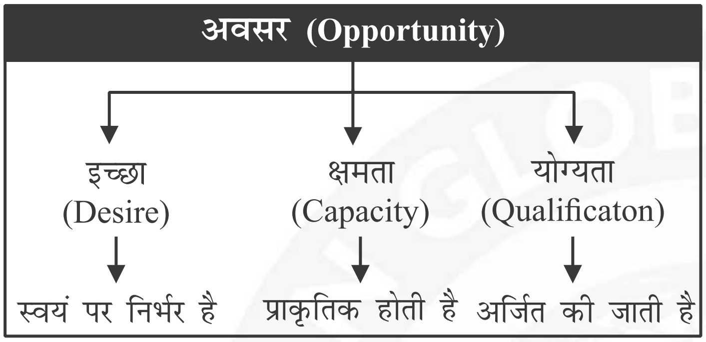
बेरोजगारी
(Unemployment)

परिचय (Introduction)

बेरोजगारी वह दशा है जब एक व्यक्ति सक्रियता से रोजगार की खोज करता है, परंतु वह रोजगार पाने में अक्षम रहता है। नीति आयोग के द्वारा बेरोजगारी को निम्न आधार पर स्पष्ट किया गया है–



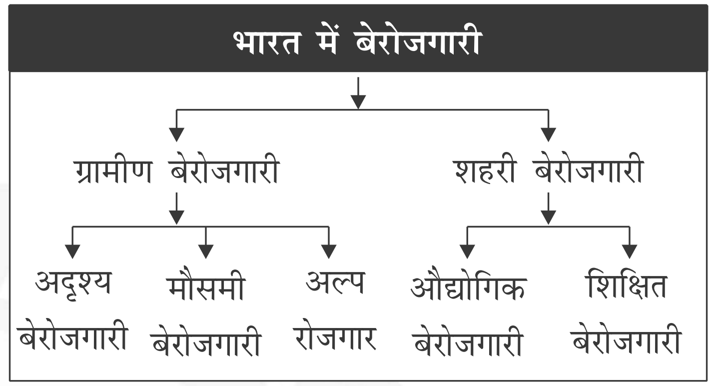
रोजगार के अवसर की उपलब्धता इच्छा, क्षमता एवं योग्यता पर निर्भर करती है। कई बार ऐसा होता है कि पर्याप्त अवसर उपलब्ध होने के बावजूद व्यक्ति के अंदर इच्छा, योग्यता या क्षमता नहीं होती है तो उसे रोजगार नहीं मिल पाता है और व्यक्ति बेरोजगार रह जाता है। अत: हम बेरोजगारी को निम्न रूप से परिभाषित कर सकते हैं– इस प्रकार यदि इच्छा, क्षमता एवं योग्यता (Desire, Capacity, Qualification) रहने के बावजूद जब किसी व्यक्ति को रोजगार नहीं मिल पाता है तो उसे बेरोजगार कहा जाएगा। अर्थात् एक सक्षम व्यक्ति द्वारा मांगने पर भी रोजगार नहीं मिलने की स्थिति को बेरोजगारी कहते हैं। सक्षमता की कोई ऊपरी सीमा का निर्धारण नहीं किया जा सकता, इसीलिये न्यूनतम रूप से यह देखा जाता है कि संबंधित व्यक्ति कार्यशील उम्र (Working Age) से जुड़ा हुआ हो। भारत में कार्यशील उम्र 15 से 59 वर्ष की होती है।

जनसांख्यिकी विभाजन

जनसांख्यिकी विभाजन को सबसे पहले 'यूनाइटेड नेंशन पॉपुलेशन फंड' द्वारा परिभाषित किया गया है। इस संस्था के अनुसार जब किसी राष्ट्र के कार्यशील जनसंख्या का अनुपात अकार्यशील जनसंख्या के अनुपात से अधिक हो तो उसे 'जनसांख्यिकी विभाजन' कहते हैं। इस अनुपात से किसी देश की अर्थव्यवस्था की क्षमता बढ़ती है। यदि इस कार्यशील जनसंख्या को किन्हीं कारणों की वजह से रोजगार न मिले तो निश्चित रूप से अर्थव्यवस्था की उत्पादन शक्ति का ह्रास होगा, क्योंकि वास्तव में यह कार्यशील जनसंख्या अर्थव्यवस्था के क्षमता निर्माण में वास्तविक योगदान नहीं कर रही है। लेकिन रोजगारहीन वृद्धि से कुशलता का विकास नहीं हो सकता। जनवरी 2018 में विश्व बैंक ने 'Systematic & Dignostic Country' नामक रिपोर्ट में भारत की स्थिति पर वक्तव्य दिया कि भारत Demographic Curse का रूप भी ले सकता है, क्योंकि कार्यशील जनसंख्या के अनुपात में रोजगार को उत्पन्न न कर पाने की समस्या विकट रूप धारण कर सकती है। जिससे बेरोजगारी बढ़ेगी और मौजूदा संसाधनों पर दबाव भी बढ़ेगा।

भारत में बेरोजगारी का वर्गीकरण
(Classification of Unemployment in India)

भारत में बेरोज़गारी का वर्गीकरण निम्नलिखित प्रकार से किया जा सकता है–



ग्रामीण क्षेत्र में बेरोजगारी (Rural Unemployed)

भारत के गांवों में 80% से भी अधिक श्रमिक कृषि के कार्यों में लगे हुए हैं। गैर-कृषि क्षेत्र में लगे हुए अधिकतर ग्रामीण श्रमिक घरेलू उद्योगों जैसे- लोहारगीरी, बढ़ईगीरी आदि तथा विभिन्न प्रकार की सेवाओं में लगे हुए हैं। यह अनुमान लगाया जाता है कि, दो तिहाई से भी अधिक ग्रामीण श्रमिक अपने कार्यों में लगे हुए हैं। केवल एक तिहाई श्रमिक दूसरों के लिये कार्य करते हैं। गावों में अनैच्छिक बेरोज़गारी (Involuntary Unemployment) की समस्या अधिक नहीं है।

ग्रामीण क्षेत्र में मुख्य रूप से अदृश्य बेरोज़गारी तथा मौसमी बेरोज़गारी पाई जाती है–

- ***अदृश्य या प्रचछन्न/बेरोज़गारी (Disguised Unemployment):*** अदृश्य बेरोज़गारी से यह अभिप्राय है कि यद्यपि श्रमिक ऊपरी तौर पर रोज़गार में लगे दिखाई देते हैं, परंतु श्रमिकों की संख्या के अनुपात में कार्य की मात्रा नहीं होती है। किसी कार्य को करने के लिये जितने श्रमिकों की आवश्यकता होती है उससे अधिक श्रमिक काम पर लगे हुए होते हैं। यदि कुछ श्रमिकों को काम पर से हटा दिया जाए तो कुल उत्पादन में कमी नहीं होगी। उदाहरण के लिए किसी खेत पर खेती करने के काम हेतु केवल दो श्रमिक ही पर्याप्त है। परन्तु यदि उसी खेत पर पाँच श्रमिक लगे हुए हों तो तीन श्रमिक अदृश्य बेरोज़गारी को व्यक्त करते हैं। यदि इन तीन श्रमिकों को काम पर से हटा दिया जाए तो भी उत्पादन पर कोई प्रभाव नहीं पड़ेगा। भारत में संयुक्त परिवार, खेतों का आकार छोटा होने के फलस्वरूप तथा रोजगार के वैकल्पिक अवसरों के अभाव के कारण परिवार के सभी सदस्य, पारिवारिक भूमि पर खेती करने के काम में लगे रहते हैं। इसलिए ऊपरी तौर पर तो यह प्रकट होता है कि वे रोजगार में लगे हुए हैं किन्तु वास्तव में उनके कारण उत्पादन में कोई वृद्धि नहीं हो रही है।
- इसलिए यदि उनमें से कुछ लोगों को किसी दूसरे काम पर लगा दिया जाए तो खेत के उत्पादन में कोई कमी नहीं होगी। इसलिए उन्हें 'अदृश्य बेरोज़गार' कहा जाएगा। भारत के ग्रामीण क्षेत्र में अदृश्य बेरोज़गारी की समस्या काफी गंभीर है।
- ***मौसमी बेरोज़गारी (Seasonal Unemployment):*** भारत के ग्रामीण क्षेत्र में पाई जाने वाली दूसरे किस्म की बेरोज़गारी 'मौसमी बेरोज़गारी' है। इसका कारण यह है कि कृषि एक मौसमी व्यवसाय है अर्थात् कृषि में मौसम के अनुसार फसलें बोई जाती हैं। खाली मौसम में अक्सर कृषि में काम करने वाले किसान व मजदूर बेकार रहते हैं। इस बेरोज़गारी की मात्रा कितनी है

यह इस बात पर निर्भर करता है कि खेती-बाड़ी करने की विभिन्न राज्यों में क्या दशाएं अथवा विधियां हैं। ऐसा अनुमान लगाया गया है कि आमतौर पर जो किसान साल में एक फसल बोता है वह 5 व 7 महीने तक बेरोज़गार रहता है। ग्रामीण क्षेत्रों में कृषि के अतिरिक्त और भी कई मौसमी कार्य हैं जैसे गन्ना पेराई, ईंटों के भट्टे, आदि। इन कार्यों में लगे हुए श्रमिकों को वर्ष के केवल कुछ महीनों तक काम मिलता है। बाकी समय के लिए ये बेरोज़गार रहते हैं।

शहरी क्षेत्र में बेरोजगारी (Urban Unemployment)

शहरी क्षेत्र में बेरोजगार व्यक्तियों का नाम प्राय: रोजगार दफ्तरों में पंजीकृत होता है। इसलिए शहरी क्षेत्र में बेरोजगारी खुली बेरोजगारी के समान होती है, ग्रामीण क्षेत्र के अदृश्य बेरोजगारी के समान नहीं। इसमें सन् 1961 से 2016 तक लगभग 8 गुना की वृद्धि हुई है। शहरी क्षेत्रों में पाई जाने वाली बेरोज़गारी को दो भागों में बांटा जा सकता है:-

- ***औद्योगिक बेरोज़गारी (Industrial Unemployment)-*** इस क्षेत्र में उन व्यक्तियों को शामिल किया जा सकता है जो उद्योगों, खनिज, यातायात, व्यापार, निर्माण आदि व्यवसायों में काम करने के इच्छुक हैं। औद्योगिक क्षेत्र में भी बेरोज़गारी की समस्या जनसंख्या में तीव्र वृद्धि के कारण प्रकट हुई है। इसके अतिरिक्त पिछले कई वर्षो से शहरों में, विशेषकर औद्योगिक क्षेत्रों में, श्रमिकों की पूर्ति बढ़ गई है। आम तौर पर गांवों के लोग शहरों में तब रोज़गार ढूंढने आते हैं, जब उनका खेती बाड़ी में काम खत्म हो जाता है। किन्तु भारत में अभी इतने उद्योग स्थापित नहीं हुए हैं कि सारी बढ़ी हुई श्रम शक्ति को अपने में खपा सकें। अत: सबको रोजगार के अवसर प्राप्त न होने के कारण औद्योगिक क्षेत्र में बेरोज़गारी की मात्रा में वृद्धि होती है। इसके अतिरिक्त पश्चिमी देशों की भांति भारत में भी कई उद्योगों ने श्रम बचत विधियों (Labour Saving Devices) का उपयोग करना शुरू कर दिया है इसके फलस्वरूप औद्योगिक क्षेत्र में बेरोज़गारी की मात्रा दिन प्रति दिन बढ़ती जा रही है।
- ***शिक्षित वर्ग में बेरोज़गारी (Educated Unemployment):*** भारत में शिक्षित वर्ग में भी बेरोज़गारी की समस्या काफी गम्भीर है। यह बेरोज़गारी देश की स्थिरता तथा सुरक्षा के लिये बड़ा भारी खतरा है। यह सारे भारत की समस्या है।
- ***शिक्षित बेरोज़गारी के कई कारण हैं-***
  - स्वतन्त्रता के पश्चात्, देश में शिक्षण संस्थाओं जैसे विश्वविद्यालय, कॉलेजों, स्कूलों आदि की संख्या में वृद्धि होने के कारण शिक्षित लोगों की संख्या में काफी अधिक वृद्धि हो गई।
  - भारत में शिक्षा, व्यवसाय प्रेरक नहीं है। इसलिए शिक्षित लोग कई व्यवसायों के लिए अनुपयुक्त होते हैं।
  - भारत में रोजगार के अवसरों में उतनी वृद्धि नहीं हुई है जितनी शिक्षित लोगों की संख्या में वृद्धि हुई है। इसलिए रोजगार के दफ्तरों में पंजीकृत शिक्षित बेरोज़गारों की संख्या में निरन्तर वृद्धि होती जा रही है।

बेरोज़गारी के सामान्य प्रकार (Common Types of Unemployment)

भारत में शहरों और गाँवों दोनों में ही निम्नलिखित प्रकार की बेरोज़गारियां पाई जाती हैं:-

- ***खुली बेरोज़गारी (Open Unemployment)-*** खुली बेरोज़गारी वह स्थिति है जिसमें यद्यपि श्रमिक काम करने के लिए तैयार होता है तथा उसमें काम करने की योग्यता भी होती है परन्तु उसे काम नहीं मिलता। वह पूरे समय के लिए बेकार रहता है। उसे अपनी आय के लिए परिवार पर निर्भर रहना पड़ता है। इस प्रकार की बेरोज़गारी खेतिहर मजदूरों में, शिक्षित व्यक्तियों में तथा उन लोगों में पाई जाती है, जो गांवों से शहरों में काम करने के लिए आते हैं परन्तु उन्हें काम नहीं मिल पाता। भारत में खुली बेरोज़गारी भी काफी संख्या में पाई जाती है।
- ***संरचनात्मक बेरोज़गारी (Structural Unemployment)-*** संरचनात्मक बेरोज़गारी वह बेरोज़गारी है जो देश की अर्थव्यवस्था की संरचना में परिवर्तन के कारण उत्पन्न होती है। संरचनात्मक परिवर्तन मुख्य रूप से दो प्रकार का है-
  - प्रौद्योगिकी (Technology) में परिवर्तन के फलस्वरूप पुराने तकनीकी कारीगरों की आवश्यकता नहीं रहती, वे बेरोज़गार हो जाते हैं।
  - मांग के प्रतिमान (Pattern) में परिवर्तन के फलस्वरूप कुछ उद्योग बन्द हो जाते है और श्रमिकों को उद्योगों से बाहर कर दिया जाता है।

भारत जैसे कम विकसित देश को संरचनात्मक परिवर्तन के फलस्वरूप विकास की प्रक्रिया में काफी क्षति पहुंचती है। इसलिए यहां ग्रामीण तथा शहरी दोनों क्षेत्रों में संरचनात्मक बेरोजगारी की एक ऊंची मात्रा पाई जाती है।

- ***अल्प-रोजगार (Under-employment)-*** जब एक श्रमिक को जितने समय काम करना चाहिए, उससे कम समय काम मिलता है अथवा वर्ष में कुछ महीनों के लिये बेकार रहना पड़ता है तो इस अवस्था को अल्परोजगार (Under-employment) की अवस्था कहा जाता है। बेरोजगारी अर्थव्यवस्था में रोजगार और श्रम उपयोग का एक उपाय है जो ये देखता है कि कौशल, अनुभव और उपलब्धता के मामले में श्रम का कितनी अच्छी तरह से उपयोग किया जा रहा है। ऐसे श्रमिक जो अत्यधिक कुशल है लेकिन कम वेतन या कम कौशल वाली नौकरी करते हैं, उन्हें अल्प रोजगार के रूप में वर्गीकृत किया जाता है। {Note- NSS (National Sample Survey)} के आंकड़ों के अनुसार यदि एक व्यक्ति प्रति सप्ताह केवल 28 घण्टे काम करता है तो यह अति अल्परोजगार कहलायेगा। इसके विपरीत वह प्रति सप्ताह 29 से 42 घण्टे तक काम करता है तो इस अवस्था को सीमित अल्परोजगार कहा जायेगा। अल्परोजगार दो प्रकार का होता है:
  - ***दृश्य अल्प रोजगार (Visible Underemployment)-*** इस अवस्था में लोगों को काम करने के सामान्य घण्टों से कम काम मिलता है। जैसे भारत में एक व्यक्ति सामान्यत: 8 घण्टे काम करता है। यदि उसे अपनी इच्छा के विरुद्ध केवल 4 घण्टे काम करना पड़े तो इस अवस्था को 'दृश्य अल्परोजगार' कहा जायेगा।
  - ***अदृश्य अल्प रोजगार (Invisible Underemployment)–*** इस अवस्था में लोग काम तो पूरा समय करते हैं परन्तु उनकी आय बहुत कम होती है अथवा उन्हें ऐसे काम करने पड़ते हैं जिनमें कि उनकी योग्यता का पूरा उपयोग नहीं हो पाता जैसे एम.ए. पास व्यक्ति को चपरासी का काम करना पड़े तो वो 'अदृश्य अल्परोजगार' कहलायेगा।
- **घर्षणात्मक बेरोजगारी *(Frictional Unemployment)-*** विभिन्न व्यवसायों में श्रमिकों की गतिशीलता में अपूर्णता के कारण यह बेरोजगारी उत्पन्न होती है। एक व्यक्ति एक काम/व्यवसाय से दूसरे काम/व्यवसाय में जाने के लिए इच्छुक होता है, परन्तु परिवर्तन की प्रक्रिया के दौरान कुछ देर के लिए वह बेरोजगार हो सकता है (या बेरोजगार रहना पसंद कर सकता है। (उदाहरणत: काम करने वाली महिलाएं शादी हो जाने के बाद कुछ हफ्तों या महीनों के लिए नौकरी के बिना रहने का निर्णय ले लेती हैं)। इसे ही 'घर्षणात्मक बेरोजगारी' कहते हैं। कुछ व्यक्तियों की कुछ देर या कुछ सीमा तक बेरोजगार बने रहने का अपना स्वयं का चुनाव या निर्णय होता है, इस प्रकार की बेरोजगारी को 'ऐच्छिक बेरोजगारी' का एक घटक या भाग माना जा सकता है।

- ***चक्रीय बेरोजगारी (Cyclical unemployment)-*** यह बेरोजगारी बाजार आधारित पूँजीवादी राष्ट्रों में आर्थिक उतार-चढ़ावों के कारण उत्पन्न होती है जिसका मुख्य कारण समग्र माँग में कमी होती है। यह बेरोजगारी तुलनात्मक रूप से कम चुनौतीपूर्ण होती है। मौद्रिक और राजकोषीय नीतियों के उपयुक्त संयोजन के माध्यम से बेरोजगारी को दूर किया जा सकता है।

भारत में बेरोजगारी के कारण (Causes of Unemployment in India)

भारत में बेरोजगारी का सबसे बड़ा कारण विकास की धीमी प्रक्रिया है। भारत में बेरोजगारी के प्रमुख कारणों में निम्नलिखित को रखा जा सकता है:-

- ***रोजगार विहीन आर्थिक विकास (Jobless Economic Growth)***- भारत की अर्थव्यवस्था विकासशील है और आर्थिक विकास की दर उच्च है। इसके बावजूद, जनसंख्या के लिए रोजगार के पर्याप्त अवसर उपलब्ध नहीं हो पाए हैं। यह रोजगार विहीन आर्थिक विकास की स्थिति है।
- ***कुटीर और लघु उद्योगों का निम्न विकास (Slow Growth of Cottage and Small Industries)-*** ग्रामीण अर्थव्यवस्था में लघु एवं कुटीर उद्योग रोजगार एवं आय के महत्त्वपूर्ण साधन हैं। परंतु इनके विकास पर अपेक्षित ध्यान नहीं दिया गया हैं इसलिए, ये उद्योग रोजगार के पर्याप्त अवसर सृजित करने में असफल रहे हैं।
- ***कम बचत तथा निवेश (Low Saving and Investment)***- भारतीय अर्थव्यवस्था में पर्याप्त पूंजी का अभाव है। जो पूंजी है भी उसका निवेश समुचित प्रकार से नहीं किया जा रहा है। पूंजी का अधिकांश भाग वृहद उद्योगों में निवेश किया जा रहा है, जहां पूंजी उत्पाद अनुपात (प्रति इकाई उत्पाद के लिए पूंजी की आवश्यकता) अधिक है।
- ***जनसंख्या में तीव्र वृद्धि (Rapid Population Growth)***- यह ग्रामीण भारत में बेरोजगारी का प्रमुख कारण है। जनसंख्या वृद्धि ने प्रत्यक्ष रूप से बेरोजगारी को बढ़ाया है। जनसंख्या वृद्धि दर की तुलना में रोजगार वृद्धि दर कम होने के कारण यह स्थिति पैदा होती है। तीव्र जनसंख्या वृद्धि पूंजी निर्माण के लिए आवश्यक संसाधनों में कमी लाकर भी बेराजगारी की स्थिति उत्पन्न करती है।
- ***सीमित भूमि (Limited Land)***- ग्रामीण क्षेत्रों के लोग अपनी आजीविका के लिए प्रत्यक्ष रूप से जमीन पर निर्भर हैं। जनसंख्या की तुलना में जमीन काफी कम है। यह स्थिति ग्रामीण क्षेत्रों में कृषि पर निर्भर लोगों के बीच बेरोजगारी उत्पन्न करने के लिए उत्तरदायी है।
- ***मौसमी खेती (Seasonal Agriculture)***- ग्रामीण समाज में कृषि रोजगार का महत्वपूर्ण साधन है। हालांकि ज्यादातर ग्रामीण लोग प्रत्यक्ष-अप्रत्यक्ष रूप से कृषि कार्य में संलग्न हैं लेकिन भारत में कृषि कार्य एक मौसमी मामला है। यह वर्ष के कुछ महीनों में ही रोजगार दे पाता है। जैसे फसल बोने एवं काटने के दौरान लोगों को पूर्णतया रोजगार मिला होता है, लेकिन फसल काटने और अगले फसल बोने तक लोग बेरोजगार बने रहते हैं। इससे उनका जीवन-स्तर प्रतिकूल रूप से प्रभावित होता है।
- ***भूमि का विखंडन (Fragmantation of Land)***- भारत में भूमि पर बहुत ज्यादा दबाव होने के कारण भूमि का विखंडन होता है। यह कृषि कार्य में बाधा डालता है जिससे कृषि कार्य पर निर्भर लोग बेरोजगार रह जाते हैं। इससे रोजगार की स्थिति पर प्रतिकूल प्रभाव पड़ता है। इससे ग्रामीणों में गरीबी भी बढ़ती है।
- ***दोषपूर्ण शिक्षा (Defective Education)-*** अधिसंख्या लोगों के मामले में भारत में शिक्षा व्यवस्था दोषपूर्ण है। शिक्षा प्रणाली प्रमाणपत्र बांटने वाली व्यवस्था बनकर रह गई है। इससे रोजगार प्राप्त करने की संभावना बहुत कम होती है, क्योंकि रोजगार आधारित शिक्षा का अभाव बना हुआ है। सामान्य शिक्षा प्राप्त कर अधिकांश लोग किसी तरह का कार्य करने में सक्षम नहीं होते हैं और वे बेरोजगार बने रहते हैं। साथ ही उद्योग जगत व शिक्षा प्रणाली में दूरी बनी हुई है, जिससे बाजार की मांग के अनुरूप शिक्षा नहीं उपलब्ध कराई जाती है। इस मामले में हम चीन से सीख सकते हैं जहां त्रिस्तरीय शिक्षा प्रणाली, मुख्यत: रोजगार आधारित विकसित की गई है।
- ***रोजगार संबंधी अपर्याप्त योजना (Inadequate Employment Planning)***- जनसंख्या वृद्धि की तुलना में सरकार की रोजगार संबंधी योजना पर्याप्त नहीं है। इसके कारण रोजगार अवसरों एवं बढ़ती जनसंख्या के बीच एक बड़ा अंतराल उत्पन्न हो गया है। सरकार के सामने सभी के लिए रोजगार उत्पन्न कराना एक कठिन कार्य है। सरकार की रोजगार संबंधी गलत नीतियों के कारण बेरोजगारी की स्थिति लगातार बिगड़ती जा रही है।
- ***सामाजिक मूल्य***- भारत में उद्यमशीलता से अधिक लोगों को नौकरी की तलाश रहती है। यही कारण है यहां रोजगार सृजन करने वाले नवीन उद्यमों का अवतरण नहीं हो पाता है। साथ ही यहां नवोन्मेषिता की कमी बनी रहती है। भारत में बेरोजगारी की समस्या हेतु यह कारण भी जिम्मेदार है।

बेरोजगारी के आर्थिक तथा सामाजिक परिणाम (Economic & Social Consequences of Unemployment)

बेरोजगारी, निम्न प्रकार के आर्थिक तथा सामाजिक परिणाम पैदा करती हैं-

आर्थिक परिणाम (Economic Consequences)

- ***मानवशक्ति का समुचित प्रयोग नहीं (Non Utilisation of Manpower)***- जिस सीमा तक देश में लोग बेरोजगार रहते हैं, उस सीमा तक देश में मानवीय संसाधन का प्रयोग समुचित नहीं हो पाता।
- ***उत्पादन की हानि (Loss the Output)***- जिस सीमा तक मानवशक्ति का प्रयोग नहीं हो पाता, उस सीमा तक उत्पादन की भी हानि होती है। बेरोजगार व्यक्ति केवल उपभोक्ता की तरह जीते हैं, उत्पादकों की तरह नहीं।
- ***पूंजी निर्माण में गिरावट (Decline in Capital Formation)***- उपभोक्ता के रूप में जीवनयापन करने से और उत्पादन में कुछ भी अंशदान न देने से बेरोजगार व्यक्ति केवल उपभोग में ही वृद्धि करते हैं। वे न तो धन अर्जित करते हैं और न ही निवेश के लिए बचत करते हैं। इससे पूंजी निर्माण की दर से कमी होती है।
- ***निम्न उत्पादकता (Low Productivity)***- अदृश्य बेरोजगारी (जो अधिकतर कृषि क्षेत्र में होती है) के फलस्वरूप उत्पादकता का निम्न स्तर (प्रति श्रमिक या प्रति हेक्टेयर उत्पादन) होता है। निम्न उत्पादकता का अर्थ है संवृद्धि की निम्न दर।

संक्षेप में, बेरोजगारी के आर्थिक परिणाम न केवल वर्तमान उत्पादन के निम्न स्तर को व्यक्त करते हैं (क्योंकि मानवशक्ति का पूर्ण उपयोग नहीं हो पाता) बल्कि निवेश के लिए कम संसाधनों की उपलब्धता के कारण भावी उत्पादन के कम स्तर को भी व्यक्त करते हैं।

सामाजिक परिणाम (Social Consequences)

- ***जीवन की कमतर गुणवत्ता (Low Quality of Life)***- बेरोजगारी जीवन की गुणवत्ता को कम कर देती है जिसका अर्थ है निरंतर वेदना (Suffering) की अवस्था।
- ***अत्यधिक असमानता (Inequality)***- बेरोजगारी की मात्रा जितनी अधिक होगी, आय तथा संपत्ति के वितरण में असमनता की मात्रा भी

अधिक होगी। ऐसी स्थिति में विकास सामाजिक न्याय की अवधारणा को पूर्ण नहीं कर पाएगा।

- ***सामाजिक अशांति(Social Unrest)*** – सामाजिक अशांति के कई कारण हो सकते हैं। परंतु बेरोजगारी के कारण आत्म निराशा का योगदान इसमें किसी भी प्रकार से कम महत्त्वपूर्ण नहीं है।
- ***वर्ग संघर्ष (Class Struggle)*** – बेरोजगारी समाज को धनी और निर्धन में बांट देती है। इसके फलस्वरूप वर्ग संघर्ष जन्म लेता है जो सामाजिक अशांति को और भी बढ़ावा देता है।

भारत में बेरोजगारी दूर करने के सम्बन्ध में सुझाव (Suggestions to Solve the Problem of Unemployment in India)

पिछले 20 वर्षों में भारत में श्रमशक्ति में 2.5 प्रतिशत प्रतिवर्ष वृद्धि हुई है, जबकि रोजगार में 2.2 प्रतिशत की वृद्धि हुई है। इसके परिणामस्वरूप बेरोजगार रहने वाले लोगों की संख्या में समय के साथ-साथ काफी वृद्धि हुई है। सितंबर, 2018 में सरकारी आंकड़ों के अनुसार भारत में लगभग 31 मिलियन लोग बेरोजगार थे। जबकि कोरोना महामारी के दौरान बेरोजगारी दर निरंतर बढ़ी है। ILO डेटाबेस के अनुसार, भारत की बेरोजगारी दर वर्ष 2019 में 5.27% थी, जो वर्ष 2020 में तेजी से बढ़कर 7.11% हो गयी। इस समस्या का समाधान कैसे किया जा सकता है? रोजगार के अवसरों को बढ़ाने के लिये कृषि, औद्योगिक क्षेत्र तथा सेवा क्षेत्र के उत्पादन को बढ़ाने का प्रयास करना चाहिए। इस संदर्भ में कुछ अग्रलिखित सुझाव दिए गए हैं:-

- ***कृषि क्षेत्र से संबंधित सुधार*** – कृषि में बहुफसली पद्यति (Multiple Cropping) को बढ़ावा देना चाहिए। इसके साथ ही बागवानी व वाणिज्यिक फसलों को भी बढ़ावा देना चाहिए। मत्स्यपालन एवं पशुपालन जैसी गतिविधियों को बढ़ावा देना चाहिए।
- ***उत्पादन में वृद्धि (Increase in Production)*** – रोजगार बढ़ाने के लिए आवश्यक है कि, देश में कृषि तथा औद्योगिक क्षेत्र में उत्पादन बढ़ाये जाये। लघु तथा कुटीर उद्योगों के विकास को अधिक प्रोत्साहन दिया जाये। विदेशी व्यापार, खनिज तथा उपभोक्ता वस्तुओं के उत्पादन को बढ़ाया जाये। जितना उत्पादन अधिक होगा, उतनी ही श्रम की मांग में वृद्धि अधिक होगी। श्रम की मांग का श्रम की उत्पादकता से सीधा सम्बन्ध है। अधिक उत्पादकता से अधिक लाभ का सृजन होता है। इसके फलस्वरूप श्रम की उत्पादकता (अर्थात् कुशलता) में सुधार अवश्य होगा।
- ***पूंजी निर्माण की ऊंची दर (High Rate of Capital Formation)*** – देश में पूंजी निर्माण की दर अधिक रखनी चाहिए। पूंजी निर्माण ऐसे कार्यों में अधिक किया जाना चाहिए जिससे देश में रोजगार के अवसर अधिक बढ़ सकें। पूंजी उत्पादन अनुपात (Capital Output Ratio) को कम रखा जाना चाहिए। पूंजी उत्पादन अनुपात अधिक होने से पूंजी निर्माण की दर बढ़ाने का उत्पादन तथा रोजगार पर कोई असर नहीं पड़ेगा। इसलिए पूंजी निर्माण की दर बढ़ाने के साथ-साथ पूंजी उत्पाद अनुपात में कमी की जानी चाहिए।
- ***स्वयं-रोजगार में लगे लोगों को अधिक सहायता (More Help to Self-employed Persons)*** – भारत में लगभग 52 प्रतिशत लोग स्वयं-रोजगार में लगे हुए हैं। इनमें से अधिकतर लोग कृषि क्षेत्र में हैं। इसके अतिरिक्त व्यापार, कुटीर और लघु उद्योग, भवन निर्माण, जलपान गृह, यातायात आदि में काफी लोग स्वयं-रोजगार वाले हैं। सरकार को लघु तथा सीमान्त किसानों को भूमि, सिंचाई, अच्छे बीज, खाद, यन्त्र, साख आदि की सुविधाएं देनी चाहिए। इसके अतिरिक्त शहरी क्षेत्रों में रहने वाले स्वरोजगार लोगों को साख, मार्केटिंग, कच्चे माल, टेक्निकल प्रशिक्षण कार्य आदि की सुविधाएं दी जानी चाहिए।
- ***शिक्षा प्रणाली में परिवर्तन (Change in Educational Patterns)*** – देश में शिक्षा प्रणाली को पूर्ण रूप से बदलने की आवश्यकता है। शुरू से ही शिक्षा प्रणाली में व्यावसायिक शिक्षा प्रणाली (Vocational Education) पर बल दिया जाना चाहिए। गांव में शिक्षित व्यक्तियों को अध्यापक, डॉक्टर आदि के रूप में काम करने की भावना अपने अन्दर जागृत करनी होगी। सरकारी सहायता से लघु उद्योग स्थापित करने की व्यवस्था होनी चाहिए। रोजगार सूचना एवम निर्देशन संस्थाओं को सुदृढ़ करके उन्हें रोजगार एजेन्सियों के समीप लाना चाहिए।
- ***औद्योगिक तकनीक में परिवर्तन (Change in Industrial Technique)*** – देश के बड़े उद्योगों में श्रम प्रधान तकनीकों (Labour in Intensive Techniques) का अधिक प्रयोग किया जाना चाहिए। ऐसे उद्योगों की स्थापना पर बल दिया जाना चाहिए, जिनसे उत्पादन तुरन्त आरम्भ (Quick Yielding) हो जाता है। आवश्यक उपभोक्ता पदार्थों के उद्योगों के विकास पर अधिक महत्त्व दिया जाना चाहिए।
- ***सहकारी उद्योग (Co-operative Industries)*** – बेरोजगार लोगों को संगठित करके सहकारिता के आधार पर नये उद्योग स्थापित किए जाने चाहिए। केरल सरकार ने कोचीन के 600 बेरोजगारों को संगठित करके एक कपड़ा मिल की स्थापना की, जिसमें प्रत्येक बेरोजगार ने 500 रुपये लगाए हैं और बाकी धन सरकार ने लगाया है। इसी प्रकार अन्य राज्य सरकारें भी सहकारिता का विकास करके बेरोजगारी की समस्या को सुलझाने में सहायता कर सकती हैं।
- ***योजनाओं में रोजगार के कार्यक्रमों को अधिक महत्व (More Importance to Employment Programmes in Plans)*** – योजनाओं के अन्तर्गत ऐसे कार्यक्रमों को अधिक महत्व दिया जाना चाहिए, जिससे रोजगार का स्तर सामान्य रूप से बढ़ता जाये। इसके लिए सिंचाई, सड़कें, बाढ़ नियन्त्रण, बिजली, कृषि, वन, ग्रामीण विद्युतीकरण, भूमि संरक्षण, लघु उद्योगों का विकास तथा निर्माण अधिक उपयोगी सिद्ध हो सकता है। ऐसे प्रोग्रामों पर भी अधिक ध्यान दिया जाना चाहिए, जिनसे भविष्य में रोजगार के अधिक अवसर बढ़ाने का मौका मिलेगा इसके विपरीत रोजगार बढ़ाने वाले आपातकालीन कार्यक्रमों (Crash Programmes) को नहीं अपनाया जाना चाहिए, क्योंकि इसके फलस्वरूप अपव्यय अधिक होता है तथा रोजगार में स्थायी रूप से वृद्धि नहीं होती।

भारत में बेरोजगारी दूर करने के मुख्य कार्यक्रम (Major Programmes for poverty Eradication in India)

- ***प्रधानमंत्री रोजगार सृजन कार्यक्रम (PMEGP)*** – प्रधानमंत्री रोजगार सृजन कार्यक्रम, ग्रामीण रोजगार सृजन कार्यक्रम (REGP) व प्रधानमंत्री रोजगार योजना (PMRY) के विलय के पश्चात् 15 अगस्त, 2008 से प्रारंभ की गई। इस योजना के अंतर्गत, उत्पादक परियोजनाओं के लिए 10 लाख या 15 लाख रुपये व्यापार एवं सेवा क्षेत्र के लिए 10 लाख रुपये की क्रेडिट सीमा या ऋण सीमा होगी। यदि वे परियोजना क्रमशः 10 लाख या 5 लाख रुपये से अधिक की हों तो न्यूनतम शैक्षणिक योग्यता 8वीं पास होगी।
- ***प्रधानमंत्री कौशल विकास योजना*** – युवाओं को प्रशिक्षण एवं कौशल विकास हेतु प्रमुख योजना है। इसके अंतर्गत पाठ्यक्रमों में सुधार बेहतर रूप से प्रशिक्षित शिक्षकों द्वारा प्रशिक्षण पर विशेष बल दिया जाता है। इस योजना का शुभारंभ जुलाई 2015 को विश्व युवा कौशल दिवस के अवसर पर आरंभ किया गया। इसके अंतर्गत, कौशल प्रशिक्षण उद्योगों द्वारा तय मानकों पर आधारित होगा। स्कूल छोड़ने वाले व्यक्तियों को अल्पावधि प्रशिक्षण एवं पूर्व में अर्जित कौशल को मान्यता तथा प्रमाणन। प्रशिक्षण

केंद्रों द्वारा प्रेस के माध्यम से प्रतिमाह एक कौशल और रोजगार मेले का आयोजन किया जायेगा। इसके अंतर्गत 2016-2020 की अवधि हेतु 1 करोड़ युवाओं को प्रशिक्षित करने का लक्ष्य रखा गया था।

- ***संकल्प योजना (Sankalp Yojana)***- केंद्र सरकार ने विश्व बैंक की सहायता से 6,655 हजार करोड़ रुपये की लागत से आजीविका संवर्द्धन के लिए क्षमता एवं ज्ञान संवर्द्धन योजना-संकल्प को स्वीकृति दी गई है। इस योजना का उद्देश्य दक्षता विकास दीर्घकालिक एवं अल्पकालिक प्रशिक्षण हेतु गुणवत्ता एवं बाजार की आवश्यकता के अनुसार सुधार करना है। राष्ट्रीय कौशल विकास निगम, राज्य कौशल विकास निगम, क्षेत्रीय एकता परिषद्, आई.टी.आई. आदि संस्थाओं की कार्यपद्धति में सुधार लाना भी इसका एक उद्देश्य है।
- ***प्रधानमंत्री युवा योजना (Pradhan Mantri Yuva Yojana)***- यह योजना कौशल विकास एवं उद्यमिता मंत्रालय (MSDE) की पहल है। इसके अंतर्गत, मंत्रालय पांच वर्षो 2016-17 से 2020-21 की अवधि में 499.94 करोड़ रुपये की परियोजना लागत से 3,050 संस्थानों के माध्यम से 7 लाख से अधिक प्रशिक्षुओं को उद्यमशीलता प्रशिक्षण और शिक्षा उपलब्ध कराना है।
- ***राष्ट्रीय ग्रामीण आजीविका मिशन (NRLM)***- पहले से चली आ रही 'स्वर्ण जयंती ग्राम स्वरोजगार योजना' का ही पुनर्गठन 'राष्ट्रीय ग्रामीण आजीविका मिशन' के रूप में हुआ है। यह कार्यक्रम, जून 2011 से औपचारिक रूप से देश भर में लागू किया गया। इस कार्यक्रम के पीछे मूल विचार SHG के रूप में गरीबों को संगठित करना और उन्हें स्वरोजगार के लिए सक्षम बनाना है। नवंबर, 2015 में इस कार्यक्रम का नाम बदलकर 'दीनदयाल अंत्योदय योजना' कर दिया गया।
- ***राष्ट्रीय शहरी आजीविका मिशन (NULM)***- 12वीं पंचवर्षीय योजना के अंतर्गत सितंबर 2013 से 'राष्ट्रीय शहरी आजीविका मिशन' आरंभ किया जिसने 'स्वर्ण जयंती शहरी रोजगार योजना' का स्थान लिया है। 'राष्ट्रीय शहरी आजीविका मिशन' में शहरी गरीबों को स्वयं सहायता समूहों में संगठित करने, उन्हें कौशल युक्त बनाते हुए बाजार आधारित रोजगार के अवसर सृजित करने और ऋण की आसानी से सुलभता सुनिश्चित कराते हुए स्वरोजगार उद्यम स्थापित करने में सहायता देने पर ध्यान केन्द्रित किया गया है। सितंबर, 2015 में इस योजना का नाम बदलकर 'दीनदयाल अंत्योदय योजना' (राष्ट्रीय आजीविका मिशन) कर दिया गया।
- ***महात्मा गाँधी राष्ट्रीय ग्रामीण रोजगार गारंटी कानून (MGNREGA)***- यह कानून राष्ट्रीय ग्रामीण रोजगार गारंटी कानून (National Rural Employment Guarantee Act) के रूप में सितंबर, 2005 को पारित हुआ तथा इसकी शुरूआत 2 फरवरी, 2006 आंध्र प्रदेश से की गई। शुरू में इसे देश के 200 सबसे बड़े जिलों में लागू किया गया। दूसरे चरण में अन्य 130 जिलों तथा 1 अप्रैल, 2008 से बाकी बचे सभी जिलों में लागू कर दिया गया। 'राष्ट्रीय ग्रामीण रोजगार गारंटी कानून' का नाम बदलकर 2 अक्टूबर, 2009 से 'महात्मा गांधी राष्ट्रीय ग्रामीण रोजगार गारंटी कानून' (MGNREGA) कर दिया गया। मनरेगा योजना में ग्रामीण लोगों को (इसमें गरीबी रेखा की कोई सीमा नहीं है) अपने परिवेश में रोजगार प्राप्त हो जाता है, केंद्र सरकार ने इस योजना के अंतर्गत 100 कार्य दिवस के रोजगार की गारंटी दी है (कुछ राज्यों ने कार्य दिवस की सीमा बढ़ा दी है)।

दीनदयाल उपाध्याय अंत्योदय योजना (Deen Dayal Upadhayay Antyodaya Yojana)- दीनदयाल अंत्योदय योजना (डीएवाई) जिसका उद्देश्य, कौशल विकास के माध्यम से स्थायी आजीविका के अवसरों को बढ़ाकर शहरी गरीब लोगों के उत्थान के लिए है। यह योजना 'राष्ट्रीय शहरी आजीविका मिशन' (एनयूएलएम) और 'राष्ट्रीय ग्रामीण आजीविका मिशन' (एनआरएलएम) का एकीकरण है।

शहरी गरीब परिवारों को गरीबी और भेद्यता को कम करने के लिए उन्हें लाभकारी स्वरोजगार और कुशल मजदूरी रोजगार के अवसरों का उपयोग करने में सक्षम बनाने के परिणामस्वरूप मजबूत जमीनी स्तर के निर्माण के माध्यम से स्थायी रूप से उनकी आजीविका में एक सराहनीय सुधार हुआ। मिशन का उद्देश्य, शहरी बेघरों को आवश्यक सेवाओं से सुसज्जित आश्रय प्रदान करना होगा। यह योजना उभरते बाजार के अवसरों तक पहुंचने के लिए शहरी सड़क विक्रेताओं के लिए उपयुक्त स्थान, संस्थागत ऋण और सामाजिक सुरक्षा और कौशल के साथ सुविधा प्रदान करके शहरी सड़क विक्रेताओं की आजीविका की चिंता को भी दूर करती है।

दीनदयाल श्रमेव जयते योजना (Deen Dayal Upadhayay "Shrameva Jayate" Yojana)- 16 अक्टूबर, 2014 को नई दिल्ली में राज्य सरकारों के श्रम एवं रोजगार मंत्रियों, स्वास्थ्य मंत्रियों तथा व्यावसायिक प्रशिक्षण मंत्रियों के एक दिवसीय सम्मेलन के दौरान 'पंडित दीनदयाल उपाध्याय श्रमेव जयते कार्यक्रम' की प्रधानमंत्री नरेन्द्र मोदी द्वारा शुरूआत की गई।

इस योजना को 'मेक इन इंडिया' कैम्पेन की सहायक योजना के रूप में प्रस्तावित किया गया है।

इस कार्यक्रम के निम्नलिखित प्रमुख घटक हैं-

- ***समर्पित श्रम सुविधा पोर्टल***- यह लगभग 6 लाख इकाईयों को श्रम पहचान संख्या आवंटित करेगा और उन्हें 44 श्रम कानूनों में से 16 के लिए ऑनलाइन स्वीकृति दायर करने की अनुमति देगा।
- ***आकस्मिक निरीक्षण की नई योजना***- निरीक्षण के लिए इकाईयों के चयन में तकनीकी का इस्तेमाल और इंस्पेक्शन के 72 घंटे के अंदर रिपोर्टों का निरीक्षण करना होगा।
- ***यूनिवर्सल खाता संख्या***- इससे 4.17 करोड़ कर्मचारियों का अपना पोर्टेबल, परेशानी मुक्त और ऐसा भविष्य निधि खाता होगा, जिस तक कहीं से भी पहुंचा जा सकता है।
- ***प्रशिक्षु प्रोत्साहन योजना***- इससे प्रशिक्षुओं को पहले दो वर्ष के दौरान भुगतान की जाने वाली राशि का 50% लौटाकर मुख्य रूप से निर्माण इकाईयों और अन्य प्रतिष्ठानों को मदद मिलेगी।
- ***पुनगर्ठित राष्ट्रीय स्वास्थ्य बीमा योजना***- असंगठित क्षेत्र में श्रमिकों को स्मार्ट कार्ड देना, जिसमें दो और सामाजिक सुरक्षा योजनाओं का विवरण होगा।
- ***प्रधानमंत्री मुद्रा योजना***- यह योजना केन्द्र सरकार द्वारा स्वरोजगार की सुविधा के लिए शुरू की गयी है। जिसके तहत छोटे और लघु उद्यमों और व्यक्तियों के लिए 10 लाख रुपये तक की व्यवस्था की गयी है, जिससे वह अपना व्यवसाय स्थापित कर सके।
- ***राष्ट्रीय कैरियर सेवा परियोजना***- ये एक डिजिटल पोर्टल है, जिसके द्वारा नौकरी चाहने वाले और नियोक्ताओं के लिए एक गतिशील, कुशल और उत्तरदायी तरीके से नौकरी के लिए एक ऑनलाइन मंच प्रदान करता है।

अनियमितीयकरण व अनौपचारिकरण (Casualisation & Informalisation)

अनियमितीयकरण (Casualisation)

- भारतीय कार्य बल में तथा हमारे कार्यबल (Workforce) में अनियमित श्रमिकों का प्रतिशत अधिक है और इसमें निरंतर वृद्धि की प्रवृत्ति पायी जाती है।

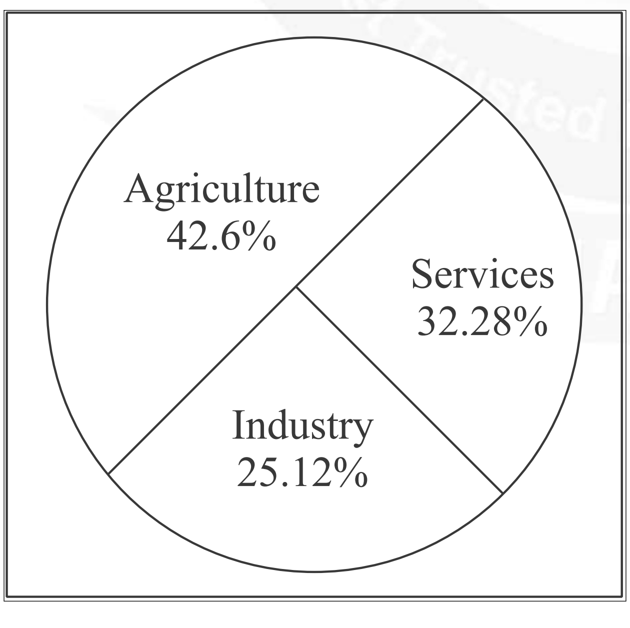
भारतीय कार्यबल में अनियमित श्रमिक
(Casually Hired Workers in Workforce Indian)

वर्ष	प्रतिशत भाग
1972 - 1973	23%
1990 - 2000	33%
2009 - 2010	39.3%
2013 - 2014	30.9%
2015 - 2016	33%

- कार्यबल का अनियमितीकरण (Casualisation) एक ऐसी स्थिति है जिसमें लगातार कुल कार्यबल में अनियमित श्रमिकों का प्रतिशत बढ़ता जाता है।
- भारतीय अर्थव्यवस्था में व्याप्त बेरोजगारी के कारण अनियमितीकरण श्रम बल का एक सामान्य लक्षण बन गया है।
- रोजगार को मुख्यत: दो भागों में वगीकृत किया जाता है–
    - औपचारिक क्षेत्र का रोजगार (Formal Sector Employment)।
    - अनौपचारिक क्षेत्र का रोजगार (Informal Sector Employment)।
- औपचारिक क्षेत्र, अर्थव्यवस्था का संगठित क्षेत्र हैं। जिसके अंतर्गत सभी सरकारी विभाग, सार्वजनिक उद्यम तथा निजी उद्यम सम्मिलित किये जाते हैं। यह प्रत्येक संगठित क्षेत्र के अंतर्गत आता है, जिसमें 10 या उससे अधिक श्रमिक एक संगठित रूप में कार्य करते हैं।
- अर्थव्यवस्था के असंगठित क्षेत्र को अनौपचारिक क्षेत्र कहते हैं। इसके अंतर्गत वे सभी निजी उद्यम शामिल किये जाते हैं। जिनमें 10 से कम श्रमिक कार्य करते हैं। इस क्षेत्र में संगठन का अभाव होता है।
- कृषि तथा स्वनियोजित जोखिम उद्यमों को भी असंगठित क्षेत्र में शामिल किया जाता है।

नोट

- *भारत में लगभग 47.2 करोड़ कार्य बल* (Work Fotce) *है।*
- ***कार्यबल (Workforce)-*** *15 से 59 आयु वर्ग* (Age Group) *के रोजगार युक्त युवाओं को कार्य बल माना जाता है।*
- ***श्रम बल (labour Force) -*** *15–59 आयु वर्ग के सभी लोगों/युवाओं को श्रम बल माना जाता है।*
- *भारत में रोजगार का व्यवसायिक वितरण*(Occupational Distribution)



- भारत में रोजगार के अजवसर उत्पन्न नहीं होने के कारण भारत की समृद्धि को 'रोजगार विहीन संवृद्धि' कहा जाता है।
- देश में श्रमिकों का औपचारिक क्षेत्र से अनौपचारिक क्षेत्र की ओर पलायन बढ़ा है। सरकारी क्षेत्र में भी ठेका मजदूरों (Contract Labour) की संख्या बढ़ी है।
- संगठित क्षेत्र में काम करने वाले श्रमिकों को औपचारिक श्रमिक (Formal Workers) तथा असंगठित क्षेत्र में काम करने वाले श्रमिकों को अनौपचारिक श्रमिक (Informal Workers) कहा जाता है।
- वर्तमान समय में कुल कार्यबल का केवल 10% औपचारिक क्षेत्र में तथा 90% अनौपचारिक क्षेत्र में कार्यरत है।

अनौपचारिकीकरण *(Informalisation)*

जब औपचारिक क्षेत्र में कार्यबल के प्रतिशत के घटने की तथा अनौपचारिक क्षेत्र में बढ़ने की प्रवृत्ति पायी जाती है तो इस स्थिति को कार्यबल का अनौपचारिकीकरण कहते हैं।

औपचारिक एवं अनौपचारिक क्षेत्र श्रमिक में तुलना

औपचारिक श्रमिक (Formal Workers)	अनौपचारिक श्रमिक (Informal Workers)
ये अर्थव्यवस्था के संगठित क्षेत्र में काम करते हैं।	ये अर्थव्यवस्था के असंगठित क्षेत्र में काम करते हैं।
इन्हें सामाजिक सुरक्षा के लाभ (जैसे- भविष्य निधि, बीमा, पेंशन आदि) प्राप्त होते हैं।	इन्हें किसी सामाजिक सुरक्षा के लाभ प्राप्त नहीं होते हैं।
औपचारिक श्रमिक विभिन्न श्रमिक संगठनों का निर्माण करते हैं।	अनौपचारिक श्रमिक संगठनों का निर्माण नहीं करते हैं।
औपचारिक श्रमिक नियमित (Regular) श्रमिक होते हैं।	अनौपचारिक श्रमिक दैनिक मजदूरी वाले श्रमिक होते हैं।
विभिन्न श्रम कानून बाजार की अनिश्चितताओं से इन्हें सुरक्षा (Protection) प्रदान करते हैं।	कोई भी श्रम कानून इन्हें सुरक्षा प्रदान नहीं करता और इसलिए ये बाजार की अनिश्चितताओं के प्रति अधिक संवेदनशील होते हैं।

रोजगार विहीन संवृद्धि *(Jobless Growth)*

- आर्थिक संवृद्धि तब होती है, जब देश में वस्तुओं और सेवाओं के प्रवाह में वृद्धि होती है अर्थात् उत्पादन के स्तर में वृद्धि होती है। उत्पादन के स्तर में वृद्धि दो प्रकार से होती है–
    - आर्थिक रोजगार द्वारा
    - बेहतर प्रौद्योगिकी द्वारा
- आर्थिक संवृद्धि तभी पूर्णत: सफल मानी जाती है, जब उससे रोजगार के अवसरों में व्यापक वृद्धि होती है, क्योंकि रोजगार आय में वृद्धि करता है और बढ़ी हुई आय से निर्धनता में कमी आती है। परंतु यदि आर्थिक संवृद्धि केवल बेहतर प्रौद्योगिकी के माध्यम से होती है तो इससे रोजगार के अधिक अवसर उत्पन्न नहीं होते हैं। ऐसी संवृद्धि को ही नौकरी रहित संवृद्धि अथवा 'रोजगार विहीन संवृद्धि' (Jobless Growth) कहा जाता है।

क्या भारत में *Jobless Growth है?*

वर्तमान में भारत Jobless Growth की स्थिति से गुजर रहा है। इस संदर्भ में निम्न बिंदु विचारणीय है–

विश्व बैंक द्वारा जारी किये गये SCD में यह बताया गया कि 2005–2012 तक की

समयावधि में भारत में औसत रूप में प्रति वर्ष 3 मिलियन से रोजगार के अवसर बढ़े है जब कि प्रति वर्ष रोजगार की औसत आवश्यकता 13 मिलियन की थी।

NSSO के अनुसार वर्ष 2018-19 में भारत में कुल रोजगार की निम्न स्थिति देखी गयी-

- बेरोजगारी दर-6.1%
- श्रम भागीदारी दर-36.9%
- श्रम जनसंख्या अनुपात-34.7%
- शहरी बेरोजगारी-7.8%
- ग्रामीण बेरोजगारी-5.3%
- महिला श्रम भागीदारी दर- 17.5%

भारत में स्वरोजगार तथा अस्थायी रोजगार का उच्च स्तर न केवल Jobless Growth को दिखाता है बल्कि यह भी प्रदर्शित करता है कि रोजगार की गुणवत्ता सही नहीं है। यह ध्यान देने योग्य है कि, भारत में न केवल अनौपचारिक क्षेत्र का रोजगार में सर्वाधिक योगदान (93%) है बल्कि औपचारिक क्षेत्र (Formal Sector) में अनौपचारिक रोजगार (Informal employment) बढ़ रहा है। इसे श्रम बाजार का अनौपचारिकरण (Informalization of labours market) कहते है।

इस प्रवृत्ति के दो मुख्य कारण है-

- भूमण्डलीकरण से जुड़ी प्रतियोगिता का मुकाबला करने के लिए लागतों को कम करना।
- भारत के जटिल श्रम कानूनों से बचना।

इन दोनों को ध्यान में रखते हुए नियोक्ताओं द्वारा अस्थाई एवं संविदा आधारित श्रमिक (Temporary and contract workers) से अधिक कार्य करवाने की कोशिश की जाती है। अमेरिका जैसे राष्ट्रों में इस प्रकार की अर्थ-व्यवस्था को gig-economy के नाम से संबोधित किया जाता है। इस प्रकार उपर्युक्त विश्लेषण के आधार पर यह कहा जा सकता है कि भारत में रोजगार विहीन संवृद्धि Jobless Growth है।

समाचार पत्र के अनुसार, पिछले 5 साल में 2 करोड़ लोगों ने अपने रोजगार को खोया है तथा बेरोजगारी की यह दर पिछले 45 साल में सर्वाधिक है।

इसके अलावा भारत की शिक्षा व्यवस्था में कमी है जिसकी वजह से बेरोजगारी दर अत्यधिक है। शिक्षा का बाजार की मांग के अनुरूप न होना, इसे हम निम्न दो तथ्यों से समझ सकते हैं-

1. भारत में हर साल पास होने वाले इंजीनियरिंग ग्रेजुएट में 60% इंजीनियरों के पास बाजार की मांग वे अनुरूप कौशल नहीं हैं।
2. 57% इंजीनियरिंग ग्रेजुएट ऐसे क्षेत्र में नौकरी कर रहे हैं जहां इंजीनियरिंग पास होने की अर्हता की जरूरत ही नहीं है।

अत: भारत में शिक्षा प्रणाली व पाठ्यक्रम का उद्योगों से अपयुग्मन (De-linkage) होना मुख्य समस्याओं में से एक हैं।

अत: उद्योग एवं शिक्षा जगत के बीच एक बेहतर संपर्क स्थापित किया जाना चाहिए। भारत में रोजगार के पर्याप्त अवसर किस प्रकार सृजित किये जा सकते हैं। इसके लिए निम्न बातों पर ध्यान दिया जाना चाहिए-

अत: भारत सरकार के द्वारा ऐसी नीति का प्रतिपादन होना चाहिए जो न केवल श्रम बल का समुचित उपयोग कर सके बल्कि इनके लिए उचित रोजगार के अवसर भी उपलब्ध करा सके। अर्थात् इसके लिए रोजगार बढ़ाने के विशेष नीति पर ध्यान देना आवश्यक है। कुछ क्षेत्रों पर विशेष ध्यान देना होगा जो निम्नलिखित हैं-

कृषि क्षेत्र

- कृषि क्षेत्र में पूंजीनिर्माण पर ध्यान देना।
- भूमि सुधार एवं कास्तकारों को शोषण से मुक्त करना।
- सार्वजनिक एवं निजी निवेश को बढ़ाना।
- तकनीकी विकास पर बल देना।
- कृषि विपणन सुविधा को मजबूत करना।
- MSP में सुधार करना एवं कृषि निर्यात का विस्तार।
- जैविक कृषि द्वारा पर्यावरणीय एवं मानवीय क्षति को रोकना।

इन सभी उपायों से कृषि क्षेत्र में रोजगार एवं आय दोनों ही बढ़ेंगे।

विनिर्माण

- ग्रामोद्योगीकरण - कुटीर एवं लघु उद्योग का विस्तार।
- पारंपरिक उद्योगों, हस्तशिल्प का विकास।
- MSMEs – Micro, Small, Medium Enterprices को बढ़ावा।
- विनिर्माण में तकनीकी हस्तांतरण।

राष्ट्रीय विनिर्माण नीति, 2011 के अनुसार, निम्न क्षेत्रों को अधिक रोजगार प्रदान करने वाला क्षेत्र घोषित किया गया है। जिनमें रोजगार की अपार संभावना है-

- कपड़ा एवं सिले-सिलाए वस्त्र (Textile & Garments)।
- चमड़ा एवं जूता उद्योग।
- हीरा जवाहरात उद्योग (आभूषण)।
- खाद्य प्रसंस्करण उद्योग।
- हथकरघा एवं हस्तशिल्प उद्योग।

बैंकिंग

- साख सुविधा का विस्तार।
- बीमा का विस्तार।
- बैंकिंग सेवा को कुशल एवं सुलभ बनाना।

अन्य क्षेत्र

- विश्वस्तीय आधारभूत संरचना का निर्माण।
- Single Window System के द्वारा व्यापार को आसान बनाना।
- व्यवसाय में सरकारी हस्तक्षेप को कम करना।
- खाद्य प्रसंस्करण एवं कृषि आधारित उद्योगों को प्राथमिकता।
- Skilled India के द्वारा कुशल श्रम शक्ति का निर्माण।
- श्रम सुधार।
- बचत एवं निवेश की दर को बढ़ाना।
- पूंजी उत्पादकता में वृद्धि।
- डिजाइन तथा नवाचार को बढ़ाना।
- महिलाओं को रोजगार एवं स्वरोजगार के लिए प्रेरित करना।
- असंगठित क्षेत्र के रोजगार सुविधा को बढ़ावा देना।

अत: हम कह सकते है कि सवाल रोजगार की संभावना का नहीं वरन उन संभावनाओं को वास्तविकता में उतारने हेतु राजनीतिक इच्छाशक्ति का है तथा उस आर्थिक-सामाजिक आंदोलन का है जो उद्यमशीलता उन्मुख हो जो भारतीय युवा को नौकरी खोजी (Job Seeker) की जगह नौकरी प्रदाता (Job Provider) में बदल दे।

आवधिक श्रम बल सर्वेक्षण
(Periodic Labour Force Survey - PLFS)

हाल ही में, राष्ट्रीय प्रतिदर्श सर्वेक्षण कार्यालय (NSSO) द्वारा आवधिक श्रम बल सर्वेक्षण (PLFS) 2018-19 जारी किया गया है।

- वर्ष 2017 में, NSSO ने रोजगार एवं बेरोजगारी के संकेतकों, मुख्य रूप से श्रमिक-जनसंख्या अनुपात (Worker Population Ratio : WPR) श्रम बल भागीदारी दर (Labour Force Participation Rates: LFPR) बेरोजगारी दर

(Unemployment Rate: UR) आदि का अनुमान लगाने के लिए (PLFS) का शुभारंभ किया था।

- LFPR इसे जनसंख्या में श्रम बल (अर्थात् कार्यरत या कार्य करने की आकांक्षा रखने वाले या कार्य के लिए उपलब्ध व्यक्ति) के प्रतिशत के रूप में परिभाषित किया जाता है।
- WPR: इसे जनसंख्या में नियोजित व्यक्तियों के प्रतिशत के रूप में परिभाषित किया जाता है।
- बेरोजगारी दर (UR) इसे श्रम बल में शामिल कुल लोगों में बेरोजगार व्यक्तियों के प्रतिशत के रूप में परिभाषित किया जाता है।

पीएलएफएस, वार्षिक रिपोर्ट के मुख्य निष्कर्ष

सभी उम्र के व्यक्तियों के लिए पीएलएफएस के दौरान सामान्य स्थिति (पीएस+एसएस) में एलएफपीआर, डब्ल्यूपीआर और यूआर (प्रतिशत में)

अखिल भारतीय									
दरें	ग्रामीण			शहरी			ग्रामीण + शहरी		
	पुरुष	महिला	व्यक्ति	पुरुष	महिला	व्यक्ति	पुरुष	महिला	व्यक्ति
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)
पीएलएफएस 2020-21									
एलएफपीआर	57.1	27.7	42.7	58.4	18.6	38.9	57.5	25.1	41.6
डब्ल्यूपीआर	54.1	27.1	41.3	54.9	17.0	36.3	54.9	24.2	38.8
यूआर	3.9	2.1	3.3	6.1	8.6	6.7	4.5	3.5	4.2
पीएलएफएस 2019-20									
एलएफपीआर	56.3	24.7	40.8	57.8	18.5	38.6	56.8	22.8	40.1
डब्लीयूपीआर	53.8	24.0	39.2	54.1	16.8	35.9	53.9	21.8	38.2
यूआर	4.5	2.6	4.0	6.4	8.9	7.0	5.1	4.2	4.8
पीएलएफएस 2018-19									
एलएफपीआर	55.1	19.7	37.7	56.7	16.1	36.9	55.6	18.6	37.5
डब्लीयूपीआर	52.1	19.0	35.8	52.7	14.5	34.1	52.3	17.6	35.3
यूआर	5.6	3.5	5.0	7.1	9.9	7.7	6.0	5.2	5.8
पीएलएफएस 2017-18									
एलएफपीआर	54.9	18.2	37.0	57.0	15.9	36.8	55.5	17.5	36.9
डब्लीयूपीआर	51.7	17.5	35.0	53.0	14.2	33.9	52.1	16.5	34.7
यूआर	5.8	3.8	5.3	7.1	10.8	7.8	6.2	5.7	6.1

नोट: *(पीएस + एसएस) = (प्रमुख कार्यकलाप की स्थिति + सहायक आर्थिक कार्यकलाप की स्थिति)*

नियत कालिक रोजगार (Fixed Term Employment)

हाल ही में, श्रम एवं रोजगार मंत्रालय ने विनिर्माण, खनन और सेवा क्षेत्र, सभी के लिए आदर्श स्थायी आदेश, 2020 (Model Standing Orders, 2020) के प्रारूप को अधिसूचित किया है। इस प्रारूप दस्तावेज में कामगारों के वर्गीकरण में से एक के रूप में नियत कालिक रोजगार का स्पष्ट रूप से उल्लेख किया गया है।

- प्रारूप आदेश में नियत कालिक रोजगार (फिक्स्ड टर्म एम्प्लॉयमेंट) को रोजगार की एक श्रेणी में शामिल किया गया है, किंतु सूची से 'आकस्मिक कार्य' (Casual Work) को हटा दिया गया है। प्रदत्त सूची में श्रमिकों को स्थायी (Persतिम रूप दिया जाएगा और औद्योगिक संबंध संहिता अधिनियम, 2020 (Industrial Relations Code Act 2020) के साथ एकीकृत किया जाएगा।

नियत कालिक रोजगार की वैधानिक स्थिति की पृष्ठभूमि

- औद्योगिक नियोजन (स्थायी आदेश) अधिनियम, 1946 (Industrial Employment (Standing Order) Act 1946 के अनुसार, नियत कालिक रोजगार आरंभ में (वर्ष 2016 में), केवल परिधान निर्माण क्षेत्रक और उसके बाद वर्ष 2017 में संशोधनों के माध्यम से फुटवियर निर्माण क्षेत्रक के लिए उपलब्ध कराया गया था।
- औद्योगिक नियोजन (स्थायी आदेश) केंद्रीय (संशोधन) नियम, 2018 ने सभी उद्योगों को एक सुनिश्चित कार्यकाल के लिए अनुबंध पर श्रमिकों को नियुक्त करने की अनुमति दी।
- इसी की तर्ज पर, केंद्रीय श्रम मंत्रालय ने (वर्ष 2018 में) सभी राज्यों से सभी उद्योगों में नियत कालिक रोजगार (FTE) की अनुमति के लिए अलग-अलग आदेश जारी करने का आग्रह किया था।

नियत-कालिक रोजगार क्या है?

- मोटे तौर पर, नियत कालिक रोजगार एक अनुबंध है, जिसमें एक कंपनी (या एक उद्यम) किसी कामगार को एक विशिष्ट अवधि के लिए काम पर रखती है। ज्यादातर मामलों में, यह एक वर्ष के लिए होता है, लेकिन आवश्यकता के आधार पर अवधि समाप्त होने के बाद इसे नवीनीकृत किया जा सकता है।
- इस आदर्श स्थायी आदेश में नियत कालिक रोजगार के संबंध में निम्नलिखित पहलुओं को रेखांकित किया गया है-

- नियत कालिक रोजगार से अभिप्राय किसी निर्धारित अवधि के लिए नियोक्ता द्वारा लिखित अनुबंध के आधार पर किसी कामगार को प्रदत्त रोजगार से है, किंतु यह निम्नलिखित शर्तों के अधीन है–
- उसके कार्य के घंटे, वेतन, भत्ते और अन्य लाभ समान काम करने वाले या समान प्रकृति के कार्य करने वाले किसी स्थायी कर्मचारी से कम नहीं होंगे।
- वह किसी स्थायी कामगार को उपलब्ध, उसके द्वारा की गई सेवा की अवधि के समान अनुपात में सभी सांविधिक लाभों का पात्र होगा, भले ही उसके नियोजन की अवधि, विधि में अपेक्षित पात्रता नियोजन अवधि के बराबर न हो।

- यदि वह एक वर्ष की अवधि के लिए अनुबंध के तहत् सेवा प्रदान करता है, तो वह उपदान (ग्रेच्यूटी) के लिए पात्र होगा। (ग्रेच्यूटी एक कर्मचारी को रोजगार की अवधि के अंत में भुगतान की गई राशि का उल्लेख करती है।)
- सेवा के प्रत्येक पूर्ण वर्ष या छः महीने से अधिक के प्रत्येक भाग के लिए, नियोक्ता 15 दिनों के वेतन की दर से कामगार को ग्रेच्यूटी का भुगतान करेगा।
- आदेश में यह भी स्पष्ट किया गया है कि, कार्यकाल पूरा होने के परिणामस्वरूप किसी कार्यकर्ता की सेवा को समाप्त करना छंटनी (Retrenchment) नहीं माना जाएगा।
- प्रारूप यह प्रस्तावित करता है कि, वेतन भुगतान अधिक पारदर्शी होगा और एक कामगार की कार्य अवधि पूर्ण होने के बाद अधिकतम सात दिनों के भीतर सभी पारिश्रमिक का भुगतान कर दिया जाएगा।
- इसमें यह भी कहा गया है कि, वेतन दरों (Wage Rates) को इलेक्ट्रॉनिक डिवाइस या नोटिस बोर्ड और औद्योगिक प्रतिष्ठान की वेबसाइट या मानव संसाधन (HR) पोर्टल पर प्रदर्शित किया जाना चाहिए। यह जानकारी उस भाषा (हिन्दी, अंग्रेजी या स्थानीय भाषा) में उपलब्ध कराई जानी चाहिए, जिससे अधिकांश श्रमिक परिचित हैं।
- अधिकांश देशों के विपरीत, भारत में निजी कंपनियों द्वारा नियत कालिक अनुबंधों के नवीनीकरण की कोई अधिकतम संख्या तय नहीं की गई है।

कौशल विकास से संबंधित सुधार *(Improvement Related to Skill Development)*	
स्किल्स बिल्ड रिगनाइट कैंप (Skills Build Reignite (SBR) And Skills Build Innovation Camp (SBIC)	• यह कौशल विकास और उद्यमिता मंत्रालय (MSDE) तथा IBM के मध्य एक साझेदारी है। • SBR इसके अंतर्गत नौकरी के इच्छुक व्यक्तियों को कोर्सवर्क की सुविधा और उद्यमियों को परामर्श प्रदान किया जाता है, ताकि वे क्रमशः अपने कैरियर एवं व्यवसायों में परिवर्तन कर नवाचार को अपनाने में सक्षम हो सकें। • SBIC, 10 सप्ताह का एक कार्यक्रम है, जो उन सभी शिक्षाथियों को 100 घंटे का औपचारिक प्रशिक्षण प्रदान करता है, जो उन सभी शिक्षार्थियों को 100 घंटे का औपचारिक प्रशिक्षण प्रदान करता है, जो ज्ञान प्राप्त करने और नेटवर्क तैयार करने तथा अपनी रोजगार क्षमता को बढ़ाने के लिए परियोजना के माध्यम से अनुभव प्राप्त करने की इच्छा रखते हैं।
राष्ट्रीय व्यावसायिक शिक्षा और प्रशिक्षण परिषद् [National Council of Vocational Education and Training (NCVET)]	• हाल ही में, कौशल विकास एवं उद्यमिता मंत्रालय (MSDE) और NCVET ने कौशल परिस्थितिकी तंत्र को और सुदृढ़ करने हेतु प्रशिक्षण प्रमाण-पत्र प्रदाता निकाय और मूल्यांकन एजेंसियों के लिए नए दिशा-निर्देश तथा प्रचालन विवरणिका (Operation Manuals) का अनावरण किया। • NCVET के बारे में– ✓ इसे वर्ष 2018 में कौशल विकास एवं उद्यमिता मंत्रालय द्वारा अधिसूचित किया गया था। ✓ इसे मौजूदा कौशल नियामक निकायों, तथा– राष्ट्रीय कौशल विकास एजेंसी तथा राष्ट्रीय व्यावसायिक शिक्षा और प्रशिक्षण परिषद् को एकीकृत कर गठित किया गया था तथा यह एक अतिमहत्वपूर्ण कौशल नियामक के रूप में कार्य करेगा। ✓ यह व्यावसायिक शिक्षा और प्रशिक्षण में लगे हुए संस्थाओं के कामकाज को नियंत्रित करता है (दोनों दीर्घ कालिक और अल्पकालिक), और ऐसी संस्थाओं के कामकाज के लिए न्यूनतम मानक स्थापित करता है।
'गोईंग ऑनलाइन ऐज लीडर्स' (गोल) परियोजना [Going Online As Leaders (GOAL) Project]	• GOAL वस्तुतः एक डिजिटल कौशल निर्माण एवं परामर्श (Mentorship) पहल है। इस पहल के माध्यम से देश भर के अनुसूचित जनजाति के युवकों को व्यक्तिगत रूप से परामर्श (Mentor) प्रदान करने के लिए व्यवसाय, शिक्षा, स्वास्थ्य, राजनीति, कला एवं उद्यमशीलता के क्षेत्र से जुड़े अग्रणी व्यक्तियों एवं विशेषज्ञों से जोड़ा जाएगा। • इसके अंतर्गत डिजिटल साक्षरता, जीवन कौशल तथा उद्यमशीलता के संबंध में परामर्श प्रदान किया जाएगा। • GOAL परियोजना को फेसबुक के साथ साझेदारी में जनजातीय कार्य मंत्रालय द्वारा प्रारंभ किया गया है।
द अर्बन लर्निंग इंटर्नशिप प्रोग्राम (TULIP)	• ट्यूलिप वस्तुतः देशभर के सभी शहरी स्थानीय निकायों (ULBs) और स्मार्ट शहरों में नए स्नातकों को इंटर्नशिप के अवसर प्रदान करने का एक कार्यक्रम है– ✓ आवेदक भारतीय नागरिक होने चाहिए जिन्होंने विगत 18 महीनों के भीतर कॉलेज का अंतिम वर्ष पूरा कर लिया हो। ✓ इस कार्यक्रम का अपना कोई बजट नहीं है। ✓ इसे पहले केंद्रीय बजट 2020–21 की घोषणा में प्रस्तावित किया गया था। • इसमें एक एकीकृत डिजिटल प्लेटफार्म होगा जो प्रशिक्षुओं (Inters) और सभी (ULBs/स्मार्ट शहरों को एक छत के नीचे अंतः क्रिया करने और एकजुट होने की अनुमति प्रदान करता है। ✓ आवासन और शहरी कार्य मंत्रालय (MoHUA) ट्यूलिप के अंतर्गत ULBs और स्मार्ट शहरों की भागीदारी को सक्षम करने के लिए राज्य सरकारों के साथ साझेदारी में क्षमता निर्माण संबंधी पहल भी आरंभ करेगा।