भारतीय प्रशिक्षुता प्रणाली का संभावित भविष्य

भारत के लिए वैकल्पिक पेपर

THE WORLD BANK

भारतीय प्रशिक्षुता प्रणाली का संभावित भविष्य

भारत के लिए वैकल्पिक पेपर

THE WORLD BANK

स्वत्वाधिकार © 2013 अन्तर्राष्ट्रीय श्रम संगठन, पुनर्निर्माण एवं विकास बैंक/विश्वबैंक

प्रथम प्रकाशन : 2013

अन्तर्राष्ट्रीय श्रम कार्यालय के प्रकाशनों को सार्वभौमिक स्वत्वाधिकार सन्धिपत्र की प्रोटोकॉल सं. 2 के अन्तर्गत स्वत्वाधिकार प्राप्त हैं। तथपि, इनके संक्षिप्त अंशों को बिना प्राधिकरण के पुनरुत्पादित किया जा सकता है बशर्ते स्रोत इंगित किया जाए। पुनरुत्पादन अथवा अनुवाद के अधिकार प्राप्त करने के लिए, ILO Publishing (Rights and Licensing), International Labour Office, CH-1211 Geneva 22, Switzerland, पर अथवा ईमेलः pubdroit@ilo.org पर आवेदन भेजा जाना चाहिए। आईएलओ एवं विश्वबैंक, इस प्रकार के आवेदनों का स्वागत करते हैं।

पुनरुत्पादन अधिकार संगठनों के साथ पंजीकृत पुस्तकालय, संस्थान एवं अन्य प्रयोक्ता, इस प्रयोजन से उन्हें जारी किए गए अनुज्ञा–पत्रों के अनुसार प्रतिलिपियाँ निर्मित कर सकते हैं। अपने देश में पुनरुत्पादन अधिकार संगठन के विषय में जानने के लिए कृपया www.ifrro.org पर पधारें।

यह आवश्यक नहीं है कि इस प्रकाशन में व्यक्त परिणाम, व्याख्याएं एवं निष्कर्ष, विश्वबैंक के, उसके कार्यकारी निदेशक मण्डल के अथवा उनके द्वारा प्रतिनिधीत सरकारों के मतों को ही प्रतिबिम्बित करते हों।

इस कार्य के प्रकाशन का अर्थ यह नहीं है कि अन्तर्राष्ट्रीय श्रम कार्यालय, इसमें व्यक्त किए गए मतों का अनुमोदन करता है।

विश्वबैंक एवं आईएलओ इस कार्य में सम्मिलित आँकड़ों के परिशुद्ध होने का दायित्व नहीं लेते। इस कार्य में प्रस्तुत किसी भी मानचित्र में दर्शाई गईं सीमाओं, रंगों, सम्प्रदायों एवं अन्य जानकारियों का तात्पर्य किसी राज्य क्षेत्र की विधिक स्थिति के सम्बन्ध में विश्वबैंक अथवा आईएलओ की ओर से किसी प्रकार के निर्णय के रूप में अथवा इस प्रकार की सीमाओं के अनुमोदन अथवा स्वीकृति के रूप में नहीं लिया जा सकता है।

आईएलओ के प्रकाशनों को कई देशों में प्रमुख पुस्तक–विक्रेताओं अथवा आईएलओ के स्थानीय कार्यालयों के माध्यम से, अथवा ILO Publications, International Labour Office, CH-1211 Geneva 22, Switzerland से सीधे प्राप्त किया जा सकता है। नवीन प्रकाशनों की नामावली अथवा सूची, उपरोक्त पते पर अथवा ईमेल : pubvente@ilo.org पर निःशुल्क उपलब्ध हैं।

आईएलओ प्रकाशनाधीन प्रसूचीकरण

भारतीय शिक्षुता प्रणाली के सम्भव भविष्य : भारत के लिए विकल्प पत्र/अन्तर्राष्ट्रीय श्रम कार्यालय, दक्षिण एशिया में आईएलओ डीडबल्यूटी, और भारत में आईएलओ देश कार्यालय; विश्वबैंक – नई दिल्ली : आईएलओ, 2013.

ISBN: 9789221279198 (मुद्रण)
ISBN: 9789221279204 (वेब पीडीएफ़)

अन्तर्राष्ट्रीय श्रम कार्यालय; दक्षिण एशिया में आईएलओ डीडब्ल्यूटी और भारत में आईएलओ देश कार्यालय; विश्वबैंक शिक्षुता/प्रशिक्षण प्रणाली/व्यावसायिक प्रशिक्षण/भारत

हमारी वेबसाइट पर पधारें : www.ilo.org/publns

नई दिल्ली में मुद्रित

विषय–सूची

आभार	iv
भूमिका	v
परिचय	1
पृष्ठभूमी	2
भारतीय प्रशिक्षुता प्रणाली	4
भारतीय प्रसंग के लिए एक आदर्श प्रशिक्षुता प्रणाली की पहचान के लिए सुविधाओं की संभावित आवेदन	21
भारत के लिए संभावित विकल्प	26
दो मुद्देः व्यवस्था का विस्तार और अनौपचारिक प्रशिक्षुता	33
अनुमोदक	36
परिशिष्ट 1: भारतीय प्रशिक्षुता प्रणाली पर चयनित दस्तावेजों का विश्लेषण	38

आभार

यह प्रकाशन आईएलओ एवं विश्वबैंक के मध्य के एक सहयोगी प्रयास का परिणाम है। पॉल कोमाइन, वरिष्ठ व्यावसायिक प्रशिक्षण एवं कौशल विकास विशेषज्ञ एवं अंजना चेलानी, आईएलओ की वरिष्ठ कार्यक्रम अधिकारी, और नलिन जेना, विश्वबैंक के वरिष्ठ शिक्षा विशेषज्ञ के तकनीकी नेतृत्व एवं मार्गनिर्देशन में, इस रिपोर्ट को ऐरिका स्मिथ, बालराट विश्वविद्यालय एवं रोस ब्रेनन केमिस, चार्ल्स स्टर्ट विश्वविद्यालय, ऑस्ट्रेलिया द्वारा तैयार किया गया है। श्री शारदा प्रसाद, भूतपूर्व महानिदेशक एवं अपर सचिव, श्रम एवं रोज़गार मन्त्रालय, भारत सरकार ने इस विश्लेषणात्मक कार्य को न केवल सहयोग एवं संरक्षण प्रदान किया है बल्कि भारतीय सन्दर्भ में इसकी प्रासंगिकता की जाँच करने हेतु तकनीकी मार्गदर्शन भी दिया है। श्री सरवनवबा, उपमहानिदेशक एवं शिक्षुता योजना के प्रभारी, श्रम एवं रोज़गार मन्त्रालय, ने विकल्प पत्र की समीक्षा की है एवं कर्मठतापूर्ण टिप्पणियाँ प्रदान की हैं। मसौदा विकल्प पत्र को आईएलओ एवं विश्वबैंक द्वारा संयोजित एक राष्ट्रीय कार्यशाला में साझा किया गया था। इस कार्यशाला में भारत सरकार, राज्य सरकारों, उद्योगों, उद्योग संगठनों, व्यावसायिक संस्थाओं, श्रमिक संघों, राष्ट्रीय स्तर के अकादमिक संस्थानों, सार्वजनिक एवं निजी प्रशिक्षण प्रदाताओं के प्रतिनिधियों एवं राष्ट्रीय व अन्तर्राष्ट्रीय विशेषज्ञों ने भाग लिया था। इस रिपोर्ट में कार्यशाला से प्राप्त हुई टिप्पणियों एवं अनुशंसाओँ को समाविष्ट किया गया है।

अन्त में, विश्वबैंक डीएफ़एलडी को एक ट्रस्ट फ़ंड के माध्यम से अपने संसाधन प्रदान करने के लिए धन्यवाद देना चाहता है।

भूमिका

भारतीय कौशल विकास प्रणाली में सुधार तीव्र गती से हो रहा है, योजनाओ में महत्वपूर्ण परिवर्तन के साथ और कई मुख्य क्षेत्रों में कौशल की आपूर्ती की जा रही है जिससे की भारतीय अर्थव्यवस्था की बढ़ती मांगों को पूरा किया जा सके।

औपचारिक कार्यस्थल प्रशिक्षण कार्यक्रमों को वर्तमान माहौल में जांचा जा रहा है ताकि राष्ट्रीय कौशल विकास नीति 2009 के प्रमुख तत्वों में प्रगति आ सके। विशेष रूप से, प्रशिक्षुता युवाओं के लिए उपयोगी साबित हुआ है, क्योंकि इसके द्वारा वे आसानी से स्कूल और रोजगार के बीच पारगमन कर सकते हैं और इसके साथ ही इससे उद्योग और प्रशिक्षण संस्थाओं के बीच के संबंध सुधर रहे हैं। भारतीय प्रशिक्षुता प्रणाली भली भांति स्थापित है और इसे कई दशकों से विधायी और प्रशासनिक प्रणालियों द्वारा समर्थन मिलता रहा हैं। हालांकि, अंतर्राष्ट्रीय मानकों ने इसे कम उपयोगी माना है क्योंकि उनके अनुसार नियोक्ताओं के लिए अपर्याप्त प्रोत्साहन के साथ साथ संरचना एवं संसाधनों में भी कमी है जिसके कारण व्यावसायिक परिणामों को समर्थन नहीं मिल रहा है।

इस संदर्भ में, आईएलओ और विश्व बैंक ने संयुक्त रूप से मिलकर एक अध्ययन किया है जिसमें प्रशिक्षुता एवं कार्यस्थल में अंतर्राष्ट्रीय व्यवहार की समीक्षा की गई है और कई विकल्पों को सुझाया गया है जिसके तहत भविष्य में भारतीय प्रशिक्षुता प्रणाली में विकास किया जा सके।

यह कार्य दो अलग–अलग चरणो में शामिल है, पहले चरण में भारत सहित ग्यारह अन्य राष्ट्रीय प्रशिक्षुता प्रणालियों की अंतर्राष्ट्रीय समीक्षा की गई है और प्रशिक्षुता ढ़ाचें को आदर्श बनाने के लिए उसका विकास किया जा रहा है। दूसरे चरण में वैकल्पिक पेपर को विकसित किया गया है जिससे भविष्य में भारतीय प्रशिक्षुता प्रणाली में सुधार हो सके और इसके लिए आदर्श ढ़ाचें को भारत के विशेष संदर्भ में लिया गया है।

इस रिपोर्ट में भारतीय विषय पर अध्ययन और केवल विकल्प पेपर को सुधार में लाने का संदर्भ प्रस्तुत है, इस रिपोर्ट ने पहले भी भारत में चल रहे प्रशिक्षुता प्रणाली पर समय–समय पर सुझाव दिए हैं।

यह रिपोर्ट कौशल नीति पर उच्च गुणवत्ता तकनीकी की जानकारी और हमारे दो संगठनों के बीच प्रभावी सहयोग का सबूत देता है और इसी कारण हम इसे उदाहरण के तौर पर सिफारिश कर रहे हैं।

श्री टीने स्टेरमोस
निर्देशक
आईएलओ दक्षिण एशिया और
भारतीय कार्यालय के लिए सभ्य कार्यदल

श्री ओनो रूहल
निर्देशक
विश्व बैंक भारतीय कार्यालय

परिचय

इस रिपोर्ट का उद्देश्य दस अन्य राष्ट्रीय प्रशिक्षुता प्रणाली से मिले सुझावों को इस्तेमाल में लाना है जिससे कि भारतीय व्यवस्था के लिए विकल्प प्रस्तुत हो सके। ये देश हैः तुर्की, इंडोनेशिया, मिस्र, दक्षिण अफ्रिका, ऑस्ट्रेलिया, कनाडा, अमेरिका, इंग्लैंड, जर्मनी और फ्रांस। अनुसंधान परियोजना के अंतर्राष्ट्रीय चरण की रिपोर्ट अलग से उपलब्ध है।[1] बाद के चरण में अन्य देशों के मामलों का अध्ययन किया गया है जिसमें इन देशों के व्यवस्था (भारतीय मामले के अध्ययन के साथ), क्रॉस मामले का विश्लेषण और आदर्श प्रशिक्षुता प्रणाली के लिए प्रस्तावित ढांचें के बारे में विस्तृत जानकारी दी गई है जिसे एक आम संरचना में प्रस्तुत किया गया है।

भारत के विकल्पों को सितम्बर 2012 में नई दिल्ली के तकनीकी परामर्श में प्रस्तुत किया गया था और उस परामर्श के परिणामों को इस रिपोर्ट में शामिल किया गया है। इस परामर्श ने यह संकेत दिया कि व्यवस्था में सुधारवादी परिर्वतनों के लिए काफी व्यापक समर्थन है।

जैसा कि इस रिपोर्ट में प्रस्तावित विकल्पों की प्रयोज्यता का मूल्यांकन करने का प्रयास किया गया है, फिर भी ऐसा माना जा रहा है कि विकल्प की उपयुक्तता को उन लोगो द्वारा सही से निर्धारित किया जा सकता है जिनको भारतीय व्यवस्था का विस्तृत अनुभव और ज्ञान है। इसके अतिरिक्त ये कहना जरूरी है कि इस प्रणाली के लिए एक पूरी नई रूपरेखा का प्रस्ताव नहीं रखा गया है। अन्य देशों के अनुभव से ये स्पष्ट रूप से साफ है कि व्यवस्था को एक राष्ट्रीय संस्कृति से अन्य संस्कृति में प्रत्यारोपित नहीं किया जा सकता है, हालांकि, राष्ट्रीय व्यवस्था के व्यक्तिगत विशेषताओं को विशेष समय पर शुरू और अनुकूलित किया जा सकता है।

1 स्मिथ ई, ब्रेन्नान केम्मिज आर, एट ऑल 2013। आदर्श प्रशिक्षुता ढ़ांचें की ओर, राष्ट्रीय प्रशिक्षुता प्रणाली पर तुलनात्मक अध्ययन, जेनेवाः आईएलओ।

पृष्ठभूमी

प्रशिक्षुता भारतीय कार्यबल को योग्य बनाने में एक बड़ी भूमिका निभा सकती है, विभिन्न दलों (नियोक्ताओं, व्यक्तियों और सरकार) के बीच लागत साझा करने का अवसर प्रदान करके तथा सरकार, नियोक्ताओं और कर्मचारियों को भागीदारी में शामिल करके। प्रशिक्षुता के विस्तार के लिए व्यावसायिक शिक्षा और प्रशिक्षण को दूसरे वर्गो में हो रहे सुधार के साथ काम करने की जरूरत है जैसे कौशल परिषद और राष्ट्रीय व्यावसायिक योग्यता प्रणाली। प्रणाली के विस्तार में, गुणवत्ता का पूर्व प्रख्यात विचार होना चाहिए।

प्रशिक्षुओं के लिए, प्रशिक्षुता उन्हे सीखने के साथ आय अर्जित करने का भी मौका देती है और सैद्धांतिक और व्यावहारिक प्रशिक्षण को जोड़ती है। प्रशिक्षुओं के आकांक्षाओं की पूर्ति किसी भी तरह के सुधार का केंद्रीय हिस्सा होना चाहिए। नियोक्ताओं के लिए, प्रशिक्षुता को प्रशिक्षण का एक संरचित रूप प्रदान करना चाहिए जिससे कि जिन लोगो ने प्रशिक्षुता को संपूर्ण किया है उनमें विश्वास और गुण आ सके।

यह रिपोर्ट व्यापार प्रशिक्षु प्रणाली पर केंद्रित है। हालांकि, स्नातक, तकनीशियन और तकनीशियन (व्यावसायिक) प्रशिक्षुओं के लिए अनुवाद का विकल्प संभव है। रिपोर्ट औपचारिक प्रशिक्षुओं के साथ पेपर के अंत में अनौपचारिक प्रशिक्षुता पर केंद्रित है।

20 वीं से 21 वीं सदी में स्थानांतरण

भारतीय प्रशिक्षुता प्रणाली अच्छी तरह से स्थापित और विनियमित है। हालांकि, कई दूसरे देशों के मुकाबले, आधुनिक भारतीय प्रणाली को बीसवीं सदी के मध्य में निर्धारित किया गया था। उस वक्त अर्थव्यवस्था काफी अलग थी (उदाहरण के तौर पर विनिर्माण पर अधिक जोर था) और काम और अध्ययन की अपेक्षाऐं भी अलग थी। विशेष रूप से, उस समय के बाद से दुनिया भर की ये उम्मीद बदल गई है जहां माना जाता था कि अध्ययन, काम करने के आरंभ से ही शुरू हो जाती है।

दूसरे देश भी प्रशिक्षुता प्रणाली को बदलने की जरूरत से जुझ रहे हैं। एंग्लोफोन दुनिया में, ऑस्ट्रेलिया (1980 और 1990 में) और हाल ही में ब्रिटेन ने प्रशिक्षुता प्रणाली को बड़े पैमाने पर अपने अर्थव्यवस्था के सभी क्षेत्र में फैलाया है (गैर स्थान तक नौकरियों में भी)। इन देशो में परिपक्व वर्ग के श्रमिकों के साथ युवाओं और वैसे लोग जो पहले से ही कम्पनी में काम कर रहे हैं, इन सभी को प्रशिक्षुता प्रणाली को अपनाने की अनुमती है। उदाहरण के लिए, ब्रिटेन में एक दशक से भी कम के समय में प्रशिक्षुता में दस गुणा की वृद्धि हुई है। दूसरी ओर, कनाडा जैसे देशो ने अपनी प्रशिक्षुता प्रणाली के विनिर्माण और निर्माण के कामों कों सीमित कर रखा है, हालांकि उनकी प्रणाली सफल है पर उनका फैलाव संकीर्ण है।

भारत के पास विकल्प है कि वो या तो प्रशिक्षुता को बड़े पैमाने में स्थानांतरित कर दे या फिर प्रशिक्षुता प्रणाली को अपेक्षाकृत तौर पर सीमित रखें। वर्तमान में, भारत में लगभग 500 करोड़ श्रम बल की तुलना में केवल 300,000 प्रशिक्षु हैं। कर्मचारियों की संख्या का कम से कम 0.01 प्रतिशत नकारात्मक तुलना इस रिपोर्ट में उन देशो से किया गया है जिनके पास छोटे प्रणाली हैं जैसे संयुक्त राज्य अमेरिका में कर्मचारियों का 0.3 प्रतिशत का भागीदारी दर है। हमने छोटे प्रणाली देशों की तूलना बड़े प्रणाली देशों से की जैसे जर्मनी और ऑस्ट्रेलिया इन दोनो का करीब 3.7 प्रतिशत कार्यबल प्रशिक्षुता में भाग लेता है।

हालांकि, ये याद रखने की जरूरत है कि भारत का करीब 90 प्रतिशत अर्थव्यवस्था अनौपचारिक है और इसलिए भारत के औपचारिक कार्यबल का करीबन 0.1 प्रतिशत भाग प्रशिक्षु है। ये भाग अभी भी छोटे प्रणाली देशों की तुलना में कम है लेकिन ये दूसरे विकासशील देशो से स्थायी है।

वर्तमान प्रणाली का पूर्णतया छोटा आकार आधुनिक और लक्षित प्रणाली को सुधारने का अवसर प्रदान करता है जिसमें कम समायोजन लागत की आवश्यकता है और इन्हें उन देशो के बड़े प्रणाली के तुलना में पूर्णतया कम बाधा का सामना करना पड़ता है जो अपने दिशा को बदलना चाहते हैं। प्रणाली को नये सिरे से बनाने में भी ऐसा अवसर मिलता है जहां अनौपचारिक अर्थव्यवस्था और अनौपचारिक प्रशिक्षुता को एक व्यापक प्रणाली में शामिल किया जा सके।

भारतीय प्रशिक्षुता प्रणाली

भारतीय प्रणाली का अवलोकन

रिपोर्ट के इस खंड में वर्तमान भारतीय प्रणाली का वर्णन किया गया है जिसकी जानकारी भारतीय प्रणाली एवं भारतीय श्रम बाजार से संबंधित नवीनतम रिपोर्ट, कानून, और अन्य प्रासंगिक साहित्य एवं दस्तावेजों से ली गई है। इसके अलावा, कुछ विद्वानों ने साहित्यों की जांच की है। इसका केंद्र बिंदु व्यापार प्रशिक्षुता है। (जिन्हें श्रम और रोजगार मंत्रालय द्वारा देखा जाता है ना कि स्नातक और प्रविधिज्ञ प्रशिक्षुता द्वारा। इस दस्तावेज में व्यवस्थाओ के कारण आ रही समस्याओं पर चर्चा और इनसे जुड़ी सिफारिशों और सुधारों को प्रस्तावित किया गया है। सात मुद्दों पर गहराई से चर्चा के बाद इसे समाप्त किया गया है।

इस दस्तावेज को ब्रेमेन विश्वविद्यालय (रॉय, 2013) के डॉ विभूती रॉय द्वारा भारत के प्रारंभिक मामले पर की गई अध्ययन के पूर्ण परियोजना रिपोर्ट से तैयार किया गया है। यह दस्तावेज ना तो व्यापक है और ना ही ये तेजी से हो रहे विकास के जटिल प्रणालियों की सभी बारीकियों को संग्रहित करने का दावा करती है।

निम्नलिखित हितधारको से टेलीफोन पर की गई बातचीत इस प्रकार है:

- श्री मनीष सभरवाल, सीईओ टीम लीज सर्विसेस, एवं भारतीय प्रशिक्षुता (2010) में योजना आयोग के उप समिति के अध्यक्ष।
- डॉ. पॉल कोमयन, वरिष्ठ व्यावसायिक प्रशिक्षण एवं कौशल विकास विशेषज्ञ, दक्षिण एशिया के अंतर्राष्ट्रीय श्रम संगठण सभ्य कार्य दल।
- श्री जयन्त कृष्णा, प्रधान सलाहकार, टाटा कंसल्टेंसी सर्विसेस।
- श्री दिनेश निझावण, निर्देशक, श्रम एवं रोजगार मंत्रालय, रोजगार एवं प्रशिक्षण महानिर्देशालय।

हितधारकों के बातचीत से स्पष्ट है कि भारत में प्रशिक्षुता की प्रक्रिया विवादास्पद और सक्रिय सार्वजनिक नीति है। अन्य श्रम बाजार के मुद्दों में परस्परच्छेद है। जहां, कई अन्य देश इस क्षेत्र में अनिश्चितता और विवादों का सामना कर् रहे है, वहीं, इसके आकार और एकरूपता में कमी के साथ इसके प्रमुख हिस्से में अनौपचारिक प्रशिक्षुता के कारण भारत में विशेष रूप से ज्यादा चुनौती है। इसके अलावा भारत में युवाओं की बेरोजगारी उच्च स्तर पर है, करीब 50 प्रतिशत (नागराजण एवं कलीयामूर्ती, 2010), शहरी क्षेत्रो के मुकाबले ग्रामीण क्षेत्रों में बेरोजगारी उच्च स्तर पर है। ऐसा प्रतीत होता है कि व्यवस्था में परिर्वतन की जरूरत पर समझौता किया गया है लेकिन सुधार की प्रकिया अभी स्पष्ट नही है।

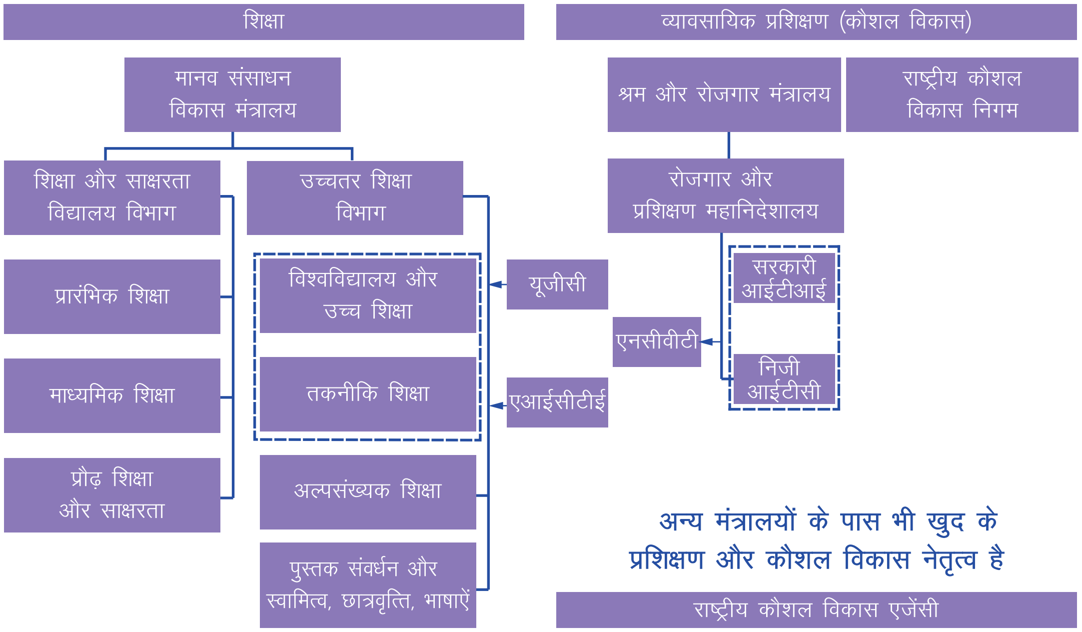
पृष्ठभूमी की जानकारी

भारत लगभग 1.2 अरब लोगों के साथ दुनिया की दूसरी सबसे अधिक आबादी वाला देश है। 2001 से 2011 के दौरान इसकी आबादी 1.76 प्रतिशत प्रति वर्ष बढ़ी है, पिछले दशक (1991 से 2001) के तुलना में ये 2.13 प्रतिशत कम है। यदि इसी गती से जनसंख्या बढ़ती रही तो भारत में 2025 तक 1.45 अरब लोग हो जाऐंगें (व्यावसायिक शिक्षा की केंद्र संस्था बीआईबीबी, 2011 द्वारा कथित)।

भारत पिछले दो दशकों से वार्षिक सकल घरेलू उत्पाद में 5.8 प्रतिशत की विकास दर के साथ दुनिया की सबसे तेजी से बढ़ती अर्थव्यवस्थाओं में से एक है और 2011 से 2012 के दौरान यह 6.1 प्रतिशत तक पहुंच चुका है। सकल घरेलू उत्पाद में संगठन क्षेत्र का 55.6 प्रतिशत, औद्योगिक क्षेत्र का 26.3 प्रतिशत और कृषि क्षेत्र का 18.1 प्रतिशत का योगदान रहा है (अंतर्राष्ट्रीय मुद्रा कोष, 2011)। अंतर्राष्ट्रीय मुद्रा कोष द्वारा भारतीय अर्थव्यवस्था अमेरिकन डॉलर 1.676 अरब के करीब है जो कि बाजार विनिमय दरों द्वारा ग्याहरवां सबसे बड़ा अर्थव्यवस्था है। अर्थव्यवस्था में बढ़त संगठनों के फैलाव के कारण हुआ है जैसे संचार, व्यापार, वित्तिय और समुदाय क्षेत्र अन्य क्षेत्रों के तुलना में लगातार तेजी से बढ़ रहे हैं। तर्क यह दिया जाता है कि भारत में विकास की प्रक्रिया निश्चित है और देश की आर्थिक संरचना में परिवर्तन के दौरान यह अपने मध्यवर्ती औद्योगीकरण के नेतृत्व वाले चरण को शायद पीछे छोड़ रहा है। लेकिन आर्थिक विकास को बेरोजगार प्रकृति के रूप में चित्रित किया गया है जो कि एक गंभीर चिंता का विषय है (विर्मानी, 2004)।

भारत 48,76,00,000 कार्यकर्ताओं के साथ दुनिया की दूसरी सबसे बड़ी श्रम शक्ति है (अर्थशास्त्री, 2011)। राष्ट्रीय कार्यबल अधिकतम कृषि क्षेत्र में रोजगार करती है और कृषि उत्पादन में भारत दुनिया भर में दूसरे स्थान पर है (ओल्सन, 2009)। अर्थव्यवस्था के विकास और विस्तार को जारी रखने के लिए ऐसा माना जा रहा है कि कर्मचारियों का एक बड़ा हिस्सा प्राथमिक (कृषि क्षेत्र) से माध्यमिक और तृतीयक क्षेत्रो में पलायन करेगा। सकल घरेलू उत्पाद में संगठन क्षेत्र का 55.6 प्रतिश्त, औद्योगिक क्षेत्र का 26.3 प्रतिश्त और कृषि क्षेत्र का 18.1 प्रतिश्त का योगदान है (अंतर्राष्ट्रीय मुद्रा कोष, 2011)। इन दोनो क्षेत्रों में जिस कौशल की आवश्यकता है वो कृषि क्षेत्र से बिल्कुल अलग है (भारतीय परिसंघ के वाणिज्य एवं उद्योग संस्था {फिक्कि}, 2010)। इसका अर्थ है कि जब यह पलायन होगा तब योग्यता में बड़े पैमाने पर अंतर आएगा। 2022 तक उम्मीद है कि भारत में 500 करोड़ का एक कुशल कार्यबल तैयार हो जाएगा (श्रम एवं रोजगार मंत्रालय, 2010) और यह नीति बहुत ही महत्वाकांक्षी है।

चित्र 1: वर्तमान भारत में शिक्षा और कौशल विकास के ढांचें की संरचना



स्रोतः भारत में कौशल विकास प्रकृति पर फिक्कि (2010) की रिपोर्ट।

भारतीय शिक्षा और प्रशिक्षण प्रणाली

निम्न आरेख (चित्र 1) भारतीय शिक्षा और प्रशिक्षण प्रणालियों की बुनियादी संरचना, और विभिन्न घटकों की जिम्मेदारियों को दर्शाता है।

उच्च शिक्षा और विद्यापीठ शिक्षा के सभी पहलुओं को मानव संसाधन विकास मंत्रालय (एमएचआरडी) द्वारा देखा जाता है। विश्वविद्यालय और उच्च शिक्षा विभाग विद्यापीठ शिक्षा (कला, विज्ञान, वाणिज्य आदि) के लिए उत्तरदायी हैं जबकि इंजीनियरिंग शिक्षा, पॉलिटेक्निक आदि तकनीकी शिक्षा के श्रेणी में हैं। विश्वविद्यालय अनुदान आयोग (यूजीसी) धन के रूप में अनुदान प्रदान करती है और निर्देशांक के साथ ही शिक्षण, परीक्षा और विश्वविद्यालयों में अनुसंधान के मानकों को भी तय करती है। तकनीकी शिक्षा के लिए अखिल भारतीय परिषद (एआईसीटीई) भारत में तकनीकी शिक्षा के लिए नियामक संस्थान है। उनका उद्देश्य हैः– 1. तकनीकी शिक्षा में गुणवत्ता को बढ़ावा देना, 2. तकनीकी शिक्षा प्रणाली में योजना द्वारा समन्वित विकास करना और 3. मानदंड़ों और मानकों का रखरखाव करना।

वर्तमान व्यावसायिक प्रशिक्षण के बुनियादी ढांचें का एक बड़ा हिस्सा सरकारी औद्योगिक प्रशिक्षण संस्थान (आईटीआई) और निजी औद्योगिक प्रशिक्षण संस्थान (आईटीआई) में हैं जिनको श्रम एवं रोजगार मंत्रालय (एमओएलई) और रोजगार एवं प्रशिक्षण महानिदेशालय (डीजीईटी) द्वारा विनियमित किया जाता है। व्यावसायिक प्रशिक्षण राष्ट्रीय परिषद (एनसीवीटी) प्रशिक्षण पाठ्यक्रम, निती मानकों के साथ व्यापार परीक्षण के माध्यम से प्रमान पत्र के गठन में महत्वपूर्ण भूमिका निभाती है। राष्ट्रीय कौशल विकास निगम (एनएसडीसी) को सार्वजनिक निजी भागीदारी के तहत वित्त मंत्रालय के श्रेणी में स्थापित किया गया है ताकि निधीकरण में व्यावहारिकता का अंतर प्रदान किया जा सके और निजी क्षेत्र के पहल को समन्वित किया जा सके। कौशल विकास के लिए प्रधानमंत्री राष्ट्रीय निगम

तलिका 1: भारतीय शिक्षा और कौशल विकास प्रणाली में नामांकन

श्रेणी	उप–श्रेणी	नामांकन
विद्यालय शिक्षा	पूर्व प्राथमिक छात्र	5,264,053
	प्राथमिक (कक्षा 1 से 5)	132,048,727
	माध्यमिक (कक्षा 6 से 8)	52,195,171
	उच्च विद्यालय (कक्षा 9 से 10)	24,971,520
	उच्च माध्यमिक शिक्षा (कक्षा 11 से 12)	13,414,499
	कुल	**227,893,970**
व्यावसायिक प्रशिक्षण	व्यावसायिक प्रशिक्षण आईटीआई या आईटीसी	1,062,524
उच्चतर शिक्षा	पीएचडी/डी.एससी/ डी. फील	36,019
	एम.ए.	481,521
	एम.एस.सी.	230,247
	एम.कॉम.	156,714
	बी.ए. या बी.ए. ऑनर्स	3,727,727
	बी.एस.सी.	1,579,355
	बी.कॉम.	1,455,457
	बी.ई. या बी. आर्च	1,668,228
	चिकित्सा, दंत चिकित्सा, नर्सिंग, आदि	305,629
	बी.ऐड	244,825
	मुक्त विश्वविद्यालयों में नामांकन	773,917
	पॉलीटेक्निक संस्थान	690,410
	अन्य	2,973,517
	कुल	**14,323,566**

स्रोतः श्रम एवं रोजगार मंत्रालय (एमओएलई) 2009–2010 का वार्षिक रिपोर्ट।

को स्थापित किया गया है ताकि वो कौशल विकास के प्रक्रिया को समन्वित कर सकें। शिक्षा और कौशल विकास प्रणाली की योग्यता को उपर दिए गए तालिका संख्या 1 में दर्शाया गया है।

करीब 227 लाख छात्र विद्यालय शिक्षा के क्षेत्र में नामांकित हैं, जबकि व्यावसायिक प्रशिक्षण और उच्चतर शिक्षा में करीब 15.3 लाख छात्र नामांकित हैं। भारत में लगभग 1.3 लाख विद्यालय है जहां पर 227 लाख लोग पंजीकृत हैं। प्राथमिक विद्यालयों में शिक्षक छात्र अनुपात 1:60 है। उच्च संघर्षण दर मुख्य रूप से राज्य विनियमित विद्यालयों में प्राथमिक शिक्षा के क्षेत्र में दर्ज की गई है। प्रति वर्ष 12 से 13 लाख लोग शिक्षा और रोजगार बाजार में विद्यालय को छोड़ कर आते हैं, इनमें वे सभी लोग शामिल हैं जिन्होंने शिक्षा को पूरा किया है और जिन्होंने शिक्षा को शुरूआत में ही छोड़ दिया है (फिक्कि, 2010)।

प्रशिक्षुता प्रणाली की प्रकृति

भारत में प्रशिक्षुता अध्ययन की एक प्रणाली है जहां नियोक्ता एक व्यक्ति को प्रशिक्षु के रूप में संलगन करता है और उसे प्रशिक्षु अधिनियम के तहत निर्धारित अवधि के लिए व्यापार में प्रशिक्षण

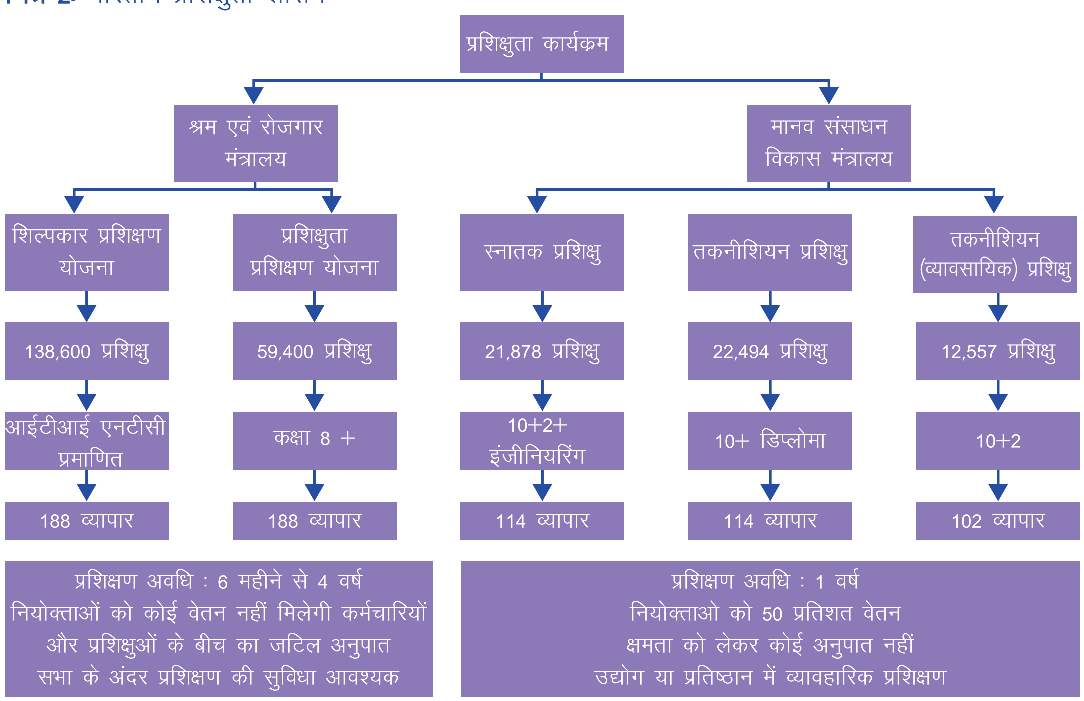
देता है। भारतीय राष्ट्रीय प्रशिक्षुता योजना स्वैच्छित आधार पर 1959 में शुरू हुई थी। हालांकि, योजना को अपेक्षित परिणाम प्राप्त नहीं हुआ, और प्रशिक्षुता योजना को 1961 के प्रशिक्षु अधिनियम के दायरे में लाया गया जिसे 1962 से लागू किया गया था। इनके दो प्राथमिक उद्देश्य थे:

- उद्योग में प्रशिक्षुओं के प्रशिक्षण कार्यक्रम को विनियमित करना ताकि केंद्रीय प्रशिक्षुता परिषद द्वारा पाठ्यकर्म, प्रशिक्षण की अवधि आदि को निर्धारित किया जा सके।
- उद्योग के लिए कुशल जनशक्ति की आवश्यकताओं को पूरा करने की दृष्टि से व्यावहारिक प्रशिक्षण प्रदान करने के लिए उद्योग में उपलब्ध सुविधाओं का पूरी तरह से उपयोग करना।

भारतीय प्रशिक्षुता अधिनियम 1961 को 'कमाई करके सीखने' और 'काम के दौरान सीखने' के सिद्धांतों के आधार पर तैयार किया गया था। इस लक्ष्य को उद्योग के लिए कुशल जनशक्ति की आवश्यकताओं को पूरा करने की दृष्टि से व्यावहारिक प्रशिक्षण प्रदान करने के लिए उद्योग में उपलब्ध सुविधाओं को पूरी तरह से सक्षम होने के रूप में परिकल्पित किया गया था। नियोक्ताओं, उद्योग, उम्मीद्वार और सरकार के विभिन्न मुद्दों का समाधान करने के लिए पिछले कुछ वर्षों में इसमें कई बार संशोधन किया गया है। देश में प्रशिक्षुओं की संख्या स्थिर बनी हुई है और पिछले कुछ वर्षों से इस संख्या में कोई वृद्धि नहीं हुई है। 2008–2009 में 320,000 लोगों के प्रशिक्षण में बैठने की क्षमता थी पर इसके बजाय केवल 215,000 लोग ही प्रशिक्षुता प्रशिक्षण में बैठे थे (रोजगार एवं प्रशिक्षण महानिर्देशालय डीजीईटी, 2009)।

प्रशिक्षुता के चार वर्ग हैं: 1. व्यापार प्रशिक्षुता, 2. स्नातक प्रशिक्षुता, 3. तकनीशियन प्रशिक्षुता और 4. तकनीशियन (व्यावसायिक) प्रशिक्षुता।

चित्र 2: भारतीय प्रशिक्षुता शासन



स्रोत: भारत की प्रशिक्षुता शासन (2009) के प्रतिरूपन पर योजना आयोग उप समिति की रिपोर्ट और सिफारिशें, नई दिल्ली पी. 2. से लिया गया।
http://planningcommission.gov.in/reports/genrep/skilldev/sbcom_app.pdf

चित्र 2 में प्रतिभागियों की संख्या और व्यवसायों की संख्या को विस्तृत रूप से दर्शाया गया है। व्यापार प्रशिक्षुओं में शिल्पकार प्रशिक्षण योजना और प्रशिक्षु प्रशिक्षण योजना शामिल है।

रोजगार एवं प्रशिक्षण महानिर्देशालय (डीजीईटी) केन्द्र सरकार के प्रतिष्ठानों और विभागों में व्यापार प्रशिक्षुओं के संबंध में अधिनियम के कार्यान्वयन के लिए जिम्मेदार है। मानव संसाधन विकास मंत्रालय में माध्यमिक और उच्चतर शिक्षा विभाग स्नातक, तकनीशियन और तकनीशियन (व्यावसायिक) प्रशिक्षुओं के संबंध में अधिनियम के कार्यान्वयन के लिए जिम्मेदार है। सार्वजनिक और निजी क्षेत्र दोनों के नियोक्ताओं के लिए प्रशिक्षण अवसंरचना अनिवार्य है– जैसा कि अधिनियम में निर्धारित है कि वे प्रशिक्षुओं को संलगन कर सकते हैं। श्रम एवं रोजगार मंत्रालय (http://dget.nic.in/) का वार्षिक रिपोर्ट (2008–2009) के अनुसार इस अधिनियम के तहत 254 उद्योग समुह आते हैं, और करीब 23,900 प्रतिष्ठान प्रशिक्षुओं को नियुक्त करती है।

प्रशिक्षुता का निश्चित समय आधारित है, जैसे छः महीने, एक साल, 18 महीने, दो साल, तीन साल और चार साल। प्रशिक्षण के अंत में प्रशिक्षुओं का आकलन ऑल इंडिया ट्रेड टेस्ट के उपयोग से किया जाता है जिसे राष्ट्रीय परिषद व्यावसायिक प्रशिक्षण द्वारा प्रशासित किया जाता है। हर व्यवसाय और क्षेत्र में प्रशिक्षुता स्थानों की संख्या आधिकारिक तौर पर स्थापित की गई है। व्यापार प्रशिक्षुओं के ''पदो'' को प्रशिक्षुता सलाहकार द्वारा निर्धारित किया जाता हैं और इसका चुनाव व श्रमिकों और प्रशिक्षुओं के निर्धारित अनुपात एवं प्रशिक्षण सुविधाओं की उपलब्धता के आधार पर करते हैं। सभी प्रशिक्षुओं और नियोक्ताओं को प्रशिक्षुता प्रशिक्षण के अनुबंध में प्रवेश करने की जरूरत है जिसे प्रशिक्षुता सलाहकारों द्वारा पंजीकृत किया जाता है।

शिक्षा को प्रशिक्षुता के प्रत्येक क्षेत्र में लागू करना जरूरी है। व्यापार प्रशिक्षुओं (जिन्हें एमओएलई द्वारा देखा जाता है) को उनके पूर्व योग्यता के आधार पर दो प्रकार से लागू किया जाता है। जिन्होने केवल बुनियादी शिक्षा पूरी की है वो 'प्रशिक्षु प्रशिक्षण योजना' में प्रवेश कर सकते हैं और इन प्रशिक्षुओं को 'पूर्ण अवधि प्रशिक्षु' कहा जाता है। यदि किसी ने प्रशिक्षण पूरी की है और उसके पास आईटीआई या आईटीसी का प्रमाणीकरण है तो वो 'शिल्पकार प्रशिक्षण योजना' में प्रवेश कर सकते हैं जो प्रशिक्षण की अवधि को काफी छोटा कर देती है। प्रशिक्षण के नियम, और प्रशिक्षुता द्वारा व्यापार (2009 में 188) को अधिनियम की अनुसूची में निहित किया गया है।

प्रशिक्षुओं को वेतन दी जाती है, जो सरकार के नियमों में निर्दिष्ट है और इसे उपभोक्ता मूल्य सूचकांक के आधार पर हर दो साल में संशोधित किया जाता है (डीजीईटी, 2007)। प्रशिक्षुता श्रेणी के अनुसार व्यवस्था में बदलाव होता है। व्यापार प्रशिक्षु को नियोक्ताओं द्वारा वेतन दिया जाता है और प्रशिक्षण की अवधि के दौरान वेतन बढ़ता रहता है। पहले वर्ष में मासिक आय रू.1490, दूसरे वर्ष में रू.1700, तिसरे वर्ष में रू. 1970 और चौथे वर्ष में रू. 2220 (18 अक्टूबर 2010 से प्रभाव में)। स्नातक, तकनीशियन और तकनीशियन (व्यावसायिक) प्रशिक्षुओं के वेतन को सरकार और नियोक्ताओं के बीच बराबरी से बांटा जाता है। 2008 में स्नातक प्रशिक्षुओं का वेतन रू. 2600 प्रति माह होता था, तकनीशियन प्रशिक्षुओं के लिए रू.1850 और तकनीशियन (व्यावसायिक) प्रशिक्षुओं के लिए रू.1440 (एमओएलई 2009 की वार्षिक रिपोर्ट)। जैसा कि चित्र 1 से स्पष्ट है, स्नातक, तकनीशियन और तकनीशियन (व्यावसायिक) प्रशिक्षुओं के नियोक्ताओं को आंशिक रूप से वेतन वापस कर दिया जाता है, लेकिन व्यापार प्रशिक्षु नियोक्ताओं को वेतन वापस नहीं किया जाता है।

कानून

वो कानून जो प्रशिक्षुता की नियुक्ति, प्रशिक्षण, कार्य की परिस्थितियों, संविदात्मक व्यवस्था और अनुपालन को आयोजित करती है, उसका प्रभाव अत्यधिक महत्वपूर्ण है। जहां प्रशिक्षुता संचालित होती है, वहां कानून, और कानून के नियम के तरीके, पर्यावरण पर एक शक्तिशाली प्रभाव डालती हैं और सभी हितधारकों की भागीदारी और सुविधाओं से प्रशिक्षुता का विस्तार किया जा सकता हैं। अर्थव्यवस्था में परिवर्तन कानून की जवाबदेही है, जनसांख्यिकी और उद्योग की 'आवाज' प्रशिक्षुता के लगातार सफल होने और देश को कुशल श्रम प्रदान करने के मुख्य कारण हैं।

भारत में प्रशिक्षु अधिनियम 1961 भारत के अन्तर्गत काम करने वाले प्रशिक्षुओं और नियोक्ताओं के रोजगार, हालात, प्रशिक्षण और वेतन संरचनाओं को नियंत्रित करती है।

अधिनियम के अपने लक्ष्य हैंः

1. केन्द्रीय प्रशिक्षुता परिषद द्वारा निर्धारित पाठ्यक्रम के अनुसार उद्योग में प्रशिक्षुओं के प्रशिक्षण कार्यक्रम का विनियमन, प्रशिक्षण की अवधि आदि का नियन्त्रण करना।
2. व्यावहारिक प्रशिक्षण के लिए उद्योग में उपलब्ध सुविधाओं का उपयोग करना।

''अध्ययन के दौरान कमाई'' करने की प्रकृति से इसे चित्रित किया जाता है। ये अधिनियम प्रशिक्षुता के चारों वर्गो को पूरा करता है जिसे पहले बताया गया है। इस अधिनियम के कई भाग हैं जिन्हे नीचे दर्शाया गया हैः

व्यापार के लिए पदांकित प्रशिक्षु

1. व्यापार में केंद्र सरकार व्यापार प्रशिक्षुओं और कर्मचारियों के बीच के अनुपात को निर्धारित करती है।
2. केंद्र सरकार विशेष रूप से उद्योगों के अंदर प्रशिक्षु प्रशिक्षण के लिए सुविधाओं के औचित्य को निर्धारित करती है।
3. प्रशिक्षुता सलाहकार को सरकार द्वारा निर्धारित अनुपात के भीतर व्यापार प्रशिक्षुओं को संलग्न करने के लिए नियोक्ताओं की आवश्यकता हो सकती है।
4. प्रशिक्षुओं को व्यावहारिक प्रशिक्षण प्रदान करने के उद्देश्य से कई नियोक्ता एक साथ शामिल हो सकते हैं।
5. अतिरिक्त प्रशिक्षुओं को प्रशिक्षण प्रदान करने के लिए सरकार को नियोक्ताओं की आवश्यकता हो सकती है।

प्रशिक्षुओं के व्यावहारिक और बुनियादी प्रशिक्षण

1. नियोक्ताओं को कार्यस्थल में व्यावहारिक प्रशिक्षण का प्रबंध करना चाहिए।
2. केंद्रीय प्रशिक्षुता सलाहकार के पास निरीक्षण का अधिकार है।

3. यदि नियोक्ताओं के पास 500 से अधिक कर्मचारी हैं तो प्रशिक्षु प्रशिक्षण के लिए एक अलग क्षेत्र स्थापित करना चाहिए और इसके लिए कुछ सरकारी ऋण उपलब्ध है।
4. प्रशिक्षुओं को बुनियादी प्रशिक्षण सरकार द्वारा निर्धारित प्रशिक्षण संस्थान में दी जाती है।
5. बुनियादी प्रशिक्षण के लिए धन का प्रावधान और प्रशिक्षुओं के लिए विभिन्न जरूरतों का प्रावधान करना जटिल है।
6. प्रशिक्षण का खर्चा नियोक्ताओं को देना होता है।

प्रशिक्षुओं से संबंधित अनुदेशः

1. प्रशिक्षु को सैद्धांतिक प्रशिक्षण केंद्रीय सरकार द्वारा मान्यता प्राप्त संस्थान से मिलना चाहिए।
2. इससे संबंधित अनुदेश के वित्त का प्रबंध उपयुक्त सरकार करती है लेकिन नियोक्ता को सुविधाऐं प्रदान करनी होती है।
3. प्रशिक्षण को प्रशिक्षुओं के काम की अवधि में शामिल किया जाता है।

प्रशिक्षुता अनुबंध

प्रशिक्षुता अनुबंध को प्रशिक्षुता सलाहकार के साथ पंजीकृत किया गया है और किसी भी विवाद में इनका निर्णय निर्णायक होता है। यदि व्यापार बंद हो जाए तो प्रशिक्षुता सलाहकार प्रशिक्षु को किसी अन्य नियोक्ता के पास स्थानांतरित कर सकता है। प्रशिक्षण के अंत में प्रशिक्षु को ऑल इंडिया ट्रेड टेस्ट से गुजरना अनिवार्य होता है जिसे राष्ट्रीय व्यावसायिक प्रशिक्षण परिषद द्वारा आयोजित किया जाता है और इसके साथ ही उसे व्यावहारिक परीक्षा भी देनी होती है।

अपराध और दंड

ये तब होता है जब नियोक्ताः

1. अनुचित प्रशिक्षु को संलगन करता है।
2. प्रशिक्षुता अनुबंध के नियम और शर्तों को स्वीकार नहीं करता है।
3. प्रशिक्षुओं की उपयुक्त संख्या को संलगन करने के अधिनियम का उल्लंधन करने पर कारावास की सजा हो सकती है जो कि 6 महीने तक बढ़ सकती है और उसके साथ ही हर्जाना भी देना होता है।
4. अनिवार्य प्रलेखन को पूरा नहीं करना, या कोई गलत जानकारी देना या किसी सवाल का जवाब देने से इन्कार करना या प्रशिक्षु से वो काम कराना जो उसके प्रशिक्षण में शामिल नहीं है या एक टुकडे के हिसाब से भुगतान करना या किसी प्रशिक्षु को किसी पारितोषिक योजना में शामिल करना, नियोक्ताओं को ऐसा करने पर कारावास की सजा होगी।

अधिनियम को कई बार संशोधित किया गया है ताकि वो नियोक्ताओं, व्यापार, वाणिज्य मंडलों और अन्य हितधारकों के आलोचनाओं और सुझावों को पूरा कर सके।

अधिनियम की व्यापकता

ये अधिनियम उन उद्योगों के समूह को निर्दिष्ट करती है जिनमें ये अधिनियम लागू होते हैं। वर्तमान में इस अधिनियम के तहत 254 उद्योग समूह हैं और 24,815 प्रतिष्ठान हैं जो व्यापार प्रशिक्षु को संलगन करती है।

1997 के उद्योग समूहो को निम्नलिखित उद्योग समूह में इकट्ठा किया जा सकता है:

1.	प्राथमिक उत्पादन और कृषि उत्पादन	17.	विद्युत उत्पादन और गैस व भाप का निर्माण करना
2.	वानिकी और संलेखन	18.	निर्माण
3.	मछली पकड़ना	19.	थोक व्यापार
4.	खनन	20.	वस्त्रों में खुदरा व्यापार
5.	खाद्य उत्पादों का निर्माण	21.	रेस्टोरेंट और होटल
6.	मदिरा का निर्माण	22.	सड़क, वायु और जल परिवहन
7.	रूई और अन्य कपड़े और कपड़ों के उत्पाद का निर्माण	23.	कारखाना
8.	लकड़ी के उत्पाद जैसे फर्नीचर का निर्माण	24.	संचार सेवाऐं
9.	कागज और पेपर के उत्पाद का निर्माण	25.	बैंकिंग और बीमा
10.	चमड़ा और चमड़े के उत्पाद का निर्माण	26.	रियल एस्टेट
11.	रासायनिक उत्पादन	27.	व्यापार सेवाऐं
12.	प्लास्टिक उत्पादन	28.	सार्वजनिक प्रशासन और रक्षा
13.	गैर धातु खनिज उत्पादों का निर्माण	29.	स्वच्छता सेवाऐं
14.	मशीनरी और उनके भागो का निर्माण	30.	समुदायिक सेवाऐं
15.	परिवहन उपकरण और कलपुर्जे	31.	मनोरंजन और सांस्कृतिक सेवाऐं
16.	पूंजीगत वस्तुओं में सुधार	32.	व्यक्तिगत सेवाऐं

स्रोतः रोजगार एवं प्रशिक्षण महानिर्देशकः श्रम मंत्रालयः भारत सरकार।
http://dget.nic.in/schemes/ats/Industries.htm (7 अगस्त 2012 को स्थापित)

अधिनियम का कार्यान्वयन

संपूर्ण भारत में प्रशिक्षु प्रशिक्षण के छहः क्षेत्रीय निदेशालय स्थित हैं। अधिनियम के कार्यान्वयन के लिए यह जिम्मेदार हैं। राज्य प्रशिक्षुता सलाहकार के पास कानूनी अधिकार है और ये राज्य सरकार विभाग एवं निजी प्रतिष्ठानों में व्यापार प्रशिक्षुओं के अधिनियम में संबंध को कार्यान्वित करने के उत्तरदायी हैं।

मानव संसाधन विकास में शिक्षा विभाग मंत्रालय स्नातक, तकनीशियन और तकनीशियन (व्यावसायिक) के अधिनियम को लागू करने के लिए जिम्मेदार हैं। इसे प्रशिक्षुता प्रशिक्षण के चार समितियों द्वारा किया जाता है। केंद्रीय प्रशिक्षुता परिषद एक स्वतंत्र विभाग है जो सरकार को प्रशिक्षुता प्रशिक्षण योजना से जुड़े अधिनियम के बारे में सलाह देती है। केंद्रीय प्रशिक्षुता परिषद के पास दोनो केंद्रीय और राज्य सरकार एवं नियोक्ताओं और व्यापार यूनियनों के तरफ से उम्मीदवार हैं। (http://dget.nic.in/schemes/ats.ATSOverview.htm) 7 अगस्त 2012 से प्राप्त।

हाल ही में हुए विकास

प्रशिक्षुता पर हाल ही में कई रिपोर्ट और नीती दस्तावेज बने हैं। इनमें से चार को हितधारकों के सलाह और विश्लेषण से चुना गया था, पर यह याद रखना होगा कि ये चारों हाल ही में प्रासंगिक रिपोर्टों और दस्तावेजों में से एक हैं। परिशिष्ट 1 में इन दस्तावेजों को उद्देश्य, समस्या के क्षेत्र और सिफारिश के शीर्षकों के अंतर्गत रखा गया है।

इन उच्च स्तरीय रिपोर्ट में भारत के कई ऐसे मुद्दों पर चर्चा किया गया है जिनका सामना भारत ने उच्च युवा बेरोजगारी एवं प्रशिक्षुता प्रणाली के विस्तार में उद्योगों कौशल की कमी की दोहरी समस्या को हल करते वक्त पाया है।

पहला दस्तावेज कौशल विकास पर राष्ट्रीय नीति (एमओएलई, 2009) है जो संपूर्ण राष्ट्रीय कौशल विकास को देखती है, जिनमें से प्रशिक्षुता एक है, वर्तमान में यह एक छोटा भाग है। दूसरा दस्तावेज भारत की प्रशिक्षुता व्यवस्था 2009 योजना आयोग उप समिति का निर्माण है और यह हाल ही में उच्च स्तर पर सरकार द्वारा किए गए परिवर्तन के प्रयासों का समर्थन करता है। तीसरा दस्तावेज आईएलओ और कमाटका नियोक्ता संध (अखिलेश, 2010) द्वारा प्रमाणित भारतीय प्रशिक्षुता कानून का एक विश्लेषण है। चौथे दस्तावेज में भारतीय उद्योग परिसंघ (सीआईआई) के सहयोग से श्रम एवं रोजगार मंत्रालय में परामर्श प्रकिया का आयोजन किया गया है, सीआईआई दस्तावेज संस्थान का दृश्य दिखलाने के साथ अन्य जगहों में हो रहे मुद्दो को भी दर्शाता है। यह उल्लेखनीय है कि दस्तावेजों के बीच कई समस्याओं वाले क्षेत्र और कई सिफारिश आम हैं। सभी चर्चाओं और रिपोर्टों को जो मुद्दे सहारा देते हैं वे क्षेत्र और लोगों के समूह के बीच असमानता, उच्च बेरोजगारी, तेजी से बढ़ती अर्थव्यवस्था और विशाल अनौपचारिक अर्थव्यवस्था है।

इसके अलावा श्रम और रोजगार मंत्रालय द्वारा प्रशिक्षु प्रशिक्षण योजना के तहत 'भारत में व्यापार प्रशिक्षुता प्रशिक्षण' पर ताजा रिपोर्ट प्रदान किया जाता है (अक्टूबर, 2011)। यह प्रकाशन अपनी श्रृंखला में 13वें स्थान पर है और यह योजना और प्रशिक्षुता अधिनियम 1961 के तहत प्रशिक्षु प्रशिक्षण में सुधारात्मक कारवाई करने के लिए एक विश्वसनीय डेटाबेस बनाने की दिशा में कर रहे प्रयास को दर्शाती है। इस प्रकाशन में प्रशिक्षुता प्रशिक्षण प्रदान करने वाले प्रतिष्ठानों के आंकड़े, सेवन क्षमता, उत्पादन और श्रम बाजार में रोजगार सहित योजनाओं की वर्तमान स्थिति का एक संक्षिप्त विश्लेषण प्रस्तुत किया गया है (प्रस्तावना)।

रिपोर्ट में कुछ बहुत महत्वपूर्ण जानकारियां दी गई हैं। विशेष रूप से यह निम्नलिखित जानकारियों को दर्शाती हैः

1. उद्योग में प्रशिक्षुओं की बहाली उपलब्ध क्षमता से कम है।
2. प्रतिष्ठानों की भागीदारी दर में वृद्वि हुई है।
3. ट्रेड टेस्ट में सफल प्रशिक्षुओं की संख्या बढ़ गई है।
4. 8 व्यापार क्षेत्रों में ना ही बहाली और ना ही नामांकन की क्षमता थी।
5. 16 व्यापार क्षेत्रों में बहाली की क्षमता थी पर उनमें कोई नामांकन नहीं हुआ था।

रिपोर्ट में भारत के प्रशिक्षुता पर एक मंत्रालय परिप्रेक्ष्य प्रदान करती है। प्रणाली में सुधार का दौर स्थिर नहीं है, लेकिन इसमें लगातार विकास हो रहा है। यह इस तथ्य को स्वीकार करती है कि सेवा क्षेत्र में तेजी से विकास हो रहा है, क्योंकि अन्य देशों से भारत को तकनीकी समर्थन और ग्राहक सेवाऐं प्राप्त हो रही है। भारतीय अर्थव्यवस्था के वे क्षेत्र भी दर्शाए गए हैं जहां विकास संभव हैं जिनमें विनिर्माण, जहाज निर्माण, फार्मासियूटिकलस, विमानन, जैविक प्रौद्योगिकी, पर्यटन, स्वर्णाभूषणों और संचार शामिल है (पी. 1)। प्रशिक्षुता को एक व्यापक नीति बल के रूप में माना

गया है जो कौशल के स्तर में सुधार करने के साथ साथ भारत के सामाजिक, आर्थिक और शैक्षणिक समस्याओं को भी संबोधित करता है।

भारतीय व्यवस्था के जाने हुए मुद्दे

कई मुद्दों का पता ऊपर दिए गए भारतीय प्रणाली पर जानकारियों के साथ सरकारी रिर्पोट, शोध पत्र, सरकारी जांच के लिए हितधारकों की प्रस्तुतियॉ, और हितधारकों से की गई टेलीफोन साक्षात्कार से प्राप्त किया गया है। सबसे पहले एक अवलोकन प्रदान किया गया है और उसके बाद तेरह प्रमुख मुद्दों पर विस्तृत चर्चा हुई है। अवलोकन किया गया है कि, मुद्दों को प्रशिक्षुता व्यवस्था और प्रासंगिक मुद्दों में विभाजित किया जा सकता है।

अवलोकन

प्रशिक्षुता व्यवस्था से ही जुड़े मुद्देः

- नियोक्ताओं और श्रमिकों दोनो की भागीदारी संख्या अन्य देशों की तुलना में बहुत कम है।
- प्रशिक्षुओं की वेतन दर बहुत कम है।
- नियोक्ताओं के लिए उच्च स्तर के नियमों की आवश्यकता है और उसके गैर अनुपालन पर दंड होनी चाहिये।
- प्रशिक्षित शिक्षकों और प्रशिक्षकों की कमी है।
- आईटीआई में आधुनिक उपकरणों, कच्चे माल और बुनियादी सुविधाऐं ईत्यादी का अभाव है।
- जहां उच्च रोजगार क्षमता है वहां सेवा के क्षेत्र में व्यापार की कमी है।
- ग्रामीण क्षेत्रों में प्रशिक्षुओं की कमी है।
- पाठ्यक्रम कभी कभी पुरानी और अनम्य होती है।
- विभिन्न एजेंसियों के बीच समानता की कमी है।
- प्रशिक्षुता पूरा होने के बाद भी रोजगार की दर कम है।
- प्रशिक्षुओं में उच्च स्तर योग्यता में गतिशीलता का आभाव है।
- पाठ्यक्रम के विकास और समीक्षा में नियोक्ताओं और उद्योगों की भागीदारी में कमी है।
- कोटा व्यवस्था प्रभावी नहीं है।

प्रासंगिक मुद्दे

जो प्रशिक्षुता के अनिवार्य विस्तार को प्रदान करता हैः

- अत्यधिक संख्या में कुशल कर्मचारियों की आवश्यकता
- योग्य और कुशल कर्मचारियों को अत्यधिक संख्या में प्रशिक्षण प्रदान करने के लिए संस्थानों की संख्या सीमित है।

- विशेष रूप से उच्च बेरोजगारी और उच्च युवा बेरोजगारी।
- स्नातक योग्य लोगों की तुलना में व्यापार योग्य लोगों की अधिपूर्ति।

वे मुद्दे जो प्रशिक्षुता के विस्तार को मुशकील बनाते हैं:

- व्यावसायिक शिक्षा और प्रशिक्षण की स्थिति में कमी।
- विशेष रूप से प्रशिक्षुता के सामाजीक स्थिति में कमी।
- विशाल अनौपचारिक अर्थव्यवस्था।
- ग्रामीण क्षेत्रो में जनसंख्या की विशाल अनुपात।
- सरकार और प्रशासन के विशाल प्रणाली के मौजूदा स्तर की जटिलता की सीमित क्षमता।

13 मुख्य मुद्दे

इस भाग में हम विस्तार से कई मुद्दों का विश्लेषण करेंगे। इनमें से कुछ मुद्दे दूसरे देशों में भी पाऐं जाते हैं और उनके बारे में इस रिपोर्ट में पूरी चर्चा की गई है (स्मीथ एट. आल. 2013)

1. प्रणाली में उद्यम व्यवस्था की कमी

भारतीय अर्थव्यवस्था के आकार को देखते हुए, प्रशिक्षुओं को भर्ती करने वाले उद्यमों की संख्या काफी कम है करीब 24000 प्रतिष्ठान ही हैं। तुलना करने पर, ऑस्ट्रेलिया के एक राज्य क्वीनसलैंड में नियोक्ताओं की संख्या प्रशिक्षुओं को रोजगार देने में 22,500 है (केवल तीसरा सबसे आबादी वाला राज्य) और ब्रिटेन में 120,000 कार्यस्थल हैं जो प्रशिक्षुओं को रोजगार देती है, हालांकि उनमें मुख्य उद्योगों के कई कार्यस्थल शामिल हैं। उद्यमों की कम संख्या सीमित व्यावसायिक क्षेत्र के कारण है लेकिन ये नियोक्ताओं पर नियुक्ती की उच्च आवश्यकता के कारण भी है जैसा कि कई अंकों में समझाया गया है।

2. उद्योग के प्रशिक्षण में अनुचित आवश्यकता

व्यापार प्रशिक्षुओं को बुनियादी प्रशिक्षण और 'संबंधित अनुदेश प्रशिक्षण' प्रशिक्षुओं के नियमानुसार नियोक्ताओं द्वारा प्रदान किया जाना चाहिये। ये आवश्यकता व्यावहारिक प्रशिक्षण के अतिरिक्त है जो काम के दौरान प्राप्त होती है, और यह राष्ट्रीय प्रशिक्षुता प्रणाली के बीच असामान्य है जिसमें नियोक्ताओं को कक्षा में प्रशिक्षण देना अनिवार्य है। कक्षा प्रशिक्षण में बाहरी स्रोत से सेवाऐं सिर्फ असाधाराण परिस्थिति में ली जा सकती है। इस नियम का प्रभाव केवल व्यापार प्रशिक्षुओं के बुनियादी प्रशिक्षण के प्रावधान में लगे पर्याप्त लागत को नियोक्ताओं द्वारा उठाना चाहिए, और यह प्रशिक्षुओं की भर्ती को अपेक्षाकृत बदसूरत बना देती है। शिल्पकार प्रशिक्षण योजना के अंतर्गत उद्योग में औपचारिक प्रशिक्षण की आवश्यकता नहीं होती है, क्योंकि ऐसा माना जाता है कि वे अपनी बुनियादी प्रशिक्षण को सरकार द्वारा चलाए जा रहे औद्योगिक संस्था में या निजी तौर पर चलाए जा रहे संस्था से पूर्व निर्देश के माध्यम से प्राप्त करते हैं जिसके लिए प्रशिक्षुओं को प्रमाण पत्र मिलता है। आदेशात्मक विनियमन के बावजूद, चिंता रहती है कि कुछ तिमाही में प्रशिक्षुओं को उद्योग में ठीक से प्रशिक्षण नहीं दी जाती है, और ऐसी धारणा है कि उनका उपयोग कभी कभी सस्ते श्रम के रूप में किया जाता है।

प्रशिक्षुता नियमों के नियम 9 ए के आदेश के अनुसार उद्योग को चलाने के लिए कर्मचारी का स्वरूप, उसकी योग्यता और व्यावहारिक सुविधाओं की आवश्यकता है। आवश्यकताऐं कठोर हैं और यह विनिर्माण उद्योगों के लिए विशाल कार्यबल के प्रति उन्मुख होने के साथ इसकी प्रासंगिकता बढ़ती कौशल सेवा क्षेत्र में सीमित है। प्रशिक्षकों की योग्यता भी नियम 9 अनुसूची 4 के तहत संहिताबद्ध है, ये नियम भी कठोर हैं, क्योंकि इनमें प्रमाण पत्र और अनुभव के साथ अधिक उन्नत उद्योग योग्यता की आवश्यकता होती है। हालांकि यह आवश्यक नही है, केवल 'वांछित' है कि प्रशिक्षण कर्मचारी शिक्षण या प्रशिक्षण में योग्य हो। इस प्रकार, हालांकि उद्योगों को अपने कक्षा के अंदर औपचारिक प्रशिक्षण देना अनिवार्य है, उन्हें शिक्षण या प्रशिक्षण में योग्य कर्मचारियों को काम पर रखना आवश्यक नही है। यह भी सूचना दी गई है कि प्रशिक्षुता प्रशिक्षण के पाठ्यक्रम की गुणवत्ता में कमी है और यह वर्तमान समय से बाहर है।

3. कार्यस्थल पाठ्यक्रम की गुणवत्ता को लेकर चिंताऐं

इस अधिनियम के तहत भारतीय उद्योगो को निर्देशित प्रशिक्षुओं को लेना चाहिये, लेकिन इस बात की कोई जिम्मेदारी नही है कि उन्हे जो प्रशिक्षण प्राप्त हुआ है वो उच्च गुणवत्ता की है। कार्यस्थल पाठ्यक्रम का आभाव समान गुणवत्ता के प्रमुख कारणों में से एक है जो कि वर्तमान, सुलभ है और कार्यस्थल में लागू होने के लिए सक्षम है। प्रशिक्षण पाठ्यक्रम को मान्यता प्राप्त है कि वो समय से पूराना है और अपर्याप्त सैद्धांतिक धटकों को लेकर चिंताऐं हैं। एक चिंता का विषय यह भी है कि नियोक्ता प्रशिक्षुओं को केवल अपने खास कार्यस्थल के प्रक्रियाओं में निपूण होने में प्रशिक्षित करती है। प्रशिक्षुता प्रमाण पत्र परीक्षण से जो प्रशिक्षु गुजरते हैं उनमें से केवल 70 प्रतिशत ही सफल हो पाते हैं, इस तथ्य को अपर्याप्त प्रशिक्षण के संकेत के रूप में देखा जा सकता है।

एक बड़े पैमाने पर प्रशिक्षुता प्रणाली में आभाव के कारण कई बड़े उद्योगो ने नए प्रशिक्षुओं के लिए अपने खुद के अनुकूलित प्रशिक्षण कार्यक्रम को विकसित किया है। नियोक्ता जो वर्तमान प्रशिक्षण व्यवस्था से असंतुष्ट हैं वे अपने खास कार्यबल के जरूरत के अनुसार व्यवस्था को तैयार करते हैं। इसका मतलब है कि श्रमिकों को राष्ट्रीय स्तर योग्यता पर मान्यता प्राप्त नही है, और उद्योग आधारित प्रशिक्षण प्रदाताओं के पंजीकरण के लिए प्रणाली के भीतर कोई व्यवस्था नही है।

4. विदेशी नौकरी के बाहर प्रशिक्षण की कमी

अधिकांश अन्य देशों में, प्रशिक्षुता प्रशिक्षण के एक 'दोहरे' नमूने की पेशकश है। प्रशिक्षु नियमित रूप से प्रशिक्षण प्रदाता के पास भाग लेते हैं 'प्रकाशन के दिन' या 'विभागीय प्रकाशन' इनके उदाहरण हैं। लगभग कई देशो में पांच में से एक प्रशिक्षु का समय इस तरह गुजरता है। ऐसी प्रणाली के लिए इसलिए तर्क हो रहा है ताकि प्रशिक्षुओ को सीखने का ज्यादा अनुभव हो सके, खराब तरह से सुसज्जित या कर्मचारी कार्यस्थल के लिए मुआवजा मिल सके और प्रशिक्षु अन्य प्रशिक्षुओं से कुछ सीख सके। इस प्रणाली से नियोक्ताओं के जरूरतों का पता चलता है कि नियोक्ताओं को सैद्धांतिक प्रशिक्षण और नौकरी के बाहर अध्ययन करने वालो को जगह और समाग्री प्रदान करना चाहिये। दूसरे शब्दो में, प्रशिक्षु को उसके या उसके कार्यबल के दौरान प्रशिक्षण को समाप्त करने की जिम्मेदारी दो दलो के बीच सुनिश्चित किया जाता है। भारतीय प्रणाली में, अगर कोई एक बार प्रशिक्षुता शुरू करता है तो चाहे वो आईटीआई या आईटीसी व्यावसायिक योग्यता या बुनियादी प्रशिक्षण को पूरा करे उसके बाद उसे विदेशी प्रशिक्षण से गुजरना अनिवार्य नही होता है।

5. सीमित व्यावसायिक क्षेत्र

भारतीय औपचारिक प्रशिक्षुता प्रणाली सीमित है और कुछ मायनों में ये पुराने समय के हैं, नामित व्यापार की एक सूची है जिनमें प्रशिक्षुता प्रदान की जा सकती है। रोजगार एवं श्रम मंत्रालय के आंकड़ों के अनुसार प्रशिक्षुता अधिनियम के अंतर्गत 97 उद्योग हैं (http://www.dget.gov.in/schemes/ats/Industries.htm) और नामित व्यापार के 35 समूह हैं और प्रत्येक में कई उप समूह हैं (http://dget.nic.in/schemes/ats/ATStrade.pdf). अधिकतर व्यापार की संख्या कम है। 2009 के आंकड़ों के अनुसार प्रशिक्षुओं के प्रारम्भ में केवल 9 उद्योगो ने 1000 प्रशिक्षुओं को नियुक्त किया था और उनमें से केवल तीन (खाद्य उत्पादन, कोषाध्यक्ष और खुदरा सहायक) उत्पादन या उपयोगिता के क्षेत्र में नही थे। कई व्यापारों में सिर्फ एक मुट्ठी भर, या शून्य प्रवेशक थे और उन व्यापारो की सूची में जिनमें प्रशिक्षुता की पेशकश की जा सकती थी,[2] उनमें सेवा और व्यापार क्षेत्र वर्जित हैं। कानून के शब्द दर्शाते हैं कि प्रणाली का लक्ष्य विनिर्माण उद्योग है। फिर भी, विनिर्माण उद्योग केवल 11 प्रतिशत कर्मचारियों की नियुक्ति करता है, जिसमें विनिर्माण, निर्माण, सुविधाऐं और खनन को मिलाकर 21.5 प्रतिशत कार्यबल तैयार[3] होता है।

उद्यमों के अनुरोध से नए व्यवसायों को एमओएलई से जोड़ना संभव है, पर सूचना है कि ऐसा करने की प्रणाली बोझील और धीमी है, और नए व्यवसायों को जोड़ने के उद्देश्य से अर्थव्यवस्था की जांच के लिए कोई व्यवस्थित प्रक्रिया नही है, जैसा कि जर्मनी में पाया जाता है।

6. नियोक्ता और उद्योग की सीमित भागीदारी

प्रशिक्षुता प्रणाली में जटिलता जनता में इसके कार्य विधि को लेकर अज्ञानता और इसके प्रचार की कमी के कारण है और ये सभी प्रशिक्षुता के नीति के निर्माण और उससे जुड़े पेशे में उद्योगो की भागीदारी को कम करता है। कौशल विकास राष्ट्रीय नीति के तहत 21 कौशल परिषद वर्ग को धीरे धीरे स्थापित किया जा रहा है, और यह अधिक बारीकी से सार्वजनिक निजी भागीदारी में व्यापार, उद्योग, नियोक्ताओं और अन्य हितधारकों के प्रयासों का प्रतिनिधित्व करता है। हालांकि, इसके बावजूद भी उद्योगो को नीति तैयार करने के लिए और प्रशिक्षुता प्रणाली की व्यावहारिक कार्यान्वयन में एक 'आवाज' नहीं लगती है।

व्यक्तिगत नियोक्ताओं को भी उनकी भागीदारी में बाधाओं का सामना करना पड़ रहा है। अखिल भारतीय उद्योग (देश में अधिक से अधिक चार राज्यों में प्रशिक्षुओं के साथ) को राज्य और केंद्र सरकार के सहायकों से बातचीत करके मंजूरी लेनी होती है और यह बहुत मुशकील काम होता है। निजी क्षेत्र उद्योग में प्रशिक्षुओं की स्वीकृति राज्यों के नियंत्रण में आती है। वे उद्योग जो राज्य भर में सक्रीय हैं उनके लिए यह एक अत्यधिक नौकरशाही प्रकिया हो जाता है, और उद्योग संघों के लिए यह एक सीमित तरीका है।

7. सख्त पीढ़ी और भारी विनियमन और अनुपालन

प्रशिक्षुता अधिनियम 1961 के शर्तों और भारतीय प्रणाली के रिपोर्ट का हाल में हुआ विश्लेषण इस तथ्य की पुष्टि करता है कि नियोक्ताओं के लिए अनुपालन भारी है और यह अक्सर नियोक्ताओं

---

2 संलग्नक, भारत में व्यापार प्रशिक्षुता प्रशिक्षण, 31.12.2009 को, श्रम एवं रोजगार मंत्रालय।

3 लोगों में रोजगार पर दूसरा वार्षिक रिपोर्ट 2011, श्रम एवं रोजगार मंत्रालय।

को उच्च लागत प्रदान करता है, और कानून के उल्लंघनों और नियमों के साथ अनुसूची के लिए दंडात्मक परिणाम और जुर्माना है। नियम के प्रवर्तन को ढ़ीला कहा गया है पर जो नियोक्ता नियम के उल्लंघनों के दंड और कारावास की सजा से डर कर औपचारिक प्रणाली में भाग नहीं लेते हैं उनके लिए आराम की संभावना नही है। उद्योग में नौकरी के दौरान विदेशी प्रशिक्षण का मतलब है कि नियोक्ताओं को संतोषजनक प्रशिक्षु नियोक्ता कहलाने के लिए उच्चे स्तर पर जाना है। इसके अलावा, प्रशिक्षु अधिक से अधिक बेहतर रोजगार की स्थिति और अन्य कर्मचारियों की तुलना में रोजगार के संरक्षण का आनंद ले रहे हैं और इससे यह सूचित किया गया है कि प्रशिक्षुओं की भर्ती करना आसान है पर उन्हें नौकरी से निकालना मुश्किल है। हालांकि प्रशिक्षुओं की वेतन कम है फिर भी वे पूर्णतया मंहगे हैं जैसे छुट्टी के प्रावधान में उन्हें नियुक्त करना, स्वीकार्य रोजगार घंटे इत्यादि।

आवश्यकताओं के भारी होने के साथ ही प्रत्येक प्रशिक्षु के बारे में विस्तृत जानकारी आवश्यक है। इतने विस्तृत जानकारी के उद्देश्य को समझना मुश्किल है और अगर प्रणाली का विस्तार हो रहा हो तो इन प्रथाओं को जारी रखना संभव नही होगा क्योंकि इससे प्रशासनिक बोझ बहुत बढ़ जाएगा।

8. प्रशिक्षुता प्रशिक्षण के निम्न स्थिति

भारत में अनौपचारिक प्रशिक्षण और कार्यस्थल अध्ययन की परंपरा काफी लम्बी है। इस परंपरा को 'अनौपचारिक प्रशिक्षुता प्रणाली' में संरक्षित किया गया है जो कि औपचारिक प्रणाली के साथ मौजूद है। हालांकि औपचारिक प्रणाली से प्रतीत होता है कि यह समस्याओं की एक श्रृंखला से आक्रांत है जिसके फलस्वरूप इसके सम्मान और स्थिति के स्तर में कमी हुई है। भारत में व्यावसायिक शिक्षा की कथित कमी का मतलब है कि माध्यमिक विद्यायालयों के बेहतर स्नातक प्रशिक्षुता का चयन नहीं करतें हैं।

9. अस्पष्ट दलों का दायित्व

प्रशिक्षुओं, नियोक्ताओं और अन्य हितधारकों के लिए जटिल प्रशासनिक प्रणाली की व्यवस्था और उसमें उनकी भूमिका को समझना मुश्किल है। आसानी से उपलब्ध जानकारी की पूर्णतया कमी है। इसका मतलब है कि सभी दल अपने जिम्मेदारियों से अनजान है। उच्च स्तर पर, हितधारकों और उद्योगो के बीच प्रशिक्षुता प्रणाली को बढ़ाने की जिज्ञासा है लेकिन हस्ताक्षेप के अंकों को बताना मुश्किल है। अधिकांश सभी देशों में कुछ को छोड़ कर प्रशिक्षुता प्रणाली को जटिल माना गया है, इसलिए जरूरी नही है कि जटिलता एक मुद्दा हो। हालांकि, प्रणाली में विशेषज्ञता 'नोडस' होना जरूरी है जिसके द्वारा लोगो को सलाह, जानकारी और सहायता प्राप्त हो सके।

10. अधिक से अधिक विभिन्न प्रतिभागियों को शामिल करने की आवश्यकता

वाचित समूहो के लिए प्रशिक्षुता का आरक्षण चिंता का एक विषय है क्योंकि इस तरह के समूहों को कोई अवसर प्रदान नही करता है। 2008 में प्रशिक्षुता अधिनियम में 'अन्य पिछड़ा वर्ग' में उम्मीदवारों के आरक्षण को लेकर संशोधन किया गया था। हालांकि आरक्षण से नियोक्ताओं पर एक बड़ा बोझ आ गया है। दक्षिण अफ्रीका ने अपने प्रशिक्षुता प्रणाली को केवल गोरे लोगो से नस्ली प्रतिनिधि के

तौर पर बदल दिया है। उस देश में यह व्यापक राष्ट्रीय अनिवार्यता का हिस्सा था, इनमें सभी वर्गो के साथ लिंग प्रतिभागियों का शामील होना अनिवार्य था।

इसके अलावा, प्रशिक्षुओं में मुख्यता युवा लोग हैं 14 वर्ष की न्यूनतम उम्र और परिपक्व आयु वर्ग के लिए प्रशिक्षुता प्रणाली को अपनाने के लिए कोई नामित प्रणाली नही है। अन्य देशों में प्रशिक्षुता सभी वर्ग के लोगों के लिए खुला है, हालांकि युवा लोगो के लिए अलग प्रलोभन है ताकि उन्हें उत्साहित किया जा सके, जैसा कि सामान्यताः माना जाता है कि प्रशिक्षुता खासकर युवा लोगो के लिए है। भारत की जनसंख्या में प्रौढ़ जनसंख्या की विशाल दर अप्रशिक्षित है और प्रशिक्षुता इस कार्यबल को प्रशिक्षित नही कर सकती है।

लिंग को भी एक मुद्दे के रूप में जाना जाता है, जिसमें प्रशिक्षुता में महिलाओं की प्रतिनिधित्व पुरूषों की तूलना में कम है। यह सबसे आसानी से प्रशिक्षुता द्वारा समझाया गया है जहां पुरूषों द्वारा व्यापार को सामान्यता शुरू किया जाता है और यह लक्षण पूर्णतया उन देशों के हैं जिनमें छोटे प्रशिक्षुता प्रणाली होते हैं। इसी तरह ग्रामीण राज्यों की प्रशिक्षुता में प्रतिनिधित्व व्यापार को लेकर की जाती है ना कि शहरी राज्यों के आधार पर होती है। भारत में प्रशिक्षुता और अन्य व्यावसायिक प्रशिक्षण में लिंग के भेदभाव का पता चलता है, और प्रशिक्षण के गुणों को बदलने का सुझाव दिया जा रहा है, खासकर उन व्यवसायों में जिन्हें लड़कियां चुनती है, क्योंकि मान्यता है कि वे 'पुरूष' प्रधान व्यापार को नहीं चुनेंगी (एमओएलई, 2009)।

प्रशिक्षुता नियम में शारीरिक स्वस्थता की आवश्यकता कुछ लोगो के भाग लेने के अवसर को सीमित कर देती है। हालांकि इसमें विशिष्ट विकलांग लोगों के लिए प्रावधान है।

11. अपूर्ण वेतन

प्रशिक्षुओं के निर्धारित वेतन बहुत कम है और उससे जीविका चलाना पर्याप्त नही है। जबकि नियोक्ताओं को अपने प्रशिक्षुओं को ज्यादा वेतन देना चाहिए पर वे ऐसा करते नही हैं। भारत में, अन्य देशों के मुकाबले, प्रशिक्षुता रोजगार के बाद कम वेतन के अलावे कोई और मुआवजे का प्रावधान नही है। अन्य भारतीय प्रशिक्षु योजनाओ के विपरीत, व्यापार प्रशिक्षु का वेतन सरकार के आर्थिक सहायता से नही मिलता है। कम वेतन का मतलब है कि लोगो को प्रशिक्षुता को अपनाने से दूर किया जा रहा है। अन्य देशो में प्रशिक्षुओं को रियायती मजदूरी देना आम बात है (यह अन्य कर्मचारियों जितना नही होता है), लेकिन इसे आमतौर पर उद्योग के सामान्य वेतन के अनुपात पर या न्यूनतम वेतन के अनुपात पर निर्धारित किया जाता है।

12. उच्च योग्यता में प्रगति की कमी

विकसित राष्ट्रीय योग्यता ढ़ाचें के लगातार अभाव के कारण, प्रशिक्षुओं को उच्च स्तर योग्यता का प्रमाण पत्र देना मुश्किल है। प्रशिक्षु जो ट्रेड परिक्षा (अखिल भारतीय ट्रेड परिक्षा) में उत्तीर्ण होते हैं उन्हें राष्ट्रीय प्रमाण पत्र मिलता है। हालांकि, राष्ट्रीय योग्यता ढ़ाचें में एकीकरण के बिना, इस तरह के प्रमाण पत्र औपचारिक शिक्षा प्रणाली के बाहर रहते हैं और इसलिए यह पूर्णतया संभावित प्रशिक्षुओं को अपेक्षाकृत बदसूरत लगते हैं जो आगे तरक्की करना चाहते हैं।

13. स्थायी रोजगार में सीमित प्रगती

बताया जाता है कि प्रशिक्षुता स्थायी रोजगार का नेतृत्व नहीं करती है। कथित तौर पर जो नियोक्ता इन्हें प्रशिक्षुता प्रदान करते हैं वे भी इन्हें अपने साथ नहीं रखते हैं और श्रम बाजार में अन्य नियोक्ताओं के बीच इनकी मांग ज्यादा नही है। ये दो अलग अलग मुद्दे हैं जिनके संभावित विभिन्न कारण हैं। इन कारणों के साथ निम्न में से कुछ या सभी शामिल हो सकते हैंः कौशल विकास के निम्न स्तर, प्रशिक्षुता प्रमाण पत्र के सम्मान में कमी, प्रशिक्षुता को सही काम में संलगन नहीं किया जा रहा, और प्रशिक्षुओं और श्रमिकों के वेतन के बीच महान असमानता जिसका मतलब है कि नए प्रशिक्षुओं के समूह को नियुक्त करना प्रभावी है। इन मुद्दो पर विशिष्ट शोध के बिना, यह कहना संभव नही है कि कौन से कारण लागू होंगें। इसके अलावा, प्रशिक्षुता के पूरा होने के बाद रोजगार की समस्या रहती है, जो प्रशिक्षु बिना अपनी किसी गलती के नौकरी को खो देते हैं उनके लिए वैकल्पिक स्थानों को खोजने का कोई प्रावधान नही है।

भारतीय प्रसंग के लिए एक आदर्श प्रशिक्षुता प्रणाली की पहचान के लिए सुविधाओं की संभावित आवेदन

अंतराष्ट्रीय तुलनात्मक रिपोर्ट स्मित, (ब्रेनान केम मीस एट ऑल, 2013) को विकसित किया गया है और विभिन्न देशों के मामले के अध्ययन के विश्लेषण के आधार पर, एक आदर्श प्रशिक्षुता प्रणाली के विशेषताओं का वर्णन किया गया है। नीचे दी गई तालिका 2 में भारत के सबसे अधिक प्रासंगिक विशेषताओं के बारे में बतलाया गया है, उनमें कुछ रूपांतरों के साथ, और इस परियोजना में भारतीय प्रणाली के मुद्दों को भी दर्शाया गया है। विस्तार की रणनीति की चर्चा बाद में की गई है।

तालिका 2: आदर्श प्रशिक्षुता प्रणाली के चुने गए विशेषताऐं, भारत के पहचाने हुए मुद्दों के खिलाफ ढ़ाचा

अनुशंसित विशेषताऐं	भारत के पहचाने हुए मुद्दों
व्यावसायिक क्षेत्र	
प्रशिक्षुता व्यावसाय की विस्तृत श्रृंखला में उपलब्ध हैं, विशेष रूप से आमतौर पर महिलाओं और पुरूषों द्वारा की जा रही प्रशिक्षण, और उनमें सार्वजनिक और सरकारी उपकरण शामिल हैं।	5. सीमित व्यावसायिक क्षेत्र
हिस्सेदारी	
वंचित लोगो के लिए राह उपलब्ध है, उनमें विकलांग लोग भी शामिल है और इन लोगो के प्रवेश के लिए योग्यता की आवश्यकता नही है।	8. प्रशिक्षुता प्रशिक्षण की स्थिति 10. ज्यादा से ज्यादा विभिन्न प्रतिभागियों को शामिल करना
प्रशिक्षुता का (राह और उसके परे) स्पष्ट और इनका प्रचार अच्छी तरह से किया जाता है ताकि यह सभी संभावित उम्मीदवारों तक पहुंच सकें।	
राष्ट्रीय सरकार संरचना	
राष्ट्रीय नीति प्रशिक्षुता के प्रशिक्षण और रोजगार दोनो ही पक्षों को बराबर का महत्व देता है।	3. कार्यस्थल पाठ्यक्रम में गुणवत्ता की कमी 4. विदेशी नौकरी से बाहर प्रशिक्षण की कमी 8. प्रशिक्षु प्रशिक्षण की स्थिति में कमी 12 उच्च योग्यता में वृद्वि की कमी
उद्योग की मांग को पूरा करने वाले कठोर योग्यता नियमित रूप से उद्दिनांकित होते हैं।	

अनुशंसित विशेषताऐं	भारत के पहचाने हुए मुद्दों
हितधारक	
सभी प्रमुख हितधारक (नियोक्ता, प्रशिक्षण प्रदाता, नियोक्ता के समूह और व्यापार संघ) प्रशिक्षुता के नियम और व्यवस्था को बढ़ाने और बनाए रखने में जुटे रहते हैं।	1. प्रणाली में उद्यमों की भागीदारी की कमी 5. सीमित व्यावसायिक क्षेत्र 6. सीमित नियोक्ता और उद्योग की भागीदारी 9. दलों की अस्पष्ट जिम्मेदारी 10. ज्यादा से ज्यादा विभिन्न प्रतिभागियों को शामिल करना
प्रशिक्षुता प्रणाली में नए रोजगार को जोड़ने के लिए आसान और निर्दिष्ट मापदंड हैं।	
गुणवत्ता प्रणाली	
प्रशिक्षण प्रदाता	
प्रशिक्षण प्रणाली के अंतर्गत प्रशिक्षण प्रदाता एक अभिन्न अंग है	2. उद्योग में प्रशिक्षण के लिए अनुचित आवश्यकताऐं 3. कार्यबल पाठ्यक्रम के गुणवत्ता में कमी 4. विदेशी नौकरी से बाहर प्रशिक्षण की कमी 8. प्रशिक्षु प्रशिक्षण की स्थिति 12. उच्च योग्यता में वृद्वि की कमी
प्रशिक्षण प्रदाता का परीक्षण गुणवत्ता शासनों के अधीन है	
योग्यता की साम्रागी इंटरनेट पर उपलब्ध है	
प्रशिक्षण संस्थानों में शिक्षण कार्यबल की योग्यता या अनुभव को जरूरतों के अनुसार होना चाहिऐं	
नियोक्ता	
अपेक्षित मानदंडो के साथ प्रशिक्षुता प्रदान करने वाले संगठनों के लिए पंजीकरण योजना। आनुपादिक मापदंड (जो कि कम कठोर है) को विशेष रूप से एसएमई, खासकर लधु व्यवसायों के लिए विकसित किया गया है।	7. सख्त पीढ़ी और भारी विनियमन और अनुपालन
नौकरी के दौरान प्रशिक्षण निरिक्षण या गुणवत्ता आश्वासन के अधीन है	2. उद्योग में प्रशिक्षण के लिए अनुचित आवश्यकताएं 3. कार्यबल पाठ्यक्रम के गुणवत्ता में कमी 4. विदेशी नौकरी से बाहर प्रशिक्षण की कमी 6. सीमित नियोक्ता और उद्योग की भागीदारी 8. प्रशिक्षु प्रशिक्षण की स्थिति 13. स्थायी रोजगार में सीमित वृद्धि
उद्योग प्रशिक्षकों और शिक्षकों के लिए कौशल कार्यक्रम लगातार चल रही है	
नियोक्ता प्रशिक्षुता में नौकरी के बाहर अंग में प्रशिक्षण प्रदाता के रूप में पंजीकृत करा सकता है	
सरलीकरण	
कानून और प्रशासनिक प्रक्रियाओं की गतीशीतला को बढ़ाने और प्रणालियों की समझ में सुधार के लिए न्यायालय में सामांजस्य हो रही है।	6. सीमित नियोक्ता और उद्योग की भागीदारी 9. दलों की अस्पष्ट जिम्मेदारी
नियोक्ताओं, प्रशिक्षण प्रदाता और प्रशिक्षुओं के संबंधित जिम्मेदारियां स्पष्ट हैं	
प्रलोभन	
वित्तिय प्रलोभन उद्यमों को प्रोत्साहित करने के लिए होते हैं ताकि वे भाग ले (परीक्षण सहित संतोषजनक प्रर्दशन की निगरानी के अधीन)	1. प्रणाली में उद्यमों की भागीदारी की कमी

अनुशंसित विशेषताऐं	भारत के पहचाने हुए मुद्दों
इसके अलावा नियोक्ताओं के लिए और अधिक प्रलोभन है यदि वे विकलांग और वंचित लोगो को प्रशिक्षु के रूप में नियुक्त करते हैं तो	5. सीमित व्यावसायिक क्षेत्र 6. सीमित नियोक्ता और उद्योग की भागीदारी 10. ज्यादा से ज्यादा विभिन्न प्रतिभागियों को शामिल करना 11. अपर्याप्त वेतन 13. स्थायी रोजगार में सीमित वृद्विज
मजदूरी या वेतन न्यूनतम मजदूरी से कम नहीं होनी चाहिये	
राज्य प्रशिक्षुओं के योगदान पर कुछ पैसे देती है	
प्रशिक्षुओं के लिए वित्तिय प्रलोभन ठेके को पूरे करने पर हैं और वे नियोक्ता जो लगातार प्रशिक्षुओं के प्रशिक्षुता समाप्त होने पर उन्हें नियुक्त करती है उन्हे भी प्रलोभन दी जाती है।	
प्रशिक्षुओं के लिए प्रावधान	
नौकरी के दौरान और नौकरी के बाद अध्ययन सहित करीब 20 प्रतिशत समय प्रशिक्षण प्रदाता के पास देना	2. उद्योग में प्रशिक्षण के लिए अनुचित आवश्यकताएं 3. कार्यबल पाठ्यक्रम के गुणवत्ता में कमी 4. विदेशी नौकरी से बाहर प्रशिक्षण की कमी 8. प्रशिक्षु प्रशिक्षण की स्थिति 10. ज्यादा से ज्यादा विभिन्न प्रतिभागियों को शामिल करना
अन्य उद्यमों के प्रशिक्षुओं से मिलने का मौका	
मान्यता प्राप्त योग्यता की प्राप्ती	
उद्योग के अंदर प्रशिक्षण की योजना	
यदि सीमित वातार्वण में काम कर रहा हो तो अलग कार्यबल से मिलने का अवसर	
नौकरी के दौरान और बाहर हो रहे वृद्वि को देखने के लिए ‘‘मामला प्रबंधक’	
अच्छे कारणों के लिए नियोक्ताओं को बदलने का अवसर	
नियोक्ताओं और प्रशिक्षओं का समर्थन	
केंद्र कार्यस्थल पाठ्यक्रम और उद्यमों के अध्ययन के लिए सामाग्री प्रदान करती है	2. उद्योग में प्रशिक्षण के लिए अनुचित आवश्यकताएं 3. कार्यबल पाठ्यक्रम के गुणवत्ता में कमी 9. दलों की अस्पष्ट जिम्मेदारी 13. स्थायी रोजगार में सीमित वृद्वि
उद्यमों के भीतर या पार पलटन प्रबंधन प्रणाली	
निर्दिष्ट निकायों द्वारा संरचित व्यवस्था के माध्यम से, छोटे और मध्यम उद्यमों के लिए सहायता	
नियोक्ताओं के बजाय गैर अनुपालन के लिए दंडात्मक उपायों का समर्थन	
नियोक्ताओं और प्रशिक्षुओं के लिए व्यवस्था से जुड़ी जानकारियां आसानी से उपलब्ध है	
प्रशिक्षुओं के लिए गिरी हुई प्रणाली जिनके नियोक्ता उन्हें वापस नियुक्त नहीं कर सकते हैं	

यह तालिका दर्शाती है कि भारतीय प्रणाली में अच्छे अभयास को अपनाने में कुछ मुख्य चुनौतियों का सामना करना होगा। इन विशेषताओं को उपयोग करने के लिए काफी क्रांतिकारी परिवर्तन की आवश्यकता होगी। इस पेपर के शेष भाग में इस बात की चर्चा हो रही है कि ये कैसे होगा।

लचीले मानकीकरणः भारतीय प्रणाली के लिए प्रस्तावित प्रमुख सिद्धांत

भारतीय प्रणाली के लिए, कुछ प्रमुख सिद्धांत अब बतलाए जा रहे हैं। ये भारतीय प्रणाली के मुख्य मुद्दों के विश्लेषण और अन्य देशों के पाठों के अध्ययन से प्राप्त हुआ है।

हमने व्यापक शब्द के रूप में 'लचीले मानकीकरण' को गढ़ा है। इस अवधि को लचीलापन और लचीला विशेषज्ञता के अवधाराणाओं से लिया गया है। लचीलापन का वर्णन आधुनिक अर्थव्यवस्था के लिए किया गया है जहां सामाजिक सुरक्षा व्यवस्था मजबूत श्रम कानूनों पर टिकी है, और इसकी उत्पत्ति डेनमार्क में हुई है। लचीला विशेषज्ञता का संकल्पना पीओरी और साबेल द्वारा 1984 में की गई थी (पीओरी एवं साबेल, 1984)। यह बड़े पैमाने पर उत्पादन के विपरीत विनिर्माण प्रणालियों का वर्णन करता है जिसमें बुनियादी ढ़ाचें और कार्यबल की कोर प्रणाली से अलग अलग उत्पादों को अनुकूलित किया जाता है। इन दोनो अवधारणाओं के साथ प्रशिक्षुता प्रणाली में लचीला मानकीकरण गुणवत्ता और इक्वीटी की बुनियादी सुविधाओं की पेशकश करेगा, लेकिन विशेषताओं की अलग क्षेत्र में। यह मानकीकृत सुविधाओं की कोर सेट एक प्रशिक्षु प्रणाली और उसके परिणामों में आत्मविश्वास की अखंडता को बनाए रखने के लिए आवश्यक है।

ऐसे प्रणाली के शासन सिद्धांत अंतर्निहित हैः

- नियोक्ताओं के प्रवेश के लिए कम बाधाऐं (उदाहरण के लिए, परिसर के निरीक्षण के लिए, जरूरतों को हटाना)।
- सरकार का कम दखल (उदाहरण के लिए प्रणाली में सरकार द्वारा जिम्मेदारियों की कमी और प्रणाली को बढ़ाने के लिए तीसरे पक्ष के संगठनों में वृद्धि, सरकार का दखल सिर्फ इन तीसरे पक्ष के संगठनों से होगा ना कि सीधे नियोक्ताओं से)।
- नियंत्रण और अत्यधिक दंड के जगह प्रलोभन और समर्थन (यह 'छड़ी' के बजाय 'गाजर' प्रदान करने के दृष्टि को दिखलाता है)।
- ये समान प्रणाली सभी उद्योग क्षेत्रो के लिए (अन्य देशो के प्रयोग अलग उद्योग के लिए अलग प्रणाली या अलग व्यवसायिक क्षेत्र को भूलना होगा)।
- एक अधिक उपयुक्त नियामक संस्था के विनियमन के कुछ पहलुओं को निकालना (जैसे परिसर के निरक्षण को ओएच एवं एस निरीक्षक द्वारा हटा दिया गया है, प्रशिक्षुता कानून से युवा लोगों के काम करने के निर्धारित समय को अलग करना और इसे सामान्य मजदूर कानून में निहीत करना)।
- कोई नई नौकरशाही नही।

प्रणाली के लिए कोर गुणवत्ता और ईक्वीटी सिद्धांत कुछ ऐसे होंगे:

- सभी कर्मचारियों के लिए व्यवसाय में भाग लेने के लिए बराबर का मौका।
- राष्ट्रीय योग्यता प्रणाली के अंतर्गत औपचारिक योग्यता को प्रशिक्षुता द्वारा सम्मानित करना, जिसका पाठ्यक्रम इंटरनेट पर उपलब्ध होगा।
- नियोक्ताओं के लिए स्पष्ट निर्देष उनके जिम्मेदारी और प्रशिक्षण के जरूरत को लेकर जो इंटरनेट पर उपलब्ध होगा।
- नौकरी के बाहर प्रशिक्षण प्रदाता के गुणवत्ता को देखने के लिए एक प्रणाली।
- हितधारकों की भागीदारी के लिए एक प्रणाली।

उच्च स्तर पर, सरकार की सामरिक भूमिका

अधिक लचीली प्रणाली सरकार की ओर से नियमित गतिविधियों की संख्या को हटाने और सरकार के परिणामों के बजाय आदानों के आसपास केंद्रित होगी, जो प्रणाली में एक महत्वपूर्ण भूमिका पर ध्यान केंद्रित करने के लिए सक्षम है। उदाहरण के लिए, कोटा प्रणाली अप्रभावी हो गया है, और मजबूरी को बेहतर सुविधा के साथ प्रतिस्थापित किया जा सकता है। इसलिए सरकार को इनपर ध्यान केंद्रित करना चाहिए:

- प्रणाली में ज्यादा नियोक्ताओं की भगीदारी और प्रशिक्षुता के प्रचार में सुधार।
- प्रशिक्षण के स्तर को बेहतर पाठ्यक्रम द्वारा सुधारना, ज्यादा उच्च योग्य प्रशिक्षक और प्रशिक्षुता के दौरान प्रशिक्षण के दोहरे दृष्टिकोण को अपनाना।
- माहौल को जांचना ताकि नए व्यवसायों को जोड़ा जा सके और पुरानों को हटाया जा सके।
- उच्च स्तर की योग्यता के लिए अधिक से अधिक पारगम्यता को बढ़ावा देकर और नियोक्ताओं द्वारा योग्य श्रमिकों की भर्ती को बढ़ावा देकर प्रशिक्षुता के मांग को बढ़ाना। उच्च स्तर की योग्यता के लिए अधिक से अधिक पारगम्यता को बढ़ावा देकर और नियोक्ताओं द्वारा योग्य प्रशिक्षु कार्यबल की नियुक्ती करना।

भारत के लिए संभावित विकल्प

हम अब प्रणाली के संभावित विकल्प की ओर बढ़ते हैं। इन विकल्पों को भारतीय प्रणाली के विश्लेषण के आधार पर वर्गीकृत किया गया है जिनमें मुख्य परिवर्तन और न्यूनतम परिर्वतन शामिल है। ध्यान दिया जाना चाहिये कि इन रणनीतियों में से कुछ अकेले खड़े हैं, क्योंकि ये आपस में एक दूसरे से जुड़े हैं।

इन विकल्पों की चर्चा 26 सितम्बर, 2012 को नई दिल्ली के तकनीकि परामर्श में की गई थी जिसमें 81 प्रतिभागी सभी प्रासंगिक हितधारक समूहों में से थे। इस कार्यक्रम के अध्यक्ष रोजगार एवं प्रशिक्षण के महानिर्देशक और श्रम एवं रोजगार मंत्रालय के संयुक्त सचिव श्री शारदा प्रसाद थे। तकनीकि परामर्श में विकल्प पर चर्चा करने के लिए प्रतिभागियों को चार समूह में विभाजित किया गया था, जिसमें से हर समूह को तीन या चार विकल्पों को लेना होता है। इन विकल्पों को निम्न चार विषयों में बांटा गयाः

- पहुँच को आसान बनाना
- प्रशिक्षण की गुणवत्ता में सुधार
- प्रणाली को सुसंगित करना
- भागीदारी को बढ़ाना

समूह पत्रकारों ने निष्कर्ष को चर्चा के रूप में प्रस्तुत किया है।

तालिका 3: सभी चारों प्रतिभागी समूह के क्षेत्र

समूह संख्या	विषय	संभावित विकल्प	
1	पहुँच को आसान बनाना	2	स्वैच्छिक पंजीकरण के साथ अनिवार्य भागीदारी आवश्यकताओं को बदलना
		4	नियोक्ताओं पर से नियामक बोझ को कम करना
		11	नए तीसरे पक्ष को प्रशिक्षुता प्रणाली में लाना ताकि ईबीबीएस में मदद हो सके और अर्थव्यवस्था चलती रहे और प्रशिक्षुता और नियोक्ताओं के कुछ समूहों को ज्यादा सहारा मिल सके।

समूह संख्या	विषय	संभावित विकल्प	
2	प्रशिक्षण की गुणवत्ता में सुधार	3	प्रशिक्षुता की अवधि के दौरान नौकरी के बाहर प्रशिक्षण को लागू करना।
		9	प्रशिक्षु प्रमाण पत्र की गुण को बढ़ाना और उसे मान्यता देना
		10	कार्यस्थल पाठ्यक्रम को सुधारना
		12	जो प्रशिक्षण देते हैं उनकी कौशल और विशेषज्ञता को सुधारना
3	प्रणाली को सुसंगित करना	13	प्रणाली में हितधारकों के भागीदारी को बढ़ाना
		7	प्रणाली को आसान और सुसंगित बनाना
		8	प्रशिक्षु के योग्यता को 'बाजार मुद्रा' द्वारा बढ़ाना
4	भागीदारी को बढ़ाना	1	अर्थव्यवस्था के ज्यादा क्षेत्र को पूरा करना
		5	प्रतिभागी, उद्यमों और प्रशिक्षण प्रदाता को वित्तिय प्रलोभन प्रदान करना
		6	अवित्तिय प्रलोभन योजना को लागू करना ताकि ज्यादा लोग भाग लें

इन विकल्पों को विस्तार में नीचे समझाया गया है। इन्हें दो भागों में बांटा गया है: जिन्हें तकनीकि परामर्श में पूरा या पर्याप्त सहयोग मिला और दूसरे जिन्हें कम सहयोग मिला। कुछ विकल्पों में प्रतिभागी की प्रतिक्रिया और सुझाव भी दी गई है जो इसे और अन्तदृष्टि प्रदान करती है।

विकल्प जिन्हें तकनीकि परामर्श में पूरा या पर्याप्त सहयोग मिला

1. अर्थव्यवस्था के ज्यादा क्षेत्र को पूरा करना

मुख्य परिवर्तन: एक व्यवस्था को जिम्मेदारी देना और माहौल को जांचना ताकि नियमित रूप से व्यवसायों की सूची से अर्थव्यवस्था की संरचना का पता चल सके और प्रक्रियाओं का प्रबंधन करना जिसमें नए व्यवसायों को जोड़ा जा सके और अनावश्यक व्यवसायों को हटाया जा सके। यह आगामी नवगठित एनसीवीटी या नामित उद्योग निकायों और/या सुझाव एनएसडीए से आदानों के साथ केंद्रीय प्रशिक्षुता परिषद को मजबूत बनाती है।

न्यूनतम परिवर्तन: डीजीईटी की न्यूनतम सेवा गारंटी के माध्यम से नए व्यवसाय के लिए आवेदनों को जल्दी संसाधित करना और किसी भी हितधारक से प्रस्ताव को स्वीकार करना।

तकनीकि परामर्श में अतिरिक्त प्रतिक्रिया: प्रतिभागियों ने कुछ व्यवसायों को प्राथमिकता देना और जीवित सूची को बनाए रखने की आवश्यकता पर प्रकाश डाला। इसके अलावा एक राष्ट्रीय 'एपेक्स' संस्था को एमओएलई के तहत त्रिपक्षीय के प्रतिनिधित्व से बनाना चाहिए, जिससे कि संबंधित संस्था और पहलुओं को जोड़ा जा सके।

4. नियोक्ताओं पर से नियामक बोझ को कम करना

मुख्य परिवर्तन: निरिक्षण शासन में कमी और लेखा परीक्षण शासन द्वारा दस्तावेज के आधार पर प्रणाली का पंजीकरण करना (अधिमानत एक दिशा में)। उदयम या विभाग में प्रशिक्षुओं को दूसरे कर्मचारियों के साथ सुसंगित पात्रता बनाना। केवल पंजीकृत उदयमों को पंजीकरण द्वारा वित्तिय प्रलोभन देना (नीचे देखें)।

न्यूनतम परिवर्तनः नियमों की संख्या में कमी करना जिसके तहत नियोक्ताओं को पूर्णतया कठोर दंड देने का प्रावधान है। उद्‌यम या विभाग में प्रशिक्षुओं को दूसरे कर्मचारियों के साथ सुसंगित पात्रता बनाना।

तकनीकि परामर्श में अतिरिक्त प्रतिक्रियाः प्रतिभागीयों ने सुझाव दिया कि मौजूदा दंडो को बरकरार रखा जाना चाहिए।

5 प्रतिभागी, उद्‌यमों और प्रशिक्षण प्रदाता को वित्तिय प्रलोभन प्रदान करना

मुख्य परिवर्तन

- व्यवसाय के लिए वेतन को बदल कर न्यूनतम मजदूरी दर के करीब करना चाहिए।
- नियोक्ताओं के लिए वित्तिय प्रलोभन नियुक्ती के समय, प्रशिक्षु को पूरा प्रशिक्षण देने पर और उसे दोबारा नियुक्त करने पर और विकलांग प्रशिक्षुओं को नियुक्त करने पर।[4]
- प्रशिक्षुता प्रदाता को और निधिकरण प्रदान करना (आईटीआईएस और अन्य) ताकि सामाग्री को सही रखा जा सके इत्यादि प्रदर्शन के आधार पर प्रणाली हो।
- प्रशिक्षुओं की कार्यरत सुनिश्चित करने के लिए प्रशिक्षुओं के वेतन के अनुपात के भुगतान के लिए सरकार को बुनियादी ढ़ाचा परियोजनाओं के बजट को सुनिश्चित करना होगा।
- जो नियोक्ता प्रशिक्षुओं को रोजगार देता हैं उन्हें काराधान में रियायत मिलें।

न्यूनतम परिवर्तनः नियोक्ताओं के लिए वित्तिय प्रलोभन नियुक्ती के समय, प्रशिक्षु को पूरा प्रशिक्षण देने पर और उसे दोबारा नियुक्त करने पर और विकलांग लोगो को नियुक्त करने पर।

तकनीकि परामर्श में अतिरिक्त प्रतिक्रियाः प्रशिक्षण प्रदाता को अतिरिक्त निधिकरण में असहयोग और नियोक्ताओं को काराधान में रियायत असहयोग। समूह ने सुझाया कि वित्तिय प्रलोभन को प्रदर्शन से जुड़ा होना चाहिये।

7. प्रणाली को आसान और सुसंगित बनाना

मुख्य परिवर्तनः एक राष्ट्रीय प्रशिक्षुता प्रणाली का गठन करना चाहिये जो सरकार के सभी गतिविधियों को प्रशिक्षुता द्वारा सुसंगित कर सके जैसे कि वे योजनाऐं जो एमओएलई और एमओएचआरडी द्वारा चलाऐं जाते हैं।

न्यूनतम परिवर्तनः प्रशिक्षुता प्रशिक्षण योजना और शिल्पकार प्रशिक्षण योजना को एक प्रशिक्षुता योजना के अंदर सम्मिलित कर देना चाहिये जिससे कि नौकरी के बाहर और अंदर प्रशिक्षण को पूरा किया जा सके। आसानी से पहुॅचने योग्य, सुबोध और व्यापक रूप से राष्ट्रीय प्रणाली का उपयोग करने के लिए बड़े उद्योगों के लिए विशेष व्यवस्था के साथ राज्यों के बीच मतभेदों के बारे में जानकारी प्राप्त होनी चाहिये।

---

4 संभव निधिकरण के स्रोत में एनएडीसी, उद्योग द्वारा कार्यन्वित विशेष क्षेत्र प्रणाली, राष्ट्रीय निधि दाता समर्थन से स्थापित

तकनीकि परामर्श में अतिरिक्त प्रतिक्रिया: प्रतिभागियों ने सुझाव दिया कि कानून को और सरल होना चाहिये।

8. प्रशिक्षु के योग्यता को 'बाजार मुद्रा' द्वारा बढ़ाना

मुख्य परिवर्तन: औद्योगिक संबंधों और लाईसेंस के प्रावधानों के माध्यम से निर्दिष्ट नौकरियों में प्रशिक्षु की योग्यता को अनिवार्य बनाने की आवश्यकता है।

न्यूनतम परिवर्तन: योग्यता के जरूरत को नियोक्ताओं के बीच बढ़ाना और उद्योगों और सरकारी ठेके में भी इसका प्रचार करना।

9. प्रशिक्षु प्रमाण पत्र की गुण को बढ़ाना और उसे मान्यता देना

मुख्य परिवर्तन: योग्यता प्रणाली में प्रशिक्षु प्रमाण पत्र को विकसित किया जाना चाहिये ताकि प्रशिक्षु प्रशिक्षुता राह के माध्यम से उच्च स्तरीय योग्यता में विकास कर सके (विश्वविद्यालय योग्यता के साथ)।

न्यूनतम परिवर्तन: विशेष व्यापार में प्रशिक्षुता को एनवीक्यूएफ या एनएसक्यूएफ योग्यता से जोड़ना जिसे एसएससी स्थापित करता है (क्या यह एसडीसी होना चाहिये?) इसके साथ नौकरी के बाहर प्रशिक्षण और दोहरी प्रमाण पत्र भी शामिल है (क्या यह एसडीसी होना चाहिये?) और उद्योग को प्रशिक्षु की योग्यता की समीक्षा करनी चाहिये ताकि उचित और तुलनात्मक कौशल मिल सके और व्यवसाय में ज्ञान की मात्रा रहनी चाहिये और यह मात्रा सही और समय के साथ होना चाहिये।

तकनीकि परामर्श में अतिरिक्त प्रतिक्रिया: प्रतिभागियों ने सुझाव दिया कि दो कार्यक्रमों को डिप्लोमा स्तर के कार्यक्रम के जैसा मानना चाहिये (आईई,आईईटीई और ईएमआईई के समान)।

10. कार्यस्थल पाठ्यक्रम को सुधारना

मुख्य परिवर्तन: शिल्प प्रशिक्षण योजना का विस्तार करना ताकि नियोक्ताओं को पेशेवर विकास प्रदान कर सके जिससे प्रशिक्षुओं और नौकरी के समय प्रशिक्षण को प्रबंधित किया जा सके। संस्थान में कार्यस्थल प्रशिक्षण के लिए सभी प्रशिक्षुओं के लिए एक नामित सदस्य को बाहरी प्रशिक्षण प्रदाता द्वारा निरीक्षित किया जाएगा (मामला प्रबंधक')।

न्यूनतम परिवर्तन: कार्यस्थल पाठ्यक्रम या योग्यता के समाग्री को सुधारना और समय के साथ चलाना, आधारित अधिगम सामाग्री और आर्दश प्रशिक्षण योजना नियोक्ताओं के लिए उपलब्ध है।

13. प्रणाली में हितधारकों के भागीदारी को बढ़ाना

मुख्य परिवर्तन

- प्रशिक्षुता में हितधारकों की भागीदारी का व्यवस्थित समीक्षा करना और प्रणाली के विभिन्न स्तरों पर उनकी संभावित भागीदारी (केंद्रीय प्रशिक्षुता परिषद और प्रशिक्षु प्रशिक्षण के क्षेत्रीय निदेशालय)

- प्रधान मंत्री परिषद से विनती करना कि वे अन्य मंत्रालयों को निर्देश दें कि कौशल विकास पर मुख्य योजनाओं में वे जिम्मेदारी ले (उदाहरण के लिए एमआरएलएम, एनयूएलएम, सीईएसएस धन) ताकि वे अपने संबंधित क्षेत्र या स्थानो में प्रशिक्षुता के लिए वित्तीय प्रलोभन प्रदान कर सके।

न्यूनतम परिवर्तन

- अपने संबंधित क्षेत्रों में इस तरह की गतिविधियों के उप सेट के लिए त्रिपक्षीय उद्योग निकायों को आर्थिक सहायता प्रदान करना।
- क्षेत्र की रणनीतिक योजना के विकास के दौरान प्रशिक्षुता को सुनिश्चित करना और एनएसडीसी और एसएससी के साथ संबंध स्थापित करना।

तकनीकि परामर्श में सीमित, आंशिक और बिना समर्थन के विकल्प

2. स्वैच्छिक पंजीकरण के साथ अनिवार्य भागीदारी आवश्यकताओं को बदलना

मुख्य परिवर्तनः उद्यमों के लिए अनिवार्य जरूरतों को हटाना और स्वैच्छिक पंजीकरण एवं प्रतिभागीता को बढ़ावा देना। योग्यता मानदंडों का पुनःप्रारूपण करना, विशेष रूप से मध्यम और लधु उद्यमों की भगीदारी को अनुमति देना (एमएसएमईस)।

न्यूनतम परिवर्तनः कुछ उद्यमों के अनिवार्य जरूरतों का पुनःप्रारूपण करना लेकिन मध्यम और लधु उद्यमों के लिए नए स्वैच्छिक पंजीकरण विकल्प को जोड़ना ताकि वो कुछ मानदंडों को पूरा कर सके।

तकनीकि परामर्श में अतिरिक्त प्रतिक्रियाः मध्यम और लधु उद्यमों के न्यूनतम परिवर्तनों का समर्थन किया गया लेकिन अनिवार्य जरूरतों को हटाने को समर्थन नहीं दिया गया।

3. प्रशिक्षुता की अवधि के दौरान नौकरी के बाहर प्रशिक्षण को लागू करना।

मुख्य परिवर्तनः सैद्धांतिक और व्यावहारिक प्रशिक्षण के लिए प्रशिक्षुओं को नौकरी से बाहर प्रशिक्षण का करीब 20 प्रतीशत समय प्रशिक्षण प्रदाता को देना अनिवार्य करना। सरकारी और नीजी प्रशिक्षण प्रदाता दोनों को नौकरी से बाहर प्रशिक्षण देने की अनुमति देना।

न्यूनतम परिवर्तनः नियोक्ताओं को प्रशिक्षण प्रदाताओं के लिए घर के अंदर नौकरी से बाहर प्रशिक्षण देने की अनूमति देना ('बुनियादी प्रशिक्षण')। मध्यम और लधु उद्यम के स्नातकों को नौकरी के अंदर प्रशिक्षण के बदले पाठ्यक्रम के लिए ऋण देने की अनुमति देना।

तकनीकि परामर्श में अतिरिक्त प्रतिक्रियाः प्रतिभागियों ने बतलाया कि विदेशी प्रशिक्षण प्रदाता द्वारा नौकरी से बाहर प्रशिक्षण देना प्रशिक्षुता के लिए पहले से ही एक विकल्प के रूप में उपस्थित है

पर इसे विस्तार से जानने की जरूरत है। समूह ने मध्यम और लधु उद्यमों और प्रशिक्षुता को उनके कम समय की अवधि के कारण समर्थन नहीं दिया। हालांकि ये सुझाव दिया गया कि अगर पाठ्यक्रम में सुधार किया जाए तो बेहतर संबंध बनाए जा सकते हैं (हो सकता है कि एसएससी प्रशिक्षुता पाठ्यक्रम की जिम्मेदारी लें)।

6. लोगों में भागीदारी को बढ़ाने के लिए गैर वित्तिय योजनाओं का परिचय करना

मुख्य परिवर्तन

- प्रशिक्षुता को 14 वर्ष से अधिक सभी के लिए उपलब्ध कराना (गैर जोखिम व्यापार में) और बिना न्यूनतम शैक्षिक योग्यता के (भाषा, साक्षरता और संख्यातमक समर्थन के साथ)।
- भारत में ऑस्ट्रेलियन 'उद्यम पंजीकरण प्रशिक्षण संस्थान' प्रणाली को लागू करना, जिसके अंतर्गतः नियोक्ता नौकरी के बाहर प्रशिक्षण प्रदाता के रूप में काम कर सकते हैं (अपनी मर्जी से), प्रचार अभियान, इंटरनेट को आसानी से उपलब्ध कराना और विद्यालय व्यवसाय शिक्षा। श्रम बाजार आंकडों को प्रशिक्षुता से जोड़ना ताकि रोजगार के मांगों पर बेहतर जानकारी रहे।

न्यूनतम परिवर्तनः प्रचार अभियान को प्रारंभ करना, इंटरनेट को आसानी से उपलब्ध कराना और विद्यालय व्यवसाय शिक्षा में प्रशिक्षुता पर जोड़ देना।

तकनीकि परामर्श में अतिरिक्त प्रतिक्रियाः प्रतिभागियों ने प्रशिक्षुता को 14 वर्ष से अधिक लोगो के लिए उपलब्ध कराने का समर्थन किया पर शिक्षा के जरूरतों को हटाने का समर्थन नही किया। उन्होनें उद्यम आरटीओ नमूने को समर्थन नही दिया।

11 प्रशिक्षुता प्रणाली में नए तीसरे पक्ष को लागू करना ताकि ईबीबीएस में मदद हो सके और अर्थव्यवस्था चलती रहे और प्रशिक्षुता और नियोक्ताओं के कुछ समूहों को ज्यादा सहारा मिल सके।

मुख्य परिवर्तनः तीसरे पक्ष के नियोक्ताओं को शुरू करना जो श्रम नियुक्ती उद्योग के रूप में काम करेंगें (ऑस्ट्रेलिया के समूह प्रशिक्षण संस्थान के समान), ये प्रशिक्षुओं को नियुक्त करेंगे और प्रशिक्षुता के दौरान नियोक्ताओं को उन्हें 'किराये पर देंगें (विशेष रूप से एसएमईस को) ताकि प्रशिक्षुओं को संपूर्ण प्रशिक्षण मिल सके, नियोक्ताओं को प्रशिक्षुता लागू करने में समर्थन देना और उद्यमों के लिए जानकारी का स्रोत बनना। ऐसे संस्थाओं को किसी सरकार द्वारा कुछ निधिकरण देना।

न्यूनतम परिवर्तनः अपने संबंधित क्षेत्रों में इस तरह की गतिविधियों की एक उप सेट के लिए त्रिपक्षीय उद्योग निकायों को आर्थिक सहायता प्रदान करना। तीसरे पक्ष के परीक्षण प्रदर्शन परीयोजनाओं को लागू करना।

तकनीकि परामर्श में अतिरिक्त प्रतिक्रियाः प्रतिभागियों ने न्यूनतम परिवर्तन का समर्थन किया पर निरीक्षण के लिए समर्थन नहीं दिया।

12 जो प्रशिक्षण देते हैं उनकी कौशल और विशेषज्ञता को सुधारना

मुख्य परिवर्तनः

- प्रशिक्षण प्रदाता शिक्षकों के लिए उच्च स्तरीय शैक्षिक योग्यता और उद्योग मुद्रा के जरूरतों को लागू करना।
- उद्योग प्रशिक्षकों के लिए स्वैच्छिक 'मिस्टेर' प्रकार के योग्यता को लागू करना।
- सभी प्रशिक्षण प्रदाताओं के लिए उन्नत प्रशिक्षक नमूने को अनिवार्य करना, जिसका उद्देशय काम के दौरान अध्ययन को बढ़ावा देना है।

न्यूनतम परिवर्तनः सभी प्रशिक्षण प्रदाताओं के लिए उन्नत प्रशिक्षक नमूने को अनिवार्य करना, जिसका उद्देशय काम के दौरान अध्ययन को बढ़ावा देना है।

तकनीकि परामर्श में अतिरिक्त प्रतिक्रियाः प्रतिभागियों ने बहस किया कि प्रशिक्षकों की कमी है और जरूरतों को बढ़ाने से ये परिस्थितियों को बिगाड़ देगा, हालांकि न्यूनतम परिवर्तनों को समर्थन दिया गया।

दो मुद्देः व्यवस्था का विस्तार और अनौपचारिक प्रशिक्षुता

भारतीय प्रणाली में तेजी से हो रहे विकास के क्या परिणाम हो सकते हैं ?

ऊपर दिए गए विकल्पों का उद्देश्य भारतीय प्रशिक्षुता प्रणाली में विस्तार करना है। निम्न भाग में संभावित योजनाओं को कुछ और गहरे जानकारियों के साथ पेश किया गया है और तेजी से हो रहे विकास के जोखिमों के बारे में भी बताया गया है। तालिका 4 में अन्य देशों में हुए सफल विस्तार योजनाओं को दर्शाया गया है।

तालिका 4: विस्तार परियोजना और भारतीय प्रणाली के मुद्दों से उनका संबंध

विस्तार परियोजना	भारतीय प्रणाली के जाने हुए मुद्दें
सरकार द्वारा प्रशिक्षुता के प्रकारों का प्रचार, विशेष रूप से उन देशों में जहां प्रशिक्षुता का स्तर कम है।	8. प्रशिक्षु प्रशिक्षण की स्थिति 10. अधिक से अधिक विभिन्न लोगों को जोड़ना 12. उच्च योग्यता के प्रगति में कमी 13. स्थायी नियुक्ती में प्रगति की कमी
त्रिपक्षीय नियोक्ताओं का परिचय देना (उदाहरण ऑस्ट्रेलिया में समूह प्रशिक्षण संस्थान)	
प्रशिक्षुता के विषय में माध्यमिक विद्यालयों और अन्य व्यवसाय कर्मचारियों को बताना	
उच्च स्तर योग्यता के लिए राह सुनिश्चित करना ताकि लोगों को ये ना लगे कि चुनाव अंतिम है।	
प्रशिक्षु के योग्यता के लिए उद्योगों और अन्य प्रणालियों के संबंधों को बढ़ावा देना, नौकरी में नियुक्ती के लिए योग्यता को आधार बनाना और उन्हें अधिक वेतन द्वारा पुरस्कृत करना।	

तेजी से हो रहे विकास के जोखिम

जैसा कि शुरूआत में परिचय में बतलाया गया है कुछ देशों ने प्रशिक्षुता प्रणाली को तेजी से विकास के माध्यम से आधुनिक बनाने के विकल्प को चुना है। उन्होने उन व्यवसाय की संख्या को बढ़ाया है

जिनके लिए प्रशिक्षु उपलब्ध हैं, और प्रशिक्षुता को लोगों के व्यापक समूहों के लिए उपलब्ध कराया है। उन्होंने नियोक्ताओं को निधिकरण और प्रलोभन, प्रशिक्षण प्रदाता और प्रशिक्षुओं को प्रदान किया है और त्रिपक्षीय समूह के प्रणाली को बढ़ाने के लिए निधिकरण उपलब्ध कराया है। अंतर्राष्ट्रीय तुलनात्मक रिपोर्ट (स्मिथ, ब्रेनान केमीस एट ऑल, 2013) में आदर्श प्रशिक्षुता ढ़ांचे के कई संभावित मुद्दों को दर्शाया गया है जो प्रशिक्षुता प्रणाली में हो रहे तेजी से विकास के कारण हैं।

- तेजी से हो रहे विकास में गुणात्मक समस्या उत्पन्न हो सकती है।
- नियोक्ताओं को उनकी जिम्मेदारी समझाऐं बिना भागीदारी में हिस्सा लेने के लिए उकसाना।
- यदि गुणवत्ता ठीक से प्रबंधित नही है तो समापन दरों में कमी आ सकती है।
- बिना पारंपरिक औपचारिक प्रशिक्षण के नए व्यवसाय क्षेत्रों में तेजी से गुणात्मक योग्यता और कार्यस्थल में कमी हो सकती है जिसको बाद में बदलना मुश्किल होगा, और इसके कारण व्यवसाय और प्रशिक्षुता में लगातार नकारात्मक सोच उत्पन्न होगा, और समस्या को सुलझाने के लिए तेजी से अस्पष्ट नीतियां बदलेगी।
- 'अलग लक्षण' प्रणाली के संस्थाओं से बचना चाहिये, क्योंकि इससे नए प्रणाली अधीन लगेंगे, और ऐसे धारणाओं को बाद में बदलना मुश्किल होता है (उदाहरणः ऑस्ट्रेलिया में ट्रेनिशीप, इंगलैंड में 'आधुनिक प्रशिक्षुता', दक्षिण अफ्रिका में गैर रोजगार 'अध्ययन')।
- हितधारकों की व्यापक भागीदारी महत्वपूर्ण है।

किसी भी विस्तार कार्यक्रम के लिए इन कारकों और अध्ययन उदाहरणों को ध्यान में रखना महत्वपूर्ण है। भारतीय संदर्भ में इन विशिष्ट अतिरिक्त कारकों को लागू करना निश्चित है।

एक और अन्य मुख्य्य मुद्दा जो प्रशिक्षुता प्रणाली के दौरान देशों में पाया जाता है वो ये है कि प्रशिक्षुता प्रणाली को अकसर श्रम बाजार और कौशल गठन कार्यक्रम के रूप में देखा जाता है। श्रम बाजार का मुख्य्य कार्यक्रम है युवा लोगो को विद्यालय व्यवस्था से औपचारिक श्रम बाजार में लाना। इसलिए, भारतीय प्रणाली में किसी भी बदलाव को दोनो कार्यक्रमों के अनुसार दोनो की दृष्टि से देखना चाहिये।

अंत में, लागत के मुद्दे पर विचार करने की जरूरत है। प्रशिक्षुता प्रणाली का विस्तार, और बदलाव सरकार और नियोक्ताओं दोनो के लिए महंगे होंगे। वैकल्पिक रूप से, प्रासंगिक योजनाओं के लिए धन, अन्य मंत्रालयों से उपलब्ध कराया जा सकता है। संभावना है कि विस्तार लागत के अनुपात को प्रशिक्षुता से जुड़े सुधार के बचतों से संतुलित किया जा सकता है, उदाहरण के लिएः निरीक्षण और पंजीकरण के आवश्यकताओं में कमी से अन्य गतिविधियों से संसाधन उत्पन्न हो सकती है।

औपचारिक प्रशिक्षुता प्रणालीः 'समस्या' या 'अवसर'?

भारत में अन्य देशों की तरह औपचारिक प्रशिक्षुता की परंपरा है। ऐसे प्रशिक्षुता के प्रबन्ध नियामक ढ़ॉचे के बाहर होती है। वर्तमान अध्ययन में तुर्की, मिस्र, और दक्षिण अफ्रिका के उदाहरण प्रस्तुत

किए गए हैं। अन्य अध्ययन में, अनौपचारिक प्रशिक्षुता विकल्प को मजबूत करने के लिए विभिन्न नमूनें अफ्रिका, बंगलादेश और इंडोनेशिया को दर्ज कराए गए हैं। भारत में, अनौपचारिक प्रशिक्षुता के फायदों को उद्योग और प्रशिक्षुओं के बीच व्यापक रूप से फैलाना एक मुश्किल विषय है। वैसे भी, इन प्रणालियों में दाखिला लेने में बड़ा बाधा है, और जैसा कि ऊपर बतलाया गया है, कई बड़े संस्थापित उद्योगों को भी वर्तमान के नियामक व्यवस्था बोझील लगते हैं। इसके अलावा, यह भी संदिग्ध है कि वर्तमान प्रशासनिक प्रणाली अधिक नियोक्ताओं को जोड़े रखने में समर्थ है, स्वैच्छिक प्रणाली के अंतर्गत भी जहां पंचीकृत नियोक्ताओं की सूची है।

ऊपर बतलाए गए विकल्प से नियामक बोझ को एक हद तक कम किया जा सकता है जिससे कि प्रणाली अधिक संख्या का सामना कर सके। ऐसा तब हो सकता है जब उद्योग (नियोक्ता और कर्मचारी) को उनके संबंधित क्षेत्रों में प्रशिक्षुता प्रणाली के प्रचार, प्रबंध और नेतृत्व के लिए ज्यादा जिम्मेदारियां मिले। इसके अलावा, एक सवाल ये है कि औपचारिक प्रशिक्षुता प्रणाली में अनौपचारिक प्रशिक्षण कब तक मदद करेगी ? ऐसा सोचा जा रहा है कि जैसे–जैसे औपचारिक प्रणाली में विस्तार होगा, लोग इसे और अच्छे से समझेंगें और ज्यादा नियोक्ता इससे जुड़ेंगें, और ज्यादा लोगो के पास पदों।के आवेदन के लिए अवसर और आवश्यक जानकारियां होंगी। व्यवसायिक क्षेत्रों में विस्तार का मतलब है प्रणाली का ग्रामीण और क्षेत्रीय क्षेत्रों में विस्तार होना। इसके अलावा, औपचारिक योग्यता ढ़ांचें से वैसे प्रशिक्षु जिन्हें अनौपचारिक प्रशिक्षण मिल रही हैं, उनके पास मौका है योग्यता द्वारा मूल्यांकन पाने का। आशा व्यक्त की जा रही है कि आगामी बाल श्रम कानून अनौपचारिक प्रशिक्षुता के आड़ में हो रहे युवा लोगों के शोषण को रोकने में मदद करेगा। इसलिए ऐसा माना जा रहा है कि औपचारिक प्रशिक्षुता प्रणाली की क्रांति खुद से अनौपचारिक से औपचारिक प्रणाली में बदल जाऐगी।

इस परियोजना में अन्य देशों के अनौपचारिक प्रणाली में औपचारिक नियामक को पहली प्राथमिकता नहीं दी गई है। जैसा कि, आईएलओ (2012) द्वारा प्रशिक्षुता पर तैयार की गई जी20 नीती पेपर में अनौपचारिक प्रशिक्षुता प्रणाली को मजबूत बनाने और बढ़ाने की सलाह दी गई है जहां अनौपचारिक अर्थव्यवस्था का आर्थिक गतिविधियों में एक बड़ा हिस्सा है, भारत में भी ऐसा ही मामला है।

इन बातों में से कोई भी अनौपचारिक प्रशिक्षुता क्षेत्र को मिल रहे औपचारिक प्रणाली (जैसे सार्वजनिक रूप से उपलब्ध पाठ्यक्रम) के विशेष सुविधाओं की उपलब्धता को नहीं रोकेगा, और नही अन्य नियोक्ता या कार्यकर्ता को रोकेगा। योग्यता के आधार पर लॉग बुक पर मास्टर कारीगरों और नियोक्ताओं के हस्ताक्षर किए जाने के अभयास को कोड के माध्यम से अनौपचारिक प्रशिक्षुता के मानकीकरण का उपयोग अनौपचारिक प्रशिक्षुता को बनाने और ज्यादा कर्मचारियों के लिए कौशल प्रशिक्षण के गुणों में सुधार के लिए लिया गया पहला कदम का प्रतिनिधित्व करता है।

अंत में, इस बात पर जोड़ देना चाहिये कि बड़ा अनौपचारिक प्रशिक्षुता प्रणाली अर्थव्यवस्था के बड़े भाग को दर्शाता है जहां प्रशिक्षुता के विषय को नियोक्ताओं, कर्मचारियों और परिवारों द्वारा अच्छे से समझा गया है और इसलिए नियोक्ताओं और कर्मचारियों के बड़े सक्षम लोग औपचारिक प्रणाली को मिलकर बनाऐंगें।

अनुमोदक

अखिलेश, के.बी. (2010)। *भारतीय प्रशिक्षुता कानून पर अध्ययन*। बैंगलोर, भारतः अंतरराष्ट्रीय श्रम संगठन (आईएलओ) एवं कर्नाटक नियोक्ता संघ (केईए)।

रोजगार एवं प्रशिक्षण महानिदेशक (2009) *वार्षिक रिपोर्ट 2008 से 2009*। श्रम एवं रोजगार मंत्रालय (एमओएलई)।

अर्थशास्त्री (2011)। *भारतीय अर्थव्यवस्थाः अर्ध समाप्त क्रांति* (2011)। http://www.economist.com/node/18986387 से लिया गया।

व्यावसायिक शिक्षा केंद्रीय संस्थान (बीआईबीबी), (2011) *मार्कस्टूडीईंडेण*। जर्मनीः बीईबीबी

फिक्कि (2010)। *भारत में कौशल विकास प्रकृति और गुणात्मक कौशल प्रशिक्षण को लागू करना।* आईसीआरए प्रबंधन परामर्श सेवाऐं। http://www.ficci.com/SPdocument/20073/IMaCS.pdf से लिया गया।

अंतर्राष्ट्रीय मुद्रा कोष। (आईएमएफ) (2011)। *भारतः आईएमएफ रिपोर्ट* 2011। वाशिंगटन आईएमएफ।

श्रम एवं रोजगार मंत्रालय (2010)। कौशल विकास के कार्य पर आईएलओ या एमओएलई कार्यक्रमः नीती पेपर www.google.com/search?q=policy+paper+on+s kill+development+in+india+MOLE&ie=utf-8&oe=utf-8&aq=t&rls=org.mozilla:de:official&client=firefox-a से लिया गया।

श्रम एवं रोजगार मंत्रालय (एमओएलई) (2009)। *वार्षिक रिपोर्ट 2008 से 2009*। http://labour.nic.in/annrep/annrep2008.htm से लिया गया।

श्रम एवं रोजगार मंत्रालय (एमओएलई) (2011)। *भारत के प्रशिक्षुता प्रशिक्षण योजना में व्यापार प्रशिक्षुता प्रशिक्षण*। नई दिल्लीः भारत सरकार, श्रम एवं रोजगार मंत्रालय, सर्वेक्षण और अध्ययन प्रभाग।

नगराजन, पी.एस., एवं कलियामुर्ती, एस. (2010)। भारत में युवा रोजगार योजनाओं को बढ़ावा देना। *समाज कल्याण एवं प्रबंधन पत्रिका, 2,* (2), 79 से 83।

ऑलसन आर.जी. (2009)। *प्राचीन सभ्यताओं में प्रौद्योगिकी और विज्ञानः* प्रेगर श्रृंखला पर प्राचीन विश्व, प्रेगर, 27 सितम्बर 2011 से लिया गया।

पीओरी, एम. एवं सबेल सी. 1984। *दूसरा औद्योगिक भागः समृद्धि के लिए संभावनाएें।* न्यूयॉर्कः बुनियादी किताबें।

भारतीय प्रशिक्षुता व्यवस्था का पुनः प्रतिरूपण पर उप समिति आयोग योजना (2009)। *रिपोर्ट और सुझाव*। नई दिल्ली http://www.planningcommission.nic.in/reports/genrep/skilldev/sbcom_app.pdf

रॉय, बी. (2013), भारत, स्मिथ, ई, ब्रेनन कीमिस, आर, एट ऑल, आदर्श प्रशिक्षुता ढ़ांचें की ओर, राष्ट्रीय प्रशिक्षुता प्रणाली पर तुलनात्मक विश्लेषण, जेनेवाः आईएलओ।

स्मिथ, ई, ब्रेनन कीमिस, आर, एट ऑल. (2013), आदर्श प्रशिक्षुता ढ़ांचें की ओर, राष्ट्रीय प्रशिक्षुता प्रणाली पर तुलनात्मक विशलेषण, जेनेवाः आईएलओ।

विरमाणी, ए. (2004)। भारतीय अर्थव्यवस्था विकासः समाजवादी विकास दर से भारतीय विकास दर। दिल्ली, भारतः अंतर्राष्ट्रीय आर्थिक संबंध पर भारतीय समिति।

परिशिष्ट 1: भारतीय प्रशिक्षुता प्रणाली पर चयनित दस्तावेजों का विश्लेषण

	रिपोर्ट 1	रिपोर्ट 2	रिपोर्ट 3	रिपोर्ट 4
	श्रम एवं रोजगार मंत्रालय। *कौशल विकास पर राष्ट्रीय नीती* (2009)। भारत सरकार: नई दिल्ली।	भारतीय प्रशिक्षुता व्यवस्था का पुनः प्रतिरूपण पर उप समिति आयोग योजना (2009)। *रिपोर्ट और सुझाव*। नई दिल्ली	अखिलेश, के.बी. (2010)। *भारतीय प्रशिक्षुता कानून पर अध्ययन*। बैंगलोर, भारत: प्रबंधन विषय का विभाग।	भारतीय उद्योग परिसंघ (सीआईआई) प्रशिक्षुता अधिनियम पर नीती वकालत, श्रम एवं रोजगार मंत्रालय विमर्श (2011)।
रिपोर्ट या दस्तावेज का उद्देश्य	इस रिपोर्ट का उद्देश्य भविष्य के कौशल विकास नीती को, राष्ट्रीय उद्देश्य से इन क्षेत्रों में जोड़ना था: ▪ उद्योग से जुड़े कौशल विकास ▪ विभागीय कौशल विकास अध्ययन पहल (मंत्रालयों के आसपास) ▪ औपचारिक और अनौपचारिक प्रशिक्षुता और अन्य उदयम से जुड़े प्रशिक्षण ▪ स्व रोजगार के लिए प्रशिक्षण ▪ वयस्क और जीवनभर अध्ययन और पुनः प्रशिक्षण ▪ गैर औपचारिक प्रशिक्षण ▪ लचीले तरीकें कौशल विकास पर संपूर्ण ध्यान, सिर्फ प्रशिक्षुता के तौर पर नही	ये पता करना कि नियोक्ता क्यूं प्रशिक्षुओं को नहीं ले रहे हैं। भारत में जर्मन द्वितीय प्रणाली को अपनाने का परीक्षण। पता करना कि क्यूं राज्य सरकार प्रशिक्षुओं के लिए 'जरूरी चीजों को प्रदान' नहीं कर रही हैं। पता करना कि क्यूं प्रतिभागीयों को प्रशिक्षुता पर्याप्त रूप से आकर्षक नहीं लगता। मुश्किलों को पार करने के सुझाव प्रशिक्षुता कानून में बदलाव के सुझाव।	व्यापक स्तर पर प्रशिक्षुता अधिनियम 1961 और अन्य कानून और नियम जो युवाओं में प्रशिक्षुता और कौशल विकास को उजागर करते हैं, पर अध्ययन करना। कानून और नियमों ने किस हद तक प्रशिक्षुता प्रशिक्षण का प्रचार सरकारी और नीजी विभाग में किया है उसका अध्ययन। प्रशिक्षुता या नियोक्ताओं की प्रशिक्षण, के अलग तरीके, नीजी विभागों द्वारा अपनाया गया कौशल विकास और युवाओं में रोजगार के तरीके। प्रशिक्षु या प्रशिक्षण के कानून में बदलाव या संशोधन के लिए सुझाव देना ताकि नीजी विभाग द्वारा नियुक्ति का प्रचार हो और कौशल विकास और युवा रोजगार में असर हो। नीजी विभाग द्वारा प्रशिक्षितों के लिए कौशल प्रमाणीकरण की एक विश्वासनीय और व्यावहारिक प्रक्रिया सुझाना।	उद्योग परामर्श रिपोर्ट पर और अधिनियम पर सुझाव देना।

	रिपोर्ट 1	रिपोर्ट 2	रिपोर्ट 3	रिपोर्ट 4
जाने हुए मुश्किल क्षेत्र	रिपोर्ट में मुश्किल क्षेत्रों को नहीं दर्शाया गया है पर इन्हें इस तरह बतलाया गया है: ▪ 2022 तक 500 करोड़ कुशल कर्मचारियों को तैयार करने की जरूरत। ▪ महिलाओं, ग्रामीण और क्षेत्रीय लोग, न्यूनतम, विकलांग लोग और आर्थिक रूप से गरीब लोगों की भागीदारी ▪ बाल मजदूरी और प्राथमिक विद्यालयों को छोड़ने वालों के लिए प्रावधानों की कमी ▪ कौशल की आपूर्ति के लिए जोश की कमी ▪ सरकारी और नीजी प्रशिक्षण प्रदाताओं के बीच असामान क्षेत्र ▪ विभिन्न मंत्रालयों और अन्य हितधारकों के बीच सहयोग की कमी। विशेष रूप से कौशल प्रणाली में मंत्रालयों द्वारा जिम्मेदारियों को निभाने में कमी ▪ वृद्धिशील विकास के लिए विरोध के रूप में नवाचार का एक संस्करण ▪ सार्वजनिक बुनियादी ढ़ांचे के उपयोग में कमी	**1. प्रशासनिक मुद्दे** ▪ व्यापार प्रशिक्षुओं की नियुक्ती के लिए खंडित कार्यान्वयन संरचना और निजी क्षेत्र के लिए एकल खिड़की की कमी: – नए व्यापार को जोड़ना एक लम्बा घना प्रक्रिया है। – नियोक्ताओं का विवरण और बहाली मुश्किल है **2. नियामक मुद्दे** ▪ वेतन के अवास्तविक स्तर ▪ प्रशिक्षुओं और कर्मचारियों का अनुपात ▪ कुछ व्यवसायों के लिए प्रशिक्षण का समय काफी ज्यादा होता है ▪ दंडात्मक प्रावधान बहुत कठीन है ▪ प्रशिक्षुओं के कार्यकाल को समाप्त नहीं किया जा सकता **3. व्यवहारिता मुद्दे** ▪ नियोक्ताओं द्वारा बुनियादी प्रशिक्षण और मंजिल प्रशिक्षण असामान्य और कभी कभी महंगें होते हैं। ▪ पूरे प्रशिक्षण का खर्च काफी ज्यादा होता है। ▪ नौकरी से बाहर प्रशिक्षण के पाठ्यक्रम समय से पुराने होते हैं। **4. विपणन मुद्दे** ▪ नियोक्ताओं और प्रशिक्षुओं का केंद्रीय मिलाव नहीं होता ▪ प्रशिक्षुता के विषय में जागरूकता स्तर की कमी प्रशासनिक मुद्दे	वेतन के अवास्तविक स्तर। प्रशिक्षुता प्रशिक्षण केंद्रों की कमी। मंजिल प्रशिक्षण और संविधाओं में कमी। प्रशिक्षुओं को आम श्रमिकों के जैसे इस्तेमाल किया जा रहा है। प्रशिक्षुओं से अतिरिक्त काम करवाया जाता है। प्रशिक्षुओं के उचित दायित्वों में कमी। उभरते विभागों में प्रशिक्षुता अधिनियम को लागू करना। विद्यालय या विश्वविद्यालय को प्रशिक्षुता कार्यक्रम में भाग लेना। प्रशिक्षण पाठ्यक्रम समय से पुराना। प्रशिक्षुओं और कर्मचारियों के अनुपात में असंतुलन। विपणन मुद्दे प्रशिक्षुता कार्यक्रमों में जागरूकता। प्रशिक्षुता प्रशिक्षण कार्यक्रम में लिंगों को लेकर भेदभाव।	प्रशिक्षुता प्रणाली पर सरकार का अति विनियमन, सेवा क्षेत्र में प्रशिक्षुता की संख्या में अपर्याप्ता। अनुवर्तन पर संभावित दंड और कारावास का सजा। नौकरी के समय प्रशिक्षण का महत्व। नए व्यापार पदों का प्रवेश। प्रशिक्षुता की अवधि। वेतन का भुगतान।
सुझाव	विशेष रूप से प्रशिक्षुता से संबंधित: ▪ प्रशिक्षुता को 1 करोड़ प्रतिभागियों तक फैलाना	**1. प्रशासनिक मुद्दे** ▪ प्रशिक्षुता के कार्यप्रवाह को आसान करना और नियोक्ताओं के लाइसेंस को अनुमति देना ▪ नए व्यवसायों के लिए कार्यप्रवाह को आसान बनाना	**सुझाव** प्रशिक्षुता अधिनियम 1961 में सुझाऐं गए संशोधन की सूची ▪ अधिनियम के व्यापकता को बढ़ाना	इन सुझावों में ये भी शामिल हैं: ▪ सभी उद्योगों को अपने कार्यबल का 10 प्रतिशत हिस्सा में प्रशिक्षुओं को तैनात करना चाहिये।

	रिपोर्ट 1	रिपोर्ट 2	रिपोर्ट 3	रिपोर्ट 4
	■ इस लक्ष्य को प्राप्त करने के लिए प्रशिक्षुता अधिनियम 1961 में संशोधन करना ■ महिलाओं और विकलांग समूह के लोगों के लिए इसमें प्रवेश को आसान बनाना अनौपचारिक प्रशिक्षुता विभाग के लिए: ■ सार्वजनिक प्रशिक्षुओं के लिए 'दोहरे प्रकार' के प्रशिक्षुता को अनौपचारिक विभाग में बढ़ावा देना ■ प्रशिक्षकों के कौशल को विकसित करना ■ परंपरागत कौशल के लिए आधुनिक प्रशिक्षुता कार्यक्रम को विकसित करना प्रशिक्षुता के लिए आम सुझाव: ■ गुणवत्ता का आश्वासन देना प्रशिक्षण प्रदाताओं का प्रत्यायन ■ भौतिक और आईसीटी ढ़ांचों के गुणों को सुधारना ■ कई प्रकार के तरीकों से प्रशिक्षकों के गुणों को सुधारना ■ राष्ट्रीय व्यवसायिक योग्यता ढ़ांचे को लागू करना	■ अनुपालन पर चल रहे नियम (विवरण और लाभ) को आसान करना और ई फाइलिंग की अनुमति देना ■ बाहर के क्षेत्र के उम्मीदवारों के लिए 'अनापत्ति प्रमाण पत्र' के आवश्यकता को हटाना 2. **नियामक मुद्दे** ■ वेतन के स्तर को बढ़ाना ■ वेतन वितरण विभाग को मानव संसाधण विकास मंत्रालय के अधीन बराबर से बांटना ■ 1:7 क्षमता के अनुपात में लचीलापन पर 1:1 के अधिकतम अनुपात तक ■ स्नातक प्रशिक्षण कार्यक्रम के लिए सभी को योग्य करना ■ पाठ्यक्रम की अवधि को कम करके 3 महीने तक का करना ■ कारावास दंड में संशोधन करना 3. **व्यवहारिता मुद्दे** ■ वर्तमान में कार्यस्थल के अंदर प्रशिक्षण के बदले कार्यस्थल के बाहर प्रशिक्षण को लागू करना 4. **विपणन मुद्दे** ■ नियोक्ताओं के लिए जानकारी और मिलान ढ़ाचा, वेबसाईट, कॉल सेंटर का निर्माण करना और उद्योग, संस्थान, विद्यालय, विश्वविद्यालयों तक पहुँचना ■ नियोक्ता जिनके पास सबसे ज्यादा प्रशिक्षुओं की संख्या होगी उन्हें प्रलोभन देना ■ नियोक्ताओं द्वारा प्रशिक्षुओं को वेतन देने पर आयकर में 15 प्रतिशत की छूट ■ समय से पुराने पाठ्यक्रमों को एमईएस के विस्तार से हटाना ■ प्रशिक्षुता योजना के लिए बजट तैयार करना	■ पदांतित व्यापार के गुंजाइश को फैलाना ■ समान अनुमोदन अधिकार होना ■ भौगोलिक सीमाओं को हटाना ■ महिलाओं के स्थानों के लिए आरक्षण लागू करना ■ प्रशिक्षुओं के लिए समान प्रतिभागी कानून बंधनों को हटाना ■ प्रशिक्षुता संबंध में लचीलापन लाना ■ अनुबंध नवीनता में लचीलापन लाना ■ प्रशिक्षुता प्रशिक्षण अवधि का मानकीकरण करना ■ प्रशिक्षुता सशक्तिकरण और सेवा से निकालने में लचीलापन ■ प्रशिक्षुओं और नियोक्ताओं के अनुपात में मानकीकरण ■ प्रशिक्षुता की मदद के लिए नए निधिकरण का प्रचार करना ■ नियोक्ताओं के लिए नए और लचीले अनुपालन प्रक्रिया ■ इच्छित और काबिल नियोक्ताओं को सरकारी मदद देना ■ प्रशिक्षुओं के लिए बेहतर काम करने के शर्ते ■ अधिकृत प्रमाण पत्र प्रणाली को बनाना और नियोक्ताओं की सशक्तिकरण	■ व्यापार स्तर पर, 5 प्रतिशत कार्यबल प्रशिक्षु होने चाहिये ■ सेवा क्षेत्र में ज्यादा प्रशिक्षुओं को प्रशिक्षण देना: 2.5 प्रतिशत कार्यबल का लक्ष्य ■ अपराधों और दंडों (नियोक्ताओं के लिए) के नियम को खत्म कर देना चाहिये ■ जांच के औदे को हटाना ■ बहु राज्य उद्योग को राष्ट्रीय या राज्य सरकार किसी के साथ भी काम करने का मौका देना ■ उद्योग और नियोक्ताओं को बुनियादी नौकरी के समय और मंजिल प्रशिक्षण की इजाजत देना (75 प्रतिशत तक) ■ नियोक्ताओं को प्रशिक्षुओं को विशिष्ट परिस्थिती में निकालने का अधिकार होना चाहिये ■ प्रणाली जो उद्योगों को नए व्यवसाय को पदांतित प्रशिक्षु सूची में जोड़ने की इजाजत देती है ■ प्रशिक्षुओं को उद्योग या संस्थान के भारत भर में किसी भी स्थान से प्रशिक्षण लेने की अनुमति हो चाहे वो अधिवास या स्नाथीय हो ■ उद्योगो को प्रशिक्षुओं के प्रशिक्षण को बाहर से प्राप्त करने का हक होना चाहिये ■ प्रशिक्षुओं के लिए भी वही कानून लागू होना चाहिये जो नियोक्ताओं के लिए है ■ प्रशिक्षुता की अवधि का पुनर्गठन करना चाहिये ■ वेतन को न्यूनतम मजदूरी के साथ जोड़ देना चाहिये और 50 प्रतिशत अदायगी को एमएचआरडी से एमओएलई तक बढ़ा देना चाहिये ■ अल्पावधि प्रशिक्षुओं के लिए वेतन अनिवार्य नहीं होना चाहिए। ■ वेब से आधारित पेज का निमार्ण करना चाहिये जहां नियोक्ता प्रशिक्षु के जरूरतों के बारे में लिख सके और उनकी नियुक्ती का विवरण रख सके। प्रशिक्षुओं को ऑनलाईन आवेदन देने के लिए प्रोत्साहित करना चाहिये

नोट:

नोट:

THE WORLD BANK