



केंद्र सरकार श्रम बाज़ार की दशा में सुधार के लिए बहुआयामी रणनीति अपना रही है, ताकि रोज़गार के विकास के लिए निवेश को प्रोत्साहित किया जा सके और सामाजिक सुरक्षा के दायरे को बढ़ाया जा सके।

भारतीय श्रम बाज़ार के आयाम

प्रवीण श्रीवास्तव

2 008-09 की आर्थिक मंदी से उबर कर आर्थिक सुधार के रास्ते में आगे बढ़ने के लिए अपनायी गयी सामाजिक-आर्थिक-राजनीतिक रणनीति को लेकर हर देश की अपनी कहानी रही है। खास तौर इस संकट से निपटने और श्रमिकों पर इसके प्रभाव के बारे में अलग विभिन्न देशों की अलग-अलग सोच है। अंतर्राष्ट्रीय श्रम संगठन की 2015 की 'विश्व रोज़गार और सामाजिक दृष्टिकोण' नामक रिपोर्ट के अनुसार आने वाले पांच वर्षों में वैश्विक रोज़गार परिदृश्य में और गिरावट आएगी और रोज़गार के अवसरों में वृद्धि तथा आर्थिक विकास के बीच का तालमेल खत्म हो सकता है। वैश्विक वेरोज़गारी के 20.1 करोड़ के स्तर पर पहुंच जाने की संभावना है जो आर्थिक संकट के दौर से ठीक पहले के स्तर से 3.1 करोड़ अधिक है। 2015 में भी वैश्विक वेरोज़गारी में 30 लाख की बढ़ोतरी का अनुमान लगाया गया था और इसके बाद के चार वर्षों में इसमें 50 लाख की ओर वृद्धि होने की आशंका व्यक्त की गयी थी। 2019 तक विश्व में रोज़गार की खाई

को पाटने के लिए रोज़गार के 28 करोड़ अतिरिक्त अवसर पैदा करने की आवश्यकता का अनुमान लगाया गया था।

वैश्वीकरण और अंतर्राष्ट्रीय बाज़ारों के अनुभवों के मद्दे नजर प्रतिरोध कवच समाप्त हो गया है। घरेलू श्रम बाज़ारों में इसके असर को समाप्त करने के लिए अंतर्राष्ट्रीय सहयोग अनिवार्य शर्त है। श्रम और रोज़गार के मसलों से निपटने के लिए जी-20 और ब्रिक्स जैसे मंचों के जरिए आर्थिक सहयोग को बढ़ावा दिया जाना चाहिए। उदाहरण के लिए ब्रिक्स देश विश्व की 42 प्रतिशत आबादी का प्रतिनिधित्व करते हैं और विश्व के सकल घरेलू उत्पाद में उनका योगदान 20 प्रतिशत के बराबर है। इस तरह वे विश्व की आवश्यकताओं, खास तौर पर तकनीकी संसाधनों की आवश्यकता को पूरा करने में अपनी विविधतापूर्ण क्षमता का लाभ उठाने की दृष्टि से बड़ी अच्छी स्थिति में हैं। भारत ने भी आर्थिक विकास का परंपरागत रास्ता अपनाया है जिसमें सकल घरेलू उत्पाद में प्राथमिक क्षेत्र (कृषि और संबंधित क्षेत्र) का हिस्सा 1950-51 के 52 प्रतिशत के स्तर से

लेखक सार्थियकी और कार्यक्रम कार्यान्वयन मंत्रालय, भारत सरकार के केंद्रीय सार्थियकी कार्यालय में अपर महानिदेशक हैं। ई-मेल: pravin.srivastava@nic.in



घटकर 2017-18 में 17 प्रतिशत रह गया है। इसी तरह सकल घरेलू उत्पाद में सेवा क्षेत्र का हिस्सा 35 प्रतिशत (1950-51) से बढ़कर 54 प्रतिशत (2017-18) हो गया है।

राष्ट्रीय नमूना सर्वेक्षण के 'रोज़गार और बेरोज़गारी सर्वेक्षण 2011-12' के अनुसार 48.47 करोड़ की श्रम शक्ति ने एक अलग रस्ता अपनाया है। इनमें से 49 प्रतिशत प्राथमिक क्षेत्र (कृषि) में संलग्न हैं, इसके बाद 27 प्रतिशत सेवा क्षेत्र में कार्य करते हैं और 24 प्रतिशत को उद्योगों में रोज़गार मिला है। (एनएसएसओ ईयूएस सर्व 2011-12)। भारत की श्रमशक्ति बुनियादी तौर पर ग्रामीण (74 प्रतिशत) है। कुल श्रमशक्ति में अनौपचारिक श्रमशक्ति 93 प्रतिशत, स्व-रोज़गार में लगी श्रम शक्ति 52 प्रतिशत और महिला श्रम भागीदारी 22 प्रतिशत के बराबर है। कृषि क्षेत्र में श्रमशक्ति में कमी के असर को निर्माण क्षेत्र में विकास ने बेअसर कर दिया है। सकल घरेलू उत्पाद में औद्योगिक विकास, प्रतिष्ठानों की संख्या और श्रमशक्ति के योगदान की दृष्टि से इस अवधि में लगभग दोगुना प्रगति हुई है। लेकिन करीब 98 प्रतिशत प्रतिष्ठान 10 से कम लोगों को रोज़गार दे पाते हैं। छोटे उपक्रमों की अनिश्चितता और स्थान परिवर्तन के कारण रोज़गार बाज़ार के बारे में आकलन करना बड़ा जटिल हो जाता है। ये मानदंड भारत के श्रम बाज़ार को मोटे तौर पर ही रेखांकित कर पाते हैं।

2004-05 से 2011-12 के दौरान करीब 18 लाख लोग हर साल श्रम शक्ति में जुड़े और करीब इनमें ने ही रोज़गार प्राप्त किया जिससे बेरोज़गारी दर 2.2 प्रतिशत पर लगभग स्थिर बनी रही। इस तरह भारत ने रोज़गार बाज़ार की दृष्टि से वैश्विक आर्थिक मंदी से निपटने में लचीलापन दिखाया है। लेकिन भारत की एक विशेषता इसकी विशाल आवादी है और करोड़ों नौजवानों को उत्पादक क्षेत्रों में रोज़गार मुहैया कराया जा सकता है। राष्ट्रीय नमूना सर्वेक्षण के अनुमानों के अनुसार युवाओं में बेरोज़गारी करीब 6 प्रतिशत के आस-पास रही।

इसी पृष्ठ भूमि में भारत सरकार कई तरह के बहु-आयामी उपायों के जरिए श्रम बाज़ार की स्थितियों में सुधार पर बहुत जोर देती रही है। इनमें रोज़गारों की बहुलता के साथ विकास, सामाजिक सुरक्षा के उपायों का दायरा बढ़ाने, श्रम सुधार आदि शामिल हैं जिनके बारे में नीचे जानकारी दी गयी है।

उद्योगों में निजी निवेश को बढ़ावा

हाल के वर्षों में (1) मेक इन इंडिया, (2) स्किल इंडिया, (3) डिजिटल इंडिया, (4) राष्ट्रीय विनिर्माण नीति 2015, (5) कारोबार करने में सहायता, (6) अटल नवसृजन मिशन, (7) 100 स्मार्ट सिटी और 500 अमृत शहर परियोजनाओं, (8) स्टार्ट अप इंडिया, (9) स्टैंड अप इंडिया जैसे कार्यक्रमों के जरिए नीतिगत माहौल तैयार किया गया है। ये पहले रोज़गार के अवसर प्रदान करने के कार्य में तेजी लाने के लिए आधार का कार्य कर रहे हैं। रोज़गार पैदा करने के लिए नीतिगत माहौल के दो पक्ष हैं: आपूर्ति पक्ष और मांग पक्ष। मांग पक्ष में तेजी मुख्य रूप से मेक इन इंडिया और राष्ट्रीय विनिर्माण नीति पहल से आएगी और इसे स्मार्ट सिटी परियोजना, डिजिटल इंडिया, स्टार्ट अप और स्टैंड अप इंडिया से मद्द मिलेगा। इसके अलावा मांग पक्ष को कृषि आधारित उद्योगों को प्रोत्साहनों के जरिए बढ़ावा देकर, कपड़ा और चमड़ा जैसे श्रम प्रधान उद्योगों, शिक्षा और स्वास्थ्य आदि में सार्वजनिक निवेश बढ़ाकर और मजबूत बनाया जा सकता है।

श्रम शक्ति के कौशल आधार में बढ़ोत्तरी

सरकार ने राष्ट्रीय कौशल विकास शुरू किया है और कौशल विकास तथा उद्यमिता मंत्रालय का गठन भी किया है ताकि श्रम शक्ति का कौशल का आधार समन्वित तरीके से विस्तृत हो। देश भर में फैले 12,000 औद्योगिक प्रशिक्षण संस्थानों के जरिए 126 विषयों में व्यावसायिक प्रशिक्षण प्रदान किया जाता है। इन संस्थानों में सीटों की कुल क्षमता 17.1 लाख से ज्यादा है। देश में तकनीकी और व्यावसायिक शिक्षा की गुणवत्ता में सुधार के लिए लगातार प्रयास किये जा रहे हैं। प्रशिक्षु प्रशिक्षण का भी काफी विस्तार किया जा चुका है। कौशल विकास मंत्रालय के अंतर्गत राष्ट्रीय कौशल विकास एजेंसी कौशल विकास के सरकार के प्रयासों में समन्वय और संतुलन कायम करती है। मांग से जुड़े कौशल विकास पर ध्यान केन्द्रित किया जा रहा है ताकि मांग और आपूर्ति के बीच के अंतर को कम किया सके।

समावेशी विकास के लिए सार्वजनिक रोज़गार सृजन कार्यक्रमों का खर्च और दायरा बढ़ावा जाना चाहिए। राष्ट्रीय स्तर के कुछ कार्यक्रमों में महात्मा गांधी राष्ट्रीय ग्रामीण रोज़गार गारंटी योजना (मनरेगा), प्रधानमंत्री रोज़गार सृजन कार्यक्रम (पीएमईमजी), पं. दीनदयाल उपाध्याय ग्रामीण कौशल्य योजना (डीडीयू-जीकेवाई), दीनदयाल अंत्योदय योजना-राष्ट्रीय ग्रामीण आजीविका मिशन (डीएवाई-एनआरएलएम), राष्ट्रीय शहरी आजीविका मिशन (एनयूएलएम), प्रधानमंत्री जन धन योजना, स्वच्छ भारत मिशन, अल्पसंख्यकों में कौशल के विकास के लिए सीखो और कमाओ योजना, रोज़गार सृजन को प्रोत्साहन देने के लिए प्रधानमंत्री रोज़गार प्रोत्साहन योजना आदि।

खेती से इतर रोज़गार के अवसर

राष्ट्रीय खाद्य सुरक्षा मिशन, राष्ट्रीय कृषि विकास योजना (आरकेवीवाई), कस्टम हायरिंग सेंटर, कृषि-कलीनिक और एग्री-बिजनेस केन्द्र स्थापित करने की योजना (एसीएसीबी), लघु कृषक कृषि व्यवसाय कन्सोर्टियम (एसएफएसी), राष्ट्रीय सहकारिता विकास निगम (एनसीडीसी) और महिला सहकारिताओं के विकास जैसे विभिन्न कार्यक्रमों के माध्यम से ग्रामीण श्रमशक्ति के लिए खेती



से इतर रोज़गार के अवसर बढ़ाये गये हैं।

सार्वजनिक रोज़गार सेवा का आधुनिकीकरण

देश में रोज़गार सेवाओं में आमूल परिवर्तन लाने के लिए राष्ट्रीय करिअर सेवा, रोज़गार सेवाओं की गुणवत्ता और इन्हें प्रदान करने में गुणात्मक बदलाव लाने की पहल है। इसके तहत पर एक राष्ट्रीय पोर्टल www.ncs.gov.in का विकास किया गया है जो रोज़गार खाज रहे लोगों, नियोक्ताओं और प्रशिक्षण प्रदाताओं को एक मंच पर एकजुट करता है। इसमें रोज़गार अवसरों और रोज़गार मेलों के आयोजन बारे में ऑनलाइन जानकारी प्राप्त करने में मदद मिलती है और प्रशिक्षण तथा कौशल को तराशने के अवसरों का भी पता चलता है।

श्रम कानून में सुधार

श्रम सुधारों का प्रमुख लक्ष्य श्रम संबंधी कानूनों में अनिश्चितता और जटिलताओं को कम करना, अधिकारों का मजबूत और विस्तृत मंच तैयार करना, विवाद समाधान प्रणाली का आधुनिकीकरण और सुशासन के लिए प्रवर्तन प्रणाली का विकास करना है। मौजूदा श्रम कानूनों को श्रम सहिता के रूप में प्रकार्य के आधार पर संकलित किया जा रहा है। वेतन, औद्योगिक संबंधों, सामाजिक सुरक्षा और कल्याण तथा सुरक्षा व कार्य करने की स्थितियों के बारे में चार श्रम सहिताओं का आसान मसौदा तैयार किया जा रहा है जिसमें केन्द्रीय श्रम कानूनों के संगत प्रावधानों को समेकित और तर्कसंगत रूप दिया जा रहा है।

महिला श्रमशक्ति की भागीदारी में बढ़ोतारी

रोज़गार बाज़ार में चिंता का एक विषय महिला श्रमशक्ति का कम होना और इसमें गिरावट आना रहा है। इस मसले के समाधान के लिए रणनीति बनाने की आवश्यकता है। श्रमशक्ति में लोगों का अनुपात 2004-05 में 43 प्रतिशत था जो 2011-12 में घटकर 39.5 प्रतिशत रह गया। इसी अवधि में महिला श्रमिकों की भागीदारी का 29 प्रतिशत से 22.5 प्रतिशत के स्तर पर आ जाना चिंता का विषय रहा। सरकार ने श्रम शक्ति में महिलाओं की भागीदारी बढ़ाने के लिए कई कदम उठाए हैं जिनमें मनरेगा, कौशल विकास के लिए व्यावसायिक

प्रशिक्षण आदि प्रमुख हैं। सरकार ने नियमों में संशोधन कर महिला सरकारी कर्मचारियों के लिए अपने बच्चों के लालन-पालन के लिए 3 साल की बाल देखरेख अवकाश का प्रावधान किया है। निजी क्षेत्र ने भी पारिवारिक कारणों से नौकरी छोड़ कर चली गयी महिला कर्मचारियों को फिर से काम पर वापस लौटने के लिए प्रोत्साहित करने के लिए कदम उठाये हैं। इसके लिए कई कार्यक्रम बनाए गये हैं जिनमें आगे तरकी की भी अच्छी गुंजाइश है।

रोज़गारशुदा 52 प्रतिशत से अधिक लोग स्व-रोज़गार में लगे हैं जिसमें महिला श्रमिक मूलतः घर से काम करते हैं। इससे महिला श्रमशक्ति की भागीदारी बढ़ाने के लिए लक्षित नीतियां बनाने की आवश्यकता

उजागर होती है।

अनौपचारिक श्रम को मुख्यधारा में लाने की लक्षित रणनीति के तहत सामाजिक सुरक्षा में बढ़ोतारी

अनौपचारिक से औपचारिक में बदलाव एक ऐसी प्रक्रिया है जिसे समझना जरूरी है क्योंकि अनौपचारिक श्रम का क्षेत्र बहुत विशाल है। इसकी पहचान के लिए इसे लक्ष्य बनाकर रणनीतियां तैयार की जा रही हैं जिनके तहत पहले इस क्षेत्र की पहचान करने (अवशिष्ट क्षेत्र के रूप में नहीं) और इसमें काम करने वालों को कौशलयुक्त बनाने के लिए प्रेरित किया जा रहा है। प्रशिक्षु योजना के दायरे का विस्तार करना और छोटे तथा मझोले उद्यमों को इसमें शामिल करना इसी दिशा में एक कदम है। सामाजिक सुरक्षा लाभों का दायरा बढ़ाना दूसरा इस तरह का कदम है।

सरकार ने बीमा और पेंशन सेक्टरों से संबंधित तीन सामाजिक सुरक्षा योजनाओं की घोषणा की है जिनके नाम हैं: प्रधानमंत्री जीवन ज्योति योजना (पीएमजे जीवाई), प्रधानमंत्री सुरक्षा जीवन बीमा योजना (पीएमएसबीवाई) और अटल पेंशन योजना (एपीवाई)। इनके माध्यम से गरीबों और उपेक्षितों को विशेष रूप से ध्यान में रखते हुए सार्वजनीन सामाजिक सुरक्षा प्रणाली कायम करने की दिशा में कदम उठाए गये हैं। ये योजनाएं सभी नागरिकों को अनिवार्य और किफायती सामाजिक सुरक्षा उनके बैंक खातों से प्रीमियम की स्वतः निकासी वाली प्रणाली से जोड़कर बढ़े आसान तरीके से उपलब्ध कराती हैं। ऐसी उम्मीद की जाती है कि इन योजनाओं के माध्यम से देश में जीवन और दुर्घटना बीमा के साथ-साथ वृद्धावस्था आमदनी सुरक्षा की कमी के मुद्दे की ओर भी ध्यान दिया जाएगा। चिकित्सा बीमा की मौजूदा योजना (ईएसआईसी) और भविष्य निधि/पेंशन की वर्तमान योजना (ईपीएफओ) का विस्तार किया जा रहा है और असंगठित क्षेत्र को भी, जिसमें निर्माण-मजदूर और अनुबंध पर काम करने वाले कर्मचारी आदि आते हैं, इसके दायरे में लाया जा रहा है।

कर्मचारी भविष्यनिधि संगठन की सूचना के अनुसार सितंबर 2017 से जून 2018 तक हर महीने औसतन 8,600 प्रतिष्ठानों का

तालिका : सक्रिय श्रम बाजार नीतियां (एएलएमपीएस) -वर्गीकरण

| | | |
|-------------------------|--------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------|
| रोज़गार में बाधा | एएलएमपी का प्रकार | कार्यक्रम का उद्देश्य |
| बेमेल कौशल | प्रशिक्षण (सेवारत, कक्षा में) | नियोजनीयता बढ़ाएं |
| सूचना असमता | मध्यस्थता सेवाएं, रोज़गार खोज सहायता, परामर्श | नियोजनीयता बढ़ाएं रोज़गार सृजन को बढ़ावा दें |
| श्रम की अपर्याप्ति मांग | मजदूरी सब्सिडी, लोक निर्माण कार्यक्रम/रोज़गार रोज़गार सृजन को बढ़ावा दें | गारंटी योजना, स्व-रोज़गार, काम में साझेदारी |

स्रोत : एंगेल-उर्डिनोला, डी.एफ. और लिओन सोलाना, आर.ई. (2013) 'ए रिफार्म एजेंडा फार इम्प्रिविंग द डिलीवरी ऑफ एएलएमपीएस इन द एमर्जेन्स रीजन', आईज़ेडए जर्नल ऑफ लेवर पालिसी, 2:13 से।

पंजीकरण किया गया और इस अवधि में हर महीने इन प्रतिष्ठानों में 85,000 से अधिक नये कर्मचारियों ने नौकरी शुरू की। कुल मिलाकर सितंबर 2017 से मार्च 2018 तक हर महीने 10,000.00 नये कर्मचारी यूनिवर्सल एकाउट नंबर (यूएएन) से संबद्ध होकर कर्मचारी भविष्यन्धि प्रणाली में सम्मिलित हुए। इन आंकड़ों का विश्लेषण करने की सीमाओं के बावजूद यह श्रमशक्ति को विधिवत मान्यता देने के आंदोलन की दिशा में एक महत्वपूर्ण कदम है।

सक्रिय श्रम बाजार नीतियां (एएलएमपीएस)

एक क्षेत्र जिस पर पर्याप्त ध्यान देने की आवश्यकता है वह है सक्रिय बाजार श्रम नीतियों के लिए धन की व्यवस्था और इन पर अमल। इनके अंतर्गत सार्वजनिक रोज़गार सेवाओं में सहायता से लेकर स्व-रोज़गार में मदद के लिए धन की व्यवस्था, प्रशिक्षण कार्यक्रम, सार्वजनिक निर्माण कार्य और/या रोज़गार गारंटी योजनाएं, मजदूरी पर सब्सिडी आदि आते हैं। सैद्धांतिक रूप से इनका निर्माण किसी खास तरह की रोज़गार संबंधी चुनौतियों से निपटने के लिए किया जाता है, जैसे कौशल में तालमेल न होने, श्रमिकों की अपर्याप्ति मांग आदि। (तालिका देखें)।

सक्रिय श्रम बाजार नीतियों (एएलएमपीएस) के लिए पर्याप्त बजट संसाधन आवंटन बहुत ही बाल्छीय बताया गया है क्योंकि अध्ययनों से पता चला है कि इससे रोज़गार संबंधी सुपरिणाम प्राप्त होते हैं। 2 वर्ष 2000 के अनुमानों से पता चलता है कि ब्रिक्स देश अन्य उभरती अर्थव्यवस्थाओं के साथ एएलएमपीएस के लिए मामूली राशि आवंटित करते हैं। इस बात का पर्याप्त ध्यान रखा जाना चाहिए कि एएलएमपी के लिए धन की पर्याप्त व्यवस्था हो क्योंकि कई आकलनों से पता चलता है कि एएलएमपीएस की सफलता किसी देश की खास आर्थिक परिस्थितियों और की गयी पहल पर निर्भर करती है। उदाहरण के लिए विकसित, विकासशील और संक्रमणशील अर्थव्यवस्थाओं वाले 152 देशों पर कराए गए एक अध्ययन से निम्नलिखित निष्कर्ष सामने आते हैं—

- रोज़गार सेवाओं और कौशल प्रशिक्षणों का रोज़गार की संभावनाओं और आमदनी पर सबसे अच्छा प्रभाव पड़ा।
- सार्वजनिक रोज़गार कार्यक्रमों का विभिन्न देशों पर मिलाजुला असर दिखाई दिया।
- मजदूरी और रोज़गार सब्सिडी आम तौर पर नकरात्मक साबित हुई।
- स्व-रोज़गार/लघु व्यवसाय सहायता कार्यक्रमों के बारे में विश्वसनीय निष्कर्षों तक पहुंचने के लिए प्रमाण अपर्याप्त हैं।

इस तरह नीति निर्माण के लिए प्रमाण पर आधारित दृष्टिकोण

अपनाने के लिए प्रभाव मूल्यांकन करना बहुत जरूरी है।

निष्कर्ष

भारत जैसे विशाल देश में जहां विशाल आबादी का फायदा उठाया जा सकता है, प्रशासनिक सांख्यिकीय आंकड़ों तथा आवधिक सर्वेक्षणों के जरिए रोज़गार के अवसरों को बढ़ाया जाए। कर्मचारी भविष्यन्धि संगठन (ईपीएफओ), कर्मचारी राज्य बीमा निगम (ईएसआईसी) और राष्ट्रीय पेंशन योजना से प्राप्त सूचनाओं के आधार पर रोज़गार संबंधी आंकड़े जुटाने की दिशा में एक पहल हो चुकी है। इन योजनाओं के लाभार्थियों की संख्या के आधार पर देश में औपचारिक कर्मचारियों का आकलन किया जा सकता है। राष्ट्रीय नमूना सर्वेक्षण संगठन द्वारा समय-समय पर कराये जाने वाले श्रम शक्ति सर्वेक्षणों से भी वार्षिक आधार पर रोज़गार के ढांचे में बदलावों की अच्छी जानकारी प्राप्त की जा सकती है।

ऐसी नीतियां तैयार करना जो आर्थिक विकास को श्रम शक्ति में शामिल जनसंख्या के लिए बढ़े हुए और शानदार अवसरों में परिपर्ति करने वाली नीतियां तैयार करना बहुत महत्वपूर्ण है। कर्मचारी भविष्यन्धि संगठन और कर्मचारी राज्य बीमा निगम के दायरे का अन्य सेवाओं और योजनाओं (जैसे प्रधान मंत्री रोज़गार प्रोत्साहन योजना) में विस्तार करने से अर्थव्यवस्था और श्रम बाजार को यथार्थपरक बनाने की दिशा में ले जाने में मदद मिलेगी। रोज़गार के अवसरों तक महिलाओं की ओर अधिक पहुंच तथा उन्हें घर में या घर से बाहर मजदूरी के भुगतान वाले रोज़गार में लगाने से भी महिला श्रम शक्ति की भागीदारी को बढ़ाने में मदद मिलेगी। इससे जहां मजदूरी की सुरक्षा, रोज़गार की सुरक्षा और सामाजिक सुरक्षा सुनिश्चित करने में मदद मिलेगी वहीं औद्योगिक विकास को बढ़ावा देने वाला माहौल बनाने में भी मदद मिलेगी। कार्य के बदलते संदर्भों और रूपों की पहचान करने (निश्चित अवधि के रोज़गार) तथा उन्हें विधिवत मान्यता प्रदान करने से भी रोज़गार के बाजार को सुदृढ़ करने में मदद मिलेगी। एक अन्य कदम यह होगा कि रोज़गार की चुनौतियों का सामना करने के लिए अभिनव समाधानों को बढ़ावा दिया जाए। अतः यह बात बड़ी महत्वपूर्ण हो जाती है कि श्रम बाजार में आंकड़ों के संग्रह की प्रणाली को सुदृढ़ किया जाए और प्रमाणों पर आधारित विश्लेषण और अनुसंधान को बढ़ावा दिया जाए। □

संदर्भ

1. हेंज, मैत्सुमोतो, एम। और इस्लाम, (2012) 'टैकलिंग द यूथ एम्पायर्मेंट क्राइसिस : ए मैक्रोडिकोनोमिक पर्सेप्रिक्ट्व', अंतर्राष्ट्रीय श्रम संगठन आधार पत्र सं. 124.
2. बेचरमैन, जी। (2008), 'एक्टिव लेवर मार्केट प्रोग्राम : ओवरब्यू एंड इंटरनेशनल एविडेंस ऑन हवाट वर्कस', विश्व बैंक, अप्रैल।