अध्याय

12

रोजगार और कौशल विकास: अस्तित्वगत प्राथमिकताएँ

भारत के श्रम बाजार संकेतकों में हाल के वर्षों में काफी सुधार हुआ है, जो महामारी के बाद आए मजबूत सुधार और बढ़ती औपचारिकता से प्रेरित है। आवधिक श्रम बल सर्वेक्षण के अनुसार, समय के साथ बेरोजगारी दर में काफी गिरावट आई है, साथ ही श्रम बल भागीदारी और श्रमिक-जनसंख्या अनुपात में सकारात्मक रुझान भी देखने को मिले हैं। फैक्ट्री रोजगार के आंकड़े विनिर्माण क्षेत्र के सहनशीलता को उजागर करते हैं।

जनसांख्यिकीय लाभांश का पूरी तरह से लाभ उठाने के लिए, यह सर्वत: माना जाता है कि सतत आजीविका प्रदान करने वाली गुणवत्तापूर्ण नौकरियाँ सृजन करना महत्वपूर्ण है। इसके अलावा, नव कौशल (न्यू-स्किलिंग), कौशल को पुन: प्राप्त करना (री-स्किलिंग) और कौशल बढ़ाने (अप-स्किलिंग) को प्राथमिकता देकर, सरकार अपने कार्यबल को वैश्विक माँगों के साथ संरेखित करने का लक्ष्य बना रही है, जिससे घरेलू और अंतर्राष्ट्रीय दोनों तरह की रोजगार क्षमता में वृद्धि होगी। अनुपालन को सरल बनाना, श्रम लचीलेपन को बढ़ावा देना तथा श्रमिक कल्याण को सुदृढ़ करना, स्थायी रोजगार वृद्धि के लिए महत्वपूर्ण हैं। विनियमन के माध्यम से व्यापार की नियत लागत को कम करने सेउद्यमों के लिए और अधिक लोगों को नियुक्त करने की गुंजाइश बनेगी। महिलाओं की कार्यबल भागीदारी को बढ़ावा देने के लिए, लक्षित कौशल विकास को प्राथमिकता दी जा रही है और उद्यमशीलता सहायता प्रदान की जा रही है। इसके अतिरिक्त, डिजिटल अर्थव्यवस्था और अक्षय ऊर्जा जैसे क्षेत्र उच्च गुणवत्ता वाली नौकरियां सृजन करने की व्यापक संभावनाएं प्रदान करते हैं, जो विकसित भारत के दृष्टिकोण को प्राप्त करने के लिए आवश्यक है।

परिचय

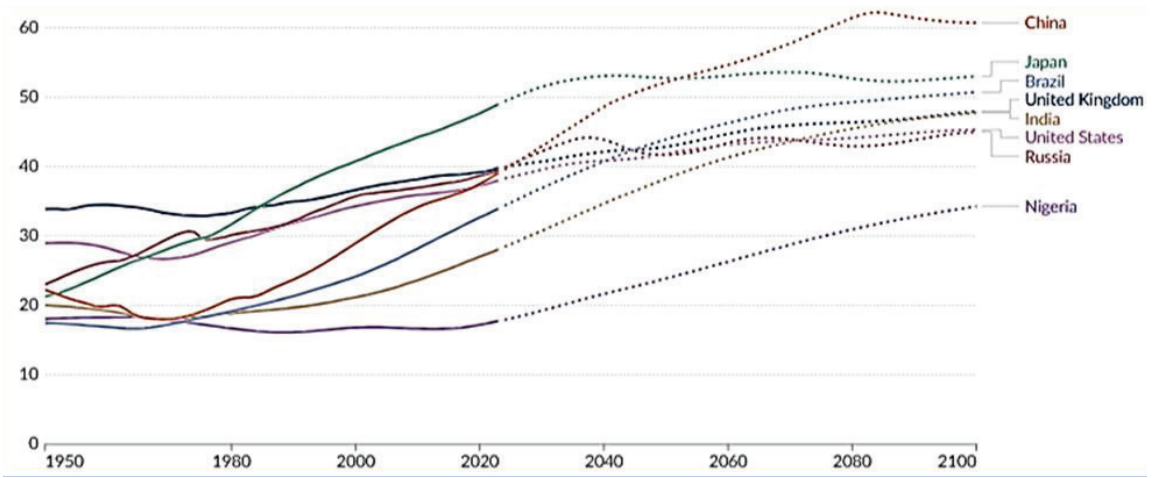
12.1. विकास और समृद्धि के बीच महत्वपूर्ण कड़ी के रूप में, किसी अर्थव्यवस्था में रोजगार की मात्रा और गुणवत्ता यह निर्धारित करती है कि आर्थिक विकास किस तरह से लोगों तक सतत रूप से पहुँचता है। 10-24 वर्ष की आयु वर्ग में लगभग 26 प्रतिशत आबादी के साथ, भारत जीवन में एक बार मिलने वाले जनसांख्यिकीय अवसर के मुहाने पर खड़ा है।[1] वैश्विक स्तर पर सबसे युवा देशों में से एक के रूप में, भारत की आर्थिक सफलता अपने बढ़ते कार्यबल को उत्पादक और सार्थक भूमिकाओं में एकीकृत करने, समावेशी और दीर्घकालिक विकास सुनिश्चित करने पर निर्भर करती है।

1 विश्व जनसंख्या रिपोर्ट 2024, संयुक्त राष्ट्र जनसंख्या कोष (UNFPA) (https://www.unfpa.org/swp2024)

12.2. 2014 में, भारत को दुनिया की दसवीं सबसे बड़ी अर्थव्यवस्था का दर्जा दिया गया था। एक दशक से भी कम समय में, भारत ने ब्रिटेन को पीछे छोड़ते हुए चौथा स्थान प्राप्त कर लिया है। वह 2030 तक अमेरिका और चीन के बाद तीसरी सबसे बड़ी अर्थव्यवस्था बनने की ओर अग्रसर है। 2030 तक, उसके पास कामकाजी आयु वाली बढ़ती हुई आबादी और स्वस्थ विनिर्माण क्षेत्र होगा। देश की जनसांख्यिकीय प्रवृत्ति जनसांख्यिकीय लाभांश की बढ़ती क्षमता को उजागर करती है।[2] विकसित देशों की वृद्ध आबादी की तुलना में वर्तमान में युवा आबादी, जिसकी औसत आयु लगभग 28 वर्ष है, विकास क्षमता का प्रमुख कारक है।[3]

12.3. प्रजनन दर में गिरावट के कारण निर्भरता अनुपात में कमी[4], जो बाल निर्भरता अनुपात में आई गिरावट से साफ परिलक्षित होता है, ने इस जनसांख्यिकीय लाभ में योगदान दिया है। जीवन प्रत्याशा में वृद्धि के कारण बुजुर्गों की निर्भरता अनुपात[5] में अपेक्षाकृत क्रमिक वृद्धि से इसे और मदद मिलतती है। कुल निर्भरता अनुपात 2011 में 64.6 प्रतिशत से घटकर 2021 में 55.7 प्रतिशत हो गया है और 2026[6] तक इसके और गिरकर 54.3 प्रतिशत होने का अनुमान है।[7] बढ़ती हुई कार्यशील आयु वाली आबादी आर्थिक विकास के अवसर प्रदान करती है, बशर्ते कि ये व्यक्ति उत्पादक क्षेत्रों में कार्यरत हों।

चार्ट XII.1: विभिन्न देशों में औसत आयु, जो भारत की अपेक्षाकृत युवा जनसंख्या को दर्शाती है



स्रोत: संयुक्त राष्ट्र विश्व जनसंख्या संभावनाएँ, 2024

2 जनसांख्यिकीय लाभांश किसी देश की आयु संरचना में बदलाव से उत्पन्न होने वाली आर्थिक विकास क्षमता को संदर्भित करता है, जहाँ कामकाजी आयु वर्ग की आबादी (15 से 59 वर्ष) गैर-कामकाजी आयु वर्ग से अधिक है।

3 संयुक्त राष्ट्र विश्व जनसंख्या संभावनाएँ, 2024. (https://population.un.org/wpp/).

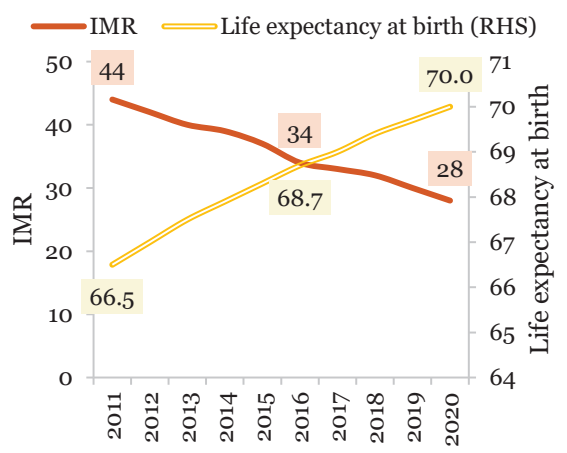
4 निर्भरता अनुपात प्रति 100 कामकाजी आयु वर्ग की आबादी (15-59 वर्ष) में बच्चों (आयु 0-14 वर्ष) और वृद्ध व्यक्तियों (आयु 60 वर्ष और उससे अधिक) की संख्या है। अनुपात की गणना नीचे दी गई है: निर्भरता अनुपात = 100 × (जनसंख्या (0-14) + जनसंख्या (60+)) / जनसंख्या (15-59)।

5 भारत और राज्यों के लिए जनसंख्या अनुमानों पर तकनीकी समूह की रिपोर्ट 2011-2036, स्वास्थ्य और परिवार कल्याण मंत्रालय, जुलाई, 2020 (https://mohfw.gov.in.\q=documents/reports-archive).

6 पूर्वोक्त नोट 5।

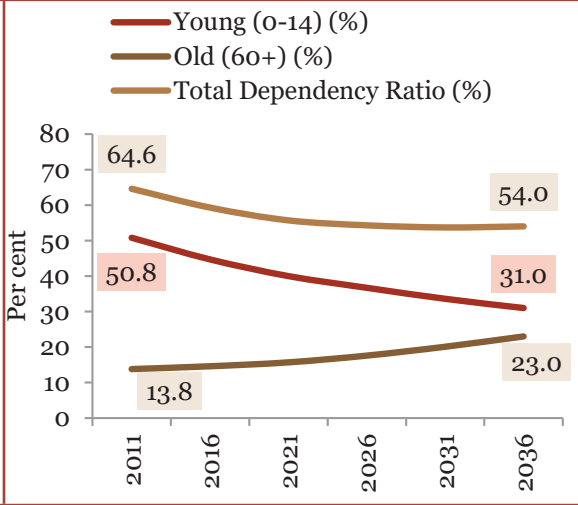
7 शिशु मृत्यु दर (या आईएमआर) वर्ष के दौरान प्रति 1,000 जीवित जन्मों पर शिशु मृत्यु की संख्या है।

चार्ट XII.2 (क): शिशु मृत्यु दर (आईएमआर)8 और जीवन प्रत्याशा



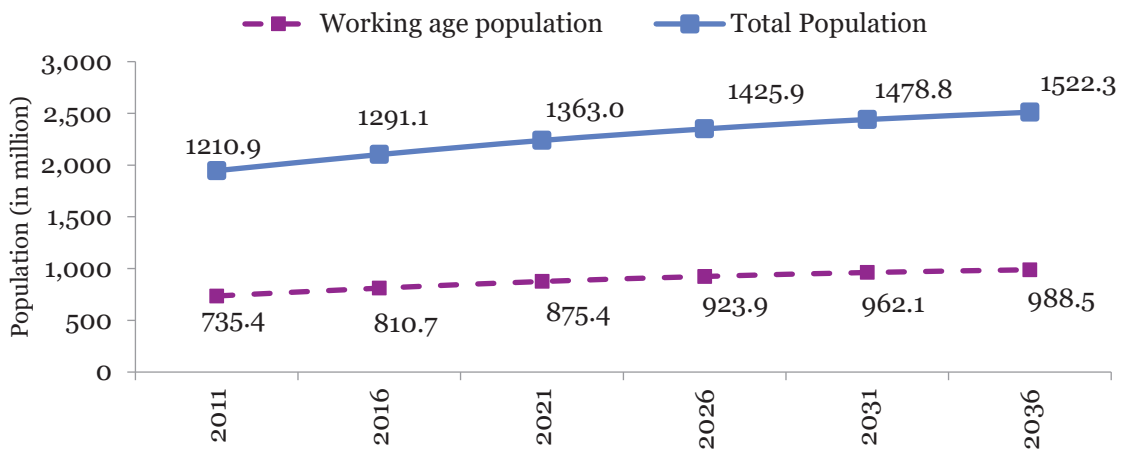
स्रोत: नमूना पंजीकरण प्रणाली – विभिन्न वर्षों की रिपोर्ट, भारत के महापंजीयक का कार्यालय।

चार्ट XII.2 (ख): निर्भरता अनुपात



स्रोत: विवरण 4.1: 1 मार्च तक अनुमानित जनसंख्या विशेषताएँ; भारत में महिलाएँ और पुरुष 2022, सांख्यिकी और कार्यक्रम कार्यान्वयन मंत्रालय।

चार्ट XII.3: कार्यशील आयु वर्ग के लोगों की अनुमानित संख्या और कुल जनसंख्या



स्रोत: भारत और राज्यों के लिए जनसंख्या अनुमानों पर तकनीकी समूह की रिपोर्ट 2011–2036, स्वास्थ्य और परिवार कल्याण मंत्रालय (एमओएचएफडब्ल्यू), जुलाई, 2020

12.4. आर्थिक सर्वेक्षण 2023–24 में इस बात पर प्रकाश डाला गया है कि भारतीय अर्थव्यवस्था को अपनी बढ़ती कार्यशील आबादी को उत्पादक रूप से संलग्न करने के लिए 2030 तक सालाना औसतन 78.5 लाख गैर–कृषि नौकरियां पैदा करनी होंगी। गुणवत्तापूर्ण नौकरियाँ सृजन करना एक सतत प्रयास और एक सुविकसित मान्यता प्राप्त राष्ट्रीय प्राथमिकता है, जो समावेशी और सतत आर्थिक विकास सुनिश्चित करने के लिए महत्वपूर्ण है। इसके अलावा, कार्यबल की महत्वाकांक्षाएं और आकांक्षाएं देश के जनसांख्यिकीय लाभांश का लाभ उठाने के लिए रोजगार के अवसर सृजित करने और कृषि से गैर–कृषि नौकरियों में संरचनात्मक परिवर्तन में तेजी लाने की आवश्यकता के साथ संरेखित होती हैं।

12.5. इस पृष्ठभूमि में, यह अध्याय अर्थव्यवस्था में रोजगार और कौशल विकास के रुझानों और चुनौतियों का विश्लेषण करता है। पहला खंड कार्यबल के क्षेत्रीय और लैंगिक वितरण और राज्य-वार रुझानों पर ध्यान केंद्रित करते हुए रोजगार की स्थिति पर प्रकाश डालता है। दूसरा खंड रोजगार सृजन पर ध्यान केंद्रित करता है और रोजगार के अवसरों को बढ़ाने के लिए सरकार की कार्रवाइयों की रूपरेखा तैयार करता है। यह श्रम कानून सुधार, रोजगार सृजन के संभावित क्षेत्रों और कौशल विकास की भूमिका जैसी पहलों पर प्रकाश डालता है। तीसरे खंड में घरेलू और अंतर्राष्ट्रीय स्तर पर उभरती हुई उद्योग आवश्यकताओं के लिए युवाओं को तैयार करने हेतु कौशल विकास ढांचे को पुनः रणनीतिबद्ध करने की चुनौती पर चर्चा की गई है।

रोजगार की स्थिति

12.6. देश की सतत आर्थिक गति के परिणामस्वरूप, हाल के वर्षों में भारत में रोजगार में अच्छी वृद्धि हुई है। राष्ट्रीय सांख्यिकी संगठन (एनएसओ) की 2023-24 की वार्षिक आवधिक श्रम बल सर्वेक्षण (पीएलएफएस) रिपोर्ट पूरे भारत[8] में रोजगार के रुझान में महामारी के बाद महत्वपूर्ण सुधार पर प्रकाश डालती है।[9] 15 वर्ष और उससे अधिक आयु के व्यक्तियों (सामान्य स्थिति)[10] के लिए अखिल भारतीय वार्षिक बेरोजगारी दर (यूआर) 2017-18 में 6 प्रतिशत से लगातार घटकर 2023-24 में 3.2 प्रतिशत हो गई है।[11] इस सुधार के साथ-साथ श्रम बल भागीदारी दर (एलएफपीआर) और श्रमिक-जनसंख्या अनुपात (डब्ल्यूपीआर) में भी वृद्धि हुई है।[12] इसके अलावा, वर्तमान साप्ताहिक स्थिति (सीडब्ल्यूएस) के कड़े मानदंडों के तहत भी, शहरी और ग्रामीण दोनों क्षेत्रों में रोजगार के स्तर में जोरदार उछाल आया है, जो कोविड-19 महामारी के बाद से व्यापक आधार पर सुधार को दर्शाता है।[13]

12.7. इसके अलावा, 15 वर्ष और उससे अधिक आयु के लोगों के लिए तिमाही शहरी बेरोजगारी दर (यूआर) में सुधार हुआ है। शहरी यूआर वित्त वर्ष 24 की दूसरी तिमाही में 6.6 प्रतिशत से घटकर वित्त वर्ष 25 की दूसरी तिमाही में 6.4 प्रतिशत हो गई है। यह सकारात्मक बदलाव शहरी क्षेत्रों में कार्यबल मेट्रिक्स की व्यापक मजबूती के साथ संरेखित है, क्योंकि एलएफपीआर 49.3 प्रतिशत से बढ़कर 50.4 प्रतिशत हो गया है, और इसी अवधि (वित्त वर्ष 24 की दूसरी तिमाही से वित्त वर्ष 25 की दूसरी तिमाही) के दौरान डब्ल्यूपीआर 46 प्रतिशत से बढ़कर 47.2 प्रतिशत हो गया है।

---

8 https://tinyurl.com/yaykmtat; पीएलएफएस सर्वेक्षण की अवधि जुलाई-जून है। उदाहरण के लिए 2023-24 के लिए सर्वेक्षण अवधि जुलाई 2023 से जून 2024 है।

9 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।

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

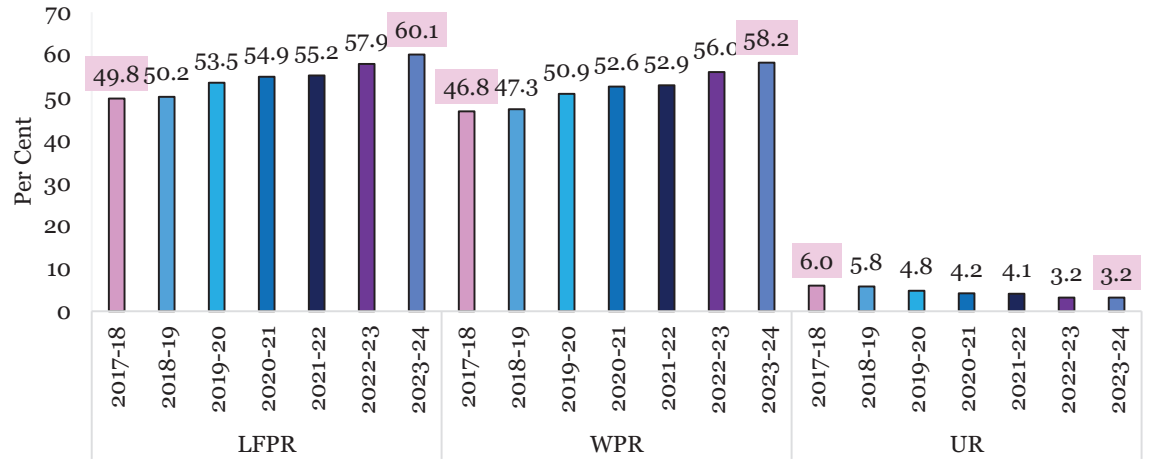
11 पीएलएफएस के अनुसार, एलएफपीआर कामकाजी आयु की आबादी का प्रतिशत है जो काम में लगी हुई है या 'काम' की तलाश करने के लिए ठोस प्रयास कर रही है या अगर काम उपलब्ध है तो उसके लिए उपलब्ध है। 'काम' में स्वरोजगार (जीविका कृषि और जलाऊ लकड़ी इकट्ठा करना, मुर्गी पालन, आदि, स्वयं के उपभोग के लिए), नियमित वेतन/वेतनभोगी रोजगार और अनियत श्रम शामिल हैं। डब्ल्यूपीआर को कुल आबादी में नियोजित व्यक्तियों के प्रतिशत के रूप में परिभाषित किया गया है।

12 सीडब्ल्यूएस के मामले में, गतिविधि की स्थिति सर्वेक्षण की तारीख से पहले के अंतिम 7 दिनों की संदर्भ अवधि के आधार पर निर्धारित की जाती है।

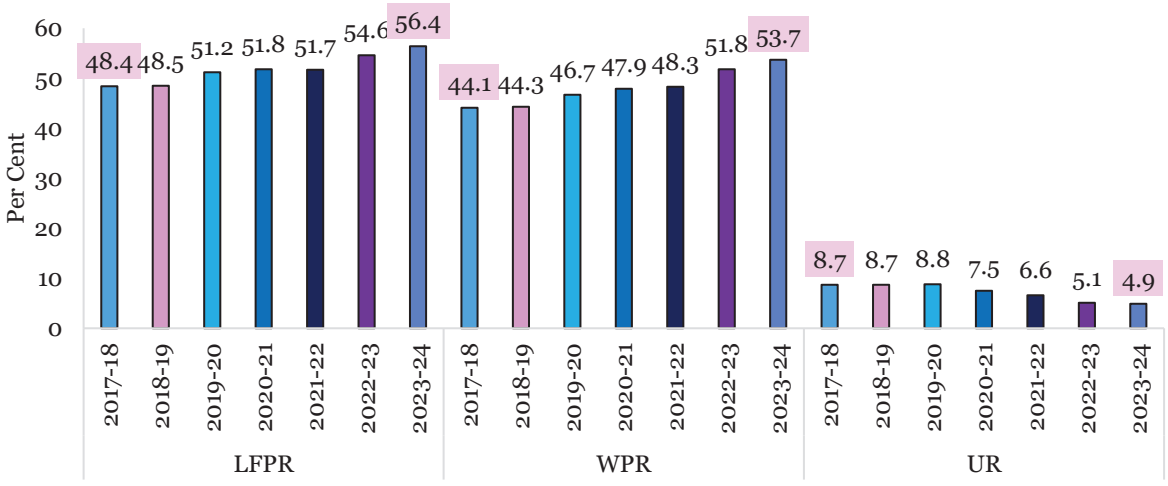
13 https://tinyurl.com/2myhmmed, त्रैमासिक पीएलएफएस, सांख्यिकी और कार्यक्रम कार्यान्वयन मंत्रालय

चार्ट XII.4: वार्षिक श्रम बाजार संकेतकों में सुधार

(क) सामान्य स्थिति, आयु 15 वर्ष और उससे अधिक (जुलाई-जून अवधि)

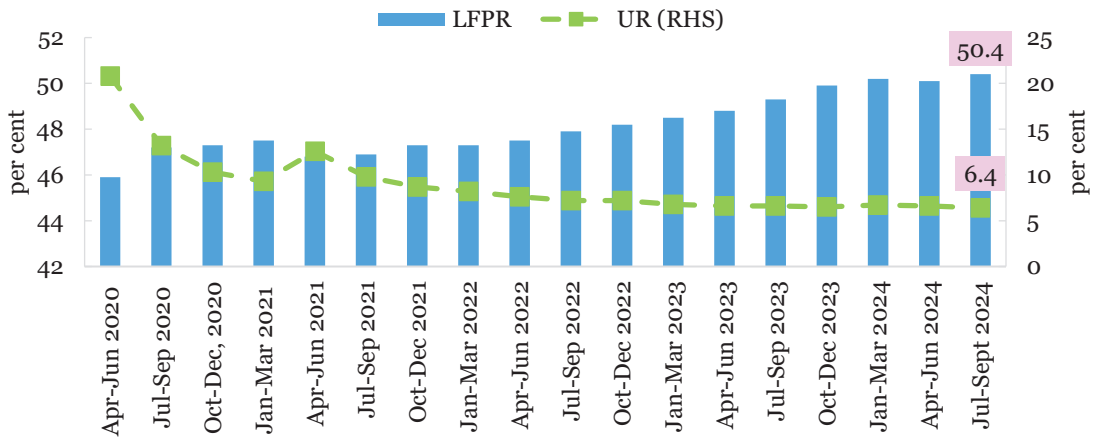


(ख) वर्तमान साप्ताहिक स्थिति, आयु 15 वर्ष और उससे अधिक (जुलाई-जून अवधि)



स्रोत: वार्षिक पीएलएफएस रिपोर्ट 2023-24, सांख्यिकी और कार्यक्रम कार्यान्वयन मंत्रालय

चार्ट XII.5: तिमाही आधार पर शहरी बेरोजगारी में गिरावट

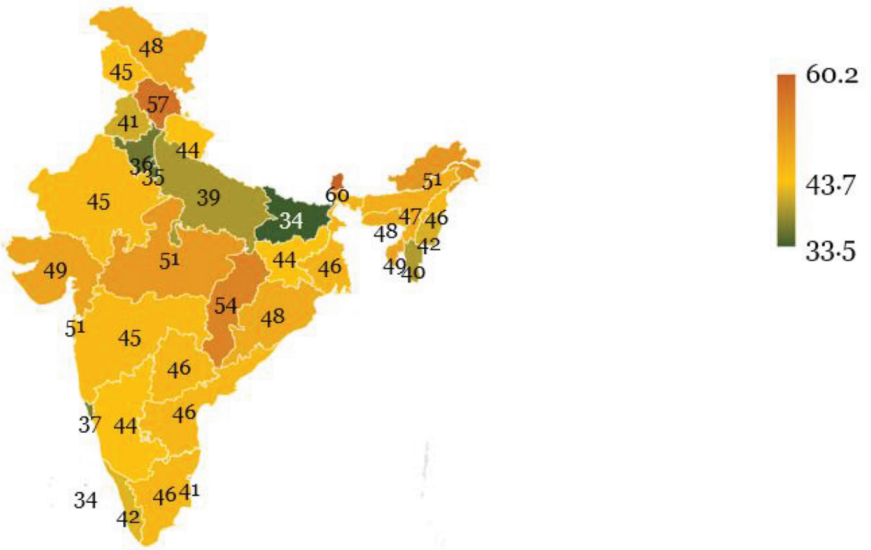


स्रोत: त्रैमासिक पीएलएफएस

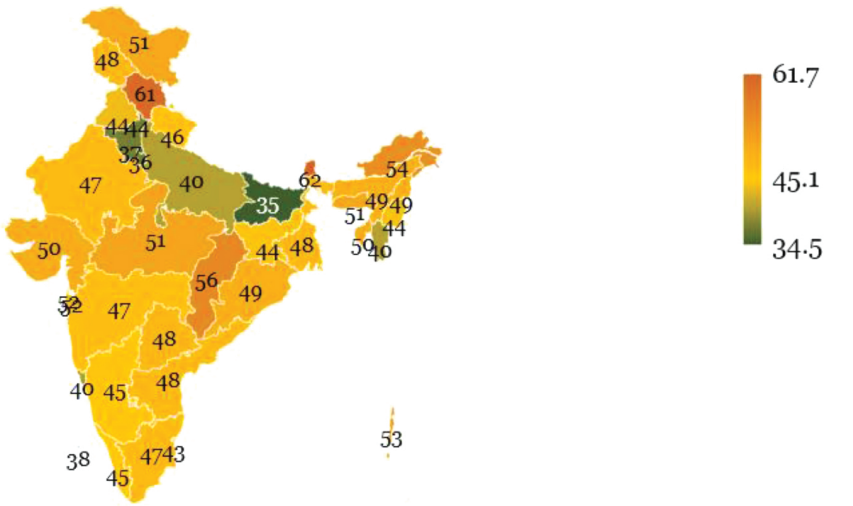
नोट: वर्तमान साप्ताहिक स्थिति के आंकड़े, 15 वर्ष और उससे अधिक

12.8. 2023-24 की वार्षिक पीएलएफएस रिपोर्ट पूरे भारत में श्रम बाजार की स्थितियों में उत्साहजनक रुझानों पर प्रकाश डालती है। 36 राज्यों और केंद्र शासित प्रदेशों में से केवल 12 में राष्ट्रीय औसत 43.7 प्रतिशत से कम डब्ल्यूपीआर (सभी उम्र के लिए) है, और 12 राष्ट्रीय एलएफपीआर (सभी उम्र के लिए) औसत 45.1 प्रतिशत से कम हैं (चार्ट XII.6 देखें)। इसके अलावा, 14 राज्यों ने डब्ल्यूपीआर[14] में 10 प्रतिशत से अधिक की वृद्धि हासिल की है, और 12 राज्यों ने 2017-18 की तुलना में एलएफपीआर[15] में समान वृद्धि दर्ज की है।[16]

चार्ट XII.6 (क) 2023-24 के लिए राज्यों में श्रमिक जनसंख्या अनुपात (सभी उम्र के लिए)



चार्ट XII.6 (ख): 2023-24 के लिए राज्यों में श्रम बल भागीदारी दर (सभी उम्र के लिए)



स्रोत: वार्षिक पीएलएफएस रिपोर्ट 2023-24, सांख्यिकी और कार्यक्रम कार्यान्वयन मंत्रालय

14 डब्ल्यूपीआर में 10 प्रतिशत से अधिक वृद्धि वाले राज्य/केंद्र शासित प्रदेश: अरुणाचल प्रदेश, नागालैंड, त्रिपुरा, झारखंड, असम, ओडिशा, उत्तराखंड, सिक्किम, गुजरात, राजस्थान, पुडुचेरी, हिमाचल प्रदेश, मध्य प्रदेश और उत्तर प्रदेश।

15 2017-18 से एलएफपीआर में 10 प्रतिशत से अधिक की वृद्धि वाले राज्य/केंद्रशासित प्रदेश: अरुणाचल प्रदेश, नागालैंड, त्रिपुरा, असम, झारखंड, ओडिशा, सिक्किम, उत्तराखंड, गुजरात, हिमाचल प्रदेश और राजस्थान।

16 सभी आयु वर्गों के लिए सामान्य स्थिति के आंकड़े। 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 कोई आर्थिक गतिविधि करनी होगी।

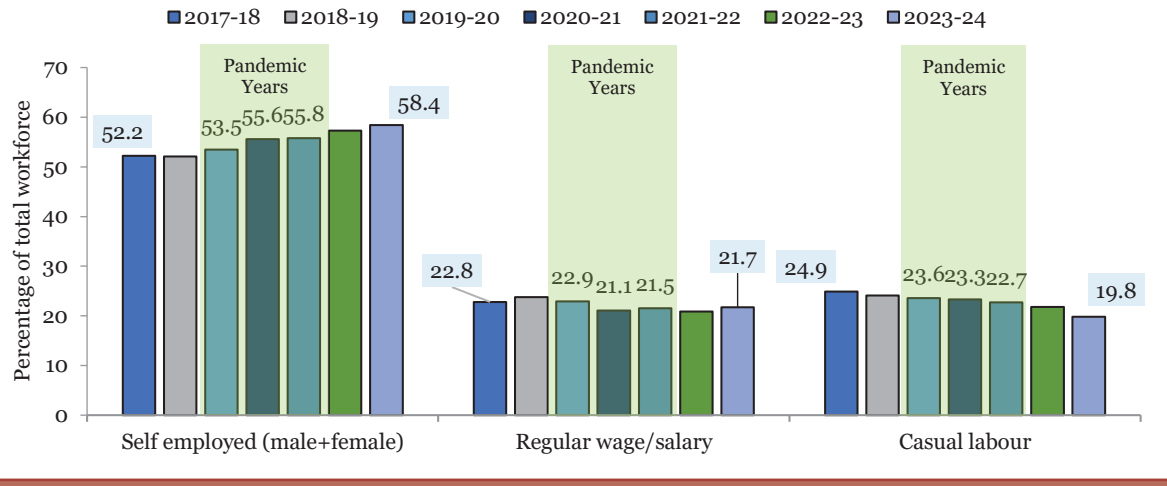
12.9. कार्यबल में स्व-नियोजित श्रमिकों का अनुपात 2017-18 में 52.2 प्रतिशत से बढ़कर 2023-24 में 58.4 प्रतिशत हो गया है। यह बदलाव बढ़ती उद्यमशीलता गतिविधि और लचीली कार्य व्यवस्था के लिए प्राथमिकता को दर्शाता है। जबकि इसी अवधि के दौरान नियमित/वेतनभोगी नौकरियों में श्रमिकों (पुरुष और महिला) की हिस्सेदारी 22.8 प्रतिशत से घटकर 21.7 प्रतिशत हो गई, 2020-21 से यह प्रवृत्ति स्थिर हो गई है, रोजगार के स्तर या तो स्थिर रहे हैं या धीरे-धीरे बढ़ रहे हैं। आकस्मिक श्रमिकों में 24.9 प्रतिशत से 19.8 प्रतिशत की गिरावट भी स्वरोजगार के अधिक संरचित रूपों की ओर बदलाव का संकेत देती है। ये परिवर्तन एक विकसित कार्यबल का सुझाव देते हैं जो उद्योग परिवर्तनों और व्यक्तिगत प्राथमिकताओं के जवाब में लचीलेपन और स्वतंत्रता को अपनाता है।

12.10. पीएलएफएस डेटा के अनुसार, रोजगार की प्रवृति में बदलाव महिलाओं के लिए विशेष रूप से प्रभावशाली रहा है। जबकि नियमित वेतन/वेतनभोगी रोजगार में महिलाओं का अनुपात कम हुआ है, अधिक महिलाएं स्वरोजगार में संलग्न हैं या घरेलू उद्यमों में योगदान दे रही हैं, खासकर ग्रामीण क्षेत्रों में। उदाहरण के लिए, ग्रामीण भारत में, नियमित वेतन वाली नौकरियों में महिलाओं की भागीदारी 2017-18 में 10.5 प्रतिशत से घटकर 2023-24 में 7.8 प्रतिशत हो गई, जो 'स्व-रोजगार वाले कर्मचारी/नियोक्ता' या 'घरेलू उद्यमों में सहायक' के रूप में काम करने वाली महिलाओं की संख्या में वृद्धि के साथ मेल खाती है। शहरी क्षेत्रों में, महिलाओं के लिए वेतनभोगी रोजगार 52.1 प्रतिशत से घटकर 49.4 प्रतिशत हो गया। गिरावट का बड़ा हिस्सा 2020-21 में हुआ, जब यह पिछले वर्ष के 54.2 प्रतिशत से घटकर 50.1 प्रतिशत हो गया। इसके साथ ही उद्यमशीलता के उपक्रमों और लचीली कार्य भूमिकाओं में भी वृद्धि हुई।

12.11. ग्रामीण महिलाओं में, 'स्व-रोजगार वाले श्रमिकों/नियोक्ता' की हिस्सेदारी 2017-18 में 19 प्रतिशत से बढ़कर 2023-24 में 31.2 प्रतिशत हो गई, जो स्वतंत्र कार्य और उद्यमिता की ओर एक महत्वपूर्ण कदम को दर्शाता है। इसी तरह, 'घरेलू उद्यमों में सहायकों' की हिस्सेदारी, जो अवैतनिक पारिवारिक श्रम का प्रतिनिधित्व करती है, 38.7 प्रतिशत से बढ़कर 42.3 प्रतिशत हो गई, जो परिवार-उन्मुख आर्थिक गतिविधियों में वृद्धि को दर्शाता है। आकस्मिक मजदूरी में वृद्धि घरेलू उद्यमों के भीतर पारिवारिक श्रम पर इस बढ़ती निर्भरता में योगदान देने वाले कारकों में से एक हो सकती है। शहरी क्षेत्रों में भी सकारात्मक बदलाव देखा गया, जिसमें 'स्व-रोजगार वाले श्रमिकों/नियोक्ता' की संख्या 23.7 प्रतिशत से बढ़कर 28.5 प्रतिशत हो गई और 'घरेलू उद्यमों में सहायक' की संख्या इसी अवधि में 11 प्रतिशत से बढ़कर 13.8 प्रतिशत हो गई।

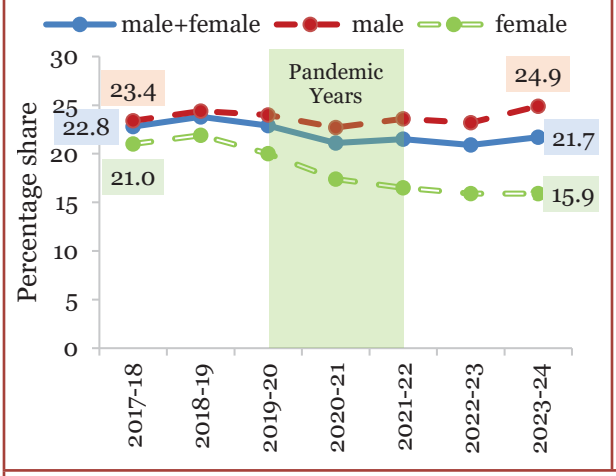
12.12 पीएलएफएस जुलाई से जून तक की अवधि को कवर करता है; इसलिए, 2019-20 में विभिन्न राज्यों में लॉकडाउन का पूरा असर महसूस किया गया। महामारी के प्रभाव ने स्कूली शिक्षा के गुजरे हुए वर्षों को महसूस किया, और बुजुर्गों के स्वास्थ्य के परिणामस्वरूप महिलाओं ने नियमित मजदूरी/वेतन वाले काम को छोड़ दिया और सहज काम को अपनाया ताकि वे उन बच्चों की देखभाल कर सकें जो स्कूल बंद होने के कारण घर पर रह गए थे और बुजुर्गों को अतिरिक्त देखभाल और ध्यान की आवश्यकता थी। इसके बाद, "स्व-रोजगार" की बढ़ी हुई सहजता और महिलाओं के लिए इसके द्वारा लाए गए विस्तारित अवसरों ने इस श्रेणी को समग्र रोजगार के हिस्से में वृद्धि करते देखा है।

चार्ट XII. 7 (क) व्यापक श्रेणीवार रोजगार की स्थिति का रुझान

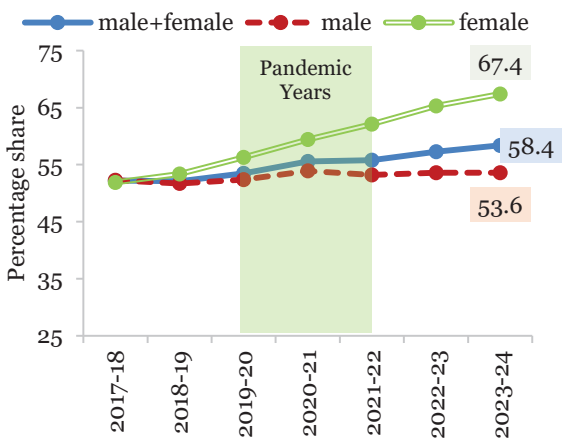


चार्ट XII.7 (ख) व्यापक श्रेणीवार रोजगार की स्थिति का रुझान: लैंगिक आधार पर

नियमित वेतन/वेतनभोगी नौकरियों में कार्यबल का हिस्सा



स्वरोजगार में कार्यबल का हिस्सा



स्रोत: वार्षिक पीएलएफएस रिपोर्ट 2023-24, सांख्यिकी और कार्यक्रम कार्यान्वयन मंत्रालय

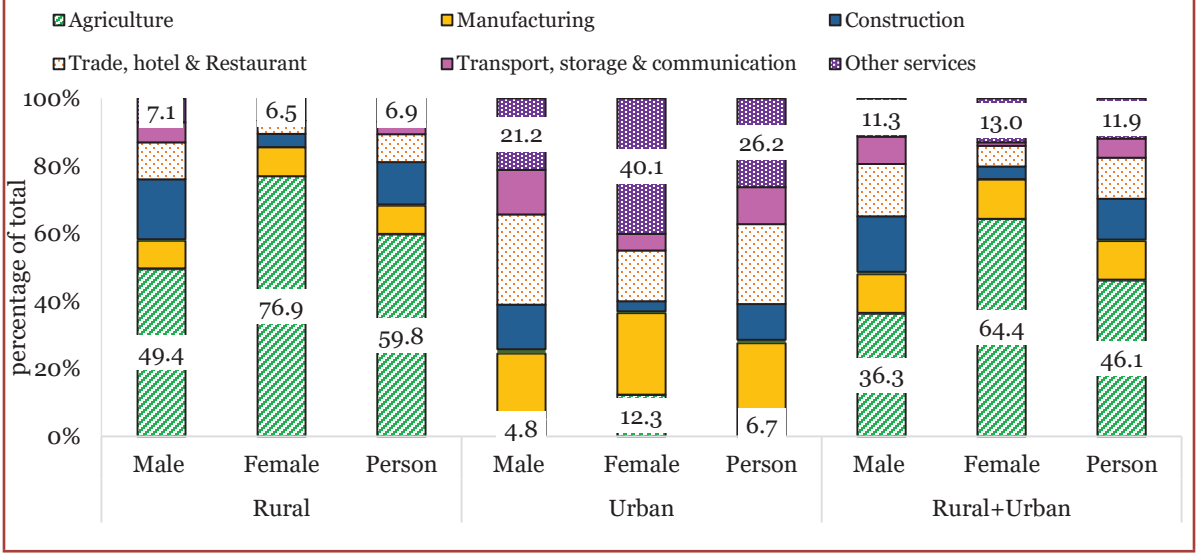
12.13. मुद्रा योजना, स्किल इंडिया, स्टार्ट-अप इंडिया और स्टैंड-अप इंडिया जैसी पहलों ने उद्यमिता को बढ़ावा देने, कौशल प्रशिक्षण प्रदान करने और आत्मनिर्भर और सतत् आजीविका के निर्माण में व्यक्तियों को सहायता देने में प्रमुख भूमिका निभाई है। समर्थन का यह पारिस्थितिकी तंत्र लोगों को अपने स्वयं के पेशेवर मार्ग निर्धारित करने के लिए सशक्त बनाने पर जोर देता है।

कार्यबल का क्षेत्रीय वितरण

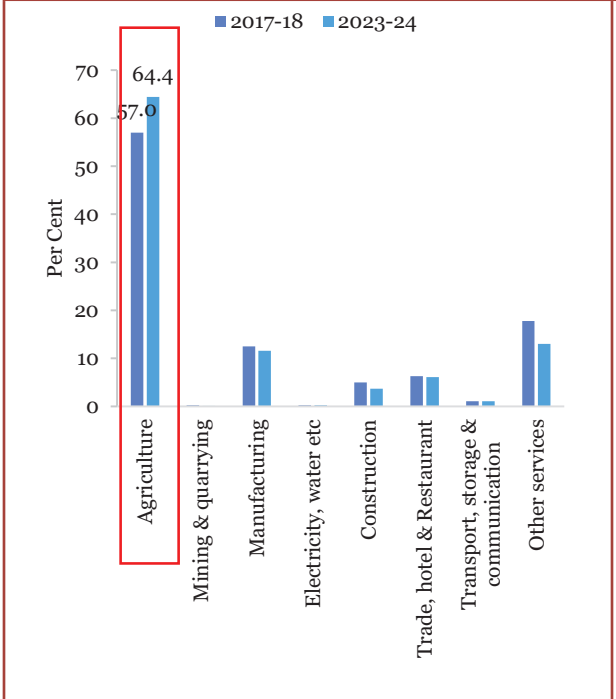
12.14. पीएलएफएस 2023-24 के अनुसार, कृषि क्षेत्र रोजगार में अग्रणी बना हुआ है, जिसका हिस्सा 2017-18 में 44.1 प्रतिशत से बढ़कर 2023-24 में 46.1 प्रतिशत हो गया है। रोजगार में उद्योग और सेवा क्षेत्रों की हिस्सेदारी में गिरावट देखी गई, जिसमें विनिर्माण 12.1 प्रतिशत से घटकर 11.4 प्रतिशत और सेवा 31.1 प्रतिशत से घटकर 29.7 प्रतिशत हो गई। कृषि क्षेत्र में महिला श्रमिकों की हिस्सेदारी में उल्लेखनीय वृद्धि हुई है, जो 2017-18 में 57.0 प्रतिशत से बढ़कर 2023-24 में 64.4 प्रतिशत हो गई है।

जबकि, कृषि में पुरुषों की भागीदारी 40.2 प्रतिशत से घटकर 36.3 प्रतिशत हो गई है। निर्माण, व्यापार, होटल, रेस्तरां और परिवहन, भंडारण और संचार सेवाओं जैसे क्षेत्रों में पुरुषों की अधिक भागीदारी देखी गई है।

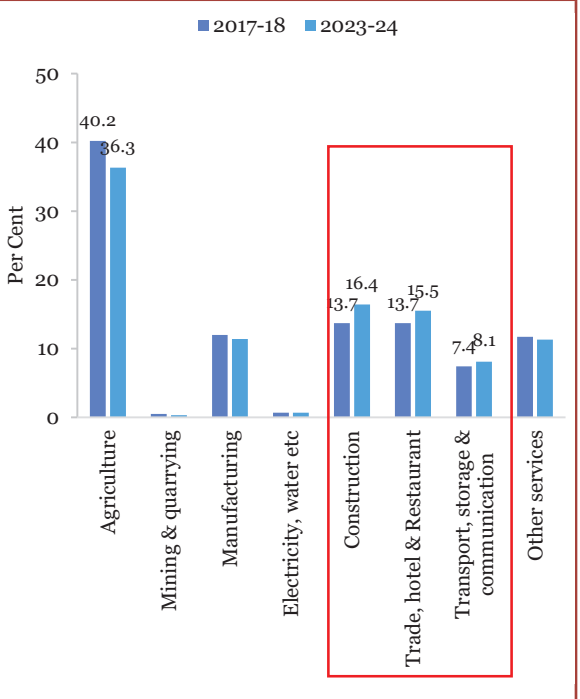
चार्ट XII.8(क) 2023-24 में व्यापक उद्योग प्रभाग द्वारा श्रमिकों का वितरण



चार्ट XII.8(ख) व्यापक उद्योग प्रभाग द्वारा सामान्य स्थिति में महिला श्रमिकों का प्रतिशत वितरण



चार्ट XII.8(ग) व्यापक उद्योग प्रभाग द्वारा सामान्य स्थिति में पुरुष श्रमिकों का प्रतिशत वितरण



स्रोत: वार्षिक पीएलएफएस रिपोर्ट 2023-24, सांख्यिकी और कार्यक्रम कार्यान्वयन मंत्रालय

नोट: 'अन्य सेवाओं' की श्रेणी में प्रकाशन, परामर्श सेवाएँ, सूचना सेवाएँ, वित्तीय और बीमा सेवाएँ, रियल एस्टेट, कानूनी और लेखा, विज्ञापन, स्वास्थ्य और शिक्षा सेवाएँ, पर्यटन और यात्राएँ, कला, मनोरंजन और मनोविनोद आदि से संबंधित गतिविधियाँ शामिल हैं।

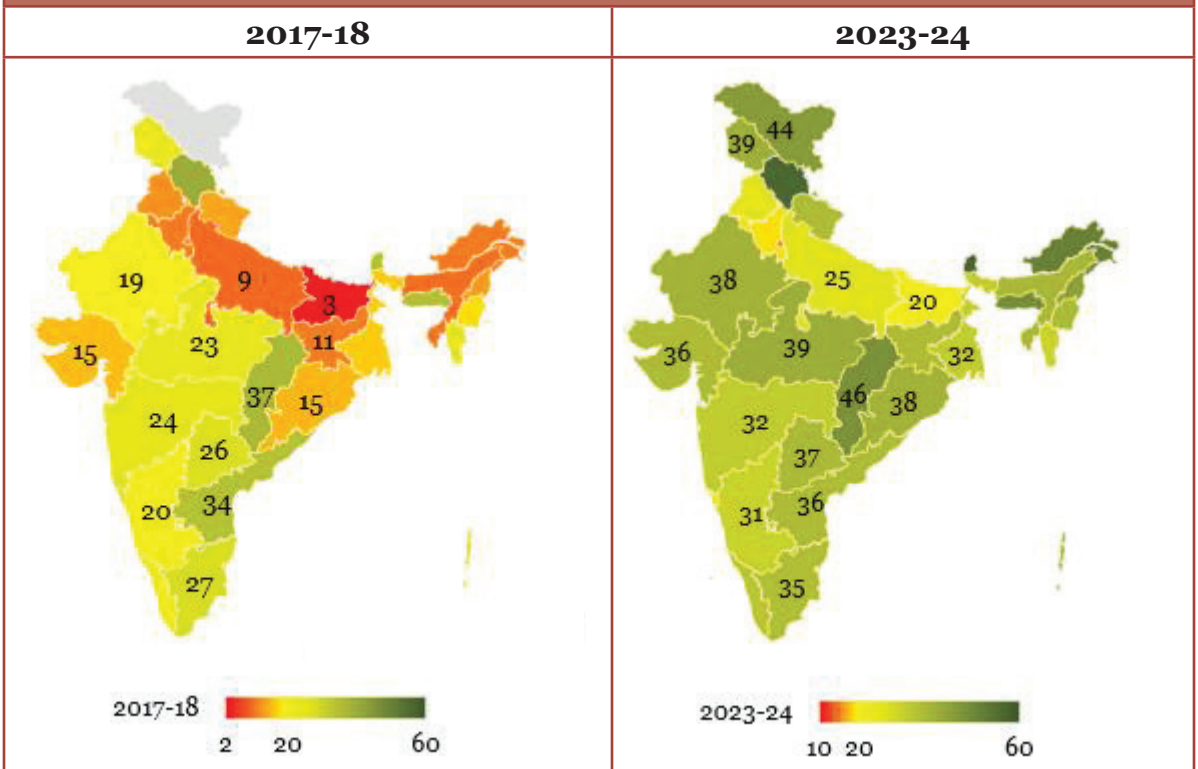
12.15. ग्रामीण क्षेत्रों में, महिला कृषि रोजगार 2017-18 में 73.2 प्रतिशत से बढ़कर 2023-24 में 76.9 प्रतिशत हो गया, जबकि पुरुष भागीदारी 55.0 प्रतिशत से घटकर 49.4 प्रतिशत हो गई, जो इसी अवधि के दौरान गैर-कृषि क्षेत्रों की ओर बदलाव को दर्शाता है। शहरी क्षेत्रों में, महिलाएँ मुख्य रूप से अन्य सेवाओं में काम करती हैं, हालाँकि यह हिस्सा 2017-18 में 44.4 प्रतिशत से थोड़ा कम होकर 2023-24 में 40.1 प्रतिशत हो गया। महिलाओं का महत्वपूर्ण रोजगार विनिर्माण, व्यापार और कृषि में भी देखा जाता है। शहरी क्षेत्रों में पुरुष श्रमिक मुख्य रूप से विनिर्माण, निर्माण और व्यापार से संबंधित सेवाओं में कार्यरत पाए जाते हैं।

महिला एलएफपीआर में वृद्धिः आर्थिक विकास के लिए महिला श्रम का दोहन

12.16. लैंगिक दृष्टिकोण से, महिला श्रम बल भागीदारी दर (एफएलएफपीआर) पिछले सात वर्षों से बढ़ रही है, यानी 2017-18 में 23.3 प्रतिशत से बढ़कर 2023-24 में 41.7 प्रतिशत हो गई है, जो मुख्य रूप से ग्रामीण महिलाओं की बढ़ती भागीदारी के कारण है। एफएलएफपीआर में उल्लेखनीय वृद्धि श्रम बाजार संकेतकों में समग्र सुधार का प्राथमिक कारक है।

12.17. सभी राज्यों में एफएलएफपीआर में सुधार हुआ है। 2017-18 में, 20 राज्यों/केंद्र शासित प्रदेशों में एफएलएफपीआर 20 प्रतिशत से कम था। यह संख्या 2023-24 में घटकर तीन हो गई है। वर्तमान में, अधिकांश राज्यों (21) में एफएलएफपीआर 30-40 प्रतिशत की सीमा में है। 2023-24 में सात राज्यों/केंद्रशासित प्रदेशों ने एफएलएफपीआर 40 प्रतिशत से अधिक की सूचना दी, जिसमें सिक्किम में अधिकतम 56.9 प्रतिशत की वृद्धि दर दर्ज की गई।

चार्ट XII.9: महिला एलएफपीआर में सभी राज्यों में वृद्धि



स्रोत: वार्षिक पीएलएफएस रिपोर्ट 2023-24, सांख्यिकी और कार्यक्रम कार्यान्वयन मंत्रालय

12.18. ग्रामीण एफएलएफपीआर में वृद्धि से मोटे तौर पर एफएलएफपीआर में वृद्धि हुई है, जो 2017-18 में 24.6 प्रतिशत से बढ़कर 2023-24 में 47.6 प्रतिशत हो गई है। इस वृद्धि का श्रेय श्रम शक्ति में महिला भागीदारी को बढ़ावा देने के लिए विभिन्न सरकारी पहलों द्वारा लाए गए नए अवसरों का लाभ उठाने वाली महिलाओं को दिया जा सकता है। बॉक्स XII.1 भारत में एफएलएफपीआर में वृद्धि के संभावित कारणों पर चर्चा करता है। यह एफएलएफपीआर में वृद्धि के संबंध में नवंबर 2024 में बिहार, झारखंड, मध्य प्रदेश और उत्तर प्रदेश के चयनित जिलों में किए गए प्राथमिक सर्वेक्षण के निष्कर्षों पर भी विस्तार से बताता है।

बॉक्स XII.1: महिला श्रम बल भागीदारी को प्रभावित करने वाले कारक

पीएलएफएस 2023-24 ग्रामीण और शहरी सहित विभिन्न श्रेणियों में आर्थिक गतिविधियों में महिलाओं की बढ़ी हुई भागीदारी को दर्शाते हैं।[17] एफएलएफपीआर में इस वृद्धि का श्रेय आंशिक रूप से पीएलएफएस सर्वेक्षण द्वारा अवैतनिक कार्यों में महिला श्रमिकों की बेहतर भागीदारी को दिया जा सकता है। इसके अलावा, ग्रामीण एफएलएफपीआर में वृद्धि का श्रेय दीनदयाल अंत्योदय योजना - राष्ट्रीय ग्रामीण आजीविका मिशन (डीएवाई-एनआरएलएम) के तहत महिलाओं के समूहों को प्रदान की गई विविध आजीविका के लिए कौशल पहल और ऋण तक बेहतर पहुंच को दिया जा सकता है। उद्यमिता को प्रोत्साहित करने की ओर सरकार का बढ़ता जोर श्रम बल में महिलाओं की बढ़ती भागीदारी में महत्वपूर्ण योगदानकर्ता है। इनमें से कुछ सुधारों की चर्चा बॉक्स XII.2 में की गई है।

सवैतनिक और अवैतनिक दोनों प्रकार की महिला श्रमिकों के श्रम बाजार विकल्पों को बेहतर ढंग से समझने के लिए, ग्रामीण क्षेत्रों में 25 से 45 वर्ष की आयु के बीच की विवाहित महिलाओं के बीच एक सर्वेक्षण किया गया था, जो अपेक्षाकृत कम आर्थिक रूप से विशेषाधिकार प्राप्त थीं। सर्वेक्षण में एसएचजी से ऋण प्राप्त करने वालों पर ध्यान केंद्रित किया गया और औसत भारतीय आबादी की तुलना में गरीब आबादी का प्रतिनिधित्व किया गया।[18] यह देखा गया कि सर्वेक्षण में शामिल 34 प्रतिशत महिलाएँ वैतनिक कार्यों में लगी हुई थीं, जो कि गरीब परिवारों में सबसे अधिक देखी गई। सर्वेक्षण में औसत स्तर से कम संपत्ति वाले घरों में, 46 प्रतिशत महिलाएँ वेतनभोगी काम में लगी हुई हैं, जबकि सर्वेक्षण में सबसे अमीर 10 प्रतिशत घरों से आने वाली महिलाओं में से 15 प्रतिशत से भी कम महिलाएँ वेतनभोगी काम में लगी हुई हैं।

वैतनिक कार्यों में संलग्न नहीं होने वाली महिलाओं में से 58 प्रतिशत अवैतनिक कार्यों (कृषि कार्यों में घर की मदद करना) में लगी पाई गई। इससे पता चलता है कि विवाहित महिलाओं के नमूने में से 70 प्रतिशत से अधिक (वेतनभोगी या अवैतनिक) श्रम में लगी हुई थीं, जो सीधे तौर पर अधिक घरेलू आय कमाती है। इसके अलावा, वर्तमान में कार्यबल से बाहर रहने वाले लगभग 55 प्रतिशत विवाहित महिलाएँ वेतनभोगी कार्यबल में प्रवेश की बाधा के रूप में बच्चों की देखभाल और घरेलू कर्तव्यों का हवाला देती हैं।

17 श्रम एवं रोजगार मंत्रालय की 18 नवंबर 2024 की पीआईबी विज्ञप्ति (https://tinyurl.com/3usymatj)

18 यह आर्था ग्लोबल के सेंटर फॉर रैपिड इनसाइट्स (सीआरआइ) द्वारा किए गए उसी सर्वेक्षण का हिस्सा था, जैसा कि अध्याय 11 में बॉक्स XI.2 में बताया गया है। अर्थ ग्लोबल के सेंटर फॉर रैपिड इनसाइट्स (ब्प्) ने नवंबर 2024 में बिहार, झारखंड, मध्य प्रदेश और उत्तर प्रदेश के चुनिंदा जिलों में ग्रामीण क्षेत्रों में 25 से 45 वर्ष की आयु के बीच की लगभग 2400 विवाहित महिलाओं का सर्वे किया, जो आर्थिक रूप से अपेक्षाकृत कमजोर थीं। नमूना आबादी औसतन भारतीय आबादी की तुलना में गरीब है। इस जनसांख्यिकीय समूह को अध्ययन के लिए इसलिए चुना गया क्योंकि इस समूह में महिला श्रम शक्ति भागीदारी दर (एपएलएपपीआर) में वृद्धि देखी गई है। इसके अलावा, केंद्र और विभिन्न राज्य सरकारों दोनों से डीबीटी और नकदी के साथ-साथ स्वयं सहायता समूहों (एसएचजी) के माध्यम से ऋण के लिए यह समूह एक लोकप्रिय लक्ष्य के रूप में मौजूद है, इस समूह का सर्वे नकद अंतरण और ऋण के कारण खपत के पैटर्न का विश्लेषण करने की अनुमति देता है।

कुछ शोध के अनुसार, महिलाओं की इच्छा होने के बावजूद लैंगिक मानदंड और बच्चों की देखभाल तथा घरेलू कार्यों से संबंधित जिम्मेदारियाँ वेतनभोगी काम न करने के प्रमुख कारण हैं।[19] यह निष्कर्ष आर्थिक समीक्षा 2023-24 में उल्लेखित एफएलएफपीआर को बढ़ाने के लिए देखभाल क्षेत्र की अपार संभावना को उजागर करता है।

आर्थिक सर्वेक्षण 2023-24 (बॉक्स VIII.2) में उन प्रणालीगत बाधाओं पर प्रकाश डाला गया है जो महिलाओं के लिए रोजगार के अवसरों में बाधा डालती हैं। कार्यबल में महिलाओं की भागीदारी को बनाए रखने और बढ़ाने के लिए, कुछ व्यवसायों में महिलाओं के काम करने पर लगे प्रतिबंधों को हटाना आवश्यक है। यह जिम्मेदारी राज्य सरकारों की है। चूंकि महिलाएं रोजगार के बारे में निर्णय लेते समय बच्चों की देखभाल की जिम्मेदारियों को ध्यान में रखती हैं, इसलिए बच्चों की देखभाल की सुविधाएं और क्रेच श्रम बल में महिलाओं की भागीदारी में काफी मददगार साबित होंगे। इसके अतिरिक्त, नीतियों को पारंपरिक से गैर-पारंपरिक भूमिकाओं में बदलाव को प्रोत्साहित करते हुए उभरते क्षेत्रों के लिए लक्षित कौशल विकास और समर्थन को प्राथमिकता देनी चाहिए। कौशल विकास कार्यक्रमों को उद्योग की जरूरतों के साथ जोड़ना और महिलाओं और लड़कियों पर केंद्रित दीर्घकालिक रणनीति अपनाना उन्हें उभरते रोजगार अवसरों के लिए तैयार करेगा और भारत को अपने जनसांख्यिकीय लाभांश का प्रभावी ढंग से लाभ उठाने में मदद करेगा। महिलाओं के नेतृत्व वाले विकास पर जोर देते हुए श्रम बाजार को नया आकार देना लैंगिक समानता हासिल करने और समावेशी आर्थिक विकास को बढ़ावा देने के लिए महत्वपूर्ण है।

12.19 उद्यमिता को बढ़ावा देने के लिए डिजाइन की गई विभिन्न पहलों में महिलाएँ प्रमुख लाभार्थी रही हैं। 31 अक्टूबर 2024 तक, स्टार्टअप इंडिया पहल के तहत कम से कम एक महिला निदेशक वाले कुल 73,151 स्टार्टअप को मान्यता दी गई है। यह सरकार समर्थित 1,52,139 स्टार्टअप का लगभग आधा हिस्सा है। वैकल्पिक निवेश कोष (एआईएफ)[20] के माध्यम से 149 महिला-नेतृत्व वाले स्टार्टअप में ₹3,107.11 करोड़ का निवेश किया गया है। अप्रैल 2021 में अपनी स्थापना के बाद से, स्टार्टअप इंडिया सीड फंड स्कीम (एसआइएफएस) ने 1,278 महिला-नेतृत्व वाले स्टार्टअप के लिए ₹227.12 करोड़ के वित्तपोषण को मंजूरी दी है।[21] स्टार्टअप के लिए क्रेडिट गारंटी योजना (सीजीएसएस)[22] ने महिलाओं के नेतृत्व वाले उद्यमों के लिए ₹24.6 करोड़ के ऋण की गारंटी दी है।[23] ये कार्यक्रम महिला उद्यमियों को वित्तीय सहायता, प्रशिक्षण और मार्गदर्शन प्रदान करते हैं, जिससे उन्हें अपना व्यवसाय शुरू करने और उसे बढ़ाने में मदद मिलती है।

19 जयचंद्रन, एस. (2021)। विकासशील देशों में महिलाओं के रोजगार में बाधा के रूप में सामाजिक मानदंड। आईएमएफ आर्थिक समीक्षा, 69, 576–595A https://doi.org/10.1057/s41308-021&00140-w

20 वाणिज्य एवं उद्योग मंत्रालय की 10 दिसंबर 2024 की पीआईबी विज्ञप्ति (https://tinyurl.com/yeyh54k2)

21 https://seedfund.startupindia.gov.in/

22 वाणिज्य एवं उद्योग मंत्रालय की 7 अक्टूबर 2022 की पीआईबी विज्ञप्ति (https://tinyurl.com/df8jxwhb)

23 पूर्वोक्त नोट 22

भारत के आर्थिक भविष्य के लिए महिला उद्यमियों की शक्ति का उपयोग

12.20. विश्व बैंक के एक हालिया शोधपत्र (गुप्ता एट अल., 2024) में इस बात पर प्रकाश डाला गया है कि महिलाओं के स्वामित्व वाले, विकासोन्मुखी उद्यमों को बढ़ावा देने से ग्रामीण भारत में एफएलएफपीआर और आर्थिक विकास को काफी बढ़ावा मिल सकता है। शोधपत्र में महिलाओं के उद्यमशीलता प्रयासों को समर्थन और बढ़ाने के लिए व्यवसाय विकास सेवाएँ प्रदान करने के महत्व पर जोर दिया गया है।[24]

12.21 खादी क्षेत्र से जुड़े लगभग 4.96 लाख लोगों में से 80 प्रतिशत से अधिक महिला कारीगर हैं।[25] यह अनुमानित है कि रेशम उत्पादन में 50 प्रतिशत से अधिक महिलाएं शामिल हैं। हस्तशिल्प क्षेत्र में लगे कुल कार्यबल में से अनुमानित 56.1 प्रतिशत महिलाएँ हैं।[26] कढ़ाई, चटाई बुनना आदि जैसे कुछ शिल्प मुख्य रूप से महिलाओं द्वारा किए जाते हैं। हथकरघा जनगणना 2019-20 के अनुसार, भारत में हथकरघा गतिविधि में भी महिला श्रमिकों (72 प्रतिशत) का वर्चस्व है।[27]

12.22. हालांकि, उद्यमिता में स्वामित्व की बागडोर अभी भी मुख्य रूप से पुरुषों के हाथों में है। सभी सूक्ष्म, लघु और मध्यम उद्यमों (एमएसएमइ) में से केवल 22 प्रतिशत का स्वामित्व महिला उद्यमियों के पास है। आगे बढ़ते हुए, जैसे-जैसे उद्यम का आकार सूक्ष्म से लघु और फिर मध्यम होता जाता है, स्वामित्व में महिलाओं की हिस्सेदारी क्रमशः 22 प्रतिशत से घटकर 12 प्रतिशत और फिर 7 प्रतिशत हो जाती है।[28] हालाँकि, यह केवल भारत के लिए ही नहीं बल्कि एक सर्वव्यापी प्रवृत्ति है। लैंगिक विविधता पर एक रिपोर्ट के अनुसार, दुनिया की बोर्ड सीटों में महिलाओं की हिस्सेदारी एक-चौथाई से भी कम है (2023 में 23.3 प्रतिशत)। 2023 में संपूर्ण भारतीय उद्योग जगत में बोर्ड सीटों में महिलाओं की हिस्सेदारी केवल 18.3 प्रतिशत थी।[29] बॉक्स XII.2 में महिला उद्यमिता को बढ़ावा देने के लिए सरकार द्वारा की गई कुछ पहलों पर चर्चा की गई है।

---

24 गुप्ता, अर्शिया; पिंटो, अलरीना रेनिता; माधवन कुट्टी, बालकृष्णन। फोस्टरिंग फीमेल ग्रोथ एनटेर्प्रेयूर्शिप इन रूरल इंडिया (अंग्रेजी)। वाशिंगटन, डी.सी.: वर्ल्ड बैंक ग्रुप। (https://tinyurl.com/3u4e4epp)

25 वार्षिक रिपोर्ट 2023-24, सूक्ष्म, लघु और माध्यम उद्यम मंत्रालय

26 वार्षिक रिपोर्ट 2018-19, कपड़ा मंत्रालय

27 कपड़ा मंत्रालय की 16 मार्च 2022 की पीआईबी विज्ञप्ति (https://tinyurl.com/yku3tyvb)

28 उद्यम पंजीकरण पोर्टल, एमएसएमई मंत्रालय, भारत सरकार से प्राप्त डेटा, जिसमें उद्यम-सहायता प्लेटफॉर्म के माध्यम से किए गए अनौपचारिक माइक्रो-एंटरप्राइज पंजीकरण शामिल नहीं हैं

29 डेलोइट ग्लोबल का वीमेन इन बोर्डरूम का आठवां संस्करण: एक वैश्विक परिप्रेक्ष्य, मार्च 2024 (https://tinyurl.com/5y6u7nz4)

बॉक्स XII.2: महिला उद्यमिता को बढ़ावा देने के लिए सरकारी पहल

महिला उद्यमिता को बढ़ावा देने के लिए भारत सरकार के विभिन्न मंत्रालयों/विभागों ने कई पहल शुरू की हैं, जिनमें से कुछ नीचे प्रस्तुत हैं।

सूक्ष्म, लघु और मध्यम उद्यम मंत्रालय[30]



उद्यमों का औपचारिकीकरण[31]

जनवरी 2023 से औपचारिक रूप से स्थापित 2.41 करोड़ उद्यमों में से 63 प्रतिशत महिला स्वामित्व वाले हैं।



विपणन सहायता[32]

महिलाओं की व्यापार मेले में भागीदारी को पूरी तरह से सब्सिडी दी जाती है।



प्रधानमंत्री रोजगार गारंटी कार्यक्रम[33]

वित्त वर्ष 24 में 41 प्रतिशत ऋण महिलाओं को स्वीकृत किए गए, जिनमें सब्सिडी अधिक (25-35 प्रतिशत) और योगदान कम (5 प्रतिशत) था।



खरीद

सीपीएसई द्वारा खरीद का 3 प्रतिशत महिलाओं के स्वामित्व वाले उद्यमों के लिए आरक्षित है।



कौशल विकास

5 वर्षों में 21,600 से अधिक महिलाओं ने कॉयर निर्माण में प्रशिक्षण प्राप्त किया; नि:शुल्क उद्यमशीलता प्रशिक्षण प्रदान किया जाता है।



जेडईडी प्रमाणन[34]

महिला एमएसएमई के लिए प्रमाणन पर 100 प्रतिशत सब्सिडी।



ऋण सहायता[35]

क्रेडिट गारंटी योजना के तहत महिला उद्यमियों को 90 प्रतिशत गारंटी (अन्य के लिए 75 प्रतिशत की तुलना में) मिलता है और कम शुल्क मिलता है।

स्वीकृत 97.68 लाख गारंटियों में से 22 प्रतिशत महिलाओं के लिए हैं।

कौशल विकास और उद्यमशीलता मंत्रालय



संकल्प[36]

2021 से 2024 के बीच 32,262 महिलाओं (67 प्रतिशत लाभार्थियों) को उद्यमिता में प्रशिक्षित किया गया।

30 सूक्ष्म, लघु और माध्यम उद्यम मंत्रालय से प्राप्त इनपुट के आधार पर
31 https://www.sidbi.in/udyam-assist-platform
32 सूक्ष्म, लघु और माध्यम उद्यम मंत्रालय की 36वीं पीआईबी विज्ञप्ति दिनांक 12 दिसंबर 2024 (https://tinyurl.com/436vvaad)
33 https://tinyurl.com/bdda6tdn
34 https://zed.msme.gov.in/
35 https://tinyurl.com/2t9w7phe
36 https://sankalp.msde.gov.in

उद्योग संवर्धन और आंतरिक व्यापार विभाग

स्टार्ट-अप सहायता[37]

स्टार्ट-अप निधि का 10 प्रतिशत महिलाओं के लिए आरक्षित है।

महिला उद्यमिता मंच[38]

महिलाओं के नेतृत्व वाले स्टार्ट-अप को मान्यता देने वाले एनएसए पुरस्कारों के अलावा नीतियों को एकत्रित करने और प्रदर्शित करने के लिए 2018 में लॉन्च किया गया।

खाद्य प्रसंस्करण उद्योग मंत्रालय

प्रधानमंत्री सूक्ष्म खाद्य प्रसंस्करण योजना[39]

एसएचजी सदस्यों को 40,000 प्रारंभिक पूंजी और 50 प्रतिशत ब्रांडिंग/विपणन अनुदान मिलता है।

जनजातीय कार्य मंत्रालय

आदिवासी महिला सशक्तिकरण योजना[40]

एसटी महिलाओं के लिए 4 प्रतिशत ब्याज पर 2 लाख रुपये तक का ऋण।

सहकारिता मंत्रालय[41]

एनसीडीसी सहायता[42]

महिला सहकारी समितियों के लिए ₹6,426 करोड़ वितरित; 25,385 सहकारी समितियां पंजीकृत।

नंदिनी सहकार योजना

नवीन सहकारी परियोजनाओं के लिए 2 प्रतिशत ब्याज अनुदान।

स्वयं शक्ति सहकार योजना

महिला स्वयं सहायता समूहों को सहायता देने के लिए कार्यशील पूंजी ऋण।

अन्य प्रमुख योजनाएँ: इनके अलावा, भारत सरकार की कुछ प्रमुख योजनाएँ, जैसे कि प्रधानमंत्री मुद्रा योजना, दीनदयाल अन्त्योदय योजना – राष्ट्रीय ग्रामीण आजीविका मिशन आदि भी महिला-नेतृत्व वाले उद्यमों को बढ़ावा देने की दिशा में उन्मुख हैं। महिला उद्यमिता विकास के लिए यशस्विनी जन जागरूकता अभियान जैसी अन्य योजनाएँ और पहल भी उपलब्ध हैं।

37 https://pib.gov.in/PressReleaseIframePage.aspx?PRID=1941361

38 https://wep.gov.in

39 2020 में लॉन्च किया गया, व्यक्तियों और महिला उद्यमियों के समूहों के लिए क्रेडिट-लिंक्ड अनुदान प्रदान करता है https://tinyurl.com/5d5axh3u

40 https://tinyurl.com/5fmen9uy

41 सहकारिता मंत्रालय की पीआईबी विज्ञप्ति दिनांक 4 दिसंबर 2024 (https://tinyurl.com/3m34bndn)

42 राष्ट्रीय सहकारी विकास निगम

12.23. महिला उद्यमिता के लिए एक मजबूत पारिस्थितिकी तंत्र बनाने के लिए ऋण पहुंच, कौशल प्रशिक्षण और औपचारिकता पर ध्यान केंद्रित करने वाली सरकारी पहलों के साथ-साथ अभिनव समाधानों की आवश्यकता है। ग्रामीण महिला उद्यमियों को सीमित व्यावसायिक कौशल, बाजार पहुंच और प्रौद्योगिकीय अंतर सहित अतिरिक्त चुनौतियों का सामना करना पड़ता है, जो मार्गदर्शन और नेटवर्किंग की कमी से और भी जटिल हो जाती हैं। क्रेडिट लिंकेज, बैंकरों को संवेदनशील बनाना और कुशल वितरण तंत्र के माध्यम से सहायता को सुव्यवस्थित करना आवश्यक है। जागरूकता बढ़ाने, कौशल प्रशिक्षण प्रदान करने और सरकारी लाभों तक पहुंच में सुधार जैसी लागत प्रभावी रणनीतियाँ महिला उद्यमियों को सशक्त बना सकती हैं। ग्लोबल अलायंस फॉर मास एंटरप्रेन्योरशिप (GAME) जैसी संस्थाएँ प्रणालीगत बाधाओं को दूर करती हैं, महिलाओं के नेतृत्व वाले एमएसएमइ को बाजारों, ऋण और विकास के अवसरों तक पहुँच प्रदान करके सहायता करती हैं।[43]

12.24. महिला उद्यमी वित्तीय सशक्तिकरण कार्यक्रम (डब्ल्यूईएफईपी)[44] के माध्यम से ग्रामीण महिला उद्यमियों को सशक्त बनाने के लिए राष्ट्रीय ग्रामीण आजीविका मिशन ने गेम (GAME) के साथ भागीदारी की। यह कार्यक्रम उद्यम औपचारिकता, व्यवसाय नियोजन और ऋण आवेदन प्रक्रियाओं के माध्यम से महत्वाकांक्षी व्यक्तिगत ग्रामीण महिला उद्यमियों की पहचान करके और उनकी सहायता करके ग्रामीण महिला उद्यमियों के लिए ऋण पहुँच में सुधार करता है। यह एनआरएलएम के जमीनी कार्यकर्ताओं जैसे षवित्त सखियोंष के सहयोग से किया जाता है। वित्त सखियाँ महिलाओं को ऋण विकल्पों के बारे में मार्गदर्शन करती हैं और बैंक में जाने, दस्तावेजीकरण और व्यावसायिक प्रस्तावों में सहायता करती हैं, जिससे बैंक लिंकेज का समय कम होता है। इस पहल के तहत, 862 वित्त सखियों को प्रशिक्षित किया गया, 20190 महिला उद्यमियों तक पहुँच और उनका मूल्यांकन किया गया, 10713 ऋण आवेदन प्रस्तुत किए गए, 2400 ऋण स्वीकृत किए गए और बैंकों ने ग्रामीण महिला उद्यमियों को 30 लाख रुपये का ऋण वितरित किया।[45] इस दौरान, ग्रोथरेटर कार्यक्रम एमएसएमई विकास को गति देता है, मेंटरशिप और सहकर्मी नेटवर्क के माध्यम से लाभप्रदता, रोजगार सृजन और दीर्घकालिक सफलता को बढ़ावा देता है।[46]

12.25. कौशल अंतराल, अनुपालन बाधाओं और सीमित गतिशीलता जैसी प्रणालीगत चुनौतियाँ महिलाओं की डिजिटल प्लेटफॉर्म तक पहुँच को सीमित करती हैं। जीएएमइ का महिला आर्थिक सशक्तिकरण (डब्ल्यूइइ) कार्यक्रम इस अंतर को पाटने के लिए लिंग-संवेदनशील नीतियों को बढ़ावा देता है। यह ग्रामीण ई-कॉमर्स, सोशल कॉमर्स, गिग वर्क और जॉब टेक के लिए निजी भागीदारों के साथ अनुकरणीय मॉडल बनाता है, जिससे महिला उद्यमी प्लेटफॉर्म अर्थव्यवस्था में सक्रिय रूप से भाग ले सकें। कार्यक्रम का लक्ष्य 2025 तक डिजिटल प्लेटफॉर्म अर्थव्यवस्था में 2.5 लाख महिलाओं को सकारात्मक रूप से प्रभावित करना है।[47]

43 https://massentrepreneurship.org/about/

44 डब्ल्यूईएफईपी को मध्य प्रदेश, राजस्थान और महाराष्ट्र के 16 जिलों में लॉन्च किया गया।

45 https://tinyurl.com/597jepam

46 https://massentrepreneurship.org/growtherator/

47 https;//tinyurl.com/mushjrd7

12.26. डब्लूइ (WE) हब – महिला उद्यमी केन्द्र तेलंगाना राज्य का एक अच्छा उदाहरण है कि किस प्रकार सरकार का सहयोग महिला उद्यमिता को फलने-फूलने में मदद कर सकता है। यह महिला उद्यमियों के लिए भारत का पहला राज्य-आधारित इनक्यूबेटर है।[48] डब्लूइ हब को यह सुनिश्चित करने के मिशन के साथ शुरू किया गया था कि देश की सभी महिला उद्यमियों को तकनीकी, वित्तीय, सरकारी और नीतिगत सहायता तक पहुंच प्राप्त हो, जो वैश्विक बाजार तक पहुंच बनाने, आगे बढ़ने, बनाए रखने और तेजी लाने के लिए आवश्यक है। इसने 177 करोड़ रुपये की फंडिंग जुटाई है। 6376 स्टार्ट-अप और एसएमई को इनक्यूबेट किया गया है। इसने लगभग 7828 उद्यमियों को शामिल किया है और 87 स्टार्ट-अप कार्यक्रम शुरू किए हैं, और 75 प्रतिशत स्टार्ट-अप 2 साल से अधिक समय तक चलते हैं।[49]

12.27. जैसे-जैसे महिलाएं चुनौतियों पर काबू पाती हैं और बाधाओं को दूर करती हैं, उनकी प्रगति सशक्तिकरण को बढ़ावा देती है, रोजगार के अवसर पैदा करती है और अधिक समावेशी आर्थिक विकास की नींव तैयार करती है। उद्यमिता में महिलाओं की बढ़ती भागीदारी आर्थिक गतिविधियों में योगदान देने की उनकी अव्यक्त क्षमता का दोहन करके देश को विकास के उच्च स्तर की ओर ले जा सकती है।

मजदूरी और आय में रुझान

12.28 2023-24 के पीएलएफएस परिणाम रोजगार के स्वरुप (नियमित/वेतनभोगी, अनियत और स्व-रोजगार श्रमिक), लिंग और स्थान (शहरी और ग्रामीण) के आधार पर आय डेटा प्रदान करते हैं। अलग-अलग क्षेत्रों में श्रमिकों की औसत मासिक आय में अंतर होता है। जहाँ नियमित वेतन/वेतनभोगी श्रमिकों और स्व-रोजगार श्रमिकों की औसत मासिक आय 2018-19 से 2023-24 की अवधि के दौरान 5 प्रतिशत की सीएजीआर से बढ़ी। वहाँ, इसी अवधि के दौरान अनियत श्रमिकों की दैनिक मजदूरी 9 प्रतिशत की सीएजीआर से बढ़ी। स्व-रोजगार वाले श्रमिकों की आय में गत्यात्मक वृद्धि देखी गई, जिसमें 2017-18 से 2020-21 तक थोड़ी गिरावट आई, उसके बाद महामारी के बाद इसमें उल्लेखनीय उछाल आया। सभी श्रेणियों में नकद मजदूरी में अच्छी वृद्धि दिखाई दी है, जो वास्तविक मजदूरी से अधिक है।

48 https://invest.telangana.gov.in/we&hub@/

49 19 दिसंबर 2024 तक का डेटा (https://wehub.telangana.gov.in/)

तालिका XII.1: रोजगार के स्वरुप, लिंग और स्थान के आधार पर औसत आय (2023-24 के लिए)

अंकित मान	ग्रामीण			शहरी			कुल		
	पुरुष	महिला	पुरुष	महिला	पुरुष	महिला	पुरुष	महिला	पुरुष
स्वनियोजित[50]	13,907	4,907	11,422	22,930	8,489	20,055	16,007	5,497	13,279
नियमित[51]	18,029	11,914	16,626	25,501	19,709	23,974	22,092	16,498	20,702
अनियत[52]	434	290	402	529	354	506	450	296	418

नोट: 1. नियमित और स्व-रोजगार श्रमिकों के लिए, औसत मासिक नकद आय की सूचना दी जाती है।
2. अनियत श्रमिकों के लिए, प्रति दिन औसत कमाई की सूचना दी जाती है।
स्रोत: वार्षिक पीएलएफएस 2023-24, सांख्यिकी और कार्यक्रम कार्यान्वयन मंत्रालय

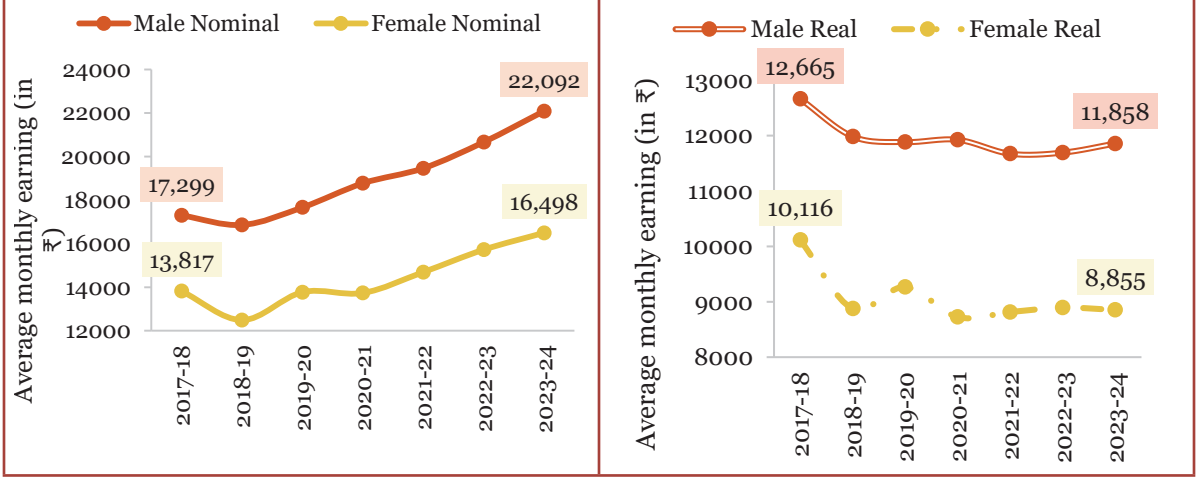
तालिका XII.2: आय के रूझान

अंकित मान	2018-19	2019-20	2020-21	2021-22	2022-23	2023-24
नियोजित	15885	16728	17572	18391	19491	20702
स्व-रोजगार	10323	10454	10563	11678	13131	13279
अनियत	277	291	318	374	403	418

नोट: 1. नियमित और स्व-रोजगार श्रमिकों के लिए, औसत मासिक नकद आय की सूचना प्रदर्शित है।
2. अनियत श्रमिकों के लिए, प्रति दिन औसत कमाई की सूचना प्रदर्शित है।
स्रोत: वार्षिक पीएलएफएस 2023-24, सांख्यिकी और कार्यक्रम कार्यान्वयन मंत्रालय

चार्ट XII.10: पुरुष और महिला आय

चार्ट XII.10 (क) नकद और वास्तविक नियमित वेतन/वेतनभोगी रोजगार[53]



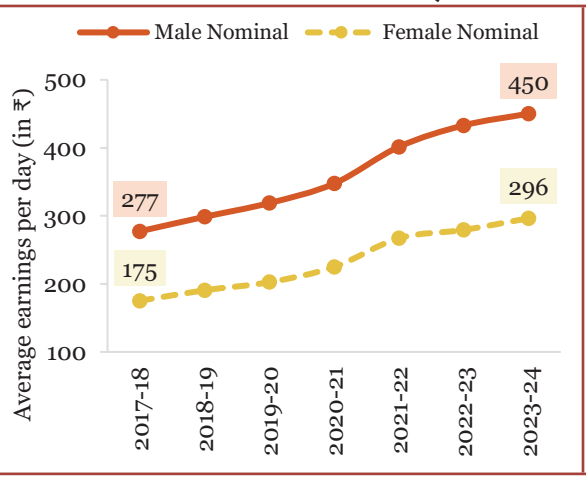
50 वर्तमान साप्ताहिक स्थिति में स्व-नियोजित व्यक्तियों के लिए, पिछले 30 दिनों के दौरान स्व-रोजगार गतिविधि से आय की जानकारी एकत्रित की गई थी जिसमें व्यक्ति वर्तमान साप्ताहिक स्थिति के अनुसार काम कर रहा था।

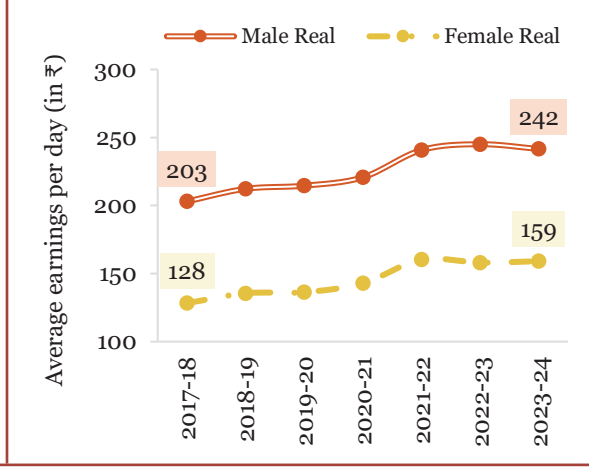
51 वर्तमान साप्ताहिक स्थिति में नियमित वेतन/वेतनभोगी कर्मचारियों के लिए, पिछले कैलेंडर महीने के दौरान नियमित वेतन/वेतनभोगी कार्य से आय की जानकारी एकत्रित की गई थी जिसमें व्यक्ति वर्तमान साप्ताहिक स्थिति में कार्यरत था।

52 अनियत श्रम के लिए, संदर्भ सप्ताह के प्रत्येक दिन के लिए उस अनियत श्रम कार्य के लिए आय की जानकारी एकत्रित की गई थी जिसमें व्यक्ति लगा हुआ था।

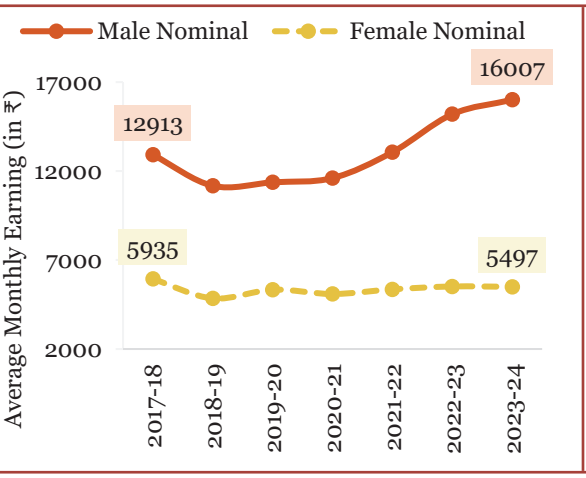
53 सीडब्ल्यूएस में नियमित वेतन/वेतनभोगी कर्मचारियों के बीच नियमित वेतन/वेतनभोगी रोजगार से पिछले कैलेंडर महीने के दौरान औसत मजदूरी/वेतन आय

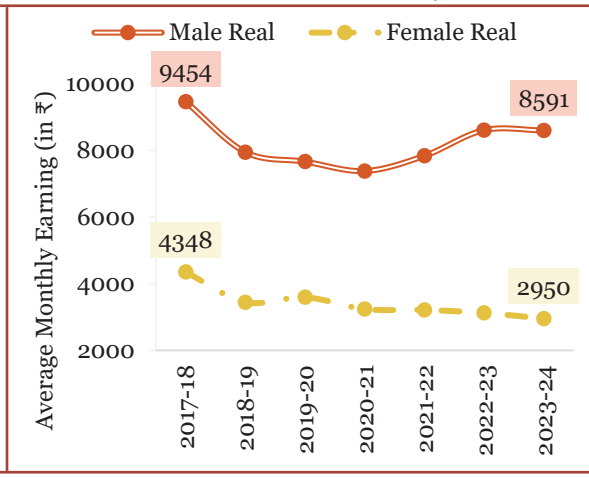
चार्ट XII.10 (ख) सार्वजनिक कार्य के अलावा अन्य अनियत श्रम कार्य के लिए नकद और वास्तविक मजदूरी[54]





चार्ट XII.10 (ग) स्व-रोजगार श्रमिकों के लिए नकद और वास्तविक मजदूरी[55]





स्रोत: वार्षिक पीएलएफएस, सांख्यिकी और कार्यक्रम कार्यान्वयन मंत्रालय
नोट: वास्तविक मजदूरी की गणना के लिए, नकद आय को संयुक्त सीपीआई (ग्रामीण और शहरी) से विभाजित किया जाता है

ग्रामीण मजदूरी में रुझान

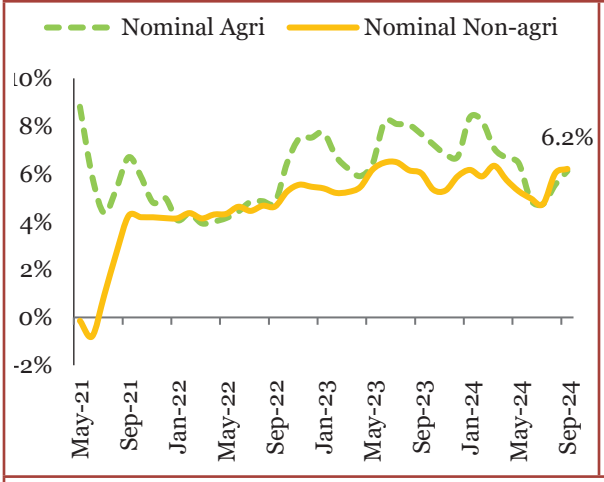
12.29. श्रम ब्यूरो के आंकड़ों[56] के अनुसार, वित्त वर्ष 25 (अप्रैल-सितंबर 2024) में, ग्रामीण मजदूरी हर महीने सालाना आधार पर 4 प्रतिशत से अधिक बढ़ी। औसतन, कृषि में नकदी मजदूरी दर पुरुषों के लिए 5.7 प्रतिशत और महिलाओं के लिए 7 प्रतिशत की वृद्धि हुई। गैर-कृषि गतिविधियों में, इसी अवधि के दौरान पुरुषों के लिए नकदी वेतन वृद्धि थोड़ी कम, 5.5 प्रतिशत, लेकिन महिलाओं के लिए अधिक, 7.9 प्रतिशत थी।

12.30. मुद्रास्फीति के लिए समायोजित किए जाने पर, कृषि में वास्तविक मजदूरी दर में मामूली वृद्धि देखी गई, जिसमें पुरुषों के लिए 0.6 प्रतिशत और महिलाओं के लिए 1.8 प्रतिशत की वृद्धि हुई। गैर-कृषि

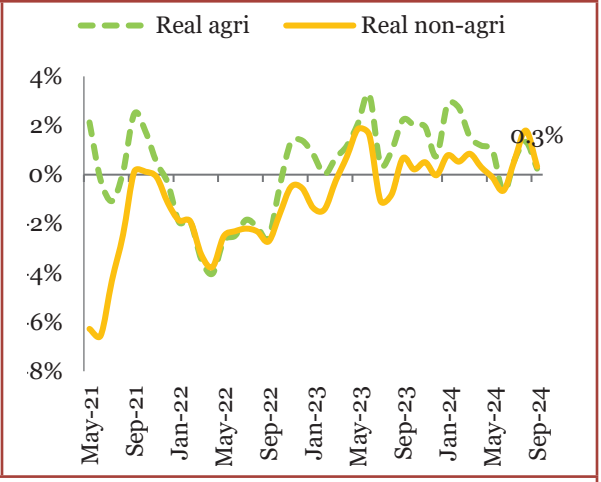
54 सीडब्ल्यूएस में सार्वजनिक कार्यों के अलावा अनियत श्रम कार्य से प्रति दिन औसत मजदूरी आय
55 सीडब्ल्यूएस में स्व-रोजगार वाले व्यक्तियों के बीच स्व-रोजगार से पिछले 30 दिनों के दौरान औसत सकल आय
56 कृषि और गैर-कृषि गतिविधियों के लिए श्रम ब्यूरो द्वारा रिपोर्ट किया गया मासिक नाममात्र ग्रामीण मजदूरी डेटा (https://labourbureau.gov.in/rural-wages)

गतिविधियों में, महिलाओं के लिए वास्तविक वेतन वृद्धि विशेष रूप से उल्लेखनीय थी, जो इसी अवधि के दौरान पुरुषों के लिए 0.4 प्रतिशत की तुलना में 2.6 प्रतिशत तक पहुंच गई। ये रुझान ग्रामीण श्रमिकों के लिए वास्तविक मजदूरी में लगातार सुधार को दर्शाते हैं, जिसमें महिलाओं की मजदूरी में तुलनात्मक रूप से अधिक वृद्धि हुआ है।

चार्ट XII.11 (क): पुरुषों की नकद ग्रामीण मजदूरी में सालाना वृद्धि



चार्ट XII.11 (ख): पुरुषों की वास्तविक ग्रामीण मजदूरी में सालाना वृद्धि



स्रोत: श्रम ब्यूरो द्वारा मासिक ग्रामीण मजदूरी दरें
नोट: वास्तविक मजदूरी की गणना के लिए, नकद मजदूरी को सीपीआई-ग्रामीण से विभाजित किया जाता है

असंगठित क्षेत्र के उद्यमों में मजदूरी

12.31. असंगठित क्षेत्र के उद्यमों के वार्षिक सर्वेक्षण (एएसयुएसइ) के 2023-24[57] के परिणामों के अनुसार, प्रति कर्मचारी औसत पारिश्रमिक 2022-23 की तुलना में 2023-24 में 13 प्रतिशत बढ़कर ₹1,24,842 से ₹1,41,071 हो गया, जो बेहतर मजदूरी स्तरों का संकेत देता है।[58] विनिर्माण में 16.1 प्रतिशत की वृद्धि के कारण यह वृद्धि श्रम बाजार को मजबूती प्रदान कर रही है, उत्पादकता को बढ़ा रही है और आर्थिक मांग को बढ़ा रही है।

12.32. असंगठित क्षेत्र के उद्यमों के वार्षिक सर्वेक्षण 2023-24 के परिणाम गैर-कृषि असंगठित क्षेत्रों के श्रम बाजार में उल्लेखनीय सुधार को उजागर करते हैं, जिसमें 2022-23 में 2.95 करोड़ से बढ़कर 2023-24 में 3.15 करोड़ हो गए हैं, जो अच्छा रोजगार वृद्धि को दर्शाता है।

12.33. वेतन प्रवृत्तियों से परे, कॉर्पोरेट मुनाफे और वेतन हिस्सेदारी की जांच करना यह समझने के लिए महत्वपूर्ण है कि श्रम और पूंजी के बीच आय वितरण उत्पादकता, प्रतिस्पर्धात्मकता और सतत विकास को कैसे प्रभावित करता है। बॉक्स XII.3 में इसकी चर्चा की गई है।

57 सर्वेक्षण की अवधि अक्टूबर 2023 से सितंबर 2024 तक है।

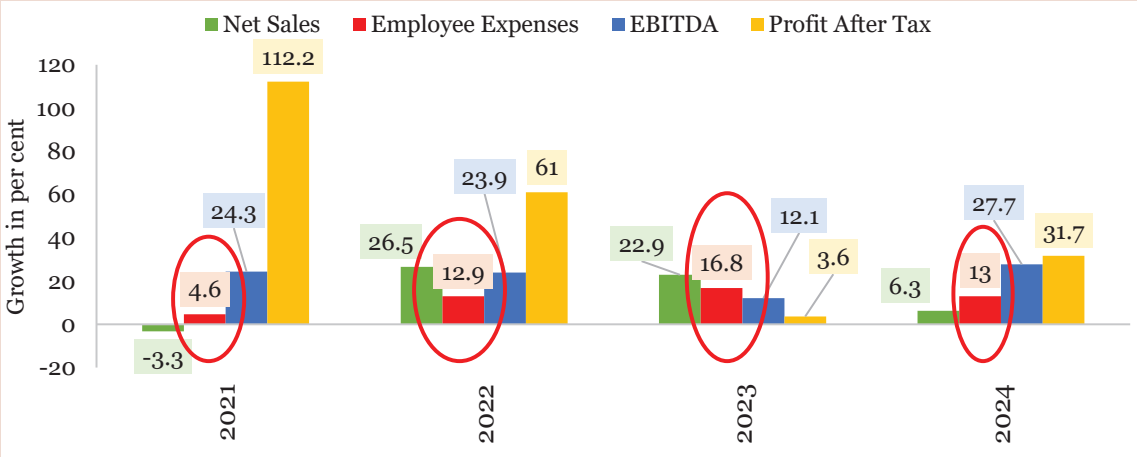
58 एनएसएसओ द्वारा आयोजित असंगठित क्षेत्र उद्यमों (एएसयूएसई) का वार्षिक सर्वेक्षण, तीन क्षेत्रों अर्थात विनिर्माण, व्यापार और अन्य सेवाओं से संबंधित असंगठित गैर-कृषि प्रतिष्ठानों का सर्वेक्षण है। स्वामित्व के अनुसार, यह सर्वेक्षण स्वामित्व, भागीदारी (सीमित देयता भागीदारी को छोड़कर), स्वयं सहायता समूह, सहकारी समितियां, समाज/ट्रस्ट आदि से संबंधित असंगठित गैर-कृषि प्रतिष्ठानों को शामिल करता है (https://tinyurl.com/b9k4apur).

बॉक्स XII.3: वेतन वृद्धि धीमी होने के बावजूद कॉर्पोरेट लाभप्रदता 15 साल के उच्चतम स्तर पर पहुंची

वित्तीय, ऊर्जा और ऑटोमोबाइल में मजबूत वृद्धि के कारण वित्त वर्ष 24 में कॉर्पोरेट लाभप्रदता 15 साल के शिखर पर पहुंच गई। निफ्टी 500 कंपनियों में, लाभ-से-जीडीपी अनुपात वित्त वर्ष 03 में 2.1 प्रतिशत से बढ़कर वित्त वर्ष 24 में 4.8 प्रतिशत हो गया, जो वित्त वर्ष 08 के बाद सबसे अधिक है।[59] बड़ी निगमों, विशेष रूप से गैर-वित्तीय क्षेत्रों में, लाभप्रदता में अपने छोटे साथियों की तुलना में काफी बेहतर निष्पादन किया।

हालांकि, लाभ बढ़ने के दौरान, मजदूरी में कमी आई है। कॉर्पोरेट इंडिया में अत्यधिक असमानता फैली है: वित्त वर्ष 24 में लाभ 22.3 प्रतिशत बढ़ा, लेकिन रोजगार में मात्र 1.5 प्रतिशत की वृद्धि हुई।[60] भारतीय स्टेट बैंक (एसबीआई) के विश्लेषण से पता चलता है कि 4,000 सूचीबद्ध कंपनियों ने राजस्व में 6 प्रतिशत की मामूली वृद्धि दर्ज की थी। इसी समय, कर्मचारी व्यय में केवल 13 प्रतिशत की वृद्धि हुई – जो वित्त वर्ष 23 में 17 प्रतिशत से कम है – जो कार्यबल विस्तार की तुलना में लागत में कटौती पर अधिक ध्यान देने को दर्शाता है।[61]

चार्ट XII.12: 4000 सूचीबद्ध संस्थाओं के प्रमुख मापदंडों में वृद्धि



स्रोत: क्लाइन; एसबीआई रिसर्च; लगभग 4000 सूचीबद्ध संस्थाएँ

पिछले चार वर्षों में भारतीय कंपनियों द्वारा 22 प्रतिशत का स्थिर ईबीआईटीडीए मार्जिन हासिल करने के बावजूद, मजदूरी वृद्धि में कमी आई है। यह असमान वृद्धि प्रक्षेपवक्र गंभीर चिंताएँ पैदा करता है। वेतन में ठहराव स्पष्ट है, विशेष रूप से प्रवेश स्तर के आईटी पदों पर।

जबकि जीवीए में श्रम हिस्सेदारी में मामूली वृद्धि देखी गई है, कॉर्पोरेट लाभ में असमान वृद्धि – मुख्य रूप से बड़ी फर्मों में – आय असमानता के बारे में चिंताएं बढ़ाती है। उच्च लाभ शेयर और स्थिर मजदूरी वृद्धि से अर्थव्यवस्था की मांग को कम करने का जोखिम कम हो जाता है। सतत आर्थिक विकास रोजगार आय को बढ़ावा देने पर निर्भर करता है, जो सीधे उपभोक्ता खर्च को बढ़ाता है, उत्पादन क्षमता में निवेश को बढ़ावा देता है।

दीर्घकालिक स्थिरता सुनिश्चित करने के लिए, पूंजी और श्रम के बीच आय का उचित और उचित वितरण अति आवस्यक है। मध्यम से दीर्घ अवधि में मांग को बनाए रखने और कॉर्पोरेट राजस्व और लाभप्रदता वृद्धि का समर्थन करने के लिए यह आवश्यक है।

मैथ्यू सी. क्लेन और माइकल पेटिस ने "व्यापार युद्ध वर्ग युद्ध हैं" में लिखा है कि द्वितीय विश्व युद्ध में हार

59 इंडिया स्ट्रैटेजी.निफ्टी-50: 23,290. 10 जून 2024. मोतीलाल ओसवाल फाइनेंशियल सर्विसेज (https://tinyurl.com/9xxbkrkp)
60 पूर्वोक्त नोट 59
61 स्टेट बैंक ऑफ इंडिया. (2024). कंटर्स ऑफ इन्फ्लेशन (https;//tinyurl.com/53a5scd5)

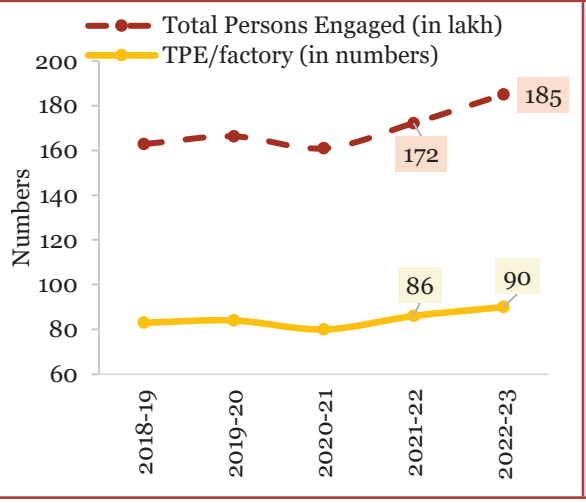
के बावजूद जापान ने औद्योगिकीकरण और एक विकसित अर्थव्यवस्था बनने में सफलता प्राप्त की, क्योंकि उन्होंने सरकार, व्यवसायों और श्रमिकों के बीच एक सामाजिक अनुबंध किया था:

"जापानी श्रमिकों, उपभोक्ताओं और सेवानिवृत्त लोगों ने औद्योगिक विकास को इस प्रकार सब्सिडी दी कि उन्होंने वस्तुओं और सेवाओं के लिए अधिक भुगतान किया, पश्चिमी देशों की तुलना में राष्ट्रीय उत्पादन का कम हिस्सा घर ले गए, और एक ऐसी वित्तीय प्रणाली का उपयोग किया जिसे घरेलू खपत से व्यापारों की ओर क्रय शक्ति स्थानांतरित करने के लिए डिजाइन किया गया था। जापानी कंपनियों ने इसका प्रतिफल देश के विनिर्माण आधार को उन्नत करके, उत्पादकता में वृद्धि का लाभ श्रमिकों को देकर, और अत्यधिक कार्यकारी वेतन से बचकर चुकाया, जबकि सरकार ने शीर्ष-स्तरीय बुनियादी ढांचे में निवेश किया।"

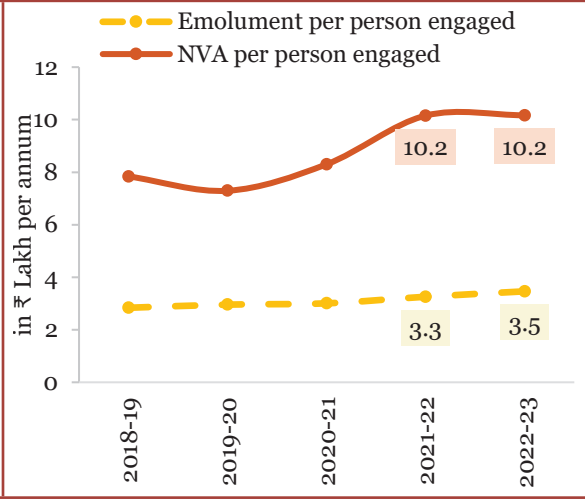
कारखानों में रोजगार

12.34. वित्त वर्ष 23[62] के लिए उद्योगों के वार्षिक सर्वेक्षण (एएसआई) के परिणाम विनिर्माण क्षेत्र के लचीलेपन को उजागर करते हैं, जो पिछले वर्ष की तुलना में रोजगार में 7 प्रतिशत से अधिक की वृद्धि दर्शाता है।[63] इसका अर्थ है कि वित्त वर्ष 23 में वित्त वर्ष 19 (महामारी से पहले के स्तर) की तुलना में 22 लाख से अधिक नौकरियों का सृजन हुआ, जो महामारी के बाद इस क्षेत्र की मजबूत रिकवरी को रेखांकित करता है।[64] वित्त वर्ष 21 में महामारी के दौरान इस सेक्टर में लगभग 5 लाख नौकरियां चली गईं। वित्त वर्ष 23 में इस क्षेत्र की वृद्धि आर्थिक स्थितियों में सुधार के साथ इस क्षेत्र में मजबूत वापसी का संकेत देती है।

चार्ट XII.13: समग्र कारखाना रोजगार और प्रति कारखाना रोजगार में वृद्धि



चार्ट XII.14: वित्त वर्ष 2023 में प्रति व्यक्ति परिलब्धियों में वृद्धि जबकि प्रति व्यक्ति निवल वर्धित मूल्य (एनवीए) स्थिर रहा



स्रोत: एएसआई रिपोर्ट, सांख्यिकी और कार्यक्रम कार्यान्वयन मंत्रालय
नोट: टीपीई: कुल कार्यरत व्यक्ति

62 सर्वेक्षण की संदर्भ अवधि अप्रैल 2022 से मार्च 2023 है।

63 सांख्यिकी और कार्यक्रम कार्यान्वयन मंत्रालय द्वारा संचालित एएसआई संगठित विनिर्माण क्षेत्र को शामिल करता है। इसका समावेशन पूरे फैक्ट्री सेक्टर तक फैला हुआ है, जिसमें फैक्ट्री अधिनियम, 1948 की धारा 2(एम)(प) और 2(एम)(पप) के तहत पंजीकृत औद्योगिक इकाइयाँ (जिन्हें कारखाने कहा जाता है) शामिल हैं, जिनमें दस या उससे अधिक कर्मचारी बिजली के साथ या बीस या उससे अधिक कर्मचारी बिना बिजली के हैं। (https://www.mospi.gov.in/sites/default/files/asi_results/ASIpercent20Summarypercent20Resultspercent202022&23-pdf)

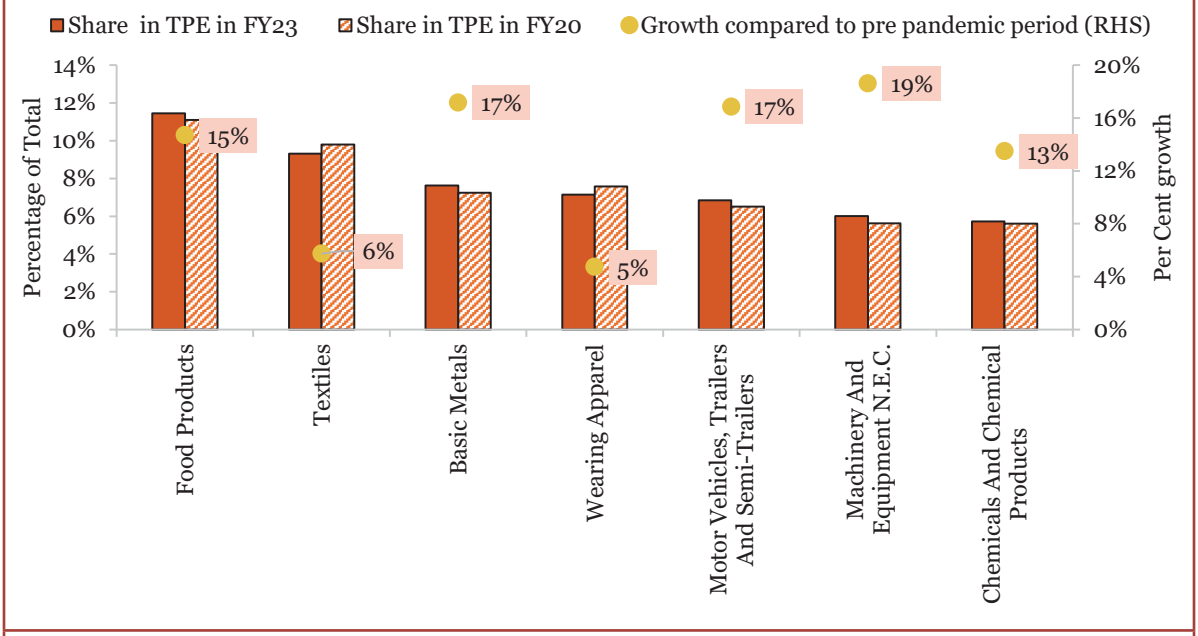
64 यह ध्यान दिया जा सकता है कि रोजगार का तात्पर्य कुल कार्यरत व्यक्तियों (टीपीई) से है जिसमें कर्मचारी (जिसमें श्रमिक और लिपिकीय/प्रशासनिक कर्मचारी शामिल हैं) और सभी कार्यरत मालिक और उनके परिवार के सदस्य शामिल हैं, जो बिना किसी वेतन के भी कारखाने के काम में सक्रिय रूप से लगे हुए हैं, और सहकारी समितियों के अवैतनिक सदस्य जो किसी भी प्रत्यक्ष और उत्पादक क्षमता में कारखाने में या उसके लिए काम करते हैं।

12.35. उद्योगों का वार्षिक सर्वेक्षण (एएसआई) वित्त वर्ष 23 के परिणाम बड़े कारखानों यानी 100 से अधिक श्रमिकों को रोजगार देने वाले कारखानों की संख्या में निरंतर वृद्धि दर्शाते हैं। 2021-22 की तुलना में ऐसे कारखानों की संख्या में 7 प्रतिशत की मजबूत वृद्धि देखी गई, जबकि छोटे कारखानों (100 से कम कर्मचारियों को रोजगार देने वाले) में भी 2 प्रतिशत की सतत वृद्धि देखी गई। उल्लेखनीय रूप से, बड़े कारखाने अब सभी चालू कारखानों का लगभग 22 प्रतिशत हिस्सा हैं, जो औद्योगिक परिदृश्य में उनकी बढ़ती उपस्थिति और योगदान को दर्शाता है।

12.36. रोजगार की हिस्सेदारी के संदर्भ में, बड़ी फैक्टरियाँ इस क्षेत्र में कुल श्रमिकों[65] का लगभग 80 प्रतिशत और टीपीई[66] के 78 प्रतिशत को रोजगार देती रहती हैं, जबकि छोटी फैक्टरियाँ, हालांकि संख्या में बड़ी हैं, इस क्षेत्र में रोजगार का हिस्सा कम है।

12.37. इस क्षेत्र के सात उद्योग समूह कुल रोजगार में लगभग 54 प्रतिशत का योगदान देते हैं। ये हैं खाद्य उत्पाद, कपड़ा, मूल धातु, पहनने के कपड़े, मोटर वाहन, ट्रेलर और अर्ध-ट्रेलर, मशीनरी और उपकरण एन.ई.सी., और रसायन तथा रासायनिक उत्पाद। इन प्रमुख उद्योगों के अलावा, कंप्यूटर, इलेक्ट्रॉनिक और ऑप्टिकल उत्पादों और फर्नीचर के निर्माण का प्रतिनिधित्व करने वाले उद्योग समूहों में महामारी से पहले के स्तर की तुलना में रोजगार में अच्छी वृद्धि हुई है, जिसमें टीपीइ में लगभग 50 प्रतिशत की वृद्धि हुई है। यह भारत में इलेक्ट्रॉनिक्स विनिर्माण की दिशा में सकारात्मक बदलाव को दर्शाता है।

चार्ट XII.15: रोजगार में उच्च हिस्सेदारी दर्ज करने वाले उद्योग समूह



स्रोत: वार्षिक उद्योग सर्वेक्षण, सांख्यिकी और कार्यक्रम कार्यान्वयन मंत्रालय

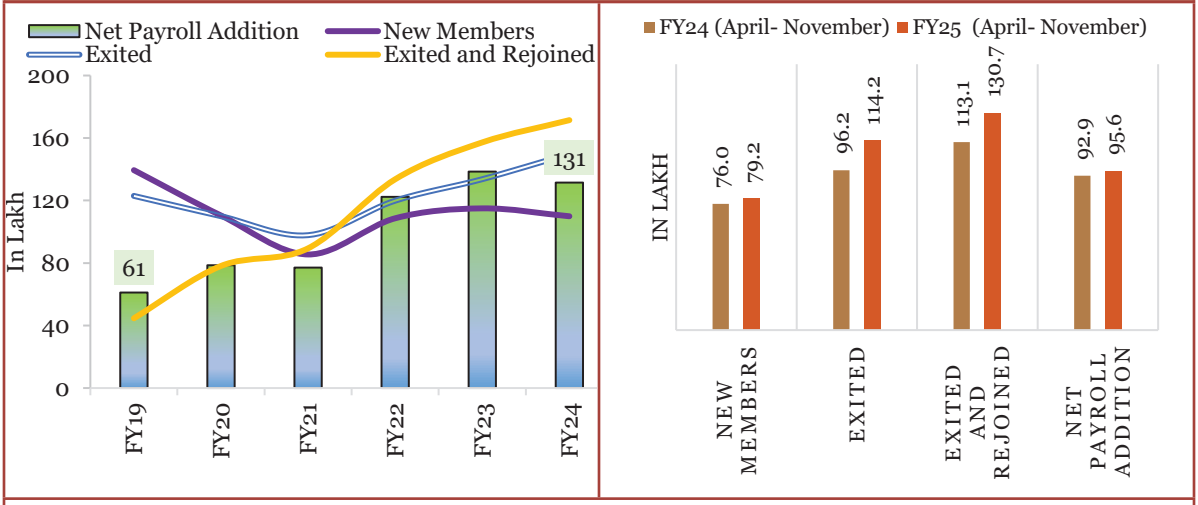
65 श्रमिक सीधे विनिर्माण प्रक्रिया में या विनिर्माण प्रक्रिया से संबंधित गतिविधियों जैसे सफाई और मरम्मत में शामिल होते हैं। उन्हें सीधे या किसी एजेंसी के माध्यम से नियोजित किया जा सकता है।

66 पूर्वोक्त नोट 64

भारत में औपचारिक क्षेत्र का विकास

12.38. कर्मचारी भविष्य निधि संगठन (ईपीएफओ) के पेरोल आँकड़ों में परिलक्षित नौकरी बाजार का औपचारिकीकरण दर्शाता है कि सरकारी पहल अधिक से अधिक आर्थिक औपचारिकता को बढ़ावा देने में मदद कर रही है।[67] ईपीएफओ सदस्यता में शुद्ध वृद्धि दोगुनी से अधिक हो गई है, जो वित्त वर्ष 19 में 61 लाख से बढ़कर वित्त वर्ष 24 में 131 लाख हो गई है। वित्त वर्ष 25 के पहले आठ महीने (अप्रैल से नवंबर 2024) के दौरान, संचयी निवल वृद्धि 95.6 लाख तक पहुंच गई, जो वित्त वर्ष 24 में इसी अवधि के दौरान दर्ज 92.9 लाख की तुलना में 3 प्रतिशत की वार्षिक वृद्धि को दर्शाता है। मार्च 2024 तक ईपीएफओ सदस्यता 32.7 करोड़ थी, जबकि मार्च 2023 तक यह 29.9 करोड़ थी।

चार्ट XII.16: ईपीएफओ में ग्राहकों की निवल वृद्धि (लाख में)



स्रोत: ईपीएफओ

नोट: पेरोल में निवल वृद्धि = नए ग्राहकों की संख्या + बाहर निकले सदस्यों की संख्या जो फिर से शामिल हुए - बाहर निकले सदस्यों की संख्या

12.39. औद्योगिक संरचना के संदर्भ में, विशेषज्ञ सेवाएँ ईपीएफओ पेरोल वृद्धि का सबसे बड़ा हिस्सा हैं (वित्त वर्ष 25, अप्रैल-नवंबर में 50 प्रतिशत), इसके बाद व्यापार-अन्य उद्योग (12 प्रतिशत) और व्यापार-वाणिज्यिक प्रतिष्ठान (7 प्रतिशत) हैं। पिछले कुछ वर्षों में, विशेषज्ञ सेवाएँ लगातार औपचारिक नौकरी सृजन में अग्रणी रही हैं, जैसा कि निवल पेरोल वृद्धि में परिलक्षित होता है।

12.40. सभी आयु समूहों में, 18-25 वर्ष की आयु समूह ने अप्रैल-नवंबर 2024 में निवल पेरोल वृद्धि में 47 प्रतिशत का योगदान दिया। लगभग 61 प्रतिशत निवल पेरोल वृद्धि 29 वर्ष से कम आयु के लोगों से है (उसी अवधि में), संगठित क्षेत्र में नई नौकरियाँ मुख्य रूप से युवाओं को मिल रही हैं।

12.41. श्रम एवं रोजगार मंत्रालय (एमओएलई) द्वारा असंगठित श्रमिकों को मान्यता देने के लिए 26 अगस्त 2021 को ई-श्रम पोर्टल[68] लॉन्च किया गया। यह पोर्टल असंगठित श्रमिकों को यूनिवर्सल अकाउंट

67 ईपीएफओ के आंकड़े मध्यम और बड़े औपचारिक क्षेत्र के प्रतिष्ठानों में कम वेतन पाने वाले श्रमिकों को कवर करते हैं। ईपीएफओ दो महीने के अंतराल के साथ हर महीने सदस्यता डेटा प्रकाशित करता है।

68 https://eshram.gov.in/

नंबर (यूएएन) प्रदान करके उन्हें पंजीकृत करने और सहायता करने में मदद करता है तथा असंगठित श्रमिकों का एक व्यापक राष्ट्रीय डेटाबेस (एनडीयूडब्ल्यू)[69] तैयार करता है। 31 दिसंबर 2024 तक, 30.51 करोड़ से अधिक असंगठित श्रमिक पहले ही ई-श्रम पोर्टल पर पंजीकृत हो चुके हैं।

12.42. इसके अलावा, असंगठित श्रमिकों के लिए विभिन्न सामाजिक क्षेत्र की योजनाओं तक पहुंच के लिए वन-स्टॉप-सॉल्यूशन के रूप में ई-श्रम को विकसित करने के विजन को ध्यान में रखते हुए, एमओएलइ ने 21 अक्टूबर 2024 को ई-श्रम-'वन-स्टॉप-सॉल्यूशन' लॉन्च किया, जिसमें विभिन्न सामाजिक सुरक्षा/कल्याण योजनाओं को एक ही पोर्टल, यानी ई-श्रम पर एकीकृत करना शामिल है। यह ई-श्रम पर पंजीकृत असंगठित श्रमिकों को सामाजिक सुरक्षा योजनाओं तक पहुंचने और ई-श्रम के माध्यम से अब तक उनके द्वारा प्राप्त लाभों को देखने में सक्षम बनाता है। अब तक विभिन्न केंद्रीय मंत्रालयों/विभागों की 12 योजनाओं को पहले ही ई-श्रम के साथ एकीकृत/मैप किया जा चुका है। इनमें प्रधानमंत्री सुरक्षा बीमा योजना, प्रधानमंत्री जीवन ज्योति बीमा योजना, आयुष्मान भारत-प्रधानमंत्री जन आरोग्य योजना, प्रधानमंत्री स्ट्रीट वेंडर्स आत्मनिर्भर निधि, पीएम आवास योजना- शहरी, पीएम आवास योजना- ग्रामीण, महात्मा गांधी राष्ट्रीय ग्रामीण रोजगार गारंटी योजना आदि शामिल हैं।

रोजगार सृजन: रोजगार के अवसरों को बढ़ाने की दिशा में कदम

सुरक्षा बनाम लचीलापन: रोजगार सृजन में विनियमन की भूमिका

12.43. व्यवसायों को बढ़ने के लिए सक्षम वातावरण बनाने का एक प्रमुख पहलू व्यवसाय करने में आसानी में सुधार करना और श्रम बाजार में लचीलापन बढ़ाना है। इस संबंध में, सरकार ने श्रम कानूनों को सरल बनाने के लिए काम किया है। इन सुधारों का उद्देश्य रोजगार सृजन को बढ़ावा देना, पारदर्शिता बढ़ाना और सिस्टम के भीतर जवाबदेही में सुधार करना है। बॉक्स XII.4 इस मोर्चे पर प्रगति की जानकारी देता है।

बॉक्स XII.4: श्रमिकों के अधिकारों को मजबूत करने वाले श्रम कानून

केंद्र सरकार ने 29 मौजूदा केंद्रीय कानूनों को सरल, युक्तिसंगत और समामेलित करने के बाद चार श्रम संहिताएँ तैयार की हैं, यथा मजदूरी संहिता, 2019; सामाजिक सुरक्षा संहिता, 2020; औद्योगिक संबंध संहिता, 2020; और व्यावसायिक सुरक्षा, स्वास्थ्य और कार्य दशाएं संहिता, 2020। मजदूरी संहिता, 2019 को 8 अगस्त 2019 को अधिसूचित किया गया था, और शेष तीन संहिताएँ 29 सितंबर 2020 को अधिसूचित की गई थीं।

नए श्रम संहिताएँ भारत में श्रमिकों के अधिकारों के लिए एक महत्वपूर्ण कदम हैं, जो असंगठित श्रमिकों सहित श्रमिकों को वैधानिक न्यूनतम मजदूरी और उसके समय पर भुगतान, सामाजिक सुरक्षा, व्यावसायिक सुरक्षा, श्रमिकों की स्वास्थ्य सेवा आदि के संबंध में उपलब्ध सुरक्षा को मजबूत करते हैं। केंद्र सरकार और 29 राज्यों/केंद्र शासित प्रदेशों ने चार श्रम संहिताओं के तहत अपने मसौदा नियमों को पहले ही प्रकाशित कर दिया है। शेष सात राज्यों/केंद्र शासित प्रदेशों में से कुछ ने एक या अधिक श्रम संहिताओं के लिए अपने मसौदा नियम पूर्व-प्रकाशित किए हैं। कई राज्यों ने पहले ही श्रम संहिताओं की भावना के अनुरूप इसमें विभिन्न सुधार किए हैं, जैसे:

69 श्रम एवं रोजगार मंत्रालय की 19 दिसंबर 2024 की पीआईबी विज्ञप्ति (https://tinyurl.com/3p2eab93).

(क) कारखाने/बागान/खनन क्षेत्र में प्रतिष्ठानों में छंटनी/कामबंदी/बंदी करने से पहले उचित सरकार की पूर्व स्वीकृति के लिए श्रमिकों की संख्या की सीमा को 100 से बढ़ाकर 300 किया गया है, यह काम 14 राज्यों यथा राजस्थान, आंध्र प्रदेश, अरुणाचल प्रदेश, असम, बिहार, गोवा, गुजरात, हरियाणा, झारखंड, मध्य प्रदेश, उत्तर प्रदेश, मेघालय, पंजाब और ओडिशा ने मौजूदा औद्योगिक विवाद अधिनियम के तहत किया है। हिमाचल प्रदेश ने इसे बढ़ाकर 200 कर दिया है।

(ख) यथा बिहार, हरियाणा, गोवा, पंजाब, ओडिशा और एचपी ने मौजूदा औद्योगिक रोजगार (स्थायी आदेश) अधिनियम, 1946 के तहत निश्चित अवधि के रोजगार को अधिसूचित किया है।

(ग) 15 राज्यों/केंद्र शासित प्रदेशों अर्थात महाराष्ट्र, गोवा, हरियाणा, ओडिशा, जम्मू-कश्मीर, हिमाचल प्रदेश, पंजाब, उत्तर प्रदेश, उत्तराखंड, पश्चिम बंगाल, मध्य प्रदेश, राजस्थान, कर्नाटक, आंध्र प्रदेश, असम ने सुरक्षा प्रावधानों की पूर्ति के अधीन महिलाओं को रात्रि पाली में काम करने की अनुमति दी है।

(घ) 12 राज्यों/केंद्र शासित प्रदेशों अर्थात गुजरात, महाराष्ट्र, आंध्र प्रदेश, उत्तर प्रदेश, ओडिशा, राजस्थान, हरियाणा, गोवा, मध्य प्रदेश, उत्तराखंड, बिहार और पंजाब ने अनुबंध श्रम (विनियमन और उत्सादन) अधिनियम, 1970 की प्रयोज्यता के लिए सीमा को 20 से बढ़ाकर 50 कर दिया है। जम्मू-कश्मीर और लद्दाख ने सीमा को 20 से बढ़ाकर 40 कर दिया है और हिमाचल प्रदेश ने सीमा को बढ़ाकर 30 कर दिया है।

(ङ) 14 राज्यों/केंद्र शासित प्रदेशों अर्थात हरियाणा, गुजरात, पंजाब, कर्नाटक, उत्तराखंड, आंध्र प्रदेश, जम्मू-कश्मीर, लद्दाख, बिहार, हिमाचल प्रदेश, असम, ओडिशा, मणिपुर और झारखंड ने कारखाना अधिनियम की प्रयोज्यता के लिए सीमा को 10 से बढ़ाकर 20 (शक्ति की सहायता से) कर दिया है।

(च) 16 राज्यों/केंद्र शासित प्रदेशों अर्थात आंध्र प्रदेश, अरुणाचल प्रदेश, असम, बिहार, गोवा, गुजरात, हरियाणा, हिमाचल प्रदेश, झारखंड, कर्नाटक, महाराष्ट्र, मध्य प्रदेश, मेघालय, पंजाब, राजस्थान और उत्तर प्रदेश ने पहले ही कारखाना अधिनियम की प्रयोज्यता की सीमा को 20 से बढ़ाकर 40 (बिना बिजली के) कर दिया है। सीमा में यह वृद्धि महत्वपूर्ण है क्योंकि यह कारखाना अधिनियम के संरक्षण को बड़ी संख्या में श्रमिकों तक पहुंचाती है, जिससे कार्यस्थल सुरक्षा और श्रम अधिकारों में वृद्धि होती है।

(छ) सात राज्यों अर्थात महाराष्ट्र, हरियाणा, हिमाचल प्रदेश, ओडिशा, पंजाब, कर्नाटक और उत्तर प्रदेश ने किसी भी तिमाही में समयोपरि (ओवरटाइम) घंटों की सीमा को 75 से बढ़ाकर 144 घंटे कर दिया है।

12.44. श्रम विनियमन श्रमिकों के अधिकारों की रक्षा करने और फर्मों को उनकी कार्य स्थितियों के लिए उत्तरदायी बनाने में महत्वपूर्ण भूमिका निभाते हैं। विनियामक ढांचा न केवल व्यावसायिक वातावरण और फर्मों एवं कारखानों की प्रतिस्पर्धी गतिशीलता को आकार देता है, बल्कि श्रमिकों की भलाई भी सुनिश्चित करता है। इनमें से, व्यावसायिक सुरक्षा और स्वास्थ्य (ओएसएच) विनियमन सुरक्षित और सम्मानजनक कार्य स्थितियों को सुनिश्चित करने के लिए आधारभूत उपायों के रूप में सामने आते हैं, जो कार्यबल को सुरक्षा और आत्मविश्वास की भावना प्रदान करते हैं।

12.45. व्यावसायिक विशेषज्ञों, सरकारों, अर्थशास्त्रियों और प्रबंधन शिक्षाविदों ने बार-बार श्रमिक उत्पादकता में सुधार के लिए कार्य स्थितियों, विशेष रूप से श्रमिक सुरक्षा और कल्याण की भूमिका की वकालत की है। श्रमिक उत्पादकता बढ़ाने में व्यावसायिक सुरक्षा और स्वास्थ्य की भूमिका की चर्चा बॉक्स XII.5 में की गई है।

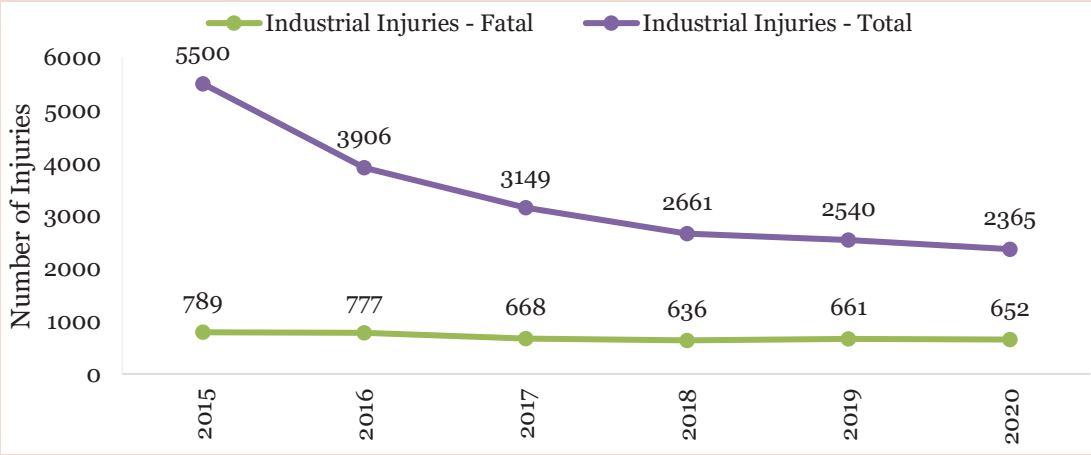
बॉक्स XII.5: व्यावसायिक सुरक्षा और स्वास्थ्य, श्रम उत्पादकता और श्रम कानूनों की भूमिका

व्यावसायिक सुरक्षा और स्वास्थ्य विनियम[70] न केवल श्रमिकों की सुरक्षा करते हैं, बल्कि दक्षता और उत्पादकता भी बढ़ाते हैं। इन विनियमों को व्यवसायों और अर्थव्यवस्था की दीर्घकालिक सेहत में निवेश के रूप में देखा जा सकता है। हालाँकि, साहित्य और अध्ययन बताते हैं कि काम करने की स्थितियों में सुधार और ओएसएच को लागू करने से जीडीपी में सुधार होता है। श्रमिक उत्पादकता में सुधार करने में ओएसएच की भूमिका महत्वपूर्ण है। यह सकारात्मक सहसंबंध ओएसएच कानूनों के प्रभावी कार्यान्वयन पर ध्यान केंद्रित करने के महत्व को रेखांकित करता है, क्योंकि यह सीधे उत्पादकता और आर्थिक विकास में वृद्धि में योगदान देता है।[71]

व्यावसायिक सुरक्षा और स्वास्थ्य के लिए श्रम कानून 1948 के फैक्ट्री अधिनियम के समय से ही लागू हैं और समय के साथ, कर्मचारी राज्य बीमा अधिनियम 1948 और भवन एवं अन्य निर्माण श्रमिक (रोजगार और सेवा की शर्तों का विनियमन) अधिनियम 1996 के साथ नए नियम लाए गए हैं। नए व्यावसायिक सुरक्षा, स्वास्थ्य और कार्य दशाएं (ओएसएच एवं डब्ल्यूसी), संहिता 2020 ने व्यावसायिक सुरक्षा, स्वास्थ्य और श्रम उत्पादकता को बढ़ाने के लिए कई श्रमिक-अनुकूल प्रावधान पेश किए हैं।[72]

भारत के विनिर्माण (कुल कार्यबल का 11.4 प्रतिशत) और निर्माण (कुल कार्यबल का 12 प्रतिशत) कार्यबल के कार्यस्थल पर दुर्घटनाओं का खतरा रहता है। महानिदेशालय कारखाना सलाह सेवा और श्रम संस्थान (डीजीएफएएसएलआइ) कारखानों और प्रमुख उद्योगों में दुर्घटनाओं की निगरानी करता है। इसके डेटा में 2015 से रिपोर्ट की गई औद्योगिक दुर्घटनाओं में गिरावट देखी गई है।[73] दुर्घटनाओं की संख्या 2015 में 5500 से घटकर 2020 में 2365 हो गई है।

चार्ट XII.17: औद्योगिक दुर्घटनाओं की संख्या में गिरावट



स्रोत: डीजीएफएएसएलआई - मानक संदर्भ नोट - 2023

70 व्यावसायिक सुरक्षा, स्वास्थ्य और कार्य दशाएं संहिता, 2020 को किसी प्रतिष्ठान में कार्यरत व्यक्तियों की व्यावसायिक सुरक्षा, स्वास्थ्य और कार्य स्थिति को विनियमित करने वाले कानूनों को समेकित और संशोधित करने के लिए अधिसूचित किया गया है। https://tinyurl.com/25j6hxw2

71 श्रम और रोजगार मंत्रालय, कार्यस्थल पर सुरक्षा, स्वास्थ्य और पर्यावरण पर राष्ट्रीय नीति (https://tinyurl.com/yvmvn3u6)

72 ओएसएच एवं डब्ल्यूसी कोड 2020 (https://tinyurl.com/2d782hha)

73 मानक संदर्भ नोट-2023

चुनौतियाँ

हालाँकि जिम्मेदार व्यवसाय आचरण के लिए राष्ट्रीय दिशानिर्देश (एनजीआरबीसी)[74] आपूर्ति श्रृंखलाओं में ओएसएच सुनिश्चित करने में व्यवसायों की भूमिका पर जोर देते हैं, कई प्रमुख निगमों ने अभी तक इन सिद्धांतों को प्रभावी ढंग से लागू नहीं किया है, जैसा कि सेफ इन इंडिया फाउंडेशन (एसआइआइ) की सेफ्टीनीति रिपोर्ट में बताया गया है।[75] एसआइआइ की रिपोर्ट ने उदहारण के लिए ऑटोमोबाइल क्षेत्र में अपर्याप्त सुरक्षा सेंसर और ऑडिट एवं प्रशिक्षण चूक के कारण घातक दुर्घटनाओं की व्यापकता पर प्रकाश डाला है।[76]

यह निगरानी और ऑडिट के माध्यम से उद्योगों के लिए रोकथाम, प्रशिक्षण और अनुपालन पर ध्यान केंद्रित करने में सुधार की आवश्यकता पर जोर देता है। प्रबुद्ध स्व-हित और दीर्घकालिक सोच के लिए नियोक्ताओं को यह महसूस करने की आवश्यकता है कि एक सुरक्षित, संरक्षित और संतोषजनक कार्यस्थल दीर्घकालिक कर्मचारी मनोबल और उत्पादकता की कुंजी है। व्यापार में नैतिक आचरण और निष्पक्षता एक परिपक्व और विकसित समाज के लक्षण और आधारशिला हैं। श्रमिकों के साथ मानवीय व्यवहार करना, उनकी सुरक्षा का प्रबंध करना और घायल होने पर उनकी देखभाल करना जितना उचित और नैतिक कार्य है, उतना ही व्यावसायिक मायने भी रखता है। उद्योग संघों और सामूहिक निकायों को अपने सदस्यों के बीच इस उद्देश्य को बढ़ावा देना चाहिए। इन चुनौतियों का समाधान करना उद्योगों में एक मजबूत और सुरक्षित कार्य वातावरण को बढ़ावा देने के लिए आवश्यक होगा।

समाधान

प्रौद्योगिकी आधारित समाधानः ऐप-आधारित कर्मचारी रिपोर्टिंग, निगरानी प्रयासों को महत्वपूर्ण रूप से बढ़ा सकती है। इसका एक अच्छा उदाहरण फिलीपींस की ऑनलाइन श्रम निरीक्षण प्रणाली है, जो सुरक्षा रिकॉर्ड जमा करने और आवश्यक टेम्पलेट्स तक पहुँचने के लिए एक केंद्रीकृत डिजिटल प्लेटफॉर्म के रूप में कार्य करती है।[77] कर्मचारी राज्य बीमा निगम (इएसआइसी) डेटा असुरक्षित हॉटस्पॉट की पहचान करने में मदद कर सकता है, जिससे लक्षित कार्रवाई संभव हो सकती है। इसके अलावा, एएसआई में एक सुरक्षा मॉड्यूल शामिल करने से सुरक्षा डेटा की गुणवत्ता में सुधार होगा।

दुर्घटना संभावित क्षेत्रों में पहनने योग्य तकनीक का उपयोग करना, एमएसएमई में जोखिम का पता लगाने के लिए इंटरनेट ऑफ थिंग्स (आइओटी) को अपनाना और किफायती वर्चुअल रियलिटी प्रशिक्षण मॉड्यूल की पेशकश करना सुरक्षा मानकों को काफी हद तक बढ़ा सकता है। इसके अतिरिक्त, दावों पर नजर रखने के लिए ब्लॉकचेन तकनीक को नियोजित करने से ईएसआईसी दावों और ऑडिट की पारदर्शिता में सुधार होगा।

अधिक पर्याप्त प्रोत्साहनः विभिन्न उद्योगों के लिए स्तरीय सुरक्षा प्रोटोकॉल लागू करना और छोटे व्यवसायों के लिए विनियमों को सरल बनाना अनुपालन को प्रोत्साहित कर सकता है। सुरक्षा पुरस्कार, कर छूट और मशीन सुरक्षा सब्सिडी कार्यक्रम जैसे प्रोत्साहन उद्योगों को अपने सुरक्षा उपायों को बढ़ाने के लिए प्रेरित कर

74 कारपोरेट कार्य मंत्रालय (http://tinyurl.com/2ku384n5)

75 सेफ इन इंडिया फाउंडेशन (एसआइआइ) एक सिविल सोसाइटी आर्गेनाईजेशन है जो भारत में श्रमिकों के लिए संरक्षा और सामाजिक सुरक्षा में सुधार के लिए काम करता है; https://www.safeinindia.org/ एसआइआइ कोविड-19 के दौरान भी इएसआइसी का मदद करता रहा है, और इन क्षेत्रों में हरियाणा सरकार, एमसीए, सूक्ष्म, लघु और माध्यम उद्यम मंत्रालय आदि के साथ काम कर रहा है; रिपोर्ट https://tinyurl.com/24xt9cxd पर उपलब्ध है।

76 सुरक्षानीति 2024. सेफ इन इंडिया फाउंडेशन (https://tinyurl.com/2zuwnhsz)

77 श्रम एवं रोजगार विभाग (फिलीपींस) ऑनलाइन सिस्टम: https://tinyurl.com/nm7af385

सकते हैं। इसका एक उदाहरण दक्षिण कोरिया का स्वैच्छिक सुरक्षा प्रमाणन है।[78] इसके अलावा, सार्वजनिक–निजी भागीदारी के माध्यम से साझा सुरक्षा अधिकारी और सब्सिडी वाले प्रशिक्षण से उद्योग को और अधिक सहायता मिल सकती है। उदाहरणार्थ, थाईलैंड का औद्योगिक संपदा प्राधिकरण औद्योगिक क्षेत्रों के लिए प्रशिक्षण, निरीक्षण और सुरक्षा ऑडिट सहित साझा सुरक्षा सेवाएँ प्रदान करता है।[79]

व्यावसायिक सुरक्षा, स्वास्थ्य और कल्याण के अनुरूप इन उपायों को अपनाकर, भारत अपने विनिर्माण लक्ष्यों को सतत् रूप से आगे बढ़ा सकता है, जिससे श्रमिकों की गरिमा में सुधार होगा, व्यावसायिक लाभप्रदता बढ़ेगी और श्रम उत्पादकता में वृद्धि होगी।

12.46. भारत के श्रम विनियम व्यवसायों पर व्यापक अनुपालन आवश्यकताओं को लागू करते हैं (राजगोपालन और शाह, 2024)।[80] उदाहरण के लिए, 1948 का कारखाना अधिनियम थूकदानों की व्यवस्था को अनिवार्य बनाता है, टॉयलेट पेपर के लिए सामग्री निर्दिष्ट करता है और शौचालयों के डिजाइन को निर्देशित करता है। इसी तरह, अन्य कानून, जैसे न्यूनतम मजदूरी अधिनियम (1948) और मातृत्व लाभ अधिनियम (1961), नियमों के माध्यम से रजिस्टर पेपर के रंग, वेतन पर्चियों पर फॉन्ट के आकार और कार्य क्षेत्रों और क्रेच सुविधाओं के बीच की दूरी पर विस्तृत विनिर्देश लागू करते हैं। आवश्यक सुरक्षा और स्वच्छता मानकों पर ध्यान केंद्रित करने के बजाय, ये सूक्ष्म प्रबंधन नियम अनावश्यक प्रशासनिक बोझ पैदा करते हैं जो व्यवसाय के विकास में बाधा डालते हैं। श्रमिकों और फर्मों पर कुछ कानूनों के निहितार्थ बॉक्स XII.6 में संक्षेपित हैं।

बॉक्स XII.6: नम्य श्रम नियमः रोजगार वृद्धि के लिए संतुलन कायम करना

रोजगार और आर्थिक विकास को बढ़ावा देने के लिए व्यवसाय के विकास का समर्थन करने वाले सक्षम वातावरण को बढ़ावा देना महत्वपूर्ण है। हालाँकि, ऐसे उदाहरण हैं जहाँ श्रमिकों के अधिकारों की रक्षा के लिए बनाए गए श्रम नियम शायद अनजाने में वैश्विक समकक्षों की तुलना में जरूरत पड़ने पर परिचालन का विस्तार करने की उनकी क्षमता को सीमित करके फर्मों, विशेष रूप से लघु एवं मध्यम उद्यम के विकास में बाधा डालते हैं। ऐसा करने से, यह रोजगार सृजन को भी धीमा कर देता है। ऐसे ही कुछ उदाहरण यहाँ प्रस्तुत हैं:

अनम्य काम करने के समय

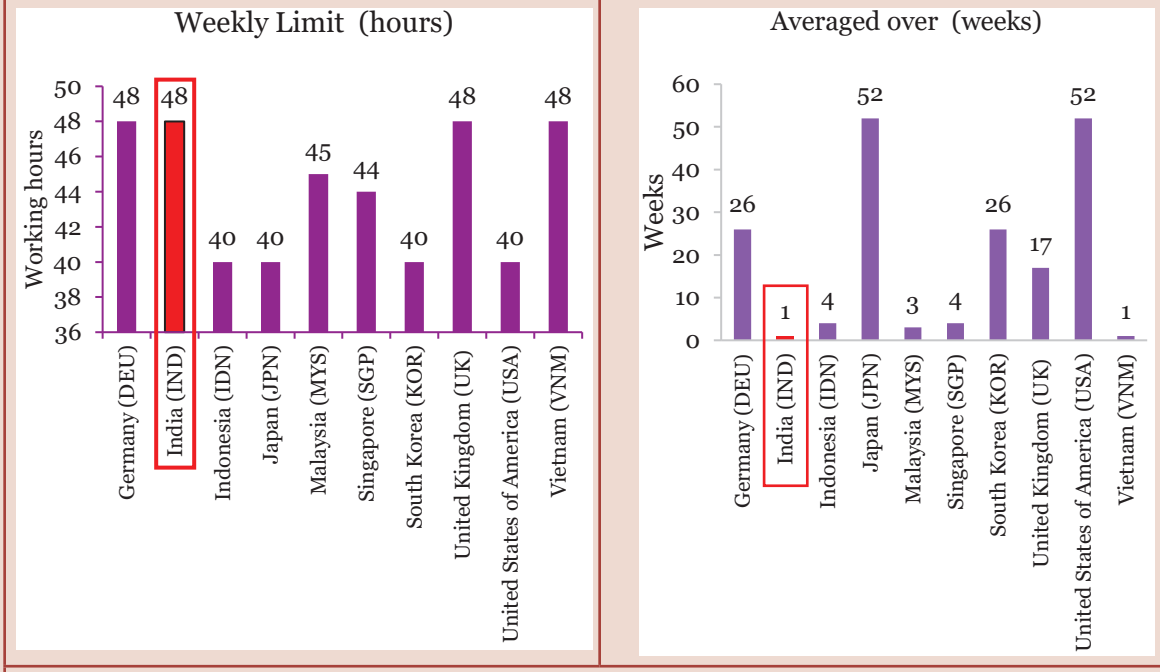
फैक्ट्रीज एक्ट (1948) की धारा 51 में कहा गया है, 'किसी भी वयस्क कर्मचारी को किसी भी सप्ताह में अड़तालीस घंटे से अधिक काम करने की आवश्यकता नहीं होगी या उसे ऐसा करने की अनुमति नहीं दी जाएगी।' यह खंड एक दिन और एक सप्ताह में काम करने वाले कर्मचारियों के काम करने के समय को सीमित करता है। हालाँकि, भारत के विपरीत, कुछ देश इन सीमाओं को कई दिनों और हफ्तों में औसत करने की अनुमति देते हैं।

78 आईएलओ. (2019). श्रम बाजार प्रशासन और कार्य का भविष्य: समावेशी विकास सुनिश्चित करना. अंतर्राष्ट्रीय श्रम संगठन (पृष्ठ 39). (https://tinyurl.com/ybrevcvk)

79 https://www.ieat.go.th/.en/roles&responsibilities

80 श्रुति राजगोपालन एंड कादम्बरी शाह। 'व्हाई इंडियन फर्म्स डोंट स्केल: लेबर एडिशन' मर्केंटस पॉलिसी रिसर्च, मर्कटस सेंटर एट जॉर्ज मेसन यूनिवर्सिटी, आर्लिंगटन, वीए, सितंबर 2024।
(https://tinyurl.com/37ep929p)

चार्ट XII.18: कुछ देशों में औसत साप्ताहिक काम करने की समय की सीमा



स्रोत: देश-विशेष कानून और विनियम[81]

भारत के काम करने के समय के विनियम, निर्माताओं को बढ़ती मांग को पूरा करने और वैश्विक बाजारों में भाग लेने में रूकावट डालते हैं। निर्माता किसी उत्पाद को बाजार में लाने के लिए लगने वाले समय को कम करके प्रतिस्पर्धी बने रहते हैं (अफोंसो एट अल., 2000; वेसी, 1991)।[82]

बाजार में उत्पाद के पहुँचने के समय को कम करने के लिए, निर्माताओं को अस्थायी रूप से उत्पादन बढ़ाने में सक्षम होना चाहिए। अन्य देशों में श्रम कानून निर्माताओं को सप्ताहों और कभी-कभी महीनों में काम करने के समय की औसत सीमा निर्धारित करने की अनुमति देते हैं। अंतर्राष्ट्रीय श्रम संगठन (आइएलओ) भी निर्माताओं को तीन सप्ताह में काम करने के समय की औसत सीमा तय करने की स्वतंत्रता देने की सिफारिश करता है।[83] हालाँकि, भारत की काम करने के समय की सीमाएँ विनिर्माण की लागत, समय और जोखिम को बढ़ा सकती हैं।

फैक्ट्री श्रमिकों के लिए समयोपरि पर प्रतिबंध

फैक्टरी अधिनियम (1948) की धारा 65(3)(iv) में कहा गया है, 'किसी भी श्रमिक को लगातार सात दिनों से अधिक समय तक समयोपरि काम करने की अनुमति नहीं दी जाएगी, और किसी भी तिमाही में कुल समयोपरि समय पचहत्तर घंटे से अधिक नहीं होगी।' यह कानून श्रमिकों द्वारा किए जाने वाले समयोपरि

81 जर्मनी: काम के समय अधिनियम, 1994, धारा 3; भारत: कारखाना अधिनियम, 1948, धारा 51; इंडोनेशिया: जनशक्ति अधिनियम, 2003, अनुच्छेद 77; जापान: श्रम मानक अधिनियम, 1947, अनुच्छेद 32; मलेशिया: रोजगार अधिनियम, 1955, धारा 60ग; सिंगापुर: रोजगार अधिनियम, 1968, धारा 40; दक्षिण कोरिया: श्रम मानक अधिनियम, 1953 (अधिनियम संख्या 8372), धारा 50 और 51-2; संयुक्त राज्य अमेरिका: निष्पक्ष श्रम मानक अधिनियम, 1938, धारा 207 (ख); यूनाइटेड किंगडम: कार्य समय विनियम 1998, धारा 4(1); वियतनाम: वियतनाम श्रम संहिता, 2019, अनुच्छेद 105

82 वेसी, जे. टी. (1991)। द न्यू कम्पिटिटर्स : दे थिंक इन टर्म्स ऑफ 'स्पीड टू मार्केट'। एकेडमी ऑफ मैनेजमेंट पर्सपेक्टिव्स, 5(2), 23-33- https://doi.org/10-5465/ame.1991.4274671

83 आइएलओ 'काम के समय (उद्योग) कन्वेंशन, 1919', 28 नवंबर, 1919 को प्रथम अंतर्राष्ट्रीय श्रम सम्मेलन सत्र में अपनाया गया।

समय और उनके द्वारा अर्जित समयोपरि वेतन को सीमित करता है। हालाँकि राज्य अपनी सीमाएँ निर्धारित कर सकते हैं, लेकिन ये आम तौर पर अन्य देशों द्वारा निर्धारित सीमाओं से कम होती हैं। समयोपरि समय पर प्रतिबंध के आधार पर विभिन्न देशों में श्रमिकों की कमाई की क्षमता का आकलन किया जा सकता है।[84]

तालिका XII.3: कुछ देशों में समयोपरि कार्य विनियम

देश	समयोपरि पर त्रैमासिक सीमाएँ (घंटे)	समयोपरि मजदूरी दर (नियमित मजदूरी का प्रतिशत)	प्रति तिमाही समयोपरि आय (₹ में)[a b]
भारत (संघ)	75	200	10,556
भारत (सर्वश्रेष्ठ राज्य: तेलंगाना)[85]	156	200	21,957
दक्षिण कोरिया[86]	156	150	16,468
वियतनाम[87]	120[c]	150	12,668
इंडोनेशिया[88]	182	200[d]	29,921
सिंगापुर[89]	216	150	22,802
जापान[90]	240	125	21,113
मलेशिया[91]	312	150	32,396
यूनाइटेड किंगडम[92]	364[e]	—	37,402[f]
जर्मनी[93]	351[e]	—	28,590[f]
संयुक्त राज्य अमेरिका[94]	कोई सीमा नहीं	150	44,882[g]

नोट्स:

क. समयोपरि आय = प्रति घंटा मजदूरी दर * समयोपरि प्रीमियम * अनुमत समयोपरि घंटों की संख्या।

i. प्रति घंटा मजदूरी दर = औसत दैनिक मजदूरी दर (657.61 रुपये) / 8 (भारत में एक दिन की शिफ्ट का समय)

ii. समयोपरि प्रीमियम = देश के कानूनों के तहत अनिवार्य न्यूनतम प्रीमियम।

iii. औसत दैनिक मजदूरी दर = प्रति भारतीय विनिर्माण श्रमिक को दिया जाने वाला वार्षिक वेतन (जैसा कि उद्योगों के वार्षिक सर्वेक्षण 2022-23 में दिया गया है)[96] / एक वर्ष में अधिकतम कार्य दिवसों की संख्या = 2,05,175/312 = 657.61. गणना के लिए यह मजदूरी सभी देशों पर लागू की गई है।

iv. एक वर्ष में कार्य दिवसों की संख्या = महीनों की संख्या * एक महीने में कार्य दिवसों की संख्या = 12 * 26 = 312)

84 आनंद, बी., रॉय, एस., प्रिशा, एंड सिंह, ए. (4 अक्टूबर 2023)। रु11: लोअर द बार, इनक्रीज द अर्निंग्स। प्रॉसपेरिटी इनसाइट्स। (https://tinyurl.com/5cw84bbu)

85 भारत (तेलंगाना): फैक्ट्रीज (तेलंगाना संशोधन) अधिनियम, 2023, धारा 3

86 दक्षिण कोरिया: श्रम मानक अधिनियम, 1953 (अधिनियम संख्या 8372), अनुच्छेद 53 और 56

87 वियतनाम: वियतनाम श्रम संहिता, 2019, अनुच्छेद 98 और 107

88 इंडोनेशिया: जनशक्ति अधिनियम, 2003, अनुच्छेद 77

89 सिंगापुर: रोजगार अधिनियम, 1968, अनुच्छेद 38

90 जापान: श्रम मानक अधिनियम, 1947, अनुच्छेद 36 और 37

91 मलेशिया: रोजगार (समयोपरि कार्य की सीमा) विनियम, 1980, खंड 2

92 यूनाइटेड किंगडम: कार्य समय विनियम 1998, धारा 4, 10 और 12

93 जर्मनी: कार्य घंटे अधिनियम, 1994, धारा 3, 4 और 5

94 संयुक्त राज्य अमेरिका: निष्पक्ष श्रम मानक अधिनियम, 1938, धारा 207(क)

ख. आय के आंकड़ों में यह माना गया है कि कर्मचारी कानून के तहत अनुमत समयोपरि घंटों की पूरी संख्या तक कार्य कर सकता है। व्यवहारत:, अधिक समयोपरि दर से कार्य करने पर कर्मचारियों के अपने वांछित समयोपरि घंटों तक कार्य करने की संभावना कम हो जाती है। यदि उच्च सीमाओं को कम समयोपरि दर के साथ जोड़ा जाता है, तो कर्मचारी अधिक समयोपरि आय अर्जित कर सकते हैं।

ग. वियतनाम की वार्षिक सीमा चार त्रैमासिक सीमाओं के योग से कम है। गणना के लिए यहाँ त्रैमासिक सीमा का उपयोग किया गया है।

घ. यह न्यूनतम समयोपरि मजदूरी दर केवल कार्यदिवस के दूसरे समयोपरि घंटे से लागू होती है। कार्यदिवस में पहले समयोपरि घंटे के लिए नियमित मजदूरी का 150 प्रतिशत या उससे अधिक मुआवजा दिया जा सकता है।

ड. कानून समयोपरि कार्य करने पर कोई विशिष्ट सीमा नहीं लगाता है। समयोपरि सीमा अन्य दैनिक-घंटे प्रतिबंधों से ली गई है और इसे विस्तीर्ण किया गया है।

च. कानून न्यूनतम समयोपरि प्रीमियम अनिवार्य नहीं करता है। समयोपरि आय की गणना करने के लिए, आइएलओ द्वारा अनुशंसित 1.25 का प्रीमियम इस्तेमाल किया जाता है।

छ. कानून समयोपरि घंटों पर कोई विशेष सीमा नहीं लगाता है। कानून अन्य सीमाएँ निर्धारित नहीं करता है जिनसे समयोपरि सीमाएँ निकाली जा सकती हैं। इसलिए, 325 (सभी देशों में सबसे अधिक) की समयोपरि सीमा मान ली गई है।

श्रमिकों के स्वास्थ्य की सुरक्षा और अधिक काम को रोकने के लिए काम के समय पर प्रतिबंध लगाए गए हैं। हालाँकि, काम के समय की विभिन्न सीमाएँ - प्रति दिन, सप्ताह, तिमाही और वर्ष - अक्सर विरोधाभासी होती हैं, जिससे श्रमिकों की कमाई की क्षमता कम हो जाती है। उदाहरण के लिए, कारखाना अधिनियम की धारा 56 एक श्रमिक को प्रतिदिन कारखाने में अधिकतम साढ़े दस घंटे तक काम करने की सीमा तय करती है, जो छह दिन के सप्ताह में लगभग 63 घंटे के बराबर है। इनमें से केवल 48 घंटे नियमित माने जाते हैं (धारा 51), तीन घंटे आराम के अंतराल माने जाते हैं, और शेष 12 घंटे समयोपरि के रूप में गिने जाते हैं। 13 सप्ताह की तिमाही में, यह 156 समयोपरि घंटों की अनुमति देगा; फिर भी एक अन्य प्रावधान (धारा 65) प्रति तिमाही केवल 75 घंटे समयोपरि की सीमा तय करता है। नतीजतन, ये कानून अनजाने में श्रमिकों की कमाई की क्षमता में बाधा डालते हैं, जिसका असर अंतत: उनकी वित्तीय भलाई पर पड़ता है, जैसा कि ऊपर दी गई तालिका में दर्शाया गया है। उल्लेखनीय है कि नए श्रम कानूनों के तहत, सात राज्यों अर्थात महाराष्ट्र, हरियाणा, हिमाचल प्रदेश, ओडिशा, पंजाब, कर्नाटक और उत्तर प्रदेश ने किसी भी तिमाही में समयोपरि घंटों की सीमा 75 से बढ़ाकर 144 घंटे कर दी है।

सामान्य तौर पर, ये अनुपालन आवश्यकताएँ व्यापक और विस्तृत होती हैं, जिसके लिए काफी ज्यादा प्रबंधन की आवश्यकता होती है, जो छोटे उद्यमों में एक दुर्लभ संसाधन है। हालाँकि, नए श्रम कानून सही दिशा में लिया गया एक कदम है। नम्य नियमों की शुरूआत और उनके प्रभावी कार्यान्वयन के साथ, ये कानून कंपनियों के विकास का कारण बन सकते हैं, जिससे रोजगार के अधिक अवसर पैदा होंगे। वे श्रम अधिकारों की भी रक्षा करते हैं, और श्रमिकों को अपनी आय बढ़ाने की अनुमति देते हैं।

12.47. सामाजिक सुरक्षा संहिता, 2020, संसद द्वारा अधिनियमित चार श्रम संहिताओं में से एक है। यह संहिता जीवन और विकलांगता कवर, दुर्घटना बीमा, स्वास्थ्य और मातृत्व लाभ, वृद्धावस्था सुरक्षा आदि से संबंधित मामलों पर गिग श्रमिकों और प्लेटफॉर्म श्रमिकों के लिए उपयुक्त सामाजिक सुरक्षा उपायों को तैयार करने का प्रावधान करती है। संहिता कल्याण योजना को वित्तपोषित करने के लिए एक सामाजिक सुरक्षा कोष को स्थापित करने का भी प्रावधान करती है।[95]

12.48. सभी भारतीयों, विशेष रूप से गरीबों और वंचितों के लिए एक सार्वभौमिक सामाजिक सुरक्षा प्रणाली बनाने के लिए, सरकार ने मई 2015 में अखिल भारतीय स्तर पर दो सामाजिक सुरक्षा योजनाएँ

95 राज्य सभा अतारांकित प्रश्न संख्या 2795 का उत्तर 19 दिसंबर 2024 को दिया जाएगा। (https://tinyurl.com/34ez7598)

शुरू कीं; प्रधानमंत्री सुरक्षा बीमा योजना (पीएमएसबीवाई) और प्रधानमंत्री जीवन ज्योति बीमा योजना (पीएमजेजेबीवाई)। ये योजनाएँ सार्वजनिक क्षेत्र की बीमा कंपनियों और अन्य बीमा कंपनियों द्वारा आवश्यक अनुमोदन के पश्चात् समान शर्तों पर उत्पाद पेश करती हैं और बैंकों एवं डाकघरों के साथ सम्बद्ध होती हैं। 27 नवंबर 2024 तक, पीएमएसबीवाई और पीएमजेजेबीवाई के तहत क्रमशः 47.76 करोड़ और 21.75 करोड़ लोगों को संचयी रूप से नामांकित किया गया है। इसके अलावा, पीएमएसबीवाई और पीएमजेजेबीवाई के तहत क्रमशः 1,48,023 और 8,64,094 दावों का भुगतान किया गया है।[96] ई-श्रम पोर्टल के माध्यम से, असंगठित क्षेत्र के श्रमिक आसानी से सामाजिक सुरक्षा योजनाओं तक पहुँच स्थापित कर सकते हैं और लाभ प्राप्त कर सकते हैं।

डिजिटल अर्थव्यवस्था के माध्यम से रोजगार के अवसरों को बढ़ावा देना

12.49. ओइसीडी डिजिटल अर्थव्यवस्था को "*डिजिटल प्रौद्योगिकियों, बुनियादी ढांचे, डिजिटल सेवाओं और डेटा सहित डिजिटल इनपुट के उपयोग पर निर्भर या उनके द्वारा काफी अधिक विस्तार पाने वाले सभी आर्थिक गतिविधियों के रूप में परिभाषित करता है। यह सरकार सहित सभी उत्पादकों और उपभोक्ताओं को संदर्भित करता है, जो आर्थिक गतिविधियों में इन डिजिटल इनपुट का उपयोग करते हैं*"।[97] इलेक्ट्रॉनिकी और सूचना प्रौद्योगिकी मंत्रालय के अनुसार, भारत की डिजिटल अर्थव्यवस्था 2025 तक एक ट्रिलियन अमेरिकी डॉलर को पार करने का अनुमान है।[98]

12.50. डिजिटल अर्थव्यवस्था ने नौकरी के अवसरों को काफी हद तक बढ़ा दिया है, जिसमें डिलीवरी कर्मियों, कैब ड्राइवरों और सौंदर्य पेशेवरों से लेकर सॉफ्टवेयर इंजीनियरों और डेटा विश्लेषकों तक की भूमिकाएं शामिल हैं। हाइपरलोकल सेवा प्लेटफार्मों ने परिवहन, भोजन वितरण और घरेलू सेवा उद्योगों में नौकरी के परिदृश्य में क्रांति ला दी है। इन प्लेटफार्मों ने पारंपरिक सेवा क्षेत्रों को डिजिटल रूप से संचालित पारिस्थितिकी तंत्र में परिवर्तित करते हुए प्रौद्योगिकी का लाभ उठाकर नम्य रोजगार विकल्प तैयार किए हैं। नीति आयोग के अनुसार, 2029-30 तक गिग कार्यबल के 23.5 मिलियन तक पहुंचने का अनुमान है, जिसमें गैर-कृषि कार्यबल का 6.7 प्रतिशत और कुल आजीविका का 4.1 प्रतिशत शामिल है, जो श्रम बाजार को नया आकार दे रहा है। भारत की गिग अर्थव्यवस्था तेजी से बढ़ रही है, जिसे प्लेटफॉर्माइजेशन और रिमोट वर्क से बढ़ावा मिल रहा है।[99]

12.51. डिजिटल प्रौद्योगिकियों का रोजगार पर दोहरा प्रभाव पड़ता है। जैसा कि ऐसमोग्लू और रेस्ट्रेपो (2019) ने उल्लेख किया है, स्वचालन विस्थापन प्रभाव के माध्यम से मानव श्रम की जगह लेता है, लेकिन स्वचालित और पूरक दोनों क्षेत्रों में बहाली प्रभाव के माध्यम से नई भूमिकाओं की मांग को भी बढ़ाता है।[100] इस तकनीकी बहाली प्रभाव में श्रम मांग को बढ़ाने और कई नई नौकरियों के पद सृजित करने की क्षमता है, जो रोजगार को सकारात्मक रूप से प्रभावित करती है।

---

96 वित्तीय सेवाएं विभाग, वित्त मंत्रालय।

97 ओईसीडी (2020), डिजिटल अर्थव्यवस्था को मापने के लिए एक समान रूपरेखा तैयार करने हेतु जी20 रोडमैप। जी20 डिजिटल इकोनॉमी टास्क फोर्स (डीईटीएफ) के लिए एक रिपोर्ट (https://tinyurl.com/4txhh9z5)

98 भारत का ट्रिलियन-डॉलर डिजिटल अवसर, इलेक्ट्रॉनिकी और सूचना प्रौद्योगिकी मंत्रालय, (MeitY) (https://inyurl.com/4thkuud)

99 भारत की तेजी से बढ़ती गिग और प्लेटफॉर्म अर्थव्यवस्था। नीति आयोग.2022 (https;//tinyurl.com/46u6bfxp)

100 ऐसमोग्लू, डारोन, और पास्कुअल रेस्ट्रेपो 2019। ''ऑटोमेशन एंड दमू टास्क: हाउ टेक्नोलॉजी रेप्लेसेज एंड रिइन्स्टेट्स लेबर'' जर्नल ऑफ इकोनॉमिक पर्सपेक्टिव्स, 33(2):3–30 DOI: 10.1257/रमच.33.2.3 (https://tinyurl.com/bdddfu8x)

12.52. डिजिटल अर्थव्यवस्था लैंगिक अंतर को समाप्त करने और रोजगार की लैंगिक संरचना को सकारात्मक रूप से प्रभावित करने का एक अनूठा अवसर प्रदान करती है। महिलाओं को अक्सर पुरुषों की तुलना में श्रम बाजार में अलग-अलग चुनौतियों का सामना करना पड़ता है, जिसमें शिक्षा तक असमान पहुँच, सीमित नौकरी के अवसर, सांस्कृतिक पूर्वाग्रह, गतिशीलता और समय की पाबंदी और कार्यस्थल सुरक्षा के बारे में चिंताएँ शामिल हैं। ऐसी बाधाएं अक्सर महिलाओं को पारंपरिक श्रम बाजारों में भाग लेने से रोकती हैं, खासकर विकासशील अर्थव्यवस्थाओं में। डिजिटल अर्थव्यवस्था का विकास रोजगार की लैंगिक संरचना पर सकारात्मक प्रभाव डाल सकता है। डिजिटल अर्थव्यवस्था का मुख्य लाभ यह है कि यह दूरस्थ कार्य करने की अनुमति देता है और प्रोत्साहित करता है, जहाँ लिंग उतना मायने नहीं रखता जितना भौतिक अर्थव्यवस्था में। यह विकासशील देशों में महिलाओं के लिए वित्तीय स्वतंत्रता और सशक्तिकरण के द्वार खोलता है।[101]

12.53. लोको और यांग (2022) द्वारा दुनिया भर की 114 अर्थव्यवस्थाओं के फिनटेक डेटा पर आधारित एक अध्ययन में कहा गया है कि फिनटेक अपनाने से महिला रोजगार में काफी सुधार होता है और लैंगिक असमानता कम होती है।[102] साथ ही, यह महिला नेतृत्व वाली फर्मों की वित्तीय बाधाओं को भी कम करता है। इसी तरह के निष्कर्ष सियोसन और किम (2019) द्वारा बताए गए हैं, जो बताते हैं कि फिनटेक वित्तीय समावेशन में लैंगिक अंतर को पाटने और वित्तीय स्वतंत्रता को बढ़ावा देने में भूमिका निभा सकता है।[103] ये निष्कर्ष महिलाओं के लिए एक सक्षम वातावरण बनाने, आर्थिक भागीदारी को बढ़ावा देने और वित्त तक पहुंच में प्रणालीगत बाधाओं को कम करने में फिनटेक प्रगति और डिजिटल अर्थव्यवस्था की भूमिका को उजागर करते हैं।

12.54. डिजिटल अर्थव्यवस्था में रोजगार बढ़ाने की अपार संभावनाएँ हैं, लेकिन इस प्रभाव की सीमा विभिन्न उद्योगों में अलग-अलग है। रोजगार पर डिजिटलीकरण के दीर्घकालिक लाभों को सुनिश्चित करने के लिए, स्वचालन और डिजिटल एकीकरण के कारण श्रम हिस्सेदारी पर संभावित नकारात्मक प्रभावों को संबोधित करने के लिए सही नीतियां बनाना महत्वपूर्ण है। आर्टिफिशियल इंटेलिजेंस (एआई) पर विशेष निबंध एआई के क्षेत्र में प्रगति के श्रम बाजार पर प्रभाव पर चर्चा करता है।

हरित कार्यबल का निर्माण: अक्षय ऊर्जा क्षेत्र में रोजगार सृजन

12.55. आर्थिक समीक्षा 2023-24 में नौकरी परिदृश्य पर जलवायु परिवर्तन और हरित संक्रमण के प्रभाव पर चर्चा की गई। हरित प्रौद्योगिकियों को स्वीकार कर और हरित ऊर्जा विकल्पों को अपनाकर, जलवायु परिवर्तन के प्रभाव को कम करने के प्रयासों से रोजगार सृजन पर सुदृढ़ प्रभाव पड़ने की उम्मीद है।

12.56. अंतर्राष्ट्रीय अक्षय ऊर्जा एजेंसी (आईआरईएनए) द्वारा 2024 की वार्षिक समीक्षा के अनुसार, भारत में अक्षय ऊर्जा क्षेत्र में कुल नौकरियों की संख्या 2023 में अनुमानित 1.02 मिलियन तक पहुँच

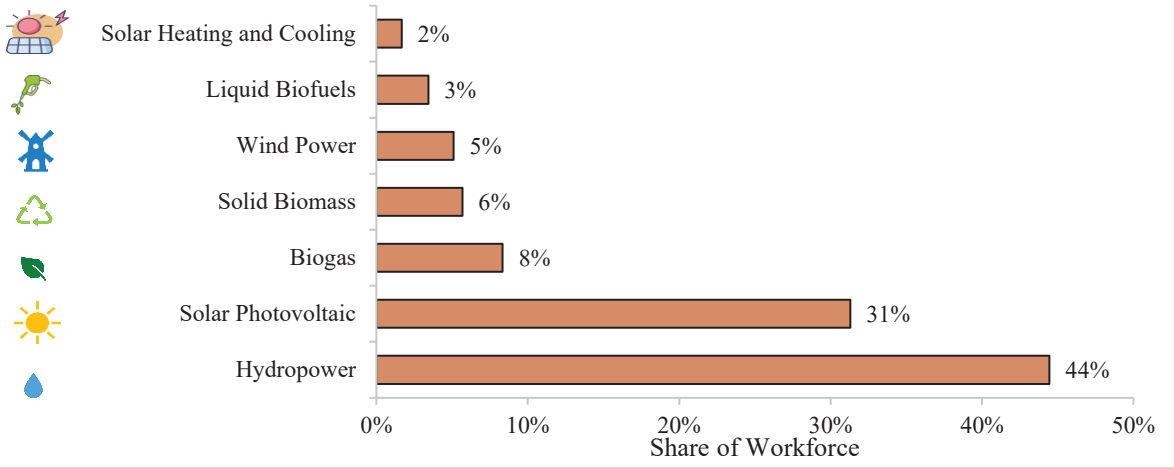
101 विश्व बैंक की विशेष कहानी। डिजिटल अर्थव्यवस्था में नौकरियों के माध्यम से महिलाओं को सशक्त बनाना। 20 अक्टूबर, 2015 (https://tinyurl.com/krytxpsy)

102 लोको, बोइल्यू एंड युआनचेन यांग (2022): "फिनटेक, फीमेल एम्प्लॉयमेंट, एंड जेंडर इनइक्वलिटी" आईएमएफ वर्किंग पेपर, अफ्रीकन डिपार्टमेंट। पेपर नंबर WP/22/108, अंतर्राष्ट्रीय मुद्रा कोष। (https://tinyurl.com/yp92wd3c)

103 सिओसन, एरिका पाउला एंड चुल जू किम (2019)। "क्लोजिंग द जेंडर गैप इन फाइनेंसियल इन्क्लूजन थ्रू फिनटेक," एडीबीआई इंस्टिट्यूट पॉलिसी, 2019-3, एशियन डेवलपमेंट बैंक इंस्टिट्यूट। (https://tinyurl.com/4u53w3rd)

गई।[104] भारत के अक्षय क्षेत्र में हाइड्रोपावर सबसे बड़ा नियोक्ता है, जो लगभग 453,000 नौकरियां प्रदान करता है और जो कुल वैश्विक नौकरियों का 20 प्रतिशत हिस्सा है, जो चीन के बाद दूसरे स्थान पर है।

चार्ट XII.19: अक्षय ऊर्जा क्षेत्र में नौकरियों का हिस्सा



स्रोत: अक्षय ऊर्जा और नौकरियां: वार्षिक समीक्षा 2024. अंतर्राष्ट्रीय अक्षय ऊर्जा एजेंसी

12.57. आजीविका के अवसर पैदा करने के अलावा, अक्षय ऊर्जा क्षेत्र महिलाओं के लिए रोजगार सृजन का अवसर प्रदान करता है, जिससे श्रम बाजार में उनकी भागीदारी बढ़ती है। राजस्थान के डूंगरपुर में सौर ऊर्जा लैंप (एसओयूएल) परियोजना इस बात का एक उल्लेखनीय उदाहरण है कि कैसे अक्षय क्षेत्र महिला सशक्तिकरण के लिए एक अनूठा अवसर प्रदान करता है। यह परियोजना किफायती और स्थायी सौर प्रकाश समाधान प्रदान करने के लिए शुरू की गई थी। महिला स्वयं सहायता समूह (एसएचजी) के सदस्यों को सौर उद्यमी बनने के लिए प्रशिक्षित किया गया और मार्गदर्शन दिया गया। इस परियोजना के परिणामस्वरूप 83 महिलाओं को रोजगार मिला, पाँच सौर दुकानें स्थापित हुई और 40,000 सौर लैंपों की असेंबली, बिक्री और रखरखाव हुआ।[105] इस परियोजना में शामिल आदिवासी महिलाएं प्रति माह ₹ 5,000–6,000 कमा सकती हैं।

12.58. दूसरा उदाहरण ग्लोबल एनर्जी एलायंस फॉर पीपल एंड प्लैनेट (जीईएपीपी) इंटरवेन्संस है। जीईएपीपी इंडिया महिला उद्यमों के आजीविका में सुधार लाने के लिए, विश्वसनीय स्वच्छ ऊर्जा तक उनकी पहुंच प्रदान करने के लिए कार्यक्रमों को डिजाइन और विकसित करने के लिए डीएवाई-एनआरएलएम के साथ मिलकर काम करता है। जीईएपीपी इंडिया ने यूपी के ग्रामीण आजीविका मिशन के सहयोग से 2025 में 50,000 महिला उद्यमों को सौर ऊर्जा से सुसज्जित करने का लक्ष्य रखते हुए एक कार्यक्रम शुरू किया है। इसका उद्देश्य 2027 तक 100000 महिला उद्यमों और 2030 तक 500000 महिला उद्यमों को इस कार्यक्रम के तहत लाना है।[106]

12.59. जलवायु परिवर्तन और बार-बार आने वाली आपदाएँ महिलाओं, विशेषकर ग्रामीण और कम आय वाले परिवारों पर प्रतिकूल प्रभाव डालती हैं, जिससे उनकी आजीविका खतरे में पड़ जाती है। जैसे-जैसे

104 अक्षय ऊर्जा और नौकरियाँ: वार्षिक समीक्षा 2024। आईआरईएनए। (https://tinyurl.com/2w77au5s)
105 https://tinyurl.com/2dw3zvrn
106 https://selcofoundation.org/

जलवायु जोखिम बढ़ रहे हैं, एसएचजी के लिए वैकल्पिक आजीविका प्रदान करने, कृषि, गृह-आधारित कार्य और एमएसएमई में महिलाओं के लिए अवसर पैदा करने पर ज्यादा जोर दिया जा रहा है। इसे प्राप्त करने के लिए अनुरूप प्रौद्योगिकियों, विश्वसनीय ऊर्जा, वित्तीय सहायता और व्यवसाय विकास सेवाओं तक पहुंच वाले पारिस्थितिकी तंत्र की आवश्यकता है।

12.60. वैकल्पिक आजीविका में संलग्न महिलाओं के लिए तकनीकी, वित्तीय और सामाजिक चुनौतियाँ मौजूद हैं। लिंग-पक्षपाती उपकरण, सीमित वित्तपोषण, तथा सामाजिक-सांस्कृतिक और भौगोलिक बाधाएं महिलाओं की उत्पादकता और आर्थिक भागीदारी को बाधित करती हैं। खराब तरीके से डिजाइन किए गए, ऊर्जा-अकुशल उपकरण शारीरिक श्रम पर दबाव बढ़ाते हैं, जबकि उच्च लागत और जटिल ऋण प्रक्रियाएँ प्रौद्योगिकी अपनाने में बाधा डालती हैं। दूरदराज और पहाड़ी क्षेत्रों में सीमित गतिशीलता, बाजार पहुँच और ऊर्जा विश्वसनीयता सहित अतिरिक्त चुनौतियों का सामना करना पड़ता है।

12.61. जलवायु-स्मार्ट समाधान जो दक्ष उपकरणों को बिजली प्रदान करने के लिए विकेंद्रीकृत अक्षय ऊर्जा (डीआरई) (मुख्य रूप से सौर ऊर्जा) का उपयोग करते हैं, महिलाओं के नेतृत्व वाली आजीविका में इन चुनौतियों का समाधान प्रदान करने के लिए एक आशाजनक विकल्प प्रस्तुत करते हैं। कृषि, कृषि-प्रसंस्करण, डेयरी, मुर्गी पालन, मत्स्य पालन, कपड़ा, शिल्प और सूक्ष्म उद्यमों में इन डीआरई-सक्षम आजीविका समाधानों के लिए पर्याप्त गुंजाइश है।

12.62. सेल्को फाउंडेशन[107] दर्शाता है कि कैसे डीआरई समाधान महिलाओं की उद्यमशीलता और आर्थिक भागीदारी को बढ़ावा दे सकते हैं। इसने ऊर्जा-कुशल प्रौद्योगिकियों, किफायती वित्तपोषण, प्रशिक्षण, बाजार संबंधों और जलवायु-लचीले बुनियादी ढांचे के माध्यम से 24 राज्यों में खेती, खाद्य प्रसंस्करण, कपड़ा और डिजिटल सेवाओं में 6,200 से अधिक महिलाओं को सशक्त बनाया है। ऐसे दो उदाहरणों पर चर्चा की गई है। उत्तरी कर्नाटक में सैकड़ों महिला किसान, सौर ऊर्जा से चलने वाली प्रसंस्करण इकाई के माध्यम से बाजरा की खेती और स्थानीय खपत को आगे बढ़ा रही हैं, जिससे किसानों, स्वयं सहायता समूहों और किसान उत्पादक संगठनों (एफपीओ) के लिए आय और आत्मविश्वास बढ़ रहा है। इसी तरह, ओडिशा के बाजरा मिशन के तहत बोइपारीगुडा-सबुजिमा एफपीओ ने सौर ऊर्जा से चलने वाली प्रसंस्करण को अपनाया है, जिससे मूल्य अधिग्रहण में वृद्धि हुई है, लागत में कमी आई है और एक उत्पादक, ऊर्जा-विश्वसनीय पारिस्थितिकी तंत्र को बढ़ावा मिला है।

12.63. डीआरइ समाधानों में कार्बन डाई ऑक्साइड उत्सर्जन को कम करते हुए कल्याण में सुधार, ऊर्जा लागत में कटौती और स्थानीय कौशल और वित्तीय समावेशन को मजबूत करने की क्षमता है। सही नीतियों और रणनीतियों के साथ, डीआरई समाधानों का उपयोग महिला उद्यमियों की चुनौतियों का समाधान करने और महिलाओं के नेतृत्व वाली आजीविका को समर्थन देने के लिए किया जा सकता है।

कौशल विकासः बदलती दुनिया के लिए नव कौशल (न्यू-स्किलिंग), कौशल को पुनः प्राप्त करना (री-स्किलिंग) और कौशल बढ़ाना (अप-स्किलिंग)

12.64. भारत का कौशल और रोजगार पारिस्थितिकी तंत्र आर्थिक नीतियों, तकनीकी प्रगति, वैश्वीकरण

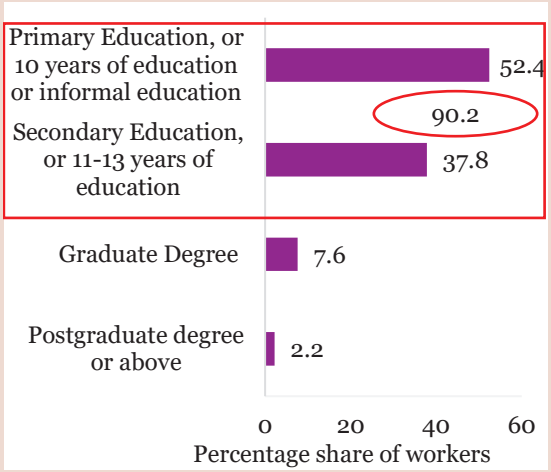
107 इंस्टिट्यूट फॉर कोम्पिटिटिवनेस से प्राप्त इनपुट्स पर आधारित

और श्रम बाजार की गतिशील मांगों जैसे कारकों द्वारा आकार लेने वाला एक निरंतर विकसित होने वाला ढांचा है। ऑटोमेशन, जेनरेटिव एआई, डिजिटलीकरण और जलवायु परिवर्तन सहित उभरते वैश्विक रुझानों के संदर्भ में, देश की कौशल विकास पहल को श्रम बाजार के प्रत्याशित परिवर्तनों के साथ संरेखित करना महत्वपूर्ण है। इन विघटनकारी परिवर्तनों की बढ़ती गति के कारण एक लचीले और उत्तरदायी कुशल पारिस्थितिकी तंत्र की स्थापना की आवश्यकता है। इस बात का मूल्यांकन करना जरूरी है कि भारतीय युवा किस हद तक उभरते अवसरों के लिए तैयार है। बॉक्स XII.7 भारत के मौजूदा कौशल परिदृश्य की चर्चा करता है।

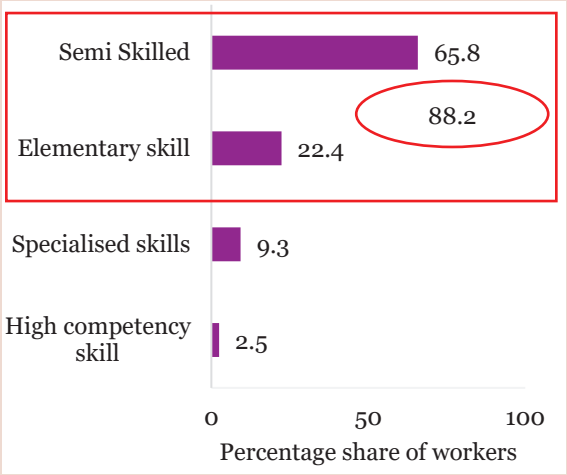
बॉक्स XII.7: भारत का उभरता कौशल परिदृश्य[108]

भारत के कौशल और नौकरी परिदृश्य को समझने के लिए वार्षिक पीएलएफएस 2023-24 यूनिट लेवल डेटा की विस्तृत जांच की गई है। पीएलएफएस डेटा से पता चलता है कि 90.2 प्रतिशत कार्यबल के पास माध्यमिक स्तर के बराबर या उससे कम की शिक्षा है। इस शैक्षिक कौशल संरचना के कारण, अधिकांश कार्यबल (88.2 प्रतिशत) कम-योग्यता वाले व्यवसायों-सामान्य कुशल और अर्ध-कुशल व्यावसायिक कौशल में शामिल हो जाते हैं।[109]

चार्ट XII.20: श्रमिकों का शैक्षिक स्तर



चार्ट XII.21: श्रमिकों का व्यावसायिक कौशल स्तर



स्रोत: पीएलएफएस यूनिट लेवल डेटा। सांख्यिकी और कार्यक्रम कार्यान्वयन मंत्रालय

108 इंस्टिट्यूट फॉर कोम्पिटिटिवनेस से प्राप्त इनपुट्स पर आधारित

109 फेरीवाले, जूता पॉलिश करने वाले, कूड़ा उठाने वाले, खनन और निर्माण मजदूर, कृषि, वानिकी और मत्स्यपालन मजदूर आदि जैसे व्यवसायों के लिए प्राथमिक व्यवसाय/कौशल।

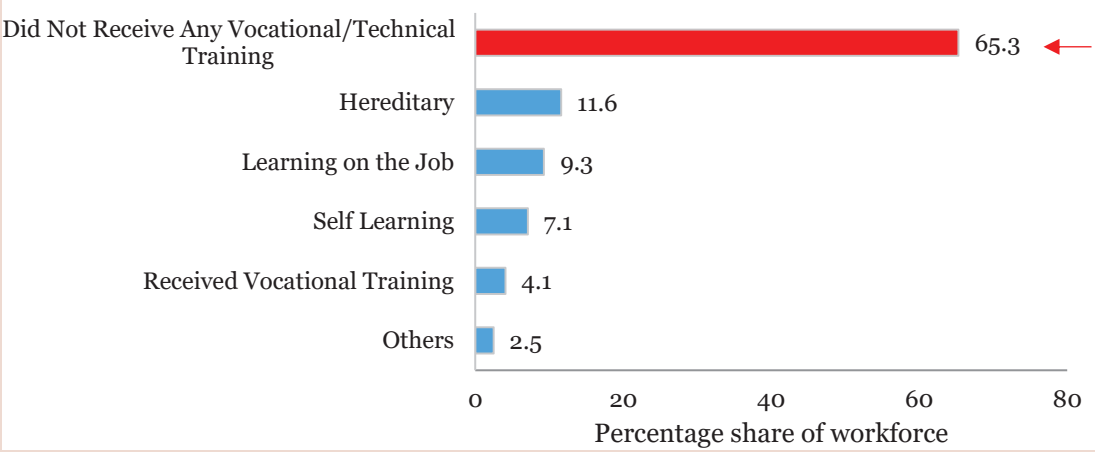
अर्ध-कुशल व्यवसायों में क्लर्क, कुशल किसान और मछुआरे, प्लांट और मशीन ऑपरेटर, असेंबली वर्कर, शिल्प और संबंधित व्यापार कार्यकर्ता, सेवा कर्मचारी, दुकान और बाजार बिक्री कर्मचारी आदि शामिल हैं।

उच्च योग्यता वाले व्यवसायों/कौशलों में सरकारी विनियामक सहयोगी पेशेवर, बिक्री और क्रय एजेंट और दलाल, चिकित्सा और दवा तकनीशियन, पशु चिकित्सा तकनीशियन, पारंपरिक चिकित्सा सहयोगी आदि जैसे सहयोगी पेशेवर शामिल हैं।

चिकित्सकीय डॉक्टर, सॉफ्टवेयर, ऐप डेवलपर्स और विश्लेषक, विश्वविद्यालय और उच्च शिक्षा शिक्षक, कानूनी पेशेवर, प्रशासन पेशेवर, लेखक, पत्रकार और भाषाविद, कृषि उत्पादन प्रबंधक, रचनात्मक और प्रदर्शनकारी कलाकार आदि जैसे व्यवसायों के लिए विशेष कौशल।

शिक्षा और व्यवसायों के आधार पर कौशल की संरचना का व्यक्तियों की कमाई और अर्थव्यवस्था पर प्रमुख प्रभाव पड़ता है। पीएलएफएस डेटा के अनुसार, शैक्षिक प्राप्ति, व्यावसायिक भूमिका और आय स्तर के बीच एक घनिष्ठ संबंध है। जबकि उन्नत शिक्षा और विशेष कौशल प्राप्त 4.2 प्रतिशत कार्यबल सालाना ₹4 लाख से ₹8 लाख के बीच कमाता है, वहीँ लगभग 46 प्रतिशत कार्यबल सालाना ₹1 लाख से कम कमाते हैं, जिनमें मुख्य रूप से कृषि मजदूर, लिपिक कर्मचारी, फैक्ट्री कर्मचारी और छोटे स्तर के सेवा प्रदाता जैसे कम कुशल से लेकर अर्ध-कुशल श्रमिक शामिल हैं। यह भारत के अधिकांश कार्यबल के कम-कुशल होने के कारण, उनके लिए कौशल बढ़ाना (अपस्किलिंग) पहल की तत्काल आवश्यकता को उजागर करता है। सामान्य शिक्षा के विपरीत, जो व्यापक और अकादमिक होती है, भारत में तकनीकी और व्यावसायिक शिक्षा और प्रशिक्षण (टीवीईटी) विशिष्ट उद्योगों या नौकरी भूमिकाओं के लिए आवश्यक व्यावहारिक कौशल विकसित करने के लिए अपेक्षित प्रशिक्षण प्रदान करता है। पीएलएफएस 2023-24 कार्यबल के व्यावसायिक प्रशिक्षण की स्थिति पर डेटा की रिपोर्ट करता है। विशेष रूप से, 65.3 प्रतिशत कार्यबल (आयु वर्ग 15-59 वर्ष) को किसी भी प्रकार का व्यावसायिक प्रशिक्षण नहीं मिला है।

चार्ट XII.22: 2023-24 के लिए भारत में व्यावसायिक प्रशिक्षण की स्थिति (15-59 आयु वर्ग)



स्रोत: वार्षिक पीएलएफएस रिपोर्ट 2023-24. सांख्यिकी और कार्यक्रम कार्यान्वयन मंत्रालय

कौशल परिदृश्य में चुनौतियाँ

कौशल परिदृश्य में एक प्रमुख चुनौती कम कुशल श्रमिकों की व्यापकता है, जो शिक्षा के विभिन्न स्तरों पर शैक्षिक परिणामों की गुणवत्ता के कारण है। कार्यबल का कम शैक्षिक कौशल उनकी शैक्षणिक योग्यता और नौकरी बाजार की माँगों के बीच बेमेल पैदा करते हैं। इस बेमेल के परिणामस्वरूप 53 प्रतिशत से अधिक स्नातक और 36 प्रतिशत स्नातकोत्तर अपनी शैक्षिक योग्यता से कम स्तर का रोजगार पा रहे हैं।

तालिका XII.4: शिक्षा कौशल और व्यवसायों के बीच बेमेल का मैट्रिक्स

श्रमिकों का शिक्षा स्तर/ कौशल				
श्रमिकों का व्यावसायिक कौशल	**प्राथमिक शिक्षा, या 10 वर्ष तक की शिक्षा या अनौपचारिक शिक्षा**	**माध्यमिक शिक्षा, या 11-13 वर्ष तक की शिक्षा**	**स्नातक की डिग्री**	**स्नातकोत्तर डिग्री या उससे ऊपर**
प्राथमिक कौशल	32.13	19.25	3.22	0.96
अर्द्ध कुशल	66.3	72.18	50.3	28.12
उच्च योग्यता कौशल	0.29	2.79	8.25	7.67
विशिष्ट कौशल	1.28	5.77	38.23	63.26

नोट: तालिका में दिए गए आंकड़े एक विशिष्ट शैक्षिक कौशल स्तर वाले कार्यबल के प्रतिशत और उसी के अनुरूप व्यावसायिक कौशल को दर्शाते हैं, जहाँ वे कार्यरत हैं।

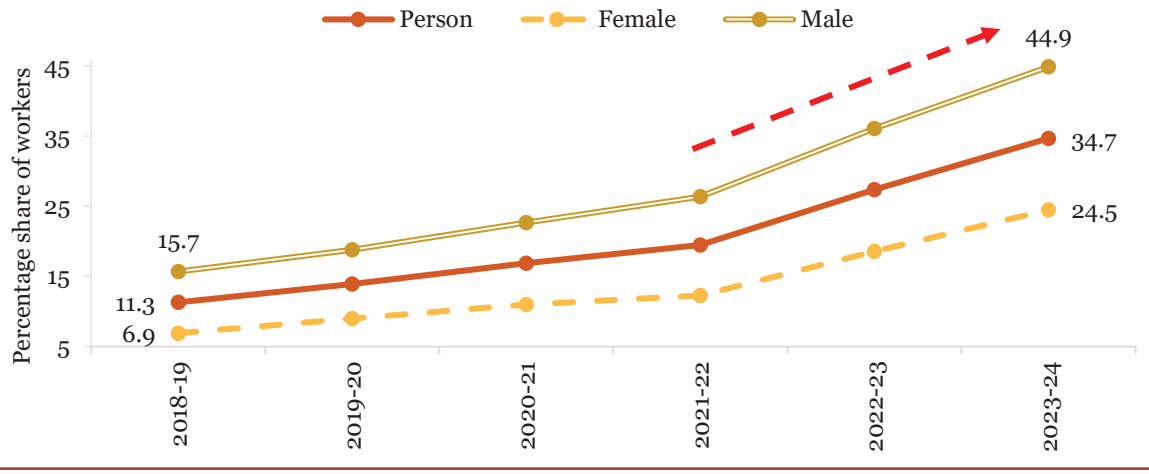
उदाहरण के लिए, पहले सेल में दिए गए आंकड़े (32.13 प्रतिशत) से पता चलता है कि प्राथमिक शिक्षा (10 वर्ष की शिक्षा, या अनौपचारिक शिक्षा) तक की शिक्षा प्राप्त करने वाले कार्यबल का 32.13 प्रतिशत हिस्सा प्राथमिक कौशल वाली नौकरियों में कार्यरत है। मुख्य विकर्ण सेल शैक्षिक और व्यावसायिक कौशल (हरे रंग की सेल) के बीच कौशल मिलान को दर्शाते हैं। मुख्य विकर्ण के ऊपर की सेल अपनी शैक्षिक योग्यता से कम पर कार्यरत श्रमिकों को दर्शाती हैं (नीले रंग में), जबकि मुख्य विकर्ण के नीचे की सेल अपनी शैक्षिक योग्यता से अधिक पर कार्यरत लोगों को दर्शाती हैं (नारंगी रंग में)।

स्रोत: इंस्टीट्यूट फॉर कॉम्पिटिटिवनेस

कौशल बेमेल नियोक्ताओं और श्रमिकों के बीच अपूर्ण मिलान के परिणामस्वरूप हो सकता है, जो मुख्य रूप से श्रम बाजार की अक्षमताओं या विशिष्ट कौशल के लिए कुल आपूर्ति और मांग के बीच असंतुलन के कारण होता है। जब बेमेल श्रमिकों के अपेक्षित और वास्तविक कौशल के बीच अंतर के कारण होता है, तो यह विशिष्ट दक्षताओं की मांग और श्रम बल में उनकी उपलब्धता के बीच असंतुलन के एक व्यापक मुद्दे को दर्शाता है।

12.65 समय के साथ, ग्रामीण, शहरी और लैंगिक वर्गीकरण सहित सभी सामाजिक-आर्थिक वर्गीकरणों में कुशल लोगों के अनुपात में सुधार हुआ है। पीएलएफएस रिपोर्ट 2023-24 के अनुसार, 15-29 वर्ष की आयु वर्ग के 4.9 प्रतिशत युवाओं ने औपचारिक व्यावसायिक/तकनीकी प्रशिक्षण प्राप्त किया है, जबकि अन्य 21.2 प्रतिशत ने अनौपचारिक स्रोतों से प्रशिक्षण प्राप्त किया है। सभी सामाजिक-आर्थिक वर्गीकरणों में 2018-19 से 2023-24 तक कुशल लोगों के अनुपात में उल्लेखनीय सुधार हुआ है।

चार्ट XII.23: व्यावसायिक/तकनीकी प्रशिक्षण प्राप्त करने वाले श्रमिकों की हिस्सेदारी में वृद्धि (15 - 59 आयु वर्ग)

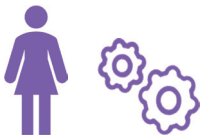


स्रोत: वार्षिक पीएलएफएस रिपोर्ट 2023-24.

12.66. कार्यबल के कौशल में यह सुधार सरकार की विभिन्न पहलों के माध्यम से किए जा रहे निरंतर प्रयासों का परिणाम है। इस संबंध में प्रगति का सारांश तालिका XII.5 में संक्षेपित किया गया है।

तालिका XII.5: भारत की कौशल विकास पहल को आगे बढ़ाना

कार्यबल का रि-स्किलिंग, अप-स्किलिंग और न्यू-स्किलिंग।	• औद्योगिक प्रशिक्षण संस्थानों (आईटीआई) में शिल्पकार प्रशिक्षण योजना के तहत दीर्घकालिक प्रशिक्षण के लिए 1.24 करोड़ से अधिक लोगों ने नामांकन कराया। • प्रधानमंत्री कौशल विकास योजना (पीएमकेवीवाई) के अल्पकालिक प्रशिक्षण (एसटीटी), विशेष परियोजनाओं (एसपी) और पूर्व शिक्षण की मान्यता (आरपीएल) घटकों के तहत 1.57 करोड़ से अधिक लोगों को प्रशिक्षित किया गया है और 1.21 करोड़ से अधिक लोगों को प्रमाणित किया गया है। • जन शिक्षण संस्थान (जेएसएस) के तहत 27 लाख से अधिक लोगों को प्रशिक्षित किया गया है और 26 लाख से अधिक लोगों को प्रमाणित किया गया है। • पीएम विश्वकर्मा के तहत 559 जिलों में फैले 3,145 कौशल केंद्रों में 11.79 लाख कारीगरों को बुनियादी कौशल प्रशिक्षण प्रदान किया गया है। • राष्ट्रीय व्यावसायिक शिक्षा और प्रशिक्षण परिषद: 200 से अधिक नए युग और भविष्य के कौशल पाठ्यक्रमों को मंजूरी दी गई। • 4.65 लाख उम्मीदवारों ने 100 नए युग/भविष्य की नौकरी भूमिकाओं में नामांकन किया; 3.02 लाख अभ्यर्थियों ने प्रशिक्षण पूरा कर लिया है और लगभग 98,000 अभ्यर्थी पीएमकेवीवाई के तहत प्रशिक्षण प्राप्त कर रहे हैं। • आईटीआई में सीटीएस के तहत 29 नए जमाने के पाठ्यक्रम शुरू किए गए हैं।

 *महिला श्रमिकों के लिए कौशल विकास पहल*	• पीएमकेवीवाई के तहत प्रशिक्षित लोगों में महिलाओं की हिस्सेदारी 2015-16 में 42.7 प्रतिशत से बढ़कर 2024-25 में 58.0 प्रतिशत हो गई है। • जन शिक्षण संस्थान (जेएसएस) के तहत, महिलाओं सहित वंचित समूह पर विशेष ध्यान केंद्रित किया गया है। इस प्रकार, जेएसएस योजना में कुल लाभार्थियों में लगभग 82 प्रतिशत महिलाएं हैं। • दीर्घकालिक पारिस्थितिकी तंत्र में, अर्थात, आईटीआई और राष्ट्रीय कौशल प्रशिक्षण संस्थानों (एनएसटीआई) में, महिलाओं की भागीदारी 2015-16 में 9.8 प्रतिशत से बढ़कर 2023-24 में 13.3 प्रतिशत हो गई है। • राष्ट्रीय प्रशिक्षुता संवर्धन योजना (एनएपीएस) के तहत महिलाओं की भागीदारी 2016-17 में 7.7 प्रतिशत से बढ़कर 2024-25 (31 अक्टूबर 2024 तक) में 22.8 प्रतिशत हो गई है।
 *नियोक्ता की मांगों को पूरा करने के लिए उद्योग का सहयोग*	• प्रशिक्षुओं को नियुक्त करने के लिए एनएपीएस पोर्टल पर पंजीकृत 'प्रतिष्ठानों' की संख्या 2016-17 में 17,608 से बढ़कर 31 अक्टूबर 2024 तक 2.38 लाख हो गई है। • 2016-17 से 2024-25 (31 अक्टूबर 2024 तक) तक कुल 37.94 लाख प्रशिक्षुओं को नियुक्त किया गया है। • राज्य सरकारों और उद्योग के सहयोग से हब और स्पोक व्यवस्था के तहत 1,000 आईटीआई को अपग्रेड करने के लिए केंद्रीय बजट 2024 में नई आईटीआई उन्नयन योजना की घोषणा की गई है। • उद्योगों की मानव पूंजी आवश्यकता के अनुरूप पाठ्यक्रमों में 5 साल की अवधि में 20 लाख युवाओं को कुशल बनाया जाएगा।
 *ऋण सुविधा*	• संशोधित कौशल विकास के लिए ऋण गारंटी निधि योजना क्रेडिट (सीजीएफएसएसडी), या मॉडल कौशल ऋण योजना को एमएसडीइ द्वारा 9 जुलाई 2024 को अधिसूचित की गई थी। प्रमुख परिवर्तनों में शामिल हैं। • अधिकतम ऋण सीमा को बढ़ाकर ₹7.5 लाख (₹1.5 लाख से) कर दिया गया। • गारंटी कवरेज अब अलग-अलग है: 4 लाख तक के ऋण के लिए 75 प्रतिशत; 4-7.5 लाख ऋण के लिए 70 प्रतिशत। • पात्र ऋणदाताओं में एनबीएफसी, एनबीएफसी-एमएफआई और लघु वित्त बैंकों को शामिल किया गया है। • स्किल इंडिया डिजिटल हब (एसआईडीएच) के माध्यम से गैर-एनएसक्यूएफ-संरेखित पाठ्यक्रमों को शामिल करने के लिए पाठ्यक्रम कवरेज का विस्तार किया गया।
 *उद्यमिता प्रशिक्षण*	• एनआइइएसबीयूडी द्वारा अप्रैल 2018 से मार्च 2024 तक 3,21,258 लाभार्थियों को प्रशिक्षण प्रदान किया गया। • भारतीय उद्यमिता संस्थान (आइआइइ), गुवाहाटी ने अप्रैल 2018 से मार्च 2024 तक 1,43,470 लाभार्थियों को प्रशिक्षण और सहायता सेवाएँ प्रदान कीं।

12.67. भारत ने अपने कौशल बुनियादी ढांचे को काफी मजबूत किया है। स्किल इंडिया डिजिटल हब (एसआईडीएच), एक परिवर्तनकारी डिजिटल पोर्टल है, जो कौशल पारिस्थितिकी तंत्र को समन्वित और सशक्त बनाने के लिए डिजिटल बुनियादी ढांचे का लाभ उठाता है। यह पोर्टल उद्योग की मांगों के अनुरूप

विभिन्न प्रकार के पाठ्यक्रमों तक आसान पहुंच के साथ कौशल विकास को सर्वसुलभ बनाने की दिशा में एक महत्वपूर्ण कदम है। दोहरी प्रशिक्षण प्रणाली प्रशिक्षुओं को उद्योग/कार्यस्थल के वास्तविक माहौल से परिचित कराती है।

12.68. हालाँकि, कौशल परिदृश्य को विकसित करने के सरकार के निरंतर प्रयासों के बावजूद, तकनीकी प्रगति तेजी से काम की प्रकृति को बदल रही है और नई चुनौतियाँ पेश कर रही है। स्वचालन, कृत्रिम बुद्धिमत्ता और डिजिटलीकरण जैसी उन्नत प्रौद्योगिकियां उद्योगों को नया रूप दे रही हैं और नए कौशल सेटों की मांग पैदा कर रही हैं। यह तकनीकी परिवर्तन एक गतिशील, दूरदर्शी रणनीति की आवश्यकता को रेखांकित करता है जो कार्यबल को उभरते अवसरों के लिए तैयार करती है।

12.69. विश्व-स्तरीय प्रतिस्पर्धी कार्यबल बनाने के लिए एक सुदृढ़ भविष्य के रोडमैप में उद्योग-अकादमिक साझेदारी, निरंतर कौशल विकास और नम्य शिक्षण मॉडल को प्राथमिकता दी जानी चाहिए। एक मजबूत कौशल पारिस्थितिकी तंत्र के इस दृष्टिकोण को हासिल करने के लिए कई प्रमुख क्षेत्रों पर ध्यान केंद्रित करने और रणनीतिक हस्तक्षेप की आवश्यकता है। कौशल विकास और उद्यमिता मंत्रालय (एमएसडीई) उद्योग की मांग के अनुरूप कार्यबल बनाने के लिए लगातार पहल कर रहा है। (तालिका XII.5)

12.70. सीखने के परिणामों और रोजगार क्षमता में सुधार पर ध्यान देने की जरूरत है। सीखने के परिणामों में सुधार जो रोजगार क्षमता में तब्दील हो, दो स्तरों पर किया जा सकता है। सबसे पहले स्कूल स्तर पर बुनियादी भाषा, गणित और विज्ञान दक्षता के लिए। राष्ट्रीय शिक्षा नीति (एनईपी) 2020 के तहत मूलभूत साक्षरता और संख्यात्मकता (एफएलएन) पर ध्यान केंद्रित करने की चर्चा पहले ही सामाजिक अध्याय में की जा चुकी है। दूसरा उच्च शिक्षा स्तर पर, उद्योग 4.0 और जेनेरेटिव एआई और मशीन लर्निंग जैसी नए जमाने की प्रौद्योगिकियों के साथ संरेखित कौशल को शामिल करके। इसे स्वीकार करते हुए, एनईपी 2020 का लक्ष्य यह सुनिश्चित करना है कि 2025 तक, स्कूल और उच्च शिक्षा में कम से कम 50 प्रतिशत छात्र कौशल शिक्षा का अनुभव प्राप्त करें। अगले दशक में, कौशल शिक्षा धीरे-धीरे सभी माध्यमिक विद्यालयों का हिस्सा बन जाएगी।

12.71. जनसांख्यिकीय लाभांश का लाभ उठाने और विकसित भारत 2047 लक्ष्यों को प्राप्त करने के लिए कौशल और शिक्षा के लिए एक रणनीतिक योजना आवश्यक है। कौशल और रोजगार सृजन को प्रोत्साहित करने वाली लक्षित योजनाएँ व्यावहारिक अनुभव प्रदान करके और सही प्रोत्साहनों के माध्यम से रोजगार सृजन को बढ़ावा देकर कौशल अंतर को समाप्त करने में मदद कर सकती हैं।

12.72. व्यावसायिक प्रशिक्षण के माध्यम से रोजगार क्षमता में सुधार के लिए शिक्षा का प्रारंभिक व्यावसायिकीकरण किया जा सकता है। इससे कौशल को सीखने से लेकर नौकरी तक का सहज संक्रमण संभव होगा। मौजूदा आईटीआई औपचारिक व्यावसायिक प्रशिक्षण प्रदान करते हैं। कार्यक्रम के तहत प्रस्तावित मौजूदा पाठ्यक्रमों की प्रासंगिकता का मूल्यांकन प्लेसमेंट और मांग विश्लेषण के माध्यम से किया जाना चाहिए, जिसके तहत खराब प्रदर्शन करने वाले और अनावश्यक पाठ्यक्रमों की पहचान करने के लिए प्लेसमेंट अपटेक अध्ययन आयोजित किया जाना चाहिए। ऐसे पाठ्यक्रमों को एआई, सस्टेनैबेलिटी, बिग डेटा एनालिटिक्स आदि जैसे उभरते क्षेत्रों की जरूरतों को पूरा करने वाले पाठ्यक्रमों से बदला जाना चाहिए।

12.73. केंद्रीय बजट 2024-25 में पांच प्रमुख योजनाओं का पैकेज पेश किया गया जिसका उद्देश्य रोजगार और कौशल को बढ़ावा देने के लिए पांच वर्षों में 4.1 करोड़ युवाओं को लाभ पहुंचाना है, जिसका केंद्रीय परिव्यय ₹2 लाख करोड़ है। इन योजनाओं की चर्चा बॉक्स XII.8 में की गई है।

बॉक्स XII.8: रोजगार और कौशल विकास के लिए योजनाओं का पैकेज

प्रधानमंत्री द्वारा 5 वर्ष की अवधि में 4.1 करोड़ युवाओं के लिए रोजगार, कौशल विकास और अन्य अवसरों के लिए पांच योजनाओं और पहलों का पैकेज। ये योजनाएं विकसित भारत के लिए दीर्घकालिक गुणवत्तापूर्ण रोजगार सृजित करने की दिशा में एक महत्वपूर्ण कदम हैं।

योजना क - पहली बार काम करने वालों के लिए: यह पहल ईपीएफओ में पंजीकृत पहली बार काम करने वाले कर्मचारियों को 3 किश्तों में एक महीने का वेतन प्रदान करती है, जिसकी अधिकतम सीमा ₹15,000 तक है। ₹1 लाख प्रति माह की वेतन सीमा के साथ, इस योजना का उद्देश्य पहली बार कार्यबल में प्रवेश करने वाले 2.1 करोड़ युवाओं का समर्थन करना है।

योजना ख - विनिर्माण में नौकरी सृजन: रोजगार के पहले चार वर्षों में किए गए ईपीएफओ योगदान के अनुरूप कर्मचारी और नियोक्ता को सीधे एक निर्दिष्ट पैमाने पर प्रोत्साहन प्रदान किया जाएगा। यह योजना विनिर्माण क्षेत्र में रोजगार सृजन को प्रोत्साहित करती है।

योजना ग - नियोक्ताओं को सहायता: इस योजना के तहत, सरकार प्रत्येक अतिरिक्त कर्मचारी के लिए नियोक्ताओं के ईपीएफओ अंशदान के लिए 2 वर्षों तक प्रति माह 3,000 रुपये तक की प्रतिपूर्ति करेगी। इससे 30 लाख युवाओं को लाभ मिलने और सभी क्षेत्रों में अतिरिक्त रोजगार मिलने की उम्मीद है।

कौशल के लिए नए केंद्र प्रायोजित योजना: 5 साल की अवधि में 20 लाख युवाओं को कुशल बनाया जाएगा और 1,000 आइटीआइ को हब और स्पोक व्यवस्था में उन्नत किया जाएगा। इससे कुशल मानव पूंजी के निर्माण को बढ़ावा मिलने की उम्मीद है जिससे गुणवत्तापूर्ण रोजगार सृजन में सहायता मिलेगी।

प्रधानमंत्री इंटर्नशिप योजना: 5 साल में 1 करोड़ युवाओं को 500 टॉप कंपनियों में इंटर्नशिप कराने की योजना। यह कार्यक्रम 12 महीने का वास्तविक व्यावसायिक अनुभव प्रदान करता है, जिसमें प्रति माह 5,000 रुपये का इंटर्नशिप भत्ता और 6,000 रुपये की एकमुश्त सहायता शामिल है। यह योजना अकादमिक ज्ञान और उद्योग की आवश्यकताओं के बीच की दूरी को समाप्त करती है और रोजगार क्षमता में सुधार और आर्थिक विकास को प्रोत्साहित करने के व्यापक लक्ष्यों के साथ संरेखित होती है।

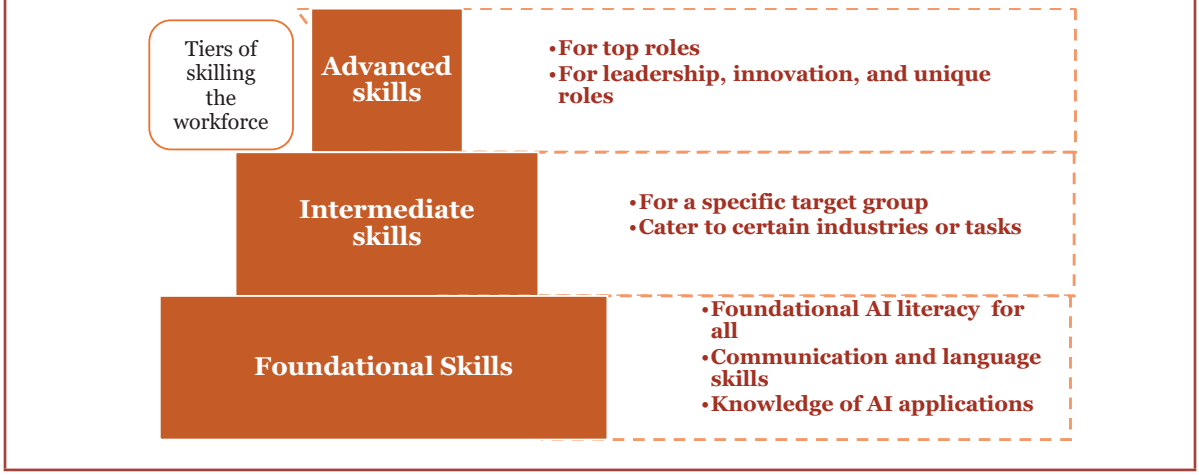
स्तरीय कौशल रूपरेखा और इंटर्नशिप कार्यक्रमों का महत्व

12.74 दुनिया भर में और भारत के श्रम बाजारों में हो रहे परिवर्तन कुशल श्रमिकों, एआई-दक्ष श्रमिकों और उन श्रमिकों की आवश्यकता के इर्द-गिर्द घूमते हैं जो औपचारिक रूप से नौकरी बाजार में प्रवेश करने से पहले ही तैयार हैं। बदलते नौकरी बाजार को एआई और लार्ज लैंग्वेज मॉडल (एलएलएम) जैसी तेजी से बदलती तकनीकों के साथ तालमेल बनाए रखने के लिए लचीली कौशल रणनीतियों की आवश्यकता है। नीतियों को 'एआई नौकरियों' के लिए कौशल पर कम और एआई विभिन्न कार्यों को कैसे प्रभावित करता है, इसे समझने पर अधिक ध्यान केंद्रित करना चाहिए। भविष्य में, अधिकांश नौकरियों में एआई का उपयोग किया जाएगा, जिसमें कुछ कार्य पूरी तरह से स्वचालित होंगे और अन्य को आसान और अधिक कुशल बनाया जाएगा। समीक्षा में अध्याय 13- 'एआई पर विशेष निबंध' में रोजगार पर एआई के प्रभाव पर विस्तार से चर्चा की गई है।

12.75. वर्तमान कौशल नीतियों में से अधिकांश एआई नौकरियों और भूमिकाओं या एआई के उपयोग पर प्रशिक्षण के लिए रि-स्किलिंग और अप-स्किलिंग पर केंद्रित हैं। आईटी पेशेवरों को उभरती प्रौद्योगिकियों में निपुण बनाने के लिए आईटी-आईटीईएस सेक्टर स्किल काउंसिल ने एमईआईटीवाई के साथ साझेदारी में फ्यूचरस्किल्स प्राइम प्लेटफॉर्म लॉन्च किया है, जिसका उद्देश्य एआई सहित 10 नई/उभरती प्रौद्योगिकियों में आईटी पेशेवरों को फिर से री-स्किलिंग और अप-स्किलिंग प्रदान करना है। कार्यक्रम का लक्ष्य मार्च 2027 तक 13.21 लाख लाभार्थियों को अप-स्किल/री-स्किल करना है, ताकि तेजी से बदलते तकनीकी वातावरण में उनकी निरंतर प्रासंगिकता सुनिश्चित हो सके। फ्यूचरस्किल्स प्राइम कार्यक्रम के तहत, 119 पाठ्यक्रम विशेष रूप से एआई के अत्याधुनिक क्षेत्रों पर केंद्रित हैं। अब तक 1.27 लाख व्यक्तियों को एआई से संबंधित विभिन्न पाठ्यक्रमों में प्रशिक्षित किया गया है और 1,236 सरकारी अधिकारियों और 292 प्रशिक्षकों को प्रशिक्षण प्रदान किया गया है।[110]

12.76. ऐसे कार्यक्रमों और पाठ्यक्रमों के अलावा, कौशल रणनीति को विविध उद्योग मांगों और कार्यबल की जरूरतों को प्रभावी ढंग से पूरा करने के लिए एक स्तरित दृष्टिकोण अपनाने की जरूरत है। इस नए दृष्टिकोण में विशिष्ट कार्यों या नौकरी की भूमिकाओं के लिए तैयार किए गए कौशल, श्रमिकों के चयनित समूहों पर लक्षित और सबको एवं सभी क्षेत्रों में सार्वभौमिक रूप से प्रदान किए गए मूलभूत एआई कौशल शामिल हो सकते हैं। इन कौशल स्तरों को श्रमिकों की आकांक्षाओं और आवश्यकताओं के साथ जोड़कर, बदलती मांगों के अनुरूप गतिशील नौकरी परिदृश्य के लिए कार्यबल को बेहतर ढंग से तैयार करने की रणनीति बनाई जा सकती है। स्तरीकृत दृष्टिकोण लागत प्रभावी ढंग से प्रशिक्षण की अनुमति देता है। कौशल रणनीति के तीन बुनियादी स्तरों पर चार्ट XII.24 में विस्तार से चर्चा की गई है।

चार्ट XII.24: कौशल पिरामिड: एआई अपस्किलिंग, रीस्किलिंग और न्यू स्किलिंग के लिए स्तरित रूपरेखा



110 राज्य सभा अतारांकित प्रश्न संख्या ख्र 1084 युवाओं के लिए आर्टिफिशियल इंटेलिजेंस (एआई) में कौशल विकास। इसका उत्तर 31 जुलाई 2024 को दिया गया। (https://tinyurl.com/r3k4tuhb)

12.77. कार्यस्थल पर काम चुनते वक्त, समय सबसे महत्वपूर्ण होता है। इस संदर्भ में, शिक्षा शोधकर्ताओं और शिक्षण वैज्ञानिकों ने लंबे समय से कार्य-आधारित शिक्षा या अनुभवात्मक शिक्षा के महत्व को पहचाना है। डेविड कोलब्स[111], जॉन डेवी[112], कर्ट लुईस और अन्य जैसे विद्वान अनुभवात्मक शिक्षा दृष्टिकोण के अग्रदूत रहे हैं, जो दुनिया भर में विभिन्न अध्ययनों में कार्यबल विकास में महत्वपूर्ण साधन साबित हुए हैं।

12.78. इंटर्नशिप एक ऐसा ही कार्य-आधारित शिक्षण है जिसका उद्देश्य कैरियर और जीवन के अनुभव प्राप्त करने के साथ-साथ पेशेवर सेटिंग में कौशल प्रदान करना है। इंटर्नशिप युवा उम्मीदवारों और नियोक्ताओं के लिए पारस्परिक रूप से लाभप्रद व्यवस्था है। इस दृष्टिकोण के समर्थक इंटर्नशिप के रूप में नौकरियों के संबंध में व्यावहारिक अनुभवों के कई सकारात्मक पहलू प्रस्तुत करते हैं, जैसे कि वास्तविक दुनिया की समझ प्रदान करना। इंटर्नशिप संचार, सहयोग, रचनात्मकता और आलोचनात्मक सोच को बेहतर बनाती है। इंटर्नशिप के महत्व को समझते हुए, सरकार द्वारा शुरू की गई पीएम इंटर्नशिप योजना की चर्चा बॉक्स XII.9 में की गई है।

बॉक्स XII.9: पीएम इंटर्नशिप योजना: प्रयोग करके सीखने के विचार को सर्वसुलभ बनाना

2024-25 के केंद्रीय बजट में 5 वर्षों की अवधि में 1 करोड़ युवाओं को 500 शीर्ष कंपनियों में इंटर्नशिप के लिए एक नई योजना की घोषणा की गई, जिसे पीएम इंटर्नशिप योजना (पीएमआईएस) नाम दिया गया। योजना के प्रमुख पहलू हैं:

- इंटर्नशिप के अवसर 24 क्षेत्रों तक फैले हुए हैं, जिनमें तेल, गैस, ऊर्जा, यात्रा, आतिथ्य, ऑटोमोटिव, बैंकिंग और वित्तीय सेवाएं आदि शामिल हैं।
- भारत की शीर्ष कंपनियों में 12 महीने के सशुल्क इंटर्नशिप के अवसर के लिए 21-24 वर्ष की आयु वाले और मैट्रिक से स्नातक तक की शैक्षणिक योग्यता (आईआईटी स्नातक, सीए, आदि को छोड़कर) वाले लोग आवेदन करने के पात्र हैं। यह योजना विशेष रूप से उन भारतीय नागरिकों के लिए है जो पूर्णकालिक कार्यरत नहीं हैं या पूर्णकालिक शिक्षा में संलग्न नहीं हैं।
- इस योजना में 5000 का मासिक वृत्तिका दिया जाता है, जिसे सरकार (₹4500) और कंपनी (₹500) द्वारा संयुक्त रूप से वित्तपोषित किया जाता है, साथ ही आकस्मिक खर्चों के लिए ₹6000 अतिरिक्त दिए जाते हैं।

3 अक्टूबर 2024 को शुरू की गई इस योजना के पायलट चरण का लक्ष्य 2024 में 1.25 लाख युवाओं को लाभ पहुंचाना है, साथ ही पांच साल में एक करोड़ युवाओं को इंटर्नशिप की सुविधा प्रदान करने का लक्ष्य है। योजना के तहत खर्च के लिए कंपनियां अपने कारपोरेट सामाजिक दायित्व (सीएसआर) फंड का भी इस्तेमाल कर सकती हैं।

इस योजना को कारपोरेट कार्य मंत्रालय द्वारा विकसित एक ऑनलाइन पोर्टल[113] के माध्यम से क्रियान्वित किया जा रहा है। यह पोर्टल संपूर्ण इंटर्नशिप जीवनचक्र के प्रबंधन के लिए एक केंद्रीकृत मंच की तरह कार्य कर रहा है। इस पायलट परियोजना के लिए शीर्ष कंपनियों की पहचान पिछले तीन वर्षों के औसत सीएसआर व्यय के आधार पर स्वैच्छिक रूप से की गई है।

111 कोल्ब, ए.वाई., एंड कोल्ब, डी.ए. (2012)। एक्सपेरिएंशिअल लर्निंग थ्योरी। इन एन.एम. सील (एड.), इनसाइक्लोपीडिया ऑफ द साइंसेज ऑफ लर्निंग। स्प्रिंगर। https://doi.org/10.1007/978-1-4419-1428-6;227

112 स्मिथ, एम. के. (2001). जॉन डेवी एंड एक्सपेरिएंशिअल लर्निंग: डेवलपिंग द थ्योरी ऑफ यूथ वर्क। द इनसाइक्लोपीडिया ऑफ इनफॉर्मल एजुकेशन। https;//tinyurl.com/ynfm5zbk

113 पीएम इंटर्नशिप योजना का ऑनलाइन पोर्टल: www.pminternship.mca.gov.in

कौशल-अंतर समस्या से निपटने के लिए उद्योग साझेदारी: यह योजना अकादमिक ज्ञान और उद्योग की आवश्यकताओं के बीच के अंतर को पाटने और रोजगार में सुधार, आर्थिक विकास को प्रोत्साहित करने और सतत विकास को बढ़ावा देने के व्यापक लक्ष्यों के साथ संरेखित करने में मदद करेगी। यह युवा सशक्तिकरण के लिए सरकार की प्रतिबद्धता को ध्यान में रखते हुए टियर 2 या 3 शहरों में रहने वाले नागरिकों के लिए सीमित उच्च शिक्षा, रोजगार और प्रशिक्षण विकल्पों के मुद्दे पर बाजार-निर्देशित और युवा-आधारित समाधान प्रदान करता है।

जबकि भारत के प्रमुख संस्थानों और व्यावसायिक पाठ्यक्रमों में इंटर्नशिप एक मानक है, कैरियर परामर्श और नौकरी-उन्मुख नेटवर्किंग की कमी के कारण राज्य विश्वविद्यालयों और कम प्रसिद्ध कॉलेजों में यह असामान्य बना हुआ है, जिसमें अधिकांश युवा भाग लेते हैं।

अनुभव के माध्यम से सीखने के सबको समान अवसर: पीएमआइएस के माध्यम से बड़े पैमाने पर इंटर्नशिप का उद्देश्य मेट्रो के अलावा अन्य शहरों के युवाओं के लिए समान अवसर प्रदान करना और संभावित प्लेसमेंट के द्वार खोलना है। व्यक्तिगत स्तर पर, नई वित्तीय स्वतंत्रता आत्मविश्वास को बढ़ाने और युवा दिमागों को बेहतर करने और उच्च लक्ष्य निर्धारित करने के लिए प्रेरित करने में मदद करेगी। युवा महिलाओं के लिए, वित्तीय स्वतंत्रता और आत्म-सम्मान की भावना जीवन के निर्णयों को बदल सकती है, जैसे कि शादी की उम्र और विवाह पूर्व शर्तें।

आर्थिक समीक्षा 2023-24 के अनुसार, भारत की 65 प्रतिशत आबादी ग्रामीण क्षेत्रों में रहती है, जिसके कारण कई क्षेत्र कॉर्पोरेट संभावनाओं से कटे हुए हैं। इस असमानता को दूर करने और समावेशिता सुनिश्चित करने के लिए, यह योजना कंपनियों को अपने आगे और पीछे के लिंकेज, विक्रेता नेटवर्क और एमएसएमई का लाभ उठाने के लिए प्रोत्साहित करती है, जिससे देश भर में अवसरों का अधिक न्यायसंगत वितरण हो सके। अपने पायलट चरण में, इस योजना ने 36 राज्यों और केंद्र शासित प्रदेशों में 280 कंपनियों के माध्यम से 1.27 लाख से अधिक इंटर्नशिप के अवसर प्रदान किए, जिसमें 740 से अधिक जिले शामिल थे।

जो बात इस योजना को सबसे अलग करती है, वह मौजूदा कौशल विकास योजनाओं, प्रशिक्षुता और छात्र प्रशिक्षण पहलों से इसकी स्वतंत्रता है; जो वर्तमान में भारत के सभी राज्यों और केंद्र शासित प्रदेशों में लागू है। पूरी तरह से इंटर्नशिप पर ध्यान केंद्रित करके, पीआईएमएस एक ऐसा अनुभव प्रदान करना चाहता है जो रोजगार क्षमता को बढ़ाता है और युवाओं को वास्तविक दुनिया का अनुभव देता है। इस प्रयास के माध्यम से, सरकार का लक्ष्य भारत के युवाओं को नौकरी बाजार में सफल होने के लिए आवश्यक उपकरणों से लैस करना है, ताकि भविष्य की चुनौतियों का सामना करने के लिए तैयार एक कुशल कार्यबल को बढ़ावा दिया जा सके। अंततः, यह पहल प्रतिभा को पोषित करने और अगली पीढ़ी की क्षमता को उजागर करने की प्रतिबद्धता को दर्शाती है, जो देश के समग्र विकास और उन्नति में योगदान देती है।[114]

युवा उम्मीदवारों के लिए, पीएमआइएस के तहत इंटर्नशिप न केवल अवसर हैं, बल्कि परिवर्तनकारी अनुभव भी हैं। वे कारपोरेट कार्य की वास्तविक दुनिया से परिचय कराते हैं, जो देश भर के अधिकांश कॉलेजों में पढ़ाए जाने वाले शिक्षाविदों की अपेक्षाकृत अधिक संरचित और सुव्यवस्थित दुनिया से काफी भिन्न है। अपने सर्वोत्कृष्ट कैरियर पथ को विकसित करने और पहचानने के अलावा, उम्मीदवार जिम्मेदारी संभालने, समस्या-समाधान, निर्णय लेने, टीम वर्क और समय प्रबंधन में व्यावहारिक प्रशिक्षण भी प्राप्त कर सकते हैं।

114 उपभोक्ता मामले मंत्रालय की 12 अक्टूबर, 2024 की पीआईबी विज्ञप्ति। (https://tinyurl.com/3267x2sp)

नियोक्ता के लिए, इंटर्नशिप न केवल दीर्घकालिक रोजगार के लिए उम्मीदवार की उपयुक्तता का परीक्षण करने के लिए बेहतर कम लागत वाले प्रयोग हैं, बल्कि कौशल अंतर को पाटने और अपने सीएसआर जनादेश को पूरा करने के लिए एक रणनीतिक उपकरण भी हैं। 12 महीनों में, कंपनी विश्वसनीय रूप से एक प्रशिक्षु के आईक्यू और ईक्यू का निरीक्षण कर सकती है और आत्मविश्वास से योग्य उम्मीदवारों को नियुक्त कर सकती है।

व्यापक अर्थव्यवस्था के लिए, पीएम इंटर्नशिप योजना (पीएमआईएस) को राष्ट्रीय शिक्षा नीति (एनईपी) 2020 के साथ जोड़ा गया है और यह युवा रोजगार को बढ़ावा देने और वंचित पृष्ठभूमि के युवाओं के लिए रोजगार की संभावनाओं में समानता लाने के लिए एक अधिक तात्कालिक उपाय है। युवा पास-आउट के लिए अंतिम विद्यालय के रूप में कार्य करके, इंटर्नशिप अर्थव्यवस्था में श्रोजगार के बिना प्रतिभाश से होने वाले भारी नुकसान को कम करने में मदद करती है। शिक्षा से रोजगार तक का ऐसा क्रम एआई के आने वाले युग में महत्वपूर्ण होगा, जहां नौकरी की उपयुक्तता परिवर्तन और जीवन कौशल के प्रति अनुकूलता द्वारा निध र्रित की जाएगी। दीर्घावधि में, यह विनिर्माण क्षेत्र में पूंजी-से-श्रम अनुपात को भी प्रभावित कर सकता है।

तीन लाख से अधिक उम्मीदवारों की प्रोफाइल तैयार करने और 6.5 लाख आवेदन जमा करने के साथ, पीएम इंटर्नशिप योजना रोजगार सृजन के लिए एक परिवर्तनकारी उत्प्रेरक के रूप में उभरी है। भारत के जनसांख्यिकीय लाभांश का पूरा फायदा उठाने के लिए, इस योजना को व्यापक प्रचार और सावधानीपूर्वक कार्यान्वयन की आवश्यकता है, जिसका लक्ष्य लगातार भारत के जनसांख्यिकीय लाभांश के साथ बेहतर तालमेल बिठाना है। योजना के शुभारंभ से ही कॉरपोरेट्स द्वारा इसमें दिखाई गई गंभीर रुचि भारतीय युवाओं को कौशल प्रदान करने, उनकी रोजगार क्षमता को बढ़ाने और उनकी आजीविका को बढ़ाने के अंतिम उद्देश्य की योजना की सफलता के लिए शुभ संकेत है।

12.79. इंटर्नशिप के साथ-साथ, कौशल विकास और व्यावसायिक प्रशिक्षण के लिए सार्वजनिक-निजी भागीदारी उद्योग के लिए दक्ष कार्यबल बनाने का एक और प्रभावी तरीका है। प्रशिक्षण महानिदेशालय, एमएसडीई ने प्रशिक्षण बुनियादी ढांचे को बढ़ाने और उन्नत करने के लिए उद्योग जगत के अग्रणी लोगों के साथ साझेदारी की है। उल्लेखनीय सहयोगियों में वैमानिक संरचना और उपकरण फिटर के लिए दसौं, पाइपलाइन क्षेत्र के लिए पिडीलाइट और जगुआर, ऑटोमोबाइल के लिए स्कोडा और उन्नत सीएनसी मशीनरी प्रशिक्षण के लिए एचएएल और सीमेंस शामिल हैं।[115]

12.80. एक लचीले कौशल पारिस्थितिकी तंत्र के निर्माण के लिए सभी हितधारकों के सहयोगात्मक प्रयास की आवश्यकता है। उभरते हुए नौकरी बाजार में आगे बढ़ने के लिए, नौकरी चाहने वालों को उद्योग-विशिष्ट कौशल विकसित करने पर ध्यान केंद्रित करना चाहिए। नियोक्ताओं को कार्यबल नियोजन को प्राथमिकता देनी चाहिए, कौशल की कमी का अनुमान लगाना चाहिए और नई तकनीकों और नियामक मानकों को अपनाने के लागत निहितार्थों को समझना चाहिए। प्रशिक्षकों को क्षेत्र-विशिष्ट कार्यक्रम तैयार करने चाहिए जो उभरते उद्योग की जरूरतों को पूरा करते हों और शासन, अनुपालन और नवाचार तत्वों को एकीकृत करते हों। नौकरी चाहने वालों, नियोक्ताओं और प्रशिक्षकों के बीच एक सहयोगात्मक प्रयास चुनौतियों का सामना करने और काम के भविष्य में अवसरों का लाभ उठाने में महत्वपूर्ण होगा।

115 कौशल विकास और उद्यमशीलता मंत्रालय से प्राप्त इनपुट

कुशल श्रमिकों की अंतर्राष्ट्रीय गतिशीलता

12.81. भारत की प्रवासी आबादी 32 मिलियन[116] है, जो कि 2020 में 18 मिलियन थी, जिससे यह 2020 तक वैश्विक स्तर पर सबसे बड़े प्रवासी देशों में से एक बन गया है।[117] विश्व आर्थिक मंच (डब्ल्यूइएफ) के अनुमान के अनुसार, 2025 तक दुनिया भर में स्वास्थ्य सेवा, निर्माण, आईटी, कृषि और वित्तीय सेवाओं जैसे क्षेत्रों में 97 मिलियन नई नौकरियों की मांग होने की संभावना है।[118] 35 वर्ष से कम आयु की 65 प्रतिशत आबादी और 28 वर्ष की औसत आयु के साथ, भारत का जनसांख्यिकीय लाभांश इसे वैश्विक प्रतिभा केंद्र बनाता है, बशर्ते यह रोजगार योग्य, उद्योग-प्रासंगिक कौशल वाले कार्यबल को विकसित कर सके।

12.82. उच्च गुणवत्ता वाले, वैश्विक स्तर पर प्रतिस्पर्धी कार्यबल के साथ एक कौशल पारिस्थितिकी तंत्र बनाकर, भारत वैश्विक नौकरी बाजारों में युवाओं के लिए रोजगार क्षमता बढ़ा सकता है। यह अंतर्राष्ट्रीय निवेश को आकर्षित करता है, विकास को प्रोत्साहित करता है, नवाचार को बढ़ावा देता है और भारत की वैश्विक आर्थिक स्थिति को मजबूत करता है। कौशल विकास श्आत्मनिर्भर भारतश की कुंजी है, जो यह सुनिश्चित करता है कि कार्यबल में उद्योग की उभरती मांगों और वैश्विक मानकों को पूरा करने की क्षमता हो। सरकार अंतरराष्ट्रीय स्तर पर कुशल श्रम गतिशीलता को सुविधाजनक बनाने के लिए कई उपाय कर रही है, जैसा कि बॉक्स XII.10 में विस्तार से बताया गया है।

बॉक्स XII.10: कौशल विकास में अंतर्राष्ट्रीय सहयोग

- भारत के कार्यबल के प्रवास के लिए कौशल-आधारित मार्गों को सुविधाजनक बनाने के लिए द्विपक्षीय साझेदारी महत्वपूर्ण है। भारत सरकार, विदेश मंत्रालय (एमइए) के माध्यम से, प्रवासन और गतिशीलता भागीदारी समझौते (एमएमपीए), श्रम गतिशीलता समझौते (एलएमए) और श्रम कल्याण समझौते जैसे समझौतों के साथ कौशल सरेखण, श्रमिक अधिकार, प्रस्थान-पूर्व सहायता और सुरक्षित एवं टिकाऊ अंतर्राष्ट्रीय रोजगार अवसरों को बढ़ावा देने वाले क्षेत्र-विशिष्ट मांगों का पूर्वानुमान सुनिश्चित करती है। ऑस्ट्रेलिया, इजराइल, डेनमार्क, इटली, जर्मनी, यूके, जापान और ऑस्ट्रिया सहित आठ देशों के एमएमपीए और एलएमए व्यावसायिक प्रशिक्षण और कौशल सरेखण पर ध्यान केंद्रित करते हैं।
- एमएसडीई के पास ऑस्ट्रेलिया, डेनमार्क, जर्मनी, जापान, कतर, सिंगापुर और संयुक्त अरब अमीरात के साथ सात सक्रिय जी2जी समझौता ज्ञापन (एमओयू) हैं। ये समझौता ज्ञापन कौशल विकास, व्यावसायिक प्रशिक्षण, क्षमता निर्माण और अंतर्राष्ट्रीय प्रमाणन पर ध्यान केंद्रित करते हैं, कुशल भारतीय श्रमिकों की वैश्विक गतिशीलता को बढ़ाते हैं और विदेशों में भारतीय योग्यताओं की मान्यता को बढ़ावा देते हैं। तकनीकी सहयोग को बढ़ावा देकर, ये साझेदारियाँ कौशल परिणामों को अंतर्राष्ट्रीय मानकों के साथ सरेखित करती हैं, सूचना के आदान-प्रदान को सुगम बनाती हैं, तथा वैश्विक रूप से मानकीकृत कौशल पारिस्थितिकी तंत्र बनाने में योगदान देती हैं।
- कौशल विकास और उद्यमिता मंत्रालय (एमएसडीई), राष्ट्रीय कौशल विकास परिषद (एनएसडीसी) के माध्यम से, संयुक्त राज्य अमेरिका, कनाडा और संयुक्त अरब अमीरात सहित 16 देशों में कौशल अंतर मूल्यांकन आयोजित करता है, और सेक्टर कौशल परिषदों (एसएससी) के माध्यम से वैश्विक कार्यप्रणाली

116 अप्रवासी भारतीयों की जनसंख्या, विदेश मंत्रालय (https://tinyurl.com/mvupc9n6)
117 अंतर्राष्ट्रीय प्रवासन 2020 हाइलाइट्स, संयुक्त राष्ट्र (https://tinyurl.com/y462r55p)
118 विश्व आर्थिक मंच, नौकरियों का भविष्य, 2020 (https://tinyurl.com/bdh5kmwp)

का अध्ययन करता है। भारत एआई और रोबोटिक्स जैसे उभरते क्षेत्रों में कौशल अंतराल को संबोधित करने के लिए अंतर्राष्ट्रीय गतिशीलता के लिए प्रशिक्षण, डोमेन-विशिष्ट, विदेशी भाषा और शिक्षण पूर्व कार्यक्रमों की मान्यता पर भी जोर देता है। पीएमकेवीवाई और शिल्पकार योजना में विदेश में श्रमिक एकीकरण में सुधार के लिए भाषा प्रशिक्षण शामिल है।

- राष्ट्रीय कौशल योग्यता फ्रेमवर्क (एनएसक्यूएफ) के तहत पाठ्यक्रम विकास अंतरराष्ट्रीय मानकों के साथ संरेखण सुनिश्चित करता है, रोजगार क्षमता बढ़ाता है और योग्यताओं की पारस्परिक मान्यता सुनिश्चित करता है।
- वैश्विक नौकरी चाहने वालों के लिए केंद्र के रूप में डिजाइन किए गए कौशल भारत अंतर्राष्ट्रीय केंद्र (एसआईआईसी), 'विश्वसनीय कार्यबल आपूर्ति श्रृंखला' स्थापित करने के लक्ष्य के साथ अंतर्राष्ट्रीय गतिशीलता के समय और लागत को कम करेंगे। वर्तमान में, दो कौशल भारत अंतर्राष्ट्रीय केंद्र वाराणसी और भुवनेश्वर में कार्यरत हैं, जबकि पांच अन्य का नवीनीकरण किया जा रहा है।
- 2018 में शुरू किया गया प्री-डिपार्चर ओरिएंटेशन ट्रेनिंग (पीडीओटी) कार्यक्रम, गंतव्य देशों के सांस्कृतिक, कानूनी और कल्याणकारी पहलुओं पर प्रवासी श्रमिकों को 8 घंटे का नि:शुल्क प्रशिक्षण प्रदान करता है।
- विदेश मंत्रालय का ई-माइग्रेट प्लेटफॉर्म हितधारकों को जोड़कर और ऑनलाइन पंजीकरण, पीडीओटी और शिकायत निवारण जैसी सेवाएँ प्रदान करके प्रवासन को सुव्यवस्थित करता है। वर्तमान में, 2,171 भर्ती एजेंट और 284,345 नियोक्ता प्लेटफॉर्म पर पंजीकृत हैं।

12.83. वैश्विक मांग का दोहन करने के लिए भारत को वैश्विक कौशल अंतराल का पता लगाने और कौशल कार्यक्रमों को अंतर्राष्ट्रीय श्रम बाजार की जरूरतों के अनुरूप बनाने के लिए नियमित रूप से विस्तृत मांग-आपूर्ति विश्लेषण करने की आवश्यकता है।

निष्कर्ष

12.84. निष्कर्ष के तौर पर, भारत ने हाल के वर्षों में रोजगार में अच्छी वृद्धि देखी है, जैसा कि श्रम बाजार संकेतकों द्वारा दर्शाया गया है जो महामारी के बाद की बहाली और अर्थव्यवस्था के औपचारिकीकरण में वृद्धि के मजबूत संकेत दिखाते हैं। इस वृद्धि का श्रेय उद्यमिता, औपचारिकीकरण, कौशल विकास और नियामक ढांचे के परिवर्तन में उल्लेखनीय उपलब्धियों को दिया जा सकता है।

12.85. महिला श्रमिकों के अधिकारों की रक्षा करने के उद्देश्य से बनाए गए श्रम कानूनों ने अक्सर कार्यबल में उनके प्रवेश के लिए प्रणालीगत अवरोध पैदा करके काम पर रखने को हतोत्साहित किया है। भारत की नई श्रम संहिताएं महिलाओं के लिए सुरक्षा उपायों के साथ रात्रि पाली सक्षम करके, गिग और अनौपचारिक श्रमिकों को 26 सप्ताह का मातृत्व अवकाश प्रदान करके और 50 या अधिक कर्मचारियों वाले कार्यस्थलों में क्रेच सुविधाओं को अनिवार्य करके इसका समाधान करते हैं। ये संहिताएं समान वेतन सुनिश्चित करती हैं और भर्ती में लैंगिक भेदभाव पर रोक लगाती हैं, साथ ही महिलाओं को सुरक्षा उपायों के साथ खतरे से युक्त भूमिकाओं सहित सभी क्षेत्रों में काम करने की अनुमति देती हैं। ये सुधार महिलाओं के लिए लैंगिक समावेशन, कार्यस्थल सुरक्षा और सामाजिक सुरक्षा को बढ़ावा देंगे।

12.86. अनुपालन को सरल बनाकर, श्रम लचीलेपन को बढ़ावा देकर, और श्रमिक कल्याण को बढ़ावा देकर, श्रम सुधारों ने एक सक्षम वातावरण तैयार किया है जो व्यापार करने में आसानी और श्रमिक अधिकारों की सुरक्षा के बीच संतुलन बनाता है। साथ में, ये उपाय 'नौकरी सृजन के एक शुभ चक्र' को बढ़ावा देते हैं, जो स्थायी रोजगार वृद्धि और आर्थिक समावेशिता का समर्थन करते हैं। समीक्षा के अध्याय 5 'मध्यम अवधि आउटलुक' में अर्थव्यवस्था में विनियमन की महत्वपूर्ण भूमिका पर विस्तार से चर्चा की गई है। विनियमन, सामान्य तौर पर, चाहे श्रम से संबंधित हो या नहीं, रोजगार को बढ़ावा देगा क्योंकि यह व्यापार करने की लागत को कम करने में मदद करता है और ज्यादा श्रम तथा अधिक एवं बेहतर उपकरणों के माध्यम से क्षमता विस्तार के लिए संसाधन का उपयोग करने की अनुमति देता है।

*****