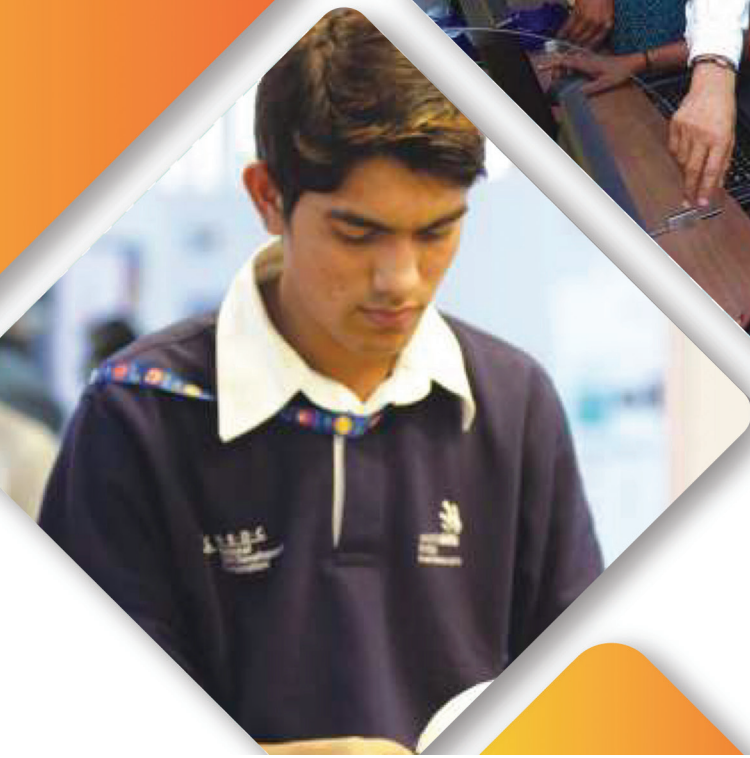


کشور هند

رهیافت‌هایی از گزارش موسسه مکنزی در خصوص بازار کار هند و گزارش وزارت توسعه مهارت و کارآفرینی هند با عنوان «سیاست ملی توسعه مهارت و کارآفرینی هند ۲۰۱۵»



اللهم
الرحمن

فهرست

۹	خلاصه مدیریتی
۱۱	بخش اول: روندهای اخیر بازار کار هند
۱۳	خلاصه
۱۵	مقدمه
۱۵	۱- روندهای بازار کار
۱۹	۱-۱ محدودیت‌های داده‌های استاندارد و چارچوب‌های سنجش
۲۱	۲- عوامل جهانی تأثیرگذار در روندهای بازار کار هند
۲۲	۱-۲ شهرنشینی و زیرساخت
۲۴	۲-۲ اتوماسیون و کارهای دانش‌محور
۲۶	۳-۲ محیط دیجیتال جدید و مشاغل مستقل
۲۸	۳- ایجاد فرصت برای اشتغال مفید
۲۸	۱-۳ به کارگیری ابزارهای مدیریتی بهتر جهت بهینه‌سازی اشتغال
۳۰	۲-۳ ارائه برنامه‌های هدفمند جهت تحریک اشتغال مفید
۳۱	۳-۳ رفع موانع سرمایه‌گذاری و نوآوری
۳۳	بخش دوم: سیاست ملی توسعه مهارت و کارآفرینی (۲۰۱۵)
۳۵	۱- مقدمه
۳۸	۲- چشم‌انداز توسعه مهارت و کارآفرینی
۴۴	۳- اهداف سیاست ملی توسعه مهارت و کارآفرینی
۴۸	۴- چارچوب سیاست توسعه مهارت
۴۹	۱-۴ آرمان‌سازی و حمایت
۵۱	۲-۴ ظرفیت
۵۴	۳-۴ کیفیت

۵۷	۴-۴ هم‌افزایی
۵۹	۴-۵ تجمیع قوا و مشارکت
۶۰	۴-۶ همکاری‌های جهانی
۶۱	۴-۷ سطح دسترسی به برنامه‌ها
۶۳	۴-۱۸ ایجاد ظرفیت در حوزه فناوری‌های اطلاعات و ارتباطات
۶۴	۴-۹ آموزش دهنده‌ها و ارزیابی کنندگان
۶۵	۴-۱۰ همه‌شمولی
۶۶	۴-۱۱ ترویج کسب مهارت در بین زنان
۶۸	۵- چارچوب سیاست کارآفرینی
۶۹	۵-۱ آموزش و تجهیز کارآفرینان بالقوه و نوپا در سراسر هند
۶۹	۵-۲ برقراری ارتباط بین کارآفرینان، هم‌تایان، مربیان و مراکز رشد
۷۰	۵-۳ حمایت از کارآفرینان از طریق مراکز کارآفرینی
۷۰	۵-۴ ترویج فرهنگ مشوق کارآفرینی
۷۱	۵-۵ ترویج کارآفرینی در بین گروه‌های کمتر برخوردار
۷۲	۵-۶ ترویج کارآفرینی در بین زنان
۷۲	۵-۷ ارتقاء سهولت راه‌اندازی کسب و کار
۷۳	۵-۸ ارتقاء دسترسی به منابع مالی
۷۴	۵-۹ تقویت کارآفرینی اجتماعی و نوآوری مردمی
۷۸	۶- ساختار حاکمیت و تأمین مالی
۸۶	۷- پایش و ارزیابی

۹۱	بخش سوم: نهادهای حوزه اشتغال
۹۳	۱- وزارت توسعه مهارت و کارآفرینی
۹۳	۱-۱ آژانس ملی توسعه مهارت
۹۴	۱-۲ شرکت ملی توسعه مهارت
۹۴	۱-۳ صندوق ملی توسعه مهارت
۹۵	۱-۴ شوراهای مهارت بخشی
۹۶	۱-۵ اداره کل آموزش
۹۶	۱-۶ مؤسسه کارآفرینی هند
۹۷	۱-۷ مؤسسه ملی کارآفرینی و توسعه کسب و کارهای کوچک
۹۸	۲- وزارت نیروی کار و اشتغال
۹۸	۲-۱ هیئت مرکزی آموزش کارگران
۹۸	۲-۲ کمیساریای عالی نیروی کار
۹۹	۲-۳ اداره کل اشتغال
۹۹	۲-۴ اداره کل خدمات مشاوره کارخانه‌ها و مؤسسات نیروی کار
۹۹	۲-۵ اداره کل ایمنی معادن
۱۰۰	۲-۶ سازمان صندوق بازنشستگی کارمندان
۱۰۰	منابع

لازم به ذکر است بخش‌های اول و دوم گزارش حاضر حاصل ترجمه گزارش موسسه مکنزی در خصوص بازار کار هند و گزارش وزارت توسعه مهارت و کارآفرینی هند با عنوان «سیاست ملی توسعه مهارت و کارآفرینی هند ۲۰۱۵» است، که عناوین دقیق گزارشات مذکور در منابع گزارش آمده است.

بخش سوم گزارش نیز که به معرفی نهادهای حوزه اشتغال می‌پردازد، ترجمه مطالبی برگرفته از سایت‌های مختلف می‌باشد که در منابع گزارش ذکر شده است.

ترجمه و ویرایش مطالب مذکور توسط موسسه پویندگان توسعه فناوری و نوآوری ایرانیان برای بهره‌برداری علاقمندان این حوزه انجام گرفته و تصریح می‌گردد موسسه صرفاً ترجمه و ویرایش گزارش را انجام داده و هیچ دخل و تصرفی در محتویات گزارش نداشته است.

موسسه پویندگان توسعه فناوری و نوآوری ایرانیان



خلاصه مدیریتی

کشور هند با داشتن جمعیت نیروی کار ۴۶۰ میلیون نفری، در عین برخورداری از مزیت‌هایی چون جمعیت بسیار جوان و بازار مصرف بزرگ، دچار چالش‌های متعددی در حوزه اشتغال است. میانگین رشد اقتصادی هند بین سال‌های ۲۰۱۱ تا ۲۰۱۷ برابر با ۶/۶ درصد بوده است که نشان می‌دهد در مقایسه با بسیاری از کشورها، هند توانسته است به رشد اقتصادی مناسبی دست یابد. علی‌رغم تحقق این رشد اقتصادی، نرخ خالص ایجاد شغل در این کشور چندان موقعیت مناسبی ندارد و هماهنگ با توسعه اقتصادی آن پیش نرفته است.

بخش زیادی از نیروی کار کشور هند به صورت غیررسمی در حوزه کشاورزی مشغول به کار هستند. اما در سال‌های اخیر، بازار کار هند تحت تاثیر عوامل جهانی چون توسعه شهرنشینی و حذف شکاف‌های زیرساختی، اتوماسیون و کار دانش‌محور، محیط‌های دیجیتال جدید و اشتغال مستقل بوده است. عواملی که رفته رفته ماهیت بازار کار هند را از وضعیت کشاورزی محور تغییر داده و به سمت بخش‌هایی مانند تجارت، ساخت و ساز، صنایع تولیدی و مشاغل مبتنی بر علوم دیجیتال و بستر اینترنت و نیز مشاغل بخش گردشگری و مهمان‌پذیری سوق داده است. این بخش‌ها بین سال‌های ۲۰۱۱ و ۲۰۱۳، حدود ۳۶ میلیون شغل ایجاد کرده‌اند.

با وجود این تاثیرات جهانی، مطالعات نشان می‌دهد که حوزه اشتغال هند دچار چالش‌های درونی جدی است که طبق نظر پژوهشگران باید در اولویت برنامه‌ریزی و ساماندهی قرار گیرند. توجه به این چالش‌ها و مطالعه برنامه‌های کشور هند برای برطرف کردن آن‌ها می‌تواند رهیافت‌های مناسبی برای سیاست‌گذاران حوزه اشتغال کشورمان به ارمغان آورد. برخی از این چالش‌ها عبارتند از:

حجم بالای نیروی بدون مهارت و نیاز به آموزش برای تحریک اشتغال مفید

یکی از مهم‌ترین چالش‌های دولت هند در حوزه اشتغال، کمبود نیروی کار ماهر و قابل‌استخدام نبودن جمع کثیری از جوانان تحصیل کرده است. مطابق آمار موجود تنها ۴/۶۹ درصد از نیروی کار این کشور آموزش رسمی مهارت داشته‌اند که در مقایسه با ۶۸ درصد در بریتانیا، ۲۵ درصد در ایالات متحده، ۸۰ درصد در ژاپن و ۹۶ درصد در کره جنوبی رقم بسیار ناچیزی است. لذا، دولت هند با آگاهی از اهمیت مهارت‌آموزی در رشد و توسعه کشور، در سال ۲۰۱۵ «سیاست ملی توسعه مهارت و کارآفرینی» را جهت توسعه مهارت و کارآفرینی در سطح ملی ابلاغ نمود. هدف اصلی این سیاست، ایجاد و افزایش مهارت به صورت سریع، استاندارد (با کیفیت) و پایدار است. همچنین، این سیاست می‌کوشد چارچوب حمایتی برای همه فعالیت‌های کشور در حوزه مهارت ایجاد کند تا ضمن استانداردسازی، آنها را با تقاضای بازار همسو نماید.

مطابق سیاست ملی توسعه مهارت و کارآفرینی لازم است جمعیت نیروی کار با توجه به سطح مهارت دسته‌بندی شوند و سپس به آنها (در صورت فاقد مهارت بودن) مهارت لازم آموزش داده شود یا (در صورت داشتن سطحی از

مهارت) مورد بازآموزی و ارتقا مهارت قرار گیرند تا ضمن افزایش بهره‌وری به ارتقا سطح رفاه زندگی آنها نیز کمک شود. از جمله اقدامات قابل توجه مطرح در این سند می‌توان به موارد زیر اشاره کرد:

- برنامه توسعه مهارت در ۲۵ حوزه اولویت‌دار (و نه همه حوزه‌ها)
- تأمین کمبود نیروی کار و مهارت کشورهای دیگر
- به‌کارگیری مریانی از بخش صنعت و نیز راه‌اندازی دوره‌های کارورزی در مراکز صنعتی
- صدور یک کارت الکترونیک قابل حمل و دیجیتال مهارت که اطلاعات آن شامل سوابق تحصیلی، توانمندی‌ها، صلاحیت‌ها، سوابق شغلی، سوابق آموزش فنی و غیره خواهد بود.
- توجه به جوانانی که تمایلی به ادامه تحصیلات متوسطه یا عالی ندارند و ایجاد امکان فراگیری مهارت جهت کسب درآمد برای آن‌ها
- توجه به اقشار ضعیف و کم‌درآمد و مقابله با مشکلات فرهنگی ناشی از نظام سنتی طبقاتی

ضعف نظام آماري حوزه اشتغال

یکی از ضعف‌های برجسته حوزه اشتغال کشور هند نبود آمار متقن، جامع و کاربردی است که کار را برای برنامه‌ریزی دقیق حوزه اشتغال در این کشور سخت نموده است. مطابق یکی از مطالعات سازمان جهانی کار درباره سیستم آمار کار هند، انجام یک پیمایش جامع فصلی درباره اشتغال و بیکاری که جنبه‌های مختلف درآمد و دستمزد را نیز پوشش می‌دهد، برای این کشور ضرورت دارد. برطبق این مطالعه، تقویت ابزارهای آمار در سطح ایالتی، دیجیتال‌سازی فرایند جمع‌آوری و مدیریت آمار و انتشار آنلاین نتایج مطالعات به منظور ساده‌سازی جمع‌آوری داده ضرورت دارد. همچنین در «سیاست‌های ملی مهارت و کارآفرینی هند» توجه ویژه‌ای به این موضوع شده و تشکیل سیستم ملی اطلاعات بازار کار مورد تاکید قرار گرفته است. طبق متن سیاست‌های مذکور، این سیستم باید شامل سه دسته اطلاعات باشد: ۱. آمار نیروی کار ماهر در بخش عرضه، ۲. میزان تقاضا برای نیروی کار ماهر/غیرماهر و ۳. روندهای بازار از جمله ساختارهای دستمزد و توزیع

وجود موانع سرمایه‌گذاری و نوآوری

در کشور هند موانع ساختاری و اداری فراوانی در حوزه سرمایه‌گذاری و کسب و کارهای نوآورانه وجود دارد که رفع آن‌ها می‌تواند به بهبود فضای اشتغال و کارآفرینی کمک کند. دولت هند در این حوزه می‌تواند با کسب و کارها در اجرای اصلاحاتی مانند اجرای سریع‌تر پروژه‌های زیرساختی، حمایت از بانک‌ها و واحدهای کسب و کار دارای مشکلات مالی، اجرای صحیح قانون مالیات کالاها و کاهش هزینه‌های راه‌اندازی کسب و کار از طریق ساده‌سازی و دیجیتال‌سازی رویه‌های اداری و عملیاتی از جمله رویه‌های حوزه بازار کار، همکاری نزدیک و گسترده داشته باشد. این مهم در «سیاست‌های ملی توسعه مهارت و کارآفرینی هند» نیز تصریح شده است. به‌عنوان نمونه فعالیت‌هایی چون ایجاد یک نظام پنجره واحد برای انجام همه امور اداری ثبت و راه‌اندازی کسب و کار و ایجاد امکان خروج راحت شرکت‌ها در صورتی که فعالیت‌های آنها عملی و سودآور نباشد و کمتر از ۳ سال از فعالیت آنها گذشته باشد، به‌عنوان تکلیف دستگاه‌های اجرایی در این سیاست‌ها مشخص شده است.

بخش اول:
روندهای اخیر بازار
کار هند



خلاصه

بازار کار هند؛ تأکید بر اشتغال مفید

با وجود اینکه بازارهای کار هند تغییرات ساختاری را تجربه می‌کنند، به دلیل عدم دسترسی به اطلاعات معتبر نمی‌توان به درستی این تحولات را رصد نمود. لذا، تمرکز بیشتر مطالعات روی سرعت اشتغال‌زایی است که می‌توان آن را بیشتر و بهتر اندازه‌گیری نمود. لزوم تأکید بیشتر روی مفهوم اشتغال مفید برای نیروی کار ۴۶۰ میلیون نفری هند کاملاً مشهود است و بهبود کیفیت کار و افزایش درآمد حاصل از آن باید مورد توجه قرار گیرد. اشتغال مفید شامل طیف گسترده‌ای از مسائل مانند کمیت و نوع کار انجام شده توسط افراد شاغل، رشد بهره‌وری، درآمدهای بیشتر و جنبه‌های کیفی کار مانند ایمنی، تمیزی، انعطاف‌پذیری، امنیت درآمد و چالش‌های فکری است.

● مطالعاتی که نشان‌دهنده کاهش سه درصدی در مشارکت نیروی کار بین سال‌های ۲۰۱۱ و ۲۰۱۵ هستند نباید باعث نادیده گرفتن تغییر روند اشتغال‌زایی از بخش کشاورزی به بخش غیرکشاورزی، به‌ویژه ساخت و ساز، تجارت و حمل و نقل شود. در طول این دوره کشاورزی تا ۲۶ میلیون (شغل) کاهش داشته است و این در حالی است که بخش‌های غیرکشاورزی تا ۳۳ میلیون شغل افزایش داشته‌اند که بیشتر ناشی از رشد اقتصادی سریع بین سال‌های ۲۰۱۳ و ۲۰۱۵ بوده است. به دلیل فقدان داده‌های معتبر، روندهای اخیر اشتغال کل را نمی‌توان با استفاده از مطالعات چهارماهه شرکت‌ها درک کرد.

● مشارکت نیروی کار و تعداد افراد شاغل برای ارزیابی اشتغال مفید کافی نیست. کاهش مشارکت نیروی کار می‌تواند دال بر این باشد که جوانان بیشتری در حال ادامه تحصیل هستند یا/و اینکه اکنون زنان بیشتری از خانواده‌هایی که زمانی به دلیل فقر شدید مجبور به کار در مشاغل با بهره‌وری کم بودند، دیگر نیاز به چنین مشاغلی ندارند. به همین ترتیب، فرصت‌های درآمدزایی مکمل (مانند روزهای کاری بیشتر در پروژه‌های ساخت و ساز یا فروش مسکن از طریق سامانه‌های آنلاین) به معنای افزایش تعداد شغل نیست، اما می‌تواند موجب افزایش سطح درآمد، انتخاب، انعطاف‌پذیری و امنیت کارگر شاغل در یک شغل با بهره‌وری کم شود.

● روندهای جهانی مؤثر بر اقتصاد کشورها، در عین حال که چالش‌هایی را برای نیروی کار ایجاد می‌کنند، فرصت‌های بیشتری نیز برای اشتغال مفید بوجود می‌آورند. سه مورد از این روندها در هند بسیار تأثیرگذار هستند:

●● به منظور رفع شکاف‌های زیرساخت‌های هند، دولت سرمایه‌گذاری دولتی را در جاده‌ها، راه‌آهن، توسعه روستایی، نیرو، مخابرات، مسکن و حوزه‌های نرم سلامت و آموزش افزایش داده است، که منجر به اشتغال‌زایی برای حدود ۷ میلیون کارگر با ۷۰ درصد افزایش دستمزد نسبت به میانگین دستمزد کارگران مزارع شده است. علاوه بر این، سرمایه‌گذاری در زیرساخت‌های نیرو و راه‌ها موجب تحریک رشد در

اقتصاد غیر کشاورزی در ایالت‌های کلیدی هند شده است.

❖ پیشرفت‌های سریع در فناوری‌های اتوماسیون بر بخش‌های برون‌سپاری کسب و کار و فناوری اطلاعات هند تأثیر می‌گذارد. این بخش‌ها همچنان تولیدکنندگان خالص شغل هستند و پیش‌بینی می‌شود شرکت‌های بخش صنایع تا سال ۲۰۲۵ بین ۲/۵ تا ۳ میلیون کارگر جدید استخدام نمایند، البته به شرطی که مهارت‌های لازم جهت تأمین نیازهای جدید را کسب نمایند.

❖ بازتاب افزایش جهانی مشاغل مستقل و کارآفرینی خرد به کمک بسترهای دیجیتال جدید در هند مشهود است، به نحوی که موجب ایجاد فرصت‌های شغلی جدید با دستمزد بهتر و ارتباط با زنجیره ارزش سازمان‌یافته شده است، به‌ویژه در بخش‌هایی از کشور که کمتر تحت پوشش بازارهای کار رسمی هستند. بررسی‌های اولیه نشان می‌دهد که بخش‌های رو به رشدی مانند بسترهای تاکسی آنلاین، تجارت الکترونیک، خدمات مالی دیجیتال از طریق شبکه‌های واسطه بانکی (BCs)^۱ و اعطای وام برای کارآفرینی خرد و گروه‌های خودیاری موجب بهبود فرصت‌های درآمدزایی برای ۱۸ تا ۲۲ میلیون کارگر در ۳ سال گذشته شده است.

❖ هند باید اطلاعات بازار کار را به صورت به‌روز، دقیق و متناسب گردآوری نماید تا روندهای اشتغال مفید به درستی شناخته شوند. دولت می‌تواند از طریق برنامه‌های هدفمند و برداشتن موانعی که نوآوری و سرمایه‌گذاری خصوصی را تضعیف می‌کنند، محرک ایجاد اشتغال مفید باشد. کسب و کارها و سیاست‌گذاران نیز می‌توانند در حوزه‌هایی مانند تقویت رشد در بخش گردشگری مبتنی بر نیروی کار، بالفعل‌سازی ظرفیت‌های اقتصاد دیجیتال برای ایجاد فرصت‌های شغلی و بازآموزی نیروی کار همکاری نمایند.

۱. واسطه‌های بانکی یا banking correspondents افراد/نهادهایی هستند که از جانب یک بانک در هند به ارائه خدمات بانکی در مناطق فاقد بانک می‌پردازند.



مقدمه

در مقایسه با دیگر کشورها هند در چند سال گذشته رشد اقتصادی نسبتاً زیادی داشته است، اما اینکه این رشد همه جانبه بوده یا صرفاً یک رشد بدون اشتغال‌زایی بوده است جای بحث و بررسی دارد. داده‌های اداره کار هند درباره اشتغال‌زایی دال بر این است که سالانه کمتر از ۲ میلیون شغل خالص ایجاد شده است و این امر برای کشوری که دارای جمعیت نیروی کار با رشد ۱۶ میلیون نفری در سال است، به معنای یک موقعیت نسبتاً وخیم است. اما واقعیت این است که، بسیاری از مباحث حوزه رشد بدون اشتغال‌زایی مبانی مستندی ندارند، چرا که داده معتبر و به‌روز زیادی در این حوزه وجود ندارد. اما به طور کلی، سرعت اشتغال‌زایی در هند کند است و متناسب با اهداف بازار کار هند نیست.

اشتغال مفید صرفاً محدود به کمیّت نیست و شامل کیفیت نیز می‌شود. اشتغال مفید نه تنها مستلزم اشتغال‌زایی است، بلکه ایجاد مشاغل بهتر و با درآمد بیشتر که بهره‌وری بیشتری دارند را نیز شامل می‌شود و در نتیجه، به معنای ارتقاء کیفیت^۱ مشاغل است. این وجه از کار اهداف مهمی برای اقتصادی هستند که در پی رشد همه‌جانبه است و می‌خواهد همه انتظارات و آرمان‌های نیروی کار ۴۶۰ میلیون نفری خود را تحقق ببخشد.

مسئله اشتغال مفید صرفاً محدود به هند نمی‌شود. سازمان بین‌المللی کار (ILO)^۲ در سال ۱۹۹۹ پویشی را برای مسأله «کار مناسب» راه‌اندازی کرد. کیفیت کار موضوعی بود که در پیمان لیسبون^۳ اتحادیه اروپا در سال ۲۰۰۰ نهادینه شد که شامل هدف «رشد اقتصادی پایدار با مشاغل بهتر و بیشتر» نیز بود. با این حال، مفهوم اشتغال مفید هنوز در بسیاری از مناطق جهان یک موضوع چالش‌برانگیز است. مطابق مطالعات مؤسسه جهانی مکنزی، در عصری که عناصر بازار کار در حال تغییر هستند، علاوه بر نرخ بیکاری، رسیدگی به مسائل مربوط به کیفیت کار مانند سطح مهارت، بهره‌وری و افزایش درآمد می‌تواند بر اقتصادهای پیشرفته تأثیرگذار باشد. به‌علاوه، موضوعاتی مانند تلاش برای رفع کمبود زیرساخت‌ها، ظهور اتوماسیون و اهمیت فزاینده اکوسیستم دیجیتال و کار مستقل در عین حال که فرصت‌های بهتر و جدیدتری ایجاد می‌کنند، بازارهای کار را در سراسر دنیا به چالش کشیده‌اند.



روندهای بازار کار هند

برخی زمینه‌های اقتصاد کلان هند

به طور کلی، اقتصاد هند بین سال‌های ۲۰۱۱ تا ۲۰۱۷ از میانگین رشد ۶/۶ درصدی برخوردار بوده است. اما، فشارها و چالش‌های مختلفی از قبیل کسری مالی، تورم مصرفی بالا و رکود بخش معدن منجر به رکود اقتصادی بین سال‌های

۱. (این اصطلاح جنبه‌هایی مانند ایمنی، تمیزی، انعطاف‌پذیری، امنیت درآمد، مهارت‌ها و انگیزش معنوی را شامل می‌شود)

2. International Labour Organization

3. Lisbon Treaty

۲۰۱۱ و ۲۰۱۳ شد و رشد تولید ناخالص داخلی این کشور به طور میانگین به ۵/۶ درصد کاهش یافت. اما پس از سال ۲۰۱۳، هند به رشد سالانه ۶/۹ درصد رسید و به یکی از کشورهای با رشد اقتصادی سریع تبدیل شد. در واقع، در مقایسه با بسیاری از کشورها، هند در چند سال گذشته رشد اقتصادی خوبی را تجربه نموده است.

احیاء تدریجی اقتصاد از سال ۲۰۱۳ به کمک دولت از طریق کنترل کسری مالی و متعادل سازی تورم، گسترش سریع سرمایه گذاری دولتی در بخش زیرساخت ها و اجرای برنامه های در سطح کلان جهت خدمت رسانی به میلیون ها هندی انجام گرفته است که از دسترسی به خدماتی مانند امور بانکی، آب و فاضلاب و انرژی پاک محروم بوده اند. در عین حال، در برخی شرایط اقتصادی بین المللی دشوار سرمایه گذاری بخش خصوصی کاهش یافته است و گسترش اعتبار بانکی به دلیل وام های مشکل دار^۱ با وقفه مواجه شده است. تصمیم به از رده خارج کردن اسکناس های درشت در نوامبر سال ۲۰۱۶ ضمن اینکه بر بخش غیر رسمی وابسته به اسکناس، مستغلات و کسب و کارهای مصرف محور تأثیر گذاشته است، منجر به موجی از پرداخت های دیجیتال نیز شده است. در ماه های آتی هند در شرف تغییرات جدیدی است: اجرای قانون مالیات کالا و خدمات که مدت ها به تعویق افتاده بود. اجرای این قانون موجب همسان سازی نرخ مالیات غیر مستقیم در سراسر کشور، دیجیتال سازی گسترده فاکتورها و توسعه شبکه های لجستیک کارآمدتر می شود.

روندهای اخیر بازار کار هند

اداره کار^۲ هند هر سه ماه پیمایشی^۳ درباره شرکت ها منتشر می کند که خالص رشد اشتغال را می سنجد. مطابق نتایج حاصل از پیمایش شرکت ها (۲۰۱۳ تا ۲۰۱۶) این کشور توانسته است سالانه بین ۱۵۰,۰۰۰ تا ۴۰۰,۰۰۰ رشد شغلی ایجاد کند. البته با توجه به اینکه جامعه آماری مورد بررسی چندان بزرگ نیست، نمی توان به نتایج اطمینان قطعی داشت. جامعه آماری شامل ۸۱ درصد از شرکت های دارای بیش از ۱۰ کارگر بوده است که ظاهراً نمونه خوبی را تشکیل می دهند. اما، با توجه به این واقعیت که بیشتر شرکت های هندی جزء شرکت های کوچک هستند، جامعه آماری صرفاً ۱/۴ درصد از کل شرکت های کشور و ۲۱ درصد اشتغال غیر کشاورزی^۴ را تشکیل می دهد. در نتیجه، برای تحلیل دقیق تر از آمارهای خانوار اداره کار استفاده می کنیم (این داده ها فقط تا سال ۲۰۱۵ را پوشش می دهد).

مطابق بررسی های سالانه، کل مشاغل ایجاد شده بین سال های ۲۰۱۱ تا ۲۰۱۵ حدود ۷ میلیون شغل بوده است که از ۴۵۵ میلیون به ۴۶۲ میلیون مورد افزایش یافته است. اما این رشد کند در اشتغال زایی ناشی از یک تغییر ساختاری در اقتصاد هند است: به دلیل افزایش رشد بخش صنعتی، اشتغال زایی بخش کشاورزی تا ۲۶ میلیون شغل کاهش داشت و در مقابل، بخش غیر کشاورزی تا ۳۳ میلیون شغل افزایش یافته است. به عبارتی، سالانه ۸ میلیون شغل جدید در این بخش ایجاد شده است. نیروی کار از بخش کشاورزی به بخش ساخت و ساز، تجارت، مهمانداری و هتلداری و حمل و نقل منتقل شده است. این بخش ها بین سال های ۲۰۱۱ و ۲۰۱۳، تعداد ۳۶ میلیون شغل ایجاد کرده اند. در مقابل، بخش های معدن و تولید برخی از مشاغل خود را از دست داده اند، اگرچه ظاهراً مشاغل بخش تولید بین این سال ها رشد

1. Distressed loans

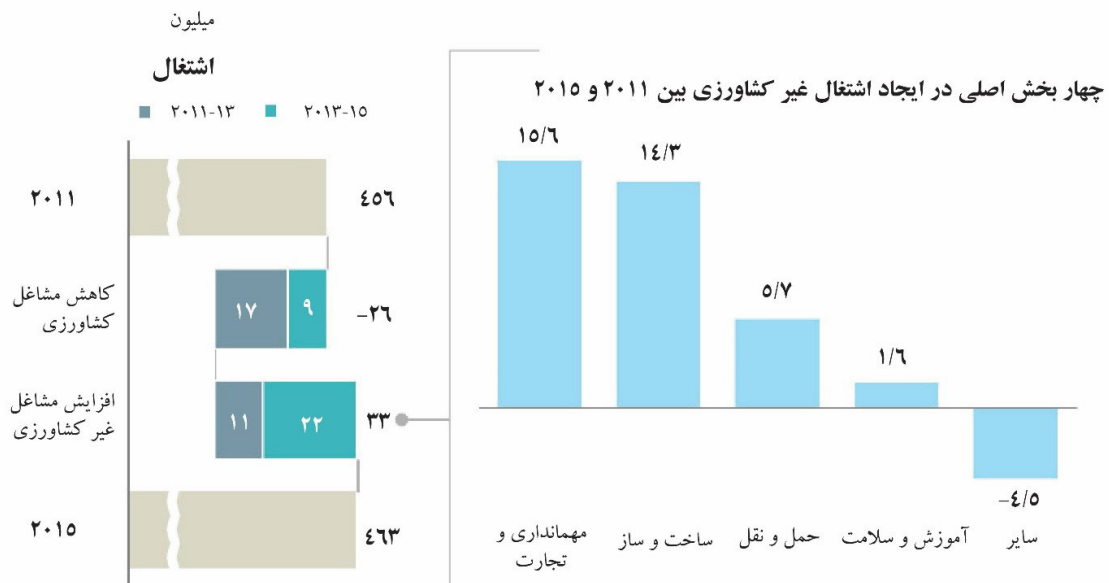
2. Labour Bureau

۳. این پیمایش ها را می توان در آدرس <http://labourbureau.nic.in> مشاهده نمود. تا سال ۲۰۱۵ این پیمایش ها مبتنی بر داده های ۲۰۰۰ شرکت در بخش های نساجی، چرم، فلزات خودرو، سنگ های قیمتی و جواهرات، فناوری اطلاعات و حمل و نقل بود. از سال ۲۰۱۶ با گسترش پیمایش ها تعداد شرکت های تحت پوشش به ۱۰۰۰۰ شرکت رسید و بخش های تولید، ساخت و ساز، تجارت، حمل و نقل، آموزش، سلامت، هتل ها و رستوران ها، فناوری اطلاعات و برونسپاری فرایند کسب و کار را پوشش داد.

۴. ششمین سرشماری اقتصادی ۲۰۱۳-۲۰۱۴

داشته است. رشد مشاغل بخش غیر کشاورزی از رشد تعداد اعضای صندوق آتیه کارمندان^۱ نیز مشهود است. عضویت در این صندوق رشد ۷ درصدی داشته است و از ۳۲/۶ میلیون نفر در سال ۱۴-۲۰۱۳ به ۳۷/۶ میلیون نفر در سال ۱۶-۲۰۱۵ افزایش یافته است و در حال حاضر ۴۵ میلیون نفر می باشد.^۲

رشد اشتغال در بخش حمل و نقل و تجارت سریع تر از میانگین رشد اشتغال هند بوده است. بخش ساخت و ساز نیز تعداد زیادی مشاغل با قابلیت تولید پایین ایجاد کرده است و رشد تولید ناخالص داخلی در این بخش کمتر از میانگین ملی است. نمودارهای ۱ و ۲ بیانگر سطح رشد اشتغال و مقایسه آن با رشد تولید ناخالص داخلی در هر بخش است. نمودار ۳ نیز نشان دهنده تأثیر بالای بخش صنعت و خدمات بر رشد صعودی ارزش افزوده ناخالص (GVA)^۳ است. با افزایش رشد این بخش ها روند اشتغال زایی مفید نیز از بخش کشاورزی به بخش صنعت و خدمات تغییر کرده است.



نکته: سال های مالی از آوریل تا مارس؛ از آوریل ۲۰۱۰ تا مارس ۲۰۱۱ سال مالی ۲۰۱۱ را تشکیل می دهد. ارقام گرد شده اند.

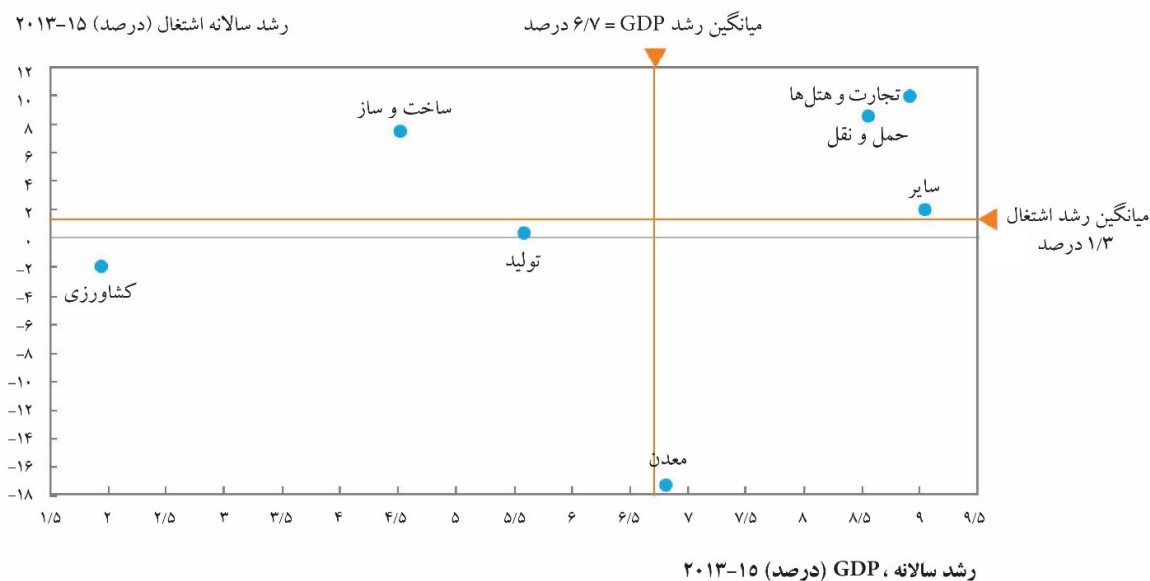
منبع: Labour Bureau; UN Population Division (medium variant); McKinsey Global Institute analysis

نمودار ۱: افزایش مشاغل غیر کشاورزی بین سال های ۲۰۱۱ تا ۲۰۱۵

1. Employees Provident Fund

۲. سازمان صندوق آتیه کارمندان، هند

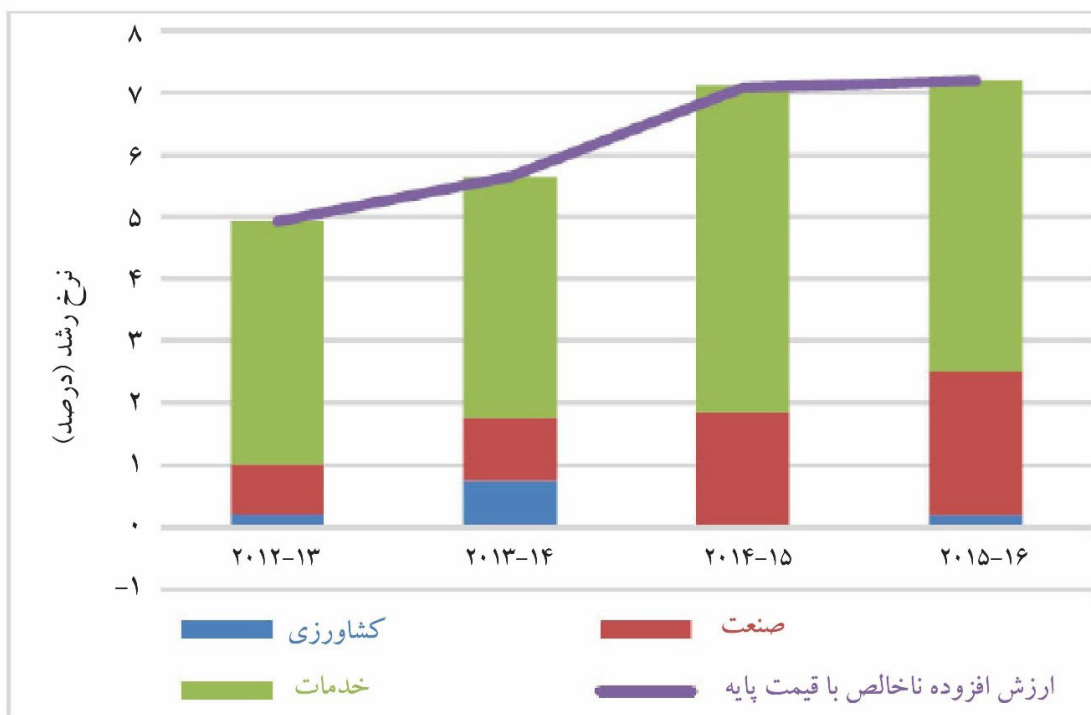
3. Gross Value Added



نکته: سال‌های مالی از آوریل تا مارس هستند؛ سال ۲۰۱۳ از آوریل ۲۰۱۲ تا مارس ۲۰۱۳ را شامل می‌شود.

منبع: Labour Bureau; Central Statistics Office; McKinsey Global Institute analysis

نمودار ۲: رشد نسبتاً بالا در اشتغال غیر کشاورزی بین سال‌های ۲۰۱۳ تا ۲۰۱۵



منبع: Central Statistics Office, MOSPI, Government of India

نمودار ۳: سهم بخش‌های مختلف از تولید ناخالص داخلی

با وجود رشد اشتغال غیرکشاورزی، نرخ کلی مشارکت نیروی کار هند (سهم جمعیت آماده به کار در جستجوی کار) با کاهش ۳ درصدی از ۵۵/۴ درصد در سال ۲۰۱۱ به ۵۲/۴ درصد در سال ۲۰۱۵ رسید. اگرچه این حجم از تغییر در نرخ مشارکت نیروی کار تا حدی می‌تواند محل تردید باشد (برخی از مطالعات اداره کار هند جامعه آماری کوچکی دارند)، اما سرعت انتقال کارگران از بخش کشاورزی به غیرکشاورزی با نرخ رشد جمعیت آماده به کار برابری نمی‌کند. همچنین، مشارکت نیروی کار در بین مردان شهری بیشترین تنزل را در دوره مورد بررسی داشته است و از ۷۳/۷ درصد به ۶۹/۱ درصد کاهش یافته است.

محدودیت‌های داده‌های استاندارد و چارچوب‌های سنجش

۱-۱

منابع کنونی داده‌ها اگرچه هدف سنجش روندهای بازار کار به‌ویژه نرخ مشارکت نیروی کار و انتقال‌های اشتغال را تا حدی محقق می‌کند، اما برای ارزیابی رفاه و آسایش نیروی کار یا میزان تغییر در اشتغال مفید چندان کارآمد نیست. اگرچه این محدودیت‌ها در گذشته نیز بوده است، از جمله تمایل بیشتر برای کار مستقل، مشاغل پاره‌وقت یا انعطاف‌پذیر و فعالیت‌های جانبی درآمدزایی که اغلب مطالعات بازار کار آنها را پوشش نمی‌دهند، اما با توجه به شرایط جهانی بازار کار که تأثیرات آن در هند نیز مشاهده می‌شود، امروزه از اهمیت بیشتری برخوردار هستند. برخی از مهم‌ترین این محدودیت‌ها عبارتند از:

● **کاهش نرخ مشارکت نیروی کار لزوماً به معنای کاهش رشد اشتغال مفید نیست:** نرخ مشارکت نیروی کار تحت تأثیر عوامل مختلفی از جمله سن، آموزش، درآمد، فرصت‌های اشتغال و دیدگاه‌های فرهنگی است. نرخ مشارکت هند در دهه‌های گذشته کاهش یافته است زیرا جوانان ترجیح می‌دهند به جای ورود به بازار کار در سن ۱۵ سالگی بیشتری در نظام آموزش باقی بمانند تا مهارت‌های بیشتری کسب نمایند که البته این روند مثبت است. همچنین، کاهش نرخ مشارکت زنان می‌تواند به دلیل بالاتر بودن امنیت درآمد در برخی از بخش‌ها باشد: نرخ مشارکت زنان در خانوارهای کم‌درآمد بسیار بالاست و برای این زنان، اولین نشانه ورود به طبقه متوسط ترک کار کم‌کیفیت است. البته، به طور دقیق نمی‌توان نرخ مشارکت نیروی کار را با تغییرات جمعیتی یا درآمدی توجیه کرد و می‌تواند ناشی از عوامل مختلف دیگری مانند رکود اقتصادی یا بحران‌های اقتصادی در یک مقطع خاص باشد.

● **با توجه به حجم زیاد بخش غیررسمی، نرخ بیکاری چندان معنادار به نظر نمی‌رسد:** مطابق نتایج مطالعات، تقریباً همه افراد نیروی کار می‌توانند برای خود کاری در بازار کار بیابند. این امر در شرایط هند که بیکاری به هیچ‌وجه یک گزینه و انتخاب نیست، کاملاً طبیعی است و ورود به بخش غیررسمی نیز امری کاملاً متداول است. حدود ۸۶ درصد از نیروی کار هند در بخش غیررسمی اشتغال دارند و ۹۰ درصد از آنها به اشتغال غیررسمی مشغول هستند.^۱ به ندرت نوجوانی که از تحصیل بازمانده است بیکار می‌ماند: یا در مزرعه به والدین کمک می‌کند و یا در مغازه یکی از اقوام یا دوستان شاگرد می‌شود. اگرچه چنین مشاغل خانوادگی اغلب حقوق و مزایای بسیار اندکی دارد، اما شخص در واقع جزء شاغلین دسته‌بندی می‌شود.

۱. منظور از بخش غیررسمی شرکت‌های کوچک غیرثبت‌شده با کمتر از ۱۰ کارگر است و اشتغال غیررسمی به اشتغال فاقد هر گونه امنیت شغلی یا تأمین اجتماعی با هزینه کارفرما گفته می‌شود.

● **شاغل بودن موجب غفلت از اشتغال ضعیف می‌شود:** آمارهای موجود در مورد تعداد مشاغل ایجادشده، میزان رشد کار انجام‌شده (تعداد روزها یا ساعات کاری انجام‌شده) را نشان نمی‌دهد. در دوره یک‌ساله مورد بررسی، شخصی که یک شغل ده‌ماهه دارد با کسی که یک کار ۷ ماهه دارد همسان در نظر گرفته می‌شود. به عبارتی، افراد دارای بازه‌های زمانی متفاوت اشتغال و اشکال مختلف اشتغال همگی در قالب کلی شاغل دسته‌بندی می‌شوند. اداره آمار در تازه‌ترین بررسی خود سعی کرده است روی این موضوع تمرکز نماید و کارگرانی که به دنبال مشاغل ۱۲ ماهه بودند را به ۴ دسته تقسیم کرده است (افراد دارای مشاغل ۱۲ ماهه، ۶ تا ۱۱ ماهه، ۱ تا ۵ ماهه و کمتر از ۱ ماهه). بر اساس این معیار، ۶۵ درصد از کارگران توانسته‌اند مشاغل ۱ ساله پیدا کنند و بقیه موفقیتی نداشته‌اند. لذا، هر گونه افزایش در تعداد ساعات و روزهای کاری چنین افرادی صرفاً موجب افزایش اشتغال مفید است و به معنی ایجاد مشاغل جدید نمی‌باشد.

● **روندهای نرخ مشارکت نیروی کار و بیکاری بیانگر جابه‌جایی اجتماعی یا اقتصادی نیستند:** مسأله مهم این است آیا رشد اقتصادی موجب جابه‌جایی مثبت اجتماعی یا حرکت صعودی افراد و خانواده‌ها روی محور اقتصادی/اجتماعی می‌شود یا خیر. به منظور ارزیابی این موضوع لازم است مطالعات بازار کار شامل مطالعات طولی نیز باشد تا روندهای سال به سال اشتغال مفید جمعیت نمونه سنجیده شود: به عنوان مثال، در این گونه مطالعات از کارگران پرسیده می‌شود چگونه اوقات خود را صرف می‌کنند، چقدر کار انجام می‌دهند، چقدر درآمد دارند، استاندارد زندگی آنها چگونه تغییر کرده است و چقدر از جنبه‌های مختلف شغل خود رضایت دارند. در صورت عدم وجود داده‌های طولی محققان روی فاکتورهایی مانند میانگین درآمد شاغلینی که بخاطر اشتغال ترک تحصیل نموده‌اند یا نوع کار شاغلین (موقت، خوداشتغالی و غیره) تمرکز می‌کنند.

● **تقسیمات اشتغال به طور کامل تغییرات بازار کار و محصول را نشان نمی‌دهد:** سهم کارگرانی که به عنوان شاغلین بخش کشاورزی دسته‌بندی می‌شوند، ممکن است بزرگ‌نمایی زمان واقعی صرف‌شده در کشاورزی باشد. در واقعیت، کارگران بر حسب فصل، شرایط شخصی و چرخه اقتصادی پیوسته بین بخش کشاورزی و غیرکشاورزی (مانند ساخت و ساز، تجارت خرده‌فروشی، تولید سبک، خدمات ارتباطات یا کسب و کارهای شخصی) حرکت می‌کنند. میزان قابل توجهی از نیروی کار غیررسمی در طول سال در بیش از یک بخش به کار گرفته می‌شود. بررسی دسته‌بندی‌های بخشی بازار کار بیانگر اکثریت کار است اما حرکت بین بخش‌ها را شامل نمی‌شود. همچنین، دسته‌بندی‌های شغلی به بخشی که کارفرما در آن قرار گرفته است، بستگی دارد و محتوای کار یا حرفه کارگر را در نظر نمی‌گیرد. به عبارتی، مشاغلی که تحت عنوان تولیدی دسته‌بندی شده‌اند ممکن است دارای محتوای خدماتی بالایی باشند؛ مانند طراحی، بازاریابی، تأمین مالی، منابع انسانی، امنیت و غیره. در واقع تقسیم کار در زنجیره‌های ارزش جهانی و هند دال بر این است که امروزه شرکت‌های تخصصی خدمات فوق‌الذکر را بیش از پیش برای شرکت‌های تولیدی انجام می‌دهند. این امر موجب کاهش سهم اشتغال تولیدی در مطالعات بازار کار می‌شود.

● **تفسیر نتایج مطالعه چندان ساده نیست:** تفسیر نتایج به دلیل وقفه زمانی، اندکی چالش برانگیز است. مطالعات سالانه بازار کار مستلزم یک دوره ۶ ماهه هستند که طی آن از جمعیت نمونه خواسته می شود وضعیت بازار کار خود را در سال گذشته بیان کنند. در عمل، داده‌ها با یک وقفه ۱۲ تا ۲۴ ماهه تحلیل می شوند. در نتیجه، تازه‌ترین داده موجود یعنی داده‌های سال ۲۰۱۷ متعلق به مطالعه انجام شده در سال ۱۶-۲۰۱۵ است که داده‌های آن مربوط به دوره ۱۵-۲۰۱۴ هستند. به علاوه، لازم است شفافیت یافته‌های مطالعه حتی در ابتدایی‌ترین سطح (تخمین تعداد کل مشاغل ایجاد شده در اقتصاد) افزایش یابد و یا این یافته‌ها با روندهای اقتصاد کلان یا رشد بخشی تطبیق و مقایسه شوند.

به طور کلی، از این یافته‌ها می توان نتیجه گرفت ایجاد مشاغل غیرکشاورزی و تغییر روند اشتغال‌زایی از بخش کشاورزی به بخش‌های دیگر (که خود یکی از جنبه‌های اشتغال مفید است) یکی از روندهای ساختاری هند است که با یک دوره رشد اقتصادی نسبتاً خوب تقویت شده است. اما در این زمینه داده‌های بازار معتبر و بروز کمی وجود دارد و پس از دوره مورد مطالعه (۲۰۱۵) عملاً اطلاعاتی موجود نیست. همچنین، داده‌های موجود تصویر روشنی از نحوه تغییر سطح رفاه نیروی کار هند به دست نمی دهد.

عوامل جهانی تأثیرگذار در روندهای بازار کار هند

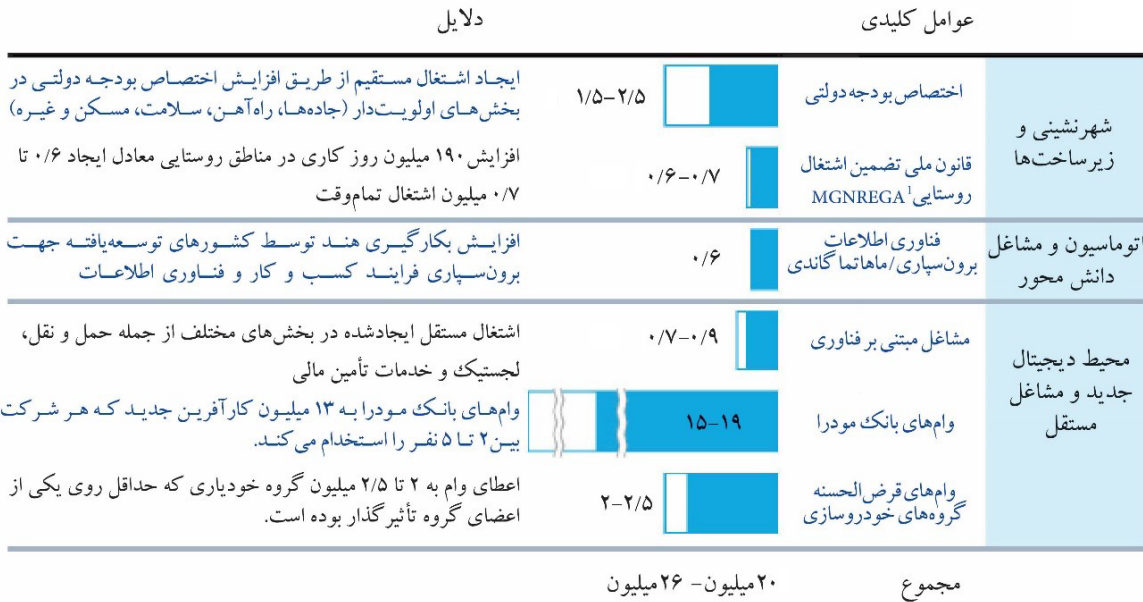
۲

۳ عامل جهانی در چند سال اخیر بر بازار کار هند تأثیرگذار بوده‌اند: ۱- شهرنشینی و لزوم حذف شکاف‌های زیرساختی، ۲- اتوماسیون و کار دانش محور و ۳- محیط‌های دیجیتال جدید و اشتغال مستقل. اگرچه این عوامل مختص هند نیستند، اما سیاست‌های دولت در چند سال گذشته به برخی از آنها شتاب داده است. مطابق محاسبات این مطالعه، ترکیب عواملی چون افزایش اختصاص بودجه دولتی، بکارگیری بیشتر فناوری اطلاعات، رشد اشتغال مستقل و افزایش کارآفرینی باعث ایجاد اشتغال مفیدی بین ۲۰ تا ۲۶ میلیون نفر در سال‌های ۲۰۱۴ تا ۲۰۱۷ شده است (نمودار ۴). البته، این تخمین بیانگر خالص اشتغال هند نبوده و صرفاً به این معنی است که همزمان با گذار هند از کشاورزی به ساخت و ساز، تجارت و حمل و نقل و دیگر خدمات، فرصت‌های اشتغال مفید می تواند به خوبی تحت تأثیر عوامل جهانی افزایش یابد.

مشاغل دارای رشد، ۱۷-۲۰۱۴

میلیون

■ کمتر از واقعیت □ بیشتر از واقعیت



1- Mahatma Gandhi National Rural Employment Guarantee Act

منبع: McKinsey Global Institute

نمودار ۴: افزایش ۲۰ تا ۲۶ میلیون نفری اشتغال مفید در نتیجه افزایش اختصاص بودجه دولتی، رشد اشتغال مستقل و کارآفرینی

شهرنشینی و زیرساخت

۱-۲

چشم انداز جهانی

اگرچه در دنیای امروز سالانه ۲/۵ تریلیون دلار در حوزه حمل و نقل، نیرو، آب و سیستم های مخابرات سرمایه گذاری می شود، با توجه به رشد فزاینده نیازها همچنان اختصاص بودجه بیشتری لازم است. مطابق تخمین های مؤسسه مکنزی، بین سال های ۲۰۱۶ تا ۲۰۳۰، دنیا به ۳/۳ تریلیون دلار سرمایه گذاری سالانه برای تأمین نیازهای رشد اقتصادی نیاز دارد، که اقتصادهای نوظهوری مانند هند ۶۰ درصد از بار این سرمایه گذاری را به دوش خواهند کشید. شهرنشینی مولد نیاز به سرمایه گذاری بیشتر در حوزه های مهمی مانند حمل و نقل، تصفیه آب و شبکه های برقرسانی در کشورها است.

مسکن ارزان از نیازهای حیاتی است. به طور کلی حدود ۲۰۰ میلیون خانوار در آسیا، آفریقا و آمریکای لاتین مسکن مناسب ندارند و در مناطق حاشیه ای (حلبی آبادها) زندگی می کنند. در صورتی که روندهای کنونی شهرنشینی و رشد درآمد استمرار داشته باشد، تا سال ۲۰۲۵ تعداد خانوارهایی که در مسکن های زیراستاندارد زندگی می کنند یا هزینه های مسکن آنها به قدری بالاست که دیگر نیازهای اساسی مانند بهداشت را نمی توانند به درستی تأمین کنند، از ۳۳۰ به ۴۴۰ میلیون مورد افزایش خواهد یافت. به عبارتی، شکاف مسکن ارزان از هر سه ساکن شهری، یک مورد و یا ۱/۶ میلیارد نفر را تحت تأثیر قرار می دهد.

چشم انداز هند

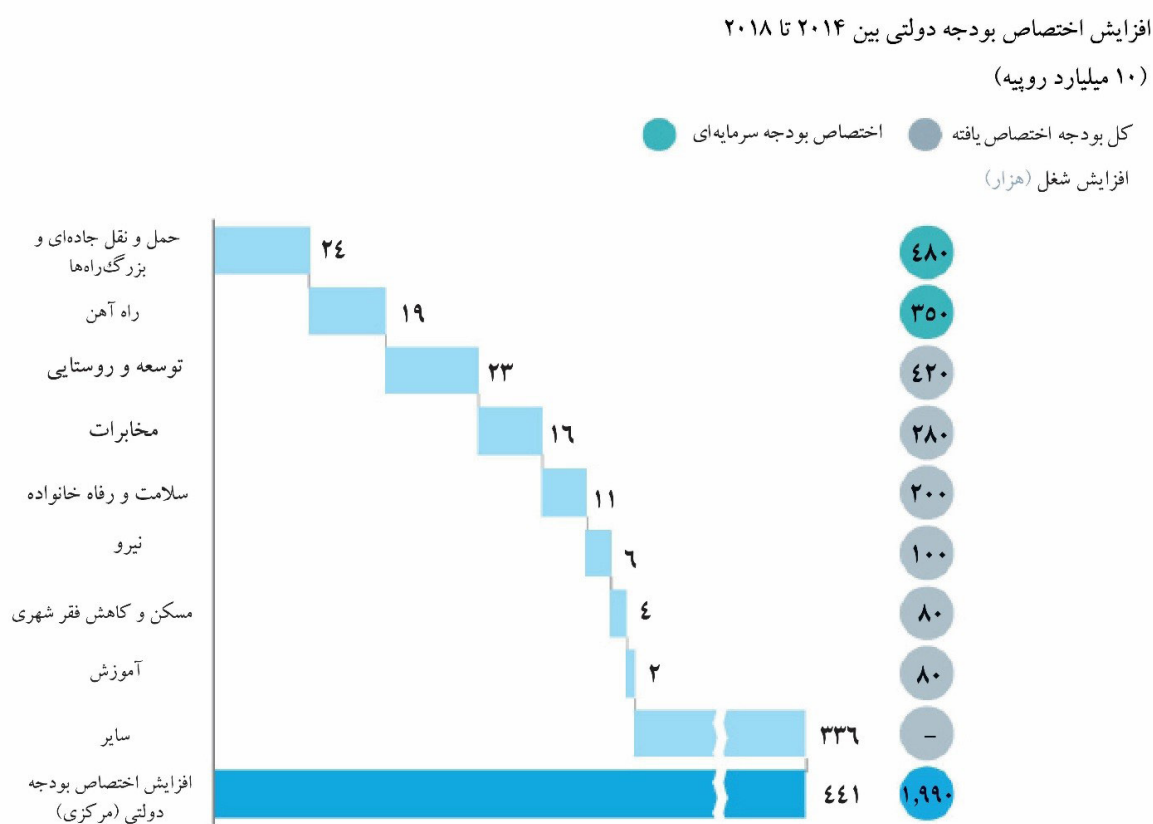
کشور هند در واقع دچار کمبود زیرساخت‌هاست و دولت تلاش می‌کند شکاف بودجه‌ای در این حوزه را برطرف نماید. بین سال‌های ۲۰۱۴ تا ۲۰۱۷، اختصاص بودجه دولتی (اختصاص بودجه سرمایه‌ای و درآمدی) در حوزه‌های اولویت‌دار ۵۵ درصد افزایش داشته است و به ۴۶ میلیارد دلار (۲,۹۹۱ میلیارد روپیه) رسیده است. این بودجه‌ها در بخش‌های جاده، راه‌آهن، مسکن و توسعه روستایی، مخابرات و نیرو و زیرساخت‌های نرم مانند آموزش و سلامت هزینه شده است (نمودار ۵). این حجم از تخصیص بودجه می‌تواند بیانگر ۶/۶ میلیون فرصت شغلی در سال ۲۰۱۷ باشد (به استثنای اثر قانون ملی تضمین اشتغال روستایی ماهاتما گاندی). بخش عظیمی از این فرصت‌ها در بخش ساخت و ساز است که در آن کارگران به طور میانگین ۷۰ درصد بیشتر از کارگران بخش کشاورزی درآمد دارند و در نتیجه، این دستاورد از نظر ایجاد اشتغال مفید مثبت و امیدبخش است.

علاوه بر دولت مرکزی، دولت‌های محلی نیز در روند ایجاد اشتغال مستقیم مؤثر بوده‌اند. دولت‌های محلی تا ۳۰ درصد بیشتر از دولت مرکزی در این زمینه هزینه کرده‌اند که بیشتر در قالب اختصاص بودجه سرمایه‌ای بوده است. همچنین، اختصاص بودجه ایالت‌ها در حوزه آموزش، سلامت و رفاه و آسایش خانواده بسیار بیشتر از دولت مرکزی است. اخیراً قدرت تخصیص بودجه ایالت‌ها با افزایش سهم دریافت مالیات ایالت‌ها از ۳۲ به ۴۳ درصد بیشتر شده است. همچنین، از سال ۲۰۱۵ با تعهد دولت به اجرای جدی قانون ملی تضمین اشتغال روستایی ماهاتما گاندی فرصت‌های شغلی بیشتری ایجاد شده است. این برنامه علاوه بر ارتقاء امنیت درآمدی در مناطق روستایی روی ایجاد زیرساخت‌های روستایی نیز متمرکز است: راه‌های روستایی، حفظ آب، گسترش زمین و غیره. مطابق داده‌های وبسایت این برنامه، حدود ۶۹۰ میلیون روز کار در سال ۲۰۱۷ ایجاد شده است. با فرض اینکه یک شغل تمام وقت معادل ۳۰۰ روز کاری است، این حجم از کار ۲/۳ میلیون فرصت شغلی ایجاد کرده است که البته در واقعیت هر شخص تنها ۴۶ روز کاری داشته است و به عبارتی در سال ۲۰۱۷ معادل ۵۱/۲ میلیون خانوار از این برنامه منتفع شده‌اند. در حالی که بسیاری از این مشاغل را نمی‌توان شغل جدید دانست. در واقع، در بیشتر مواقع، این نوع مشاغل شامل گذراندن اوقات بیکاری کارگران بخش کشاورزی در کارهای روزمزد جهت کسب درآمد جانبی است.

با توجه به نرخ رشد ۶/۵ تا ۷ درصدی اقتصاد هند، فضا برای حضور بیشتر بخش خصوصی در سرمایه‌گذاری در حوزه زیرساخت‌ها مهیاست و این امر می‌تواند موتور محرک ورود بیشتر نیروی کار به بخش ساخت و ساز باشد. همچنین، برنامه دولتی «مسکن برای همه»^۱ در صورتی که درست اجرا شود، می‌تواند عامل مؤثری در افزایش اشتغال در بخش ساخت و ساز باشد.^۲ اما صنعت ساخت و ساز بیش از پیش به مهارت نیاز دارد و نیروی کار هند در این زمینه کمبود دارد که البته با افزایش مزایای کار و آموزش ضمن خدمت این مشکل می‌تواند برطرف شود.

1. Housing for All

۲. هدف این طرح فراهم کردن مسکن مناسب برای خانواده‌های کم‌درآمد از طریق نوسازی و توانمندسازی مناطق حاشیه‌ای، گسترش مسکن مقرون به صرفه از طریق یارانه‌های اعتباری، مشارکت‌های بخش خصوصی و بخش دولتی و دیگر اقدامات است. این طرح قصد دارد تا سال ۲۰۲۲ حدود ۲۰ میلیون واحد مسکونی ایجاد نماید.



منبع: Union budget 2015–16 and 2017–18, Government of India; McKinsey Global Institute analysis

نمودار ۵: ایجاد ۲ میلیون شغل جدید با افزایش اختصاص بودجه دولتی در بخش‌های اولویت‌دار

اتوماسیون و کارهای مبتنی بر دانش

۲-۲

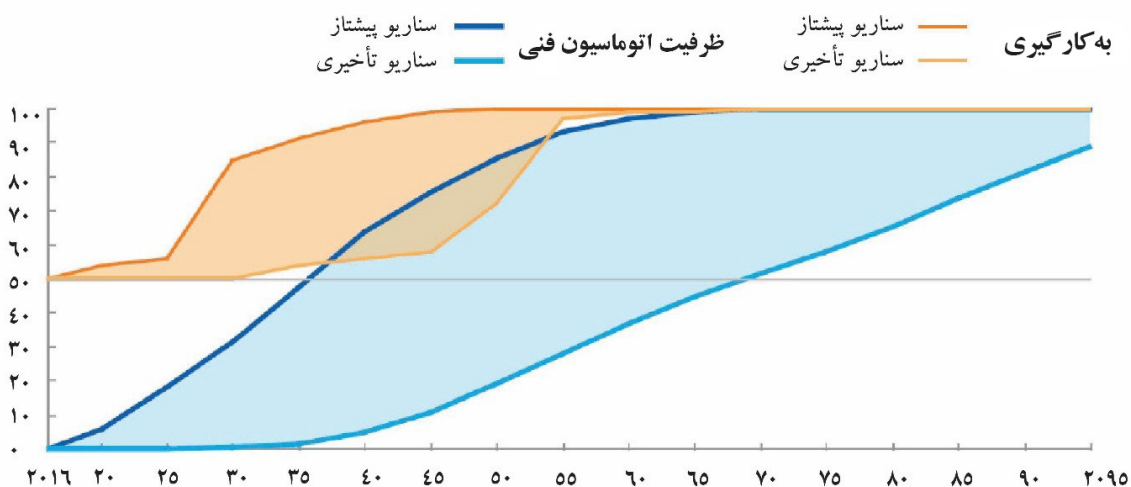
مطابق تحقیقات مطالعه حاضر، کارگران هند از ظرفیت اتوماسیون فنی برخوردارند. کل سهم فعالیت‌هایی که می‌تواند با بکارگیری فناوری‌های جدید به صورت اتوماتیک انجام شود، ۵۲ درصد است و این روند تا حد زیادی با روندهای جهانی همسوست (در چین ۵۱ درصد و در ژاپن ۵۵ درصد است). البته، امکان‌پذیر بودن اتوماسیون لزوماً به معنای این نیست که می‌توان آن را سریع در محیط کار بکار گرفت. امکان فنی صرفاً گام اول در اتوماسیون است، عوامل دیگری نیز مؤثرند که برخی از آنها عبارتند از: ساخت و بکارگیری نرم‌افزار و سخت‌افزار اتوماسیون، هزینه نیروی کار در مقایسه با مزایای اتوماسیون و مسائل مقرراتی و اجتماعی. مطابق تحقیقات مطالعه حاضر، در اغلب کشورها حداقل ۲ دهه یا بیشتر طول می‌کشد تا فرایند اتوماسیون در ۵۰ درصد فعالیت‌های موجود به کار گرفته شود (نمودار ۶). در مورد هند، با توجه به دستمزد نسبتاً پایین کارگران، در بسیاری از بخش‌ها اتوماتیک‌سازی فرایندها مقرون به صرفه نیست و در نتیجه، بکارگیری اتوماسیون به زمان بیشتری نیاز دارد.

اثر به کارگیری اتوماسیون در بخش فناوری اطلاعات هند کاملاً مشهود است: این بخش یکی از پیشگامان دیجیتالی

دنیاست. در بخش‌های خدمات مالی، تولید مبتنی بر سرمایه و دانش، خودروسازی و نفت و گاز نیز اثر به کارگیری اتوماسیون به خوبی قابل مشاهده است. در اموری مانند برنامه‌ریزی، زمانبندی و بهینه‌سازی و برخی از مشاغل دارای مهارت کم تا متوسط از هوش مصنوعی و یادگیری ماشینی به وفور استفاده می‌شود. از سال ۲۰۱۲ اشتغال بخش فناوری اطلاعات سالانه بین ۶ تا ۵ درصد رشد داشته است و افزایش درآمد این بخش رشد ۹ درصدی را تجربه کرده است. این امر کاملاً طبیعی است، زیرا اتوماسیون بهره‌وری کارگر را تقویت می‌کند و برنامه‌نویسان به سمت کار در رده‌های بالای ارزش افزوده پیش می‌روند.

از سال ۲۰۱۴ تا ۲۰۱۷، بخش‌های فناوری اطلاعات و برون‌سپاری فرایند کسب و کار بین ۵۵۰,۰۰۰ تا ۶۰۰,۰۰۰ شغل مستقیم ایجاد کرده‌اند. انتظار می‌رود تا سال ۲۰۲۵ درآمد شرکت‌های فناوری اطلاعات هند به ۳۵۰ میلیارد دلار برسد و با رشد بهره‌وری این بخش، بین ۲/۵ تا ۳ میلیون شغل جدید ایجاد شود. علاوه بر این، بخش‌های تولید، خدمات مالی و خرده‌فروشی نیز در اتوماسیون و دیجیتال سرمایه‌گذاری‌هایی انجام می‌دهند که فرصت‌های جدیدی را برای اشتغال کارگران دارای مهارت‌های فنی ایجاد می‌کنند.

مدت زمان تخصیص یافته برای فعالیت‌های کنونی^۱
%



(۱) در این مطالعه ۴۶ کشور که حدود ۸۰ درصد از نیروی کار جهان را در اختیار دارند، مورد بررسی قرار گرفته‌اند.

منبع: McKinsey Global Institute analysis

نمودار ۶: روند جهانی اتوماسیون و عدم قطعیت در روند به کارگیری

البته به کارگیری اتوماسیون مستلزم افزایش مهارت‌های نیروی کار است و به این منظور باید نیروی کار در اسرع وقت بازآموزی شود و مهارت‌های جدید مورد نیاز را فراگیرد. سهم بازار کار بخش‌هایی مانند امنیت سایبری، ساخت اپلیکیشن‌های تلفن همراه، رسانه‌های اجتماعی و غیره رو به افزایش است و مشاغل که در این بخش‌ها ایجاد می‌شود،

همگی مستلزم مهارت‌هایی مانند توانایی ساخت، مدیریت و/یا تفسیر تحلیل‌های داده بزرگ؛ خدمات امنیت سایبری و ابر؛ اتوماسیون ارائه خدمات و غیره هستند.

محیط دیجیتال جدید و مشاغل مستقل

۳-۲

با افزایش نفوذ اینترنت و کاربرد داده، رشد فضای کار دیجیتال در بخش‌هایی مانند خرده‌فروشی، حمل و نقل، خدمات مالی و مراقبت‌های سلامت و بهداشت از سرعت بالایی برخوردار است. (نمودار ۷)

افزایش ۲۰۰٪ افزایش سالانه تعداد تبادلات کیف پول دیجیتال به ازای کاربران اینترنت	افزایش ۱۷ برابر افزایش تبادلات بانکی آنلاین به ازای کاربران اینترنت	افزایش ۳ برابر کاربران تجارت الکترونیک از ۳ درصد به ۱۰ درصد	افزایش ۱۴۲٪ موبایل به ازای هر مشترک افزایش سالانه مصرف داده	افزایش ۵۰٪ تعداد گوشی‌های تلفن هوشمند از ۶ تا ۱۹ (به ازای هر ۱۰۰ نفر)
--	---	---	---	--

منبع: Strategy Analytics; TRAI; We are Social, RBI payment systems indicators; McKinsey Global Institute

نمودار ۷: افزایش دسترسی دیجیتال بین سال‌های ۲۰۱۴ و ۲۰۱۷

امروزه همگان اذعان دارند محیط‌های دیجیتال فرصت‌های تازه‌ای برای کار با کیفیت و درآمد بیشتر ایجاد می‌کنند. به عنوان مثال:

● شرکت‌های حمل و نقل مبتنی بر اپ مانند آبر^۱ و آلا^۲ در سال ۲۰۱۷ حدود ۷۰۰,۰۰۰ وسیله نقلیه را سازماندهی می‌کردند و انتظار می‌رود در سال ۲۰۱۸ به ۱ میلیون دستگاه افزایش یابد. طبق گزارش شرکت آبر رانندگان آن می‌توانند روزانه درآمد بین ۱,۵۰۰ تا ۲,۵۰۰ روپیه (۲۳ تا ۳۸ دلار) داشته باشند که بین ۴۰ تا ۵۰ درصد بیشتر از زمانی است که به طور مستقل کار می‌کردند. در کنار افزایش درآمد، کیفیت کار آنها نیز بالا رفته است که ناشی از مزایایی از قبیل پوشش بیمه درمانی و عمر است. همچنین به دلیل روش پرداخت دیجیتال به جای استفاده از پول نقد و پرداخت‌های هفتگی به جای روزانه، مدیریت جریان مالی بهتر شده است و پایش میزان کار انجام شده و درآمد حاصل تسهیل شده و ارتقاء یافته است. با این حال هنوز جنبه‌هایی از این سیستم وجود دارد که می‌تواند ارتقاء داده شود. به عنوان مثال، راننده‌ها در مورد عدم شفافیت کامل مشوق‌ها و جریمه‌ها و افزایش سریع تعداد راننده‌ها (رقابت شدید) که موجب کاهش فرصت‌های کار برای رانندگان قدیمی‌تر می‌شود، شکایت دارند. با توجه به طیف وسیع تجربه استفاده از این اپ‌ها، لازم است تحقیقاتی در مورد تأثیر این گونه اپ‌ها بر اشتغال مفید رانندگان انجام شود.

1. Uber

2. Ola

● نقش آفرینان تجارت الکترونیک شامل شرکت‌هایی مانند آمازون و فلیپکارت^۱ و انواع شرکت‌های تخصصی از قبیل تولیدکنندگان مبلمان، خرده‌فروشان کالا و خدمات مد و کسب و کارهای تهیه و توزیع غذا در مناطقی از هند که تاکنون چندان تحت پوشش اقتصاد رسمی نبوده‌اند، شغل‌های جدیدی ایجاد می‌کنند. مطابق تخمین‌ها، اشتغال‌زایی مستقیم در بخش تجارت الکترونیک بین سال‌های ۲۰۱۲ و ۲۰۱۶ با رشد ۴۰ تا ۵۰ درصدی از حدود ۲۰,۰۰۰ شغل به بیش از ۱۰۰,۰۰۰ شغل رسیده است. سه چهارم فرصت‌های شغلی جدید در بخش لجستیک و حمل و نقل است که در آن دستمزد یک کارگر با تحصیلات سیکل می‌تواند تا ۸۰ درصد از یک کارگر کشاورزی بیشتر باشد. ۵۰ تا ۶۰ درصد رشد مشاغل تجارت الکترونیک در مناطق شهری کوچک (شهرهای با جمعیت بین ۵۰,۰۰۰ تا ۴ میلیون نفر) که پیش از این فرصت‌های شغلی کمی داشته‌اند، بوده است. هند پس از ایالات متحده آمریکا و بریتانیا، بزرگ‌ترین مرکز شرکت‌های استارت‌آپ مبتنی بر فناوری است. در سال ۲۰۱۶، هند دارای بیش از ۴,۷۵۰ استارت‌آپ بود که بیش از ۲,۷۰۰ مورد از آنها در سال‌های ۲۰۱۵ و ۲۰۱۶ تأسیس شده‌اند.

● خدمات مالی دیجیتال به واسطه برنامه JAM Trinity^۲ دولت توسعه یافته است. اقدامات دولت در جهت مشارکت مالی، افزایش روند از رده خارج کردن برخی اسکناس‌ها و رشد چشمگیر زیرساخت‌های پرداخت دیجیتال باعث ایجاد هزاران فرصت شغلی شده است. واسطه‌های بانکی (BCs) یا شبکه‌های افرادی که به عنوان ایستگاه‌های خدمات بانکی در مناطق کمتر برخوردار فعالیت می‌کنند از جمله این فرصت‌های شغلی هستند. مطابق داده‌های بانک مرکزی^۳ هند، واسطه‌های بانکی در سال ۲۰۱۶ توانسته‌اند در ۶۳۷,۰۰۰ محل خدمات مالی ارائه نمایند که در مقایسه با ۳۹۹,۰۰۰ محل در سال ۲۰۱۴ افزایش بسیاری داشته است. این رشد می‌تواند به معنی ایجاد فرصت شغلی برای همین تعداد نفر باشد (با فرض اینکه به ازای هر محل یک پست شغلی ایجاد شده است). این فرصت‌ها لزوماً به معنی کار جدید نیست ولی می‌تواند شامل افزایش درآمد برای افراد شاغل باشد، همانند شرکت‌های خدمات حمل و نقل (اپ‌های تاکسی) که موجب افزایش اشتغال مفید شده‌اند. واسطه‌های بانکی بخشی از یک زنجیره ارزش سازمان‌یافته هستند که در کسب سواد مالی و دیجیتال کمک دریافت می‌کنند.

● کارآفرینی خرد (همسو با روندهای جهانی کار مستقل) به مدد ابتکارهایی مانند سازمان تأمین مالی مجدد و توسعه واحدهای خرد (MUDRA)^۴ (برنامه تأمین مالی کارآفرین کوچک) در هند توسعه یافته است. در سال ۲۰۱۶ تقریباً ۳۵ میلیون وام جدید تحت این ابتکار تصویب شده است. این وام‌ها علاوه بر خوداشتغالی کارآفرینان کوچک موجب اشتغال‌زایی غیرمستقیم (معادل ۰/۲ تا ۰/۵ تعداد وام‌ها) نیز می‌شود. داده‌های دولتی نشان می‌دهد از ۳۵ میلیون وام جدید حدود ۳۶ درصد یا به عبارت دیگر، تعداد ۱۲/۶ میلیون وام جدید به کارآفرینانی که سابقه دریافت وام نداشته‌اند (وام اولی) تخصیص یافته است که منجر به ایجاد فرصت اشتغال برای ۱۵ تا ۱۹ میلیون نفر شده است. البته با توجه به اینکه این برنامه به تازگی اجرا شده است، شناسایی اثرات آن مستلزم

1. Flipkart

۲. برنامه Jan Dhan-Aadhaar-Mobile ابتکار دولت هند جهت پیوند دادن حساب‌های بانکی Jan Dhan و کدهای ملی Aadhaar و شماره تلفن همراه شهروندان هندی جهت تسهیل ارائه خدمات است.

3. Reserve Bank

4. Micro Units Development and Refinance Agency

بررسی‌های بیشتر و گذر زمان است. مطابق داده‌های بانک ملی کشاورزی و توسعه روستایی، در سال ۱۶-۲۰۱۵ اعطای وام به گروه‌های خودیار (اغلب گروه‌های زنانه بین ۱۰ تا ۱۲ نفره) ۳۵ درصد افزایش داشته است و به حدود ۲ میلیون گروه خودیار وام تعلق گرفته است که شامل جمعیتی بین ۲۰ تا ۲۴ میلیون نفر می‌شود. گروه‌های خودیار علاوه بر معرفی افراد به بانک‌ها جهت دریافت وام، آموزش‌هایی نیز به اعضاء جهت راه‌اندازی کسب و کارهای کوچک شخصی می‌دهند. همچنین، این گروه‌ها آگاهی اجتماعی اعضای خود را در مورد موضوعاتی مانند اعتیاد به مشروبات الکلی، ازدواج در سن پایین، کار کودک، جهیزیه و تبعیض جنسیتی و خشونت خانگی ارتقاء می‌بخشند. مطالعات نشان می‌دهد، شرکت‌کنندگان در این گونه گروه‌ها در زمینه توانمندسازی زنان، افزایش عزت نفس و اعتماد به نفس، ارتقاء توانمندی‌های شخصی، کاهش تنش‌های اجتماعی، افزایش تولیدات دامی و کاهش بدهی‌های پرهزینه پیشرفت‌های نسبتاً خوبی داشته‌اند. (۱)

ایجاد فرصت برای اشتغال مفید

۳

ابتکارهای زیادی در بخش دولتی یا بخش خصوصی می‌تواند به افزایش اشتغال مفید در هند کمک کند. در اینجا سه حوزه که ظرفیت قابل توجهی دارند بررسی می‌شود: سنجش آماری مناسب‌تر اشتغال، ارائه برنامه‌های دولتی هدفمند برای تحریک اشتغال مفید و حذف موانع سرمایه‌گذاری و نوآوری. این موارد بیشتر از آنکه برنامه‌های راهبردی با جزئیات دقیق باشند، فضاهایی برای ارائه راه‌حل‌هایی بر اساس روندهای گذشته و کنونی بازارهای نیروی کار هستند.

بکارگیری ابزارهای مدیریتی بهتر جهت بهینه‌سازی اشتغال

۱-۳

هند می‌تواند با استفاده از یک رویکرد جدید جمع‌آوری داده، یک سیستم ارزیابی بازار نیروی کار مدرن طراحی و اجرا نماید که اشتغال مفید و پیشرفت‌های نیروی کار را به صورت همه‌جانبه و جامع سنجش و ارزیابی کند. به عنوان مثال، می‌تواند یک مطالعه دوره‌ای (هر سه ماه یکبار) درباره اشتغال نیروی کار اجرا نماید به طوری که به صورت فصلی داده‌ها به‌روز شوند تا در نهایت محاسبات و سنجش سالانه امکان‌پذیر باشد. در همین راستا، اخیراً نیتی آیوگ (NITI Aayog)^۱ اعلام کرده است که یک مطالعه فصلی درباره خانوارهای شهری و روستایی انجام می‌دهد تا تعداد افراد شاغل و بیکار در کشور را تعیین نماید. به این منظور، می‌توان از طرح‌های تحقیقاتی از نوع پیمایش پانل^۲ استفاده نمود زیرا برای ارزیابی پیشرفت و جابه‌جایی اجتماعی لازم است خانوارها و افرادی که در دوره قبلی مطالعه مورد مصاحبه قرار گرفته‌اند، در دوره‌های آتی نیز در مطالعه حضور داشته باشند (جمعیت نمونه باید ثابت باشد).

دستمزدها و درآمدها را نیز می‌توان با استفاده از مطالعات نوع پیمایش مصرف^۳ سنجید و هماهنگ‌سازی نمود. به همین ترتیب، هماهنگ‌سازی‌های وسیع‌تر دوره‌ها و تعاریف پیمایش‌های مختلف (مانند سرشماری اقتصادی، پیمایش سالانه صنعت، پیمایش‌های بازار کار، گردآوری داده‌های قیمت و دستمزد و پیمایش‌های مصرف) تفسیرهای معنادارتری

۱. نیتی آیوگ یا NITI Aayog مؤسسه ملی تبدیل هند (National Institution for Transforming India) اتاق فکر دولت هند در دستیابی به اهداف توسعه پایدار محسوب می‌شود.

۲. پیمایش پانل یا Panel Survey طرحی است که در آن ابزارهای اندازه‌گیری مشابهی در مقاطع زمانی مختلف برای یک نمونه واحد به کار گرفته می‌شوند. پیمایش‌های پانل از نظر فاصله بین مراحل مختلف جمع‌آوری اطلاعات و طول دوره کل طرح با هم فرق دارند.

3. Consumption Survey

را ممکن می‌سازد. پیمایش‌های زمان-استفاده برای سنجش میزان کار انجام شده و مقدار زمان اختصاص داده شده در مورد وظایف خاص، کارهای با دستمزد و کارهای بدون دستمزد بسیار اهمیت دارد. به منظور انعکاس تغییرات بازار کار لازم است تعاریف حرفه‌ای مدرن‌سازی شوند. همچنین، می‌توان به بخش‌های خاصی از نیروی کار توجه عمیق‌تری نمود، از جمله پیمایش سالانه فارغ‌التحصیلان آموزش عالی می‌تواند فارغ‌التحصیلان رشته‌های گزینش شده‌ای (مانند مهندسی) را در یک دوره ۱۰ تا ۱۵ ساله پوشش دهد تا تجربه شغلی و جابه‌جایی اجتماعی/اقتصادی آنها مورد بررسی قرار گیرد؛ این امر می‌تواند بازخوردهای ارزشمندی برای مؤسسات آموزش عالی داشته باشد.

ابزارهای پیمایش و روش‌های جمع‌آوری داده نوین می‌تواند همراه با ثبت نام دیجیتال، ثبت داده، فرایندهای ارزیابی و تأیید و انتشار سریع «داده‌های باز در سطح واحد»^۱ به کار گرفته شود. همچنین، می‌توان تحلیل داده‌های دیجیتال با فراوانی بالا مانند سطح فعالیت در مورد حرفه‌های خاص در پرتال‌های جستجوی شغل یا تحلیل فعالیت‌های اقتصادی مبتنی بر نیروی کار با استفاده از داده‌های شبکه مالیات کالا و خدمات را نیز به کار گرفت.

مطابق یکی از مطالعات سازمان جهانی کار درباره سیستم آمار کار هند، بسیاری از موارد فوق‌الذکر برای هند ضرورت دارند. این مطالعه انجام یک پیمایش جامع فصلی درباره اشتغال و بیکاری که به جای تمرکز صرف بر بخش شهری، جنبه‌های مختلف درآمد و دستمزد را نیز پوشش می‌دهد، توصیه می‌کند. همچنین، این مطالعه تعریف مجدد حرفه‌ها، پیمایش‌های زمان-استفاده مستمر و مطالعه میزان درآمد افراد خوداشتغال را توصیه می‌کند. مطابق این مطالعه، تقویت ابزارهای آمار در سطح ایالتی، دیجیتال‌سازی فرایند جمع‌آوری و مدیریت آمار و انتشار آنلاین نتایج مطالعات به منظور ساده‌سازی جمع‌آوری داده ضرورت دارد.

هند می‌تواند در رویکردهای آمار بازار کار دیگر کشورها نیز با وجود تفاوت‌هایی در شرایط نیروی کار آنها از نظر استخدام غیررسمی و بیکاری با هند، الگوهای مناسبی را بیابد. اداره آمار کار ایالات متحده پیمایش‌های جامع و مستمری در حوزه اشتغال انجام می‌دهد. این پیمایش‌ها به صورت ماهانه و با جمعیت نمونه ۶۰,۰۰۰ خانواری (معادل جمعیت نمونه ۲۵۰,۰۰۰ خانواری در هند که تقریباً دوبرابر نمونه‌های کنونی است) انجام می‌شود. خانوارها به مدت چهار ماه متوالی بررسی می‌شوند و در سال بعد نیز همین خانوارها بررسی می‌شوند تا ثبات طولی نتایج پیمایش تضمین شود. همچنین، در این مطالعات سعی می‌شود با پوشش دادن تعداد ساعت‌های کار انجام شده و تعداد شغل‌های افراد حاضر در مطالعه، جزئیات بیشتری از میزان اشتغال ثبت شود. پیمایش پانل بازار کار مصر که توسط فروم تحقیقات اقتصادی^۲ و با همکاری سازمان مرکزی آمار و جابه‌جایی عمومی^۳ مصر انجام شده است، یک پیمایش طولی است که امکان مطالعه مسیرهای بازار کار در طول زمان را از طریق طرح پانلی (طولی) و نیز تعداد زیادی پرسش‌های گذشته‌نگر درباره سابقه اشتغال افراد فراهم می‌کند. این نوع مطالعه بین کار معیشتی و غیرمعیشتی تمایز قائل می‌شود و پرسش‌های جداگانه‌ای در مورد تمایل به کار کردن، دسترسی به کار داشتن، رفتار جستجو و نیز ویژگی‌های کارفرما مانند اندازه، شکل حقوقی، وضعیت رسمی/غیررسمی، جهت‌گیری صادرات و میزان وابستگی آن به گردشگری را مطرح می‌کند.

1. Unit-level Open Data

2. Economic Research Forum

3. Central Agency for Public Mobilisation and Statistics

ارائه برنامه‌های هدفمند جهت تحریک اشتغال مفید

دولت می‌تواند با بخش خصوصی در طراحی و اجرای برنامه‌های هدفمند به منظور تحریک اشتغال مفید همکاری نماید. مطابق شواهد موجود، اشتغال مفید برای فقیرترین بخش‌های نیروی کار مستلزم انتقال از بخش کشاورزی به بخش‌های ساخت و ساز، حمل و نقل و احتمالاً تجارت خواهد بود. مشاغل حوزه هتل‌داری و مهمان‌پذیری نیز ظرفیت خوبی برای رشد دارند. بخش تولید می‌تواند فرصت‌های اشتغال‌زایی بیشتری ایجاد کند. به عنوان مثال، مداخلات هدفمند جهت ایجاد نیروی محرکه در اشتغال‌زایی می‌تواند شامل سرمایه‌گذاری در حوزه‌های زیر باشد:

- تسریع ایجاد شهرک‌های صنعتی با زیرساخت‌هایی متناسب با خوشه‌های صنعتی شرکت‌های حاضر در آنها. این شهرک‌ها می‌توانند میزبان خوشه‌های تولیدی باشند یا حول بخش‌هایی مانند خدمات مالی، آموزش، خدمات پزشکی، فناوری و یا انواع نوآوری تشکیل شوند. نزدیکی شرکت‌های درون این شهرک‌ها منجر به کارایی بهتر، انتقال دانش، بهره‌وری بالای نیروی کار، جذب سرمایه‌گذاری و اشتغال‌زایی در سراسر زنجیره ارزش از ساخت و ساز تا تولید، لجستیک و تحقیق و توسعه می‌شود.

- هند نیازمند رشد بخش تولید با سرعتی بسیار بیشتر از رشد کلی اقتصاد است، زیرا بخش‌های معدودی هستند که از چنین قابلیت عظیمی برای انتقال میلیون‌ها نفر از فقر به رفاه و ایجاد اشتغال مفید برخوردار هستند. به نظر می‌رسد تولید جهانی نیز نیازمند هند است. پیشرفت چین در طول زنجیره ارزش تولید موجب بوجود آمدن فضای خالی در زنجیره ارزش برای کالاهای تولیدی دارای ارزش افزوده و مبتنی بر نیروی کار شده است. اگرچه کشورهای بنگلادش، کامبوج و ویتنام و دیگر کشورهای همسایه پیش از این اقدام به گرفتن مشاغل تولید مبتنی بر نیروی کار کرده‌اند، اما آنها نمی‌توانند همه فضای خالی حاصل از خروج چین از این قسمت زنجیره ارزش را پر کنند. رقابت‌پذیری بخش تولید هند می‌تواند به کمک برنامه‌هایی مانند ساگارمالا^۱ متحول شود. این برنامه پروژه‌ای برای صنعتی‌سازی با محوریت بنادر در ۱۴ منطقه اقتصادی ساحلی است که استفاده بهتر از ۷,۵۰۰ کیلومتر از سواحل و راه‌های آبی هند را امکان‌پذیر می‌نماید و در نتیجه هزینه تجارت را کاهش می‌دهد. مطابق تخمین‌های دولتی، این برنامه می‌تواند منجر به سالانه ۳۵۰ میلیارد روپیه (۵/۴ میلیارد دلار) صرفه‌جویی در هزینه‌های لجستیک شود، صادرات دریایی هند را تا سال ۲۰۲۵ به ۱۱۰ میلیارد دلار افزایش دهد و ۱۰ میلیون شغل جدید ایجاد کند. مطابق این برنامه قرار است خوشه‌های تولید با مسکن مقرون به صرفه ایجاد شود که از طریق شبکه‌ای از شبکه‌های توزیع و لجستیک چندگانه به بنادر و مناطق دور از خط ساحلی متصل شوند و نظام و چارچوب مقرراتی و اداری آنها توانمندساز باشد (به عنوان مثال، بروکراسی اداری کمتر، رویه‌های تجاری دیجیتال و ساده به منظور کاهش زمان توقف کشتی‌ها در بنادر، ترخیص اتوماتیک کانتینرها و نظام بازرسی خطر-محور).

- دولت باید همچنان به توسعه مناطق گردشگری ادامه دهد که شامل حمایت و توسعه جاذبه‌های گردشگری از طریق توسعه خدمات و امکانات رفاهی و تفریحی می‌شود از جمله: هتل‌ها، رستوران‌ها؛ شبکه حمل و نقل جاده‌ای، ریلی و هوایی؛ منابع قابل اعتماد تأمین انرژی؛ آب سالم و سیستم فاضلاب در کنار ارتقاء فرهنگ و مهارت‌های مردم محلی در تأمین نیازهای گردشگران. صنعت گردشگری یک صنعت مبتنی بر نیروی کار است که مشاغل زیادی را برای کمک به ارتقاء سطح زندگی طبقات پایین جامعه ایجاد می‌کند.

رفع موانع سرمایه‌گذاری و نوآوری

هند برای آنکه بتواند به اشتغال‌زایی مفید با سرعت کنونی ادامه دهد باید به رشد اقتصادی سریع، پایدار و همه‌جانبه دست یابد. مطابق داده‌های «اداره مرکزی آمار»^۱ رشد تولید ناخالص داخلی (GDP)^۲ در پایان مارس ۲۰۱۷ معادل ۶/۱ درصد بوده است که بیشتر ناشی از ضعف سرمایه‌گذاری خصوصی، شوک از رده خارج کردن برخی اسکناس‌ها و تقاضای جهانی محدود است. اما، بانک جهانی رشد ۷/۷ درصدی را برای تولید ناخالص داخلی هند در سال ۲۰۲۰ پیش‌بینی می‌کند. به منظور دستیابی به این نرخ‌ها، دولت باید با کسب و کارها در اجرای اصلاحات همکاری نماید، از جمله: اجرای سریع‌تر پروژه‌های زیرساختی، گریز^۳ دارایی‌های مشکل‌دار نظام مالی، اجرای صحیح قانون مالیات کالاها و فروش‌ها و کاهش هزینه‌های راه‌اندازی کسب و کار از طریق ساده‌سازی و دیجیتال‌سازی رویه‌های اداری و عملیاتی از جمله رویه‌های حوزه بازار کار.

اقتصاد دیجیتال می‌تواند فرصت‌های بسیاری جهت ایجاد اشتغال و ارتقاء استقلال و انعطاف‌پذیری برای میلیون‌ها کارگر فراهم کند. همکاری‌های فرابخشی می‌تواند بین دولت و صنعت ایجاد شود تا موانع بکارگیری فناوری‌های دیجیتال در بخش‌های مختلف اقتصاد و زنجیره‌های کسب و کار که کمتر دیجیتالی شده‌اند (از جمله بهداشت، آموزش و کشاورزی) برطرف شود. اینگونه همکاری‌ها می‌تواند دسترسی کارگران به دانش‌های کمیاب را افزایش دهد و به طور کلی به آنها کمک کند با استفاده از فناوری‌های دیجیتال بهره‌وری خود را افزایش دهند.

سرمایه‌گذاری در ایجاد مهارت از طریق ابتکارهای ملی برای کارگران کنونی و نیروی کار جدید از اهمیت بالایی برخوردار است و می‌تواند اشتغال مفید را ارتقاء بخشد. به این منظور، لازم است هند عدم تناسب بین عرضه و تقاضا و فقدان اطلاعات دقیق درباره فرصت‌های اشتغال در مناطق جغرافیایی مختلف را برطرف سازد. این امر مستلزم مقابله با چالش‌هایی مانند آگاهی و اشتیاق کم، نرخ بالای ترک برنامه‌های آموزشی، پیوند ناکارآمد بین کارفرمایان و رویکرد منفعلانه نسبت به کاریابی است که همگی منجر به نرخ بالای فرسودگی شغلی در چند ماه اول اشتغال می‌شوند. استفاده از مدل‌های تقاضا-محور در آموزش مهارت همراه با برنامه‌های درسی و متناسب با نقاط ضعف کارفرمایان می‌تواند به افزایش برگشت سرمایه در برنامه‌های آموزش مهارت کمک کرده و نتایج بهتری برای کارگران و کارفرمایان ایجاد نماید.

بخش‌هایی از نیروی کار ۴۶۰ میلیون نفری هند توانسته‌اند از احیا رشد تولید ناخالص داخلی، افزایش اشتغال غیرکشاورزی و ظرفیت بالای کشور در فناوری بهره‌مند شوند، اما لازم است ده‌ها میلیون نفر دیگر نیز از شرایط بهتر برخوردار شوند. هندی‌ها در پی دستمزد بالاتر، شرایط کاری بهتر و مولدتر و کار تمیزتر، ایمن‌تر و انگیزشی‌تر هستند که با تأکید بیشتر بر اشتغال مفید می‌توان به آنها کمک نمود که این آمال را تحقق بخشند. این امر مستلزم تلاش آگاهانه دولت شامل سنجش همه‌جانبه‌تر اشتغال، افزایش تأمین مالی ابتکارها و تغییر مقررات سرمایه‌گذاری بخش خصوصی و نوآوری جهت رفع موانع اشتغال مفید است. اگرچه اینگونه اقدامات سیاستی چالش‌برانگیز بوده و مستلزم صرف نیروی زیادی جهت اجرا هستند، اما در صورت تحقق اهداف نهایی آنها، نیروی کار مولدتر موجب جبران همه هزینه‌های مادی و معنوی انجام شده خواهد شد.

1. Central Statistics Office

2. Gross Domestic Product

۳. Resolution با گریز به فرآیندی اطلاق می‌شود که با هدف حل و فصل دائمی مشکلات بانک در معرض ناتوانی مالی یا توقف مورد استفاده قرار می‌گیرد.



مقدمه

۱

۶۲٪

جمعیت هند در رده سنی کاری (۵۹ - ۱۵ سال) هستند و بیش از ۵۴٪ کل جمعیت زیر ۲۵ سال هستند

۱-۱

هند یکی از جوان‌ترین کشورهای دنیاست که بیش از ۶۲ درصد از جمعیت آن را افراد رده سنی ۱۵ تا ۵۹ سال تشکیل می‌دهند و بیش از ۵۴ درصد از کل جمعیت آن زیر ۲۵ سال هستند. انتظار می‌رود تا سال ۲۰۲۰ میانگین سنی جمعیت هند ۲۹ سال باشد که از کشورهایی مانند ایالات متحده (۴۰)، اتحادیه اروپا (۴۶) و ژاپن (۴۷) بسیار جوان‌تر خواهد بود. در واقع، در ۲۰ سال آینده در حالی که نیروی کار کشورهای صنعتی ۴ درصد کاهش خواهد داشت، هند با افزایشی ۳۲ درصدی روبروست که ضمن ایجاد چالشی بزرگ، فرصت‌های قابل ملاحظه‌ای نیز در اختیار این کشور می‌گذارد.

۲-۱

در حال حاضر کشور هند با دو چالش کمبود نیروی کار ماهر و قابل استخدام نبودن جمع کثیری از جوانان تحصیل کرده مواجه است. وزارت توسعه مهارت و کارآفرینی (MSDE)^۱ در سال ۲۰۱۴ تصمیم گرفت به طرح مهارت شتاب تازه‌ای ببخشد و فضای مناسبی برای آموزش مهارت‌های شغلی به جوانان طی چند دهه آتی ایجاد کند. کشور هند ضمن برخورداری از ظرفیت تحقق اهداف خود در زمینه ایجاد مهارت، می‌تواند در تأمین نیروی کار ماهر برای کشورهای صنعتی که جمعیت مسن دارند نیز مؤثر باشد.

۳-۱

با توجه به اینکه هند به طرز فزاینده‌ای در حال تبدیل شدن به یک اقتصاد دانش‌بنیان است، این فرایند باید همسو با آرمان‌ها و امیال جوانان آن کشور باشد که تا حدی از طریق تمرکز بر توسعه مهارت‌های متناسب با فضای در حال ظهور اقتصادی تحقق می‌یابد. این چالش صرفاً محدود به گسترش امکانات برای آموزش مهارت نمی‌شود بلکه همزمان با آن باید کیفیت مهارت‌ها نیز ارتقاء داده شود.



۴-۱

توسعه مهارت‌ها را نمی‌توان به تنهایی مد نظر قرار داد. قطعاً، ارتقاء مهارت برای دستیابی به سود اقتصادی ضرورت دارد ولی به تنهایی کفایت نمی‌کند. به عبارتی، صرف آموزش مهارت نمی‌تواند تضمین‌کننده اشتغال‌زایی باشد و لازم است برنامه‌های آموزش مهارت در متن برنامه‌های کلان اقتصادی و هم‌گام با برنامه‌های اشتغال‌زایی اجرا شود تا نتیجه‌بخش باشد.

۵-۱

بین سال‌های ۲۰۰۴ تا ۲۰۱۰ فقط ۲/۷ میلیون شغل در کشور ایجاد شده است. به منظور موفقیت راهبرد مهارت باید همزمان راهبردهای مکمل اشتغال‌زایی در سطوح یک، دو و سه اقتصاد اجرا شود. ظرفیت کارآفرینی هند به طور کامل مورد بهره‌برداری قرار نگرفته است: بخش شرکت‌های خرد، کوچک و متوسط تنها ۱۷ درصد از تولید ناخالص داخلی سهم دارد (در تایوان این سهم ۸۵ درصد، چین ۶۰ درصد و سنگاپور ۵۰ درصد است). در حال حاضر فضای به شدت رو به رشد کارآفرینی کشور می‌تواند عامل مؤثری در تحقق برنامه‌های اشتغال جوانان باشد و لازم است با تدوین یک برنامه باکیفیت، نوآورانه و بازارمحور برای تربیت کارآفرینان دارای رقابت‌پذیری جهانی به خوبی از این فرصت استفاده شود.

۶-۱

با توجه به اهمیت توسعه مهارت، در سال ۲۰۰۹ سیاست ملی توسعه مهارت تدوین شد که به دلیل تغییرات گسترده و فزاینده فضای کارآفرینی و آموزش مهارت و تجربه حاصل از اجرای انواع برنامه‌های توسعه مهارت، لازم است این سیاست مورد بازبینی قرار گیرد. البته، سیاست ۲۰۰۹ هر پنج سال یکبار مورد بازبینی قرار می‌گیرد تا چارچوب سیاستی همسو با روندهای در حال ظهور ملی و بین‌المللی باشد.

۷-۱

سیاست ملی توسعه مهارت و کارآفرینی (۲۰۱۵) جایگزین سیاست ۲۰۰۹ شده و هدف اصلی سیاست جدید ایجاد و افزایش مهارت به صورت سریع، استاندارد (با کیفیت) و پایدار است. همچنین این سیاست می‌کوشد چارچوبی حمایتی برای همه فعالیت‌های کشور در حوزه مهارت ایجاد کند تا ضمن استانداردسازی، آنها را با تقاضای بازار همسو نماید. توسعه مهارت مسئولیت مشترک همه ذینفعان است، از جمله: دولت؛ همه طیف بخش شرکتی؛ سازمان‌های جامعه نهاد؛ اشخاص باصلاحیت، متعهد و برجسته‌ای که سال‌ها در حوزه کارآفرینی و آموزش مهارت فعالیت داشته‌اند؛ سازمان‌های صنعتی و تجاری و دیگر ذینفعان. این سیاست در راستای هموار نمودن مسیر رشد همه جانبه کشور، توسعه مهارت را به ارتقاء قابلیت استخدام و بهره‌وری پیوند می‌دهد. مکمل راهبرد مهارت، برنامه‌های کارآفرینی است که فضای لازم جهت اشتغال جوانان ماهر را مهیا می‌کند.





چشم‌انداز توسعه مهارت و کارآفرینی

۲



۱-۲

مهارت‌ها و دانش در هر کشوری محرک رشد اقتصادی و توسعه اجتماعی هستند. کشورهای دارای مهارت‌های با استاندارد بالاتر و بهتر به طور مؤثرتری خود را با چالش‌ها و فرصت‌های بازار کار ملی و بین‌المللی تطبیق می‌دهند. اولین سیاست صنعتی هند در سال ۱۹۵۶ تدوین شد و به دنبال آن سیاست علم و فناوری در سال ۱۹۵۸، سیاست ملی کار در سال ۱۹۶۶ و سیاست مسکن در سال ۱۹۸۸ تهیه شد. اولین سیاست ملی توسعه مهارت نیز در سال ۲۰۰۹ تدوین شد. متعاقب این سیاست، در همان سال شرکت ملی توسعه مهارت (NSDC)^۱ به منظور تشویق مشارکت بخش خصوصی از طریق مدل‌های نوآورانه تأمین بودجه تأسیس شد. این شرکت با بیش از ۲۱۱ نهاد ارائه‌کننده خدمات آموزشی پیوند دارد که بسیاری از آنها در حال ارتقاء کمی و کیفی فعالیت‌های خود هستند تا به ارائه برنامه‌های آموزشی کوتاه‌مدت نیز پردازند. آنها همچنین از تشکیل ۳۷ شورای مهارت‌های بخشی (SSC)^۲ حمایت کرده‌اند که انتظار می‌رود با تسهیل مشارکت و مالکیت صنایع، اجرای برنامه‌های آموزشی مبتنی بر نیاز را تضمین کنند. آژانس ملی توسعه مهارت (NSDA)^۳ که در سال ۲۰۱۳ ایجاد شد با دولت‌های ایالتی جهت احیا و هم‌افزایی فعالیت‌های حوزه آموزش مهارت در سطح ایالت‌ها همکاری نزدیک دارد. چارچوب ملی کیفی‌سازی مهارت‌ها (NSQF)^۴ نیز استانداردهای برنامه‌های آموزشی و مهارت‌آموزی را تعیین می‌کند. همه این فعالیت‌ها بر بستر زیرساخت‌های آموزش فنی و حرفه‌ای نهادهای آموزش صنعتی و پلی‌تکنیک‌ها انجام می‌شوند که در حال حاضر به ترتیب بالغ بر ۱۲,۰۰۰ و ۳,۲۰۰ مورد هستند.

1. National Skill Development Corporation

2. Sector Skills Councils

3. National Skills Development Agency

4. National Skills Qualification Framework

۱۰۹/۷۳ میلیون نفر نیروی کار تا سال ۲۰۲۰ در ۲۴ بخش اصلی مورد

نیاز خواهد بود

کشور هند با چالش بزرگی روبروست، زیرا مطابق آمار موجود تنها ۴/۶۹ درصد از نیروی کار این کشور آموزش رسمی مهارت داشته‌اند که در مقایسه با ۶۸ درصد در بریتانیا، ۷۵ درصد در آلمان، ۵۲ درصد در ایالات متحده، ۸۰ درصد در ژاپن و ۹۶ درصد در کره جنوبی رقم بسیار ناچیزی است. اگرچه در مورد حجم دقیق این چالش اختلافاتی وجود دارد، اما در اهمیت این مسأله شکی نیست.

۲-۲

از نظر تقاضا، در دوره ۲۰۱۵-۲۰۱۰ شرکت ملی توسعه مهارت یک مطالعه شکاف مهارتی انجام داده است که مطابق نتایج آن تا سال ۲۰۲۰ در ۲۴ بخش اصلی به ۱۰۹/۷۳ میلیون نفر نیروی کار نیاز خواهد بود.

۳-۲

از نظر عرضه، نتایج دوره ۶۶ و ۶۸ مطالعات اداره ملی پیمایش نمونه‌ای (NSSO) دال بر این است که در حال حاضر تعداد کل نیروی کار کشور ۴۸۷ میلیون نفر است که ۵۷ درصد آنها در بخش غیرکشاورزی فعالیت دارند. در صورت مستثنی نمودن نیروی کار دارای آموزش عالی و فاقد آموزش رسمی مهارت، نیروی کار متوازن حدود ۴/۴۵۰ میلیون نفر خواهد بود. از این تعداد ۷۲/۲۵۶ میلیون نفر در بخش غیرکشاورزی هستند که حداکثر ۴/۵ درصد آنها آموزش رسمی مهارت دریافت کرده‌اند (بر اساس پیمایش سال ۱۲-۲۰۱۱ این اداره ۶۱/۳ درصد از کل نیروی کار بخش کشاورزی و غیرکشاورزی از آموزش رسمی مهارت برخوردار بوده‌اند). تقریباً ۸۶/۲۴۱ میلیون نفر با/بدون مهارت در بخش غیررسمی فعالیت دارند. تقریباً ۱۷۰ میلیون نفر از کل جمعیت نیروی کار در رده سنی ۱۵ تا ۴۵ سال قرار دارند. لازم است این جمعیت نیروی کار با توجه به سطح مهارت دسته‌بندی شده و سپس در صورت فاقد مهارت بودن، مهارت لازم به آنها آموزش داده شود یا در صورت داشتن سطحی از مهارت، مورد بازآموزی و ارتقاء مهارت قرار گیرند تا ضمن افزایش بهره‌وری آنها به ارتقاء سطح رفاه زندگی ایشان نیز کمک شود. به همین ترتیب، جمعیت نیروی کار در بخش کشاورزی ۲۵/۱۲۸ میلیون نفر تخمین زده می‌شود.

۴-۲





۵-۲

سالانه حدود ۲۶/۱۴ میلیون نفر به جمعیت نیروی کار اضافه می‌شود. با فرض نرخ مشارکت نیروی کار ۹۰ درصد برای مردان و ۳۰ درصد برای زنان، هر ساله ۱۶/۱۶ میلیون نفر به جمعیت نیروی کار افزوده می‌شود که به غیر از گروهی که در مقاطع آموزش عالی تحصیل می‌کنند، بقیه نیازمند کسب مهارت هستند. به عبارتی، در ۷ سال آینده باید به ۱۰۴/۶۲ میلیون نفر آموزش مهارت داده شود. به علاوه، ۲۹۸/۲۵ میلیون نفر از نیروی کار کنونی در بخش کشاورزی و غیر کشاورزی نیازمند کسب، بازآموزی یا ارتقاء مهارت هستند. در نتیجه، با توجه به این ارقام بالا و نیز پراکنندگی بخشی و جغرافیایی نیروی کار در سطح ملی و بین‌المللی باید زیرساخت‌های لازم برای مهارت‌آموزی آنها توسعه داده شود.

۶-۲

یکی از چالش‌های عمده کشور دیدگاه مردم نسبت به مهارت‌آموزی است که آن را آخرین گزینه برای افرادی می‌دانند که نتوانسته‌اند در نظام آموزش آکادمیک رسمی توفیقی داشته باشند. از جمله عوامل مؤثر در این دیدگاه منفی عبارتند از:

- دیدگاه سنتی و اجتماعی مبنی بر اینکه جایگاه اجتماعی افراد نسبت معکوس با میزان کار یدی دارد. این مسأله ریشه در اعتقادات باستانی و ابتدایی دارد که صدها سال در فضای مهارت‌آموزی هند سیطره داشته است. اگرچه این میراث ناپسند هیچ اساس اخلاقی، حقوقی یا قانونی در هند آزاد ندارد، اغلب در هنجارها، دیدگاه‌ها و رفتارهای اجتماعی نمود پیدا می‌کند.

- تمایل بخش بزرگی از صنعت به ویژه در قسمت‌های خرد، کوچک و متوسط به داشتن رفتار یکسان با نیروی کار ماهر و فاقد مهارت، که در نتیجه، مهارت‌آموزی هیچ مشوق اقتصادی ندارد.

- بیشتر برنامه‌های آموزش فنی و حرفه‌ای تناسبی با نیازهای صنعت ندارند. لذا، در کنار بیکاری، معضل نیروی کار فاقد مهارت‌های لازم جهت کار در بخش ساخت و ساز جاده‌ای، پل‌ها، راه‌آهن و فعالیت در کارخانه‌ها، حفاری‌های دریایی، لوله‌گذاری و غیره نیز وجود دارد.

۷-۲

در طول سال‌های گذشته، برنامه‌های توسعه مهارت دولت مرکزی در ۲۰ وزارت/بخش اجرا شده‌اند، بی‌آنکه هماهنگی یا نظارت دقیقی برای حفظ همگرایی و هم‌افزایی آنها اعمال شده باشد. این مسأله در اغلب ایالت‌ها نیز وجود دارد، مگر آن دسته از ایالت‌ها که در جهت ایجاد اهداف ایالتی اقداماتی انجام داده‌اند. این امر منجر به بوجود آمدن ناهمگونی و ناهماهنگی در هنجارها، اصول، رویه‌ها و گواهی‌های حوزه مهارت‌آموزی شده است. علاوه بر این، بسیاری از ابتکارهای توسعه مهارت همسو با تقاضای بازار کار نیستند و در نتیجه با فلسفه اولیه این ابتکارها مغایرت دارند.

۸-۲

ایالت‌های هند با چالش‌های متفاوتی از نظر مسائل جمعیتی و توسعه مهارت مواجه هستند. پرداختن به چالش‌های حوزه فضای متغیر جمعیتی باید با همکاری جمعی و در اسرع وقت انجام شود. با آنکه مأموریت‌های توسعه مهارت ایالتی (SSDMs)^۱ تقریباً در همه ایالت‌ها آغاز شده است، اما بسیاری از ایالت‌ها به شدت نیازمند ظرفیت‌سازی و توانمندسازی برای اجرای این مأموریت‌ها هستند.

۹-۲

اگرچه امروزه وجود برنامه‌های آموزش رایگان مبتنی بر گزینش ضرورت دارد، اما بسیاری از آنها دارای محدودیت‌هایی به‌ویژه از نظر کیفیت آموزش و قابلیت استخدام مهارت‌آموزان هستند. در این گونه برنامه‌ها، افراد تحت آموزش رایگان ارزش چندانی برای خدمات آموزشی که دریافت می‌کنند، قائل نیستند و مربیان و معلمان به جای افزایش کیفیت آموزش، صرفاً در پی افزایش تعداد مهارت‌آموزان هستند. اگرچه حمایت مالی در برخی از قسمت‌های بخش صنعت و بخش غیرسازمان‌یافته ضرورت دارد، اما لازم است این حمایت‌ها همراه با اقداماتی در جهت افزایش قابلیت استخدام مهارت‌آموزان باشد.

۱۰-۲

تنوع و چندگانگی سیستم‌های سنجش و اعطای گواهی منجر به تناقض در نتایج و سردرگمی کارفرمایان شده است. به‌علاوه، با وجود زمانبندی دقیق و جدی اعلام‌شده توسط چارچوب ملی کیفی‌سازی مهارت‌ها فرایند تطبیق کیفی‌سازی دوره‌ها با استانداردهای چارچوب ملی بسیار کند پیش می‌رود.

۱۱-۲

از دیگر چالش‌های مهم کمبود مربیان باکیفیت و مجرب است. ارائه برنامه‌های آموزشی برای مربیان و ابزارهای بازآموزی و آموزش هنگام خدمت مربیان جهت ارتقاء کیفیت آنها چندان مورد توجه قرار نگرفته است.

۱۲-۲

تا چند سال پیش، اقدامات حوزه توسعه مهارت فاقد پیوند با صنعت/کارفرمایان بود و همین امر منجر به شکاف‌هایی از نظر نیازهای بخشی و مهارت‌ها و توانایی‌های مورد نیاز کارفرمایان و توانایی‌های مهارت‌آموزان شده است. کاریابی برای مهارت‌آموزان با چالش‌هایی روبروست. اگرچه صنعت شروع به تعریف نیازهای مهارتی خود کرده است، اما لازم است به پرداخت حقوق و مزایای بیشتر برای کارگران ماهر نیز متعهد شود، مشوق‌های اقتصادی برای مهارت‌آموزی تعریف شود و مزایای استخدام نیروی کار ماهر از نظر افزایش بهره‌وری برای اصحاب صنعت تبیین گردد.



یکی از بزرگ‌ترین چالش‌های توسعه مهارت در هند این است که ۹۳ درصد از نیروی کار در بخش غیررسمی / غیرسازمان‌یافته مشغول هستند. در نتیجه تهیه نقشه مهارت‌های موجود نیروی کار این بخش و نیازهای مهارتی آن امری دشوار است. از طرفی، نرخ رشد اشتغال در بخش غیررسمی حدود دو برابر بخش رسمی است.

۱۳-۲

زنان نیمی از جمعیت را تشکیل می‌دهند و یکی از چالش‌های کلیدی، افزایش سهم آنها از نیروی کار است که ارتباط مستقیمی با رشد اقتصادی دارد. مطابق آمار، نرخ مشارکت زنان در نیروی کار بین سال‌های ۲۰۰۴ تا ۲۰۱۱ از ۳۳/۳ به ۲۶/۵ درصد در مناطق روستایی و از ۱۷/۸ به ۱۵/۵ درصد در مناطق شهری کاهش یافته است. حذف کلیشه‌های نقش‌های جنسیتی از طریق آموزش مهارت به زنان جهت انجام مشاغل غیرسنستی و افزایش حساسیت جنسیتی در محیط‌های کاری ضمن ارتقاء بهره‌وری می‌تواند یک تصمیم اقتصادی هوشمندانه نیز باشد.

۱۴-۲

اشتغال‌زایی برای جوانان ماهر نیز از چالش‌های کشور هند است. کارآفرینی مبتنی بر نوآوری از ظرفیت رشد عظیمی برخوردار است، اما ورود سالانه نوآوران جدید در هند نسبتاً کم است. مطابق شاخص جهانی نوآوری (۲۰۱۴)، هند در بین ۱۴۳ کشور رتبه ۷۶ را در نوآوری دارد. تسریع کارآفرینی مبتنی بر نوآوری برای اشتغال‌زایی در سطح کلان از اهمیت حیاتی برخوردار است.

۱۵-۲

رشد و شکوفایی همه اقتصادها به شدت وابسته به فعالیت‌های کارآفرینی است. کارآفرینان اساس رشد اقتصادی هستند؛ آنها برای خود منبع درآمد و اشتغال ایجاد می‌کنند، برای دیگران اشتغال آفرینی می‌کنند، کالاها یا خدمات جدید و نوآورانه تولید می‌کنند و محرک بزرگی در فعالیت‌های بالادستی و پایین‌دستی زنجیره ارزش هستند. ایجاد فضاهای حمایتی از اهمیت فزاینده‌ای در موفقیت کارآفرینی برخوردار است. امروزه، ابزارهای حمایتی در همه جای دنیا به شدت در حال تحول است. فضای کارآفرینی آرمانی ۵ محور اصلی دارد: دسترسی به منابع مالی، فرهنگ کارآفرینی، نظام‌های مالیاتی و مقرراتی حمایتی، نظام‌های آموزشی که حامی ذهنیت کارآفرینی هستند و یک رویکرد هماهنگ که بخش خصوصی، دولتی و داوطلبی را به هم پیوند می‌دهد.

۱۶-۲

ظاهر کارآفرینی نیز در حال تغییر است-در سراسر دنیا به دلیل افزایش بیکاری، زنان و جوانان بیشتری وارد عرصه کارآفرینی می‌شوند. مطابق گزارش سازمان بین‌المللی کار (ILO)، ۱۳ درصد جوانان جهان (تقریباً ۷۵ میلیون نفر) بیکار هستند. این پدیده به‌ویژه در مناطقی که یافتن اشتغال با دستمزد دشوار است، بیشتر دیده می‌شود. در همه بازارها مانع اصلی کارآفرینان دسترسی به منابع مالی است. بخش‌های دولتی و خصوصی هر یک نقش مهمی در ایجاد اکوسیستم‌های کارآفرینی دارند که علاوه بر دسترسی به منابع مالی در افزایش موفقیت کارآفرینی نیز بسیار حیاتی هستند.

۱۷-۲





در سال ۲۰۱۱ در هند به ازای هر ۱۰۰۰ نفر نیروی کار فقط ۰/۰۹ شرکت ثبت شده وجود داشت که پایین ترین نرخ در بین کشورهای گروه ۲۰ (G20)^۱ است. ۳ نوع فعالیت کارآفرینی وجود دارد: کارآفرینی مبتنی بر عامل^۲ (فاکتور)، کارآفرینی مبتنی بر بازده و کارآفرینی مبتنی بر نوآوری. مطابق گزارش سال ۲۰۱۳ دیده بان جهانی کارآفرینی (GEM)^۳، هند اساساً یک اقتصاد مبتنی بر عامل است که بالاترین نسبت TEA^۴ (کل فعالیت کارآفرینی مرحله آغازین) مبتنی بر ضرورت (۳۸/۸ درصد) و TEA مبتنی بر بهبود (۳۵/۹ درصد) را دارد. کارآفرینی مبتنی بر ضرورت در مناطق کمتر توسعه یافته یا مناطقی که دچار تنزل اشتغال هستند، می تواند به اقتصاد کمک کند که از فعالیت های خوداشتغالی بهره مند گردد. اقتصادهای توسعه یافته تر به دلیل داشتن ثروت و ظرفیت نوآوری فرصت های کارآفرینی ایجاد می کنند، اما با افزایش گزینه های اشتغال با دستمزد بالا افرادی که قابلیت خوداشتغالی (کارآفرینی) دارند را نیز جذب می کنند. برای استفاده از چنین فرصت های نوآوری و کارآفرینی لازم است اکوسیستم های توانمندساز برای کارآفرینی ایجاد کنیم تا فرهنگ و ذهنیت ارائه مشوق های کارآفرینی و ایجاد انگیزه های مبتنی بر نوآوری و فرصت را ایجاد و ارتقاء بخشد.

سیاست ملی توسعه مهارت و کارآفرینی (۲۰۱۵) در پی پرداختن به این مسائل و چالش هاست. این سیاست قصد دارد دنیای آموزش و مهارت آموزی را به دنیای کار نزدیک نماید تا با هم به سوی ایجاد هندی قدرتمند پیش روند.

۱. گروه ۲۰ یا G20 گروهی متشکل از وزرای اقتصاد (دارائی) و مسؤلان بانک های مرکزی بیست اقتصاد مطرح دنیاست. گروه ۲۰ متشکل از قدرتمندترین کشورهای جهان است که در مجموع ۸۵ درصد اقتصاد جهان را در اختیار دارند. این کشورها عبارتند از: ایالات متحده آمریکا، اتحادیه اروپا، بریتانیا، فرانسه، ایتالیا، آلمان، ژاپن، چین، عربستان سعودی، روسیه، مکزیک، برزیل، ترکیه، استرالیا، کانادا، آرژانتین، کره جنوبی، اندونزی، هند و آفریقای جنوبی.

2. Factor

3. Global Entrepreneurship Monitor

4. Total early stage Entrepreneurial Activity

اهداف سیاست ملی توسعه مهارت و کارآفرینی

۳



چشم‌انداز: ایجاد فضایی مناسب برای آموزش سریع و استاندارد مهارت و ایجاد فرهنگ نوآوری مبتنی بر کارآفرینی جهت درآمدزایی و اشتغال‌زایی به منظور تأمین پایدار معیشت همه شهروندان.

۱-۳

رسالت: رسالت این سیاست عبارت است از:

۲-۳

- ایجاد تقاضا برای مهارت در سراسر کشور
- تصحیح و همسوسازی آموزش مهارت متناسب با نیازهای کشور
- ارتباط‌دادن نیروی کار ماهر با بخش‌های متقاضی
- ارائه گواهی و ارزیابی مهارت‌ها مطابق استانداردهای ملی و جهانی
- ایجاد فضایی که در آن کارآفرینی نوآورانه و مولد شکل بگیرد، رشد کند و منجر به یک اقتصاد کارآفرین بویا و ایجاد مشاغل رسمی با دستمزد مناسب شود.

اهداف:

۳-۳

- هدف محوری برنامه آموزش مهارت، توانمندسازی افراد از طریق بالفعل‌سازی ظرفیت‌های آنها طی یک فرایند یادگیری مادام‌العمر است. به این ترتیب با رشد افراد، جامعه و کشور نیز از رشد و بهره‌وری آنها بهره‌مند می‌شوند. سایر اهداف مهم این برنامه عبارتند از:

۱. نویدبخش کردن آموزش حرفه‌ای با کیفیت برای کارگران و کارفرمایان به نحوی که جوانان آن را یک فرصت بدانند و کارفرمایان با درک ضرورت بهره‌وری حاصل از آموزش مهارت، سهم هزینه‌ای خود را پردازند.
۲. ادغام هماهنگ برنامه‌های آموزش مهارت در نظام آموزش رسمی جهت تضمین نتیجه‌بخشی آنها
۳. تمرکز بر رویکرد نتیجه‌محور به منظور افزایش قابلیت استخدام و درآمد افراد و نیز افزایش بهره‌وری نیروی کار در همه سطوح اقتصاد
۴. افزایش ظرفیت و کیفیت زیرساخت‌های آموزش و مربیان به منظور تضمین دسترسی همه به برنامه‌ها
۵. تأمین نیازهای منابع انسانی از طریق همسوسازی عرضه نیروی کار ماهر با نیازهای بخش‌های اقتصادی و اولویت‌های راهبردی کشور از جمله برنامه‌های پیشتازی مانند ساخت هند
۶. ایجاد یک سیستم اطلاعات دیجیتال از عرضه و تقاضای نیروی کار به منظور ارتقاء ارتباط طرفین عرضه و تقاضا
۷. بهبود استانداردهای ملی آموزش مهارت از طریق مشارکت کارفرمایان در تعیین استانداردهای حرفه‌ای، تدوین سرفصل‌های آموزشی، ایجاد فرصت‌های کارآموزی، مشارکت در سنجش و فراهم کردن اشتغال مفید برای نیروی کار ماهر با پرداخت‌های کافی
۸. عملیاتی‌سازی یک چارچوب تضمین کیفیت شفاف و مطابق استانداردهای جهانی جهت تسهیل جابه‌جایی نیروی کار
۹. به‌کارگیری فناوری‌های جدید به منظور افزایش مقیاس و سطح دسترسی برنامه‌ها و نیز ارتقاء ارائه محتوا و سنجش و پایش نتایج



۱۰. تأکید بر ارزش آموزش حین کار با فراهم کردن فرصت کارآموزی در محیط کار واقعی در همه برنامه‌های آموزش مهارت
 ۱۱. تضمین تأمین نیازهای مهارتی گروه‌های کمتر برخوردار و حاشیه‌ای (مانند اقلیت‌ها، افراد دارای ناتوانی جسمی و ذهنی)
 ۱۲. افزایش مشارکت زنان در نیروی کار از طریق برنامه‌های آموزش مهارت مناسب و ویژه
 ۱۳. ارتقاء تعهد و مالکیت همه ذینفعان در توسعه مهارت و ایجاد یک ساز و کار هماهنگی کارآمد
- هدف اصلی چارچوب کارآفرینی شامل تقویت و هماهنگ‌سازی عوامل اساسی رشد کارآفرینی کشور است که از طریق روش‌های زیر محقق می‌شود:
۱. ترویج فرهنگ کارآفرینی و نویدبخش نمودن آن
 ۲. حمایت از کارآفرینی به عنوان یک گزینه عملی جهت اشتغال
 ۳. افزایش حمایت از کارآفرینان بالقوه از طریق ارائه خدمات مشاوره و آموزش (مربی) و شبکه‌سازی
 ۴. ادغام آموزش کارآفرینی در نظام آموزش رسمی
 ۵. تقویت کارآفرینی اجتماعی و نوآوری محور جهت تأمین نیازهای سطوح پایین هرم جمعیت
 ۶. ارتقاء سهولت راه‌اندازی کسب و کار از طریق کاهش موانع ورود و خروج
 ۷. تسهیل دسترسی به تأمین مالی از طریق ارتباطات اعتباری و بازار
 ۸. ترویج کارآفرینی در بین زنان
 ۹. گسترش سطح عرضه کارآفرینی از طریق تأمین نیازهای گروه‌های کم‌برخوردار اجتماعی و جمعیتی مانند افراد طبقه لمس‌ناپذیر (نجس)^۱، افراد دارای ناتوانی جسمی و ذهنی و غیره



۱. Scheduled caste/tribe نجس‌ها یا افراد لمس‌ناپذیر پایین‌ترین قشر اجتماعی در هند محسوب می‌شود.



چارچوب سیاست توسعه مهارت

۴



چارچوب سیاست توسعه مهارت با هدف تحقق آرمان هند ماهر^۱ از طریق عملیاتی سازی اهدافی که پیش از این ذکر شد، شامل ۱۱ عنوان است که زمینه را جهت تحقق آرمان هند ماهر فراهم می کنند:

• آرمان سازی و حمایت	• سطح دسترسی به برنامه ها
• ظرفیت	• ایجاد ظرفیت در حوزه فناوری های اطلاعات و ارتباطات
• کیفیت	• آموزش دهنده ها و ارزیابی کنندگان
• هم افزایی	• همه شمولی
• تجمع قوا و مشارکت	• ترغیب مهارت آموزی در بین زنان
• مشارکت های جهانی	

۲۵ درصد از مدارس، طی ۵ سال آینده، کسب مهارت با آموزش رسمی را از کلاس نهم به بعد، جهت توسعه مهارتی امیدوارکننده مدنظر خواهند داشت.

آرمان‌سازی و حمایت

۱-۴

● برای آنکه جوانان کسب مهارت را یک فرصت جهت اشتغال بدانند، لازم است این موضوع در متن آموزش رسمی قرار داده شود؛ به نحوی که کسب مهارت نیز یک روش معتبر و رسمی جهت دریافت مدارج تحصیلی و همسو با کسب درآمد پایدار و رشد اقتصادی باشد.

● ظرف سه ماه یک پویش ملی جهت افزایش آگاهی عمومی و ایجاد فضای حامی کارآفرینی راه‌اندازی می‌شود. بسته‌های ارتباطی با کیفیت به همه زبان‌های محلی از طریق سفیران مهارت (شخصیت‌های شهیر) در اختیار عموم مردم قرار می‌گیرد. اردوهای کشوری جهت تجمیع قوا و افزایش آگاهی عمومی برگزار می‌شود. از رسانه‌های اجتماعی جهت گسترش و ارتقاء اثرگذاری پویش استفاده می‌شود. یک شبکه تلویزیونی و یک شبکه رادیویی به مهارت اختصاص می‌یابند تا به طور مستمر به ترویج و تبلیغ اطلاعات و فرصت‌های حوزه مهارت بپردازند. همچنین از لوگوی ماهرسازی هند جهت ترویج کسب مهارت و ارزش نیروی کار ماهر استفاده می‌شود.

● مؤسسات و دانشگاه‌های ملی مهارت با همکاری ایالت‌های هند ایجاد می‌شوند تا به آموزش رسمی مهارت و تربیت مربی مهارت بپردازند (در قالب نظام فعلی آموزش عالی یا به صورت مستقل). این مراکز آموزشی در کنار آموزش، فعالیت‌های تحقیقاتی نیز انجام می‌دهند تا کیفیت مواد آموزشی حوزه مهارت را با بهره‌برداری از تازه‌ترین پیشرفت‌های حوزه مهارت ارتقاء دهند.

● طی پنج سال (از سال ۲۰۱۴) با ارائه کلاس‌های آموزش فنون متناسب با اقتصاد محلی در حداقل ۲۵ درصد از مدارس، کسب مهارت در آموزش رسمی ادغام می‌شود. انتظار می‌رود این امر علاقه و اشتیاق دانش‌آموزان را به کسب مهارت افزایش دهد. همه نهادهای ارزیابی و اعطای گواهی چارچوب ملی کیفی‌سازی مهارت از هیئت مدیره مدارس در فرایندهای ارزیابی و اعطای گواهی حوزه آموزش‌های فنی و حرفه‌ای حمایت می‌کنند (در صورت نیاز).

● مهارت‌آموزی به طرز فزاینده‌ای در آموزش عالی ادغام خواهد شد؛ به این ترتیب که پلی‌تکنیک‌ها به ارائه دوره‌های فنی و حرفه‌ای متناسب با استانداردهای چارچوب ملی کیفی‌سازی مهارت و اعطای گواهی دوره کارشناسی مطالعات فنی و حرفه‌ای می‌پردازند. همچنین، طی پنج سال حداقل ۲۵ درصد از مؤسسات آموزش عالی کلاس‌ها و دوره‌هایی در حوزه مهارت‌های تخصصی شغلی ارائه می‌کنند.

● کیفی سازی مؤسسات آموزش صنعتی (ITIs)^۱ باید هماهنگ با کیفی سازی آموزش عالی و در سطح مناسب و بر حسب ضرورت پس از مشاوره با هیئت‌های مرکزی/ایالتی آموزش انجام شود. محتوا و مواد درسی دانشکده‌های پلی تکنیک و مؤسسات آموزش صنعتی همسو با نیازهای بازار کار به‌روزرسانی می‌شوند. در طراحی مواد درسی و روش‌ها و فنون آموزشی از تازه‌ترین فناوری‌ها استفاده خواهد شد. به منظور افزایش فرصت‌های کارآموزی و ارتقاء قابلیت استخدام افراد، ارتباط این مراکز با صنعت افزایش می‌یابد. انتظار می‌رود صنعت در اداره مؤسسات آموزش صنعتی از طریق کمیته‌های مدیریت مؤسسه (IMCs)^۲ که به آنها در اجرای تصمیمات برای دستیابی به نتایج آموزشی بهتر اختیار تام داده می‌شود، نقش کلیدی ایفا نماید. همچنین، عملکرد مراکز آموزش مهارت صنعتی بر اساس نتایج بازخورد کارفرمایان/دانش‌آموزان ارزیابی می‌شود.

● دولت استفاده از نیروی انسانی ماهر و مجوزدار را در کارها و پروژه‌ها از طریق درج مفاد مرتبط در قراردادها ترویج می‌کند. صنعت تشویق می‌شود که به کارگران ماهر و نیمه ماهر امتیازاتی اعطا نماید. از شرکت‌ها خواسته می‌شود درصد نیروی کار ماهر و مجوزدار خود را در گزارش سالانه ذکر نمایند.

● به منظور افزایش اشتیاق و احترام نسبت به مهارت‌آموزی مسابقات جایزه ملی مهارت با همکاری کلیه ذینفعان برگزار می‌شود. مشارکت هند در بسترهای بین‌المللی نیز ترغیب خواهد شد تا استعدادهای مهارتی کشور در معرض نمایش قرار داده شود. همچنین، یک روز به عنوان روز ملی مهارت اعلام می‌شود و هر سال با برگزاری نمایشگاه‌ها و اردوهای در سراسر کشور ارزش مهارت در این روز ترویج می‌شود.

● ارائه مشاوره و راهنمایی از بزرگ‌ترین چالش‌های کنونی فضای مهارت‌آموزی است. مشاوره خوب می‌تواند از طریق کمک به مهارت‌آموزان در انتخاب گزینه‌های مناسب در ایجاد اشتیاق و کاهش نرخ فرسودگی در طول آموزش و اشتغال مؤثر باشد. شبکه وسیع ادارات پست و مراکز خدمات شهروندی (CSCs)^۳ می‌تواند با کمک صنعت به مراکزی حمایتی برای جوانان تبدیل شوند. همچنین، شبکه ۲۸۵,۰۰۰ واحدی باشگاه‌های جوانان که در ۶۲۳ منطقه پراکنده شده‌اند، می‌تواند ارائه راهنمایی و مشاوره به جوانان کشور درباره فرصت‌ها و برنامه‌های مهارت‌آموزی را تسهیل کنند. نیروهای داوطلب برنامه ملی خدمات و Nehru Yuva Kendra Sangathan به ارائه اطلاعات مورد نیاز جوانان و راهنمایی آنها درباره انتخاب مهارت و شرکت در برنامه‌های آموزش مهارت می‌پردازند.

● طرح فلوشیپ توسعه مهارت^۴ نخست‌وزیر به شناسایی جوانان مستعد جهت همکاری با دولت محلی و مرکزی در ارتقاء آگاهی عمومی در حوزه توسعه مهارت، شناسایی نیازهای محلی و اجرای طرح توسعه مهارت در مناطق می‌پردازد.

1. Industrial Training Institutes
2. Institute Management Committees
3. Citizen Service Centers
4. Skill Development Fellow



ظرفیت

۲-۴

● در سال ۲۰۱۴ سطح مهارت آموزی سالانه حدود ۷ میلیون بوده است. در حال حاضر به مدد سازمان‌های آموزشی بخش خصوصی، آموزش داخلی صنعت، مؤسسات آموزش صنعتی خصوصی و دولتی، مؤسسات آموزش پیشرفته (ATIs)^۱ و اتاق‌های ابزار (کارگاه‌های فنی و حرفه‌ای)، ظرفیت آموزش مهارت در مدارس و دانشکده‌های کشور افزایش یافته است. در تمامی این گونه اقدامات نقطه تمرکز از ورودی به خروجی و به عبارتی به قابلیت استخدام و کارایی برای مهارت‌آموزان انتقال خواهد یافت. مشوق‌های کارایی در اختیار همه مؤسسات آموزشی قرار خواهد گرفت. طرح‌های حمایتی دولت نیز تأمین مالی را متوجه نتایج خروجی برنامه‌های آموزشی می‌کنند.

● دولت از ایجاد و استفاده از زیرساخت‌ها در بخش خصوصی و دولتی از طریق تخصیص اعتبار، گرن‌ت و وام حمایت می‌کند و با ارائه حمایت‌های مالی کارآفرینان را برای ورود به عرصه جدید توسعه مهارت تشویق می‌کند. در این راستا، از مشارکت‌های بخش خصوصی و بخش دولتی جهت حمایت از مناطق کمتر توسعه یافته استفاده می‌شود.

● هند از زیرساخت‌های سخت و نرم عظیمی برخوردار است که استفاده مناسبی از آنها نمی‌شود. به عنوان مثال، بیش از ۱ میلیون ساختمان نهادی در هند وجود دارد که کمتر از ۴۰ ساعت در هفته مورد استفاده قرار می‌گیرند. آموزش مهارت باید در محل مورد نیاز انجام شود، لذا می‌توان با استفاده از زیرساخت‌های موجود آموزش مهارت را در نقاط دورافتاده نیز ارائه نمود. با استفاده از طرح‌های تشویقی مناسب می‌توان از زیرساخت‌های موجود (ساختمان و معلمان) برای آموزش مهارت استفاده بهینه نمود. در هند ۱/۵۵ میلیون مدرسه، ۲۵,۰۰۰ دانشکده، ۳,۲۰۰ دانشکده پلی‌تکنیک و ۸۳ مهمانسرای جوانان و حدود ۱/۵ لک^۲ دفتر پست وجود دارد (۲۰۱۵). از مدارس و دانشکده‌ها در اوقات تعطیلی برای آموزش مهارت و از مراکز فروش صنایع برای تمرینات عملی مهارت استفاده می‌شود. همچنین از مؤسسات بخش کشاورزی مانند Krishi Vigyan Kendras، شورای تحقیقات کشاورزی هند (ICAR)^۳ و نیز کلینیک‌های کشاورزی/کسب و کار جهت آموزش مهارت استفاده می‌شود. در کشور ۶۵,۰۰۰ کیلومتر شبکه ریلی با بیش از ۸,۰۰۰ ایستگاه وجود دارد که بخش بزرگی از آن دارای امکانات زیرساختی مناسب، برق و شبکه کابل فیبر نوری است. استفاده از این امکانات وسیع برای دوره‌های کوتاه‌مدت آموزش مهارت و ارتقاء آگاهی عمومی در دست بررسی است.

1. Advanced Training Institutes

۲. لک یا lakh یک واحد شمارش هندی معادل یکصد هزار می‌باشد.

3. Indian Council of Agriculture Research



● مؤسسات آموزش صنعتی جدیدی در مناطق کمتر توسعه یافته کشور از طریق مشارکت بخش‌های خصوصی و دولتی ایجاد خواهد شد. همچنین، از طریق مشارکت بخش‌های خصوصی و دولتی، مؤسسات آموزش پیشرفته (ATIs) و مؤسسات مهارت‌های چندگانه (MSIs)^۱ ایجاد خواهد شد که رابطه محکمی با صنعت برقرار می‌کنند. این مؤسسات در نزدیکی مراکز تقاضا مانند قطب‌های مهارت، دوره‌های بلندمدت (۱ تا ۳ سال) آموزش مهارت ارائه می‌کنند و از امکان کارآموزی در محیط واقعی (به دلیل نزدیکی به صنایع و بازار کار) برخوردار هستند. این گونه مؤسسات وابسته به دانشگاه‌های فنی خواهند بود تا امکان ارائه مدارک تحصیلی معادل (مدارک دانشگاهی) و آموزش عالی را فراهم نمایند. در حال حاضر شبکه وسیعی از مراکز آموزش خصوصی/مؤسسات آموزش صنعتی/مؤسسات آموزش پیشرفته در قالب مدل قطب و اقماری^۲ در کشور وجود دارد که سعی می‌شود روی ارائه مهارت‌های قابل اشتغال تا سطح ۴ چارچوب ملی کیفی‌سازی مهارت تمرکز کنند. این مدل میزان دسترسی و انعطاف‌پذیری برنامه‌های آموزش مهارت را افزایش می‌دهد و امکان بهره‌برداری از تحقیقات مورد نیاز به منظور دستیابی به آموزش در سطح کلاس جهانی را محقق می‌کند.

● به جوانانی که تمایلی به ادامه تحصیلات متوسطه یا عالی ندارند، توجه ویژه‌ای خواهد شد و امکان فراگیری مهارت جهت کسب درآمد برای آنها فراهم می‌شود. دوره‌های ویژه‌ای برای آموزش مهارت به کسانی که ۸ سال یا بیشتر سابقه تحصیل دارند، برگزار می‌شود. دوره‌های شبانه آموزش مهارت که همسو با چارچوب ملی کیفی‌سازی مهارت هستند در مدارس و دانشکده‌ها برای این دسته از جوانان ارائه می‌شود تا آنها برای ورود به بازار کار آمادگی لازم را پیدا کنند. چارچوب ملی کیفی‌سازی مهارت با ادغام مسیرهای متعدد در آموزش عمومی و فنی و حرفه‌ای به افرادی که ترک تحصیل کرده‌اند کمک می‌کند از میان دوره‌های فنی و حرفه‌ای گزینه متناسب با خود را انتخاب نمایند.

1. Multi Skill Institutes

۲. مدل قطب و اقماری یا hub and spoke model برای توزیع مناسب‌تر و همه‌جانبه‌تر کالا/خدمات بخشی را به عنوان کانون یا قطب در نظر می‌گیرد به طوری که هدایت‌کننده کل سیستم باشد و تمامی شعب به آن ختم و از آن منشعب می‌شوند.

● دولت‌های محلی تشویق به ایجاد مؤسسات توسعه مهارت (KVK)^۱ در مناطق روستایی می‌شوند تا برای جوانانی که ترک تحصیل نموده‌اند، دختران نوجوان و زنان خانه‌دار امکان کسب مهارت فراهم کنند و آنها را جهت خوداشتغالی یا ورود به بازار کار آماده نمایند. این گونه مؤسسات به نزدیک‌ترین دانشگاه/مؤسسه صنعتی پیشرفته/مؤسسه مهارت چندگانه وابسته خواهند بود و در زمینه مواد آموزشی، ارائه مدرک/گواهی و سنجش و ارزیابی، از امکانات آنها استفاده می‌کنند. همچنین، این مؤسسات به عنوان مرکز مشاوره و راهنمایی جهت کمک به جوانان برای داشتن انتخاب‌های بهتر عمل می‌کنند. برخی از سازمان‌های مردم‌نهاد در راه‌اندازی و اداره این گونه مؤسسات همکاری دارند و از ظرفیت‌های آنها استفاده می‌شود. تلاش می‌شود تا ۵ سال حداقل یک مؤسسه توسعه مهارت در هر منطقه از کشور ایجاد شود.

● با متناسب‌سازی میزان عرضه نیروی کار ماهر با تقاضا، نیازهای منابع انسانی کشور مرتفع می‌شود. به نهادهای ارائه‌کننده خدمات آموزش مهارت، مشوق‌هایی اعطا می‌شود و طرح‌های دولتی به نحوی طراحی می‌شوند که به نیروی کار کمک کنند از نیازهای صنعت و اولویت‌های راهبردی کشور از جمله برنامه‌های پیشرو بهره‌مند شوند. این امر موجب تضمین تناسب عرضه نیروی کار با نیازهای بازار می‌شود و در نتیجه، جذب نیروی کار راحت‌تر خواهد شد.

● ضمن تشویق ابتکارهای بخش خصوصی در حوزه آموزش مهارت، ظرفیت‌سازی در حوزه آموزش مهارت به شرکت ملی توسعه مهارت محول می‌شود. به این منظور، شرکت ملی توسعه مهارت از طریق تأمین مالی مستمر در قالب وام، اعتبار و گرن‌ت به بخش خصوصی جهت ظرفیت‌سازی، ایجاد کسب و کارهای مبتنی بر بازار و قابل ارتقاء را تسریع می‌کند. ظرفیت‌سازی بر اساس مدل خودیاری و به کمک شرکای بخش خصوصی خواهد بود، به نحوی که نیازهای مهارتی افرادی که ترک تحصیل کرده‌اند در مناطق شهری و روستایی تأمین شود و آنها قادر به تأمین معاش خود باشند.

● در حال حاضر سطح کارآموزی در مقایسه با جمعیت پایین است. با تصویب قانون کارآموزی (۱۹۶۱) اقدامات اصلاحی متعددی در این زمینه انجام گرفته است تا رابطه صنعت و جوانان بهبود یابد. دولت با صنایع به ویژه شرکت‌های خرد، کوچک و متوسط همکاری می‌کند تا امکان کارآموزی برای تعداد بیشتری از جوانان (۱۰ برابر تا ۵ سال آینده) فراهم شود. طرح‌های کارآموزی در بخش خدمات نیز اجرا خواهد شد.



کیفیت

۳-۴

● به منظور تضمین تطبیق با استانداردهای جهانی آموزش مهارت و ارتقاء فرصت‌های محلی، ملی و بین‌المللی اشتغال برای جوانان، لازم است شعار «یک ملت، یک استاندارد» در همه سطوح مهارت اعمال شود. کیفیت آموزش مهارت با سنجش قابلیت استخدام و توانمندی‌های مهارت‌آموزان قابل ارزیابی است. عناصر زیر در ارتقاء کیفیت آموزش تأثیر گذارند:

● چارچوب تضمین کیفیت منطبق با چارچوب ملی کیفی سازی

● برنامه‌های آموزشی متناسب با بازار

● تأیید مهارت‌های موجود

● تناسب مواد درسی

● چارچوب ملی کیفی سازی

● مهارت‌های قابلیت استخدام

● کاریابی

تضمین کیفیت

● چارچوب تضمین کیفیت (QA)^۱ منطبق با چارچوب ملی کیفی سازی مهارت‌ها با ارائه ساز و کارهایی جهت ارزیابی کیفیت، ضمن ایجاد اعتماد به نظام آموزش مهارت موجب ارائه نیروی کار با کیفیت و متناسب با نیازهای بازار کار می‌شود. این چارچوب اصول و ساز و کار لازم برای نظام‌های مستقل ارزیابی و صدور گواهی را در سراسر کشور فراهم می‌کند. همچنین، به موجب این چارچوب و با ممهور شدن گواهی‌ها به لوگوی «هند ماهر» زمینه انتشار این لوگو و افزایش اعتبار گواهی‌ها و مدارک مهارت‌آموزان فراهم می‌شود.

● همه آموزش‌های فنی و حرفه‌ای رسمی باید تا دسامبر ۲۰۱۸ از مفاد چارچوب ملی کیفی سازی مهارت‌ها تبعیت نمایند و خود را با آن تطبیق دهند. این یک چارچوب منسجم مهارت مبتنی بر صلاحیت و آموزش است که مسیرهای جابه‌جایی متعددی در آموزش فنی و حرفه‌ای، آموزش عمومی و آموزش فنون ایجاد می‌کند و در نتیجه، یک سطح از یادگیری را به سطح بالاتر ارتباط می‌دهد. این امر امکان جابه‌جایی افقی و عمودی را در آموزش رسمی تسهیل می‌کند. یک چارچوب حقوقی نیز برای حمایت از چارچوب ملی کیفی سازی مهارت تهیه خواهد شد.

● چارچوب تضمین کیفیت حداقل استانداردهای سنجش و اعطای گواهی را تعیین می‌کند و اصول راهنمای لازم جهت اجرای سنجش شفاف، منصفانه، مؤثر و معتبر و مطابق چارچوب ملی کیفی سازی مهارت را ارائه می‌نماید.

● در هر منطقه که امکانات و زیرساخت‌ها فراهم باشد، از روش‌های ارزش‌یابی الکترونیک جهت تسریع روند ارزشیابی و افزایش شفافیت استفاده می‌شود. از سیستم حضور/غیاب بیومتریک و سیستم تلویزیون مداربسته در نهادهای واجد شرایط و در صورت تأمین مالی دولتی استفاده می‌شود. نتیجه همه ارزش‌یابی‌ها (شامل گواهی‌ها و مدارک صادر

شده و سطح کیفی مهارت‌های کسب شده) در پورتال ملی جهت استفاده کارفرمایان و مهارت‌آموزان به منظور رصد عملکرد آنها ارائه می‌شود.

● اصول راهنمای دقیقی جهت اعتبارسنجی نهادهای ارائه‌کننده خدمات آموزش مهارت بر اساس توانایی‌ها، زیرساخت‌ها، دسترسی به مربیان و معلمان، پیوند با صنعت و غیره ابلاغ می‌شود. این امر اعتبارسنجی این نهادها در سطوح و دوره‌های مختلف آموزشی را امکان‌پذیر می‌کند. اعتبارسنجی که به صورت دوره‌ای مورد بازبینی قرار می‌گیرد به مهارت‌آموزان کمک می‌کند تا با آگاهی بیشتری نهادهای ارائه‌کننده خدمات آموزش مهارت را انتخاب نمایند.

● همچنین، با ارائه و اجرای یک چارچوب ارزیابی جهت بررسی اعتبار نهادهای اعتبارسنجی، سطح اعتبار این نهادها و در نتیجه اعتبار و کیفیت آموزش‌ها ارتقاء داده می‌شود.

استانداردهای مبتنی بر بازار

● شوراهای مهارت‌های بخشی (SSCs) به عنوان نهادهای صنعت‌محور با افزایش بهره‌وری و دسترسی آنها و شناخت عمومی از فعالیت‌هایشان تقویت می‌شوند. از جمله مهم‌ترین مسئولیت‌های این شوراهای تهیه استانداردهای ملی حرفه‌ای (NOS)^۱ و بسته‌های کیفی‌سازی (QPs)^۲ مشاغل مختلف در بخش‌های اقتصادی است. لازم است استانداردهای نتایج برای همه نقش‌های شغلی به صورت شفاف و بر اساس چارچوب ملی کیفی‌سازی مهارت تعریف و ابلاغ شود. همچنین، این شوراهای موظف هستند استخدام افرادی که مهارت‌های اکتسابی آنها مطابق با استانداردهای ملی حرفه‌ای و بسته‌های کیفی‌سازی است را توسط کارفرمایان بخش‌های متناظر تضمین نمایند.

● تهیه استانداردهای شوراهای مهارت‌بخشی، تحت نظارت کمیته ملی کیفی‌سازی مهارت (NSQC)^۳ انجام می‌شود. همه استانداردهای ملی حرفه‌ای و بسته‌های کیفی‌سازی توسط کمیته ملی کیفی‌سازی مهارت بررسی و متعاقب آن به عنوان استاندارد ملی تصویب می‌شود. همه خدمات آموزش مهارت در سراسر کشور باید با این استانداردها تطبیق یابد.

تأیید مهارت‌های موجود (RPL)^۴

● تأیید مهارت‌های موجود یکی از ابزارهای مهم در تهیه نقشه مهارت‌های موجود در بخش‌های غیرسازمان‌یافته و افزودن آنها به بخش‌های رسمی است. این ابزار یک چارچوب کیفی‌سازی نتیجه‌محور است که مهارت‌های موجود افراد را که از روش‌های رسمی و غیررسمی کسب نموده‌اند، ارزیابی می‌کند و به آنها گواهی اعطا می‌نماید. این فرایند شامل یک مرحله پیش‌سنجش، آموزش شکاف مهارتی و سنجش نهایی است که منجر به صدور گواهی برای مهارت‌های موجود می‌شود. گواهی‌های این چارچوب هم‌تراز گواهی‌هایی هستند که از طریق شرکت در دوره‌های مختلف آموزش مهارت به دست می‌آید. در این روش مسیرهای جابه‌جایی افقی و عمودی در اختیار افراد قرار می‌گیرد تا با یادگرفتن مهارت‌های اضافی، امکان امرار معاش بهتری برای آنها فراهم شود. به منظور ارتقاء دسترسی برابر به این برنامه‌ها، منابع مالی کافی از طریق انواع طرح‌های دولتی تخصیص می‌یابد.

1. National Occupational Standards

2. Qualification Packs

3. National Skill Qualification Committee

4. Recognition of Prior Learning

ایجاد یک چارچوب درسی تقاضامحور و پویا

● تهیه مواد درسی توسط کمیته‌های مربی بخشی^۱ متشکل از نمایندگان از شوراهای مهارت‌های بخشی، کارشناسان بخش و اساتید دانشگاه انجام می‌شود تا تناسب مواد درسی با تازه‌ترین تقاضاهای بازار کار و استانداردهای ملی حرفه‌ای و بسته‌های کیفی‌سازی تضمین شود. همچنین مواد درسی باید به گونه‌ای تدوین شوند که از تازه‌ترین وسیله‌های کمک آموزشی بهره‌مند شوند و لازم است هر ۳ سال مورد ارزیابی قرار گیرند تا بر حسب نیاز بازار اصلاح شوند. همچنین، صنعت مجاز خواهد بود که در قالب چارچوب‌های مشخص (تحت لیسانس دانشگاه‌ها و مراکز مجاز ارائه خدمات آموزشی) دوره‌های آموزشی با ظرفیت اشتغال بالا ارائه نماید.

چارچوب ملی صدور گواهی

● در حال حاضر شورای ملی آموزش حرفه‌ای (NCVT)^۲ که در سال ۱۹۵۶ تشکیل شد، مسئول تهیه چارچوب ملی مواد درسی دوره‌های فنی و حرفه‌ای و تعیین استانداردهای تجهیزات، فضا، طول دوره‌ها، روش‌های آموزش، انجام آزمون‌های تجاری سراسر هند^۳ و اعطای گواهی‌های ملی تجارت است.

مهارت‌های قابلیت اشتغال

● مهارت‌های زبانی، فناوری اطلاعات و مالی از جمله مقتضیات اغلب مشاغل در اقتصاد امروزی است. مهارت‌های زندگی^۴ نیز برای داشتن معاش موفق ضروری هستند. لذا، اغلب برنامه‌های آموزش مهارت شامل نمونه‌های ابتدایی از آموزش سواد مالی، زبانی، رایانه و مهارت‌های نرم مانند آداب معاشرت و احترام به تنوع جنسیتی در محیط کار، مهارت‌های اجتماعی و دانش زندگی سلامت هستند تا افراد را برای محیط کار قابل استخدام نمایند.

کارایی

● کارایی مهم‌ترین نتیجه دوره‌های آموزش مهارت استخدام است و برای ارزیابی عملکرد این دوره‌ها سطح استخدام افراد باید به دقت پایش شود. در همه مراکز آموزشی پیگیری استخدام افراد و آموزش‌های پس از پایان دوره حداقل تا یک سال پس از دریافت گواهی دوره باید انجام شود.



1. Sector Mentor Committees
2. National Council for Vocational Training
3. All India Trade Tests
4. Life skills

● برنامه‌های توسعه مهارت که توسط نهادهای مختلف اجرا می‌شوند، دارای هنجارهای مختلفی از نظر معیارهای شایستگی، طول دوره، حداکثر مقدار یادگیری، نتیجه، ساز و کارهای پیگیری و ارزیابی و غیره هستند. این تنوع موجب بروز مشکلاتی در اجرا و ارزیابی بی‌طرفانه عملکرد برنامه‌ها توسط دولت مرکزی می‌شود.

● وزارت توسعه مهارت و کارآفرینی (MSDE)^۱ که مسئول هماهنگ‌سازی فعالیت‌های حوزه توسعه مهارت است، مأموریت دارد ظرف ۳ ماه هنجارهای مشترک برای طرح‌های توسعه مهارت دولت مرکزی^۲ را تهیه نماید. این هنجارها شامل استانداردهای ورودی/خروجی، معیارهای هزینه/تأمین بودجه، گواهی شخص ثالث و ارزیابی هزینه و غیره برای همه برنامه‌های توسعه مهارت خواهد بود که موجب انعطاف‌پذیری برای تأمین مقتضیات همه مناطق کشور و گروه‌های اقتصادی/اجتماعی می‌شود. البته وزارت‌خانه‌ها و نهادهای مختلف این اختیار را دارند که ضمن رعایت این هنجارها متناسب با نیازهای منطقه/گروه تحت پوشش برنامه‌های آنها هنجارهای ویژه‌ای تعریف نمایند.



● سیستم ملی اطلاعات بازار کار (LMIS)^۳ نیز تشکیل خواهد شد که یک پایگاه داده منسجم متشکل از ۳ دسته اطلاعات خواهد بود: ۱. آمار نیروی کار ماهر در بخش عرضه، ۲. میزان تقاضا برای نیروی کار ماهر/غیرماهر، ۳. روندهای بازار از جمله ساختارهای دستمزد و توزیع، روندهای رشد اقتصادی در بخش‌ها، حوزه‌های تمرکز برای نیروی کار ماهر و کمبودهای حرفه‌ای و غیره. انتظار می‌رود این سیستم با تهیه گزارش‌ها و تحلیل‌های کلیدی به تهیه مداخلات سیاستی توسط ذینفعان دولتی و خصوصی کمک نماید. همچنین، این سیستم به متقاضیان در یافتن گزینه مناسب شغلی و کارآموزی کمک می‌کند. به طور کلی، این سیستم اطلاعات مناسبی در اختیار کارجویان، مراکز آموزش مهارت، کارفرمایان/صنایع، سیاست‌گذاران دولتی/خصوصی، نهادهای ارزیابی و سنجش، نهادهای صدور گواهی و مجوز، نهادهای تأمین بودجه، نهادهای بین‌المللی، شوراهای مهارت‌های بخشی، نهادهای کاریابی و نهادهای پیگیری بازار کار می‌گذارد. این سیستم به صورت مدولار تهیه می‌شود و کلیه پایگاه‌های داده موجود از جمله سیستم مدیریت توسعه مهارت (SDMS)^۴ شرکت ملی توسعه مهارت، پورتال ملی خدمات حرفه‌ای و پورتال طرح ابتکار توسعه مهارت (SDIS)^۵ را با هم ادغام می‌کند.

1. Ministry of Skill Development and Entrepreneurship
2. Central Government Schemes on Skill Development
3. Labour Market Information System
4. Skill Development Management System
5. Development Initiative Scheme

● این سیستم ضمن ادغام کلیه سیستم‌های اطلاعاتی موجود در حوزه بازار کار، بخشی از یک پورتال ملی خواهد بود که جزئیات برنامه‌های آموزش مهارت، محتوای الکترونیک، گزارش‌های بخشی، اطلاعات مربوط به کارجویان و کارفرمایان و غیره را نیز در اختیار کاربران می‌گذارد. اطلاعات به همه زبان‌های محلی و به روشی کاربرپسند ارائه می‌شود و اطلاعات آن برای پیش‌بینی روندهای آینده بازار کار و در نتیجه اتخاذ سیاست‌های مناسب مورد استفاده قرار خواهد گرفت. همه داده‌ها باید به تفکیک جنسیت گردآوری شود تا امکان مداخلات سیاستی جهت تضمین برابری را فراهم کند.

● ایالت‌ها تشویق می‌شوند همه فعالیت‌های توسعه مهارت خود را بر اساس الگوی مأموریت‌های توسعه مهارت ایالتی و تحت یک نهاد واحد انجام دهند. ایالت‌ها و دولت‌های محلی نیز باید پایگاه‌های محلی داده بازار کار را تشکیل دهند و آنها را در این سیستم ملی ادغام نمایند تا یک تصویر واحد از کل عرضه و تقاضای واقعی در بخش‌های مختلف در اختیار سیاست‌گذاران قرار گیرد. همچنین، از ایالت‌ها خواسته می‌شود برنامه‌های مهارت خود را با هنجارهای مشترکی که دولت مرکزی ابلاغ می‌کند، تطبیق دهند.

هند ماهر و ساخت هند^۱

● برنامه‌های حوزه هند ماهر و ساخت هند مکمل هم هستند. هدف برنامه ساخت هند ارتقاء تولید در ۲۵ بخش اقتصادی است که منجر به اشتغال‌زایی و افزایش تقاضا برای نیروی کار ماهر می‌شود. برخی از این بخش‌ها شامل خودرو، فناوری اطلاعات، مواد شیمیایی، داروسازی، نساجی، بنادر، صنعت هوایی، گردشگری، سلامت، راه‌آهن، قطعات خودرو، انرژی تجدیدپذیر، معدن، فناوری زیستی و الکترونیک هستند. برنامه هند ماهر نیز در جهت تربیت نیروی کار بسیار ماهر و کاملاً همسو با نیازهای صنایع است تا موجب ارتقاء رشد از طریق بهبود قابلیت تولید شود.

● همه اقدامات حوزه آموزش مهارت باید همسو با نیازهای ۲۵ بخش اولویت‌دار برنامه ساخت هند باشد. یک کمیته مشترک از ذینفعان این دو ابتکار تشکیل می‌شود که به دقت رشد فعالیت‌های تولیدی برنامه‌های ساخت هند را رصد می‌کند و نیازهای مهارتی این فعالیت‌ها را پیش‌بینی می‌کند و در اختیار برنامه‌های توسعه مهارت نهاد‌های مختلف قرار می‌دهد. پیش‌سنجش نیازهای مهارتی همه فعالیت‌های تولیدی در مرحله پروپوزال باید اجباری شود تا در زمان راه‌اندازی فعالیت‌های تولیدی نیروی کار ماهر آماده عرضه باشد. همچنین، ایالت‌ها تشویق می‌شوند فعالیت‌های آموزش مهارت خود را متناسب با فعالیت‌های نوظهور صنعتی سازند.

● می‌توان از برنامه ساخت هند جهت افزایش مشارکت صنعت در آموزش مهارت در قالب مشارکت بخش‌های خصوصی و دولتی در راه‌اندازی مؤسسات آموزش صنعتی/مؤسسات آموزش پیشرفته با اولویت پروژه‌های ساخت هند استفاده نمود.

● همه خوشه‌های صنعتی/توسعه‌ای جدید ملزم به ایجاد مؤسسات آموزشی باکیفیت هستند تا نیازهای مهارتی منطقه را تأمین نمایند.

تجمیع قوا و مشارکت

۵-۴

● لازم است صنعت حضوری فعالانه در ایجاد فرصت‌های شغلی برای نیروی کار ماهر داشته باشد. صنعت تشویق می‌شود که به طور فزاینده‌ای فقط افراد دارای گواهی مهارت را استخدام نماید. همچنین، لازم است کارفرمایان مزایایی که در سطوح مختلف مهارتی پرداخت می‌شود را متناسب با میزان افزایش بهره‌وری حاصل از مهارت بهتر نمایند تا افراد ماهرتر از امتیاز بیشتری برخوردار شوند.

● توسعه مهارت وظیفه مشترک دولت و صنعت است. با توجه به اینکه صنعت یکی از ذینفعان اصلی است باید نقش فعالی در توسعه مهارت داشته باشد. در همین راستا، صنعت باید حداقل ۲ درصد از صورت حساب‌های پرداختی خود را به ابتکارهای توسعه مهارت اختصاص دهد. این بودجه‌ها می‌تواند از طریق شوراها و مهارت‌های بخشی یا صندوق ملی توسعه مهارت (NSDF)^۱ صرف برنامه‌های توسعه مهارت شوند.

● همچنین، صنعت باید فعالانه در تهیه مواد درسی و استانداردهای دوره‌های آموزش مهارت مشارکت نماید. اعضای صنعت می‌توانند به صورت استاد مدعو در مراکز و مؤسسات آموزش مهارت تدریس نمایند. از صنعت و به‌ویژه شرکت‌های خرد، کوچک و متوسط برای برگزاری دوره‌های کارآموزی با حقوق و آموزش عملی حمایت می‌شود. آموزش در محل کار به عنوان بخشی از مواد درسی مهارت و با ارائه گواهی‌های معتبر مطابق با چارچوب ملی کیفی‌سازی مهارت نیز تشویق خواهد شد. همچنین صنعت تشویق می‌شود که حضور فعالانه‌تری در آموزش جوانان داشته باشد تا جوانان تجارب عملی و واقعی در محیط کار کسب نمایند.

● همه ارائه‌کنندگان خدمات آموزشی باید با صنعت همکاری نمایند تا فرصت‌های کارایی را برای متقاضیان افزایش دهند و صنایع نیز باید با مراکز آموزشی نزدیک جهت تأمین نیروی کار ماهر همکاری نمایند. همه مراکز آموزشی باید دارای یک واحد کارآموزی/کارایی باشند که به متقاضیان در تکمیل موفقیت‌آمیز دوره و یافتن شغل مناسب کمک و آنها را راهنمایی کنند. در صورت امکان، مربیانی از بخش صنعت برای مهارت‌آموزان طرح‌های مورد حمایت دولت اختصاص خواهد یافت. همچنین، این واحد باید یک پایگاه داده از همه اطلاعات متقاضیان و سوابق شغلی آنها داشته باشد. طرح‌های حمایتی دولت برای مراکز آموزشی در حوزه کارایی و ایجاد پیوند با صنایع خواهد بود.



● همچنین دولت تلاش می‌کند ضمن سازمان‌دهی فعالیت نهادهای غیردولتی و سازمان‌های مردم‌نهاد در حوزه توسعه مهارت، با ارائه مدل‌های آموزش استاندارد و مشاوره در حوزه مربی‌گری از آنها حمایت کند و در نهایت مدل‌های پایداری برای توسعه مهارت در مشاغل سبز (کشاورزی، باغبانی، انرژی تجدیدپذیر، بازیافت، گردشگری و غیره)، مشاغل حوزه خدمات و تولید غیررسمی و تجارت‌های محلی به‌ویژه در مناطق روستایی هند از طریق KVKها ایجاد نماید.

مشارکت‌های جهانی

۶-۴

● هدف اصلی مشارکت‌های جهانی و همکاری‌های بین‌المللی استفاده بیشتر از بهترین تجارب جهانی است. مشارکت‌ها و همکاری‌های بین‌المللی موجب غنای برنامه‌های آموزشی داخلی می‌شوند. این نوع تعاملات از طریق انتقال تجارب موفق مدل‌های بین‌المللی حرفه‌ای‌سازی آموزش، تعامل با صنعت و غیره کیفیت برنامه‌های داخلی را تقویت می‌کنند. می‌توان با ایجاد برخی ساز و کارهای سازمانی در قالب گروه‌های کاری مشترک، دبیرخانه و غیره به تبادل مستمر دانش، تجربه، یافته‌های تحقیقات، مواد آموزشی و کمک آموزشی و نوآوری‌های حوزه توسعه مهارت در سطح بین‌المللی پرداخت.

● می‌توان دولت‌ها، شرکت‌ها و نهادهای خارجی را تشویق به راه‌اندازی مراکز و دانشگاه‌های مهارت، مشارکت در ایجاد محتوا، طراحی مواد درسی و روش‌های ارائه آموزش نمود. همچنین، برنامه‌های ایجاد ظرفیت و تبادل برای معلمان، مدیران و دانش‌آموزان را می‌توان تسهیل کرد.

● دولت می‌تواند برنامه‌های آموزش و کاریابی برای جوانان اجرا کند که جوانان هندی را جهت اشتغال در خارج از کشور آماده کنند. با توجه به جوانی جمعیت هند و مسأله پیرشدن جوامع پیشرفته، هند می‌تواند به صادرات نیروی کار ماهر به کشورهای پیشرفته بپردازد. یک گروه کاری ویژه می‌تواند اقدام به شناسایی کشورها و بخش‌هایی که دچار کمبود نیروی ماهر هستند یا در آینده با آن مواجه می‌شوند، نماید.

● مطابق داده‌های اداره آمار ایالات متحده، تا سال ۲۰۲۲ کشورهایمانند ایالات متحده، بریتانیا و چین به ترتیب با کمبود ۱۷، ۲ و ۱۰ میلیون نفر در نیروی کار ماهر روبرو خواهند شد، در حالی که هند ۴۷ میلیون نفر نیروی کار مازاد بین ۱۹ تا ۵۹ سال خواهد داشت. از این نقطه قوت می‌توان جهت تأمین کمبود نیروی کار و مهارت کشورهای دیگر استفاده نمود. در واقع، تنها راه حل بلندمدت برای حفظ نرخ رشد جهانی استفاده از جابه‌جایی نیروی کار است. به منظور بهره‌برداری از این ظرفیت، دولت فعالانه به ایجاد مشارکت‌های جابه‌جایی منابع انسانی (HRMP)^۱ با کشورهای هدف کلیدی می‌پردازد.

● در حال حاضر ۱۴ میلیون هندی در خارج از کشور هستند که ۷۰ درصد آنها کارگر غیرماهر یا نیمه‌ماهر هستند و اغلب به دلایلی چون فقدان مهارت، نداشتن اطلاعات مناسب، عدم برخورداری از مهارت‌های زبانی و غیره در شرایط کاری نامناسبی اشتغال دارند. به منظور مقابله با این مشکل، دولت برنامه‌های ارتقاء مهارت و آموزش‌های پیش از مهاجرت را برای کارگران هندی اجرا می‌کند. به کمک این برنامه‌ها فرایند انتقال کارگران به خارج از کشور سازماندهی می‌شود و پیش از اعزام آموزش‌های مهارتی و زبانی و اطلاعات فرهنگی و حقوقی درباره کشورهای هدف به آنها داده می‌شود.

● در همین راستا و برای ارتقاء کیفیت و یکپارچگی مهارت‌ها، چارچوب ملی کیفی‌سازی مهارت با چارچوب‌های کیفی‌سازی جهانی همسو می‌شود. به این ترتیب با ایجاد استانداردهای بین‌المللی برای بخش‌هایی که ظرفیت صادرات نیروی کار دارند، فرصت جابه‌جایی منابع انسانی ایجاد می‌شود. ایجاد مشارکت‌های بسته^۱ با کشورهای هدف منجر به اشتغال جوانان هندی مجوزدار در این کشورها می‌شود. چارچوب ارزیابی و صدور گواهی بر اساس استانداردهای بین‌المللی خواهد بود. کمیته ملی کیفی‌سازی مهارت به کمک شوراهای مهارت‌های بخشی به تدوین استانداردهای کار، انجام ارزیابی‌ها و صدور گواهی با همکاری نهادهای ذی‌ربط در کشورهای هدف خواهد پرداخت.

● همچنین هند می‌تواند به کشورها و مناطقی که نیاز دارند، با انتقال تجارب و دانش خود در زمینه توسعه و کیفی‌سازی مهارت، تدوین استانداردهای کار و مدل‌های جابه‌جایی و غیره کمک کند.

سطح دسترسی به برنامه‌ها

۷-۴

● مؤسسات KVK نقش اساسی در شناسایی فرصت‌های اشتغال محلی و ارائه خدمات آموزش و حمایت‌های پس از آموزش مطابق با نیازهای مناطق دارند. این مؤسسات نقش مرکز اطلاعات فرصت‌های اشتغال و آموزش و طرح‌های حمایتی را نیز بر عهده دارند. این مؤسسات در قالب مراکز آموزشی سیار می‌توانند در دسترس به مناطق دورافتاده و سخت نیز بسیار مؤثر باشند.

● بیش از ۹۳ درصد از نیروی کار هند در بخش غیرسازمان‌یافته است و در نتیجه ارتقاء مهارت‌ها و صدور گواهی برای آنها در این بخش می‌تواند موجب رشد اقتصادی در این بخش شود. تأیید مهارت‌های موجود (RPL) برای صدور گواهی مهارت در بخش غیرسازمان‌یافته به طور گسترده مورد استفاده قرار خواهد گرفت که موجب ارتقاء مهارت‌ها و فراهم کردن فرصت جابه‌جایی نیروی کار در این بخش می‌شود. همچنین، به منظور افزایش سطح معاش نیروی کار در این بخش، کسب مهارت‌های متنوع در حوزه‌های مکمل تشویق و ترغیب می‌شود.

● به کمک سیستم اطلاعات بازار نیروی کار، میزان نیروی کار و سطح مهارت آنها در این بخش شناسایی و در اختیار کاربران قرار می‌گیرد که می‌تواند زمینه را برای جابه‌جایی نیروی کار به بخش سازمان‌یافته فراهم نماید. به کمک فناوری‌های جدید در قالب اپ‌های تلفن همراه، ارتباط کارگران بخش غیررسمی به طور مستقیم با بازار کار برقرار می‌شود و به این ترتیب آنها را برای کارفرمایان احتمالی قابل دسترس می‌کند. همچنین تلاش می‌شود جزئیات نیروی کار ماهر و در حال کسب مهارت در بخش غیرسازمان‌یافته و بخش شرکت‌های خرد، کوچک و متوسط نیز از طریق مطالعات پیمایشی دوره‌ای اداره ملی مطالعات پیمایش نمونه‌ای^۲ (NSSO) تهیه شود.



1. Closed Partnerships
2. National Sample Survey Office



● با توجه به وجود سیستم کارآموزی غیررسمی در هند، تلاش می‌شود به کمک فرایند تأیید مهارت‌های موجود، کارآموزان در این ساختار غیررسمی نیز گواهی دریافت کنند و به کلاس‌های باکیفیت‌تر دسترسی یابند. در صورت نیاز، به این نوع طرح‌ها کمک‌های مالی نیز اختصاص خواهد یافت.

● با توجه به اینکه دولت معتقد است عدم توانایی در پرداخت شهریه کلاس‌های آموزشی نباید منجر به بازماندن شهروندان از کسب مهارت شود، طرح‌های گرنت، بورسیه، و اچر مهارت و غیره برای تأمین هزینه آموزش افراد کم‌بضاعت فراهم می‌شود. همه متقاضیان می‌توانند برای دسترسی به برنامه‌های توسعه مهارت مطابق با چارچوب ملی کیفی سازی مهارت از وچرهای مهارت استفاده نمایند. این وچرها با کد ملی^۱ Aadhaar و حساب Jan Dhan یا حساب بانکی آنها ارتباط خواهد داشت. مراکز ارائه‌کننده خدمات آموزش می‌توانند وچرهای مهارت را بر اساس عملکرد و منوط به تکمیل دوره آموزش به متقاضیان اعطا کنند. برای بخش‌های کمتربرخوردار جامعه نیز بورسیه و گرنت‌هایی تا سقف صددرصد هزینه‌ها از طریق وچرهای مهارت تخصیص خواهد یافت. اما ۳۰ درصد هر گرنتی منوط به اشتغال مستمر حداقل به مدت ۱ سال خواهد بود.

● یک اداره ملی تحقیقات مهارت (NSRD)^۲ در آژانس ملی توسعه مهارت تشکیل می‌شود که وظیفه آن انجام مطالعاتی در حوزه مهارت از جمله جمع‌آوری اطلاعات پایش‌های محیطی شوراهای مهارت‌های بخشی، مطالعه روندهای نوظهور تقاضا، عملیاتی کردن سیستم اطلاعات بازار کار و دیگر پایگاه‌های داده مرتبط می‌باشد. این اداره به کمک کارشناسان و متخصصان بخش خصوصی نقش اتاق فکر راهبردی وزارت توسعه مهارت و کارآفرینی را دارد. همچنین، این اداره با رصد پیشرفت‌های بین‌المللی در این حوزه و همسوسازی پاسخ‌های سیاستی کشور با آنها امکان همکاری با ذینفعان بین‌المللی و همسوبودن فضای توسعه مهارت با نیازها و استانداردهای جهانی و در نتیجه جابه‌جایی بین‌المللی نیروی کار کشور را فراهم می‌کند.

● همان‌طور که قبلاً نیز گفته شد یک پویش ملی از طریق شبکه‌های ویژه رادیویی و تلویزیونی و اردوهای آموزش مهارت راه‌اندازی می‌شود که جوانان را تشویق به مهارت‌آموزی می‌کند. نمونه‌های موفق مهارت‌آموزی به صورت مواد الکترونیک یا چاپی در اختیار عموم قرار خواهد گرفت.

۱. یک کد شناسایی منحصر به فرد ۱۲ رقمی است که برای شهروندان هندی بر اساس مشخصات جمعیتی و زیستی آنها صادر می‌شود.

2. National Skill Research Division

ایجاد ظرفیت در حوزه فناوری‌های اطلاعات و ارتباطات

● صرف افزایش تعداد مراکز و مریدان ارائه‌کننده خدمات آموزشی منجر به افزایش سرعت و حجم فعالیت‌های توسعه مهارت نخواهد شد. لذا، به منظور ارتقاء تأسیسات آموزشی، افزایش دسترسی به مناطق دورافتاده و بهبود صرفه اقتصادی آموزش‌های فنی و حرفه‌ای، استفاده از فناوری در فرایند توسعه مهارت افزایش می‌یابد. دولت از محصولات، راه‌حل‌ها و مدل‌های نوآورانه‌ای که شکاف‌های اساسی نظام توسعه مهارت کشور را هدف قرار می‌دهند، حمایت می‌کند. استفاده از شبکه‌های موجود مانند شبکه وسیع فیبر نوری افزایش می‌یابد.

● یک بستر باز برای محتوای الکترونیک در حوزه توسعه مهارت ایجاد می‌شود تا محتوای گزینشی بیشتری به صورت جمع‌سپاری^۱ منتشر شود. این بستر محتوای آموزشی استاندارد جهت استفاده کاربران (دانش‌آموزان/مؤسسات) فراهم می‌کند. ذینفعان تشویق به برگزاری دوره‌های آنلاین باز و گسترده (MOOC)^۲ و کلاس‌های مجازی جهت استفاده آسان کاربران می‌شوند. به منظور افزایش دسترسی مناطق مختلف، مواد درسی و روش‌های آموزش آنلاین به زبان‌های محلی مختلف ارائه می‌شود.

● همان‌طور که قبلاً ذکر شد یک سیستم اطلاعات بازار کار ایجاد خواهد شد که اطلاعات عرضه و تقاضای مهارت را گردآوری می‌کند تا فعالیت‌های حوزه توسعه مهارت در جهت حذف شکاف موجود متمرکز شوند. همچنین، این سیستم مسئول سنجش واقع‌بینانه و قابل اعتماد روندهای اقتصادی و نیازهای بازار خواهد بود که نتایج آن در اختیار عموم قرار داده خواهد شد.

● با توجه به وجود ۹۰۰ میلیون کاربر تلفن همراه که از آنها ۱۲۰ میلیون نفر دارای تلفن هوشمند هستند، ظرفیت بالایی برای ایجاد ساز و کارهای پیوند دادن بخش عرضه و تقاضای نیروی کار به صورت آنلاین/موبایل وجود دارد. دولت قصد دارد با تشویق بخش خصوصی به ساخت اپ‌های ویژه، یک بستر آنلاین/موبایل برای برقراری ارتباط بین بخش عرضه و تقاضای نیروی کار در کشور ایجاد نماید. به این ترتیب می‌توان کارگران بخش غیررسمی مانند لوله‌کش‌ها، نجارها و غیره را متمرکز نمود.



1. Crowd Sourcing

2. Massive Open Online Courses

- دولت قصد دارد یک کارت الکترونیک تحت عنوان کارت مهارت که به کد ملی (Aadhaar) کارگران ماهر متصل است، ایجاد نماید. این کارت شخصی، قابل حمل و دیجیتال است و اطلاعات آن سوابق تحصیلی، توانمندی‌ها، صلاحیت‌ها، سوابق شغلی، سوابق آموزش فنی و غیره خواهد بود. کارت‌های مهارت ضمن جلوگیری از تکرار آموزش مهارت و ساده‌سازی آموزش اجباری، اطلاعات کلی از مهارت‌ها و توانمندی‌های تمامی نیروی کار کشور را فراهم می‌کند. همچنین عملکرد فرد نیز می‌تواند توسط مرکز آموزشی یا کارفرما به اطلاعات کارت مهارت اضافه شود.
- در پایش طرح‌های دولت در حوزه توسعه مهارت می‌توان از فناوری‌های جدید در کل اکوسیستم از سازمان‌های دولتی تا نهادهای خصوصی و مریبان و حتی مبادلات مالی استفاده نمود.
- به منظور تحقق هدف ایجاد اشتیاق به مهارت‌آموزی، شبکه‌ها و گروه‌هایی با منافع خاص از ابزارهای فناورانه پیشرفته و با دسترسی آسان ایجاد می‌شوند تا میزان آگاهی و دسترسی را افزایش دهند.



آموزش دهنده‌ها و ارزیابی کنندگان

۹-۴

- جهت تحقق هدف آموزش، مهارت داشتن مریبان با کیفیت که قادر به آموزش افراد در رشته‌های مختلف باشند از اهمیت بالایی برخوردار است. به همین ترتیب وجود تعداد کافی ارزیابان مجرب برای تضمین کیفیت فرایند سنجش ضروری است. دولت مصمم است که به صورت مستقیم یا با کمک دیگر ذینفعان، افراد مجرب و با صلاحیت را وارد عرصه آموزش و سنجش نماید، به‌ویژه از بازنشستگان خدمات دولتی و بازنشستگان یا فعالان بخش صنعت در این امر استفاده می‌کند.

- در همین راستا، یک پورتال تخصصی مربی/ارزیابی‌کننده به عنوان زیرمجموعه پورتال ملی ایجاد می‌شود که محل جمع‌آوری اطلاعات و ثبت نام مریبان و ارزیابان مجرب و علاقمند خواهد بود. همه کارمندان بازنشسته صنعت و خدمات دولتی می‌توانند در این پورتال ثبت نام نمایند تا خدمات خود در آموزش و سنجش را در اختیار متقاضیان قرار دهند. مؤسسات آموزشی و نهادهای ارزیابی می‌توانند به راحتی به اطلاعات این پورتال دسترسی داشته باشند و از بانک اطلاعاتی آن برای استخدام نیروهای مورد نیاز استفاده نمایند.

● دوره‌های آموزش مربی کوتاه‌مدت برای علاقمندان به مربیگری در مؤسسات آموزش مربی ارائه می‌شود تا مربیان/ارزیابان با کیفیت و مجرب برای فعالیت گواهی‌نامه کسب کنند. آینده شغلی این افراد با همسان‌سازی حقوق آنها با حقوق معلمان دوره متوسطه تضمین و امیدبخش می‌شود.

● از طریق مشارکت‌های بخش خصوصی/دولتی مؤسسات آموزش مربی جدیدی (حداقل یک مؤسسه در هر ایالت) ایجاد خواهد شد تا تربیت مربیان با کیفیت و مجوزدار تضمین گردد. با افزایش تعداد مربیان مجوزدار، مؤسسات آموزش مهارت موظف خواهند بود که صرفاً مربیان مجوزدار را استخدام نمایند.

● همچنین از متخصصان صنعت نیز به عنوان اعضای هیئت علمی مؤسسات تربیت مربی استفاده می‌شود تا رابطه صنعت و مراکز آموزشی ارتقاء یابد و از ظرفیت‌های این بخش حداکثر استفاده شود.

● همچنین، مراکز عالی وابسته به دانشگاه‌های فنی ملی ایجاد می‌شود تا ارتقاء کیفیت و تداوم آموزش مربیان تضمین شود. برنامه‌های ویژه آموزش مربیان جهت استخدام در خارج از کشور با همکاری کشورهای هدف از طریق تبادل نیرو و بازدید از صنایع در این کشورها نیز ارائه می‌شود. برنامه‌های آموزش از راه دور (به کمک فناوری‌های اطلاعات و ارتباطات) نیز جهت استفاده مربیان در محل زندگی و کار و تسهیل فرایند یادگیری ارائه می‌شود. آموزش‌های مناسب در حوزه تازه‌ترین پیشرفت‌های فناوریانه جهت ارتقاء مهارت فنی مربیان بر حسب نیازهای کنونی نیز مد نظر قرار خواهد گرفت.

● در بخش دفاع سالانه ۵۰,۰۰۰ نیرو با میانگین سنی ۳۵ تا ۴۵ سال بازنشسته می‌شوند که دولت تلاش می‌کند با آموزش این افراد در مراکز آموزش مربی ضمن اشتغال‌زایی برای آنها از ظرفیت بالای این افراد در توسعه مهارت جوانان استفاده نماید.

همه‌شمولی

۱۰-۴

● ابتکارهای توسعه مهارت باید صرف نظر از جنسیت، مکان، طبقه اجتماعی، بخش اقتصادی و غیره شامل همه شهروندان هند شود. از جمله اهداف کلیدی این ابتکارها می‌توان به تضمین تأمین نیازهای مهارتی همه افراد طبقات آسیب‌پذیر، اقلیت‌ها، افراد دارای ناتوانی جسمی و افراد ساکن مناطق جغرافیایی سخت و دورافتاده و دیگر گروه‌های حاشیه‌ای جامعه اشاره کرد.

● دولت رشد اقتصادی/اجتماعی مناطق روستایی را در اولویت قرار داده است، چون حیات این کشور به روستاهای آن وابسته است. دولت با ایجاد مراکز توسعه مهارت در مناطق کمتر توسعه‌یافته به رشد جوانان خانواده‌های بی‌بضاعت و کم‌بضاعت کمک می‌کند.

● جوانان ساکن مناطق دورافتاده برای اشتغال و کسب مهارت‌های مورد نیاز برای استخدام به توجه ویژه‌ای نیاز دارند زیرا این مناطق با کمبود زیرساخت‌ها، سرمایه‌گذاری و فرصت‌های صنعتی روبرو هستند. به منظور تحقق دسترسی برابر در همه کشور، اقدامات ویژه‌ای شامل تخصیص بودجه ویژه ایجاد امکانات آموزشی در مناطق کمتر توسعه‌یافته و یارانه‌های کسب مهارت برای گروه‌های حاشیه‌ای انجام می‌شود. البته، اجرای این برنامه‌های آموزشی همراه با توجه به علائق و استعدادهای طبیعی جوانان و متقاضیان خواهد بود.

● برخی از مناطق مانند ایالت‌های شمال شرقی دارای مشکلاتی متفاوت با دیگر مناطق کشور بوده و اغلب از مراکز آموزشی بسیار کمی برخوردار هستند. فرصت‌های شغلی مناسب و کافی برای جوانان جویای کار این مناطق نیز وجود ندارد. دولت ساختارهای منطقه‌ای ویژه‌ای برای اینگونه مناطق ایجاد خواهد کرد که با همکاری شوراهای مهارت‌های بخشی، مشکلات خاص این مناطق را با رویکرد اشتغال و آموزش مبتنی بر توانایی‌ها حل خواهند کرد.

● برای اشخاص دارای توانایی‌های متفاوت (یا دارای ناتوانی‌های جسمی خاص) با توجه به ظرفیت‌های آنها برنامه‌های آموزش مهارت ویژه‌ای طراحی و اجرا می‌شود تا آمادگی لازم را جهت اشتغال و کسب درآمد پیدا کنند. به این منظور، یک شورای مهارت‌های بخشی متشکل از نمایندگان از شوراهای مهارت‌های بخشی مختلف مسئول شناسایی مشاغل متناسب با نیازهای این افراد و تهیه برنامه‌های آموزشی متناظر است.

● به طور کلی، طرح‌های توسعه مهارت از انعطاف بالایی برخوردار خواهند بود تا متناسب با نیازهای مناطق مختلف و طبقات و گروه‌های اجتماعی تغییر کنند و بهترین عملکرد را در توسعه مهارت‌های مورد نیاز متقاضیان داشته باشند. مطابق اصول راهنمای موجود، منابع مالی ویژه‌ای به بخش‌های کمتر برخوردار و حاشیه‌ای جامعه مانند اقلیت‌ها اختصاص می‌یابد. طرح‌های حمایتی کنونی نیز تقویت شده و اجرای آنها با جدیت بیشتری پیگیری خواهد شد.

ترغیب مهارت‌آموزی در بین زنان

۱۱-۴

● مطابق سرشماری سال ۲۰۱۱ زنان ۴۸ درصد از کل جمعیت هند را تشکیل می‌دهند. افزایش سهم مشارکت زنان در نیروی کار می‌تواند موجب ارتقاء رشد اقتصادی کشور شود. با ماهرسازی زنان، آنها می‌توانند از درآمد و شرایط شغلی مناسبی برخوردار شوند و یکی از نقش‌آفرینان مهم در رشد اقتصادی کشور باشند.

● مشارکت زنان در آموزش فنی و حرفه‌ای در مقایسه با مردان بسیار پایین است. ساز و کارهای ویژه در ارائه آموزش مانند آموزش آنلاین، کلاس‌های انعطاف‌پذیر شبانه، آموزش مبتنی بر نیازهای محلی منطقه و آموزش سیار جهت ارتقاء سطح مشارکت و جابه‌جایی زنان به کار گرفته می‌شود. دولت برنامه‌های بیشتری در حوزه آموزش مهارت و کارآموزی ویژه زنان طراحی و اجرا خواهد نمود که جهت تحقق این امر از ساز و کارهای تشویقی خاصی بهره خواهد گرفت.

● آموزش در رشته‌های غیرسنتی برای زنان از طریق تهیه و اجرای برنامه‌های ویژه در حوزه‌هایی مانند مهارت‌های زندگی و سواد اجتماعی گسترش می‌یابد. با اختصاص درصد ویژه‌ای از متقاضیان مؤسسات آموزش مربی به زنان، میزان مشارکت مربیان زن دارای مجوز در آموزش مهارت ارتقاء می‌یابد. همچنین، دولت مؤسسات ویژه زنان برای تربیت مربی و آموزش مهارت ایجاد می‌کند.

● مسائل خاص زنان در اصول راهنمای آموزش مهارت مورد توجه قرار خواهد گرفت، از جمله محیط کار ایمن و حساس به مسائل جنسیتی، اشتغال مربیان زن و برابری حقوق زنان و مردان و ساز و کارهای جبران خسارت.

● همچنین، ایجاد یک بستر موبایل/اینترنتی برای استخدام زنان از طریق ارتباط دادن کارفرمایان و زنان ماهر در دستور کار دولت قرار دارد. این بستر زمینه را برای بازگشت مجدد زنان به نیروی کار (پس از ترک کار به دلایل مختلف) فراهم می‌کند.



چارچوب سیاست کارآفرینی



کارآفرینی پویا مستلزم برخورداری از یک محیط توانمندساز متشکل از فرهنگ، منابع مالی، تخصص، زیرساخت، مهارت و مقررات حامی کسب و کار است. چارچوب سیاست کارآفرینی مشتمل بر یک راهبرد ۹ گانه است که هر یک از بخش‌های آن مستلزم توجه و اهتمام ویژه ذینفعان جهت تحقق نهایی سیاست کارآفرینی است:

● آموزش و تجهیز کارآفرینان بالقوه و نوپا در سراسر هند

● برقراری ارتباط بین کارآفرینان، هم‌تایان، مربیان و مراکز رشد

● حمایت از کارآفرینان از طریق مراکز کارآفرینی

● ترویج فرهنگ مشوق کارآفرینی

● ترویج کارآفرینی در بین گروه‌های کمتر برخوردار

● ترویج کارآفرینی در بین زنان

● ارتقاء سهولت راه‌اندازی کسب و کار

● ارتقاء دسترسی به منابع مالی

● تقویت کارآفرینی اجتماعی و نوآوری مردمی

۳۰۰۰ مرکز کارآفرینی دانشکده‌ای، یک مرکز کارآفرینی ملی، ۳۰ مرکز کارآفرینی ایالتی و ۵۰ مرکز کارآفرینی Nodal، برای پوشش همه جمعیت هند راه‌اندازی خواهند شد

آموزش و تجهیز کارآفرینان بالقوه و نوپا در سراسر هند

۱-۵

● با مشارکت کارشناسان، مواد درسی کارآفرینی با کیفیت جهانی تهیه خواهد شد. با ترکیب آموزش تجربی و آنلاین کارآفرینان در دوره‌های عملی و دانش‌آموزمحور شرکت می‌کنند که در طول آنها مهارت‌های لازم جهت راه‌اندازی یک کسب و کار را می‌آموزند. مواد درسی با استفاده از بهترین تجارب جهانی تهیه و در اختیار کارآفرینان قرار می‌گیرد.

● این مواد درسی به صورت رایگان در اختیار همه کارآفرینان مشتاق قرار خواهد گرفت و همچنین از طریق دوره‌های آموزش آنلاین باز و گسترده (MOOC) در زمان مورد نیاز در اختیار دانش‌آموزان و کسب و کارها قرار داده می‌شود.

● علاوه بر این، مواد درسی کارآفرینی می‌تواند در محتوای آموزشی ۳,۰۰۰ دانشکده در سراسر هند ادغام شود. از طریق بازآموزی مدرسان این دانشکده‌ها و آماده‌سازی آنها برای تدریس مواد درسی کارآفرینی به دانشجویان رشته‌ها و دوره‌های مختلف دانشگاهی از این دانشکده‌ها حمایت می‌شود. دانشجویان می‌توانند متناسب با نیازهای خود دوره‌های کارآفرینی را انتخاب کنند و دانشگاه‌ها به افرادی که موفق به گذراندن این دوره‌ها می‌شوند، گواهی پایان دوره اعطا می‌کنند.

● همچنین، دوره‌های کارآفرینی در حدود ۳۲۵ خوشه صنعتی در سراسر کشور برگزار می‌شود. از طریق ۵۰ مرکز کارآفرینی (E-Hubs)^۱ در همه ایالت‌های کشور، کارآفرینان بالقوه متناسب با نیازهای خود تحت آموزش‌های کارآفرینی قرار می‌گیرند.

برقراری ارتباط بین کارآفرینان، هم‌تایان، مربیان و مراکز رشد

۲-۵

● به منظور حمایت از کارآفرینان جوان یک بستر مبتنی بر موبایل/وب جهت برقراری ارتباط بین همه محیط کارآفرینی ایجاد می‌شود. دانشجویان، کارآفرینان جوان، مربیان، مراکز رشد، سازمان‌های تأمین بودجه و عرضه‌کنندگان خدمات پایه می‌توانند در این بستر ثبت‌نام کنند و با هم‌تایان خود در صنایع و بخش‌های متناظر ارتباط برقرار نمایند.

● اعضای این بستر می‌توانند به اطلاعات خدمات دولتی و نیز خدماتی که عرضه‌کنندگان خدمات ارائه می‌کنند، دسترسی داشته باشند. راهنمای اطلاعات کارآفرینی به صورت دوره‌ای منتشر و به‌روزرسانی می‌شود و اطلاعات مرتبط با راه‌اندازی کسب و کار را به زبان هندی، انگلیسی و زبان‌های محلی در اختیار متقاضیان قرار می‌دهد. همچنین، در این بستر کلیه فرم‌های لازم به صورت آنلاین در اختیار متقاضیان قرار داده می‌شود.

● ایجاد تعداد کثیری مرکز رشد جدید، به غیر از ۱۲۰ مرکز کنونی در دستور کار دولت قرار دارد. به منظور حمایت از کارآفرینان جوان، یک شبکه ملی مراکز رشد و شتاب‌دهنده‌ها ایجاد می‌شود که با بستر آنلاین مرتبط

خواهد بود و موجب ارتباط بیشتر محیط کارآفرینی هند می‌شود. صنایع نیز تشویق می‌شوند که در حوزه فعالیت خود از کارآفرینان خوش‌آتیه حمایت کنند.

● یک شبکه ملی از مربیان منتخب و باکیفیت ایجاد می‌شود که به ارتقاء شبکه کنونی و کارآفرینان محلی موفق کمک می‌کند. این مربیان به دلیل استفاده از روش گزینش بر اساس معیارهای از پیش تعریف‌شده، از کیفیت بسیار بالایی برخوردار هستند. به این ترتیب، می‌توان بقیه جامعه کارآفرینی را ترغیب به پیوستن به جامعه آنلاین از طریق شرکت در برنامه‌های آموزشی و دیگر برنامه‌های مرتبط نمود.

● فعالیت‌های کارآفرینی حوزه فناوری‌های پیشرفته و نوآورانه به ابتکارهای حوزه نوآوری مانند مأموریت نوآوری اتال (AIM)^۱ که بستری برای ترویج شبکه مراکز نوآوری در کلاس جهانی است، بهره‌برداری از استعدادها و خوداشتغال (SETU)^۲ که یک برنامه تسهیل و رشد مالی و فناوری جهت حمایت از کسب و کارهای نوپا در همه زمینه‌ها است و دیگر فعالیت‌های خوداشتغالی به‌ویژه در حوزه‌های مبتنی بر فناوری پیوند داده می‌شود.

حمایت از کارآفرینان از طریق مراکز کارآفرینی (E-Hubs)

۳-۵

● حمایت از کارآفرینان شامل ارائه هماهنگ برنامه‌های کارآفرینی ملی و منطقه‌ای و فراهم کردن دسترسی به منابع توانمندسازی در قالب شبکه ملی مراکز کارآفرینی خواهد بود.

● یک مرکز کارآفرینی ملی، ۳۰ مرکز کارآفرینی ایالتی، ۵۰ مرکز کارآفرینی گره‌ای و ۳۰۰۰ مرکز کارآفرینی دانشکده‌ای در سراسر کشور ایجاد می‌شود. این مراکز کارآفرینی با مشارکت یکدیگر همه جمعیت هند را پوشش می‌دهند.

● یک کمیته ملی مشاوره (NAC)^۳ متشکل از وزارت خانه‌های دولتی، کارآفرینان، سازمان‌های مردم‌نهاد و اصحاب دانشگاه به مرکز ملی کارآفرینی مشاوره می‌دهد. این مرکز در جهت ارتقاء همکاری بین وزارت خانه‌ها، همسوسازی فعالیت‌های کارآفرینی با روندهای صنعت و برنامه‌های ملی مانند ساخت هند، ماهرسازی هند، هند دیجیتال، هند سبز و غیره فعالیت می‌کند.

ترویج فرهنگ مشوق کارآفرینی

۴-۵

● به منظور ترویج کارآفرینی، تعامل با همه ذینفعان در سطح ملی و ایالتی تقویت خواهد شد. از کارشناسان مطرح صنعت در سطح ملی و بین‌المللی دعوت می‌شود تجارب موفق خود را به اشتراک بگذارند. پیوندهای بین‌المللی از طریق برگزاری دوره‌های کارآموزی و سفرهای تبادل به مراکز کارآفرینی جهانی مانند دره سیلیکون و فلسطین اشغالی ترویج و تشویق می‌شود.

● همچنین، به منظور ارتقاء آگاهی درباره رقابت‌ها و فرصت‌ها، سفیران برند ملی به ترویج فرهنگ کارآفرینی در هند می‌پردازند.

1. Atal Innovation Mission

2. Self Employment Talent Utilisation

3. National Advise Committee



● به کارآفرینان جوان زیر ۳۰ سال زن و مرد در سطح منطقه‌ای و ملی برای کسب دستاوردهای کارآفرینی جایزه اعطا می‌شود.

● برگزاری روز ملی کارآفرینی نیز به منظور ترویج فرهنگ کارآفرینی انجام می‌شود.

● برای جذب ایده‌های مختلف پیوندهای بین‌المللی تقویت می‌شود. از جمله می‌توان یک شبکه منطقه‌ای (جنوب آسیا) از کارآفرینان با تمرکز بر حوزه‌هایی مانند کارآفرینی اجتماعی و کارآفرینی فناوری محور تشکیل داد. این شبکه می‌تواند دوره‌های فلوشیپ و کارگاه‌های دوره‌ای برای اعضا برگزار نماید و مراکز کارآفرینی در هند و دیگر کشورها ایجاد کند. همچنین، ایجاد یک بستر دیجیتال می‌تواند اعضای شبکه را به هم پیوند دهد و ایده‌ها و تجربیات آنها را به اشتراک بگذارد.

تثویق کارآفرینی در بین گروه‌های کمتربرخوردار

۵-۵

● توجه ویژه‌ای به طبقات اجتماعی و قبیله‌های محروم، افراد دارای ناتوانی‌های خاص، اقلیت‌ها و غیره و نیز مناطق محروم (بخش بزرگی از شرق و شمال شرق هند) در برنامه‌های کارآفرینی صورت می‌گیرد.

● این مناطق و گروه‌ها جهت دریافت خدمات آموزش کارآفرینی توسط نهادهای رسمی و غیررسمی از طریق مراکز کارآفرینی گره‌ای (Nodal E-Hubs) اولویت‌بندی می‌شوند.

● اقداماتی برای ثبت نام اعضای این گروه‌ها در فضای کارآفرینی آنلاین خواهد شد.

● اقداماتی برای اختصاص مربی و مراکز رشد به این گروه‌ها انجام می‌شود، از جمله سازمان‌هایی که مروج فعالیت‌های کارآفرینی روستایی مانند انواع هنرها و صنایع سنتی هستند. گروهی از کارشناسان (بازنشستگان مشاغلی مانند بانکداری) به عنوان مربی برای کارآفرینان روستایی به کار گرفته می‌شوند و به آنها در دسترسی به خدماتی مانند بانک و منابع مالی و غیره کمک می‌شود.

● دسترسی به امکانات و زیرساخت‌های آزمون، تحت حمایت دولت برای این گروه‌ها و به طور کلی برای همه کارآفرینان جدید و بالقوه با نرخ یارانه‌ای فراهم خواهد شد.

۶-۵

ترویج کارآفرینی در بین زنان

● مطابق مطالعه سازمان همکاری اقتصادی و توسعه (۲۰۱۴)، هند یکی از کمترین سهم‌های مشارکت نیروی کار زنان (۲۴ درصد) را در دنیا دارد. مطابق گزارش سازمان ملل در صورت افزایش مشارکت زنان در اقتصاد، رشد اقتصادی کشور تا ۴/۲ درصد افزایش خواهد داشت.

● شرکت‌های دارای مالکیت زنان بخش مهمی از اقتصاد هند را تشکیل می‌دهند و نقش راهبردی در رشد و توسعه کشور دارند. اما هیچ داده معتبری در مورد حمایت از کارآفرینان زن (کسب و کارهای با مالکیت زنان (WOB)^۱) وجود ندارد. تلاش می‌شود از زنان کارآفرین از طریق فرایندهای تهیه دولتی و مشوق‌های ویژه کسب و کارهای با مالکیت زنان حمایت شود. همچنین، از ایجاد مراکز رشد/شتاب‌دهنده‌ها، شبکه مربیان، صنایع و مؤسسات اعتباری فراجنسیتی برای کمک به کارآفرینان زن حمایت می‌شود.

● لازم است حمایت و آموزش کارآفرینان زن در مراکز رشد و کسب و کارهای کنونی در اولویت باشد، ظرفیت کارآفرینی برای زنان از طریق تسهیل دسترسی به سرمایه با شرایط آسان ایجاد شود و اقداماتی در جهت جمع‌آوری داده‌های بازار کار به تفکیک جنسیتی انجام شود.

۷-۵

ارتقاء سهولت راه‌اندازی کسب و کار

● محیط حامی کسب و کار با رویه‌های ورود و خروج آسان، مشوق فعالیت‌های کارآفرینی خواهد بود. به منظور تسهیل راه‌اندازی کسب و کار، راه‌کارهای زیر اعمال خواهد شد:

● شماره انحصاری شرکت (UEN)^۲ که کسب و کارهای جدید می‌توانند برای تمام ثبت‌ها مانند مالیات، قانون کار و تأمین اجتماعی و غیره از آن استفاده کنند. در صورت اجرایی شدن این شماره همه نهادهای تنظیمی و حمایتی در روابط خود با شرکت‌های جدید از آن بهره می‌گیرند.

● فرم ترکیبی تقاضا (CAF)^۳ که به صورت آنلاین کلیه فرم‌های مورد نیاز برای تقاضای تأییدیه‌ها و مجوزهای مورد نیاز از مراجع را ارائه می‌کند.

● تشویق ایالت‌ها به ایجاد یک نظام پنجره واحد^۴ برای انجام همه امور اداری ثبت و راه‌اندازی کسب و کار

● تبدیل مراکز صنایع منطقه‌ای (DICs)^۵ به مراکز توسعه کسب و کار (BDCs)^۶ به منظور ارائه حمایت فنی و خدمات مشاوره به شرکت‌های نوپا، در حال شکل‌گیری و شرکت‌های خطرپذیر

● منعطف بودن در برابر شرکت‌های نوپا در خصوص استخدام و حفظ نیروی کار در طول ۳ سال اول شروع به فعالیت شرکت‌ها با این توجیه که در پایان سه سال اول یا این شرکت‌ها به ثبات رسیده و رشد می‌کنند و یا دچار افول شده و منحل می‌گردند.

1. Women Owned Business

2. Unique Enterprise Number

3. Composite Application Form

4. Single Window System

5. District Industries Centres

6. Business Development Centres

● امکان خروج راحت شرکت‌ها در صورتی که کمتر از ۳ سال فعالیت داشته‌اند. این گونه شرکت‌ها در صورتی که فعالیت‌های آنها عملی و سودآور نباشد، می‌توانند فعالیت‌های خود را ظرف ۳ ماه متوقف کنند. به منظور تسریع فرایند تعطیلی، یک دادگاه ویژه سریع تشکیل می‌شود.

● مشوق‌های مالیاتی برای کارآفرینان کنونی و جدید

ارتقاء دسترسی به منابع مالی

۸-۵

● سهم صنایع کوچک از اعتبار ناخالص بانکی بانک‌های بازرگانی روند نزولی داشته است و از ۱۵/۴۲ درصد در سال ۱۹۹۱ به ۶/۳۴ درصد در سال ۲۰۰۶-۰۷ کاهش یافته است. به منظور احیاء و افزایش روند تخصیص اعتبار به کارآفرینان واجد شرایط می‌توان از مداخلات زیر استفاده نمود:

● تنظیم رعایت هنجارهای اعتباری توسط مؤسسات مالی بدون به خطر انداختن کیفیت پروژه‌ها

● تقویت شرکت‌های سرمایه خطرپذیر در بخش شبه‌دولتی از طریق تزریق سرمایه

● ارتقاء و تشویق تأمین مالی فرشته از طریق اعطای تخفیف به سود سرمایه گذاران

● ترویج فرهنگ نجات با بازنگری در قوانین ورشکستگی و تسهیل خدمات مشاوره به شرکت‌های دچار مشکلات مالی

● ترغیب نهادهای مالی دولتی و منطقه‌ای مانند شرکت ملی توسعه و تأمین مالی اقلیت‌ها (NMDFC)^۱ و شرکت ملی توسعه و تأمین مالی طبقات جامانده (NBCFDC)^۲ به تخصیص اعتبار به شرکت‌های خرد نوپا

● بررسی امکان ایجاد یک صندوق ملی برای بخش غیرسازمان یافته مطابق توصیه کمیسیون ملی سرمایه گذاری در بخش غیرسازمان یافته^۳ در سال ۲۰۰۷ به منظور تسریع فرایند رشد همه‌جانبه کارآفرینی

● ترغیب و حمایت از شرکت‌های مالی برای ایجاد ابزارهای مالی نوآورانه و خرد به منظور افزایش دسترسی به سرمایه خطرپذیر. همچنین، می‌توان این مؤسسه‌ها را تشویق به اعطای وام به مناطق روستایی در قالب گروه‌های خودیار و تأمین مالی خرد و نوآورانه نمود.



1. National Minorities Development and Finance Corporation
 2. National Backward Classes Finance and Development Corporation
 3. National Commission for Enterprise in the Unorganised Sector

تقویت کارآفرینی اجتماعی و نوآوری مردمی

کارآفرینی اجتماعی از جمله ابزارهای مهم تجاری در مقابله با مسائلی مانند فقر، بیکاری و نابرابری اجتماعی از طریق نوآوری‌های کسب و کار مبتنی بر اجتماع است. نوآوری‌های اجتماعی محصولات و خدماتی فراهم می‌کنند که به فقرا امکان تعامل با بازارها را به عنوان شرکت کنندگانی فعال به جای دریافت کنندگانی منفعل می‌دهند. به منظور ایجاد چنین فعالیت‌هایی، اقدامات زیر می‌تواند مفید باشد:

- ترغیب دانشگاه‌ها و مؤسسات آموزش عالی به برگزاری دوره‌های «کارآفرینی اجتماعی» شامل آموزش از راه دور و آنلاین جهت ترویج کارآفرینی اجتماعی در کشور.

- ایجاد محیط بازار سرمایه اجتماعی از طریق ارائه مشوق‌های مالی جهت جذب سرمایه‌گذاران و راه‌اندازی طرح‌های حمایت مالی مانند صندوق خطرپذیر اجتماعی برای تسهیل دسترسی کارآفرینان اجتماعی به اعتبارات مالی.

- تسهیل ایجاد شرکت‌های اجتماعی حتی با کمترین سرمایه از طریق مراکز رشد اجتماعی^۱ در سراسر کشور

- ترغیب نوآوران، دانشگاه‌ها و مؤسسات به ثبت ایده‌ها و فناوری‌های کارآفرینی اجتماعی نوآورانه از طریق ترویج و تقویت حقوق مالکیت فکری

- ایجاد مراکز نوآوری/فناوری مردمی به منظور تقویت ظرفیت نوآوری مردمی

- ترویج و ترغیب نوآوری‌های مردمی و کمک به نوآوران در تجاری‌سازی محصولات و خدمات خود

- تشویق نوآوری، همکاری با سازمان‌هایی مانند بنیاد ملی نوآوری جهت تشویق نوآوری فناورانه مردمی و ادغام با محیط نوآوری و تحقیقات ملی. همچنین، حمایت از کارآفرینان در تجاری‌سازی و ارتقاء محصولات و خدمات آنها با استفاده از شبکه ملی مراکز کارآفرینی و دیگر بسترهای کارآفرینی



طرح بیمه ایالتی کارمندان (ESIS)^۱

پس از تصویب قانون بیمه ایالتی در سال ۱۹۴۸ که اولین قانون در حوزه تأمین اجتماعی کارگران در هند مستقل بود، حمایت از کارگران در دوران بیماری، بارداری و ناتوانی موقت یا دائمی تحت نظام بیمه در هند آغاز شد. در ابتدا این طرح در سال ۱۹۵۲ در ایالت کانپور^۲ و دهلی نو اجرا شد و ۱۲۰,۰۰۰ نفر را تحت پوشش قرار داد. با گذشت ۶۶ سال از عمر این طرح توسعه فراوانی یافته و سطح پوشش آن بسیار گسترده شده است.

مطابق قانون، این طرح به همه کارخانه‌های غیرفصلی که دارای تعداد پرسنل ۱۰ نفر یا بیشتر هستند و نیز همه مغازه‌ها، هتل‌ها، رستوران‌ها، سینماها و سالن‌های تئاتر، شرکت‌های حمل و نقل موتوری و روزنامه‌های دارای تعداد پرسنل ۱۰ نفر یا بیشتر اعمال می‌شود. همچنین، همه مؤسسات آموزشی و پزشکی که دارای تعداد پرسنل ۱۰ نفر یا بیشتر هستند تحت پوشش این طرح هستند. مطابق قانون (۲۰۱۷) افراد دارای حقوق ماهانه ۲۱,۰۰۰ روپیه از حمایت این طرح برخوردار می‌شوند. طرح بیمه ایالتی کارمندان توسط شرکت بیمه ایالتی کارمندان واقع در دهلی نو اجرا می‌شود. این شرکت دارای شعب متعددی در ایالت‌ها و شهرهای دیگر هند است که خدمات تحت طرح را به بیمه‌شدگان ارائه می‌کند.

جدول ۳: سطح پوشش طرح بیمه ایالتی کارمندان (۲۰۱۷)

سطح پوشش طرح بیمه ایالتی (۲۰۱۷)	
تعداد واحدهای خانواده	۳/۱۹ کرور
تعداد کارمندان	۲/۹۳ کرور
تعداد ذینفعان	۱۲/۴۰ کرور
تعداد زنان	۹۰/۴۰ لک
تعداد کارفرمایان ۸/۹۸ لک	

شرکت بیمه ایالتی کارمندان یک نهاد مستقل است که منابع مالی آن از طریق دریافت حق بیمه از بیمه‌شدگان تأمین می‌شود. در سال ۲۰۱۸، ۱/۷۵ درصد از حقوق کارمندان بیمه‌شده به عنوان حق بیمه به این شرکت پرداخت می‌شد. سهم کارفرما نیز معادل ۴/۷۵ درصد از حقوق کارمندان بیمه‌شده است که توسط کارفرمایان به شرکت بیمه پرداخت می‌شود. کارمندانی که درآمد روزانه تا ۱۳۷ روپیه دارند، از پرداخت حق بیمه مستثنی هستند. دولت‌های ایالتی یک‌هشتم هزینه پزشکی را تا حداکثر ۱۵۰۰ روپیه پرداخت می‌کنند.

در حوزه‌هایی که اخیراً تحت پوشش بیمه قرار گرفته‌اند (۲۰۱۶)، در ۲۴ ماه اول، سهم حق بیمه کارمندان ۱ درصد از حقوق و سهم کارفرما معادل ۳ درصد از حقوق کارمند است و کارمندان با حقوق روزانه ۱۳۷ روپیه از پرداخت حق بیمه مستثنی هستند. مبلغ بیمه‌ای که تحت این طرح به بیمه‌شدگان پرداخت می‌شود، شامل ۶ گروه می‌شود:

1. Employee' State Insurance Scheme

2. Kanpur

- بیمه پزشکی: از زمانی که فرد تحت بیمه قرار می‌گیرد خود و خانواده‌اش از مراقبت‌های پزشکی کامل برخوردار می‌شوند و هیچ سقفی برای هزینه‌های آن وجود ندارد.
 - بیمه بیماری: تا ۷۰ درصد حقوق کارگر بیمه‌شده در طول بیماری (با گواهی پزشک) و حداکثر تا ۹۱ روز در سال به بیمار تحت بیمه خسارت پرداخت می‌شود. بیمه بیماری برای ۳۴ دسته بیماری بلندمدت و وخیم تا ۲ سال و ۸۰ درصد حقوق بیمار افزایش می‌یابد و برای افرادی (زن و مرد) که تحت فرایند عقیم‌سازی به مدت ۷ تا ۱۴ روز قرار می‌گیرند، بیمه بیماری معادل تمام حقوق آنها می‌باشد.
 - بیمه بارداری: این بیمه برای بارداری/زایمان تا ۲۶ هفته و معادل حقوق کامل فرد بیمه‌شده پرداخت می‌شود.
 - بیمه ناتوانی: از روز اول اشتغال تحت پوشش بیمه، صرف نظر از پرداخت یا عدم پرداخت حق بیمه، در صورت بروز ناتوانی موقت، بیمه ناتوانی تا ۹۰ درصد حقوق فرد بیمه‌شده مادامی که ناتوانی او برقرار است، پرداخت می‌شود. در صورت بروز ناتوانی دائمی ۹۰ درصد حقوق به صورت ماهانه و برحسب میزان از دست دادن توانایی کسب درآمد (با گواهی هیئت پزشکی) به شخص پرداخت می‌شود.
 - بیمه افراد تحت تکفل: در صورتی که مرگ متوفی ناشی از خطرات و حوادث شغلی بوده باشد، تا ۹۰ درصد حقوق او به صورت ماهانه به بازماندگان تحت تکفل شخص متوفی پرداخت می‌شود.
 - سایر بیمه‌ها: از لحظه ورود به اشتغال تحت بیمه برای هزینه دفن فرد بیمه‌شده مبلغ ۱۰,۰۰۰ روپیه به بازماندگان یا شخص مسئول کفن و دفن پرداخت می‌شود. همچنین در صورتی که زایمان در محلی که دسترسی به امکانات پزشکی نباشد، رخ دهد به زن یا همسر بیمه‌شده او بیمه زایمان تعلق می‌گیرد. علاوه بر اینها برای افرادی که دچار ناتوانی شده‌اند مبالغی برای یادگیری مهارت یا بازتوانی جسمی برحسب مورد پرداخت می‌شود.
- همچنین، در سال ۲۰۰۵ یک طرح بیمه بیکاری معرفی شد که مطابق آن در صورتی که شخص بیمه‌شده پس از ۳ سال یا بیشتر، به دلیل تعطیلی واحد کسب و کار (شرکت/کارخانه یا هر مکان دیگر)، تعدیل نیرو یا از کارافتادگی دائمی کار خود را از دست دهد:
- تا حداکثر ۲ سال بیمه بیکاری معادل ۵۰ درصد حقوق دریافت می‌کند.
 - در طول مدت برخورداری از بیمه بیکاری، از امکانات درمانی بیمارستان‌ها/داروخانه‌های وابسته به طرح بیمه ایالتی کارمندان برای خود و افراد تحت تکفل بهره‌مند خواهد بود.
 - از آموزش فنی و حرفه‌ای جهت ارتقاء مهارت برخوردار می‌شود. (۶)



ساختار حاکمیت و تأمین مالی

۶



ساختار حاکمیت

۱-۶

وزارت توسعه مهارت و کارآفرینی برای تحقق چشم‌انداز «هند ماهر» و با هدف اصلی توسعه منابع انسانی تشکیل شده است. این وزارت مسئول هماهنگی همه نهادهایی است که در تحول چارچوب توسعه مهارت نقش دارند. همچنین، این وزارت موظف به رفع شکاف عرضه/تقاضا نیروی انسانی ماهر، ارتقاء درجه مهارت و ایجاد مهارت‌های جدید، تفکر نوآورانه و استعداد برای مشاغل کنونی و آینده است. البته، اجرای موفق سیاست ملی توسعه مهارت و کارآفرینی ۲۰۱۵ نیز بر عهده این وزارتخانه است.

۲-۶

کارآفرینی و توسعه مهارت مکمل هم بوده و نهادهای ذی‌ربط آنها مشترک است. ذینفعان کلیدی در این دو حوزه شامل وزارتخانه‌ها و ادارات دولت مرکزی، دولت‌های ایالتی، کارفرمایان و صنایع می‌شود. لازم است همه فعالیت‌های ذینفعان کارآفرینی و توسعه مهارت با هم هماهنگ و همسو شود. وزارت توسعه مهارت و کارآفرینی به هماهنگی همه فعالیت‌های این حوزه‌ها می‌پردازد و انتظار می‌رود دیگر وزارتخانه‌ها و نهادهای دولتی و ایالتی به وظایف و مسئولیت‌های خود که در سیاست ملی توسعه مهارت و کارآفرینی تعیین شده است، با تعهد بالا عمل نمایند.

یک ساختار سه‌لایه برای اجرایی نمودن اهداف مأموریت ملی توسعه مهارت و یک صندوق اعتباری سالیانه به ارزش ۳۰۰۰ کرور روپیه برای توسعه کارآفرینی راه‌اندازی شده است

۳-۶ با توجه به اینکه اهداف سیاست ملی تنها از طریق رویکردی عملیات‌محور محقق می‌شوند، جهت اجرا و هماهنگی همه فعالیت‌های مهارت‌آموزی در سراسر کشور و تحقق اهداف مورد نظر سیاست ملی، مأموریت ملی توسعه مهارت^۱ اجرا خواهد شد. مقرر فرماندهی این مأموریت وزارت توسعه مهارت و کارآفرینی است و ساز و کارهای سازمانی جهت تحقق اهداف آن در قالب یک ساختار سه‌لایه اجرا می‌شود. مأموریت ملی توسعه مهارت دارای یک شورای حاکمیت در عالی‌ترین سطح، یک کمیته راهبری و یک دبیرخانه عملیات در سطوح پایین‌تر است. در سطح ایالت‌ها نیز تشکیل مأموریت‌های ایالتی توسعه مهارت مورد تأکید خواهد بود که اهداف آنها در راستای مأموریت ملی است و دارای کمیته راهبری و دبیرخانه عملیات خواهد بود.

۴-۶ سه نهاد دیگر دبیرخانه عملیات را حمایت می‌کنند: آژانس ملی توسعه مهارت (NSDA)^۲، شرکت ملی توسعه مهارت (NSDC)^۳ و اداره کل آموزش (DGT)^۴. این ۳ نهاد همگی در جهت تسهیل روند اجرای مأموریت به صورت طولی/عرضی با دبیرخانه عملیات ارتباط دارند.

۵-۶ آژانس ملی توسعه مهارت: در ژوئن سال ۲۰۱۳ آژانس ملی توسعه مهارت در قالب یک انجمن تأسیس شد. فعالیت‌های این آژانس حول دو محور تضمین کیفیت و تحقیقات سیاستی در حوزه مهارت است. اهم مسئولیت‌های آن عبارت است از:

- عملیاتی‌سازی و اجرای چارچوب ملی کیفی‌سازی مهارت (NSQF)^۵
- ایجاد و عملیاتی‌سازی یک چارچوب سنجش کیفیت بر اساس چارچوب ملی کیفی‌سازی مهارت به منظور ارتقاء تطابق نتایج با چشم‌انداز مهارت که شامل ارائه چارچوبی برای نهادهای آموزش، سنجش و صدور گواهی در سراسر کشور می‌شود.
- عملیاتی‌سازی کمیته ملی کیفی‌سازی مهارت برای تحقق اهداف آژانس
- طراحی و اجرای نظام ملی اطلاعات بازار کار
- تهیه پروتکل‌های ملی ثبت و اعتبارسنجی مؤسسات آموزشی خصوصی
- ترویج استفاده از لوگوی «هند ماهر» روی گواهی‌نامه‌های مهارت مؤسسات آموزشی
- حمایت از برنامه فلوشیپ توسعه مهارت نخست‌وزیر

1. National Skill Development Mission
 2. National Skill Development Agency
 3. National Skill Development Corporation
 4. Directorate General of Training
 5. National Skills Qualification Framework

اداره ملی تحقیقات مهارت^۱ (NSRD) تحت نظارت آژانس ملی توسعه مهارت به عنوان بازوی حمایتی «مأموریت ملی توسعه مهارت» برای مشاوره‌های فنی و تحقیقات ایجاد می‌شود. این اداره به عنوان اتاق فکر وزارت توسعه مهارت و کارآفرینی عمل خواهد کرد و هسته اصلی توسعه مهارت خواهد بود. اداره ملی تحقیقات مهارت داده‌ها و تحقیقات علمی مورد نیاز جهت اجرای «مأموریت» را فراهم می‌کند. مسئولیت‌های اصلی آن عبارتند از: تحقیقات، مشاوره سیاستی، شبکه‌های تبادل دانش و حمایت شغلی.

۶-۶

شرکت ملی توسعه مهارت: این شرکت در سال ۲۰۰۸ و در قالب مشارکت بخش‌های دولتی و خصوصی تشکیل شد که دولت هند ۴۹ درصد و بخش خصوصی ۵۱ درصد از سهام آن را در اختیار دارند. این شرکت قطب همه ابتکارهای کوتاه‌مدت بخش خصوصی است و وظایف آن عبارتند از:

- شتاب‌دادن به راه‌اندازی کسب و کارهای مبتنی بر بازار و قابل رشد از طریق تأمین مالی شامل وام، اعتبار و گزنت
- اجرای برنامه واچر مهارت^۲
- تشویق ارتباط صنعت و کسب و کارها
- گسترش مراکز آموزش مربی با هماهنگی ایالت‌ها و شوراهای مهارت‌های بخشی
- ایجاد و گسترش شوراهای مهارت‌های بخشی
- انجام همه وظایف محوله از سوی وزارت خانه

۷-۶

اداره کل آموزش: از آوریل ۲۰۱۵ دو محور آموزش و کارآموزی از اداره کل اشتغال و آموزش (DGET)^۳ وزارت نیروی کار و اشتغال به وزارت توسعه مهارت و کارآفرینی انتقال یافته است که از جمله وظایف سازمانی آن نظارت و مدیریت مؤسسات آموزش مهارت و صدور گواهی است. دیگر وظایف مهم این اداره کل عبارتند از:

- تعیین چارچوب دوره‌ها، نظام سنجش و ارزیابی، محتوای درسی دوره‌ها، اعتبارسنجی و صدور مجوز مؤسسات آموزشی تحت شورای ملی آموزش فنی
- تهیه استانداردهای ملی طرح درس، تجهیزات، مقیاس فضای آموزشی، طول دوره‌ها و روش‌های آموزشی
- ارائه مشاوره سیاست آموزش به شبکه مؤسسات آموزشی
- هماهنگی فعالیت‌های مؤسسات آموزشی صنعتی
- راه‌اندازی برنامه‌های آموزشی برای آموزش مریان
- راه‌اندازی مؤسسات ویژه آموزش زنان
- ارتقاء زیرساخت‌های میدانی جهت مداخله قدرتمند صنعت در همه ابعاد آموزش از جمله آموزش حین خدمت
- ارائه مشاوره و حمایت فنی از آموزش فنی و حرفه‌ای در سراسر کشور

1. National Skills Research Division (NSRD)

2. Skills Voucher Programme

3. Directorate General of Employment and Training

- عملیاتی سازی قانون کارآفرینی ۱۹۶۱ که با اصلاحات همه جانبه ای در دسامبر سال ۲۰۱۴ بازنویسی شده است.
- عملیاتی سازی طرح های آموزشی مختلف از طریق مؤسسات آموزش صنعتی و مؤسسات آموزش فنی و حرفه ای شوراهای مهارت های بخشی (SSCs): به منظور تضمین تطابق و تناسب فعالیت های حوزه توسعه مهارت نهادهای مختلف با نیازهای واقعی صنعت، شوراهای مهارت های بخشی تشکیل شده است. این شوراهای صنعت محور و تحت حاکمیت صنعت هستند و نیازهای صنعت را با نیروی کار ماهر پیوند می دهند. از جمله کارکردهای این شوراهای عبارت است از:
 - شناسایی نیازهای توسعه مهارت شامل تهیه فهرستی از انواع، میزان و سطح مهارت ها برای کمک به افراد در انتخاب راحت تر مهارت مورد نیاز
 - تهیه یک برنامه توسعه مهارت بخشی و فهرست مهارت های مورد نیاز
 - تعیین استانداردهای مهارت/توانمندی و اعلام آنها در قالب چارچوب ملی کیفی سازی مهارت
 - استانداردسازی فرایندهای اعتبارسنجی، ارزیابی، صدور مجوز و اعطای گواهی مطابق چارچوب ملی کیفی سازی مهارت
 - مشارکت در تعیین هنجارهای اعتبارسنجی، ارزیابی، صدور مجوز و اعطای گواهی در بخش های مختلف
 - برنامه ریزی و تسهیل اجرای طرح های آموزش مربی
 - ترویج مؤسسات آموزش عالی
 - توجه ویژه به نیازهای مهارتی گروه های کمتر برخوردار، اقلیت ها، افراد دارای ناتوانی های خاص و دیگر گروه های حاشیه ای
 - تضمین اشتغال با حقوق مناسب برای افرادی که مطابق استانداردهای شوراهای مهارت های بخشی آموزش دیده و گواهی کسب کرده اند.



۹-۶

مؤسسات کارآفرینی: در می ۲۰۱۵ مؤسسه ملی توسعه کسب و کارهای کوچک و کارآفرینی (NIESBUD)^۱ و مؤسسه کارآفرینی هند (IIE)^۲ به وزارت توسعه مهارت و کارآفرینی منتقل شدند. NIESBUD یک انجمن فعال در حوزه آموزش، مشاوره، تحقیقات و نشر در جهت ترویج کارآفرینی است. فعالیت‌های اصلی آن شامل آموزش، مطالعات ارزیابی/تحقیقاتی، تهیه محتوای آموزشی/طرح درس برای دوره‌های توسعه کسب و کار، اجرای برنامه‌های توسعه‌ای در خوشه‌ها و راه‌اندازی و اداره مراکز رشد و غیره می‌شود. اهداف مؤسسه کارآفرینی هند نیز عبارت است از: ترویج و توسعه کارآفرینی؛ انجام تحقیقات؛ ارائه مشاوره در توسعه کارآفرینی؛ ارائه خدمات مشاوره و پایش به شرکت‌های خرد، کوچک و متوسط و کارآفرینان بالقوه و ارتقاء قابلیت استخدام متقاضیان کار. همچنین، یک کمیته مشورتی ملی متشکل از نمایندگان از همه وزارت‌خانه‌ها/نهادهای ذی‌ربط، صنعت، دانشگاه، سازمان‌های تخصصی، نهادهای تأمین مالی، کارآفرینان جوان و غیره تشکیل می‌شود تا فرهنگ کارآفرینی را در سراسر کشور نهادینه نماید.

1. National Institute for Entrepreneurship and Small Business Development

2. Indian Institute of Entrepreneurship

تأمین مالی

۱۰-۶ بودجه‌های دولتی (شامل تأمین بودجه توسط دولت مرکزی، دولت‌های ایالت‌ها و طرح‌های مبتنی بر گرت) محدود هستند و نمی‌توانند حجم گسترده برنامه‌های آموزش مهارت در هند را پوشش دهند و در نتیجه منابع جانبی برای تأمین بودجه این فعالیت‌ها ضروری است. بنابراین، همه ذینفعان شامل دولت مرکزی و دولت‌های ایالتی، شرکت‌های خصوصی/دولتی و خود مردم باید در تجمیع منابع مالی نقدی و غیرنقدی برای توسعه مهارت در هند مشارکت کنند. به عبارتی، موفقیت سیاست ملی متأثر از میزان تجمیع منابع مالی ذینفعان است.

۱۱-۶ صندوق ملی توسعه مهارت توسط دولت هند و با هدف ترغیب توسعه مهارت در کشور ایجاد شده است. این صندوق محل جمع‌آوری همه وجوه نقدی و غیرنقدی است که توسط افراد و نهادهای مختلف برای تحقق اهداف صندوق اهدا می‌شود.

۱۲-۶ به منظور سازماندهی طیف گسترده سازمان‌های علاقمند به مشارکت در تحقق مأموریت هند ماهر، دولت ابزاری تحت عنوان «بستر تقاضامحور بهینه‌سازی منابع برای آموزش مهارت»^۱ طراحی کرده است که به صورت منعطف و بر حسب تقاضا به مسائل کمبود مهارت از طریق توسعه مهارت، اشتغال‌زایی و کاریابی واکنش نشان می‌دهد. این ابزار به عنوان عامل گردآوری منابع مالی سازمان‌ها، شرکت‌ها، بنیادها، سازمان‌های غیر دولتی و اشخاص مختلف جهت استفاده در مداخلات آموزش مهارت از طریق ارتقاء زیرساخت‌ها و منابع موجود عمل می‌کند. این بستر به صورت دوره‌ای مورد بازرسی قرار می‌گیرد تا از به کارگیری منابع برای اهداف تعیین شده اطمینان حاصل شود.

۱۳-۶ برای جذب وجوه از صنعت، شرکت‌ها تشویق می‌شوند تا ۲۵ درصد از منابع مسئولیت اجتماعی شرکت (CSR)^۲ را به ابتکارهای توسعه مهارت به طور مستقیم یا از طریق صندوق ملی توسعه مهارت اختصاص دهند. همچنین، شرکت‌ها باید حداقل ۲ درصد از صورتحساب پرداخت‌های کارکنان خود را به ابتکارهای توسعه مهارت تخصیص دهند. این وجوه می‌تواند از طریق شوراهای مهارت‌های بخشی یا صندوق ملی توسعه مهارت صرف ابتکارهای توسعه مهارت شود.



1. Resource Optimization for Skilling at Scale Platform

2. Corporate Social Responsibility

۱۴-۶ همه طرح‌های دولتی در کلیه بخش‌ها تشویق می‌شوند تا درصد مشخصی (۱۰ درصد) از بودجه طرح را به آموزش مهارت نیروی انسانی در مناطق محلی و بخش‌های مورد نیاز تخصیص دهند. این وجوه می‌تواند به صورت مستقیم یا از طریق صندوق ملی توسعه مهارت هزینه شود.

۱۵-۶ تأمین هزینه‌های آموزش مهارت کاربر نهایی از طریق پرداخت شهریه، یکی از ابزارهای کلیدی تأمین بودجه آموزش نیروی انسانی است. دولت معتقد است شهروندان نباید به دلیل عدم توانایی پرداخت شهریه کلاس‌های آموزشی از کسب گواهی‌های معتبر باز بمانند. لذا، همان‌طور که قبلاً ذکر شد، دولت از طریق تخصیص بورسیه، جایزه، گزنت و واچرهای مهارت به تأمین هزینه‌های مهارت‌آموزی افراد واجد شرایط می‌پردازد. همچنین، تمهیداتی اندیشیده می‌شود تا در همه طرح‌های دولتی پرداخت هزینه‌ها از طریق روش انتقال مستقیم منافع (DBT)^۱ انجام شود.

۱۶-۶ یک صندوق تضمین اعتباری^۲ برای توسعه مهارت و مؤسسه ملی متولی تضمین اعتباری (NCGTC)^۳ برای حمایت از ابتکارهای اعطای وام به منظور توسعه مهارت ایجاد شده‌اند و می‌توان از آنها برای ارتقاء تأمین مالی اعتباری در حوزه توسعه مهارت استفاده نمود و با گسترش آنها افراد و مناطق بیشتری را پوشش داد. یک صندوق اعتباری نیز برای توسعه کارآفرینی به ارزش ۳۰۰۰ کروور^۴ روپیه توسط نخست‌وزیر تأسیس شده است.

۱. ساز و کار انتقال مستقیم منافع یا Direct Benefit Transfer راه کار دولت هند جهت پرداخت مستقیم یارانه‌ها به مردم است که از طریق آن وجوه یارانه به طور مستقیم به حساب بانکی مردم واریز می‌شود.

2. Credit Guarantee Fund

3. National Credit Guarantee Trustee Company

۴. کروور یکی از واحدهای شمارش هندی است. هر کروور معادل ۱۰ میلیون است.



پایش و ارزیابی

۷



سیاست ملی توسعه مهارت و کارآفرینی به صورت یک سیاست نتیجه‌محور تدوین شده است. بنابراین، ارزیابی و پایش مستمر ابتکارها ضروری است تا نحوه عملکرد آنها سنجیده شود و در صورت لزوم، اقدامات اصلاحی اجرا گردد. هدف اصلی از اجرای ساز و کارهای ارزیابی و پایش، تضمین اجرای موفق ابتکارهای سیاست ملی است.

۱-۷

دولت در نظر دارد برای بررسی روند اجرا و پیشرفت ابتکارهای مختلف، سیاست ملی یک واحد اجرای سیاست‌گذاری (PIU)^۱ ایجاد کند. این واحد تحت نظارت وزارت توسعه مهارت و کارآفرینی خواهد بود و نمایندگانی از نیتی آیوگک^۲ در آن حضور خواهند داشت.

۲-۷

وظایف و مسئولیت‌های واحد اجرای سیاست‌گذاری عبارتند از:

۳-۷

- تهیه فهرستی از آن دسته فعالیت‌های سیاست ملی که نیازمند اقدامات گسترده‌تر و بیشتری هستند.
- تعیین همه نهادهایی که در اجرای سیاست ملی سهم خواهند بود و مشخص کردن حوزه فعالیت آنها
- هماهنگ کردن همه نهادهای ذی‌ربط در اجرای سیاست ملی و کمک به آنها در تهیه جدول زمانبندی و چارچوب کلی انجام وظایف محول‌شده به آنها

1. Policy Implementation Unit

۲. نیتی آیوگک یا NITI Aayog مؤسسه ملی تبدیل هند (National Institution for Transforming India) اتاق فکر دولت هند در دستیابی به اهداف توسعه پایدار محسوب می‌شود.

● اولویت دادن به زمانبندی‌های ابتکارها که به طور مشخص در سیاست ملی تعیین شده‌اند.

● ایفای نقش هماهنگ‌کننده برای همه نهادهای مجری سیاست ملی و کمک به آنها برای ارتقاء کارایی و بهره‌وری

● انجام بررسی‌های ماهانه درباره مراحل تعیین شده سیاست ملی و در صورت رضایت بخش نبودن روند پیشرفت، کمک به شتاب دادن به روند اجرا

۴-۲ واحد اجرای سیاست‌گذاری مسئولیت محقق‌سازی «مأموریت ملی توسعه مهارت» را بر عهده خواهد داشت و هر سه ماه گزارش روند کار، یافته‌ها و افق پیش‌رو را به کمیته راهبری مأموریت تقدیم می‌کند. در واقع، این واحد نهاد اصلی متولی اجرای سیاست ملی خواهد بود.

۵-۲ سنجش اثر: هدف فرایند سنجش اثر، تضمین تحقق اهداف در بازه زمانی تعیین شده است. به این منظور، واحد اجرای سیاست جهت انجام فرایند سنجش اثر، اهداف سالانه و ۵ ساله‌ای را برای هر یک از ذینفعان تعیین می‌کند. همچنین، این واحد عملکرد ذینفعان را در دوره‌های سه‌ماهه مورد بررسی قرار می‌دهد. واحد سنجش اثر برای انجام بررسی‌های خود شاخص‌های پایشی زیر را تعیین کرده است:

● شمارش/ثبت تعداد جوانان علاقمند به کسب مهارت

● تعداد جوانانی که در دوره‌های آموزش مهارت ثبت‌نام کرده‌اند.

● تعداد جوانانی که در آزمون‌های مراجع سنجش شرکت کرده یا از سوی آنها گواهی دریافت نموده‌اند.

● رتبه مهارتی متقاضیان (کسب مهارت)

● تعداد مراکز/مؤسسات معتبر/وابسته ارائه‌کننده خدمات آموزش مهارت

● تعداد مربیان مجوزدار در هر بخش

● تعداد مشاغلی که برای آنها بسته‌های کیفی‌سازی و استانداردهای حرفه‌ای ملی تعریف شده است.

● زیرساخت‌های عمومی موجود که برای آموزش ارتقاء یافته‌اند.

● تعداد افراد ماهر شاغل در خارج از کشور

● کاهش شکاف عرضه و تقاضای بخشی

● میزان تجمیع منابع مالی خصوصی برای توسعه مهارت و کارآفرینی

● درصد ثبت نام گروه‌های حاشیه‌ای اجتماعی و جغرافیایی در برنامه‌های آموزشی

● درصد جوانان ماهر خوداشتغال

● زیرساخت‌های تخصیص‌یافته به حمایت از کارآفرینی

● تعداد مدارس دارای دوره‌های آموزش مهارت و کارآفرینی

● درصد خوداشتغالی در گروه‌های حاشیه‌ای اجتماعی و جغرافیایی

به کمک واحد اجرای سیاست، پایش اجرای ابتکارهای سیاستی و در صورت نیاز انجام اصلاحات راحت‌تر خواهد بود. ارزیابی‌های میان‌مدت از روند اجرای سیاست ملی نیز توسط یک مؤسسه ثالث انجام خواهد شد. در نهایت، پس از ۵ سال از شروع اجرای سیاست ملی می‌توان آن را بر اساس نتایج بدست آمده مورد بررسی و بازبینی قرار داد. (۲)







بخش سوم:
نهادهای حوزه
اشتغال

وزارت توسعه مهارت و کارآفرینی

این وزارت مسئول هماهنگ‌سازی فعالیت‌های حوزه توسعه مهارت در سراسر کشور، حذف شکاف بین عرضه و تقاضای نیروی کار ماهر، ایجاد چارچوب آموزش فنی و حرفه‌ای، ارتقاء مهارت و ایجاد مهارت‌های جدید در نیروی کار است. این وزارت قصد دارد با سرعت و با استاندارد بالا مهارت‌های نیروی کار کشور را توسعه دهد تا هدف «هند ماهر» در اسرع وقت و با بالاترین کیفیت محقق شود. در این راه، وزارت توسعه مهارت و کارآفرینی چندین بازوی عملیاتی دارد: آژانس ملی توسعه مهارت، شرکت ملی توسعه مهارت، صندوق ملی توسعه مهارت و ۳۳ شورای مهارت‌بخشی به همراه ۱۸۷ مؤسسه آموزشی ثبت‌شده در شرکت ملی توسعه مهارت. مهم‌ترین سازمان‌ها و نهادهای وابسته به وزارت توسعه مهارت و کارآفرینی (در بخش قبل این نهادها معرفی شده‌اند، در اینجا نیز به طور مفصل‌تر به آنها پرداخته می‌شود)، عبارتند از:

آژانس ملی توسعه مهارت: آژانس ملی توسعه مهارت در سال ۱۸۶۰ در قالب یک انجمن تأسیس شده است که هدف آن هماهنگ‌سازی همه فعالیت‌ها و اقدامات حوزه توسعه مهارت کشور است. علاوه بر تهیه و اجرای چارچوب ملی کیفی سازی مهارت، این آژانس وظایف و فعالیت‌های دیگری نیز دارد که برخی از آنها عبارتند از:

- فراهم کردن بستر تحقق اهداف مورد نظر دوازدهمین برنامه پنج‌ساله
- هماهنگ‌سازی و همسوسازی رویکرد وزارت‌خانه‌ها/دولت‌های محلی، شرکت ملی توسعه مهارت و بخش خصوصی نسبت به توسعه مهارت در کشور
- عملیاتی‌سازی چارچوب ملی کیفی سازی مهارت به منظور تحقق الزامات بخش‌ها با حداکثر کیفیت و استاندارد
- جمع‌آوری منابع بودجه‌ای مازاد برای فعالیت‌های توسعه مهارت از منابع مختلف مانند سازمان‌های بین‌المللی، سازمان‌های چندجانبه و بخش خصوصی
- ارزیابی طرح‌های کنونی حوزه توسعه مهارت به منظور سنجش کارایی آنها و پیشنهاد اصلاحات جهت بهبود کارایی
- ایجاد یک پایگاه داده ملی در حوزه توسعه مهارت شامل سیستم اطلاعات بازار کار
- تأمین نیازهای مهارتی گروه‌های خاص و حاشیه‌ای
- تهیه و اجرای ابتکار نوآوری مهارت‌ها از طریق یک کمیته تخصصی
- انجام کلیه امور محوله از سوی دولت هند

۲-۱

شرکت ملی توسعه مهارت: این شرکت در قالب مشارکت بخش خصوصی و دولتی و با هدف سرعت بخشیدن به فعالیت‌های توسعه مهارت تأسیس شده است. شرکت ملی توسعه مهارت در نوع خود یک نمونه منحصر به فرد است که فلسفه ایجاد آن بر سه محور استوار است:

- ایجاد مؤسسات با کیفیت و بزرگ در حوزه آموزش فنی و حرفه‌ای
- ارائه بودجه در قالب سرمایه‌گذاری بلندمدت (سرمایه‌گذاری بلندمدت) شامل گزین و اعتبار به منظور کاهش خطر سرمایه‌گذاری
- ایجاد نظام‌های حمایتی پایدار برای توسعه مهارت، از جمله شوراهای مهارت بخشی
- اهداف اصلی شرکت ملی توسعه مهارت عبارتند از:
- ارتقاء مهارت‌های کشور به سطح استانداردهای بین‌المللی از طریق ارتقاء مشارکت صنعت و تهیه چارچوب‌های مورد نیاز برای استانداردها، تضمین کیفیت و مواد درسی
- ارتقاء، حمایت و هماهنگ‌سازی ابتکارهای بخش خصوصی در حوزه توسعه مهارت از طریق مدل‌های مشارکت بخش خصوصی و دولتی و افزایش مشارکت مالی و عملیاتی بخش خصوصی
- اولویت‌بندی ابتکارها بر حسب میزان تأثیرگذاری

این شرکت تاکنون توانسته است به ۵/۲ میلیون دانش‌آموز آموزش مهارت ارائه نماید و ۲۳۵ مورد مشارکت بخش خصوصی برای ایجاد ظرفیت و آموزش که هر یک حداقل ۵۰,۰۰۰ نفر را در طول حدود ۱۰ سال آموزش داده‌اند، ایجاد کند. دیگر دستاوردهای این شرکت عبارتند از:

- ۳۸ شورای مهارت بخشی در بخش‌های خدمات، تولید، کشاورزی و بخش‌های غیررسمی تصویب شده است. این بخش‌ها شامل ۱۹ بخش با اولویت بالا و ۲۵ بخش تعیین شده در ابتکار ساخت هند هستند.
- ۱۳۸۶ بسته کیفی سازی با ۶,۷۷۴ استاندارد حرفه‌ای ملی (NOS)^۲
- ارائه آموزش حرفه‌ای در ۱۰ ایالت که شامل بیش از ۲,۴۰۰ مدرسه می‌شود.
- سیستم مدیریت توسعه مهارت (SDMS)^۳ با ۱,۴۰۰ شریک آموزشی، ۲۸,۱۷۹ مرکز آموزشی، ۱۶,۴۷۹ مربی، ۲۰ پورتال شغل، ۷۷ آژانس سنجش و ۴,۹۸۳ کارشناس ارزیابی.

۳-۱

صندوق ملی توسعه مهارت: در سال ۲۰۰۹ دولت هند به منظور تجمیع بودجه‌های دولتی و غیردولتی توسعه مهارت در سراسر کشور، صندوق ملی توسعه مهارت را بنیان نهاد. این صندوق که از بخش‌های مختلف در تأمین بودجه آن مشارکت می‌شود، توسط مؤسسه امانی^۴ (تراست) که دولت هند تشکیل داده است حمایت می‌شود. مؤسسه امانی وجوه خیریه و کمک‌های نقدی و غیرنقدی نهادهای مختلف را دریافت کرده و در اختیار صندوق می‌گذارد. یک هیئت امانت مدیریت و اداره امور صندوق و یک مدیر کل وظیفه مدیریت امور اجرایی مؤسسه امانی را برعهده دارد.

۱. سرمایه‌گذاری یا patient capital نوعی سرمایه‌گذاری بلندمدت است که در آن برگشت سرمایه و سودآوری در بلندمدت خواهد بود.

2. National Occupational Standards

3. Skill Development Management System

4. Trust

اهداف صندوق از طریق شرکت ملی توسعه مهارت که یک شرکت غیرانتفاعی است محقق می‌شود. این شرکت وجوه صندوق را در اختیار شرکت‌ها، تعاونی‌ها و مؤسساتی می‌گذارد که به خدمات آموزش مهارت می‌پردازند. تا مارس ۲۰۱۵ این صندوق معادل ۲,۳۳۳ کروڑ روپیه در اختیار شرکت ملی توسعه مهارت گذاشته است تا در برنامه‌های توسعه مهارت از جمله گواهی ملی مهارت و طرح جایزه نقدی استار (star) هزینه نماید.

۴-۱

شوراهای مهارت‌بخشی (SSCs): این شوراهای در قالب نهادهای صنعت‌محور مستقل توسط شرکت ملی توسعه مهارت تشکیل می‌شوند. این شوراهای نهادهای کیفی‌سازی و استانداردهای حرفه‌ای را ایجاد می‌کنند، چارچوب‌های صلاحیت و توانمندی را تعیین می‌کنند، مسئولیت اجرای برنامه‌های آموزش مهارت و آموزش مربی را بر عهده دارند، مجری مطالعات شکاف مهارتی بخش‌ها هستند و دانش‌آموزان را مطابق استانداردهای حرفه‌ای ملی ارزیابی کرده و به آنها گواهی می‌دهند.

در حال حاضر ۳۷ شورای مهارت‌بخشی فعالیت دارند که بیش از ۶۶۷ نماینده شرکتی در هیئت مدیره آنها حضور دارند. وزارت توسعه مهارت و کارآفرینی همکاری نزدیکی با این شوراهای دارد و به کمک آنها کارگاه‌های کارآموزی برگزار می‌کند. فهرست این شوراهای در جدول ۲ نمایش داده شده است.

جدول ۲: شوراهای مهارت‌بخشی

۳۹ شورای مهارت‌بخشی جهت پوشش همه بخش‌های اصلی						
بخش اولویت‌دار	- خودرو - خرده‌فروشی - فناوری اطلاعات	* رسانه‌ها و سرگرمی * مراقبت‌های بهداشتی * سنگ و جواهرات * چرم * الکترونیک * خدمات مالی، بانکداری و بیمه	- لجستیک - مصرف - فرآوری مواد غذایی	■ علوم زیستی ■ مهمانداری ■ نساجی و بافت سنتی ■ پوشاک ■ صنایع دستی ■ انرژی ■ آهن و فولاد	- هیدروکربن‌ها - شیمیایی و پتروشیمی - مبلمان - مشاغل سبز - خدمات عمومی	
بخش دارای نیروی کار زیاد	لاستیک		- مخابرات - کالاهای سرمایه‌ای - کشاورزی	● هوانوردی و هوافضا ● معدن	● ورزش ● رنگ‌ها و پوشش‌ها ● نمای داخلی و بیرونی ساختمان	ابزارآلات
بخش‌های غیررسمی			- لوله‌کشی	زیبایی و رفاه		کارگران خانگی (خدمتکاران)
	۲۰۱۰-۱۱	۲۰۱۱-۱۲	۲۰۱۲-۱۳	۲۰۱۳-۱۴	۲۰۱۴-۱۵	۲۰۱۵-۱۶

۵-۱

اداره کل آموزش: اداره کل آموزش متشکل از دو دبیرخانه آموزش و کارآموزی است. این اداره شامل مؤسسات آموزش صنعتی در ایالت‌ها، مؤسسات آموزش پیشرفته، مؤسسات آموزش فنی و حرفه‌ای منطقه‌ای (RVTI)^۱ و دیگر مؤسسات آموزشی می‌شود که از طریق آن برنامه‌های آموزشی متناسب با دانش آموزان، مربیان و صنعت ارائه می‌شود. کارکردهای اصلی این اداره عبارت است از:

- تهیه سیاست‌های کلی، هنجارها و استانداردهای آموزش فنی و حرفه‌ای
- متنوع‌سازی، به‌روزرسانی و گسترش امکانات آموزشی از نظر مربیان و کارشناسان
- اجراء، مدیریت و گسترش پوشش طرح‌های کارآموزی تحت قانون کارآموزی مصوب سال ۱۹۶۱
- سازمان‌دهی برنامه‌های آموزش حرفه‌ای زنان
- ارائه مشاوره اشتغال و راهنمای حرفه‌ای
- ارائه برنامه‌های ویژه ارتقاء مهارت برای گروه‌های حاشیه‌ای (افراد دارای ناتوانی جسمی، قبایل و طبقات اجتماعی پایین و غیره) به منظور ایجاد فرصت اشتغال با درآمد و خوداشتغالی برای آنها
- جمع‌آوری و انتشار اطلاعات حوزه بیکاری و اشتغال و ترویج رویکرد واحد گزارش‌دهی (۷)

۶-۱

مؤسسه کارآفرینی هند: این مؤسسه در سال ۱۹۹۶ به اهتمام وزارت صنعت آن زمان (وزارت شرکت‌های خرد، کوچک و متوسط کنونی) به عنوان یک نهاد ملی مستقل و با هدف ارائه خدمات آموزش، تحقیقات و مشاوره به شرکت‌های خرد و کوچک به‌ویژه در حوزه توسعه کارآفرینی تشکیل شد. برخی از فعالیت‌های اصلی این مؤسسه عبارتند از:

- مؤسسه کارآفرینی هند ۲ دسته فعالیت آموزشی دارد. دسته اول شامل کمک به مؤسسات آموزش پیشرفته می‌شود که در قالب ۳ نوع برنامه شامل یک برنامه آموزش مربیان (ToT)^۲ و دو برنامه توسعه مهارت و کارآفرینی (ESDP)^۳ ارائه می‌شود. دسته دوم شامل آموزش برای مؤسساتی غیر از مؤسسات آموزش پیشرفته می‌شود. در همین راستا، این مؤسسه ۳۶ دوره آموزش کارآفرینی بین ۳۶ ساعت تا ۱۵ روز را به صورت رایگان یا با حداقل هزینه به متقاضیان ارائه می‌کند.
- این مؤسسه مطالعات و تحقیقات حوزه رشد و توسعه شرکت را به صلاحدید خود یا به درخواست و با هزینه نهادهای دیگر انجام می‌دهد و به شرکت‌های خرد، کوچک و متوسط در این حوزه خدمات مشاوره ارائه می‌نماید. همچنین، این مؤسسه نقش اتاق فکر دولت مرکزی و دولت‌های محلی را در تدوین سیاست‌های حوزه شرکت‌های خرد، کوچک و متوسط ایفا می‌کند و به ارزیابی و سنجش طرح‌های دولت مرکزی و دولت‌های محلی در حوزه این شرکت‌ها نیز می‌پردازد.
- این مؤسسه سمینارها و کارگاه‌هایی را به منظور به اشتراک‌گذاری تجارب برنامه‌های خوداشتغالی و کارآفرینی

1. Regional Vocational Training Institute

2. Training of Trainers

3. Entrepreneurship and Skill Development Programme

درباره موضوعات جاری برگزار می‌کند. همچنین، با برگزاری اجلاس کارآفرینان^۱ سعی می‌کند مشکلات و چالش‌های آنها را در اجرا و مدیریت موفقیت‌آمیز پروژه‌ها شناسایی نماید و به آنها در رفع این مشکلات مشاوره دهد.

مؤسسه ملی کارآفرینی و توسعه کسب و کارهای کوچک: این مؤسسه یک انجمن وابسته به وزارت شرکت‌های خرد، کوچک و متوسط است که به فعالیت‌هایی شامل مطالعه، مشاوره، آموزش و نشر در جهت ترویج کارآفرینی می‌پردازد و از سال ۲۰۰۷ از نظر مالی خودکفا شده است. با توجه به نزدیکی حوزه فعالیت این مؤسسه با حوزه‌های ذی‌ربط وزارت توسعه اشتغال و کارآفرینی، در اینجا به اختصار معرفی می‌شود.

این مؤسسه در سال ۲۰۰۸ موفق به اخذ گواهی ISO 9001 در حوزه نظام مدیریت شده و توانسته است تاکنون ۲۶۰,۰۰۰ نفر را آموزش دهد و در سال ۱۵-۲۰۱۴ موفق شد به ۲۴۰,۰۰۰ شرکت‌کننده در راه‌اندازی واحد کسب و کار کمک نماید و به ۲,۲۷۴,۰۰۰ نفر در به دست آوردن شغل با درآمد کمک نموده است. از مهم‌ترین فعالیت‌های این مؤسسه می‌توان به موارد زیر اشاره نمود:

- ارائه انواع برنامه‌های آموزشی شامل برنامه آموزش مرییان، برنامه توسعه مدیریت، برنامه‌های توسعه کارآفرینی و برنامه‌های تخصصی برای گروه‌های دارای نیازهای ویژه

- مطالعات سنجش/تحقیقات: در کنار انجام تحقیقات و مطالعات پایه، این مؤسسه به ارزیابی و بررسی طرح‌ها و برنامه‌های مختلف دولت در حوزه کارآفرینی نیز می‌پردازد.

- مداخلات خوشه‌ای: این مؤسسه به صورت فعالانه در برنامه‌های توسعه‌ای (مداخلات نرم و سخت) در خوشه‌های مختلف مشارکت دارد و تاکنون در ۲۴ خوشه صنعتی پروژه اجرا نموده است.

- فعالیت‌های بین‌المللی: این مؤسسه در قالب فلوشیپ‌های وزارت امور خارجه برنامه‌های آموزشی ۸ هفته‌ای برای متقاضیانی از کشورهای مختلف اجرا می‌کند. همچنین، این مؤسسه برای سازمان‌های خارجی نیز برنامه‌های آموزشی طراحی و اجرا می‌کند و به کشورهای دیگر در حوزه‌های سنجش و ارزیابی ظرفیت منطقه‌ای کمک‌های مشاوره‌ای ارائه می‌دهد.

- خدمات مشاوره: این مؤسسه در حوزه کارآفرینی به شرکای مختلف به‌ویژه شرکت‌های خرد، کوچک و متوسط مشاوره می‌دهد. همچنین، به مؤسسات دیگر (دولتی و خصوصی) که در حوزه آموزش کارآفرینی فعالیت دارند، خدمات مشاوره ارائه می‌کند. دولت مرکزی و دولت‌های محلی نیز از خدمات این مؤسسه در حوزه سیاست‌ها و برنامه‌های کارآفرینی بهره‌مند می‌شوند. (۷)

وزارت نیروی کار و اشتغال (MLE)^۱

۲

وزارت نیروی کار و اشتغال یکی از وزارتخانه‌های قدیمی هند است که مهم‌ترین وظیفه آن حمایت از حقوق کارگران و ابقار آسیب‌پذیر و محروم کشور و نیز ایجاد محیط کار سالم جهت افزایش تولید و بهره‌وری و هماهنگ کردن خدمات اشتغال و آموزش مهارت است. همچنین، این وزارت در زمینه افزایش رفاه و تأمین اجتماعی در بخش‌های سازمان‌یافته و سازمان‌نیافته جامعه فعالیت دارد. این اهداف از طریق اجرای قوانین و مقررات کار محقق می‌شود. این وزارتخانه دارای سازمان‌ها و نهادهای زیرمجموعه متعددی است که تحقق اهداف و رسالت آن را امکان‌پذیر می‌نمایند. (۵)

۱-۲

هیئت مرکزی آموزش کارگران (CBWE)^۲: این هیئت یکی از نهادهای مستقل وزارت نیروی کار و اشتغال است. این هیئت در سال ۱۹۵۸ در قالب طرح آموزش کارگران آغاز به کار کرد که هدف آن ایجاد یک نیروی کار فرهیخته و ماهر و تغییر فضای محیط کار در بخش‌های سازمان‌یافته و مناطق روستایی بود. به منظور دستیابی به این اهداف، هیئت مرکزی برنامه‌های آموزشی مختلفی را برای کارگران بخش‌های رسمی و غیررسمی در سطح ملی و منطقه‌ای از طریق ۵۰ دبیرخانه منطقه‌ای آن در سراسر کشور و نیز مؤسسه آموزش کارگران هند (IWE)^۳ اجرا می‌نماید. برنامه‌های آموزشی کارگران شامل مجموعه کاملی از دانش و مهارت‌های مورد نیاز برای رشد همه‌جانبه شخصیت کارگران، درک نقش اجتماعی آنها و نیز شناخت بهتر وضعیت، حقوق و مسئولیت‌های آنها است. مطابق فلسفه هیئت مرکزی، آموزش صرفاً به معنی باسوادی یا یادگیری مهارت نیست، بلکه آموزش باید فرد را قادر به شناخت بهتر مسئولیت‌هایش نسبت به خانواده، محیط کار و جامعه نماید. لذا، توانمندی‌سازی همه‌جانبه کارگران محور اصلی همه برنامه‌های هیئت مرکزی است. این هیئت تحت قانون ملی تضمین اشتغال روستایی (ماهاتما گاندی) و طرح ملی تضمین اشتغال روستایی، برنامه‌ها و فعالیت‌های متعددی را برای ارتقاء وضعیت اشتغال و معاش کارگران روستایی اجرا می‌کند، از جمله: برنامه ۲ روزه ارتقاء آگاهی روستاییان، برنامه اردوی ۴ روزه توانمندسازی کارگران روستایی، آموزش ۴۵ روزه مربیان (بخش سازمان‌یافته)، برنامه ۲ روزه توسعه شخصیت (بخش سازمان‌یافته)، سمینار ۲ روزه ویژه کارگران بخش سازمان‌یافته، سمینار ۲ روزه ویژه والدین کودکان کار (بخش سازمان‌یافته) و برنامه کیفیت زندگی برای کارگران بخش سازمان‌نیافته. (۳)

۲-۲

کمیساری عالی نیروی کار (CLC)^۴: کمیساری عالی نیروی کار که تحت عنوان سازمان مرکزی روابط صنعتی^۵ نیز شناخته می‌شود، در سال ۱۹۴۵ جهت هماهنگی روابط صنعتی در بین نهادهای دولتی هند تأسیس شد. وظایفی که این نهاد بر عهده دارد، عبارت است از:

● پیشگیری و رفع اختلافات صنعتی

1. Ministry of Labour and Employment
2. Central Board for Workers Education
3. Indian Institute of Workers Education
4. Chief Labour Commissioner
5. Central Industrial Relations Machinery

- اجرای مقررات و قوانین کار
- برخی مسئولیت‌های شبه حقوقی/قضایی
- تأیید عضویت در اتحادیه کارگری
- وظایف دیگری از قبیل حضور در دادگاه به عنوان نماینده وزارت کار، تحقیق و تفحص درباره شکایات، حضور در کمیته‌های پارلمان به توصیه وزارت و غیره. (۴)

۳-۲

اداره کل اشتغال (DGE)^۱: این سازمان مسئول هماهنگی همه فعالیت‌های حوزه آموزش فنی و حرفه‌ای از جمله خدمات اشتغال و آموزش زنان می‌باشد. خدمات اشتغال از طریق شبکه سراسری تبادلات اشتغال انجام می‌شود. در کنار مؤسسات آموزش صنعتی که زیر نظر مستقیم دولت مرکزی هستند، اداره کل اشتغال برخی از طرح‌های آموزش فنی و حرفه‌ای در برخی حوزه‌های تخصصی را تحت نظارت مستقیم خود اجرا می‌کند. تهیه چنین طرح‌هایی به‌ویژه در سطح ملی و در حوزه سیاست‌ها، استانداردها و روش‌های مشترک، آموزش مربیان و آزمون‌های صنفی از مسئولیت‌های ویژه اداره کل اشتغال است. برخی از مهم‌ترین حوزه‌های فعالیت این سازمان عبارتند از:

- ابتکارهای جدید
- خدمات ملی اشتغال
- خدمات ملی حرفه‌ها
- دسته‌بندی حرفه‌ای مشاغل
- اجرای قانون اعلام اجباری فرصت‌های شغلی
- انتشار دستورالعمل ملی خدمات اشتغال

۴-۲

اداره کل خدمات مشاوره کارخانه‌ها و مؤسسات نیروی کار (DGFASLI)^۲: این اداره کل در سال ۱۹۴۵ با هدف ارائه مشاوره به دولت مرکزی و دولت‌های محلی درباره اجرای قانون کارخانه‌ها^۳ و هماهنگ کردن خدمات بازرسی کارخانه‌ها در سراسر کشور ایجاد شد. این اداره کل در تدوین سیاست‌های ملی حوزه سلامت و ایمنی حرفه‌ای در کارخانه‌ها و بنادر به وزارت اشتغال و نیروی کار مشاوره فنی می‌دهد. همچنین، به کارخانه‌ها درباره مشکلات مختلف ایمنی، سلامت، رفاه و بهره‌وری کارگران خدمات مشاوره ارائه می‌کند.

۵-۲

اداره کل ایمنی معادن (DGMS)^۴: این اداره در واقع واحد تنظیمی دولت هند در حوزه ایمنی معادن و میادین نفتی است. هدف غایی این نهاد ارتقاء استانداردهای سلامت و ایمنی و بهبود عملکرد در صنعت معدن و صنایع بالادستی نفت است که به روش‌های زیر محقق می‌شود:

- اجرای راهبردهای سلامت و ایمنی

1. Directorate General of Employment
 2. Directorate General of Factory Advice and Labour Institutes
 3. Factories Act
 4. Directorate General of Mines Safety

● ارتقاء مستمر فرایندها

● استفاده بهینه از منابع

● حفظ و ارتقاء رفتار متعهدانه و حرفه‌ای کارکنان خود

۶-۲

سازمان صندوق بازنشستگی کارمندان (EPFO)^۱: این سازمان به عنوان بزرگ‌ترین سازمان تأمین اجتماعی دنیا از نظر تعداد مراجعه‌کننده و حجم تبادلات مالی، در سال ۱۹۵۱ تأسیس شده است. هدف اصلی این سازمان افزایش کیفیت و سطح پوشش برنامه‌های حمایتی و تأمین اجتماعی برای افراد بازنشسته، از کارافتاده و بیکار است. در همین راستا، این سازمان می‌کوشد با به‌کارگیری جدیدترین فناوری‌ها (به‌ویژه فناوری اطلاعات و دیجیتال) سطح دسترسی افراد به برنامه‌های خود را افزایش و سرعت و کیفیت ارائه خدمات خود را ارتقاء دهد.

منابع:

1. McKinsey Global Institute, India's Labour Market: A New Emphasis on Gainful Employment, Discussion Paper June 2017
2. National Policy for Skill Development and Entrepreneurship 2015, Ministry of Skill development and Entrepreneurship. <https://www.msde.gov.in>
3. <http://cbwe.gov.in>
4. <http://clc.gov.in/clc>
5. <https://labour.gov.in/>
6. <https://www.esic.nic.in/>
7. <https://www.msde.gov.in>



موسسه بین‌المللی اسناد و کتابخانه ملی جمهوری اسلامی ایران