnson-2024-04>

समय में, यह विकल्प कारखाने के मालिकों, नियोक्ताओं और उद्योगपतियों द्वारा किया गया था, जबकि मजदूरों को कठोर कार्य की स्थिति, निगरानी और नियंत्रण से गुजरना पड़ता था। अब समय बदल गया है, श्रमिक निश्चित रूप से अधिक स्वतंत्र हैं, और सख्त श्रम कानूनों और ट्रेड यूनियनों के माध्यम से सत्ता में हैं। आज कई रिपोर्टों में उल्लेख किया गया है कि एआई रोजगारों को खत्म नहीं करेगा बल्कि उन्हें परिवर्तित कर देगा। अध्ययन इस एआई संक्रमण का मार्गदर्शन करने के लिए मनुष्यों की आवश्यकता पर बल देते हैं^{30,31}

पेपर का निष्कर्ष है कि स्वचालन अच्छा या बुरा हो सकता है, यह इस बात पर निर्भर करता है कि हम इसे कैसे लागू करते हैं, और प्रौद्योगिकी की दिशा में अनुपालन किया जा रहा है। नई प्रौद्योगिकी श्रम की सीमान्त उत्पादकता को कम करके श्रम³² हितों को नुकसान पहुंचा सकती है जबकि समग्र उत्पादकता में वृद्धि हो सकती है, जिससे मशीनों द्वारा श्रम का प्रतिस्थापन हो सकता है, जैसा कि हथकरघा बुनकरों के मामले में है। इसी समय, स्वचालन श्रम को दो माध्यमों से लाभान्वित कर सकता है। सबसे पहले, अगर यह सही क्षेत्रों में श्रम की सीमांत उत्पादकता में काफी वृद्धि करता है जिससे गैर-स्वचालित कार्यों में या पूरक उत्पादों का उत्पादन करने वाले उद्योगों में श्रम की मांग बढ़ जाती है, जैसा कि जेनी के मामले में है। दूसरे, जब स्वचालन नए कार्यों के निर्माण और रेलवे उदाहरण (एसमोग्लू और जॉनसन 2023) जैसी नई गतिविधियों में श्रम की सीमांत उत्पादकता में वृद्धि के साथ होता है। उस ने कहा, राजनीतिक अर्थव्यवस्था प्रौद्योगिकी से साझा समृद्धि सुनिश्चित करने में निर्णायक बनी हुई है। इसे 'तकनीकी विकल्पों की केंद्रीयता' कहा जाता है।

8.28 अमेरिका के संदर्भ में किए गए शोध से पता चलता है कि जनरेटिव एआई (जेनएआई) का रोजगारों को बदलने की तुलना में रोजगारों को फिर से आकार देने पर कहीं अधिक प्रभाव पड़ सकता है।³³ आईएमएफ (2023)³⁴ और आईएमएफ (2024)³⁵ के अनुसार, वैश्विक रोजगार का लगभग 40 प्रतिशत एआई के संपर्क में है, संज्ञानात्मक-कार्य-उन्मुख रोजगारों की व्यापकता के कारण उन्नत अर्थव्यवस्थाओं का जोखिम 60 प्रतिशत है। अध्ययन संभावित एआई पूरकता का एक सूचकांक विकसित करता है, जिससे ज्ञात होता है कि इनमें से लगभग आधे एआई से नकारात्मक रूप से प्रभावित हो सकते हैं। साथ ही, शेष एआई एकीकरण के माध्यम से बढ़ी हुई उत्पादकता से लाभान्वित हो सकते हैं। इसमें पाया गया है कि एआई के अत्यधिक संपर्क में रोजगार भारत के लिए 26 प्रतिशत है, जो उच्च पूरकता वाले व्यवसायों के लिए 14 प्रतिशत और कम पूरकता वाले लोगों के लिए 12 प्रतिशत में विभाजित है।^{36,37}

8.29 भारत, अपने गहन जनसांख्यिकीय लाभांश और बहुत युवा आबादी के साथ, विशिष्ट रूप से स्थित है क्योंकि एआई जोखिम और अवसर दोनों का सृजन करता है। कैपिटल इकोनॉमिक्स (2024) के अनुसार, भारत में एआई का वर्तमान प्रसार और अनुकूलन अमेरिका, यूरोप और एशियाई टाइगर्स की तुलना में कम है। विनिर्माण क्षेत्र एआई के संपर्क में कम है क्योंकि औद्योगिक रोबोट न तो मानव श्रम के रूप में फुर्तीले हैं और न ही लागत प्रभावी हैं। इन्वेंट्री और आपूर्ति श्रृंखला प्रबंधन में, एआई अनुप्रयोग श्रम के पूरक हो सकते हैं। फिर भी, विशेष जोखिम में बीपीओ क्षेत्र है, जहां जेनएआई चौटबॉट्स के माध्यम से नियमित संज्ञानात्मक कार्यों के प्रदर्शन में क्रांति ला रहा है, और अगले दस वर्षों में इस क्षेत्र में रोजगार में काफी गिरावट का अनुमान है। हालांकि, अगले दशक में, एआई के क्रमिक प्रसार से उत्पादकता

30 <https://www.ilo.org/resource/news/generative-ai-likely-augment-rather-destroy-jobs>

31 <https://hbr.org/2021/11/automation-doesnt-just-create-or-destroy-jobs-it-transforms-them>

32 श्रम की सीमांत उत्पादकता को उस मात्रा के रूप में परिभाषित किया जाता है जो उत्पादन में वृद्धि होगी यदि श्रम की एक और इकाई को नियोजित किया जाता है, जबकि बाकी सब कुछ समान रहता है।

33 फॉरेस्टर का 2023 जनरेटिव एआई जॉब्स इम्पैक्ट फोरकास्ट, यूएस, <https://www.forrester.com/report/forresters-2023-generative-ai-jobs-impact-forecast-us/RES179790>.

34 पिज्जनेली, सी., ए. पेंटन, एम. एम. तवारेस, एम. कैजानिगा, और एल. ली, (2023) 'श्रम बाजार का एआई से संपर्क: क्रॉस-कंट्री अंतर और वितरण संबंधी निहितार्थ।' आईएमएफ वर्किंग पेपर 23/216

35 कैजानिगा और अन्या। 2024. जेन-एआई: आर्टिफिशियल इंटेलिजेंस और काम का भविष्य। आईएमएफ स्टाफ चर्चा नोट एसडीएन2024/001

36 एआई के लिए एक्सपोजर को एआई अनुप्रयोगों और प्रत्येक व्यवसाय में आवश्यक मानवीय क्षमताओं के बीच ओवरलैप की डिग्री के रूप में परिभाषित किया गया है।

37 2023 आईएमएफ पेपर एआई एक्सपोजर के मानक माप को आगे बढ़ाता है, जिसमें एआई की क्षमता को श्रम के पूरक या विकल्प के रूप में माना जाता है, जहां पूरकता नौकरी विस्थापन के कम जोखिम को दर्शाती है।

में वृद्धि होने की उम्मीद है। डिजिटल स्वास्थ्य डेटा से स्वास्थ्य जोखिमों की पहचान करने, मौसम की भविष्यवाणी करने और ग्रेडिंग परीक्षणों और ग्रंथों का अनुवाद करने में शिक्षकों को पूरक करने के लिए एआई का उपयोग कुछ विकास अंतराल हैं जिन्हें एआई प्लग कर सकता है।³⁸

8.30 सेवा क्षेत्र में एआई को व्यापक रूप से अपनाने से रोजगार को काफी नया आकार मिल सकता है और यहां तक कि उनका स्थान भी ले सकता है। भारत का सबसे बड़ा रोजगार वेबसाइट, कोपस्टेक, ए. ईटी. एएल. (2023) 2016 के बाद से एआई से संबंधित कौशल की मांग में लगभग घातीय वृद्धि की व्याख्या करता है। वे पाते हैं कि व्यवसायों द्वारा एआई कौशल की मांग का गैर-एआई भूमिकाओं की आवश्यकता और मजदूरी के शीर्ष प्रतिशत पर उच्च कुशल, प्रबंधकीय पदों और गैर-नियमित, बौद्धिक कार्यों के विस्थापन के कारण नकारात्मक प्रभाव पड़ता है।³⁹

8.31 प्रौद्योगिकी के साथ काम करने के लिए भारत की आबादी की आत्मीयता को देखते हुए, जैसा कि डिजिटल सार्वजनिक अवसंरचना के साथ देखा गया है, सरकार और उद्योग द्वारा सक्रिय हस्तक्षेप भारत को एआई युग में एक प्रमुख खिलाड़ी के रूप में स्थान दे सकता है। कर्मचारियों या रोजगार चाहने वालों को संचार, सहयोग और प्रस्तुति से परे कौशल की आवश्यकता होगी, जैसे विश्लेषणात्मक सोच और नवाचार; जटिल समस्या समाधान, महत्वपूर्ण सोच; सीखने और आत्म-विकास; प्रौद्योगिकी डिजाइन और प्रोग्रामिंग; और एआई चुनौती का सामना करने के लिए लचीलापन और अनुकूलनशीलता।

भारत में एआई का अधिकतम लाभ उठाना

8.32 भारत विश्व स्तर पर एआई में अग्रणी होने के बावजूद, मौजूदा साहित्य की समीक्षा से ज्ञात होता है कि भारत में बहुत पहले शोध नहीं किया गया है। यह अंतर इस क्षेत्र में अनुसंधान और विकास की आवश्यकता को सामने लाता है। 2019 में चीन द्वारा प्रकाशित एआई संबंधित शोध पत्र 102,161 थे, इसके बाद अमेरिका में 74,386 और भारत में 23,398 थे, जो चीन के एक-चौथाई से कम है। एआई अनुसंधान और विकास में आउटपुट केवल कुछ देशों में एकाग्रता के साथ अत्यधिक विषम हैं।^{40,41}

8.33 एआई आर एंड डी आउटपुट में अग्रणी होने के नाते अमेरिका ने स्पष्ट रूप से अपने एआई क्षेत्र को सुदृढ़ करने के लिए एक अच्छी तरह से परिभाषित कार्यनीतिक योजना तैयार की है। योजना में 9 चरण शामिल हैं, जैसा कि इसकी राष्ट्रीय विज्ञान और प्रौद्योगिकी परिषद⁴² की नवीनतम 2023 रिपोर्ट में उल्लेख किया गया है, अर्थात्, एआई अनुसंधान में दीर्घकालिक निवेश करना, मानव-एआई सहयोग के लिए प्रभावी तरीके विकसित करना, एआई के निहितार्थों को समझना और संबोधित करना, एआई सिस्टम की सुरक्षा और सुरक्षा सुनिश्चित करना, एआई प्रशिक्षण और परीक्षण के लिए डेटासेट विकसित करना, एआई सिस्टम को मापना और मूल्यांकन करना, राष्ट्रीय एआई आर एंड डी कार्यबल की जरूरतों को बेहतर ढंग से समझें, निजी-सार्वजनिक भागीदारी का विस्तार करें, और एआई अनुसंधान में अंतर्राष्ट्रीय सहयोग के लिए एक समन्वित दृष्टिकोण स्थापित करें। यह कार्यनीति उन चुनौतियों का समाधान करने के लिए अमेरिकी सरकार के एक महत्वपूर्ण पहल को चिह्नित करती है जिन्हें केवल क्षेत्रों द्वारा हल नहीं किया जा सकता है।

8.34 विकासशील देशों के लिए अनुसंधान और सूचना प्रणाली (आरआईएस) द्वारा एक नीति संक्षिप्त सुझाव दिया गया है कि एआई के लिए एक अंतर-एजेंसी समन्वय प्राधिकरण की आवश्यकता है जो एआई और रोजगार सृजन पर अनुसंधान, निर्णय लेने, नीति नियोजन का मार्गदर्शन करने वाले केंद्रीय संस्थान के रूप में कार्य करेगा।⁴³ संक्षेप में यह भी सुझाव दिया गया है कि एआई अधिक रोजगार का सृजन करेगा लेकिन इसका नकारात्मक अल्पकालिक प्रभाव हो सकता है, और इस प्रभाव का मुकाबला करने के लिए क्षमता निर्माण, अपस्किंग, प्रशिक्षण और नीतियों के निर्माण में निवेश

38 शिलान शाह, एआई के युग में भारत की अर्थव्यवस्था, कैपिटल इकोनॉमिक्स, 23 जनवरी 2024

39 कॉपस्टेक, ए., मार्कजिनेक, एम., पोपल, ए., और स्टेपलटन, के. (2023)। एआई और सेवा-आधारित विकास: भारतीय नौकरी विज्ञानों से साक्ष्य।

40 <https://thedocs.worldbank.org/en/doc/2e658ef2144a05f30e254221ccaf7a42-0200022021/original/DD-Analytical-Insights-Note-4.pdf>

41 <https://www.nature.com/articles/d41586-020-03409-8> (सैवेज 2020)

42 राष्ट्रीय विज्ञान और प्रौद्योगिकी परिषद व्हाइट हाउस <https://www.whitehouse.gov/wp-content/uploads/2023/05/National-Artificial-Intelligence-Research-and-Development-Strategic-Plan-2023-Update.pdf>

43 https://www.ris.org.in/sites/default/files/Publication/Policy%20brief-104_Amit%20Kumar.pdf

करने की आवश्यकता है ताकि यह सुनिश्चित किया जा सके कि कम कुशल श्रमिकों को किसी भी संभावित रोजगार के नुकसान का सामना न करें।

8.35 एआई ने भारत में कृषि-तकनीक, उद्योग और मोटर वाहन, स्वास्थ्य सेवा, बीएफएसआई और खुदरा क्षेत्रों में महत्वपूर्ण वृद्धि की है। महत्वपूर्ण उदाहरणों में से एक में इंटेलो लैब्स द्वारा संचालित विश्व का सबसे बड़ा बागवानी एक्सचेंज प्रमाण एक्सचेंज शामिल है, जो बागवानी उत्पादों की गुणवत्ता को मैप करने के लिए कंप्यूटर विज्ञान का उपयोग करता है। प्रमाण की तकनीक 95 प्रतिशत सटीकता के साथ गुणवत्ता मूल्यांकन प्राप्त करती है, जो 70 प्रतिशत की मैनुअल मूल्यांकन दर को पार करती है। यह ठेकेदारों को विश्व में कहीं से भी व्यवसाय करने के लिए आवश्यक समय और माहौल देता है।⁴⁴

8.36 सरकार ने एआई सक्षम पारिस्थितिकी तंत्र सुनिश्चित करने और एआई को देश के युवाओं से जोड़ने के लिए कई पहल शुरू की हैं। इनमें से कुछ में शफ्यूचर स्किल्स प्राइमर, 'युवाई: यूथ फॉर उन्नति एंड डेवलपमेंट विद एआई' स्कूली छात्रों के लिए एक राष्ट्रीय कार्यक्रम और 'रिस्पॉन्सिबल एआई फॉर यूथ 2022' शामिल हैं।⁴⁵ भारत एआई मिशन के लिए 2024 में 10,300 करोड़ रुपये का बजट प्रदान किया गया है, जो एआई पारिस्थितिकी तंत्र को सुदृढ़ करने के लिए एक महत्वपूर्ण कदम है।⁴⁶

गिग इकोनॉमी की ओर शिफ्ट

8.37 रोजगार परिदृश्य में एक उल्लेखनीय परिवर्तन ने वैश्विक स्तर पर गिग अर्थव्यवस्था का उदय किया है। इसमें फ्रीलांसर, ऑनलाइन प्लेटफॉर्म वर्कर्स, सेल्फ-नियोजित, ऑन-कॉल वर्कर्स और क्रिएटिव टेक टैलेंट शामिल हैं। भारत में, गिग इकोनॉमी का उदय तकनीक-सक्षम प्लेटफॉर्मों के उद्भव, डिजिटल सार्वजनिक अवसररचना के विकास द्वारा समर्थित इंटरनेट तक पहुँच में वृद्धि, सुगम कार्य व्यवस्था की मांग और कौशल पर ध्यान केंद्रित करने से प्रेरित है। राष्ट्रीय श्रम बल सर्वेक्षण के आंकड़ों के आधार पर नीति आयोग के सांकेतिक अनुमानों के अनुसार, 2020-21 में, 77 लाख (7.7 मिलियन) श्रमिक गिग इकोनॉमी में कार्यरत थे। वे गैर-कृषि कार्यबल का 2.6 प्रतिशत या भारत में कुल कार्यबल का 1.5 प्रतिशत थे।⁴⁷

8.38 शोध अध्ययनों से पता चला है कि विकसित अर्थव्यवस्थाओं (एक से चार प्रतिशत के बीच) की तुलना में विकासशील देशों (5 से 12 प्रतिशत के बीच) में गिग अर्थव्यवस्था में भागीदारी अधिक है, और इनमें से अधिकांश रोजगार निम्न आय वाले रोजगारों के प्रकारों में हैं, जैसे कि डिलीवरी, राइडशेयरिंग, माइक्रोटास्क, केयर एंड वेलनेस (बीसीजी 2021)।⁴⁸ ऐसी सेवाओं और रोजगार के सुगमता की निरंतर उच्च मांग टियर-2 और टियर-3 शहरों में प्रवेश स्तर के रोजगार सृजन को बढ़ावा दे रही है, जिसमें रोजगार के बाजार में प्रवेश करने वाले छात्रों के लिए अंशकालिक काम या अस्थायी बेरोजगारी के मामले में सदमे अवशोषक के रूप में शामिल है, जिसमें प्लेटफॉर्म अनुभव (एनसीईआर 2023) के बाद श्रमिकों के बेहतर भुगतान वाली नौकरियों में जाने की उच्च संभावना है।⁴⁹

8.39 2029-30 तक गिग कार्यबल के 2.35 करोड़ (23.5 मिलियन) तक बढ़ने की उम्मीद है। 2029-30 तक गिग वर्कर्स के गैर-कृषि कार्यबल का 6.7 प्रतिशत या भारत में कुल आजीविका का 4.1 प्रतिशत होने की उम्मीद है।⁵⁰ जबकि गिग इकोनॉमी युवाओं, विकलांग व्यक्तियों और महिलाओं सहित श्रमिकों के विभिन्न वर्गों के लिए रोजगार के अवसर खोल सकती है, भारतीय संदर्भ में और विश्व स्तर पर गिग और प्लेटफॉर्म श्रमिकों के लिए प्रभावी सामाजिक सुरक्षा पहल का निर्माण एक महत्वपूर्ण मुद्दा रहा है। सामाजिक सुरक्षा संहिता (2020) गिग और प्लेटफॉर्म श्रमिकों को शामिल करने के लिए सामाजिक सुरक्षा लाभों के दायरे का विस्तार करना एक महत्वपूर्ण प्रगति है।

44 <https://www.investindia.gov.in/team-india-blogs/artificial-intelligence-powering-indias-growth-story>

45 संसद प्रश्न "एआई का प्रभाव" <https://labour.gov.in/sites/default/files/pib2002657.pdf>

46 पीआईबी <https://pib.gov.in/PressReleasePage.aspx?PRID=2012375>

47 नीति आयोग, जून 2022, भारत की तेजी से बढ़ती गिग और प्लेटफॉर्म अर्थव्यवस्था

48 बीसीजी रिपोर्ट "भारत में गिग अर्थव्यवस्था की संभावनाओं को खोलना" [India-Gig-Economy-Report.pdf](https://www.bcg.com/india-gig-economy-report) (bcg.com)

49 एनसीईआर, अगस्त 2023, खाद्य वितरण प्लेटफॉर्म श्रमिकों का सामाजिक-आर्थिक प्रभाव आकलन

50 इबिड. फुटनोट 47

जलवायु परिवर्तन की समस्या

8.40 जलवायु परिवर्तन से वर्तमान समय की एक कठोर वास्तविकता है और मौसम की चरम घटनाओं की आवृत्ति और तीव्रता में वृद्धि का अनुमान करते, सहवर्ती परिणाम नौकरियों और उत्पादकता का संभावित नुकसान है। गर्मी एक व्यावसायिक सुरक्षा और स्वास्थ्य खतरा है। अंतर्राष्ट्रीय श्रम संगठन (आईएलओ) के अनुसार, 21 वीं सदी के अंत तक 1.5 डिग्री सेल्सियस के वैश्विक तापमान वृद्धि और श्रम बल के रुझानों के आधार पर अनुमानों से पता चलता है कि 2030 में, दुनिया भर में कुल कामकाजी घंटों का 3.8 प्रतिशत उच्च तापमान में खो जाएगा - 136 मिलियन पूर्णकालिक नौकरियों के बराबर - और 2,400 बिलियन डॉलर का आर्थिक नुकसान।⁵¹ रिपोर्ट में कहा गया है कि उष्णकटिबंधीय अक्षांश के भीतर कृषि और निर्माण रोजगार और स्थान के अपने अधिकतम हिस्से को देखते हुए, भारत की उत्पादकता में कमी सबसे कमजोर देशों में से एक है।

8.41 जलवायु परिवर्तन का एक अन्य पहलू हरित प्रौद्योगिकियों को अपनाकर और हरित ऊर्जा विकल्पों में संक्रमण करके इसके प्रभाव को कम करने का प्रयास है। यह प्रवृत्ति उन व्यवसायों की ओर ले जा रही है जो निवेश द्वारा संचालित एक मजबूत रोजगार-सृजन का प्रभाव देख रहे हैं जो व्यवसायों के हरित संक्रमण और ईएसजी मानकों के लागू की सुविधा प्रदान करते हैं।

8.42 उदाहरण के लिए, भारत का हरित संक्रमण अक्षय ऊर्जा क्षेत्र में नौकरी के अवसरों को महत्वपूर्ण रूप से प्रभावित करने की अधिक संभावना है। त्यागी एवं अन्य (2021)⁵² का मानना है कि 2030 तक, स्वच्छ ऊर्जा पहल संभावित रूप से 500 गीगावॉट गैर-जीवाश्म बिजली उत्पादन क्षमता प्राप्त करने के लिए 238 गीगावॉट सौर और 101 गीगावॉट नई पवन क्षमता स्थापित करके लगभग 3.4 मिलियन नौकरियां (लघु और दीर्घकालिक) पैदा कर सकती है। ये नौकरियां पवन और ऑन-ग्रिड सौर ऊर्जा क्षेत्रों में बनाई गई नौकरियों का प्रतिनिधित्व करती हैं। इन हरित नौकरियों को लेने के लिए लगभग दस लाख लोगों को रोजगार दिया जा सकता है।⁵³

8.43 जलवायु परिवर्तन श्रमिकों की भलाई को भी प्रभावित करता है, जैसा कि हाल ही में आईएलओ की एक रिपोर्ट⁵⁴ में बताया गया है, जो दुनिया के 70 प्रतिशत कर्मचारियों के लिए स्वास्थ्य संबंधी खतरों का शकॉकटेल बना रहा है। इस प्रकार श्रमिकों, विशेष रूप से शारीरिक श्रम संबंधी कार्यों में लगे कामगारों को अपने स्वास्थ्य और आय को हीटवेव, बाढ़, चक्रवात आदि की अनियमितताओं से बचाने के लिए उपयुक्त रूप से बनाए गए नीतिगत समर्थन और निजी बीमा उत्पादों की आवश्यकता होती है। यहां, स्व-नियोजित महिला संघ (सेवा) द्वारा एक अभिनव पायलट कार्यक्रम उल्लेखनीय है। 2023 में शुरू किए गए, 22,000 असंगठित श्रमिकों को कवर करने वाला एक हीट-लिंकड पैरामीट्रिक बीमा आंशिक मजदूरी भुगतान पर जोर देता है जिसमें तापमान 43.60 °C से अधिक होने पर श्रमिक द्वारा आंशिक रूप से प्रीमियम वहन किया जाता है और बाकी दान के माध्यम से होता है। श्रमिकों की भोजन और दवा की आवश्यकता को कवर करने के लिए, भुगतान चिलचिलाती गर्मी के खिलाफ एक ढाल की तरह काम करता है। अंततः, सेवा ने 29 लाख सदस्यों को साइन अप करने की योजना बनाई है जो प्रीमियम को पूरी तरह से श्रमिकों द्वारा स्वयं वित्त पोषित करने की अनुमति देगा।⁵⁵

8.44 संक्षेप में, जैसा कि देश वैश्विक रुझानों के साथ-साथ भविष्य के नौकरी बाजार की जटिलताओं को नेविगेट करता है, जैसा कि ऊपर चर्चा की गई है, स्वीकृति और परिवर्तन के अनुकूल और नवाचार को प्रोत्साहित करना अवसरों

51 आईएलओ (2019), गर्म ग्रह पर काम करना: श्रम उत्पादकता और सभ्य कार्य पर ताप तनाव का प्रभाव। <https://tinyurl.com/axn9bx8z>

52 त्यागी, आकांक्षा और अन्य (2021)। भारत का बढ़ता स्वच्छ ऊर्जा कार्यबल। नई दिल्ली: ऊर्जा, पर्यावरण और जल परिषद, प्राकृतिक संसाधन रक्षा परिषद और ग्रीन जॉब्स के लिए कौशल परिषद।

53 सृजित नौकरियाँ आवश्यक कार्यबल से भिन्न हैं, क्योंकि एक कर्मचारी एक से अधिक काम कर सकता है।

54 बदलते जलवायु में काम पर सुरक्षा और स्वास्थ्य सुनिश्चित करना, ILO, अप्रैल 2024, <https://www.ilo.org/publications/ensuring-safety-and-health-work-changing-climate>

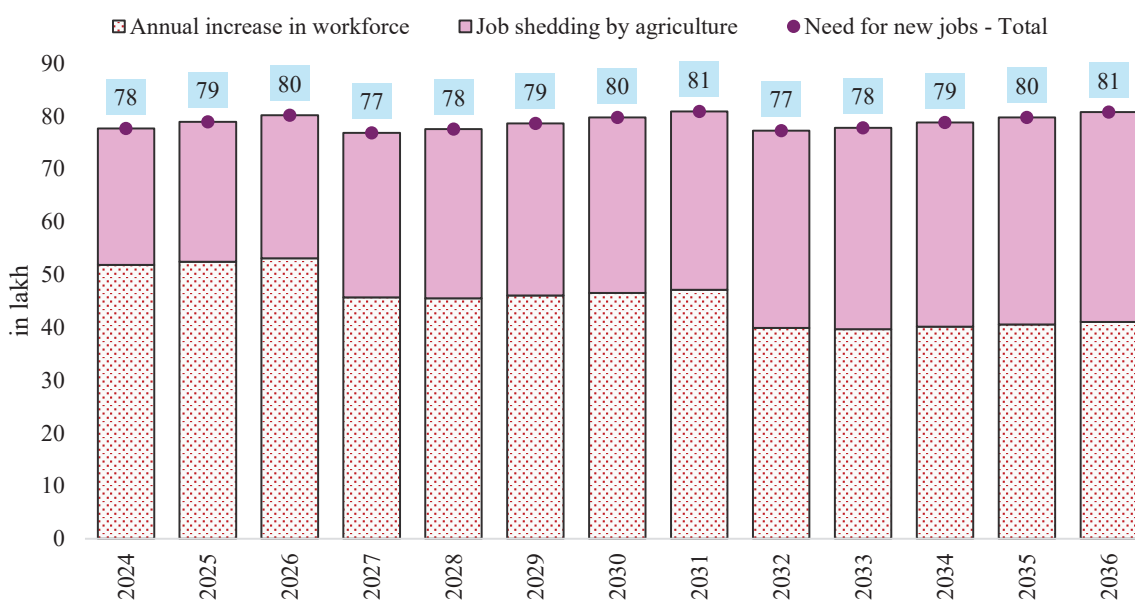
55 राठी, ए., इकोनॉमिक टाइम्स, 12 जून 2024, "एक 'कवच' ने 46,000 भारतीय महिलाओं को गर्मी की लहरों के दौरान जानलेवा काम से बचने में मदद की", 24 जून 2024 को एक्सेस किया गया <https://tinyurl.com/4asjw7cw>

का दोहन करने और हमारे सामने प्रस्तुत चुनौतियों से निपटने की कुंजी होगी। नौकरी के बाजारों में इन रुझानों में गहन अन्वेषण करने से और सावधानीपूर्वक योजना और कार्यान्वयन के माध्यम से लागत प्रभावी समाधान खोजने से नौकरी के पारिस्थितिकी तंत्र पर नकारात्मक प्रभावों को कम करने में एक लंबा रास्ता तय होगा।

2036 तक रोजगार सृजन की आवश्यकता

8.45 यह खंड एक सरल मॉडल और कुछ मान्यताओं का उपयोग करके गैर-कृषि क्षेत्र में रोजगार सृजन की आवश्यकता का व्यापक अनुमान लगाने का प्रयास करता है। 2022-23 में मौजूदा कार्यबल का अनुमान पीएलएफएस से 2022-23⁵⁶ के लिए डब्ल्यूपीआर (सामान्य स्थिति, सभी आयु) और स्वास्थ्य मंत्रालय⁵⁷ द्वारा संगत जनसंख्या अनुमानों का उपयोग करके लगाया गया है। कार्यबल में वृद्धि का अनुमान पुरुषों के लिए स्थिर डब्ल्यूपीआर (2023 में 54.4 प्रतिशत) और महिलाओं के लिए बढ़ती डब्ल्यूपीआर (2023 में 27.0 प्रतिशत से 2036 में 40.0 प्रतिशत तक, हर साल 1 प्रतिशत अंक की वृद्धि)⁵⁸ मानते हुए लगाया गया है। इसके अलावा, संरचनात्मक परिवर्तन को ध्यान में रखते हुए, यह माना जाता है कि कार्यबल में कृषि का हिस्सा धीरे-धीरे 2023⁵⁹ में 45.8 प्रतिशत से घटकर 2047⁶⁰ में एक-चौथाई हो जाता है, और कृषि छोड़ने वाले संगत कार्यबल को कार्यबल में वृद्धि में जोड़ा जाता है। रोजगार में कृषि की प्रबलता और उच्च मूल्य वाली कृषि और संबद्ध गतिविधियों की लाभकारी रोजगार पैदा करने की क्षमता को देखते हुए यह एक उचित धारणा है, खासकर महिलाओं के लिए। नतीजतन, भारतीय अर्थव्यवस्था को बढ़ते कार्यबल की जरूरतों को पूरा करने के लिए गैर-कृषि क्षेत्र में 2030 तक सालाना औसतन लगभग 78.5 लाख नौकरियां पैदा करने की जरूरत है (नीचे चार्ट देखें)।

चार्ट VIII.24: गैर-कृषि रोजगार सृजन के लिए वार्षिक आवश्यकता 2024-2036



स्रोत: पीएलएफएस, स्वास्थ्य एवं परिवार कल्याण मंत्रालय जनसंख्या अनुमान का उपयोग करके गणना की गई।

56 2022 और 23 को अनुभाग में 2023 के रूप में संदर्भित किया गया है।

57 मार्च के जनसंख्या अनुमान को रैखिक विधि का उपयोग करके 1 जनवरी के अनुमान में परिवर्तित कर दिया गया है, क्योंकि जनवरी पीएलएफएस द्वारा उपयोग की जाने वाली जुलाई-जून समय सीमा का मध्य बिंदु है।

58 इस दर पर, महिला डब्ल्यूपीआर 2047 तक 51 प्रतिशत तक पहुंच जाएगी।

59 स्रोत: पीएलएफएस 2022-23 वार्षिक रिपोर्ट

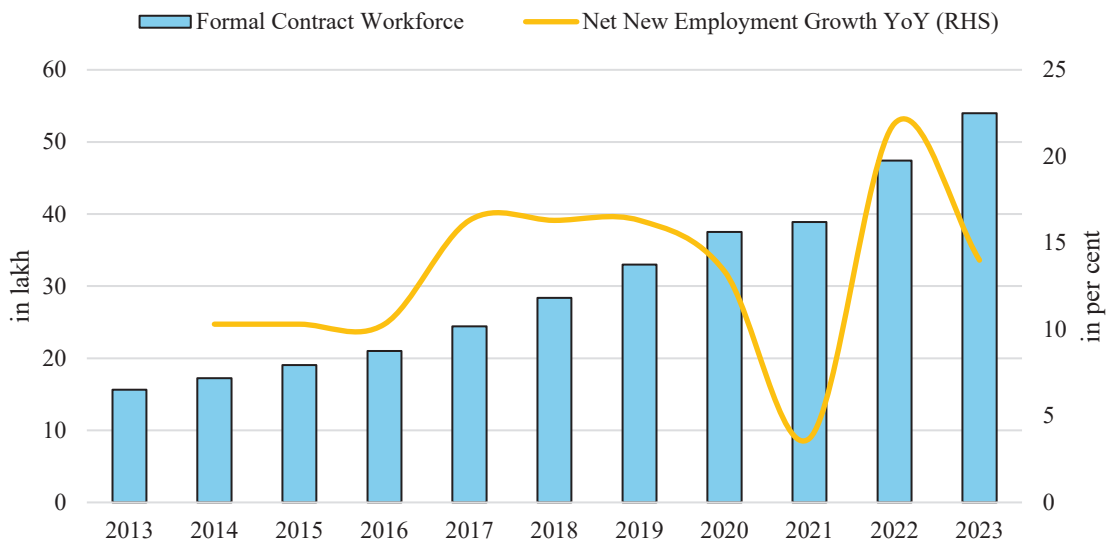
60 इसका तात्पर्य 0.87 प्रतिशत अंक की वार्षिक गिरावट है।

8.46 प्रति वर्ष गैर-कृषि क्षेत्र में 78.5 लाख नौकरियों की मांग को पूरा करने के लिए, पीएलआई (5 वर्षों में 60 लाख रोजगार सृजन),⁶¹ मित्र टेक्सटाइल योजना (20 लाख रोजगार सृजन),⁶² मुद्रा आदि की मौजूदा योजनाओं को पूरा बनाने की गुंजाइश है, साथ ही उनके कार्यान्वयन को बढ़ावा देने की भी। निम्नलिखित अनुभागों में, आगे रोजगार सृजन के लिए दो क्षेत्रों की पहचान की गई है और उन पर विस्तार से चर्चा की गई है। रोजगार की मात्रा के अलावा, इसकी गुणवत्ता और सामाजिक सुरक्षा पहलू का अपना महत्व है। स्टाफिंग कंपनियों के माध्यम से फ्लेक्सी श्रमिकों का बढ़ता रोजगार अनौपचारिक श्रमिकों के लिए सामाजिक सुरक्षा सुनिश्चित करने का एक चैनल हो सकता है, जैसा कि बॉक्स VIII.4 में संक्षेप में बताया गया है।

बॉक्स VIII.4: भारत में फ्लेक्सी जॉब मार्केट

भारत में लगभग 5.4 मिलियन औपचारिक अनुबंध कर्मचारी या फ्लेक्सी श्रमिक संगठित अनुबंध/अस्थायी स्टाफिंग कंपनियों के माध्यम से कार्यरत हैं, जो अपने अनुबंध कर्मचारियों को वेतन/मजदूरी, सामाजिक सुरक्षा/चिकित्सा बीमा का समय पर भुगतान करने के लिए जिम्मेदार हैं। हालांकि वे एक अनुबंध पर काम करते हैं, लेकिन ये श्रमिक सामाजिक सुरक्षा के साथ पूरी तरह से सुरक्षित हैं, और अनुबंध की औसत अवधि 2023 में छह महीने से अधिक समय से 75 प्रतिशत से अधिक अनुबंधों के साथ बढ़ रही है। फ्लेक्सी कार्यबल 2023 को समाप्त होने वाले दशक में 13.2 प्रतिशत की सीएजीआर से बढ़ा है, और कोविड महामारी के दौरान भी सकारात्मक रहा है। हालांकि, कुल कार्यबल के हिस्से के रूप में, अनुबंध स्टाफिंग कार्यबल केवल 1 प्रतिशत है, जबकि यूरोप और एशिया प्रशांत में यह 2.2 प्रतिशत है। भारत में फ्लेक्सी नौकरियों का कम प्रतिशत इंगित करता है कि कॉर्पोरेट क्षेत्र ने फ्लेक्सी श्रमिकों के साथ पूर्णकालिक श्रमिकों को प्रतिस्थापित नहीं किया है।

चार्ट VIII.25: पिछले 10 वर्षों में अनुबंधित कर्मचारियों के कार्यबल की बढ़त

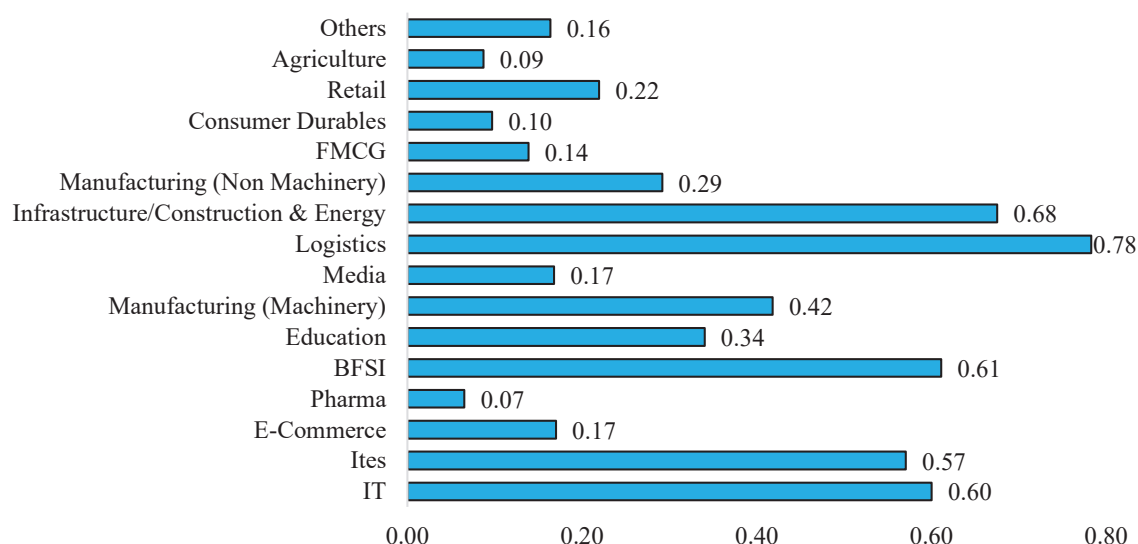


स्रोत: भारतीय कर्मचारी संघ से प्रविष्टि

61 पीआईबी विज्ञप्ति दिनांक 05 फरवरी 2024 <https://tinyurl.com/jr5e4m4v>

62 पीआईबी विज्ञप्ति दिनांक 21 दिसंबर 2023 <https://tinyurl.com/desnm7um>

चार्ट VIII.26: फ्लेक्सी कार्यबल का क्षेत्रीय वितरण मिलियन में



स्रोत: भारतीय कर्मचारी संघ से प्रविष्टि

फ्लेक्सी वर्कर्स में से 80 फीसदी 21-30 आयु वर्ग के हैं, जिनका औसत वेतन 20,000-22,000 रुपये मासिक है। भारत में ज्यादातर कॉन्ट्रैक्ट/फ्लेक्सी जॉब्स स्किल स्पेक्ट्रम के निचले हिस्से में होते रहते हैं, जैसे आंकड़ा परिचालन, लेखा, विक्रय, बैंक-एंड ऑपरेशंस, प्रशासन और मार्केटिंग। लगभग 60 प्रतिशत फ्लेक्सी नौकरियां लॉजिस्टिक्स, बुनियादी ढांचे/निर्माण और ऊर्जा, बीएफएसआई, आईटी और आईटी सक्षम सेवाओं में हैं।

ग्रामीण रोजगार और विकास के लिए एक उभरते हुए क्षेत्र के रूप में कृषि-प्रसंस्करण

8.47 कृषि-प्रसंस्करण क्षेत्र 'खेत से कारखाना' संक्रमण के लिए एक मध्यवर्ती क्षेत्र होने के अलावा ग्रामीण विकास के लिए कई अवसरों के चौराहे पर स्थित है। निम्नलिखित पैरा भारत के विकास के चरण को देखते हुए रोजगार सृजन के लिए कृषि-प्रसंस्करण की उपयुक्तता पर विस्तार से बताते हैं।

8.48 **ग्रामीण नौकरियों की मांग:** मनरेगा के आंकड़े कम कौशल वाली ग्रामीण नौकरियों (विशेष रूप से महिलाओं द्वारा, जो मनरेगा कार्यबल के आधे से अधिक का गठन करते हैं) की पर्याप्त मांग दिखाते हैं, और मनरेगा श्रम को अधिक उत्पादक और कम वित्तीय रूप से तनावपूर्ण उद्यमों में स्थानांतरित करने की पर्याप्त गुंजाइश है। यह देखते हुए कि कृषि और संबंधित उद्योग ग्रामीण अर्थव्यवस्था का मुख्य आधार बने हुए हैं, रोजगार सृजन के लिए इस क्षेत्र में उत्पादकता बढ़ाना अनिवार्य है। कृषि-प्रसंस्करण पंजाब और हरियाणा जैसे क्षेत्रों में फसल विविधीकरण में भी तेजी ला सकता है, जहां धान की खेती भूजल की कमी से संबंधित गंभीर चुनौतियों का सामना करना पड़ता है।

8.49 **कृषि में कम मूल्यवर्धन:** जबकि भारत दुनिया में कुल कृषि योग्य भूमि का 11.2 प्रतिशत के साथ संपन्न है और दूध, दालों और जूट के उत्पादन में पहले स्थान पर है, फलों और सब्जियों में दूसरे स्थान पर है और अनाज⁶³ में तीसरे स्थान पर है, कृषि में मूल्य संवर्धन कम रहा है। भारत में खाद्य प्रसंस्करण के स्तर (डेलॉइट, 2020-21)⁶⁴ पर किए गए एक अध्ययन के अनुसार, भारत में प्रसंस्करण स्तर फलों के लिए 4.5 प्रतिशत, सब्जियों के लिए 2.7 प्रतिशत, दूध के

63 वार्षिक रिपोर्ट, MoFPI, 2021-22

64 <https://tinyurl.com/4fmx4kjs>

लिए 21.1 प्रतिशत, मांस के लिए 34.2 प्रतिशत और मत्स्य पालन के लिए 15.4 प्रतिशत है। इसके विपरीत, चीन में पश्चिमी देशों में 60-80 प्रतिशत की तुलना में 30 प्रतिशत भोजन संसाधित किया जाता है (लियू एवं अन्य 2007)⁶⁵

8.50 विविध और स्थानीय खाद्य उत्पादों की बढ़ती मांग: खाद्य प्रसंस्करण इकाइयों के साथ किसानों का बेहतर संबंध बाजार में कृषि उत्पादों का एक अधिक व्यापक और विविध पूल ला सकता है, जिसकी मांग भारत और विदेशों में संपन्नता और आहार-चेतना के साथ बढ़ रही है। इन्वेस्टिंडिया⁶⁶ की एक रिपोर्ट के अनुसार, भारतीय खाद्य प्रसंस्करण बाजार 2025 तक 535 बिलियन अमरीकी डालर तक पहुंचने का अनुमान है, जो 15.2 प्रतिशत की सीएजीआर से बढ़ रहा है। टियर-2 और टियर-3 शहर आने वाले वर्षों में अधिक प्रसंस्कृत खाद्य पदार्थों का उपभोग करके महानगरीय क्षेत्रों में दिखाई देने वाले रुझान को प्रतिबिंबित कर सकते हैं। इसके अलावा, कृषि-निर्यात में प्रसंस्कृत खाद्य निर्यात की हिस्सेदारी वित्त वर्ष 2015 में 13.7 प्रतिशत से बढ़कर वित्त वर्ष 23 में 25.6 प्रतिशत हो गई है।

8.51 पूर्व की स्थिति का उदाहरण: कृषि-प्रसंस्करण के लिए बॉटम-अप दृष्टिकोण का अनुकरण करने के लिए कई सफलता की कहानियां हैं, जैसे महाराष्ट्र में सह्याद्री किसान उत्पादक कंपनी (बॉक्स VIII.5 देखें), आंध्र प्रदेश में आदिवासियों द्वारा अराकू कॉफी बागान, महिंद्रा एग्रो द्वारा समर्थित महाराष्ट्र में महाग्रेप्स, और केरल में संश्लेषित मसाला-प्रसंस्करण समूह।

बॉक्स VIII.5: कृषि-प्रसंस्करण में सह्याद्री की सफलता

नासिक, महाराष्ट्र में स्थित एक कृषि-प्रसंस्करण इकाई सह्याद्री किसान उत्पादक कंपनी (एसएफपीसी) इस क्षेत्र में कृषि नवाचार और सामाजिक-आर्थिक विकास के प्रतीक के रूप में उभरी है। इस उद्योग में 12 से अधिक वर्षों का अनुभव रखते हुए, सह्याद्री ने वित्त वर्ष 23 में 1000 करोड़ का उल्लेखनीय कारोबार को पार किया।⁶⁷ प्रभावशाली विकास प्रक्षेपवक्र को मजबूत आपूर्ति श्रृंखला, कुशल प्रौद्योगिकी और विश्व स्तरीय अवसंरचना के साथ एक किसान-केंद्रित दृष्टिकोण के लिए उत्तरदायी माना जाता है।

सह्याद्री फार्म्स में के प्रतिनिधित्व ने 1300 पूर्णकालिक रोजगार और अतिरिक्त 4000 मौसमी रोजगारों⁶⁸ का सृजन किया है, जिससे इस क्षेत्र के रोजगार के अवसरों में योगदान दिया है। 31,000 एकड़ भूमि में फैले अवसंरचना के साथ, एसएफपीसी ताजे अंगूर और टमाटर, आम, मक्का (स्वीट कॉर्न) और काजू जैसे प्रसंस्कृत फलों का भारत का सबसे बड़ा निर्यातक होने का दर्जा रखता है।

एसपीएफसी की नैतिकता का केंद्र छोटे पैमाने के किसानों के लिए अपने अटूट समर्थन में निहित है, जिसमें 95 प्रतिशत से अधिक संबद्ध किसान एक हेक्टेयर से कम भूमि के मालिक हैं।⁶⁹ यह न केवल स्थायी कृषि प्रथाओं को बढ़ावा देता है बल्कि स्थानीय समुदायों के भीतर आय के स्तर को बढ़ाकर ग्रामीण अर्थव्यवस्था को भी बढ़ावा देता है।

इस क्षेत्र में, एसएफपीसी ने काजू जो एक महत्वपूर्ण फसल है मूल्य श्रृंखला को मजबूत करने के लिए एक कार्यनीतिक कदम में, नासिक में अपने मोहादी परिसर में महाराष्ट्र की सबसे बड़ी काजू प्रसंस्करण सुविधा स्थापित की है।⁷⁰ यह पहल क्षेत्र में काजू उत्पादन के मूल्य प्रस्ताव में सुधार लाने में एक महत्वपूर्ण कदम का प्रतिनिधित्व करती है। इसके अतिरिक्त, सह्याद्री ने अनुमान लगाया है कि यह पहल क्षेत्र में 300 से अधिक महिलाओं के लिए रोजगार की सुविधा प्रदान करेगी, जिससे क्षेत्र के सामाजिक और आर्थिक विकास में योगदान होगा।⁷¹

65 लियू, ई., टेलर, डी., और झांग, एस. (2007)। पीपुल्स रिपब्लिक ऑफ चाइना खाद्य प्रसंस्करण सामग्री क्षेत्र। डाफ्ट रिपोर्ट। विदेशी कृषि सेवा, संयुक्त राज्य अमेरिका कृषि विभाग।

66 <https://www.investindia.gov.in/siru/indian-food-processing-sector-untapped-growth-opportunity>

67 <https://www.sahyadrifarms.com/pr-media-products/sahyadri-farms-crosses-the-1-000-crore-turnover-milestone>

68 सह्याद्री फार्म्स आधिकारिक वेबसाइट: <https://www.sahyadrifarms.com/>

69 प्रोपार्को ग्रुप की रिपोर्ट: <https://www.proparco.fr/en/actualites/grand-angle/report-india-sahyadri-farms-vines-are-joint-initiative>

70 <https://agrospectrumindia.com/2023/08/20/nashik-based-fpc-sahyadri-farms-kicks-off-the-biggest-cashew-processing-plant.html>

71 भोसले, जे., 18 अगस्त 2023, इकनॉमिक टाइम्स, "अग्रणी अंगूर निर्यातक सह्याद्री एफपीओ काजू प्रसंस्करण क्षेत्र में प्रवेश करता है", <https://tinyurl.com/wd344p4x>

8.52 **कृषि-संसाधित उत्पादन की नियत मांग के लिए अवसर:** स्थानीय इकाइयां स्कूलों में आंगनवाड़ी, मध्याह्न भोजन की आपूर्ति कर सकती हैं, जबकि यह समूह (अग्लामरेशन) शहरी उपभोक्ताओं को बढ़ती स्वास्थ्य संबंधी जागरूकता और श्वोकल फॉर लोकल के प्रतिश भावना प्रदान कर सकते हैं। विशेष उत्पादों को निर्यात आपूर्ति श्रृंखलाओं से जोड़ा जा सकता है, और ऐसे सभी उत्पादों को सूचीबद्ध करने वाले एक राष्ट्रीय पोर्टल को ई-कॉमर्स संस्थाओं से जोड़ा जा सकता है।

8.53 **कई मौजूदा कार्यक्रमों का संमिलन:** श्रम, लॉजिस्टिक्स, क्रेडिट और विपणन के लिए मेगा फूड पार्क, स्किल इंडिया, मुद्रा, एक जिला-एक उत्पाद आदि के बीच तालमेल का उपयोग करने से इस क्षेत्र को लाभ हो सकता है। इस तरह के प्रयासों के संमिलन से ग्राम पंचायत, ब्लॉक और जिला प्रशासन को शामिल करने वाले पूरे सरकारी दृष्टिकोण से अत्यधिक लाभ होगा। नाबार्ड, केंद्रीय भण्डारण निगम, कृषि विज्ञान केंद्र आदि जैसे संगठनों को उनकी विशेषज्ञता और अवसंरचना को देखते हुए, त्वरित हैंडहोल्डिंग और समस्या निवारण के लिए शामिल किया जा सकता है। महिलाओं के स्वयं सहायता समूह ब्लॉक- या पंचायत स्तर की योजनाओं को तैयार करने और लागू करने में, उनकी विश्वसनीयता, अच्छे पुनर्भुगतान रिकॉर्ड और खेती में महिलाओं के लिए बढ़ती प्रासंगिकता को देखते हुए महत्वपूर्ण भूमिका निभा सकते हैं।

8.54 इस प्रकार, कृषि की दृष्टि से प्रदत्त देश होने के नाते भारत अपने विभिन्न कृषि-जलवायु क्षेत्रों द्वारा प्रस्तावित उत्पादों की श्रेणी का उपयोग कर सकता है और उत्पादक रूप से बड़ी संख्या में ग्रामीण कार्यबल को रोजगार दे सकता है, जिसमें ऐसी महिलाएं शामिल हैं जो लाभकारी अंशकालिक रोजगार चाहती हैं और शिक्षित युवा जो छोटे से मध्यम स्तर के कृषि-प्रसंस्करण इकाइयों को संभालने के लिए तकनीकी रूप से कुशल हो सकते हैं।

विकास के लिए हमारा मार्ग प्रशस्त करना: भारत में सुविकसित केयर अर्थव्यवस्था की आवश्यकता और संभावनाएं

8.55 केयर अर्थव्यवस्था अब तक आर्थिक विकास और कल्याण के लिए कम ज्ञात है, फिर भी संभावित रूप से महत्वपूर्ण है, विशेष रूप से भारत जैसे युवा देश के लिए, जिसके पास लाभ उठाने के लिए जनसांख्यिकीय और जेंडर दोनों तरह के लाभांश हैं। एक केयर अर्थव्यवस्था को मजबूत करने की परस्पर संबद्ध गतिशीलता लैंगिक इक्विटी, मानव विकास और आर्थिक विकास में योगदान देती है। एक गुणवत्ता और विश्वसनीय केयर क्षेत्र का विकास इस प्रकार मानव संसाधनों के सर्वोत्तम आवंटन को सुविधाजनक बनाने में एक महत्वपूर्ण दक्षता अंतराल को भर सकता है, जो जेंडर द्वारा निर्धारित के बजाय तुलनात्मक लाभ और चयन से प्रेरित होता है। यह उप-खंड केयर को प्राथमिकता देने के दीर्घकालिक लाभों की रूपरेखा की जांच करता है और इस क्षेत्र को और विकसित करने के लिए कुछ समाधान प्रस्तावित करता है।

केयर कार्य को परिभाषित करना - केयर को 'काम' के रूप में स्वीकार करने का पहला कदम

8.56 आईएलओ के अनुसार, देखभाल संबंधी कार्य में वयस्कों और बच्चों, वृद्ध और युवा, कमजोर और सक्षम शरीर की शारीरिक, मनोवैज्ञानिक और भावनात्मक जरूरतों को पूरा करने में शामिल कार्यकलापों और संबंध स्थापना शामिल हैं। देखभाल संबंधी कार्य की श्रेणियां हैं: मुआवजा और अवैतनिक / देखभाल करने और सामाजिक सहायता प्रदान करने से संबंधित अवैतनिक या कम भुगतान वाले काम अक्सर महिलाओं द्वारा घरों के भीतर किए जाते हैं और आमतौर पर इसमें बाल-देखभाल, बुजुर्गों की देखभाल, घरेलू काम आदि शामिल होते हैं। वैतनिक देखभाल कार्य में पारिश्रमिक के लिए नर्सों, देखभाल करने वालों आदि द्वारा किया जाने वाला श्रम शामिल है।

सुविकसित केयर अर्थव्यवस्था की बढ़ती आवश्यकता

जनसांख्यिकीय परिगमन - बढ़ती उम्र में व्यक्तियों की आबादी की भविष्य की केयर आवश्यकताओं के लिए तैयार करने की आवश्यकता है

8.57 अगले 25 वर्षों में भारत की देखभाल संबंधी कार्य की जरूरतों में काफी विस्तार होने की संभावना है, क्योंकि बढ़ती उम्र की आबादी चल रहे जनसांख्यिकीय परिगमन का अनुसरण करती है जबकि बच्चों की आबादी अपेक्षाकृत

अधिक रहती है। संयुक्त राष्ट्र जनसंख्या कोष (यूएनएफपीए)⁷² के अनुसार वर्ष 2022 तक भारत की एक-चौथाई जनसंख्या 0-14 वर्ष (अर्थात् 36 करोड़ व्यक्ति) की आयु के है, जबकि दसवां भाग 60 वर्ष से अधिक आयु का है (यानी, 14.7 करोड़ व्यक्ति)। वर्ष 2050 तक, बच्चों का हिस्सा घटकर 18 प्रतिशत (यानी, 30 करोड़ व्यक्ति) होने का अनुमान है, जबकि बुजुर्गों का अनुपात 20.8 प्रतिशत (यानी 34.7 करोड़ व्यक्ति) तक बढ़ जाएगा। इस प्रकार, वर्ष 2022 में 50.7 करोड़ व्यक्तियों की तुलना में, देश को 2050 में 64.7 करोड़ व्यक्तियों की देखभाल संबंधी कार्य करने की आवश्यकता होगी। क्योंकि अधिक महिलाएं वैतनिक काम में भाग लेने, एकल परिवारों की बढ़ती व्यापकता, आदि के कारण देखभाल के लिए अतिरिक्त आवश्यकताओं को और बढ़ाया जाएगा⁷³

महिलाओं के लिए समान अवसर - जेंडर और अवैतनिक देखभाल संबंधी कार्य को अलग करना

8.58 एक उचित केयर अर्थव्यवस्था विकसित करना महत्वपूर्ण है जब भुगतान किए गए कार्य में भाग लेने के समान अवसर प्रदान करके एफएलएफपीआर को बढ़ाने की निष्पक्षता और दक्षता की दृष्टि के माध्यम से देखा जाता है। यह विशेष रूप से महत्वपूर्ण है कि घरेलू काम, बाल-देखभाल और बुजुर्गों की देखभाल सहित अवैतनिक देखभाल संबंधी कार्य के काम का प्रमुख बोझ महिलाओं पर पड़ता है, जो तब रोजगार के अवसरों में पूरी तरह से भाग लेने के लिए 'समय-की कमी' होती हैं। यह एक वैश्विक परिघटना है, जो भारत के लिए भी लागू होती है। महिलाओं पर देखभाल संबंधी कार्य का अनुपातहीन बोझ भारत सहित दुनिया भर में कम एफएलएफपीआर के परिणामस्वरूप है।⁷⁴ सिन्हा एवं अन्य (2024) के अनुसार, प्रति दिन देखभाल संबंधी कार्य करने का एक अतिरिक्त घंटा महिलाओं की श्रम बाजार भागीदारी को 20 प्रतिशत अंक कम कर देता है, जिसका पुरुषों पर कोई प्रभाव नहीं पड़ता है।⁷⁵

8.59 एनएसओ के टाइम यूज स्टैटिस्टिक्स फॉर 2019 के अनुसार, भारत में कामकाजी उम्र की महिलाएं प्रति दिन 5.6 घंटे अवैतनिक कार्यों पर खर्च करती हैं, जबकि पुरुषों द्वारा प्रति दिन केवल 30 मिनट खर्च किए जाते हैं। यहां तक कि वैतनिक रोजगार में महिलाएं वैतनिक रोजगार में पुरुषों की तुलना में अवैतनिक देखभाल संबंधी कार्य पर लगभग 6 गुना समय खर्च करती हैं, जो वैतनिक काम और अवैतनिक देखभाल जिम्मेदारियों दोनों को करने के 'दोहरे बोझ' में परिणत होती है। भारत में उच्च शिक्षा नामांकन में जेंडर अंतर के समापन के साथ देखभाल के कारण हुई असमानता शिक्षा में अवसर की बढ़ती समानता के विपरीत है।

8.60 विशेष रूप से, प्रसव और बाल-देखभाल के प्रभाव को महिलाओं के करियर पर एक महत्वपूर्ण कीमत पाई जाती है, जिसे 'मातृत्व दंड' कहा जाता है, जिसे प्रसव के वर्षों के आसपास एफएलएफपीआर में गिरावट और आय की हानि के रूप में दर्शाया गया है। रोजगार की गुणवत्ता के संबंध में, मातृत्व दंड महिलाओं में खेती और अनौपचारिक नौकरियों में केंद्रित होने के लिए प्रकट होता है, क्योंकि वे कार्यक्षेत्र उनकी व्यक्तिगत देखभाल संबंधी जिम्मेदारियों (पलरीवाला और नीथा (2012)) के अनुकूल हैं।⁷⁶ भले ही शहरी महिलाओं की तुलना में ग्रामीण महिलाओं के लिए प्रति दिन अवैतनिक देखभाल संबंधी कार्य पर बिताया गया समय केवल 9 मिनट अधिक है, उच्च ग्रामीण एफएलएफपीआर को रोजगार के समय और निकटता के संदर्भ में लचीलेपन द्वारा समझाया जा सकता है, जो बाल पर्यवेक्षण की अनुमति देता है, जो ग्रामीण नौकरियां आमतौर पर प्रदान करती हैं (गौतम 2022)।⁷⁷

72 अंतर्राष्ट्रीय जनसंख्या विज्ञान संस्थान और संयुक्त राष्ट्र जनसंख्या कोष, "भारत एजिंग रिपोर्ट 2023", https://india.unfpa.org/sites/default/files/pub-pdf/20230926_india_ageing_report_2023_web_version_.pdf

73 उपभोक्ता सर्वेक्षण कंपनी कांतार के आंकड़ों के अनुसार, 2008 में कुल परिवारों में एकल परिवारों की हिस्सेदारी 37 प्रतिशत से बढ़कर 2022 में कुल परिवारों में 50 प्रतिशत हो जाने का अनुमान है।

74 एशिया और प्रशांत क्षेत्र के लिए संयुक्त राष्ट्र आर्थिक और सामाजिक आयोग (यूएनईएससीएपी)। (2022)। महिला श्रम बल भागीदारी और देखभाल। एशिया और प्रशांत क्षेत्र में अर्थव्यवस्था।

75 सिन्हा, ए.; सेदाई, ए.के.; राहुत, डी.बी., सोनोबे, टी. (2024)। अवैतनिक देखभाल की कल्याण लागत: भारत में एक प्रासंगिक समय-उपयोग सर्वेक्षण से लिंग आधारित साक्ष्य। विश्व विकास, 173, आईएसएसएन 0305&750X, <https://doi.org/10.1016/j.worlddev.2023.106419>

76 पलरीवाला, आर. और नीथा, एन. 2012. शराज्य, बाजार और परिवार के बीच: भारत में देखभाल की संरचनाएँ, नीतियाँ और अभ्यास, एस. रजावी और एस. स्टाब (संपादक), 'देखभाल की राजनीतिक और सामाजिक अर्थव्यवस्था में वैश्विक विविधताएँ: अलग-अलग दुनियाएँ' (पृष्ठ 176-197),

77 यूएनआरआईएसडी यूके: रूटलेज।

गौतम, एल. 2022. फ्लैट टेक्स अ विलेज: चाइल्डकैर एंड वीमेन्स पेड एम्प्लॉयमेंट इन इंडिया, पॉपुलेशन एंड डेवलपमेंट रिव्यू, द पॉपुलेशन काउंसिल, इंक., खंड 48(3), पृष्ठ 795-828, सितंबर। <https://ideas.repec.org/a/bla/popdev/v48y2022i3p795-828.html>

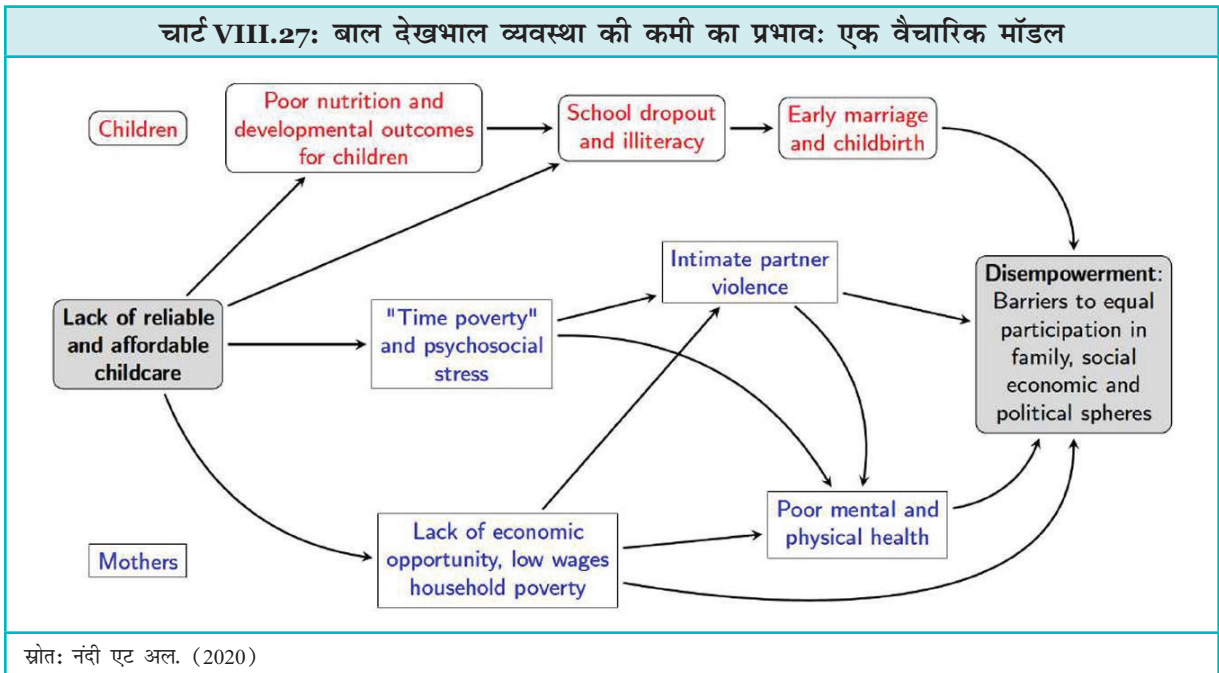
आर्थिक क्षमता - मानव पूंजी का सर्वोत्तम उपयोग करके मूल्य सृजन

8.61 महिलाओं द्वारा किया जाने वाला यह अवैतनिक/अदृश्य घरेलू काम, जिसे आमतौर पर श्रम शक्ति और सकल घरेलू उत्पाद की गणना करते समय नजरअंदाज कर दिया जाता है, को विभिन्न तरीकों से अत्यधिक मूल्यवान लेकिन अदृश्य माना गया है। भारतीय उद्योग परिसंघ (सीआईआई) की एक हालिया रिपोर्ट भारत में महिलाओं के अवैतनिक घरेलू और देखभाल संबंधी कार्यों के आर्थिक मूल्य का अनुमान लगाने के लिए एक मानकीकृत इनपुट-मूल्य पद्धति का उपयोग करती है, जो सकल घरेलू उत्पाद का 15-17 प्रतिशत है।⁷⁸

8.62 केयर क्षेत्र विकसित करने का आर्थिक मूल्य दो गुना है - एफएलएफपीआर (जिस पर पहले चर्चा की गई थी) को बढ़ाना और आउटपुट एवं रोजगार सृजन के लिए एक आशाजनक क्षेत्र को बढ़ावा देना। आईएलओ (2018) के अनुसार, केयर क्षेत्र वैश्विक स्तर पर सबसे तेजी से बढ़ने वाले क्षेत्रों में से एक है, और केयर सेवा क्षेत्र में निवेश से वर्ष 2030 तक वैश्विक स्तर पर 475 मिलियन रोजगार पैदा होने का अनुमान है। भारत के मामले में, सकल घरेलू उत्पाद के 2 प्रतिशत के बराबर प्रत्यक्ष सार्वजनिक निवेश से 11 मिलियन रोजगार सृजन होने की संभावना है, जिनमें से लगभग 70 प्रतिशत महिलाओं को मिलेंगी।⁷⁹

क्रेच का बहुआयामी प्रभाव - अनुभवजन्य साक्ष्य

8.63 कई तरह के शोधों ने इस बात पर जोर दिया है कि किफायती और भरोसेमंद बाल-देखभाल का महिलाओं के लिए वैतनिक रोजगार के लिए समय निकालने, मानसिक स्वास्थ्य को बेहतर बनाने और बच्चों की शिक्षा और पोषण में सुधार लाने पर असर पड़ता है। हालाँकि, शोध सामग्री मुख्य रूप से विदेशी है और भारत पर किए गए अनुभवजन्य अध्ययन दुर्लभ हैं।



78 भारत की देखभाल अर्थव्यवस्था के लिए रणनीति तैयार करना: अवसरों को खोलना, मार्च 2024, सीआईआई, <https://tinyurl.com/4y4eh462> पर उपलब्ध है

79 सभ्य कार्य के भविष्य के लिए देखभाल कार्य और देखभाल नौकरियाँ, अंतर्राष्ट्रीय श्रम संगठन, 2018, https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_633135.pdf.

8.64 उदाहरण के लिए, मेक्सिको में सार्वजनिक बाल देखभाल सेवाओं की उपलब्धता आपूर्ति-पक्ष और मांग-पक्ष प्रोत्साहनों के माध्यम से - जैसे कि कम आय वाली महिलाओं को सब्सिडी और बाल देखभाल सुविधाओं के लिए अनुदान - ने श्रम बल में महिलाओं की भागीदारी पर दोहरा प्रभाव डाला। सबसे पहले, कम आय वाली माताओं को सवेतन रोजगार खोजने में सहायता मिली। दूसरा, इस पहल से देखभाल करने वालों और उनके सहायकों के लिए लगभग 45,000 सवेतन पद का सृजन हुआ - जिनमें से अधिकांश महिलाएँ थीं (ओईसीडी 2012)⁸⁰

8.65 ब्राजील में, कम आय वाले इलाकों में रहने वाले 0-3 वर्ष की आयु के बच्चे रियो डी जेनेरो पब्लिक डे केयर कार्यक्रम के माध्यम से एकीकृत सामाजिक, स्वास्थ्य और शैक्षिक सेवाओं तक पहुँच सकते हैं। बैरोस एट अल. (2011) के अनुसार, महिला रोजगार में 27 प्रतिशत तक उल्लेखनीय रूप वृद्धि हुई है, और इस कार्यक्रम पहुँच के परिणामस्वरूप बहुत अधिक उपयोग दर हुई है।⁸¹ जबकि चाइल्डकेयर तक पहुँच के प्रभाव पर भारत-विशिष्ट शोध बहुत सीमित है, भारत में स्थिति की जाँच करने वाले कुछ अध्ययन नीचे प्रस्तुत किए गए हैं।

8.66 मोबाइल क्रेच एनजीओ द्वारा दिसंबर 2021-फरवरी 2022 में 4 राज्यों (गुजरात, झारखंड, ओडिशा, कर्नाटक)⁸² में किए गए एक गुणात्मक अध्ययन के अनुसार, क्रेच का लाभ उठाने वाली 61 प्रतिशत कार्यरत महिलाएँ एनजीओ पर निर्भर थीं, जबकि सरकारी क्रेच का हिस्सा अपेक्षाकृत छोटा (21 प्रतिशत) था। क्रेच का लाभ न उठाने वाली कार्यरत महिलाएँ मुख्य रूप से वयस्क परिवार के सदस्यों (41 प्रतिशत) और बड़ी बेटियों (11 प्रतिशत) पर निर्भर थीं। अध्ययन में पाया गया कि गुणवत्तापूर्ण क्रेच सुविधाओं का महिलाओं की भलाई, आय, बच्चे की भलाई और परिवार के सदस्यों के साथ संबंधों पर सकारात्मक प्रभाव पड़ता है।

8.67 सेवा बाल देखभाल केन्द्रों⁸³ पर किए गए अध्ययन से पता चला है कि लाभार्थी महिलाएं दिन में अधिक घंटे तथा महीने में अधिक दिन काम कर सकती हैं, जिससे उनकी आय और बचत में वृद्धि होगी।

8.68 राजस्थान में स्थानीय एनजीओ द्वारा संचालित क्रेच या बालवाड़ियों के हाल ही में किए गए यादृच्छिक नियंत्रित परीक्षण के अनुसार, डे केयर की पेशकश की गई लगभग आधी महिलाओं ने इसका उपयोग किया। क्रेच ने कुपोषण को कम करने, तनाव को कम करने और माताओं की स्वयं-रिपोर्ट की गई खुशी को बढ़ाने में मदद की (नंदी एट अल.)⁸⁴

सरकारी कार्यक्रम: क्रेच के लिए पालना योजना का नवीनीकरण

8.69 महिला एवं बाल विकास मंत्रालय की पालना योजना के तहत आंगनवाड़ी-सह-क्रेच पहल में संशोधन किया गया और इसे अप्रैल 2022 में मिशन शक्ति में शामिल किया गया। इस योजना का उद्देश्य मुख्य रूप से शहरी क्षेत्रों में मौजूद उस अंतर को दूर करना है, जहाँ परिवार के सदस्यों से बच्चों की देखभाल के लिए सहायता उपलब्ध नहीं है, और अर्थव्यवस्था में महिलाओं के योगदान को सुविधाजनक बनाने के लिए संस्थागत समर्थन की आवश्यकता है। सरकार का लक्ष्य इस योजना के तहत 17,000 आंगनवाड़ी-सह-क्रेच स्थापित करना है, जिनमें से दिसंबर 2023⁸⁵ तक 5222 को मंजूरी दे दी गई है। ग्रामीण और शहरी क्षेत्रों में व्यापक कवरेज से इस योजना को काफी लाभ मिल सकता है।

80 ओईसीडी। 2012. महिलाओं का आर्थिक सक्रियकरण। लैंगिक समानता पर ओईसीडी डीएसी नेटवर्क (जेनडरनेट) (पेरिस)

81 महिलाओं के क्रेच की आवश्यकता, 2022 रीता मिश्रा, निरूपमा सारथी, नैनी राव; मोबाइल क्रेच https://ecdand.org/wp-content/uploads/2022/10/MC_WomenNeedCreches_Final-Study-Report_2022.pdf

82 महिलाओं के क्रेच की जरूरत है, 2021; रीता मिश्रा, निरूपमा सारथी, नैनी राव; मोबाइल क्रेच, https://ecdand.org/wp-content/uploads/2022/10/MC_WomenNeedCreches_Final-Study-Report_2022.pdf

83 एसोसिएशन फॉर स्टिमुलेटिंग नॉलेज हाउ(2011), "सेवा चाइल्डकेयर: वर्ष 2011 के लिए प्रभाव आकलन रिपोर्ट"। गुडगाँव: भारत

84 नंदी, अरिजीत, पारुल अग्रवाल, अनुष्का चंद्रशेखर और सैम हार्पर। 2020. 'किफायती डेकेयर तक पहुँच और महिलाओं को आर्थिक अवसर: भारत में क्लस्टर-रैंडमाइज्ड हस्तक्षेप से साक्ष्य।' जर्नल ऑफ डेवलपमेंट इफेक्टिवनेस 12, नंबर 3: 219-239।

85 पीआईबी विज्ञप्ति दिनांक 22 दिसंबर 2023 <https://tinyurl.com/yknf7u6d>

भारत में वरिष्ठ देखभाल सुधार: वरिष्ठ देखभाल प्रतिमान की पुनर्कल्पना

8.70 भारत 2047 तक विकसित अर्थव्यवस्था बनने का प्रयास कर रहा है, लेकिन साथ ही उसकी उम्र भी बढ़ती जाएगी। एशियाई विकास बैंक (एडीबी) की 'एजिंग वेल इन एशिया' रिपोर्ट⁸⁶ के अनुसार, वृद्धावस्था निर्भरता अनुपात 2022 में 20 प्रतिशत से कम से बढ़कर 2050 तक 30 प्रतिशत से अधिक होने की उम्मीद है। बढ़ती उम्रदराज आबादी से जुड़ी देखभाल की जिम्मेदारी के लिए भविष्य के लिए तैयार बुजुर्ग देखभाल नीति विकसित करने के लिए वरिष्ठ देखभाल के बारे में शुरुआती बातचीत शुरू करना जरूरी है।

वृद्धों की देखभाल की बढ़ती आवश्यकता

8.71 यूएनएफपीए और इंटरनेशनल इंस्टीट्यूट फॉर पॉपुलेशन साइंसेज द्वारा इंडिया एजिंग रिपोर्ट 2023⁸⁷ में इस बात पर प्रकाश डाला गया है कि बुजुर्ग आबादी का एक बड़ा हिस्सा पुरानी बीमारियों, कार्यात्मक सीमाओं, अवसादग्रस्त लक्षणों और कम जीवन संतुष्टि से पीड़ित है। चूंकि बुजुर्ग आबादी में महिलाओं की संख्या बढ़ रही है और वे ग्रामीण इलाकों में रहती हैं, इसलिए बुजुर्गों का स्त्रीकरण और ग्रामीणीकरण गरीबी, निर्भरता और अकेलेपन से जुड़ा हुआ है। रिपोर्ट की सिफारिशें इस प्रकार हैं।

- साक्ष्य-आधारित नीति निर्माण के लिए राष्ट्रीय नमूना सर्वेक्षण, राष्ट्रीय परिवार स्वास्थ्य सर्वेक्षण और भारत की जनगणना में प्रासंगिक प्रश्नों को शामिल करना है।
- वृद्ध व्यक्तियों के लिए मौजूदा योजनाओं के बारे में जागरूकता बढ़ाना, सभी वृद्धाश्रमों को नियामक दायरे में लाना, तथा वृद्ध स्वयं सहायता समूहों के निर्माण और संचालन को प्रोत्साहित करना।
- बहु-पीढ़ी वाले घरों में रहने वाले बुजुर्ग लोगों के महत्व पर जोर देना। ऐसी नीतियों को प्रोत्साहित करना जो इसमें रहने की व्यवस्था को सुविधाजनक और समर्थन प्रदान करें।
- क्रेच या डे-केयर सुविधाओं जैसी अल्पकालिक देखभाल सुविधाएं बनाकर यथासंभव घर पर ही वृद्धावस्था को प्रोत्साहित करना।

बुजुर्गों की देखभाल के लिए एक समग्र नीति की आवश्यकता

8.72 नीति आयोग⁸⁸ द्वारा वरिष्ठ देखभाल सुधारों पर हाल ही में जारी किए गए स्थिति पत्र के अनुसार, वर्तमान में बुजुर्गों की देखभाल उद्योग 7 बिलियन अमेरिकी डॉलर (57,881 करोड़) होने का अनुमान है, फिर भी बुजुर्गों की बीमारी के प्रबंधन, निगरानी तंत्र और आपातकालीन प्रतिक्रिया प्रणालियों के लिए बुनियादी ढांचे, शोध और जानकारी में गंभीर अंतराल बने हुए हैं। इसलिए, भारत को एक संरचित बुजुर्ग देखभाल नीति ढांचे की आवश्यकता है।

8.73 एडीबी रिपोर्ट⁸⁹ के अनुसार, वृद्ध लोगों की कार्य क्षमता एक बड़ा आर्थिक संसाधन है। 60-69 वर्ष की आयु की आबादी की अप्रयुक्त कार्य क्षमता के इस 'सिल्वर डिविडेंड' का उपयोग करने से एशियाई अर्थव्यवस्थाओं के लिए जीडीपी में औसतन 1.5 प्रतिशत की वृद्धि होने का अनुमान है। रिपोर्ट में उम्र के अनुकूल नौकरियों की वकालत की गई है, जिसमें जीवन भर सीखने और कौशल विकास को शामिल करते हुए धीरे-धीरे काम से सेवानिवृत्ति तक का मार्ग अपनाया जाता है। देखभाल के दृष्टिकोण से, वृद्ध आबादी के लिए उपयुक्त नौकरी की भूमिकाएँ सामाजिक जुड़ाव,

86 एजिंग वेल इन एशिया, एडीबी नीति रिपोर्ट, मई 2024। रिपोर्ट में स्वास्थ्य और परिवार कल्याण मंत्रालय, बुजुर्गों के स्वास्थ्य देखभाल के लिए राष्ट्रीय कार्यक्रम; अंतर्राष्ट्रीय जनसंख्या विज्ञान संस्थान; हार्वर्ड टी. एच. चॉन स्कूल ऑफ पब्लिक हेल्थ; और दक्षिणी कैलिफोर्निया विश्वविद्यालय द्वारा भारत में अनुदैर्घ्य वृद्धावस्था अध्ययन (एलएएसआई) 2017-19 का उपयोग किया गया है; <https://www.adb.org/publications/asian-development-policy-report-2024>

87 <https://tinyurl.com/5n8rdehz> ij miyC/ gSA

88 नीति आयोग का पेपर फिसिनियर केयर रिफॉर्म इन इंडिया- रिइमेजिंग द सिनियर केयर पेरदाइल-ए पोजिशन पेपर फरवरी, 2024

89 पूर्वोक्त नोट 70

वित्तीय सुरक्षा प्रदान कर सकती हैं, साथ ही समग्र देखभाल की आवश्यकता को कम कर सकती हैं। बॉक्स VIII.6 देश में देखभाल अर्थव्यवस्था पारिस्थितिकी तंत्र के निर्माण पर कुछ सुझाव प्रस्तुत करता है।

बॉक्स VIII.6: बेहतर देखभाल पारिस्थितिकी तंत्र का निर्माण

देखभाल अर्थव्यवस्था की ठोस संरचना बनाने के लिए रणनीतिक सुधारों की आवश्यकता है। इसमें सुधार निम्नलिखित दिशा में हो सकते हैं: (i) माता-पिता की छुट्टी नीतियों के लिए समर्थन; (ii) देखभाल सेवाओं के लिए सब्सिडी; (iii) देखभाल के अवसंरचना के निर्माण में सार्वजनिक और निजी निवेश; (iv) देखभाल श्रमिकों के लिए कौशल प्रशिक्षण के लिए तंत्र; और (v) सेवा की गुणवत्ता और बेंचमार्क की निगरानी के लिए तंत्र; देखभाल और घरेलू काम में लैंगिक असमानताओं को दूर करने और महिलाओं की श्रम शक्ति भागीदारी को बढ़ावा देने के लिए एक व्यापक ढांचा प्रदान करता है। इनमें कुछ विशिष्ट नीतिगत हस्तक्षेप हो सकते हैं:

- देखभाल सेवाओं के लिए सेक्टर कौशल परिषद की स्थापना की जा सकती है ताकि देखभाल क्षेत्र के लिए कौशल प्रशिक्षण ढांचा विकसित करने, कौशल मॉड्यूल तैयार करने और अंतरराष्ट्रीय कौशल प्रशिक्षण संस्थानों के साथ साझेदारी करने में मदद मिल सके। एक समर्पित देखभाल क्षेत्र कौशल परिषद की आवश्यकता है।
- सार्वजनिक-निजी भागीदारी (पीपीपी) देखभाल की अवसंरचना, विशेष रूप से बाल देखभाल और बुजुर्गों के लिए संस्थानों के निर्माण में महत्वपूर्ण भूमिका निभा सकती है। कार्यालयों, अस्पतालों और अन्य सार्वजनिक क्षेत्रों में मोबाइल क्रेच में निवेश करने के लिए नीतियां बनाई जा सकती हैं, जिससे महिलाओं को वेतनभोगी रोजगार के अवसर लेने के लिए प्रोत्साहित किया जा सके।
- सार्वजनिक रूप से संचालित या निजी तौर पर संचालित सुविधाओं में देखभाल सेवाओं के प्रावधान के लिए संस्थागत निगरानी और निरंतर निगरानी की आवश्यकता होगी। इससे यह सुनिश्चित होता है कि अवसंरचना का रखरखाव अच्छी तरह से किया जाता है और देखभाल सेवाएँ संतोषजनक हैं। कुछ देशों में, देखभाल सुविधाओं में अवसंरचना और सेवा प्रावधान के परिभाषित न्यूनतम मानकों को बनाए रखने के लिए औपचारिक नियामक तंत्र हैं।⁹⁰
- समुदाय-आधारित और नागरिक समाज संगठनों (सीएसओ) के साथ सहयोग से सिस्टम को जमीनी स्तर की वास्तविकता से परिचित कराया जा सकता है और देखभाल के अवसंरचना और वित्तीय बाधाओं के साथ परिचालन संबंधी मुद्दों को हल करने में मदद मिल सकती है।
- देखभाल सेवाओं को सब्सिडी देने पर विचार किया जा सकता है। इस क्षेत्र में ऑस्ट्रेलिया, अर्जेंटीना, ब्राजील और यूएसए के सफल अंतरराष्ट्रीय मॉडल भारत के लिए मूल्यवान अंतर्दृष्टि प्रदान कर सकते हैं। ये देश देखभाल करने वाले कर्मचारियों को उनकी आय, बच्चे की आयु, संतानों की संख्या आदि के आधार पर वाउचर और कर छूट के माध्यम से वित्तीय सहायता प्रदान करते हैं।
- स्वयं सहायता समूहों की उद्यमशीलता की मजबूत भावना के कारण, स्व-प्रबंधित संस्थानों के मॉडल, उदाहरण के लिए, बिहार में जीविका, का पालन किया जा सकता है, ताकि देखभाल करने वाले कर्मचारियों के लिए एक समर्पित बाल देखभाल सेवा कार्यक्रम और क्षमता निर्माण कार्यक्रम प्रदान किया जा सके।
- अनौपचारिक श्रमिकों की सस्ती बाल देखभाल की अव्यक्त मांग को पूरा करने के लिए क्रेच के बारे में जागरूकता पैदा करना।

90 उदाहरण के लिए, यूनाइटेड किंगडम में, शिक्षा, बाल सेवा और कौशल मानकों का कार्यालय (ओएफएसटीईडी) बच्चों और युवाओं के लिए देखभाल सेवाओं का निरीक्षण और विनियमन करता है। इसी तरह, भारत में भी देखभाल सेवा प्रावधान की गुणवत्ता आश्वासन के लिए संस्थागत तंत्र की आवश्यकता है।

- सामुदायिक समूहों और स्थानीय निर्णयकर्ताओं के साथ जमीनी स्तर पर काम करने से गुणवत्ता और स्थिरता के लिए प्रासंगिक प्रबंधन नवाचार सामने आएंगे।
- अभिनव व्यवसाय मॉडल विकसित करना - स्टार्ट-अप इंडिया का उपयोग अनौपचारिक क्षेत्र में महिलाओं के लिए बाल देखभाल सहायता को पायलट और बढ़ाने के लिए वाणिज्यिक और समुदाय-आधारित मॉडल को प्रोत्साहित करने के लिए किया जा सकता है।
- क्रेच और बुजुर्ग घरों की रेटिंग प्रणाली - यूके के ओएफएसटीईडी (शिक्षा, बच्चों की सेवाओं और कौशल में मानकों के लिए कार्यालय) की तर्ज पर है।

8.74 गैर-सरकारी क्षेत्र ने बुजुर्गों की देखभाल प्रदान करने वालों की बढ़ती जरूरत के लिए नवाचार समाधान विकसित किए हैं। टाटा द्वारा वित्तपोषित स्टार्ट-अप गुडफेलो⁹¹ एक अग्रणी पहल है जो अकेलेपन की चुनौती से निपटने का प्रयास कर रही है, जिसे एक गंभीर स्वास्थ्य समस्या कहा गया है जो व्यक्तियों को मनोभ्रंश और मानसिक गिरावट के अधिक जोखिम में डालती है।⁹² यह स्टार्ट-अप भावनात्मक बुद्धिमत्ता और सहानुभूति रखने वाले युवा लोगों को 'ग्रैंडपाल' कहकर काम पर रखता है ताकि वे संगति की चाह रखने वाले अकेले वरिष्ठ नागरिकों से बातचीत कर सकें। यह पारस्परिक लाभ के साथ बहु-पीढ़ी संचार और समझ को मजबूत करने का एक उत्कृष्ट उदाहरण भी है।

8.75 देखभाल पारिस्थितिकी तंत्र को साकार करने के अन्य प्रेरक उदाहरणों में वेदांता की नई माताओं के लिए 12 महीने की छुट्टी और वेदांता लिमिटेड द्वारा मातृत्व अवकाश के बाद लचीले काम के घंटे की व्यापक पेरेंटहुड नीति, और सेवा के संगिनी मॉडल के तहत अनौपचारिक महिला श्रमिकों के छह साल की उम्र तक के 3639 बच्चों को पूर्णकालिक शिशु-देखभाल का प्रावधान शामिल है।⁹³ अंतरराष्ट्रीय स्तर पर, स्वीडिश सरकार द्वारा नीतिगत उप-लक्ष्य के रूप में 'अवैतनिक घरेलू काम और देखभाल के काम के समान वितरण' को मान्यता देना प्रेरणादायक है। अपने देश में, हरियाणा की हालिया क्रेच नीति भारतीय राज्यों में अग्रणी होने के लिए उल्लेखनीय है, जिसके अनुसार कामकाजी महिलाएं अपने छह महीने से छह साल की उम्र के बच्चे को आठ से दस घंटे तक क्रेच में रख सकती हैं, जहाँ कुशल और प्रशिक्षित कर्मचारी तैनात होंगे।⁹⁴

8.76 संक्षेप में, देखभाल अर्थव्यवस्था 2047 तक विकसित राष्ट्र बनने के लिए भारत की टू-डू सूची में शीर्ष-स्तरीय प्रविष्टि है। देखभाल के अवसंरचना एवं सेवाओं की उपलब्धता न केवल महिलाओं की समय की गरीबी को कम करती है और एफएलएफपीआर को बढ़ाती है, बल्कि देखभाल के अवसंरचना और सेवाओं का प्रावधान एक स्वतंत्र व्यवसाय के अवसर के रूप में भी कार्य करता है, जो विशेष रूप से महिलाओं के नेतृत्व वाली उद्यमिता और महिलाओं के रोजगार के लिए उपयुक्त है। इस प्रकार देखभाल क्षेत्र भारत की आर्थिक वृद्धि के लिए एक विशाल क्षमता प्रदान करता है। जबकि माता-पिता की जिम्मेदारियों को लिंग-तटस्थ साझा करने की ओर दृष्टिकोण में बदलाव धीरे-धीरे होगा, इस बदलाव को नीतियां बढ़ा सकती हैं। इसके लिए सस्ती देखभाल सेवाओं का एक निष्पक्ष, कुशल और प्रासंगिक पारिस्थितिकी तंत्र बनाने की आवश्यकता है। आधी सदी से भी अधिक समय से छोटे पैमाने की देखभाल मॉडल (जैसे मोबाइल क्रेच⁹⁵) का प्रचलन बताता है कि यह संभव है।

91 <https://www.thegoodfellows.in>

92 मुश्ताक आर, शोएब एस, शाह टी, मुश्ताक एस. अकेलेपन, मानसिक विकारों और शारीरिक स्वास्थ्य के बीच संबंध अकेलेपन के मनोवैज्ञानिक पहलुओं पर एक समीक्षा। जे क्लिन डायग्नोसिस रिसर्च। 2014 सितंबर;8(9):WE01-4।

93 मुश्ताक आर, शोएब एस, शाह टी, मुश्ताक एस. अकेलेपन, मानसिक विकारों और शारीरिक स्वास्थ्य के बीच संबंध अकेलेपन के मनोवैज्ञानिक पहलुओं पर एक समीक्षा। जे क्लिन डायग्नोसिस रिसर्च। 2014 सितंबर;8(9):WE01-4।

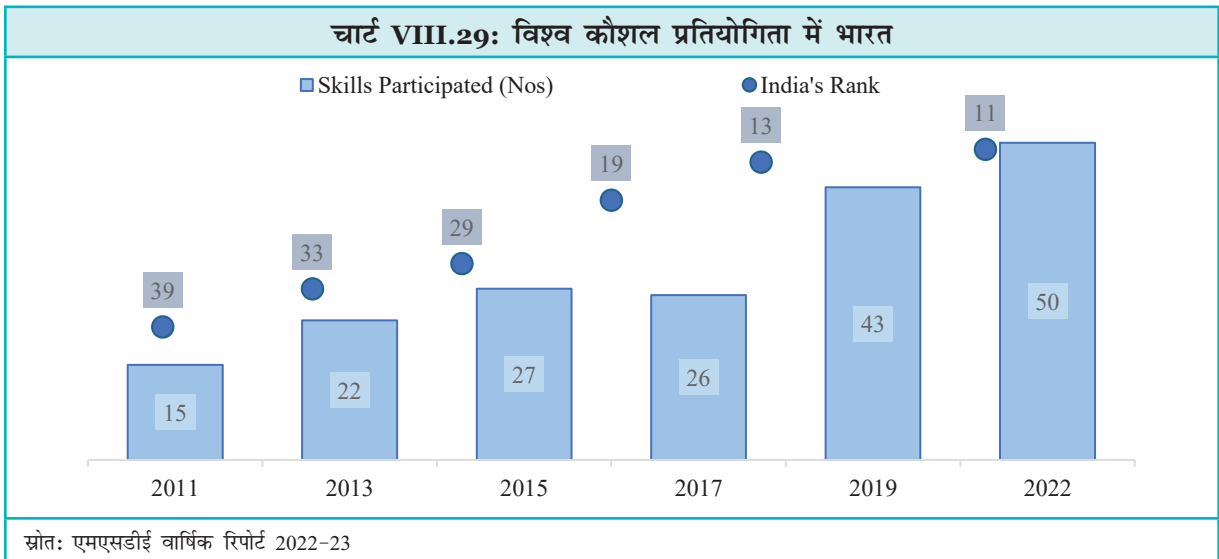
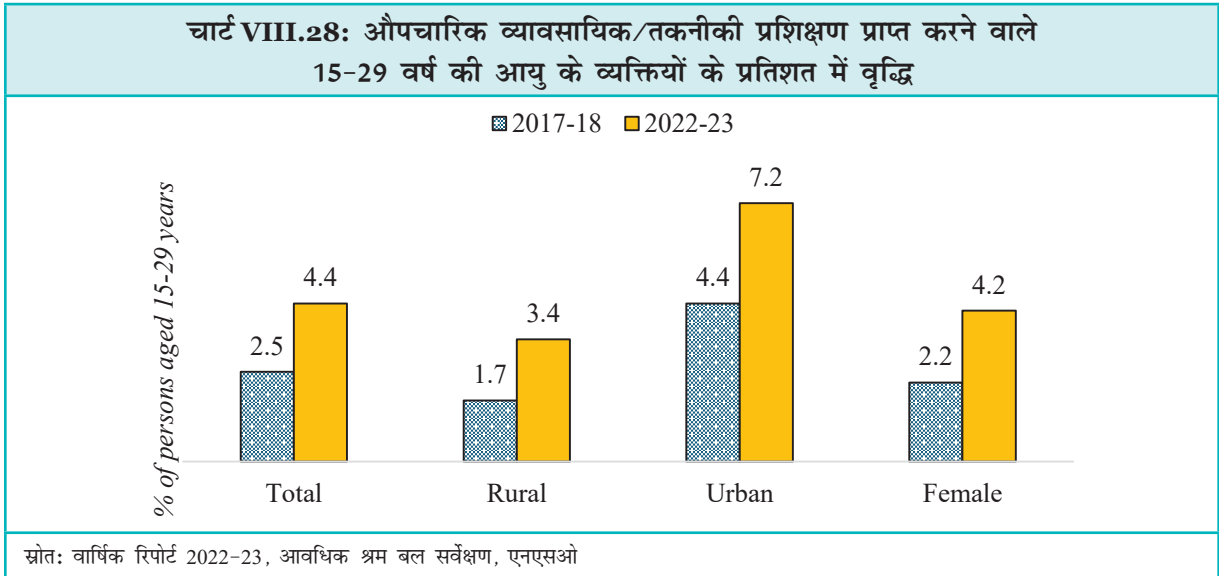
94 अधिसूचना-हरियाणा राज्य क्रेच नीति 2022 | महिला एवं बाल विकास विभाग, हरियाणा | भारत (wcdhry.gov.in)

95 <https://www.mobilecreches.org/>

कौशल निर्माण में विकास और प्रगति

8.77 जनसांख्यिकीय लाभ प्राप्त करने के लिए, हमारे कार्यबल को रोजगार योग्य कौशल और ज्ञान से लैस करना आवश्यक है जो वैश्विक श्रम बाजार और उद्योग 4.0 की आवश्यकताओं को पूरा करते हैं। भारत के युवाओं की आकांक्षाओं और क्षमताओं के अनुरूप नौकरी और उद्यमशीलता के अवसरों को सक्षम करके भारत के जनसांख्यिकीय लाभांश को उत्पादकता लाभांश में बदलने के लिए सरकार द्वारा उपाय किए जा रहे हैं। यह रोजगार के साथ कौशल बढ़ाने के लिए उद्योग के साथ साझेदारी कर रहा है (बॉक्स VIII.7 देखें)।

8.78 वर्ष 2017-18 से 2022-23 की अवधि में, ग्रामीण, शहरी और लिंग वर्गीकरण सहित सभी सामाजिक-आर्थिक वर्गीकरणों में कुशल लोगों के अनुपात में उल्लेखनीय सुधार हुआ है, जैसा कि नीचे चार्ट में दर्शाया गया है। आवधिक श्रम बल सर्वेक्षण (पीएलएफएस) रिपोर्ट 2022-23 के अनुसार, 15-29 वर्ष की आयु वर्ग के 4.4 प्रतिशत युवाओं ने औपचारिक व्यावसायिक/तकनीकी प्रशिक्षण प्राप्त किया है, जबकि अन्य 16.6 प्रतिशत ने अनौपचारिक स्रोतों के माध्यम से प्रशिक्षण प्राप्त किया है।



8.79 कौशल, शिक्षा, रोजगार और उद्यमिता पारिस्थितिकी तंत्र को प्राप्त करने के उद्देश्य से हाल ही में शुरू किए गए स्किल इंडिया डिजिटल प्लेटफॉर्म⁹⁶ ने भारत में 'कौशल प्राप्त करने में आसानी' की दिशा में एक और कदम उठाया

96 <https://pib.gov.in/PressReleaseIframePage.aspx?PRID=1957139>

है। सरकार के प्रमुख कार्यक्रमों के माध्यम से कौशल विकास से गुजरने वाले उम्मीदवारों की संख्या में वृद्धि ने 'कौशल भारत' पर जोर दिया है, जैसा कि तालिका VIII.2 में दर्शाया गया है। कौशल विकास में व्यापक प्रगति हर दो वर्ष⁹⁷ में आयोजित होने वाली विश्व कौशल प्रतियोगिताओं में भारत की बढ़ती स्थिति में प्रकट हुई है।

कौशल विकास के लिए विभिन्न योजनाएं

8.80 कुछ प्रमुख सरकारी योजनाओं में प्रगति का विवरण नीचे⁹⁸ दिया गया है। बॉक्स VIII.7 में कौशल कार्यक्रमों में उद्योग की भागीदारी के संवर्धन का विस्तार किया गया है।

तालिका VIII.2: कौशल विकास कार्यक्रमों में प्रगति

एमएसडीई के तहत योजनाएं	समग्र प्रगति
प्रधानमंत्री कौशल विकास योजना (पीएमकेवीवाई) नि: शुल्क लघु अवधि कौशल प्रशिक्षण और प्रमाणन	<p>वर्ष 2015 में योजना की शुरुआत के बाद से, 1,42,67,888 व्यक्तियों को प्रशिक्षित किया गया है, और 1,13,72,668 व्यक्तियों को इसके अल्पकालिक प्रशिक्षण (एसटीटी), विशेष परियोजनाओं (एसपी) और पूर्व शिक्षा की मान्यता (आरपीएल) घटकों के तहत प्रमाणित किया गया है।</p> <ul style="list-style-type: none"> ● अधिक प्रासंगिकता और उद्योग कनेक्ट के लिए किए गए सुधार ● अल्पकालिक प्रशिक्षण पाठ्यक्रमों में ऑन-द-जॉब प्रशिक्षण का अनिवार्य समावेश ● देश भर में 1,000+ शैक्षणिक संस्थानों को स्किल इंडिया सेंटर के रूप में शामिल किया गया है। ● आठ क्षेत्रों में 119 नए युग और भविष्य के कौशल पाठ्यक्रम शुरू किए गए। ● स्थायी व्यावसायिक अवसंरचना के बिना संस्थाओं को प्रशिक्षण पारिस्थितिकी तंत्र से समाप्त कर दिया गया था। ● सभी योग्यताओं में 'रोजगार कौशल' को शामिल करना। ● पीएमकेवीवाई के तहत, प्रशिक्षित लोगों में महिलाओं की भागीदारी वर्ष 16 में 42.7 प्रतिशत से बढ़कर वर्ष 24 में 52.3 प्रतिशत हो गई है।
औद्योगिक प्रशिक्षण संस्थानों (आईटीआई) में शिल्पकार प्रशिक्षण योजना 14,955 आईटीआई के नेटवर्क के माध्यम से व्यावसायिक प्रशिक्षण	<ul style="list-style-type: none"> ● वर्ष 2014 और 2023 के बीच दीर्घकालिक प्रशिक्षण में नामांकित 1.24 लाख व्यक्ति ● दीर्घकालिक कौशल के क्षेत्र में, अर्थात् आईटीआई और राष्ट्रीय कौशल प्रशिक्षण संस्थानों (एनएसटीआई) में, महिलाओं की भागीदारी वित्त वर्ष 16 में 9.8 प्रतिशत से बढ़कर वित्त वर्ष 24 में 13.3 प्रतिशत हो गई है। ● आईटीआई के लिए नई ग्रेडिंग व्यवस्था ● सत्र 2023-24 से लागू एनसीवीटी एमआईएस पोर्टल पर उपलब्ध पैरामीटर/जानकारी का उपयोग करते हुए डेटा-संचालित ग्रेडिंग पद्धति (डीडीजीएम)
जन शिक्षण संस्थान (जेएसएस) गैर/नव साक्षरों और अल्पविकसित स्तर की शिक्षा वाले व्यक्तियों में कौशल विकास के लिए	<ul style="list-style-type: none"> ● वित्त वर्ष 19 से वित्त वर्ष 24 तक, 26,36,769 व्यक्तियों को प्रशिक्षित किया गया है, और 24,94,807 व्यक्तियों को प्रमाणित किया गया है। ● जन शिक्षण संस्थान (जेएसएस) का क्षमता निर्माण ● प्रयोगशालाओं को नए जमाने के उपकरणों के साथ उन्नत करके 30 मॉडल जेएसएस की स्थापना, 150 प्रशिक्षकों को प्रशिक्षण ● प्रबंधन, संचार कौशल आदि में कर्मचारियों की क्षमता निर्माण। ● जेएसएस के तहत, महिलाएं कुल लाभार्थियों का लगभग 82 प्रतिशत थीं।

97 वर्ल्ड स्किल्स प्रतियोगिता, वर्ल्ड स्किल्स इंटरनेशनल का एक प्रमुख कार्यक्रम है, जो हर दो साल में आयोजित किया जाता है, यह सबसे बड़ा व्यावसायिक शिक्षा और कौशल उत्कृष्टता कार्यक्रम है। वर्ल्ड स्किल्स प्रतियोगिता 2022 का आयोजन वर्ल्ड स्किल्स इंटरनेशनल द्वारा सितंबर से नवंबर 2022 तक यूरोप, उत्तरी अमेरिका और पूर्वी एशिया में किया गया था, जिसमें 61 कौशल में 58 देशों के 1,000 से अधिक प्रतियोगी शामिल हुए थे। भारत ने 56 प्रतियोगियों और 50 विशेषज्ञों के साथ 50 कौशल (6 नए भविष्य के कौशल सहित) में भाग लिया, जो निर्माण और भवन प्रौद्योगिकी, रचनात्मक कला और फैशन, विनिर्माण और इंजीनियरिंग प्रौद्योगिकी आदि से संबंधित थे। 23 वर्ष से कम आयु के 1000 से अधिक प्रतियोगी, चार दिनों की अवधि में परीक्षण परियोजनाओं (16-22 घंटे) पर काम करते हैं, जो समकालीन उद्योग मानकों और अवसंरचना पर आधारित होते हैं।

98 स्रोत: कौशल विकास एवं उद्यमिता मंत्रालय से प्राप्त इनपुट

एमएसडीई के तहत योजनाएं	समग्र प्रगति
<p>राष्ट्रीय प्रशिक्षता प्रोत्साहन योजना (एनएपीएस)</p> <p>आंशिक वजीफे की प्रतिपूर्ति करके प्रशिक्षता प्रशिक्षण को बढ़ावा देना</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● वित्त वर्ष 17 और वित्त वर्ष 24 के बीच 32.38 लाख प्रशिक्षु लगे हुए हैं। ● एनएपीएस पोर्टल: पंजीकृत श्रमिष्ठानों की संख्या मार्च 2017 में 17,608 से बढ़कर मार्च 2024 तक 2.21 लाख हो गई ● एनएपीएस के तहत, महिलाओं की भागीदारी वर्ष 2016-17 में 7.74% से बढ़कर वर्ष 2023-24 में 20.77% हो गई है। ● प्रशिक्षुओं का प्रत्यक्ष लाभ अंतरण वजीफा सहायता ● एनएपीएस-2: शिक्षुओं के बैंक खाते में सीधे वजीफे के 25 प्रतिशत (1,500 तक) की प्रतिपूर्ति ● अगस्त 2023 में लॉन्च होने के बाद से मार्च 2024 तक 22.46 लाख लेनदेन के माध्यम से वजीफे के रूप में ₹320.88 करोड़ जारी किए गए
<p>उद्यमिता प्रशिक्षण</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● नेशनल इंस्टीट्यूट फॉर एंटरप्रेन्योरशिप एंड स्मॉल बिजनेस डेवलपमेंट (एनआईईएसबीयूडी) ने वर्ष 19 और वर्ष 24 के बीच 3.21 लाख लाभार्थियों के लिए उद्यमिता के क्षेत्र में प्रशिक्षण प्रदान किया। ● भारतीय उद्यमिता संस्थान (आईआईई), गुवाहाटी ने वित्त वर्ष 19 और वित्त वर्ष 24 के बीच 1.43 लाख लाभार्थियों को प्रशिक्षण और हैंडहोल्डिंग सेवाएं प्रदान कीं। □ आईआईई नोडल इकाई थी जिसने प्रधान मंत्री वन धन योजना, ओआईएल जीविका, एसएफयूआरटीआई, आदि जैसी परियोजनाओं के तहत 1.78 लाख से अधिक लाभार्थियों को आजीविका सहायता प्रदान की।
<p>स्किल इंडिया डिजिटल हब प्लेटफॉर्म कन्वर्जेंस प्लेटफॉर्म एआई/एमएल तकनीक के माध्यम से कौशल, क्रेडिट और रोजगार तक पहुंच की सुविधा प्रदान करता है।</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● अगस्त 2023 में लॉन्च किया गया ● कौशल योजनाओं का एकीकरण, 690 ऑनलाइन पाठ्यक्रम, 1650 क्यूपी-आधारित ई-पुस्तकें, ईश्रम/ईपीएफओ/एनसीएस, उद्यम, डिजिलॉकर, गतिशक्ति, यूएमएनजी, एग्रीस्टैक, पीएलआई योजनाएं, ओडीओपी, आदि। ● 60 लाख शिक्षार्थियों का पंजीकरण और 8.4 लाख ऐप डाउनलोड
<p>नए युग और भविष्य के कौशल</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● एनसीवीईटी ने वर्ष के दौरान 200+ नए युग और भविष्य के कौशल पाठ्यक्रमों को मंजूरी दी ● विभिन्न कॉलेजों में 100 नए युग के कौशल पाठ्यक्रम और प्रयोगशालाओं की पेशकश करने के लिए दिल्ली विश्वविद्यालय के साथ सहयोग ● आईटीआई में 23 नए पाठ्यक्रम शुरू किए गए। नए आईटीआई की संबद्धता के लिए 4 पाठ्यक्रमों में से कम से कम एक नए युग पाठ्यक्रम का चयन करने के लिए दिशानिर्देश।
अंतर्राष्ट्रीय गतिशीलता	
<p>जी2जी समझौता ज्ञापन</p>	<p>सूचना विनिमय, मानक निर्धारण, अर्हताओं की पारस्परिक मान्यता आदि में सहयोग के लिए आठ देशों अर्थात् आस्ट्रेलिया, डेनमार्क, फ्रांस, जर्मनी, जापान, कतर, संयुक्त अरब अमीरात और यूके के साथ समझौता ज्ञापनों पर हस्ताक्षर किए गए हैं।</p>

एमएसडीई के तहत योजनाएं	समग्र प्रगति
स्किल इंडिया इंटरनेशनल सेंटर (एसआईआईसी)	<ul style="list-style-type: none"> ● बजट वर्ष 24 ने 30 एसआईआईसी की स्थापना की घोषणा की ● वाराणसी और एसडीआई भुवनेश्वर में दो केंद्रों को चालू कर दिया गया है ● बाकी एसआईआईसी के स्थानों को अंतिम रूप दे दिया गया है, और जल्द ही चरण 1 के तहत सात केंद्र स्थापित किए जाएंगे।
एनएसडीसी इंटरनेशनल लिमिटेड कुशल भारतीयों की नैतिक और पारदर्शी अंतरराष्ट्रीय भर्ती के लिए वर्ष 2021 में स्थापित किया गया।	<ul style="list-style-type: none"> ● सूचना प्रौद्योगिकी, निर्माण, आतिथ्य, आदि जैसे प्राथमिकता वाले क्षेत्रों पर ध्यान केंद्रित करते हुए स्किल इंडिया इंटरनेशनल मिशन को संचालित करता है। ● क्षमता निर्माण के लिए 20 एनएसडीसी से संबद्ध प्रशिक्षण केंद्र, भाषा प्रशिक्षण प्रदान करने के लिए 12 केंद्र ● प्रयासों के परिणामस्वरूप कई देशों में 26,000 से अधिक उम्मीदवारों की तैनाती हुई।
एमएसडीई योजनाओं से परे लक्षित कौशल	
जल जीवन मिशन	एमएसडीई द्वारा बहु-कौशल पाठ्यक्रम का समग्र मार्गदर्शन और समन्वय
पीएम विश्वकर्मा	एमएसडीई द्वारा आधुनिक टूलकिट के उपयोग सहित विश्वकर्मा का बुनियादी और 'उन्नत' कौशल प्रशिक्षण
ग्रीन हाइड्रोजन	स्किलिंग, अपस्किलिंग और री-स्किलिंग के लिए 50 नई अल्पकालिक योग्यताओं का विकास
पीएम-जेएनएमएन	<ul style="list-style-type: none"> ● उद्यमिता और कौशल विकास, क्षमता निर्माण और एनआईईएसबीयूडी और आईआईई द्वारा पहचाने गए पीवीटीजी लाभार्थियों की हैंडहोल्डिंग ● मार्च 2024 तक 5096 लाभार्थियों का क्षमता निर्माण प्रशिक्षण, वर्ष 2025-26 तक 44,608 लाभार्थियों तक पहुंचने की उम्मीद
अग्निवीरों के लिए विशेष कौशल प्रावधान	<ul style="list-style-type: none"> ● डीजीटी ने सेना, नौसेना और वायु सेना के साथ समझौता ज्ञापनों पर हस्ताक्षर किए हैं ● 4 साल की सेवा के बाद उद्योगों में रोजगार के अवसर सुनिश्चित करने के लिए उनकी योग्यता और अनुभवात्मक शिक्षा के आधार पर अग्निवीरों का कौशल प्रमाणन ● अग्निवीर सेवा मॉड्यूल: बुनियादी सैन्य प्रशिक्षण; व्यापार प्रशिक्षण; सुरक्षा प्रशिक्षण और सेवा/ओजेटी

बॉक्स VIII.7: कौशल के लिए उद्योग के साथ साझेदारी

किसी भी बड़े पैमाने पर कौशल कार्यक्रम के लिए उद्योग कनेक्शन महत्वपूर्ण है, जो समकालीन प्रासंगिकता और रोजगार क्षमता को सक्षम बनाता है और नए कुशल कार्यबल को अवशोषित करने की मांग का पता लगाता है। इसे ध्यान में रखते हुए, कौशल भारत मिशन कौशल विकास, रीस्किलिंग और अपस्किलिंग के लिए राष्ट्रीय कौशल विकास परिषद (एनएसडीसी) द्वारा संचालित साझेदारी के माध्यम से उद्योग के साथ सक्रिय रूप से सहयोग करता है। मार्च 2024 तक (जोड़ने की प्रारंभिक तिथि), एनएसडीसी द्वारा 131 परियोजनाएं शुरू की गई हैं, जिसमें 62 कारपोरेट संगठनों ने 42 आकांक्षी जिलों सहित देश भर में 3.10 लाख से अधिक व्यक्तियों को लाभान्वित किया है।

स्किल इम्पैक्ट बॉन्ड

वर्ष 2021 में लॉन्च किया गया, स्किल इम्पैक्ट बॉन्ड कौशल विकास, नौकरी प्रतिधारण और प्रतिधारण के लिए निजी क्षेत्र के धन और विशेषज्ञता को आकर्षित करने के लिए एक अभिनव और परिणाम-आधारित वित्त तंत्र - डेवलपमेंट इम्पैक्ट बॉन्ड⁹⁹ मॉडल का लाभ उठाता है। एनएसडीसी और उसके गठबंधन सहयोगियों¹⁰⁰ की यह पहल चार वर्षों में चयनित और निगरानी वाले एनएसडीसी से संबद्ध प्रशिक्षण भागीदारों के माध्यम से यह सुनिश्चित करते हुए कि इसमें कम से कम 60 प्रतिशत महिलाएं हैं, 50,000 युवाओं को प्रशिक्षित करने का लक्ष्य रखती है।, नवंबर वर्ष 2021 और मार्च वर्ष 2024 के बीच, पांच समूहों में 29,365 उम्मीदवारों को नामांकित किया गया है, 23,464 प्रमाणित किए गए हैं, 19,209 को रखा गया है और 13,853 ने जॉब प्रतिधारण की सूचना दी है। कार्यक्रम ने अब तक 74% महिलाओं के नामांकन की सूचना दी है।

- इसके अलावा, प्रशिक्षण महानिदेशालय (डीजीटी) ने उद्योग भागीदारी के तहत निम्नलिखित पहल भी की हैं जैसे: मारुति सुजुकी इंडिया लिमिटेड, गुरुग्राम, एनएमडीसी छत्तीसगढ़, टोयोटा किलोस्कर मोटर प्राइवेट लिमिटेड आदि जैसे प्रमुख उद्योग भागीदारों के साथ फ्लेक्सी एमओयू योजना में - मार्च 2019 से मार्च 2024 तक इस पहल के तहत लगभग 9600 प्रशिक्षुओं को प्रशिक्षित किया गया है।
- प्रशिक्षण की दोहरी प्रणाली (डीएसटी) पहल के तहत, कौशल संस्थान प्रशिक्षुओं को प्रत्यक्ष कार्यस्थल अनुभव मिलता है। वर्ष 2022 सत्र के दौरान, लगभग 978 आईटीआई और 37,865 प्रशिक्षुओं को डीएसटी के तहत कवर किया गया था।
- डीजीटी ने आईबीएम, माइक्रोसॉफ्ट, सिस्को, एडोब, अमेज़ॉन वेब सर्विसेज आदि जैसे आईटी फ्रंटलाइन के साथ सहयोग किया है, ताकि प्रशिक्षुओं को आईआर 4.0 के अनुसार उद्योग के लिए तैयार किया जा सके और नवंबर 2019 और मार्च 2024 के बीच इन सहयोगों के तहत 21.5 लाख से अधिक प्रशिक्षुओं को प्रशिक्षित किया गया है।
- प्रशिक्षक प्रशिक्षुओं के अनिवार्य प्रशिक्षण के अलावा, एनएसटीआई इसरो, ओएनजीसी, भारतीय रेलवे, नौसेना जहाज मरम्मत यार्ड, नौसेना जहाज डॉकयार्ड और बीएचईएल के साथ साझेदारी करके मौजूदा उद्योग कार्यबल का कौशल / पुनः कौशल / अपस्किлинг भी कर रहे हैं। इस पहल के तहत, वर्ष 24 सत्र के दौरान लगभग 1400 प्रतिभागियों को प्रशिक्षित किया गया।
- डीजीटी एनएसटीआई/आईटीआई में अवसंरचना के विकास/उन्नयन के लिए उद्योग भागीदारों के साथ भी सहयोग कर रहा है। उल्लेखनीय सहयोगियों में एयरोनॉटिकल स्ट्रक्चर और इक्विपमेंट फिटर के लिए डसॉल्ट, प्लंबिंग सेक्टर के लिए पिडिलाइट और जगुआर, ऑटोमोबाइल उद्योग के लिए स्कोडा और उन्नत सीएनसी मशीनरी प्रशिक्षण के लिए एचएएल और सीमेंस शामिल हैं।

8.81 कारीगरों और शिल्पकारों को शुरू से अंत तक सहायता प्रदान करने के लिए पीएम विश्वकर्मा योजना एक नई योजना है (बॉक्स VIII.8 में संक्षिप्त) कारीगरों की विभिन्न बाधाओं को दूर करने के लिए अपने उद्यम को उन्नत करने के लिए, इस प्रकार पारंपरिक व्यवसायों को गतिशीलता के साथ प्रभावित करती है।

99 इम्पैक्ट बॉन्ड इनपुट से ध्यान हटाकर प्रदर्शन और परिणामों पर केंद्रित करते हैं। सरकार या दानकर्ता द्वारा किसी परियोजना को पहले से वित्तपोषित करने के बजाय, निजी निवेशक शुरू में पहल को वित्तपोषित करते हैं और 'परिणाम निधिदाताओं' द्वारा तभी चुकाया जाता है, जब सहमत परिणाम प्राप्त होते हैं। यह तंत्र प्रत्येक भागीदार को न कि केवल सेवाएं प्रदान करने के लिए बल्कि अधिगम के परिणाम प्राप्त करने के लिए भी प्रोत्साहन देता है।

100 भागीदारों में चिल्ड्रन्स इन्वेस्टमेंट फंड फाउंडेशन (सीआईएफएफ), जेएसडब्ल्यू फाउंडेशन, एचएसबीसी इंडिया और दुबई केयर्स आउटकम फंड्स के रूप में, ब्रिटिश एशियन ट्रस्ट ट्रांजैक्शन मैनेजर के रूप में, यूएसएआईडी और एफसीडीओ (यूके सरकार) तकनीकी भागीदार के रूप में, ऑक्सफोर्ड पॉलिसी मैनेजर स्वतंत्र मूल्यांकनकर्ता के रूप में, और एनएसडीसी और डालबर्ग एडवाइजर्स प्रदर्शन प्रबंधक के रूप में शामिल हैं। एनएसडीसी और एमएसडीएफ जोखिम निवेशक हैं जिन्होंने सेवा प्रदाताओं को अग्रिम कार्यशील पूंजी प्रदान करने के लिए 4 मिलियन डॉलर की प्रतिबद्धता जताई है।

बॉक्स VIII.8: पीएम विश्वकर्मा योजना: प्रगति हो रही है

पीएम विश्वकर्मा कार्यक्रम सितंबर 2023 में पारंपरिक उपकरणों के साथ काम करने वाले पारंपरिक कारीगरों/शिल्पकारों को मान्यता, कौशल उन्नयन, संपार्श्विक मुक्त ऋण और विपणन सहायता के लिए शुरू किया गया था। पीएम विश्वकर्मा योजना के तहत 18 ट्रेड कवर किए गए हैं, जिनमें दर्जी, नाई, राजमिस्त्री, बढई, लोहार, टोकरी बुनकर, कुम्हार, मोची, पारंपरिक खिलौने बनाने वाले, मछली पकड़ने का जाल बनाने वाले आदि शामिल हैं। यह एक केंद्रीय क्षेत्र की योजना है जिसमें व्यावहारिक रूप से उपयोगी घटक हैं जिनमें पीएम विश्वकर्मा प्रमाणपत्र और आईडी कार्ड के माध्यम से मान्यता, कौशल उन्नयन, टूलकिट प्रोत्साहन, क्रेडिट समर्थन, डिजिटल लेनदेन के लिए प्रोत्साहन और विपणन सहायता शामिल हैं। कौशल उन्नयन मॉड्यूल के तहत, 5-7 दिनों का बुनियादी कौशल प्रशिक्षण और उन्नत 15 दिनों का वैकल्पिक कौशल प्रशिक्षण प्रदान किया जाता है, जिसमें मजदूरी के नुकसान की भरपाई के लिए 500 प्रति दिन का वजीफा और 1000 का यात्रा भत्ता प्रदान किया जाता है।

वर्तमान में 25 राज्यों/संघ राज्य क्षेत्रों के 365 जिलों को कवर करते हुए 1,533 केंद्र प्रशिक्षण का कार्यान्वयन कर रहे हैं और अतिरिक्त 2000 केंद्र तैयार हैं। ऋण में आसानी के लिए, अखिल भारतीय आधार पर सभी 766 जिलों में प्रत्येक में दो बैंक अधिकारियों को पंजीकृत विश्वकर्मा को योजना के तहत ऋण प्राप्त करने की जानकारी के लिए नामित किया गया है। 27 मई 2024 तक, 2.14 करोड़ आवेदन प्राप्त हुए हैं और योजना की अव्यक्त मांग को दर्शाते हुए 3-स्तरीय सत्यापन के माध्यम से 11.5 लाख का सत्यापन किया गया है। इस कार्यक्रम के अंतर्गत 4.37 लाख उम्मीदवारों को प्रशिक्षित/प्रशिक्षण दिया जा रहा है।

8.82 कौशल पहलों से प्राप्त परिणामों को अधिकतम करने के लिए, अभिसरण और अन्य रोजगार-केंद्रित कार्यक्रमों के साथ तालमेल का उपयोग दोनों कार्यक्षेत्रों को पारस्परिक रूप से लाभान्वित करेगा। कौशल विकास को पीएलआई योजना और खिलौना, परिधान, पर्यटन, लॉजिस्टिक्स, कपड़ा, चमड़ा क्षेत्र आदि जैसे उच्च विकास क्षमता वाले क्षेत्रों में रोजगार से जुड़ी प्रोत्साहन योजनाओं से जोड़ने से कौशल उन्नयन में मदद मिलेगी क्योंकि उत्पादन मूल्य श्रृंखला में आगे बढ़ता है। प्रशिक्षुता संवर्धन के क्षेत्र में, विनियामक ढांचे में लचीलापन समाहित होने की काफी गुंजाइश है, जैसा कि बॉक्स VIII.9 में विस्तार से बताया गया है।

बॉक्स VIII.9: शिक्षुता ढांचे को पुनः अंशांकित करना

करते समय सीखना सीखने का सबसे अच्छा तरीका माना गया है और सिद्धांत से अभ्यास तक की खाई को पाटने का यह सबसे अच्छा तरीका है। विनिर्माण/उद्योग की भाषा में, इसे षशिक्षुता कहा जाता है और ज्ञान-आधारित व्यवसायों में इसे छंटनीशिप कहा जाता है। इस तरह के सीखने के अवसर सेतु के रूप में कार्य करते हैं जो लोगों को अनौपचारिक काम से औपचारिक रोजगार की ओर अभिमुख होने या शैक्षणिक क्षेत्र से कार्यस्थल तक जाने में सहायता करता है। वे कौशल पारिस्थितिकी तंत्र का एक अनिवार्य घटक हैं जो रोजगार और उद्यमिता दोनों के लिए रीढ़ है।

शिक्षु अधिनियम, 1961 (अधिनियम) में 30 से अधिक कर्मचारियों वाले विनिर्माण और सेवाओं के सभी क्षेत्रों के प्रतिष्ठानों के लिए अनिवार्य रूप से अपने कार्यबल के 2.5 - 15 प्रतिशत के दायरे में शिक्षुता संचालित करने का प्रावधान है¹⁰¹। 14 वर्ष से अधिक आयु का कोई भी व्यक्ति जो न्यूनतम 5वीं कक्षा तक शिक्षित हो, शिक्षुता लेने का पात्र है। उक्त नियम प्रशिक्षुओं को 5000 - 9000 प्रति माह के न्यूनतम वजीफे के साथ 6 - 36 महीने की अवधि के शिक्षुता कार्यक्रम प्रदान करते हैं और दर उम्मीदवार की शैक्षिक योग्यता से जुड़ी होती है। अधिनियम और नियमों को 2014, 2015 और 2019 में संशोधित किया गया है, ताकि इसे प्रतिष्ठानों और प्रशिक्षुओं के लिए और अधिक उदार बनाया जा सके।

101 अक्सर पूछे जाने वाले प्रश्न - प्रशिक्षु अधिनियम, 1961 के तहत प्रशिक्षुता <https://nsdcindia.org/sites/all/themes/ibeeps/pdf/apprenticeship-faqs.pdf> पर उपलब्ध है

राष्ट्रीय शिक्षता संवर्धन योजना¹⁰² (एनएपीएस) अगस्त 2016 में एक कुशल कार्यबल की मांग को पूरा करने, औद्योगिक अर्थव्यवस्था को बढ़ावा देने और युवाओं को अनुभवात्मक सीखने के अवसर प्रदान करने के लिए शुरू की गई थी। यह योजना अधिनियम के तहत प्रशिक्षुओं की नियुक्ति को नियंत्रित करती है और कौशल विकास और उद्यमिता मंत्रालय द्वारा 100 प्रतिशत वित्त पोषित है। यह निर्धारित वजीफे के 25 प्रतिशत (अधिकतम ₹1500 प्रति माह के अधीन) की प्रतिपूर्ति करके प्रतिष्ठानों को प्रोत्साहित करता है और आंशिक रूप से बुनियादी प्रशिक्षण की लागत में भी समर्थन करता है। इस योजना में प्रशिक्षण महानिदेशक और राज्य सरकारों के माध्यम से प्रबंधित 261 से अधिक नामित ट्रेडों और 37 से अधिक उद्योग क्षेत्रों में एनएसडीसी द्वारा प्रबंधित 200 से अधिक वैकल्पिक ट्रेडों में शिक्षता शामिल है। इस योजना के तहत¹⁰³, प्रशिक्षुओं को शामिल करने के लिए 2.21 लाख से अधिक प्रतिष्ठान पंजीकृत हैं और वित्त वर्ष 17 से वित्त वर्ष 24 तक 32.38 लाख से अधिक प्रशिक्षुओं को नियोजित किया गया है।

जबकि एनएपीएस उन प्रशिक्षुओं की सहायता करता है जिनके पास न्यूनतम औपचारिक शिक्षा है, राष्ट्रीय शिक्षता प्रशिक्षण योजना¹⁰⁴ (एनएटीएस) में 6 महीने से 1 वर्ष तक की अवधि के साथ व्यावहारिक, हैन्ड्स ऑन-द-जॉब-ट्रेनिंग आधारित कौशल अवसरों के लिए स्नातक, डिप्लोमा छात्रों और व्यावसायिक प्रमाणपत्र धारकों को शामिल किया गया है। शिक्षा मंत्रालय द्वारा लागू की गई इस योजना में 43,000 से अधिक पंजीकृत प्रतिष्ठान और 28.66 लाख छात्र हैं, जो इस योजना के तहत लगे कार्य कर रहे हैं। यह प्रतिष्ठानों को ऐसे शिक्षता वजीफे की लागत का 50 प्रतिशत प्रदान करता है।

चुनौतियां

भारत में शिक्षता प्रशिक्षण कार्यक्रमों में कार्यबल में कौशल के अंतर को पाटने और व्यावसायिक छात्रों की रोजगार क्षमता बढ़ाने की क्षमता है। अनुभवजन्य साक्ष्य से पता चलता है कि, एक सुचारू रूप से काम करने वाले शिक्षता पारिस्थितिकी तंत्र में, फर्मों का एक बड़ा हिस्सा (जर्मनी में 30 प्रतिशत और स्विट्जरलैंड में 60 प्रतिशत) प्रशिक्षण अवधि के अंत तक एक प्रशिक्षु को काम पर रखने के अपने निवेश की भरपाई करता है, जबकि प्रशिक्षुओं को काम पर रखने में उनके लागत-लाभ विश्लेषण द्वारा निर्देशित किया जाता है (मुहलेमैन और वोल्टर 2014)¹⁰⁵। फर्म सबसे योग्य प्रशिक्षुओं को भी रखते हैं जबकि अन्य कहीं और रोजगार की तलाश करते हैं।

भारतीय शिक्षता पारिस्थितिकी तंत्र में महत्वपूर्ण चुनौतियाँ मौजूद हैं, जैसे कि शिक्षा संस्थानों और उद्योग के बीच समन्वय की कमी, अपर्याप्त बुनियादी ढाँचे, नियामक ढाँचे में अंतराल (रविचंद्रन 2023)¹⁰⁶। इसके अलावा, व्यावसायिक प्रशिक्षण को अकादमिक शिक्षा से कमतर मानने की नकारात्मक धारणा सबसे बड़ी चुनौतियों में से एक है (गुप्ता और धरप 2022)¹⁰⁷।

शिक्षता योजनाओं के परिणाम सुधार की गुंजाइश का संकेत देते हैं। एनएपीएस 2.0 ने 2022-23 से 2025-26 तक चार वर्षों में 46 लाख प्रशिक्षुओं को भर्ती करने का एक महत्वाकांक्षी लक्ष्य निर्धारित किया, जबकि 2016-17 से 2021-22 तक नामांकन 15.96 लाख था। एक एकीकृत पोर्टल होने और प्रत्यक्ष लाभ हस्तांतरण प्रणाली में भुगतान को स्थानांतरित करने की तकनीकी पहल ने वित्त वर्ष 21 में 2.90 लाख से वित्त वर्ष 22 में 5.80 लाख तक नामांकन

102 राष्ट्रीय शिक्षता संवर्धन योजना-2 (एनएपीएस-2) के कार्यान्वयन के लिए दिशानिर्देश फाइल पर उपलब्ध हैं: [https://C:/Users/Dell/Downloads/NAPS\\$2_0_Guidelines_25-08&2023.pdf](https://C:/Users/Dell/Downloads/NAPS$2_0_Guidelines_25-08&2023.pdf)

103 एनएपीएस डैशबोर्ड <https://dashboard.apprenticeshipindia.org/> पर उपलब्ध है।

104 सामग्री यहां से प्राप्त की गई है: राष्ट्रीय शिक्षता प्रशिक्षण योजना (एनएटीएस): ([education.gov.in](https://www.education.gov.in))

105 मुहलेमैन, एस., वोल्टर, एस.सी. उद्यमों के लिए प्रशिक्षता प्रणालियों के निवेश पर प्रतिफल: लागत-लाभ विश्लेषण से साक्ष्य। आईजेडए जे लेबर पॉलिसी 3, 25 (2014)। <https://doi.org/10.1186/2193-9004-3-25>

106 रविचंद्रन, आर., 2023, ब्रिजिंग द गैप: प्रशिक्षता प्रशिक्षण कार्यक्रम की भूमिका, जर्नल ऑफ वोकेशनल एजुकेशन स्टडीज, वॉल्यूम 6, नंबर 1, मई 2023 DOI: <https://doi.org/10.12928/joves.v6i1.8006>

107 गुप्ता, आर., और धरप, ओ. (2022). भारत अपने युवाओं को किस तरह कौशल प्रदान कर रहा है? एक व्यापक अध्ययन. जर्नल ऑफ वोकेशनल एजुकेशन एंड ट्रेनिंग, 1-27

बढ़ाने में मदद की है, लेकिन लक्ष्य हासिल करने के लिए कुछ प्रणालीगत कमजोरियों को दूर करने की आवश्यकता है। सबसे अधिक चिंता की बात यह है कि काम कर रहे 50 प्रतिशत से कम प्रशिक्षुओं ने प्रशिक्षण पूरा किया है। प्रशिक्षुओं के लिए लाभकारी रोजगार के अंतिम परिणाम के बारे में जानकारी का अभाव है। 2.21 लाख प्रतिष्ठानों में से केवल 47,000 के लगभग सक्रिय कार्यक्रम हैं, जो प्रशिक्षुता में नियोक्ताओं की रुचि पैदा करने की आवश्यकता का संकेत देता है।¹⁰⁸

इस प्रकार शिक्षुता ढांचे को काम के घंटे, मुआवजे और विघटन में लचीलापन और परक्राम्यता प्रदान करने के लिए पुनः अंशांकित करने की आवश्यकता है, शिक्षुता के स्विस और जर्मन मॉडल का अनुकरण करते हुए जहां छात्र पारस्परिक रूप से सहमत शर्तों पर सप्ताहांत पर प्रशिक्षुओं के रूप में काम करते हैं। नियामक ढांचे को स्थानीय फर्मों के लिए प्रशिक्षुओं को काम पर रखने के लागत-लाभ अनुपात को ध्यान में रखना चाहिए। जैसा कि यह स्पष्ट है, प्रशिक्षुओं की उत्पादकता और काम के घंटे भिन्न हो सकते हैं और अनुबंध की शर्तों में लचीलापन किसी भी नियोजन के लिए रास्ते बंद करने के बजाय पारस्परिक रूप से लाभकारी व्यवस्था को सक्षम कर सकता है। कार्यक्रम में देरी को दूर करने और प्रतिष्ठानों की अनुपालन आवश्यकताओं को आसान बनाने के लिए सरकारी एजेंसियों की भूमिका को कम करने की आवश्यकता है। प्रशिक्षुता में अर्जित कौशल को पंजीकृत प्रतिष्ठानों और उद्योग समूहों के बीच नेटवर्किंग द्वारा लाभकारी रोजगार में बदलने के लिए एक तंत्र स्थापित करना, उद्यमिता योजनाओं के साथ अग्र संबंध आदि भी उपयोगी होंगे। स्थानीय स्तर जैसे कि जिला या शहरों के अनुषंगी क्षेत्रों आदि में अवसरों और मांग के मिलान को क्रियान्वित करने से परिणामों में सुधार होगा।

गायत्री और अन्य के अनुसार (2019), अल्पावधि में, विभिन्न क्षेत्रों और खण्डों में शिक्षुता योजना के कामकाज को समझने के लिए सांख्यिकीय डेटा एकत्र करना महत्वपूर्ण है। यह डेटा उन प्रशिक्षुओं की संख्या का अनुमान लगाने में मदद करेगा जिन्हें उद्योगों और कार्यस्थलों द्वारा समाहित किया जा सकता है। लंबे समय में, जागरूकता बढ़ाने, उद्योगों को प्रोत्साहित करने और प्रमुख हितधारकों को शामिल करके प्रभावी कार्यान्वयन पर ध्यान केंद्रित किया जाना चाहिए।¹⁰⁹

रोजगार में अनौपचारिक क्षेत्र का बड़ा हिस्सा एक चुनौती और अवसर दोनों है। अनौपचारिक क्षेत्र में कौशल विकास और कौशल उन्नयन को लक्षित करने वाले पहलों से इन नौकरियों में उत्पादकता में वृद्धि हो सकती है और अकुशल और अर्ध-कुशल कार्यबल के समूह के लिए कमाई में सुधार हो सकता है। शिक्षुता ढांचे को मजबूत करना और पुनर्गणना करना इस अवसर का प्रभावी उपयोग करने का साधन हो सकता है।

निष्कर्ष और आगे की राह

8.83 संक्षेप में, औपचारिकरण, कौशल विकास, उद्यमिता, उद्योग विविधीकरण और समावेशी विकास में उल्लेखनीय उपलब्धियों के साथ भारत में रोजगार की स्थिति में पिछले दशक में सकारात्मक परिवर्तन हुआ है। इन रुझानों और तकनीकी प्रगति तथा बुनियादी ढांचे के विकास के लिए देश की प्रतिबद्धता ने भारत को वैश्विक नौकरी बाजार में एक गतिशील और मजबूत किरदार के रूप में स्थापित किया है। सरकार व्यापार करने में आसानी, कम लॉजिस्टिक लागत, सार्थक कौशल विकास और उद्यमिता के लिए आसान ऋण का पारिस्थितिकी तंत्र बनाकर रोजगार सृजन की नींव को पोषित करने का प्रयास कर रही है। इस दृष्टिकोण के परिणाम आने में कुछ समय लग सकता है, लेकिन दृढ़ प्रयासों और अच्छे इरादों के साथ, यह देश में सभी के लिए स्थायी रोजगार सृजन की सुविधा प्रदान करेगा।

8.84 फिर भी, एक वृद्धिमान कार्यबल को औपचारिक रूप देने, उन क्षेत्रों जो कृषि से स्थानांतरित होनेवाले कामकारों को नियोजित कर सकते हैं और नियमित वेतन/वेतनभोगी रोजगार में उन लोगों के लिए सामाजिक सुरक्षा लाभ सुनिश्चित करने (पीएलएफएस 2022-23 के अनुसार, नियमित वेतन/वेतनभोगी कर्मचारियों का 53 प्रतिशत किसी भी सामाजिक

108 <https://dashboard.apprenticeshipindia.org/>

109 गायत्री, के., तंत्री, एम.एल., राजशेखर, डी., 2019 "भारत में प्रशिक्षुता नीति की आलोचनात्मक समीक्षा", सामाजिक और आर्थिक परिवर्तन संस्थान, बेंगलूर, कार्य पत्र 440, आईएसबीएन 978-81-7791-296-8।

सुरक्षा लाभ के लिए पात्र नहीं हैं) की दीर्घकालिक चुनौतियां बनी हुई। राज्य सरकारें विकास की प्राथमिकताओं के अनुरूप अनुपालन बोझ को कम करके और भूमि संबंधी कानूनों में सुधार आदि करके व्यवसायों द्वारा काम पर रखने की गति को तेज कर सकती हैं।

8.85 कृषि-प्रसंस्करण क्षेत्र ग्रामीण युवाओं और महिलाओं के लिए उत्पादक, मध्यवर्ती और बड़े पैमाने पर रोजगार सृजन की भारत की आवश्यकताओं के ओवरलैप पर स्थित है, जिसमें योजनाओं के सम्मिलन से प्राप्त करने के लिए समृद्ध लाभांश और राष्ट्रीय स्तर पर मिशन-मोड दृढ़ फोकस है। सह्याद्री किसान उत्पादक कंपनी सफलता की कहानियों की एक लंबी सूची से एक ज्वलंत उदाहरण है।

8.86 साथ ही, दुनिया भर में रोजगार परिदृश्य तेजी से बदल रहा है और भारत, जो 2047 तक एक विकसित राष्ट्र बनने की आकांक्षा रखता है को एआई के पास उपलब्ध नौकरियों के व्यापक पुनर्विकास में भाग लेना चाहिए और आगे बढ़ने की संभावना है। श्रमिकों पर स्वचालन का प्रभाव जटिल और अनिश्चित होने के कारण, तकनीकी परिवर्तन की दिशा राजनीतिक अर्थव्यवस्था की ताकतों के लिए अतिसंवेदनशील बनी हुई है। इस प्रकार भारत को अनुसंधान में निवेश करने और साझा समृद्धि की दिशा में एआई बैडवागन को चलाने की आवश्यकता है। साथ ही, अवैतनिक देखभाल कार्य के रूप में बुनियादी और सदियों पुरानी चीज पर भी हमें ध्यान देने की आवश्यकता है। एक सस्ती, विश्वसनीय और गुणवत्ता वाले क्रेच और बुजुर्ग देखभाल बुनियादी ढांचे का विकास भुगतान किए गए काम में महिला भागीदारी के लिए कमजोर पक्ष है, जिसे लिंग द्वारा निर्धारित करने के बजाय तुलनात्मक लाभ और पसंद द्वारा निर्धारित किया जाना चाहिए।

8.87 अंततः, निजी क्षेत्र में नौकरियां सृजित होती हैं। भारत के कॉर्पोरेट सेक्टर में अब इतना अच्छा कभी नहीं रहा है, वित्त वर्ष 24 में 15-वर्ष की ऊंचाई पर लाभप्रदता के साथ। वित्त वर्ष 20 और वित्त वर्ष 23 के बीच लाभ चौगुना हो गया था। व्यवसाय कभी-कभी मांग दृश्यता की कमी का हवाला देते हुए निवेश करने के लिए अनिच्छुक होते हैं। यह बाह्य कारकों और आंतरिक कारकों जैसे कमजोर रोजगार वृद्धि और आय वृद्धि के कारण हो सकता है। उस हद तक, मांग दृश्यता की कमी एक अंतर्जात कारक है। श्रम पर पूंजी का विशेषाधिकार दीर्घकालिक कॉर्पोरेट विकास संभावनाओं के लिए प्रतिकूल है। व्यवसायों का स्वयं के लिए एक दायित्व है कि वे पूंजी के निवेश और श्रम की तैनाती के बीच सही संतुलन बनाएं। महत्वपूर्ण रूप में, आय पूंजी और श्रम शेरों को उचित होना चाहिए। एआई के प्रति अपने आकर्षण और प्रतिस्पर्धा के क्षरण के डर से, व्यवसायों को रोजगार सृजन के लिए अपनी जिम्मेदारी और सामाजिक स्थिरता पर परिणामी प्रभाव को ध्यान में रखना होगा।

8.88 कौशल के संबंध में भी, यह एक प्राथमिकता है जो खुद को बाजार आधारित समाधानों के लिए उधार देती है। एक कौशल साधक है जो बेहतर कौशल से आर्थिक रूप से लाभान्वित होता है; एक कौशल-प्रदाता है जो इसे प्रदान करने के लिए शुल्क आय अर्जित करता है और ऐसे नियोक्ता हैं जो एक कुशल और उत्पादक कार्यबल से लाभान्वित होते हैं। इसलिए, यह एक चुनौती है जिसे बाजार हल कर सकता है और इस हद तक कि नियामक बाधाएं (उदाहरण के लिए, कौशल सुविधाओं की स्थापना के लिए भूमि की उपलब्धता) इस समस्या को हल करने के लिए बाजार के मार्ग में खड़ी हैं, यह सरकारों की जिम्मेदारी है - संघ और राज्यों - जिन्हें वे दूर कर सकते हैं।

8.89 इस अध्याय में अर्थव्यवस्था द्वारा सृजित की जाने वाली नौकरियों की संख्या का अनुमान लगाया गया है। बेशक, उनमें से सभी नौकरी की तलाश नहीं करेंगे। उनमें से कुछ स्व-नियोजित होंगे और उनमें से कुछ नियोक्ता भी होंगे। नौकरियों से अधिक, आर्थिक विकास आजीविका पैदा करने के बारे में है। तकनीकी परिवर्तन, भू-राजनीतिक मंथन और जलवायु परिवर्तन मिलकर इसे एक विकट चुनौती बनाते हैं। इसके लिए हमें - सभी स्तरों पर सरकारों और निजी क्षेत्र - को एक साथ प्रयास करने की आवश्यकता है।
