

## Правовое регулирование подготовки и дополнительного профессионального образования работников непосредственно у работодателя в Республике Индии: отдельные аспекты

**Аннотация.** Статья посвящена отдельным вопросам правового регулирования института подготовки и дополнительного профессионального образования работников непосредственно у работодателя в Республике Индии. Автор анализирует нормативные акты, регламентирующие указанную сферу общественных отношений, делает выводы о том, что сегодня в законодательстве Индии стало уделяться огромное внимание представителям низших каст и племен путем предоставления им дополнительных мер поддержки со стороны государства и работодателей в части реализации права на обучение на рабочем месте. В конце статьи сделаны выводы о проблемах правового регулирования анализируемого института в Индии. Отмечается, что и в Российской Федерации, и в Республике Индии требуется объединение усилий работников, работодателей и государства для достижения наиболее полного результата в системе непрерывного образования работников.

**Ключевые слова:** подготовка, дополнительное профессиональное образование, повышение квалификации, профессиональная переподготовка, рынок труда, работник, работодатель



**Евгения Игоревна ТОЛОКИНА,**  
ассистент кафедры  
трудового права  
и права социального  
обеспечения  
имени К. Н. Гусова  
Университета имени  
О.Е. Кутафина (МГЮА)  
[evgeniyac2014@yandex.ru](mailto:evgeniyac2014@yandex.ru)  
125993, Россия, г. Москва,  
ул. Садовая-Кудринская,  
д. 9

DOI: 10.17803/2311-5998.2026.138.2.193-201

**Evgeniya I. TOLOKINA,**  
Assistant of the Department  
of Labor Law and Social Security Law named after K. N. Gusov  
of the Kutafin Moscow State Law University (MSAL)  
[evgeniyac2014@yandex.ru](mailto:evgeniyac2014@yandex.ru)  
9, ul. Sadovaya-Kudrinskaya, Moscow, Russia, 125993

### Legal Regulation of Training and Additional Vocational Education of Employees Directly from this Employer in the Republic of India: Selected Aspects

**Abstract.** The article addresses specific issues related to the legal regulation of the institution of training and continuing professional education for employees provided directly by their employers in the Republic of India. The author examines the regulatory framework governing this area of public relations and notes that Indian legislation has recently begun to place increased emphasis on supporting representatives of lower castes and tribal

© Толокина Е. И., 2026

*communities. This support includes additional measures from both the state and employers to ensure their right to on-the-job training is effectively implemented. The article concludes by identifying key challenges in the legal regulation of this institution in India. It is emphasized that, as in the Russian Federation, there is a need in India to coordinate the efforts of employees, employers, and the state in order to achieve optimal outcomes in the system of lifelong learning and professional development.*

**Keywords:** *training, additional vocational education, advanced training, vocational retraining, labour market, employee, employer*

В настоящее время мир труда меняется кардинальным образом. Не является исключением и рынок труда в Республике Индии — страны с одной из самых крупных и быстрорастущих экономик мира. Сегодня Индия стала уделять большое внимание развитию системы непрерывного образования, в том числе среди работников, занятых на производствах у конкретных работодателей. По оценкам Национальной ассоциации компаний — разработчиков программного обеспечения и услуг (NASSCOM), к 2030 г. в Индии для 63 % рабочей силы потребуется пройти обучение в части развития технологий искусственного интеллекта, облачных вычислений и аналитики данных<sup>1</sup>. Отмечается, что сегодня работники нуждаются в постоянной переподготовке или повышении квалификации для улучшения своих профессиональных навыков на современном рынке труда.

Ежегодно на рынок труда Индии выходят миллионы молодых людей, значительная часть которых не имеет образования, а следовательно, может быть задействована только на низкоквалифицированных работах. По данным Отчета рынка труда Индии (India Employment Report 2024 — IER-2024), подготовленного Институтом развития человека совместно с Международной организацией труда, ежегодно на рынок труда в этой стране выходят 7—8 млн новых кандидатов — около 1 % от общей численности трудоспособного населения страны. Доля молодых людей при этом составляет около 27 %<sup>2</sup>. Предполагается, что продуктивное использование молодежи может привести к тому, что Индия в ближайшем будущем получит демографический дивиденд.

Важно отметить, что Индия — это рынок работодателя. Около 40—50 % претендентов вынуждены трудоустраиваться на позиции с меньшими требованиями к квалификации и, соответственно, с более низким уровнем оплаты труда<sup>3</sup>. Издание Business Standard в своем исследовании подтверждает, что среди тех, кто менее образован или не умеет читать и писать, всего 3,4 % безработных, что

<sup>1</sup> Переподготовка сотрудников и право на обучение // URL: <https://amlegals.com/employee-reskilling-and-right-to-training/#> (дата обращения: 14.10.2025).

<sup>2</sup> Отчет о занятости в Индии за 2024 год: занятость, образование и навыки молодежи // Официальный сайт МОТ. URL: <https://www.ilo.org/publications/india-employment-report-2024-youth-employment-education-and-skills> (дата обращения: 30.09.2025).

<sup>3</sup> Стратегия надежного работодателя: что нужно знать о рынке труда Индии // URL: <https://www.rbc.ru/industries/news/672b700f9a794736c7bf8f35> (дата обращения: 30.09.2025).

в 9 раз меньше, чем уровень безработицы среди выпускников со средним или высшим образованием<sup>4</sup>.

Сложившаяся ситуация сказывается на уровне жизни населения, условиях труда и общей социально-экономической ситуации в стране. Поэтому в Индии наметилась тенденция к увеличению инвестиций в сферу образования, внедрению инновационных технологий, технологий цифровизации в процесс обучения, к развитию системы подготовки и дополнительного профессионального образования работников непосредственно у работодателя на предприятии, использованию международного опыта в рассматриваемой сфере общественных отношений. В отчете IER-2024 отмечается, в частности, рост сектора цифровой экономики, который притягивает значительную долю молодых кадров, наиболее подготовленных для работы на динамично развивающихся цифровых платформах.

Однако, несмотря на положительные изменения, основные показатели Индии, связанные с системой образования, заметно отличаются от аналогичных параметров в других странах, в частности, в странах БРИКС. Так, грамотность среди взрослого населения в Российской Федерации составляет 100 %, в Китайской Народной Республике — около 97 %, в Южно-Африканской Республике — 95 %, в Бразилии — 93 %, в Индии — лишь 74 %<sup>5</sup>. Можно сравнить и другие показатели. Например, доля населения с высшим образованием в Индии — 13,23 %, в то время как в России — 31,5 %<sup>6</sup>, в Бразилии — 16,54 %<sup>7</sup>. Несмотря на очевидное отставание Индии в указанном вопросе, государство предпринимает возможные меры по сокращению такого отставания<sup>8</sup>. За последние два десятилетия уровень образования молодежи значительно повысился, что говорит о возрастающей подготовленности указанной категории населения к технологическим изменениям на рынке труда.

Вопросы, связанные с развитием рынка труда в той или иной стране, во многом зависят от успешного функционирования системы подготовки и дополнительного профессионального образования работников у конкретного работодателя, которая в Индии в настоящее время имеет несовершенный характер.

Ключевую роль в системе источников права в Индии играет Конституция<sup>9</sup>. В ее статье 41 устанавливается, что государство в пределах его экономических

<sup>4</sup> Roy A. (2024) Young Indians more likely to be jobless if they are educated: ILO data. Business Standard // URL: <https://clck.ru/3C26YX> (дата обращения: 01.10.2025).

<sup>5</sup> Уровень грамотности населения // URL: <https://global-relocate.com/ru/rankings/literacy-rate> (дата обращения: 29.09.2025).

<sup>6</sup> Статистика уровня образования в России: тренды, вызовы, прогнозы // URL: <https://sky.pro/wiki/profession/statistika-urovnya-obrazovaniya-v-rossii/> (дата обращения: 29.09.2025).

<sup>7</sup> Население с высшим образованием. Бразилия // URL: <https://statbase.ru/data/brazil-population-with-a-bachelors-degree/> (дата обращения: 29.09.2025).

<sup>8</sup> Лутушкина А. К. Право на образование в России и зарубежных государствах: сравнительно-правовой подход // Личность, общество и государство в правовом измерении: материалы национальной научно-практической конференции. Иркутск, 2021. С. 140.

<sup>9</sup> Конституция Республики Индия (принята Учредительным собранием 26.11.1949 и вступила в силу 26.01.1950) // URL: <https://legalns.com/download/books/cons/india.pdf> (дата обращения: 29.09.2025).



возможностей и развития предпринимает эффективные меры для обеспечения права на труд и образование. Таким образом, в стране поощряется развитие системы образования, принимаются необходимые меры для развития этой сферы общественных отношений.

Трудовое законодательство в Индии имеет ряд особенностей. Так, в Индии нет единого Трудового кодекса, который бы комплексно регулировал различные вопросы, относящиеся к трудовому праву, как, например, в Российской Федерации. Те или иные вопросы, которые затрагивают сферу труда, регулируются различными нормативными правовыми актами. Так, в главе XI разд. 83 Кодекса трудовых отношений<sup>10</sup> предусмотрено правовое регулирование фонда переподготовки работников, создаваемого по инициативе государства и состоящего из взносов работодателей. Устанавливается, что в случае сокращения такой работник в целях дальнейшего устойчивого функционирования на рынке труда имеет право на компенсацию в размере 15-дневной заработной платы, чтобы получить востребованное на данный момент образование и продолжить свою трудовую деятельность. Такую компенсацию работник получает в течение 45 дней после увольнения. Эта мера поддержки работников направлена на их дальнейшее трудоустройство в соответствии с новой полученной квалификацией.

Огромное значение с точки зрения источников правового регулирования института подготовки и получения дополнительного профессионального образования работников непосредственно у работодателя в Индии имеет Закон об ученичестве 1961 г.<sup>11</sup> Указанный институт играет ключевую роль в вопросах повышения производительности и конкурентоспособности хозяйствующих субъектов. Так, исследование, проведенное МОТ среди малых и средних предприятий Индии, показало, что выгоды от ученичества превосходят затраты на него, если ученики в дальнейшем остаются на предприятии<sup>12</sup>. В некоторых странах, включая Индию, устанавливаются нормативы численности учеников и работников в качестве долевого показателя, обеспечивающего эффективный контроль и наставничество в интересах учеников. При этом применяется гибкий коэффициент — от 2,5 до 10 % в зависимости от конкретной профессии<sup>13</sup>.

Рассматриваемый Закон в гл. 1 разд. 2 содержит понятие «ученическая подготовка», под которой понимается курс обучения в любой отрасли или на любом предприятии, организуемый в соответствии с соглашением об ученичестве и предписанными условиями, которые зависят от категории учеников. Соглашение об ученичестве в Индии, как и в Российской Федерации, заключается в письменной форме (разд. 4). Отличительной чертой данного Закона является и то, что в разделе 3А предусмотрена обязанность работодателей резервировать места

<sup>10</sup> Кодекс трудовых отношений Республики Индия от 29.09.2020 № 35 // URL: [https://labour.gov.in/sites/default/files/ir\\_gazette\\_of\\_india.pdf](https://labour.gov.in/sites/default/files/ir_gazette_of_india.pdf) (дата обращения: 02.10.2025).

<sup>11</sup> Закон об ученичестве от 12.12.1961 № 52 // URL: [https://www.indiacode.nic.in/bitstream/123456789/20564/1/aaa52\\_\\_1961.pdf](https://www.indiacode.nic.in/bitstream/123456789/20564/1/aaa52__1961.pdf) (дата обращения: 02.10.2025).

<sup>12</sup> Основы качественных программ ученичества : доклад IV (1) Международной организации труда // URL: [https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/@ed\\_norm/@relconf/documents/meetingdocument/wcms\\_731211.pdf](https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/@ed_norm/@relconf/documents/meetingdocument/wcms_731211.pdf) (дата обращения: 03.10.2025).

<sup>13</sup> Основы качественных программ ученичества.

для обучения за представителями определенных каст и племен по различным профессиям и специальностям в зависимости от процентного соотношения указанных категорий населения в соответствующем штате (как правило, места закрепляются за группами, находящимися в уязвимом положении).

Таким образом, данный Закон направлен на приобретение возможности участия всех слоев населения в различных сферах общественной жизни, у самых разных работодателей. Как и в Российской Федерации, в Индии для учеников, проходящих обучение, предусмотрена ежемесячная стипендия, которая выплачивается за счет средств работодателя. Стипендия выплачивается в виде части минимальной заработной платы (70—90 %) полуквалифицированных работников. На размер стипендии оказывают влияние этапы прохождения программы ученичества. Правительство Индии, будучи органом, заинтересованным в развитии указанного института, ввело национальную программу содействия профессиональному ученичеству, в соответствии с которой государство предоставляет возмещение в размере 25 % от установленной стипендии (максимум 1 500 рупий в месяц на ученика) всем работодателям, которые нанимают учеников с целью повышения их вовлеченности в процесс обучения на производстве<sup>14</sup>.

Интересным с точки зрения особенностей правового регулирования подготовки и дополнительного профессионального образования работников непосредственно у работодателя в Индии является тот факт, что законодательству этой страны известен институт новации соглашения об обучении. В разделе 5 Закона отмечается, что если первоначальный работодатель не выполняет свои обязательства перед учеником в рамках заключенного соглашения об обучении, то в случае достижения соглашения между работодателем, учеником или его опекуном и любым другим работодателем о продолжении обучения, а также при положительном одобрении регулирующего данный вопрос государственного органа заключается новый договор с новым работодателем, фактически прекращающий действие первоначального договора.

При получении травмы на производстве ученику положена компенсация в связи с несчастным случаем на производстве в соответствии с п. «е» разд. 2 Закона о возмещении работникам ущерба 1923 г.<sup>15</sup>

Расторжение соглашения на обучение в Индии также имеет свои особенности. Так, в разделе 7 анализируемого Закона установлено, что ученический договор может быть расторгнут по соглашению сторон либо по требованию одной из сторон, добившейся положительного решения о расторжении со стороны регулирующего данный вопрос государственного органа при соблюдении положений о компенсации понесенных затрат. Таким образом, в Индии основания для расторжения соглашения об обучении в целом носят ситуационный характер, в отличие, например, от Бразилии, где основания для досрочного расторжения указанного соглашения определяются в законодательстве.

<sup>14</sup> Национальная программа содействия профессиональному ученичеству (NAPS) в Индии // URL: <https://www.mescindia.org/naps.php> (дата обращения: 06.10.2025).

<sup>15</sup> Закон о возмещении работникам ущерба в Индии (1923) // URL: [https://labour.gov.in/sites/default/files/ec\\_act.pdf](https://labour.gov.in/sites/default/files/ec_act.pdf) (дата обращения: 06.10.2025).



Также интересным является и тот факт, что государственные органы стремятся решать проблему нехватки ученических мест и одновременно содействовать участию малых и средних предприятий в организации программ ученичества в том числе и с помощью посредников. Последние являются независимыми физическими или юридическими лицами, цель деятельности которых — оказывать помощь в развитии, координации и поддержке программ ученичества. Посредники в Индии называются сторонними агрегаторами. Сторонним агрегатором может быть организация, созданная не менее 5 лет назад и располагающая группой специалистов по инфраструктурным и ресурсным вопросам с достаточным опытом участия в предлагаемых программах. Она должна заручиться поддержкой как минимум 20 предприятий, заинтересованных в ее услугах по привлечению учеников. Ответственность за отбор сторонних агрегаторов возлагается на Министерство профессиональной подготовки и предпринимательства Индии.

В целом наличие посредников позитивно сказывается на развитии рынка труда в Индии. Во-первых, сторонние агрегаторы способствуют объединению заинтересованных сторон, позволяя работодателям наиболее полным образом сосредоточиться на обучении учеников и своей основной деятельности, а потенциальным работникам получить качественное образование, отвечающее потребностям времени. Во-вторых, посредники оказывают как работодателям, так и ученикам административно-техническую поддержку, решают различного рода координационные задачи, осуществляя организацию и управление ученичеством. В-третьих, сторонние агрегаторы помогают работодателям в вопросах снижения финансовой нагрузки, связанной с реализацией программ ученичества, в том числе путем получения от государства дополнительной поддержки.

Учитывая изложенное, можно сделать вывод, что институт посредничества в указанной сфере общественных отношений направлен на помощь и работодателям, которые испытывают кадровый дефицит в определенных работах, и работникам, которые желают получить качественное образование и осуществлять трудовую деятельность у конкретного работодателя.

Говоря о подготовке и дополнительном профессиональном образовании работников в Индии, следует также затронуть отдельные положения Закона о фабриках 1948 г. Так, в разделе 111А отмечается обязанность работодателей обеспечить предоставление «информации, инструкций, обучения и надзора, необходимых для обеспечения здоровья и безопасности всех работников». При этом подчеркивается, что каждому работнику предоставляется право на обучение по технике безопасности — либо на рабочем месте, либо в аккредитованных учебных заведениях. Хотя положения указанного Закона напрямую не затрагивают право работников на образование, данные нормы косвенно защищают права работников на обучение в целях их безопасности на рабочем месте.

В последнее время Индия стала уделять большое внимание развитию системы непрерывного образования работников. Непосредственным толчком к развитию данной тенденции послужил период распространения коронавирусной инфекции, когда безработица достигла максимально высокого уровня. Сегодня в Индии большое внимание уделяется корпоративному образованию. В настоящее время корпоративный университет является уникальным образовательным

механизмом, предназначенным для достижения целей организации путем наращивания интеллектуального капитала ее сотрудников.

Многие крупные индийские компании продолжают активно развивать институт подготовки и дополнительного профессионального образования работников непосредственно у работодателя. Например, компания Tata Consultancy Services реализует внутренние программы переподготовки, такие как Elevate Runway (для специалистов начального уровня), Mid-Level Transformation (для подготовки работников к выполнению новых трудовых обязанностей). При этом руководители этих компаний отмечают, что подобные программы помогают как вновь пришедшим работникам, так и работникам, долгое время состоящим в трудовых отношениях с работодателем, адаптироваться к новым требованиям рынка труда, освоить новые навыки, необходимые для работы в современных условиях. Другие индийские компании (например, L&T, Hindustan Aeronautics, Maruti Suzuki) также обучают работников путем создания собственных корпоративных университетов или сотрудничества с институтами повышения квалификации в области производственных технологий.

Деятельность многих индийских компаний сегодня направлена на повышение качества рабочей силы путем обучения работников в наиболее перспективных направлениях экономики. Так, известная компания MeitY недавно запустила программу Future Skills PRIME, суть которой заключается в организации повышения квалификации и профессиональной переподготовки IT-специалистов для повышения их вовлеченности в производственный процесс работодателя в области десяти новых и развивающихся технологий, включая искусственный интеллект. Таким образом, сегодня работодатели вкладывают значительные ресурсы, в том числе финансовые, в адаптацию работников к новым требованиям рынка труда, что повышает значимость анализируемого в настоящей статье института.

Следует отметить, что систему подготовки и дополнительного профессионального образования работников непосредственно у работодателя в Индии в настоящее время нельзя признать совершенной.

Во-первых, указанные программы не носят массовый характер, а относятся к программам с ограниченным доступом. Некоторые группы населения, включая сельских жителей, женщин и работников неформального сектора, практически не имеют возможности пройти программу ученической подготовки. Система профессиональной подготовки также сильно различается в разных штатах и имеет существенные различия в инфраструктуре.

Во-вторых, стоит затронуть вопрос, связанный с качеством программ ученической подготовки работников. К сожалению, далеко не все работодатели имеют возможность обеспечить ученикам такую подготовку, которая бы отвечала потребностям современного рынка труда. Закон об ученичестве 1961 г. является прогрессивным, но реализуется он неэффективно: по имеющимся данным, места для ученичества получает лишь часть работников, имеющих на это право. Кроме того, ощущается значительная нехватка квалифицированных преподавателей, что также сказывается на качестве образовательных услуг.

В-третьих, определенные проблемы возникают в связи с отсутствием должного уровня информированности населения о существующих программах ученичества и возможностях профессионального развития.



Следует отметить, что в настоящее время в Индии реализуются программы, связанные с профессиональным развитием различных категорий населения. В частности, стоит отметить программу NAVYA (Nurturing Aspirations through Vocational training for Young Adolescent Girls), направленную на повышение уровня занятости девушек в возрасте 16—18 лет, в том числе через развивающийся в Индии институт ученичества. Запущена данная программа в рамках совместной инициативы Министерства развития навыков и предпринимательства и Министерства развития женщин и детей Индии в июне 2025 г. Суть программы состоит в предоставлении возможностей девушкам-подросткам пройти профессиональное обучение у конкретных работодателей в востребованных отраслях экономики, а также получить содействие в трудоустройстве по полученной профессии, специальности.

Кроме того, программа NAVYA направлена на повышение качества жизни для девочек из малообеспеченных и отдаленных районов Индии. Помимо образовательного компонента предполагается всестороннее развитие обучающихся посредством модулей по здоровью, питанию, гигиене, финансовой грамотности, жизненным навыкам и правовой осведомленности. Такое обучение будет также способствовать мобильности населения в условиях возрастающих требований рынка труда. В рамках реализации указанной программы предполагается обучить 3 850 девочек-подростков по наиболее востребованным направлениям, включая цифровой маркетинг, кибербезопасность, искусственный интеллект.

На развитие системы ученичества в Индии направлена и программа Pradhan Mantri Kaushal Vikas Yojana (PMKVY), которая реализуется при поддержке Министерства развития навыков и предпринимательства. Данная программа запущена 15.07.2015 с целью повышения трудоустройства потенциальных работников по всей стране путем предоставления качественного обучения по системе NSQF (National Skills Qualifications Framework — Национальная рамка квалификаций) в соответствии с потребностями экономики в тот или иной период. Предполагается два типа обучения: 1) краткосрочное обучение (STT), которое повышает возможности трудоустройства сертифицированных кандидатов; 2) признание предыдущего обучения (RPL), которое включает процесс сертификации уже существующих навыков и не связано с трудоустройством. В настоящее время по всей стране реализуется последняя версия программы PMKVY 4.0 (2022—2026 гг.), направленной на развитие рынка труда в Индии.

Безусловно, сегодня Республика Индия достигла значительных успехов в развитии института подготовки и дополнительного профессионального образования работников непосредственно у работодателя. В настоящее время активно развивается законодательство в части реализации приведенных выше норм, появляются различные гарантии для работников, совмещающих работу с получением образования. В законодательстве страны уделяется все больше внимания представителям низших каст и племен, им предоставляются дополнительные меры поддержки.

В целом индийское законодательство направлено на создание системы, в которой работники имеют возможности для развития профессиональных навыков, а работодатели несут ответственность за создание условий для их обучения. Вместе с тем в Республике Индии, как и в Российской Федерации, требуется объединение усилий работников, работодателей и государства для совершенствования системы непрерывного образования работников.

## БИБЛИОГРАФИЯ

1. *Лутошкина А. К.* Право на образование в России и зарубежных государствах: сравнительно-правовой подход // *Личность, общество и государство в правовом измерении : материалы национальной научно-практической конференции.* — Иркутск, 2021.
2. *Население с высшим образованием. Бразилия* // URL: <https://statbase.ru/data/bra-population-with-a-bachelors-degree/> (дата обращения: 29.09.2025).
3. *Национальная программа содействия профессиональному ученичеству (NAPS) в Индии* // URL: <https://www.mescindia.org/naps.php> (дата обращения: 06.10.2025).
4. *Основы качественных программ ученичества : доклад IV (1) Международной организации труда* // URL: [https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/@ed\\_norm/@relconf/documents/meetingdocument/wcms\\_731211.pdf](https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/@ed_norm/@relconf/documents/meetingdocument/wcms_731211.pdf) (дата обращения: 03.10.2025).
5. *Отчет о занятости в Индии за 2024 год: занятость, образование и навыки молодежи* // *Официальный сайт Международной организации труда.* URL: <https://www.ilo.org/publications/india-employment-report-2024-youth-employment-education-and-skills> (дата обращения: 30.09.2025).
6. *Переподготовка сотрудников и право на обучение* // URL: <https://amlegals.com/employee-reskilling-and-right-to-training/#> (дата обращения: 14.10.2025).
7. *Статистика уровня образования в России: тренды, вызовы, прогнозы* // URL: <https://sky.pro/wiki/profession/statistika-urovnya-obrazovaniya-v-rossii/> (дата обращения: 29.09.2025).
8. *Стратегия надежного работодателя: что нужно знать о рынке труда Индии* // URL: <https://www.rbc.ru/industries/news/672b700f9a794736c7bf8f35> (дата обращения: 30.09.2025).
9. *Уровень грамотности населения* // URL: <https://global-relocate.com/ru/rankings/literacy-rate> (дата обращения: 29.09.2025).
10. *Roy A. (2024) Young Indians more likely to be jobless if they are educated: ILO data. Business Standard* // URL: <https://clck.ru/3c26yx> (дата обращения: 01.10.2025).