Azim Premji University

स्टेट ऑफ़ वर्किंग इण्डिया

कार्यकारी सारसंक्षेप

Centre for Sustainable Employment

© 2018 Azim Premji University.

This publication may be reproduced by any method without fee for teaching or nonprofit purposes. The publication shall not be used for commercial purposes. Rights are reserved under Creative Common Licence. Any derivative works shall also be protected under the same license. Rights are reserved under Creative Common Licence: Attribution + Non-Commercial + Share Alike. For copying in any other circumstances, or for re-use in other publications, or for translation or adaptation, prior written permission must be obtained from the publisher.

Available from:
Azim Premji University
PES Campus
Pixel Park, B Block
Electronics City, Hosur Road (Beside NICE Road)
Bengaluru – 560100, India

Download from: https://cse.azimpremjiuniversity.edu.in/state-of-working-india/

Disclaimer: The analysis and opinions expressed in this publication are those of the author(s) and may not represent the view of the University.

About Azim Premji University's Work on Sustainable Employment

Azim Premji University was established in 2010, by the Azim Premji Foundation, with a clear social purpose of working towards a just, equitable, humane, and sustainable society. All of the University's programs, teaching, research, and practice, work towards this purpose.

To contribute to the critical matter of India creating just and sustainable employment, the University has set up the Centre for Sustainable Employment (CSE), which conducts and supports research in areas of work, labour, and employment. The University is attempting to provide empirically grounded, analytical reflections on the state of work and workers in India, as well as to evaluate and propose policies that aim to create sustainable jobs. To this end the University also gives grants to create new knowledge in the above areas. It also hosts a working paper series to which contributions are invited from researchers, policy-makers, civil society actors, and journalists. The University's CSE website is an important part of this agenda. In addition to research papers and policy briefs, it hosts government reports, as well as data and statistics on the Indian labour market.

Website: https://cse.azimpremjiuniversity.edu.in/

Twitter: @working_india

Facebook: https://www.facebook.com/centreforsustainableemployment

Email: cse@apu.edu.in

कार्यकारी सारसंक्षेप

भारत दुनिया की सबसे तेज वृद्धी वली अर्थव्यवस्थाओं में से एक है। इसे एक स्थिर और समृद्ध लोकतन्त्र बने रहने के लिए आवश्यक है कि यह वृद्धि अर्थपूर्ण, सुरक्षित एवं लाभकारी रोजगार का निर्माण भी साथ-साथ करती रहे। इस लक्ष्य की प्राप्ति के लिए श्रम बाजार की स्थिति, रोजगार निर्माण, जनसांख्यिकीय चुनौतियों और आर्थिक वृद्धि का विश्लेषण तथा व्यापक अवलोकन ज़रूरी है।

अज़ीम प्रेमजी यूनिवर्सिटी के सेण्टर फ़ॉर सस्टेनेबल एम्प्लॉयमेण्ट (CSE) द्वारा स्टेट ऑफ़ वर्किंग इण्डिया (SWI) की कल्पना एक ऐसे नियमित प्रकाशन के रूप में की गई है जो श्रम और रोजगार के क्षेत्र में रुचि रखने वाले शोधकर्ताओं, पत्रकारों, नागरिक समाज के कार्यकर्ताओं तथा नीति निर्माताओं को साथ लाकर भारतीय श्रम बाजार सम्बन्धी विश्लेषणात्मक रूप से उपयोगी जानकारी प्रदान करेगा। यह रिपोर्ट CSE कर्मचारियों के शोध तथा ऑनलाइन उपलब्ध पृष्ठभूमि-पत्रों पर आधारित है।

SWI के अनुसार भारत में चल रहा संरचनात्मक बदलाव दो तरह की प्रक्रियाओं से मिलकर बना है — श्रमिकों का कृषि से गैर-कृषि व्यवसायों की ओर जाना (कुज़नेट्स प्रक्रिया) तथा अनौपचारिक से औपचारिक गतिविधियों की ओर (लुइस प्रक्रिया)।रिपोर्ट इस ढांचे में सामाजिक न्याय और पर्यावरणीय संधारणीयता (ecological sustainability) के महत्त्वपूर्ण आयामों को भी शामिल करती है। 21वीं शताब्दी में लुइस और कुज़नेट्स को गाँधी एवं अम्बेडकर से मिलाना होगा।

इस सारसंक्षेप में हम प्रमुख जाँच-परिणाम पेश करेंगे और रोजगार नीति सम्बन्धी कुछ बिंदुओं के साथ इसे समाप्त करेंगे।

1. आर्थिक वृद्धि और रोज़गार के बेच का रिश्ता कमज़ोर होता जा रहा है.

अब जीडीपी (सकल घरेलु उत्पाद) में 10% की बढ़ोतरी के परिणामस्वरूप 1% से भी कम रोजगार का निर्माण होता है.

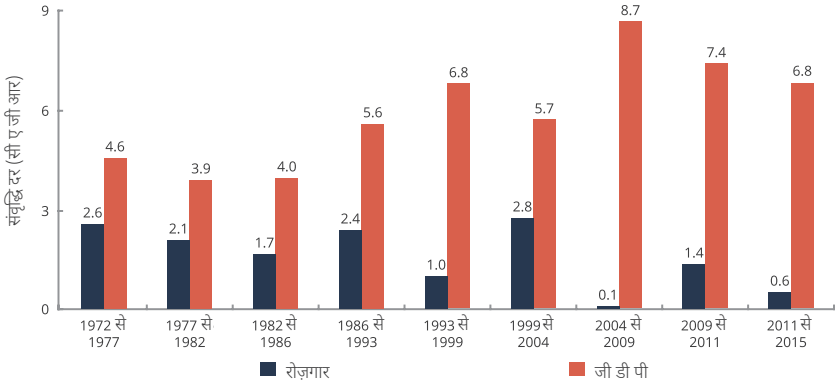
जीडीपी संवृद्धि दर में बढ़ोतरी के बाद भी संवृद्धि एवं रोजगार निर्माण के बीच का सम्बन्ध पिछले कुछ समय में कमजोर हुआ है। 1970 और 1980 के दशक में जब आर्थिक वृद्धि दर 3%–4% के आसपास थी, तब रोजगार वृद्धि दर 2% प्रति वर्ष थी। 1990 के दशक से ही, और विशेषत: 2000 के दशक से, जीडीपी वृद्धि दर बढ़कर 7% हो गई परन्तु रोजगार वृद्धि दर धीमी पड़कर 1% अथवा उससे भी कम हो गई। जीडीपी वृद्धि के अनुपात में रोजगार वृद्धि अब 0.1 से भी कम है (चित्र 1)।

2013 एवं 2015 के बीच कुल रोजगार संख्या 70 लाख से घटी। निजी स्रोतों से प्राप्त नए आँकड़े दर्शाते हैं कि रोज़गार का घटना 2015 के बाद भी जारी है। हाल ही का एक दूसरा अध्ययन इसके विपरीत दावा करते हुए यह दर्शाता है कि अर्थव्यवस्था ने 2017 में 13 मिलियन नए रोजगारों का निर्माण किया है। दुर्भाग्य से, यह आशापूर्ण निष्कर्ष असंगत अनुमानों तथा डाटा के चयनात्मक प्रयोग पर आधारित है (बॉक्स 2.1)।

इसके परिणामस्वरूप युवाओं एवं उच्च शिक्षा प्राप्त लोगों में बेरोजगारी दर 16% तक पहुँच गई है.

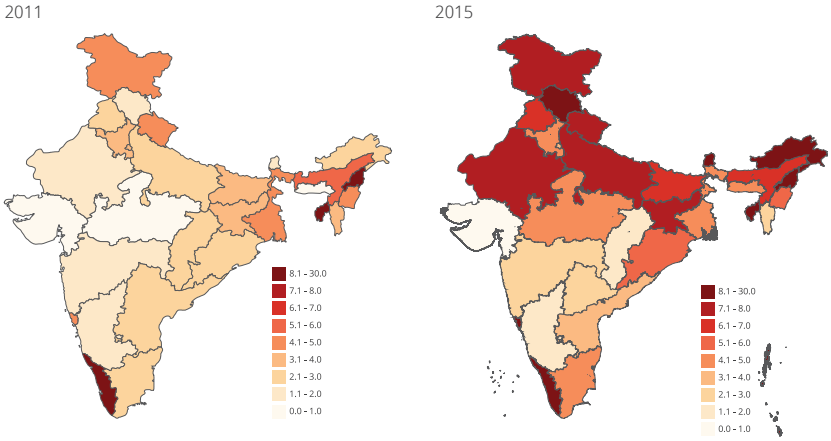
यह कहा जाता था कि भारत की समस्या बेरोजगारी नहीं बल्कि मज़दूरी और वेतन का कम होना है। परन्तु अब अर्थव्यवस्था की नई विशिष्टता उच्च दर की खुली बेरोजगारी है, जो 5% से ऊपर है एवं युवाओं तथा उच्च शिक्षितों में यह 16% तक पहुँच गई है। बेरोजगारी में बढ़ोतरी सम्पूर्ण भारत में स्पष्ट रूप से दिखाई पड़ रही है परन्तु उत्तरी राज्यों में यह विशेष रूप से अधिक है (चित्र 2)।

चित्र 1 : संवृद्धि पहले की तुलना में कम रोजगार का निर्माण कर रही है



स्रोत एवं नोट्स: 1972-2011 मिश्रा एवं सुरेश (2014) से; 2011-15 हमारी गणना

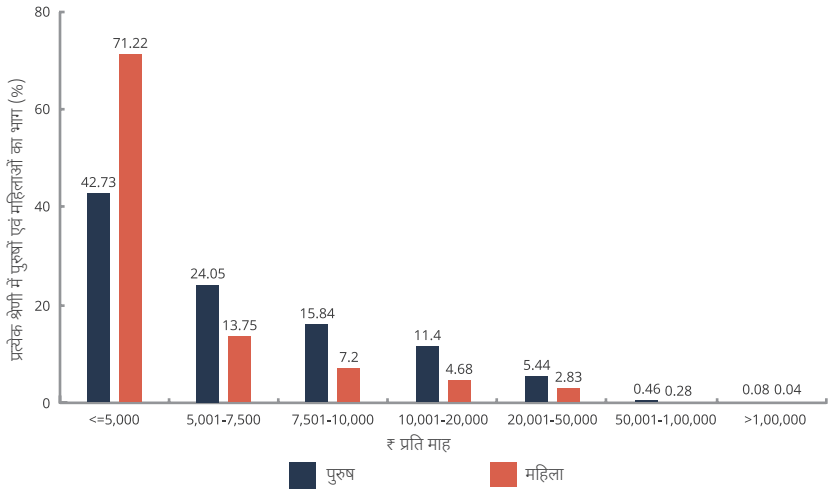
चित्र 2 : भारत के लगभग सभी राज्यों में बेरोजगारी बढ़ी है



स्रोत एवं नोट्स: NSS-EUS 2011 तथा LB-EUS 2015. रोजगार को साधारण मुख्य स्तिथि के अनुरूप पारिभाषित किया गया है. मापक प्रतिशत मूल्यों को दर्शाते हैं. ध्यान दें कि निम्नलिखित बहिर्वर्ती राज्यों को सबसे ऊपर के कोष्ठ में रखा गया है: 2011— केरल (9), त्रिपुरा (14.5), तथा नागालैण्ड (25.6). 2015— नागालैण्ड (8.5), अरुणाचल प्रदेश (8.9), गोवा (9.6), हिमाचल प्रदेश (10.6), केरल (12.5), सिक्किम (18.1) तथा त्रिपुरा (19.7). दत्त-सामग्री के लिए परिशिष्ट तालिका A2.1 को ऑनलाइन देखें.

2. वेतनों में बढ़ोतरी हो रही है परन्तु वे अभी भी 7वें केन्द्रीय वेतन आयोग द्वारा निर्धारित निम्नतम स्तर से बहुत नीचे हैं.

चित्र 3: 82% पुरुष एवं 92% महिला कर्मचारी 10,000 रुपए महीने से कम अर्जित करते हैं.



स्रोत एवं नोट्स: LB-EUS 2015.

मुद्रास्फीति (inflation) के अनुरूप समायोजित वेतन वृद्धि अधिकतर क्षेत्रों में 3% प्रति वर्ष या इससे कुछ ज़्यादा बढ़ी है.

2010 और 2015 के बीच, मुद्रास्फीति के अनुरूप समायोजित वेतन और मज़दूरी में, संगठित विनिर्माण क्षेत्र में 2% प्रति वर्ष, असंगठित विनिर्माण में 4%, असंगठित सेवाओं में 5%, तथा कृषि क्षेत्र में 7% की वृद्धि हुई है (कृषि क्षेत्र की संवृद्धि में 2015 से बड़ी गिरावट देखने को मिली है)। वर्ष 2000 से कृषि क्षेत्र के एक अपवाद को छोड़कर अधिकतर क्षेत्रों में वास्तविक वेतन और मज़दूरी 3%-4% बढ़ी है। इस दर पर वास्तविक पारिश्रमिक प्रत्येक दो दशक में दोगुना होगा।

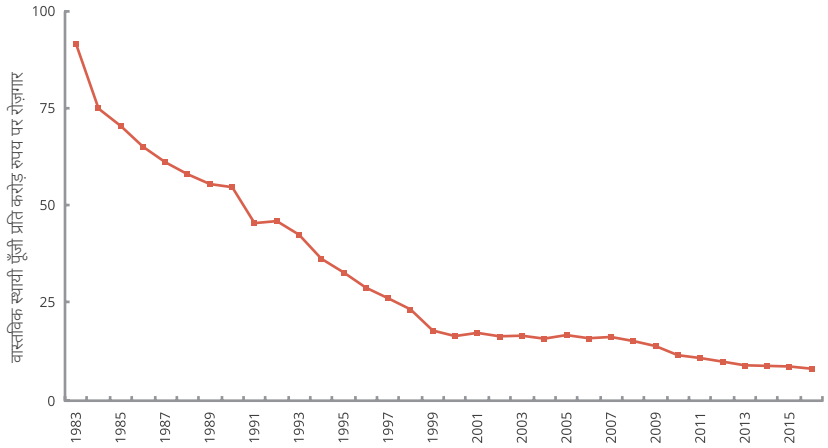
परन्तु 82% पुरुष एवं 92% महिला कामगार 10,000 रुपए महीने से कम अर्जित करते हैं.

हाल के वर्षों में मज़दूरी में वृद्धि के बावजूद भारत में आय का स्तर कम होने की समस्या बनी ही हुई है। 2015 में राष्ट्रीय स्तर पर 67% परिवार 10,000 रुपए प्रति माह तक कमाते थे। इसकी तुलना में 7वें केन्द्रीय वेतन आयोग द्वारा अनुशंसित निम्नतम वेतन 18,000 रुपए प्रति माह है। यह इस ओर संकेत करता है कि एक बड़ी आबादी को जीवनयापन योग्य आय प्राप्त नहीं है (चित्र 3)। इससे यह बात भी स्पष्ट होती है कि सरकारी नौकरियों इतनी होड़ क्यों मची हुई है ।संगठित विनिर्माण क्षेत्र में भी 90% उद्योग केन्द्रीय वेतन आयोग (CPC) द्वारा निर्धारित निम्नतम वेतन से कम का भुगतान करते हैं। असंगठित क्षेत्र में तो स्थिति और बदतर है।

पश्चिम बंगाल का एक क्षेत्रीय अध्ययन (Field Study) यह दर्शाता है कि अनौपचारिक क्षेत्र में कई किस्म के काम मिलाकर भी महिलाओं को जीवनयापन योग्य आय नहीं मिल पाती। उदाहरण के लिए, एक औरत ने सिलाई, ईंट भट्ठे में मजदूरी, दैनिक श्रम तथा मध्याह्न भोजन (Mid-day Meal) का कार्य कर एक माह में कुल 2,700 रुपए अर्जित किए, जबकि एक दूसरी महिला ने ईंट भट्ठे का काम, दैनिक श्रम, रेत उत्खनन तथा कृषि कार्य कर 6,800 रुपए अर्जित किए (बॉक्स 5.1)। एक दूसरे अध्ययन ने दर्शाया कि राजस्थान में खनन जैसे निर्यात उन्मुखी उद्योग में दक्ष श्रमिक अति जोखिमपूर्ण कार्य करते हुए भी राज्य द्वारा निर्धारित न्यूनतम मजदूरी, जो वैसे भी बहुत कम है, भी नहीं कमा पाते (बॉक्स 4.3)।

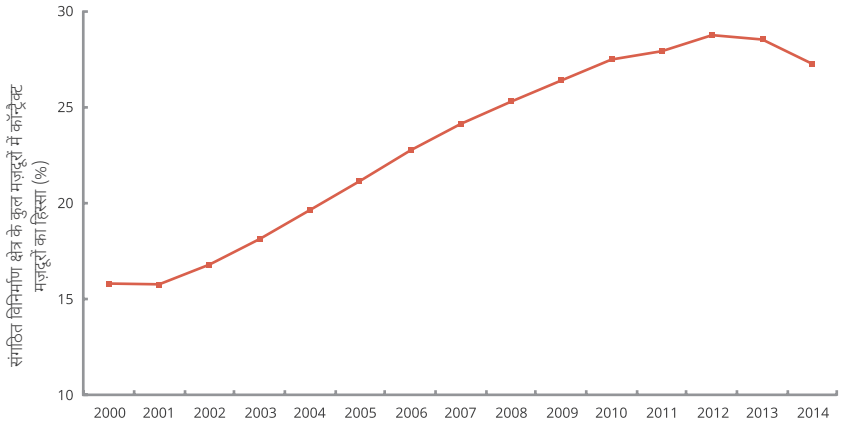
3. मशीनों द्वारा मज़दूरों का स्थान लेने की गति मन्द हुई है परन्तु संगठित विनिर्माण क्षेत्र में कार्य की अनिश्चितता बढ़ने लगी है.

चित्र 4: संगठित विनिर्माण क्षेत्र में श्रम-पूँजी अनुपात गिरना बंद हो चूका है.



स्रोत एवं नोट्स: ASI NIC 2 अंक (EPWRFITS) वविधि वर्ष. श्रम-पूँजी अनुपात = कर्मचारियों की संख्या / वास्तवकि स्थायी पूँजी.

चित्र 5 : पिछले दो दशकों में संगठित विनिर्माण क्षेत्र में अनुबन्धित श्रमिक (contract workers) तेजी से बढ़े हैं.



स्रोत एवं नोट्स: ASI कारखाना-स्तरीय दत्त-सामग्री, वविधि वर्ष.

संगठित विनिर्माण में 1 करोड़ रुपए की लागत केवल 10 नौकरियों का समर्थन करती है.

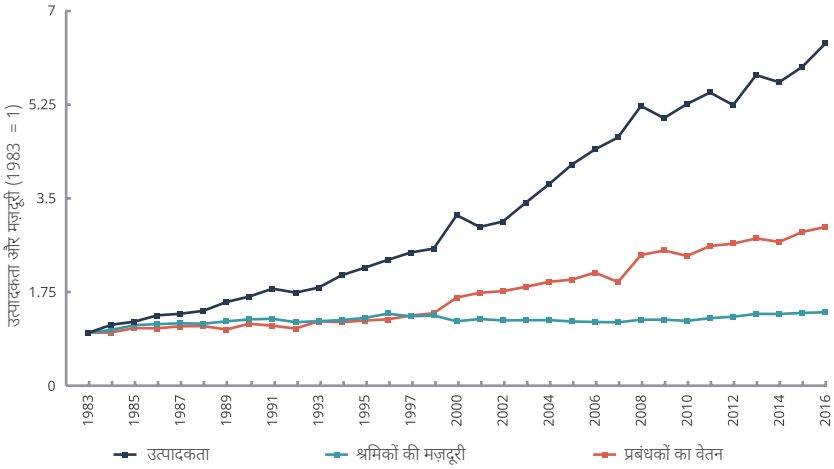
1980 के दशक के आरम्भ में संगठित विनिर्माण क्षेत्र में 1 करोड़ रुपए की वास्तविक लागत (2015 के मूल्यों में) 90 नौकरियों को चलायमान रख सकती थी। 2010 में, यह संख्या गिरकर 10 पर आ चुकी है (चित्र 4)। इसके अतिरिक्त, उत्तरोत्तर बढ़ती पूँजी की प्रधानता (Capital Intensity) लगभग सभी विनिर्माण उद्योगों की विशिष्टता बन गई है, फिर चाहे वे तुलनात्मक रूप से अधिक पूँजी-प्रधान उद्योग हों अथवा श्रम-प्रधान। हालाँकि यह दर अब इतनी तेजी से नहीं गिर रही है और साथ ही इस क्षेत्र में रोजगार में भी बढ़ोतरी हुई है। पिछले 10 वर्ष इस क्षेत्र के लिए अच्छे रहे हैं तथा अधिकतर उद्योगों ने या तो पारिश्रमिक देने में या रोजगार देने में अच्छा प्रदर्शन किया है। कुछ बड़े नियोक्ताओं, जैसे कि बुने कपड़े, प्लास्टिक एवं जूता-चप्पल क्षेत्र, ने मजबूत रोजगार वृद्धि के साथ ही साथ मज़दूरी में भी अच्छी वृद्धि दर्ज की है।

परन्तु संगठित विनिर्माण क्षेत्र के कुल श्रमिकों में 30% अनुबन्धित (कांट्रैक्ट) श्रमिक हैं।

संगठित विनिर्माण क्षेत्र में रोजगार वृद्धि, उचित, लाभकारी एवं स्थिर रोजगार उपलब्ध कराने का अवसर था। परन्तु इसके बजाए, 2000 के दशक के प्रारम्भ से अनुबन्धित (कॉन्ट्रैक्ट) श्रम के हिस्से में और श्रम के अन्य अनिश्चित प्रकारों में बढ़ोतरी हुई (चित्र 5)। फैक्ट्रियों के सर्वे, ट्रेनी, अपरेंटिस आदि जैसी कई श्रेणियों को दर्शाते हैं। ये श्रमिक नियमित श्रमिकों का कार्य करते हैं लेकिन उनकी तुलना में मज़दूरी कम पाते हैं (बॉक्स 4.2)। यह एक तरीका है जिसके द्वारा विनिर्माण कम्पनियाँ श्रम कानूनों से बच कर निकल रही हैं। दूसरा तरीका, श्रमिकों की संख्या को कम करके दिखाना है। 2011 में, पारिवारिक सर्वेक्षणों के अनुसार लगभग 54 मिलियन श्रमिक विनिर्माण उद्योग में थे। जबकि उद्योग कंपनियों से प्राप्त आँकड़ों में यह संख्या लगभग 47 मिलियन मात्र थी। इस विसंगति का कारण लगभग पूरी तरह से संगठित क्षेत्र ही था।

4. उत्पादकता मज़दूरी की तुलना में बहुत तेज़ी से बढ़ी है.

चित्र 6: संगठित विनिर्माण क्षेत्र में उत्पादकता तथा प्रबन्धकों का वेतन कर्मचारियों के वेतन की तुलना में तेज गति से बढ़ा है.



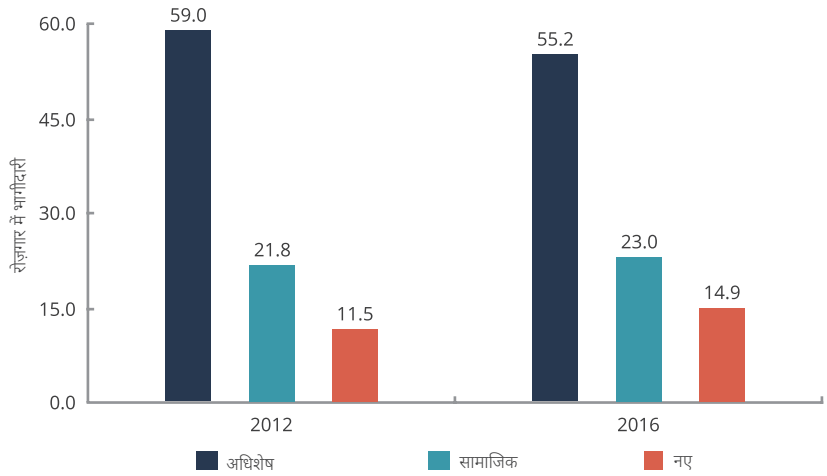
स्रोत एवं नोट्स: ASI NIC 2 अंक (EPWRFITS) वविधि वर्ष. CPI-IW द्वारा एवं वेतन की अवस्थति एवं WPI द्वारा GVA की अवस्थति (वनिर्मिति उत्पाद).

पिछले 3 दशकों में संगठित विनिर्माण क्षेत्र में उत्पादकता में 6 गुनी वृद्धि हुई है लेकिन वेतन में वृद्धि केवल 1.5 गुनी ही है.

जैसे-जैसे श्रमिक उत्पादकता बढ़ेगी उसके साथ यह अपेक्षा की जा सकती है कि वेतन में भी वैसी ही वृद्धि होगी। लेकिन ऐसा ना तो संगठित क्षेत्र में हुआ है और ना ही असंगठित क्षेत्र में। यह अन्तर संगठित क्षेत्र में अधिक प्रकट रूप से स्पष्ट है। श्रमिक उत्पादकता 1982 की तुलना में 6 गुना अधिक है जबकि उत्पादन में संलग्न कामगारों का वास्तविक वेतन केवल 1.5 गुना ही बढ़ा है (चित्र 6)। यहाँ तक कि प्रबन्धकों एवं पर्यवेक्षकों के वेतनों में वृद्धि भी उत्पादन संवृद्धि से कम रही है। इसके परिणामस्वरुप, संगठित विनिर्माण क्षेत्र की आय में श्रमिकों का हिस्सा गिरकर 10% के आसपास ही रह गया है।

5. 'नई' सेवा अर्थव्यवस्था में वृद्धि धीमी होने से 'अधिशेष श्रमिक' (Surplus Labour) अधिशेष श्रमिकों की संख्या अभी भी बहुत अधिक है.

चित्र 7: 'अधिशेष श्रमिक' आधारित उद्योग, सेवा क्षेत्र में 50% से अधिक रोजगार के लिए उत्तरदायी हैं.



स्रोत एवं नोट्स: RBI-KLEMS 2016, LB-QES 2016. 'अधशिेष' उद्योग का आशय स्व-रोजगार एवं छोटे स्तर पर उत्पादन करने वाले उद्योगों से है. शक्षिा, स्वास्थ्य एवं लोक प्रशासन 'सामाजकि' उद्योग माने जाते हैं. वत्ति, IT-BPO तथा संगठति खुदरा क्षेत्रों को 'नए' सेवा उद्योगों के रूप में पारभिाषति कयिा जाता है. यह आँकड़ा कुल मलिकर 100 नहीं होता है क्योंकि कुछ उद्योगों को छोड़ दयिा गया है.

'अधिशेष श्रमिक' आधारित सेवाएं 50% से अधिक रोजगार के लिए उत्तरदायी हैं.

संगठित विनिर्माण क्षेत्र के सुधरे प्रदर्शन के पश्चात भी, यह क्षेत्र समग्र रूप में अपनी रोजगार सम्बन्धी भागीदारी को पूरा करने में असफल रहा है। यह प्रस्तावित किया गया है कि शायद सेवा क्षेत्र भारत में संरचनात्मक परिवर्तन की प्रक्रिया को बढ़ाने में सफल हो पाए। IT एवं आधुनिक खुदरा क्षेत्र सहित नए सेवा क्षेत्र में रोजगार 2011 के 11.5% से बढ़कर 2015 में 15% हो गया है। हालाँकि सेवा क्षेत्र के कुल रोजगार का 50% से अधिक अभी भी छोटे व्यापारों, घरेलु सेवाओं (Domestic Services) तथा अन्य प्रकार के निम्न-स्तरीय एवं अनौपचारिक रोजगारों से मिलकर बना है (चित्र 7)। इसके अतिरिक्त यह सम्भव है कि IT-BPM में मौजूदा कटौती अल्पकालिक संघटना ना होकर संरचनात्मक स्थानान्तरण का प्रतिबिम्ब हो जो कि सेवा क्षेत्र द्वारा चलायमान संरचनात्मक परिवर्तन में और भी चुनौतियाँ खड़ी कर देगी (बॉक्स 3.3)।

6. जेण्डर विषमताएँ अभी भी तेज़ हैं हालाँकि कहीं कहीं इनमें कमी आ रही है.

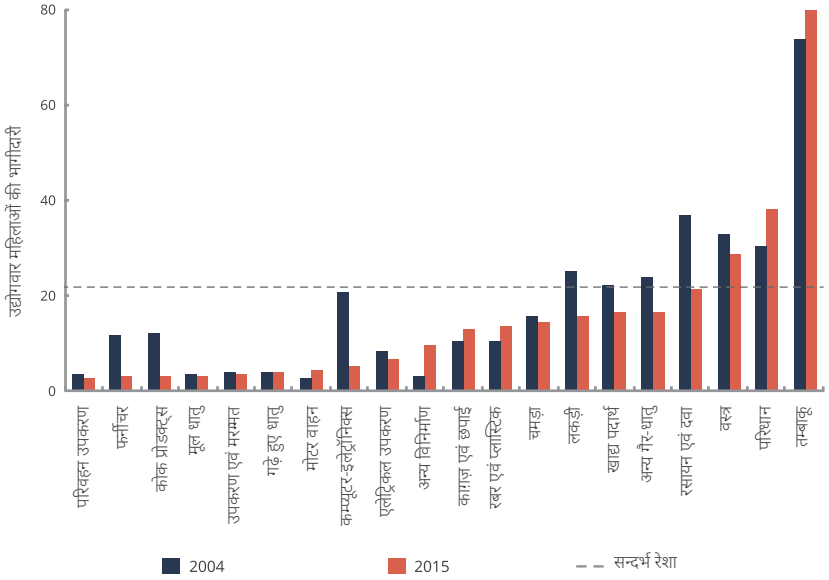
महिलाएँ सम्पूर्ण सेवा क्षेत्र के कर्मचारियों का 16% ही हैं जबकि घरेलु कामगारों में उनका हिस्सा 60% है.

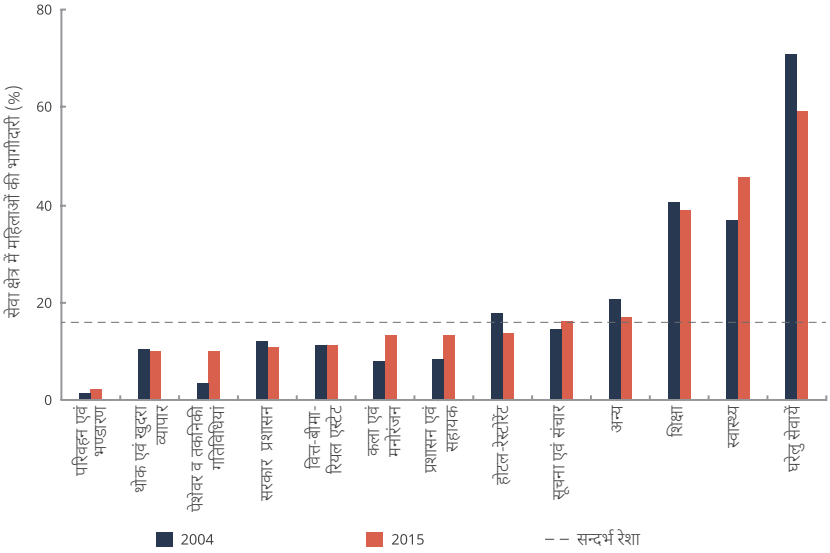
भारतीय अर्थव्यवस्था अभी भी लिंग के आधार पर विभाजित है। व्यावसायिक रूप से, वरिष्ठ अधिकारियों, विधायकों एवं प्रबन्धकों में महिलाओं का प्रतिनिधित्व बहुत ही कम है। यह स्थिति 2011 में 13% से गिरकर 2015 में 7% हो जाने के बाद से और भी बुरी हो गई है। दूसरी तरफ, तुलनात्मक रूप से अधिक वेतन देने वाली नौकरियों में महिलाओं का प्रतिनिधित्व श्रमबल में उनकी कुल उपस्थिति के बराबर है। इसमें चिन्ता का विषय सवैतनिक कार्यबल में अभी भी पुरुषों का वर्चस्व होना है। महिलाओं का प्रतिनिधित्व विनिर्माण क्षेत्र का केवल 22% एवं सेवा क्षेत्र के श्रमिकों में उससे भी कम केवल 16% है। अधिक संख्या में महिला श्रमिकों का नियोजन कुछ उद्योगों जैसे वस्त्र एवं परिधान, तम्बाकू, शिक्षा, स्वास्थ्य तथा घरेलु सेवाओं तक ही सीमित है (चित्र 8).

महिलाएँ कुल मिलाकर पुरुषों की आय का 65% ही अर्जित करती हैं।

मजदूरी में लैंगिक अन्तर (Gender wage gap) में व्यापक भिन्नताएँ देखने को मिलती हैं। महिलाएँ पुरुषों की आय का 35% से 85% तक अर्जित करती हैं, जो कार्य के प्रकार और कामगार के शैक्षिक स्तर पर निर्भर करता है। लेकिन पिछले कुछ समय में इन असमानताओं में कमी आई है (बॉक्स 5.2)। संगठित विनिर्माण क्षेत्र में यह अन्तर वर्ष 2000 में 35% से कम होकर 2013 में 45% हो गया है। यह विषमता स्व-नियोजित महिला कामगारों (Own-account women workers) में सबसे अधिक है जबकि उच्च शिक्षित एवं नियमित कर्मचारियों में सबसे कम है।

चित्र 8: विनिर्माण में महिलाओं की भागीदारी

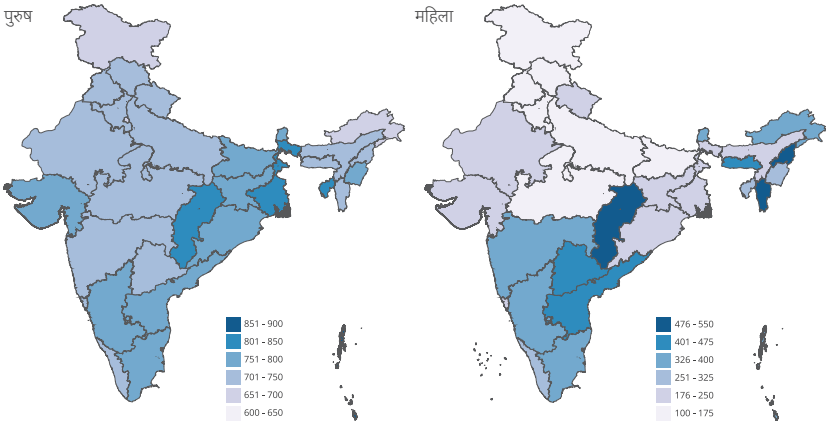




स्रोत एवं नोट्स: NSS-EUS 2004, LB-EUS 2015. सन्दर्भ रेखा, 2015 में क्रमशः विनिर्माण अथवा सेवा क्षेत्र के श्रमबल में महिलाओं की कुल भागीदारी को दर्शाती है.

7. सवैतनिक कार्यबल में महिलाओं की भागीदारी कम है हालाँकि कुछ राज्य अन्य की तुलना में अच्छा प्रदर्शन कर रहे हैं.

चित्र 9: LFPR, विशेषतः महिलाओं के लिए, उत्तर-पूर्व एवं दक्षिण में उच्च है.



स्रोत एवं नोट्स: LB-EUS 2015. LFPR मान (Values) 1000 में से हैं. ध्यान दें कि पैमानों में भिन्नता है.

उत्तर प्रदेश में जहाँ प्रति 100 पुरुषों पर केवल 20 महिलाएँ सवैतनिक रोजगार में हैं वहीं तमिलनाडु में यह संख्या 50 तथा उत्तर-पूर्व में 70 है.

कई अन्य विकासशील देशों की तुलना में भारत में कामकाजी उम्र की ऐसी महिलाओं की संख्या कम है जो या तो नियोजित हैं अथवा कार्य की खोज में हैं, तथा इसमें पिछले कुछ समय से गिरावट आ रही है (बॉक्स 2.3)। लेकिन उत्तरी एवं पश्चिमी राज्यों की तुलना में दक्षिणी एवं उत्तर-पूर्वी राज्य महिलाओं की भागीदारी की उच्च दरों को दर्शाते हैं (चित्र 9)। श्रम बल में पुरुषों के अनुपात में महिलाओं की भागीदारी की दर में भिन्नता है — यह उत्तर प्रदेश व पंजाब में 0.2% से भी कम दर से लेकर तमिलनाडु व आन्ध्रप्रदेश में 0.5% तथा मिज़ोरम व नागालैण्ड में 0.7% से अधिक दर तक है।

सरकारी कार्यक्रम अत्यन्त महत्त्वपूर्ण हैं।

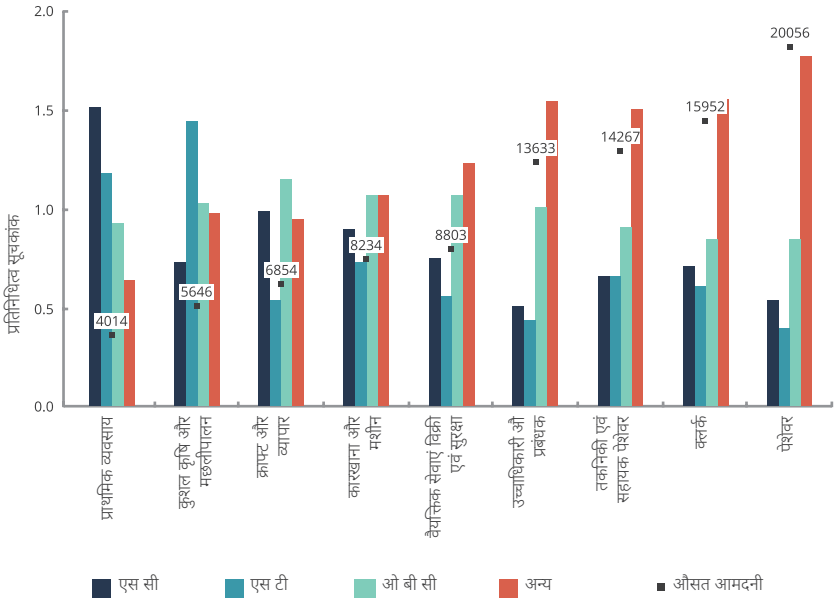
मनरेगा, आँगनवाड़ी एवं आशा जैसे कार्यक्रमों ने सवैतनिक श्रमबल में महिलाओं की भागीदारी बढ़ाने में महत्त्वपूर्ण भूमिका अदा की है। क्षेत्रीय अध्ययन इस ओर संकेत करते हैं कि श्रमबल में महिलाओं के आगमन में प्रमुख अवरोधक शायद सामाजिक प्रतिबन्ध ना होकर उपलब्ध कार्यों की कमी है (बॉक्स 5.1, बॉक्स 5.2)।

8. जाति विषमताएँ अभी भी व्यापक रूप से विद्यमान हैं लेकिन नीतियाँ इन्हें कम करने में प्रभावकारी रही हैं.

अनुसूचित जातियों का हिस्सा कुल कार्यबल में 18.5% है, लेकिन चमड़ा उद्योग में यह आंकड़ा 46% है.

जाति आधारित विभाजन एवं विषमताएँ अभी भी मौजूद हैं हालाँकि कुछ क्षेत्रों में इनमें कमी आई है। कम भुगतान करने वाले व्यवसायों में अनुसूचित जाति (SC) एवं अनुसूचित जनजाति (ST) समूहों का प्रतिनिधित्व बहुत अधिक है जबकि अच्छे वेतन देने वाले व्यवसायों में यह प्रतिशत बहुत ही कम है, जो भारत में जाति आधारित

चित्र 10: कम भुगतान करने वाले व्यवसायों में अजा एवं अजजा समूहों का अति-प्रतिनिधित्व (Over-Representation) है जबकि उच्च-जातियाँ अच्छे भुगतान वाले व्यवसायों में अति-प्रतिनिधित्व की स्थिति में हैं.



स्रोत एवं नोट्स: LB-EUS 2015. प्रतनिधित्वि सूचकांक = (व्यवसाय में% / श्रमबल में%). आँकड़े दिए गए प्रत्येक व्यवसाय के औसत मासकि अर्जन को दर्शाते हैं.

विभाजन की चिरस्थाई प्रबल शक्ति को स्पष्ट रूप से दर्शाता है (चित्र 10)। दूसरी तरफ, अनुसूचित जाति एवं अनुसूचित जनजाति दोनों ही समूहों का प्रतिनिधित्व लोक प्रशासन में काफी बेहतर है, जो पिछले वर्षों की आरक्षण नीतियों की सफलता का सूचक है।

मजदूरी में जाति आधारित अन्तर, लिंग आधारित अन्तर से अधिक व्यापक है.

अनुसूचित जातियाँ, उच्च जातियों की आय का केवल 56% ही अर्जित करती हैं। अनुसूचित जनजातियों के लिए यह आँकड़ा 55% तथा अन्य पिछड़ा वर्ग के लिए 72% है। जब शिक्षा के स्तर को भी जोड़ कर देखा जाता है तो अनुसूचित जातियों के लिए यह अन्तर करीब 70% कम हो जाता है। लेकिन जाति विषमताओं की समझ को और बेहतर करने के लिए, और भी अधिक शोध की आवश्यकता है।

9. शिल्प एवं हस्तकला अभी भी बड़े नियोक्ता हैं तथा ग्रामीण गैर-कृषि अर्थव्यवस्था के लिए अति महत्त्वपूर्ण हैं.

आधिकारिक रूप से 500 से अधिक कला एवं शिल्प उत्पाद सूचीकृत हैं, अतः यह क्षेत्र विपुल सांस्कृतिक मूल्य, पर्यावरण के लाभ एवं लाखों लोगों को रोजगार का प्रतिनिधित्व करता है.

कृषि छोड़ने वाले अधिकतर श्रमिक मुख्यतः भवन-निर्माण सम्बन्धी रोजगारों की ओर जा रहे हैं। कला एवं शिल्प क्षेत्र आवश्यक ग्रामीण रोजगार उपलब्ध करा सकता है जो पर्यावरण के लिये कम हानिकारक होगा, तथा पहले से विद्यमान हुनरओं को समाप्त करने की जगह उन्हें बढ़ावा देगा। लेकिन इसके सम्भव होने के लिए इस क्षेत्र को अन्य उद्योगों के समान महत्त्व देना होगा एवं संरचनात्मक सहायता उपलब्ध करवानी होगी।

10. 'राष्ट्रीय रोजगार नीति' की ओर

भारत का संरचनात्मक रूपान्तरण उम्मीद से धीमा रहा है। अतः व्यापक दृष्टि रखते हुए एक ऐसी रोजगार नीति के विषय में सोचना अत्यावश्यक हो गया है जो इस रूपान्तरण को सम्भव बना सके। हालाँकि इस वर्ष SWI नीतिगत मुद्दों का ज्यादा गहनता से विश्लेषण नहीं करता है, लेकिन 'निष्कर्ष' में इस महत्त्वपूर्ण मुद्दे पर कुछ विचार रखे गए हैं। यहाँ हम विशेष रूप से यह रेखांकित करना चाहते हैं कि एक 'राष्ट्रीय रोजगार नीति' आज की आवश्यकता है तथा इसमें निम्नलिखित बिन्दुओं पर ध्यान दिया जाना चाहिए।

1. विश्वभर में रोजगार गारण्टी की प्रसिद्धि बढ़ रही है जिसमें OECD देश भी शामिल हैं। मनरेगा के कारण भारत इस दिशा में अग्रणी रहा है तथा इस अनुभव के आधार पर भारत को और आगे बढ़ना चाहिए।

2. पिछले कुछ वर्षों में उद्योग नीतियों तथा अन्य नीतियों के उद्भव यथा वेतन वृत्ति (वेज सब्सिडी) एवं कर्मचारियों को दक्ष बनाने के लिए प्रोत्साहन प्रदान करने में, नई रुचि देखने को मिली है।

3. राज्य स्तरीय सफल रोजगार नीतियों की ओर और भी निकट से दृष्टि डालने तथा विभिन्न राज्यों के विविध अनुभवों से सीखने की आवश्यकता है।

4. केन्द्र एवं राज्य स्तरों पर समुचित राजकोषीय क्षमता (Fiscal Space) उपलब्ध है।

5. अर्थव्यवस्था में आय के स्तर को ऊपर उठाने के लिए कृषि क्षेत्र में सार्वजनिक निवेश की तत्काल आवश्यकता है।

6. सार्वभौमिक बुनियादी सेवा (UBS) जैसे कार्यक्रमों के बहुत से लाभ हैं जो शिक्षा, स्वास्थ्य, आवास, सार्वजनिक परिवहन, तथा सुरक्षा में रोजगार निर्माण करते है, मानव पूँजी तथा सार्वजनिक वस्तुओं में निवेश करते हैं।

7. रोजगार निर्माण को लाभदायक रूप से हरित ऊर्जा एवं जलवायु अनुकूलन के प्रयासों में निवेश के साथ जोड़ा जा सकता है।

8. श्रम बल में महिलाओं की भागीदारी में गिरावट का कारण शायद काम की कमी है अथवा शैक्षिक संस्थानों में बढ़ता नामांकन, ना कि केवल महिलाओं पर सामाजिक प्रतिबन्ध।

9. सरकारी कार्यक्रम, सामाजिक असमताओं को कम करने में बहुत प्रभावशाली हैं।

10. दत्त-सामग्री (डाटा), विशेषकर अवैतनिक कार्यों एवं संस्थापन स्तर के डाटा, की खामियों पर तत्काल ध्यान देने की आवश्यकता है।

Azim Premji University
Pixel Park, PES Campus, Electronic City, Hosur Road
Bangalore 560100

080-6614 5136
www.azimpremjiuniversity.edu.in

Facebook: /azimpremjiuniversity **Instagram:** @azimpremjiuniv **Twitter:** @azimpremjiuniv