बिहार सरकार
श्रम संसाधन विभाग

श्रम संवाद

त्रैमासिक

वर्ष-1, अंक-02, जुलाई से सितम्बर, 2025

https://state.bihar.gov.in/labour

एक नजर में

- मई दिवस, 2025 के अवसर पर श्री संतोष कुमार सिंह, माननीय मंत्री, श्रम संसाधन विभाग, बिहार द्वारा विभागीय योजनाओं की जानकारी देने वाले IEC प्रचार वाहनों को हरी झंडी दिखाकर रवाना किया गया। साथ ही उनके द्वारा बोर्ड की योजनाओं के अंतर्गत लाभार्थियों को सहायता राशि से संबंधित डमी चेक भी वितरित किया गया।

संरक्षक
श्री संतोष कुमार सिंह
माननीय मंत्री,
श्रम संसाधन विभाग, बिहार

प्रधान संपादक
श्री दीपक आनन्द
सचिव, श्रम संसाधन विभाग, बिहार

संपादक
श्री आलोक कुमार
विशेष सचिव, श्रम संसाधन विभाग

कार्यकारी संपादक:
श्री रोहित राज सिंह, उपश्रमायुक्त (बोर्ड)
श्री रवि आनंद, संयुक्त निदेशक, प्रशिक्षण
डॉ० गणेश कुमार झा, उप-निबंधक (श्रमिक संघ)
श्री श्याम प्रकाश शुक्ल, उप निदेशक, नियोजन
श्रीमती कुमारी शिशिर भारती, उप सचिव (सरकार पक्ष)
श्री तरूण कुमार रंजन, मीडिया प्रभारी
श्री अतुल सुमन, मिशन प्रबंधक (आई.टी.)

वर्ष-1, अंक - 02
त्रैमासिक, जुलाई से सितम्बर, 2025

श्रम संवाद के विषय

नौकरियों में कृत्रिम बुद्धिमत्ता का प्रभाव	01
निर्माण क्षेत्र – असीम संभावनाओं की दुनिया	02
केयर इकॉनमी – बिहार में रोजगार की संभावनायें	04
सुरक्षित समुद्रपार नियोजन में कौशल विकास एवं प्रशिक्षण का महत्व	05
करियर चयन में आधुनिक मनोवैज्ञानिक विधियों की उपयोगिता	06
सरकारी औद्योगिक प्रशिक्षण संस्थानों को "सेंटर ऑफ एक्सलेंस" के रूप में उन्नयन के पश्चात सफलत यात्रा	08
स्किल्स से समृद्धि तकः बिहार की यात्रा 2047 तक	9
कारखाना अधिनियम की संक्षिप्त जानकारी	10
वाष्पित्र का परिचय	11
औद्योगिक विवाद अधिनियम, 1947 से संबंधित महत्वपूर्ण तथ्य	12
बिहार दिवस, 2025 का आयोजन	15
मई दिवस, 2025 : श्रमिक अधिकार, कल्याण एवं सशक्तिकरण पर केंद्रित बिहार सरकार का दो दिवसीय आयोजन	16
अंतर्राष्ट्रीय श्रम सम्मेलन में बिहार की सहभागिता	20
प्रधानमंत्री–सूर्य घर मुफ्त बिजली योजना	21
सरकारी औद्योगिक प्रशिक्षण संस्थानों में अभिनव प्रयास	22
BPSC (बिहार लोक सेवा आयोग) मुख्य परीक्षा की तैयारी हेतु निःशुल्क मार्गदर्शन एवं प्रशिक्षण का आयोजन	23
श्रमिकों एवं युवाओं के हितार्थ श्रम संसाधन विभाग	24
समाचार सार	25
श्रम संवाद	27
कर्म	28

श्रम संवाद
त्रैमासिक

बिहार सरकार

दीपक आनन्द, भा.प्र.से.
सचिव,
श्रम संसाधन विभाग, बिहार

संपादकीय

प्रथम अंक के प्रकाशन पर प्राप्त शुभकामनाओं एवं प्रकाशित आलेखों की समसामयिकता तथा उपादेयता की सराहना के पश्चात विभागीय पत्रिका **श्रम संवाद** का दूसरा अंक लोकार्पित करते हुए अपार हर्ष हो रहा है। समावेशी विकास के लिए युवाओं के कौशल उन्नयन एवं श्रम संसाधन के सशक्तिकरण हेतु विभाग द्वारा किये जा रहे प्रयासों की प्रामाणिक एवं तथ्यपरक सूचनाएँ इस अंक में विन्यस्त की गई है। कृत्रिम बुद्धिमत्ता, नौकरियों पर ए.आई. का प्रभाव–संभावना और चुनौतियाँ, विदेशी भाषाओं का प्रशिक्षण, केयर इकॉनमी, आदि विषयों पर आधृत आलेख इस अंक में प्रकाशित किए गए हैं। करियर चयन में आधुनिक मनोवैज्ञानिक विधियों का उपयोग, बी.पी.एस.सी. जैसे प्रतियोगी परीक्षाओं के लिए निःशुल्क मार्गदर्शन जो कि रोजगारोन्मुख शिक्षा को गति प्रदान करता है आदि विषयों पर उपयोगी आलेख भी इस अंक में सम्मलित हैं।

मई दिवस, 2025 का आयोजन इस बार खास रहा। समकालीन समय में श्रम कानून – चुनौतियाँ और संभावनाएँ विषय अंतर्गत 6 प्रमुख मुद्दों पर परिचर्चा के माध्यम से विमर्श किया गया। इनमें से दो चर्चाओं को इस अंक में सम्मिलित किया गया है।

विभाग न केवल योजनाएँ बना रही है बल्कि उनके क्रियान्वयन और परिणामों को साझा करके समाज में सकारात्मक ऊर्जा का संचार भी कर रही है। राज्य सरकार अन्य राज्यों और संस्थानों के साथ सहयोग को बढ़ावा दे रही है, जिससे ज्ञान और संसाधनों का आदान–प्रदान हो सके। राज्य सरकार समन्वित दृष्टिकोण से शिक्षा, तकनीक, प्रशिक्षण, श्रम कल्याण, रोजगार और प्रशासनिक सुधार जैसे सभी क्षेत्रों में प्रभावी प्रयास कर रही है। युवाओं एवं श्रमिकों को आत्मनिर्भर बनाने में एक उदाहरण के रूप में उभरने में सरकार द्वारा किए जा रहे प्रयासों को सम्मुख लाने में यह अंक उपयोगी सिद्ध होगा।

(दीपक आनन्द)

नौकरियों में कृत्रिम बुद्धिमत्ता का प्रभाव

कृत्रिम बुद्धिमत्ता (एआई) एक ऐसी तकनीक है जो मशीनों को मानव जैसी बुद्धिमत्ता प्रदान करती है, जिससे वे सीख सकते हैं, सोच सकते हैं और निर्णय ले सकते हैं। यह तकनीक पिछले कुछ दशकों में तेजी से विकसित हुई है और अब हमारे जीवन के लगभग हर क्षेत्र में प्रवेश कर रही है। स्वचालित वाहन, जो बिना मानव चालक के सड़कों पर चल सकते हैं, एआई का एक प्रमुख उदाहरण है। इसी तरह, आभासी सहायक जैसे सिरी और एलेक्सा, जो हमारे सवालों का जवाब देते हैं और कार्यों को पूरा करते हैं, एआई की शक्ति को दर्शाते हैं। एआई का विकास न केवल तकनीकी प्रगति का प्रतीक है, बल्कि यह समाज और अर्थव्यवस्था पर भी गहरा प्रभाव डाल रहा है। विशेष रूप से, रोजगार बाजार पर एआई का प्रभाव एक महत्वपूर्ण विषय है जिस पर ध्यान देने की आवश्यकता है। एक ओर, एआई नई नौकरियों का सृजन कर रहा है और कार्यक्षमता में सुधार कर रहा है, जबकि दूसरी ओर, यह कुछ पारंपरिक नौकरियों को विस्थापित कर रहा है और नैतिक चिंताएं पैदा कर रहा है।

संभावनाएं

एआई के विकास ने कई नए करियर विकल्प खोले हैं। डेटा वैज्ञानिक, मशीन लर्निंग इंजीनियर और एआई शोधकर्ता जैसे पेशेवरों की मांग तेजी से बढ़ रही है। ये नौकरियां उच्च वेतन और कैरियर विकास के अवसर प्रदान करती हैं, लेकिन इसके लिए विशेषज्ञता और तकनीकी ज्ञान की आवश्यकता होती है। इसके अलावा एआई सिस्टम को डिजाइन करने, विकसित करने और रख–रखाव करने के लिए इंजीनियरों की आवश्यकता होती है, जिससे तकनीकी क्षेत्र में रोजगार के नए अवसर पैदा हो रहे हैं।

एआई वर्तमान में नौकरियों के स्वरूप को भी बदल रहा है। कई उद्योगों में एआई का उपयोग कार्यों को स्वचालित करने के लिए किया जा रहा है, जिससे कर्मचारियों को अधिक रचनात्मक और रणनीतिक कार्यों पर ध्यान केंद्रित करने की आजादी मिलती है। एआई उत्पादकता में भी सुधार कर रहा है। इससे कंपनियों को लागत कम करने और दक्षता बढ़ाने में मदद मिल रही है। कृषि में एआई का उपयोग फसल की पैदावार को अनुकूलित करने के लिए किया जा रहा है। सेंसर और ड्रोन के माध्यम से मिट्टी और मौसम की स्थिति का विश्लेषण करके एआई किसानों को खाद्य उत्पादन में वृद्धि करने में सहायता कर रहा है। एआई नवाचार को भी बढ़ावा दे रहा है। यह नई तकनीकों और उत्पादों के विकास को गति दे रहा है। स्वचालित ड्रोन डिलीवरी सिस्टम और स्मार्ट शहरों की अवधारणा एआई से संभव हो रही है।

चुनौतियाँ

एआई के कुछ नकारात्मक प्रभाव भी हैं। सबसे बड़ी चिंता नौकरी का विस्थापन है। विश्व आर्थिक मंच की एक रिपोर्ट के अनुसार, 2025 तक, एआई और स्वचालन के कारण 85 मिलियन नौकरियां विस्थापित हो सकती हैं। यह विशेष रूप से विकासशील देशों में एक समस्या हो सकती है, जहां बड़ी आबादी कम कौशल वाली नौकरियों पर निर्भर है। एआई में पूर्वाग्रह की संभावना एक और बड़ी चुनौती है। एआई सिस्टम प्रशिक्षण डेटा पर निर्भर करते हैं, और यदि यह डेटा पक्षपाती है, तो एआई के निर्णय भी पक्षपाती हो सकते हैं। एआई का प्रभाव सभी के लिए समान नहीं हो सकता है। जिन लोगों के पास तकनीकी शिक्षा और संसाधनों तक पहुंच है, वे एआई से लाभ उठा सकते हैं, जबकि कम कौशल वाले या संसाधनहीन लोग पीछे छूट सकते हैं। यह डिजिटल विभाजन को और बढ़ा सकता है, जिससे सामाजिक और आर्थिक असमानता में वृद्धि हो सकती है। एआई के तेजी से विकास के साथ यह अनुमान लगाना मुश्किल है कि भविष्य में कौन सी नौकरियां बनी रहेंगी और कौन सी समाप्त हो जाएंगी। यह अनिश्चितता श्रमिकों के लिए तनाव का कारण बन सकती है और उन्हें अपने करियर की योजना बनाने में कठिनाई हो सकती है। साथ ही जिन नौकरियों को एआई द्वारा प्रतिस्थापित किया जा रहा है, उनके लिए वैकल्पिक रोजगार के अवसर ढूँढना चुनौतीपूर्ण हो सकता है।

भविष्य के लिए कौशल

एआई के युग में श्रमिकों को नए कौशल विकसित करने की आवश्यकता होगी। शिक्षा प्रणाली को भी इस बदलाव के लिए तैयार करना होगा। स्कूलों और विश्वविद्यालयों को एआई और संबंधित प्रौद्योगिकियों पर अधिक जोर देना चाहिए। सरकारों और निजी क्षेत्र को प्रशिक्षण कार्यक्रमों में निवेश करना चाहिए ताकि श्रमिकों को नए कौशल सीखने और करियर बदलने में मदद मिल सके। भविष्य में श्रमिकों को लचीला और अनुकूलनशील होना होगा। जैसे–जैसे तकनीक बदलती है, नए कौशल सीखने और पुराने तरीकों को छोड़ने की क्षमता महत्वपूर्ण होगी। यह न केवल व्यक्तिगत स्तर पर, बल्कि संगठनात्मक और सामाजिक स्तर पर भी लागू होता है। कंपनियों को अपने कर्मचारियों को निरंतर प्रशिक्षण प्रदान करना चाहिए, ताकि वे एआई के साथ तालमेल बनाकर काम कर सकें। इस तरह, एआई को एक सहायक के रूप में अपनाकर और इसके जोखिमों को कम करके, हम एक ऐसा भविष्य बना सकते हैं जहां तकनीक और मानवता एक साथ प्रगति करें।

(आदित्य प्रकाश)
नियोजन पदाधिकारी

निर्माण क्षेत्र – असीम संभावनाओं की दुनिया

देश में निर्माण क्षेत्र सबसे तेजी से बढ़ने वाले क्षेत्रों में से एक है। एक अनुमान के अनुसार भारतीय निर्माण क्षेत्र वर्ष 2025 में विश्व का तीसरा सबसे बड़ा निर्माण क्षेत्र होगा। भारतीय अर्थव्यवस्था पर निर्माण क्षेत्र का प्रभाव इस आंकड़े के माध्यम से परिलक्षित होता है कि देश के कुल सकल घरेलू उत्पाद (GDP) का लगभग 9% निर्माण क्षेत्र से आता है। वर्ष 2025 के अंत तक यह राशि लगभग 1.4 ट्रिलियन डॉलर के करीब होने की संभावना है।

देश में कृषि के बाद सबसे अधिक संख्या में श्रमिक, निर्माण क्षेत्र में संलग्न है तथा इनकी संख्या 3 करोड़ से अधिक है। आने वाले वर्षों में गति शक्ति परियोजना, अमृत (AMRUT), स्मार्ट सिटी परियोजना, एस0ई0जेड0 (SEZ) परियोजना, सड़क परियोजनाओं, मेगा पोर्ट, रेलवे स्टेशन इत्यादि आधारभूत संरचनाओं से संबंधित परियोजनाओं के विस्तार के कारण और अधिक श्रमिक, निर्माण क्षेत्र से जुड़ेंगे। हालांकि वर्तमान में अधिकांशतः अकुशल श्रेणी के श्रमिक ही निर्माण कार्य में संलग्न है तथा इनका अनुपात 80% से अधिक है परन्तु आनेवाले वर्षो में अर्द्धकुशल एवं कुशल श्रमिकों की संख्या निर्माण क्षेत्र में बढ़ेगी।

स्पष्ट है कि निर्माण क्षेत्र भविष्य में असीम संभावनाएं प्रस्तुत करता है एवं देश की अर्थव्यवस्था के अन्य घटकों पर भी प्रत्यक्ष अथवा अप्रत्यक्ष रूप से अनुकूल प्रभाव डालता है। इसलिए आवश्यक है कि सक्रिय नीतिगत हस्तक्षेप से इस क्षेत्र के विकास में आनेवाली बाधाओं को दूर किया जाए ताकि यह क्षेत्र निर्वाद्ध रूप से विकास करता रहे।

जहां तक इस क्षेत्र के प्रमुख बाधाओं का प्रश्न है तो सबसे पहले इस क्षेत्र में संलग्न श्रमिकों की ओर ध्यान आकृष्ट होता है। अधिकांश श्रमिक असंगठित रूप से निर्माण क्षेत्र में कार्यरत हैं एवं सामाजिक सुरक्षा योजनाओं से वंचित हैं। इसके प्रमुख कारणों में से एक निर्माण क्षेत्र में प्रवासी श्रमिकों का कार्यरत होना है। सर्वविदित है कि बिहार के अधिकांश प्रवासी श्रमिक देश के अन्य राज्यों में विकसित हो रहे आधारभूत संरचनाओं एवं आवासन संबंधित निर्माण कार्यों में संलग्न हैं। इन निर्माण श्रमिकों को गंतव्य राज्यों के विकास में भागीदार होने के बावजूद उन राज्यो में संचालित सामाजिक सुरक्षा योजनाओं का लाभ प्राप्त नहीं हो पाता है। प्रवासी श्रमिकों को सामाजिक सुरक्षा के दायरे में लाने से न सिर्फ श्रमिक एवं उनके परिवारों को विपरित परिस्थितियों में संभलने का मौका मिलेगा बल्कि उनकी उत्पादकता पर भी अनुकूल प्रभाव पड़ेगा। आर्थिक एवं सामाजिक रूप से सबल श्रमिक निर्माण क्षेत्र के विकास में सबसे बड़े भागीदार के रूप में उभर सकते हैं, बशर्ते की निर्माण श्रमिकों की आवश्यकताओं एवं अपेक्षाओं का ध्यान रखा जाए।

आंकड़ों के अनुसार देश में प्रतिदिन लगभग 9 करोड़ से अधिक निर्माण क्षेत्र में श्रमिकों की आवश्यकता है जबकि मौजूदा कार्यबल कहीं भी इस मांग के अनुरूप आपूर्ति सुनिश्चित करता हुआ नहीं

दिखता है। उत्तर–पूर्व के कई राज्यों जैसे सिक्किम, अरुणाचल प्रदेश, मणिपुर, मिजोरम एवं नागालैण्ड में निर्माण श्रमिकों की उपलब्धता मांग की तुलना में आधी से भी कम है। सिक्किम जैसे राज्य में तो केवल मांग के अनुरूप 10% ही निर्माण श्रमिक उपलब्ध हैं।

वहीं देश के कई अन्य राज्यों जैसे केरल में निर्माण श्रमिकों की संख्या मांग के अनुसार कहीं ज्यादा है। इस प्रकार राज्यों में निर्माण श्रमिकों की उपलब्धता एवं आपूर्ति में कई प्रकार की विसंगतियाँ देखी गयी है। जैसा कि सर्वविदित है कि निर्माण क्षेत्र में अधिकांशतः प्रवासी श्रमिक कार्यरत हैं एवं देश के विभिन्न राज्यों में निर्माण श्रमिकों की अत्यधिक उपलब्धता अथवा कमी प्रवसन में हो रहे गतिरोध अथवा अन्य कारणों की ओर इशारा करती है। आवश्यक है कि इन गतिरोधों को चिन्हित किया जाए एवं निर्माण श्रमिकों के लिए देश के किसी भी भाग में प्रवसन की व्यवस्था को सुचारू एवं सुव्यवस्थित किया जाए।

जैसा कि पूर्व में उल्लेख किया गया है कि देश के कुल निर्माण श्रमिकों में लगभग 80% से अधिक निर्माण श्रमिक अकुशल श्रेणी के कार्यों में संलग्न है, वहीं एक आकलन के अनुसार निकट भविष्य में बड़ी संख्या में निर्माण क्षेत्र में कुशल श्रमिकों की आवश्यकता होगी। इसके साथ ही निर्माण श्रमिकों का कौशल संवर्द्धन एक बड़ी चुनौती है तथा इसके लिए सुगठित प्रयास की आवश्यकता होगी। निर्माण श्रमिकों के कौशल संवर्द्धन के लिए देश में मजबूत Skilling Eco System की आवश्यकता है, जिसमें सरकारी मशीनरी के अलावा उद्योग जगत एवं शैक्षणिक संस्थानों की भी महत्वपूर्ण भूमिका है। देश में कौशल संवर्द्धन का कार्य मुख्यतः औद्योगिक प्रशिक्षण संस्थान, राष्ट्रीय कौशल प्रशिक्षण संस्थान, विभिन्न कौशल उन्नयन केन्द्र इत्यादि के माध्यम से किया जाता है। इन कौशल उन्नयन केन्द्रों में से लगभग 80% केन्द्र देश के 10 राज्यों में अवस्थित है। अतः आवश्यक है कि निर्माण श्रमिकों के अनुपात के अनुसार देश के सभी राज्यों में कौशल संवर्द्धन केन्द्रों की व्यवस्था की जाए।

निर्माण क्षेत्र भविष्य की असीम संभावनाओं को समेटे हुए है। इस क्षेत्र में न सिर्फ करोड़ों की संख्या में रोजगार सृजित करने की क्षमता है बल्कि देश की अर्थव्यवस्था को भी दिशा देने का सामर्थ्य है। देश एवं राज्यों के स्तर पर इन असीम संभावनाओं को वास्तविक परिणति तक पहुँचाने हेतु सक्रिय नीति हस्तक्षेप की आवश्यकता होगी।

(रोहित राज सिंह)
उप श्रमायुक्त

केयर इकॉनमी – बिहार में रोजगार की संभावनायें

आर्टिफिशियल इंटेलिजेंस और उससे रोजगार में होने वाली हानि संबंधी खतरों के दौर में, कोई भी उद्योग जो श्रम बहुल है, उसका पोषण और विकास किया जाना चाहिए। ऐसा ही एक उभरता हुआ क्षेत्र है केयर इकॉनमी अर्थात देखभाल अर्थव्यवस्था। इसमें देखभाल से जुड़ी कई तरह की गतिविधियाँ शामिल हैं– जैसे स्वास्थ्य सेवाएँ, बच्चों और बुजुर्गों की देखभाल एवं विकलांगों की सहायता। देश के सबसे अधिक आबादी वाले और सामाजिक– आर्थिक रूप से चुनौतीपूर्ण राज्यों में से एक बिहार में रोज़गार पैदा करने और समावेशी विकास को बढ़ावा देने के लिए केयर इकॉनमी की क्षमता विशेष रूप से महत्वपूर्ण है। हमारे राज्य में इस क्षेत्र का दायरा बहुत बड़ा है, जिसमें स्वास्थ्य कार्यकर्ता (नर्सेस इत्यादि), आंगनबाड़ी और आशा कार्यकर्ता, शिशु देखभाल प्रदाता, क्रेश सेवाएं, बुजुर्ग देखभाल सहायक और स्वास्थ्य और सामाजिक कल्याण सेवाओं में सहायक कर्मचारी शामिल हैं।

बिहार आर्थिक सर्वेक्षण 2024–25 के अनुसार, महिला श्रम शक्ति भागीदारी दर ग्रामीण क्षेत्र में 33.5 प्रतिशत एवं शहरी क्षेत्र में 18 प्रतिशत है, जो सांस्कृतिक मानदंडों और महिलाओं के लिए औपचारिक रोजगार के अवसरों की कमी दोनों को दर्शाती है। हाल की नीति और निवेश के रुझान बिहार में स्वास्थ्य सेवा क्षेत्र के बढ़ते महत्व को रेखांकित करते हैं। राज्य सरकार ने 2025 में दो लाख नई सरकारी नौकरियाँ सृजित करने की महत्वाकांक्षी योजना की घोषणा की है, जिसमें 40000 रिक्तियाँ विशेष रूप से स्वास्थ्य क्षेत्र में होंगी, जिसमें नर्स, चिकित्सा अधिकारी और सहायक कर्मचारियों के पद शामिल हैं। विदेशों में भी Old Age Care, Child Care, Patient Care एवं Home Care Jobs के क्षेत्र में अत्यधिक मांग देखी जा रही है। यह बिहार में देखभाल अर्थव्यवस्था के उदय के लिए अत्यंत लाभदायक साबित हो सकता है।

देखभाल अर्थव्यवस्था को उत्प्रेरित करने में सरकार की भूमिका सर्वोपरि है। देखभाल से संबंधी कौशल प्रशिक्षण संस्थानों को भी बढ़ावा दिया जाना महत्वपूर्ण है। बिहार में नर्सिंग कॉलेज, ANM/GNM College, कौशल विकास कार्यक्रम अंतर्गत General Duty Assistant/Care Giver प्रशिक्षण इत्यादि को बढ़ावा दिया जा रहा है जो इस दिशा में महत्वपूर्ण कदम है।

देखभाल अर्थव्यवस्था के विस्तार में निजी क्षेत्र की भी महत्वपूर्ण भूमिका है। बिहार के श्रम संसाधन विभाग के अंतर्गत नियोजन पक्ष विभिन्न माध्यमों से इस उभरते रोजगार बाजार में योगदान दे सकती है। देखभाल सेवाओं के लिए भर्ती और प्रशिक्षण देने वाली निजी कंपनियों के साथ समझौता ज्ञापन कर बिहार के नियोजनालय इस क्षेत्र के लिए भर्ती करने वाली कंपनियों और रोजगार इच्छुकों को एक मंच प्रदान करने में महत्वपूर्ण भूमिका निभा सकते हैं।

अंतर्राष्ट्रीय श्रम संगठन के साक्ष्य बताते हैं कि देखभाल सेवाओं में बढ़ा हुआ निवेश लाखों नौकरियों का सृजन कर सकता है, और महिलाएँ इनमें से अधिकांश भूमिकाएँ निभा सकती हैं। केरल राज्य के नर्सों का उदाहरण यहां प्रासंगिक है। केरल ने नर्सिंग प्रशिक्षण संस्थानों में भारी निवेश किया है और अब यह दूसरे राज्यों एवं देशों के लिए नर्सों का एक प्रमुख आपूर्तिकर्ता है।

बिहार में रोजगार सृजन के लिए केयर इकॉनमी में अपार संभावनाएं हैं। इसके विस्तार से महिलाओं और युवाओं के लिए रोजगार के अवसर पैदा हो सकते हैं, स्वास्थ्य और सामाजिक परिणामों में सुधार हो सकता है और समावेशी आर्थिक विकास को बढ़ावा मिल सकता है। इस क्षमता को साकार करने के लिए केयर इंफ्रास्ट्रक्चर, व्यापक कौशल विकास, सहायक नीतियों और देखभाल कार्य के मूल्यांकन में सांस्कृतिक बदलाव में लक्षित निवेश की आवश्यकता होगी। केवल प्रशिक्षण एवं कौशल विकास में संख्यात्मक वृद्धि/उपलब्धि पर्याप्त नहीं है बल्कि इसे गुणात्मक (Qualitative)/मानकीकृत (Standardized) बनाना होगा।

(गार्गी)
नियोजन पदाधिकारी

सुरक्षित समुद्रपार नियोजन में कौशल विकास एवं प्रशिक्षण का महत्व

वर्तमान वैश्वीकरण के युग में जब सीमाएँ सिर्फ नक्शों तक सिमट कर रह गई हैं, तब रोजगार के अवसर भी राष्ट्रीय दायरे से निकलकर अंतर्राष्ट्रीय क्षितिज पर फैल गए हैं। इन अवसरों तक पहुँचने की चाबी है – कौशल विकास। आज के बदलते वैश्विक परिदृश्य में केवल डिग्री प्राप्त करना पर्याप्त नहीं है, बल्कि युवाओं को तकनीकी और व्यावसायिक कौशल से सुसज्जित करना समय की मांग है। सुरक्षित समुद्रपार नियोजन के संदर्भ में यह और भी प्रासंगिक हो जाता है।

कौशल विकास का तात्पर्य उन प्रशिक्षणों और कार्यक्रमों से है जो किसी व्यक्ति को किसी विशेष कार्य को दक्षता से करने के लिए तैयार करते हैं। इसमें तकनीकी, प्रबंधन, संचार, आई0टी0, शिल्पकला, स्वास्थ्य सेवा, निर्माण, कृषि आदि से संबंधित विविध क्षेत्र शामिल है। कौशल विकास महज एक तकनीकी प्रशिक्षण नहीं, बल्कि वह सेतु है, जो विदेशों में रोजगार करने की दिशा में पहला ठोस कदम बनता है। यह व्यक्ति के तकनीकी कौशल विकास के साथ उसके आत्मविश्वास एवं व्यवहार कौशल को भी विकसित करता है। कौशल विकास एक ऐसी शक्ति है जो हाथों को हुनर, दिमाग को दिशा और सपनों को आकार देती है। व्यावहारिक कौशल व्यक्ति को भीड़ से अलग पहचान दिलाते हैं। कौशल विकास की नींव पर न केवल एक मजबूत करियर, बल्कि एक समृद्ध राष्ट्र का निर्माण भी टिका होता है।

डिजिटलीकरण के इस युग में कंप्यूटर और डिजिटल उपकरणों का कुशल उपयोग, ऑनलाईन सहयोगी टूल्स की समझ और वर्चुअल कार्य प्रणाली में दक्षता रोजगार की संभावनाओं को बढ़ाती है। नेतृत्व, टीमवर्क, समय प्रबंधन और समस्या समाधान जैसे गुण किसी भी वैश्विक संगठन में सफलता की कुंजी होते हैं। इसके अतिरिक्त विभिन्न देशों में अंतर्राष्ट्रीय प्रमाणपत्र TOEFL, IELTS (भाषा के लिए), PMP (Project Management), AWS, CISCO आदि प्रमाणपत्र उम्मीदवार को वैश्विक प्रतिस्पर्धा में बढ़त दिलाते हैं। प्रोफेशनल एथिक्स और अनुशासन, समस्या समाधान एवं विश्लेषण क्षमता, नेटवर्किंग और संबंध निर्माण, इंटरव्यू और रिज्यूमे स्किल्स, प्रभावी ऑनलाईन उपस्थिति, विदेशी कार्य नीतियों और वीजा प्रक्रियाओं की समझ आदि भी विदेशों में रोजगार हेतु सहायक है। कौशल विकास केन्द्रों द्वारा विदेश में नौकरी के आवेदन, इंटरव्यू तैयारी और वीज़ा प्रक्रिया में भी सहयोग प्रदान किया जाता है।

वर्तमान समय में भारत से बड़ी संख्या में श्रमिक विदेशों में कार्य करने जाते हैं। ये श्रमिक दो वर्गों में विभाजित हैं :– प्रशिक्षित और अप्रशिक्षित। जहाँ एक ओर प्रशिक्षित श्रमिकों को विदेशों में बेहतर वेतन, सुविधाएं और कार्य वातावरण मिलता है, वहीं दूसरी ओर इसके विपरीत, अप्रशिक्षित श्रमिकों में जैसे– निर्माण मजदूर, सफाईकर्मी या घरेलू सहायकों को कठिन परिस्थितियों और कम वेतन में कार्य करना पड़ता है। प्रशिक्षित श्रमिकों को वीजा, सामाजिक सुरक्षा और स्थायी निवास जैसी सुविधाएं मिलती हैं, जबकि अप्रशिक्षित श्रमिकों को कई बार शोषण का सामना करना पड़ता है। प्रशिक्षित युवा धोखाधड़ी और मानव तस्करी से भी सुरक्षित रहते हैं क्योंकि उन्हें कानूनी और नियामक प्रक्रियाओं की जानकारी होती है। कौशल विकास के माध्यम से अप्रशिक्षित श्रमिक भी प्रशिक्षित वर्ग में आ सकते हैं। इससे न केवल उनका जीवन स्तर सुधरता है, बल्कि देश की साख भी बढ़ती है। अतः विदेश जाने से पहले श्रमिकों का प्रशिक्षण अत्यंत आवश्यक है।

उपरोक्त संदर्भ में बिहार के युवाओं को विदेशों में रोजगार हेतु सुरक्षित एवं वैध प्रवासन सुनिश्चित कराने के उद्देश्य से श्रम संसाधन विभाग अंतर्गत बिहार राज्य समुद्रपार नियोजन ब्यूरो कार्यरत है। समुद्रपार ब्यूरो सम्भावी प्रवासियों को संबंधित देश के नियम–विनियम के साथ वहां की संस्कृति, रहन–सहन तथा शिष्टाचारों से अवगत कराने हेतु प्रस्थान पूर्व उन्मुखीकरण प्रशिक्षण (PDOT) प्रदान करता है। श्रम संसाधन विभाग अंतर्गत BSDM के माध्यम से डोमेन स्किलिंग, सॉफ्ट स्किलिंग आदि का प्रशिक्षण कराया जाता है। बिहार राज्य समुद्रपार नियोजन ब्यूरो भी समुद्रपार नियोजन हेतु विदेशी भाषा संबंधी प्रशिक्षण तथा विदेशी नियोक्ताओं के मांग के अनुरूप विशेष कौशल उन्नयन (Country Specific Language Course, Demand Based Technical Training / Soft Skill Training RTD (Recruit Train Deploy) की कार्ययोजना पर कार्य कर रही है।

सुरक्षित, वैध और कौशल युक्त प्रवासन राज्य ही नहीं, बल्कि देश के आर्थिक एवं सामाजिक विकास में भागीदार बनने हेतु पूर्णतः सक्षम है। अतः बिहार की युवा जनसंख्या तकनीकी कौशलयुक्त एवं विदेशी भाषा में प्रशिक्षित हो वैश्विक रोजगार बाजार में सुरक्षित एवं प्रतिष्ठित रोजगार का अवसर प्राप्त कर सकते हैं।

(अंजली कुमारी)
नियोजन पदाधिकारी

करियर चयन में आधुनिक मनोवैज्ञानिक विधियों की उपयोगिता

प्रोफेसर वाल्टर मिशेल कमरे के अंदर दाखिल हुए जहां काफी शोरगुल मचा हुआ था। उनके हाथों में मार्शमेलो से भरी ट्रे थी। यह कक्षा लगभग 4 से 9 साल के बच्चों की थी जो लापरवाह तरीके से आपस में बातें कर रहे थे। मार्शमेलो और वाल्टर मिशेल को देखते ही वहाँ शांति सी छा गई। बच्चे मार्शमेलो को एक टक देखे जा रहे थे। आह मार्शमेलो! नरम, रसभरी और मीठी। कोई बच्चा कुछ भी छोड़ सकता है पर मार्शमेलो का आकर्षण नहीं छोड़ सकता। बच्चों की ललचाई नज़र लगातार मार्शमेलो को देखे जा रही थी।

प्रोफेसर मिशेल एक–एक कर बच्चों के पास जाते और एक मार्शमेलो प्लेट में सजा कर उनके सामने रख देते। सभी बच्चों के सामने मार्शमेलो रखने के बाद प्रोफेसर ने कक्षा के ठीक आगे आकर जोर से कहा। ''प्यारे बच्चों ! मैंने तुम्हारे सामने एक मार्शमेलो रख दिया है। तुम चाहे तो इसे अभी मेरे कक्ष से जाने के बाद तुरंत खा सकते हो। पर मैं पंद्रह मिनट बाद फिर आऊँगा और जो बच्चा मेरे आने तक इंतजार करेगा उसे एक के बदले दो मार्शमेलो मिलेंगे। तुम्हें चुनना है, एक अभी चाहिए या दो पंद्रह मिनट के बाद। ''यह कह कर प्रोफेसर कमरे से बाहर निकल गए।

प्रोफेसर के कमरे से बाहर निकलते ही अधिकांश बच्चे मार्शमेलो पर टूट पड़े। कुछ बच्चों ने कुछ मिनटों तक खुद के साथ संघर्ष किया पर अंततः मार्शमेलो के आकर्षण मे आ उन्हें खा बैठे। अंततः जब प्रोफेसर मिशेल कमरे में वापस आए तो केवल कुछ ही बच्चों के सामने अभी तक मार्शमेलो पड़े हुए थे और उन्हें अब इनाम स्वरूप दो मार्शमेलो प्राप्त हुए।

1960 के दशक में स्टैनफोर्ड के प्रोफेसर वाल्टर मिशेल के द्वारा किया गया यह विख्यात परीक्षण ''मार्शमेलो परीक्षण'' के नाम से जाना जाता है। यह परीक्षण जीवन में तर्क, बुद्धि एवं विलंबित संतुष्टि (Delayed Gratification) के महत्व को जानने हेतु किया गया था। लगभग चालीस साल तक इस कक्षा के बच्चों के जीवन का अनुश्रवण किया गया। परिणाम आश्चर्यजनक थे। जिन बच्चों ने तुरंत मार्शमेलो खा लिया था और स्वयं को बड़े परितोषक हेतु आत्म–नियंत्रित नहीं कर पाए वे प्रायः जीवन में सफलता के निचले पायदान पर थे, कुछ तो नशे के शिकार और आपराधिक गतिविधियों में लिप्त हो गए थे। ऐसे बच्चे जिन्होनें स्वयं को नियंत्रित कर लिया था और विलंबित सतुष्टि (Delayed Gratification) का परिचय दिया था वह सफलता के उच्च स्तर पर पहुँच गए थे और उनमें से एक तो अमेरिका के राष्ट्रपति पद के प्रत्याशी थे। यह सिद्धांत बताता है कि विलंबित सतुष्टि की क्षमता, जीवन में सफलता और अच्छी तरह से जीने के लिए महत्वपूर्ण है। जिन बच्चों ने आत्म–नियंत्रण दिखाया वह जीवन में बेहतर शैक्षणिक प्रदर्शन, उच्च शिक्षा और सामाजिक रूप से अधिक सक्षम हुए।

वस्तुतः हमारी मनोवैज्ञानिक प्रवृतियाँ हमारे जीवन पर अत्यंत महत्वपूर्ण प्रभाव डालती हैं। आनुवंशिक खूबियों के साथ जब वातावरण की क्रिया–प्रतिक्रिया होती है तो हममें अपने नैसर्गिक गुण पूर्ण रूप से उभर कर सामने आते हैं। यदि इन गुणों को दरकिनार कर व्यक्ति किसी और दिशा में चला जाए तो इससे उस व्यक्ति के समाज को अपनी सर्वोत्कृष्ट सेवा देने से वंचित हो जाने का खतरा होता है। ऐसे में मनोवैज्ञानिक प्रविधियों (Psychometric Test) की सहायता से हम व्यक्ति के सर्वोत्कृष्ट पक्ष को जान सकते हैं और उस अनुरूप करियर चयन में सहायता कर सकते हैं जिससे वह समाज में अपना सर्वोत्कृष्ट योगदान दे सके।

वर्तमान समय में कई आधुनिक मनोवैज्ञानिक प्रविधियों (Psychometric Test) का उपयोग करियर चयन हेतु किया जा रहा जिनमें प्रमुख है :–

मायर्स–ब्रिग्स टाइप इंडिकेटर (MBTI) : यह एक व्यक्तित्व मूल्यांकन टूल है जो लोगों को 16 अलग–अलग व्यक्तित्व टाइप में बांटता है। इसमें हर टाइप चार अक्षरों से बना होता है जिसमें व्यक्तित्व का निर्धारण चार आयामों पर व्यक्ति के मूल्यांकन के उपरांत किया जाता है। ये चार आयाम हैं: (1) ऊर्जा का स्त्रोत (अंतर्मुखी : I-Introversion या बहिर्मुखी : E-Extroversion), (2) सूचना ग्रहण शैली (तथ्य, ब्योरा : S-Sensing अथवा संभावना, वृहत अर्थः N-Intuition), (3) निर्णय शैली (तार्किक, निष्पक्षः T-Thinking अथवा भावनाः F-Feeling), तथा (4) बाह्य जगत से जुड़ाव (निर्णयात्मकः J-Judging अथवा खुला विकल्पः P-Perceiving)।

बिग फाइव पर्सनैलिटी टेस्ट (Big Five Personality Test) : एक वैज्ञानिक रूप से मान्य और विश्व स्तर पर स्वीकार्य व्यक्तित्व जांच है जिसमें व्यक्तित्व को पाँच मुख्य पहलुओं (Traits) 1. खुलेपन (Openness to Experience), 2. जिम्मेदारी (Conscientiousne), 3. बहिर्मुखता (Extraversion), 4. सहमतिपूर्ण स्वभाव (Agreeableness) तथा 5. भावनात्मक अस्थिरता (Neuroticism) में बाँटा गया है।

डिस्क मूल्यांकन (DISC Assessment) : यह एक व्यवहार मूल्यांकन (Behavioural assessment) विधि है जो व्यक्ति के व्यवहार के चार मुख्य पहलुओं को मापता है : 1. D-Dominance (प्रभुत्व), 2. I-Influence (प्रभाव), 3. S-Steadiness (स्थिरता) तथा 4. C-Conscientiousness (सजगता)।

Raven's Progressive Matrices (तर्कशक्ति के लिए) : यह चित्र आधारित एक नॉन–वर्बल तर्क परीक्षण है, जिसमें चित्रों के पैटर्न के आधार पर उम्मीदवार के संरचनात्मक और अमूर्त सोच (Tructural and Abstract Reasoning) की क्षमता का ज्ञान होता है।

Holland Code (RIASEC) Test (रुचियों के आधार पर) : यह टेस्ट बताता है कि छः प्रकार के व्यक्तित्व और करियर रुचियाँ होती हैं जो कोड एवं नाम से संदर्भित होती हैं जैसेः R-Realistic (यांत्रिक, व्यावहारिक, तकनीकी कार्यों में रुचि), I-Investigate (वैज्ञानिक, विश्लेषणात्मक, अनुशंधान प्रिय), A-Artistic (रचनात्मक, स्वतंत्र, कल्पनाशील), S-Social (मददगार, संवेदनशील, लोगों से जुड़ने वाले), E-Enterprising (नेता, प्रेरणादायक, बिजनेस और प्रभाव में रुचि) तथा C-Conventional (संगठित, नियम से चलने वाले, डाटा केंद्रित)।

O*Net Interest Profile (ऑनेट रुचि उपकरण) : यह एक स्व–निदेर्शित टेस्ट है जो कैरियर विकल्पों, तैयारी और बदलावों पर अधिक प्रभावी ढंग से विचार करने और योजना बनाने में मदद करता है। यह प्रधानतः उन छात्रों द्वारा उपयोग के लिए है जो शैक्षिक उपलब्धियां प्राप्त कर अपनी रुचि के क्षेत्र कैरियर की तलाश कर रहे हैं। यह एक अत्यंत उपयोगी टेस्ट/उपकरण है तथा भारत सरकार के करियर समर्पित पोर्टल "www.ncs.gov.in" पर भी उपलब्ध है। इस प्रकार हम देख सकते हैं कि करियर चयन हेतु अनेक मनोवैज्ञानिक प्रविधियाँ उपलब्ध हैं जो तर्क क्षमता, कौशल, रुचि आदि का आकलन करते हुए सटीक करियर विकल्प के चयन में सहायता कर सकती है। बिहार सरकार के श्रम संसाधन विभाग अंतर्गत प्रत्येक जिला में नियोजनालय स्थापित है, जो करियर केंद्र के रूप में भी कार्य कर रहे हैं, जहां करियर मार्गदर्शन/करियर काउंसिलिंग की सुविधा उपलब्ध है तथा जिनमें मनोवैज्ञानिक प्रविधियों का प्रयोग किया जाता है।

मनोवैज्ञानिक प्रविधियों की सहयाता से व्यक्ति अपनी सम्पूर्ण क्षमता का उपयोग कर सफलता की असीम ऊंचाइयों को छू सकता है एवं राष्ट्र निर्माण में अपना सर्वोत्तम योगदान दे सकता है।

(अंकित राज)
सहायक निदेशक (नियोजन)

सरकारी औद्योगिक प्रशिक्षण संस्थानों को "सेंटर ऑफ एक्सलेंस" के रूप में उन्नयन के पश्चात सफलता यात्रा

बिहार सरकार ने टाटा टेक्नोलॉजीज लिमिटेड के साथ मिलकर राज्य के 149 सरकारी औद्योगिक प्रशिक्षण संस्थानों को "सेंटर ऑफ एक्सलेंस" के रूप में उन्नत बनाने की परिवर्त्तनकारी यात्रा की शुरुआत की है। यह अग्रणी कदम, युवाओं को Industry 4.0 की बदलती जरूरतों के अनुसार उन्नत तकनीकी कौशल से लैस करने एवं उद्योगों की कुशल मानव संसाधन की मांग को पूरा करने के उद्देश्य से उठाया गया है। इस योजना के तहत टाटा टेक्नोलॉजीज एवं उनके 20 Industry Partners के सहयोग से बाजार की वर्तमान आवश्यकताओं के अनुरूप औद्योगिक प्रशिक्षण संस्थानों में 23 नवीन एवं रोजगारपरक कोर्सों को प्रारम्भ किया जा रहा है तथा इन कोर्सों के लिए मशीनों की स्थापना की जा रही है।

इस योजना के तहत प्रथम चरण में 60 औद्योगिक प्रशिक्षण संस्थानों को "सेंटर ऑफ एक्सलेंस" के रूप में विकसित करते हुए प्रशिक्षण कार्य प्रारंभ किया जा चुका है। द्वितीय चरण के 89 औद्योगिक प्रशिक्षण संस्थानों को "सेंटर ऑफ एक्सलेंस" बनाने के लिए वर्कशॉप एवं टेक लैब का निर्माण कार्य बिहार राज्य भवन निर्माण द्वारा किया जा रहा है। प्रथम चरण के 60 औद्योगिक प्रशिक्षण संस्थानों में प्रत्येक संस्थान में 02 विषय वस्तु विशेषज्ञों (SME) की प्रतिनियुक्ति की गयी है।

"सेंटर ऑफ एक्सलेंस" के रूप में विकसित सरकारी औद्योगिक प्रशिक्षण संस्थानों में नवीनतम तकनीकों के अतिरिक्त, VSAT कक्षाएँ भी हैं, जिनके माध्यम से आई०टी०आई० के छात्र सैटेलाईट संचार के जरिए जुड़ सकते हैं। दो समर्पित VSAT Studio कक्षों से उद्योग विशेषज्ञों के द्वारा लिये गये सत्रों का प्रसारण किया जाता है, जिससे छात्रों को गुणवत्तापूर्ण प्रशिक्षण प्राप्त होता है।

वर्तमान में इस योजनान्तर्गत कुल 9136 प्रशिक्षणार्थियों को प्रशिक्षित किया जा चुका है एवं प्रशिक्षणोंपरांत देश–विदेश की प्रतिष्ठित कंपनियों जैसे–टाटा मोटर्स, फॉक्सकॉन इंडिया, मारूति सुजुकी, JSW एनर्जी, टाटा इलेक्ट्रॉनिक्स, श्रीमुखा प्रिसिशन प्राइवेट लिमिटेड आदि में 4292 प्रशिक्षणार्थियों को सफलतापूर्वक Placement भी कराया जा चुका है। माह मई 2025 से कुल 4300 प्रशिक्षणार्थियों का प्रशिक्षण प्रारंभ किया गया है। बिहार राज्य सरकार एवं टाटा टेक्नोलॉजीज लिमिटेड के इस संयुक्त पहल के द्वारा भविष्य में इस परियोजना के अंतर्गत वित्तीय वर्ष–2025–26 में कुल 35,760 प्रशिक्षणार्थियों, वित्तीय वर्ष–2026–27 में कुल 44,700 प्रशिक्षणार्थियों तथा वित्तीय वर्ष–2027–28 में कुल 62,580 प्रशिक्षणार्थियों को प्रशिक्षित एवं नियोजित किये जाने का लक्ष्य रखा गया है।

सरकारी औद्योगिक प्रशिक्षण संस्थानों में "सेंटर ऑफ एक्सलेंस" के अंतर्गत नवीन एवं रोजगारपरक कोर्सों में प्रशिक्षण संचालित होने से संस्थान में प्रशिक्षण प्राप्त कर रहे प्रशिक्षु नवाचार की दिशा में अग्रसर हो रहे हैं। उक्त के क्रम में महिला औद्योगिक प्रशिक्षण संस्थान, बेगूसराय के महिला प्रशिक्षणार्थियों के द्वारा "Sound Activated Surveillance System Using Raspberry Pi" एवं Remote Operated Flight Model विकसित किया गया है। Sound Activated Surveillance System के द्वारा Silent Zone में निर्धारित मानक से अधिक ध्वनि उत्पन्न होने की स्थिति में Automatically Image Capturing किया जा सकता है। उक्त Device भविष्य में अस्पताल, स्कूल एवं अन्य शांत क्षेत्रों पर काफी उपयोगी सिद्ध हो सकता है। महिला औद्योगिक प्रशिक्षण संस्थान, बक्सर एवं औद्योगिक प्रशिक्षण संस्थान, बक्सर के प्रशिक्षणार्थियों के द्वारा "Automatic Water Pump Controller System" विकसित किया गया है, जिससे Tank Overflow के कारण जल की बर्बादी रोकने में काफी मदद मिलेगी। औद्योगिक प्रशिक्षण संस्थान, बिस्फी, मधुबनी के प्रशिक्षणार्थियों के द्वारा "Quadcopter Drone" विकसित किया गया है, जो कृषि के क्षेत्र में कीटनाशकों के छिड़काव, फसल की निगरानी, मीडिया कवरेज, ट्रैफिक मॉनिटरिंग एवं अन्य कई क्षेत्रों में काफी उपयोगी सिद्ध हो सकता है।

श्रम संसाधन विभाग राज्य के युवाओं के कौशल विकास, तकनीकी रूप से सक्षम एवं आत्मनिर्भर बनाने तथा उन्हें रोजगार एवं स्वरोजगार के बेहतर अवसर प्रदान करने के लिए प्रतिबद्ध है। राज्य सरकार की इस महत्त्वाकांक्षी परियोजना से सशक्त एवं आत्मनिर्भर बिहार का सपना साकार होता दिख रहा है।

स्किल्स से समृद्धि तक : बिहार की यात्रा 2047 तक

दिनांक 01 मई, 2025 को पटना के होटल ताज में बिहार कौशल विकास मिशन और BIPARD SKILL PARK के संयुक्त तत्वावधान में 'स्किल्स से समृद्धि तक : बिहार की यात्रा 2047 तक' विषय पर नेशनल स्किल्स मीट का आयोजन किया गया। यह आयोजन कौशल विकास को प्रेरणादायक, सुलभ, समावेशी और परिणामोन्मुखी बनाने की दिशा में एक महत्वपूर्ण कदम है।

इस कार्यक्रम में विशिष्ट अतिथि के रूप में नीति आयोग के सीईओ श्री बी. वी. आर. सुब्रमण्यम, बिहार के विकास आयुक्त श्री प्रत्यय अमृत, सामान्य प्रशासन विभाग के अपर मुख्य सचिव डॉ. बी. राजेन्दर, मगध प्रमंडल की आयुक्त डॉ. सफीना तथा BIPARD SKILL PARK के डीजी श्री के. के. पाठक उपस्थित रहे।

प्रारंभ में प्रो. बी. वेंकटेश के द्वारा स्वागत भाषण और कार्यक्रम की रूपरेखा प्रस्तुत की गई। इसके बाद BIPARD SKILL PARK के संबंध में श्री के. के. पाठक द्वारा विस्तार से जानकारी दी गई। तदोपरान्त बिहार स्किल डेवलपमेंट मिशन एवं BIPARD SKILL PARK द्वारा विकसित बिहार 2047 : सभी के लिए कौशल और अवसर विषय पर प्रस्तुति दी गई जिसमें भावी योजनाएं और अपेक्षाएं साझा की गईं। इस अवसर पर बिहार स्किल डेवलपमेंट मिशन के सीईओ–सह–सचिव, श्रम संसाधन विभाग, श्री दीपक आनन्द और भुवनेश्वर SDE के बीच एक महत्वपूर्ण MoU पर हस्ताक्षर भी किया गया। मौके पर नीति आयोग के सीईओ श्री बी. वी. आर. सुब्रमण्यम ने कृषि आधारित कौशल प्रशिक्षण पर जोर दिया और कहा कि कृषि क्षेत्र में वैल्यू एडेड एवं तकनीक आधारित प्रशिक्षण से सार्थक बदलाव लाया जा सकता है। कौशल विकास किसी भी देश के विकास का आधार है।

इसलिए हमें कौशल प्रशिक्षण को लेकर युवाओं और अभिभावकों को जागरूक करने के प्रयास पर फोकस करने की जरूरत है। इंडिया दुनिया का सबसे युवा देश है और हमारा औसत आयु 28 वर्ष है। इसलिए आज हमें सही कौशल पारिस्थितिकी बनाने की जरूरत है।

इस प्रकार का आयोजन बिहार को एक कुशल, आत्मनिर्भर और समृद्ध राज्य बनाने की दिशा में सराहनीय प्रयास है।

कारखाना अधिनियम की संक्षिप्त जानकारी

कारखाना अधिनियम –

कारखाना अधिनियम एक श्रम कल्याणकारी कानून (विधान) है। देश का पहला कारखाना कानून 1881 में बना था। उसके बाद 1911 और 1934 में भी नए कानून बनाए गए। वर्तमान कानून 1948 में बना जो 01 अप्रैल, 1949 से लागू है। इसका मुख्य उद्देश्य कारखाना में कार्य स्थल की स्थितियों (Working Conditions) का विनियमन करना है। कारखाना अधिनियम के अंतर्गत विनिर्माण, कामगार एवं कारखाना की परिभाषा निम्नवत है :–

1. विनिर्माण :–

i. किसी वस्तु या पदार्थ के प्रयोग, विक्रय, परिवहन, परिदान, या व्ययन की दृष्टि से उसका निर्माण, परिवर्तन, मरम्मत, अलंकरण, परिष्करण, पैकिंग, स्नेहन, धुलाई, सफाई, विघटन, उन्मूलन या अन्यथा अभिक्रियान्वयन या अनुकूलन करने के लिए, कोई प्रक्रिया, या

ii. तेल, जल, मल या कोई अन्य पदार्थ उद्वहित करने के लिए कोई प्रक्रिया, या

iii. शक्ति का उत्पादन, रूपान्तरण या संचालन करने के लिए कोई प्रक्रिया, या

iv. मुद्रण के लिए टाईप कम्पोज करने, लेटर– प्रेस, अश्म–मुद्रण, प्रकाशोत्कीर्ण या अन्य वैसी ही प्रक्रिया द्वारा मुद्रण या जिल्द–बन्दी करने के लिए कोई प्रक्रिया, या

v. पोतों या जलयानों को सन्निर्मित करने, पुनः सन्निर्मित करने, मरम्मत करने, पुनः फिट करने, परिष्कृत करने या विघटित करने के लिए कोई प्रक्रिया, या

vi. शीतागार में किसी वस्तु के परिरक्षण या भंडारकरण के लिए कोई प्रक्रिया।

2. कामगार :–

किसी विनिर्माण प्रक्रिया में या मशीनरी अथवा विनिर्माण प्रक्रिया के लिए प्रयुक्त परिसर के किसी भाग की सफाई में या विनिर्माण प्रक्रिया अथवा विनिर्माण प्रक्रियाधीन विषयवस्तु के प्रासंगिक या उससे सम्बन्धित किसी अन्य प्रकार के काम में मुख्य नियोजक की जानकारी में या उसके बिना चाहे सीधे या किसी अभिकरण (जिसके अन्तर्गत ठेकेदार भी है) द्वारा या उसकी मार्फत और चाहे पारिश्रमिक पर या उसके बिना नियोजित हो, किन्तु संघ के सशस्त्र बल का कोई सदस्य इसके अन्तर्गत नहीं है।

3. कारखाना :–

i. बीस या अधिक कर्मकार काम कर रहे हैं, या पूर्ववर्ती मास के किसी दिन काम कर रहे थे और जिसके किसी भाग में विनिर्माण प्रक्रिया शक्ति की सहायता से की जा रही है, या आमतौर से ऐसे की जाती है, या

ii. चालीस या अधिक कर्मकार काम कर रहे हैं या पूर्ववर्ती बारह मास के किसी दिन काम कर रहे थे, और जिसके किसी भाग में विनिर्माण प्रक्रिया शक्ति की सहायता के बिना की जा रही है, या आमतौर से ऐसे की जाती है, किन्तु कोई खान जो खान अधिनियम, 1952 (1952 का 35), के प्रवर्तन के अध्यधीन है, या संघ के सशस्त्र बल की चलती–फिरती यूनिट, रेलवे रनिंग शेड या होटल, उपाहारगृह या भोजनालय इसके अतंर्गत नहीं हैं।

4. कारखाना के निबंधन/लाइसेंस सेवा :–

कारखाना अधिनियम, 1948 के अंतर्गत प्रदान की जाने वाली सेवायें यथा कारखाना का निबंधन/लाइसेंस, मानचित्र अनुमोदन, लाइसेंस संशोधन, लाइसेंस हस्तांतरण, नवीकरण इत्यादि ऑनलाईन पोर्टल (serviceonline.bihar.gov.in) के माध्यम से निर्धारित समयावधि 15 कार्य दिवस के अंतर्गत निष्पादित किया जाता है।

5. कारखाना लाइसेंस की वैधता :–

i. वैसे कारखाने जहाँ बीस से कम कामगार नियोजित किये जाते हैं, लाइसेंस नवीकरण की प्रक्रिया से विमुक्त हैं।

ii. वैसे कारखाने जहाँ बीस या बीस से अधिक कामगार नियोजित किये जाते हैं, उनकी लाइसेंस की वैधता दस वर्ष है। व्यवसाय सुधार कार्य योजना के अंतर्गत कारखाना में विभागीय निदेशानुसार संयुक्त निरीक्षण की प्रक्रिया अधिसूचित है।

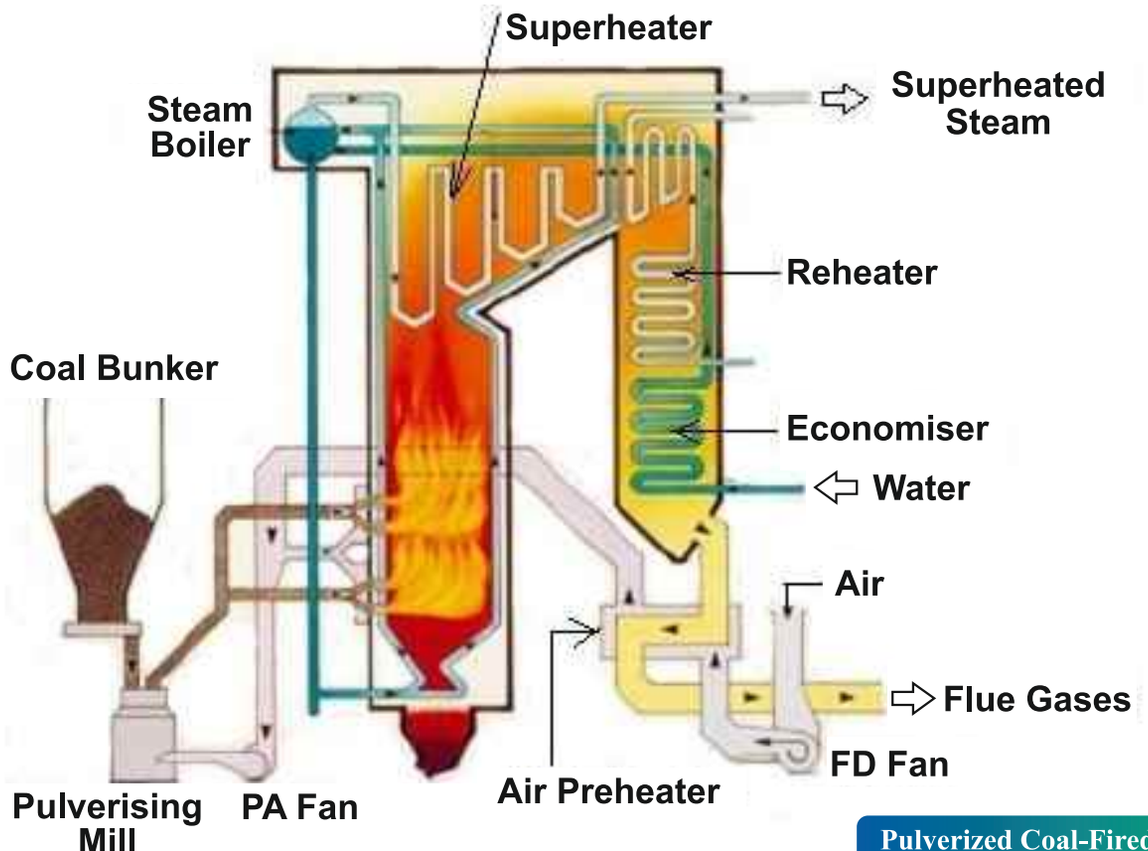
वाष्पित्र का परिचय

वाष्पित्र (बॉयलर) स्टील से बना 25 लीटर एवं उससे अधिक क्षमता (फीड चेक भाल्व से मेन स्टीम स्टॉप भाल्व तक) का प्रेशर पात्र होता है, जिसमें ताप से पानी को 1 किलोग्राम/सेमी^{2} से अधिक डिजाइन गेज प्रेशर और वर्किंग गेज प्रेशर पर बॉयलर के बाहर के उपयोग के लिए स्टीम बनता हैं या पानी को 100°C से अधिक गर्म किया जाता है। इसके सुरक्षात्मक परिचालन के लिए इस पर कई माउंटिंग्स तथा फिटिंग्स यथाः मेन स्टीम स्टॉप भाल्व, फीड चेक भाल्व, मोबरी कन्ट्रोल, सेफ्टी भाल्वस, ब्लोडाउन भाल्व, एयर भेन्ट/रीलीज भाल्व, फ्यूजेवल प्लग, गेज ग्लासेस एसेम्बली, प्रेशर गेज, ब्यॉलर फीड पम्प इत्यादि लगा होता हैं।

बॉयलर में बने स्टीम के प्रवाह को बन्द करने पर वह पूर्णतः या अंशतः प्रेशर के अधीन रहता है। उसे दक्षतापूर्ण बनाने के लिए ब्यॉलर के प्रकार के अपेक्षानुसार अलग से इकोनोमाईजर, सुपरहीटर, एयर प्रीहिटर, डीएरेटर, फीड वाटर हीटर इत्यादि लगा रहता है। उत्पादित स्टीम का उपयोग बिजली उत्पादन, आद्यौगिक प्रक्रियाओं एवं अन्य अनुप्रयोगों में किया जाता है। बॉयलर में बना स्टीम, स्टीम पाइपलाइन्स के माध्यम से उपयोग–बिन्दुओं तक पहुँचता है। इसके संरचना में पाइप, बेन्ड, एल्बो, रीडयूसर, फ्लैंज, टी, सॉकेट, कपलिंग, डिस्ट्रीब्यूसन हेडर, डीसुपरहीटर, प्रेशर रीड्यूसिंग स्टेशन, स्टीम रिसीवर/एकुमुलेटर, स्टीम/म्वायस्चर सेपेरेटर, हीट एक्सचेंजर, भाल्व, स्टीम ट्रैप, स्टेनर इत्यादि एक दूसरे से जुड़े हुए रूप में स्ट्रक्चरल कॉलम्स के बीच धरातल से उपर बिछे हुए एवं जगह–जगह सपोर्ट से युक्त रहता है तथा स्टीम के ताप को घटने से बचाने के लिए इनसुलेटेड रहता है। बॉयलर एक्ट के अधीन स्टीम पाइप वह है जिसमें प्रवाहित होने वाले स्टीम का प्रेशर 3.5 किलोग्राम/सेमी^{2} गेज से अधिक या जिस पाइप का इन्टर्नल डायामीटर 254 मिलीमीटर से अधिक और स्टीम का प्रेशर 1 किलोग्राम/सेमी^{2} गेज से अधिक होता हैं।

Package Boiler

बॉयलर अतिविस्फोटकीय पात्र होता है। उसका मैटेरियल, डिजाइन, कन्सट्रक्सन, इरेक्सन, मानको के अपेक्षानुसार होने के बावजूद, गलत ढंग से परिचालित एवं अनुरक्षित करने के फलस्वरूप उसमें बड़ी दुर्घटना घट सकती है और जान–माल की बड़ी क्षति हो सकती है। अतः बॉयलर के स्वामी, परिचालन अभियंता एवं परिचारक को परामर्श है कि वे बॉयलर का सामयिक सफाई, वाटर क्वालिटी की जाँच एवं उसके सुरक्षात्मक परिचालन के प्रति सचेत रहें।



Pulverized Coal-Fired Boiler

औद्योगिक विवाद अधिनियम, 1947 से संबंधित महत्वपूर्ण तथ्य

औद्योगिक विवाद अधिनियम, 1947 का महत्व भारतीय श्रम कानून व्यवस्था में अत्यंत केंद्रीय है। इसका उद्देश्य केवल विवादों का समाधान करना नहीं, बल्कि एक संतुलित और न्यायपूर्ण औद्योगिक वातावरण सुनिश्चित करना है। यह अधिनियम श्रमिकों और नियोक्ताओं के बीच उत्पन्न होने वाले विवादों को सुलझाने के लिए संस्थागत ढांचा प्रदान करता है, जिससे हड़ताल, तालाबंदी और अन्य संघर्षों को रोका जा सके। इससे औद्योगिक शांति को बनाए रखने में सहायता मिलती है, जो आर्थिक विकास के लिए आवश्यक है। आइये जानते है इसके प्रमुख पहलुओं के बारे में :–

1. औद्योगिक विवाद क्या है?

औद्योगिक विवाद अधिनियम, 1947 के अनुसार Þindustrial disputeß means any dispute or difference between employers and employers] or between employers and workmen] or between workmen and workmen] which is connected with the employment or non & employment or the terms of employment or with the conditions of labour] of any person (अर्थात् ''औद्योगिक विवाद'' का मतलब किसी उद्योग या कार्यस्थल में उत्पन्न होने वाले मतभेद या संघर्ष से है। यह विवाद निम्नलिखित पक्षों के बीच हो सकता है :

1. नियोक्ता और नियोक्ता के बीच – जब दो या अधिक कंपनियां या प्रबंधन इकाइयाँ किसी औद्योगिक या व्यावसायिक मुद्दे पर असहमति रखती हैं। जैसे एक प्रबंधन इकाई कामगारों को बोनस देना चाहती है लेकिन दूसरी प्रबंधन इकाई इस विषय पर असहमत है।
2. नियोक्ता और श्रमिक के बीच – जब कोई कर्मचारी या कर्मचारी समूह नौकरी से संबंधित किसी मुद्दे पर अपने नियोक्ता से असहमत होता है।
3. श्रमिक और श्रमिक के बीच – जब कर्मचारियों के अलग–अलग गुट या व्यक्तियों के बीच कार्य की शर्तों, वेतन, सुविधाओं आदि को लेकर विवाद उत्पन्न होता है।

यह विवाद निम्नलिखित मामलों से संबंधित हो सकता है :

- रोजगार – किसी व्यक्ति को नौकरी देने या उससे रोजगार वापस लेने से संबंधित विवाद
- गैर–रोजगार – यदि किसी व्यक्ति को अनुचित तरीके से काम से हटाया गया है या स्थायी–आदेश के आलोक में अनुकंपा नियुक्ति नहीं की जा रही रही है।
- नियुक्ति की शर्तें – वेतन, काम के घंटे, छुट्टियाँ, बोनस, प्रोन्नति आदि से जुड़े विवाद।
- श्रम की स्थिति – कार्य की दशाएं, सुरक्षा, स्वास्थ्य सुविधाएँ, अनुशासन, कार्यभार आदि से संबंधित विवाद।

2. औद्योगिक विवाद कौन उठा सकता है?

कोई भी श्रमिक, जो किसी उद्योग में कार्यरत है, औद्योगिक विवाद उठा सकता है। 'श्रमिक' (Workman) उस व्यक्ति को कहा जाता है जो किसी उद्योग (Industry) में नियमित वेतन या पारिश्रमिक (Hire or Reward) पर दस्तकारी कार्य (Manual Work), अकुशल या कुशल कार्य (Unskilled or Skilled Work), तकनीकी कार्य (Technical Work), संचालन संबंधी कार्य (Operational Work), लिपिकीय कार्य (Clerical Work), पर्यवेक्षण कार्य (Supervisory Work) का कार्य करता हो ।

- श्रमिक का नियुक्ति पत्र स्पष्ट रूप से लिखा हो या मौखिक सहमति के आधार पर नियुक्ति हुई हो, दोनों स्थितियों में उसे 'श्रमिक' माना जाएगा।
- यदि कोई व्यक्ति औद्योगिक विवाद (Industrial Dispute) में शामिल रहा हो और उसे निकाल दिया गया हो, सेवा से मुक्त किया गया हो या छंटनी (Retrenchment) की गई हो, तो उसे भी 'श्रमिक' की श्रेणी में रखा जाएगा।
- सशस्त्र बलों के कर्मी (वायु सेना अधिनियम, 1950 (सेना अधिनियम, 1950 (नौसेना अधिनियम, 1957), पुलिस और जेल विभाग के कर्मचारी, प्रबंधकीय या प्रशासनिक पदों पर कार्यरत व्यक्ति जो मुख्य रूप से प्रबंधन (Managerial) या प्रशासनिक (Administrative) कार्य करते हों तथा 10,000 रू0 से अधिक वेतन पाने वाले पर्यवेक्षक को श्रमिक की परिभाषा में नहीं रखा जाएगा।

3. औद्योगिक विवाद कैसे उठाया जा सकता है?

अगर विवाद निकासी, बर्खास्तगी, सेवा समाप्ति या छंटनी से संबंधित हो, तो श्रमिक इसे सीधे संराधन पदाधिकारी (Conciliation Officer) के समक्ष उठा सकता है। अन्य मामलों में, विवाद को केवल संघ (यूनियन) या प्रबंधन द्वारा उठाया जाना आवश्यक होता है। यहाँ ध्यान देने योग्य तथ्य यह है कि किसी भी विवाद को सुलह पदाधिकारी के समक्ष लाने के पूर्व कामगार को अपने विवाद के विषय को नियोजक के समक्ष रखना होगा।

4. औद्योगिक विवाद कितने प्रकार के होते हैं ?

औद्योगिक विवाद अधिनियम, 1947 की द्वितीय अनुसूची उन मामलों को शामिल करती है जो **श्रम न्यायालयों के अधिकार क्षेत्र में** आते हैं और जिन्हें अधिकार विवाद माना जाता है, जैसे :

- नियोक्ता द्वारा पारित आदेश की वैधता या औचित्य।
- सेवा शर्तों को नियंत्रित करने वाले स्थायी आदेशों का अनुप्रयोग और व्याख्या।
- श्रमिकों की बर्खास्तगी या निकासी, जिसमें गलत तरीके से

निकाले गए श्रमिकों की बहाली या राहत भी शामिल है।

- कोई प्रथागत रियायत या विशेषाधिकार का वापस लेना।
- हड़ताल या तालाबंदी की वैधता।
- वे सभी मामले जो तृतीय अनुसूची में निर्दिष्ट नहीं हैं।

तृतीय अनुसूची में औद्योगिक न्यायाधिकरणों के अधिकार क्षेत्र वाले विवाद आते हैं, जिन्हें हित विवाद के रूप में वर्गीकृत किया जा सकता है, जैसे :

- वेतन, भुगतान की अवधि और तरीका।
- भत्ते और अन्य अनुग्रह राशि।
- कार्य के घंटे और विश्राम अंतराल।
- वेतन सहित अवकाश और छुट्टियाँ।
- बोनस, लाभांश, भविष्य निधि और ग्रेच्युटी।
- स्थायी आदेशों के अनुसार शिफ्ट कार्य प्रणाली।
- ग्रेड के आधार पर वर्गीकरण।
- अनुशासन संबंधी नियम।
- संरचनात्मक सुधार ।
- श्रमिकों की छंटनी और संस्थान का बंद होना।
- अन्य कोई भी मामला जिसे अधिनियम में निर्दिष्ट किया जा सकता है।

5. कब व्यक्तिगत विवाद औद्योगिक विवाद माना जाता है ?

यदि कोई नियोक्ता किसी श्रमिक को **नौकरी से निकालता है, बर्खास्त करता है, छंटनी करता है, या किसी अन्य तरीके से उसकी सेवा समाप्त करता है,** तो उस श्रमिक और उसके नियोक्ता के बीच उत्पन्न होने वाला कोई भी व्यक्तिगत विवाद भी औद्योगिक विवाद माना जाएगा, भले ही उस विवाद में कोई अन्य श्रमिक या श्रमिक संघ शामिल न हो । यदि किसी श्रमिक को नौकरी से निकाला जाता है और वह विवाद उठाना चाहता है, तो उसे पहले सुलह अधिकारी के पास मामला ले जाना होगा। यदि सुलह अधिकारी 45 दिन तक कोई समाधान नहीं निकालता है, तो वह सीधे श्रम न्यायालय या औद्योगिक न्यायाधिकरण में आवेदन कर सकता है। यह आवेदन 3 वर्ष के भीतर किया जाना आवश्यक है।

6. संराधन पदाधिकारी के क्या कर्तव्य है?

अधिनियम के प्रावधानों के अनुसार सुलह अधिकारी के लिए निम्नलिखित कर्तव्य निर्धारित किये गये हैं–

जब भी कोई औद्योगिक विवाद मौजूद हो या इसकी आशंका हो, तो संराधन पदाधिकारी निर्धारित प्रक्रिया के अनुसार संराधन कार्यवाही शुरू कर सकते हैं। यदि विवाद सार्वजनिक उपयोगिता सेवा से संबंधित है और धारा 22 के तहत नोटिस जारी किया गया है, तो सुलह अधिकारी को अनिवार्य रूप से संराधन कार्यवाही करनी होगी।

संराधन पदाधिकारी का कर्तव्य है कि बिना किसी देरी के विवाद और उससे संबंधित सभी तथ्यों व परिस्थितियों की जाँच करें, ताकि विवाद का उचित समाधान निकल सके। इसके लिए, वह सभी उपयुक्त कदम उठा सकते हैं, ताकि दोनों पक्ष न्यायपूर्ण और सौहार्दपूर्ण समझौते पर पहुँच सकें।

यदि सुलह कार्यवाहियों के दौरान, विवाद या विवाद के किसी हिस्से का समाधान हो जाता है, तो सुलह अधिकारी को उस समाधान का एक ज्ञापन (memorandum) तैयार करना होगा, जिस पर दोनों पक्षों के हस्ताक्षर हों। इसके साथ, समाधान की रिपोर्ट संबंधित सरकार को भेजनी होगी।

यदि सुलह कार्यवाही के दौरान समाधान नहीं निकल पाता है, तो जांच पूरी होने के तुरंत बाद, संराधन पदाधिकारी को संबंधित सरकार को एक विस्तृत रिपोर्ट भेजनी होगी। इस रिपोर्ट में वह उन सभी कदमों का विवरण देंगे, जो उन्होंने विवाद के तथ्यों और परिस्थितियों को जानने तथा समाधान लाने के लिए उठाए, साथ ही यह बताएंगे कि आपकी राय में समाधान क्यों नहीं निकल सका।

यदि उपरोक्त विस्तृत रिपोर्ट के आधार पर संबंधित सरकार को लगता है कि मामला बोर्ड, श्रम न्यायालय, औद्योगिक न्यायाधिकरण या राष्ट्रीय न्यायाधिकरण के पास भेजने योग्य है, तो वह उसे भेज सकती है। यदि सरकार ऐसा नहीं करती है, तो उसे अपने निर्णय के कारणों को रिकॉर्ड करके विवाद में शामिल पक्षों को सूचित करना होगा।

संराधन कार्यवाही की शुरुआत के 14 दिनों के भीतर प्रतिवेदन जमा करना अनिवार्य है, या यदि संबंधित सरकार द्वारा कम अवधि निर्धारित की गई है तो उस अवधि के अनुसार प्रतिवेदन जमा करना होगा। इसके अतिरिक्त, संराधन पदाधिकारी की स्वीकृति से, विवाद के सभी पक्षों की लिखित सहमति पर रिपोर्ट जमा करने की अवधि और बढ़ाई जा सकती है।

7. संराधन पदाधिकारी को कौन–कौन सी शक्तियाँ प्राप्त है?

सुलह अधिकारी को निम्नलिखित शक्तियाँ प्राप्त है–

सामान्य तौर पर, औद्योगिक विवाद अधिनियम के तहत संराधन पदाधिकारी, अन्य प्राधिकारी (जैसे मध्यस्थ, बोर्ड या न्यायालय) की तरह, अपने विवेकानुसार कोई भी प्रक्रिया अपना सकते हैं। अर्थात वे उस प्रक्रिया का चयन करते हैं जिसे वे विवाद की जांच, सुनवाई या समाधान के लिए उपयुक्त समझते हैं।

यदि कोई मौजूदा या संभावित औद्योगिक विवाद (Industrial Dispute) है, तो सुलह अधिकारी को यह अधिकार है कि वे विवाद से संबंधित किसी भी प्रतिष्ठान में प्रवेश कर सकें। इसके लिए, सुलह अधिकारी पहले उचित सूचना (Reasonable Notice) देने के बाद, उस प्रतिष्ठान में जा सकते हैं जहाँ विवाद उत्पन्न हुआ है या उत्पन्न होने की आशंका है।

संराधन पदाधिकारी के पास सिविल कोर्ट के समान शक्तियाँ प्राप्त हैं। विशेष रूप से वे किसी भी उस व्यक्ति की उपस्थिति सुनिश्चित कर सकते हैं जिसे वे पूछताछ (examination) के लिए आवश्यक मानते हैं। यदि आवश्यक हो तो उस व्यक्ति को शपथ (oath) पर लाया जा सकता है।

संराधन पदाधिकारी प्रासंगिक दस्तावेज़ या अन्य सामग्रियों को मांग सकते हैं और उनका निरीक्षण कर सकते हैं। ये दस्तावेज़ विवाद से संबंधित होने चाहिए या किसी पंचाट (award) के क्रियान्वयन की जांच के लिए आवश्यक होने चाहिए।

8. संराधन पदाधिकारी द्वारा अधिनियम की धारा 12(4) के अंतर्गत सरकार को प्रतिवेदन भेजने के पूर्व किन बातों का ध्यान रखना चाहिए?

औद्योगिक विवाद अधिनियम, 1947 की धारा 12(4) के अंतर्गत प्रतिवेदन भेजने के पूर्व सुलह अधिकारी को निम्न बातों का ध्यान रखना चाहिए–

प्रतिवेदन के साथ कामगार/यूनियन द्वारा उठाए गए विवाद की प्रति के साथ–साथ संराधन वार्ता के दौरान उपलब्ध कराए गए आवश्यक कागजातों यथा Appointment Letter, Termination Letter आदि संलग्न किया जाना चाहिए।

प्रतिवेदन के साथ विभिन्न तिथियों को की गई संराधन कार्यवाही की छायाप्रति संलग्न किया जाना चाहिए।

प्रबंधन का पूरा नाम, पता आवश्यक रूप से प्रतिवेदन में उल्लेखित करना चाहिए।

प्रतिवेदन में कामगार के नाम, पदनाम एवं उनके कम्पनी/नियोजक का नाम को स्पष्ट रूप से उल्लेखित किया जाना चाहिए।

औद्योगिक विवाद अधिनियम, 1947 की धारा–12 (4) के प्रतिवेदन में कामगार/युनियन, प्रबंधन के साथ–साथ संराधन पदाधिकारी भी अपना स्पष्ट मंतव्य उल्लेखित किया जाना चाहिए। मंतव्य में वार्ता के असफल होने के कारणों का भी उल्लेख किया जाना चाहिए।

.प्रतिवेदन में 'अभिनिर्णयन के बिन्दु' को भी स्पष्ट रूप से उल्लेखित किया जाना चाहिए।

न्याय निर्णयार्थ किस श्रम न्यायालय में भेजा जाना है, इसका भी उल्लेख किया जाना चाहिए।

श्रम न्यायालय में कामगार का प्रतिनिधित्व किनके द्वारा किया जाएगा, इसका उल्लेख किया जाना चाहिए। साथ ही प्रतिनिधित्व करनेवाले का पूरा नाम, पता, पदनाम का भी उल्लेख रहना चाहिए ।

संराधन वार्ता के प्रारंभ में ही सुनिश्चित हो लेना चाहिए कि कामगार औद्योगिक विवाद अधिनियम, 1947 की धारा–2 (s) के तहत् कामगार की श्रेणी में आते हैं अथवा नहीं?

यदि विवाद में एक से अधिक कामगार शामिल हैं तो 'अभिनिर्णयन के बिन्दु' में सभी कामगारों का नाम उल्लेखित करते हुए कामगारों की सूची पदनाम सहित प्रतिवेदन के साथ भेजना चाहिए।

इस प्रकार यह अधिनियम सुलह, मध्यस्थता और न्यायनिर्णयन जैसी विधियों के माध्यम से विवादों के समाधान की प्रक्रिया निर्धारित करता है। जिससे यह सुनिश्चित होता है कि श्रमिकों को बिना भेदभाव के न्याय मिले और नियोक्ता भी कानूनी सुरक्षा का लाभ उठा सकें। एक स्थिर और विवाद–मुक्त औद्योगिक निवेश के वातावरण को आकर्षित करने और उत्पादन में वृद्धि करने के लिए यह अधिनियम अपना महत्वपूर्ण योगदान देता है।

डॉ० गणेश कुमार झा
(सहायक श्रमायुक्त)

बिहार दिवस, 2025 का आयोजन

पटना के ऐतिहासिक गांधी मैदान में आयोजित बिहार दिवस, 2025 (22–24 मार्च) का राजकीय समारोह इस वर्ष कई मायनों में खास रहा, जिसमें श्रम संसाधन विभाग का स्टॉल आकर्षण का प्रमुख केंद्र बना। इस स्टॉल का उद्घाटन विभागीय सचिव श्री दीपक आनन्द द्वारा किया गया। यहां विभाग की योजनाओं और तकनीकी नवाचार का प्रभावी संगम आने वाले आगंतुकों को आकर्षित करते दिखे। इस दौरान 3 दिनों में 20 हजार से अधिक आगंतुकों ने विभागीय स्टॉल पर आकर लाभप्रद जानकारी हासिल की।

सबसे ज्यादा ध्यान आकर्षित किया टाटा टेक द्वारा प्रदर्शित रोबोटिक्स तकनीक ने, जो आगंतुकों के लिए आधुनिक तकनीकी युग की झलक पेश कर रही थी। आगंतुकों को डिजाइन इंजीनियरिंग, CNC मशीन, IOT (Internet of Things), 3D प्रिंटिंग, लेजर कटिंग जैसे अत्याधुनिक तकनीकों का लाइव डेमो भी दिखाया गया जिससे जिज्ञासा और ज्ञान दोनों को बढ़ावा मिला।

इसके अलावा विभागीय स्टॉल पर, बिहार कौशल विकास मिशन द्वारा विभिन्न प्रशिक्षण कार्यक्रमों की जानकारी दी गई, जिसमें फायर फाइटिंग कोर्स समेत RTD कोर्स को लेकर युवाओं में उत्साह देखा गया। साथ ही राज्य के सरकारी आईटीआई द्वारा संचालित विविध तकनीकी कोर्सों की जानकारी के साथ युवाओं का निबंधन भी मौके पर कराया गया।

ईएसआई द्वारा कर्मचारियों को मिलने वाले स्वास्थ्य और सुरक्षा लाभों की जानकारी दी गई। वहीं बिहार भवन एवं सन्निर्माण कर्मकार कल्याण बोर्ड ने श्रमिकों को कल्याणकारी योजनाओं के बारे में अवगत कराते हुए ऑनलाइन निबंधन की सुविधा भी प्रदान की। निदेशालय, नियोजन एवं प्रशिक्षण द्वारा लगाए गए स्टॉल पर टूल किट, स्टडी किट और करियर गाइडेंस की भी जानकारी दी गई, जिससे सैकड़ों युवा लाभान्वित हुए।

बिहार दिवस, 2025 पर श्रम संसाधन विभाग की प्रदर्शनी तकनीकी प्रशिक्षण और तरक्की का जीवंत उदाहरण बनकर उभरा जो आने वाले वर्षों में प्रदेश के युवाओं के लिए रोजगार और नवाचार की नई राह खोलेगा।

मई दिवस, 2025 : श्रमिक अधिकार, कल्याण एवं सशक्तिकरण पर केंद्रित बिहार सरकार का दो दिवसीय आयोजन

बिहार सरकार के श्रम संसाधन विभाग और भवन एवं अन्य सन्निर्माण कर्मकार कल्याण बोर्ड द्वारा 30 अप्रैल और 01 मई, 2025 को पटना स्थित दशरथ मांझी श्रम एवं नियोजन अध्ययन संस्थान में दो दिवसीय राज्य स्तरीय कार्यशाला और सेमिनार का आयोजन किया गया। इसका उद्देश्य श्रमिकों के अधिकारों, सामाजिक सुरक्षा, तकनीकी नवाचारों और आगामी चुनौतियों पर गहन चर्चा करना था।

उद्घाटन समारोह का शुभारंभ श्रम संसाधन विभाग के सचिव, श्री दीपक आनन्द द्वारा दीप प्रज्वलन से हुआ। इस अवसर पर निदेशक, नियोजन, श्री सुनील कुमार यादव, श्रमायुक्त, श्री राजेश भारती सहित अन्य अधिकारी उपस्थित रहे। इसके बाद "समकालीन समय में श्रम कानून–चुनौतियाँ और संभावनाएँ" विषय अंतर्गत आयोजित पैनल चर्चाओं में छः प्रमुख मुद्दों पर विमर्श हुआ।

प्रथम सत्र में निर्माण कार्य स्थल पर निर्माण श्रमिकों की चुनौतियाँ विषय पर आयोजित विमर्श में सुश्री वैशाली लाहिरी, राष्ट्रीय परियोजना समन्वयक, अन्तर्राष्ट्रीय मजदूर संगठन, डॉ0 ओतोजीत क्षेत्रीमयुम, सीनियर फेलो, वी.वी. गिरी राष्ट्रीय श्रम संस्थान, नोएडा तथा श्री अरूण कुमार श्रीवास्तव, सेवानिवृत संयुक्त श्रमायुक्त, बिहार के द्वारा बेहतर कार्यदशाएं, कार्य स्थल पर सुरक्षा मानकों के अनुपालन एवं निर्माण श्रमिकों के लिए सामाजिक सुरक्षा की आवश्यकता पर बल दिया गया।

द्वितीय सत्र में बाल श्रम एवं मानव तस्करी : एक ही सिक्के के दो पहलू विषय पर आयोजित चर्चा में श्री गोपाल मीणा, आयुक्त, सारण, डॉ0 हेलेन राजकुमारी सेकर, सेवानिवृत, सीनियर फेलो, वी.वी. गिरी राष्ट्रीय श्रम संस्थान, नोएडा एवं श्री बंकु बिहारी सरकार, बाल संरक्षण विशेषज्ञ, यूनिसेफ के द्वारा बाल श्रम के उन्मूलन हेतु उनकी पहचान, विमुक्ति एवं पुनर्वास हेतु सभी हितधारकों के समग्र प्रयास की आवश्यकता पर बल दिया गया।

तृतीय सत्र में श्रम संहिता : आकांक्षाएं एवं वास्तविकता के संदर्भ में वृहद उद्देश्यों की प्राप्ति विषय पर आयोजित विमर्श में श्री ओमकार शर्मा, सेवानिवृत मुख्य श्रम आयुक्त (केन्द्रीय), श्री अमरकान्त सिंह, सेवानिवृत संयुक्त श्रमायुक्त, बिहार एवं डॉ0 एलिना सामंतराय, सीनियर फेलो, वी.वी. गिरी राष्ट्रीय श्रम संस्थान, नोएडा ने श्रम संहिता की व्यावहारिक चुनौतियाँ एवं इसके क्रियान्वयन में आ रही बाधाओं पर प्रकाश डाला। कृत्रिम बुद्धिमत्ता एवं श्रम बाजार पर इसके प्रभाव विषय पर आयोजित **चतुर्थ सत्र** में प्रो0 पुष्पेन्द्र, टाटा इंस्टीट्यूट ऑफ सोशल साईंस, प्रो0 नलीन भारती, भारतीय प्रद्योगिकी संस्थान, पटना, प्रो0 एस.सी. राय, चाणक्या राष्ट्रीय विधि विश्वविद्यालय, पटना, श्री डी.पी. सिंह, अधिवक्ता, उच्च न्यायालय, पटना एवं सुश्री युकी ओतसुजी, श्रमिक विशेषज्ञ, अन्तर्राष्ट्रीय श्रम संगठन ने आर्टिफिशियल इंटेलिजेंस के प्रभाव, संबंधित कौशल प्रशिक्षण एवं इसके अनुरूप श्रम कानूनों में संशोधन की आवश्यकता को रेखांकित किया।

प्रथम दिवस सत्रों के समापन के उपरान्त संध्या में सांस्कृतिक कार्यक्रम का आयोजन किया गया, जिसमें विभिन्न कलाकारों ने बिहार के लोक गीत–संगीत एवं आंचलिक कला को भी प्रमुखता से प्रस्तुत किया।

कार्यशाला के दूसरे दिन 01 मई, 2025 को **पंचम सत्र** में भारत की नयी अर्थव्यवस्था के संचालक : गिग और प्लेटफॉर्म श्रमिक (नये आयाम एवं भविष्य की राह) विषय पर श्री दीपक कुमार सिंह (अपर

मुख्य सचिव), राजस्व एवं भूमि सुधार विभाग, बिहार सरकार, डॉ. धन्या एमबी, सीनियर फेलो, वी.वी. गिरी राष्ट्रीय श्रम संस्थान, श्री करूण गोपीनाथ, राष्ट्रीय परियोजना समन्वयक सामाजिक सुरक्षा, अंतर्राष्ट्रीय श्रमिक संगठन (ILO) एवं श्री पुष्पेन्द्र, TISS ने गिग अर्थव्यवस्था में कामगार–नियोक्ता संबंधों के नये स्वरूप एवं कार्यरत गिग श्रमिकों के लिए विधि निर्माण और सुरक्षा उपायों पर विस्तार से चर्चा किया एवं महत्वपूर्ण सुझाव सामने रखा।

षष्ठम सत्र में बिहार में श्रमबल : एक समर्थ भविष्य का निर्माण विषय पर आयोजित चर्चा में श्री संजय पासवान, माननीय पूर्व केन्द्रीय मंत्री, भारत सरकार, श्री अलख नारायण शर्मा, निदेशक, मानव विकास संस्थान, दिल्ली, श्री अमरकांत, सेवानिवृत संयुक्त श्रमायुक्त, बिहार और प्रो. नील रतन, ए.एन. सिन्हा सामाजिक अध्ययन संस्थान, पटना ने बिहार के श्रम बल के संदर्भ में तकनीकी नवाचार, प्रशिक्षण, नीति में लचीलापन और सामाजिक सुरक्षा को भविष्य की आवश्यकता बताया। सुश्री मिचिको मियमोतो, निदेशक, दक्षिण एशिया, अंतर्राष्ट्रीय श्रम संगठन, के द्वारा बताया गया कि भारत और विशेष रूप से बिहार में किस तरह से ILO के द्वारा श्रमिकों की सुरक्षा एवं कल्याण के लिए कार्य किए जा रहे हैं साथ ही उनके द्वारा आश्वासन दिया गया कि संस्था आगे भी इस तरह के प्रयास जारी रखेगी।

मुख्य समारोह के दौरान श्री संतोष कुमार सिंह, माननीय मंत्री, श्रम संसाधन विभाग, बिहार द्वारा विभागीय योजनाओं की जानकारी देने वाले IEC प्रचार वाहनों को हरी झंडी दिखाकर रवाना किया गया। अपने संबोधन में माननीय मंत्री ने श्रमिकों के जीवन को बेहतर बनाने के लिए सरकार की प्रतिबद्धता दोहराई और दो दिवसीय समूह परिचर्चा में आए विचारों को भविष्य की नीतियों में सम्मिलित करने की बात कही। उन्होंने कहा कि सरकार श्रमिकों की सामाजिक सुरक्षा, कल्याण और प्रशिक्षण को प्राथमिकता दे रही है ताकि वे राज्य और देश के विकास में सक्रिय एवं सक्षम भूमिका निभा सकें।

इस अवसर पर कारखाना निरीक्षणालय द्वारा चयनित विभिन्न प्रतिष्ठानों से जुड़े 80 कर्मियों को माननीय मंत्री द्वारा सम्मानित किया गया। साथ ही उनके द्वारा बोर्ड की योजनाओं के अंतर्गत लाभार्थियों को सहायता राशि से संबंधित डमी चेक भी वितरित किया गया।

आइये कार्यक्रम के दौरान गिग एवं प्लेटफॉर्म कामगार तथा बाल श्रम एवं मानव तस्करी पर वक्ताओं के प्रमुख विचारों को जानते है।

भारत की नई अर्थव्यवस्था में गिग एवं प्लेटफॉर्म कामगार

गिग एवं प्लेटफॉर्म आधारित कार्यप्रणाली, भारत में उभरती हुई अर्थव्यवस्था की प्रमुख शक्ति बनती जा रही है। विभिन्न विशेषज्ञों द्वारा इस कार्यप्रणाली के विविध आयामों पर विमर्श किया गया, जिसमें इसकी परिभाषा, सामाजिक सुरक्षा की चुनौतियाँ तथा वैश्विक संदर्भ में इसकी प्रासंगिकता को विश्लेषित किया गया।

1. श्री पुष्पेन्द्र (पैनल समन्वयक, टाटा सामाजिक अध्ययन संस्थान)

श्री पुष्पेन्द्र ने गिग और प्लेटफॉर्म कामगारों की परिभाषा से विमर्श की शुरुआत की। उन्होंने इन्हें वेब आधारित और लोकेशन आधारित श्रमिक बताया, जो उपभोक्ता की सुविधा हेतु ऐप आधारित सेवाओं के माध्यम से कार्य करते हैं। उन्होंने ओला, उबर, जोमेटो, स्विगी आदि को इसके उदाहरणों के रूप में प्रस्तुत किया। उन्होंने बताया कि इन सेवाओं की लोकप्रियता इसके लचीलापन, रोजगार की सुलभता और गतिशीलता के कारण बढ़ रही है।

2. श्री दीपक कुमार सिंह (अपर मुख्य सचिव, राजस्व एवं भूमि सुधार विभाग, बिहार)

श्री सिंह ने बताया कि 'गिग' शब्द की उत्पत्ति 2009 में हुई थी और भारत में इसे श्रम संहिता 2020 में पहली बार परिभाषित किया गया। गिग कामगार के सम्बन्ध में कहा जाना है कि वे पारंपरिक नियोजक–कामगार संबंध के दायरे में नहीं आते हैं, यह सही नहीं है। उन्होंने कहा कि परम्परागत कामगार और गिग वर्कर के बीच के समानता को समझना आवश्यक है, क्योंकि दोनों में मजदूरी भुगतान कमीशन आधारित या मात्रानुपतिक दर से किया जाता हैं। इस वजह से केवल डिजिटल प्लेटफॉर्म पर निबंधन से गिग वर्कर को परम्परागत व्यवस्था से अलग नहीं माना जा सकता।

उन्होंने यह भी कहा कि नियोक्ता 'पार्टनर्स' जैसे शब्दों का प्रयोग कर अपने दायित्वों से बचते हैं, जबकि असली चुनौती गिग श्रमिकों की सामाजिक सुरक्षा को सुनिश्चित करना है – जैसे आकस्मिकता के समय सहायता, न्यूनतम आय की गारंटी, और शोषण से सुरक्षा। उन्होंने सुझाव दिया कि गिग श्रमिकों की परिभाषा स्पष्ट की जानी चाहिए और उनके लिए व्यापक सामाजिक सुरक्षा तंत्र का निर्माण जरूरी है।

3. डॉ. धन्या एम.बी. (सीनियर फेलो, वी.वी. गिरि राष्ट्रीय श्रम संस्थान, नोएडा)

डॉ. धन्या ने गिग अर्थव्यवस्था के वैश्विक महत्व को रेखांकित किया और कहा कि यह श्रम बाजार में सामंजस्य और स्वायत्तता को बढ़ावा देती है। उन्होंने अंतर्राष्ट्रीय उदाहरणों का उल्लेख करते हुए कहा कि भारत में गिग कामगारों की संख्या लगभग 27 प्रतिशत है, जो मुख्यतः तकनीकी रूप से दक्ष युवा हैं। उन्होंने बताया कि यूनाइटेड किंगडम, कैलिफ़ोर्निया, यूरोपीय संघ, ऑस्ट्रेलिया और कनाडा जैसे देशों में भी गिग व्यवस्था की परिभाषा और श्रम अधिकारों पर विमर्श जारी है। डॉ. धन्या ने विशेष रूप से महिला गिग कामगारों की चर्चा की, जो कुल कामगारों का केवल 10 प्रतिशत हैं और जो मुख्यतः ग्रामीण क्षेत्रों से आती हैं। उन्होंने कहा कि सामाजिक, सांस्कृतिक बाधाएं, डिजिटल साक्षरता की कमी और सुरक्षा कारण महिलाओं की भागीदारी को सीमित करते हैं। साथ ही उन्होंने बतलाया कि गिग कार्य जहां सेवा प्रणाली को सशक्त बनाता है, वहीं पारंपरिक रोजगार के लिए चुनौती बन रहा है।

4. डॉ. करूण गोपीनाथ (राष्ट्रीय परियोजना समन्वयक, सामाजिक सुरक्षा, अंतरराष्ट्रीय श्रम संगठन)

डॉ. गोपीनाथ ने नीति आयोग के आंकड़ों के हवाले से बताया कि भारत में 2020–21 में लगभग 70 लाख गिग वर्कर्स थे और 2029–30 तक यह संख्या बढ़कर 2.35 करोड़ हो सकती है। उन्होंने इसके पीछे लचीलापन, प्रवेश में आसानी, समावेशिता, और बेहतर भुगतान जैसी सुविधाओं को कारण बताया।

हालांकि, उन्होंने सामाजिक सुरक्षा की अनुपलब्धता, प्रतिनिधित्व की कमी और निर्णय शक्ति में असमानता को गंभीर चुनौती बताया। उन्होंने कहा कि यदि गिग श्रमिकों को आकस्मिक स्थितियों में सामाजिक सुरक्षा का समर्थन न मिले, तो वे गरीबी और बेरोजगारी की ओर बढ़ सकते हैं। इसके उलट, यदि उन्हें संरक्षित किया जाए, तो यह न केवल व्यक्तिगत भलाई बल्कि देश की अर्थव्यवस्था के लिए भी लाभदायक होगा।

निष्कर्ष

इस विमर्श में गिग कार्य प्रणाली को भारत की अर्थव्यवस्था की एक आवश्यक और विकसित होती धारा के रूप में स्वीकार किया गया। विशेषज्ञों ने स्पष्ट किया कि इसकी सफलता के लिए सबसे आवश्यक पहलू है – एक ठोस, समावेशी और कार्यान्वित सामाजिक सुरक्षा ढांचा, जो सभी गिग श्रमिकों की गरिमा और अस्तित्व को सुनिश्चित कर सके। भविष्य में गिग कामगारों की पहचान, कार्य परिस्थितियों की पारदर्शिता और नीति–निर्माण में उनकी भागीदारी ही इस क्षेत्र को टिकाऊ और न्यायसंगत बना सकेगी।

बाल श्रम एवं मानव तस्करी– चुनौतियाँ, कारण और समाधान

इस सत्र में श्री गोपाल मीणा, श्रीमती हेलेन राजकुमारी सेकर और श्री बंकु बिहारी सरकार ने विभिन्न आयामों को गहनता से प्रस्तुत किया, साथ ही समाधानात्मक सुझाव भी सामने रखे।

श्री गोपाल मीणा– ऐतिहासिक परिप्रेक्ष्य और वर्तमान स्थिति

विमर्श की शुरुआत करते हुए श्री गोपाल मीणा ने चार्ल्स डिकेन्स के उपन्यास ओलिवर ट्विस्ट का उदाहरण देते हुए बताया कि 19वीं सदी के विक्टोरियन इंग्लैंड में भी बाल श्रम और शोषण प्रचलित थे, और कानूनों के बावजूद इस समस्या का उन्मूलन नहीं हुआ। वर्तमान भारत की स्थिति भी इससे अलग नहीं है, कानून हैं लेकिन क्रियान्वयन की गंभीर कमी है। उन्होंने कहा कि भारत में बाल श्रम के मूल कारण अशिक्षा, गरीबी, बेरोजगारी, सामाजिक संरचनात्मक असमानताएं और जनसंख्या दबाव हैं। विशेष रूप से पिछड़े क्षेत्रों के बच्चे अक्सर विकसित राज्यों में बाल श्रमिक बन कर पलायन करते हैं।

श्री मीणा ने स्पष्ट किया कि श्रम विभाग की भूमिका सीमित है, और जब तक शिक्षा, स्वास्थ्य, महिला एवं बाल विकास, पुलिस तथा अन्य विभागों का समन्वित प्रयास न हो, तब तक बाल श्रम की रोकथाम संभव नहीं। उन्होंने "बहु–विभागीय स्टेकहोल्डर मॉडल" को

आवश्यक बताया। श्री मीणा ने उल्लेख किया कि बाल श्रमिकों की पहचान और मुक्त कराने के बाद यदि परिवार को वैकल्पिक आजीविका नहीं दी गई, तो बच्चा फिर उसी चक्र में फँस जाता है। उन्होंने सुझाव दिया कि मुक्त बच्चों के लिए विशेष आवासीय विद्यालयों में शिक्षा को व्यावसायिक प्रशिक्षण से जोड़ा जाए।

श्री गोपाल मीणा ने जोर देकर कहा कि समाज का दृष्टिकोण जब तक नहीं बदलेगा, तब तक बाल श्रम का उन्मूलन असंभव है। उन्होंने सरकारी सेवकों से आग्रह किया कि वे गरीब परिवारों को 'क्लाइंट' मानकर योजनाओं की जानकारी दें और उन्हें पात्रतानुसार लाभान्वित करें। श्री मीणा ने "बाल श्रमिक ट्रैकिंग प्रणाली" की प्रशंसा करते हुए बताया कि यह पुनर्वास और विधिक कार्रवाई की पारदर्शिता सुनिश्चित करता है। उन्होंने सुझाव दिया कि ट्रैकिंग सिस्टम को कौशल आधारित शिक्षा से जोड़ा जाए।

श्रीमती हेलेन सेकर – मानव तस्करी के आयाम

पूर्व सीनियर फेलो, वी.वी. गिरि श्रम संस्थान, श्रीमती हेलेन ने मानव तस्करी को एक संगठित अपराध करार देते हुए कहा कि इसमें बच्चों को अभिभावकों से छल करके ले जाना, बार–बार बेचना, हिंसात्मक वातावरण में डालना शामिल है। उन्होंने बताया कि तस्करी से पीड़ित बच्चे आमतौर पर आर्थिक–सामाजिक रूप से पिछड़े तबके से होते हैं, जिन्हें सुरक्षित बचपन नहीं मिलता। न केवल उनका अधिकार और आत्मसम्मान छिन जाता है, बल्कि वे गंभीर स्वास्थ्य समस्याओं और शारीरिक–मानसिक उत्पीड़न का शिकार होते हैं। श्रीमती हेलेन ने बच्चों को खतरनाक उद्योगों जैसे कालीन, कांच, पटाखा, खनन, ब्रास, सीमेंट और कचरा–प्रबंधन में होने वाली शारीरिक बीमारियों की ओर ध्यान आकर्षित किया। उन्होंने चाइल्ड पोर्नोग्राफी और बाल वेश्यावृत्ति से संबंधित गहरे मनोवैज्ञानिक आघात का भी उल्लेख किया। माननीय उच्चतम न्यायालय द्वारा बाल श्रम के संदर्भ में दिये गए निर्देशों के अनुसार ज़िलास्तरीय "बाल श्रम पुनर्वास कोष" की धनराशि के उपयोग में पारदर्शिता सुनिश्चित करने की आवश्यकता है।

श्री बंकु बिहारी सरकार – बाल तस्करी की सामाजिक एवं सांस्कृतिक जटिलताएं

यूनिसेफ के बाल संरक्षण विशेषज्ञ श्री सरकार ने बताया कि बिहार जैसे राज्यों में आपदाएं (बाढ़, सूखा) तस्करी और बाल श्रम को बढ़ावा देती हैं। उन्होंने ज़ोर दिया कि आपदा–प्रभावित समुदायों की पहचान कर उन पर केंद्रित विकास योजनाएं बननी चाहिए।

विद्यालय से बाहर रह गए बच्चों की पहचान करके ही तस्करी और बाल श्रम के संभावित मामलों को रोका जा सकता है। उन्होंने स्कूल ड्रॉपआउट दर पर चिंता व्यक्त की, जिससे बाल श्रम की आशंका बढ़ जाती है।

बंकु बिहारी सरकार ने सुझाव दिया कि उद्यमियों से शपथपत्र लिया जाए कि वे बाल श्रम का उपयोग नहीं करेंगे। साथ ही मीडिया से अपेक्षा की गई कि वह दोषियों को उजागर करे, जिससे डर का वातावरण बने और निवारक प्रभाव हो।

निष्कर्ष

बाल श्रम और मानव तस्करी की समस्या केवल विधिक नहीं, बल्कि सामाजिक, आर्थिक और सांस्कृतिक है। इसका समाधान बहु–स्तरीय प्रयासों, सामुदायिक सहयोग, सामाजिक जागरूकता और राजनीतिक इच्छाशक्ति से ही संभव है। वक्ताओं के सुझावों को अमल में लाना न केवल आवश्यक है, बल्कि भारत के भविष्य को संवारने की दिशा में यह एक निर्णायक कदम भी होगा।

अंतर्राष्ट्रीय श्रम सम्मलेन में बिहार की सहभागिता

माननीय मंत्री, श्रम संसाधन विभाग एवं सचिव, श्रम संसाधन विभाग द्वारा जून के प्रथम सप्ताह में अंतर्राष्ट्रीय श्रम सम्मेलन में भाग लेने के लिए जिनेवा की यात्रा की गयी। अंतर्राष्ट्रीय श्रम सम्मेलन (International Labour Conference) अंतर्राष्ट्रीय श्रम संगठन (ILO) का सर्वोच्च नीति निर्धारण निकाय है। यह सम्मेलन हर वर्ष जिनेवा, स्विट्ज़रलैड में आयोजित किया जाता है और इसमें ILO के सभी सदस्य देश भाग लेते हैं। प्रत्येक सदस्य देश से तीन प्रतिनिधि होते हैं – एक सरकार का, एक नियोक्ताओं का और एक श्रमिकों का, जिससे यह त्रिपक्षीय स्वरूप धारण करता है। इस सम्मेलन का मुख्य उद्देश्य वैश्विक श्रम मानकों को निर्धारित करना, श्रमिकों के अधिकारों की रक्षा करना, और कार्य परिस्थितियों में सुधार लाना है। सम्मेलन में श्रम कानूनों, सामाजिक सुरक्षा, कार्य के अधिकार, समान वेतन, बाल श्रम, जबरन श्रम और श्रमिकों के स्वास्थ्य जैसे विषयों पर चर्चा होती है। जो सदस्य देशों के लिए श्रम मानकों की दिशा निर्धारण करते है। यह सम्मेलन वैश्विक श्रमिक हितों को एक साझा मंच पर लाकर सामाजिक न्याय की स्थापना का प्रयास करता है।

इस बार चर्चा का मुख्य विषय गिग एवं प्लेटफॉर्म कामगार तथा प्लेटफॉर्म अर्थव्यवस्था रही। आज के डिजिटल युग में, जब तकनीकी प्रगति ने पारंपरिक कार्यशैली को चुनौती दी है, तब प्लेटफार्म अर्थव्यवस्था में काम करने वाले कर्मचारियों के मौलिक अधिकारों और सुरक्षा मानकों का होना अत्यंत आवश्यक हो गया है। अंतर्राष्ट्रीय श्रम संगठन (ILO) द्वारा इस बात पर बल दिया गया है कि डिजिटल प्लेटफॉर्म के जरिए कार्य करने वाले कर्मचारियों को पारंपरिक श्रम नियमों के अनुरूप सुरक्षित, सम्मानजनक और आर्थिक रूप से संवर्धित वातावरण प्रदान किया जाए। इसके लिए नए अभिसमय को अपनाने पर बल देते हुए इसके संबंध में मार्गदर्शिका निर्गत की गयी।

बैठक में भारत सरकार द्वारा प्रस्तावित श्रम संहिताओं पर चर्चा करते हुए इसकी सराहना की गयी। श्रम के विभिन्न पहलुओं जैसे, औद्योगिक विवादों का समाधान, काम करने की स्थिति, सामाजिक सुरक्षा और मजदूरी आदि को विनियमित करने वाले लगभग 100 से अधिक राज्य कानून और 40 केन्द्रीय कानून है। इन श्रम कानूनों की जटिलता के कारण न तो नियोजक सही से इसका अनुपालन कर पाते हैं और न ही सरकार इनका सही से प्रवर्त्तन करा पाती है। भारत सरकार ने श्रम सुधारों के तहत पूर्व के 29 श्रम कानूनों को समाहित करके 4 श्रम संहिता में परिवर्त्तित किया हैं। ये संहिताएँ हैं– मजदूरी संहिता, औद्योगिक संबंध संहिता, सामाजिक सुरक्षा संहिता, तथा व्यावसायिक सुरक्षा, स्वास्थ्य व कार्य की दशाएं संहिता। इन संहिताओं को प्रभावी बनाने के लिए भारत सरकार को कई सुझाव दिए गए।

अंतर्राष्ट्रीय श्रम सम्मेलन में अपने संबोधन में माननीय मंत्री, श्रम संसाधन विभाग ने वैश्विक मंच पर बिहार में श्रमिकों के लिए चलायी जा रही कल्याणकारी योजनाओं को साझा किया। उनके द्वारा बताया गया कि बिहार भवन एवं अन्य सन्निर्माण कर्मकार कल्याण बोर्ड के माध्यम से निर्माण श्रमिकों को विवाह, शिक्षा, मातृत्व–पितृत्व, साईकिल क्रय, तथा आश्रितों को दुर्घटना या मृत्यु की स्थिति में अनुदान एवं सहायता दी जा रही है। युवाओं को कौशल युक्त करने के लिए बिहार में कुशल युवा कार्यक्रम, फायनेंशियल एकाउंटिंग, आरटीडी, डोमेन स्किलिंग, आरपीएल जैसे प्रशिक्षण कार्यक्रम चलाये जा रहे हैं। असंगठित श्रमिकों के लिए भी कल्याणकारी योजनायें चलायी जा रही हैं।

प्रधानमंत्री–सूर्य घर मुफ्त बिजली योजना

प्रधानमंत्री – सूर्य घर : मुफ्त बिजली योजना :–

भारत सरकार द्वारा सौर छत क्षमता (Solar Roof Top Capacity) को अपनाने एवं आवासीय घरों को अपनी बिजली पैदा करने के लिए सशक्त बनाने के उद्देश्य से दिनांक– 29/02/2024 को पी0एम0–सूर्य घर : मुफ्त बिजली योजना की मंजूरी दी गयी है। इस योजना के Skilling Component के अंतर्गत वैसे कुशल कार्यबल तैयार किया जाना है, जो इसके अधिष्ठापन, रख–रखाव तथा व्यापक सौर प्रौद्योगिकी के उपयोग को Support प्रदान करने हेतु सक्षम हों। इस योजना के अंतर्गत भारत वर्ष में लगभग 1,00,000 Solar PV Technician हेतु अवसर सृजित किए जाने का लक्ष्य है। इस योजना के Skilling Component के क्रियान्वयन हेतु नोडल एजेंसी के रूप में Directorate General of Training (DGT), भारत सरकार कार्य कर रही है तथा अन्य Stakeholders के रूप में National Council for Vocational Education and Training (NCVET), National Instructional Media Institute (NIMI), Ministry of New and Renewable Energy (MNRE), National Skill Development Corporation (NSDC), Training Center (NSTIs/ITIs) आदि कार्य कर रहे हैं।

निदेशालय, नियोजन एवं प्रशिक्षण (प्रशिक्षण पक्ष) के द्वारा औद्योगिक प्रशिक्षण संस्थानों के माध्यम से इस योजना का क्रियान्वयन किया जा रहा है। इस योजना में विभिन्न व्यवसायों यथा– Electrician, Wireman, Electrician Power Distribution, Electronics Mechanic के प्रशिक्षणार्थियों को Rooftop Solar PV (Installation & Maintenance) में 60 घंटे (7 दिनों) का प्रशिक्षण (15 घंटे OJT सहित) तथा संस्थान के Solar Technician and Electrician Trades के अनुदेशकों/प्रशिक्षकों को भी Rooftop Solar PV (Installation & Maintenance) Trainer में 15 घंटे (2 दिनों) का प्रशिक्षण दिया जाना है।

वर्तमान में इस योजनान्तर्गत 67 सरकारी औद्योगिक प्रशिक्षण संस्थानों में प्रशिक्षण संचालित है। कुल 5447 प्रशिक्षणार्थियों को प्रशिक्षित किया जा चुका है एवं 4529 प्रशिक्षणार्थियों को On-Job-Training दिया गया है।

Spot Admission

राजकीय औद्योगिक प्रशिक्षण संस्थानों में नामांकन की प्रक्रिया बिहार संयुक्त प्रवेश प्रतियोगिता परीक्षा पर्षद् द्वारा ITICAT के माध्यम से की जाती है। औद्योगिक प्रशिक्षण संस्थान प्रतियोगिता प्रवेश परीक्षा (ITICAT) के आधार पर पर्षद द्वारा तीन चरणों में (दो चरण ऑनलाईन एवं तृतीय चरण ऑफलाईन) कॉउंसेलिंग /नामांकन कार्य किया जाता है।

राज्य के सरकारी औद्योगिक प्रशिक्षण संस्थानों में तीन चरणों के कॉउंसेलिंग के उपरांत भी प्रत्येक वर्ष सामान्यतः लगभग 15 से 20 प्रतिशत रिक्तियाँ रह जाती हैं, जिससे संस्थान के आधारभूत संरचना का पूर्णतः उपयोग नहीं हो पाता है। विभागीय संकल्प संख्या–699 दिनांक–28.02.2025 के माध्यम से राजकीय औद्योगिक प्रशिक्षण संस्थानों में स्वीकृत सीटों एवं आधारभूत संरचना के शत–प्रतिशत उपयोग तथा नामांकन प्रतिशत में वृद्धि हेतु बिहार संयुक्त प्रवेश प्रतियोगिता परीक्षा पर्षद द्वारा आयोजित तीनों चरणों की कॉउंसेलिंग के उपरान्त तथा भारत सरकार द्वारा औद्योगिक प्रशिक्षण संस्थानों के लिए निर्धारित नामांकन की अंतिम तिथि के पूर्व रिक्त बचे सीटों पर Spot Admission कराये जाने का निर्णय लिया गया है एवं उक्त हेतु SOP निर्धारित किया गया है।

सरकारी औद्योगिक प्रशिक्षण संस्थानों में Spot Admission हेतु संबंधित संस्थान के प्राचार्य/प्रभारी प्राचार्य द्वारा विज्ञापन प्रकाशित करायी जायेगी। जिसके आलोक में ITICAT में सम्मिलित सभी पात्रता प्राप्त अभ्यर्थियों, जो पूर्व में ऑनलाईन एवं ऑफलाईन कॉउंसेलिंग के आधार पर किसी संस्थान में नामांकित नहीं हो सके, से आवेदन प्राप्त किया जायेगा। तदोपरांत संस्थानों में Document Verification एवं नामांकन हेतु निर्धारित तिथि को संबंधित अभ्यर्थियों के ITICAT के जिलावार अनारक्षित मेधा क्रमांक के आधार पर रिक्त बची सीटों पर योग्य एवं उपस्थित अभ्यर्थियों को उनके मेधा एवं पसंद (Choice) के अनुसार सीट आवंटित कर Spot Admission किये जाने हेतु कार्रवाई की जायेगी।

राज्य सरकार की इस अनुठी पहल से सरकारी औद्योगिक प्रशिक्षण संस्थानों की आधारभूत संरचना का पूर्णतः उपयोग हो सकेगा एवं राज्य के जरूरतमंद युवाओं को कौशल विकास के माध्यम से रोजगार एवं स्वरोजगार के बेहतर अवसर उपलब्ध हो सकेंगे।

विदेशी भाषा का प्रशिक्षण

बिहार राज्य के युवाओं को विदेशों में रोजगार प्राप्त करने के लिए उन्हें सक्षम बनाने के उद्देश्य से श्रम संसाधन विभाग के निदेशालय, नियोजन एवं प्रशिक्षण के नियंत्रणाधीन सरकारी औद्योगिक प्रशिक्षण संस्थानों में बिहार–झारखण्ड फ्रेटरनिटी म्यूनिख ईवी (बीजीएफएम), जर्मनी के प्रोजेक्ट मंधार के द्वारा जर्मन भाषा में ऑनलाईन माध्यम से प्रशिक्षण दिया जा रहा है।

दिनांक– 17.02.2025 से राज्य के 33 सरकारी औद्योगिक प्रशिक्षण संस्थानों में दो बैचों में जर्मन भाषा में ऑनलाईन प्रशिक्षण दिया जा रहा है। प्रथम बैच में 140 एवं द्वितीय बैच में 146 प्रशिक्षणार्थियों को प्रशिक्षण दिया जा रहा है। प्रशिक्षणार्थियों को जर्मन भाषा में ए–1 स्तर का प्रमाणीकरण के उपरान्त उन्हें जर्मनी में रोजगार प्राप्त करने में भी सहयोग प्रदान किया जायेगा।

निदेशालय प्रशिक्षण पक्ष के द्वारा सरकारी औद्योगिक प्रशिक्षण संस्थानों में जर्मन भाषा के अतिरिक्त अन्य विदेशी भाषाएँ यथा– जापानी, फ्रेंच एवं स्पेनिश में भी प्रशिक्षण प्रदान करने के संबंध में आवश्यक कार्रवाई की जा रही है।

BPSC (बिहार लोक सेवा आयोग) मुख्य परीक्षा की तैयारी हेतु निःशुल्क मार्गदर्शन एवं प्रशिक्षण का आयोजन

निदेशालय, नियोजन एवं प्रशिक्षण (नियोजन) अंतर्गत अवर प्रादेशिक नियोजनालय–सह–मॉडल करियर सेंटर, पटना द्वारा बिहार लोक सेवा आयोग की 70वीं एकीकृत संयुक्त मुख्य (लिखित) परीक्षा की तैयारी हेतु 22 दिवसीय मार्गदर्शन कार्यक्रम का आयोजन किया गया। इस कार्यक्रम में कुल 35 प्रारंभिक परीक्षा उत्तीर्ण अभ्यर्थियों को समय सीमा के अंदर सभी प्रश्नों के सटीक उत्तर लिखने तथा सामान्य ज्ञान एवं निबंध विषयों पर विषय विशेषज्ञों तथा अवर प्रादेशिक नियोजनालय, पटना में पदस्थापित पदाधिकारियों की टीम द्वारा विस्तृत मार्गदर्शन दिया गया। विभिन्न चरणों में लिखित टेस्ट द्वारा अभ्यर्थियों का मूल्यांकन एवं सुधार भी किया गया। विदित हो कि अवर प्रादेशिक नियोजनालय, पटना में संचालित करियर सूचना केन्द्र में अध्ययन करने वाले कुल 08 अभ्यर्थियों ने बी0पी0एस0सी0 प्रारंभिक परीक्षा में सफलता हासिल की थी।

बोर्ड का हाथ, निर्माण श्रमिकों के साथ

बक्सर जिले के एक छोटे से गांव में रहने वाली रंजू देवी कभी मनरेगा के तहत मज़दूरी तो कभी रेजा का काम कर अपनी आजीविका बड़ी मुश्किल से चला रही थीं। परन्तु ज़िंदगी की कठिन राहों पर अपने दिव्यांग पति कृष्ण बिहारी ठाकुर और बेटी रुसी कुमारी के साथ वो हौसले से चल रही थीं। बीते साल सांस की बीमारी ने उनकी दुनिया उजाड़ दी। रंजू देवी की मौत के बाद भविष्य की चिंता ने पति कृष्ण बिहारी को और भी तोड़ दिया।

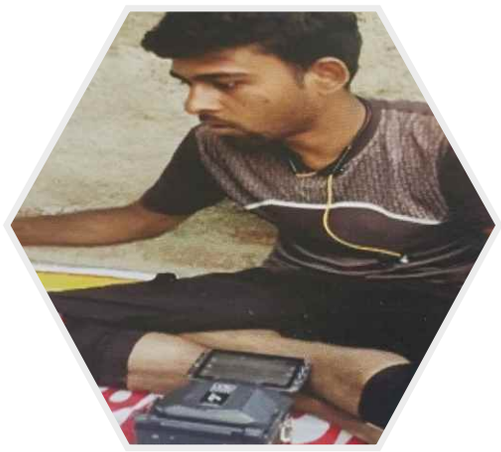
मृतका रंजू देवी बिहार भवन एवं अन्य सन्निर्माण कर्मकार कल्याण बोर्ड की सदस्या थी। उनके पति ने ऑनलाईन आवेदन किया जिसके स्थलीय जांच और सत्यापन के बाद सरकार की ओर से 2 लाख रुपए मृत्यु अनुग्रह अनुदान और 5,000 रुपए अंत्येष्टि सहायता राशि के रूप में उनके खाते में भेजे गए।

इस सहायता ने जैसे बुझती ज़िंदगी में उम्मीद की लौ जला दी। दिवंगत रंजू देवी के पति, कृष्ण बिहारी ने 2 लाख रुपए बेटी रुसी की शादी के लिए बैंक में सुरक्षित रख दिए और 5,000 रुपए से एक छोटी सी दुकान खोल ली ताकि गुज़ारे का कोई ज़रिया बने। 40% दिव्यांग होते हुए भी उन्होंने हार नहीं मानी। उनका कहना है, "सरकार की यह मदद मेरे लिए सिर्फ़ पैसे नहीं, बल्कि रंजू की आखिरी यादों की तरह है... जिसने मेरे टूटे हुए परिवार को संबल दिया।"

रंजू देवी अब इस दुनिया में नहीं हैं, लेकिन उनके श्रम और संघर्ष की कहानी, सरकार की सामाजिक सुरक्षा योजना के ज़रिए आज भी जीवित है।

भर्ती–प्रशिक्षण–तैनाती योजना के सफलता की कहानी

गयाजी जिले के एक छोटे से सुदूरवर्ती गांव सुगरिस की कच्ची गलियों और मिट्टी के घरों में पला–बढ़ा मो० अनीसुल कादरी आज दक्षिण भारत के मशहूर शहर तिरुपति में रिलायंस जियो की एक बड़ी परियोजना में काम कर रहा है। यह सफर सुनने में जितना आसान लगता है, असल में उतना ही संघर्षों से भरा, लेकिन प्रेरणादायक रहा। मो0 अनीसुल कादरी एक पिछड़े और अल्पसंख्यक समुदाय से आते हैं, जहां अब भी शिक्षा से अधिक दो वक्त की रोटी को प्राथमिकता दी जाती है। लेकिन अनीसुल के भीतर कुछ अलग था – जुनून, जिद और बदलाव की ललक। 2020 में उन्होंने 12वीं पास की और तभी से तय कर लिया कि वे अपने भविष्य को केवल किस्मत के भरोसे नहीं छोड़ेंगे। एक दिन उन्हें बिहार कौशल विकास मिशन (BSDM) के भर्ती प्रशिक्षण – तैनाती कार्यक्रम के तहत रेट्रोफिट टेक्नोलॉजी प्राइवेट लिमिटेड द्वारा चलाए जा रहे ऑप्टिकल फाइबर तकनीशियन के निःशुल्क आवासीय प्रशिक्षण कार्यक्रम की जानकारी मिली। बिना वक्त गंवाए अपने परिजनों की सहमति से वे पटना पहुंचे और इस सुनहरे अवसर को दोनों हाथों से थाम लिया।



प्रशिक्षण के दौरान अनीसुल ने न केवल तकनीकी ज्ञान सीखा, बल्कि आत्मविश्वास, संवाद कौशल और टीमवर्क की भी बारीकियां समझी। यह अनुभव उनकी जिंदगी का टर्निंग प्वांइट साबित हुआ। प्रशिक्षण पूरा होते ही उन्हें रिलायंस जियो की ओर से तिरुपति में नौकरी का प्रस्ताव मिला। गांव का एक साधारण लड़का अब एक बड़ी दूरसंचार कंपनी में सेवा दे रहा है। आज अनीसुल न केवल अपने परिवार की उम्मीदों पर खरे उतरे हैं, बल्कि उन्होंने अपने गांव के युवाओं के लिए एक नई दिशा और प्रेरणा भी दी है। अनीसुल कहते हैं, 'यह केवल मेरी नहीं, मेरे जैसे हजारों युवाओं की कहानी बन सकती है, अगर उन्हें सही समय पर सही अवसर मिले। मैं बिहार सरकार और बिहार कौशल विकास मिशन का दिल से धन्यवाद देता हूँ जिन्होंने मेरी जिंदगी बदल दी। सुगरिस के अनीसुल की यह कहानी बताती है कि सपनों को पंख तब मिलते हैं, जब प्रयासों को दिशा और अवसर मिलता है। यह सिर्फ एक नौकरी नहीं, एक संभावना की शुरुआत है।

एक नजर में

समाचार सार

1. दिनांक 5 अप्रैल, 2025 को नियोजन भवन के प्रतिबिंब सभागार में सचिव श्रम संसाधन विभाग एवं बिहार कौशल विकास मिशन के मुख्य कार्यकारी पदाधिकारी (**CEO**) श्री दीपक आनन्द की अध्यक्षता में बिहार कौशल विकास मिशन द्वारा **'इंडस्ट्री मीट'** का आयोजन किया गया।

2. कर्मचारी राज्य बीमा योजना बिहार के लाभुकों को बेहतर चिकित्सा सुविधा प्रदान करने हेतु कर्मचारी राज्य बीमा योजना निगम, भारत सरकार द्वारा किये गए अनुरोध के आलोक में मुज़फ्फरपुर जिला अन्तर्गत 100 बिस्तरीय अस्पताल के निर्माण हेतु 5.07 एकड़ भूमि के हस्तांतरण के प्रस्ताव पर राज्य मंत्रिपरिषद द्वारा दिनांक 8 अप्रैल 2025 की बैठक में स्वीकृति प्रदान की गई।

3. दिनांक 11 अप्रैल, 2025 को नियोजन भवन स्थित प्रतिबिंब सभागार में श्रम संसाधन विभाग के सचिव श्री दीपक आनन्द की अध्यक्षता में कौशल विकास विषय पर एक कार्यशाला का आयोजन किया गया। इस अवसर पर डॉ. अंबेडकर चेयर इन जस्टिस, इंडियन इंस्टीट्यूट ऑफ पब्लिक एडमिनिस्ट्रेशन की प्रो. नुपूर तिवारी द्वारा "मौजूदा परिवेश में कौशलयुक्त श्रम और कौशल उन्नयन" विषय पर प्रभावी व्याख्यान दिया गया।

4. दिनांक 22 अप्रैल, 2025 को बिहार सरकार के श्रम संसाधन विभाग स्थित मंथन सभागार में भारतीय विदेश सेवा के प्रतिनिधिमंडल ने विभाग के सचिव श्री दीपक आनन्द से मुलाकात की। इस अवसर पर प्रतिनिधिमंडल को विभाग द्वारा श्रमिकों के हित में संचालित जनकल्याणकारी योजनाओं एवं युवाओं के लिए चल रहे तकनीकी एवं गैर–तकनीकी प्रशिक्षण कार्यक्रमों तथा कौशल विकास मिशन की विस्तृत जानकारी दी गई।

5. सरकारी औद्योगिक प्रशिक्षण संस्थानों में प्रशासनिक सुदृढीकरण एवं गुणवत्तापूर्ण प्रशिक्षण सुनिश्चित करने हेतु बिहार तकनीकी सेवा आयोग, पटना द्वारा व्यवसाय अनुदेशकों के प्रकाशित परीक्षाफल के आलोक में आयोग द्वारा चयनित कुल 480 आई.टी.आई. योग्यताधारी एवं 1146 डिग्री एवं डिप्लोमा योग्यताधारी व्यवसाय अनुदेशकों की नियुक्ति प्रक्रिया पूर्ण कर विभिन्न सरकारी औद्योगिक प्रशिक्षण संस्थानों में उनकी पदस्थापना की गई है।

6. दिनांक 5 मई, 2025 को पटना स्थित श्रम संसाधन विभाग के नियोजन भवन को भारत सरकार द्वारा ऊर्जा दक्षता के क्षेत्र में उत्कृष्ट प्रदर्शन के लिए 5–स्टार रेटिंग से सम्मानित किया गया। यह रेटिंग "मोर स्टार्स–मोर सेविंग" मानकों के आधार पर कंपोजिट क्लाइमेट जोन में दी गई है, जहाँ भवन का लोड महज 1000 केवीए है। यह उपलब्धि राज्य में पर्यावरणीय उत्तरदायित्व और सतत विकास के प्रति प्रतिबद्धता को दर्शाती है।

7. श्रम संसाधन विभाग के नियंत्रणाधीन निदेशालय, नियोजन एवं प्रशिक्षण, बिहार द्वारा पटना जिला अंतर्गत औद्योगिक प्रशिक्षण संस्थान, मोकामा की स्थापना की गई है। औद्योगिक प्रशिक्षण संस्थान, मोकामा में कुल 07 व्यवसायों यथा– Electrician, Fitter, Mechanical Electronics, Technician Mechatronics, Solar Technician (Electricals), Mechanical Diesel एवं Welder व्यवसायों में कुल 216 सीट स्वीकृत किया गया है। उक्त व्यवसायों में सत्र 2025–26 एवं 2025–27 के लिए नामांकन लिया जायेगा।

8. दिनांक 4 से 6 जून, 2025 तक जेनेवा में आयोजित **'अंतर्राष्ट्रीय श्रम सम्मेलन'** में श्रम संसाधन विभाग के माननीय मंत्री, श्री संतोष कुमार सिंह एवं सचिव श्री दीपक आनन्द सम्मिलित हुए । सम्मेलन में बिहार राज्य के अनुभव, नीतियों एवं श्रम कल्याण से जुड़ी प्राथमिकताओं को अंतर्राष्ट्रीय मंच पर साझा किया गया।

9. दिनांक 10 जून, 2025 को नियोजन भवन, पटना स्थित प्रतिबिम्ब सभागार में माननीय मंत्री श्रम संसाधन विभाग श्री संतोष कुमार सिंह की अध्यक्षता में बिहार राज्य समुद्रपार नियोजन ब्यूरो की शासी निकाय की बैठक आयोजित हुई।

10. दिनांक 10 जून, 2025 को श्रम संसाधन विभाग, बिहार सरकार के अंतर्गत बिहार राज्य बाल श्रमिक आयोग के अध्यक्ष पद पर श्री अशोक कुमार और उपाध्यक्ष पद पर श्री अरविंद कुमार सिंह ने पटना स्थित नियोजन भवन में पदभार ग्रहण किया।

11. दिनांक 12 जून को विश्व बाल श्रम निषेध दिवस, 2025 के अवसर पर दशरथ मांझी श्रम एवं नियोजन अध्ययन संस्थान, पटना में 'बाल श्रम के विरुद्ध बिहार' थीम पर आधारित कार्यक्रम का आयोजन किया गया।

श्रम संवाद

श्रम संवाद के ज़रिए कोशिश शुरू हुई सरकार की
मजदूरों को मिले न संज्ञा मजबूर–लाचार की।

विवाद तो बहुत हो चुका, अब संवाद ज़रूरी है
औद्योगिक सम्बन्ध से ही मिटती आपस की दूरी है
लाज़िम सबको परख है होनी औद्योगिक व्यवहार की
श्रम संवाद के ज़रिए कोशिश शुरू हुई सरकार की
मजदूरों को मिले न संज्ञा मजबूर–लाचार की।

श्रम शांति से उद्योगों को बल देने की कोशिश है
श्रम संवाद से श्रम संकट को हल देने की कोशिश है
कोशिश है समन्वय की भी ना केवल हुँकार की
श्रम संवाद के ज़रिए कोशिश शुरू हुई सरकार की
मजदूरों को मिले न संज्ञा मजबूर–लाचार की।

श्रम संवाद से प्रबंधन में संवेदन संवर्द्धन हो
शोषण की प्रवृति का संवाद से क्यों न मर्दन हो
कोशिश श्रम–विधानों के अब जन–जन तक प्रसार की
श्रम संवाद के ज़रिए कोशिश शुरू हुई सरकार की
मजदूरों को मिले न संज्ञा मजबूर–लाचार की।

योजनाओं में निहित हुई है मजदूरों की नई सुबह
श्रम संवाद ही करेगा साझा जानकारियाँ जगह–जगह
कोशिश है कि घर–घर पहुँचे ख़बर अपने रफ़्तार की
श्रम संवाद के ज़रिए कोशिश शुरू हुई सरकार की
मजदूरों को मिले न संज्ञा मजबूर–लाचार की।

(हरि शंकर कुमार)
उच्चवर्गीय लिपिक,
श्रम संसाधन विभाग।

कर्म

वह अधीर सा था दिख रहा
क्लांत, मलीन और उद्विग्न
बुद्ध के चरणों के पास बैठा
था देख रहा स्मित मुख ध्यानमग्न
ज्यूं गिरी किरीट हो आवृत श्वेत हिम से।

तथागत ने विमल नयन खोले
शांत, संयत स्वर में बोले
भंते! कहो क्या प्रयोजन है आने का
तुम नगर सेठ, ख्यातिनाम कौशांबी के
इस भिक्षुक के पास क्या है देने को।
विनीत स्वर में उसने कहा

विनीत स्वर में उसने कहा
प्रभो! मैं आचार, कर्म, ज्ञान से धर्मानुरागी
चलता हूँ सुमार्ग पर, किया धन अर्जन सुकर्म से
पर जाने क्यों लोग करते निंदा मेरी,
करते आलोचना और परिहास अनुपस्थिति में मेरी।

तथागत गौतम ने प्रेमपूर्वक उसे देखा
मंद हँसी उमड़ आयी शांत मुख पर
ज्यूं कोई बादल टिक जाता कुछ देर चंद्र पर
बोले मित्र! जगत में कोई नहीं अनिंदित
बस अप्रमाद के साथ अपने धर्म करो संपादित।

देखो सूर्य को, रूक सकता है क्या यह किसी की निंदा पर?
देखो चंद्र को, क्या छोड़ सकता शीतलता यह मेरे कहने पर?
क्या पवन है किसी की निंदा, प्रशंसा का आकांक्षी?
फिर तुम्हारे कर्म क्यों हैं बाह्य कारणों के आश्रित?
कर्म को मात्र कर्त्तव्य से रहने दो तुम आच्छादित।

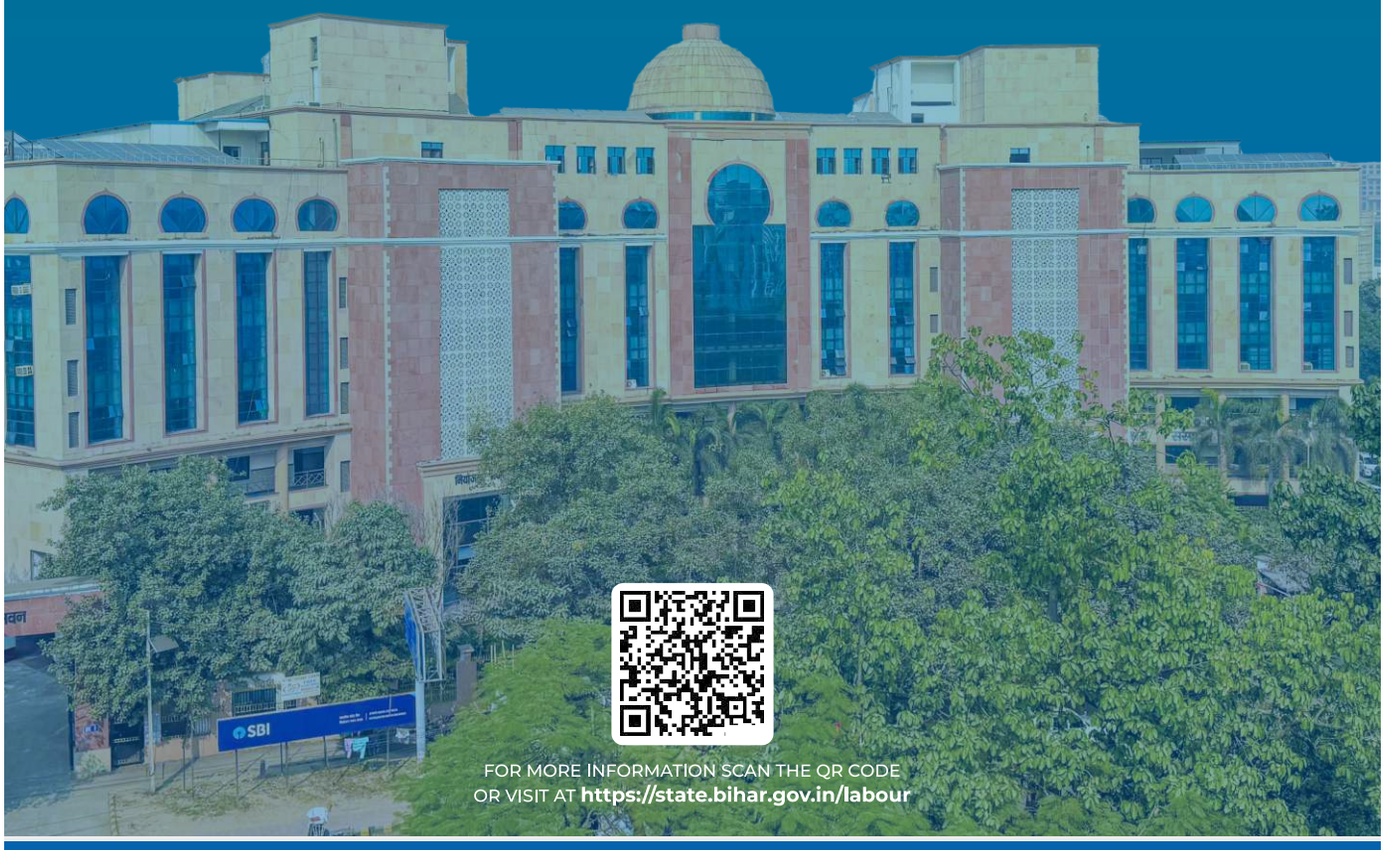
वह पा गया मर्म, कर्म और जीवन का
नमस्कार कर तथागत को शांत, प्रमुदित उठ चला।

(अंकित राज)
नियोजन पदाधिकारी

श्रम संवाद

त्रैमासिक

वर्ष-1, अंक-02, जुलाई से सितम्बर, 2025



FOR MORE INFORMATION SCAN THE QR CODE
OR VISIT AT **https://state.bihar.gov.in/labour**

श्रम संसाधन विभाग, बिहार, पटना
नियोजन भवन, बेली रोड , पटना - 800001
Website : https://state.bihar.gov.in/labour/CitizenHome.html

Diksha Art & Prints
+91-9431436534
ISO: 19001:2015