

छोटों को पोषित कर, उन्हें विशाल बनाना: एमएसएमई वृद्धि के लिए नीतियों को नई दिशा देना¹

03

अध्याय

ॐ पूर्णमदः पूर्णमिदं पूर्णात् पूर्णमुदच्यते।
पूर्णं से पूर्ण की उत्पत्ति होती है।
बीज से परिपक्व वृक्ष बनता है।

मध्यम, लघु और सूक्ष्म उपक्रमों (एमएसएमई) के बढ़ने से न केवल उनके प्रोमोटर्स को लाभ होता है बल्कि इससे नौकरियां भी पैदा होती हैं और अर्थव्यवस्था में उत्पादन भी बढ़ती है। हमारी नीति का मुख्य केंद्र भी यही है कि एमएसएमई का बिना किसी बाधा के विकास होता रहे। हालांकि, भारत में नौकरियां इसीलिए ज्यादा पैदा नहीं हो पाती हैं कि हमारी नीति में बौनी फर्मों पर ध्यान दिया जाता है जो कभी विकसित नहीं हो पाती हैं। इसके बनिस्पत शैशवावस्था वाली फर्मों जिनमें विकास करने की पूरी क्षमता होती है, बड़ी फर्मों बन जाती हैं। जबकि बौनी फर्मों अर्थात् ऐसी फर्मों जिनमें 100 से कम कर्मचारी काम करते हैं, दस वर्ष और इससे भी अधिक पुरानी होने पर भी संख्या के हिसाब से विनिर्माण के क्षेत्र में लग्गी कुल फर्मों के आधे से भी अधिक हैं लेकिन कुल रोजगार में उनका योगदान मात्र 14 प्रतिशत है। इनकी उत्पादन भी मात्र 8 प्रतिशत है। इसके विपरीत, बड़ी फर्मों (जिनमें 100 से अधिक कर्मचारी काम करते हैं) ऐसे रोजगार में तीन चौथाई का योगदान देती हैं और उत्पादन में इनका योगदान 90 प्रतिशत का है। जबकि संख्या के हिसाब से ये मात्र 15 प्रतिशत हैं। छोटी फर्मों का मुख्य दृष्टिकोण नौकरियों को पैदा करना है क्योंकि छोटी फर्मों द्वारा जो नौकरियां खत्म की जा रही हैं उस पर इस गणना में ध्यान नहीं दिया जाता है। छोटी फर्मों के लिए अपने यहां पैदा की गयी नौकरियों को बचाए रखना मुश्किल होता है। इसके विपरीत नयी फर्मों पुरानी फर्मों की अपेक्षा ज्यादा स्थायी रोजगार पैदा करती हैं। फर्मों की उम्र को देखे बिना और उनके गैर-लचीले श्रम कानूनों को ध्यान में लाये बिना ही उनको आकार के आधार पर जो प्रोत्साहन दिया जाता है, जिसमें आकार आधारित सीमाएं भी निहित होती हैं, का भी इस दुर्दशा में योगदान होता है। एमएसएमई की बाधाओं को हटाना और उनको बढ़ने देने के लिए आकार आधारित सभी प्रकार के प्रोत्साहनों के लिए दस वर्ष से कम का एक 'सनसेट' क्लाज होना चाहिए और इनकी अनिवार्य रूप से देख-रेख भी की जानी चाहिए। श्रम कानूनों के प्रतिबंधों को हटाने से और अधिक नौकरियां पैदा होंगी। जैसाकि, अन्य राज्यों की तुलना में राजस्थान में हुए परिवर्तन से देखा जा सकता है।

प्रस्तावना

3.1 बड़ी संख्या में रोजगार पैदा किए जाने की जरूरत है जिससे कि हम अपने युवा लोगों को वित्तीय और सामाजिक स्तर प्रदान कर सकें। कुल मिलाकर देखें तो रोजगार से न केवल व्यक्ति विशेष की वित्तीय और सामाजिक स्थिति ठीक होती है बल्कि उसके सम्पूर्ण

परिवार को सुरक्षा मिलती है। समीक्षा के इस खंड के अध्याय 7 में यह पूर्वानुमान लगाया गया है कि, आने वाले दशक में कामकाजी जनसंख्या में 97 लाख प्रति वर्ष की दर से बढ़ोत्तरी होगी और 2030 के दशक में यह रफ्तार 42 लाख प्रति वर्ष होगी। अगर हम यह

1 प्रत्याख्यान: इस अध्याय में "बौना" शब्द उन संस्थानों के लिए उपयोग किया गया है जो संस्थान छोटे इसलिए नहीं हैं क्योंकि वे नए हैं। ये नए "शिशु" की तुलना में पुराने होने के बावजूद छोटे बने रहते हैं। यह उपयोग पूर्णतः संस्थानों के लिए है। तथा इसका व्यक्तियों के लिए ऐसे उपयोग से कोई सह संबंध नहीं है तथा अतः इसका किसी भी प्रकार से किसी भी संवेदनशीलता को नुकसान पहुंचाने का कोई उद्देश्य नहीं है।

मान लें कि श्रम शक्ति की भागीदारी दर (एल एफ पी आर) अगले दो दशकों में लगभग 60 प्रतिशत बनी रहेगी तो अगले दशक में हमें हर वर्ष लगभग 55.60 लाख नौकरियों को पैदा करने की जरूरत पड़ेगी। इस संदर्भ में, इस अध्याय में इस बात पर विचार किया गया है कि पिछले सात दशकों में अपनाई गयी नीति से किस प्रकार हमारी अर्थव्यवस्था में सूक्ष्म, लघु और मध्यम उपक्रमों का विकास अवरुद्ध हुआ है। एमएसएमई से न केवल इनके प्रमोटर्स को लाभ मिलता है बल्कि इनसे रोजगार भी पैदा होता है और हमारी अर्थव्यवस्था में उत्पादन भी बढ़ता है। अतः हमारी नीति का उद्देश्य एमएसएमई के बिना किसी बाधा के विकास को सुनिश्चित करना है। इस अध्याय में हमारी नीति को एक नयी दिशा देने के लिए इसका एक नया खाका तैयार किया गया है जिसका उद्देश्य एम एस एम ई के विकास में तेजी लाना और उसके द्वारा अर्थव्यवस्था में रोजगार और उत्पादन को बढ़ावा देना है।

बौनेपन का अभिशाप और रोजगार तथा उत्पादन पर इसका प्रभाव

संख्या की दृष्टि से बौनों का प्रभुत्व

3.2 चौंकाने वाली बात तो यह है कि अभिशाप स्वरूप ये बौने, जिनको लघु फर्मों के रूप में परिभाषित किया जाता है, कभी अपने आकार में बढ़ नहीं सकती हैं और भारत की अर्थव्यवस्था में इनकी संख्या भी बहुत अधिक है और रोजगार तथा उत्पादन को बढ़ाने से रोकने में इनका बहुत बड़ा योगदान होता है। इस हिस्से के विश्लेषण के उद्देश्य से 100 से कम कर्मचारियों वाली फर्मों को लघु और 100 या इससे अधिक कर्मचारियों वाली फर्मों को अपेक्षाकृत बड़ी फर्म कहा जाता है। यद्यपि विश्व स्तर पर 100 कर्मचारियों को रोजगार देने वाली फर्मों को बड़ी फर्म नहीं कहा जाता है, लेकिन जैसा कि हम नीचे देखते हैं भारत में यह मानदण्ड 100 माना जाता है। जो फर्म छोटी और दस वर्ष से पुरानी हैं उनको बौनी फर्म की श्रेणी में रखा जाता है। क्योंकि दस वर्ष से अधिक समय से जीवित रहने के बावजूद

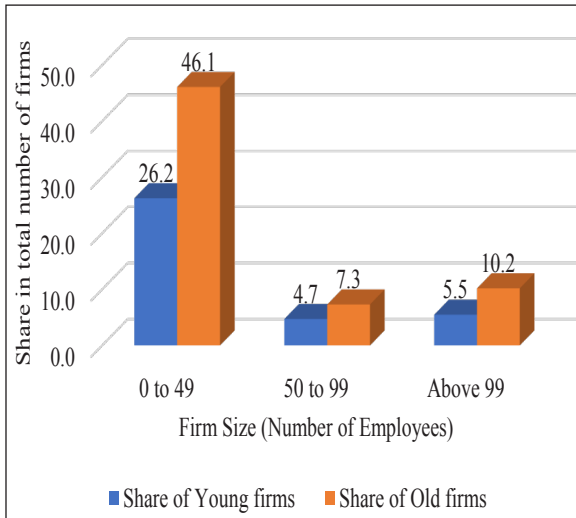
इनका विकास अवरुद्ध ही रहा है।

3.3 चित्र 1 (क) से (ग) से बौनी फर्मों की संख्या, रोजगार में हिस्से, और निवल संवर्धित मूल्य के बारे में पता चलता है। यह विश्लेषण 2016-17 के वार्षिक औद्योगिक सर्वेक्षण के फर्म स्तर के आंकड़ों का प्रयोग करके किया गया है। ये आंकड़े नवीनतम हैं। जहां कि संगठित विनिर्माण क्षेत्र में संख्या के हिसाब से इन बौनी फर्मों की संख्या कुल फर्मों की संख्या की आधी बैठती है, रोजगार में इनका हिस्सा केवल 14.1 प्रतिशत बैठता है। सच्चाई तो यह है कि निवल वर्द्धित मूल्य (एनवीए) में इनका हिस्सा बहुत ही कम 7.6 प्रतिशत होता है। जबकि, अर्थव्यवस्था में ये आधी से ज्यादा जगह घेरती हैं। इसके विपरीत युवा बड़ी फर्मों (जिनमें 100 से अधिक कर्मचारी हैं और 10 वर्ष से कम की हैं) संख्या के हिसाब से केवल 5.5 प्रतिशत हैं और रोजगार में 21.2 प्रतिशत का योगदान देती हैं, और एनवीए में इनका योगदान 37.2 प्रतिशत का है। बड़ी लेकिन पुरानी फर्मों, (ऐसी फर्मों जिनमें 100 से अधिक कर्मचारी हैं और वे 10 वर्ष से पुरानी हो गयी हैं) संख्या के हिसाब से केवल 10.2 प्रतिशत हैं लेकिन रोजगार और एन वी ए में उनका योगदान आधे का है। इस प्रकार ऐसी फर्मों का, जिनका समय के साथ विकास संभव है अर्थव्यवस्था के रोजगार और उत्पादन में प्रति व्यक्ति में बड़ा योगदान होता है। इसके विपरीत, बौनी फर्मों का बहुत पुरानी होने के बावजूद, अर्थव्यवस्था के रोजगार और उत्पादन में प्रति व्यक्ति में बहुत कम योगदान होता है।

3.4 जब हम केवल आकार के आधार पर विश्लेषण करते हैं तो पाते हैं कि संगठित विनिर्माण के क्षेत्र में छोटी फर्मों का अनुपात लगभग 85% है। इसे विपरीत बड़ी फर्मों कुल संगठित विनिर्माण के क्षेत्र में 15 प्रतिशत होती हैं। जैसा कि 2010-11 (चित्र 2(क)) में देखा गया है इतने समय में भी इस अनुपात में बदलाव नहीं आया है। इस प्रकार भारत के आर्थिक पदृश्य में छोटी फर्मों की संख्या अधिक है। हालांकि, कुल रोजगार में छोटी फर्मों का योगदान 2016-17 में मात्र 23 प्रतिशत का

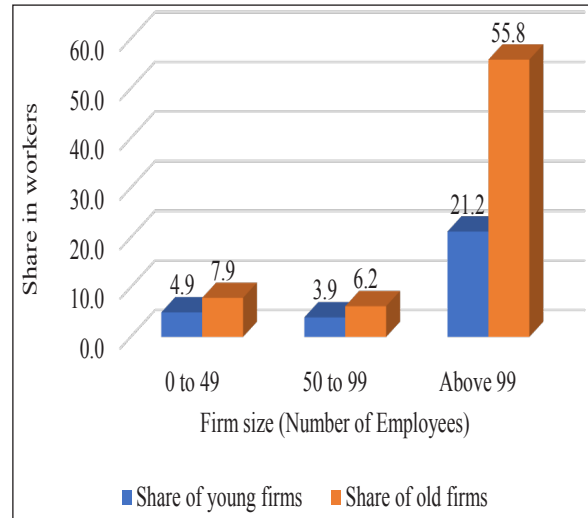
2 प्रत्याख्यान: इस अध्याय में “बौना” शब्द उन संस्थानों के लिए उपयोग किया गया है जो संस्थान छोटे इसलिए नहीं हैं क्योंकि वे नए हैं। ये नए “शिशु” की तुलना में पुराने होने के बावजूद छोटे बने रहते हैं। यह उपयोग पूर्णतः संस्थानों के लिए है। तथा इसका व्यक्तियों के लिए ऐसे उपयोग से कोई सह संबंध नहीं है तथा अतः इसका किसी भी प्रकार से किसी भी संवेदनशीलता को नुकसान पहुंचाने का कोई उद्देश्य नहीं है।

चित्र 1 (क): फर्मों की संख्या के हिसाब से बौनों बनाम अन्य का योगदान (2016-17 की स्थिति के अनुसार)



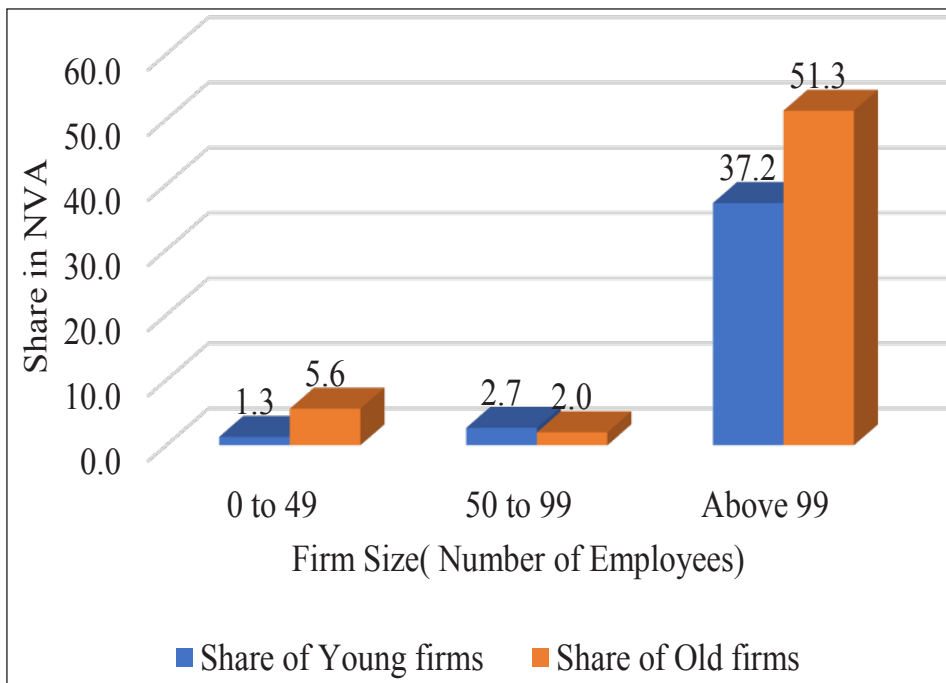
स्रोत: एएसआई फर्म स्तर के आंकड़े।

चित्र 1 (ख): रोजगार में बौनों बनाम अन्य का योगदान (2016-17 की स्थिति के अनुसार)



स्रोत: एएसआई फर्म स्तर के आंकड़े।

चित्र 1 (ग): निवल मूल्य संवर्द्धन में बौनों बनाम अन्य का योगदान (2016-17) की स्थिति के अनुसार)



स्रोत: एएसआई फर्म स्तर के आंकड़े।

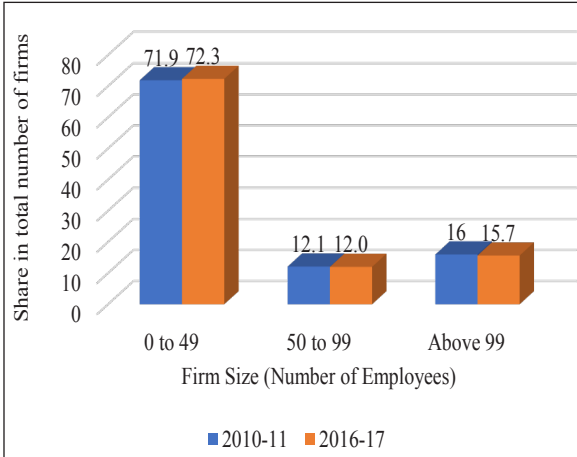
रहा है जबकि बड़ी फर्मों का यही योगदान 77 प्रतिशत का रहा है। यही अनुपात 2010-11 (चित्र 2(ख)) में जो अनुपात था वही अब भी बना रहा। यदि कहें तो निवल मूल्य संवर्द्धन (एन वी ए) में संगठित क्षेत्र की छोटी फर्मों का हिस्सा केवल 11.5 प्रतिशत था जबकि बड़ी फर्मों का एन वी ए में हिस्सा, 2016-17 में, 88.5 प्रतिशत था। यह अनुपात 2010-11 के अनुपात से कोई

अलग नहीं है। (चित्र 2 ग)। यहां तक कि जिन छोटी फर्मों में जिनमें 50 से भी कम कर्मचारी रहे हैं, संख्या की दृष्टि से बहुत अधिक रही है किंतु रोजगार के क्षेत्र में वे कम अवसर प्रदान करती हैं। इस प्रकार रोजगार के क्षेत्र में ये अग्रणी नहीं है। इस प्रकार उत्पादन और विनिर्माण में रोजगार के क्षेत्र में छोटी फर्मों का योगदान लगभग 85% रहा है। उत्पादन और रोजगार में योगदान

नगण्य है। हालांकि, सभी कंपनियों में उनका हिस्सा महत्वहीन रहा है जबकि संख्या में वे लगभग 85% हैं।

3.5 उपर्युक्त निष्कर्ष इस आम धारणा को दूर करते हैं कि छोटी कंपनियां सबसे अधिक रोजगार पैदा करती हैं। छोटी कंपनियां अधिक संख्या में नए रोजगार उत्पन्न कर सकती हैं। किन्तु, वे इतने ही रोजगार खत्म भी

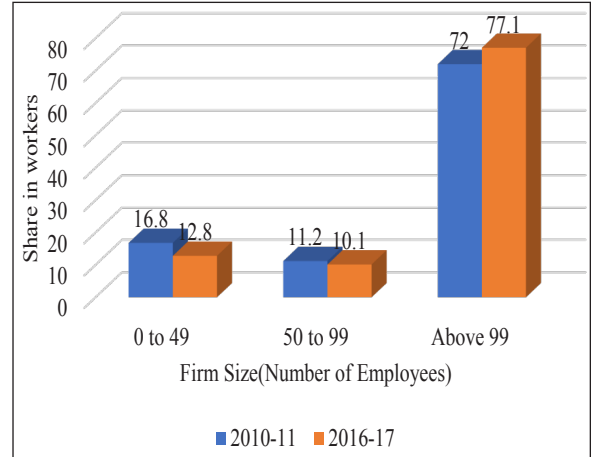
चित्र 2(क): फर्मों के आकार द्वारा फैक्ट्रियों की संख्या का वितरण



स्रोत: एसआई फर्म स्तर के आंकड़े।

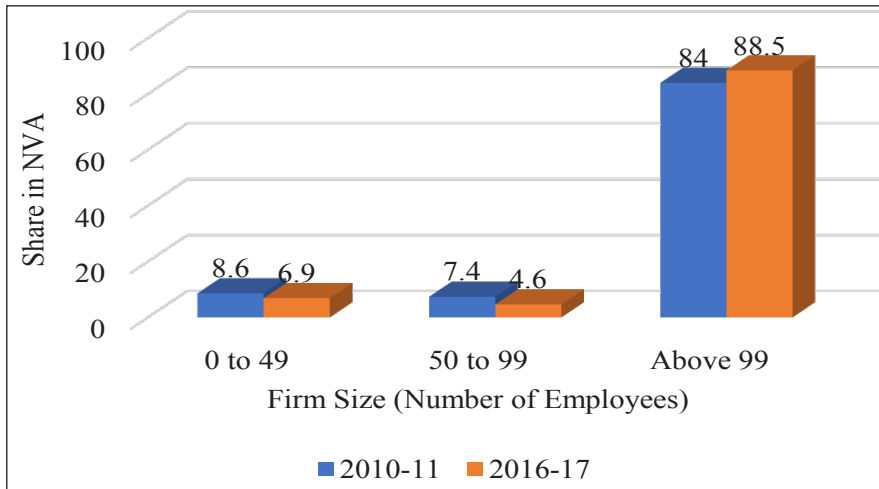
करती हैं। अतः छोटी कंपनियों में रोजगार सृजन का उच्च स्तर और रोजगार समाप्ति साथ-साथ होता है जिसके परिणामस्वरूप शुद्ध रोजगार सृजन निम्न रहता है (ली और रामा, 2015)। यह सामान्य धारणा इस तथ्य से भी उत्पन्न होती है कि आकार का प्रभाव, आयु के प्रभाव से घालमेल कर देता है। विशेष रूप से, अधिकतर

चित्र 2(ख): फर्मों के आकार द्वारा कंपनियों में रोजगार का वितरण



स्रोत: एसआई फर्म स्तर के आंकड़े।

चित्र 2(ग): फर्म के आकार द्वारा एनवीए का वितरण



स्रोत: एसआई फर्म स्तर के आंकड़े।

नई कंपनियां छोटी होती हैं (हालांकि, भारतीय परिप्रेक्ष्य में कम से कम अधिकतर छोटी कंपनियां नई नहीं हैं)। आयु के प्रभाव बनाम आकार के प्रभाव के बीच सतर्क भेद की अनुपस्थिति में, यह धारणा कि छोटी कंपनियां रोजगार सृजन करती हैं, प्रचलित है क्योंकि ये नई कंपनियां

हैं जो छोटी भी होती हैं, अधिकतर रोजगार का सृजन करती हैं। इस तथ्य को स्थापित करने के लिए कंपनियों के अनुपात में, रोजगार के हिस्से और आयु के अनुसार एन वी ए के हिस्से की जांच की गई है।

आयु के प्रभाव की तुलना में आकार का प्रभाव

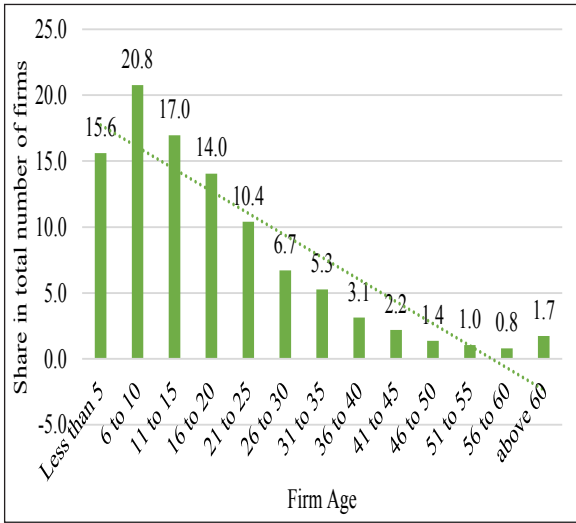
3.6 छोटी कंपनियों की तुलना में, नई कंपनियां, रोजगार और मूल्य-संवर्द्धन में महत्वपूर्ण योगदान देती हैं। दस वर्ष से कम आयु वाली कंपनियों का रोजगार में योगदान लगभग 30 प्रतिशत है और एनवीए में लगभग आधा भाग है। असल में, हमें यह नोट करना जरूरी है कि रोजगार तथा एनवीए योगदान आयु में वृद्धि के साथ गिरावट दर्शाते हैं। यह तथ्य के बावजूद है कि नई कंपनियां औसतन पुरानी कंपनियों से छोटी होती हैं। अतः नई कंपनियों में रोजगार और उत्पादन में अति अनुपातीय

हिस्सा होता है (चित्र 3)।

प्रतिच्छेद तुलना

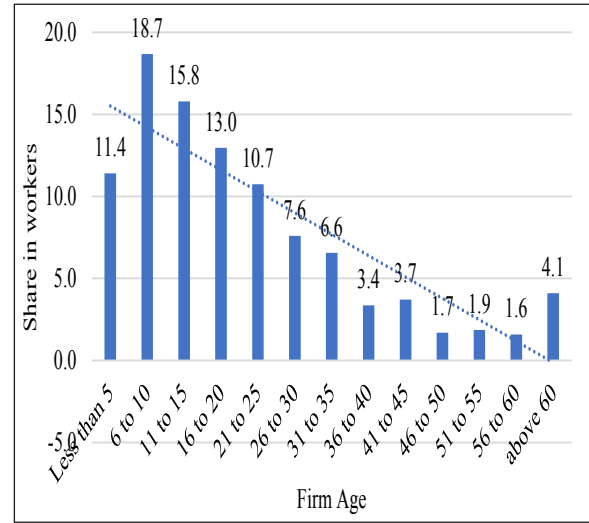
3.7 रोजगार और उत्पादन के आधार पर कंपनियों के आकार से अधिक विभाजन का क्या प्रभाव होता है? चित्र 4 में तीन देशों: यू.एस.ए., मेक्सिको और भारत में कंपनी की आयु के साथ रोजगार और उत्पादन की वृद्धि की तुलना की गई है (सीह ओर लेनोव, 2014)। यह तुलना संगठित और असंगठित दोनों क्षेत्र की विनिर्माण कंपनियों का उपयोग करते हुए किया जाता है। भारत के

चित्र 3(क): कंपनी की आयु द्वारा कंपनियों का अनुपात



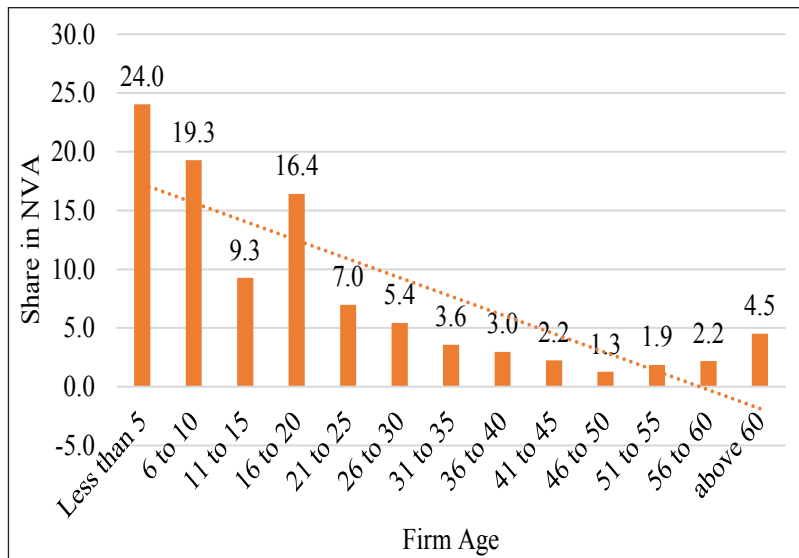
स्रोत: एएसआई कंपनी स्तरीय आंकड़े।

चित्र 3(ख): कंपनी की आयु द्वारा रोजगार का हिस्सा



स्रोत: एएसआई कंपनी स्तरीय आंकड़े।

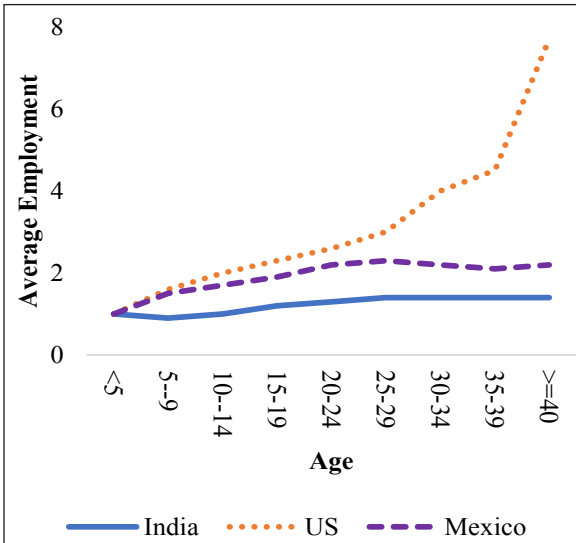
चित्र 3(ग): कंपनी की आयु द्वारा एनवीए का हिस्सा एनवीए में हिस्सा



स्रोत: एएसआई कंपनी स्तरीय आंकड़े।

लिए आंकड़ों में, उद्योग के वार्षिक सर्वेक्षण (एएसआई) और राष्ट्रीय प्रतिदर्श सर्वेक्षण संगठन (एनएसएसओ) और राष्ट्रीय प्रतिदर्श द्वारा आयोजित असंगठित विनिर्माण क्षेत्र के सर्वेक्षणों, दोनों के शामिल किया गया है। बांया और दांया पैनेल तुलना के लिए आधार के रूप में पांच वर्ष या कम आयु को आकार और उत्पादन के लिए उपयोग करते हैं। यू.एस.ए. में 40 वर्ष पुराने उद्यम के लिए औसत रोजगार स्तर उस रोजगार के सात गुना से अधिक था, जब उद्यम नया-नया स्थापित किया था। इसके विपरीत भारत में 40 वर्ष पुरानी कंपनी का रोजगार स्तर पहले के रोजगार के केवल 40 प्रतिशत अधिक था जब वह उद्यम स्थापित किया गया था। इस तरह 40 वर्ष कर आयु पा लेने वाली अमेरिकी फर्म औसतन रूप से भारत की 40 वर्षीय फर्मों की तुलना में पांच गुना ($=7/1.4$) अधिक रोजगार प्रदान कर रही हैं। यहां तक मेक्सिको भी इस क्षेत्र में भारत से कहीं बेहतर है। मेक्सिको में 40 वर्ष

चित्र 4 (क): फर्मों आयु के साथ रोजगार में बदलाव



स्रोत: शीह और लीनो (2014)

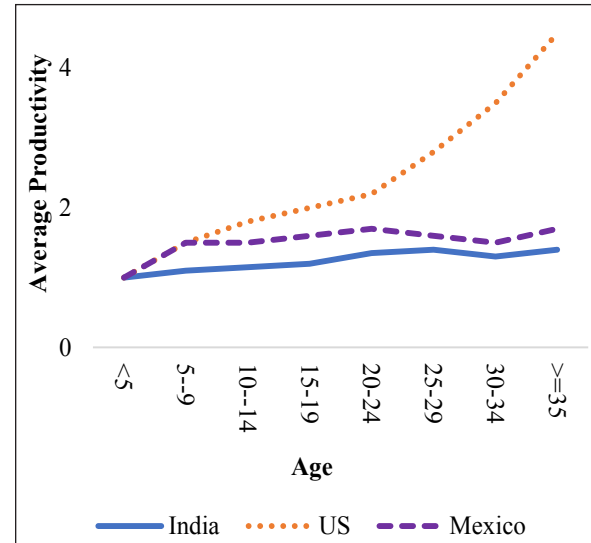
40 वर्ष पुरानी फर्म की उत्पादन क्षमता से 2.5 गुणा ($=4/1.6$) अधिक होती है, इस क्षेत्र में भी मेक्सिको ने भारत से कहीं अच्छा प्रदर्शन किया है, मेक्सिको में एक 40 वर्ष पुरानी फर्म की उत्पादन क्षमता नवीनतम स्थापित एक फर्म की उत्पादन क्षमता की 1.7 गुणा है।

3.9 इस प्रकार, अन्य देशों की तुलना से यह स्पष्ट होता है कि भारत की फर्मों में रोजगार सृजन और उत्पादन क्षमता में पर्याप्त वृद्धि नहीं हो रही है।

पुरानी कंपनी के लिए औसत रोजगार स्तर, पहले के रोजगार का दोगुना है जब उद्यम-नया-नया स्थापित किया गया था। अतः जैसे ही वे चालीस वर्ष पूरा करती हैं, तो औसत 40 वर्षीय पुरानी भारतीय कम्पनी की तुलना में मेक्सिको की औसतन 40 वर्ष पुरानी कंपनी में 40 प्रतिशत ($=2/1.4$) अधिक रोजगार का सृजन करती है।

3.8 इसी तरह की एक कहानी उत्पादन से साथ सामने आती है। यू.एस.ए. के 40 वर्ष पुराने उपक्रम की औसत उत्पादन नवीनतम स्थापित एक उपक्रम के उत्पादन क्षमता की चार गुणा से भी अधिक थी। इसके विपरीत, भारत के किसी 40 वर्ष पुराने उपक्रम के उत्पादन क्षमता की तुलना में नवीनतम स्थापित उपक्रम की उत्पादन क्षमता से केवल 60% अधिक थी। इस प्रकार, एक बार यदि वह 40 वर्षों तक का सफर कर लें, यू.एस.ए. की एक 40 वर्ष पुरानी फर्म की उत्पादन क्षमता भारत की एक

चित्र 4 (ख): फर्मों की आयु के साथ उत्पादकता में बदलाव



बौनेपन को बढ़ावा देने में नीति की भूमिका

3.10 इस भाग में, यह दर्शाया गया है कि जबकि अन्य देश शिशु फर्म की सुरक्षा और प्रोत्साहन के लिए नीतियों का अनुसरण कर रहे थे, हमारी नीतियां-मोटे तौर पर शिशु की बजाय बौने फर्म की सुरक्षा और विकास के लिए थी। मुख्य अन्तर यह है कि शिशु फर्म नए और छोटे होते हैं, जबकि बौना फर्म छोटी और पुरानी होती हैं। इस प्रकार, जबकि शिशु फर्म ने केवल अधिक

उत्पादक क्षमता और रोजगार सृजन करके फर्म स्वयं को बढ़ा सकती है, बौनी छोटे ही रहेगी और न ही उत्पादन क्षमता में और न ही रोजगार में भागीदारी निभाएंगी।

3.11 जैसा कि नीचे दर्शाया गया है, ये नीतियां फर्म को छोटा रखने के लिए एक “विकृत” प्रोत्साहन बनाती हैं। यदि फर्म थ्रेशोल्ड से ज्यादा वृद्धि कर लेगी, तो इन नीतियों से, वह उक्त लाभ नहीं उठा पाएगा। अतः उक्त थ्रेशोल्ड से परे वृद्धि करने के बजाय लाभ को लगातार प्राप्त करने के लिए उद्यमी नई फर्म की स्थापना करना सर्वोत्तम समझते हैं। चूंकि पैमाने के प्रतिफल मुख्यतः फर्म के आकार से प्राप्त होती हैं, ये फर्म ऐसे लाभ को नहीं प्राप्त कर पाती हैं, और इस प्रकार निष्फल रह जाती हैं। उत्पादक क्षमता और वृद्धि की कमी बौनी फर्म में रोजगार सृजन को रोकती हैं।

श्रम नियमन करने का प्रभाव—

3.12 भारत में श्रम कानूनों, विनियमों, नियमों की बहुतायतता केन्द्र और राज्य दोनों स्तरों पर है जो नियोक्ता कर्मचारी के संबंध को नियंत्रित करता है। ये सभी कानून छोटी फर्म को इन कानूनों के अनुसरण से छूट देते हैं चित्र 1 में श्रम नियमन के लागू थ्रेशोल्ड को दिखाया गया है। उदाहरण के तौर पर, औद्योगिक विवाद अधिनियम, 1947 (अध्याय ट ख) यह अनिवार्य करता है कि कर्मचारियों की छटनी से पूर्व सरकार से अनुमति

लेना आवश्यक है। हालाँकि, यह प्रतिबंध केवल उन्हीं फर्म पर लगाया गया है जहां कर्मचारियों की संख्या 100 से अधिक है। अतः जिन फर्मों में कर्मचारियों की संख्या 100 से कम है, उन्हें छटनी से पूर्व सरकार से अनुमति लेने की कोई आवश्यकता नहीं है ऐसे नियम के अनुपालन में संव्यवहार की कीमत निहितार्थ है, स्वाभाविक रूप से अधिकतर फर्म कर्मचारियों की थ्रेशोल्ड को 100 से कम रखना चाहेगी। अतः ऐसे श्रम कानून फर्म को छोटा रखने के लिए विकृत रूप से प्रोत्साहन देते हैं। इस तरह से, श्रम कानून छोटी फर्म को इस तरह के विकृत प्रोत्साहन देकर अन्य लाभ के सम्पूरक बन जाते हैं।

“कठोर” बनाम “लचीले” राज्यों में उत्पादकता का तुलनात्मक सूचकांक

3.13 श्रम कानूनों के प्रभाव की जांच करने के लिए, राज्यों को उनके श्रम कानूनों के तहत द्वारा लगाई जाने वाले प्रतिबंधों के आधार पर लचीले और कठोर राज्यों में वर्गीकृत किया गया है। इस उद्देश्य के लिए, राज्य आधरित सर्वेक्षण किया गया जोकि 2007 में ओईसीडी द्वारा करवाया गया था।³ इस सर्वेक्षण में आठ मुख्य श्रम सम्बंधी कानूनों और सूचकांकों को सम्मिलित किया गया है:

आईडीए, 1947, फैक्टरी अधिनियम, 1948, राज्य दुकान और वाणिज्यिक संस्थान अधिनियम (राज्य अधिनियम), संविदा श्रमिक (विनियमन और उन्मूलन) अधिनियम,

तालिका 1: मुख्य श्रम कानूनों द्वारा आकार के आधार पर परिसीमन

S.No.	श्रम कानून	अवस्थापनाओं की प्रयोज्यता
1	औद्योगिक विवाद अधिनियम, 1947 हड़ताल, तालाबंदी, छटनी, नौकरी से मुक्त करने से संबंधित अध्याय।	100 अथवा इससे अधिक को रोजगार देना
2	ट्रेड यूनियन अधिनियम, 2001, ट्रेड यूनियन का पंजीकरण	10 प्रतिशत अथवा 100 कामगारों, जो भी कम हों की सदस्यता
3	औद्योगिक रोजगार (स्थायी आदेश) अधिनियम, 1946	100 अथवा अधिक कामगार
4	कारखाना अधिनियम, 1948	विद्युत शक्ति के साथ 10 या इससे अधिक कामगार तथा बिना विद्युत शक्ति के 20 या इससे अधिक कामगार
5	संविदा श्रम (विनियामक एवं उन्मूलन अधिनियम, 1970)	20 या इससे अधिक कामगार
6	न्यूनतम वेतन अधिनियम, 1948	यदि 20 या इससे अधिक कर्मचारी संविदा पर हों।
7	कर्मचारी राज्य बीमा अधिनियम, 1948- ईएसआई योजना	10 या इससे अधिक कामगार तथा कर्मचारी की मासिक मजदूरी 21000 रुपये से अधिक न हो।
8	कर्मचारी भविष्य निधि एवं विविध प्रावधान अधिनियम, 1952	20 या इससे अधिक कामगार

स्रोत: श्रम एवं रोजगार मंत्रालय से संकलित

1970, इंसपेक्टर की भूमिका, रजिस्ट्रों का रख-रखाव, रिटर्न का भरना और श्रम संघ में प्रतिनिधित्व हैं। 21 राज्यों में सर्वेक्षण किया गया और जो प्रतिक्रिया प्राप्त हुई उसे अलग एक सूचकांक में ओईसीडी के सर्वेक्षण से मिलाया गया, जहां तक कि नियमन के आवेदन पर स्पष्टीकरण देकर, या सरलीकृत प्रक्रिया के अनुसरण से प्रक्रिया के बदलाव करके संव्यवहार की लागत को नियमन के क्षेत्र को कम करके घटाया जा सका है, तब उत्तर के रूप में, यदि वे संव्यवहार की लागत को कम करते हैं तो “1” अंक प्राप्त होता है, यदि ऐसा नहीं किया जाता है तो “0” अंक प्राप्त होता है, और (दो प्रश्नों के लिए) “2” इसके अलावा और कम किए जाने पर, अधिकतम 50 अंक प्राप्त होते हैं। इस सूचकांक में राज्यों द्वारा वर्ष 2013-14 तक के श्रम-सुधार कानूनों को लिया गया है।

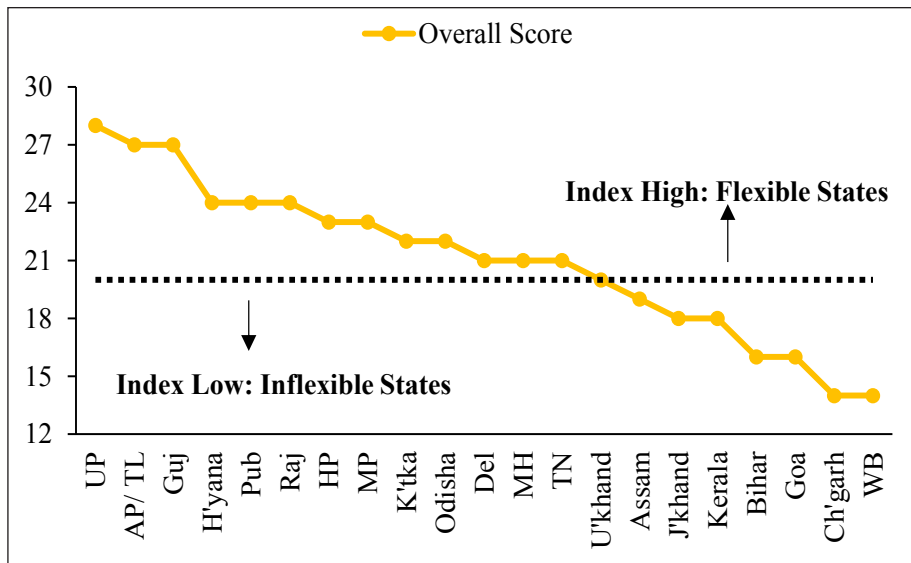
3.14 वर्ष 2007 से 2014 तक राज्यों द्वारा कोई बड़ा श्रम सुधार नहीं किया गया है। वर्ष 2014 में, राजस्थान पहला राज्य था, जिसने प्रमुख अधिनियमों में श्रम सुधार किए। इसके बाद, कई राज्यों ने राजस्थान का अनुसरण किया। अतः वर्ष 2014 को राज्यों को “लचीले”

और “कठोर” वर्ग में वर्गीकृत और रैंक देने के लिए निर्णय वर्ष के रूप में लिया गया है, लचीले राज्य वह हैं, जिन्होंने 50 में से 20 या इससे अधिक अंक प्राप्त किए हैं, जिन्होंने संव्यवहार कीमत को 40% तक कम कर दिया है। अन्य राज्यों को “कठोर राज्यों” के वर्ग में रखा गया है चित्र 5 दर्शाता है कि असम, झारखंड, केरल, बिहार, गोवा, छत्तीसगढ़ और पं० बंगाल को कठोर राज्यों में वर्गीकृत किया गया है जबकि अन्य 14 राज्यों को लचीले राज्यों के रूप में वर्गीकृत किया गया है।

3.15 सूचकांक के लिए लचीले और कठोर राज्यों में श्रम, पूंजी और विनिर्माण फर्म में उत्पादकता में तुलना की गई है और यह देखा गया है कि श्रम कानूनों में लचीलापन लाकर वृद्धि के लिए एक अनुकूल वातावरण और रोजगार सृजन किया जा सकता है। लचीले और कठोर राज्यों के बीच विभिन्न सूचकांक के आधार पर तुलना चित्र 6 में दी गई ए.एस.आई. के डाटा से की गई है।

3.16 लचीले राज्य में कठोर राज्यों की तुलना में औसतन अधिक श्रम, पूंजी और उत्पाद क्षमता पायी जाती है। कर्मचारियों, पूंजी और एनवीए के औसतन मान लचीले

चित्र 5: श्रम प्रतिबंधों के आधार पर लचीले और कठोर राज्यों का वर्गीकरण



स्रोत: सर्वेक्षण गणना के साथ नवीनतम ओईसीडी आर्थिक समीक्षा, 2007

राज्यों ने कठोर राज्यों में काफी अधिक है। लचीले राज्यों में कठोर राज्यों की तुलना में प्रत्येक फैक्टरी ने औसतन कर्मचारी, प्रत्येक फैक्टरी में औसतन पूंजी और प्रत्येक

फैक्टरी में औसतन भत्ते भी अधिक हैं। इसके अतिरिक्त, प्रत्येक मामले में रैखिक रुझान वाली लाइनें यह दर्शाती हैं कि कामगारों की संख्या, पूंजी और एनवीए कठोर

³ ओईसीडी आर्थिक समीक्षा: भारत, खंड 2007, अंक सं 14

राज्यों की अपेक्षा लचीले राज्यों में तेजी से बढ़ रहे हैं।

3.17 इसके अतिरिक्त, श्रम कानूनों में दृढ़ता के कारण, कठोर राज्यों में नियोक्ता पूंजी द्वारा श्रम को प्रतिस्थपित करने को वरीयता देते हैं। यह (क) राज्य में कामगारों की कुल संख्या में वृद्धि की ऋणात्मक दर, और (ख) राज्य में कुल अचल पूंजी में सकारात्मक वृद्धि दर तथा प्रति फैक्टरी औसत अचल पूंजी, से देखा जा सकता है।

3.18 अपने श्रम कानूनों की दृढ़ता के संदर्भ में कठोर और नम्य राज्यों की तुलना करने वाले साक्ष्य स्पष्ट रूप से यह दर्शाते हैं कि कठोर राज्य सभी आयामों में पीड़ित हैं। ये पर्याप्त रोजगार सृजित करने में अक्षम हैं,

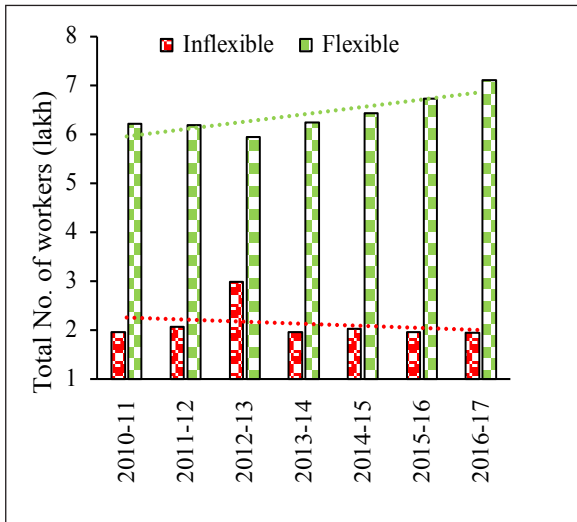
अपने राज्यों में पर्याप्त पूंजी आकर्षित नहीं कर सकते तथा उनमें मजदूरी कम है क्योंकि उनकी उत्पादकता भी कम है इसके अलावा, जब लचीले राज्यों की तुलना की जाती है तो इनके यही प्राचल या तो विवृत हो रहे हैं या धीमीगति से बढ़ रहे हैं।

राजस्थान में श्रम कानून में परिवर्तन का प्रभाव

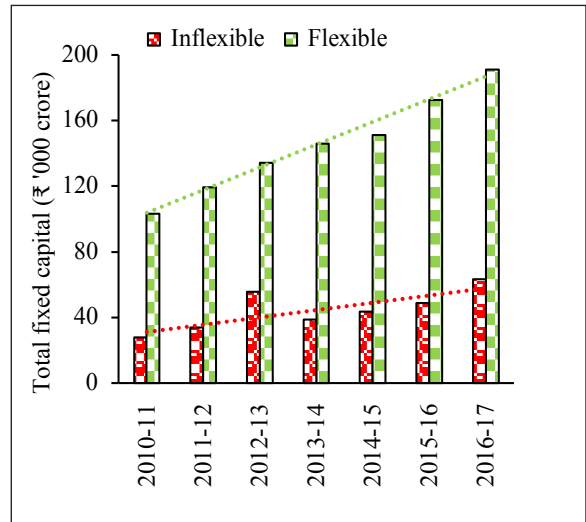
3.19 अध्ययन से पता चलता है कि औसत में श्रमसाध्य उद्योगों तथा उन राज्यों, जिन्होंने अधिक लचीले श्रम बाजारों की ओर पारगमन किया है, जैसे उत्तर प्रदेश और गुजरात, में संभव अपने समकक्षी राज्यों जैसे पश्चिम बंगाल और छत्तीसगढ़ जिनमें श्रम संबंधी दृढ़ता जारी

चित्र 6: लचीले तथा कठोर राज्यों के बीच तुलना

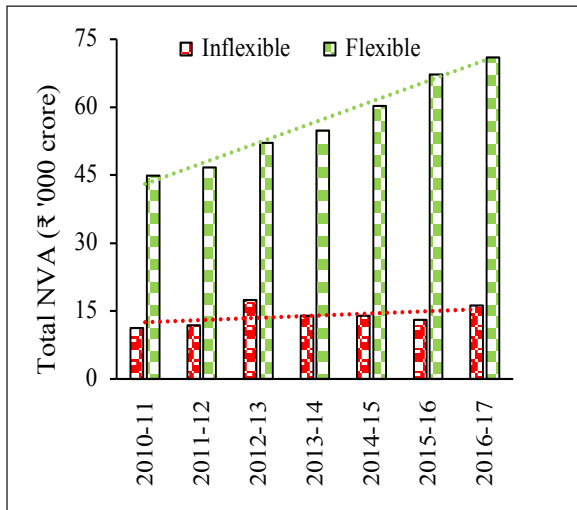
(क) राज्य में कामगारों की कुल संख्या*



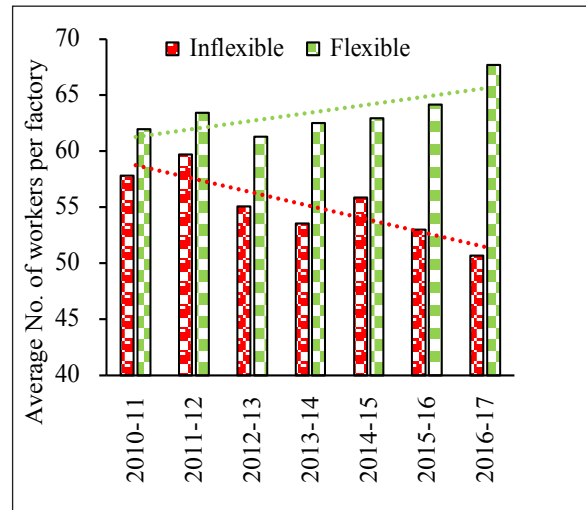
(ख) राज्य में कुल अचल पूंजी*



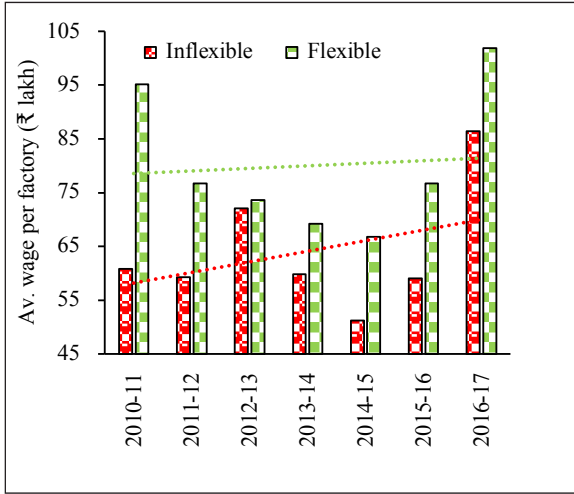
(ग) राज्य में कुल एनवीए*



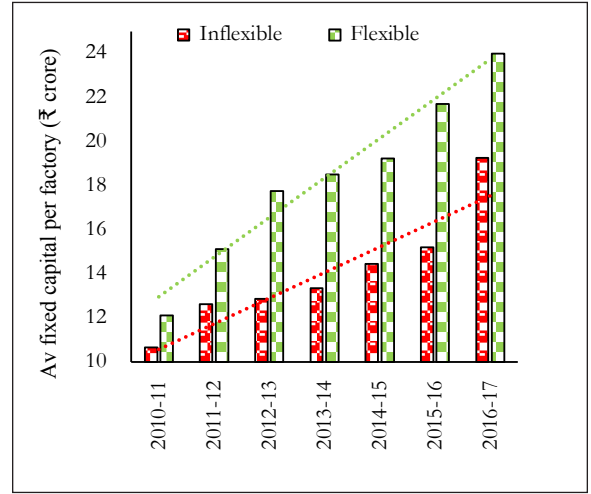
(घ) प्रति फैक्टरी औसत कामगारों की संख्या*



(ड) प्रति फैक्ट्री औसत मजदूरी



(च) प्रति फैक्ट्री औसत अचल पूंजी



स्रोत: एसआई के आंकड़े (2011-17)

* प्रति राज्य प्रति वर्ष औसत मान दर्शाते हैं।

है, की तुलना में संयंत्र 25.4% अधिक उत्पादनकारी है (डॉर्टी, फ्रिसोचा एंड कृष्णा) इस संदर्भ में राजस्थान के मामले का अध्ययन किया गया है जिसने 2014-15 में श्रम सुधार कार्यान्वित किए हैं। उक्त श्रम कानून संबंधी संशोधनों के प्रभाव को देखने के लिए 2011 से 2017 तक के एसआई के फैक्ट्री के स्तर आंकड़ों का विश्लेषण किया गया है।

3.20 जैसाकि तालिका-2 में वर्णित है, राजस्थान सरकार द्वारा किए गए मुख्य सुधारों में आइडीए, 1947, फैक्ट्री अधिनियम 1948 संविदा श्रम (विनियम एवं उन्मूलन) अधिनियम, 1970 तथा प्रशिक्षु अधिनियम, 1961 में किए गए संशोधन शामिल हैं। श्रम बाजार को अधिक लचीला बनाने के लिए इन कानूनों में किए गए मुख्य संशोधनों का सारांश तालिका-II में दिया गया है।

3.21 एसआई के आंकड़ों का उपयोग करते हुए चित्र 7 एवं 8 में विभिन्न परिणामों पर राजस्थान में श्रम कानून में संशोधनों का प्रभाव मूल्यांकित किया गया है। चित्र 7 राजस्थान तथा शेष भारत के लिए 100 कर्मचारियों से अधिक वाली कंपनियों की औसत संख्या की काल अवधि दर्शाता है।⁴ शेष भारत के लिए पैमाना सभी राज्यों से लेकर औसत किया गया है। चूंकि 2015-16 में कानूनी बदलाव हुए हैं, हम कानून बदलाव से दो साल पहले एवं दो साल पश्चात् तक इस चर राशियों की जांच करते हैं। 2014-15 में 100 या इससे अधिक कर्मचारियों के साथ संस्थाओं की औसत संख्या राजस्थान एवं शेष भारत के लिए एक जैसी है। बहरहाल, कानून बदलाव के पश्चात् 100 या इससे अधिक कर्मचारियों वाली संस्थाओं की संख्या शेष भारत की अपेक्षा राजस्थान में उल्लेखनीय रूप से उच्च दर से बढ़ी थी। यह आंकड़े

तालिका 2: राजस्थान में श्रम सुधार का सारांश

श्रम अधिनियम	श्रम सुधार के रूप में राजस्थान में प्रस्तुत संशोधन
औद्योगिक विवाद अधिनियम 1947	<ul style="list-style-type: none"> किसी यूनियन के गठन के लिए कुल कामगारों के अनुपात में सदस्यता की आवश्यकता 15 प्रतिशत से बढ़ाकर 30 प्रतिशत कर दी गई। छटनी, बाहर निकालने अथवा बंद करने के लिए 300 कामगारों तक के रोजगार देने वाली कंपनियों के लिए सरकार की सहमति की कोई आवश्यकता नहीं है। पहले यह सीमा 100 कामगारों तक थी। कामगार तीन वर्ष के अंदर आपत्ति उठा सकता है। बर्खास्तगी अथवा सेवा समाप्ति के संबंध में इससे पहले के संस्करण में कोई समय सीमा नहीं थी।

कारखाना अधिनियम, 1948

- सीमा रेखा विद्युत शक्ति के साथ 10 अथवा अधिक कामगार से 20 या अधिक कर दी गई है।
- इस अधिनियम के उल्लंघन के बारे में रोजगार प्रदाता के खिलाफ शिकायत न्यायालय द्वारा राज्य सरकार से बिना अनुमति के संज्ञान प्राप्त नहीं की जाएगी।

संविदा श्रम
(विनियम एवं उन्मूलन)
अधिनियम, 1970

- पहले के 20 या अधिक संविदा पर कामगारों के बदले 50 या अधिक कामगार संविदा पर होन पर लागू होगा।

प्रशिक्षु अधिनियम
1961

- उद्योग एवं अवस्थापना में प्रशिक्षु-प्रशिक्षण संबंधी सीटों की संख्या तय करना।
- प्रशिक्षु हेतु छात्रवृत्ति न्यूनतम मजदूरी से कम नहीं होगी।
- प्रशिक्षु प्रशिक्षण की लागत में सरकार हाथ बंटाएगी।

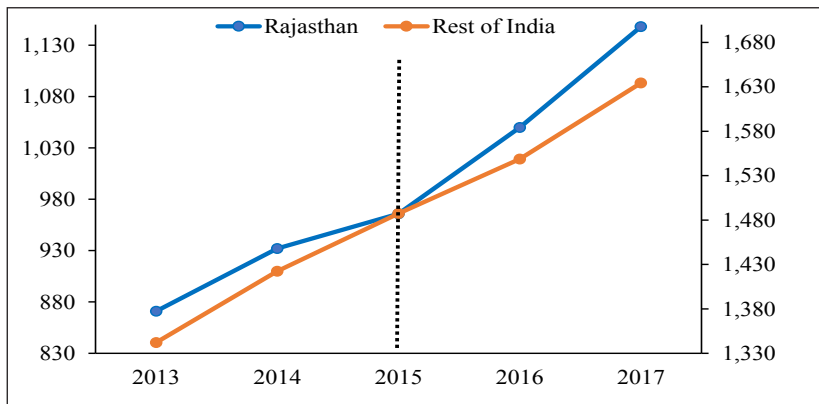
स्रोत: श्रम एवं रोजगार मंत्रालय एवं सर्वेक्षण संकलन।

अंतरांतर सार में दर्शाते हैं, जोकि शेष भारत हेतु वही अनुमान के संदर्भ में राजस्थान के लिए पहले और बाद के अंतर का अनुमान है। जैसे कानूनी बदलाव ने राजस्थान को प्रभावित किया जैसे शेष भारत में नहीं हुआ, चित्र 7 स्पष्ट रूप से दर्शाता है कि कानूनी बदलाव ने बड़ी संस्थाओं की संख्या को बढ़ाया है।

3.22 चित्र 8 कानून बदलाव के दो वर्ष पहले एवं दो वर्ष बाद में चक्रवृद्धि वार्षिक वृद्धि दरों (सीएजीआर) में स्पष्ट बदलाव दर्शाता है। हम राज्य में 100 कर्मचारियों से अधिक रोजगार देने वाली प्रचालनरत फैक्ट्रियों की

संख्या, राज्य में कामगारों की औसत संख्या, राज्य में कुल उत्पादन तथा राज्य में प्रति फैक्ट्री कुल उत्पादन हेतु तुलना करते हैं। सभी चर राशियों के लिए यह स्पष्ट रूप से देखा जा सकता है कि राजस्थान में श्रम सुधारों के पश्चात् सीएजीआर शेष भारत के संदर्भ में उल्लेखनीय रूप से बढ़ा है। तालिका 3 विभिन्न चक्रा देने वाले घटकों के लिए कड़े नियंत्रण सहित फलक व्यवस्था में अंतरांतर अनुमान करने का परिणाम दर्शाता है। परिणाम चित्र 8 में देखे गए से अपरिवर्तित रहता है। इस तरह, कुल मिलाकर साक्ष्य स्पष्ट रूप से यह प्रदर्शित करते हैं

चित्र 7: राजस्थान एवं शेष भारत में न्यूनतम 100 कामगारों को रोजगार देने वाली फैक्ट्रियों की औसत संख्या



स्रोत: एसआई 2013-17 का उपयोग करते हुए सर्वेक्षण संगणना।

टिप्पणी: राजस्थान एवं शेष भारत के लिए औसत की अलग-अलग गणना की गई है।

⁴ शेषभारत में भारत के 20 बड़े राज्य नामतः असम, बिहार, छत्तीसगढ़, दिल्ली, गोवा, गुजरात, हरियाणा, हिमाचल प्रदेश, झारखंड, कर्नाटक, केरल, मध्यप्रदेश, महाराष्ट्र, ओडिशा, पंजाब, आंध्रप्रदेश एवं तेलंगाना, तमिलनाडु, उत्तराखंड, उत्तरप्रदेश एवं पश्चिम बंगाल शामिल है। ये राज्य निवल मूल्य संवर्धन का 95 प्रतिशत से अधिक संचयी निर्माण करते हैं।

कि इन परिणामों में से प्रत्येक राजस्थान में श्रम कानून बदलाव द्वारा सकारात्मक रूप से प्रभावित हुआ था।

लघु स्तर के आरक्षण का प्रभाव

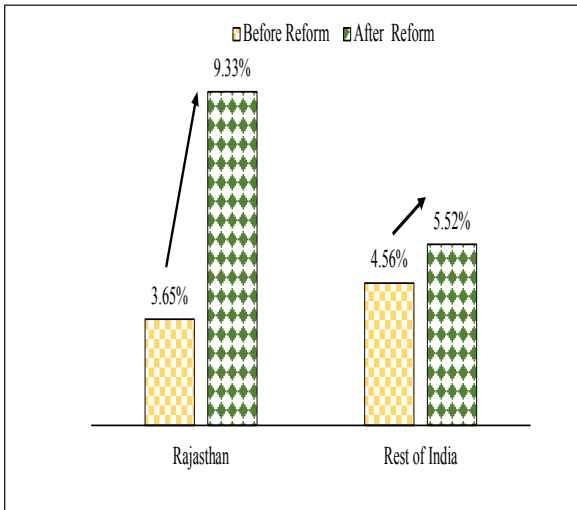
3.23 एमएसएमई के रूप में संदर्भित लघु संस्थानों को लक्षित नीतियां में जब तक ये संयंत्र तथा मशीनरी में निवेश की शर्तों में अर्ह निवेश की ऊपरी सीमा तक नहीं पहुंचते हैं तब तक प्राथमिकता क्षेत्र के ऋण, प्रोत्साहन/छूट शामिल होती है। जैसा तालिका 4 दर्शाती है, ये

सभी नीतियां लघु संस्थानों को उनकी आयु विचार किये बिना बढ़ावा देता है।

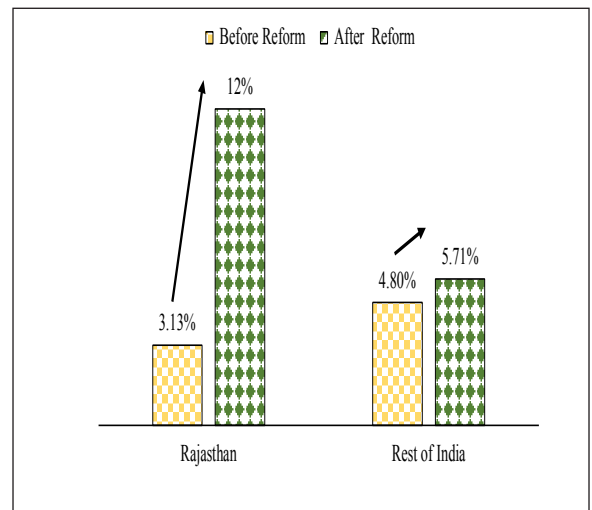
3.24 लघु स्तरीय उद्योग (एसएसआई) आरक्षण नीति रोजगार वृद्धि तथा आय पुनःवितरण को प्रोत्साहित करने के लिए 1967 में शुरू की गई थी। भारतीय अर्थव्यवस्था में छोटी ईकाइयों के पूर्व प्रभाव तथा उत्पादकता तथा रोजगार सृजन की न्यूनता को देखते हुए जैसा कि ऊपर दिखाया गया है एसएसआई आरक्षण नीति की भूमिका को जांचना कठिन है।

चित्र 8: राजस्थान में श्रम बाजार को नियंत्रण मुक्ति का प्रभाव (सीएजीआर की चर राशियों में प्रदर्शित किए अनुसार)

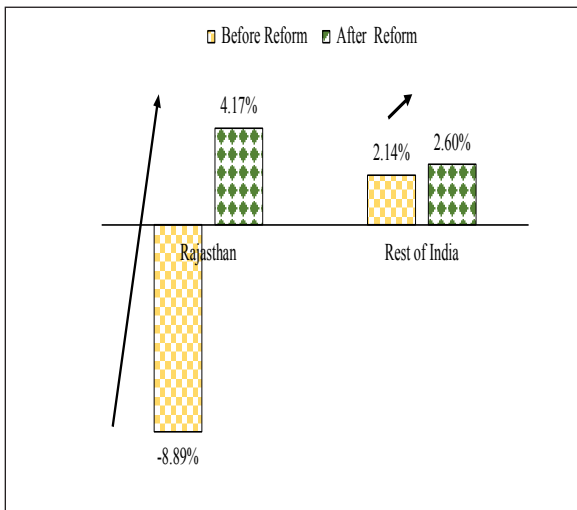
(क) कारखानों की संख्या > 100 कर्मचारी



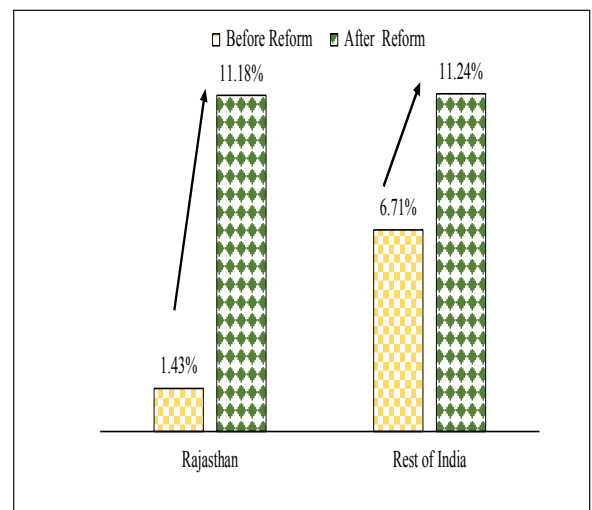
(ख) कुल उत्पादन



(ग) प्रति कारखाना कामगारों की संख्या



(घ) प्रति कारखाना कुल उत्पादन



स्रोत: एसएसआई 2011-17 का उपयोग करते हुए सर्वेक्षण संगणना।

टिप्पणी: राजस्थान एवं शेष भारत के लिए औसत की अलग-अलग गणना की गई है।

तालिका 3: राजस्थान में श्रम कानून संशोधन के अनुमानों का अंतरांतर

Variables	Log (No of Factories with >100 employees)	Log (No. of Workers)	Log (No of Workers per Factory)	Log (Total Output)	Log (Total Output per Factory)	Log (Total Wages)	Log (Wages per Factory)
Difference-in-difference estimate	0.04*** (0.01)	0.02** (0.01)	0.05*** (0.01)	0.04*** (0.01)	0.05*** (0.01)	0.04*** (0.01)	0.05*** (0.01)
Observations	146	146	146	146	146	146	146
R-squared	0.9924	0.9957	0.9605	0.9933	0.9735	0.9921	0.9655
State FE	Yes	Yes	Yes	Yes	Yes	Yes	Yes
Year FE	Yes	Yes	Yes	Yes	Yes	Yes	Yes

स्रोत: एसआई आंकड़ों पर आधारित संगणना।

सुदृढ़ मानक त्रुटियां कोष्ठक में हैं।

टिप्पणी: *** तथा ** महत्व के 99 तथा 95 स्तर पर सांख्यिकी अर्थपूर्ण के द्योतक है।

3.25 चित्र 9 में वर्ष 2007 में आकार एवं आयु के संवर्ग में अनारक्षित उत्पादन करने वाले प्रतिष्ठानों के उत्पादन अंश और आरक्षित उत्पादन करने वाली फर्मों के अंश के अंतर दिखाए गए हैं। धनात्मक मान यह इंगित करता है

कि उक्त संवर्ग की फर्म अनारक्षित वस्तु का उत्पादन करेगी जबकि ऋणात्मक मान फर्म द्वारा आरक्षित वस्तु के उत्पादन का संकेत देता है। चित्र स्पष्ट कर रहा है कि बौनी फर्म [छोटी और पुरानी फर्म] अन्य वर्गों की फर्मों

तालिका 4: लघु स्तर की संस्थाओं को उपलब्ध (प्रोत्साहन) (उनकी आयु को विचार किए बिना)

योजना	उद्देश्य
प्राथमिक क्षेत्र के ऋण	सूक्ष्म एवं लघु उद्यमों को उनकी आयु पर विचार किए बिना दिए गए सभी ऋणों में सब्सिडी प्राप्त ब्याज दरों पर प्रत्यक्ष एवं अप्रत्यक्ष वित्त शामिल हैं। यह योजना सूक्ष्म एवं लघु उद्यमों को संपाशिवर्क युक्त ऋण उपलब्ध करवाती है।
प्राथमिक क्षेत्र ऋण क्रेडिट गारंटी फंड योजना	इस योजना का उद्देश्य एमएसएमई को उनकी आयु पर विचार किए बिना कच्चे माल की खरीद के वित्तपोषण से (स्वदेशी एवं आयातित दोनों) मदद करना है।
क्रय वरीयता नीति	(समूह IV) मदों का समूह उनकी आयु पर विचार किए बिना केवल लघु स्तर की ईकाईयों से क्रय के लिए आरक्षित है। समूह V मद एमएसएमई से उनकी आयु पर विचार किये बिना आवश्यकता का 75 प्रतिशत तक क्रय किया जाएगा। चयनित मदों के लिए जोकि लघु स्तर के तथा बड़े स्तर की ईकाई दोनों के द्वारा उत्पादित की जाती है, कीमत वरीयता लघु संस्थानों को उनकी आयु पर विचार किए बिना प्रदान किया जाता है। यह कीमत वरीयता की राशि बड़ी स्तर की ईकाई के न्यूनतम भाव विवरण से 15 प्रतिशत प्रीमियम है।
कीमत वरीयता नीति	एमएसएमई को उनकी आयु पर विचार किए बिना निम्नलिखित गतिविधियों विदेश में प्रदर्शनियों के आयोजन, अन्य संगठन द्वारा आयोजित प्रदर्शनी का सह-प्रायोजक बनना, विक्रेता-क्रेता बैठक आयोजित करना, गहन प्रचार तथा विपणन प्रोत्साहन गतिविधियों के लिए सहायता प्रदान करना।
निविदाओं में लाभ	एमएसएमई उनकी आयु पर विचार किए बिना मुफ्त टेंडर सेट की उपलब्धता, तत्काल धन जमा के भुगतान से छूट, प्रतिभूति राशि जमा के भुगतान से छूट जैसे लाभ प्राप्त कर सकते हैं।

राष्ट्रीय लघु उद्योग कोऑपरेशन (एनएसआईसी) की कच्चा माल सहायता योजना यह योजना एमएसएमई संस्थानों को उनकी आयु पर विचार किए बिना देशी एवं विदेशी के कच्चा माल खरीदने के लिए वित्तीय सहायता प्रदान करती है।

विपणन सहायता योजना	उनकी आयु पर विचार किये बिना निम्नलिखित गतिविधियों: विदेशों में प्रदर्शनियों का आयोजन, अन्य संगठनों द्वारा आयोजित प्रदर्शनियों की सह-प्रायोजकता, क्रेता-विक्रता सभाओं का आयोजन, प्रखर अभियान तथा विपणन संवर्धन गतिविधियों हेतु एमएसएमई को सहायता प्रदान करना।
जीएसटी संघटक योजना केन्द्रीय उत्पाद कानून के अंतर्गत छूट	यह योजना एमएसएमई संस्थानों को उनकी आयु पर विचार किये बिना, सामान दर पर जीएसटी का भुगतान करने की अनुमति प्रदान करती है। जीएसटी संयोजन योजना का लाभ उठाने वाले व्यवसायों हेतु कारोबार सीमा 1.5 करोड़ तय की गई है।
केन्द्र उत्पाद शुल्क कानून के तहत छूट	4 करोड़ रु. से कम कारोबार करने वाली लघु स्तर की इकाईयों को उनकी आयु पर विचार किए बिना एसएसआई में विनिर्दिष्ट विनिर्मित वस्तु छूट हेतु योग्य है।

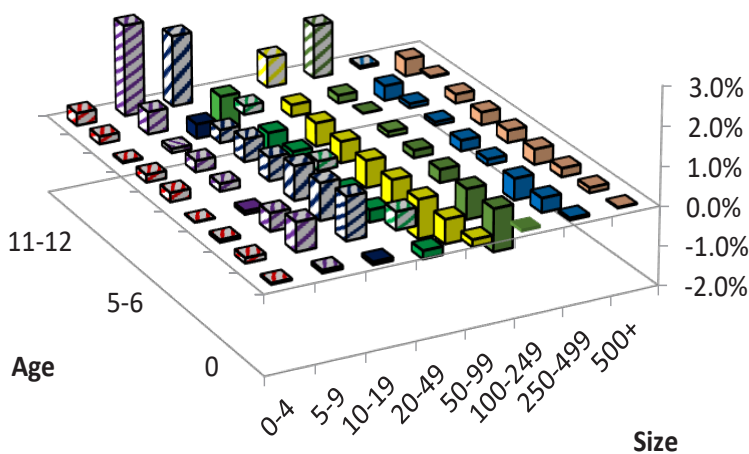
की अपेक्षा कहीं अधिक आरक्षित वस्तुओं के उत्पादन में संलिप्त पाई जाएंगी। यही नहीं बड़ी [50 से अधिक कामगारों वाली] तथा नई फर्में छोटी की तुलना में कहीं अधिक अनारक्षित वस्तु उत्पादन करने को उत्सुक होंगी।

3.26 1997 से 2007 तक बहुत सारे उत्पाद लघु स्तर की संस्थाओं के लिए चरणबद्ध तरीके में, अनुसूचित किए गए थे। मार्टिन, नटराज, हैरिसन, 2014 स्थापित तथा प्रवेशकों के बीच उनके आकार एवं आयु द्वारा

नौकरी सृजन तथा समाप्ति पर गैर आरक्षित इस कदम के प्रभाव का विश्लेषण करते हैं। चित्र 10 यह जांच करता है कि क्या आकार आधारित आरक्षण प्रारंभ से ही सीमित रखता था अथवा नहीं। क्योंकि एमएसएमई उनके संयंत्र एवं मशीनरी के आकार के आधार पर परिभाषित किया गया। ये आंकड़े स्थापित संस्था में संयंत्र, संपत्ति तथा उपकरण के बीच में बदलाव की जांच करता है; चित्र में ऊर्ध्वाधर रेखा विभिन्न उत्पाद

चित्र 9: विभिन्न आकार एवं आयु की संस्था द्वारा लघु स्तर आरक्षण का उपयोग

Difference
Between
Reserved and
De-Reserved



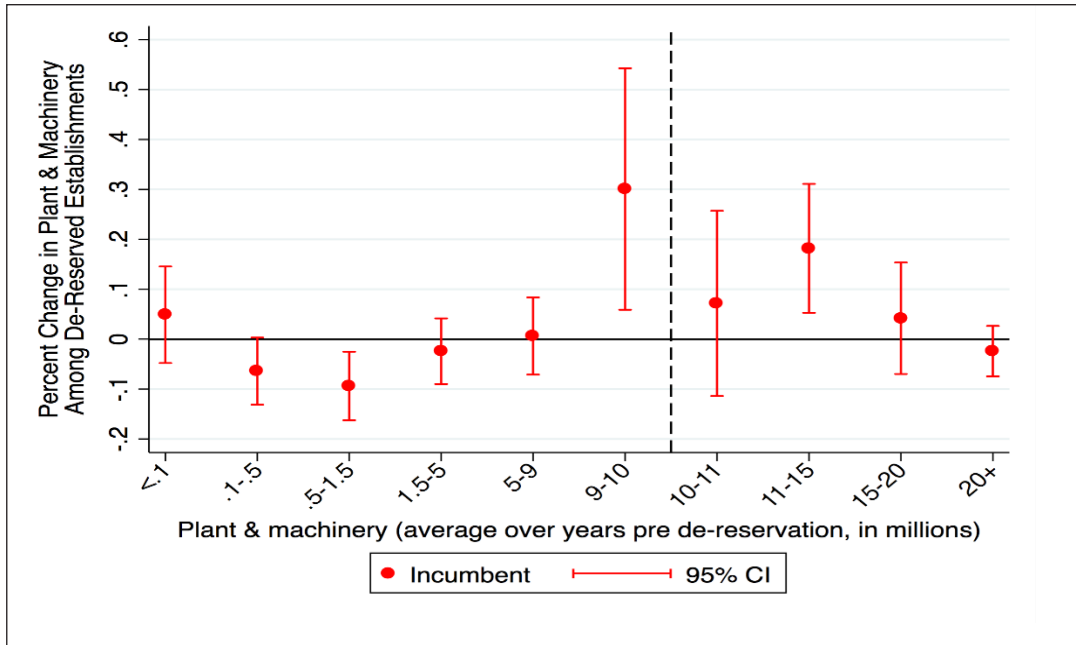
स्रोत: मार्टिन, नटराज, हैरिसन, 2014

टिप्पणी: चार्ट के अनुसार गैर आरक्षित उत्पादों का विनिर्माण करने वाली अवस्थापनाओं के हिस्से को दस्तों (आकार, आयु) संवर्गों के भीतर आरक्षित उत्पाद का विनिर्माण करने वाली अवस्थापनाओं के हिस्से को घटाकर दर्शाता है। सकारात्मक मूल्य दर्शाते हैं कि इन संवर्गों (आकार, आयु) में संस्था द्वारा गैर आरक्षित उत्पाद का विनिर्माण किए जाने की संभावना है। जबकि नकारात्मक मूल्य यह दर्शाते हैं कि (आकार, आयु) संवर्ग में संस्था द्वारा आरक्षित उत्पाद का विनिर्माण होने की संभावना अधिक है।

श्रेणियों के बीच सीमित औसत को दर्शाता है। यह चित्र 6 से स्पष्ट है कि स्थापित संस्थाओं के बीच संयंत्र एवं मशीनरी 9-10 मिलियन श्रेणी में सबसे अधिक बढ़ी है। इसके विरोधाभास में स्थापित संस्थाओं के बीच संयंत्र एवं मशीनरी 0.1-0.5 मिलियन तथा 0.5-1.5 मिलियन श्रेणी में सीमा से नीचे घटी थी। अतः यह विश्लेषण प्रारंभ में स्पष्ट रूप से यह सुझाव देता है कि लघु स्तर के आरक्षण ने उन पदस्थ फर्मों को सीमित कर दिया है जो अनारक्षण से पहले विकसित होना चाहती थी परंतु आरक्षण के द्वारा प्रदान किए गए लाभों को छोड़े बिना वे ऐसा नहीं कर सकी।

3.27 चित्र 11 रोजगार के संबंध में लघु स्तर के आरक्षण

चित्र 10. श्रेसहोल्ड में लघु स्तर के आरक्षण का प्रभाव



स्रोत: मार्टिन, नटराज एंड हैरीजन, 2014

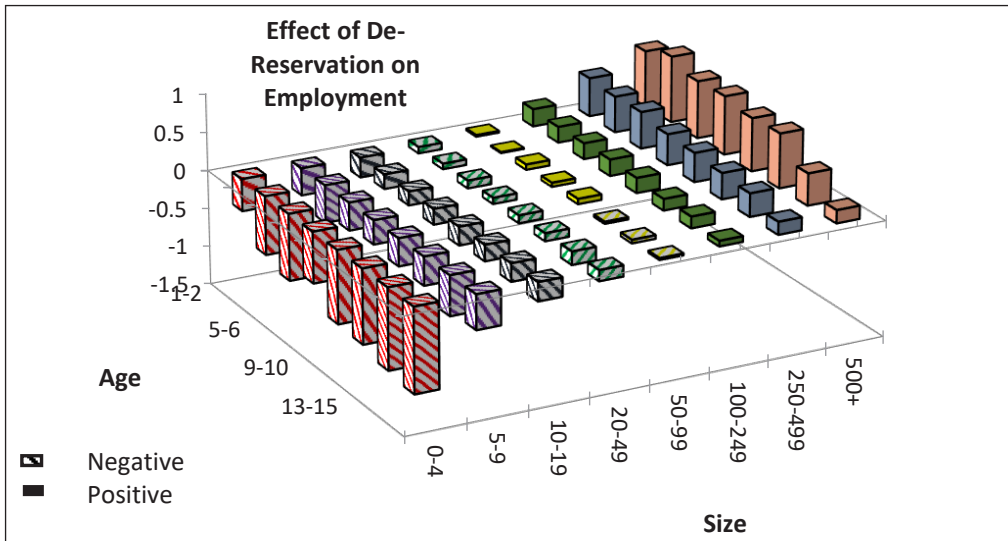
था तथा 50-99 कर्मचारियों वाली फर्मों में सबसे कम था। यह चित्र यह भी दर्शाता है कि विभिन्न आकार वाली श्रेणियों में निवल नौकरी सृजन पर अनारक्षण का प्रभाव फर्म की अवस्था के साथ घटा है।

3.28 चित्र 12 और 13 पदस्थों और प्रवेशकों दोनों के लिए क्रमशः उनके आकार और आयु वर्ग द्वारा रोजगार के संबंध में लघु स्तर के आरक्षण की चरणबद्ध समाप्ति के प्रभाव को दर्शाता है (मार्टिन, नटराज एंड हैरीजन, 2014)। चित्र 12 आकार श्रेणियों द्वारा प्रभाव को दर्शाता है जबकि चित्र 13 आयु श्रेणियों द्वारा प्रभाव को दर्शाता है।

की चरणबद्ध समाप्ति के प्रभाव को दर्शाता है (मार्टिन, नटराज एंड हैरीजन, 2014 से)। यह चित्र स्पष्ट रूप से दर्शाता है कि अनारक्षण के कारण छोटी फर्में नौकरियां खो देती हैं, तो बड़ी फर्में नौकरियां सृजित करती हैं। वास्तव में, सभी आयु वर्गों में निवल नौकरी सृजन से संबंधित अनारक्षण का प्रभाव (नौकरी समाप्त करने के मामले में नकारात्मक तथा नौकरी सृजन के मामले में सकारात्मक) फर्म के आकार के साथ एक रूप से बढ़ा है। विशेष रूप से, प्रत्येक आयु वर्ग में सबसे छोटी फर्मों (1-4 कर्मचारी) में नौकरी की समाप्ति अधिकतम थी और 50-99 कर्मचारियों वाली फर्मों में सबसे कम थी। इसके विरोधाभास में, प्रत्येक आयु वर्ग में सबसे बड़ी फर्मों (500+ कर्मचारी) में नौकरी का सृजन अधिकतम

3.29 चित्र 12 बहुत सारे प्रमुख निष्कर्ष प्रदान करता है। प्रथम, आरक्षण की समाप्ति के बाद औसतन बड़ी संस्थाओं, चाहे वे नई प्रवेशक हों या स्थापित हो, ने लघु संस्थाओं की अपेक्षा अधिक रोजगार सृजित किए हैं। नए प्रवेशक तथा स्थापित दोनों ने, लघु संस्थाओं में रोजगार समाप्त कर दिए हैं, जबकि बड़ी संस्थाओं ने नौकरी का सृजन किया है। दूसरा, नए प्रवेशकों और स्थापितों दोनों के लिए निवल नौकरी सृजन के (नौकरी की समाप्ति के मामले में नकारात्मक तथा नौकरी सृजन के मामले में सकारात्मक) संस्था के आकार के साथ बढ़ा है। विशिष्ट

चित्र 11: आकार और अवस्था के कारण रोजगार पर लघु स्तर के आरक्षण को हटाने का प्रभाव

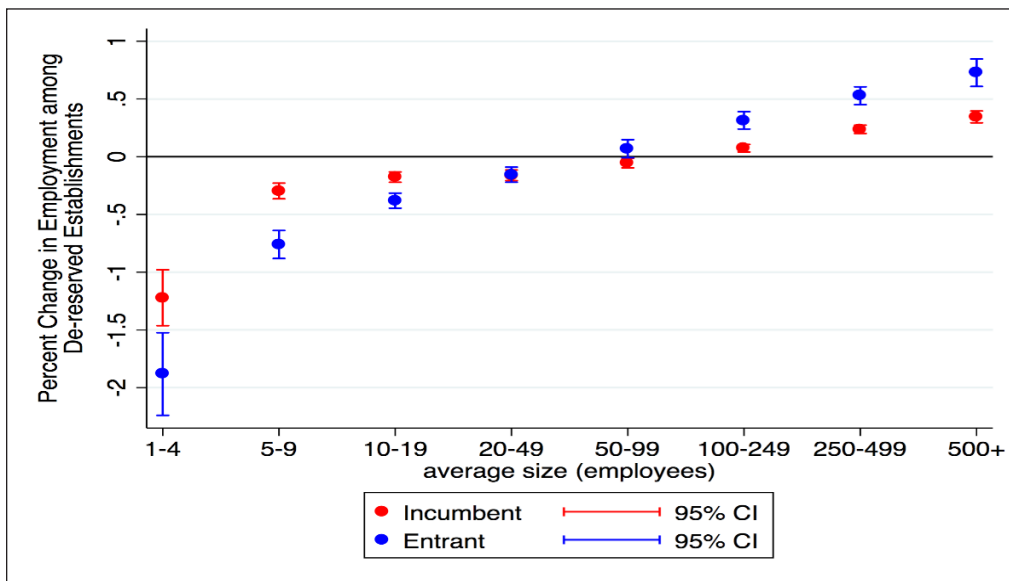


स्रोत: मार्टिन, नटराज एंड हैरीजन, 2014

रूप से, सबसे छोटी स्थापित संस्थाओं (1-4 कर्मचारी) के बीच नौकरी का समापन अधिकतम था और 50-99 कर्मचारियों वाली स्थापित संस्थाओं के बीच सबसे कम

था।⁵ इसके विपरीत में, सबसे बड़ी प्रवेशक संस्थाओं (500 + कर्मचारी) के बीच नौकरी सृजन अधिकतम था और 50-99 कर्मचारियों वाली प्रवेशक संस्थाओं के

चित्र 12: विभिन्न आकारों की फर्मों द्वारा लघु स्तर के आरक्षणों का उपयोग



स्रोत: मार्टिन, नटराज एंड हैरीजन, 2014

टिप्पणी: यह चार्ट बिंदु अनुमान तथा रोजगार पर उत्पादों के गैर-आरक्षण के प्रभाव के लिए 95% विश्वास अंतराल को दर्शाता है। यह चार्ट विभिन्न आकार श्रेणी के आधार पर दोनों नए प्रवेशक एवं पदस्थ के लिए प्रभाव दर्शाता है।

बीच सबसे कम था। तीसरा, ज्यादा प्रवेशकों ने अधिकतम रोजगार सृजित किए हैं जैसाकि 500 कर्मचारियों से अधिक के साथ प्रवेशकों के प्रभाव में देखा जा सकता

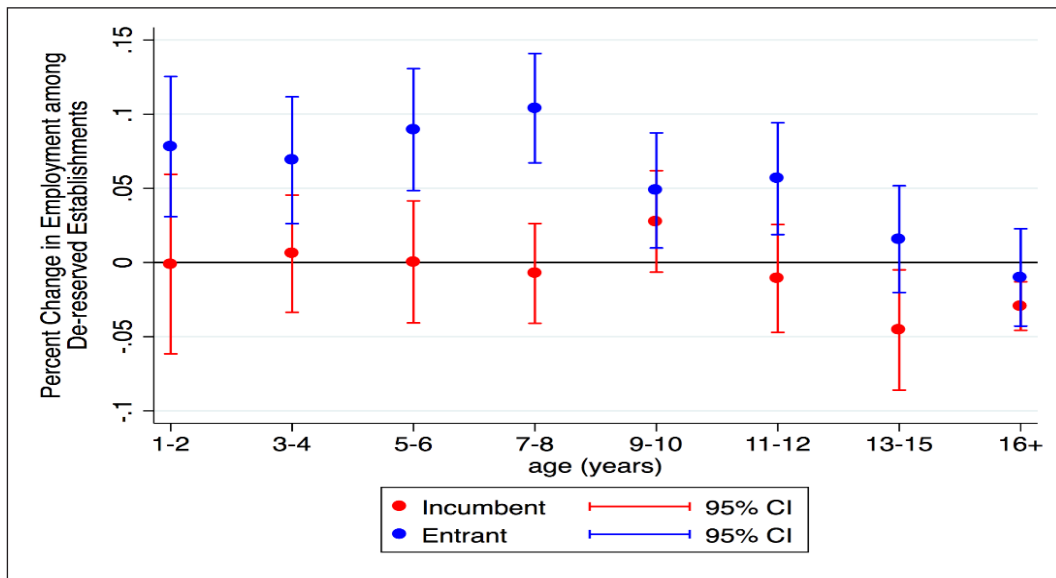
है। और अन्त में रोजगार वृद्धि में अनारक्षित वस्तुओं का उत्पादन करने वाले नए प्रवेशकों तथा उन पुराने उत्पादकों का योगदान है जो अभी तक लघु उद्योगों हेतु आरक्षण

के कारण बंधे हुए थे। कम से कम 50 कर्मचारियों वाली संस्थाओं में, प्रवेशकों द्वारा नौकरी का सृजन स्थापितों द्वारा नौकरी के सृजन से अधिक था।

3.30 चित्र 13 बहुत सारे प्रमुख निष्कर्ष प्रदान करता है। प्रथम, जब स्थापित संस्थाओं पर अनारक्षण के प्रभाव की उनकी अवस्था द्वारा जांच की जाती है; अर्थात् जब विशेष अवस्था की संस्थाओं के बीच सभी आकार के श्रेणियों में एक औसत है, तो इससे अलग तस्वीर उभर

कर आती है जो चित्र 12 में देखी गई है। विशेष रूप से, सभी अवस्थाओं की श्रेणियों में, स्थापित संस्थाओं ने या तो नौकरियां खो दी हैं या सृजित नहीं की हैं। सबसे पुराने स्थापितों (वे संस्थाएं जो 13 वर्ष की हैं या उससे पुराने हैं) ने नौकरियां खो दी हैं, तथापि नए स्थापितों के लिए यह प्रभाव महत्वपूर्ण नहीं था। इसके विरोधभास में, नए प्रवेशकों (वे संस्थाएं जो 12 वर्ष की हैं अथवा इससे कम की हैं) ने नौकरियां सृजित की हैं; तथापि पुराने प्रवेशकों के लिए यह प्रभाव महत्वपूर्ण नहीं था।

चित्र 13: विभिन्न अवस्थाओं की संस्थाओं द्वारा लघु स्तर के आरक्षण का उपयोग



स्रोत: मार्टिन, नटराज एंड हैरीसन, 2014

टिप्पणी: चार्ट बिंदु अनुमान तथा रोजगार पर उत्पादों के अनारक्षण के प्रभाव हेतु 95% विश्वास अंतराल को दर्शाता है। चार्ट नए प्रवेशकों तथा विभिन्न आयु वर्ग के स्थापितों-दोनों के प्रभाव को दर्शाता है।

3.31 सब मिलाकर जब छोटी संस्थाओं के सुरक्षित लाभों को अलग कर दिया जाता है तो नए बड़े प्रवेशक अधिक नौकरियां सृजित करते हैं जबकि पुराने और छोटे संस्थापन अधिकतम रोजगार समाप्त कर देते हैं। तथ्य के साथ कि पुरानी और छोटी संस्थाएं अधिकतर आरक्षण नीतियों का प्रयोग करती है, इस साक्ष्य से यह स्पष्ट होता है कि छोटे पैमाने की संस्थाओं को, उनकी आयु को ध्यान में न रखते हुए, उन्हें उपलब्ध कराए गए लाभ संस्थाओं को छोटे बनी रहने के लिए विकृतिग्रस्त

प्रोत्साहनों का निर्माण करते हैं। इसके विपरीत छोटी संस्थाएं, विशेषतया नए प्रवेशक अधिक रोजगार सृजन करते हैं ये निष्कर्ष ली और रामा (2015) द्वारा उपलब्ध कराए गए साक्ष्यों के साथ संगत हैं, जो यह दर्शाते हैं कि विकासशील देशों में नए उत्पादक और रोजगार को में तीव्र वृद्धि करते हैं। यही उन्हें आर्थिक संवृद्धि का महत्वपूर्ण स्रोत बना देता है।

3.32 सांतना और पिजोअन मास (2010) ने पाया कि आकार पर निर्भर नीतियों से विकृतियां उत्पन्न हुईं जैसे

⁵ चूँकि गुणांक श्रम का लघुगणक है, आर्थिक परिमाण घातांकी (गुणक) के रूप में परिकलित किया जाना है। 1-4 वर्ग हेतु दृष्टांत के लिए, आर्थिक परिमाण मगच घातांकी की $(.1.1).1 = -67$ प्रतिशत के रूप में परिकलित किया गया है।

एसएसआई के आरक्षण से संसाधनों का वास्तविक आबंटन त्रुटिपूर्ण हुआ और भारतीय अर्थव्यवस्था की उत्पादन क्षमता में कमी आई। उन्होंने अनुभवजन्य साक्ष्य उपलब्ध कराया कि एसएसआई आरक्षण नीतियों को हटाने से भारत में प्रति मजदूर 3.2 प्रतिशत उत्पादन, प्रति मजदूर 7.1 प्रतिशत पूंजी तथा समस्त कुल गुणक उत्पादकता में 0.8 प्रतिशत वृद्धि होगी। जब एसएसआई आरक्षण नीतियों का निर्मूलन केवल विनिर्माण क्षेत्र में ही केंद्रित रहे तो प्रति मजदूर उत्पादन 9.8 प्रतिशत, प्रति मजदूर पूंजी 12.5 प्रतिशत और टीएफपी में 3.6 प्रतिशत वृद्धि होगी।

3.33 एसएसआई आरक्षण नीतियों के कारण संसाधनों का त्रुटिपूर्ण आबंटन चार स्रोतों (सांतना और पिजोयन-मास, 2010) से उत्पन्न होता है। पहला, एसएसआई नीतियों में कार्यकुशल स्तर की तुलना में औसत पूंजी और श्रम अनुपात कम हो जाता है। दूसरे, पूंजी संचय के कारण श्रम की समग्र मांग और बाजार मजदूरी की दर कुशल स्तर की तुलना में एसएसआई की नीतियों के कारण काफी कम होती है। तीसरा, एसएसआई नीतियों के परिणामस्वरूप प्रबंधकीय प्रतिभा का अकुशल आबंटन होता है जो उत्पादकता को प्रभावित करता है। चौथा, संसाधनों के अकुशल आबंटन से आबद्ध अर्थव्यवस्था में विनिर्मित उत्पादों की कीमत बहुत अधिक हो जाती है जिससे वैश्विक अर्थव्यवस्था में इन उत्पादों का कोई ग्राहक नहीं होता।

3.34 कुल मिला कर, साक्ष्यों से स्पष्ट पता चलता है कि छोटी संस्थाओं के अतिरिक्त नई या प्रारंभिक संस्थाएं अर्थव्यवस्था में रोजगार और उत्पादकता में महत्वपूर्ण योगदान देती हैं। नवोदित संस्थाएं आम तौर पर छोटी होती हैं जबकि सभी छोटी संस्थाएं नवोदित नहीं होती, अतः संस्था के आकार और आयु में दृढ़ संबंध होता है। पूर्व में संस्था की आयु के संबंध में आंकड़े इतनी आसानी से उपलब्ध नहीं थे। अतः संस्था की आयु का रोजगार पर पड़ने वाले प्रभाव को संस्था के आकार के प्रभाव से अलग नहीं किया जा सका किंतु ऐसे आंकड़ों की उपलब्धता, जो संस्था के आकार और आयु को अलग करती है, के साथ अमेरिका और भारत दोनों के लिए साक्ष्य स्पष्ट दर्शाते हैं कि नवोदित संस्थाओं ने छोटी संस्थाओं की अपेक्षा अधिक नौकरियां (अमेरिका के लिए हाटीवेंजर, जर्मिन और मिरांडा, 2012 तथा भारत

के लिए मार्टिन, नटराज और हैरीसन, 2014 तथा ली और रामा, 2013) सृजित की है।

भावी संभावनाएं

3.35 एमएसएमई जो न केवल अपने प्रवर्तक के लिए अधिक लाभ पैदा करते हैं बल्कि अर्थव्यवस्था में रोजगार सृजन और उत्पादन में भी योगदान देते हैं। अतः एमएसएमई को आगे बढ़ाने के लिए हमें अपनी नीतियों को बंधनमुक्त बनाने पर ध्यान देना चाहिए।

3.36 उक्त साक्ष्य में इस बात पर प्रकाश डाला गया है कि बौनी अर्थात् छोटी संस्थाओं, जो आयु बढ़ने के बावजूद भी छोटी रह गई हैं, में कम उत्पादकता और विनिर्माण में कम मूल्य वृद्धि हुई है। इसके विपरीत, शिशु अर्थात् शुरुआत में छोटी संस्थाएं जो उम्र बढ़ने से बड़ी संस्थाएं बनकर आगे बढ़ सकती हैं, उत्पादन और विनिर्माण में उच्च मूल्य वृद्धि करती हैं। अतः जबकि संस्थाएं संभवतः प्रारंभिक संसाधनों का उपभोग कर लेती हैं, वे प्रारंभिक संस्थाओं की तुलना में रोजगार और आर्थिक विकास में कम योगदान देती हैं। निम्नलिखित विवरण के अनुसार प्रारंभिक संस्थाओं को समर्थन देने की दिशा में नीति का पुनः आकलन आवश्यक है।

3.37 'छोटी' संस्थाओं की अपेक्षा 'प्रारंभिक' संस्थाओं को प्रोत्साहित करना: प्रोत्साहन को छोटी संस्थाओं की अपेक्षा प्रारंभिक संस्थाओं की ओर स्थानांतरित करने की आवश्यकता है। जब ऐसे प्रोत्साहन उनकी आयु के बावजूद छोटी संस्थाओं को प्रदान किए जाते हैं तो ये प्रोत्साहन संस्थाओं को छोटी बनी रहने के लिए 'विकृत' प्रोत्साहनों का सृजन करते हैं। ऐसे विकृत प्रोत्साहन नहीं होंगे, यदि कसौटी आयु है। आधार का उपयोग करके आयु आधारित मानदंड के दुरुपयोग से आसानी से बचा जा सकता है। उदाहरणार्थ, यदि एक प्रवर्तक नई संस्था शुरू करता है, तो आयु आधारित नीति उपलब्ध होने के दस वर्षों तक लाभों का उपयोग करता है तथा नई संस्था के माध्यम से आयु आधारित लाभों का लाभ उठाने के लिए एक नई संस्था शुरू करने के लिए उस संस्था को बंद कर देता है तब प्रवर्तक का आधार प्राधिकारियों को इसके दुरुपयोग की चेतावनी दे सकता है। अतः आधार का लाभ मिलने पर आयु आधारित नीतियों को लागू किया जा सकता है ताकि

विकृत प्रोत्साहनों को हटाना सुनिश्चित किया जा सके। जब छोटी संस्थाओं को यह ज्ञात है कि आयु होने के बावजूद छोटी बनी रहने पर उन्हें कोई लाभ प्राप्त नहीं होगा, तो उनके विकास के लिए स्वाभाविक प्रोत्साहन सक्रिय हो जाएंगे। इससे आर्थिक विकास होगा और रोजगार सृजन होगा।

3.38 प्राथमिकता क्षेत्र हेतु ऋण (पीएसएल):

वर्तमान नीति के अनुसार सूक्ष्म, लघु और मध्यम (एमएसएमई) क्षेत्र को उधार देने के लिए बैंकों के लिए कुछ लक्ष्य निर्धारित किए गए हैं जिनके कारण संस्थाओं को छोटी बनी रहने के लिए अनुचित प्रोत्साहन बढ़ा दिया गया है। पीएसएल के दिशा निर्देशों के अनुसार 7.5 प्रतिशत एडजस्टेड नेट बैंक क्रेडिट (एएनबीसी) या ऑफ बैलेंस शीट एक्सपोजर की समतुल्य राशि, जो भी अधिक हो, सूक्ष्म उद्यमों पर लागू नहीं होती है। 'एमएसएमई के पीएसएल लक्ष्य के तहत यह उच्च रोजगार लोचशील क्षेत्रों में 'स्टार्ट अप' और 'शिश्' को प्राथमिकता देने के लिए आवश्यक है। इससे उन क्षेत्रों में क्रेडिट प्रवाह निर्देशित किया जाएगा जो अर्थव्यवस्था में सबसे अधिक रोजगार का सृजन कर सकते हैं। निम्नलिखित तालिका में उच्च रोजगार के लोचशील उप क्षेत्रों और उनकी रोजगार लोचशीलता को दर्शाती है।

3.39 प्रोत्साहन हेतु अवधि निर्धारण: विकास को बढ़ावा देने के लिए हर प्रोत्साहन में पांच से सात वर्ष की अवधि निश्चित होनी चाहिए, जिससे संस्था स्वयं को बनाए रख सके। प्रारंभिक संस्थाओं पर नीतियों का ध्यान केंद्रित रहना चाहिए।

3.40 उच्च रोजगार लोचशील क्षेत्रों पर ध्यान:

रबड़ और प्लास्टिक उत्पाद, इलैक्ट्रॉनिक और ऑप्टिकल उत्पाद, परिवहन, उपकरण, मशीनरी, मूल धातुएं और निर्मित धातु उत्पाद, रसायन और रसायनिक उत्पाद, वस्त्र और चमड़े और चमड़े के उत्पादों का विनिर्माण उच्चतम रोजगार लोचशीलता वाले उपक्षेत्र हैं। विकास की रोजगार घनता का पता लगाने के लिए ऐसे उच्च रोजगार लोच क्षेत्रों पर ध्यान केंद्रित होना चाहिए।

तालिका 5: विनिर्माण में विभिन्न उपक्षेत्रों की रोजगार लोचशीलता

उपक्षेत्र	रोजगार लोचशीलता
रबड़ और प्लास्टिक उत्पाद	0.85
इलैक्ट्रॉनिक और ऑप्टिकल उपस्कर	0.48
परिवहन उपस्कर	0.27
बिजली, गैस और जल आपूर्ति	0.22
मशीनरी	0.15
बुनियादी धातु और निर्मित धातु उत्पाद	0.10
रसायन और रसायनिक उत्पाद	0.07
वस्त्र, वस्त्र उत्पाद, लेदर और फुटवियर	0.02
अन्य अधातु खनिज उत्पाद	0.02
लकड़ी और लकड़ी उत्पाद	0.01

स्रोत: 2005-06 से 2015-16 तक क्लेमस आंकड़ों से लिए गए हैं।

3.41 पर्यटन जैसे उच्च प्रतिच्छालन के प्रभाव

वाले सेवा क्षेत्रों पर ध्यान केंद्रित करना: प्रमुख पर्यटन केंद्रों जैसेकि यात्रा और सफारी गाइड, होटल, खानपान और हाउस कीपिंग स्टाफ, पर्यटन स्थलों पर दुकानों आदि क्षेत्रों के विकास से रोजगार सृजन पर प्रभाव पड़ेगा। 20 बड़े राज्यों में प्रत्येक में 10 तथा 9 छोटे राज्यों में प्रत्येक में 5 पर्यटन स्थलों की पहचान करना और इन पर्यटन आकर्षण केंद्रों को सड़क और वायु मार्ग से जोड़ना संभव है, जिससे सभी प्रकार की आर्थिक गतिविधियों में बढ़ोतरी होगी तथा ग्रामीण श्रम शक्ति, जो कुल श्रम शक्ति का बड़ा अनुपात है, के प्रवास को भी कम करेगी।

⁶ 28 दिसम्बर, 2018 की स्थिति के अनुसार, उद्योग (विकास और विनियमन) अधिनियम, 1951 की पहली अनुसूची में निर्दिष्ट तथा सरकार द्वारा समय-समय पर अनुसूचित किए अनुसार किसी उद्योग के तहत वस्तुओं के विनिर्माण या उत्पादन में लगे सूक्ष्म, लघु और मध्यम के लिए प्राथमिक क्षेत्र के तहत वर्गीकरण हेतु अनुमोदित बैंक ऋण की कोई सीमा निर्धारित नहीं की गई है। विनिर्माण उद्यम एमएसएमईडी अधिनियम, 2006 के तहत प्लांट और मशीनरी के अनुसार परिभाषित है। सेवाएं प्रदान करने में लगे सूक्ष्म, लघु और मध्यम उद्यम, एमएसएमईडी अधिनियम, 2006 के तहत उपस्करों के निवेश की दृष्टि से परिभाषित है, ऋण सीमाओं का ध्यान रखे बिना, प्राथमिक क्षेत्र के तहत वर्गीकरण हेतु 1 मार्च, 2018 से प्रभावी है।

अध्याय एक नजर में

- एमएसएमई, जो न केवल अपने प्रवर्तकों हेतु अधिक लाभ का निर्माण करते हैं बल्कि अर्थव्यवस्था में रोजगार सृजन और उत्पादकता में महत्वपूर्ण योगदान देते हैं। अतः एमएसएमई को आगे बढ़ाने हेतु हमें अपनी नीतियों पर ध्यान केंद्रित करना चाहिए।
- भारत में रोजगार सृजन उन नीतियों से प्रभावित होता है जिनसे छोटी संस्थाओं को बढ़ावा मिलता है अर्थात् छोटी संस्थाएं जो कभी विकसित नहीं होती हैं। उन शिशु संस्थाओं को नहीं जो तेजी से बड़ी होती जाती हैं। जहां बौनापन अर्थात् 10 वर्ष से अधिक पुराने होने के बावजूद 100 कामगारों से कम वाली संस्थाएं, कुल संख्या में संगठित संस्थाओं में से आधे से अधिक है। संगठित संस्थाओं के लिए रोजगार में उनका योगदान केवल 14 प्रतिशत है और उत्पादकता केवल आठ प्रतिशत है। इसके विपरीत बड़ी संस्थाएं (100 से अधिक कर्मचारी) ऐसे रोजगार के तीन चौथाई योगदान करती हैं और संख्या में लगभग 15 प्रतिशत के लिए लेखांकन के बावजूद उत्पादकता का 90 प्रतिशत के करीब है।
- छोटी संस्थाओं में महत्वपूर्ण रोजगार सृजक होने की अवधारणा व्याप्त है क्योंकि इस गणना में छोटी संस्थाओं द्वारा नौकरियां खत्म करने को अनदेखा किया जाता है। छोटी संस्थाएं अपने द्वारा सृजित नौकरियों को समाप्त कर देती हैं। इसके विपरीत बड़ी संस्थाएं बड़ी संख्या में स्थायी नौकरियां सृजित करती हैं। साथ ही नवोदित संस्थाएं पुरानों की तुलना में बढ़ती दर पर नौकरियों का सृजन करती हैं।
- आकार आधारित प्रोत्साहन जिन्हें संस्था की आयु और लचीले श्रम विनिमय को ध्यान में रखे बिना प्रदान किया जाता है, जिनमें आकार-आधारित सीमाएं होती हैं, इस कठिन परिस्थिति में योगदान देते हैं।
- एमएसएमई को स्थिर बना कर विकसित करने हेतु आकार-आधारित प्रोत्साहनों को 10 वर्ष से कम अवधि में समाप्त करना आवश्यक है।
- श्रम कानून नियंत्रण से मुक्त करने से अधिक रोजगार सृजित होते हैं जैसाकि राजस्थान में शेष राज्यों के मुकाबले परिवर्तन हो रहे हैं।
- नवोदित संस्थाओं के लिये क्रेडिट प्रवाह, उच्च रोजगार लोचशील क्षेत्रों में प्राथमिकता क्षेत्र ऋण दिशानिर्देशों के पुनः आकलन से रोजगार सृजन को गति मिलती है।
- सेवा क्षेत्रों जैसे पर्यटन का होटल और खान-पान, परिवहन, रियल एस्टेट, मनोरंजन आदि अन्य क्षेत्रों पर व्यापक प्रभाव पड़ता है। विकास हेतु पर्यटन स्थलों की पहचान करना और उन्हें पर्यटन स्थल के रूप में विकसित करने से लॉजिस्टिक क्षेत्र में रोजगार का सृजन होगा उसी तरह आकस्मिक रोजगार की तलाश में ग्रामीण शहरी प्रवास को कम करने का सामाजिक लाभ होगा।

संदर्भ

Chang-Tai Hsieh, Peter J. Klenow. 2014. "The Life Cycle of Plants in India and Mexico." *The Quarterly Journal of Economics*.

John C. Haltiwanger, Ron S. Jarmin, Javier Miranda. 2012. "Who Creates Jobs? Small vs. Large vs. Young." *NBER Working Paper No. 16300*.

Leslie A. Martin, Shanthi Nataraj, Ann Harrison. 2014. "In with the Big, Out with the Small: Removing Small-Scale Reservations in India." *NBER Working Paper No. 19942*.

Manuel Garcia-Santana, Josep Pijoan-Mas. n.d. "Small Scale Reservation Laws and the Misallocation of Talent." Working Paper wb2010_1010, *CEMFI*.

Sean Dougherty, Veronica Frisancho, Krishna. 2014. "The costs of employment protection." *Ideas for India*, April 30.

Yue Li, Martin Rama. 2015. "Firm Dynamics, Productivity Growth, and Job Creation in Developing Countries: The Role of Micro- and Small Enterprises." *The World Bank Research Observer, Volume 30, Issue 1*.