वार्षिक रिपोर्ट । 2014-15

वी.वी. गिरि राष्ट्रीय श्रम संस्थान

okf"kd fjiksVZ
2014&15

oh-oh- fxfj jk"Vªh; Je lLFkku
lsDVj&24] uks,Mk & 201 301 ¼m- iz-½

प्रकाशक : वी.वी. गिरि राष्ट्रीय श्रम संस्थान
सैक्टर–24, नौएडा – 201 301, उ.प्र.

प्रतियों की संख्या : 150

यह रिपोर्ट संस्थान की वेबसाइट www.vvgnli.org से
डाउनलोड की जा सकती है।

मुद्रण स्थान : चन्दू प्रेस, डी–97, शकरपुर
दिल्ली – 110 092

fo"k;&lwph

☞ çEk[k miyfC/k;k¡ **1**

☞ fotu vkSj fe'ku 4

☞ lLFkku dk vf/kn'k 5

☞ lLFkku dh lajpuk 6

☞ vuqla/kku 10

Je cktkj v/;;u dsaæ **11**

Ñf"k lac/k vkSj xzkeh.k Je dsaæ **18**

jk"Vªh; cky Je lalk/ku dsaæ **21**

jkstxkj lac/k vkSj fofu;eu dsaæ **28**

,dhdr Je bfrgkl vuqla/kku dk;ZØe **30**

Je ,oa LokLF; v/;;u dsaæ **33**

fyax ,oa JEk dsaæ **37**

iwokZÙkj dsaæ **40**

Tkyok;q ifjorZu vkSj Je dsaæ **46**

vrjk"Vªh; uVofdZx dsaæ **48**

☞ ifz'k{k.k vkSj f'k{kk **50**

☞ ,u- vkj- Mh Je lwpuk lalk/ku dsaæ **67**

☞ jktHkk"kk uhfr dk dk;kZUo;u **69**

☞ çdk'ku **71**

☞ QdYVh **74**

☞ ys[kk ijh{kk fjikVZ vkSj ys[kkijhf{kr okf"kZd ys[kk 2014&15 **75**

çEk[k miyfC/k;k
2014&15

- Okh- oh- fxfj jk"Vh; Je lLFkku] Je ,o lcf/kr ennk ij vuql/kku] çf'k{k.k] f'k{kk] çdk'ku ,o ijke'k dk;l dju okyk ,d vxz.kh lLFkku g। 1974 में स्थापित यह संस्थान श्रम एवं रोजगार मंत्रालय का एक स्वायत्त निकाय है। संस्थान का iuu% ukedj.k 1995 e] Hkkjr d Hkrio jk"Vifr ,o çfl) VM ;fu;u urk Jh oh- oh- fxfj d uke ij fd;k x;kA
- ,d fo'oLrjh; çfrf"Br lLFkku d :Ik e mHkjuk% संस्थान ने विश्व स्तर के एक प्रतिष्ठित संस्थान और कार्य की गुणवत्ता एवं कार्य–संबंधों को बढ़ाने के लिए प्रतिबद्ध श्रम अनुसंधान एवं शिक्षा में उत्कृष्टता के केंद्र के रूप में उभरने के प्रयासों को जारी रखा।
- Ukhfr&fuek.k d fy, Kku dk vk/kkj% संस्थान ने 23 अनुसंधान परियोजनाएं पूरी कीं जिन्होंने रोजगार, कौशल विकास, बाल श्रम, अनौपचारिक सैक्टर, प्रवासन, सामाजिक सुरक्षा, लिंगीय मुद्दे, स्वास्थ्य तथा श्रम एवं श्रम मुद्दे जैसे महत्वपूर्ण क्षेत्रों में नीति–निर्माण के लिए आवश्यक ज्ञान आधार प्रदान किया।
- lkekftd Hkkxhnkjk dk ifjorlu dh pqukfr;k dk lkeuk dju d fy, r;kj djuk% भारत अभी कार्य की दुनिया में तीव्र परिवर्तनों का सामना कर रहा है, जिससे उसे अवसरों के साथ–साथ चुनौतियां भी मिल रहीं हैं। संस्थान में 124 प्रशिक्षण कार्यक्रमों का आयोजन किया गया, जिनमें श्रम प्रशासकों, औद्योगिक संबंध प्रबंधकों, ट्रेड यूनियन नेताओं, सामाजिक कार्यकर्ताओं एवं अनुसंधानकर्ताओं जैसे प्रमुख पणधारकों का प्रतिनिधित्व करने वाले 3264 प्रतिभागियों ने परिवर्तन की चुनौतियों का सामना करने के उद्देश्य से अपने कौशलों एवं क्षमताओं को बढ़ाने के लिए भाग लिया।
- संस्थान ने केंद्रीय श्रम सेवा के अधिकारियों के लिए 06 हफ्ते का आगमन प्रशिक्षण कार्यक्रम, कल्याण प्रशासकों एवं सहायक कल्याण प्रशासकों के लिए 02 हफ्ते का आगमन प्रशिक्षण कार्यक्रम, तथा उत्तर प्रदेश सरकार के सहायक श्रम आयुक्तों के लिए 02 हफ्ते का आगमन प्रशिक्षण कार्यक्रम का आयोजन किया।
- संस्थान ने खास तौर पर vk;y bfM;k fyfeVM] vle के तैयार किए गए 13 प्रशिक्षण कार्यक्रमों, तथा Hkkjrh; fjtoZ cd] ecbl के लिए तैयार किए गए 08 प्रशिक्षण कार्यक्रमों का भी आयोजन किया।

- संस्थान ने इस अवधि के दौरान निम्नलिखित नए प्रशिक्षण कार्यक्रमों का आयोजन करके ubZ igy dh शुरुआत की है।
  - वैश्वीकृत अर्थव्यवस्था में श्रम प्रशासनः नई घटनाएं एवं नए दृष्टिकोण
  - महिला कर्मचारियों से संबंधित कानूनों का प्रभावी प्रवर्तन
  - स्वास्थ्य संबंधी कानूनों का प्रभावी प्रवर्तन
  - कार्यस्थल पर महिला कल्याण के मुद्दे
  - निर्माण उद्योग में उत्तम कार्य को बढ़ावा देना
  - पर्वतीय क्षेत्रों में आजीविका एवं सामाजिक संरक्षण का प्रबंधन
  - प्रवासन एवं विकासः मुद्दे एवं परिप्रेक्ष्य
  - कौशल विकास एवं रोजगार सृजन
  - श्रम बाजार एवं रोजगार नीतियां
  - विकास कार्यक्रमों के प्रभावी प्रवर्तन के लिए सुशासन
- vlaxfBr dkexkjksa dks l'kDr cukuk% संस्थान ने 41 क्षमता निर्माण प्रशिक्षण कार्यक्रमों का आयोजन किया, जिनमें असंगठित क्षेत्र का प्रतिनिधित्व करने वाले 1171 नेताओं/प्रशिक्षकों ने भाग लिया। ऐसे प्रशिक्षण हस्तक्षेपों का मुख्य उद्देश्य श्रम बाजार में सामाजिक रूप से वंचित वर्गों के सामने आ रही समस्याओं का समाधान करना, तथा यह दिखाना था कि कैसे सशक्तिकरण सामाजिक समावेशन का एक शक्तिशाली साधन बन सकता है।
- iwokZUkj {ks= dh fpUrkvksa ds lek/kku ds fy, fo'ks"khd`r çf'k{k.k% संस्थान ने 12 प्रशिक्षण कार्यक्रमों का आयोजन विशेष रूप से पूर्वोत्तर राज्यों का प्रतिनिधित्व करने वाले सामाजिक भागीदारों के लिए किया। संस्थान में 30 जुलाई 2014 को iwokZUkj {ks= esa vuqla/kku ,oa çf'k{k.k vko';drkvksa ds vkdyu ij ,d cSBd का भी आयोजन किया। इस बैठक का मुख्य उद्देश्य पूर्वोत्तर क्षेत्र में विभिन्न सरकारी विभागों, शिक्षण एवं प्रशिक्षण संस्थानों के साथ अनुसंधान, प्रशिक्षण, अनुवीक्षण एवं मूल्यांकन गतिविधियों में सहयोग की संभावनाओं का पता लगाना था। संस्थान ने ***पूर्वोत्तर क्षेत्र में श्रम एवं रोजगार रुझानः चुनौतियां एवं अवसर*** पर एक राष्ट्रीय सेमिनार का भी आयोजन किया।
- Je ds eqnnksa ij varjkZ"Vªh; çf'k{k.k dk;Øe vk;ksftr djus dk gc ¼dsUnz½ संस्थान विदेश मंत्रालय, भारत सरकार के आईटीईसी/एससीएएपी के अंतर्गत एक प्रशिक्षण संस्थान के तौर पर सूचीबद्ध है। संस्थान ने वैश्वीकरण एवं श्रम, नेतृत्व विकास, कौशल विकास, श्रम बाजार एवं रोजगार नीतियां, सामाजिक सुरक्षा, लिंगीय मुद्दे, स्वास्थ्य संरक्षण तथा सुरक्षा,

और अनुसंधान विधियाँ जैसे प्रमुख विषयों पर 07 अंतर्राष्ट्रीय प्रशिक्षण कार्यक्रमों का आयोजन किया, जिनमें लगभग 40 देशों के 158 वरिष्ठ स्तर के पदाधिकारियों ने भाग लिया।

- 0;kolkf;d Hkkxhnkjh djuk ,o ml s lqn< cukuk% आज नेटवर्किंग का युग है। संस्थान ने राष्ट्रीय एवं अंतर्राष्ट्रीय संस्थानों के साथ सहयोगात्मक व्यवस्था बनाते हुए व्यासायिक नेटवर्किंग को स्थापित करने एवं उसे सुदृढ़ बनाने की अपनी प्रतिबद्धता को जारी रखा। संस्थान ने अंतर्राष्ट्रीय श्रम संगठन (आईएलओ) के अंतर्राष्ट्रीय प्रशिक्षण केंद्र (आईटीसी), ट्यूरिन, इटली के साथ सहयोग स्थापित किया है। इस समझौता ज्ञापन (एमओयू) का उद्देश्य सभी के लिए उत्तम कार्य को बढ़ावा देने के लिए प्रशिक्षण गतिविधियों में दोनों संस्थानों में सहयोग बढ़ाना है।

- Ukhfrxr ennks ij xgu cgl djus ,o çe[k igyks d s ilkj grq ep% सुलहकारी तकनीकों के विशेष संदर्भ में औद्योगिक संबंधों में उभरती प्रवृत्तियों की जानकारी केंद्रीय श्रम सेवा (सीएलएस) के अधिकारियों को देने हेतु उनके लिए संस्थान ने vk|kfxd lc/kk e mHkjrh iofÙk;k विषय पर एक कार्यशाला का आयोजन किया गया, जिसमें 25 सीएलएस अधिकारियों ने भाग लिया।

- Je ennks ls lcf/kr lpuk ,o fo'y"k.k dk çlkj % संस्थान चार आंतरिक प्रकाशन, लेबर एंड डेवलपमेंट (छमाही पत्रिका), अवार्ड्स डाइजेस्ट (द्विमासिक पत्रिका), श्रम विधान (द्विमासिक हिंदी पत्रिका) और वीवीजीएनएलआई इंद्रधनुष (द्विमासिक पत्रिका) निकालता है। संस्थान के अनुसंधान निष्कर्षों को मुख्यतः एनएलआई अनुसंधान श्रृंखला के माध्यम से प्रसारित किया जाता है। संस्थान ने वर्ष 2014–15 में 29 प्रकाशन निकाले।

- iLrdky; ,o lpuk ç.kkyh% संस्थान का पुस्तकालय, एन.आर. डे श्रम सूचना संसाधन केंद्र, देश में श्रम अध्ययनों के क्षेत्र में सबसे सम्पन्न पुस्तकालय है। वर्तमान में, पुस्तकालय में लगभग 65,000 किताबें/रिपोर्टें/सजिल्द पत्र–पत्रिकाएं हैं, तथा यह 193 व्यावसायिक पत्रिकाओं का अभिदान करता है। पुस्तकालय अपने पाठकों को विभिन्न व्यावसायिक सेवाएं उपलब्ध कराता है तथा पुस्तकालय की प्रयोज्यता सुकर बनाने के लिए विभिन्न उत्पाद भी उपलब्ध कराता है।

- vk/kfud Hkkjr dk vkdkj nus e Je dh Hkfedk ij çdk'k Mkyuk% संस्थान ने श्रम से संबंधित ऐतिहासिक दस्तावेजों के शीर्ष भंडार के तौर पर काम करने हेतु श्रम पर एक डिजिटल आर्काइव स्थापित किया है। इसमें श्रम इतिहास के महत्वपूर्ण दस्तावेजों के लेबर आर्काइव की वेबसाइट (www.indialabourarchives.org) में अपलोड किये हुए लगभग 190000 पेज डिजिटल रूप में हैं। 30000 itk dk o"k 2014&15 Eks डिजिटल रूप में संसाधित किया गया था।

संस्थान का विज़न और मिशन

fo t u

संस्थान को श्रम अनुसंधान और प्रशिक्षण में वैश्विक रूप से प्रतिष्ठा प्राप्त ऐसे संस्थान के रूप में विकसित करना जो उत्कृष्टता का केन्द्र हो तथा कार्य की गुणवत्ता और कार्य संबंधों को बढ़ावा देने के प्रतिकृत संकल्प हो।

fe'ku

संस्थान का मिशन निम्नलिखित के माध्यम से श्रम तथा श्रम संबंधों को विकास की कार्यसूची में विशेष केन्द्र के रूप में स्थापित करना है:–

- कार्य की दुनिया में रूपांतरण के मुद्दे पर कार्रवाई करना
- श्रम तथा रोजगार से संबंधित मुख्य सामाजिक भागीदारों तथा पणधारियों के बीच कौशल तथा अभिवृत्ति और ज्ञान का प्रचार–प्रसार करना
- वैश्विक स्तर के अनुसंधानिक अध्ययनों और प्रशिक्षण हस्तक्षेपों को हाथ में लेना, और
- ऐसे विश्व प्रसिद्ध संस्थानों के साथ समझ निर्माण और साझेदारी बनाना जो श्रम से संबंधित हैं।

laLFkku dk vf/kns'k

जुलाई 1974 में स्थापित, भारत सरकार, श्रम एवं रोजगार मंत्रालय का एक स्वायत्त निकाय वी. वी. गिरि राष्ट्रीय श्रम संस्थान (वीवीजीएनएलआई), श्रम अनुसंधान और शिक्षा के एक शीर्ष संस्थान के रूप में विकसित हुआ है। संस्थान ने आरंभ से ही अनुसंधान, प्रशिक्षण, शिक्षा और प्रकाशन के माध्यम से संगठित और असंगठित दोनों क्षेत्रों में श्रम के विभिन्न पहलुओं से जुड़े विविध समूहों तक पहुँच बनाने का प्रयास किया है। ऐसे प्रयासों के केन्द्र में शैक्षिक अंतर्दृष्टि और समझ को नीति निर्माण और कार्रवाई में शामिल करना रहा है ताकि समतावादी और लोकतांत्रिक समाज में श्रम को न्यायोचित स्थान मिल सके।

mn~ns'; vkSj vf/kns'k

संगम ज्ञापन में स्पष्ट रूप से उन विविध कार्यकलापों का उल्लेख किया गया है जो संस्थान के उद्देश्यों की पूर्ति के लिए आवश्यक हैं। संस्थान के अधिदेश में निम्नलिखित कार्यकलाप शामिल हैं:–

(i) स्वयं अथवा राष्ट्रीय और अंतर्राष्ट्रीय, दोनों तरह के अभिकरणों के सहयोग से अनुसंधान करना, उसमें सहायता करना, उसे बढ़ावा देना और उसका समन्वयन करना;

(ii) शिक्षा और प्रशिक्षण कार्यक्रमों, संगोष्ठियों और कार्यशालाओं का आयोजन करना और उनके आयोजन में सहायता करना;

(iii) निम्नलिखित के लिए स्कंध स्थापित करना

- क. शिक्षा, प्रशिक्षण और अभिमुखीकरण
- ख. अनुसंधान, जिसमें क्रियानिष्ठ अनुसंधान भी शामिल है
- ग. परामर्श और
- घ. प्रकाशन और अन्य ऐसे कार्यकलाप, जो संस्थान के उद्देश्यों की प्राप्ति के लिए आवश्यक हों

(iv) श्रम तथा संबद्ध कार्यक्रमों की योजना बनाने और उनके कार्यान्वयन में आने वाली विशिष्ट समस्याओं का विश्लेषण करना और उपचारी उपाय सुझाना

(v) लेख, पत्र–पत्रिकाएं और पुस्तकें तैयार करना, उनका मुद्रण और प्रकाशन करना

(vi) पुस्तकालय एवं सूचना सेवाएं स्थापित एवं अनुरक्षित करना

(vii) समान उद्देश्य वाली भारतीय और विदेशी संस्थाओं और अभिकरणों के साथ सहयोग करना, और

(viii) फेलोशिप, पुरस्कार और वृत्तिकाएं प्रदान करना।

lLFkku dh lajpuk

संस्थान एक महापरिषद् द्वारा शासित है, जो एक त्रिपक्षीय निकाय है जिसमें सांसदों, केन्द्रीय सरकार, नियोक्ता संगठनों, कर्मकार संगठनों के प्रतिनिधि और श्रम के क्षेत्र में तथा अनुसंधान संस्थानों में उल्लेखनीय योगदान देने वाले ख्यातिप्राप्त व्यक्ति शामिल हैं। केन्द्रीय श्रम एवं रोजगार मंत्री महापरिषद् के अध्यक्ष हैं। यह संस्थान के कार्यकलापों के लिए विस्तृत नीति संबंधी मानक निर्धारित करती है। महापरिषद् के सदस्यों के बीच से गठित कार्यपरिषद्, जिसके अध्यक्ष श्रम एवं रोजगार मंत्रालय के सचिव होते हैं, संस्थान के कार्यकलापों को नियंत्रित, मॉनीटर एवं निर्देशित करती है। संस्थान के महानिदेशक मुख्य कार्यकारी अधिकारी हैं और इसके कार्यों के प्रबंधन एवं प्रशासन के लिए जिम्मेदार हैं। संस्थान के दिन प्रतिदिन के कामकाज में विविध विषयों में पारंगत संकाय सदस्य और प्रशासनिक स्टाफ महानिदेशक की सहायता करते हैं।

egkifj"kn dk xBu

1. श्री बंडारू दत्तात्रेय — अध्यक्ष
   श्रम एवं रोजगार राज्य मंत्री
   (स्वतंत्र प्रभार)
   श्रम शक्ति भवन
   नई दिल्ली–110001

dsUnz ljdkj dk N% çfrfuf/k

2. श्री शंकर अग्रवाल — उपाध्यक्ष
   सचिव (श्रम एवं रोजगार)
   श्रम एवं रोजगार मंत्रालय
   श्रम शक्ति भवन
   नई दिल्ली
3. श्री दीपक कुमार — सदस्य
   अपर सचिव
   श्रम एवं रोजगार मंत्रालय
   श्रम शक्ति भवन
   नई दिल्ली

4. श्री मनीष कुमार गुप्ता
संयुक्त सचिव — सदस्य
श्रम एवं रोजगार मंत्रालय
श्रम शक्ति भवन
नई दिल्ली–110001

5. सुश्री मीनाक्षी गुप्ता — सदस्य
संयुक्त सचिव एवं वित्त सलाहकार
श्रम एवं रोजगार मंत्रालय
श्रम शक्ति भवन
नई दिल्ली

6. श्री सत्यनारायण मोहंती — सदस्य
सचिव
माध्यमिक एवं उच्चत्तर शिक्षा विभाग
मानव संसाधन विकास मंत्रालय
शास्त्री भवन
नई दिल्ली–110001

7. श्रीमती सुनीता सांघी — सदस्य
संयुक्त सलाहकार (एलईएम)
सलाहकार (श्रम एवं रोजगार)
योजना आयोग
नई दिल्ली–110001

deldkjk d nk çfrfuf/k

8. श्री बी. सुरेन्द्रन — सदस्य
अखिल भारतीय उप–आयोजन सचिव,
भारतीय मजदूर संघ,
केशावर कुदिल,
5 रंगासायी स्ट्रीट
पेराम्बूर, चेन्नई–600011

9. डॉ. जी. संजीव रेड्डी – भूतपूर्व सांसद — सदस्य
अध्यक्ष – इंटक
गली नं. 14, मकान नं. 658
जीएचएमसी, बर्कतपुरा
हैदराबाद–500027 (आं. प्र.)

fu;kDrkvk ds nk çfrfuf/k

10. श्री राजीव कपूर — सदस्य
भारतीय उद्योग परिसंघ
चीफ पीपल ऑफिसर
फोर्टिस हेल्थकेयर लिमिटेड
कारपोरेट कार्यालय, तृतीय तल
टॉवर ए, यूनिटेक बिजिनेस पार्क
ब्लॉक –एफ, साउथ सिटी –1, सैक्टर – 41
गुड़गाँव – 121001 (हरियाणा)

11. श्री जितेंद्र गुप्ता — सदस्य
राष्ट्रीय उपाध्यक्ष
लघु उद्योग भारती (एलयूबी)
181, पीताम्बर अपार्टमेंट
रचना नगर
भोपाल – 462023

pkj çfrf"Br 0;fDr ftUgksu Je ds {k= e vFkok ml l lcf/kr {k=k e vlk/kkj.k lg;kx fd;k g

12. श्री वीरेंद्र कुमार — सदस्य
भारतीय मजदूर संघ का कार्यालय
चौधरी देवीलाल कॉम्पलेक्स
माल रोड़, पानीपत (हरियाणा)

13. श्री अरुण वशिष्ठ — सदस्य
एल – 242, शास्त्री नगर
मेरठ (उ. प्र.)

14. श्री टी. राजेश्वर राव — सदस्य
मकान नं. 7–1–44
बालासमुद्रम
हनुमाकोंडा
वारेंगल जिला
तेलंगाना – 506001

15. डॉ. एस. मल्ला रेड्डी — सदस्य
विल्ला नं. 6
अशोका ए–ला–मैनसन
द्योलपल्ली
सिकंद्राबाद – 500100

nk lln lnL; ¼ykd lHkk vkj jkT; lHkk l ,d&,d½

16. श्री प्रहलाद सिंह पटेल — सदस्य
संसद सदस्य (लोक सभा)
14, डॉ. बी. डी. मार्ग
नई दिल्ली–110001

17. श्री भूषण लाल जांगडे — सदस्य
संसद सदस्य (राज्य सभा)
फ्लैट सं. 201, स्वर्णजयंती सदन
डॉ. बी. डी. मार्ग
नई दिल्ली–110001

vu|l/kku lLFkku

18. श्री संजय प्रसाद, भा.प्र.से. — सदस्य
महानिदेशक,
महात्मा गांधी श्रम संस्थान,
ड्राइव-इन रोड़, मेम नगर
अहमदाबाद–380062 (गुजरात)

oh-oh- fxfj jk"Vh; Je lLFkku] uk,Mk d çfrfuf/k

19. श्री पी. पी. मित्रा — सदस्य–सचिव
महानिदेशक,
वी.वी. गिरि राष्ट्रीय श्रम संस्थान,
सैक्टर–24, नौएडा–201301
जिला-गौतम बुद्ध नगर (उ.प्र.)

vuqla/kku

संस्थान के कार्यकलापों में अनुसंधान का प्रमुख स्थान है। संस्थान आरंभ से ही अनुसंधान कार्यों में सक्रिय रूप से लगा रहा है, जिसमें श्रम से जुड़े मुद्दों के विभिन्न आयामों पर क्रियानिष्ठ अनुसंधान भी शामिल है। परन्तु इन कार्यकलापों के केंद्र में सदैव ही ऐसे मुद्दे रहे हैं, जो सीमान्त, वंचित और श्रम बल के संवेदनशील वर्गों से संबंधित हैं।

संस्थान के अनुसंधान कार्यकलापों के मुख्य उद्देश्यों को तीन व्यापक स्तरों पर रखा जा सकता है;

- अनुसंधान किए जा रहे मामलों की सैद्धान्तिक समझ को उन्नत बनाना;
- समुचित नीतिगत प्रतिक्रियाओं के निर्माण के लिए आवश्यक सैद्धान्तिक और आनुभविक आधार बनाना; और
- क्षेत्र स्तरीय कार्यों/हस्तक्षेपों की खोज करना, जिसका मुख्य उद्देश्य श्रम बल के असंगठित वर्गों के सामने आने वाली समस्याओं को हल करना है।

इन उद्देश्यों में स्पष्ट रूप से यह कहा गया है कि अनुसंधान कार्यकलाप आवश्यक रूप में सक्रिय प्रकृति के हैं और इन्हें सदैव उभरती चुनौतियों के अनुरूप बनाया गया है। यह स्वीकार करना महत्त्वपूर्ण है कि ये उभरती चुनौतियां वैश्वीकरण के समसामयिक युग में तीव्र गति से अधिक जटिल होती जा रही हैं। इससे पहले कभी भी श्रम की दुनिया में हुए परिवर्तन इतने तीव्र और श्रम एवं रोजगार को प्रभावित करने वाले नहीं रहे। इन परिवर्तनों का अध्ययन करने तथा इनके प्रभाव, परिणामों और कार्य की दुनिया पर इनकी प्रासंगिकता का विश्लेषण करने के लिए समुचित अनुसंधान संबंधी रणनीतियों और कार्यसूची को तैयार किया जाना जरूरी है।

निस्संदेह, यह एक बहुत कठिन कार्य है और इस कार्य को एक वैज्ञानिक ढंग से किया जाना है ताकि अनुसंधान में संगत मुद्दों को शामिल किया जा सके। संस्थान के प्रत्येक अनुसंधान केंद्र को अनुसंधान के प्रमुख मुद्दों को स्पष्ट ढंग से इंगित करना चाहिए और अन्वेषण किए जाने वाले महत्त्वपूर्ण घटकों के ब्यौरे भी तैयार करने चाहिए। इससे न केवल यह सुनिश्चित होगा कि संस्थान के अनुसंधान कार्यकलापों में वैश्वीकृत व्यवस्था में श्रम के समक्ष उभर रहे प्रमुख मुद्दों को शामिल किया गया है अपितु संबंधित क्षेत्रों में विशिष्टता भी हासिल हो सकेगी, जो किसी भी अनुसंधान केंद्र के शैक्षिक स्तर को बढ़ाने का महत्त्वपूर्ण उप्रेरक तत्व होगा।

इसी परिप्रेक्ष्य में संस्थान के विभिन्न अनुसंधान केंद्रों द्वारा शामिल किए जाने वाले अनुसंधान मुद्दों की रूपरेखा तैयार की गई है।

Je cktkj v/;;u dsUn

वी. वी. गिरि राष्ट्रीय श्रम संस्थान में अनुसंधान गतिविधियाँ विभिन्न केन्द्रों के तत्वावधान में चलाई जाती हैं। इन्हीं केन्द्रों में से एक, श्रम बाजार अध्ययन केन्द्र श्रम बाजार में चल रहे परिवर्तनों के विश्लेषणात्मक अध्ययन के लिए प्रतिबद्ध है। अनुसंधान गतिविधियों का उद्देश्य श्रम बाजार के परिणामों के उन्नयन हेतु नीतिगत निदेश प्रदान करना है। केन्द्र की वर्तमान गतिविधियाँ निम्नलिखित मुख्य मुद्दों पर केन्द्रित हैं।

- रोजगार और बेराजगारी
- उत्प्रवास और विकास
- कौशल विकास
- अनौपचारिक अर्थव्यवस्था एवं उत्तम कार्य

ijh dj yh xbl ifj;kstuk,a

1- ,f'k;k esa Jfed çoklu lajpuk,a ,oa foÙkiks"k.k

v/;;u ds mn~ns';

पूरे विश्व में श्रम प्रवाह में बढ़ती विविधता को देखते हुए श्रमिकों की गतिशीलता के प्रबंधन में फिर से दिलचस्पी पैदा हो रही है ताकि प्रवासन की विकास क्षमताओं को बढ़ाया जा सके। इस विषय पर मौजूदा अधिकतर अध्ययनों में प्रवासन की प्रक्रियाओं, प्रवासन नीति/विनियमन तथा इनके प्रभाव पर ध्यान केंद्रित किया गया है। कुछ अध्ययनों में यह पूछा गया है कि श्रम प्रवाह को बेहतर ढंग से व्यवस्थित करने हेतु श्रम प्रवासन के लिए स्थापित प्रशासनिक ढांचों–संस्थानों, उनके शासन एवं उनके संचालन की वित्तीय दक्षता में कैसे सुधार किया जा सकता है अथवा कैसे इन्हें संशोधित किया जा सकता है। इसी संदर्भ में मौजूदा अध्ययन में निम्नलिखित तीन प्रमुख मुद्दों से संबंधित ज्ञान का आधार बढ़ाने का प्रयास किया गया है: (i) श्रम प्रवासन के प्रबंधन के लिए संगठनात्मक ढांचे; (ii) सरकार द्वारा दी जा रही विभिन्न प्रवासन सेवाएं; और (iii) प्रवासी कामगरों के संरक्षण हेतु वित्तपोषण। इस अध्ययन हेतु चुने गये देशों–भारत, फिलीपीन्स एवं श्रीलंका ने बड़ी संख्या में कामगारों को सफलतापूर्वक विदेश भेजा है, तथा इन देशों में अंतर्राष्ट्रीय श्रम प्रवाह के संबंध में अनेक समानताएं एवं विशिष्टताएं पायी जाती हैं। ऐसे तुलनात्मक अध्ययन से श्रम प्रवासन के प्रशासन तथा श्रमिक प्रदाता देश के परिप्रेक्ष्य में इसके वित्तपोषण के संबंध में जानकारी बढ़ने के आशा है। इस अध्ययन में यह भी परिकल्पना की गयी है कि यह अंतर्राष्ट्रीय श्रम संगठन (आईएलओ) द्वारा अपने तकनीकी सहयोग के लिए तैयार की गयी नीति संबंधी सलाह के लिए जानकारी प्रदान करने के साथ इस क्षेत्र, जिसमें अपेक्षाकृत कम शोध होता है, में सीखे गए सबकों तथा अच्छे व्यवहारों पर प्रकाश डालेगा।

v/;;u dk 'k# ,oa ijk djus dh frfFk

अध्ययन को जून 2013 में शुरु, एवं जुलाई 2014 में पूरा किया गया था

vuqla/kku v/;;u dk ifj.kke

यह अध्ययन प्रवासन शासन प्रणाली को मजबूत करने के लिए विशिष्ट नीतिगत सिफारिशें करता है। कुछ प्रमुख सुझावों में निम्न शामिल हैं:

- एक अच्छी तरह से तैयार की गयी अंतर्राष्ट्रीय श्रम प्रवासन नीति को विकसित करने की आवश्यकता है। यह भी आवश्यक है कि श्रम प्रवासन के प्रबंधन के लिए एक व्यापक अथवा प्रमुख संस्थान हो। सभी देशों के लिए यह भी उतना ही महत्वपूर्ण है कि वे विभिन्न अभिसमयों तथा सिफारिशों का अनुसमर्थन करें, और प्रवासी कामगारों के कल्याण को बढ़ावा देने के लिए बहुपक्षीय सहयोग को मजबूत करें।
- कामगारों के मूल देशों के साथ–साथ गंतव्य देशों में प्रवासन के प्रबंधन के लिए मानव संसाधनों को गुणात्मक एवं मात्रात्मक दोनों ही तरह से मजबूत करना आवश्यक है। विदेशों में राजनयिक मिशनों को पर्याप्त संख्या में अधिकारी उपलब्ध कराने तथा प्रक्रिया के लिए एक मैन्युअल विकसित करने (जैसा कि श्रीलंका एवं फिलीपींस ने किया है) की आवश्यकता है। प्रवास प्रबंधन से संबंधित मंत्रालयों/विभागों, विशेषकर श्रम, कौशल विकास, स्वास्थ्य के साथ–साथ विदेश एवं गृह कार्य विभाग के बीच नीतिगत संबद्धता को मजबूत करने हेतु प्रयास किए जाने चाहिए।
- ऐसी पारदर्शी नीतियों, प्रक्रियाओं तथा व्यवहारों, जो संस्थानों के कामकाज को और अधिक प्रभावी बनायेंगे, को बढ़ावा दिया जाना चाहिए। प्रवासन कार्य देख रहे विभिन्न पणधारियों के साथ सामाजिक संवाद के लिए एक साझा मंच, जैसे कि ट्रेड यूनियनों, सीएसओ तथा भर्ती एजेंसियों के बीच अनौपचारिक बैठकें करना महत्वपूर्ण है।
- यह मानना कि प्रस्थान–पूर्व का चरण खासतौर पर महत्वपूर्ण है तथा इसमें सरकार के हस्तक्षेप की आवश्यकता होती है, काफी महत्वपूर्ण है।
- फिर भी हस्तक्षेप का एक अन्य क्षेत्र भर्ती का विनियमन, भर्ती एजेंसियों के संचालन को मॉनीटर करने सहित, है। श्रीलंका में भर्ती एजेंसियों को ग्रेड प्रदान करने की पहल, जिससे आम जनता को यह सूचित किया जाता है कि वे इन एजेंसियों से कैसी सेवाएं प्राप्त कर सकते हैं, सराहनीय हैं।
- कार्यदशाओं के संबंध में बढ़ती हुई शिकायतों को देखते हुए गंतव्य स्थानों पर कल्याणकारी सेवाओं को सुदृढ़ करना अनिवार्य है।
- प्रवासी कामगारों के लिए बीमा संबंधी कार्यक्रमों को सुदृढ़ करने को प्राथमिकता दी जानी चाहिए। उपरोक्त तीनों देशों में बीमा संबंधी कार्यक्रमों के संचालन में कुछ अच्छे व्यवहार शुरु

किए गए हैं। इनमें घरेलू कामगारों जैसे कमजोर वर्गों के मामलों में नियोक्ता द्वारा बीमा की किश्त का भुगतान करना, उन सभी कामगारों, जिन्हें निकासी की आवश्यकता होती है, के लिए अनिवार्य बीमा कवर प्रदान करना, आदि शामिल हैं। इन देशों को ऐसी और पहलें शुरु करनी चाहिए।

- उपरोक्त तीनों देशों ने प्रवासी कामगारों के लिए कौशल विकास एवं प्रमाणन कार्यक्रम को परिकल्पित अथवा शुरु किया है। प्रवासन के परिणामों में सुधार करने के उद्देश्य से ऐसे उपायों को निरंतर किया जाना चाहिए।
- पुनः एकीकरण कार्यक्रमों को प्रवासी कामगारों की आवश्यकताओं के अनुसार संशोधित किए जाने की आवश्यकता है। यद्यपि पुनः एकीकरण के संबंध में विभिन्न मॉडल हैं, ऐसे मॉडल (उदाहरण के लिए ऐसे प्रोजेक्ट स्थापित करके जैसे कि फिलीपींस में ग्रोसेरिया प्रोजेक्ट स्थापित किया गया है) जो सीमित विनिवेश क्षमताओं के साथ विदेशी कामगारों एवं उनके परिवारों के लिए स्व–रोजगार के अवसर बढ़ाते हैं, विचार करने हेतु सार्थक विकल्प हैं।
- प्रवासी सेवाओं की वित्तीय स्थिरता सुनिश्चित करने के लिए उपाय किए जाने चाहिए। इस संबंध में यह महत्वपूर्ण है कि प्रवासी सेवाओं से संबंधित खर्चों का प्रबंधन इन सेवाओं के लिए चिह्नित सरकारी निधि के अलावा अन्य स्रोतों से किया जाना चाहिए। भर्ती शुल्क के द्वारा अपने वित्तीय संसाधनों को बढ़ाने के एसएलबीएफई का दृष्टिकोण एक अनुकरणीय व्यवहार है।
- बजट के आवंटन में प्राथमिताएं तय करने की आवश्यकता है। भारत के संबंध में यह देखा गया है कि संभाव्य प्रवासी कामगारों के प्रवासन के परिणामों, जैसे कि प्रस्थान–पूर्व अभिमुखीकरण तथा कौशल उन्नयन कार्यक्रमों में सुधार के लिए किये जाने वाले हस्तक्षेपों को बहुत अल्प संसाधन आवंटित किया जाना जारी है।
- सरकारी अनुदानों के अलावा अन्य स्रोतों से राजस्व प्राप्ति पर बल दिया जाना चाहिए। इन स्रोतों में भर्ती शुल्क, कल्याणकारी निधियों में प्रवासी कामगारों का अंशदान, आदि शामिल हैं। कल्याणकारी निधियों के एक भाग के रूप में सृजित संसाधनों का, आय के सतत प्रवाह को सुनिश्चित करने और इस प्रकार विभिन्न प्रवासी सेवाओं को बनाये रखने के लिए, विनिवेश बेहतर ढंग से किया जाना चाहिए।

**(ifj;kstuk funs'kd: Mk- ,l- d- 'kf'kdekj] ofj"B Qyk vkj
Mk- jk[kh fFkekFkh] ,lkfl,V Qyk)**

2- Hkkjr l [kkMh {k= dk% Je ckt kj] dk'ky vkj çokl pØ d chp lc/kk dh [kkt

v/;;u dk mnns';

यह रिपोर्ट श्रम बाजार की विशेषताओं, कौशल विकास तथा भारत से गल्फ को–ऑपरेशन काउंसिल (जीसीसी) के देशों, जो भारतीय प्रवासी श्रमिकों का एक प्रमुख गंतव्य स्थान है, में श्रमिकों के प्रवासन

के संदर्भ में अंतर्राष्ट्रीय श्रम प्रवाह के बीच अंतर–संबद्धता को दर्शाती है। प्रवासन शासन प्रणाली में बढ़ती जटिलताओं, जब श्रमिकों को लेने वाले अनेक देशों में आप्रवास नीतियां प्रतिबंधात्मक और यहां तक कि कौशल–चयनात्मक हो रही हैं, के आलोक में इन सहलग्नताओं का विश्लेषण करना अत्यावश्यक है। इस रिपोर्ट में यह तर्क दिया गया है कि ऐसे आकलनों पर आधारित नीतियां श्रम बाजार तथा प्रवासन के परिणामों, खासकर अल्प एव मध्यम कौशल श्रेणियों से संबंधित प्रवासियों के, में सुधार करने हेतु अपना योगदान दे सकती हैं।

v/;;u dk 'k# ,oa iwjk djus dh frfFk

अध्ययन को अगस्त 2014 में शुरु, एवं जनवरी 2015 में पूरा किया गया था

vuqla/kku v/;;u dk ifj.kke

अध्ययन से निकले प्रमुख निष्कर्ष एवं नीतिगत अनिवार्यताएं निम्न प्रकार हैं:

अंतर्राष्ट्रीय प्रवासन पर श्रम बाजार सूचना प्रणाली को विकसित एवं मजबूत करना

यह देखते हुए कि भारत–जीसीसी प्रवासन कॉरिडोर, प्रवासन के कॉरिडोरों में सबसे ज्यादा सघन है, सभी जीसीसी देशों में उभरते श्रम एवं कौशल जरूरतों का पूर्वानुमान लगाने तथा उनका सतत मॉनीटर करने के तिए एक मजबूत तंत्र विकसित करने की तत्काल आवश्यकता है। ऐसे पूर्वानुमानों को वर्तमान एवं भविष्य की श्रमिक आवश्यकताओं के लिए सभी सैक्टरों एवं कौशल योग्यताओं में उपलब्ध किया जाना चाहिए। यह महत्वपूर्ण है कि श्रमिकों एवं कौशल मांगों का अनुमान लगाते समय जनसाांख्यिकीय बदलाव, तकनीकी प्रगति तथा आप्रवास नीति में परिवर्तन पर ध्यान दिया जाना चाहिए तथा इन्हें एकीकृत करना चाहिए। यह भी आवश्यक है कि प्रवासी कामगारों की सभी श्रेणियों को शामिल करते हुए भारत श्रमिकों के बहिर्गमन का एक व्यापक डाटाबेस विक. सित करे। इसके अतिरिक्त, श्रमिकों के वापस आने पर डाटा को संग्रहित करने की भी तत्काल आवश्यकता है, ऐसा डाटा भारत में लगभग नदारद है। सूचना महत्वपूर्ण परिवर्तनशील कारकों यथा विदेश में नियोजन के दौरान प्राप्त कौशल, उपलब्ध वित्तीय संसाधन, उद्यमिता कौशल आदि, जो एक व्यवस्थित पुनःएकीकरण नीति विकसि करने के लिए आधार तैयार करते हैं, पर एकत्रित की जानी चाहिए। श्रमिक प्रदाता कई देश जैसे कि श्रीलंका, बांग्लादेश, फिलीपींस आदि अंतर्राष्ट्रीय प्रवासन पर राष्ट्रीय स्तर पर आवधिक सर्वेक्षण कराते हैं। यह देखते हुए कि भारत के आर्थिक और सामाजिक विकास के लिए अंतर्राष्ट्रीय प्रवासन एक काफी महत्वपूर्ण घटक है, राष्ट्रीय स्तर पर सर्वेक्षण कराने के लिए एक भी प्रयास न किया जाना एक पहेली बना हुआ है। वैज्ञानिक तरीके से तैयार कार्यप्रणाली के आधार पर राष्ट्रीय स्तर के ऐसे सर्वेक्षण आयोजित करने के लिए प्रवासी भारतीय मामले मंत्रालय राष्ट्रीय स्तर के प्रमुख संस्थानों और अंतर्राष्ट्रीय श्रम संगठन (आईएलओ) के साथ मिलकर काम कर सकता है ताकि एक स्थायी अंतर्राष्ट्रीय प्रवासन नीति विकसित की जा सके।

कौशल विकास प्रणालियों तथा अंतर्राष्ट्रीय प्रवासन के बीच सहलग्नता को मजबूत करना

उपरोक्त विश्लेषण से यह स्पष्ट है कि भारत में कौशल विकास प्रणालियों तथा अंतर्राष्ट्रीय प्रवासन के बीच काफी कम सहलग्नताएं हैं। ऐसे सहलग्नताओं, जिससे श्रम बाजार के साथ–साथ संभावित प्रवासियों के प्रवासन परिणामों में तुरंत सुधार होगा, की स्थापना विभिन्न स्तरों पर संभव है। गंतव्य देशों में कौशलों की बढ़ती मांगों के आधार पर कौशल विकास संस्थान अल्पावधि के सर्टिफिकेट कोर्स शुरु कर सकते हैं। इसके अतिरिक्त, खासकर उन ट्रेडों/सैक्टरों (जैसे कि निर्माण) जिनकी जीसीसी देशों मे काफी मांग है, के संबंध में गंतव्य देशों में कौशल आवश्यकताओं की बढ़ती मांगों के अनुसार चालू सर्टिफिकेट कोर्सों को संशोधित किया जा सकता है।

भारत में प्रमाणन प्रणाली को गंतव्य देशों में मौजूदा/अपेक्षित मानकों के अनुरूप विकसित किया जाना चाहिए। इसके लिए भारत में कौशल विकास संस्थानों (जैसे कि आईटीआई/कौशल प्रशिक्षण केंद्रों) को अपने मानकों को अंतर्राष्ट्रीय कौशल प्रमाणकर्ताओं द्वारा विकसित मानकों के बराबर करने के लिए प्रोत्साहित किया जाना चाहिए। इससे न केवल इन संस्थानों से पास आउट होने वाले प्रशिक्षुओं के कौशल स्तरों में वृद्धि करेगा अपितु इससे कुशल कामगारों के एक प्रमुख प्रदाता के रूप में भारत को विकसित करने में भी मदद मिलेगी तथा भारत जीसीसी श्रम बाजारों में उभरती मांगों को पूरा करने में अच्छी तरह से सक्षम होगा।

दूसरा प्रमुख मुद्दा, जिसका समाधान किया जाना है, कौशल अर्जन के साधनों से संबंधित है। हमारे विश्लेषण में स्पष्ट रूप से यह पाया गया है कि भारत में काफी संख्या में श्रम बल कौशलों को अनौपचारिक तरीकों से अर्जित करते हैं। अनौपचारिक तरीकों से अर्जित कौशलों को प्रमाणित करने हेतु प्रणाली का विस्तार किये जाने की तत्काल आवश्यकता है। इस संबंध में एक पूर्व शर्त पिछली शिक्षा की मान्यता हो सकती है।

प्रवासियों द्वारा नए अर्जित कौशलों को मान्यता देने हेतु तंत्र

आप्रवास नीतियों के अस्थायीकरण को देखते हुए यह महत्वपूर्ण है कि प्रवासी कामगारों द्वारा विदेश में काम करते हुए अर्जित कौशलों को मान्यता दी जाए। भारत सहित अधिकांश श्रमिक प्रदाता देशों में प्रवासियों द्वारा नए अर्जित कौशलों का प्रमाणन एक काफी हद तक उपेक्षित पहलू रहा है। कौशलों का प्रमाणीकरण तभी प्रभावी होगा, जब श्रमिकों को भेजने और लेने वाले देशों के मध्य सहयोग हो। उदाहरण के लिए, श्रमिकों को लेने वाले देश भी प्रवासी कामगारों के कौशलों के प्रमाणीकरण के लिए इच्छुक हो सकते हैं। इस तरह का एक मामला रिपब्लिक ऑफ साउथ कोरिया के मिनिस्ट्री ऑफ एंप्लॉयमेंट एंड लेबर द्वारा कार्यान्वित सुखद वापसी कार्यक्रम है। इस कार्यक्रम के तहत प्रवासी कामगारों को अपना व्यवसाय शुरु करने अथवा स्थानीय कोरियाई कंपनी में जॉब पाने के लिए मुफ्त प्रशिक्षण एवं कॅरियर मार्गदर्शन प्रदान किया जाता है, कार्यस्थल के समीप किसी प्रशिक्षण केंद्र में 40 घंटे का प्रशिक्षण दिया जाता है तथा उनके अपने समुदाय में कोरियाई कंपनियों अथवा बहु–राष्ट्रीय

निगमों में रोजगार हेतु आवदेन की सुविधा प्रदान करने के लिए कार्य–अनुभव का प्रमाण दिया जाता है। प्रवासी श्रमिकों की वतन वापसी के बाद उन्हें स्थानीय स्तर पर कोरियाई कंपनियों द्वारा रोजगार मेलों तथा ऑनलाइन एवं ऑफलाइन रोजगार सेवाओं के माध्यम से रोजगार के अवसरों के बारे में बताया जाता है। इस कार्यक्रम के तहत प्रवासी श्रमिकों को पुनर्वास प्रक्रिया के दौरान होने वाली कठिनाइयों का सामना करने के लिए परामर्शी सेवाएं भी प्रदान की जाती हैं।

कौशल प्रमाणन हेतु श्रमिक भेजने और लेने वाले देशों के बीच सहयोग

श्रमिक भेजने और श्रमिक लेने वाले देशों के बीच सहयोग कौशल के बेहतर मिलान करने के साथ–साथ कौशल के परीक्षण एवं प्रमाणन पर स्थापित किये जाने चाहिए। इसे भारत और जीसीसी देशों के बीच समझौता ज्ञापन (एमओयू) के तौर पर औपचारिक रूप दिया जा सकता है। अभी मौजूद श्रम प्रवासन पर समझौता ज्ञापनों में से अधिकांश कार्यदशाओं के विनियमन, कामगारों की गतिशीलता अथवा सामाजिक सुरक्षा समझौतों को ही कवर करते हैं, कौशलों पर आधारित एमओयू द्वारा प्रवासन को बढ़ावा देने की आवश्यकता है।

प्रवासी कामगारों के कमजोर वर्गों के लिए उपयुक्त अनुकूलित कौशल विकास कार्यक्रम विकसित करना

इस बात पर ध्यान देते हुए कि भारत से जीसीसी देशों को जाने वाले अधिकांश कामगार या तो कम कुशल होते हैं या फिर अप्रमाणित कौशल वाले होते हैं, उन्हें मांग के अनुसार कौशल प्रदान करने हेतु एक तंत्र विकसित किया जाना चाहिए। यह खासकर कमजोर वर्ग के प्रावसी कामगारों यथा घरेलू कामगारों, जो बेहतर मजदूरी का दावा कर सकते हैं यदि उन्हें कुछ रोजगार–पूर्व प्रशिक्षण दिया जाए। ऐस अच्छे व्यवहार श्रीलंका और फिलीपींस जैसे कार्यक्षम प्रवास प्रबंधन प्रणाली वाले देशों में चल रहे हैं।

(ifj;kstuk funs'kd: Mk- ,l- d- 'kf'kdqekj] ofj"B Qsyks vkSj
Mk- jk[kh fFkekFkh] ,lksf,V Qsyks**)**

3- vrjk"Vh; Jfed çoklu% mHkjrh pqukfr;k ,o uhfrxr <kpk

अध्ययन के विशिष्ट उद्देश्यों में शामिल हैं: भारतीय श्रमिकों के प्रमुख गंतव्य देशों में मौजूदा उत्प्रवासन नीतियों की महत्वपूर्ण विशेषताएं क्या हैं? प्रमुख प्रवासी श्रमिक प्राप्तकर्ता देशों की नीतियों के साथ भारत और दक्षिण एशिया के श्रमिक प्रदाता देश किस सीमा तक सामंजस्य बिठा पाये हैं? पदोन्नति, विनियमन एवं श्रमिकों की आवाजाही पर प्रतिबंध के मामलों में हम खाड़ी के देशों और यूरोपीय यूनियन के देशों की उत्प्रवासन नीतियों की तुलना किस प्रकार कर पाते हैं? प्रवासन नीतियों में बदलाव ने वर्तमान श्रमिक आवाजाही को किस प्रकार प्रभावित किया है?

v/;;u dk 'k# ,o i jk dju dh frfFk

अध्ययन को दिसम्बर 2013 में शुरु, एवं दिसम्बर 2014 में पूरा किया गया था

vu|l/kku v/;;u dk ifj.kke

अंतर्राष्ट्रीय श्रमिक गतिशीलता, वैश्वीकरण के मौजूदा चरण के केंद्रीय आयामों में से एक है। वर्ष 2010 में अंतर्राष्ट्रीय प्रवासियों की संख्या लगभग 214 मिलियन थी, इनमें से अधिकांश अपने मूल देश से दूसरे देश रोजगार के लिए गये थे। श्रमिक गतिशीलता न केवल मात्रा में बढ़ी है, इसमें इसकी दिशा और संघटन के संदर्भ में भी काफी विधिता आई है। आने वाले वर्षों में आबादी की आयु बढ़ने के साथ, कौशलों की मांग एवं आपूर्ति में असंतुलन, और प्रवासन उद्योग की बढ़ती भूमिका के कारण वैश्विक प्रवास परिदृश्य और जटिल बनने वाला है।

एक नीति के नजरिए से इस बात पर तत्काल ध्यान देने की आवश्यकता है कि प्रवासियों द्वारा सामना की जा रही असुरक्षितताओं की व्यापक रेंज के लिए विभिन्न स्तरों पर मौजूद घटक जिम्मेदार हैं, तथा इन्हें दो व्यापक श्रेणियों में परिकल्पित किया जा सकता है। पहला, अधिकांश देशों में नए उभरते गंतव्यों में प्रवासन को सुगम बनाने, अथवा प्रवासियों की विभिन्न श्रेणियों की आवश्यकताओं को पूरा करने के लिए प्रशासनिक एवं विधिक ढांचे मौलिक स्तर के हैं। दूसरा, उच्च एवं कम कौशल प्राप्त, दोनों श्रेणी के प्रवासी कड़ी नीतियों से शासित हैं, असल में प्रवासन को रोकने के लिए सीमाओं पर नियंत्रण के साथ–साथ आंतरिक नियंत्रण जैसे कि नजरबंदी, काम और कल्याण से बाहर करना अथवा बहिष्करण का सहारा लिया जा रहा है। उच्च आय वाले देशों में खुलेपन से प्रवासी कामगारों को ग्रहण करना एवं उन्हें अधिकार प्रवेश के पश्चात देना जैसी उत्प्रवास नीतियों की अदला–बदली होती है। प्रवासी सदैव प्रभावित होते हैं, प्रवास करने के उनके अधिकारों के साथ–साथ प्रवासियों के अधिकार बुरी तरह प्रभावित होते हैं। वर्तमान अध्ययन में यह तर्क दिया गया है कि प्रवासन के विकास प्रभावों को सुदृढ़ बनाने में प्रवासन नीतियां महत्वपूर्ण भूमिका निभाती हैं।

(ifj;k tuk fun'kd: Mk- jk[kh fFkekFkh] ,lkfl,V Qyk)

—f"k lac/k vkSj xzkeh.k Je dsUnz

कृषि संबंधों और ग्रामीण श्रम बाजार की बढ़ती जटिलताओं को देखते हुए यह महसूस किया गया कि कृषि की स्थिति का पता लगाने एवं इसका अधिक वैज्ञानिक एवं व्यवस्थित तरीके से विश्लेषण करने के लिए ज्यादा विशेषज्ञता की आवश्यकता होगी, ताकि ग्रामीण श्रमिकों के विकास के लिए उनकी आवश्यकताओं के अनूकूल नीतियों एवं कार्यक्रमों को तैयार किया जा सके। इसके अतिरिक्त, ढाई दशकों से अधिक का अनुभव भी विभिन्न समस्याओं के समाधान हेतु एकीकृत दृष्टिकोण की आवश्यकता को रेखांकित करता है। कृषि संबंध और ग्रामीण श्रम केन्द्र के सृजन का यह एक प्रमुख तर्काधार है।

केन्द्र के अनुसंधान कार्यकलाप निम्नलिखित मुद्दों पर केन्द्रित हैं:

- वैश्वीकरण और ग्रामीण श्रम पर उसका प्रभाव,
- ग्रामीण श्रम बाजारों की बदलती संरचना की मैक्रो प्रवृत्तियां एवं पद्धतियां,
- संगठनात्मक कार्यनीतियों का प्रलेखन, मूल्यांकन और प्रचार प्रसार,
- सामाजिक सुरक्षा और ग्रामीण श्रम।

iwjh dj yh xbZ ifj;kstuk,a

1- vuqlwfpr {ks= ds dkexkjksa ds fy, lkekftd lqj{kk mik;% egkjk"Vª ,oa if'pe caxky esa dqN pqfuank dk;ZØeksa@;kstukvksa dk v/;;u

mn~ns';

- इस अध्ययन का मुख्य उद्देश्य भारत में सामाजिक सुरक्षा कार्यक्रमों और योजनाओं का, उनकी कवरेज, स्थिति एवं कार्यान्वयन तंत्र के संदर्भ में, अध्ययन करना है। अध्ययन के विशिष्ट उद्देश्य निम्न प्रकार हैं:
- भारत में वर्तमान में संचालित विभिन्न सामाजिक सुरक्षा योजनाओं एवं कार्यक्रमों के बारे में व्यापक जानकारी का संग्रहण एवं संकलन।
- राज्य सरकारों द्वारा चलाये जा रहे कुछ चुनिंदा सामाजिक सुरक्षा कार्यक्रमों और योजनाओं की कार्यान्वयन प्रक्रिया का अध्ययन करना।

- कुछ चुनिंदा सामाजिक सुरक्षा कार्यक्रमों और योजनाओं का, उनकी प्रशासनिक प्रक्रिया, हितलाभ पैकेज तथा लाभार्थियों के जीवन पर उनके प्रभाव पर विशेष ध्यान देते हुए, मामला अध्ययन आयोजित करना।

vu|l/kku v/;;u dk ifj.kke

- सामाजिक सुरक्षा उपायों का एक सारांश तैयार किया गया है तथा प्रकाशन के अनुमोदन के लिए इसका मसौदा महानिदेशक के पास भेजा गया है।
- अध्ययन की अंतिम रिपोर्ट महानिदेशक को भेजी गई है।
- देश में मथाड़ी कामगारों का जीवन–स्तर एवं कार्यदशाओं में सुधार करने के लिए अनेक सिफारिशें की गई हैं।
- मथाड़ी कामगारों को सामाजिक सुरक्षा प्रदान करने की सर्वोत्तम प्रथाओं का विस्तार से अध्ययन किया गया है तथा यह सुझाव दिया गया है कि इन्हें पूरे देश में अन्य राज्यों में दोहराया जाए।
- मथाड़ी कामगारों की कमजोर स्थिति एवं उनके अपने संगठन की अनुपलब्धता को देखते हुए रिपोर्ट में सुझाव दिया गया है कि उनके लिए क्षमता निर्माण कार्यक्रमों, नेतृत्व विकास कार्यक्रमों का आयोजन किया जाए।
- इस अध्ययन के तहत किए गए मामला अध्ययनों के आधार पर उन्हें ये सुविधाएं देने का सुझाव दिया गया है ताकि वे स्वास्थ्य, चिकित्सा सुविधाओं, रहने एवं संवर्धनात्मक सुविधाओं तक पहुंच बनाने में सक्षम हो सकें।

v/;;u dk 'k# ,o iijk dju dh frfFk

अध्ययन को अगस्त 2013 में शुरु, एवं मार्च 2015 में पूरा किया गया था

¼ifj;kstuk funs'kd% Mk- iue ,l- pkgku] ofj"B Qsyk½

tkjh ifj;kstuk,¡

1- ?kjsyw Msjh esa jkstxkj vkSj vk; dh laHkkouk,% ,d v/;;u

mn~ns';

इस अध्ययन के उद्देश्य इस प्रकार हैं:

- घरेलू डेयरी में रोजगार के पैटर्न एवं इसकी स्थिति की जाँच करना

- रोजगार सृजन एवं आय के संदर्भ में डेयरी संचालन की संभावना की जाँच करना
- क्रेडिट, उत्पाद आदि के लिए पहुंच एवं बाजार का अध्ययन करना
- अध्ययन हेतु चुने गए परिवारों के जीवन–स्तर पर पर घरेलू डेयरी संचालन के प्रभाव का अध्ययन करना
- घरेलू डेयरी के सुधार हेत नीतिगत एवं कार्यक्रम संबंधी उपायों के सुझाव देना।

vof/k

यह परियोजना मार्च 2015 में शुरु की गई है, तथा इसे 30 जनवरी 2016 तक पूरा किया जाना है।

¼ifj;kstuk funs'kd% Mk- iwue ,l- pkSgku] ofj"B QSyks½

jk"Vªh; cky Je lalk/ku dsUnz ¼,uvkjlhlh,y½

वी. वी. गिरि राष्ट्रीय श्रम संस्थान में राष्ट्रीय बाल श्रम संसाधन केन्द्र (एनआरसीसीएल) की स्थापना यूनीसेफ, आईएलओ और श्रम मंत्रालय के सहयोग से एक विशिष्ट केन्द्र के रूप में की गई है। इसकी स्थापना का उद्देश्य एक ऐसी केंद्रीय एजेंसी उपलब्ध कराना था, जो बाल श्रम पर काबू पाने के समूचे कार्य में सरकार, अंतर्राष्ट्रीय संगठनों, गैर–सरकारी संगठनों, श्रमिक संगठनों और नियोक्ता संगठनों सहित विभिन्न विशेष साझेदारों और पणधारियों के बीच सक्रिय सहयोग सुनिश्चित कर सके। इसका उद्देश्य ज्ञानाधार का सृजन करना और अनुसंधान करना तथा उसे बढ़ावा देना भी है। केन्द्र सरकार बाल श्रम के उत्तरोत्तर उन्मूलन के अपने कार्य में नीति निर्धारकों और विधि निर्माताओं का समर्थन करती है और केन्द्र तथा राज्य सरकारों की नीतियों के उद्देश्यों की प्राप्ति में योगदान देती है। केन्द्र का मुख्य विषय तकनीकी सलाह, सेवा और परामर्श प्रदान करना तथा सूचना का प्रचार/प्रसार करना है ताकि बाल श्रम की समस्या को उजागार किया जा सके और लोगों की अभिवृत्ति में परिवर्तन कर उनमें जागरूकता लाई जा सके। केन्द्र बाल श्रम की रोकथाम और उन्मूलन के लिए कार्यरत व्यक्तियों, समूहों और संगठनों की क्षमताएं विकसित करने में लगातार प्रयास कर रहा है।

एनआरसीसीएल विभिन्न स्तरों पर अनुसंधान, प्रशिक्षण, पाठ्यक्रम विकास, पक्षसमर्थन, तकनीकी सहयोग, प्रलेखन, प्रकाशन, प्रचार–प्रसार, नेटवर्किंग और विभिन्न स्तरों पर सामाजिक कार्यकर्ताओं के प्रयासों को सुदृढ़ बनाकर अभिसरण को बढ़ावा देने के जरिए अपना उद्देश्य प्राप्त करने का प्रयास कर रहा है।

vuqla/kku

अनुसंधान, एनआरसीसीएल के कार्यकलापों में से एक महत्वपूर्ण कार्य है। अनुसंधान परियोजनाओं के केन्द्र में निम्नलिखित विषयों पर ध्यान केंद्रित किया गया है:

1. चुने हुए खतरनाक व्यवसायों और प्रक्रियाओं में बच्चों के नियोजन पर बेंचमार्क सूचना का सृजन।
2. बाल श्रम के निष्चयात्मक पहलुओं का पता लगाने के लिए अनुसंधान अध्ययनों की समीक्षा और बालश्रम के सामाजिक–आर्थिक सांस्कृतिक आयामों एवं निर्धारकों का पता लगाने के लिए अध्ययन करना।
3. बाल श्रमिकों के पुनर्वास के लिए कार्यनीतियां बनाना।
4. सफल अनुभव का प्रलेखन करके बाल श्रमिकों को काम से मुक्त करवाने के अवसर लागतों को स्पष्ट करना।

इन सूक्ष्म–स्तरीय अध्ययनों में जिन पहलुओं का अध्ययन किया गया है, उनमें समस्या की मात्रा, कानूनों का प्रवर्तन, सरकारी तथा गैर–सरकारी हस्तक्षेपों का प्रभाव, शिक्षा की स्थिति, जीवन तथा कार्य दशायें, व्यावसायिक स्वास्थ्य जोखिम आदि शामिल हैं। एनआरसीसीएल ने कई अनुसंधान अध्ययनों और प्रमुख मूल्यांकन अध्ययनों को पूरा कर लिया है।

ijh dh xb ifj;kstuk,a

1- cky Je ij l/kkj.kh; Kku <kpk fodflr djuk rFkk vkipkfjd Kku mRiknksa] mi mRiknksa ,oa lokvksa dk çpkj&çlkj

mnns';

i) बाल श्रम के मुद्दे का समाधान करने वाले विभिन्न कार्यक्रमों की चुनौतियों एवं उपलब्धियों का प्रलेखीकरण;

ii) जनता के रवैये में बदलाव लाने और बाल श्रम को समाप्त करने के लिए लोगों में जागरूकता का सृजन करने के उद्देश्य से बाल श्रम से संबंधित कई मुद्दों पर सूचना का आबादी के विभिन्न वर्गों तक समय–समय पर प्रसार करना।

vuqla/kku v/;;u dk ifj.kke

i) बाल श्रम के मुद्दे के समाधान हेतु देश के अनेक राज्यों में सांस्थानिक क्षमताएं विकसित की गई;

ii) बाल श्रम पर सूचना को पुनः प्राप्त करने के लिए संग्रहण, वर्गीकरण एवं इसकी तुलना करना;

iii) विभिन्न सामाजिक भागीदारों द्वारा बाल श्रम के उन्मूलन के लिए चलाए जा रही विभिन्न परियोजनाओं के प्रभावी कार्यान्वयन के लिए तकनीकी सहायता प्रदान की गई;

iv) बाल श्रम के उन्मूलन के कार्य में लगी सरकारों, कानून निर्माताओं, नीति निर्माताओं, ट्रेड यूनियनों, गैर सरकारी संगठनों, सीबीओ तथा अन्य सामाजिक भागीदारों के मध्य भौगोलिक–विशिष्ट सूचना का प्रसार करना;

v) "चाइल्ड होप" नामक न्यूजलेटर का प्रकाशन किया गया;

vi) उनकी प्रतिकृति बनाने के लिए अच्छे व्यवहारों को साझा किया गया।

v/;;u dk 'k# ,oa ijk djus dh frfFk

अध्ययन को 02 मई 2013 को शुरु, एवं 30 जून 2014 को पूरा किया गया।

¼ifj;kstuk funs'kd% Mk- gyu vkj- lidj] ofj"B Qyk½

2- Hkkjr esa cky Je ls fuiVus ds fy, fo/kk;h <kpk% cky JEk vf/kfu;e ,oa nks"kflf) dh njksa dk ,d fo'ys"k.kRed v/;;u

श्रम कानून प्रवर्तन प्रणाली कितने प्रभावी ढंग से कार्य कर रही है, इसका मूल्यांकन करने के तरीकों में श्रम कानूनों के तहत दोषसिद्धि की दरों का पता लगाना एक तरीका है। बाल श्रम अधिनियम के संदर्भ में विशेषकर यह महत्वपूर्ण है कि जो लोग कानून का उल्लंघन करते हैं, उनका दोष सिद्ध किया जाए और उन्हें दंडित किया जाए। ऐसी श्रम कानून प्रवर्तन प्रणाली, जो दोषसिद्ध करने में असफल रहती है, की विश्वसनीयता कुछ नहीं होती है तथा यह खतरा बना रहता है कि लोग कानूनी प्रावधानों के उल्लंघनों की रिपोर्ट करना बंद कर देंगे। बाल श्रम के संदर्भ में ऐसी स्थिति बच्चों को नियोजित करने की प्रथा के स्थायीकरण का मार्ग प्रशस्त करेगी।

mn~ns';

i) किए गए निरीक्षणों, पता लगाए गए उल्लंघनों तथा शुरु किए गए मुकदमों की संख्या की तुलना, उन मामलों की संख्या जहां दोषसिद्ध हुआ, का विश्लेषण करके बाल श्रम (प्रतिषेध और विनियमन) अधिनियम, 1986 (बाल श्रम अधिनियम) के कार्यान्वयन की स्थिति का पता लगाना।

ii) इस बात की जांच करना कि दोषी व्यक्तियों को उनके कृत्यों के लिए जिम्मेदार ठहराने के लिए श्रम प्रवर्तन तंत्र ने कितने प्रभावी ढंग से काम किया।

iii) कानून की व्यापकता एवं कमजोरियों की जांच करना, साथ ही मौजूदा दोषिसिद्धि दरों के कारणों का पता लगाने के उद्देश्य से अधिनियम के तहत चुनिंदा अभियोजन के नतीजों की भी जांच करना।

vuqla/kku v/;;u dk ifj.kke

इस अध्ययन में भारत के विभिन्न राज्यों में बाल श्रम (प्रतिशेध और विनियमन) अधिनियम, 1986 के कार्यान्वयन के रुझानों का अवलोकन किया गया, तथा दोषसिद्धि को प्राप्त करने में आने वाली बाधाओं एवं चुनौतियों का पता लगाया गया। इसके साथ ही बच्चों के मुफ्त एवं अनिवार्य शिक्षा अधिकार अधिनियम, 2009 के मद्देनजर बाल श्रम (प्रतिषेध और विनियमन) अधिनियम, 1986 के प्रभावी प्रवर्तन हेतु सुझाव भी दिये गये।

v/;;u dk 'kq# ,oa iwjk djus dh frfFk

अध्ययन को 01 जून 2014 को शुरु, एवं 05 मार्च 2015 को पूरा किया गया।

¼ifj;kstuk funs'kd% MkW- gyu vkj- lqdj] ofj"B Qsyks½

3- rfeyukM| jkT; d| dk;cr|j ftys e| ,ulh,yih d| fu"iknu dk eY;kdu

बाल श्रम, बचपन के अभाव के विभिन्न रूपों में से एक है। बाल श्रम (प्रतिषेध और विनियमन) अधिनियम, 1986 (बाल श्रम अधिनियम) के अनुसार बुनाई एवं होजरी उद्योग में बाल श्रम पर कानूनन प्रतिबंध होने के बावजूद इन उद्योगों में बाल श्रमिक काम कर रहे हैं। इसी संदर्भ में तमिलनाडु के कोयंबतूर और तिरुपुर जिलों में एनसीएलपी ने बाल श्रम के उन्मूलन के लिए कार्यक्रम शुरु किए। इस अध्ययन में मुख्यतः एनसीएलपी स्कूलों का दौरा किया गया तथा जिला कलेक्टर/एनसीएलपी के अध्यक्ष, परियोजना निदेशक (एनसीएलपी), फील्ड अधिकारियों, विशेष स्कूलों के शिक्षकों, विशेष स्कूलों में भर्ती बच्चों के माता–पिता, स्थानीय समुदायों, एनसीएलपी का कार्यान्वयन देख रहे गैर–सरकारी संगठनों, श्रम प्रवर्तन अधिकारियों, कारखाना विभाग के अधिकारियों और शिक्षाविदों एवं शिक्षा विशेषज्ञों से गहन बातचीत के उपरांत सूचना का संग्रहण किया गया। विशेष स्कूलों में भर्ती किए गए बच्चों एवं उनके माता–पिता से भी गुणात्मक सूचना का संग्रहण किया गया। कोयंबतूर की एनसीएलपी परियोजना बाल श्रम की रोकथाम एवं बाल श्रमिकों का पुनर्वास करने के समग्र परिप्रेक्ष्य में चलाई जा रही है। परियोजना टीम द्वारा प्रवासी कामकाजी बच्चों को काम से मुक्ति दिलाने, तथा उन बच्चों, जो कामगार नहीं हैं परंतु औपचारिक शिक्षा भी नहीं ग्रहण कर रहे हैं क्योंकि इन्हें कार्यक्षम बाल श्रम के तौर पर देखा जाता है, को एसएसए के साथ समन्वय स्थापित करके भर्ती करने के प्रयास किए जा रहे हैं। बच्चे मुख्यतः अनौपारिक सैक्टर, गृह–आधारित व्यवसायों एवं प्रक्रियाओं में लचीले काम के घंटों के साथ, में काम करते हैं। ऐसी परिस्थितियों में श्रम निरीक्षक काम और काम के घंटों को मॉनीटर एवं विनियमित करने में कठिनाई महसूस करते हैं।

mn~ns';

इस अध्ययन का उद्देश्य एनसीएलपी सोसायटी की स्थिति एवं जिले में एनसीएलपी स्कूलों के कार्यकरण का आकलन करने के साथ ही एसएसए द्वारा मध्याह्न भोजन (मिड–डे मील) एवं शैक्षिक सामग्री मुहैया करने के पूरक प्रयासों के विस्तार एवं पैटर्न की जांच करना और एनसीएलपी के लिए सुझाव देना था।

vuqla/kku v/;;u dk ifj.kke

इस अध्ययन में यह सुनिश्चित करने में कि बच्चे काम पर नहीं लगाए गए हैं, प्रवर्तन तंत्र को निरीक्षण में आ रही कठिनाइयों, तथा काम से मुक्त किए गए बच्चों के पुनर्वास में, उन्हें औपचारिक शिक्षा में मुख्यधारा में लाने और निरंतर प्रयासों से समाज में उनके एकीकरण में एनसीसलपी परियोजना की सर्वोत्तम प्रथाओं का पता लगाया गया।

v/;;u dk 'kq# ,oa iwjk djus dh frfFk

अध्ययन को 18 सितम्बर 2014 को शुरु, एवं 18 दिसम्बर 2014 को पूरा किया गया।

¼ifj;kstuk funs'kd% Mk- gsyu vkj- lsdj] ofj"B Qsyks½

tkjh ifj;kstuk,a

1- cPpksa dks jkstxkj dh xfr'khyrk ,oa lkekftd&vkfFkZd okLrfodrk% e?kky; ds bLV ,oa oLV tSfr;k fgYl ftyksa esa [krjukd 0;olk;ksa esa yxs cPpksa dk v/;;u

वाणिज्यिक प्रयोजनों के लिए इमारती लकड़ी की बिक्री, जो कई किसानों की आय का एक प्रमुख स्रोत था, पर 1981 में माननीय उच्चतम न्यायालय द्वारा प्रतिबंध लगाये जाने के बाद कोयला खनन एक बढ़ता हुआ उद्योग रहा है। इस क्षेत्र में लगभग 640 मिलियन टन कोयले के साथ तृतीयक कोयले का भंडार देश में कुल कोयले के भंडार का लगभग 1.1 प्रतिशत बैठता है। मेघालय राज्य में खनन उद्योग सकल घेरलू उत्पाद (जीडीपी) में 8 – 10 प्रतिशत का अंशदान करता है। यह बताया गया कि मेघालय राज्य के जैंतिया हिल्स जिले, जो अंशतः बांग्लादेश की सीमा से लगा हुआ है, में लगभग 40 मिलियन टन कोयला निकल सकता है। जैंतिया हिल्स की कोयले की खानों में खुदाई के पुराने तरीके, जिन्हें स्थानीय स्तर पर "रैटहोल माइन" कहा जाता है तथा जो 1 मीटर व्यास एवं 50 से 100 मीटर तक खुदे गहरे संकरे शाफ्ट होते हैं, अपनाये जाते हैं। कोयले को लकड़ी के छोटे पीपों में उठाया जाता है और फिर सिर पर रखकर सड़क किनारे खड़े ट्रकों मे लादा जाता है। अकेले जैंतिया हिल्स में खुदाई के इस तरीके से प्रतिवर्ष लगभग 2 मिलियन टन कोयला निकाला जाता है।

mís';

- कोयले की खानों में कामगारों के सामाजिक–आर्थिक एवं जनसांख्यिकीय प्रोफाइल का अध्ययन करना;
- कोयला खदान कामगारों के रोजगार, कार्यदशाओं एवं रहने की स्थिति के पैटर्न का अध्ययन करना;
- कोयले की खानों एवं अन्य संबद्ध कार्यकलापों में बाल कामगारों के प्रसार, प्रकारों एवं विस्तार की जाँच करना;
- मौजूदा संलेख एवं कार्रवाई, कानूनी ढांचे एवं श्रम प्रवर्तन में उचित संशोधनों हेतु सुझाव देना।

vof/k

09 अक्टूबर 2013 से 30 सितम्बर 2015 तक

¼ifj;kstuk funs'kd% MkW- gsyu vkj- lsdj] ofj"B Qsyks½

2- nf{k.k ,f’k;k esa cky JEk dh fn’kk esa lkdZ {k=h; cky Je lalk/ku dsUnz dh LFkkiuk

यह अनुमान है कि सार्क क्षेत्र में बच्चों एवं काम कर रहे बच्चों की संख्या सबसे अधिक है। बच्चों द्वारा काम करना एक गंभीर बोझ, शोषक एवं अपमानजनक है तथा जब बच्चे तनाव में काम करते हैं तो यह उनके स्वास्थ्य के लिए एक खतरा बन जाता है, उनके स्वस्थ विकास में बाधा बनता है, इससे उनकी सामाजिक एवं शैक्षिक आवश्यकताओं की उपेक्षा होती है, उनके भविष्य की संभावनाओं को कमजोर करता है। यह केंद्र सूचना प्राप्त करने, संकलित करने एवं इसे आम आदमी के साथ–साथ विशिष्ट लक्ष्य समूहों जैसे कि बाल श्रम का मुकाबला करने में लगी एजेंसियों, सिविल सोसायटी, उन युवा विद्वानों एवं छात्रों जो इस मुद्दे पर काम करने के इच्छुक हैं, तक प्रसारित करने के लिए एक मुख्य स्थल का कार्य करेगा।

mn~ns’;

इस अनुसंधान परियोजना के उद्देश्य निम्न प्रकार हैं:

- सार्क क्षेत्र के देशों के विशिष्ट बाल श्रम पर दस्तावेजों का संग्रहण एवं डिजिटलीकरण तथा इसे मौजूदा वेब संसाधनों में जोड़ते हुए वीवीजीएनएलआई की वेबसाइट में अपलोड करना;
- विभिन्न सामाजिक पणधारियों को तकनीकी सहायता प्रदान करना और सार्क क्षेत्र में बाल श्रम की रोकथाम और उन्मूलन के लिए समर्थकारी माहौल को मजबूत करना;
- नीति–निर्माण, क्षमता निर्माण, समन्वय, जानकारी में वृद्धि करने के लिए सीधी सेवाएं प्रदान करना;
- अच्छी प्रथाओं का दस्तावेजीकरण और सार्क देशों में इनके प्रतिरूप बनाने हेतु इनका प्रसार;
- बाल श्रम के उन्मूलन के लिए सार्क क्षेत्रीय स्तर पर प्रशिक्षण संस्थानों के बीच नेटवर्क का सृजन एवं सुदृढ़ीकरण।

vof/k

05 मई 2014 से 30 जून 2015 तक

¼ifj;kstuk funs'kd% Mk- gsyu vkj- lsdj] ofj"B Qsyks½

3- Hkkjr dh pfunk jkT;ksa esa cky Je ¼çfr"ks/k ,oa fofu;eu½ vf/kfu;e] 1986 dk çorZu

कानून वह केंद्रबिंदु है जिसके चारों ओर समाज के मानदंड समूहबद्ध होते हैं। एक जटिल सामाजिक व्यवस्था में कानून का हस्तक्षेप वास्तव में अनिवार्य है तथा सामाजिक मानदंडों, लोगों के व्यवहारों और उनकी अभिव्यक्तियों को आंकने के लिए इसे हमेशा से एक साधन के तौर पर देखा जाता है। बाल श्रम कानून का उद्देश्य बाल श्रम, जो कि एक सामाजिक बुराई है तथा यह शोषक व्यवहारों, नजरियों, विश्वासों एवं मानसिकताओं से उत्पन्न होती है, का न्यूनीकरण करना है। इसके अतिरिक्त, इस बात का अध्ययन करने की आवश्यकता है कि एक कानून, जो किसी एक समस्या के समाधान के उद्देश्य से तैयार किया गया है, का व्यावहारिक तौर पर कैसे एकदम भिन्न उद्देश्य के लिए प्रयोग किया जा सकता है? इस बात का पता लगाने की भी काफी आवश्यकता है कि बाल श्रम कानून का प्रयोग कैसे किया जाता है अथवा कैसे इसे दरकिनार किया जाता है, क्या कानून अपने अपने उद्देश्यों को प्राप्त करता है, अथवा क्या यह समस्या को तनिक भी न छूते हुए समायोजित किया जाता है।

mn~ns';

इस अध्ययन का उद्देश्य मौजूदा कानून के उन विषयों, जिन्हें बाल श्रम के क्षेत्र में अंतिम लक्ष्यों को प्राप्त करने के लिए विस्तारित करने की आवश्यकता है, पर चर्चा करना और ऐसे विषय, जिनकी जांच किए जाने की आवश्यकता है एवं कामकाजी बच्चों की दुर्दशा का समाधान करने के लिए कमियों, यदि कोई हों, को उजागर करना है।

vof/k

05 मई 2014 से 30 जून 2015 तक

¼ifj;kstuk funs'kd% Mk- gsyu vkj- ldsj] ofj"B QSyks½

jk t xkj lc/k vkj fofu;eu dUnz

रोजगार संबंध और इनके विनियमन का मुद्दा श्रम के क्षेत्र में हमेशा से एक प्रमुख वाद–विवाद करने योग्य एवं आकर्षक मुद्दा रहा है। रोजगार संबंधों में खासकर 1991 से तीव्र परिवर्तन हो रहे हैं। तदनुसार, संस्थान ने इस मुद्दे को यथोचित प्राथमिकता देते हुए इन परिवर्तनों और अन्य संबद्ध मामलों का अध्ययन करने हेतु काफी पहले, वर्ष 2001 में एक विशिष्ट केंद्र, नामतः रोजगार संबंध एवं विनियमन केंद्र स्थापित किया। इस केंद्र का उद्देश्य बदलते रोजगार संबंधों का अवबोधन विकसित करना है ताकि उचित कानूनी विनियमन ढांचे का नियमन करने तथा उपयुक्त सामाजिक संरक्षण उपाय विकसित करने में मदद मिल सके। केंद्र की अनुसंधान गतिविधियों में मुख्यतः निम्नलिखित पर ध्यान केंद्रित किया जाता हैः ट्रेड यूनियनें तथा उभरते सामाजिक–आर्थिक परिदृश्य में उनकी भूमिका; अनौपचारिक तथा असंगठित क्षेत्र में उभरते रोजगार संबंध; अनौपचारिक तथा असंगठित क्षेत्र में रोजगार संबंधों के विनियमन में मौजूदा कानूनी ढांचे की सीमा; न्यायिक प्रवृत्ति में परिवर्तन; न्यूनतम मजदूरी विनियमन तथा श्रमिकों को सामाजिक संरक्षण आदि। केंद्र के अनुसंधान सलाहकार समूह (आरएजी) में शिक्षाविद और ट्रेड यूनियनों के साथ–साथ नियोक्ता संगठनों के वरिष्ठ प्रतिनिधि होते हैं। केंद्र द्वारा हाल ही में पूरे किए गए कुछ अध्ययन इस प्रकार हैंः प्राईवेट सुरक्षा अभिकरणों द्वारा नियोजित सुरक्षा गार्डों के श्रम, रोजगार एवं सामाजिक सुरक्षा मुद्देः ओखला एवं नौएडा का एक मामला अध्ययन; न्यूनतम मजदूरी नीति एवं विनियामक ढांचे का विकासः एक अंतर–देशीय परिप्रेक्ष्य; तथा आईएलओ अभिसमय 181ः भारत में प्राईवेट नियोजन अभिकरणों के संदर्भ में मुद्दे एवं चुनौतियां।

ijh dj yh xbl ifj;ktuk,

1- Hkkjr e çkbloV bthfu;fjx dky tk e ldk; lnL;k dh jktxkj] dk;l ,o lok n'kk,

mnn';

- भारत में प्राईवेट इंजीनियरिंग संस्थानों के ऐतिहासिक उद्विकास तथा इनके विकास में नवीनतम प्रवृत्तियों का पता लगाना।
- प्राईवेट इंजीनियरिंग कॉलेजों में संकाय सदस्यों की रोजगार, कार्य एवं सेवा दशाओं से संबंधित मुद्दों के लिए राष्ट्रीय स्तर के विनियामक ढांचे का विहंगावलोकन प्रदान करना।
- वेतन तथा भत्तों, विभिन्न प्रकार की छुट्टियों के प्रावधान, कॅरिअर उन्नयन के अवसरों एवं पदोन्नति के अवसरों आदि के संदर्भ में प्राईवेट इंजीनियरिंग कॉलेजों के संकाय सदस्यों की कार्य एवं सेवा दशाओं का विश्लेषण करना।
- प्राईवेट इंजीनियरिंग कॉलेजों में संकाय सदस्यों को प्रदत्त भविष्य निधि, स्वास्थ्य बीमा एवं उपदान सहित विभिन्न सामाजिक सुरक्षा हितलाभों का मूल्यांकन करना।

- प्राईवेट इंजीनियरिंग कॉलेजों में संकाय सदस्यों की कार्य एवं सेवा दशाओं में सुधार के लिए उचित एवं व्यवहार्य उपायों की सिफारिश करना।

vof/k

परियोजना को जुलाई 2013 में शुरु, तथा जुलाई 2014 में पूरा किया गया।

vuqla/kku ifj;kstuk dk ifj.kke%

परियोजना की अंतिम रिपोर्ट को एनएलआई अनुसंधान अध्ययन श्रृंखला (सं.112/2014) के तौर पर प्रकाशित किया गया है। इसके अलावा, अनुसंधान अध्ययन के प्रमुख निष्कर्षों को इनके व्यापक प्रसार के लिए संस्थान के दो आंतरिक आवधिक प्रकाशनों में दो अनुसंधान आलेखों के तौर (एक हिंदी में तथा एक अंग्रेजी में) प्रकाशित किया गया है।

¼ifj;kstuk funs'kd% Mk- lat; mik/;k;] Qsyk½

2- vkbZ,yvks vfHkle; 181% Hkkjr esa çkbZosV fu;kstu vfHkdj.kksa ds lanHkZ esa eqnns ,oa pqukSfr;k

vuqla/kku ifj;kstuk ds mn~ns';

यह परियोजना अध्ययन करने का कार्य वी. वी. गिरि राष्ट्रीय श्रम संस्थान को श्रम एवं रोजगार मंत्रालय, भारत सकरार द्वारा सौंपा गया था। इस अध्ययन के प्रमुख उद्देश्यों में ये शामिल थे:

- वर्तमान परिस्थितियों में प्राईवेट नियोजन अभिकरणों द्वारा निभाई जा रही भूमिका को समझना।
- उनका प्रभावी कार्यचालन सुकर बनाने की दृष्टि से प्राईवेट नियोजन अभिकरणों के विकास के संबंध में विभिन्न नीतिगत सरोकारों का पता लगाना
- प्राईवेट नियोजन अभिकरणों के विनियमन के लिए किसी कानून अथवा राष्ट्रीय नीति की संभावना का पता लगाने की दृष्टि से इनके विनियमन से संबंधित कानूनों/दिशा–निर्देशों प्रारंभिक समीक्षा शुरु करना।

v/;;u dk 'kq# ,oa iwjk djus dh frfFk

अध्ययन को सितम्बर 2014 में शुरु, एवं मार्च 2015 में पूरा किया गया था

vuqla/kku ifj;kstuk dk ifj.kke

नेशनल कैरिअर सर्विसेज पॉलिसी में शामिल करने हेतु एक व्यापक नीति ढांचा का मसौदा महानिदेशक, रोजगार एवं प्रशिक्षण (डीजीई एंट टी) को सौंप दिया गया है।

¼ifj;kstuk funs'kd% Mk- lat; mik/;k;] Qsyks ,oa
Mk- ,yhuk lkeUrjk;] ,lksf,V Qsyk½

एकीकृत श्रम इतिहास अनुसंधान कार्यक्रम (आईएलएचआरपी)

एकीकृत श्रम इतिहास अनुसंधान कार्यक्रम (आईएलएचआरपी), श्रम इतिहास अनुसंधान के संबंध में एक विशिष्ट कार्यक्रम है, जिसकी स्थापना एसोसिएशन ऑफ इंडियन लेबर हिस्टोरियन्स के सहयोग से की गई थी। यह एसोसिएशन श्रम के इतिहास में रूचि रखने वाले व्यावसायिक इतिहासकारों और विद्वानों का एक निकाय है। एकीकृत श्रम इतिहास अनुसंधान कार्यक्रम का सर्वोपरि उद्देश्य भारत में श्रम के संबंध में ऐतिहासिक अनुसंधान प्रारंभ करना, उसे समेकित और पुनर्जीवित करना है और देश में अपनी किस्म का यह पहला प्रयास है। कार्यक्रम के तीन परस्पर पुनर्बलनकारी घटक हैं, जैसे कि ''भारतीय श्रम का डिजिटल अभिलेखन, भारत के श्रम इतिहास को लिखना तथा अंतर विधात्मक अनुसंधान''। अभिलेखागार श्रमिकों से संबंधित विभिन्न प्रलेखों और सामग्री का, विभिन्न पणधारियों (जैसे ट्रेड यूनियनें, गैर–सरकारी संगठन, सरकारी विभाग और व्यापारी घराने) के सहयोग और नेटवर्किंग के माध्यम से संकलन और परिरक्षण करता है। डिजिटल अभिलेखन में लगी ऐसी ही एजेंसियों (राष्ट्रीय और अंतर्राष्ट्रीय) के साथ नेटवर्किंग भी अभिलेखागार का एक महत्वपूर्ण पहलू है।

अभी तक यह अभिलेखागार देश के श्रमिक प्रलेखों का एक सबसे बड़ा डिजिटल संग्रहालय है, जहां सार्वजनिक सुलभता के लिए विश्वव्यापी वेब (www.indialabourarchives.org) में डाटा के 15 से अधिक गिगाबाइट्स मौजूद हैं। अभिलेखागार के लिए संकलन, श्रमिक इतिहास के प्राथमिकता प्राप्त क्षेत्रों के संबंध में अनुसंधान और संकलन परियोजनाओं के संचालन और अनुवीक्षण के जरिए सृजित किए जाते हैं जिसमें देश के अंदर और देश के बाहर के विशेषज्ञों और अभिकरणों के साथ बातचीत और नेटवर्किंग शामिल है। कार्यक्रम के अंतर्गत, श्रमिक इतिहास के प्राथमिकता प्राप्त क्षेत्रों के संबंध में नियमित रूप से शैक्षणिक चर्चाएं, सेमिनार और परिचर्चाएं भी आयोजित की जाती हैं। कार्यक्रम के अंतर्गत अब तक अनुसंधान और संकलन की 50 से अधिक परियोजनाएं पूरी हो चुकी हैं/चल रही हैं। वर्ष 1998 मे इसकी शुरुआत से इस कार्यक्रम के अंतर्गत 20 वर्किंग दस्तावेज प्रकाशित किए गए हैं तथा लगभग 85 संगोष्ठियां/चर्चाएं आयोजित की गई हैं, जिनमें श्रमिक इतिहास से संबंधित 10 अंतर्राष्ट्रीय संगोष्ठियां शामिल हैं।

वर्ष 2014-15 के दौरान पूरी की गई परियोजनाएं

क्रम सं.	परियोजना	शुरू करने की तिथि	पूरा करने की तिथि
1.	दलित आंदोलन एवं श्रमिक आंदोलन का इतिहासः एक अनुसंधान एवं संग्रहण परियोजना – फेज़ III	अप्रैल 2014	मार्च 2015
2.	भारत में अनौपचारिक क्षेत्र में मौखिक इतिहास – फेज़	अप्रैल 2014	फरवरी 2015
3.	श्रम एवं रोजगार मंत्रालय से संबंधित दस्तावेजों का संग्रहण एवं डिजिटलीकरण – फेज़ I	अगस्त 2014	मार्च 2015
4.	मौखिक इतिहास के ऑडियो कैसेट्स का डिजिटलीकरण– फेज़ I	अक्टूबर 2014	जनवरी 2015

1- nfyr vkUnksyu ,oa JEk vkUnksyu dk bfrgkl% ,d vuqlU/kku ,oa lxg.k ifj;kstuk&Qst III

इस परियोजना का उद्देश्य भारत में दलित आंदोलन का, विशेषकर श्रमिक आंदोलन के साथ इसके अंतराफलक पर फोकस करते हुए, दस्तावेजीकरण करना एवं इस पर अनुसंधान करना है। इस परियोजना का उद्देश्य श्रमिक एवं दलित आंदोलनों के बीच सामाजिक एवं ऐतिहासिक बिंदु का पता लगाते हुए समसामयिक अकादमिक एवं राजनैतिक संवाद में स्पष्ट खामियों को भरना है। इस परियोजना के दो घटक हैं: (क) अभिलेखीय संग्रहण, (ख) अनुसंधान एवं संग्रहण। इस परियोजना के तहत अभिलेखीय संग्रहण का उद्देश्य दलित एवं श्रमिक आंदोलन के अभिलेख से संबंधित सभी प्रकार के दस्तावेजों का संग्रहण करना एवं उन्हें सुलभ कराना है। इस परियोजना के अनुसंधान घटक का उद्देश्य अभिलेखीय संग्रहण, संगठन तथा दलित एवं श्रमिक आंदोलन के विशेषीकृत अध्ययनों पर सेमिनारों एवं सम्मेलनों तथा इनके प्रकाशन के द्वारा अनुसंधान के प्रसार के आधार पर व्यापक एवं क्षेत्रीय ध्यानकेंद्रित शोध की एक श्रृंखला पर फोकस करना है।

इस परियोजना के वर्तमान फेज़ के तहत कुछ विशिष्ट गतिविधियां इस प्रकार हैं:

- डॉ. भीम राव अंबेडकर के लेखों एवं भाषणों का संग्रहण एवं डिजिटलीकरण
- जाति एवं श्रम पर अकादमिक लेखों की व्यापक ग्रंथ–सूची तैयार करना
- जगजीवन राम (स्वतंत्र भारत के प्रथम श्रम मंत्री) से संबंधित दस्तावेजों का संग्रहण
- विभिन्न अभिलेखागारों एवं पुस्तकालयों से संग्रहीत दस्तावेजों का डिजिटलीकरण एवं निर्देशिका तैयार करना

2- Hkkjr esa vukipkfjd {ks= esa ekf[kd bfrgkl & Qst I

अन्य बातों के साथ, मौखिक इतिहास, व्यक्तियों के साथ संवाद के द्वारा उनके जीवन की कहानियों का दस्तावेजीकरण करना है। यह प्रिंट अभिलेखागार से परे कहानियों का अवलोकन प्रदान करता है। मौखिक इतिहास, इतिहासकारों को लोगों के रोजमर्रा के जीवन के आख्यानों के साथ काम करने में सक्षम बनाता है। यादों को न केवल दर्ज किया जाता है, अपितु मौखिक इतिहास की प्रक्रिया में इनका सृजन भी किया जाता है।

आईएलएचआरपी के प्रमुख सरोकारों में एक सरोकार कामकाजी वर्ग के जीवन की कहानियों को एकत्रित एवं संरक्षित करना है। भारत में श्रमिक आंदोलन के कुछ प्रमुख हस्तियों के व्यक्तिगत आख्यानों को ऑडियो कैसेट्स के तौर पर भारतीय श्रम के अभिलेखागार में संरक्षित किया गया है।

अभिलेखागार ने पूर्व में भारत के श्रमिक आंदोलन के मौखिक इतिहास का दस्तावेजीकरण तीन फेज़ों में किया था ये फेज़ थे: दिल्ली में औद्योगिक एवं श्रमिक जीवनियों का दस्तावेजीकरण, आउटसोर्सिंग

के प्रभाव पर विशेष जोर देते हुए कोयला कामगारों के आख्यानों का संग्रहण, जाहरिया कोलफील्ड की रोजमर्रा की जीवनियों की रिकॉर्डिंग। अभिलेखागार का डिजिटल प्लेटफॉर्म का उद्‌देश्य इन ऑडियो टेपों का डिजिटलीकरण करना तथा जनता की पहुंच के लिए इसे अपलोड करना है।

अभिलेखागार के मौजूदा मौखिक संग्रहणों को समृद्ध बनाने एवं इसमें विविधता लाने के उद्‌देश्य से आईएलएचआरपी ने अनौपचारिक सैक्टर में महिला कामगारों के मौखिक इतिहास के सग्रंहण को विकसित करने का प्रस्ताव किया है। महिला कामगारों पर विशेष फोकस से इतिहासकारों को उन आवाजों से रूबरू होने का मौका मिलेगा, जिन्हें शायद ही रिकॉर्ड किया गया हो अथवा प्रिंट अभिलेखागार में परिरक्षित किया गया हो। यह परियोजना, इसके तहत कवर किए गए क्षेत्रों/सैक्टरों का विस्तार विभिन्न फेज़ों में करेगी। पहले फेज़ में आईएलएचआरपी ने महिला कामगारों के निम्नलिखित समूहों पर फोकस किया: घरेलू कामगार, निर्माण कामगार, तथा आईटी कामगार। 100 साक्षात्कारों को रिकॉर्ड किया गया तथा इनका अभिलेखागार में डिजिटलीकरण किया जाएगा।

3- Je ,oa jkstxkj ea=ky; ls lacaf/kr nLrkost+ksa dk laxg.k ,oa fMftVyhdj.k& Qst+ ।

इस परियोजना का उद्‌देश्य श्रम एवं रोजगार मंत्रालय से संबंधित 1950 – 1970 की अवधि वाले दस्तावेजों का संग्रहण एवं डिजिटलीकरण करना था। इसमें त्रिपक्षीय बैठकों एवं सम्मेलनों की प्रक्रियाओं, मजूदरी बोर्ड के रिकॉर्डों, सामूहिक समझौतों एवं औद्योगिक संबंधों के कागजातों तथा श्रम विधान के विभिन्न दस्तावेजों पर फोकस किया गया। महत्वपूर्ण दस्तावेजों के लगभग 3000 पृष्ठों का संग्रहण किया गया है। अनुक्रमित करने बाद उनका डिजिटलीकरण किया जाएगा।

4- ekSf[kd bfrgkl ds vkWfM;ks dSlsV~l dk fMftVyhdj.k& Qst+ ।

भारतीय श्रम के अभिलेखागार में लगभग 300 ऑडियो कैसेट्स हैं जिनमें भारतीय श्रम आंदोलन के दस्तावेज, दिल्ली में औद्योगिक एवं आश्रित परिवार, थके हुए यात्रियों, कोयला कामगारों के आख्यान, केरल में ट्रेड यूनियन आंदोलन तथा जाहरिया कोलफील्ड की रोजमर्रा की जीवनियां शामिल हैं।

उपरोक्त दस्तावेजों को ऑडियो कैसेटों में रिकॉर्ड किया गया है। ये ऑडियो कैसेट पाँच वर्ष से अधिक पुराने हैं। मौसम की स्थितियां बदलते रहने के कारण कैसेटों की रील ढीली पड़ गई और इनकी आवाज खराब हो गई। अतः, यह आवश्यक था कि इन ऑडियो टेपों की ऑडियो कन्वर्टर एवं रिकॉर्डर के द्वारा दुबारा रिकॉर्डिंग की जाए।

इन ऑडियो टेपों को एमपी3 फॉर्मेट में परिवर्तित किया गया है। साथ ही, ऑडियो क्लीनिंग एवं ऑडियो इनहांसमेंट सॉफ्टवेयर का प्रयोग करते हुए इन रिकॉर्डों में आ रही अवांछित ध्वनि को हटा दिया गया है। इन ऑडियो टेपों के एमपी3 में रूपांतरण से भारतीय श्रम के अभिलेखागार में मौखिक इतिहास के दस्तावेजों के बेहतर भंडारण में मदद मिली है तथा इससे डिजिटलीकृत संग्रहण और समृद्ध हुआ है।

Je ,oa LokLF; v/;;u dsUnz

भारत में, जहां अधिकांश लोग गरीब हैं और अपनी आजीविका के लिए अनौपचारिक क्षेत्र पर निर्भर हैं, स्वास्थ्य लाभों के साथ–साथ स्वास्थ्य बीमा के संदर्भ में समानान्तर निष्पक्षता उपलब्ध करवाना अत्यंत महत्वपूर्ण है। यह तब और महत्वपूर्ण हो जाता है जब हम इस तथ्य पर विचार करते हैं कि अनौपचारिक अर्थव्यवस्था में कामगारों को पहचान तथा औपचारिक कानूनी एवं विनियामक ढांचे के तहत संरक्षण नहीं मिलता है। कामगारों के स्वास्थ्य सुरक्षा एवं संरक्षण के अवबोधन एवं इनकी चुनौतियों का समाधान करने के उद्देश्य से श्रम एवं स्वास्थ्य अध्ययन केंद्र की स्थापना की गई है। केंद्र के अनुसंधान कार्यकलापों में निम्नलिखित विषयों पर फोकस किया जाता है:

dsUnz dk e[; vuqla/kku {ks=

- रोजगार एवं उभरते स्वास्थ्य जोखिमों के नये रूप तथा रुग्णता के पैटर्न
- श्रम बाजार रूपान्तरण और स्वास्थ्य सुरक्षा के लिए इसकी चुनौतियां।
- स्वास्थ्य सेवाओं तक पहुंच एवं स्वास्थ्य व्यवहार: जाति, वर्ग, धर्म एवं लिंग के आधार पर इंटरफेस
- सार्वजनिक स्वास्थ्य देखभाल वितरण प्रणाली और इसके प्रभाव
- स्वास्थ्य संरक्षण प्रदान करने में सामाजिक बीमा की भूमिका।

ijh dh xbZ ifj;kstuk,a

1- NÙkhlx<+ ,oa if'pe cxky esa jk"Vªh; LokLF; chek ;kstuk ¼vkj,lchokbZ½ dk eY;kadu

mnns';

इस अध्ययन का व्यापक उद्देश्य राष्ट्रीय स्वास्थ्य बीमा योजना के प्रवर्तन का मूल्यांकन करना था।

अध्ययन के विशिष्ट उद्देश्य इस प्रकार थे:

- आरएसबीवाई योजना के प्रवर्तन का आकलन करना।
- इस कार्यक्रम में किसी भी प्रकार के अपवादों एवं विसंगतियों की जाँच करना।
- लाभार्थियों के संतुष्टि–स्तर की जाँच करना।

- यह जाँचना कि क्या इस कार्यक्रम से लाभार्थियों द्वारा अस्पतालीकरण में स्वयं किए जाने वाले व्यय में कमी आई है।

ifj;kstuk dk 'kq# ,oa ijk djus dh frfFk

- परियोजना को सितम्बर 2014 में शुरु, एवं जनवरी 2015 में पूरा किया गया था।

vuqla/kku ifj;kstuk dk ifj.kke

इस अध्ययन में उन दोनों राज्यों, जहाँ आरएसबीवाई योजना का मूल्यांकन किया गया था, में इस कार्यक्रम के प्रवर्तन में अनेक कमियों एवं समस्याओं का पता चला। प्रवर्तन संबंधी समस्याओं के प्रमुख बिंदु इस प्रकार हैं:

- अस्पतालीकरण के दावे कुछ चुनी हुई बीमारियों के लिए ही किए गए थे, तथा वे बीमारियां, जिनके लिए अस्पतालीकरण के दावे किए गए थे, उस विशेष इलाके में उन बीमारियों में विशेषज्ञता प्राप्त अस्पतालों पर निर्भर करती थीं।
- अध्ययन के अंतर्गत शामिल अधिकांश कार्डधारकों ने अपने आरएसबीवाई कार्ड का उपयोग मोतियांबिंद के ऑपरेशन के लिए किया था। इसके बाद कार्ड का उपयोग फ्रैक्चर संबंधी अस्पतालीकरण, मूत्र संबंधी एवं गर्भाशय संबंधी समस्याओं के लिए किया गया था।
- इस अध्ययन में परिवारों द्वारा उपचार के रिकॉर्ड न दिखा पाना अथवा हाल ही में की गई में शल्य–चिकित्सा (सर्जरी) का प्रमाण दे पाना, जैसी अनेक विसंगतियां पायीं गयीं।
- कुछ मरीजों के मामलों में कार्डधारकों का पता नहीं लगाया जा सका तथा ग्रामीणों द्वारा उनके संबंध में कोई जानकारी नहीं दी जा सकी हालांकि अस्पतालीकरण के दावे पिछली पॉलिसी अवधि में ही किए गए थे। ऐसे मामलों में, वार्ड/गाँव के निवासियों की सूची में उन संबंधित परिवारों का नाम न होने पर, स्थानीय पंचायत के अधिकारियों द्वारा प्राधिकार पत्र जारी किया गया था।
- यह पाया गया कि आरएसबीवाई कार्यक्रम के तहत उपचार कराने हेतु परिवारों को प्रेरित करने के लिए स्थानीय अस्पताल नियमित तौर पर कैम्प आयोजित करते हैं अथवा अपने एजेंटों को उन परिवारों तक भेजते हैं।
- ऐसे भी अनेक मामले आये, जब परिवारों ने कहा कि उन्होंने अस्पतालीकरण का दावा नहीं किया है। हालांकि अस्पतालों से विचार–विमर्श के दौरान उनके द्वारा उपचार के प्रमाण मुहैया कराये गये थे। ऐसे दावों की प्रामाणिकता के संबंध में राज्य नोडल एजेंसी द्वारा महन जाँच किए जाने की आवश्यकता है।

- अधिकांश परिवारों को अस्पतालीकरण की अवधि के दौरान भी दवाइयों, पैथोलोजी टेस्ट एवं एक्स–रे आदि पर आने वाले व्यय को स्वयं वहन करना पड़ा।
- अस्पतालीकरण की अवधि के संबंध में एमआईएस के रिकॉर्ड तथा मरीज के उपचार के रिकॉर्ड के आँकड़े भिन्न पाये गये।

तथापि, इस तथ्य को देखते हुए कि यह योजना बीपीएल परिवारों के अस्पतालीकरण में उनके द्वारा स्वयं खर्च किए जाने वाले व्यय को कम करने में एक महत्वपूर्ण भूमिका निभा सकती है, अनुवीक्षण (मॉनीटरिंग) के साथ–साथ लोगों में जागरूककता का सृजन करके इस कार्यक्रम के प्रवर्तन को सुदृढ़ किए जाने की आवश्यकता है।

¼ifj;kstuk funs'kd% Mk- :ek ?kks"k] Qsyks½

2- dk;ZLFky LokLF; ,oa lqj{kk% fnYyh esa p;fur y?kq vkS|ksfxd bdkb;ksa dk v/;;u

mn~ns';

इस अध्ययन का व्यापक उद्देश्य औद्योगिक चोटों एवं दुर्घटनाओं, कार्यस्थल की दशाओं, विनियामक मानकों का अनुपालन एवं गैर–अनुपालन, तथा दिल्ली में विभिन्न लघु औद्योगिक इकाइयों में कार्यस्थल स्वास्थ्य एवं सुरक्षा के विभिन्न श्रम आयामों का स्थितिपरक विश्लेषण करना था।

ifj;kstuk dk 'kq# ,oa iwjk djus dh frfFk

परियोजना को सितम्बर 2011 में शुरु, एवं जुलाई 2014 में पूरा किया गया था।

vuqla/kku ifj;kstuk dk ifj.kke

उन विनिर्माण इकाइयों, जहाँ यह अध्ययन किया गया, हेतु में अनौपचारिकता अत्यधिक थी। इस अध्ययन में कार्यस्थल स्वास्थ्य और सुरक्षा के लिए एक महत्वपूर्ण सूचक के तौर पर आग से दुर्घटना को जाँचा गया। पंजीकृत इकाइयों में होने वाली दुर्घटनाओं की काफी हद तक रिपोर्ट करना महत्वपूर्ण था। इससे यह अनुमान लगाया जा सकता है कि दुर्घटनाओं की रिपोर्ट करने से अन्य श्रेणियों के कामगारों की तुलना में शायद स्थायी कामगारों के रोजगार को कोई जोखिम नहीं पहुंचा। कामगारों द्वारा काम पर कटना, जलना, हाथ और उंगुली की चोट, बिजली के झटकों, गिरने जैसी दुर्घटनाओं एवं चोटों की रिपोर्ट की गई। इस अध्ययन में काम पर शारीरिक पीड़ा की भी रिपोर्ट की गई। निम्नांकित कारक यथा नीरस और दोहराव वाली नौकरियाँ जिनमें एकाग्रता की जरूरत होती है, थकान एवं भूख, कार्य/निष्पादन का दबाव, समयोपरि मजूदरी अर्जित करने का दबाव, गर्मी, शोर, कंपन, उच्च आर्द्रता, भीड़, धूल, जगह की कमी, संवातन, कम रोशनी जैसी खराब कार्यदशाएं शारीरिक एवं मानसिक बेचैनी एवं व्याकुलता को बढ़ाते हैं।

नौकरी छोड़ने का एक प्रमुख कारण स्वास्थ्य जोखिम था। इस सर्वेक्षण से पहले सप्ताह के सातों दिन बिना रोजगार वाली महिलाओं में से 11.1 प्रतिशत महिलाओं ने स्वास्थ्य जोखिम को नौकरी छोड़ने का कारण बताया था।

अन्य उद्योगों की तुलना में वस्त्र निर्यात विनिर्माण उद्योग में अंतर्राष्ट्रीय बाजार में प्रतिस्पर्धा के कारण स्वास्थ्य एवं सुरक्षा मानकों का अनुपालन सूचित किया गया। अध्ययन के अंतर्गत कवर किए गए उद्योगों में कामगारों के प्रतिनिधियों की भूमिका निराशाजनक एवं असंगत दिखाई दी।

प्राथमिक अध्ययन के अनुमान इस केंद्रीय तर्क को दोहराते हैं कि काम का संगठन, स्वास्थ्य एवं सुरक्षा के प्रश्न को कम महत्वपूर्ण समझता है। व्यावसायिक सुरक्षा एवं स्वास्थ्य अभिसमय पर आईएलओ अभिसमय 155 का अनुसमर्थन करने के भारत सरकार के कदम को अन्य अभिसमयों जैसेकि सी 161 व्यावसायिक स्वास्थ्य सेवाएं अभिसमय, 1985 की भी जाँच करनी चाहिए ताकि पर्याप्त वितरण प्रणाली की आवश्यकता हो देखते हुए उसका अनुसमर्थन करने के लिए उसे भी (सी 161) इस अभिसमय (155) के साथ ही लिया जा सकता है। विशिष्ट विधायी उपायों के साथ अभिसमय सं. 162 एस्बेटोस अभिसमय, 1986 तथा 170 रासायनिक अभिसमय, 1990 उल्लेख करने योग्य हैं।

¼ifj;kstuk funs'kd% Mk- fjUtw jlkbZyh] ,lksf,V Qsyks½

Çyx ,oa Je dsUnz

लिंग और श्रम केंद्र की स्थापना का उद्देश्य कार्य की दुनिया में लैंगिक मुद्दों की समझ को सुदृढ़ बनाना और उसके समाधान के उपाय खोजना है। श्रम बाजार में सुधारों के साथ ऐसे मुद्दों ने अनुसंधान के एक महत्वपूर्ण आयाम को पाया है। महिलाओं को श्रम बाजार में प्रवेश के लिए कई तरह की प्रतिकूल परिस्थितियों का सामना करना पड़ता है, और बहुधा उन्हें पुरुषों को कार्य चुनने की आजादी के बराबर आजादी नहीं मिलती। श्रम बल सहभागिता दरों एवं बेरोजगारी दरों में लैंगिक अंतर वैश्विक श्रम बाजारों की वे विशेषताएं हैं, जो लगातार बनी हुई हैं। पूरे विश्व में श्रम बाजारों में लैंगिक असमानता एक प्रमुख मुद्दा बना हुआ है। श्रम बाजार में लैंगिक समानता सुनिश्चित करने के लिए इन मुद्दों का समाधान किए जाने की आवश्यकता है। इसके लिए शैक्षिक एवं नीतिगत, दोनों स्तरों पर ठोस प्रयास किए जाने की आवश्यकता है।

महिलाओं को आर्थिक गतिविधि के उन क्षेत्रों, जिनमें वे काम करती हैं, के संदर्भ में बाध्यताओं का सामना करना पड़ता है। महिलाएं कुल रोजगार में कमजोर रोजगार के संदर्भ में प्रायः वंचित अवस्था में होती हैं। इनमें अधिकांशतः घरेलू कामगार, विशेषकर कम कौशल, कम आय एवं कम उत्पादकता वाले प्रवासी कामगार होते हैं। चिंता का दूसरा मुद्दा लिंगीय मजदूरी का अंतर है, जिसके लिए हो सकता है विभिन्न कारक जिम्मेदार हों, जैसे अत्यधिक कम मजदूरी अदा करने वाले उद्योगों में महिलाओं की सघनता, और कौशल और कार्य अनुभव में अंतर, लेकिन हो सकता है ऐसा भेदभाव के कारण भी हो। श्रम बाजार लैंगिक अंतर विकासशील देशों में अधिक हैं, तथा ये व्यावसायिक पृथक्करण में लैंगिक पैटर्नों के द्वारा और खराब हो जाते हैं। महिलाओं के अधिकतर काम सैक्टरों के सीमित दायरे में केंद्रित होते हैं तथा इनमें भी अधिकतर कमजोर एवं असुरक्षित होते हैं।

समावेशी विकास एवं नीतियों के बारे में पर्याप्त समानता जागरूकता प्राप्त करने के लिए कौशल विकास, क्षमता निर्माण, सामाजिक संवाद तथा प्रशिक्षण एवं अनुसंधान के माध्यम से सशक्तिकरण केंद्र के कुछ प्रयास होंगे। इस रूपरेखा के भीतर संस्थान की गतिविधियों में संस्थान की स्थिति को लिंग एवं विशेषकर महिलाओं के श्रम पर अनुसंधान, शिक्षा, प्रशिक्षण एवं पक्षसमर्थन के क्षेत्र में एक प्रमुख संस्थान बनाने की संकल्पना की गयी है।

iwjh dh xbZ ifj;kstuk,a

1- dkjiksjsV lsDVj ds fy, fyax vkSj lkekftd lqj{kk ij ekWM~;wy

vuqla/kku ifj;kstuk ds mn~ns';

- लिंग एवं सामाजिक संरक्षण
- कारपोरेट स्तर पर सामाजिक सुरक्षा उपाय

ifj;kstuk dk 'kq# ,oa iwjk djus dh frfFk

परियोजना को मार्च 2014 में शुरु, तथा जुलाई 2014 में पूरा किया गया।

vuqla/kku ifj;kstuk dk ifj.kke

- यह मॉड्यूल तैयार कर लिया गया है तथा संस्थान द्वारा हाल ही में कारपोरेट सैक्टर के लिए लिंग एवं सामाजिक सुरक्षा पर प्रदत्त प्रशिक्षण कार्यक्रम में इसका उपयोग किया गया।

¼ifj;kstuk funs'kd : Mk- 'kf'k ckyk] Qsyks½

2- dk;Z vkSj ikfjokfjd thou dk lkeatL; % dkedkth efgykvksa ds le; mi;ksx iSVuksZ] fcuk Hkqxrku ds dk;Z ,oa dk;ZLFky uhfr;ksa dk v/;;u

mn~ns';

- कार्य और पारिवारिक जीवन के सामंजस्य की अवधारणात्मक समझ विकसित करना।
- श्रम का परिवार में विभाजन एवं सांस्कृतिक प्रथाएं, पारिवारिक कार्य के आबंटन में सामाजिक मानदंडों, जाति संबद्धताओं आदि की भूमिका की छानबीन करने के संदर्भ में रोजगार, अदत्त देखभाल कार्य और पारिवारिक जीवन की गतिशीलता को समझना।
- भारत में महिला कामगारों के मध्य अंशकालिक, अस्थायी एवं फ्लेक्सी कार्य पैटर्नों की छानबीन करना।
- कामकाजी महिलाओं द्वारा की जा रही विभिन्न गतिविधियों के समय आबंटन पैटर्नों को समझना एवं देखभाल जिम्मेदारियों का कार्य और पारिवारिक जीवन के सामंजस्य पर प्रभाव का आकलन करना तथा कार्य और पारिवारिक जीवन में सामंजस्य बैठाते समय परस्पर विरोधी स्थितियों की जांच करना।
- कार्य और पारिवारिक जीवन के बारे में विभिन्न क्षेत्रीय दृटिकोणों की छानबीन करना तथा विभिन्न नीतिगत पहलों की जांच करना।
- भारत में कार्य और पारिवारिक जीवन में सामंजस्य सुनिश्चित करने के लिए कार्यस्थल में समान अवसर नीतियों के प्रभाव का आकलन करना।

ifj;kstuk dk 'kq# ,oa iwjk djus dh frfFk

परियोजना को फरवरी 2014 में शुरु, तथा दिसम्बर 2014 में पूरा किया गया।

vuqla/kku ifj;kstuk dk ifj.kke

इस अध्ययन में प्रदत्त कार्य तथा घरेलू एवं देखभाल कार्यों की जिम्मेदारियों में संतुलन बिठाने में महिलाओं द्वारा सामना की जा रही विभिन्न चुनौतियों को समझने का प्रयास किया गया। इसमें

कामकाजी महिलाओं के समय–उपयोग पैटर्नों के विश्लेषण के द्वारा कार्य एवं पारिवारिक जीवन का सामंजस्य के मुद्दों पर विचार करने का प्रयास किया गया। मौजूदा सामाजिक नीतियों की जाँच करके अध्ययन में इन नीतियों का महिलाओं के कार्य एंव रोजगार संबंधी विकल्पों तथा परिवारों में लैंगिक संबंधों पर प्रभाव का पता लगाया गया। समग्र तौर पर, अध्ययन में एक अधिक स्थायी एवं न्यायसंगत कार्य–जीवन के संतुलन को बढ़ाने के उद्देश्य से नीतिगत पहलों में योगदान करने का प्रयास किया गया है। इसमें बच्चों, वृद्धों, बीमार व्यक्तियों एवं अशक्तों की देखभाल सेवाओं तक पर्याप्त पहुंच तथा मातृत्व अवकाश, पितृत्व अवकाश एवं पैतृक अवकाश को विभिन्न सैक्टरों में कामगारों की सभी श्रेणियों के लिए सार्वजनिक हितलाभ के तौर पर लिए जाने की कुछ सिफारिशें भी की गई हैं। इसमें ऐसी नीतिगत पहलों की वकालत की गई है जो न केवल पुरुषों एवं महिलाओं के काम के पैटर्नों को पुनर्वितरित करेंगी और महिलाओं को श्रम बाजार में बनाए रखने में प्रोत्साहित करेंगी, अपितु लैंगिक संबंधों में अधिक समानता का मार्ग भी प्रशस्त करेंगी।

¼ifj;kstuk funs'kd% Mk- ,yhuk lkearjk;] ,lksf,V Qsyks½

tkjh ifj;kstuk

1- dk;Z ,oa jkstxkj esa ySafxd vk;ke% ;kSu mRihM+u dk ekeyk

vuqla/kku ifj;kstuk ds mís';

- यौन उत्पीड़न पर नियोक्ता परिप्रेक्ष्य
- कार्यस्थल पर यौन उत्पीड़न रोकने हेतु मौजूदा तंत्र
- यौन उत्पीड़न के मामलों पर एक विस्तृत मामला अध्ययन तैयार करना
- यौन उत्पीड़न का प्रभाव (स्वास्थ्य संबंधी, वित्तीय आदि)

vof/k

इस परियोजना को अप्रैल 2014 में शुरु किया गया था, तथा इसके अप्रैल 2015 में पूरा होने की उम्मीद है।

¼ifj;kstuk funs'kd% Mk- 'kf'k ckyk] Qsyks½

iokŸkj dsn

उत्तर–पूर्व क्षेत्र (एनईआर) का क्षेत्रफल देश के कुल भौगोलिक क्षेत्रफल का 7.9 प्रतिशत है और यहां की आबादी देश की कुल आबादी का 3.8 प्रतिशत है (जनगणना, 2011)। यह क्षेत्र पूर्वी भाग में हिमालय की तलहटी में फैला हुआ है और बांग्लादेश, भूटान, चीन, नेपाल एवं म्यांमार से घिरा हुआ है। इस क्षेत्र में 08 राज्य अरुणाचल प्रदेश, असम, मणिपुर, मेघालय, मिजोरम, नागालैंड, सिक्किम एवं त्रिपुरा हैं। ऐतिहासिक और भौगोलिक–राजनैतिक कारणों की वजह से एनईआर देश के सबसे अविकसित क्षेत्रों में से एक है। कम उत्पादकता एवं बाजार तक कम पहुंच के साथ यहां पर अवसंरचना एवं शासन भी ठीक नहीं हैं।

एनईआर में कार्यबल भारत के कुल कार्यबल का 3.6 प्रतिषत है (2009–10)। एनईआर में श्रम परिदृष्य कई कारणों (भौगोलिक, सामाजिक–आर्थिक एवं राजनैतिक) की वजह से देश के अन्य भागों की तुलना में अलग है। इस क्षेत्र में औद्योगिकीकरण की दर कम है एवं आधुनिक सेवा क्षेत्र का यहां सीमित विस्तार हुआ है। यहां पर कृषि कार्य (झूमिंग जैसी विचित्र प्रणालियों की उपस्थिति के कारण) भी भिन्न हैं। श्रम बाजार प्रतिभागिता में सांस्कृतिक लोकाचार भी अलग है, जो अन्य बातों के साथ लिंग एवं सामाजिक श्रेणियों में श्रम बल की विशिष्ट बनावट को दर्शाते हैं। फिर भी प्रवास एक और महत्वपूर्ण पहलू है, जो आबादी के आंतरिक प्रवास (क्षेत्र के अंदर एवं बाहर) के मामले के साथ–साथ श्रमिकों का राष्ट्र के अन्य भागों से अंतःप्रवेश के मामले में, विभिन्न सामाजिक–राजनैतिक विचारों के कारण और पेचीदा हो गया है।

इसी संदर्भ में संस्थान ने पूर्वोत्तर क्षेत्र में नीति–उन्मुखी अनुसंधान करने, कार्यशालायें/सेमिनार आयोजित करने तथा श्रम, रोजगार एवं सामाजिक संरक्षण के मुद्दों पर प्रशिक्षण देने के लिए 2009 में एक नये केंद्र, पूर्वोत्तर केंद्र (सीएनई) की स्थापना की।

dsn ds ieq[k vuql/kku fo"k;

- रोजगार एवं बेरोजगारी प्रवृत्तियां एवं चुनौतियां
- लिंग एवं रोजगार
- प्रवास एवं विकास
- सामाजिक सुरक्षा
- स्वास्थ्य एवं श्रम
- आजीविका नीतियां

- क्षेत्रक विश्लेषण
- कौशल–अंतर अध्ययन
- औद्योगिक संबंध एवं विनियमन
- श्रमिकों एवं कामगारों के आंदोलन का समाजशास्त्र

dsUnz dk çeq[k çf'k{k.k fo"k;

प्रशिक्षण कार्यक्रमों के लक्षित समूहों में श्रम अधिकारी, केंद्रीय ट्रेड यूनियन संगठनों के महिला कामगार एवं प्रतिनिधि, एनजीओ/सिविल सोसायटी, विश्वविद्यालय के छात्र एवं अनुसंधानकर्ता हैं। केंद्र के प्रशिक्षण कार्यक्रमों के कुछ प्रमुख विषय निम्न प्रकार हैं:

- कौषल विकास एवं रोजगार सृजन
- श्रम कानूनों की मौलिकता
- महिला कामगारों से संबंधित श्रम मुद्दों एवं कानूनों पर जागरूकता सुदृढ़ीकरण
- ट्रेड यूनियन नेताओं के लिए नेतृत्व विकास कार्यक्रम
- सामाजिक संरक्षण एवं आजीविका सुरक्षा
- असंगठित क्षेत्र में श्रम कानूनों का प्रभावी प्रवर्तन
- श्रम अध्ययन में अनुसंधान विधियां

iwjh dh xbZ ifj;kstuk,a

1- iwokZÙkj Hkkjr esa ;qokvksa dk dkS'ky fodkl% vkxs dk dk;Z

vuqla/kku ifj;kstuk ds mís';

यह अध्ययन वी. वी. गिरि राष्ट्रीय श्रम संस्थान और भारतीय सामाजिक विज्ञान अनुसंधान परिषद, पूर्वोत्तर क्षेत्रीय केंद्र, शिलाँग द्वारा ''पूर्वोत्तर भारत में युवा और कौशल विकास पर राष्ट्रीय सेमिनार'' में योगदान करने के लिए संयुक्त रूप से आयोजित किया गया। परियोजना के विशिष्ट उद्देश्य इस प्रकार थे:

- उत्तर–पूर्व में युवाओं को कौशल देने एवं कौशल उन्नयन के मुद्दों एवं संभावनाओं पर विचार करना।
- उत्तर–पूर्व में युवाओं के कौशल विकास के लिए उपाय एवं रोड़मैप को उजागर करना एवं सुझाव देना।

ifj;kstuk dk 'k# ,o ijk dju dh frfFk

यह अध्ययन फरवरी–मार्च 2015 में किया गया।

dk;ii.kkyh

यह अध्ययन द्वितीयक साहित्य, सरकारी रिपोर्टों तथा दस्तावेजों के आधार पर तैयार किया गया था। संस्थान के प्रशिक्षण कार्यक्रमों में विभिन्न सत्रों के दौरान प्रतिभागियों से पारस्परिक संवाद से प्राप्त जानकारी भी अध्ययन करने में लाभदायक

vuql/kku ifj;kstuk dk ifj.kke

यह अनुसंधान कार्य राष्ट्रीय सेमिनार में प्रस्तुत किया गया तथा इसने पेपर प्रस्तुतकर्ताओं, पैनल के सदस्यों एवं अन्य प्रतिभागियों के मध्य विचार–विमर्श एवं उत्साह का सृजन किया। इस लेख में पूर्वात्तर क्षेत्र की भौगोलिक स्थिति, कृषि एवं गैर–कृषि क्षेत्र, साक्षरता एवं शिक्षा के स्तर, कौशल प्रशिक्षण अवसंरचना, युवाओं की जॉब के लिए प्राथमिकता, पारंपरिक एवं आधुनिक व्यवसायों, स्व–रोजगार तथा नियमित मजूदरी/वेतनभोगी रोजगार की संभावना आदि पर विचार करते हुए युवाओं के कौशल विकास के लिए समग्र दृष्टिकोण की वांछनीयता का तर्क दिया गया। इस पेपर में यह भी तर्क दिया गया कि पूर्वात्तर क्षेत्र की राज्य सरकारों को युवाओं को नियोजनीय कौशल प्रदान करने वाले सामाजिक भागीदारों को शामिल करते हुए सक्रियता के साथ राष्ट्रीय पहलों के साथ मिलकर कौशल विकास गतिविधियों में तेजी लाने की आवश्यकता है। इसमें अन्य आर्थिक विकास मॉडलों में कुछ अच्छे व्यवहारों, जिनका अंगीकरण करने हेतु अध्ययन किया जा सकता है, पर भी प्रकाश डाला गया है।

¼ifj;kstuk funs'kd% Jh ih- vferkHk [kqfVvk] ,lksfl,V Qsyks½

tkjh ifj;kstuk,a

1- cPpksa dks jkstxkj dh xfr'khyrk ,oa lkekftd okLrfodrk% es?kky; ds oLV ,oa bLV tSfr;k fgYl ftyksa esa [krjukd 0;olk;ksa esa yxs cPpksa dk v/;;u

mn~ns';

1. मेघालय के ईस्ट जैंतिया हिल्स जिले के गांवों (56 गांव) तथा वेस्ट जैंतिया हिल्स जिले के गांवों (44 गांव) में प्रचलित कोयला खनन में कामगारों के सामाजिक–आर्थिक एवं जनसांख्यिकीय प्रोफाइल की जांच करना।
2. इन गांवों में बच्चों (18 वर्ष के कम आयु के) की शिक्षा एवं रोजगार की स्थिति की छानबीन करना।

3. इन गांवों में, विशेषकर कोयले की खानों एवं अन्य संबद्ध कार्यकलापों में बाल कामगारों के प्रसार, प्रकारों एवं विस्तार की जाँच करना।

ifj;kstuk dk 'k# ,o ijk djus dh frfFk

परियोजना को 09 अक्टूबर 2013 को शुरु किया गया था तथा इसे अप्रैल 2015 में पूरा किये जाने की आशा है।

यह परियोजना वी. वी. गिरि राष्ट्रीय श्रम संस्थान और श्रम विभाग, मेघालय सरकार का एक सहयोगात्मक अध्ययन है।

¼ifj;kstuk fun'kd% Jh vkrkthr {kf=e;e] ,lkfl,V Qyk ,o
Mk- gyu vkj- ldj] ofj"B Qyk½

vU; xfrfof/k;k

1- iokÙkj {k= e vuql/kku ,o çf'k{k.k vko';drkvk d vkdyu ij jk"Vh; ijke'k] 30 tykbl 2014

वी. वी. गिरि राष्ट्रीय श्रम संस्थान के पूर्वोत्तर केंद्र ने 30 जुलाई 2014 को मुख्य समिति कक्ष, श्रम एवं रोजगार मंत्रालय में पूर्वोत्तर क्षेत्र में अनुसंधान एवं प्रशिक्षण आवष्यकताओं के आकलन पर एक राष्ट्रीय परामर्श का आयोजन किया। इस बैठक का मुख्य उद्देश्य पूर्वोत्तर क्षेत्र में विभिन्न सरकारी विभागों, अकादमिक एवं प्रशिक्षण संस्थानों के साथ विविध अनुसंधान, प्रशिक्षण, अनुवीक्षण एवं मूल्यांकन कार्यकलापों में सहयोग की संभावनाओं का पता लगाना था। बैठक की अध्यक्षता श्री अरुण सिन्हा, अपर सचिव (श्रम एवं रोजगार) श्रम एवं रोजगार मंत्रालय ने की। बैठक की कार्यवाही के समन्वयन का कार्य श्री पी. पी. मित्रा, महानिदेशक, वीवीजीएनएलआई तथा प्रधान श्रम एवं रोजगार सलाहकार, श्रम एवं रोजगार मंत्रालय ने किया। इस बैठक में श्रम एवं रोजगार मंत्रालय, राष्ट्रीय कौशल विकास प्राधिकरण, असम, मणिपुर, मेघालय, नागालैंड तथा सिक्किम में श्रम एवं रोजगार विभागों के अधिकारियों ने भाग लिया। भारतीय सामाजिक विज्ञान अनुसंधान परिषद–पूर्वोत्तर क्षेत्रीय केंद्र (आईसीएसएसआर–एनईआरसी) शिलाँग; नाबार्ड, गुवाहाटी; राष्ट्रीय जन सहयोग एवं बाल विकास सहयोग (एनआईपीसीसीडी), गुवाहाटी; ओमिओ कुमार दास सामाजिक परिवर्तन एवं विकास संस्थान, गुवाहाटी; भारतीय उद्यमिता संस्थान, गुवाहाटी; भारतीय प्रौद्योगिकी संस्थान, गुवाहाटी; नार्थ ईस्ट हिल यूनिवर्सिटी, शिलाँग; नागालैंड विश्वविद्यालय, पूर्वोत्तर भारत अध्ययन कार्यक्रम, जवाहरलाल नेहरू विश्वविद्यालय, नई दिल्ली; पूर्वोत्तर अध्ययन केंद्र, जामिया मिलिया इस्लामिया विश्वविद्यालय, नई दिल्ली; सिक्किम विश्वविद्यालय, गंगटोक; राजीव गाँधी विश्वविद्यालय, ईटानगर के शिक्षाविदों एवं अधिकारियों ने भी इस बैठक में प्रतिभागिता की। इस राष्ट्रीय परामर्श का समन्वयन वीवीजीएनएलआई के पूर्वोत्तर केंद्र के सम्वयक श्री ओतोजीत क्षेत्रिमयूम द्वारा किया गया।

पूर्वोत्तर क्षेत्र में अनुसंधान एवं प्रशिक्षण आवश्यकताओं के आकलन पर राष्ट्रीय परामर्श

2- iwoksZÙkj Hkkjr esa ;qok ,oa dkS'ky fodkl ij jk"Vªh; laxks"Bh] 26&27 ekpZ 2015

इस दो–दिवसीय राष्ट्रीय संगोष्ठी का आयोजन भारतीय सामाजिक विज्ञान अनुसंधान परिषद–पूर्वोत्तर क्षेत्रीय केंद्र, शिलाँग के सहयोग से वी. वी. गिरि राष्ट्रीय श्रम संस्थान के पूर्वोत्तर केंद्र द्वारा नेहू (एनईएचयू) के परिसर, शिलाँग में किया गया। इस संगोष्ठी का उद्देश्य पूर्वोत्तर भारत में युवाओं की कौशल विकास आवश्यकताओं की जाँच करना था ताकि उन्हें श्रम बाजार में नियोजनीय नागरिक, तथा इससे भी अधिक महत्वपूर्ण यह है कि उन्हें आत्मनिर्भर बनाया जा सके। उद्घाटन सत्र में मुख्य उद्बोधन श्री एम.एस. राव, भा.प्र.से., मुख्य सचिव, श्रम विभाग, मेघालय सरकार द्वारा दिया गया। संगोष्ठी के मुख्य वक्ता प्रो. पी. शुक्ला, कुलपति नेहू तथा अध्यक्ष, आईसीएसएसआर–एनईआरसी थे तथा इसकी अध्यक्षता प्रो. एल.एस. गसाह, मानद निदेशक, आईसीएसएसआर–एनईआरसी ने की। दो दिन के विचार–विमर्श में कुल 25 शोध पत्र प्रसस्तुत किये गये। इस संगोष्ठी में पूर्वोत्तर क्षेत्र में युवाओं द्वारा सामना की जा रही समस्याओं, कौशल विकास में सुधार करने के लिए प्रशिक्षण संस्थानों की आवश्यकता, विशेषकर इस क्षेत्र के लिए प्रासंगिक कौशल विकास कार्यक्रमों एवं योजनाओं को कैसे बनाया जाए, उन्नत किया जाए के लिए सुझावों पर प्रकाश डाला गया।

श्री पी. पी. मित्रा, महानिदेशक, वीवीजीएनएलआई ने समापन भाषण दिया एवं प्रतिभागियों को प्रमाणपत्र वितरित किए। इस संगोष्ठी का समन्वयन डॉ. सी. जे. थॉमस, उप निदेशक, आईसीएसएसआर–एनईआरसी और श्री ओतोजीत क्षेत्रिमयूम, समन्वयक, पूर्वोत्तर केंद्र, वीवीजीएनएलआई द्वारा किया गया।

पूर्वोत्तर भारत में युवा एवं कौशल विकास पर राष्ट्रीय संगोष्ठी

tyok;q ifjorZu rFkk Je dsUnz

जलवायु परिवर्तन का प्रभाव एक वैश्विक सरोकार है और भारत में जहां लोगों की बहुत बड़ी संख्या कृषि पर निर्भर है और उनकी आजीविका का मुख्य साधन अनौपचारिक क्षेत्र है, वहां जलवायु परिवर्तन का प्रभाव काफी विकट है। जलवायु परिवर्तन से संबंधित महत्वपूर्ण मुद्दों पर आवश्यक कार्रवाई करने और इसका संबंध कार्य की दुनिया से स्थापित करने के लिए वी.वी. गिरि राष्ट्रीय श्रम संस्थान ने वर्ष 2010 में एक नए अनुसंधान केंद्र *जलवायु परिवर्तन तथा श्रम केंद्र* की स्थापना की है। इस अनुसंधान केंद्र का मुख्य उद्देश्य जलवायु परिवर्तन पर नीति–उन्मुख अनुसंधान करना और इसका संबंध श्रम तथा आजीविका से स्थापित करना है। वर्ष 2014–15 के लिए केंद्र के मुख्य अनुसंधान क्षेत्र निम्न प्रकार हैं:

dsUnz ds eq[; vuqla/kku {ks=

- जलवायु परिवर्तन, श्रम और आजीविका के बीच अन्तः संबंधों को समझना।
- जलवायु परिवर्तन की रोजगार चुनौतियां तथा ग्रीन जॉब में संक्रमण।
- आजीविका अनुकूलन तथा जलवायु परिवर्तनशीलता के शमन की रणनीतियों, और मैक्रो, मेसो तथा माइक्रो स्तर पर हो रहे परिवर्तन का मूल्यांकन।
- जलवायु परिवर्तन और प्रवास पर इसका प्रभाव।
- प्राकृतिक संसाधनों, जंगलों तथा जनसाधारण पर जलवायु परिवर्तन का प्रभाव।

fof'k"V vuqla/kkuh; eqn~nksa esa fuEufyf[kr 'kkfey gS%

- ऐसे असुरक्षित श्रमिकों की जीविका पर जलवायु परिवर्तन का प्रभाव, जो निर्वाह योग्य खेती, अनौपचारिक अर्थव्यवस्था, पर्यटन सेक्टर, समुद्र तटीय मछली पालन/नमक/खेती लगे हैं तथा जो स्थानीय जंगलों पर निर्भर अनुसूचित जनजातियां से हैं।
- उत्पादन प्रक्रियाओं को पुनर्गठित करने, नौकरी खोने पर संरक्षण देने तथा जलवायु परिवर्तन पर काबू पाने के लिए माइक्रो नीतियों को नई दिशा देने में नियोजकों तथा ट्रेड यूनियनों की भूमिका।
- खाद्य सुरक्षा पर जलवायु परिवर्तन का सूखे, बाढ़ तथा अति–अनिश्चित मानसून के कारण कृषि उत्पादन तथा उत्पादकता में कमी के साथ संबंधन के द्वारा प्रभाव।

- आजीविका सुरक्षा के बचाव के लिए और जलवायु परिवर्तन को अंगीकृत करने में मनरेगा की भूमिका।
- जलवायु परिवर्तन और लिंगीय मुद्दे।
- जलवायु परिवर्तन एवं तेज होती प्रवास प्रक्रिया पर इसका प्रभाव।
- जलवायु परिवर्तन की स्थानीय अवधारणाओं, स्थानीय नियंत्रणकारी क्षमताओं तथा मौजूदा अंगीकरण रणनीतियों को समझना।
- विभिन्न पणधारियों के लिए जलवायु परिवर्तन विज्ञान, इसके संभाव्य प्रभाव और विभिन्न अंगीकरण एवं प्रवास रणनीतियों के संबंध में क्षमता निर्माण एवं अभिमुखीकरण कार्यक्रम।

vUrjk"Vªh; usVofdZax dsUnz

वी.वी. गिरि राष्ट्रीय संस्थान ऐसे मुख्य अन्तर्राष्ट्रीय संस्थानों के साथ प्रोफेशनल सहयोग स्थापित करने के प्रति समर्पित है, जो श्रम तथा इससे संबंद्ध मुद्दों पर कार्य कर रहे हैं। तदनुसार, संस्थान ने विभिन्न अनुसंधान एवं प्रशिक्षण गतिविधियाँ करने के लिए पिछले कई वर्षों से अन्तर्राष्ट्रीय श्रम संगठन (आईएलओ), संयुक्त राष्ट्र बाल निधि (यूनिसेफ), विश्व स्वास्थ्य संगठन (डब्ल्यूएचओ), संयुक्त राष्ट्र विकास कार्यक्रम (यूएनडीपी), अन्तर्राष्ट्रीय श्रम अध्ययन संस्थान (आईआईएलएस) जैसे अन्तर्राष्ट्रीय संस्थानों के साथ अपने संबंधों को प्रगाढ़ किया है। अभी हाल ही के कुछ वर्षों में संस्थान ने कुछ नई पहलें की हैं, जिनसे न केवल आईएलओ, यूएनडीपी और यूनिसेफ जैसे संगठनों के साथ सहयोग को बल मिला है बल्कि जापान श्रम नीति तथा प्रशिक्षण संस्थान (जेआईएलपीटी), कोरिया श्रम संस्थान (केएलआई), अन्तर्राष्ट्रीय प्रवास संगठन (आईओएम) तथा अन्तर्राष्ट्रीय प्रशिक्षण संस्थान (आईटीसी), ट्यूरिन, श्रीलंका श्रम एवं रोजगार संस्थान, यूएन वीमेन, आईजीके वर्क एंड ह्यूमन लाइफसाइकिल इन ग्लोबल हिस्ट्री, हम्बोत यूनिवर्सिटी, जर्मनी तथा सेंटर फॉर मॉडर्न स्टडीज़, यूनिवर्सिटी ऑफ गोटिंजन, जर्मनी जैसे संस्थानों के साथ नए एवं दीर्घकालीन संबंधों का निर्माण हुआ है। सहयोग के प्रमुख विषयों में बाल श्रम, श्रमिक प्रवास, सामाजिक सुरक्षा, लिंगीय मुद्दे, कौशल विकास, श्रम इतिहास, उत्तम कार्य तथा श्रम से संबंधित प्रशिक्षण हस्तक्षेप शामिल हैं।

मौजूदा समय में संस्थान भारत सरकार, विदेश मंत्रालय की आईटीईसी/एससीएएपी स्कीम के तहत अन्तर्राष्ट्रीय प्रशिक्षण कार्यक्रमों का आयोजन करने के लिए प्रशिक्षण संस्थान के रूप में सूचीबद्ध है। वर्ष 2014–15 के दौरान संस्थान ने श्रम में लिंगीय मुद्दे, नेतृत्व विकास, वैश्वीकृत अर्थव्यवस्था में श्रम एवं रोजगार संबंध, विकास एवं सामाजिक सुरक्षा उपायों का प्रबंधन, कौशल विकास एवं रोजगार सृजन, श्रम अध्ययनों में अनुसंधान पद्धतियां तथा स्वास्थ्य संरक्षण एवं सुरक्षा जैसे मुख्य प्रतिपाद्य विषयों पर 07 अन्तर्राष्ट्रीय प्रशिक्षण कार्यक्रमों का आयोजन किया।

वी. वी. गिरि राष्ट्रीय श्रम संस्थान (वीवीजीएनएलआई) तथा अंतर्राष्ट्रीय श्रम संगठन (आईएलओ) के अंतर्राष्ट्रीय प्रशिक्षण केंद्र (आईटीसी) ट्यूरिन के मध्य व्यावसायिक सहयोग के लिए एक समझौता ज्ञापन (एमओयू) पर हस्ताक्षर किये गये हैं। इस एमओयू का उद्देश्य सभी के लिए उत्तम कार्य के संवर्धन के लिए प्रशिक्षण गतिविधियों में सहयोग बढ़ाना है। दोनों संस्थान (i) सहयोगात्मक प्रशिक्षण एवं शिक्षण कार्यक्रम आयोजित करना, (ii) प्रशिक्षण मॉड्यूल विकसित करना, और (iii) फैकल्टी की अदला–बदली से संबंधित परस्पर सरोकार के क्षेत्रों में मिलकर काम करेंगे। ऐसे सहयोग से कार्य की

दुनिया में हो रहे रूपांतरणों की चुनौतियों का सामना करने में दोनों संस्थानों की तकनीकी क्षमताओं का उन्नयन होने की आशा है। वी. वी. गिरि राष्ट्रीय श्रम संस्थान का विकास सार्क क्षेत्र के प्रशिक्षण संस्थान के तौर करना, तथा आगे इसका विकास श्रम एवं संबंधित मुद्दों पर अंतर्राष्ट्रीय ख्यातिप्राप्त उत्कृष्टता के केंद्र के तौर पर करना भी इस सहयोग का उद्देश्य है।

संस्थान अंतर्राष्ट्रीय नेटवर्किंग बनाये रखने के लिए प्रतिबद्ध है तथा प्रमुख अंतर्राष्ट्रीय संस्थानों के साथ खासकर सहयोगात्मक अनुसंधान एवं प्रशिक्षण गतिविधियां करने, फैकल्टी की अदला–बदली कार्यक्रम बढ़ाने और अंतर्राष्ट्रीय/क्षेत्रीय कार्यशालाएं एवं सेमिनार आयोजित करने के संबंध में अधिक दीर्घकालिक सहयोग बनाने के लिए आश्वस्त है।

çf'k{k.k vkj f'k{kk (2014-15)

वी. वी. गिरि राष्ट्रीय श्रम संस्थान, श्रम समस्याओं की जानकारी को बढ़ावा देने तथा उन पर काबू पाने के उपायों और साधनों का पता लगाने के प्रति संकल्पबद्ध है। इस संकल्प की प्राप्ति के लिए यह संस्थान अपनी विभिन्न गतिविधियों के द्वारा संगठित तरीके से श्रमिकों की समस्याओं के बारे में शिक्षा प्रदान करता है। जबकि अनुसंधान गतिविधियों के द्वारा अन्य विषयों के साथ–साथ विभिन्न वर्गों की बुनियादी आवष्यकताओं का पता लगाया जाता है, अनुसंधान से प्राप्त आंकड़ों का प्रयोग नए प्रशिक्षण कार्यक्रम परिकल्पित करने तथा मौजूदा प्रशिक्षण कार्यक्रमों में सुधार करने के लिए किया जाता है। प्रशिक्षण मॉड्यूलों को पुनः अभिकल्पित करने के साथ–साथ प्रशिक्षण पाठ्यक्रमों को अद्यतन बनाने के लिए इन कार्यक्रमों में भाग लेने वाले व्यक्तियों से प्राप्त होने वाले फीडबैक का प्रयोग किया जाता है।

संस्थान के शिक्षा तथा प्रशिक्षण कार्यक्रमों के श्रम संबंधों में संरचनात्मक परिवर्तन को भावी साधन माना जा सकता है। ये कार्यक्रम सद्भावपूर्ण औद्योगिक संबंधों को बढ़ावा देने के लिए अधिक सकारात्मक वातावरण के निर्माण में मदद कर सकते हैं। ग्रामीण क्षेत्रों में ये कार्यक्रम बुनियादी स्तर पर ऐसे नेतृत्व का विकास करने का प्रयास करते हैं जो ग्रामीण श्रमिकों के हितों का ध्यान रखने वाले स्वतंत्र संगठनों का निर्माण कर सकें। प्रशिक्षण कार्यक्रमों में मनोवृत्ति के परिवर्तन, कुशलता के विकास तथा ज्ञान की दृष्टि पर समान रूप से बल दिया जाता है।

प्रशिक्षण कार्यक्रमों में दृश्य प्रस्तुतीकरण, व्याख्यानों, समूह चर्चाओं, वैयक्तिक अध्ययनों तथा व्यवहार विज्ञान तकनीकों के उचित मिश्रण का प्रयोग किया जाता है। संस्थान की फैकल्टी के अतिरिक्त प्रशिक्षण कार्यक्रमों को प्रभावी बनाने के लिए गेस्ट फैकल्टी को भी आमंत्रित किया जाता है।

संस्थान निम्नलिखित समूहों को षिक्षा तथा प्रशिक्षण प्रदान करता हैः

- केंद्र, राज्य सरकारों, संघ राज्य क्षेत्रों तथा विदेशों के श्रम प्रशासक तथा अधिकारी,
- सरकारी, सार्वजनिक तथा निजी क्षेत्र के उद्योगों के प्रबंधक एवं अधिकारी,
- असंगठित/संगठित क्षेत्रों के ट्रेड यूनियन नेता तथा आयोजक, और
- अनुसंधानकर्ता, प्रशिक्षक, क्षेत्र कार्यकर्ता तथा श्रम मुद्दों से सम्बद्ध अन्य व्यक्ति।

वर्ष 2014–15 के दौरान संस्थान ने 124 प्रशिक्षण कार्यक्रम आयोजित किए और इन कार्यक्रमों में 3264 कार्मिकों ने भाग लिया।

इसके अलावा, संस्थान ने निम्नलिखित पहल शुरू कींः

Je ç'kklu dk;Øe

इन कार्यक्रमों को केंद्रीय और राज्य सरकारों तथा संघ राज्य क्षेत्रों के श्रम प्रशासकों और अधिकारियों के लिए तैयार किया जाता है। इन कार्यक्रमों के अन्तर्गत श्रम प्रषासन, सुलह, श्रम कल्याण, प्रवर्तन, अर्ध न्यायिक कार्य, वैश्वीकरण तथा रोजगार संबंध से संबंधित अनेक विषय शामिल हैं। ऐसे 08 कार्यक्रम आयोजित किए गए जिनमें 190 सहभागियों ने भाग लिया।

vkS|kfxd lEc/k dk;Øe

इन कार्यक्रमों के अन्तर्गत, औद्योगिक संबंध और अनुशासनिक पद्धतियों के सैद्धान्तिक और व्यावहारिक, दोनों पहलुओं को शामिल करने का प्रयास किया गया है। इन कार्यक्रमों के अन्तर्गत सरकार, नियोक्ताओं और यूनियनों के बीच बेहतर विचार–विमर्श के लिए वरिष्ठ प्रबंधकों और कार्मिक अधिकारियों को सहभागिता प्रबंधन की जानकारी प्रदान की जाती है। ऐसे 10 कार्यक्रमों का आयोजन किया गया जिनमें 232 सहभागियों ने भाग लिया।

{kerk fuekZ.k dk;Øe

ये कार्यक्रम श्रम के क्षेत्र में प्रशिक्षण तैयार करने के उद्देश्य से तैयार किए जाते हैं। इसके अलावा, ये कार्यक्रम औद्योगिक और ग्रामीण, दोनों प्रकार की ट्रेड यूनियनों के संगठनकर्ताओं और श्रमिकों के लिए तैयार किए जाते हैं। इनमें से कुछ कार्यक्रम देश के विभिन्न भागों में आयोजित किए जाते हैं ताकि अधिक संख्या में लोगों की भागीदारी सुनिश्चित हो सके। ऐसे 41 कार्यक्रमों का आयोजन किया गया जिनमें 1171 सहभागियों ने भाग लिया।

cky Je dk;Øe

ये कार्यक्रम, बाल श्रम उन्मूलन की दिशा में कार्यरत व्यक्तियों, समूहों और संगठनों की क्षमताएं विकसित करने के लिए आयोजित किए जाते हैं। इन समूहों में विभिन्न सरकारी विभागों के अधिकारी, नियोक्ता, ट्रेड यूनियन, एनसीएलपी अधिकारी, समाज कार्य के विद्यार्थी, पंचायती राज संस्थानों के प्रतिनिधि आदि शामिल हैं। ऐसे 02 कार्यक्रमों का आयोजन किया गया जिनमें 55 सहभागियों ने भाग लिया।

Je vkSj LokLF; dk;Øe

इन कार्यक्रमों को विभिन्न लक्ष्य समूहों, जैसे कि श्रम प्रशासकों, ट्रेड यूनियन नेताओं, नियोक्ताओं, स्वास्थ्य अधिकारियों और गैर–सरकारी संगठनों को कामगारों की स्वास्थ्य सुरक्षा पर वैश्वीकरण तथा श्रम बाजार परिवर्तनों के निहितार्थों को समझने हेतु संवेदनशील बनाने के उद्देश्य से तैयार किया जाता है। ऐसे 03 कार्यक्रम आयोजित किए गए जिनमें 52 सहभागियों ने भाग लिया।

vUrjk"Vªh; çf'k{k.k dk;Øe

यह संस्थान विदेश मंत्रालय, भारत सरकार के द्वारा आई.टी.ई.सी./एस.सी.ए.ए.पी. कार्यक्रमों के अन्तर्गत विभिन्न अन्तर्राष्ट्रीय प्रशिक्षण कार्यक्रम संचालित करने हेतु सूचीबद्ध है। इस अवधि के दौरान संस्थान ने आई.टी.ई.सी./एस.सी.ए.ए.पी. कार्यक्रमों के अन्तर्गत विभिन्न विषयों जैसे कि लिंगीय मुद्दे, श्रम प्रशासन एवं रोजगार संबंध, नेतृत्व विकास, सामाजिक सुरक्षा, कौशल विकास और रोजगार सृजन, श्रम अध्ययनों में अनुसंधान विधियां, स्वास्थ्य संरक्षण एवं सुरक्षा पर 07 अन्तर्राष्ट्रीय प्रशिक्षण कार्यक्रम आयोजित किए। कुल मिलाकर 158 विदेशी नागरिकों ने इसमें भाग लिया।

iwokZŸkj jkT;ksa ds fy, çf'k{k.k dk;Øe

संस्थान पूर्वोत्तर क्षेत्र में श्रम एवं रोजगार से संबंधित मुद्दों का समाधान करने के लिए श्रम प्रशासकों, ट्रेड यूनियन नेताओं, गैर सरकारी संगठनों तथा अन्य पणधारियों के लिए विशेष रूप से परिकल्पित कार्यक्रमों पर जोर देता है। इस कमी को पूरा करने के लिए संस्थान ने प्रशिक्षण कार्यक्रम में हर वर्ष इन कार्यक्रमों को शामिल करने का निर्णय लिया है। इस अवधि के दौरान संस्थान ने उपरोक्त विषयों पर 13 कार्यक्रम आयोजित किए, जिनमें 303 कार्मिकों ने भाग लिया।

vuqla/kku fof/k dk;Øe

इन कार्यक्रमों को विष्वविद्यालयों/महाविद्यालयों तथा अनुसंधान संस्थानों के युवा अध्यापकों एवं अनुसंधानकर्त्ताओं के साथ–साथ सरकारी संगठनों में वृत्तिकों की श्रम अनुसंधान एवं नीति में रुचि बढ़ाने में उनकी मदद करने के लिए तैयार किया जाता है। ऐसे 05 कार्यक्रम आयोजित किए गए थे, जिनमें 125 सहभागियों ने भाग लिया।

lg;ksxh çf'k{k.k dk;Øe

संस्थान ने समान उद्देश्य वाले संस्थानों तथा राज्य श्रम संस्थानों के साथ नेटवर्किंग तंत्र को संस्थागत बनाने के लिए अनेक कदम उठाए हैं, ताकि श्रम बाजार की क्षेत्रीय और सेक्टोरल विषमताओं की तरफ ध्यान दिया जा सके और श्रमिकों की समस्त समस्याओं का पर्याप्त रूप से समाधान खोजा जा सके।

इस तथ्य को ध्यान में रखते हुए संस्थान, महाराष्ट्र श्रम अध्ययन संस्थान मुबंई, तमिलनाडु श्रम अध्ययन संस्थान चेन्नई, एनसीडीएस भुवनेश्वर, महात्मा गाँधी श्रम संस्थान, अहमदाबाद, गुजरात, राज्य श्रम संस्थान, पश्चिम बंगाल के सहयोग से असंगठित क्षेत्र के कामगारों के लिए सामाजिक सुरक्षा, सामाजिक संरक्षण और आजीविका, श्रम अध्ययनों में अनुसंधान विधियां, श्रमिक मुद्दों, बाल श्रमिकों को मुक्त करना एवं उनका पुनर्वास आदि विषयों पर प्रशिक्षण कार्यक्रम आयोजित करता है। कुल मिलाकर ऐसे 10 कार्यक्रमों का आयोजन किया गया जिनमें 386 सहभागियों ने भाग लिया।

vkUrfjd dk;Øe

संस्थान ने विभिन्न आन्तरिक प्रशिक्षण कार्यक्रमों का आयोजन किया है, जो संगठन की आवश्यकताओं की पूर्ति करने के लिए विशेष रूप से तैयार किये गये कार्यक्रम हैं। संस्थान ने ऑयल इंडिया, आईएनएएस, कल्याण प्रशासकों (डब्ल्युए) तथा सहायक कल्याण प्रशासकों (एडब्ल्युए), श्रम एवं रोजगार मंत्रालय, आरबीआई मुंबई, उत्तर प्रदेश सरकार के सहायक श्रम आयुक्तों (एएलसी) के लिए आगमन प्रशिक्षण कार्यक्रमों को मिलाकर ऐसे कुल 25 आंतरिक प्रशिक्षण कार्यक्रमों का आयोजन किया। कुल मिलाकर 592 प्रतिभागियों ने इन कार्यक्रमों में प्रतिभागिता की।

vçy 2014 l ekp 2015 d nkjku vk;kftr fd, x, çf'k{k.k dk;Øe

Øe l-	dk;Øe dk uke	fnuk dh l[;k	çfrHkkfx;k dh l[;k	ikB;Øe funs'kd
	Je ç'kklu dk;Øe ¼,y,ih½			
1.	असंगठित क्षेत्र में श्रम कानूनों का प्रभावी प्रवर्तन 23 – 27 जून 2014	05	15	संजय उपाध्याय
2.	प्रभावी श्रम कानून प्रवर्तन 21 – 25 जुलाई 2014	05	24	संजय उपाध्याय
3.	महिलाओं से संबंधित श्रम कानूनों का प्रभावी प्रवर्तन, 14 – 18 जुलाई 2014	05	21	शशि बाला
4.	गुणवत्तापूर्ण रोजगार सृजन की दिशा में: चुनौतियां एवं विकल्प, 19 – 22 अगस्त 2014	04	28	एस. के. शशिकुमार राखी थिमोथी
5.	स्वास्थ्य कूाननों का प्रभावी प्रवर्तन 04 – 08 अगस्त 2014	05	22	रूमा घोष
6.	अर्ध–न्यायिक प्राधिकारी – भूमिका और कार्य 27 – 30 जनवरी 2015	04	20	संजय उपाध्याय
7.	दुर्घटना पर जांच 11 फरवरी 2015	01	25	जे. के. कौल
8.	मेघालय सरकार के श्रम निरीक्षकों के लिए आगमन कार्यक्रम, 02–06 मार्च 2015	05	35	एलीना सामंतराय ओतोजीत क्षेत्रिमयूम
	vk|kfxd lc/k dk;Øe ¼vkbvkjih½			
9.	ट्रेड यूनियन नेताओं को सशक्त बनाना 14–19 अप्रैल 2014	06	27	पूनम एस. चौहान
10.	ट्रेड यूनियन नेताओं को सशक्त बनाना 19–24 मई 2014	06	16	पूनम एस. चौहान
11.	कॉरपोरेट सैक्टर के लिए लिंग एवं सामाजिक सुरक्षा, 28 जुलाई–01 अगस्त 2014	05	14	शशि बाला

Øe l-	dk;Øe dk uke	fnuksa dh la[;k	çfrHkkfx;ksa dh la[;k	ikB~;Øe funs'kd
12.	कार्य का प्रभावी ढंग से प्रबंधन 04 – 07 अगस्त 2014	04	21	पूनम एस. चौहान
13.	ट्रेड यूनियन नेताओं को सशक्त बनाना 22 – 27 सितम्बर 2014	06	43	पूनम एस. चौहान
14.	ट्रेड यूनियन नेताओं को सशक्त बनाना 24 – 29 नवम्बर 2014	06	34	पूनम एस. चौहान
15.	श्रम कानूनों के मूलतत्व 01 – 05 दिसम्बर 2014	05	16	संजय उपाध्याय
16.	कार्यस्थल पर महिला कल्याण के मुद्दे 08 – 12 दिसम्बर 2014	05	10	शशि बाला
17.	प्रभावी नेतृत्व विकास के लिए व्यवहार कौशल 02 – 06 फरवरी 2015	05	33	पूनम एस. चौहान
18.	कार्य में उत्कृष्टता के लिए सकारात्मक व्यवहार विकसित करना, 23–26 फरवरी 2015	04	18	पूनम एस. चौहान
{kerk fuekZ.k dk;Øe ¼lhchih½				
19.	ग्रामीण महिला संगठनकर्ताओं को सशक्त बनाना 07 – 11 अप्रैल 2014	05	28	शशि बाला
20.	श्रम में लिंगीय मुद्दे 28 अप्रैल – 02 मई 2014	05	33	शशि बाला
21.	निर्माण उद्योग में उत्तम कार्य को बढ़ावा देना 07 – 11 अप्रैल 2014	05	18	जे. के. कौल हेलन आर. सेकर
22.	जलवायु परिवर्तन एवं आजीविका मुद्दे 14 – 18 अप्रैल 2014	05	27	राखी थिमोथी
23.	ग्रामीण महिला संगठनकर्ताओं को सशक्त बनाना 07 – 11 अप्रैल 2014	05	28	रिन्जू रसाइली

Øe la-	dk;ZØe dk uke	fnuksa dh la[;k	çfrHkkfx;ksa dh la[;k	ikB~;Øe funs'kd
24.	लिंग और सामाजिक सुरक्षा 05 – 09 मई 2014	05	30	शशि बाला
25.	अनौपचारिक अर्थव्यवस्था में महिला कामगारों के लिए कौशल विकास रणनीतियां विकसित करना 19 – 22 मई 2014	04	19	शशि बाला
26.	सामाजिक संरक्षण एवं आजीविका सुरक्षा 26 – 30 मई 2014	05	21	रूमा घोष
27.	कौशल विकास एवं रोजगार सृजन 16 – 20 जून 2014	05	24	ओतोजीत क्षेत्रिमयूम
28.	असंगठित क्षेत्र में कामगारों के लिए सामाजिक सुरक्षा, 09 – 13 जून 2014	05	38	रूमा घोष
29.	विकास कार्यक्रमों के प्रभावी कार्यान्वयन के लिए सुशासन, 02 – 06 जून 2014	05	12	पी. अमिताभ खुंटिआ
30.	ग्रामीण ट्रेड यूनियन नेताओं के लिए नेतृत्व विकास कार्यक्रम, 09 – 13 अप्रैल 2012	05	27	रिन्जू रसाइली
31.	बगान उद्योग के लिए नेतृत्व कौशल विकसित करना, 28 जुलाई – 01 अगस्त 2014	05	23	रिन्जू रसाइली
32.	परिवहन कर्मकारों के नेतृत्व कौशल को बढ़ाना 21 – 23 जुलाई 2014	05	37	पूनम एस. चौहान
33.	पर्वतीय क्षेत्रों में आजीविका प्रबंधन एवं सामाजिक सुरक्षण, 28 जुलाई – 01 अगस्त 2014	05	33	पी. अमिताभ खुंटिआ
34.	तटीय क्षेत्रों में आजीविका प्रबंधन एवं सामाजिक संरक्षण, 28 जुलाई – 01 अगस्त 2014	05	22	पी. अमिताभ खुंटिआ
35.	ग्रामीण ट्रेड यूनियन नेताओं के लिए नेतृत्व विकास कार्यक्रम, 19 – 22 अगस्त 2014	04	44	पी. अमिताभ खुंटिआ

Øe la-	dk;ZØe dk uke	fnuksa dh la[;k	çfrHkkfx;ksa dh la[;k	ikB~;Øe funs'kd
36.	महिला ट्रेड यूनियन नेताओं के लिए नेतृत्व कौशल विकसित करना, 11 – 15 अगस्त 2014	05	30	शशि बाला
37.	लिंग, गरीबी एवं रोजगार 25 – 29 अगस्त 2014	05	35	शशि बाला
38.	युवाओं की रोजगार कौशल दक्षता को बढ़ाना 04 – 08 अगस्त 2014	05	39	पी. अमिताभ खुंटिआ
39.	आईएएमआर के अंतर्राष्ट्रीय प्रतिभागियों के लिए वैश्वीकरण के बाद के युग में श्रम मुद्दे 08 अगस्त 2014	01	24	हेलन आर. सेकर
40.	ग्रामीण ट्रेड यूनियन नेताओं के लिए नेतृत्व विकास कार्यक्रम, 15 – 19 सितम्बर 2014	05	31	संजय उपाध्याय
41.	प्रवास तथा विकास के मुद्दे एवं परिप्रेक्ष्य 22 – 25 सितम्बर 2014	04	18	एस. के. शशिकुमार राखी थिमोथी
42.	कार्यस्थल पर महिला कल्याण के मुद्दे 27 – 31 अक्टूबर 2014	05	15	शशि बाला
43.	असंगठित कामगारों के लिए सामाजिक सुरक्षा 07 – 11 अक्टूबर 2014	05	52	पूनम एस. चौहान
44.	श्रम बाजार एवं रोजगार नीतियां 13 – 17 अक्टूबर 2014	05	14	राखी थिमोथी
45.	आईएएमआर के अंतर्राष्ट्रीय प्रतिभागियों के लिए बाल श्रम की रोकथाम पर कार्यक्रम 20 अक्टूबर 2014	01	26	हेलन आर. सेकर
46.	परिवहन कर्मकारों के नेतृत्व कौशल को बढ़ाना 03 – 07 नवम्बर 2014	05	26	पूनम एस. चौहान
47.	कार्यस्थल पर यौन उत्पीड़न के प्रति संवेदनशीलता को बढ़ाना 03 – 07 नवम्बर 2014	05	26	शशि बाला

Øe la-	dk;ZØe dk uke	fnuksa dh la[;k	çfrHkkfx;ksa dh la[;k	ikB~;Øe funs'kd
48.	वैश्वीकरण एवं श्रमिक प्रवासन (आईएएमआर) 14 नवम्बर 2014	01	25	एस. के. शशिकुमार
49.	श्रम संबंधी मुद्दे एवं सामाजिक सुरक्षा (एमआईएलएस) 28 नवम्बर 2014	01	12	ओतोजीत क्षेत्रिमयूम
50.	श्रम में लिंगीय मुद्दे 22 – 26 दिसम्बर 2014	05	45	एलीना सामंतराय
51.	कौशल विकास के द्वारा युवाओं की रोजगारपरकता बढ़ाना 22 – 26 दिसम्बर 2014	05	36	पी. अमिताभ खुंटिआ
52.	वैश्विक अर्थव्यवस्था में श्रम एवं रोजगार संबंध (एनसएसटीए) 29 दिसम्बर 2014	01	15	जे. के. कौल
53.	लिंग, गरीबी एवं रोजगार 25 – 29 अगस्त 2014	05	35	एलीना सामंतराय
54.	ग्रामीण ट्रेड यूनियन नेताओं के लिए नेतृत्व विकास कार्यक्रम 05 – 09 जनवरी 2015	05	23	पी. अमिताभ खुंटिआ
55.	कौशल विकास एवं रोजगार सृजन 05 – 09 जनवरी 2015	05	34	राखी थिमोथी
56.	कौशल विकास एवं रोजगार सृजन 23 – 27 मार्च 2015	05	14	ओतोजीत क्षेत्रिमयूम
57.	ग्रामीण शिक्षकों के लिए प्रशिक्षकों का प्रशिक्षण कार्यक्रम 16 – 20 मार्च 2015	05	46	पूनम एस. चौहान
58.	ग्रामीण शिक्षकों के लिए प्रशिक्षकों का प्रशिक्षण कार्यक्रम, 23 – 27 मार्च 2015	05	33	पूनम एस. चौहान

Øe l-	dk;Øe dk uke	fnuksa dh la[;k	çfrHkkfx;ksa dh la[;k	ikB;Øe funs'kd
59.	राष्ट्र निर्माण के लिए महिलाओं को सशक्त बनाने की दिशा में: लिग संवेदी कार्यस्थल के सृजन पर कार्यशाला, 05 मार्च 2015	01	50	हेलन आर. सेकर एलीना सामंतराय
mŸkj&iwohZ jkT;ksa ds fy, dk;Øe ¼,ubZih½				
60.	सामाजिक संरक्षण एवं आजीविका सुरक्षा 28 अप्रैल – 02 मई 2014	05	18	ओतोजीत क्षेत्रिमयूम
61.	महिला कामगारों के लिए कौशल विकास को बढ़ावा देना 05 – 09 मई 2014	05	12	पी. अमिताभ खुंटिआ
62.	श्रमिक मुद्दों एवं महिला कामगारों से संबंधित कानूनों पर जागरूकता सुदृढ़ीकरण 26 – 30 मई 2014	05	21	धन्या एम. बी.
63.	लिंग, गरीबी एवं रोजगार 26 – 30 मई 2014	05	41	रिन्जू रसाइली
64.	श्रम कानूनों के मूल तत्व 30 जून – 04 जुलाई 2014	05	30	ओतोजीत क्षेत्रिमयूम
65.	श्रमिक मुद्दों पर जागरूकता सुदृढ़ीकरण 02 – 06 जून 2014	05	17	एलीना सामंतराय
66.	असंगठित क्षेत्र में श्रम कानूनों का प्रभावी प्रवर्तन 15 – 19 दिसम्बर 2014	05	07	संजय उपाध्याय
67.	श्रम कानूनों के मूल तत्व 30 जून – 04 जुलाई 2014	05	37	संजय उपाध्याय
68.	ट्रेड यूनियन नेताओं के लिए नेतृत्व विकास कार्यक्रम 05 – 09 जनवरी 2015	05	32	पूनम एस. चौहान

Øe l-	dk;Øe dk uke	fnuksa dh l[;k	çfrHkkfx;ksa dh l[;k	ikB;Øe funs'kd
69.	बाल श्रम एवं बंधुआ मजूदरी के समाधान के लिए सामाजिक भागीदारों के प्रयासों का अभिसरण 27 – 30 जनवरी 2015	04	17	हेलन आर. सेकर
70.	श्रमिक मुद्दों एवं महिला कामगारों से संबंधित कानूनों पर जागरूकता सुदृढ़ीकरण 16 – 20 फरवरी 2015	05	23	शशि बाला
71.	लिंग, गरीबी एवं रोजगार 02 – 06 फरवरी 2015	05	24	एलीना सामंतराय
72.	पूर्वोत्तर भारत में युवा एवं कौशल विकास (आईसीएसएसआत–एनईआरसी, शिलाँग) 26 – 27 मार्च 2015	02	25	ओतोजीत क्षेत्रिमयूम
vuql/kku fof/k dk;Øe ¼vkj,eih½				
73.	श्रम अनुसंधान में गुणात्मक विधियों पर पाठ्यक्रम 16 – 27 जून 2104	12	30	रूमा घोष
74.	लैंगिक मुद्दों पर अनुसंधान विधियों पर पाठ्यक्रम 10 – 21 नवम्बर 2014	05	26	एलीना सामंतराय
75.	श्रम अध्ययनों में अनुसंधान विधियों पर पाठ्यक्रम 01 – 12 दिसम्बर 2014	12	22	पी. अमिताभ खुंटिआ
76.	श्रम और वैश्वीकरण के समाजशास्त्र पर पाठ्यक्रम 19 – 30 जनवरी 2015	12	22	ओतोजीत क्षेत्रिमयूम
77.	श्रम अनुसंधान में विधियां एवं दृष्टिकोण 02 – 13 फरवरी 2015	12	24	राखी थिमोथी

क्रम सं.	कार्यक्रम का नाम	दिनों की संख्या	प्रतिभागियों की संख्या	पाठ्यक्रम निदेशक
बाल श्रम कार्यक्रम (सीएलपी)				
78.	राष्ट्रीय बाल श्रम परियोजनाओं को प्रभावी बनाना 09 – 12 जून 2014	04	14	हेलन आर. सेकर
79.	जोखिमभरे कार्यों से मुक्त कराये गये बच्चों से निपटने के लिए अभिविन्यास कार्यक्रम 01 – 04 जुलाई 2014	04	41	हेलन आर. सेकर
स्वास्थ्य मामला कार्यक्रम (एचआईपी)				
80.	कार्यस्थल स्वास्थ्य एवं सुरक्षाः मुद्दे एवं चुनौतियां 22 – 26 दिसम्बर 2014	05	21	रूमा घोष
81.	एक वैश्वीकृत अर्थव्यवस्था में लिंग, कार्य एवं स्वास्थ्य, 12 – 16 जनवरी 2015	05	12	रूमा घोष
82.	स्वास्थ्य सुरक्षा एवं कामगारों का संरक्षण 23 – 27 फरवरी 2015	05	19	रूमा घोष
आन्तरिक कार्यक्रम				
83.	कार्य का प्रभावी ढंग से प्रबंधनः ऑयल इंडिया लिमिटेड, असम के लिए व्यावहारिक दृष्टिकोण 21 – 25 अप्रैल 2014	05	30	पूनम एस. चौहान
84.	कार्य का प्रभावी ढंग से प्रबंधनः ऑयल इंडिया लिमिटेड, असम के लिए व्यावहारिक दृष्टिकोण 12 – 16 मई 2014	05	26	पूनम एस. चौहान
85.	आत्म विकास एवं व्यक्तिगत प्रभावकारिताः ऑयल इंडिया लिमिटेड, असम 23 – 26 अप्रैल 2014	04	18	पूनम एस. चौहान
86.	कार्य का प्रभावी ढंग से प्रबंधनः ऑयल इंडिया लिमिटेड, असम के लिए व्यावहारिक दृष्टिकोण 09 – 13 जून 2014	05	25	पूनम एस. चौहान

Øe l-	dk;Øe dk uke	fnuk dh l[;k	çfrHkkfx;k dh l[;k	ikB;Øe fun'kd
87.	आईएनएएस के लिए आगमन कार्यक्रम 30 जून – 05 जुलाई 2014	06	15	पूनम एस. चौहान
88.	कार्य का प्रभावी ढंग से प्रबंधनः ऑयल इंडिया लिमिटेड, असम के लिए व्यावहारिक दृष्टिकोण 07 – 11 जुलाई 2014	05	22	पूनम एस. चौहान
89.	कार्य का प्रभावी ढंग से प्रबंधनः ऑयल इंडिया लिमिटेड, असम के लिए व्यावहारिक दृष्टिकोण 25 – 29 अगस्त 2014	05	26	पूनम एस. चौहान
90.	कार्य का प्रभावी ढंग से प्रबंधनः ऑयल इंडिया लिमिटेड, असम के लिए व्यावहारिक दृष्टिकोण 01 – 05 सितम्बर 2014	05	25	पूनम एस. चौहान
91.	कार्य का प्रभावी ढंग से प्रबंधनः ऑयल इंडिया लिमिटेड, असम के लिए व्यावहारिक दृष्टिकोण 08 – 12 सितम्बर 2014	05	22	पूनम एस. चौहान
92.	कार्य का प्रभावी ढंग से प्रबंधनः ऑयल इंडिया लिमिटेड, असम के लिए व्यावहारिक दृष्टिकोण 15 – 19 सितम्बर 2014	05	24	पूनम एस. चौहान
93.	कल्याण प्रशासकों एवं सहायक कल्याण प्रशासकों के लिए आगमन प्रशिक्षण कार्यक्रम 07 – 17 अक्टूबर 2014	11	23	संजय उपाध्याय
94.	आत्म विकास एवं व्यक्तिगत प्रभावकारिताः ऑयल इंडिया लिमिटेड, असम 07 – 11 अक्टूबर 2014	05	12	पूनम एस. चौहान
95.	आत्म विकास एवं व्यक्तिगत प्रभावकारिताः ऑयल इंडिया लिमिटेड, असम 27 – 31 अक्टूबर 2014	05	15	पूनम एस. चौहान
96.	आरबीआई, मुंबई के अधिकारियों के लिए कार्य के प्रभावी ढंग से प्रबंधन हेतु व्यवहार कौशल 10 – 14 नवम्बर 2014	05	30	पूनम एस. चौहान

Øe la-	dk;Øe dk uke	fnuksa dh la[;k	çfrHkkfx;ksa dh la[;k	ikB;Øe funs'kd
97.	आत्म विकास एवं व्यक्तिगत प्रभावकारिता: ऑयल इंडिया लिमिटेड, असम 17 – 21 नवम्बर 2014	05	15	पूनम एस. चौहान
98.	आत्म विकास एवं व्यक्तिगत प्रभावकारिता: ऑयल इंडिया लिमिटेड, असम, 24 – 28 नवम्बर 2014	05	30	पूनम एस. चौहान
99.	आरबीआई, मुबंई के अधिकारियों के लिए कार्य के प्रभावी ढंग से प्रबंधन हेतु व्यवहार कौशल 15 – 19 दिसम्बर 2014	05	30	पूनम एस. चौहान
100	आरबीआई, मुंबई के अधिकारियों के लिए कार्य के प्रभावी ढंग से प्रबंधन हेतु व्यवहार कौशल 12 – 16 जनवरी 2015	05	30	पूनम एस. चौहान
101	आरबीआई, मुंबई के अधिकारियों के लिए कार्य के प्रभावी ढंग से प्रबंधन हेतु व्यवहार कौशल 19 – 23 जनवरी 2015	05	30	पूनम एस. चौहान
102	आरबीआई, मुंबई के अधिकारियों के लिए कार्य के प्रभावी ढंग से प्रबंधन हेतु व्यवहार कौशल 09 – 13 फरवरी 2015	05	30	पूनम एस. चौहान
103	आरबीआई, मुंबई के अधिकारियों के लिए कार्य के प्रभावी ढंग से प्रबंधन हेतु व्यवहार कौशल 16 – 20 फरवरी 2015	05	30	पूनम एस. चौहान
104	आरबीआई, मुंबई के अधिकारियों के लिए कार्य के प्रभावी ढंग से प्रबंधन हेतु व्यवहार कौशल 02 – 06 जनवरी 2015	05	30	पूनम एस. चौहान
105	आरबीआई, मुंबई के अधिकारियों के लिए कार्य के प्रभावी ढंग से प्रबंधन हेतु व्यवहार कौशल 09 – 13 मार्च 2015	05	30	पूनम एस. चौहान

Øe l-	dk;Øe dk uke	fnuka dh l[;k	çfrHkkfx;ka dh l[;k	ikB~;Øe funs'kd
106	उत्तर प्रदेश के सहायक श्रम आयुक्तों (एएलसी) के लिए आगमन प्रशिक्षण कार्यक्रम 09 – 20 मार्च 2105	12	21	जे. के. कौल
107	श्रम एवं रोजगार मंत्रालय के कर्मचारियों के लिए क्षमता निर्माण कार्यक्रम, 30 – 31 मार्च 2015	02	14	एलीना सामंतराय
vrjk"Vh; çf'k{k.k dk;Øe ¼vkbZVhih½				
108	कौशल विकास एवं रोजगार सृजन 11 – 29 अगस्त 2014	19	13	हेलन आर. सेकर
109	श्रम में लिंगीय मुद्दे 08 – 26 सितम्बर 2014	19	14	शशि बाला
110	नेतृत्व विकास 13 – 31 अक्टूबर 2014	19	30	पूनम एस. चौहान
111	एक वैश्विक अर्थव्यवस्था में श्रम और रोजगार संबंध 10 – 28 नवम्बर 2014	19	30	एस. के. शशिकुमार
112	विकास एवं सामाजिक सुरक्षा उपायों का प्रबंधन 01 – 19 दिसम्बर 2014	19	25	ओतोजीत क्षेत्रिमयूम
113	श्रम अध्ययनों में अनुसंधान विधियां 09 – 27 फरवरी 2015	19	29	एस. के. शशिकुमार
114	स्वास्थ्य संरक्षण एवं कार्य पर अंतर्राष्ट्रीय प्रशिक्षण कार्यक्रम, 09 – 27 मार्च 2015	19	23	रूमा घोष
lg;ksxkRed çf'k{k.k dk;Øe ¼lhVhih½				
115	बाल श्रमिकों के उद्धार एवं पुनर्वास का प्रवर्तन, मदुरई (टीआईएलएस, तमिलनाडु), 20 जून 2014	01	60	हेलन आर. सेकर

Øe la-	dk;ZØe dk uke	fnuksa dh la[;k	çfrHkkfx;ksa dh la[;k	ikB;Øe funs'kd
116	बाल श्रमिकों के उद्धार एवं पुनर्वास का प्रवर्तन, मदुरई (टीआईएलएस, तमिलनाडु), 18 जुलाई 2014	01	62	हेलन आर. सेकर
117	बाल श्रमिकों के उद्धार एवं पुनर्वास का प्रवर्तन, मदुरई (टीआईएलएस, तमिलनाडु), 22 अगस्त 2014	01	60	हेलन आर. सेकर
118	असंगठित कामगारों के लिए सामाजिक सुरक्षा (एमआईएलएस), 16–18 सितम्बर 2014	03	35	ओतोजीत क्षेत्रिमयूम
119	बाल श्रमिकों के उद्धार एवं पुनर्वास का प्रवर्तन, मदुरई (टीआईएलएस, तमिलनाडु), 19 सितम्बर 2014	01	50	हेलन आर. सेकर
120	श्रमिक मुद्दों पर अभिविन्यास कार्यक्रम एनसीडीएस, भुवनेश्वर, 27–31 अक्टूबर 2014	05	30	पी. अमिताभ खुंटिआ
121	श्रम आर्थिकी का परिचय (एमजीएलआई) 22 – 24 दिसम्बर 2014	03	30	शशि बाला
122	सामाजिक संरक्षण एवं आजीविका (टीआईएलएस, तमिलनाडु), 28 – 30 जनवरी 2015	03	25	एलीना सामंतराय
123	श्रम अध्ययनों में अनुसंधान विधियां (एमआईएलएस) मुंबई, 19 – 23 जनवरी 2015	05	13	रूमा घोष
124	असंगठित क्षेत्र में कामगारों के लिए सामाजिक सुरक्षा, राज्य श्रम संस्थान (एसएलआई), पश्चिम बंगाल, 10 – 12 फरवरी 2015	03	21	रूमा घोष

vi|y 2014 ls ekpZ 2015 ds nkSjku vk;kftr fd, x, if'k{k.k dk;Øe

Øe l-	dk;Øe dk uke	dk;Øeksa dh la[;k	dk;Øe ds fnuksa dh l-	lgHkkfx;ksa dh la[;k
1.	श्रम प्रशासन कार्यक्रम (एलएपी)	08	34	190
2.	औद्योगिक संबंध कार्यक्रम(आईआरपी)	10	52	232
3.	क्षमता निर्माण कार्यक्रम (सीबीपी)	41	178	1171
4.	बाल श्रम कार्यक्रम (सीएलपी)	02	08	55
5.	स्वास्थ्य मामले कार्यक्रम (एचआईपी)	03	15	52
6.	अनुसंधान विधि कार्यक्रम (आरएमपी)	05	53	125
7.	अंतर्राष्ट्रीय कार्यक्रम (आईपी)	07	133	158
8.	पूर्वोत्तर कार्यक्रम (एनईपी)	13	61	303
9.	सहयोगात्मक कार्यक्रम (सीपी)	10	26	386
10.	आंतरिक कार्यक्रम (इनहाउस)	25	135	592
	tksM+	124	695	3264

,u- vkj- Mh Je lpuk lalk/ku dsUnz

एन. आर. डे श्रम सूचना संसाधन केंद्र (एनआरडीआरसीएलआई) देश में श्रम अध्ययन के क्षेत्र में एक अत्यन्त विख्यात पुस्तकालय-सह-प्रलेखन केंद्र है। केंद्र का नाम संस्थान के संस्थापक डीन स्वर्गीय (श्री) नीतिश आर.डे की स्मृति में 01 जुलाई 1999 को संस्थान के रजत जयंती समारोह के अवसर पर बदलकर एन. आर. डे श्रम सूचना संसाधन केंद्र रखा गया था। केंद्र पूरी तरह कंप्यूटरीकृत है और अपने प्रयोगकर्त्ताओं को निम्नलिखित सेवाएं और सुविधाएं प्रदान करता है:

1- Hkkfrd lEink

iLrdsa: अप्रैल 2014 से मार्च 2015 तक पुस्तकालय में 207 किताबें/रिपोर्ट्स/सजिल्द पत्र-पत्रिकाएं खरीदी गयीं जिसके कारण पुस्तकालय में इन पुस्तकों/रिपोर्टों/ सजिल्द पत्र-पत्रिकाओं की संख्या 64,620 तक पहुंच गई।

i=-if=dk,a: पुस्तकालय ने इस अवधि के दौरान 193 व्यावसायिक पत्र-पत्रिकाओं, मैंगजीनों और अखबारों का मुद्रित और इलैक्ट्रॉनिक दोनों रूपों में, नियमित रूप से अंशदान किया।

2- lsok,a

पुस्तकालय निरंतर रूप से अपने उपभोक्ताओं के लिए निम्न सेवाएं बनाए रखता है:

- सूचना का चयनात्मक प्रचार–प्रसार (एसडीआई)
- वर्तमान जागरूकता सेवा
- ग्रन्थ विज्ञान सेवा
- आन.लाइन सेवा
- पत्रिकाओं का लेख सूचीकरण
- समाचार पत्रों के लेखों के कतरन
- माइक्रो फिच सर्च और प्रिंटिंग
- रिप्रोग्राफिक सेवा
- सीडी-रोम सर्च
- दृश्यश्रव्य सेवा
- वर्तमान विषय-वस्तु सेवा

- आर्टिकल अलर्ट सेवा
- लेंडिंग सेवा
- इंटर-लाइब्रेरी लोन सेवा

3- mRikn

पुस्तकालय प्रयोगकर्त्ताओं के लिए निम्नलिखित उत्पाद मुद्रित रूप में उपलब्ध करता है:

- **vkof/kd lkfgR; dh ekxZn'kZdk%** तिमाही अंतःसंस्थान प्रकाशन, जो 175 से भी अधिक चुनिंदा पत्रिकाओं/मैगनीजों में छपे लेखों की संदर्भ सूचना प्रदान करता है।
- **djsV tkx:drk cqysfVu%** तिमाही अंतःसंस्थान प्रकाशन, जो एनआरडीआरसीएलआई में श्रम सूचना केंद्र में संग्रहीत संदर्भ सूचना प्रदान करता है।
- **vkfVZdy vyVZ lsok**-साप्ताहिक प्रकाशन, जिसमें चुनिंदा पत्रिकाओं/मैगनीजों में छपे महत्त्वपूर्ण लेखों की संदर्भ जानकारी प्रदान की जाती है।
- **orZeku fo"k;-oLrq lsok**: यह मासिक प्रकाशन है। यह अंशदान दिए गए जर्नलों के विषय-वस्तु वाले पृष्ठों का संकलन है।
- **vkfVZdy vyVZ**: यह एक साप्ताहिक सेवा है, जिसे जनता की पहुंच के लिए संस्थान की वेबसाइट पर डाला जाता है।

4- fof'k"Vh—r lalk/ku dsanz dk j[kj[kko

i) पुस्तकालय भवन में निम्नलिखित तीन विशिष्टीकृत संसाधन केद्रों का सृजन किया गया है और संदर्भ सेवाओं के लिए उनका रखरखाव किया जाता है:

ii) राष्ट्रीय बाल श्रम संसाधन केंद्र

iii) राष्ट्रीय लैंगिक अध्ययन संसाधन केंद्र

iv) एचआईवी/एड्स पर राष्ट्रीय संसाधन केंद्र

jkt Hkk"kk uhfr dk dk;kUo;u

राजभाषा अधिनियम, 1963 और उसके अंतर्गत बनाए गए कानूनी उपबंधों तथा विभिन्न संवैधानिक उपबंधों को लागू करने के लिए वर्ष 1983 में राजभाषा कार्यान्वयन समिति का गठन किया गया था और बाद में दिन प्रतिदिन के प्रशासनिक काम में राजभाषा के इस्तेमाल को बढ़ावा देने तथा अनुसंधान एवं प्रशिक्षण कार्यक्रम और नियमित तथा सामयिक रूप से प्रकाशित किए जाने वाले प्रकाशनों के माध्यम से परिणामों का प्रचार करने के संबंध में संस्थान के उद्देश्यों और लक्ष्यों की पूर्ति में सहायता करने के लिए ''हिन्दी सेल'' का गठन किया गया।

jkt kHkk"kk dk;kUo;u lfefr

संस्थान की राजभाषा कार्यान्वयन समिति इस वर्ष के दौरान भी काम करती रही। समिति की बैठकें प्रत्येक तिमाही में क्रमशः 27.06.2014, 29.09.2014, 31.12.2014 और 05.03.2015 को नियमित रूप से आयोजित की गई थीं। इन बैठकों के दौरान राजभाषा के प्रगामी प्रयोग के संबंध में महत्त्वपूर्ण निर्णय लिए गए और तदनुसार लागू किए गए।

fgUnh dk;l'kkyk

संस्थान ने, अनुवाद पर आश्रित रहने के बजाए हिन्दी में मूल रूप से काम करने में संस्थान के अधिकारियों और कर्मचारियों को प्रशिक्षित करने के लिए हिन्दी कार्यशालाएं आयोजित कीं। कार्यशालाएं 25.06.2014, 05.09.2014, 26.12.2014 और 31.03.2015 को आयोजित की गई थीं। इन कार्यशालाओं के दौरान अधिकारियों और कर्मचारियों को हिन्दी में टिप्पणी और आलेखन तैयार करने के लिए व्यावहारिक प्रशिक्षण दिया गया। कार्यशालाओं में भाग लेने वाले अधिकारियों और कर्मचारियों को, भारत सरकार की राजभाषा नीति, विभिन्न प्रोत्साहन योजनाओं, राजभाषा को बढ़ावा देने के लिए सरकार द्वारा की गई पहलों और अपने प्रतिदिन के काम में प्रतिभागियों द्वारा सामना की जा रही व्यावहारिक कठिनाइयों को दूर करने के बारे में भी बताया गया।

इसके अतिरिक्त, नगर राजभाषा कार्यान्वयन समिति, नौएडा के सदस्य कार्यालयों के लिए संस्थान द्वारा 12 दिसम्बर 2014 को हिंदी वर्ग–पहेली प्रतियोगिता का आयोजन किया गया, जिसमें 31 सदस्य कार्यालयों के 34 प्रतिभागियों ने हिस्सा लिया। संस्थान के कर्मचारियों के लिए भी 27 मार्च 2015 को काव्य–पाठ का आयोजिन किया गया।

frekgh fjikVZ

सभी चारों तिमाहियों, अर्थात 31 मार्च 2014, 30 जून 2014, 30 सितम्बर 2014 और 31 दिसम्बर 2014 को समाप्त तिमाहियों से संबंधित तिमाही प्रगति रिपोर्टों को नियमित आधार पर राजभाषा विभाग की वेबसाइट में अपलोड किया गया था।

fgUnh i[kokM+k

संस्थान में हिन्दी पखवाड़ा 12 सितम्बर 2014 से 29 सितम्बर 2014 तक आयोजित किया गया। इस पखवाड़े के दौरान विभिन्न प्रतियोगिताओं का आयोजन किया गया जिनमें निबंध एवं पत्र लेखन, सुलेख एवं श्रुतलेख, टिप्पण एवं आलेखन, हिंदी काव्य पाठ, हिन्दी टंकण अथवा हिन्दी वर्तनी एवं वर्ग पहेली प्रतियोगिता, राजभाषा एवं सामान्य ज्ञान प्रतियोगिता तथा वाद–विवाद प्रतियोगिता शामिल हैं। इन प्रतियोगिताओं में बड़ी संख्या में कर्मचारियों ने भाग लिया और पुरस्कार जीते। 29.09.2014 को समापन सत्र को संस्थान के वरिष्ठ संकाय सदस्य डॉ. एस. के. शशिकुमार, वरिष्ठ फेलो ने संबोधित किया और उसके बाद उन्होंने पुरस्कार वितरित किए।

çdk'ku

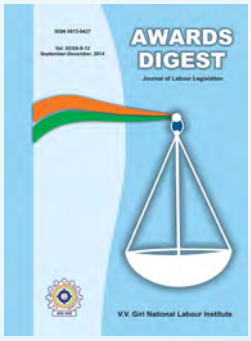
विभिन्न श्रम संबंधी सूचनाओं का सामान्य तौर पर और संस्थान की अनुसंधान संबंधी उपलब्धियों का खासतौर पर प्रचार–प्रसार करने के लिए वीवीजीएनएलआई का एक गतिशील प्रकाशन कार्यक्रम है। इस कार्य को पूरा करने की दृष्टि से संस्थान जर्नल, अनियमित प्रकाशन, पुस्तकें और रिपोर्टें निकालता है।

tuZy@i=&if=dk,¡

yscj ,.M MoyiesaV

yscj ,.M MoyiesaV संस्थान की एक छमाही पत्रिका है। यह पत्रिका सैद्धांतिक विश्लेषण और अनुभवजन्य परीक्षणों के माध्यम से श्रम के विभिन्न पहलुओं की समझ को बढ़ाने के प्रति समर्पित है। यह जर्नल श्रम संबंधी अध्ययन में विशेषज्ञता प्राप्त करने वाले प्रेक्टिशनरों और विद्वानों के लिए एक बहुमूल्य संदर्भ पत्रिका है।

vokMZ~l Mkbtsb



vokMZ~l Mkbtsb एक द्विमासिक पत्रिका है, जिसमें श्रम और औद्योगिक संबंधों के क्षेत्र में अद्यतन निर्णीत कानूनी मामलों का सार दिया जाता है। इसमें उच्चतम न्यायालय, उच्च न्यायालयों, प्रशासनिक न्यायाधिकरणों और केंद्रीय सरकार के औद्योगिक न्यायाधिकरणों द्वारा दिए गए निर्णय दिए जाते हैं। इसमें लेख, श्रम कानूनों के संशोधन और अन्य संबंधित सूचना शामिल होती है। यह पत्रिका कार्मिक प्रबंधकों, ट्रेड यूनियन नेताओं और वर्करों, श्रम कानूनों के सलाहकारों, शिक्षण संस्थानों, सुलह अधिकारियों, औद्योगिक विवादों के मध्यस्थों, प्रेक्टिस करने वाले वकीलों और श्रम कानूनों के छात्रों के लिए एक बहुमूल्य संदर्भ पत्रिका है।

Je fo/kku

Je fo/kku एक द्विमासिक हिन्दी पत्रिका है, जिसमें श्रम और औद्योगिक संबंधों के क्षेत्र में अद्यतन निर्णीत कानूनी मामलों का सार दिया जाता है। इस पत्रिका में, उच्चतम न्यायालय, उच्च न्यायालयों, प्रशासनिक न्यायाधिकरणों तथा केंद्रीय सरकार के औद्योगिक न्यायाधिकरणों द्वारा दिए गए निर्णय रिपोर्ट किए जाते हैं। यह पत्रिका कार्मिक प्रबंधकों, ट्रेड यूनियन नेताओं, वर्करों, श्रम कानूनों के सलाहकारों, शिक्षण संस्थानों, सुलह अधिकारियों, औद्योगिक विवादों के मध्यस्थों, प्रेक्टिस करने वाले वकीलों और श्रम कानूनों के छात्रों के लिए एक बहुमूल्य संदर्भ पत्रिका है।

bn/ku"k

संस्थान द्वारा प्रकाशित किया जाने वाला यह एक द्विमासिक न्यूजलेटर है जिसमें संस्थान की अनुसंधान, प्रशिक्षण एवं शिक्षा, कार्यशाला, सेमिनार आदि विविध गतिविधियों की जानकारी दी जाती है। इस न्यूजलेटर में संस्थान द्वारा आयोजित विभिन्न घटनाओं की जानकारी भी दी जाती है। इसमें संस्थान के दौरों पर आने वाले विशिष्ट व्यक्तियों के प्रोफाईल के साथ ही फैकल्टी और अधिकारियों की शैक्षिक गतिविधियों पर भी प्रकाश डाला जाता है।

pkbYM gksi

चाइल्ड होप संस्थान का तिमाही न्यूजलेटर है। यह समाज के विभिन्न वर्गों तक पहुंच बनाकर, इस दिशा में अपने प्रयासों को गति प्रदान करते हुए बाल श्रम को समाप्त करने के लिए एक मुख्य मार्ग तैयार करने के लिए निकाला जा रहा है।

,u-,y-vkbZ- vuqla/kku v/;;u J[kyk

संस्थान अपने अनुसंधानिक निष्कर्षों को प्रसारित करने के एनएलआई अनुसंधान अध्ययन श्रृंखला शीर्षक वाली एक श्रृंखला का प्रकाशन भी कर रहा है। अभी तक संस्थान ने इस श्रृंखला में 112 अनुसंधान निष्कर्षों को प्रकाशित किया है। 2014 में निकाली गयी एनएलआई अनुसंधान अध्ययन श्रृंखला में शामिल हैं:

110/2014 बंगलौर एवं हैदराबाद मंडलों में बीड़ी कामगारों के लिए कल्याण उपायों का अध्ययन – डॉ. पूनम एस. चौहान, सुश्री शशि तोमर, डॉ. एम. एम. रहमान

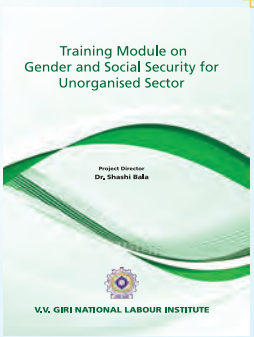
111/2014 समुद्री मत्स्यपालन उद्योग एवं भारत में समुद्री मछली कामगार: इस क्षेत्र में रोजगार संभावनाओं का पता लगाने के विशेष संदर्भ में एक अध्ययन – डॉ. पूनम एस. चौहान, सुश्री शशि तोमर

112/2014 भारत में प्राईवेट इंजीनियंरिग कॉलेजों के संकाय सदस्यों की रोजगार, कार्य एवं सेवा दशाएं – डॉ. संजय उपाध्याय

dkexkj f'k{k.k ,oa l'kfDrdj.k J[kyk

क्रमांक 01/2014 भारत में प्राइवेट सुरक्षा एजेंसियों द्वारा नियोजित सुरक्षा गार्डों के श्रम, रोजगार तथा सामाजिक सुरक्षा संबंधी मुद्दे और उनके समाधान के सुझाव – संजय उपाध्याय

Lkkef;d çdk'ku



lLFkku viu vuql/kku ,o if'k{k.k gLr{kik d vk/kkj ij lkef;d idk'ku Hkh fudkyrk gA

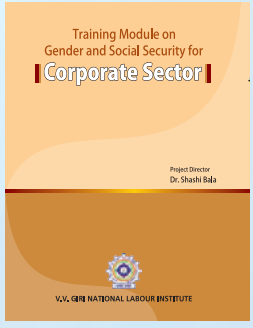
- ### vlxfBr {k= d fy, fyx ,o lkekftd lj{kk ij if'k{k.k ekM;y

श्रम बाजार में महिलाओं की प्रतिभागिता एवं सामाजिक संरक्षण तक उनकी पहुंच की मात्रा कें संबंध में कई मुद्दे हैं।

महिलाओं को प्रायः सामाजिक संरक्षण से अलग रखा जाता है क्योंकि संरक्षण रोजगार आधारित सामाजिक सुरक्षा स्कीमों के माध्यम से प्रदान किया जाता है तथा ये अनौपचारिक अथवा अनियत कामों में लगे व्यक्तियों को कवर नहीं करते हैं।

संस्थान के हालिया अनुसंधान अध्ययनों नामतः ''प्रसूति उपरांत कामकाजी महिलाओं की श्रम बाजार प्रतिभागिताः प्राईवेट सैक्टर का मामला'' तथा ''प्रसूति प्रसुविधा अधिनियम का कार्यान्वयन'' में भी यह सुझाव दिए गए थे कि कार्यस्थल पर मातृत्व संरक्षण के प्रभावी कार्यान्वयन हेतु प्रशिक्षण कार्यक्रम आयोजित किए जाएं। मातृत्व संरक्षण न केवल महिला कामगारों के लिए आईएलओ के सामाजिक सुरक्षा अभिसमयों में से एक है अपितु यह भारत में महिला कामगारों के लिए एक महत्वपूर्ण सामाजिक सुरक्षा प्रावधान भी है। यह मॉड्यूल बनाने का उद्देश्य असंगठित क्षेत्र में सामाजिक सुरक्षा प्रावधानों का कार्यान्वयन अधिक प्रभावी ढंग से करने में पणधारियों को लाभ पहुंचाना है।

- ### dkjikjV lDVj d fy, fyx ,o lkekftd lj{kk ij if'k{k.k ekM;y



पूरे विश्व में, कामगारों को सामाजिक सुरक्षा प्रदान करना नीति–निर्माताओं के लिए एक प्रमुख नीतिगत मुद्दा रहा है। यह नीति–निर्माताओं के लिए, खासकर भौगोलिक रूपांतरण एवं उभरती जटिल श्रम बाजार विशेषताओं के संदर्भ में,एक चुनौती है। इस संदर्भ में सार्वजनिक एवं प्राईवेट सैक्टर की भूमिका कई गुणा बढ़ जाती है। प्राईवेट सैक्टर, जो भारत की अर्थव्यवस्था का एक महत्वपूर्ण स्तंभ है और जिसकी भारत के सकल घरेलू उत्पाद में तीन–चौथाई हिस्सेदारी है, कर्मचारियों तथा समग्र रूप से आबादी की सामाजिक सुरक्षा आवश्यकताओं को पूरा करने में महत्वपूर्ण भूमिका निभा सकता है। यह मॉड्यूल सामाजिक सुरक्षा की संकल्पना, वर्तमान युग में सामाजिक सुरक्षा का महत्व, सामाजिक सुरक्षा प्रदान करने में भारतीय अर्थव्यवस्था की चुनौतियों तथा इन चुनौतियों का समाधान करने के लिए प्राईवेट सैक्टर की भूमिका का ध्यान में रखते हुए तैयार किया गया है।

इस मॉड्यूल का उद्देश्य कारपोरेट सैक्टर के मानव संसाधन प्रबंधकों को लैंगिक समानता एवं उभरते सामाजिक सुरक्षा मुद्दों के बारे में प्रशिक्षित करना है।

QdYVh

संस्थान की फैकल्टी में विविध विषयों, जिनमें अर्थशास्त्र, समाज शास्त्र, श्रम कानून, सांख्यिकी, लोक प्रशासन आदि शामिल हैं, के प्रतिनिधि रखे गए हैं। इस विविधता से अनुसंधान, प्रशिक्षण और शिक्षा को अंतर्विषयक आधार मिलता है। फैकल्टी सदस्यों और अधिकारियों की सूची निम्नलिखित है:

lLFkku dh QdYVh

	श्री पार्थ प्रतिम मित्रा, एल.एल.बी., एम.ए.	महानिदेशक
1.	एस.के. शशिकुमार, एम.ए. पीएच.डी.	वरिष्ठ फेलो
2.	पूनम एस. चौहान, एम.ए., पीएच.डी.	वरिष्ठ फेलो
3.	हेलन आर. सेकर, एम.ए., एम.फिल., पीएच.डी.	वरिष्ठ फेलो
4.	संजय उपाध्याय, एल.एल.एम., पीएच.डी	फेलो
5.	रूमा घोष, एम.ए., एम.फिल. पीएच.डी.	फेलो
6.	अनूप के. सतपथी, एम.ए., एम.फिल., पीएच.डी.	फेलो
7.	शशि बाला, एम.ए., एम.फिल., पीएच.डी.	फेलो
8.	राखी थिमोथी, एम.फिल., पीएच.डी.	एसोसिएट फेलो
9.	प्रियदर्शन अमिताभ खुंटिआ, एम.ए., एम.फिल.	एसोसिएट फेलो
10.	ओतोजीत क्षेत्रिमयूम, एम.ए., एम.फिल.	एसोसिएट फेलो
11.	रिन्जू रसाइली, एम.फिल., पीएच.डी.	एसोसिएट फेलो
12.	एलीना सामंतराय, एम.फिल., पीएच.डी.	एसोसिएट फेलो
13.	एम.बी. धन्या, एम.ए, पीएच.डी	एसोसिएट फेलो

vf/kdkjh

1.	जे.के. कौल, डीबीए. पीजीडीटीडी	प्रशासन अधिकारी
2.	हर्ष सिंह रावत, एम.बी.ए. (वित्त), एफसीएमए	लेखा अधिकारी
3.	वी.के. शर्मा	सहायक प्रशासन अधिकारी
4..	एस.के. वर्मा, एम.एससी., एम.एल.आई.एससी.	सहायक पुस्तकालय एवं सूचना अधिकारी

ys[kk ijh{kk fjiksVZ

vkSj

ys[kkijhf{kr okf"kZd ys[kk

2014&15

31 ekp 2015 dk lekIr o"k d fy, oh-oh- fxfj jk"Vh; Je lLFkku] uk,Mk ¼xkre cq) uxj½ d ys[kkvk ij Hkkjr d fu;=d ,o egkys[kk ijh{kd dh vyx ys[kk&ijh{kk fjikV

हमने, नियंत्रक एवं महालेखा.परीक्षक (कर्त्तव्य, शक्तियां एवं सेवा शर्तें) अधिनियम, 1971 की धारा 20 (1) के अंतर्गत 31 मार्च 2015 को यथास्थिति, वी.वी. गिरी राष्ट्रीय श्रम संस्थान, (संस्थान) नौएडा (गौतम बुद्ध नगर) के संलग्न तुलन–पत्र और उक्त तारीख को समाप्त वर्ष के आय एवं व्यय लेखा प्राप्तियां एवं भुगतान लेखों की लेखा परीक्षा की है। यह लेखा परीक्षा 2017–18 तक की अवधि के लिए सौंपी गई है। इन वित्तीय विवरणों को तैयार करने की जिम्मेदारी संस्थान के प्रबंधन की है। हमारी जिम्मेदारी अपनी लेखा परीक्षा के आधार पर इन वित्तीय विवरणों पर एक राय व्यक्त करना है।

2. इस अलग लेखापरीक्षा रिपोर्ट में, वर्गीकरण, सर्वोत्तम लेखांकन पद्धतियों के साथ अनुरूपता, लेखांकन मानकों और प्रकटीकरण मानदंडों आदि के संबंध में केवल लेखांकन संव्यवहार पर भारत के नियंत्रक एवं महालेखा.परीक्षक (सीएजी) की टिप्पणियां है। विधि, नियमों एवं विनियमों (औचित्य तथा नियमितता) और दक्षता व कार्य निष्पादन संबंधी पहलुओं, यदि कोई हों, के अनुपालन के संबंध में वित्तीय लेनदेनों पर लेखा–परीक्षा की टिप्पणी की सूचना, अलग से निरीक्षण रिपोर्ट/नियंत्रक एवं महालेखा–परीक्षक की लेखा–परीक्षा रिपोर्टों के माध्यम से दी जाती है।

3. हमने, भारत में आमतौर पर अपनाए गए लेखा–परीक्षा के मानकों के अनुसार लेखापरीक्षा की है। इन मानकों में यह अपेक्षा की गई है कि हम इस बारे में तर्कसंगत आश्वासन प्राप्त करने के लिए लेखापरीक्षा की योजना बनाएं और लेखापरीक्षा करें कि क्या वित्तीय विवरण, सारवान अयथार्थ कथनों से मुक्त हैं या नहीं। लेखापरीक्षा में, एक परीक्षण आधार पर जांच करना, राशियों का समर्थन करने वाले साक्ष्य और वित्तीय विवरणों में प्रकटीकरण शामिल हैं। लेखापरीक्षा में इस्तेमाल किए गए लेखांकन सिद्धांतों और प्रबंधन द्वारा किए गए महत्त्वपूर्ण आकलनों का मूल्यांकन करने के साथ–साथ वित्तीय विवरणों के समग्र प्रस्तुतीकरण का मूल्यांकना करना शामिल है। हमारा विश्वास है कि हमारा लेखा परीक्षा उचित तथ्यों पर आधारित है।

4. अपनी लेखा–परीक्षा के आधार पर हम सूचित करते हैं कि:

i हमने वे सभी सूचनाएं और स्पष्टीकरण प्राप्त कर लिए हैं, जो हमारी सर्वोत्तम जानकारी और विष्वास के अनुसार हमारी लेखा–परीक्षा के उद्देश्य के लिए आवश्यक थी;

ii इस रिपोर्ट से संबंधित तुलन.पत्र और आय एवं व्यय लेखा/प्राप्ति एवं भुगतान लेखा, भारत सरकार द्वारा अनुमोदित प्रपत्र पर बनाया गया है;

iii हमारी राय में, जहां तक ऐसी लेखाबहियों की जांच से पता चलता है, वी.वी. गिरि राष्ट्रीय श्रम संस्थान द्वारा लेखाओं की उचित लेखाबहियां और अन्य संबंधित रिकॉर्ड रखे गए हैं।

iv हम आगे सूचित करते हैं कि:

d- lgk;rk vuqnku

संस्थान ने वर्ष 2014–15 के दौरान ₹13.15 करोड़ का सहायता अनुदान ₹6.25 करोड़ (योजनागत ₹3.15 करोड़ का गैर–योजनागत एवं ₹3.75 करोड़ का आंतरिक स्रोतों से) का सहायता–अनुदान प्राप्त किया। इसमें ₹1.20 करोड़ का अधिशेष मिलाने पर कुल राशि ₹14.35 करोड़ हुई। संस्थान ने 31 मार्च 2015 तक ₹12.55 करोड़ (योजनागत ₹4.80 करोड़, गैर– योजनागत ₹3.15 करोड़ एवं ₹4.60 करोड़) का उपयोग किया तथा ₹1.80 करोड़ (योजनागत ₹2.65 करोड़ और आंतरिक स्रोतों से घाटा (–) ₹0.85 करोड़) का अंत शेष रहा।

[k- çca/ku dk i=% उन कमियों, जिन्हें लेखापरीक्षा रिपोर्ट में शामिल नहीं किया गया है, को उपचारी/सुधारात्मक कार्रवाई के लिए अलग से प्रबंधन पत्र के माध्यम से प्रबंधन की जानकारी में लाया गया है। पिछले पैराग्राफों में दी गई हमारी टिप्पणियों के अधीन हम सूचित करते हैं कि इस रिपोर्ट से संबंधित तुलन–पत्र और आय एवं व्यय लेखे/प्राप्ति एवं भुगतान लेखे, लेखाबहियों से मेल खाते हैं।

vi. हमारी राय में और हमारी सर्वोत्तम जानकारी के अनुसार तथा हमें दिए गए स्पष्टीकरण के अनुसार लेखांकन नीतियों और लेखाओं पर दी गई टिप्पणियों के साथ पठित और ऊपर उल्लिखित महत्त्वपूर्ण मामलों तथा अनुबंध में उल्लिखित अन्य मामलों की षर्त के अधीन उक्त वित्तीय विवरण निम्नलिखित के संबंध में, भारत में आमतौर पर स्वीकार किए जाने वाले लेखांकन सिद्धांतों के अनुरूप सही और उचित तस्वीर पेश करते हैं:

अ. जहां तक यह 31 मार्च 2015 को यथास्थिति वी.वी. गिरि राष्ट्रीय श्रम संस्थान, नौएडा (गौतम बुद्ध नगर) के कार्य के तुलन–पत्र से संबंधित है; और

ब. जहां तक यह, उस तारीख को समाप्त वर्ष के लिए घाटे की आय एवं व्यय लेखे से संबंधित है।

Hkkjr ds fu;a=d ,oa egkys[kk-ijh{kd dh vksj ls

LFkku: y[kuÅ
fnukad% 23-12-2015

g-@
iz/kku ys[kkijh{kk funs'kd
¼lsUVªy½] y[kuÅ

vuqca/k

1. vkUrfjd ys[kk ijh{kk dh i;kIrrk

संस्थान की वर्ष 2014–15 की आंतरिक लेखापरीक्षा सनदी लेखाकार द्वारा की गई।

2- vkUrfjd fu;a=.k ç.kkyh dh i;kIrrk

आंतरिक नियंत्रण प्रणाली में संस्थान द्वारा सीपीडब्ल्युडी एवं ईएसआईसी को दिए गए ₹418.92 लाख के अग्रिम का समायोजन न होने से यह कमी पाई गई। साथ ही बकाया लेखापरीक्षा पैरा के उचित अनुवर्तन में कमी पाई गई।

3- vpy ifjlEifÙk;ksa ds çR;{k lR;kiu dh i).kkyh

अचल परिसंपत्तियों का वर्ष 2014–15 में प्रत्यक्ष सत्यापन किया गया है।

4- oLrq-lwph ds çR;{k lR;kiu dh i).kkyh

वस्तु–सूची का वर्ष 2014–15 में प्रत्यक्ष सत्यापन किया गया है।

5- lkafof/kd ns;rkvksa ds Hkqxrku esa fu;ferrk

आयकर अधिनियम, 1961 के स्रोत पर कटौती के प्रावधान के अंतर्गत ब्याज और शास्ति के संबंध में ₹2.50 लाख के सिवाय, संस्थान ने सांविधिक देयताओं का नियमित भुगतान किया है। यह मामला सीआईटी (ए), गाजियाबाद के समक्ष लंबित है।

g-@

mi&ys[kkijh{kk funs'kd ¼lsUVªy½

d".k dqekj pukuh ,M ,lkfl,V~l
lunh y[kkdkj
5@1] Dykbo jk] r'rh; ry] dejk l- 78] dkydkrk & 700001
दूरभाषः 033–22302096 / 22309315

सेवा में,
महानिदेशक,
वी.वी. गिरि राष्ट्रीय श्रम संस्थान, नौएडा

vkrfjd y[kkijh{kk fjikV ¼foÙk o"kZ 2014&15½

हमने 31 मार्च 2015 को यथा स्थिति वी.वी. गिरि राष्ट्रीय श्रम संस्थान के संलग्न तुलन पत्र, आय एवं व्यय लेखा और उस तारीख को समाप्त हुए वर्ष के लिए प्राप्तियों और भुगतान लेखा की लेखा–परीक्षा की है।

foÙkh; fooj.kk gr çc/ku dh ftEenkjh

इन वित्तीय विवरणों, जो वित्तीय स्थिति एवं निष्पादन की सही और उचित तस्वीर पेश करते हैं, को तैयार करने की जिम्मेदारी संस्थान के प्रबंधन की है। इस जिम्मेदारी में ऐसे आंतरिक नियंत्रण, जो वित्तीय विवरणों को तैयार करने एवं उनके प्रस्तुतीकरणों के संगत हों और निष्पादन की सही एवं उचित तस्वीर पेश करते हों तथा सारवान अयथार्थ कथनों से मुक्त हों, चाहे उसका कारण धोखाधड़ी हो अथवा त्रृटि, को तैयार करना, लागू करना एवं उसका अनुरक्षण करना है।

y[kkijh{kdk dh ftEenkjh

हमारी जिम्मेदारी अपनी लेखा परीक्षा के आधार पर इन वित्तीय विविरणों पर अपनी राय व्यक्त करना है। हमने लेखापरीक्षा पर भारतीय सनदी लेखाकार संस्थान के द्वारा जारी मानकों के अनुसार अपनी लेखापरीक्षा की है। इन मानकों में यह अपेक्षा की गई है कि इस बारे में तर्कसंगत आश्वासन प्राप्त करने के लिए लेखापरीक्षा की योजना बनाएं और लेखापरीक्षा करें कि क्या वित्तीय विवरण, सारवान अयथार्थ कथनों से मुक्त हैं या नहीं। लेखापरीक्षा में, परीक्षण आधार पर जांच करना, राशियों का समर्थन करने वाले साक्ष्य और वित्तीय विवरणों में प्रकटनें शामिल होते हैं। लेखापरीक्षा में, इस्तेमाल किए गए लेखांकन सिद्धांतों और प्रबंधन द्वारा किए गए महत्त्वपूर्ण आकलनों का मूल्यांकन करना और वित्तीय विवरणों के समग्र प्रस्तुतीकरण का मूल्यांकन करना भी शामिल है। हमें विश्वास है कि हमारी लेखापरीक्षा हमारी राय के सबंध में उचित आधार प्रदान करती है।

gekjh jk;

हमारी राय में और हमारी सर्वोत्तम जानकारी के अनुसार तथा हमें दिए गए स्पष्टीकरण के अनुसार लेखांकन नीतियों और लेखाओं पर दी गई टिप्पणियों के साथ पठित और ऊपर उल्लिखित महत्त्वपूर्ण मामलों तथा अनुबंध में उल्लिखित अन्य मामलों की शर्त के अधीन उक्त वित्तीय विवरण निम्नलिखित के संबंध में, भारत में आमतौर पर स्वीकार किए जाने वाले लेखांकन सिद्धांतों के अनुरूप सही और उचित तस्वीर पेश करते हैं।

क) जहां तक यह, दिनांक 31 मार्च 2015 को यथास्थिति वी.वी. गिरि राष्ट्रीय श्रम संस्थान, नौएडा के कार्य के तुलन–पत्र से संबंधित है और,

ख) जहां तक यह, दिनांक 31 मार्च 2015 को यथास्थिति संस्थान संस्थान की आय से अधिक खर्चों के आय एवं व्यय लेखे संबंधित है और,

ग) जहां तक यह, 31 मार्च 2015 को समाप्त हुए वर्ष के लिए प्राप्तियों तथा भुगतान के प्राप्ति तथा भुगतान लेखा से संबंधित हैं।

हमने वे सभी सूचनाएं और स्पष्टीकरण प्राप्त कर लिए हैं, जो हमारी सर्वोत्तम जानकारी और विश्वास के अनुसार हमारी लेखापरीक्षा के उद्देश्य के लिए आवश्यक थीं।

हमारी राय में इन बहियों की जांच करने से प्रतीत होता है कि संस्थान ने कानूनी रूप से जरूरी लेखा बहियां उचित ढंग से तैयार की हुई हैं।

हमारी राय में इस रिपोर्ट के साथ तैयार तुलन–पत्र, आय एवं व्यय लेखा तथा प्राप्तियां तथा भुगतान लेखा, लेखा बहियों से मेल खाते हैं।

d".k d|ekj pukuh
साझेदार कृष्ण कुमार चनानी एंड एसोसिएट्स
सनदी लेखाकार
एफआरएन 322232 ई
सदस्यता सं. 056045
स्थानः नई दिल्ली
दिनांकः 24 जून 2015

oh- oh- fxfj jk"Vªh; Je lLFkku] uks,Mk
31 ekpZ 2015 dks ;FkkfLFkfr rqyui=

ns;rk,a	vuq-	31-03-2015 dks vuqlkj vkadMs	31-03-2014 dks vuqlkj vkadMs
पूँजीगत निधि	1	63,871,906.64	78,554,287.07
विकास निधि	2	78,286,139.24	63,902,343.24
आरक्षित एवं अधिशेष	3	13,322,744.40	12,477,555.83
उद्दिष्ट निधि	4	54,029,908.00	41,891,894.00
चालू देयताएं एवं प्रावधान	5	59,936,190.50	54,363,479.00
;ksx		**269,446,888.78**	**251,189,559.14**
ifjlaifÙk;k¡			
अचल परिसंपत्तियाँ (निबल ब्लॉक)	6	79,477,089.00	90,861,027.00
निवेशः उद्दिष्ट निधि	7	96,594,690.47	69,632,348.47
चालू परिसंपत्तियाँः ऋण एवं अग्रिम	8	93,375,109.31	90,696,183.67
;ksx		**269,446,888.78**	**251,189,559.14**

egRoiw.kZ ys[kk uhfr;ka

vkdfLed ns;rk,a ,oa ys[kksa dh fVIif.k;k¡ 18

le rkjh[k dh gekjh fjiksVZ ds lca/k esa
gLrk{kfjr
d`rs d".k dqekj pkSgku ,.M ,lksfl,V~l
सनदी लेखाकार (एफआरएन 322232 ई)

g-@	g-@	g-@	g-@
d".k dqekj pkSgku	g"kZ flag jkor	t;- d- dkSy	euh"k dqekj xqIrk
साझेदार (सद. सं. 056045)	ys[kk vf/kdkjh	ç'kklu vf/kdkjh	egkfuns'kd
स्थानः नई दिल्ली			
दिनाँकः 24/06/2015			

oh-oh- fxfj jk"Vh; Je lLFkku] uks,Mk
31 ekp! 2015 dks lekIr o"k ds fy, vk; ,o O;; ys[kk

C;kjs	vuq-	31-03-2015 dks vuqlkj vkdM+s	31-03-2014 dks vuqlkj vkdM+s
vk;			
सहायता अनुदान	9	78,594,916.00	78,095,888.00
फीस एवं अंशदान	10	22,825,463.00	21,209,680.10
अर्जित ब्याज	11	707,305.00	361,082.01
अन्य आय	12	13,744,109.07	16,026,133.62
पूर्व अवधि आय	13	240,560.00	1,934,241.00
tksM+ ¼d½		**116,112,353.07**	**117,627,024.73**
O;;			
स्थापना व्यय	14	46,368,490.50	43,976,070.00
प्रशासनिक व्यय	15	18,222,294.00	20,606,922.00
पूर्व अवधि व्यय	16	538,195.00	263,632.00
योजनागत अनुदान एवं सहायिकियों पर व्यय	17	47,094,916.00	45,595,888.00
tksM+ ¼[k½		**112,223,895.50**	**110,442,512.00**
मूल्यह्रास से पूर्व व्यय से अधिक आय (क–ख)		3,888,457.57	7,184,512.73
घटायें:			
मूल्यह्रास	6	12,366,327.00	10,399,626.00
शेष, जिसे घाटे के कारण पूंजी निधि में ले जाया गया		**(8,477,869.43)**	**(3,215,113.27)**

egRoiw.kZ ys[kk uhfr;ka]
vkdfLed nkf;Rok ,oa ys[kk dh fVIif.k;k 18
leku rkjh[k dh gekjh fjiksVZ ds lca/k esa gLrk{kfjr
कृतेः कृष्ण कुमार चनानी एंड एसोसिएट्स
सनदी लेखाकार ;एफआरएन 322232 ई)

g-@	g-@	g-@	g-@
d".k dqekj pukuh	g"kZ flag jkor	t- ds- dkSy	euh"k dqekj xIrk
साझेदार (सद. सं. 056045)	ys[kk vf/kdkjh	ç'kklu vf/kdkjh	egkfun's'kd

स्थानः नई दिल्ली
दिनाँकः 24/06/2015

oh-oh- fxfj jk"Vªh; Je laLFkku] uks,Mk
31 ekpZ 2015 dks lekIr o"kZ dh çkfIr;ksa ,oa Hkqxrku ys[kk

fiNyk o"kZ 31.03.2014	çkfIr;ka	jkf'k ¼#i;s½ 31.03.2015	fiNyk o"kZ 31.03.2014	Hkqxrku	jkf'k ¼#i;s½
	आदि शेष			O;;	
58,477.95	हस्तगत रोकड़	14,197.95	41,390,448.00	स्थापना व्यय	41,313,919.00
	बैंक में शेष		20,458,021.00	प्रशासनिक व्यय	18,491,245.00
6,025,789.08	चालू खाता	27,633,763.70	44,472,886.00	योजनागत अनुदान का उपयोग	47,322,165.00
6,191,745.04	बचत खाता परियोजना	6,747,550.60	268,912.00	पूर्व अवधि व्यय	5,38,195.00
260,229.05	बचत खाता – आईओबी	268,173.05			
63,922.26	बचत खाता–कॉर्पोरेशन बैंक	68,908.27	2,666,897.00	अचल परिसंपत्तयाँ	9,82,389.00
58,286,549.54	खाते में जमा–विकास निधि	63,902,343.24		भुगतान किस मद में किया	
92,500,000.00	भारत सरकार (श्रम एवं रोजगार मंत्रालय) से	94,000,000.00			
2,223,700.00	अन्य अभिकरणों से	1,203,497.10		vU; Hkqxrku	
3,655,274.50	अन्य परियोजनाओं से प्राप्तियाँ	1,002,220.00	1,216,625.00	tek ifrHkfr dh okilh	220,628.00
	çkIr C;kt				
5,615,793.70	विकास निधि	6,706,661.00		vfr'k"k	
-	उद्‌दिष्ट निधि	-			
44,356.00	वाहन अग्रिम	33,270.00	14,197.95	हस्तगत रोकड़	9,209.95
316,726.01	बचत खाता	674,035.00		बैंक में शेष	
321,396.06	ब्याजः परियोजना लेखा	351,355.57	27,633,763.70	चालू खाता	22,449,144.87
22,936,521.10	Qhl@vf/kknku	21,314,683.00	268,173.05	बचत खाता – आईओबी	279,007.05
16,026,133.62	vU; vk;	13,744,109.07	68,908.27	cpr [kkrk & dkiksZjs'ku cSd	74,369.27
1,861,521.00	पूर्व अवधि आय	240,560.00	3,010,673.00	ग्रेच्युटी खाता–1130025	5,226,203.00
830,230.00	विभागीय अग्रिम	662,319.00	1,820,591.00	NqV~Vh dk udnhdj.k&1130026	2,898,889.00
	vfxzeksa dh olwyh		24,121.00	हस्तगत डाक टिकट	51,219.00
697,876.00	स्टाफ से	714,287.00	63,902,343.24	जमाः विकास निधि	78,286,139.24
			-	जमाः उद्‌दिष्ट निधि	11,980,949.00
	vU; çkfIr;ka		6,747,550.60	बचत खाता – परियोजना	7,152,207.17
276,720.00	आयकर वापसी	-		ईएमडी और जमा प्रतिभूति	2,642,070.00
2,673,253.00	जमा प्रतिभूति	79,678.00			
220,905,643.91	tksM	244,216,996.55	220,905,643.91	tksM	244,216,996.55

पिछले वर्ष के आंकड़ों को तुलनीय बनाने के लिए उन्हें पुनः वर्गीकृत किया गया है।

egRoiw.kZ ys[kk uhfr;ka 18

vkdfLed nkf;Ro ,oa ys[kk dh fVIif.k;ka

le rkjh[k dh gekjh fjiksVZ ds lac/k esa gLrk{kfjr

dr`s d".k dqekj pukuh ,.M ,lksfl,V~l

सनदी लेखाकार (एफआरएन 322232 ई)

g-@	g-@	g-@	g-@
d".k dqekj pukuh	g"kZ flag jkor	t- d- dkSy	euh"k dqekj xqIrk
साझेदार (सद. सं. 056045)	ys[kk vf/kdkjh	ç'kklu vf/kdkjh	egkfun'kd

स्थानः नई दिल्ली

दिनाँकः 24/06/2015

oh-oh- fxfj jk"Vh; Je lLFkku] uks,Mk
31 ekpl 2015 dks lekIr o"kl ds fy, ys[kk dh vuqlfp;k

vuqlwph 1&iwath fuf/k

(रूपये राशि में)

		31-03-2015 ds vuqlkj vkdMs		31-03-2014 ds vuqlkj vkdMs
वर्ष के आरम्भ में शेष		78,554,287.07		49,098,004.34
जोड़ें: विकास निधि में अंतरित		(7,637,694.00)		
जोड़ें: पूंजी निधि में अंशदान	937,504		324,23,163.00	
योजनागत अनुदानों से	495,679		14,805.00	
गैर-योजनागत अनुदानों से	-		2,33,428.00	
बाहय परियोजनाओं से		1,433,183.00		32,671,396.00
पूर्ववर्ती वर्ष के समायोजन		-		-
आय से अधिक व्यय		(8,477,869.43)		(3,215,113.27)
tksM		**63,871,906.64**		**78,554,287.07**

vuqlwph 2 & fodkl fuf/k

वर्ष के आरम्भ में शेष		63,902,343.24		58,286,549.54
जोड़ें: वर्ष के दौरान परिवर्धन		7,637,694.00		
जोड़ें: बैंक एफडीआर पर ब्याज		6,739,464.00		5,614,300.70
जोड़ें: बचत खाते पर ब्याज		6,638.00		1,533.00
घटाएं : बैंक प्रभार		-		(40.00)
tksM		**78,286,139.24**		**63,902,343.24**

vuqlwph 3&vkjf{kr ,oa vf/k'ks"k ifjØkeh fuf/k

¼d½ ifjØkeh ,pch, fuf/k			
वर्ष के आरम्भ में शेष	5,266,961.93		4,890,280.93
जोड़ें: बैंक (एसबी, एफडीआर) से प्राप्त ब्याज	312,638.00		282,054.00
जोड़ें: एचबीए पर स्टाफ से प्राप्त ब्याज	103,139.00		94,627.00
tksM ¼d½	**5,682,738.93**		**5,266,961.93**

	31-03-2015 dk vu|lkj vkdM	31-03-2014 dk vu|lkj vkdM
¼[k½ ifjØkeh dI;Vj fuf/k		
वर्ष के आरम्भ में शेष	463,043.30	444,632.30
जोड़ें: बैंक से प्राप्त ब्याज	18,094.00	17,002.00
जोड़ें: स्टाफ से उपार्जित ब्याज	661.00	1,409.00
जोड़ें: स्टाफ से वसूला गया ब्याज	6,000.00	-
tkM ¼[k½	**487,798.30**	**463,043.30**

¼x½ ifj;ktuk fuf/k

वर्ष के आरम्भ में शेष	6,747,550.60	6,191,745.04
जोड़ें: वर्ष के दौरान प्राप्त	1,002,220.00	3,655,274.50
जोड़ें: बैंक से प्राप्त ब्याज	351,355.57	321,396.06
घटायें: वर्ष के दौरान हुए व्यय, यदि कोई हो	(948,919.00)	(3,420,865.00)
tkM ¼x½	**7,152,207.17**	**6,747,550.60**
tkM ¼d [k Xk½	**13,322,744.40**	**12,477,555.83**

vu|lph 4&mnfn"V fuf/k ¼py jgk dk;½

वर्ष के आरम्भ में शेष	41,891,894.00	71,89,1894.00
जोड़ें: ढांचागत कार्य के लिए योजनागत अनुदान	1,19,80,949.00	-
जोड़ें: एफडीआर से प्राप्त ब्याज	1,57,065.00	-
जोड़ें (घटाएँ): वर्ष के दौरान अग्रिम (पूंजीकृत) की राशि	-	(30,000,000.00)
tkM	**54,029,908.00**	**41891894.00**

vu|lph 5 & pkyw n;rk, ,o çko/kku

d & pkyw n;rk,		
ईएमडी और जमा प्रतिभूति	2,619,008.00	2,759,958.00
सहायता अनुदान (अप्रयुक्त)	14,467,580.00	11,980,949.00
विविध कर्जदारों सहित बकाया देयताएं	2,507,777.00	4,491,608.00
tkM ¼d½	**19,594,365.00**	**19,232,515.00**
[k & çko/kku		
सेवानिवृत्ति पर देय सांविधिक देयताएं	40,341,825.50	35,130,964.00
tkM ¼[k½	40,341,825.50	35,130,964.00
tkM ¼d$[k½	**59,936,190.50**	**54,363,479.00**

oh-oh- fxfj jk"Vh; Je lLFkku] uk,Mk
31 ekp 2015 dk lekIr o"k d fy, y[kk dh vuqlfp;k

vuqlph 6 & vpy ifjlifÙk;k

fooj.k		01-04-2014 dk ?kVrk eku	ifjo/ku		o"k d nkjku gVk,	31-03-205 dk tkM	dh jkf'k dk ?kVrk eku	eY;gkl 31-03-15
			03-10-14 rd	03-10-14 d ckn				
भूमि*	0%	-	-	-	-	-	-	-
भवन	10%	70,880,226	-	-	-	70,880,226	7,088,023	63,792,203
फर्नीचर व फिटिंग्स	10%	4,482,493	-	-	-	4,482,493	448,249	4,034,244
उपकरण	15%	9,407,023	-	10,688	-	9,417,711	1,411,855	8,005,856
वाहन	15%	605,922	-	-	-	605,922	90,888	515,034
पुस्तकालय की पुस्तकें	60%	4,224,817	300,641	358,415	-	4,883,873	2,822,799	2,061,074
अमूर्त आस्तियां	25%	-	-	14,950	-	14,950	1,869	13,081
कंप्यूटर	60%	624,746	-	44,885	-	669,631	388,313	281,318
सूचना प्रौद्योगिकी	15%	635,800	-	252,810	-	888,610	114,331	774,279
		90,861,027	**300,641**	**681,748**	**-**	**91,843,416**	**12,366,327**	**79,477,089**

* भूमि को राज्य सरकार द्वारा 1981 में केद्र सरकार को दान में दिया गया था, इसलिए इसमें लागत शामिल नहीं है।

vuqlph 7&fuos'k ¼ mnfn"V fuf/k;k

	31-03-2015 d vuqlkj vkdM	31-03-2014 d vuqlkj vkdM
d- fodkl fuf/k		
सावधि जमा खाते	74,229,594.00	61,527,259.00
एफडीआर पर प्रोद्भूत ब्याज	3,989,088.00	2,335,643.00
एफडीआर पर प्रोद्भूत ब्याज (टीडीएस भाग)	60,819.00	-
इंडियन ओवरसीज बैंकः एस.बी. खाता	6,638.24	39,441.24
tkM ¼d½	**78,286,139.24**	**63,902,343.24**
[k- ifjØkeh ,pch, fuf/k		
इंडियन ओवरसीज बैंकः एफडीआर	3,471,059.00	3,175,474.00
एफडीआर पर प्रोद्भूत ब्याज	-	1,316.00
एफडीआर पर प्रोद्भूत ब्याज (टीडीएस भाग)	11,880.00	-
इंडियन ओवरसीज बैंकः एसबी खाता	167,685.93	267,534.93
स्टाफ को एचबीए अग्रिम	2,032,114.00	1,822,637.00
tkM ¼[k½	**5,682,738.93**	**5,266,961.93**

	31-03-2015 d vu lkj vkdM	31-03-2014 d vu lkj vkdM
x- ifjØkeh dI;Vj fuf/k		
इंडियन ओवरसीज बैंकः एसबी खाता	470,187.30	446,093.30
स्टाफ को कंप्यूटर अग्रिम	17,611.00	16,950.00
tkM ¼x½	**487,798.30**	**463,043.30**

?k- mnfn"V fuf/k		
कार्पोरेशन बैंकः एफडीआर	11,980,949.00	-
एफडीआर पर प्रोद्भूत ब्याज	157,065.00	-
tkM ¼x½	**12,138,014.00**	**-**
tkM ¼d$[k$x$?k½	**96,594,690.47**	**69,632,348.47**

vu lph 8 & pky ifj lifÙk;k] _.k ,o vfxe

v- pky ifj lifÙk;k		
d- udnh ,o cd e 'k"k		
हस्तगत नकदी	9,209.95	14,197.95
बैंक में शेषः		
इंडियन ओवरसीज बैंक में चालू खातों में	22,449,144.87	27,633,763.70
इंडियन ओवरसीज बैंकः एसबी खाता	279,007.05	268,173.05
कार्पोरेशन बैंकः एसबी खाता	74,369.27	68,908.27
ग्रेच्युटी खाता – 1130025	5,226,203.00	3,010,673.00
छुट्टी का नकदीकरण	2,898,889.00	1,820,591.00
वीवीजीएनएलआई ईएमडी और जमा प्रतिभूति	2,642,070.00	-
डाक टिकट खाता	51,219.00	24,121.00
tkM ¼d½	33,630,112.14	32,840,427.97

vu|lph 8&pky ifj lifUk;k] _.k ,o vfxe

[k- ifj;kstuk fuf/k	31-03-2014 dk vu|lkj vkdMs	o"kZ dk nkSjku çkIr jkf'k	cSd C;kt	o"kZ dk nkSjku 0;;	31-03-2015 dk vu|lkj vkdMs
vkbZvkbZch eas ,lch [kkrk					
एनआरसीसीएल खाता–4475	689,700.46	-	25,851.00	-	715,551.46
एफसीएनआर खाता–10500	780,514.00	300,000.00	26,455.00	232,740.00	874,229.00
आईएलओ इंडस बा.श्र.प.12726	17,387.00	-	681.00	40.00	18,028.00
आईएलओ-एचआईवी/एड्स की रोकथाम (पार्ट-IV)	163,811.00	-	6,618.00	-	170,429.00
श्र. एवं रो.मं.-एनसीएलपी का मूल्यांकन –13004	406,476.00	-	16,422.00	-	422,898.00
श्र. एवं. रो. मं. 1396 सरकारी आईटीआई का उन्नयन 14518	539,771.00	-	21,807.00	-	561,578.00
यूएनडीपीः दक्षिण एशिया में महिला प्रवासी कामगार–14517	72,998.00	-	2,949.00	-	75,947.00
श्र. एवं. रो. मं. प्रबंधन समीक्षा वीटीआईपी विश्व बैंक	500,719.00	-	20,229.00	-	520,948.00
रोजगार पर लोगों के लिए रिपोर्ट – 14685	603,060.00	-	24,364.00	-	627,424.00
dkikij'ku cSd] ,lch [kkrk	-				-
आईएलओ अभिसरण–120004	775,335.91	700,000.00	113,540.30	5,754.00	1,583,122.21
वीवीजीएनएलआई परामर्शी परि.–4099	294,317.00		11,890.00	-	306,207.00
वीवीजीएनएलआई कर्म.क.निधि–4098	1,129.00	-	45.00	-	1,174.00
ग्रा.वि.मं. भारत में ग्रामीण कामगार– 120003	540,958.23	2,220.00	48,306.27	10,385.00	581,099.50
आ.एवं श.ग. उ. मं.–शहरी गरीबी उपशमन– 2663	38,774.00	-	1,566.00	-	40,340.00
आईएलओ ज्ञान केंद्र –4548	1,322,600.00	-	30,632.00	700,000.00	653,232.00
tksM+ ¼[k½	**6,747,550.60**	**1,002,220.00**	**351,355.57**	**948,919.00**	**7,152,207.17**
tksM+¼v½ ¼d$[k½	**39,587,978.57**				**40,782,319.31**

c- _.k ,o vfxze

	31-03-2014 dk vu|lkj vkdMs	o"kZ dk nkSjku fn, x, vfxze	o"kZ dk nkSjku olwyh@lek;kstu	31-03-2015 dk vu|lkj vkdMs
d- LVkQ dks				
त्योहार अग्रिम	42,750.00	135,000.00	116,325.00	61,425.00
कार अग्रिम	446,796.00	-	90,448.00	356,348.00
स्कूटर अग्रिम	99,026.00	84,000.00	61,194.00	121,832.00
एलटीसी अग्रिम	35,000.00	411,320.00	446,320.00	-
चिकित्सा अग्रिम	-	-	-	-
tksM+ ¼d½	**623,572.00**	**630,320.00**	**714,287.00**	**539,605.00**

vuqlwph 8 & pkyw ifjlEifÙk;k¡] _.k ,oa vfxze ¼iwoZi"B ls tkjh---½

[k- cgkjh ,tsfl;ksa dks				
कें.लो.नि.वि. को अग्रिम –योजनागत 1996–97	926,516	-	-	926,516
कें.लो.नि.वि. को अग्रिम –योजनागत 1998–99	238,693	-	-	238,693
कें.लो.नि.वि. को अग्रिम–योजनागत 1999–2000	100,000	-	-	100,000
कें.लो.नि.वि. को अग्रिम –योजनागत 2000–01	3,376,213	-	-	3,376,213
कें.लो.नि.वि. को अग्रिम –योजनागत 2005–06	3,755,713	-	-	3,755,713
कें.लो.नि.वि. को अग्रिम –योजनागत 2009–10	1,527,750	-	-	1,527,750
ईएसआईसी को अग्रिम –योजनागत 2010–11	14,142,712	-	-	14,142,712
ईएसआईसी को अग्रिम –योजनागत 2011–12	17,824,297	-	-	17,824,297
tksM+ ¼[k½	**41,891,894**	**-**	**-**	**41,891,894**

	31-03-2015 dks vuqlkj vkadM+s	31-03-2014 dks vuqlkj vkadM+s
x- vU; vfxze		
बाहरी ऐजेंसियों को अग्रिम व्यय (प्राप्ति): विविध	824,350.00	218,588.00
बाहरी ऐजेंसियों की परियोजनाएं	587,103.00	630,517.10
स्रोत पर कर की कटौती	2,268,700.00	1,500,300.00
विभागीय अग्रिम (एन.पी.)	1,000.00	143,260.00
विभागीय अग्रिम (पी.)	8,702.00	14,800.00
प्राप्य बिल	5,041,244.00	4,289,002.00
पूर्वदत्त खर्चे	1,430,192.00	1,796,272.00
tksM+ ¼x½	**10,161,291.00**	**8,592,739.10**
tksM+ ¼v$c½	**93,375,109.31**	**90,696,183.67**

oh-oh- fxfj jk"Vh; Je lLFkku] uks,Mk
31 ekpZ 2015 dks lekIr o"kZ ds fy, ys[kk dh vuqlwfp;k¡

vuqlwph 9 & lgk;rk vuqnku

	31-03-2015 dks vuqlkj vkdMs	31-03-2014 dks vuqlkj vkdMs
xSj&;kstukxr		
भारत सरकार (श्रम एवं रोजगार मंत्रालय) स	31,500,000.00	32,500,000.00
योजनागत		
भारत सरकार (श्रम एवं रोजगार मंत्रालय)	56,200,000.00	54,000,000.00
भारत सरकार (श्रम एवं रोजगार मंत्रालय) एन.ई.	6,300,000.00	6,000,000.00
tksM+	**94,000,000.00**	**92,500,000.00**
घटाएं: अनुदान (अप्रयुक्त)	14,467,580.00	11,980,949.00
घटाएं: पूंजीकृत सहायता अनुदान	937,504.00	2,423,163.00
tksM	15,405,084.00	14,404,112.00
vk; vkSj 0;; [kkrk esa n'kkZ;h x;h jkf'k;k¡	**78,594,916.00**	**78,095,888.00**

vuqlwph 10&Qhl ,oa vfHknku

शिक्षण प्रशिक्षण कार्यक्रम शुल्क	22,712,808.00	21,154,655.10
अवार्ड्स डाइजेस्ट अभिदान	31,120.00	18,500.00
लेबर एंड डेवलपमेंट अभिदान	33,875.00	17,225.00
श्रम कानून-शब्दावली की बिक्री से प्राप्तियाँ	29,000.00	6,500.00
श्रम विधान अभिदान	12,100.00	10,600.00
अन्य प्रकाशनों की बिक्री से प्राप्तियाँ	6,560.00	2,200.00
tksM	**22,825,463.00**	**21,209,680.10**

vuqlwph 11 & vftZr C;kt

स्कूटर/वाहन अग्रिम पर ब्याज	33,270.00	44,356.00
प्राप्त ब्याज	674,035.00	316,726.01
tksM	**707,305.00**	**361,082.01**

vuqlwph 12 & vU; vk;

गैर–योजनागत आय	3,970,654.00	4,126,976.00
हॉस्टल के उपयोग से आय	8,995,400.00	10,462,269.00
निविदा फार्मों की बिक्री	39,850.00	40,350.00
फोटोस्टेट से आय	613,176.00	491,283.00
अप्रयोज्य मदों की बिक्री	-	123,251.00
स्टाफ क्वार्टरों से किराया-लाइसेंस शुल्क	112,320.00	120,210.00
अन्य प्राप्तियाँ	1,773.00	352.00
फैकल्टी परामर्श प्रभार	10,936.07	236,442.62
परिसर के उपयोग से आय	-	425,000.00
tksM	**13,744,109.07**	**16,026,133.62**

vu|l|ph 13 & i|o| vof/k vk;

	31-03-2015 d vu|lkj vkdM	31-03-2014 d vu|lkj vkdM
पूर्व अवधि आय	240,560.00	1,934,241.00
tkM	**240,560.00**	**1,934,241.00**

vu|l|ph 14 & LFkkiuk 0;;

स्टाफ को वेतन	33,854,710.00	34,654,698.00
भत्ते एवं बोनस	3,036,928.00	3,001,222.00
एनपीएफ में अंशदान	2,855,183.00	2,623,186.00
कर्मचारी सेवानिवृत्ति पर व्यय एवं सेवांत्त लाभ	6,139,531.50	3,275,289.00
प्रतिनियुक्ति स्टाफ का छुट्टी वेतन एवं पेंशन	482,138.00	421,675.00
tkM	**46,368,490.50**	**43,976,070.00**

vu|l|ph 15 & ç'kklfud 0;;

विज्ञापन एवं प्रचार	162,280.00	27,800.00
भवन मरम्मत और उन्नयन	706,573.00	1,232,944.00
विद्युत एवं पॉवर प्रभार	4,076,853.00	4,782,516.00
हिंदी प्रोत्साहन व्यय	188,826.00	221,792.00
बीमा	117,572.00	93,050.00
आंतरिक लेखापरीक्षा शुल्क	9,750.00	100,000.00
विधिक एवं व्यावसायिक व्यय	216,864.00	229,860.00
विविध व्यय	72,090.00	84,095.00
प्रदत्त प्रशिक्षण कार्यक्रम व्यय	9,789,277.00	10,599,621.00
फोटोस्टेट व्यय	385,493.00	227,982.00
डाक टिकट, तार और संचार प्रभार	104,592.00	17,044.00
मुद्रण और लेखन सामग्री	415,547.00	497,267.00
नई परिसंपत्तियों की खरीद	44,885.00	14,805.00
ejEer ,o j[kj[kko		
क. कंप्यूटर	26,050.00	9,700.00
ख. कूलर/ए.सी	159,475.00	166,375.00
ग. कार्यालय भवन और संबंद्ध	109,463.00	359,373.00
स्टाफ कल्याण व्यय	137,544.00	150,805.00
टेलीफोन, फैक्स और इंटरनेट प्रभार	372,301.00	547,277.00
यात्रा एवं वाहन भत्ता संबंधी खर्चे	403,201.00	560,861.00
वाहन चालन एवं रखरखाव संबंधी खर्चे	394,011.00	345,588.00
जल प्रभार	329,647.00	338,167.00
vk; vkj 0;; y[kk e vrfjr /kujkf'k;k	**18,222,294.00**	**20,606,922.00**
पूंजीकृत परिसंपत्तियों की लागत	44,885.00	14,805.00
tkM	**18,177,409.00**	**20,592,117.00**

oh-oh- fxfj jk"Vh; Je lLFkku] uk,Mk
31 ekp 2015 dk lekIr o"k d fy, y[kk dh vulfp;k

vulph 16 & iol vof/k 0;;

	31-03-2015 d vulkj vkdM	31-03-2014 d vulkj vkdM
पूर्व अवधि व्यय	538,195.00	263,632.00
	538,195.00	**263,632.00**

vulph 17&;ktukxr vunkuk Ikj 0;;

d- vul/kku] f'k{kk vkj çf'k{k.k		
अनुसंधान परियोजनाएं, कार्यशाला और प्रकाशन	10,152,060.00	8,657,176.00
शिक्षण कार्यक्रम	14,518,365.00	14,044,524.00
ग्रामीण कार्यक्रम	2,625,232.00	3,252,312.00
सूचना प्रौद्योगिकी	666,792.00	818,668.00
परिसर सेवाएं	10,846,028.00	10,596,315.00
tkM ¼d½	**38,808,477.00**	**37,368,995.00**
[k- iokŸkj jkT;k d fy, dk;Øe@ifj;ktuk,		
शिक्षण कार्यक्रम	5,453,463.00	5,316,642.00
परियोजनाएं (जिनमें सूचना प्रौद्योगिकी / अवसंरचनाएं / प्रकाशन शामिल हैं) अनुसंधान प्रकाशन	860,695.00	1,313,062.00
tkM ¼[k½	**6,314,158.00**	**6,629,704.00**
x- iLrdky; lfo/kkvk dk c<kuk		
पत्र / पत्रिकाओं को अभिदान	2,112,538.00	1,885,509.00
पुस्तकें	659,056.00	98,283.00
पुस्तकालय का विस्तार / आधुनिकीकरण	138,191.00	211,837.00
tkM ¼x½	**2,909,785.00**	**2,195,629.00**
?k- voljpuk		
हॉस्टल ब्लॉक : नवीकरण		1,824,723.00
tkM ¼?k½	-	1,824,723.00
;ktukxr vunkuk Ikj dy 0;; ¼d l ?k½	**48,032,420.00**	**48,019,051.00**
घटाएं: पूंजीकृत परिसम्पत्तियों की लागत	937,504.00	2,423,163.00
	937,504.00	2,423,163.00
vk; 0;; [kkrk e jde dk vrj.k	**47,094,916.00**	**45,595,888.00**

oh-oh- fxfj jk"Vh; Je lLFkku] uk,Mk
31 ekp 2015 dk lekIr o"k d fy, y[kk dh vuqlfp;k

vuqlph l- 18% egRoi.k y[kk uhfr;k ,o y[kk ij fVIif.k;k

d- egRoi.k y[kk uhfr;k

1- foÙkh; vkfpR; d ekud

हर स्तर पर वित्तीय आदेश एवं सख्त अर्थव्यवस्था को लागू करने के क्रम में सभी संगत वित्तीय मानकों का, जो वी.वी. गिरि राष्ट्रीय श्रम संस्थान जैसे स्वायत्त संस्था के लिए निर्धारित हैं, पालन किया जाता है।

2. foÙkh; fooj.k

वित्तीय विवरणों को प्रोद्भूत आधार पर तैयार किया गया है सिवाय अन्यत्र बतायी गई और अनुप्रयोज्य लेखाकरण मानकों पर आधारित सीमा के। संस्थान के वित्तीय विवरणों में आय एवं व्यय लेखा, प्राप्तियां एवं भुगतान लेखा एवं तुलनपत्र शामिल हैं।

3. vpy ifjlEifÙk;k

अचल परिसम्पतियों का कथन ऐतिहासिक लागत रहित मूल्यह्रास पर दिया जाता है। संस्थान की भूमि को उत्तर प्रदेश सरकार द्वारा निरूशुल्क प्रदान किया गया था और इसलिए इसे तुलनपत्र में शून्य मूल्य पर दर्शाया गया है।

4- eY;gkl

अचल परिसम्पत्तियों पर मूल्यह्रास को निम्नलिखित दरों के अनुसार ह्रासित मूल्य विधि पर किया जाता है।

ifjlEifÙk;k dh J.kh	eY;gkl dh nj
भवन	10%
फर्नीचर एवं जुड़नार	10%
कार्यालय उपकरण	15%
वाहन	15%
सूचना प्रौद्योगिकी (वेबसाइट)	15%
पुस्तकालय की पुस्तकें*	60%
अमूर्त आस्तियां (एमएस ऑफिस)	25%
कम्प्यूटर एवं सहायक यंत्र	60%

* पूर्व में मूल्यह्रास 25 प्रतिशत की दर से किया जा रहा था, हालांकि आयकर अधिनियम, 19961 के अनुसार पुस्तकालय की पुस्तकों पर मूल्यह्रास की दर 60 प्रतिशत का प्रावधान किया जाना है। तदुनसार मूल्यह्रास 60 प्रतिशत की दर से किया गया है और इस प्रकार कुल घाटा ₹1646633 रहा।

5- iwoZ vof/k lek;kstu

01.04.2010 से लेखाकरण प्रणाली के नकदी लेखाकर प्रणाली से प्रोद्भूत लेखाकरण प्रणाली में बदलाव के कारण पूर्व अवधि समायोजनों के प्रभाव को संस्थान के अंतिम लेखा में अलग से दर्शाया गया है।

6- oLrq lwfp;ka

वस्तु सूचियों, जिनमें वर्ष के दौरान खरीदी गई लेखनसामग्री/विविध स्टोर मदें शामिल हैं, को राजस्व लेखा में प्रभारित हैं।

7- deZpkjh fgrykHk

संस्थान ने वित्त मंत्रालय, व्यय विभाग के अनुदेशों के अनुसार फरवरी 2012 से भारत सरकार की नई पेंशन योजना को चुना है।

[k- ys[kkvksa ij fVIif.k;ka

1- ys[kkadu dk vk/kkj

31.03.2010 को समाप्त वर्ष तक संस्थान जो एक गैर-लाभ वाला संगठन है, के लेखों को नकदी आधार पर तैयार किया जाता था। मंत्रालय से प्राप्त की गई सभी अनुदान राशि और आंतरिक रूप से कमाई गई धनराशि को उन्हीं प्रयोजनों हेतु खर्च किया गया, जिनके लिए इन्हें प्राप्त किया गया था।

वित्तीय वर्ष 2010–11 से संस्थान के लेखे प्रोद्भूत आधार पर तैयार किए जा रहे हैं और इनमें निम्न को छोड़कर तदुनसार प्रावधान किए गए हैं:

क. केंद्र सरकार से प्रतिनियुक्ति पर गए कर्मचारियों को देय वेतनों एवं भत्तों को प्रदत्त आधार पर हिसाब में लिया जाता है।

ख. खरीदी गई लेखन सामग्री एवं अन्य मदों को नकदी आधार पर हिसाब में लिया जाता है।

2- lgk;rk vuqnku

संस्थान, श्रम एवं रोजगार मंत्रालय से प्रति वर्ष सहायता अनुदान (योजनागत एवं गैर-योजनागत) प्राप्त करता है और उपयोजन प्रमाणपत्र हर वर्ष श्रम एवं रोजगार मंत्रालय को प्रस्तुत किया जाता है।

3- iwath ,oa jktLo ys[kk

पूंजी स्वरूप के व्यय को सामान्य वित्तीय नियमों में उल्लिखित दिशा-निर्देशों अथवा सरकार द्वारा निर्धारित विशेष आदेश के अनुसार हमेशा राजस्व व्यय से अलग रखा जाता है।

4- fofo/k nsunkj vkSj fofo/k ysunkj

संस्थान, व्यावसायिक कार्यकलाप एवं शैक्षणिक प्रशिक्षण कार्यक्रम चलाता है, जिन्हें अन्य संस्थानों, मंत्रालय एवं विभाग आदि द्वारा प्रायोजित किया जाता है और ऐसी एजेंसियों की ओर से व्यय प्राप्त करता है। इन एजेंसियों से अग्रिमों अथवा ऊपर उल्लिखित कार्यकलापों के संबंध में व्यय की प्रतिपूर्ति को प्राप्तियां अथवा भुगतान-बाहरी कार्यक्रम अथवा एजेंसी शीर्ष के तहत दर्शाया जा रहा है।

5- vpy ifjlEifŸk;ka ,oa eY;gkl

क. अचल परिसम्पतियों का कथन ऐतिहासिक लागत रहित मूल्यह्रास पर दिया जाता है। संस्थान ह्रासित मूल्य आधार पर लेखाकरण नीतियों (उपरोक्त) के पैरा 4 में विनिर्दिष्ट दरों पर निर्धारित मूल्यह्रास प्रदान कर रहा है और मूल्यह्रास को लेखाकरण वर्ष के दौरान अचल सम्पत्तियों के परिवर्धन और/अथवा विलोपन को समंजित करने के बाद अथवा डब्ल्यू.डी.वी. पर प्रभारित किया जाता है।

ख. मूल्यह्रास को उन परिसम्पत्तियों पर मूल्यह्रास के आधे दरों पर प्रभारित किया गया है, जिन्हें वर्ष के दौरान 180 से कम दिनों के लिए इस्तेमाल किया गया था। 10,000 रुपये से कम लागत वाली परिसम्पत्तियों को राजस्व लेखा में प्रभारित किया जाता है।

6- ifjlEifŸk;ka dk iR;{k lR;kiu

संस्थान की परिसम्पत्तियों का प्रत्यक्ष सत्यापन वार्षिक आधार पर किया जाता है और परिसम्पत्तियों का अस्तित्व इस प्रयोजन हेतु निर्धारित समिति द्वारा प्रमाणित होता है।

7- ljdkjh /ku dk #duk

संस्थान ने कार्यकारी इंजीनियर के.लो.नि.वि., नौएडा मण्डल को संस्थान में विभिन्न सिविल कार्यों एवं इलैक्ट्रिकल कार्यों आदि के निर्माण/नवीकरण हेतु 1996–.97 से 2009–10 तक के वर्षों के दौरान अग्रिम के रूप में 99,24,885.00 रुपए की राशि अग्रिम में दी थी। उक्त अग्रिम का उपयोग अभी भी के.लो.नि.वि. से प्रतीक्षित है। संस्थान को के.लो.नि.वि. से यह अग्रिम वसूल करने की सलाह दी जाती है।

8- संस्थान ने चालू वर्ष के दौरान 31.03.2015 तक की अवधि तक उपदान एवं देय अर्जित अवकाश का प्रोद्भूत आधार पर प्रावधान किया है क्योंकि पिछले वर्षों में कोई प्रावधान नहीं किया गया था। 31.03.2015 तक 2,89,78,100.00 रुपए की राशि को देनदारियों के रूप में दिखाया गया था और वर्ष के दौरान उसका प्रावधान किया गया है।

fooj.k	31-03-2015 rd çko/kku	31-03-2014 rd çko/kku
minku	23,173,407.50	20,646,113.00
vftZr vodk'k	17,168,418.00	14,484,851.00
	40,341,825.50	**35,130,964.00**

9- vk;dj fooj.kh

संस्थान ने 31.03.2014 को समाप्त वर्ष के लिए आय की विवरणी दायर की थी।

संस्थान ने संदर्भाधीन वर्ष के दौरान अपनी तिमाही टीडीएस विवरणी दायर की थी।

10- vkxs ys tk;k x;k vf/k'ks"k

श्रम एवं रोजगार मंत्रालय द्वारा संस्थान को योजनागत एवं गैर योजनागत कार्यकलापों के लिए स्वीकृत अनुदानों को राष्ट्रीयकृत बैंक में चालू खाते के माध्यम से प्रचालित किया जाता है और उसी वर्ष में इनका पूर्ण रूप से

उपयोग किया जाता है, जिस वर्ष में इसे स्वीकृत किया जाता है। परिणामतः संस्थान के पास अगले वर्ष हेतु आगे ले जाने के लिए कोई अधिशेष नहीं है। तथापि, संस्थान के कार्यों के लिए निर्धारित निधि, जो वर्ष के अंत तक पूरी तरह खर्च नहीं की गयी थी, को अगले वर्ष हेतु आगे ले जाया जा रहा है।

11- vkdfLed n;rk,

संस्थान की आयकर अधिनियम, 1961 के टीडीएस उपबंध के तहत ब्याज एवं अर्थदंड के संबंध में 2,50,082.00 रुपये की आकस्मिक देयता है। मामला आयकर आयुक्त (अपील) गाजियाबाद के समक्ष अपील में लंबित है।

12- पूर्ववर्ती वर्ष के आंकड़ों को, जहां कहीं भी उन्हें तुलनीय बनाने के लिए आवश्यक समझा गया है, पुनः वर्गीकृत/समूहित/व्यवस्थित किया गया है।

vulfp;k 1 l 18 gLrk{kfjr

d`r% d".k dekj pukuh ,M ,lkfl,V~l d`r% oh oh fxfj jk"Vh; Je lLFkku
lunh y[kkdkj (,Qvkj,u 322232 b)

g-@	g-@	g-@	g-@
d".k dekj pukuh	g"k flg jkor	t- d- dky	euh"k dekj xIrk
साझेदार (सद. सं. 056045)	y[kk vf/kdkjh	ç'kklu vf/kdkjh	egkfun'kd

स्थानः नई दिल्ली
दिनाँकः 24/06/2015

वी.वी. गिरि राष्ट्रीय श्रम संस्थान श्रम एवं इससे संबंधित मुद्दों पर अनुसंधान, प्रशिक्षण, शिक्षा, प्रकाशन और परामर्श का अग्रणी संस्थान है। इस संस्थान की स्थापना 1974 में की गई थी और यह श्रम एवं रोजगार मंत्रालय, भारत सरकार का एक स्वायत्त निकाय है। यह संस्थान विकास की कार्यसूची में श्रम और श्रम संबंधों को निम्नलिखित के द्वारा मुख्य स्थान देने के लिए समर्पित है:

- कार्य की दुनिया में रूपांतरण के मुद्दे पर कार्रवाई करना
- श्रम तथा रोजगार से संबंधित मुख्य सामाजिक भागीदारों तथा पणधारियों के बीच कौशल तथा अभिवृत्ति और ज्ञान का प्रचार–प्रसार करना
- वैश्विक स्तर के अनुसंधानिक अध्ययनों और प्रशिक्षण हस्तक्षेपों को हाथ में लेना
- विश्व प्रसिद्ध संस्थानों के साथ समझ निर्माण तथा सहभागिता विकसित करना।

वी.वी. गिरि राष्ट्रीय श्रम संस्थान

सैक्टर 24, नौएडा–201 301

उत्तर प्रदेश (भारत)

वेबसाइट : www.vvgnli.org