कौशल विकास और उद्यमशीलता मंत्रालय
श्रम शक्ति भवन, नई दिल्ली

6 अप्रैल 2021

"शिक्षुता अधिनियम, 1961 में संशोधन के लिए संकल्पना नोट" के प्रारूप पर आम जनता/हितधारकों से लिखित सुझाव/टिप्पणियाँ आमंत्रित करने के लिए अनुरोध ।

आम जनता/हितधारक को यह सूचित किया जाता है कि कौशल विकास और उद्यमशीलता मंत्रालय (एमएसडीई) युवाओं के लिए शिक्षुता के अवसरों को बढ़ाने के उद्देश्य से "शिक्षुता अधिनियम, 1961" में संशोधन पर टिप्पणी/ सुझाव आमंत्रित करता है।

माननीय कौशल विकास और उद्यमशीलता मंत्री महोदय द्वारा विधिवत अनुमोदित "शिक्षुता अधिनियम, 1961 में संशोधन पर संकल्पना नोट"(अंग्रेजी और हिंदी में) संलग्न है।

संलग्न संकल्पना नोट पर अपनी टिप्पणी/सुझाव भेजने को इच्छुक कोई भी व्यक्ति/हितधारक आमंत्रण विवरणों के प्रकाशन की तिथि से तीस कार्य दिवसों के भीतर anita.sriv@nic.in पर ई-मेल के माध्यम से ऐसा कर सकता है।

सत्यमेव जयते
GOVERNMENT OF INDIA
MINISTRY OF SKILL DEVELOPMENT
& ENTREPRENEURSHIP

Skill India
कौशल भारत-कुशल भारत

अवधारणा नोट (मसौदा दिनांक 18.3.2021)
युवाओं के लिए शिक्षुता के अवसरों को बढ़ाना: शिक्षु अधिनियम, 1961 संशोधन

विषय सू ची

1.	भारत में शिक्षु त प्रशिक्षण की पृ ष्ठभू ि	3
2.	शिक्षु त प्रशिक्षण का अं तर्रा ष्ट्री परिप्रे क्ष्य के समक्ष भारतीय परिदृ श्य	4
3.	शिक्षु अधिनियम, 1961 और इसके उपबं ध	5
4.	शिक्षु त प्रशिक्षण में सु धार और प्रभाव	7
5.	सु धरों के पश्चात शिक्षु त प्रशिक्षण में वृ द्धि	9
6.	"आत्मनिर्भ र भारत" का समर्थ न करने के लिए दृ ष्टिकोण में बदलाव	11
7.	कें द्रीय बजट 2021-शिक्षु ता पर ध्यान	12
8.	वे बिनार से प्राप्त हितधारक परामर्श और सु झाव	12
9.	शिक्षु अधिनियम, 1961 और शिक्षु ता नियम, 1992 में और सं शोधनों के लिए सु झाए गए व्यापक क्षे त्र	14

भारत सरकार
कौशल विकास और उद्यमशीलता मं त्रालय

अवधारणा नोट

यु वाओं के लिए शिक्षु ता के अवसरों को बढ़ाना: शिक्षु अधिनियम, 1961 में सं शोधन

1. भारत में शिक्षु ता प्रशिक्षण की पृ ष्ठभू मि

शिक्षु ता प्रशिक्षण/से वारत प्रशिक्षण का भारतीय पारं परिक समाज में एक सां स्कृ तिकमू ल्य होता है। भारत सदियों से गु रु-शिष्य परं परा का पालन कर रहा है, जिसके तहत एक "मास्टर ट्रे नर" शिक्षु जो सीखने वाला है, को परामर्श दे ता है और पारं परिक कौशल के बारे में बताता है। आधु निक सं दर्भ में भी, शिक्षु ता कौशल विकास के लिए एक आवश्यक माध्यम के रूप में कार्य करती रही है। कक्षाओं में प्रशिक्षण के बाद यु वाओं में रोजगार के लिए उनके सु चारु रूप से ट्रं जिशन को प्रोत्साहित करने के लिए शिक्षु ता प्रशिक्षणों का उद्दे श्य उन्हे विशे ष ट्रे ड/व्यवसाय के लिए आवश्यक क्षमताओं, ज्ञान और कौशल से यु क्त करके, उद्योग/कार्य स्थल के लिए तै यार करना है।शिक्षु ता प्रशिक्षण उद्योगों/प्रतिष्ठानों की भावी मां ग के लिए कु शल जन शक्ति के पू ल के निर्मा ण में भी मदद कर रहा है

1.2 शिक्षु ता प्रशिक्षण भारत के कार्य बल के कौशलिकरण/कौशलोन्नयन बनाने और कु शल जन शक्ति के लिए उद्योग की आवश्यकता को पू रा करने में एक प्रमु ख भू मिका निभा सकता है। शिक्षु ता शिक्षु ओं को श्रम-बाजार के लिए उपयु क्त योग्यता हासिल करने में मदद करती है और प्रतिष्ठानों को कु शल श्रम शक्ति प्रदान करती है, जिसके परिणामस्वरूप जीत-जीत की स्थिति बनती है। मां ग-आपू र्ति पक्ष से इसे अच्छी तरह समझा जा सकता है। आपू र्ति पक्ष, उद्योग, अर्थ व्यवस्था के पास कम वित्तीय बोझ पर कु शल कार्य बल की आवश्यकता को पू रा करना है जबकि मां ग पक्ष पर, यु वाओं की बड़ी आबादी, दीर्घावधि और अल्पावधि प्रशिक्षण प्रणाली से आने वाले प्रमाणित यु वाओं को वास्तविक जीवन में औद्योगिक शिक्षा की आवश्यकता होती है।

1.3 "शिक्षु अधिनियम, 1961" और शिक्षु ता नियम, 1992 को नौकरी पर प्रशिक्षण प्रदान करने के लिए उपलब्ध सु विधाओं का उपयोग करके प्रतिष्ठानों में शिक्षु ओं के प्रशिक्षण के कार्य क्रम को विनियमित करने के उद्दे श्य से लागू किया गया था। कौशल विकास और उद्यमशीलता मं त्रालय (एमएसडीई) इस अधिनियम के कार्या न्वयन के लिए जिम्मे दार प्रशासनिक मं त्रालय है। शिक्षा मं त्रालय इस अधिनियम को इं जीनियरिं गकी दो श्रे णियों; यानी, स्नातक, डिग्री और तकनीशियन शिक्षु के लिए भी लागू कर रहा है।

1.4 कौशल विकास और उद्यमशीलता राष्ट्रीय नीति, 2015 भारत में कु शल जन शक्ति बनाने के लिए प्रमु ख घटकों में से एक के रूप में शिक्षु ता पर कें द्रित है। शिक्षु ता प्रशिक्षण को उच्च प्राथमिकता दी गई थी क्योंकि यह ऑन-द-जॉब वोके शनल ट्रे निं ग के लिए प्रमु ख भू मिका निभा सकता है, जहां यु वा वास्तविक कार्य स्थल पर काम करके कौशल हासिल कर सकते हैं और साथ ही वे वित्तीय सहायता के लिए कु छ वजीफा भी अर्जि त कर सकते हैं। वै श्विक स्तर पर, शिक्षुता को कौशल अर्जि त करने और सीखने के दौरान कमाई के लिए सबसे अच्छा मॉडल माना जाता है।

2. शिक्षु ता प्रशिक्षण को अं तर्रा ष्ट्रीयपरिप्रे क्ष्य के समक्ष भारतीय परिदृ श्य

दु निया भर में, उद्योगों के लिए कु शल कर्म चारियों की सं ख्या प्राप्त करने के लिए शिक्षु ता एक सफल मॉडल के रूप में उभरा है। शिक्षु ता प्रशिक्षण यु वाओं को व्यावहारिक, ऑन-द-जॉब प्रशिक्षण के

लिए सक्षम करने का एक बहुत ही प्रभावी तरीका है, जो उद्योग की आवश्यकताओं को पू रा करता है, शिक्षु ता प्रदान करता है। यह प्रशिक्षण पाने वाले शिक्षु की नियोजनीयता सु निश्चित करता है। जर्म नी, ऑस्ट्रे लिया और फ्रां स जै से दे शों ने शिक्षु ता का भरपू र फायदा लिया है और आर्थि क लाभ प्राप्त किए हैं। शिक्षु ता प्रशिक्षण से बड़े पै माने पर लाभ ले ने के लिए दे शों ने विभिन्न तरीकों को अपनाया है। विकसित दे शों में से कु छ, अर्था त्, ऑस्ट्रे लिया और यू नाइटे डकिं गडम ने अर्थ व्यवस्था में सभी क्षे त्रों में गै र-स्नातक नौकरियों को कवर करने के लिए बड़े पै माने पर शिक्षु ता प्रणाली को अपनाया है। इसके बाद, यू नाइटे ड किं गडम ने एक दशक से भी कम समय में शिक्षु ता में दस गु ना वृ द्धि हासिल किया है।

तालिका 1: विदे शों में शिक्षु ता का निष्पादन

दे श	सं के तक	निष्पादन
विनियामक ढां चे के तहत क्षे त्र विस्तार	फ्रां स	एक व्यापक श्रम सं हिता का हिस्सा
	दक्षिण अफ्रीका	राष्ट्रीय कारीगर मॉडरे शन बॉडी
	इं गलैं ड	शिक्षु ता, कौशल, बच्चे और शिक्षा अधिनियम
श्रम बल का अनु पात	जर्म नी	3.7%
	सं यु क्तराज्य अमे रिका	0.3%
	ऑस्ट्रे लिया	3.7%
निधियन सं रचना	ऑस्ट्रे लिया	वे तन व्यवसायों के बीच भिन्न होता है और उस व्यवसाय के लिए भु गतान दरों से जु ड़ा होता है
	फ़्रां स	कम वे तन जो मासिक राष्ट्रीय न्यू नतम मजदू री अनु पात में निर्धा रित किया जाता है
	तु र्की	शिक्षु को न्यू नतम मासिक वे तन का 30% से कम नहीं मिलता है

स्रोत: मॉडल शिक्षु ता फ्रे मवर्क की ओर से सं बद्ध आईएलओ की रिपोर्ट के आधार पर, राष्ट्रीय शिक्षु ता प्रणाली, 2013 का तु लनात्मक विश्ले षण

2.2 वर्त मान में, भारत में 2020-21 में लगभग 2.60 लाख शिक्षु हैं, जो 18,300 प्रतिष्ठानों में कार्य कर रहे हैं। हालां कि, भारतीय अर्थ व्यवस्था प्रमु ख रूप से अनौपचारिक बाजारों में सक्रिय अपने उद्यमों से प्रे रित है। दे श में लगभग 94% उद्यम, 11.09 करोड़ को रोजगार दे ते हुए अनौपचारिक क्षे त्र में काम करते हैं और जनता के लिए रोजगार और आजीविका के अवसर पै दा करते हैं। यहां तक कि औपचारिक क्षे त्र के उद्योग बड़े पै माने के उद्योगों के लिए सहायक इकाइयों के रूप में अनौपचारिक क्षे त्र के कामकाज में उद्यमों पर बहुत अधिक निर्भ र हैं।

2.3 यह दे खा गया है कि भारत में शिक्षु अधिनियम की कार्या न्वयन मशीनरी बहुत प्रभावी नहीं है क्योंकि अधिकां श पात्र प्रतिष्ठान अधिनियम को लागू नहीं कर रहे हैं। छठी आर्थि क जनगणना (2013-14) में सू चीबद्ध प्रतिष्ठानों के आधार पर, भारत में हर साल लगभग 20 लाख शिक्षु होने चाहिए (30 या अधिक कर्म चारियों को नियु क्त करने वाले प्रतिष्ठानों की न्यू नतम 2.5% सं ख्या को मानते हुए), वर्त मान समय में प्रति वर्ष 2.5 लाख शिक्षु ओं को प्रशिक्षित किया जाना चाहिए। अधिकां श प्रतिष्ठान राज्य सरकारों के दायरे में आते हैं, जिन्हें शिक्षु ता को मजबू त करने के लिए उद्योग तक पहुँ चने के लिए अधिक सक्रिय प्रयासों की आवश्यकता होती है। जबकि गु जरात, हरियाणा, कर्ना टक, महाराष्ट्र और उत्तर प्रदे श जै से राज्य और अपे क्षाकृ तउच्च सं ख्या में शिक्षु ता जु ड़ाव दिखाते हैं, वहीं अन्य राज्यों के लिए भी शिक्षु ता नियोजन बढ़ाने की क्षमता है। राज्य विश्वविद्यालय विश्वविद्यालय अनु दान आयोग (यू जीसी) का उपयोग कर सकते हैं ताकि डिग्री छात्रों को औपचारिक कौशल प्राप्त करने में सक्षम बनाने के लिए शिक्षु ता-आधारित डिग्रियों के लिए प्रावधानों की अनु मति मिल सके जो उन्हें रोजगारपरक बना

सके।

2.4 इस तरह, **भारत में शिक्षु ता प्रशिक्षण के लिए अपार सं भावनाएं** हैं। शिक्षु ता का लाभ उठाने के लिए वर्त मान रूप में सु धार लाना और वां छित परिणामों के बारे में लक्षित दृ ष्टिकोण अपनाना महत्वपू र्ण है।

3. शिक्षु अधिनियम, 1961 और इसके उपबं ध:

भारत में एक अच्छी तरह से स्थापित और विनियमित शिक्षु प्रणाली है। व्यावहारिक प्रशिक्षण प्रदान करने और इस प्रकार उद्योगों के लिए कु शल श्रमशक्ति विकसित करने के लिए उद्योगों में उपलब्ध सु विधाओं का पू री तरह से उपयोग करने के उद्दे श्य से "शिक्षु अधिनियम, 1961" बनाया गया था। शिक्षु अधिनियम, 1961 के मु ख्य उद्दे श्य इस प्रकार हैं:

क) उद्योगों में शिक्षु ता प्रशिक्षण को विनियमित करना और बढ़ावा दे ना।

ख) उद्योगों के लिए कु शल जन शक्ति की आवश्यकताओं को पू रा करने के उद्दे श्य से नौकरी/व्यावहारिक प्रशिक्षण प्रदान करने के लिए उद्योग में उपलब्ध सु विधाओं का उपयोग करना।

3.2 शु रू में, शिक्षु ता का विषय श्रम और रोजगार मं त्रालय (एमओएलई) के दायरे में था। शिक्षु ता के कार्या न्वयन और निगरानी में प्रमु ख भू मिका निभाने के लिए क्षे त्रीय निदे शालय प्रशिक्षण (आरडीएटी), एमओएलई और राज्य शिक्षु ता सलाहकार (एसएए) को शिक्षु ता के कार्या न्वयन और निगरानी के लिए प्रमु ख भू मिका के निर्व हन के लिए अनिवार्य किया गया था। अप्रै ल 2015 में, शिक्षु अधिनियम, 1961 को लागू करने का कार्य कौशल विकास और उद्यमशीलता मं त्रालय (एमएसडीई) में स्थानां तरित कर दिया गया।

3.3 शिक्षु ओं को स्थापना की आवश्यकता के अनु सार नामित या वै कल्पिक व्यापार में एक पसं दीदा ट्रे ड में प्रशिक्षित किया जाता है। यह प्रशिक्षण वास्तविक कार्य स्थल पर होता है।

3.4 अधिनियम, प्रशिक्षण के कार्य क्रम को नियं त्रित करता है, जिसमें पाठ्यक्रम, प्रशिक्षण की अवधि, परीक्षा और प्रमाणन और कार्य के दौरान प्रशिक्षण सं बं धित अनु दे शशामिल हैं। कें द्रीय शिक्षु ता परिषद (सीएसी), माननीय कौशल विकास और उद्यमशीलता मं त्री की अध्यक्षता वाली समिति है, जो शिक्षु अधिनियम, 1961 के तहत एक शीर्ष स्थ सां विधिक निकाय है और यह दे श में शिक्षु अधिनियम, 1961 के कार्या न्वयन के सं बं धमें कें द्र सरकार को सलाह दे ती है।

3.5 शिक्षु अधिनियम, 1961 और शिक्षु ता नियम 1992 का अनु पालन

उपरोक्त अधिनियम और नियम के कु छ महत्वपू र्ण प्रावधान/अनु पालन निम्नानु सार हैं:

3.5.1 अधिनियम की धारा 2 के अनु सार, कें द्र सरकार के अधिकार क्षे त्र में आने वाले लोगों के अलावा अन्य प्रतिष्ठान राज्य सरकार के अधिकार क्षे त्र में आते हैं। तदनु सार, राज्य शिक्षु ता सलाहकार (एसएए) राज्य सार्व जनिक क्षे त्र की इकाइयों (पीएसयू) और किसी भी ऐसे निजी प्रतिष्ठान जो तीन या उससे कम राज्यों में स्थित विभिन्न स्थानों से व्यवसाय या व्यापार सं चालित कर रहा है, में शिक्षु ता प्रशिक्षण के कार्या न्वयन के लिए जिम्मे दार हैं।

3.5.2 शिक्षु ता नियम, 1992 के नियम 7-ख के अनु सार, 30 या उससे अधिक की श्रम शक्ति वाले सं विदा कर्म चारी सहित उद्यमों की ओर से यह अनिवार्य है कि उनकी कु ल श्रमशक्ति का 2.5% से

15% तक बैं ड में शिक्षु ओं को सं लग्न किया जाए। 4 से 29 कर्म चारियों की श्रमशक्ति वाले छोटे उद्यमों को भी 2.5% से 15% के बैं ड में शिक्षु सं लग्न करने की अनु मति है, हालां कि यह प्रावधान उनके लिए स्वै च्छिक है। प्रशिक्षण कार्य क्रम शु रू करने से पहले प्रतिष्ठानों और शिक्षु ओं के बीच शिक्षु ता प्रशिक्षण के एक अनु बं धपर हस्ताक्षर किए जा रहे हैं।

3.5.3 शिक्षु ता नियम, 1992 के नियम 11 के अनु सार, प्रतिष्ठानों शिक्षु ओं को पाठ्यक्रम और श्रे णी के प्रकार के आधार पर 5,000 से 9,000 प्रति माह वजीफे का भु गतान करने के लिए उत्तरदायी हैं।

3.5.4 अधिनियम (अपराध और दं ड) की धारा 30 के अनु सार, राज्य शिक्षु ता सलाहकार को ऐसे सभी प्रतिष्ठानों को कारण बताओ नोटिस जारी करने का अधिकार है, जो उपरोक्त अधिनियम और नियमों के प्रावधानों का अनु पालन नहीं करते हैं। चू ककर्ता ओंको पहले तीन महीनों के लिए प्रति माह प्रति शिक्षु की कमी की दर से 5,000 पहले तीन महीने के लिए और उसके बाद इस तरह की सीटों को भरने तक प्रति माह 1,000 रु भु गतान करना होगा।

3.6 शिक्षु अधिनियम, 1961 की कार्या न्वयन एजें सियां

3.6.1 कें द्रीय क्षे त्राधिकार के तहत प्रतिष्ठानों के लिए, कौशल विकास और उद्यमशीलता के क्षे त्रीय निदे शालय (आरडीएसडीई) प्रशिक्षण महानिदे शालय (डीजीटी) के नियं त्रण में, उनके सं बं धितराज्यों/क्षे त्रों के लिए कार्या न्वयन एजें सियां हैं, जो सभी "पदनामित ट्रे डों" के सं बं धमें हैं। एनएससीडीसी के नियं त्रण में राष्ट्रीय कौशल विकास निगम (एनएसडीसी) और से क्टर कौशल परिषदों के सीईओ "वै कल्पिक ट्रे ड" के सं बं धमें अपने क्षे त्रों में कार्या न्वयन एजें सियां हैं।

3.6.2 राज्यों के अधिकार क्षे त्र में आने वाली स्थापनाओं के लिए सं बं धितराज्य सरकारें कें द्र सरकार के अधिकार क्षे त्र में आने वाली स्थापनाओं के अतिरिक्त, किसी भी स्थापना के सं बं ध में उपयु क्त प्राधिकारी हैं। शिक्षु अधिनियम 1961 के अनु सार राज्य शिक्षु ता सलाहकार (एसएए) उनके अधिकार क्षे त्र में आती राज्य की सार्व जनिक क्षे त्र और निजी क्षे त्र की इकाइयों के लिए "वै कल्पिक ट्रे डों" और सभी "नामित ट्रे डों" के सं बं धमें, अपने-अपने क्षे त्रों में कार्या न्वयन एजें सियां हैं। वे "वै कल्पिक ट्रे डों" के सं बं धमें राज्य सरकार के अधिकार क्षे त्र के तहत सभी स्थापनाओं के लिए सं बं धितराज्य कौशल विकास मिशनों (एसएसडीएम) के मिशन निदे शकों को कार्या न्वयन एजें सी के रूप में भी कार्य करने के लिए नियु क्त कर सकते हैं।

4. शिक्षु ता प्रशिक्षण में सु धार और प्रभाव

4.1 शिक्षु अधिनियम (2014 में) और शिक्षु ता नियम, (2019 में) में सं शोधन

यह भां पते हुए कि स्थापनाओं में प्रशिक्षण सु विधा का बहुत कम उपयोग किया गया है और कु शलता से प्रबं धित होने पर कार्य गत प्रशिक्षण के लिए बहुत ही अधिक सं भावनाएं हैं, एमएसडीई ने शिक्षु ता प्रशिक्षण की कम प्रगति की स्पष्टता और आकलन के लिए अने क पहलें की हैं। एमएसडीई ने दृ ष्टिकोण में बदलाव किया है और कठोर एवं अप्रचलित विनियमन के स्थान पर, शिक्षु अधिनियम, 1961 में उद्योग के अनु कू ल सु धार किए गए हैं। कार्या त्मक अवरोधों को दू र करने, प्रक्रिया को सरल और पारदर्शी बनाने और स्थापनाओं को आगे बढ़ाने और शिक्षु नियोजन के लिए प्रोत्साहित करने के लिए शिक्षु ता नियम, 1992 में भी सु धार किए गए। इन सभी सु धारों को हितधारक परामर्शी श्रृं खला

अं तर-मं त्रालयी समू ह (आईएमजी) की बै ठकों में चर्चा, जनता से सु झाव मां गकर और इस तरह की टिप्पणियों पर शिक्षु अधिनियम के तहत एक सां विधिक सं काय, कें द्रीय शिक्षु ता परिषद (सीएसी) की बै ठकों में चर्चा के पश्चात यह सभी सु धार किए गए थे। सीएसी में सर्व सम्मति के आधार पर, 2014 में सं सद द्वारा अधिनियम में सं शोधन किया गया था। शिक्षु ता नियम, 1992 को बाद में 2015 में 16 जू न, 2015 और 25 सितं बर, 2019 को राजपत्र में अधिसू चना के माध्यम से सं शोधित किया गया था।

इन सु धारों से सं के तमिलता है कि सरकार का दृ ष्टिकोण नियामक से प्रचारक में बदल गया है। उन सु धारों में से किए गए कु छ प्रमु ख सु धार और उनसे प्राप्त लाभ नीचे सू चीबद्ध हैं:

1. **से वा क्षे त्र को अधिनियम के दायरे में लाना:** से वा क्षे त्र में भारत के सकल घरे लू उत्पाद (जीडीपी) का लगभग 54% हिस्सा है और इसमें आगामी और उत्पन्न हो रहे जॉब रोल्स में प्रशिक्षण दे ने की क्षमता है। इसके परिणामस्वरूप बैं किं ग, खु दरा, सं भार जै से क्षे त्र को शिक्षु अधिनियम के दायरे में शामिल कर दिया गया है और यु वाओं के लिए शिक्षु ता के बहुत ही अधिक अवसर पै दा कर दिए गए हैं।
2. **"वै कल्पिक ट्रे ड" श्रे णी की शु रुआत करके नियोक्ताओं को सशक्त बनाना:** नियोक्ताओं/ स्थापनाओं को अर्ह ता निर्धा रण करने, शिक्षु ता प्रशिक्षण की अवधि निर्धा रित करने, आकलन करने, प्रमाणपत्र जारी करने की शक्ति दी गई है।
3. **शिक्षु नियोजन में आसानी:** शिक्षु नियोजन प्रक्रिया को आसान बनाने के लिए 4 और उससे अधिक राज्यों में सं चालित होने वाले स्थापनाओं के अधिकार क्षे त्र को कें द्र सरकार में बदल दिया गया था। इस सु धार ने उन्हें चार अलग-अलग राज्य सरकारों से सं पर्क करने के बजाय एक ही सरकार के साथ काम करने की अनु मति दी।
4. **डिजिटल अं तरापृ ष्ठता के माध्यम से क्रियाविधिओं और प्रक्रियाओं का सरलीकरण:** शिक्षु ओं को नियोजित करने के लिए ऑफ़लाइन प्रणाली के स्थान पर ऑनलाइन प्रणाली को लागू किया गया। शिक्षु ता प्रशिक्षण के प्रबं धन के लिए समर्पि त वे ब-पोर्ट ल (www.apprenticeshipindia.org) शु रू किया गया। पोर्ट ल प्रशिक्षण कार्य क्रमों के पू र्ण होने के पश्चात स्थापना और शिक्षु ओं के पं जीकरण, अनु बं ध की मं जू री, प्रशिक्षण निष्पादन, शिक्षु ओं को प्रमाणपत्र प्रदान करने तक शु रू होने वाले शिक्षु ओं के जीवन चक्र को मॉनीटर करता है। इससे स्थापनाओं पर अनु पालन बोझ कम हो गया है क्योंकि सभी रिटर्न पोर्ट ल पर ही भरे जाते हैं और उनके द्वारा अलग से कोई जानकारी दे ने की आवश्यकता नहीं है।
5. **कड़े दं ड प्रावधानों को हटाना:** शिक्षु अधिनियम, 1961 के दं डात्मक उपबं धों जै से कि कारावास को अर्थ दं ड द्वारा के वल इसलिए हटा दिया गया ताकि, स्थापनाओं में विश्वास पै दा हो सके और उन्हें शिक्षु ता प्रशिक्षण में भाग ले ने के लिए प्रोत्साहित किया जा सके।
6. **बु नियादी प्रशिक्षण घटक को आउटसोर्स करने की अनु मति:** शिक्षु ओं को कक्षा प्रशिक्षण प्रदान करने के लिए स्थापनाओं के बु नियादी ढां चे की आवश्यकता के बोझ को कम करने के लिए नियोक्ताओं को नए उम्मीदवारों को प्रशिक्षित करने के लिए बु नियादी प्रशिक्षण घटक को आउटसोर्स करने की अनु मति दे दी गई।
7. **शिक्षु ता सीटों की अतिरिक्त क्षमता का सृ जन:** स्थापनाओं द्वारा शिक्षु नियोजन की बैं डविड्थ को 2.5% - 10% से 2.5% -15% तक बढ़ाया गया था। इसके साथ ही, स्थापनों की अनिवार्य श्रमबल श्रे णी को 40 से घटाकर 30 कर दिया गया। इससे दे श में यु वाओं की सं ख्या के बड़े भाग के लिए गु णवत्ता प्रशिक्षण के अवसर प्रदान करने के लिए शिक्षु ता सीटों की अतिरिक्त क्षमता का सृ जन हुआ है।
8. **लघु उद्यमों को प्रोत्साहन दे ना:** छोटे स्थापनों को शिक्षु ता प्रशिक्षण का लाभ उठाने की अनु मति

दे ने के लिए वै कल्पिक आधार पर शिक्षु ओं को नियोजित करने के लिए तै यार स्थापन की आकार-सीमा 6-40 से 4-29 के वर्ग में बदल दी गई है।

9. **वजीफे का यु क्ति करण:** यह महसू स करते हुए कि शिक्षु ओं के लिए दे य वजीफे में भारी असमानता है, कु छ एसी स्थितियां उत्पन्न हुई हैं, जिनमें डिग्री/डिप्लोमा/प्रमाणपत्रधारक शिक्षु ओं को 5वीं कक्षा पास शिक्षु से कम वे तन दिया गया था। उदाहरण के लिए स्नातक शिक्षु के लिए प्रति माह न्यू नतम वजीफा 4,984 रुपए प्रति माह है, तकनीशियन शिक्षु के लिए प्रति माह 3,542 रुपए है, जो आईटीआई-शिक्षु ओं के लिए प्रति माह न्यू नतम वजीफे से कम बनता है, जो कि सं बं धितराज्य या कें द्र शासित प्रदे श द्वारा अर्ध-कु शल श्रमिकों के लिए अधिसू चित किए गए न्यू नतम वे तन का 70% है। इसके अतिरिक्त, आईटीआई शिक्षु के मामले में, वजीफे की गणना करना एक जटिल प्रक्रिया थी। इससे न के वल यु वाओं का शोषण हुआ, बल्कि इस कार्य क्रम को समझने और उनके लिए इसके प्रोत्साहन में बाधा उत्पन्न हुई है।
इन चु नौतियों को दू र करने के लिए शै क्षिक और तकनीकी अर्ह ता और शिक्षु ओं की श्रे णी से जु ड़े वजीफे की निश्चित दरें निर्धा रित की गई थीं। इसने शिक्षु ता की विभिन्न श्रे णियों में शिक्षु ओं के वजीफे की दरों में भारी भिन्नता की विसं गतियों को दू र कर दिया है।

10. **शिक्षु ता के माध्यम से कौशलीकरण:** डिग्री पाठ्यक्रमों में सन्निहित शिक्षु ता के माध्यम से डिग्री शिक्षु श्रे णी की शु रूआत और किसी भी डिग्री धारक को कौशलीकरण के लिए शिक्षु ता प्रशिक्षण ले ने की अनु मति दे ना। खु दरा, सं भार और मीडिया एसएससी (बीबीए लॉजिस्टिक्स, बीएससी विजु अल कम्यु निके शन्स, बी. वोक इन ऑगमें टे ड एं ड वर्चु अल रियलिटी डिजाइन, बीबीए इन रिटे ल ऑपरे शं स) डिग्री शिक्षु ता पाठ्यक्रम आरं भ करने में सक्षम थे।

5. सु धारों के पश्चात शिक्षु ता प्रशिक्षण में वृ द्धि

"वै कल्पिक ट्रे ड" श्रे णी की शु रुआत के साथ, शिक्षु ता अल्पावधि और दीर्घा वधि कौशल के बीच एक सं पर्क से तु के रूप में कार्य कर रही है। अब, अल्पावधि कौशल प्रशिक्षण ले ने के पश्चात उम्मीदवार उद्योग का अनु भव हासिल करने के लिए शिक्षु के रूप में नियु क्त हो सकता है और क्षे त्र में आगे बढ़ सकता है। चूं किछोटे प्रतिष्ठान अब शिक्षु ओं को नियोजित कर सकते हैं, इससे उन्हें कु शल श्रमबल की समस्या के समाधान में सहायता मिली है।

5.2 आज, "वै कल्पिक ट्रे डों" में भारत में सभी शिक्षु ओं का 30% भाग (2018 में 7% भागीदारी से) शामिल है। अपने विशिष्ट लचीले पन और सरलता के कारण, यह एक बें चमार्क कार्य क्रम के रूप में विकसित हुआ है, जो उद्योगों और नियोक्ताओं द्वारा मान्यता प्राप्त है और स्वीकार किया जाता है। बीआईबीए परिधान, बर्ग र किं ग, डां स्की, स्पें सर, ले मन ट्री होटल्स जै सी कु छ बड़ी कं पनियां हैं, जिन्होंने शिक्षु ता प्रशिक्षण के पश्चात शिक्षु ओं को पू र्ण कालिककर्म चारी के रूप में नियु क्त किया है।

तालिका 1: वै कल्पिक ट्रे डों की प्रगति के सं के तक

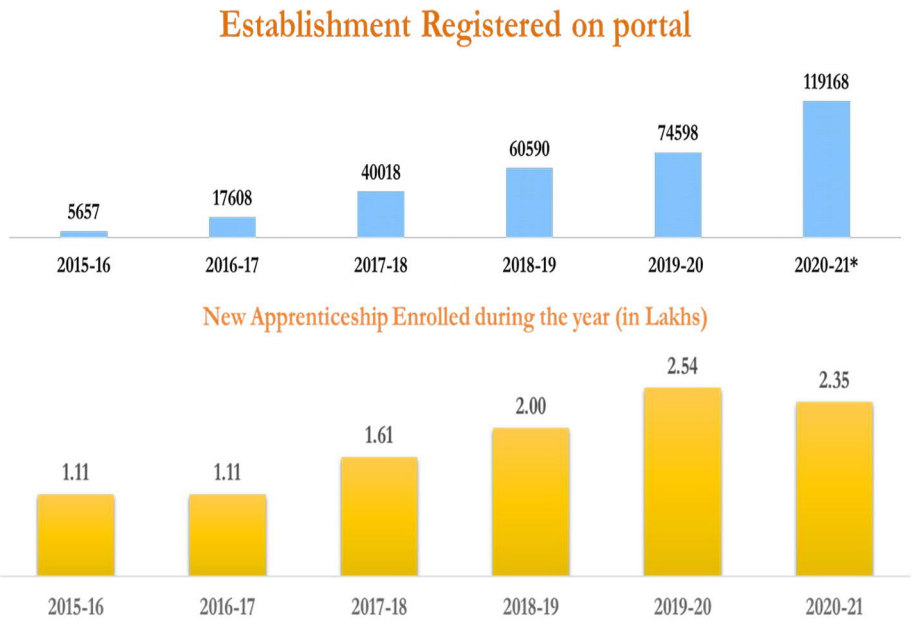
सं के त	वित्त वर्ष 2018-19	वित्त वर्ष 2019-20	वित्त वर्ष 20-21 (जनवरी, 21 तक)
नियोजित शिक्षु	14,668	88,343	1,13,000

स्रोत: apprenticesindia.org

5.3 शिक्षु नियोजन में समग्र प्रगति

इन सु धारों ने शिक्षु ता प्रशिक्षण के पश्चात के सु धार में महत्वपू र्ण उपलब्धियों को भी दर्शा या है। स्थापनों की सं ख्या (निर्दि ष्ट और वै कल्पिक ट्रे ड के लिए सं चयी) ने 2015-16 में 5,657 स्थापनाओं से जनवरी, 2021 में 1,20,000 स्थापनाओं तक उल्ले खनीय वृ द्धि दर्ज की। इसी तरह, वर्ष दर वर्ष शिक्षु ता प्रशिक्षण में शिक्षु नामां कन की यह महत्वपू र्ण उपलब्धि है। नए शिक्षु ओं के नामां कन में 2015-16 में 1.11 लाख शिक्षु और 2020-21 में 2.35 लाख शिक्षु की 113% वृ द्धि हुई है।

ग्राफ 1: शिक्षु नियोजन में वृद्धि



6. "आत्मनिर्भर भारत" का समर्थन करने के लिए दृष्टिकोण में परिवर्तन

कोविड-19 महामारी ने शिक्षा क्षेत्र को बाधित किया, जोकि देश के आर्थिक भविष्य का महत्वपूर्ण निर्धारक है। हालाँकि, कोविड-19 इस कमी को दूर करने के लिए नए और नवीन शिक्षण और प्रशिक्षण प्रदाता मंचों द्वारा हमें भविष्य के लिए बेहतर विधि से तैयारी करने का एक अवसर भी है। ई-लर्निंग और आईटी सक्षम ऑनलाइन मंच कोविड-19 बाधाओं के, न केवल समाधान के रूप में उभर सकते हैं, बल्कि भावी कौशल के लिए तंत्र भी बन सकते हैं। डिजिटल उपभोक्ताओं के लिए भारत सबसे बड़े और सबसे तेजी से बढ़ते बाजारों में से एक है, 2018 में 560 मिलियन इंटरनेट ग्राहकों के साथ, चीन के पश्चात दुनिया में दूसरा है। ग्रामीण और शहरी भारत में बढ़ते मोबाइल डेटा उपयोगकर्ताओं के साथ, हमें इस समयबाधा का उपयोग ज्ञान साझा करने के नए अवसरों का पता लगाने और अपनी शिक्षा प्रणाली को आगे बढ़ाने के लिए करना चाहिए।

6.2 2020 में कोरोना वायरस महामारी से उत्पन्न आर्थिक संकट ने "आत्मनिर्भर भारत अभियान" को जन्म दिया है। जैसे कि आत्मनिर्भर का अर्थ है 'आत्मनिर्भरता', यह अर्थ व्यवस्था, बुनियादी ढाँचे, प्रौद्योगिकी संचालित प्रणाली, जीवंत जनसांख्यिकी और माँग के पाँच स्तंभों के आधार पर भारत को आत्मनिर्भर बनाने की परिकल्पना करता है।

6.3 वर्तमान परिस्थितियों का समाधान करने के लिए उद्योग को तैयार कुशल श्रमबल प्रदान करने के लिए प्रभावी ढंग से शिक्षुता प्रशिक्षण का उपयोग करने की आवश्यकता है। इसके अतिरिक्त, केंद्रीय बजट 2021-22 के तहत शिक्षुता के अधिक अवसरों का सृजन करना है, इसलिए, यह शिक्षु अधिनियम में संशोधन नीति के स्वरूप के संदर्भ लक्ष्य में सुधार लाने और युवाओं के लिए शिक्षुता अवसरों के सृजन हेतु महत्वपूर्ण हो जाता है। सुधार कोई भी हो केंद्रबिंदुएक ही है, शिक्षुओं की आकांक्षाओं को पूर्ण करना, जो कि शिक्षु अधिनियम, 1961 का मूलभाव है।

7. केंद्रीय बजट 2021- शिक्षुता पर ध्यान

केंद्रीय बजट *2021* के पैरा *124* में स्पष्ट उल्लेख है:

"2016 में, हमने राष्ट्रीय शिक्षुता संवर्धनस्कीम शुरू की थी। **सरकार हमारे युवाओं के लिए शिक्षुता के अवसरों को और बढ़ाने के उद्देश्य से शिक्षुता अधिनियम में संशोधन करने का प्रस्ताव करती है"**

केंद्रीय बजट *2021-22* को एक बहुत ही महत्वपूर्ण मोड़ पर प्रस्तुत किया गया है जब भारतीय अर्थव्यवस्था कोविड-19 महामारी के चुनौतीपूर्णप्रभाव से उबर रही है और सरकार द्वारा घोषित प्रभावी और सार्थक आर्थिक सुधारों के बल पर सकारात्मक वृद्धि प्रक्षेपपथ की उम्मीदें सुदृढ़हो रही हैं और पिछले नौ माह में प्रमुख आर्थिक और व्यावसायिक संकेतकोंने वित्त वर्ष *2021-22* में सुदृढ़ स्थायी और उच्च विकास प्रक्षेपपथ की उम्मीदें अत्पन्न की हैं। युवाओं के लिए शिक्षुता के अवसरों को बढ़ाने के लिए शिक्षु अधिनियम *1961* में संशोधन करना वांछनीय होगा।

8. वेबिनार से प्राप्त हितधारक परामर्श और सुझाव

शिक्षु अधिनियम, 1961 में प्रस्तावित संशोधन पर अवधारणा नोट के व्यापक प्रसार के लिए हितधारक परामर्शों का आयोजन हुआ था और सुझाव आमंत्रित किए गए थे। 2021 की बजट घोषणाओं के प्रभावी कार्यान्वयन के लिए 3 मार्च, 2021 को **"आत्मनिर्भर भारत के लिए शिक्षा, अनुसंधानऔर कौशल विकास का उपयोग"** विषय पर शिक्षा मंत्रालय द्वारा एक वेबिनार का आयोजन किया गया था।

"मेकिंगइंडिया स्किल कैपिटल ऑफ द वर्ल्ड" विषय पर 03.03.2021 को समानांतर अलग-सत्र IV भी नई दिल्ली में आयोजित किया गया था। कौशल विकास के क्षेत्र के प्रख्यात पेनलिस्टों ने भारत को विश्व की कौशल राजधानी बनाने के लिए अपने विचारों और बहुमूल्य सुझावों को साझा किया। कौशल विकास क्षेत्र के 200 से अधिक हितधारकों ने एक विचार-विमर्श चर्चा में भाग लिया और शिक्षु अधिनियम, 1961 में प्रस्तावित संशोधनों पर अपने बहुमूल्य सुझाव साझा किए।

इसके पश्चात, केंद्रीय बजट, 2021 में **कौशल विकास और उद्यमशीलता मंत्रालय (एमएसडीई) से संबंधितघोषणाओं के कार्यान्वयन के लिए हितधारक परामर्श के लिए 4 मार्च 2021 को एक वेबिनार आयोजित किया गया था।**

150 से अधिक सरकारी और निजी प्रतिनिधियों ने भाग लिया और अधिनियम में प्रस्तावित संशोधनों पर अपने बहुमूल्य सुझावों को साझा किया। प्राप्त सुझाव निम्नानुसार हैं:

क) नीति स्तर के सुझाव

- सैंडविच पाठ्यक्रम के रूप में उच्च शिक्षा में शिक्षुता अनिवार्य करना (जर्मनी शिक्षुता पाठ्यक्रम में शामिल है)
- ऐसे पाठ्यक्रमों के लिए वजीफे के बिना शिक्षुता।
- विश्वविद्यालय अनुदान आयोग (यूजीसी) को औपचारिक शिक्षा विश्वविद्यालयों पर लागू होने वाले नियमों की तुलना में विभिन्न मानदंडों के साथ कौशल विश्वविद्यालय की अनुमति देनी चाहिए
- शिक्षुता प्रशिक्षण के कार्यान्वयन में सुधार
- शिक्षुता थैरेपीको अनिवार्य करने के लिए दुकान और स्थापना अधिनियम और कंपनी अधिनियम में संशोधन किए जाएं
- सरकारी अनुबंधोंमें कुशल श्रम पर बल देना - कौशल और शिक्षुता की मांग को बढ़ावा देगा
- प्रत्येक प्रकार की शिक्षुता को प्रोत्साहित करें - ऑनलाइन, स्थल पर

- एमएसएमई के लिए एनएपीएस के तहत सहयोग बढ़ाया जाना चाहिए
- इस सु झाव का प्रसार किया जाए कि शिक्षु ता पर निवे श के पश्चात अच्छा लाभ होगा।
- प्रत्ये क प्रकार के शिक्षु ओं को एक ही स्थान पर परिभाषित किया जाना चाहिए
- नामित और वै कल्पिक ट्रे ड के बीच अं तर को हटा दिया जाना चाहिए और शिक्षु ओं को राष्ट्रीय छात्रवृ त्ति पोर्ट ल की तरह ही किसी भी ट्रे ड को चु नने के लिए वै श्विक विकल्प मिलना चाहिए।
- डिग्री शिक्षु ता सहित डिप्लोमा शिक्षु ता को परिभाषित करें
- तीन (3) अधिक बीओएटी आ रहे हैं ले किन अधिनियम में स्थान पू र्व-परिभाषित है ताकि अधिनियम में परिभाषाएं अधिक सामान्य हो।
- नामित और गै र-नामित ट्रे डों को एक ही इकाई द्वारा प्रबं धित किया जाना चाहिए
- शिक्षु ता प्रशिक्षण पोर्ट ल के उपयोग और सं चालन को आसान बनाने के लिए पु नः डिज़ाइन किया जा सकता है
- उच्च शिक्षा के साथ क्रे डिट आधारित प्रणाली और एकीकरण को परिभाषित करना - विद्यालयों और इं जीनियरिं गमहाविद्यालयों में पाठ्यक्रम के एक भाग के रूप में शिक्षु ता को शु रू किया जा सकता है। इस स्कीम के तहत एक क्रे डिट आधारित शिक्षाशास्त्र और रूपरे खा तै यार और शु रू की जा सकती है। इस प्रणाली के तहत, शिक्षु ता को उनकी शिक्षु ता अवधि के साथ-साथ उनके पिछले और वर्त मान अनु भवों का लाभ मिल सकता है।
- यु वाओं में जागरूकता बढ़ाएं और शिक्षु ता को आकां क्षात्मक बनाएं
- यह प्रावधान हो सकता है, जहां दसवीं कक्षा और उससे ऊपर के छात्र को शिक्षु ता का चयन करने की अनु मति दी जा सकती है। इसके लिए बाल श्रम कानू नों पर पु नः कार्य करने की आवश्यकता है।
- शिक्षु खाते के लिए सरकार द्वारा प्रत्यक्ष लाभ अं तरण (डीबीटी) की शु रूआत की जा सकती है।
- उद्योग 4.0 प्रौद्योगिकी के अनु सार डिजिटल कौशल स्कीम के तहत शु रूआत की जा सकती है, रोजगार और काम के भविष्य के साथ गठजोड़ किया जा सकता है।
- शिक्षु ता के दायरे को राज्य कौशल विकास मिशनों (एसएसडीएम) के साथ जोड़ा जा सकता है।
- एसएसडीएम के लिए शिक्षु ता हे तु पर्या प्त बजट आबं टित किया जा सकता है।

ख) उद्योग स्तर के सु झाव

- टीपीए के माध्यम से एमएसएमई शिक्षु ता का समाधान करने के लिए क्लस्टर आधारित दृ ष्टिकोण
- बड़े उद्योग नामाधिकारी और सहायक कं पनियों के लिए भी अत्तरदायी होने चाहिए
- एमएसएमई सं गठनों को सीमित अवधि के लिए कम से कम कु छ अतिरिक्त वित्तीय प्रोत्साहन दिए जा सकते हैं ताकि वे शिक्षु ता को अपनाना शु रू करें।
- उद्योगों ने रिटे ल, लॉजिस्टिक्स, आईटी- आईटीईएस जै से क्षे त्रों से शिक्षु ओं को सं बद्ध करने की ऊपरी सीमा को बढ़ाकर 25% करने की मां ग की।
- टीपीए के लिए कु छ वित्तीय प्रोत्साहन आरं भ किए जाने हैं
- सफल शिक्षु ओं के लिए उद्योग के साथ फिनिशिं ग स्कू ल हैं
- शिक्षु ओं के लिए छात्रावास
- नियोक्ताओं के लिए निकास प्रक्रिया को सरल बनाया जा सकता है
- गिग इकोनॉमी/प्ले टफ़ॉर्म वर्क र और लचीले रोज़गार मॉडल के साथ, कु शल और क्रे डिट (अनु भव क्रे डिट सिस्टम या कौशल पासपोर्ट) कार्य बल का एक ई-डे टाबे स/रिपॉजिटरी, सभी उद्योगों के लिए क्षे त्रीय रूप से उपलब्ध कराया जा सकता है, साथ ही रोजगार कें द्रों में एकीकृ त ऑटो पं जीकरण भी हो सकता है।

9 शिक्षु ता अधिनियम, 1961 और शिक्षु ता नियम, 1992 में आगे और सं शोधन के लिए सु झाए गए व्यापक क्षे त्र

सभी हितधारकों (राज्य सरकारों सहित अक्टू बर ने एमएसडीई से जनता आम और (2020 के दौरान शिक्षु ता अधिनियम, 1961 में आगे सं शोधनों के लिए सु झाव आमं त्रित किए थे। इस प्रकार प्राप्त सु झाओं के आधार पर शिक्षु अधिनियम, 1961 और शिक्षु ता नियम, 1992 में सं शोधन का सु झाव दिया गया है:
शिक्षु अधिनियम, 1961 के प्रस्तावित सं शोधन द्वारा अपे क्षित परिणाम हैं:

- शिक्षु ता के अवसरों में वृ द्धि
- वर्चु अललर्निं ग मोड को शामिल करके शिक्षु ता का विस्तार
- व्यवसाय करने में आसानी
- सरकारी नियमन से स्वबदलाव में शासन-
- अनु पालन के लिए कु शल प्रणाली

9.1 प्रस्तावित सं शोधन: शिक्षु ता के अवसरों में वृ द्धि

9.1.1 परिभाषा में परिवर्त न:

वाणिज्यिक गतिविधियों को भी शामिल करने के लिए प्रतिष्ठानों की परिभाषा को बदलने की आवश्यकता है, अर्था त् "कोई भी स्थान जहां कोई भी व्यापार/वाणिज्य/उद्योग गतिविधि हो रही है इनमें शै क्षणिक/प्रशिक्षण सं स्थान शामिल हैं।'

प्रत्याशित प्रभाव:

शै क्षिक/प्रशिक्षण सं स्थानों को भी स्थापना की परिभाषा में शामिल करने से बड़े पै माने पर शिक्षु ता और शिक्षु ता सु विधाओं की उपलब्धता का दायरा बढ़ सकता है।

9.2 प्रस्तावित सं शोधन: वर्चु अललर्निं ग मोड को शामिल करके शिक्षु ता का विस्तार

9.2.1 विशे ष परिस्थिति में प्रशिक्षण प्रदान करने के लिए ऑनलाइन मोड के उपयोग की अनु मति

वर्चु अलमोड के माध्यम से ऑनलाइन प्रशिक्षण या प्रशिक्षण निम्नलिखित मामलों में अनु मति दी जाएगी:

(क) अनिवार्य बु नियादी सै द्धां तिकप्रशिक्षण, जहां सं भव हो, वर्चु अलमोड में दिया जाना चाहिए।
(ख) चु निं दा क्षे त्रों/व्यवसायों में कु छ मॉड्यू ल में वर्चु अल मोड के माध्यम से से वारत-प्रशिक्षण की अनु मति दी जानी चाहिए।

प्रत्याशित प्रभाव: कोविड-19 के प्रकोप के कारण सबसे प्रभावी तरीके से प्रौद्योगिकी का उपयोग करना समय की आवश्यकता बन गई है। इसमें शिक्षु ता कोई अपवाद नहीं है। इसलिए, हाल के घटनाक्रमों को दृ ष्टिगत रखते हुए चु निं दाक्षे त्रों में आभासी मोड के माध्यम से प्रशिक्षण की अनु मति दे ने से और अनिवार्य बु नियादी सै द्धां तिकप्रशिक्षण वर्चु अलमाध्यम से प्रदान करने से प्रतिष्ठानों के साथ ही शिक्षु ओं के लिए भी लाभकारी होगा।

यह आम बात है कि आईटी जै से कई उद्योग सं गठनों में, जहां काम ऑनलाइन तरीके से वर्चु अल वातावरण में किया जाता है, जिसमें लोग विभिन्न स्थानों से काम करते हैं और कार्य क्रम के परिणामों की निगरानी वर्चु अलप्ले टफार्मों के माध्यम से की जाती है। उपरोक्त परिदृ श्य को ध्यान में रखते हुए, जहां भी किसी सं गठन के सामान्य सं चालन में जहां एक जॉब रोल एक वर्चु अलमं च पर चली गई है और यह वर्चु अलसं योजन के माध्यम से काम करने के लिए एक सामान्य अभ्यास है, इस तरह के जॉब रोल्स के लिए उस क्षे त्र में शिक्षु ता को ऐसे वर्चु अलमं च पर प्रदान किए जाने की अनु मति दी जा सकती है। तदनु सार, वर्चु अलक्लासरूम प्रशिक्षण (ई-लर्नि ंग मॉड्यू ल के माध्यम से दू रस्थ शिक्षण) को सभी क्षे त्रों के लिए बु नियादी प्रशिक्षण के दौरान शिक्षु ता प्रशिक्षण प्रदान करने के लिए सै द्धां तिकअवधारणाओं के लिए एक स्वीकार्य मोड के रूप में बनाया जाना चाहिए। इसके अलावा, जॉब-पर-प्रशिक्षण के लिए विशिष्ट क्षे त्रों में विशिष्ट जॉब रोल्स प्रदान किया जा सकता है बशर्ते जॉब-पर-प्रशिक्षण के लिए मानदं डों में कोई परिवर्त न न किया गया हो।

9.2.2 अं शकालिक शिक्षु ता की अनु मति

औपचारिक शिक्षा प्रणाली के तहत अन्य शै क्षणिक पाठ्यक्रमों को करते हुए अं शकालिकता की अनु मति होगी, बशर्ते ऐसी शिक्षु ता शै क्षणिक कार्य क्रम का अभिन्न अं ग नहीं है।

प्रत्याशित प्रभाव: औपचारिक शिक्षा प्रणाली के दौरान अं शकालिक शिक्षु ता की अनु मति दे ने से सामान्य शिक्षा प्रणाली के छात्रों की रोजगार क्षमता में सु धार के लिए शिक्षु ता कार्य क्रम की शु रुआत करने की लं बे समय से चली आ रही आवश्यकता को पू रा करने में मदद मिल सकती है। शिक्षु ता कार्य क्रम को इस तरह से व्यवस्थित किया जाएगा कि छात्र पाठ्यक्रम में परिभाषित समय अवधि के दौरान शाम को या से मे स्टरब्रे क के दौरान प्रशिक्षण प्राप्त कर सकते हैं।

9.2.3 भारतीय कं पनियों को शिक्षु ता के लिए अपने शिक्षु विदे श भे जने की अनु मति दे ना

भारतीय प्रतिष्ठान, जिनके पास ऑफशोर साइटें हैं, अपने शिक्षु ओं को भारत के बाहर अपने स्वयं के या ग्राहकों के ऑफशोर साइटों पर भे ज सकते हैं।

प्रत्याशित प्रभाव: यह एक अग्रणी कदम है जिसकी परिकल्पना अधिनियम में सं शोधन द्वारा की गई है। कु छ बड़ी कं पनियों के अन्य दे शों के विभिन्न स्थलों में उनके कार्य स्थल हैं। वे इन स्थानों पर शिक्षु भे ज सकते हैं। यह कदम अं तरराष्ट्रीय स्तर पर शिक्षु ता प्रशिक्षण के दायरे को बढ़ाएगा।

9.2.4 बहु-प्रशिक्षण स्थानों की अनु मति

ग्राहक/आपू र्ति कर्तास्थानों पर प्रशिक्षण या भारत के भीतर अन्य कं पनियों के आधार सहित बहु-प्रशिक्षण स्थानों की अनु मति

प्रत्याशित प्रभाव: अधिनियम के मौजू दा स्वरूप में प्रतिष्ठानों को ग्राहक के स्थान पर शिक्षु ओं भे जने की अनु मति नहीं है। तथापि, अब सु रक्षा, खु दरा, रसद जै से विभिन्न क्षे त्रों आदि में काम के स्थान के वल ग्राहक के स्थल पर हैं। यह सं शोधन शिक्षु ता प्रशिक्षण के विस्तार में मदद करे गा।

9.3 प्रस्तावित सं शोधन: व्यवसाय की सहजता

9.3.1 तृ तीय पक्ष एग्रीगे टरों के लिए वर्धि त भू मिकाएं

शिक्षु ता के लिए कागजी कार्र वाई के बोझ से प्रतिष्ठानों को राहत दे ने के लिए अधिनियम में टीपीए के लिए भू मिका और जिम्मे दारियों को परिभाषित करना।

तृ तीय पक्ष एग्रीगे टरों (टीपीए) शिक्षु सं बं द्धता की सभी कार्य प्रणालियों में नियोक्ताओं का समर्थ न कर सकते हैं, जिसमें निम्नलिखित शामिल होंगे:

क. एक तरफ शिक्षु ओं के साथ अनु बं ध पर हस्ताक्षर और दू सरी तरफ स्थापना के साथ एक समे कित अनु बं ध
ख. शिक्षु ओं को जु टाना और शिक्षु ता पोर्ट ल पर तै नात शिक्षु ता अवसरों के लिए प्रतिष्ठानों से मां ग के साथ उनकी प्राथमिकताओं की मै पिं गकरना;
ग. बु नियादी प्रशिक्षण प्रदाताओं (बीटीपी) की पहचान करने में स्थापना में मदद करना।
घ. अन्य कागजी कार्र वाई करना
ङ. प्रतिष्ठानों की ओर से शिक्षु ओं को वजीफा दे ना (बहस होना)

प्रत्याशित प्रभाव: उद्योग के लिए व्यापार में सहजता लाने के लिए और एमएसएमई के साथ बड़ी सं ख्या में शिक्षु ओं को सं बद्ध करने के लिए, उद्योग की सहायता के लिए टीपीए को सं बद्ध किया जा सकता है। थर्ड पार्टी एग्रीगे टर्स (टीपीए) जो मां ग और आपू र्ति पक्ष के लिए सू त्रधार के रूप में काम कर सकते हैं वे शिक्षु ता प्रशिक्षण में सभी हितधारकों के लिए लाभदायक समाधान हो सकते हैं। टीपीए को सं बं द्ध करके सभी सं बं धितहितधारकों द्वारा प्राप्त किए जा सकने वाले लाभ निम्नानु सार हैं:

क) **उद्योग के लिए लाभ:** प्रक्रिया सं बं धीकार्य का बोझ हटाना

- समय की कमी के समस्या का समाधान करना जो कि शिक्षु ता सं बं धीप्रले खन को पू रा करने में उद्योग के सामने आती है।
- उद्योग की कु शल जन शक्ति की कमी की समस्या का समाधान करना।
- अपे क्षित प्रले खन और अनु पालन को पू रा करने के लिए कोई अलग जनशक्ति नहीं।
- अभ्यर्थि यों को क्रियात्मक सहयोग प्रदान करके शिक्षु ओं को सं बं द्धकरने के लिए छोटे प्रतिष्ठानों की सहायता करना।
- निम्नलिखित जिम्मे दारियों/कर्त व्यों को पू रा करना जो अन्यथा एक उद्योग को करनी पड़ती हैं:
- नए शिक्षु ओं के लिए बु नियादी प्रशिक्षण प्रदाताओं (बीटीपी) के माध्यम से बु नियादी प्रशिक्षण की व्यवस्था करना
- बु नियादी प्रशिक्षण कें द्रों (बीटीसी) की स्वीकृ ति प्राप्त करने के लिए आवश्यकता पड़ने पर प्रतिष्ठानों की सहायता करना
- शिक्षु ता आकां क्षी उम्मीदवारों के साथ प्रतिष्ठानों की शिक्षु ओं की मां ग के साथ ताल-मे ल करना।
- शिक्षु ता के अं तर्ग तपाठ्यक्रमों को तै यार करने में प्रतिष्ठानों का सहयोग करना और इसे राष्ट्रीय कौशल अर्ह ता ढां चा (एनएसक्यू एफ) से जोड़ना
- एक तरफ शिक्षु ओं के साथ अनु बं धपर हस्ताक्षर और दू सरी तरफ स्थापना के साथ एक समे कित अनु बं ध

ख) **शिक्षु ओं के लिए लाभ:** कै रियर की प्रगति के लिए परामर्श सहयोग
चूं किप्रशिक्षण प्रदाता एजें सियां कौशल विकास की अन्य स्कीमों के साथ अच्छी तरह से जु ड़ी हुई हैं , इसलिए ये शिक्षु ओं को परामर्श दे ने और अद्यतन जानकारी साझा करने में सक्षम होंगी, जिससे शिक्षु ओं को प्रगति के लिए सर्व श्रे ष्ठकरियर विकल्प चु नने में मदद मिल सकती है।

ग) सरकार/एमएसडीई के लिए लाभ: टीपीए के माध्यम से प्रतिष्ठानों की प्रभावी निगरानी प्रणाली की

स्थापना की जा सकती है
शिक्षु ता के कार्या न्वयन पर स्थापना विशे ष की निगरानी करना एक मु श्किल काम है। चूं कि टीपीए सीधे एमएसडीए को रिपोर्ट करते हैं इसलिए प्रतिष्ठानों की निगरानी के लिए टीपीए के एक ने टवर्क के माध्यम से एक प्रणाली स्थापित की जा सकती है।

9.3.2 शिक्षु ता परीक्षा और प्रमाणन प्रक्रिया में सु धार - राष्ट्रीय शिक्षु ता प्रमाणपत्र के मामले में राष्ट्रीय शिक्षु ता ट्रे ड टे स्ट को वै कल्पिक बनाना आवश्यक नहीं है।

राष्ट्रीय शिक्षु ता प्रमाण पत्र (एनएसी) के अवार्ड के लिए अनिवार्य राष्ट्रीय शिक्षु ता पद्धति परीक्षा की आवश्यकता नहीं है। यह नामित ट्रे डों के लिए नियोक्ताओं को भी किया जा सकता है। हालां कि, उम्मीदवारों को नामां कन और ले ने के लिए एनएसी परीक्षा वर्ष में दो बार आयोजित की जा सकती है। एनएसी सभी ट्रे डों के लिए उपलब्ध कराई जाएगी।

प्रत्याशित प्रभाव: आं कलन, गु णवत्ता आश्वासन प्रणाली को सु निश्चित करने के लिए महत्वपू र्ण प्रक्रिया में से एक है। उद्योग/नियोक्ताओं को एक साथ लाने और उन्हें शिक्षु ता परीक्षा में महत्वपू र्ण हितधारक बनाने से प्रणाली की दक्षता में वृ द्धि होगी। यह कु शल कार्य बल की आवश्यकता को पू रा करने वाले दे श में उद्योग सं चालित आं कलन के लिए प्रोत्साहन भी दे गा।

9.3.3 डिग्री पाठ्यक्रमों सहित एम्बे डे डशै क्षणिक पाठ्यक्रमों में सु धार

शिक्षु ता एम्बे डे डडिग्री पाठ्यक्रमों को लागू करने वाले विश्वविद्यालयों की भू मिका और जिम्मे दारियों को और अधिक परिभाषित किया जाएगा और इस तरह के एम्बे डे डपाठ्यक्रमों में स्टाइपें ड फ्री शिक्षु ता की अनु मति दे ने वाले प्रावधान को जोड़ा जाएगा।

प्रत्याशित प्रभाव: 2020-21 के कें द्रीय बजट में सामान्य स्ट्रीम के छात्रों की रोजगार क्षमता में सु धार के लिए शिक्षु ता समाहित डिग्री/डिप्लोमा कार्य क्रम शु रू करने की घोषणा की गई। तदनु सार, विश्वविद्यालय अनु दान आयोग (यू जीसी) ने शिक्षु ता/इं टर्न शिप समाहित डिग्री कार्य क्रम आरं भ करने के लिए उच्च शिक्षा सं स्थानों को दिनां क 24 जु लाई, 2020 को दिशानिर्दे श जारी किये हैं। ये दिशानिर्दे श एक समग्र दस्तावे ज के रूप में इं टर्न शिप और शिक्षु ता दोनों के लिए हैं। हालाँ कि, यह "शिक्षु अधिनियम, 1961" के तहत शिक्षु ता प्रशिक्षण कार्या न्वयन पर मौन है। इसलिए, अधिनियम के अं तर्ग त अनु पालन की अनिवार्य ता को पू रा करने हे तु "शिक्षु अधिनियम 1961" के दायरे के अं तर्ग त शिक्षु ता प्रशिक्षण का विकल्प चु नने वाले सं स्थानों के लिए डिग्री शिक्षु ता कार्य क्रम के सु चारू कार्या न्वयन के लिए यह आवश्यक है कि विश्वविद्यालयों की भू मिकाओं को स्पष्ट रूप से परिभाषित किया जाए। कार्या न्वयन में उद्योगों/प्रतिष्ठानों की सु विधा के लिए समाहित शिक्षु ता लागू करने वाले विश्वविद्यालयों/सं स्थानों को वृ त्तिका सं वितरण की जिम्मे दारी भी दी जा सकती है।

यह सु झाव दिया जाता है कि शिक्षु ता समाहित डिग्री/डिप्लोमा/अन्य कार्य क्रमों के लिए निम्निलिखित प्रावधान किए जा सकते हैं:

- **के वल एनसीवीटी द्वारा अनु मोदित पाठ्यक्रम की अनु मति दे ना:** विश्वविद्यालयों/सं स्थानों को क्रे डिट फ्रे मवर्क के अनु सार एनसीवीटी द्वारा अनु मोदित किसी भी कौशल पाठ्यक्रम को लागू करने की अनु मति दे ना
- **इं टर्न शिपको परिभाषित करना:** यदि शै क्षणिक कार्य क्रम का हिस्सा है तो इं टर्न शिपको स्टाइपें ड फ्री शिक्षु ता के बराबर माना जा सकता है

9.4 प्रस्तावित संशोधन: सरकारी नियमन से स्व-शासन में बदलाव

9.4.1 अनुबंधस्वीकृति से ले कर अनुबंधसूचना तक

अधिकारियों को अनुबंधकी मात्र सूचना के प्रावधान के साथ शिक्षु सलाहकारों द्वारा अनुबंधअनुमोदन के प्रावधान को बदलना

प्रत्याशित प्रभाव: एक निर्धारित समयावधि में अनुबंधकी मंजूरीके प्रावधान से उद्योग के लिए व्यापार करने में आसानी पैदा होगी जिससे प्रणाली में मौजूद प्रक्रियात्मक बाधाओं को कम किया जा सकता है।

9.5 प्रस्तावित संशोधन: अनुपालन के लिए कुशल प्रणाली

9.5.1 दंडात्मक प्रावधानों से ले कर कार्यकारी अनुपालन तंत्र तक

अनिवार्य रूप से लागू होने वाले शिक्षुओं के अनिवार्य सेवन में कमी पर जुर्माना के दंडात्मक प्रावधानों को लागू करने के बाद, न्यायिक अधिकारियों द्वारा कार्यकारी अधिकारियों के साथ कार्यान्वयन अधिकारियों द्वारा लगाया जाने वाला जुर्माना लिया जाता है।

प्रत्याशित प्रभाव: इससे अधिनियम के बेहतर प्रवर्तन में मदद मिलेगी, जिससे न्यायिक प्रणाली को और अधिक प्रभावित करने के बजाय, इस तरह की कमी के खिलाफ कार्रवाई का तेजी से निपटान हो सके।

9.5.2 नए श्रम कोड के साथ संरेखण

प्रासंगिक श्रम कोड के साथ शिक्षुओं के स्वास्थ्य, सुरक्षा और कल्याण को संरेखितकरना।

प्रत्याशित प्रभाव: शिक्षुओं की आकांक्षाओं को संतुष्ट करना ही किसी भी सुधार प्रक्रिया का प्रमुख भाग में से एक है और यही शिक्षुता अधिनियम, 1961 की भावना भी है। संबंधितश्रम संहिताओं के साथ शिक्षुओं के स्वास्थ्य, सुरक्षा और कल्याण को संरेखितकरने से यह सुनिश्चित हो सकेगा कि शिक्षुओं के अधिकारों को पूरी तरह से सुरक्षित किया जा सके और सस्ते श्रम के रूप में उनका शोषण न किया जाए।

सत्यमेव जयते
GOVERNMENT OF INDIA
MINISTRY OF SKILL DEVELOPMENT
& ENTREPRENEURSHIP

Skill India
कौशल भारत-कुशल भारत

CONCEPT NOTE (Draft dated 18.3.2021)
Enhancing the apprenticeship opportunities for youth: Amendment of Apprentices Act, 1961

Table of Contents

1. **Background of Apprenticeship Training in India**.....2

2. **International perspective of apprenticeship training viz-a viz Indian scenario**.....3

3. **Apprentices Act, 1961 and its provisions**.....4

4. **Reforms in apprenticeship training and the impact created**.....6

5. **Growth in apprenticeship training after the reforms**.....8

6. **Shift in approach to support "Atmanirbhar Bharat"**.....9

7. **Union Budget 2021-Focus on apprenticeship**.....10

8. **Stakeholder consultations and suggestions received from webinars** 10

9 **Broad suggested areas for further amendments in the Apprentices Act, 1961 and Apprenticeship Rules, 1992**.....12

Government of India
Ministry of Skill Development and Entrepreneurship

CONCEPT NOTE

Enhancing the apprenticeship opportunities for youth: Amendment of Apprentices Act, 1961

1. Background of Apprenticeship Training in India

Apprenticeship training/on the job training carries a cultural value in the Indian traditional society. India has been practicing teacher-student lineage since ages under which a “master trainer” mentors the “trainee” who is the learner and thereby imparts the traditional skillsets. Even in the modern context, apprenticeship has been serving as an essential medium to skill development. Purpose of apprenticeship trainingis to enhance employability of youth for their smooth transition into employment after the class room training, by equipping them with abilities, knowledge and skills necessary for the particular trade/occupation, thereby making them industry/work place ready. The apprenticeship training is also helping in creation of pool of skilled manpower for future demand of industries/ establishments

1.2 Apprenticeship training can play a major role in skilling/up-skilling India’s workforce and meeting the need of industry for skilled manpower. Apprenticeship helps the apprentices to gain a labour-market relevant qualification and establishments get skilled labour force, resulting in win-win situation. This can be well understood from demand-supply side. On the supply side, industry, economy has a scope to provide hands-on experience meeting the need for skilled workforce at a lesser financial burden. While on the demand side, large population of youth, also certified youth coming from long term and short term training system require industrial learning in the real life settings.

1.3 “Apprentices Act, 1961” and Apprenticeship Rules, 1992 was enacted with an objective of regulating the program of training of apprentices in the establishments by utilizing the facilities available therein for imparting on-the-job training. Ministry of Skill Development and Entrepreneurship (MSDE) is the administrative ministry responsible for implementation of this Act. Ministry of Education is also implementing this Act for two categories of engineering, i.e., graduate, degree and technician apprentices.

1.4 The National Policy on Skill Development and Entrepreneurship, 2015 focuses on apprenticeship as one of the key components for creating skilled manpower in India. Apprenticeship training was given high priority because it can play major role for on-the-job vocational training where youth can acquire skills by working at actual work place and at the same time he can also earn some stipend to financially support himself. Globally

also, apprenticeship is considered as the best model for skill acquisition and earning while learning.

2. International perspective of apprenticeship trainingviz-a viz Indian scenario

Across the world, apprenticeship has emerged as one of the successful model to get skilled workforce for the industries. Apprenticeship training is a very effective way of enabling youth to have practical, on-the-job training, which meets the requirements of the industry, offering the apprenticeships. This ensures the employability of apprentice trainees. Countries such as Germany, Australia, and France have harnessed apprenticeship and derive the economic benefits. Countries have adopted different approaches to reap large scale benefits from apprenticeship trainings. Some of the developed countries, namely,**Australia and United Kingdom have adopted mass apprenticeship systems** covering the non-graduate jobs across all sectors in the economy. Subsequently, United Kingdom has marked ten-fold increase in the apprenticeships in less than a decade.

Table 1: Performance of apprenticeship across countries

Country	Indicator	Performance
Coverage under Regulatory Framework	France	Part of a broader labour code
	South Africa	National Artisan Moderation Body
	England	The Apprenticeship, Skills, Children and Learning Act
Proportion of labor force	Germany	3.7%
	United States	0.3%
	Australia	3.7%
Funding Structure	Australia	The wage differs among occupations and is linked to pay rates for that occupation
	France	Low wages that are set as a proportion of the monthly national minimum wage
	Turkey	Apprentice receives not less than 30% of the minimum monthly wage

Source: Based on ILO Report on towards a model Apprenticeship Framework, A comparative Analysis of National Apprenticeship Systems, 2013

2.2 Currently,India has about 2.60 lakh apprentices in 2020-21 engaged in 18,300 establishments. However, Indian economy is majorly driven by its enterprises operating in the informal markets. Nearly 94% enterprises in the country, employing 11.09 crore operate in the informal sector and generate employment and livelihood opportunities for the masses. Even the industries of formal sector are heavily dependent on the enterprises in the informal sector functioning as ancillary units for large scale industries.

2.3 It has been observed that implementation machinery of the Apprentices Act in India has been not very effective because of most eligible establishments are not implementing the Act. Based on establishments listed in the Sixth Economic Census (2013-14), India should have around 20 lakh apprentices every year (assuming the minimum 2.5% of strength of establishments employing 30 or more employees), against 2.5 lakh apprentices being trained every year at present. The majority of establishments come under the purview of State Governments that need to undertake more proactive efforts to reach out to industry for strengthening apprenticeships. While States like Gujarat, Haryana, Karnataka, Maharashtra and Uttar Pradesh and show relatively higher numbers of apprenticeship engagement, there is potential for other States to increase apprenticeship engagements too. State Universities may utilize University Grants Commission (UGC) permitted provisions for apprenticeship-embedded degrees for enabling degree students to get formal skills that can make them employable.

2.4 Hence, **India has immense untapped potential** for apprenticeship trainings. In order to leverage apprenticeship it is crucial to bring reforms in the present form and adopt a targeted approach to bring about the desired outcomes.

3. Apprentices Act, 1961 and its provisions

India has a well-established and regulated apprenticeship system. The "Apprentices Act, 1961" was enacted with an aim to fully utilize the facilities available in industries for imparting practical training and thus developing skilled manpower for industries. The main objectives of the Apprentices Act, 1961 are as under:

a) To regulate and promote the apprenticeship training in the industry.
b) To utilize the facilities available in the industry for imparting on-the-job/practical training with a view to meet the requirements of skilled manpower for the industry.

3.2 Initially, the subject of apprenticeship was under the purview of Ministry of Labour and Employment (MoLE). Regional Directorate of Apprenticeship Training (RDATs), MoLE and State Apprenticeship Advisers (SAA) were mandated to play the major role in implementation and monitoring of apprenticeship. In April 2015, the mandate of administering the Apprentices Act, 1961 was shifted to Ministry of Skill Development and Entrepreneurship (MSDE).

3.3 Apprentices are trained in a chosen/selected occupation according to the requirement of establishment in designated or in optional trade. This training take place at the actual workplace.

3.4 The Act regulates the programme of training that includes curriculum, period of training, examination and certification and its related instructions during the on-the job

training. The Central Apprenticeship Council (CAC), a committee headed by Hon'ble Minister of Skill Development and Entrepreneurship, is an apex statutory body under the Apprentices Act, 1961 and it advises the Central Government on implementation of the Apprentice Act, 1961 in the country.

3.5 Compliances under the Apprentices Act, 1961 and Apprenticeship Rules 1992

Some of the important provisions/compliances of above Act and Rule are as under:

3.5.1 As per Section 2 of the Act, establishments other than those falling under the Central Government jurisdiction fall under the jurisdiction of State Government. Accordingly, State Apprenticeship Advisers (SAA) are responsible for implementation of apprenticeship training in the State Public Sector Units (PSUs) and any private establishment which is operating business or trade from different location situated in three or less States.

3.5.2 As per the Rule 7-B of Apprenticeship Rules, 1992, it is obligatory on the part of enterprises having a manpower strength of 30 or more to engage apprentices in a band of 2.5% to 15% of their total manpower strength (including contractual staff). Smaller enterprises having a manpower strength ranging from 4 to 29 employees are also permitted to engage apprentices in a band of 2.5% to 15% though this provision is voluntary for them. A contract of apprenticeship training is being signed between the establishments and apprentices before starting the training programme.

3.5.3 As per Rule 11 of the Apprenticeship Rules, 1992 establishments are liable to pay stipend to apprentices which ranges from Rs. 5,000 to 9,000 per month depending on the type of course and category of the apprentices.

3.5.4 As per Section 30 of the Act (Offences and Penalties), State Apprenticeship Advisers are empowered to issue Show Cause Notices to all such establishments not complying with the provisions of the above Act and Rules there on. Defaulters are liable for a Rs. 5,000 per shortfall of apprenticeship per month for first three months and thereafter, Rs.1,000 per month till such number of seats are filled up.

3.6 Implementing Agencies of Apprentices Act, 1961

3.6.1 For establishments under Central Jurisdiction, the Regional Directorates of Skill Development and Entrepreneurship (RDSDEs) under the control of Directorate General of Training (DGT) are the implementing agencies for their respective states/ regions, in respect of all "Designated Trades". National Skill Development Corporation (NSDC) and CEOs of the Sector Skill Councils under the control of NSDC are the implementing agencies in their sectors, in respect of "Optional Trades".

3.6.2 For establishments under States jurisdiction, the respective State Governments are the appropriate authorities in respect of any establishments other than those coming under the Central government jurisdiction. State Apprenticeship Advisers (SAA) are implementing agencies in their regions in respect of all "designated trades" a well as "optional trades" for State Public Sector Units and private establishment falling under their jurisdiction as per the Apprentices Act 1961. They may also appoint the Mission Directors of the respective State Skill Development Missions (SSDMs) to act as implementing agency for all establishments under the state government jurisdiction, in respect of "Optional Trades".

4. Reforms in apprenticeship training and the impact created

4.1 Amendment in Apprentices Act (in 2014) and Apprenticeship Rules,(in 2019)

Realisingtraining facility in establishments were drastically underutilized and there is huge potential for on the job training if managed efficiently, MSDE has taken various initiatives to articulate and analyse the challenges leading to low growth of apprenticeship training. MSDE has changed the approach and instead ofrigid and obsolete regulation, industry friendly reforms in Apprentices Act, 1961 were introduced.Reforms were also introduced in Apprenticeship Rules, 1992 to remove functional bottlenecks, make process simpler and transparent and to encourage establishments to come forward and engage apprentices. All these reforms were made after series of stakeholder consultations, discussion in Inter-Ministerial Group (IMG) meetings, seeking comments from public and deliberation on such comments in meetings of Central Apprenticeship Council (CAC), a statutory body under the Apprentices Act. Based on consensus evolved in CAC, the Act was amended by Parliament in 2014. Apprenticeship Rules, 1992 were subsequently amended in 2015 through a Gazette notification dated 16th June, 2015 and 25th September, 2019.

These reforms indicate the shift in the government's approach from regulatory to promotional one. Some of the major reforms under taken and advantage from those reforms are listed below:

1. **Bringing Service sector under the ambit of Act:** Services Sector accounts for nearly 54% of India's Gross Domestic Product (GDP) and has potential for training in upcoming and evolving job roles. This has resulted in inclusion of sector like Banking, Retail, Logistics under the preview of Apprentices Act and creation of lot more apprenticeship opportunity for youth.
2. **Empowering employers by introduction of "Optional Trade" category**: Employers/establishments have given power to determine qualification, period of apprenticeship training, undertake assessment, issue certificate.
3. **Ease in engagement of apprenticeship**:In order to ease the process of engagement of apprentices, the jurisdiction of establishments which are operating in 4 and more states were changed to Central Government. This reform allowed

them to work with one Government instead of approaching to four different State governments.

4. **Simplification of processes and procedures through digital interphase**: Online system was introduced replacing the offline system of engaging apprentices. A dedicated web-portal (www.apprenticeshipindia.org) was launched for the management of apprenticeship training. The portal monitors the apprentices' lifecycle starting from registration of establishments and apprentices, contract approval, execution of training, examination and award of certificate to apprentices after completion of training programme. This has also resulted in reducing the compliances burden on establishments as all returns are filled on portal itself and no separate information are required to be submitted by them.
5. **Removal of stringent penalty clauses**: The penal provisions of the Apprentices Act, 1961 such as imprisonment by financial penalties only were removed so as to bring confidence amongst establishments and encourage them to participate in apprenticeship training.
6. **Permission to outsource basic training component**: To reduce the burden of infrastructure requirement by establishments for imparting classroom training to apprentices, employers were permitted to out-source the component of basic training to fresher candidates.
7. **Creation of an additional capacity of apprenticeship seats**: The bandwidth of engaging apprentices by establishments was raised from 2.5% - 10% to 2.5%-15%. Also, manpower strength of mandatory category of establishments, was brought down to 30 from 40.This has led to the creation of an additional capacity of apprenticeship seats to provide opportunities of quality training for a large percentage of youth in the country.
8. **Encouraging small establishments**: In order to allow smaller establishments to take advantage of apprenticeship training, the size-limit of an establishment willing to engage apprentices on optional basis, has been changed from a bracket of 6-40 to 4-29.
9. **Rationalization of stipend**: Realizing that there is huge disparity in the stipend payable to apprentices, alsofew situations have arisen in which a degree /diploma/ certificate holder apprentices were paid less than a 5th class pass apprentice. For example stipulated minimum stipend per month for the graduate apprentices is Rs 4,984 per month, for the technician apprentices is Rs 3,542 per month which fall short of the minimum stipend per month for the ITI- apprentices which was 70% of minimum wage of semi-skilled workers notified by the respective State or Union territory. Moreover, in the case of ITI apprentices, calculation of stipend was a complicated process. This has led not only to the exploitation of youth but also pose an impediment in the understanding of this program and its incentives for them.

   To overcome these challenges, fixed rates of stipend linked with educational and technical qualifications and category of apprentices were prescribed. This has

removed the anomalies of huge variation in rates of stipend of apprentices across the various categories of apprentices.

10. **Skilling through apprenticeship**: Introduction of Degree Apprentices category through embed apprenticeship in Degree courses and allowing any degree holder to undertake apprenticeship training for skilling. Retail, Logistics and Media SSCs (BBA Logistics, BSC Visual Communication, B.Voc in Augmented and Virtual Reality Design, BBA in Retail Operations) were able to start Degree Apprenticeship courses.

5. Growth in apprenticeship training after the reforms

With the introduction of "Optional Trade" category, apprenticeship is serving as a connecting bridge between the short-term and long-term skilling. Now, a candidate after undergoing short term skill training can join apprenticeship to gain industry experience and can further progress in the field. Since small establishments can engage apprentices now, this has helped them address the challenge of skilled manpower.

5.2 Today, "Optional Trades" comprise ~30% of all apprenticeships in India (from a 7% share in 2018). Because of its characteristic flexibility and simplicity, it has evolved into a benchmark program that is recognized and accepted by industries and employers. BIBA apparels, Burger King, Danske, Spencer's, Lemon Tree Hotels are few of the big companies that have hired apprentices as full-time employees post apprenticeship training.

Table 1: Indicators of growth of Optional Trades

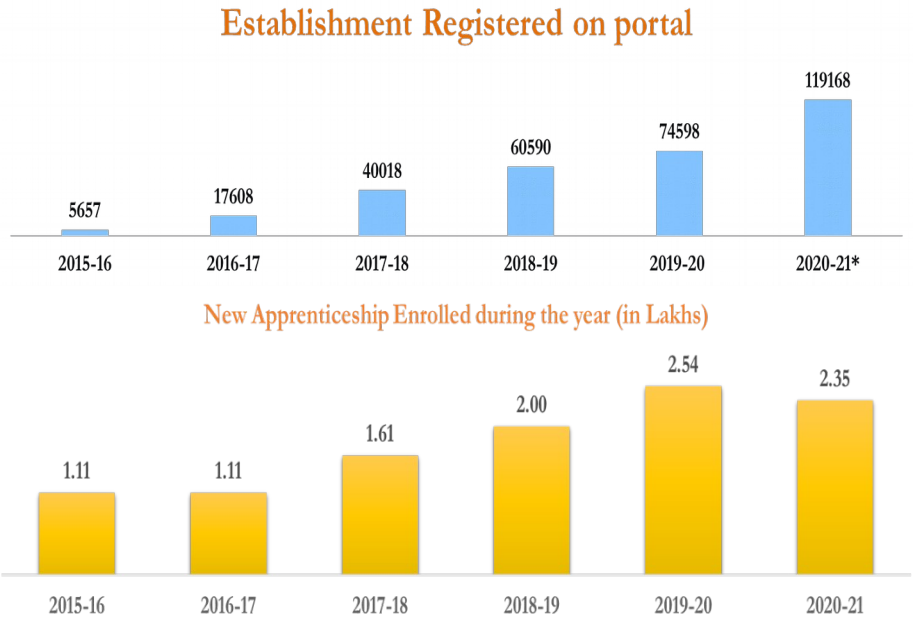
Indicators	FY 2018-19	FY 2019-20	FY 20-21 (till January 21)
Apprentices Engaged	14,668	88,343	1,13,000

Source: apprenticesindia.org

5.3 Overall growth in apprentices' engagement

These reforms have also shown significant achievements in the apprenticeship training post reform. The number of establishments (cumulative for designated and optional trade) registered a remarkable increment from 5,657 establishments in 2015-16 to 1,20,000 establishments in January, 2021. Similarly, there is a significant achievement in the apprentices enrolled in apprenticeship training over the years. The new apprentices' enrollment has witnessed a growth of 113% from 1.11 lakh apprentices in 2015-16 to 2.35 lakh apprentices in 2020-21.

Graph 1: Growth in apprentices' engagement



6. Shift in approach to support "AtmanirbharBharat"

The COVID-19 pandemic disrupted the education sector, which is a critical determinant of a country's economic future. However, COVID-19 is also an opportunity to prepare us better for the future by new and innovative learning and training delivery platforms to address this disruption. E-learning and IT enabled online platforms can emerge as not only solutions for COVID-19 times but also mechanisms for future leanings. India is one of the largest and fastest growing markets for digital consumers, with 560 million internet subscribers in 2018, second in the world after China. With growing mobile data users in rural and urban India, we should use this disruptive time to explore new opportunities of knowledge sharing and to give a push to our education system.

6.2 The economic crisis triggered by the coronavirus pandemic in 2020 gave birth to the "Atmanirbhar Bharat Abhiyan". As Atmanirbhar means 'self-reliant', it envisages to make India self-reliant based on five pillars of economy, infrastructure, technology driven system, vibrant demography, and demand.

6.3 In order to address theserecent developments, there is need for effectively utilising apprenticeship training so as to provide industry ready skilled manpower. Further, as the Union Budget 2021-22 aims to create more apprenticeship opportunities, it becomes crucial to bring in reforms in terms of amendment of Apprentices Actto leverage policy push and make apprenticeship opportunities for youth.As one of the

central part of any reform is to satisfy the aspirations of apprentices which has been the spirit of Apprentices Act, 1961.

7. Union Budget 2021-Focus on apprenticeship

The Union Budget 2021 in its para 124 states:

"*In 2016, we had launched the National Apprenticeship Promotion Scheme.* ***The Government proposes to amend the Apprenticeship Act with a view to further enhancing apprenticeship opportunities for our youth"***

The Union Budget 2021-22 has been presented at a very crucial juncture when the Indian economy is recovering from daunting impact of pandemic COVID-19 and expectations of positive growth trajectory are becoming strong on the back of effective and meaningful economic reforms announced by the Government in last nine months. The key economic and business indicators have instilled the expectations of a strong, sustainable and higher growth trajectory in FY 2021-22. It would be desirable to *amend the Apprentices Act 1961 with a view to further enhancing apprenticeship opportunities for our youth.*

8 Stakeholder consultations and suggestions received from webinars

Stakeholder consultations were organised for wider circulation of concept note on the proposed amendment in Apprentices Act, 1961and suggestions were invited. A webinar was organised by Ministry of Education on the theme **"Harnessing Education, Research and Skill Development for an Atmanirbhar Bharat"** on 3rd March 2021 for effective implementation of Budget Announcements 2021.
The parallel break-away session IV on the theme **"Making India Skill Capital of the World"** was also held on 03.03.2021, New Delhi. Eminent panellists from the domain of skill development shared their views and valuable suggestions to make India skill capital of the world. More than 200 stakeholders from skill development domain participated in an interactive discussion and shared their valuable suggestions on proposed amendments in the Apprentices Act, 1961.
Thereafter, a webinar was organised on 4th March 2021 for the **stakeholder consultation on implementation of Union Budget, 2021 announcements related to Ministry of Skill Development and Entrepreneurship (MSDE).**

More than 150 government and private representatives participated and shared their valuable suggestions on proposed amendments in the Act. The suggestions received are as under:

a) Policy Level suggestions

- Making apprenticeship compulsory in higher education, as a sandwich course (Germany apprenticeship is integrated into curriculum)

- Stipend free apprenticeship for such courses.
- University Grant Commission (UGC) should permit Skill University with different norms than that applicable to formal education universities
- Improve Implementation of apprenticeship training
- Amend Shop and Establishment Act and Companies Act to mandate apprenticeship thereto
- Government contracts should insist on having skilled labour – will boost demand for skilling and apprenticeship
- Encourage all kinds of apprenticeship – online, onsite
- Support under NAPS for MSMEs should be increased
- Advocacy since Return on Investment (RoI) on Apprenticeship is good
- All types of apprentices should be defined at one place
- Differentiation between designated and optional trade should be removed and apprentices should get global option to choose any trade just like National Scholarship Portal
- Define diploma apprenticeship along with degree apprenticeship
- Three (3) more BOATs are coming but Act has pre-defined the locations so make the statements in Act more generic.
- The designated and non-designated trades should be managed by a single entity
- Apprenticeship training portal may be redesigned to make it easier to use and operate
- Defining credit based system and integration with Higher Education- apprenticeships can be introduced as a part of the curriculum in schools and engineering colleges. A credit based pedagogy and framework may be developed and introduced under this scheme. Under this system, the apprenticeship may get credits for their apprenticeship period as well as for their previous and current experiences.
- To increase awareness and make apprenticeship aspirational among youth
- There may be provision where a student of Class 10 and above may be allowed to take up apprenticeship. This may involve reworking of Child Labour Laws.
- Direct BenefitTransfer (DBT) by the Government to the apprentices account may be introduced.
- Digital skills in accordance with industry 4.0 technology may be introduced under the scheme, aligned with employability and future of work.
- The scope of apprenticeship may be aligned with State Skill Development Missions (SSDMs)
- Sufficient budget allocation may be done for SSDM for apprenticeship

b) Industry Level suggestions

- Cluster based approach to address MSME apprenticeship through TPA
- Big industry should be accountable for franchisees and ancillaries also
- MSME organizations can be given some additional financial incentives at least for a limited period so that they start adopting Apprenticeship.

- Industries from sectors like retail, logistics, IT-ITeS demanded to hike the upper limit of engaging apprentices to 25% of their manpower strength.
- Some kind of financial incentive to be introduced for TPAs
- Have finishing schools with industry for successful apprentices
- Hostels for apprentices
- The exit procedure for the employers may be simplified
- With gig economy/platform worker and flexible employment models, an e-database/repository of skilled and credited (experience credit system or skill passport) workforce may be made available regionally to all industries along with integrated auto registration at employment exchange.

9. Broad suggested areas for further amendments in the Apprentices Act, 1961 and Apprenticeship Rules, 1992

MSDE had invited suggestions during October 2020 from all stakeholders (including State Governments)and public in large for bringing furtheramendments in the Apprentices Act, 1961. Based on the suggestions received, following are the areas suggested for further amendments in the Apprentices Act, 1961 and Apprenticeship Rules, 1992:

Expected outcomes by the proposed amendment of Apprentices Act, 1961 are:

- Enhancement in apprenticeship opportunities
- Expansion of apprenticeship by inclusion of virtual learning modes
- Ease of doing Business
- Shift from government regulation to self- governance
- Efficient system for compliances

9.1 Proposed amendments: Enhancement in apprenticeship opportunities

9.1.1 Change in Definition:

The definition of establishment needs to be changed to include educational institutions also, i.e., "any place where any trade/commerce/industry activity is taking place including educational/ training institutions."

Anticipated Impact:

The inclusion of educational/ training institutions too in the definition of establishment may enlarge the scope of apprenticeship and availability of apprenticeship facilities at a larger scale.

9.2 Proposed Amendments: Expansion of apprenticeship by inclusion of virtual learning modes

9.2.1 Permitting use of online mode for imparting training under specific situation

Online training or training through virtual mode would be permitted in the following cases:

(a) To allow the compulsory basic theoretical training, where applicable, to be given in virtual mode.
(b)To allow on-the-job training through virtual mode in certain modules in selected sectors/ occupations.

Anticipated Impact: With the advent of COVID-19, leveraging technology in the most effective manner has become the need of the hour. Apprenticeship is no exception. Hence, addressing the recent developments, permitting training through virtual mode in select sectors and delivering compulsory basic theoretical training virtually would be helpful for the establishments as well as for apprentices.

It is common, in many organizations such as the IT industry, where work is done online in a virtual environment wherein people operate from diverse locations and the monitoring of the program outcomes is done through virtual platforms. Considering the above scenario, wherever in the normal operations of an organization, a job role has moved to a virtual platform and it is a general practice to work through virtual connectivity, apprenticeship in that sector for such job roles could be permitted on such virtual platforms. Accordingly, Virtual Classroom Training (remote learning through e-learning modules) could be made as an acceptable mode for imparting apprenticeship training for theoretical concepts during the Basic Training for all sectors. Also, for on-the-job training, specific job roles in specific sectorscould be delivered provided there is no dilution of the norms for on-the-job training.

9.2.2 Allowing part time apprenticeship

Part time Apprenticeship would be permitted while doing other academic courses under formal education system, provided such apprenticeship is not an integral part of the academic programme

Anticipated Impact: Permitting part-time apprenticeships during formal education system could help meeting the long felt need of the introduction of Apprenticeship Programme to improve employability of general stream students. The programme of apprenticeship will be so arranged that students can do training during evening or during semester breaks, over time period defined in course curricula. For doing this they would not need to take approval of university authorities or be part of a regular university programme.

9.2.3 Permitting Indian companies to send their apprentices abroad for apprenticeship

Indian establishments, having offshore sites, can send their apprentices to their own or clients' offshore sites outside India.

Anticipated Impact: This is one of the pioneer step which is envisaged by amendment in the Apprentices Act. Some of the big companies are having their work places at various locations of other nations. They may send apprentices to these locations. This step would enlarge the scope of apprenticeship trainings internationally.

9.2.4 Permitting Multiple Training Venues

Allowing multiple training venues including training at client/supplier locations or premise of other companies within India

Anticipated Impact: The Act, in its present form, does not allow establishments to send their apprentices to client location. However, now in various sectors like security, retail, logistics, etc., the work place is only at client's location**.** This amendment will help in expansion of apprenticeship training.

9.3 Proposed Amendments: Ease of Doing Business

9.3.1 Enhanced roles for Third Party Aggregators:

***Defining role and responsibilities for TPA in Act to relieve the establishments from the burden of paperwork for Apprenticeship*.**

Empanelled Third Party Aggregators (TPAs) may support employers in all functionalities of apprentice engagement, which will inter alia include:

a. Signing of contract with the apprentices on one side, and a consolidated contract with the establishment on other side
b. Mobilizing the apprentices and in mapping their preferences with the demand from the establishments for apprenticeship opportunities posted on the apprenticeship portal;
c. Helping the establishment in identifying Basic Training Providers (BTPs).
d. Do other paperwork
e. Make stipends to apprentices on behalf of establishments (*to be debated*)

Anticipated Impact: In order to create ease of doing business for the industry, and engage larger number of apprentices to the MSMEs, TPAs may be engaged for assisting the industry. Third Party Aggregators (TPAs) which can work as facilitator on demand and supply side which can be a win-win solution for all the stakeholders in the apprenticeship training. The benefits which can be derived by all the relevant stakeholders by engaging TPAs are as under:

a) **Benefits for Industry:** Removing the burden of procedural work
   - Address the issue of time constraint which is faced by industry in fulfilling the documentation involved in apprenticeship.
   - Addressing the issue of lack of skilled manpower of industry.
   - No separate manpower to complete the requisite documentation and compliances.
   - Assist small establishments to engage apprentices by providing mobilization support to candidates.
   - Fulfilling the following responsibilities/duties which otherwise an industry has to do:
     - Arranging basic training through Basic Training Providers (BTPs) for fresher apprentices
     - Assisting establishments getting approval for basic Training Centres (BTCs) in case needed
     - To match the demand of establishments for apprentices with the candidates desiring to undergo apprenticeship
     - Assisting establishments in designing courses under apprenticeship and getting this aligned to National Skill Qualifications Framework (NSQF)
     - Signing of contract with the apprentices on one side, and a consolidated contract with the establishment on other side

b) **Benefits for Apprentice:** Counselling support for career progression
   Since TPAs are well connected with the other schemes of skill development, these would be able to counsel apprentices and share updated information, which may help apprentices to opt for the best career progression.

c) Benefits for Government/MSDE: System of effective monitoring of establishments can be setup through TPAs
   It is a difficult task to monitor individual establishment on the implementation of apprenticeship. However, as TPAs are directly reporting to MSDE, a mechanism can be established to monitor establishments through a network of TPAs.

9.3.2 Reforms in Apprenticeship Examination and certification process- Making National Apprenticeship Trade Test optional in case national Apprenticeship Certificate is not required.

Compulsory National Apprenticeship Trade Test only if National Apprenticeship Certificate (NAC) required, or funding from Govt required. For others, establishment may conduct their own examinations under guidance of the awarding body, and get certificates. However, NAC exam may be held twice a year for candidates wanting to enrol and take up. NAC to be available for all trades.

Anticipated Impact: Assessment is one of the crucial process for ensuring quality assurance system in place. By bringing industry/employers on board and making them key stakeholder in Apprenticeship Examination would enhance the efficiency of system. This would also give stimulus for industry driven assessments in country meeting the need of skilled workforce.

9.3.3 Improving embedded academic courses including degree courses

Role and responsibilities of universities implementing apprenticeship embedded degree courses will be further defined and enabling provision will be added permitting stipend free apprenticeships in such embedded courses

Anticipated Impact: University Grant Commission (UGC) has released Guidelines for Higher Education Institutions to offer Apprenticeship/internship embedded Degree Programme which was issued on 24th July 2020. The Guideline serve as a holistic document which is open for internship as well as for apprenticeship. However, it is silent on apprenticeship training implemented under "Apprentices Act, 1961". Hence, it is necessary that roles and responsibilities of universities are clearly defined for smooth implementation of Degree Apprenticeship programme for the institutes opting for apprenticeship training under the ambit of "Apprentices Act 1961" to meet the mandatory compliances under the Act. Responsibility for stipend disbursement may also be given to Universities/institutes implementing embedded apprenticeship to facilitate industries/establishments in implementation.

It is suggested that under apprenticeship-embedded degree/diploma/other academic programmes following may be laid down:

- **To permit only NCVET approved course**:To permit universities/institutions to implement any skill course approved by NCVET as per the credit framework
- **Introduce stipend free Apprenticeship**: Stipend free apprenticeship may be introduced, as an enabling provision, for cases where apprenticeship is

an essential element part of an academic programme, with credits earned under apprenticeship being counted towards academic degree.

.

9.4 Proposed Amendments: Shift from government regulation to self- governance

9.4.1 From contract approval to contract intimation

Replacing the provision of contract approval by apprenticeship advisors, with provision of mere intimation of contract to the authorities

Anticipated Impact: The provision of contract approval in a prescribed time duration would create ease of doing business for industry leading to reducing the procedural bottlenecks existing in the system.

9.5 Proposed Amendments: Efficient system for compliances

9.5.1 From penal provisions to executive compliance mechanism

Replacing the penal provisions of fine on shortfall in mandated intake of apprentices presently implementable only after cognizance is taken by the judicial authorities with executive fine to be levied by implementation authorities.

Anticipated Impact. This would help in better enforcement of Act, enabling fast disposal of action against such shortfalls, instead of burdening the judicial system further.

9.5.2 Alignment with the new Labour Codes

Health, safety and welfare of apprentices to be aligned with newly introduced with relevant labour codes.

Anticipated Impact: As one of the central part of any reform is to satisfy the aspirations of apprentices which has been the spirit of Apprentices Act, 1961. Aligning health, safety and welfare of apprentices with the relevant labour codes would ensure that the rights of apprentices are fully ensured and are not exploited as cheap labour.