

लोग, नौकरियां और उत्पादकता: समावेशी वृद्धि की 'सरल' डायनामिक्स *

सुबीर गोकर्ण

प्रस्तावना

भारतीय उद्योग महासंघ (सीआइआइ) द्वारा अपनी वार्षिक क्षेत्रीय बैठक और 'द्विअंकीय वृद्धि हासिल करना' विषय पर राष्ट्रीय सम्मेलन में बोलने के लिए मुझे आमंत्रित करने के लिए धन्यवाद देते हुए मैं अपनी बात शुरू करूंगा। इस सम्मेलन की थीम निस्संदेह रूप से भारतीय नीति निर्धारकों के लिए अत्यंत जरूरी विषय है। यद्यपि, अपनी वर्तमान भूमिका में मैं समष्टि आर्थिक स्थिरता और अल्पावधि वृद्धि तथा मुद्रास्फीति संभावनाओं के मुद्दों पर ज्यादा केन्द्रित हूँ, आज की थीम उस विषय पर है जिस पर मैंने अपने पिछले पदों पर रहते हुए अक्सर लिखा है और टिप्पणी की है तथा और वह मुझे बहुत अच्छा लगता है। इसलिए मैं बहुत खुश हूँ कि सीआइआइ ने मुझे मेरी मौजूदा चिंताओं से थोड़ा हटते हुए और कुछ पुरानी बातों को याद करने के लिए, जो उतनी ही महत्वपूर्ण हैं, यह अवसर दिया है।

इस प्रकार मैं एक सरल सिद्धांत के आधार पर तीन दृष्टिकोणों से तेज और टिकाऊ वृद्धि के मुद्दे को देखने का प्रस्ताव रखता हूँ। सिद्धांत यह है कि जब ढेर सारे लोग कम उत्पादकता वाली नौकरियों से उच्च उत्पादकता वाली नौकरियों की ओर जाते हैं तो तेज, टिकाऊ और समावेशी वृद्धि होगी। इसे हासिल करने का हर एक ऐतिहासिक उदाहरण, काल, क्षेत्रों सामाजिक राज्य नैतिक संदर्भों और किसी भी अन्य अंतर, जिसके बारे में कोई भी सोच सकता है, इस सिद्धांत की पुष्टि करता है।

जहां तक तीन दृष्टिकोणों की बात है, मैं सबसे पहले संक्षिप्त रूप में अब सर्वविदित दीर्घावधि जनसांख्यिकी अनुमानों के आधार पर आगे बढ़ूंगा। इस तथ्य को रेखांकित करना जरूरी है कि इस चुनौती का पैमाना कितना बड़ा है। इसके बाद मैं नौकरी और उत्पादकता संबंधी कुछ आंकड़ों पर यह दर्शाने के प्रयोजन से जाऊंगा कि समावेशी वृद्धि पर सही प्रकार के रोजगार पारगमन का

* दिनांक 26 मार्च 2010 को सीआइआइ पश्चिमी क्षेत्र वार्षिक क्षेत्रीय बैठक और 'द्विअंकीय वृद्धि हासिल करना' विषय पर राष्ट्रीय सम्मेलन में डॉ. सुबीर गोकर्ण, उप गवर्नर, भारतीय रिजर्व बैंक द्वारा दिया गया मुख्य भाषण। इस भाषण को तैयार करने में श्री अभिमान दास, सुनील कुमार और मुनीश कपूर द्वारा दी गयी सूचनाओं के लिए हार्दिक आभार।

प्रभाव कितना महत्वपूर्ण है। अंततः रणनीति के तत्वों पर मैं कुछ सुझाव दूंगा जिससे अपेक्षित पारगमन सुसाध्य होगा।

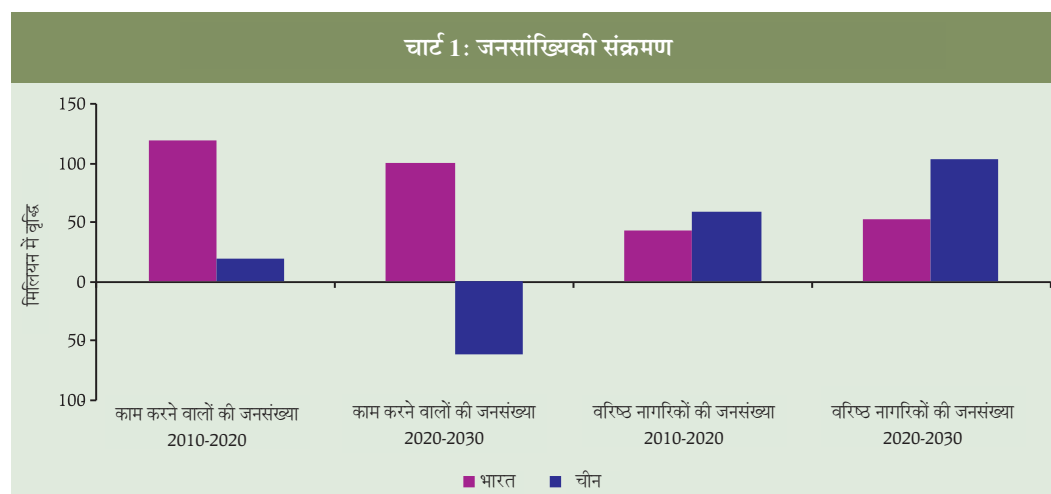
लोगों की अनिवार्यता

संयुक्त राष्ट्र द्वारा लगाये गये अद्यतन जनसांख्यिकीय अनुमानों का प्रयोग करते हुए हमें अगले बीस वर्ष आगे देखना चाहिए (चार्ट 1)। 2010-2020 के बीच भारत काम करने वाले आयु खंड में लगभग 120 मिलियन लोगों को जोड़ेगा अथवा 28 प्रतिशत की वैश्विक वृद्धि होगी, जबकि 60 + आयु समूह के लोगों में मात्र लगभग 43 मिलियन लोगों की वृद्धि होगी अथवा 16 प्रतिशत की वैश्विक वृद्धि होगी। इसके ठीक विपरीत, चीन काम करने वाले 20-59 वर्ष आयु समूह में लगभग 19 मिलियन लोग जोड़ेगा, वैश्विक वृद्धि के 5 प्रतिशत से भी कम। उसी अवधि में, यह 60 + आयु समूह में लगभग 60 मिलियन लोगों को शामिल करेगा, वैश्विक वृद्धि का लगभग 27 प्रतिशत।

2020 और 2030 के बीच इन दोनों देशों के बीच पहले से भी ज्यादा मतभेद बढ़ जायेंगे। भारत काम करने

की अपनी आबादी में लगभग 100 मिलियन लोगों की वृद्धि देखेगा, वैश्विक वृद्धि का लगभग एक तिहाई। इसकी 60 + आबादी भी बढ़ेगी लेकिन तुलनात्मक रूप से 53 मिलियन लोग अथवा वैश्विक वृद्धि का 16 प्रतिशत होगी। दूसरी ओर, काम करने वाले खंड में चीन की आबादी में वास्तव में 62 मिलियन लोगों की एक महत्वपूर्ण गिरावट होगी। इसकी 60 + खंड की आबादी लगभग 104 मिलियन लोग अथवा वैश्विक वृद्धि का 33 प्रतिशत बढ़ेगी।

इन संख्याओं से मैंने दो निहितार्थ निकाले हैं। पहला, स्वतंत्र रूप से चीन के लिए क्या होगा, अब तक हमने भारत के लिए जितनी बड़ी चुनौती देखी है उसके ठीक उलट वह कुछ भी हो सकती है। ऐसे युवाओं की संख्या बढ़ती जा रही है जो अपनी बढ़ती आकांक्षाओं और उम्मीदों के बावजूद केवल जीवन निर्वाह लायक नौकरी ही पा सकते हैं, सामाजिक और राजनैतिक प्रकार की स्थिरता के लिए, जो कि तेज और निरंतर वृद्धि के लिए एक पूर्वपेक्षा है, ऐसा फार्मूला मुश्किल है। इस प्रकार, यहां एक संभावित दुश्चक्र पनप रहा है। राजनैतिक खतरा जितना ज्यादा होगा, अंक और गुणवत्ता दोनों ही अर्थों में नौकरियां पैदा करने में वृद्धि की प्रक्रिया कम कारगर



होगी और परिणामस्वरूप वृद्धि की प्रक्रिया में निरंतरता स्वयं ही कम होगी

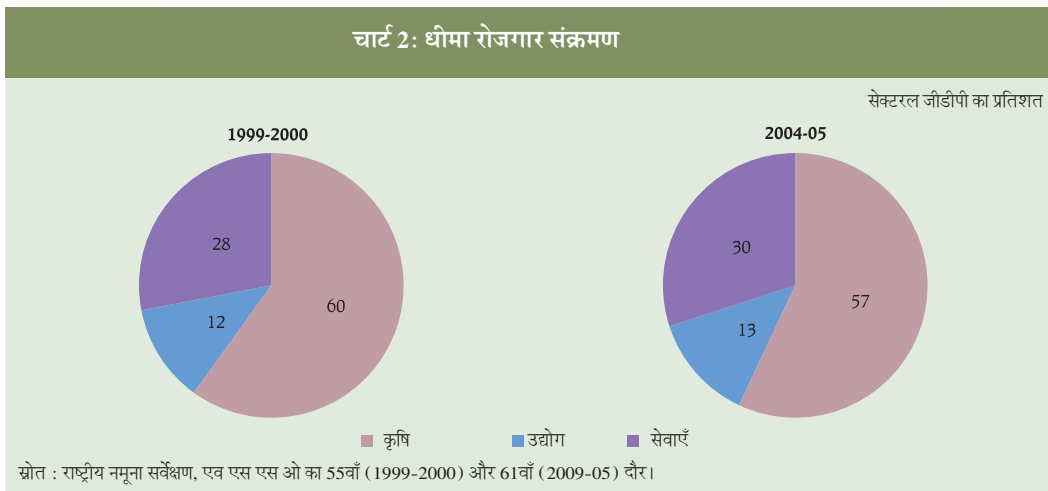
दूसरा, चीनी और भारतीय जनसंख्या की प्रवृत्तियों के बीच विरोधाभास हमारे लिए हमारी समावेशी वृद्धि के मार्ग को पटरी पर लाने में हमें ढेर सारे अवसरों को दर्शाता है। ये प्रवृत्तियां चीनी मजदूरियों को स्थिर रूप से ऊपर ले जाएंगी और उनके विनिर्माण क्षेत्र के पावर हाउस की वैश्विक स्पर्धात्मकता को कमजोर बनाएंगी। चीनी फैक्ट्रियों में स्वचालन और रोबोटायजेशन के स्तरों को बढ़ाया जाना एक संभावित हल हो सकता है परंतु हमारे दृष्टिकोण से हमारे सागर तीरों पर मजदूरों की अपेक्षाकृत रूप से प्रचुरता ठीक तरह से निपुण बनाई गयी और प्रशिक्षित तथा कार्य में संलग्न मजदूरों की संख्या वैश्विक उत्पादकों को अपनी उत्पादन सुविधाएं यहां लाने के लिए एक वैध विकल्प प्रदान करेंगी। विगत दो दशकों में भारत विश्व का आइटी और आइटीईएस केंद्र (हब) बन चुका है। अब इसके पास विश्व की फैक्ट्री बन जाने का भी अवसर है।

रोजगार और उत्पादकता

अब हम अपेक्षित रोजगार - उत्पादकता गठबंधन हासिल करने के अपने रिकार्ड पर तेजी से एक नजर डालते

हैं। ऐसा मैं दो स्तरों पर करूंगा : पहला, कृषि-उद्योग-सेवाएं स्पेक्ट्रम पूरे समेकित स्तर पर : और दूसरा भारत के “विश्व की फैक्ट्री” बनने की संभावना के संदर्भ में संगठित विनिर्माण क्षेत्र के स्तर पर, जो उन आकांक्षाओं को साकार करने की एक कुंजी होगा।

समेकित स्तर की कहानी चार्ट 2, 3 और 4 द्वारा बतायी गई है। चार्ट 2 तुलनात्मक बिंदुओं के रूप में राष्ट्रीय नमूना सर्वेक्षणों के 55वें (1999-00) और 61वें (2004-05) चक्र के घरेलू नौकरी आंकड़ों का प्रयोग करते हुए श्रम शक्ति में सापेक्षतः धीमा गमन दर्शाता है। पांच वर्ष की अवधि के दौरान श्रम शक्ति 397 मिलियन से बढ़कर 456 मिलियन हो गई। इस वृद्धि का 18 मिलियन कृषि क्षेत्र द्वारा, 13 मिलियन उद्योग क्षेत्र द्वारा और 28 मिलियन सेवा क्षेत्र (भवन निर्माण सहित) द्वारा अवशोषित कर लिया गया। वास्तविकता यह है कि कामगारों कि इस वृद्धिशील संख्या का दो-तिहाई कृषि के अलावा अन्य क्षेत्र द्वारा अवशोषित कर लिया गया था जो कि उत्पादकता के दृष्टिकोण से एक स्वागत योग्य संकेत है जैसा कि मैं थोड़ा बाद में दिखाऊंगा। तथापि, इस गमन का ज्यादा चिंताजनक पहलू यह है कि कृषि के क्षेत्र में लगी कुल श्रमशक्ति 1999-00 के 60 प्रतिशत से गिरकर पांच वर्ष बाद 57

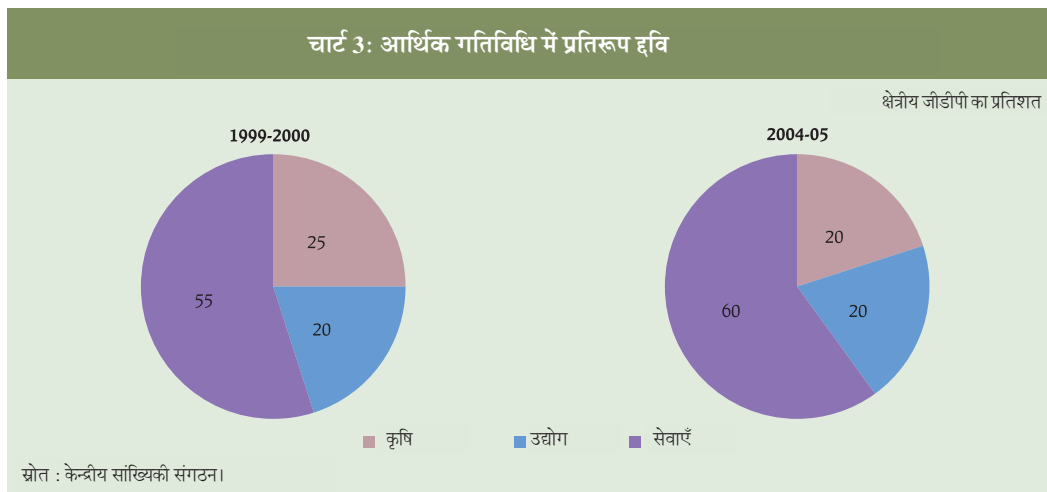


भाषण

लोग, नौकरियां और उत्पादकता:
समावेशी वृद्धि की
'सरल' डायनामिक्स

सुबीर गोकर्ण

चार्ट 3: आर्थिक गतिविधि में प्रतिरूप द्वि



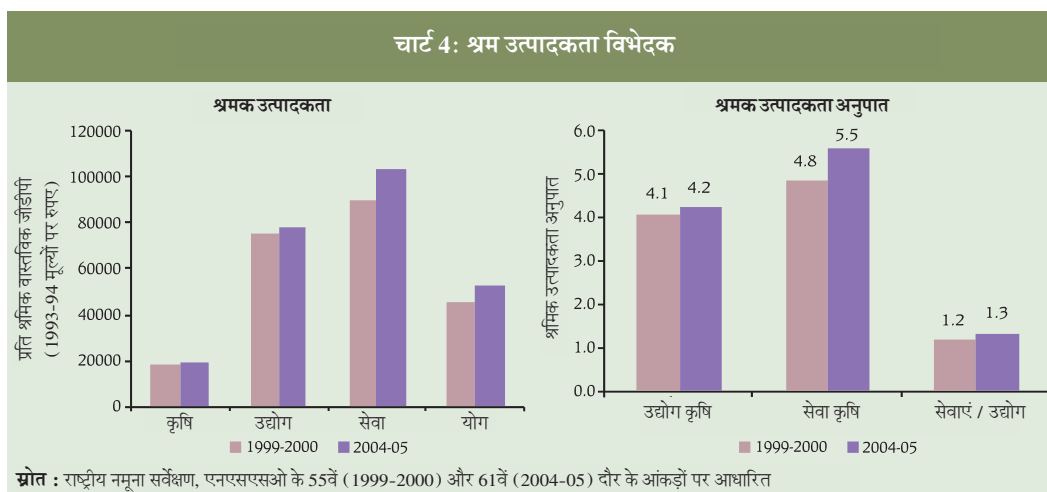
प्रतिशत हो गई। उद्योग क्षेत्र का हिस्सा 12 प्रतिशत से बढ़कर 13 प्रतिशत और सेवा क्षेत्र का हिस्सा 28 प्रतिशत से बढ़कर 30 प्रतिशत हो गया।

जैसा कि सर्व विदित है यह पैटर्न तीनों क्षेत्रों के बीच जीडीपी के संवितरण की लगभग दर्पण छवि है। चार्ट 3 उसी अवधि के दौरान इन शहरों में गमन दर्शाता है। कृषि पहले से ही छोटा क्षेत्र है जबकि सेवा क्षेत्र ने जीडीपी में अपना हिस्सा बढ़ा लिया है जो कि श्रम शक्ति में उनके बढ़े हुए हिस्से से थोड़ा अधिक है। मेरी थीम के समग्र संदर्भ में

जीडीपी और श्रम शक्ति दोनों में उद्योग के हिस्से में आया सापेक्षतः ठहराव विशेषरूप से चिंताजनक है।

अब मुझे संख्याओं के इन दोनों सेटों को व्यापक उत्पादकता सूचकांक में बदलने दीजिए। चार्ट 4 प्रति व्यक्ति औसत जीडीपी का अनुपात दर्शाता है, जो कृषि की तुलना में उद्योग और सेवाओं में श्रम उत्पादकता का एक मोटा संकेतक है। उद्योग के लिए यह अनुपात 1999-00 के 4.1 से मामूली बढ़कर 2004-05 में 4.2 हो गया। सेवाओं के लिए यह अनुपात थोड़ा ज्यादा

चार्ट 4: श्रम उत्पादकता विभेदक



बढ़ा और 1999-00 के 4.8 से बढ़कर 2004-05 में 5.5 हो गया। तथापि, इन दोनों क्षेत्रों में वृद्धि की मात्रा और अंतर के बावजूद सच्चाई यह है कि कृषि क्षेत्र के बाहर औसत श्रम उत्पादकता कृषि की तुलना में लगभग 5 गुनी है।

समावेशी वृद्धि के लिए इसके अत्यंत महत्वपूर्ण निहितार्थ हैं। सरल गणित कहती है कि प्रत्येक मजदूर जो कृषि से अन्य क्षेत्रों में जाता है उसका जीडीपी में निवल योगदान चार गुणा ज्यादा बढ़ जाता है। चूंकि कमाई व्यक्ति की उत्पादकता के साथ विशेष रूप से जुड़ी होती है, अतः यह उन सभी श्रमिकों के लिए ऊंची आय के रूप में अनिवार्यतः परिवर्तित होती है जो दूसरे क्षेत्र में पदार्पण करते हैं। संक्षेप में, उन श्रमिकों की संख्या जो एक क्षेत्र से दूसरे क्षेत्र में जाते हैं, जितनी ज्यादा होगी जीडीपी में वृद्धि उतनी ही अधिक होगी और साथ ही श्रमशक्ति की औसत आय भी उतनी ही अधिक बढ़ेगी। हमारे पास अपेक्षाकृत तेज और अधिक समावेशी वृद्धि दोनों ही हैं।

जाहिर है, यह एक अत्यंत सरलीकृत मॉडल है लेकिन इसे उन सभी अर्थव्यवस्थाओं के आर्थिक रूपांतरण की व्याख्या करने में, जो हमें इस पथ पर पीछे छोड़ गयी हैं, अपने मूल्य और उपयोगिता से पीछे नहीं आना चाहिए। विभिन्न स्तरों की जटिलताएं लाने से श्रमिकों के इधर से उधर जाने से होने वाले संभावित लाभों का केवल अधिक वास्तविक अनुमान मिलेगा। वे इस बहस के मौलिक तर्क को कम नहीं आँकेगे।

अब मुझे संगठित विनिर्माण क्षेत्र, जैसा कि मैंने पहले बताया था, जोकि भारत के आर्थिक रूपांतरण में एक महत्वपूर्ण भूमिका अदा करेगा, पर अधिक ध्यान केंद्रित करते हुए थोड़ा समय लेना चाहिए। अपनी बात कहते हुए सकल स्तर पर उत्पादकता की तुलनाएं कृषि से बाहर जाने और उद्योग एवं सेवाओं में आने की वास्तविक वृद्धि

और इस संक्रमण की समावेशी संभावनाओं को काफी कम कर के आंकती हैं। ऐसा इसलिए है, क्योंकि उत्पादकता संख्या संगठित और संगठित क्षेत्रों में प्रतिश्रमिक जीडीपी को परिलक्षित करती है।

विभिन्न प्रकार के सर्व विदित कारणों से पहले में उत्पादकता, उद्योग और सेवाओं दोनों में, बाद वाले की तुलना में मात्रात्मक रूप से अधिक है। इसकी एक स्पष्ट अभिव्यक्ति है वेतन में अंतर (वेज डिफरेंशियल)। इसके तथा दो उप क्षेत्रों के बीच अन्य विभेदक विशेषताओं के आधार पर इस पर बहस करना ठीक रहेगा कि संगठित क्षेत्र में नियोजन असंगठित क्षेत्र की तुलना में अधिक वांछनीय है। लेकिन प्रश्न यह है कि रोजगार हैं कहां?

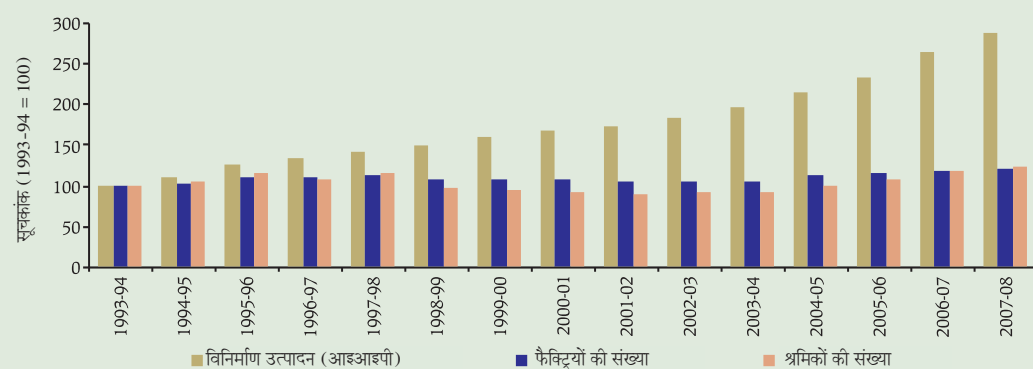
चार्ट 5 संगठित विनिर्माण क्षेत्र में अनिवार्य विशेष वृद्धि की कहानी कहता है। इस क्षेत्र में फैक्ट्रियों और मजदूरों की कुल संख्या के संबंध में यह स्लाइड औद्योगिक उत्पादन सूचकांक तथा उद्योगों के वार्षिक सर्वेक्षण से लिए गए आंकड़ों को मिलाती है जो संगठित (अथवा "पंजीकृत") विनिर्माण इकाइयों को कवर करते हैं। प्रत्येक चर राशि को सामान्यीकृत करके 1993-94 में 100 के मूल्य के बराबर लाया जाता है जिससे कि स्लाइड में समय श्रृंखला इन तीन चरों में सापेक्ष परिवर्तनों को दर्शाए। इस पैटर्न से यह एकदम स्पष्ट है कि जब संगठित विनिर्माण क्षेत्र से वास्तविक उत्पादन काफी बढ़ा, 1993-94 और 2007-08 के बीच लगभग तीन गुना, तो इस क्षेत्र में फैक्ट्रियों की संख्या और रोजगार में लगे श्रमिकों की संख्या में मुश्किल से ही कुछ वृद्धि हुई। वास्तव में, इस अवधि के मध्य में बाद के वर्षों में थोड़ा बहुत सुधरने से पहले नियोजन के स्तरों में वास्तव में गिरावट आई। ऐसा प्रतीत होता है कि भारतीय संगठित विनिर्माण क्षेत्र में ईकाइयों की उसी संख्या के साथ जिसका औसत आकार शायद बढ़ गया है और उससे भी ज्यादा महत्वपूर्ण बात यह है कि वास्तव में श्रमिकों

भाषण

लोग, नौकरियां और उत्पादकता:
समावेशी वृद्धि की
'सरल' डायनामिक्स

सुबीर गोकर्ण

चार्ट 5: कारक, श्रमिक और उत्पादन : बढ़ता अन्तर



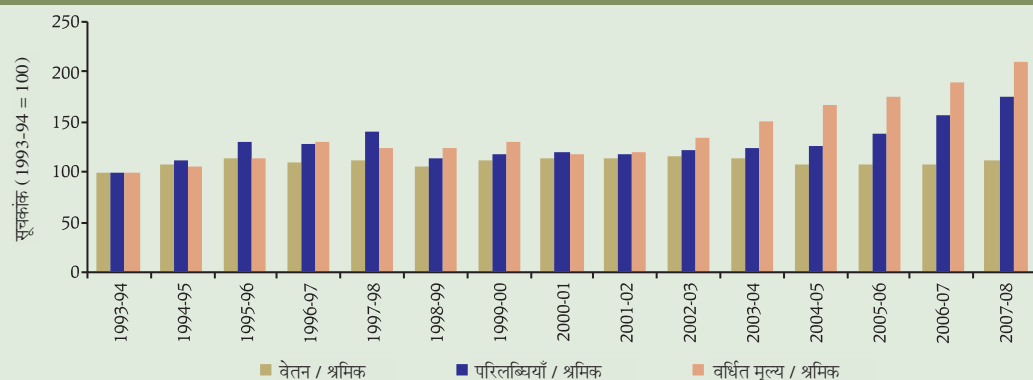
स्रोत: उद्योगों का वार्षिक सर्वेक्षण 2007-08 केन्द्रीय सांख्यिकी संगठन।

की उसी संख्या के साथ अपना उत्पादन तिगुना करने में सफल रहा है।

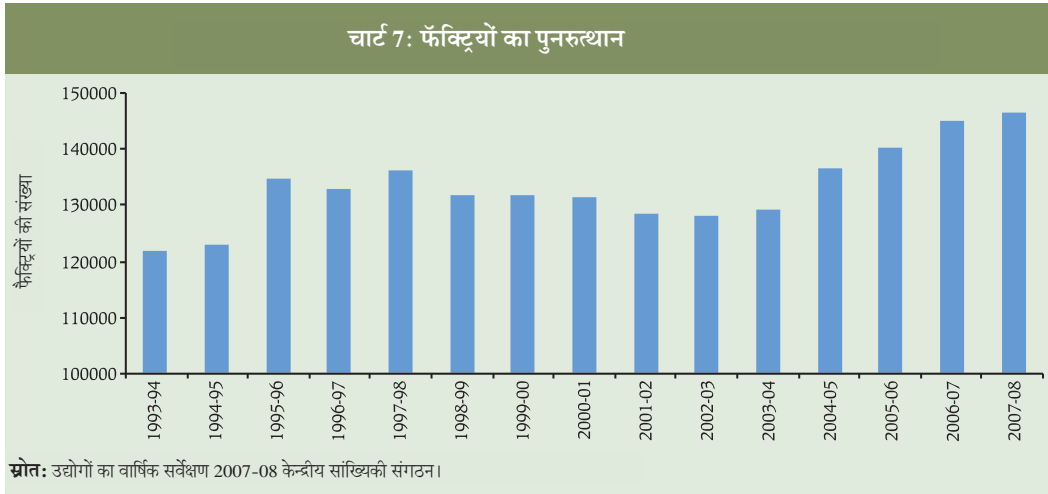
वास्तव में, इसका अर्थ यह है कि उन श्रमिकों की औसत उत्पादकता जो संगठित विनिर्माण क्षेत्र में नौकरियां पा रहे थे, नाटकीय रूप से बढ़ गयी। चार्ट 6 “योजित मूल्य / श्रमिक” श्रृंखला के माध्यम से इस प्रवृत्ति को दर्शाता है। महत्वपूर्ण रूप से प्रति श्रमिक कुल आय (परिलब्धियां / श्रमिक) का व्यवहार कमोबेश उत्पादकता के साथ जुड़ा रहा। तथापि, इस स्लाइड पर पैटर्न के

बारे में खास तौर से महत्वपूर्ण बात है “मजदूरियों” के बीच विभेदक अंतर - जो आय के स्थिर घटक को दर्शाता है - और “परिलब्धियां” जो नियत और कम-ज्यादा होनेवाले घटकों को मिला लेता है। प्रतिव्यक्ति कुल आय में घटने-बढ़ने वाले घटक का बढ़ता हुआ अनुपात दर्शाता है कि समग्र रूप में यह क्षेत्र अपने रोजगार कांट्रैक्टों में एक स्वागत योग्य लचीलेपन की मात्रा निर्मित करने की शुरुआत कर रहा है समापन खंड में इस विषय पर मैं पुनः बात करूंगा।

चार्ट 6: अभिसारी उत्पादकता और आय



स्रोत: उद्योगों का वार्षिक सर्वेक्षण 2007-08 केन्द्रीय सांख्यिकी संगठन

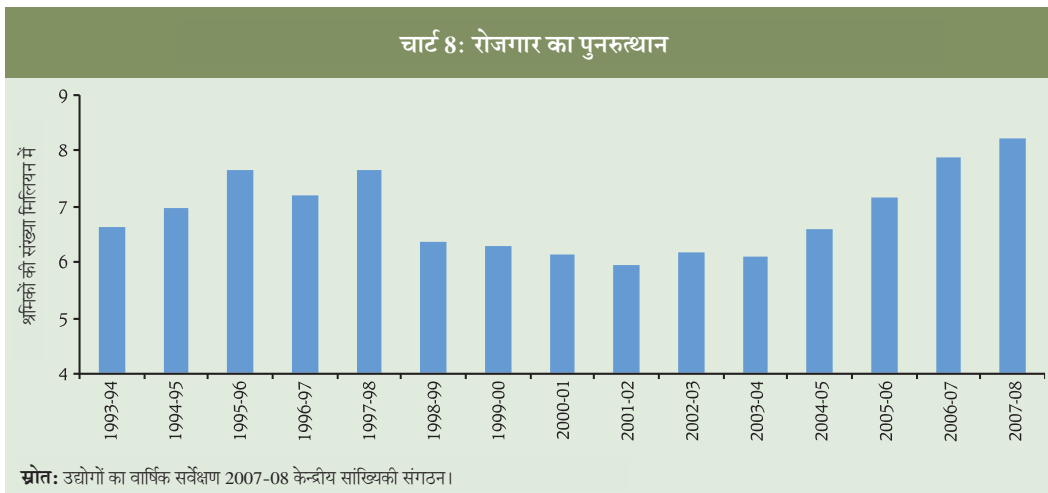


अंततः, यदि हम फैक्ट्रियों और श्रमिकों दोनों के वास्तविक संख्याओं की अधिक हाल ही की प्रवृत्तियों पर नज़र डालते हैं तो वंचन का चिंताजनक दीर्घावधि प्रभाव थोड़ा कम हो जाता है। चार्ट 7 से यह स्पष्ट है कि हाल ही की वृद्धि का बूम के दौरान फैक्ट्रियों की संख्या में फिर से वृद्धि अनुभव की गई है। चार्ट 8 की स्थिति इससे भी ज्यादा आश्वस्त करती है। जो यह बताती है कि यह रोजगार के स्तरों में पुनरुद्धार से मिलाई गयी है मेरा विश्वास है कि वेज काट्टैक्टों में बढ़ता लचीलापन जो चार्ट 6 में देखा गया था उसे इस

पुनरुद्धार के साथ कुछ करना है। वेज का लचीलापन कारोबारी चक्र का उर्ध्वमुखी और अधोमुखी परिवर्तन की अनुमति देता है जो कर्मचारी और नियोक्ता दोनों के बीच साझा होता है। उस हद तक यह लोगों को नौकरी पर लेना ज्यादा आकर्षक बनाती है, जो कि, अंततः, अंतिम लक्ष्य है।

रणनीति के घटक

मैंने सरल सिद्धांत और कुछ सरल गणित के बारे में बात की है। अब मैं इस समस्या के थोड़े और जटिल हिस्से



की ओर आता हूँ अर्थात् किस प्रकार से इस सिद्धांत और इस गणित को परिणामों में बदला जाए। यह कोई रॉकेट विज्ञान नहीं है; जैसा कि मैंने पहले कहा है, वह प्रत्येक देश जो हमसे आगे चला है उसने यह हासिल किया है। यहां फिर से, मैं कुछ सर्वविदित आधारों पर बात करने का जोखिम लेता हूँ, लेकिन चुनौती की मात्रा तथा विश्व की फैक्ट्री बनने की संभावना, दोनों को देखते हुए मेरा विश्वास है कि बहंस का यह एक सेट है जिसे फिर से दोहराने की जरूरत है।

रोजगार में परिवर्तन हासिल करने के लिए तीन तत्वों का एक साथ होना जरूरी है जो कि तेज और समावेशी वृद्धि की उपलब्धि का केंद्र है। सबसे पहली बात है रोजगार संविदा कांट्रैक्ट में लचीलेपन की मात्रा। पिछले खण्ड में दर्शाया गया साक्ष्य बताता है कि नई विनिर्माण इकाइयों की स्थापना करना और लोगों को नौकरी पर लेना वेतन कांट्रैक्टों में बढ़ते लचीलेपन का आपस में संबंध तथापि, मैं ऐसा नहीं सोचता कि वेतन का लचीलापन अपने-आप बहुत कुछ कर सकता है। इसे रोजगार के लचीलेपन तक भी बढ़ाने की आवश्यकता है। मेरे विचार से श्रमिकों को सुरक्षा विनियमों से नौकरी की जो सुरक्षा मिलती है वह नियोजकता पर कारोबार चक्र की अधोगामी जोखिम का एक गैर-आनुपातिक हिस्सा उसके ऊपर डालती है। इसके परिणामस्वरूप, नियोजकता कर्मचारी को सामाजिक सुरक्षा प्रदान करने का एक मात्र प्रदाता हो जाता है जो वास्तविक मजदूरी को काफी बढ़ा देता है। इसमें कोई आश्चर्य नहीं है कि संगठित विनिर्माण क्षेत्र ने समावेशी वृद्धि अनुभव की है। मेरा विश्वास है कि रोजगार सुरक्षा विनियमों में ढील देना इस क्षेत्र में और तेज वृद्धि को प्रोत्साहित करने तथा इसे और अधिक रोजगार गहन बनाने की दोनों ही तरह की जरूरतों के लिए एक महत्वपूर्ण अपेक्षा है।

हमें रोजगार कांट्रैक्ट में लचीलेपन और रोजगार में वृद्धि के बीच एक सुदृढ़ संबंध का साक्ष्य ढूंढने के लिए देश से बाहर देखने की आवश्यकता नहीं है। हमारा अपना

सेवा क्षेत्र जिसने ढेर सारे रोजगार के अवसर उपलब्ध कराए हैं, को रोजगार के लचीलेपन का पूरा लाभ मिला है। लेकिन, अन्य देशों से मैं दो उदाहरण देना चाहूँगा जो इस अंतरण से निपटने के लिए एक स्वीकार्य राजनैतिक तरीका प्रदान करते हैं।

पहला उदाहरण चीन से है, जिसने 1990 के दशक के शुरुआत में नये कामगारों और नये प्रतिष्ठानों के लिए नौकरी सुरक्षा विनियम समाप्त कर दिये थे। इससे विशेष आर्थिक क्षेत्र, जहां पूरी तरह से लचीला श्रम बाजार था, के बाहर के क्षेत्रों में भी विनिर्माण क्षेत्र में वृद्धि संभव बनाई। इससे हुआ यह कि लोगों के वहां जाने के बजाय जहां रोजगार थे, रोजगार वहां आने शुरू हो गये जहां लोग थे। दूसरा उदाहरण फ्रांस से है, जिसने कुछ प्रतिरोध के पश्चात हाल ही में अपना पहला रोजगार संविदा कानून कार्यान्वित किया। यह नियोजकताओं को 26 साल से कम उम्र के पहली बार काम शुरू करने वाले श्रमिकों को नौकरी पर लेने के लिए पहले नौकरी पर लिए गए अपने मौजूदा कार्यबल की तुलना में विभिन्न प्रकार की अधिक लचीली स्थितियों में उन्हें लेने की अनुमति प्रदान करता है। यह इस आयु खंड में व्यापक रूप से फैली बेरोजगारी, जो कि अपेक्षाकृत अधिक कठोर श्रम विनियमों के कारण थी जिसकी वजह से नियोजकता नये कामगारों को काम पर लेने से हिचकते थे, को दूर करने की आवश्यकता से प्रेरित था।

इस भूमिका को रेखांकित करने के अलावा कि रोजगार कांट्रैक्ट में लचीलापन नौकरियां पैदा करने में अपनी भूमिका अदा करता है, ये उदाहरण भी राजनैतिक रूप से स्वीकार्य नियंत्रणकारी सुधार लाने में मौजूदा कांट्रैक्टों के 'ग्रैन्डफादरिंग' महत्व की ओर भी संकेत करते हैं। मेरा विश्वास है कि हमें इस पाठ को अपनी स्वयं की रणनीति बनाने में गंभीरतापूर्वक लेना चाहिए।

दूसरा तत्व कौशल की आपूर्ति और मांग का मिलान है। दमदार लाखों श्रमिकों से भी कुछ नहीं होगा अगर वे

उत्पादन नहीं बढ़ा सकते यदि वे आधुनिक विनिर्माण क्षेत्र के तकनीकी और संघटनात्मक वातावरण में काम करने के तौर तरीकों से पूरी तरह से वाक़िफ़ नहीं होंगे। जाहिर है कि, बुनियादी शिक्षा जो साक्षरता, गुणा भाग करने की क्षमता, सूचना प्रौद्योगिकी कौशल और अत्यंत महत्वपूर्ण तत्व दल में काम करने की क्षमताएं प्रदान करती है। लेकिन, इस व्यवस्था के लिए अधिक विशिष्ट रूप से काम करने वाले कौशल प्रदान करना अत्यंत कठिन है। जैसा कि मैं सुनता हूँ, औसत शॉप फ्लोर हमारे व्यावसायिक प्रशिक्षण प्रणाली की क्षमताओं से बहुत आगे चला गया है। मेरा विश्वास है कि इस क्रांति परिवर्तन में उद्योग को एक महत्वपूर्ण भूमिका निभानी है औद्योगिक संघों द्वारा औद्योगिक प्रशिक्षण संस्थानों को गोद लेना एक अत्यंत स्वागत योग्य कदम है, लेकिन इसमें शामिल संख्या पर विचार करते हुए इसके पैमाने और स्वरूप दोनों की भूमिका पर पूरी तरह विचार करना होगा।

तीसरा तत्व सेफ्टीनेट का प्रावधान है। जब मैं सेफ्टीनेट प्रदान करने के भार को, जो कि रोजगार सुरक्षा विनियम अनिवार्यतः प्रदान करता है, नियोक्ता द्वारा वहन करने की बात पर विचार करता हूँ तो मुझे ठीक नहीं लगता है, मैं यह भी सोचता हूँ रोजगार लचीलेपन के वातावरण में सेफ्टीनेट एक पूरी तरह से महत्वपूर्ण अपेक्षा है। अन्य देशों का अनुभव यह दर्शाता है कर्मचारियों, नियोक्ता और सरकार के अंशदानों से पर्याप्त सेफ्टीनेट बनाये जा सकते

है। ऊपर बताए गये ग्रैन्डफादरिंग दृष्टिकोण की तर्ज पर एक भरोसेमंद सेफ्टीनेट का विकास मेरी दृष्टिकोण से विनिर्माण क्षेत्र में एक लचीली रोजगार व्यवस्था की दिशा में जाने वाले कदम को सुसाध्य बनाएगा।

निष्कर्ष

नस्संदेह रूप से आने वाले दशकों के दौरान हमारे सामने लाखों लोगों के लिए पर्याप्त रोजगार पैदा करने की एक बहुत बड़ी चुनौती है। मेरा विश्वास है कि हमारे पास विश्व की फैक्टरी बनने का एक विशाल अवसर है। इस अवसर का हमें निम्न प्रकार से लाभ उठाना चाहिए -

- विनिर्माण क्षेत्र में एक लचीला रोजगार वातावरण तैयार करके,
- लोगों को तत्संबंधी बुनियादी और परिचालनीय कौशल प्रदान करने की क्षमता निर्माण करके, और
- कर्मचारियों, नियोक्ताओं और सरकार की सहभागिता से एक भरोसेमंद सेफ्टीनेट निर्माण करके जो कि वृद्धि को तेज करने तथा इसे और समावेशी बनाने, दोनों के ही लिए महत्वपूर्ण है।

अंत में, मैं सीआइआइ को इस अवसर पर मुझे भाषण देने का अवसर प्रदान करने के लिए धन्यवाद देता हूँ तथा आप सभी को मुझे सुनने के लिए भी धन्यवाद देता हूँ।