

लोक सभा

अतारांकित प्रश्न सं.: 115

उत्तर देने की तारीख: 02.02.2021

अनुसूचित जातियों हेतु नौकरियों में आरक्षण

115. श्रीमती पूनमबेन माडम:

क्या सामाजिक न्याय और अधिकारिता मंत्री यह बताने की कृपा करेंगे कि:

(क) क्या सरकार ने अनुसूचित जातियों को नौकरियों में दिए जा रहे आरक्षण का आकलन करने के लिए कोई अध्ययन किया है;

(ख) यदि हां, तो तत्संबंधी ब्यौरा क्या है तथा इस पर सरकार की क्या प्रतिक्रिया है; और

(ग) क्या उक्त अध्ययन में आरक्षण संबंधी कमी का खुलासा किया है तथा यदि हां, तो तत्संबंधी ब्यौरा क्या है?

उत्तर

सामाजिक न्याय और अधिकारिता राज्य मंत्री

(श्री रतन लाल कटारिया)

(क) से (ग): सामाजिक न्याय और अधिकारिता विभाग के सचिव की अध्यक्षता में सरकारी क्षेत्र में अनुसूचित जातियों (एससी), अनुसूचित जनाजातियों (एसटी), अन्य पिछड़े वर्गों (ओबीसी) और दिव्यांगजनों (पीडब्ल्यूडी) की आरक्षित रिक्तियों को न भरने/कम नियोज्यता के कारणों का गहराई से विश्लेषण करने तथा उपचारात्मक उपाय सुझाने के लिए एक समिति का गठन किया गया था। समिति की सिफारिशों के आधार पर, विभिन्न समयबद्ध उपायों का पता लगाया गया है।

आरक्षित श्रेणी की रिक्तियों के संदर्भ में उपचारात्मक उपाय करने के लिए, एससी/एसटी/ओबीसी और दिव्यांगजनों की कम नियोज्यता के विभिन्न कारणों का सार संलग्न अनुबंध में दिया गया है।

\*\*\*\*\*

"अनुसूचित जातियों के लिए नौकरियों में आरक्षण" के बारे में दिनांक 02.02.2021 के लिए लोक सभा अतारांकित प्रश्न संख्या 115 के उत्तर में निर्दिष्ट अनुबंध।

अनुसूचित जातियों (एससी), अनुसूचित जनजातियों (एसटी), अन्य पिछड़े वर्गों (ओबीसी) और दिव्यांगजनों की कम नियोज्यता के विभिन्न कारणों का सार तथा निष्कर्ष/नीतिगत कार्यनीति और रिक्तियों की स्थिति आदि का विश्लेषण।

1. समूह "क" और समूह "ख" पदों और तकनीकी/वैज्ञानिक पदों के लिए पर्याप्त रूप से अर्हता-प्राप्त उम्मीदवार उपलब्ध नहीं होते हैं। समूह "ग" और समूह "घ" पदों में, भर्ती संबंधी असफलता, अनुसूचित जाति के उम्मीदवारों के संबंध में देखी जाती है।
2. दिव्यांगजनों की नियोज्यता के मामले में विशेष ध्यान देने की आवश्यकता है। देश में दो करोड़ से अधिक दिव्यांगजन हैं और उनमें से लगभग 75 प्रतिशत ग्रामीण क्षेत्रों में रहते हैं। विकासात्मक गतिविधियों में दिव्यांगजनों के शामिल करने की कुंजी यह है कि उन्हें कार्यकलापों का निष्पादन करने के लिए अवश्य कौशल से ठीक तरह से तैयार किया जाए।
3. विभिन्न गरीबी उन्मूलन योजनाओं के अंतर्गत दिव्यांगजनों के लाभार्थ निधियों का उपयोग, 3 प्रतिशत की अनिवार्यता से काफी कम है। कौशल विकास और हितधारकों में जागरूकता पैदा करने के लिए अपर्याप्त प्रशिक्षण प्रयास, दिव्यांगजनों के वास्ते आरक्षित निधियों के कम उपयोग प्रमुख घटक हैं। सभी योजनाओं में प्रशिक्षण की व्यवस्था है। किंतु उपलब्ध आंकड़ों के अनुसार, केवल 0.05 प्रतिशत निधियों का इस पर निवेश किया जाता है। इसे योजना हेतु निधियों के 10 प्रतिशत के अधिकतम स्तर पर बढ़ाया जाना होगा।
4. देश भर में ब्लाक/जिला स्तर पर संस्थानों, संगठनों की पहचान, समुचित माइयूनों का विकास और दिव्यांगता के क्षेत्रों में कार्यान्वयनकारी एजेंसियों तथा विशेषज्ञों के बीच अभिसरण, दिव्यांगजनों के अपेक्षित कौशल विकास हेतु महत्वपूर्ण होंगे।
5. जिन मामलों में मेट्रिकुलेशन या स्नातक की साधारण अर्हता की जरूरत होती है उनमें आरक्षित श्रेणी के उम्मीदवारों की नियोज्यता की अधिक समस्या प्रतीत नहीं होती है। तथापि, धारा-प्रवाह अंग्रेजी या साझात्कार संबंधी कौशल का अभाव, उनकी कम नियोज्यता का एक कारण हो सकता है।
6. कुछ पदों के लिए व्यावसायिक अथवा विज्ञान अर्हता की आवश्यकता होती है। जैसे बीएससी/बीएससी (कृषि)/एमएससी/एमएससी (कृषि)/बीई/बीटेक/एमबीबीएस/एमडी/डिप्लोमा/ आईटीआई/सीए/आईसीडब्ल्यूए/सीएफए आदि और अर्हता प्राप्त आरक्षित श्रेणी के उम्मीदवार उन पदों के लिए उपलब्ध

नहीं होते हैं जिनके वास्ते व्यावसायिक अर्हता की जरूरत होती है। यहां तक की व्यावसायिक रूप से अर्हता प्राप्त व्यक्तियों को भी फिनिशिंग ट्रेनिंग की आवश्यकता होती है ताकि वे नियुक्ति हेतु अपने अवसर में वृद्धि कर सकें।

7. अर्हता प्राप्त आरक्षित श्रेणी के व्यक्तियों के अभाव के कारण, ऐसे व्यक्ति नौकरी छोड़कर अन्यत्र चले जाते हैं या बेहतर नौकरी मिल जाने पर चयन के बाद ज्वाइन नहीं करते हैं।

8. कुछ मामलों में, चयन अखिल भारतीय आधार पर किया जाता है जहां आवंटन जोन या राज्यवार आधार पर किया जाता है। यह पहलू भी आरक्षित श्रेणी के उम्मीदवारों को उन क्षेत्रों में ज्वाइन करने से हतोत्साहित करता है जो उनके पैत्रिक स्थान से दूर होते हैं।

9. दिव्यांगजनों की कम नियोज्यता के अतिरिक्त कारण ये हैं - दिव्यांगजनों के लिए पदों की कम पहचान, व्यावसायिक व्यक्तियों की विशेषतः श्रवण बाधित श्रेणी की भारी कमी क्योंकि उनके लिए व्यावसायिक स्कूलों/कालेजों की कमी है और दृष्टिबाधित व्यक्तियों की स्थिति भी अच्छी नहीं है। पदों के लिए सूक्ष्म विशिष्ट शारीरिक अपेक्षा अक्सर पूरी नहीं होती है और पद खाली रहते हैं। इसके अलावा, उनकी दिव्यांगताओं के कारण, रोजगार के अवसरों के प्रति जागरूकता न होना भी उनकी कम नियोज्यता का कारण है।

10. प्रत्येक विभाग को यह विश्लेषण करने की जरूरत है कि क्या बैकलाग उस जॉब प्रोफाइल में परिवर्तन के कारण है जिसकी वजह से भर्ती में लक्ष्य समूहों के व्यक्तियों की संख्या अपर्याप्त होती है क्योंकि ऐसे व्यक्तियों के पास अपेक्षित कौशल अथवा अर्हता नहीं होती है। यह महत्वपूर्ण है कि विभाग द्वारा कौशल के विभिन्न प्रकारों का विश्लेषण तथा तत्संबंधी समीक्षा करने की जरूरत होगी।

11. विशेषज्ञता युक्त पदों वाले विभागों को कार्यनीति तैयार करने की आवश्यकता है ताकि यह सुनिश्चित किया जा सके कि लक्ष्य समूह ऐसे पदों के कंसिडरेशन जोन से पृथक न हो जाए। इस लक्ष्य समूह को अधिक से अधिक रोजगार अभिमुखी प्रशिक्षण एवं विशिष्ट कार्यान्मुखी प्रशिक्षण प्रदान किया जाए और उसे इस तरह से प्रचारित किया जाए ताकि संभावी उम्मीदवारों को अधिकतम लाभ मिल सके। यह आवश्यक है कि नियोज्यता में वृद्धि करने हेतु कार्यनीति में आरक्षित पदों के कंसिडरेशन जोन में इन श्रेणियों के उम्मीदवारों की अधिकतम संख्या को भी शामिल किया जाएगा।

12. तथापि, किसी पद के लिए भर्ती नियमों में निर्धारित शैक्षणिक अर्हताओं को कम नहीं किया जा सकता है, तथापि वांछित अर्हताओं को शिथिल किया जा सकता है या एससी/एसटी/ओबीसी उम्मीदवारों की उम्मीदवारी पर विचार करने के लिए उन्हें उन पर कतई विचार नहीं किया जाए। यह शर्त विनिर्धारित की जा सकती हो कि सेवा में आने के बाद ऐसी वांछित अर्हता प्राप्त की जाए जिसके संदर्भ में नियोजनकारी निकाय को ट्यूशन फीस, विशेष अवकाश आदि सहित पूर्ण समर्थन देना चाहिए।

\*\*\*\*\*

**GOVERNMENT OF INDIA  
MINISTRY OF SOCIAL JUSTICE AND EMPOWERMENT  
LOK SABHA**

**UNSTARRED QUESTION NO. 115  
TO BE ANSWERED ON 02.02.2021**

**RESERVATION IN JOBS FOR SCs**

†115. **SHRIMATI POONAMBEN MAADAM:**

Will the Minister of **SOCIAL JUSTICE AND EMPOWERMENT** be pleased to state:

- (a) whether the Government has conducted any study to assess that Scheduled Castes (SCs) are being provided reservation in jobs;
- (b) if so, the details thereof and the reaction of the Government thereto; and
- (c) whether the said study has revealed the shortcomings regarding the reservation and if so, the details thereof?

**ANSWER**

**MINISTER OF STATE FOR SOCIAL JUSTICE AND EMPOWERMENT  
(SHRI RATTAN LAL KATARIA)**

(a) to (c) A committee was constituted under the Chairmanship of Secretary, Department of Social Justice & Empowerment to make in-depth analysis of the reasons for non-filling up of reserved vacancies/less employability of Scheduled Castes (SCs), Scheduled Tribes (STs), Other Backward Classes (OBCs) and Persons with Disabilities (PwDs) in Government Sector and suggest remedial measures. On the basis of recommendation of the Committee, various time bound measures have been identified.

A gist of various factors leading to less employability of SCs/STs/OBCs and PwDs for putting in place corrective measures with reference to reserved categories vacancies is annexed as **Annexure.**

\*\*\*\*\*

**Lok Sabha Unstarred Question No. 115 for 02.02.2021 on "RESERVATION IN JOBS FOR SCs"**

***Gist of Various Factors Leading to Less employability of Scheduled Castes (SCs), Scheduled Tribes (STs), Other Backward Classes (OBCs) and Person with Disabilities (PwDs) and Conclusion/Policy Strategies, Analysis of Vacancy Position etc.***

1. Adequately qualified candidates are not available for Group A and Group B posts and technical/scientific posts. In Group C and Group D posts, recruitment failure is pronounced in respect of Scheduled Tribes candidates.
2. Person with Disabilities need special attention in the matter of their employability. There are more than two crore PWDs in the country and nearly 75% of them live in rural areas. The key to inclusion of persons with disabilities in the developmental activities is to equip them with the right kind of skills necessary for performing activities.
3. Utilization of funds for the benefit of persons with disabilities under various poverty alleviation schemes is much lower than the mandated 3%. Inadequate training effort for skill development and awareness among the stakeholders are apparently major contributors to poor utilization of funds reserved for persons with disabilities. All the schemes have the component for training. But as per available statistics only 0.05% is being invested on it. This will have to be increased to the optimum level of 10% of the funds for a scheme.
4. Identification of institutions, organizations at block/district level across the country, development of appropriate modules and convergence between implementing agencies and experts in the disability sectors will be crucial for the required skill development of the Persons with Disabilities.
5. There does not seem to be much problem of employability of reserved category candidates where the required qualification is as simple as matriculation or graduation. However, lack of finishing skills like English fluency or interview skills may be a reason for their less employability.
6. Some posts required professional or Science qualifications like B.Sc./B.Sc.(Agri)/M.Sc./M.Sc.(Agri)/BE/B.Tech/MBBS/MD/Diploma/ITI/CA/ICWA/CFA etc. and qualified reserved category candidates are not available for posts requiring professional qualifications. Even professionally qualified persons require finishing training to enhance their chances for appointment.
7. Scarcity of qualified reserved category persons results in job switch over or not joining after selection as they get better jobs.
8. In some cases, selection is done on All India basis where as allocation is made zone or State wise. This also discourages reserved category candidates to join in areas which are far away from their native place.

9. Additional reasons for less employability of persons with disabilities are less identification of posts for Persons with Disabilities, dearth of professional qualified persons especially in Hearing Impaired category as there are less professional schools/colleges for them and the situation is no better for Visually Impaired persons. Minute specification physical requirement for the posts often resulting in mismatch and posts remain vacant. Moreover, lack of awareness of opportunities of employment due to their disabilities also caused less employability for them.

10. Each of the Department needs to analyse whether the backlog is on account of a change in the job profile that has resulted in inadequate number of individuals from the target groups in the recruitment net owing to the reasons that such individuals not having requisite skill or qualification. It is important that various kinds of skills set required would need to be analyzed and reviewed by the Departments.

11. Department having specialized posts need to devise policy strategies to ensure that individuals from the target group do not get excluded from the zone of consideration of such posts. The target groups may be provided as much exposure to employment oriented training and specific job oriented training with the initiative to publicise in the manner that it percolates to the maximum extent to prospective candidate. It is necessary that the strategy for enhancement of employability would also be inclusion of maximum number of candidates of these categories in the zone of consideration of reserved category posts.

12. Though the educational qualifications prescribed in Recruitment Rules for a post cannot be diluted, desirable qualifications may be relaxed or not taken into account at all while considering candidature of SCs/STs/OBC candidates. This may be made conditional to obtain such desirable qualification after joining the service for which employing body should provide full support including tuition fee, special leave etc.

\*\*\*\*\*