



## भारत का श्रमिकों के लिए समग्र सशक्तीकरण मॉडल

मंजुला वाधवा

भारत का श्रम परिदृश्य चार नई श्रम संहिताओं और प्रधानमंत्री विकसित भारत रोजगार योजना (PMVBRY) जैसी लक्षित पहलों के माध्यम से एक ऐतिहासिक परिवर्तन से गुजर रहा है। इन सुधारों का उद्देश्य नियमों को सरल बनाना, सामाजिक सुरक्षा का विस्तार करना और असंगठित तथा गिग (अस्थायी/फ्रीलांस) श्रमिकों को औपचारिक अर्थव्यवस्था में शामिल करना है। श्रमिक कल्याण और उद्योगों की दक्षता के बीच संतुलन बनाते हुए, भारत एक अधिक पारदर्शी, समावेशी और भविष्य के लिए तैयार श्रम व्यवस्था की ओर बढ़ रहा है। हालाँकि, इन सुधारों की सफलता मजबूत प्रशासनिक क्षमता, स्पष्ट नियमों और सभी हितधारकों के सक्रिय सहयोग पर निर्भर करेगी, ताकि उभरती चुनौतियों का समाधान किया जा सके और टिकाऊ व समान विकास सुनिश्चित हो सके।

# भा

भारत के शहरों और गाँवों में हर सुबह लाखों लोग अनिश्चित रोजगार की स्थिति के साथ अपने दिन की शुरुआत करते हैं। कोई सड़क किनारे अपनी दुकान सजाता है, तो कोई निर्माण स्थलों पर काम की तलाश में मजदूर चौकों पर जुटता है। घरेलू सहायक अपने काम पर निकल पड़ते हैं और ऐसे ही अनगिनत लोग बिना किसी औपचारिक अनुबंध या नौकरी की सुरक्षा के अपनी आजीविका चलाते हैं।

भारत का असंगठित एवं अनौपचारिक श्रमबल लगभग 45 करोड़ लोग वास्तव में वह जीवंत आधार है, जिस पर देश की पूरी संरचना टिकी हुई है। वे शहरों का निर्माण करते हैं, आपूर्ति शृंखलाओं को बनाए रखते हैं, घर-परिवारों का पोषण करते हैं, परिवहन व्यवस्थाओं को गति देते हैं, गिग अर्थव्यवस्था को चलाते हैं और कृषि व शहरी श्रम बाजारों को सहारा देते हैं। फिर भी, यह सच होने के बावजूद कि वे भारत की अर्थव्यवस्था की धुरी हैं, ये श्रमिक देश के विकास की कहानी में सबसे अधिक अदृश्य और असुरक्षित बने रहते हैं। उनका जीवन

लेखिका नाबार्ड में उप-महाप्रबंधक हैं। ईमेल: manjula.jaipur@gmail.com

कम मजदूरी, अस्थिर रोजगार, सामाजिक सुरक्षा के अभाव, दयनीय जीवन-स्थितियों और कमजोर कानूनी संरक्षण जैसी चुनौतियों से घिरा हुआ है।

भारत की आर्थिक महत्वाकांक्षाओं के विशाल आकार और उसके श्रमबल की अस्थिर एवं असुरक्षित स्थिति के बीच यह गहरा असंतुलन एक बुनियादी प्रश्न खड़ा करता है—क्या कोई राष्ट्र, जो वैश्विक नेतृत्व की आकांक्षा रखता है, उन लोगों के लिए गरिमा, न्याय और सुरक्षा सुनिश्चित किए बिना यह लक्ष्य हासिल कर सकता है, जो उसकी प्रगति को निरंतर आगे बढ़ाते हैं?

भारत में श्रम कानूनों और संरक्षण उपायों की एक विस्तृत शृंखला मौजूद है, फिर भी ये अधिकार अक्सर कागजों तक ही सीमित रह जाते हैं और श्रमिकों को इनके बारे में पर्याप्त जानकारी नहीं होती। कल्याण बोर्ड तो बने हुए हैं, लेकिन उनमें पंजीकरण का स्तर बहुत कम है। डिजिटल पोर्टल भी उपलब्ध हैं, परंतु अनेक श्रमिकों के पास न तो डिजिटल साक्षरता है और न ही पहचान-आधारित पहुँच की सुविधा। क्रियान्वयन में यही कमी भारत की श्रम प्रशासन व्यवस्था के सामने सबसे बड़ी चुनौतियों में से एक है। इन संरचनात्मक समस्याओं को दूर करने के उद्देश्य से अब समय आ गया है कि भारत केवल कल्याण-आधारित दृष्टिकोण से आगे बढ़कर एक समग्र सशक्तीकरण मॉडल की ओर कदम बढ़ाए। भारत के विकास को केवल जीडीपी वृद्धि, बुनियादी ढाँचे के विस्तार या डिजिटल नवाचार के पैमाने पर नहीं आँका जा सकता बल्कि इसे इस आधार पर भी परखा जाना चाहिए कि श्रमिक स्वयं को कितना सुरक्षित महसूस करते हैं, उन्हें कितना न्यायसंगत वेतन मिलता है और आवश्यक सुविधाएँ व अवसर उनके लिए कितने सुलभ हैं।

निर्धारित उद्देश्यों की प्राप्ति के लिए भारत सरकार ने 21 नवंबर, 2025 से व्यापक श्रम कानून सुधार लागू किए हैं, जिनका उद्देश्य देश के रोजगार ढाँचे का आधुनिकीकरण करना है। इन चार नई श्रम संहिताओं के माध्यम से 29 मौजूदा श्रम कानूनों को एक सरल और एकीकृत प्रणाली में समाहित किया गया है। ये सुधार पूर्णकालिक, अंशकालिक, संविदा और गिग वर्कर्स सहित सभी प्रकार के श्रमिकों पर लागू होते हैं तथा पारदर्शिता बढ़ाने, कर्मचारियों के लाभों को सुदृढ़ करने, समय पर वेतन भुगतान सुनिश्चित करने और सामाजिक सुरक्षा को मजबूत करने के लिए बनाए गए हैं। इनमें प्रमुख हैं— वेतन संहिता, 2019; औद्योगिक संबंध संहिता, 2020; सामाजिक सुरक्षा संहिता, 2020 तथा व्यावसायिक सुरक्षा, स्वास्थ्य और कार्य परिस्थितियाँ संहिता, 2020।

अब आइए, श्रम कानूनों में हुए 12 सबसे महत्वपूर्ण परिवर्तनों पर चर्चा करें, जिनकी जानकारी हर कर्मचारी और नियोजक के लिए आवश्यक है। नई वेतन संहिता के तहत हर क्षेत्र या वेतन-स्तर के सभी कर्मचारियों को वैधानिक न्यूनतम वेतन का अधिकार प्राप्त है। केंद्र सरकार द्वारा एक राष्ट्रीय न्यूनतम वेतन निर्धारित किया गया है जो संगठित और असंगठित, दोनों क्षेत्रों में, उचित वेतन सुनिश्चित करता है। साथ ही, वेतन की परिभाषा में संशोधन करते हुए नई व्यवस्था में यह अनिवार्य किया गया है कि मूल वेतन (बेसिक पे) कुल वेतन का कम से कम 50 प्रतिशत होना चाहिए। हालाँकि इससे कर्मचारियों के तत्काल हाथ में मिलने वाला वेतन (टेक-होम सैलरी) कुछ कम हो सकता है, लेकिन इससे भविष्य निधि और ग्रेच्युटी में उनका योगदान बढ़ेगा, जिससे दीर्घकाल में बेहतर सेवानिवृत्ति लाभ सुनिश्चित होंगे। पहली बार भारत में

## नया श्रम कोड 2025



निश्चित अवधि के लिए नियुक्त कर्मचारियों को एक वर्ष के बाद ग्रेच्युटी



सवेतन अवकाश के लिए आसान पात्रता



कार्य समय की अधिक स्पष्टता और बेहतर ओवरटाइम



न्यूनतम वेतन का विस्तार



कार्य समय की अधिक स्पष्टता और बेहतर ओवरटाइम



नियुक्ति पत्र अब जरूरी



## 29 श्रम कानूनों का 4 श्रम संहिताओं में सरलीकरण

नियम	1436	351
रिटर्न	31	एकल (इलेक्ट्रॉनिक)
फॉर्म	181	73
रजिस्टर	84	08
पंजीकरण	8*	एकल
लाइसेंस	4	एकल
कंपाउंडिंग	-	पहली बार लागू
सुधार सूचना	-	पहली बार लागू

स्रोत: श्रम एवं रोजगार मंत्रालय

इस दिशा में भारत सरकार द्वारा उठाया गया एक और महत्वपूर्ण कदम प्रधानमंत्री विकसित भारत रोजगार योजना, 2025 का शुभारंभ है। यह योजना रोजगार सृजन, रोजगार-योग्यता बढ़ाने तथा कार्यबल के औपचारिकीकरण को बढ़ावा देने पर केंद्रित है। यह योजना दो भागों में विभाजित है- भाग 'ए' के अंतर्गत पहली बार कार्यबल में प्रवेश करने वाले युवाओं को प्रोत्साहन दिया जाता है, जबकि भाग 'बी' के तहत नियोजकों को रोजगार सृजन और उसे बनाए रखने के लिए प्रोत्साहित किया जाता है। लगभग 1 लाख करोड़ रुपये के प्रावधान के साथ यह परिवर्तनकारी योजना दो वर्षों में 3.5 करोड़ से अधिक रोजगार सृजित करने का लक्ष्य रखती है। इस योजना के अंतर्गत नव-नियोजित युवाओं को अधिकतम ₹15,000 तक की प्रोत्साहन राशि दो किशतों में प्रदान की जाएगी। वहीं नियोजकों को प्रत्येक नए कर्मचारी के लिए प्रति माह ₹3,000 तक का प्रोत्साहन दिया जाएगा, जिससे नए रोजगार अवसरों का सृजन हो सके। विनिर्माण क्षेत्र के लिए यह प्रोत्साहन तीसरे और चौथे वर्ष तक भी बढ़ाया जाएगा, जिससे दीर्घकालिक रोजगार को बढ़ावा मिलेगा। बचत की आदत को प्रोत्साहित करने के उद्देश्य से प्रोत्साहन राशि का एक हिस्सा निश्चित अवधि के लिए जमा खाते में रखा जाएगा, जिसे कर्मचारी बाद में निकाल सकेंगे। इस योजना के लाभ 1 अगस्त, 2025 से 31 जुलाई, 2027 के बीच सृजित नौकरियों पर लागू होंगे।

नए श्रम कानूनों के प्रभाव का विश्लेषण करने पर स्पष्ट होता है कि 29 पुराने कानूनों को चार समेकित संहिताओं में एकीकृत करके भारत एक ऐसे श्रम पारिस्थितिकी-तंत्र की ओर बढ़ रहा है, जो आर्थिक विकास और श्रमिक कल्याण दोनों का संतुलित समर्थन करता है तथा एक भविष्य-उन्मुख, डिजिटल रूप से सक्षम और समावेशी कार्यबल की मजबूत नींव रखता है। 21 नवंबर, 2025 को इन श्रम संहिताओं का पूर्ण क्रियान्वयन (जो अप्रैल, 2026 तक पूरी तरह लागू होने की दिशा में है) दशकों से चली आ रही नियामकीय विखंडन की समस्या को समाप्त करता है। अनुपालन को सरल

गिग वर्कर्स, फ्रीलांसरों और प्लेटफॉर्म-आधारित पेशेवरों को भी सामाजिक सुरक्षा योजनाओं के दायरे में शामिल किया गया है। डिजिटल प्लेटफॉर्म संचालित करने वाली कंपनियों के लिए यह अनिवार्य किया गया है कि वे अपने वार्षिक कारोबार का एक हिस्सा एक समर्पित कोष में योगदान दें जिससे जीवन बीमा, स्वास्थ्य और दिव्यांगता से संबंधित लाभ प्रदान किए जा सकें। इसके अतिरिक्त, निश्चित अवधि के कर्मचारियों के लिए ग्रेच्युटी प्राप्त करने की न्यूनतम सेवा अवधि को पाँच वर्ष से घटाकर केवल एक वर्ष कर दिया गया है। इससे कर्मचारियों को कम समय में ही ग्रेच्युटी का लाभ मिल सकेगा और अल्पकालिक भूमिकाओं में भी दीर्घकालिक जुड़ाव व निष्ठा को प्रोत्साहन मिलेगा।

अब नियोजकों के लिए यह अनिवार्य कर दिया गया है कि वे सभी श्रमिकों, यहाँ तक कि असंगठित और अनौपचारिक क्षेत्रों में कार्यरत कर्मचारियों को भी औपचारिक नियुक्ति-पत्र प्रदान करें। इससे रोजगार का बेहतर दस्तावेजीकरण, वेतन में पारदर्शिता और सामाजिक सुरक्षा योजनाओं के लिए पात्रता सुनिश्चित होगी।

निर्धारित कार्य समय से अधिक काम करने वाले कर्मचारियों को अब ओवरटाइम के लिए सामान्य वेतन का दोगुना भुगतान पाने का अधिकार होगा। यह प्रावधान श्रमिकों के अधिकारों को मजबूत करता है और बिना उचित मुआवजे के अतिरिक्त काम करवाने की प्रवृत्ति को नियंत्रित करता है। छुट्टी के लिए पात्रता अवधि को भी पहले के 240 दिनों से घटाकर 180 दिन कर दिया गया है, जिससे कर्मचारियों को छुट्टी का लाभ जल्दी मिल सकेगा। महिला कर्मचारियों को अब उनकी सहमति और नियोजकों द्वारा पर्याप्त सुरक्षा उपाय सुनिश्चित किए जाने की शर्त पर सभी क्षेत्रों में सुबह 6 बजे से पहले और शाम 7 बजे के बाद काम करने की कानूनी अनुमति दी गई है। साथ ही, आधुनिक कार्य व्यवस्था को मान्यता देते हुए वर्क फ्रॉम होम को भी कानूनी रूप से स्वीकार किया गया है।

निवारक स्वास्थ्य देखभाल और कार्यस्थल पर समग्र कल्याण को बढ़ावा देने के उद्देश्य से अब नियोजकों के लिए यह अनिवार्य किया गया है कि वे 40 वर्ष से अधिक आयु के कर्मचारियों को निःशुल्क वार्षिक स्वास्थ्य जाँच उपलब्ध कराएँ। अब यह भी सुनिश्चित किया गया है कि वेतन का भुगतान अगले महीने के 7 दिनों के भीतर या इस्तीफा/सेवा समाप्ति के 2 कार्य दिवसों के अंदर किया जाए, जिससे कर्मचारियों की वित्तीय सुरक्षा बनी रहे और वेतन में अनावश्यक देरी न हो। इसके अलावा, आवागमन के दौरान होने वाली दुर्घटनाओं के लिए भी मुआवजे का प्रावधान शुरू किया गया है, जिससे श्रमिकों को व्यापक सुरक्षा कवरेज प्राप्त हो सके।

बनाकर, आधुनिक कार्य व्यवस्थाओं को मान्यता देकर और न्यूनतम राष्ट्रीय मानकों को सुनिश्चित करते हुए, ये सुधार एक पारदर्शी, श्रमिक-अनुकूल और निवेश के लिए आकर्षक श्रम पारिस्थितिकी-तंत्र के निर्माण की दिशा में महत्वपूर्ण कदम हैं।

इसी प्रकार, 'प्रधानमंत्री विकसित भारत रोजगार योजना' एक दूरदर्शी और प्रभावशाली पहल है, जो कर्मचारी कल्याण और नियोक्ताओं को प्रोत्साहन, दोनों के बीच संतुलन स्थापित करती है। कौशल विकास, वित्तीय साक्षरता और प्रत्यक्ष लाभों को लक्षित नियोक्ता प्रोत्साहनों के साथ जोड़कर यह योजना भारतीय श्रम बाजार में रोजगार सृजन, औपचारिकीकरण और उत्पादकता को बढ़ावा देने में सक्षम है। जैसे-जैसे भारत 'विकसित भारत@2047' के लक्ष्य की ओर अग्रसर है, यह योजना एक अधिक समावेशी और गतिशील रोजगार परिदृश्य को आकार देने में एक महत्वपूर्ण आधारशिला साबित हो सकती है। यदि हम इस योजना के कर्मचारियों पर प्रभाव को देखें तो स्पष्ट होता है कि इसने सामाजिक सुरक्षा कवरेज के विस्तार के माध्यम से नौकरियों के औपचारिकीकरण को बढ़ावा दिया है।

इस योजना के अंतर्गत कार्य के दौरान प्रशिक्षण प्रदान किया जाता है, जिससे पहली बार काम करने वाले युवाओं की रोजगार योग्यता बढ़ती है। यह निरंतर रोजगार के माध्यम से उनकी दक्षता में सुधार करता है और साथ ही, वित्तीय साक्षरता को भी प्रोत्साहित करता है। नियोक्ताओं के लिए यह योजना नए रोजगार सृजन की लागत को कम करती है, जिससे कार्यबल की स्थिरता और उत्पादकता बढ़ती है तथा सामाजिक सुरक्षा के दायरे को विस्तारित करने के लिए भी प्रोत्साहन मिलता है। इसके अतिरिक्त, यह योजना 'नेशनल मैनुफैक्चरिंग मिशन' के साथ मिलकर नए उद्योगों के प्रवेश को बढ़ावा देगी और विशेष रूप से श्रम-प्रधान विनिर्माण क्षेत्रों में मौजूदा उद्योगों के विस्तार में भी सहायक सिद्ध होगी।

हर पहलू पूरी तरह परिपूर्ण नहीं होता। निःसंदेह, संशोधित श्रम कानून कई महत्वपूर्ण अवसर प्रदान करते हैं, जैसे—

एमएसएमई और विनिर्माण क्षेत्र में रोजगार सृजन को बढ़ावा, कार्यबल के अधिक औपचारिकीकरण और ईपीएफओ कवरेज का विस्तार, नए कर्मचारियों के लिए उत्पादकता में वृद्धि और कौशल विकास, विनिर्माण क्षेत्र के लिए प्रोत्साहनों की अवधि में विस्तार, डेटा एकीकरण के माध्यम से बेहतर अनुपालन। हालाँकि, इन संशोधित श्रम संहिताओं के क्रियान्वयन में कुछ अल्पकालिक चुनौतियों का सामना करना पड़ सकता है। इनमें सबसे प्रमुख चुनौती वेतन की नई और महत्वपूर्ण परिभाषा के अनुरूप सामंजस्य स्थापित करना है, क्योंकि इसकी व्याख्या को लेकर अभी भी कुछ अस्पष्टताएँ बनी हुई हैं विशेषकर परिवर्तनीय/एकमुश्त भुगतान, स्टॉक लाभ आदि के संदर्भ में।

नियोक्ताओं को भी लागत प्रावधानों और ग्रेच्युटी, अवकाश नकदीकरण जैसे लाभों की पुनर्गणना के लिए तुरंत तैयार होना पड़ेगा, जो यदि किसी स्पष्ट दिशा-निर्देश के अभाव में किया जाता है, तो इसका प्रभाव पूर्वलाभी भी हो सकता है। उदाहरण के लिए, ग्रेच्युटी की गणना प्रत्येक पूर्ण सेवा वर्ष के लिए अंतिम प्राप्त औसत वेतन के आधार पर की जाती है। नई श्रम संहिताओं के तहत वेतन की परिभाषा में बदलाव के कारण यह संभव है कि संहिता लागू होने के बाद कर्मचारियों की सेवा समाप्ति के समय नियोक्ताओं पर ग्रेच्युटी देयता में वृद्धि हो जाए।

साथ ही, निश्चित अवधि कर्मचारियों, जिसमें वर्तमान में कार्यरत कर्मचारी भी शामिल हैं, के प्रति ग्रेच्युटी दायित्वों का प्रावधान करना भी आवश्यक होगा। संगठनों को कर्मचारियों, वर्कर्स और गिग वर्कर्स का उनके कार्य-प्रोफाइल और वेतन-स्तर के आधार पर व्यापक वर्गीकरण करना होगा, ताकि अनुपालन सुनिश्चित किया जा सके और कार्यबल में स्पष्टता बनी रहे। साथ ही, सभी दस्तावेजों को पूरी तरह सुदृढ़ बनाना भी जरूरी होगा। वे संगठन जो बड़े पैमाने पर कॉन्ट्रैक्ट लेबर पर निर्भर हैं, उन्हें श्रम संहिताओं के तहत बदलते बाजार रुझानों और नियामकीय परिवर्तनों का गहन विश्लेषण करना होगा। ये संहिताएँ मुख्य कार्यों में आउटसोर्सिंग को सीमित



पारम्परिक कर्मचारियों और गिग/प्लेटफॉर्म श्रमिकों के बीच श्रम अधिकारों की तुलना

श्रम अधिकार/लाभ	पारम्परिक कर्मचारी (वैधानिक अधिकार)	गिग/प्लेटफॉर्म श्रमिक (सामाजिक सुरक्षा संहिता, 2020 प्रावधान)
वैधानिक न्यूनतम वेतन	अनिवार्य अधिकार	अनिवार्य नहीं
वेतन सहित अवकाश	अनिवार्य अधिकार	अनिवार्य नहीं
ग्रेच्युटी/सेवरेस	सेवा पूर्ण होने पर कानूनी अधिकार	अनिवार्य नहीं
स्वास्थ्य कवरेज	सुदृढ़ ESIC/नियोक्ता-वित्तपोषित अंशदायी बीमा	गैर-वेतन उपकर से वित्तपोषित विशेष कल्याण योजनाओं के माध्यम से कवरेज
औपचारिक दस्तावेज	नियुक्ति-पत्र अनिवार्य	अनिवार्य पंजीकरण/विशिष्ट पहचान (UAN)

करती हैं और एकीकृत पंजीकरण प्रणाली को लागू करती हैं। ऐसी स्थिति में संगठनों के लिए अपनी कार्यबल रणनीतियों को पुनर्गठित करना आवश्यक होगा जिससे वे आईटी, लॉजिस्टिक्स, मैनुफैक्चरिंग और इंजीनियरिंग जैसे विभिन्न क्षेत्रों में अधिक गतिशील और प्रभावी योजना बना सकें, जहाँ कॉन्ट्रैक्ट स्टाफ अभी भी एक महत्वपूर्ण भूमिका निभाता है।

इसी प्रकार, 'सामाजिक सुरक्षा संहिता, 2020' ने एक ऐसा मंच स्थापित किया है, जिसके माध्यम से वे श्रमिक, जिन्हें अब तक कोई औपचारिक पहचान प्राप्त नहीं थी, उन्हें सामाजिक सुरक्षा के दायरे में लाया जा सकता है। हालाँकि, इसके क्रियान्वयन को लेकर कुछ हद तक अस्पष्टता भी बनी हुई है, क्योंकि मजबूत प्रशासनिक अनुवर्तन के बिना इसकी प्रभावशीलता सीमित रह सकती है।

वास्तव में, प्रभावी क्रियान्वयन के लिए अब ध्यान परिचालन निष्पादन, नियामकीय समन्वय और सतत निगरानी पर केंद्रित करना आवश्यक है—

- **योजनाओं का त्वरित अंतिम रूप:** यह आवश्यक है कि केंद्र सरकार की अंतिम योजनाओं को शीघ्र अधिसूचित किया जाए और 'लेआउट' तथा 'टर्नओवर' जैसे अस्पष्ट शब्दों की स्पष्ट परिभाषा हेतु स्पष्ट संचालनात्मक दिशानिर्देश तैयार किए जाएँ, क्योंकि लाभों की प्रभावशीलता इन्हीं विवरणों पर निर्भर करती है।
- **नियामकीय ढाँचे का समन्वय:** एक स्पष्ट रणनीति विकसित करना आवश्यक है, जिससे विभिन्न राज्य सरकारों द्वारा लागू किए गए अलग-अलग वित्तपोषण मॉडल (जैसे टर्नओवर-आधारित या लेनदेन-आधारित उपकर) के बीच संतुलन स्थापित किया जा सके और राष्ट्रीय-स्तर के एग्रीगेटर्स के लिए एक समान नियामकीय व्यवस्था सुनिश्चित हो।
- **लागत स्थानांतरण की रोकथाम:** यह सुनिश्चित करने के लिए सख्त प्रवर्तन और निगरानी-तंत्र विकसित करना जरूरी है कि एग्रीगेटर्स अपनी अनिवार्य योगदान लागत को श्रमिकों पर कम प्रोत्साहन या कम वेतन के रूप

में स्थानांतरित न करें, जिससे सुधारों का मूल उद्देश्य प्रभावित हो सकता है।

- **कोष की पर्याप्तता का आकलन:** गिग कार्यबल की संभावित तेज वृद्धि और पेंशन जैसे दीर्घकालिक लाभों के व्यापक दायरे को देखते हुए, 1-2% उपकर की दीर्घकालिक स्थिरता सुनिश्चित करने के लिए निरंतर गणनात्मक मूल्यांकन आवश्यक है।

अन्य कई योजनाओं की तरह प्रधानमंत्री विकसित भारत रोजगार योजना भी कुछ चुनौतियों और जटिलताओं से घिरी हुई है, जैसे—

- बेसलाइन और श्रेषहोल्ड निर्धारित करने में जटिलता।
- दुरुपयोग और बढ़ा-चढ़ाकर दिखाए गए रोजगार आंकड़ों का जोखिम।
- छोटे प्रतिष्ठानों के लिए अनुपालन का बढ़ता बोझ।
- समय पर भुगतान के लिए ईपीएफओ के आईटी सिस्टम पर निर्भरता।

संक्षेप में, नई श्रम संहिताओं की स्थापना और प्रधानमंत्री विकसित भारत रोजगार योजना भारत के श्रम परिदृश्य में एक परिवर्तनकारी कदम है। ये पहल श्रमिकों के कल्याण और उद्यमों की दक्षता के बीच संतुलन स्थापित करती हैं। इनके माध्यम से अनुपालन को सरल बनाया गया है, कार्यस्थल सुरक्षा को बढ़ावा मिला है और वेतन में निष्पक्षता सुनिश्चित की गई है। इसके अतिरिक्त, ये सुधार एक अधिक न्यायसंगत, पारदर्शी और विकासोन्मुख अर्थव्यवस्था की मजबूत नींव रखते हैं। ये भारत की उस प्रतिबद्धता को भी दर्शाते हैं, जिसके तहत एक आधुनिक श्रम पारिस्थितिकी-तंत्र विकसित किया जा रहा है, जो श्रमिकों और उद्योग, दोनों को सशक्त बनाता है तथा समावेशी और सतत प्रगति का मार्ग प्रशस्त करता है। हालाँकि, इन सुधारों की सफलता सभी हितधारकों के सहयोग, मजबूत क्रियान्वयन-तंत्र और वैश्विक सर्वोत्तम प्रथाओं के अनुरूप निरंतर अनुकूलन पर निर्भर करेगी। यदि ये सभी पहलू प्रभावी ढंग से सुनिश्चित किए जाते हैं, तो ये सुधार सतत विकास को गति देने में महत्वपूर्ण भूमिका निभा सकते हैं। □