



# प्रतिरक्षा भारती Pratiraksha Bharti

भारतीय प्रतिरक्षा मजदूर संघ का मुख्य पत्र

मई 2023

• वर्ष-विंशति (20) • अंक 05 • मूल्य : ₹ 10 • वार्षिक मूल्य : ₹ 120



दिनांक 26 एवं 27 मई 2023 को भारतीय प्रतिरक्षा मजदूर संघ की केन्द्रीय कार्यकारिणी की बैठक ऑडिनेंस क्लब पुणे में सम्पन्न हुई।  
मंच पर उपस्थित पदाधिकारी सर्वश्री एम.पी. सिंह, बी. सुरेन्द्रन जी, एस. एन. वाट्वे, दिनेश गौतम, वीरेन्द्र नाथ एवं मुकेश सिंह





# औद्योगिक क्रांति का इतिहास

## औद्योगिक क्रांतियों के माध्यम से विश्व का परिवर्तन

मानव सभ्यता ने अपनी स्थापना के बाद से इतनी तेजी से और विविधता—पूर्ण रूप से खुद को नहीं बदला है जितना कि पिछली तीन शताब्दियों में हुआ है। पहले पत्थर के औजार और पहला भाप का इंजन के अविष्कार के बीच कम से कम एक हजार साल का अंतर है, वहीं मानव निर्मित वस्तुएं पहले हवाई जहाज के अविष्कार के बाद से एक सदी से भी कम समय में सौर मंडल से बाहर निकल गई। इस विषय पर अनगिनत विद्वानों ने लिखा है और उनमें से अधिकांश इस बात से सहमत हैं कि एक प्रजाति के रूप में मनुष्य को औद्योगिक क्रांति में विज्ञान और प्रोद्योगिकी को तेजी से प्रगति में लाने के लिए श्रेय जाता है।

औद्योगिक क्रांति की नींव इंग्लैण्ड में भाप इंजन और कताई—करघे के अविष्कार से रखी गई थी और यह तेजी से पूरे यूरोप और उत्तरी अमेरिका में फैल गई। मानव सभ्यता के आगमन के बाद से शहर अस्तित्व में हैं लेकिन औद्योगिक क्रांति ने औद्योगिक क्रांति ने औद्योगिक केन्द्रों की अवधारणा को सामने प्रकट किया जो लाखों लोगों को समायोजित कर सकता था। कृषि आधारित ग्रामीण और श्रम गहन कारीगर, अर्थव्यवस्थाओं में पिछड़ गई और उत्पादन के शहरी केंद्रों ने विश्व जीडीपी में सबसे बड़े हिस्से पर कब्जा कर लिया। किसान अपने सामंतों के दमन से भागे और मुनाफे के भूखे पूंजीपतियों के शोषण में फँस गए। औद्योगिक केंद्रों के निर्माण और श्रम की शुरुआत को आमतौर पर पहली औद्योगिक क्रांति के रूप में देखा जाता है।

जैसे ही पूंजी दुनिया भर की अर्थव्यवस्थाओं में केंद्र बन गई, उद्योगपतियों ने मुनाफा बढ़ाने के तरीके खोज लिए। दूसरी औद्योगिक क्रांति को साकार किया गया क्योंकि उद्योगों ने खुद को कुशलता से संगठित कर, उत्पादन के व्यवस्थित तरीके पेश किए जहाँ प्रत्येक श्रमिक ने असेंबली लाइन पर दोहराए गए कार्यों को किया। दूसरी औद्योगिक क्रांति के दौरान बिजली और अन्य तकनीकी विकास ने बड़े पैमाने पर उत्पादन का मार्ग प्रशस्त किया। इससे उत्पादन का समय कम हो गया और उपभोक्तावाद को जन्म देने वाली वस्तुओं की अधिकता से बाजार भर गए। इस दूसरी औद्योगिक क्रांति ने मजदूरों को उनके काम से अलग कर दिया और कौशलता को उद्योग की जरूरतों के अनुसार बनाया।

हमने तीसरी औद्योगिक क्रांति को कम्प्यूटर की शुरुआत के साथ देखा। इसे डिजिटल क्रांति के रूप में भी जाना जाता है, इसने दुनिया के काम करने के तरीके को पूरी तरह से बदल दिया।

संचार के नए साधन विकसित किए गए और दुनिया अनिवार्य रूप से एक वैश्विक गांव में सिमट गई। हालांकि, यह तीसरी क्रांति अपने साथ स्वचालन लेकर आई और इस प्रकार रोजगार की संख्या में कमी आई। इसके द्वारा किये गये अनेक कार्यों की वजह से डिजिटल क्रांति अर्थव्यवस्था के लगभग हर क्षेत्र में नौकरियों को खा रही है।

चौथी औद्योगिक क्रांति या औद्योगिकी 4.0 जिसमें साइबर—फिजिकल सिस्टम, इंटरनेट ऑफ थिंग्स, इंटरनेट ऑफ सिस्टम, आर्टिफिशियल इंटेलीजेंस आदि शामिल हैं। परिणाम स्वरूप, निर्माण प्रक्रिया अधिक स्वचालित हो गई और बैंकिंग, उर्जा और संचार जैसे क्षेत्रों में व्यवसाय प्रभावित होने लगे।

## प्रोटो औद्योगिक क्रांति

औद्योगिक क्रांति एक दिन में आने वाली क्रांति नहीं है, रिकार्ड किए गए इतिहास में हम हीरो ऑफ एलेक्जेंड्रिया द्वारा बताए गए अल्पविकसित भाप इंजन का वर्णन पाते हैं। लेकिन वह इंजन शीघ्र औद्योगिक क्रांति को जन्म नहीं दे सका। इसलिए विद्वान अक्सर तर्क देते हैं, हालांकि नियमित रूप से खंडन भी किया जाता है, कि पहली औद्योगिक क्रांति के लिए नेतृत्व करने वाले कई कारकों द्वारा बनाई गई अनुकूल परिस्थितियां थीं। यूरोप में और दुनिया भर से भारत, चीन और मुस्लिम जैसे देशों में मध्ययुगीन काल के अंत में प्रोटो उद्योग मौजूद थे। भारत में मंदिरों और अन्य सार्वजनिक कार्यों को शुरू करने वाले 'श्रेणियों' या अत्यधिक कुशल श्रमिकों के गिल्ड के शिलालेख पाए गए हैं। चूँकि श्रेणियों ने प्रमुखता खो दी, मुगल कारखाने सामने आए जहाँ प्रशिक्षित कारीगरों ने आधुनिक श्रमिकों के समान ही काम किया। उनका समय निश्चित था। निश्चित मजदूरी और उन्होंने एक केन्द्रीय इकाई—सम्प्राट के लिए सामान बनाया। दुनिया भर में पूँजीया सामंती/साम्राज्यवादी शक्ति के प्रभाव में संगठित कारीगरों के काम का समान संचय उभर रहा था। विद्वानों का सुझाव है कि इन स्थितियों ने मशीन—आधारित उत्पादन को एक संभावना बना दिया और इस प्रकार जब भाप इंजन और अन्य उत्पादन मशीनों का अविष्कार किया गया, तो उन्होंने व्यापक मांग देखी और लाभ चाहने वाले पूंजीपतियों द्वारा तेजी से अपनाया गया।

इस सिद्धांत के विरोधी टिप्पणी करते हैं कि उद्योग—समर्थक अनिवार्य रूप से खानों, भट्टियों या मिलों की तरह ही ग्रामीण अर्थव्यवस्थाओं का एक हिस्सा थे और इसलिए जब प्रोटो—उद्योग दिए गए रूपों में मौजूद थे, तो प्रोटो—औद्योगिकरण जैसी कोई घटना नहीं थी।

## पहली औद्योगिक क्रांति

आर्थिक और सामाजिक परिवर्तनों की गति को देखते हुए इतिहासकारों के बीच औद्योगिक क्रांति की सटीक शुरुआत और अंत अभी भी बहस में है। एरिक हॉब्सबॉम ने माना था कि औद्योगिक क्रांति 1780 के दशक में ब्रिटेन में शुरू हुई थी और 1830 या 1840 के दशक तक पूरी तरह से उसकी उपस्थिती महसूस नहीं की गई थी, जबकि टी.एस. एशटन के अनुसार यह मोटे तौर पर 1760 और 1830 के बीच हुई थी। तीव्र औद्योगिकीकरण सबसे पहले ब्रिटेन में शुरू हुआ, जिसकी शुरुआत 1780 के दशक में मशीनीकृत कपड़ा कराई से हुई। जबकि तकनीक को आत्मसात करने वाले सबसे पहले अंग्रेज थे और फ्रांसीसी ने तकनीकी से हुए परिवर्तनों को चिह्नित किया और निर्माण प्रक्रियाओं के साथ समानताएं बनाई। फ्रांस में 1827 में लिखे गए एक लेख में 'ग्रैंड रेवोल्यूशन इंडस्ट्रियल' शब्द का इस्तेमाल किया गया था। 'औद्योगिक क्रांति' शब्द का सबसे पहले दर्ज हुआ उपयोग जुलाई 1799 में फ्रांसीसी दूत लुइस-गिलौम ओटो द्वारा किया गया था, जिसमें घोषणा की गई थी कि फ्रांस औद्योगिकीकरण की दौड़ में प्रवेश कर चुका है।

पहली औद्योगिक क्रांति ने मानवीय श्रम से मशीन-आधारित निर्माण पर विस्थापन की प्रक्रियाओं को चिह्नित किया। इसने उत्पादन को कई गुना बढ़ा दिया जिससे औद्योगिक देशों में जनसंख्या में वृद्धि हुई। विद्वानों का मानना है कि इतिहास में यह पहली बार हुआ था जब यूरोप में जीवन शैली में सुधार आए।

जबकि इसके विपरीत उन देशों में इसका विनाशकारी प्रभाव पड़ा जो कारीगर/मानव श्रम आधारित उत्पादन पर निर्भर थे। भारत, चीन और मुस्लिम जैसे देशों को औद्योगिक क्रांति का खामियाजा भुगतना पड़ा क्योंकि उत्पादन प्रक्रियाएं मुख्य रूप से इंग्लैंड और यूरोप में स्थानांतरित हो गई थी। जब मैनचेस्टर और लंकाशायर की मिलों ने सस्ता कपड़ा उगलना शुरू किया तो बंगाल के बुनकर बेरोजगार हो गए। इसी कारण औपनिवेशिक भारत ने 19वीं और 20वीं शताब्दी के दौरान अकालों की लहरें देखीं। यहां तक कि नए उत्पादन केंद्रों में भी औद्योगिक क्रांति ने किसानों को राहत दी क्योंकि वे शहरों में जा सकते थे जहां उन्हें किए गए काम के लिए रोजाना भुगतान मिलता था। हालांकि यह अपने साथ कई चुनौतियां लेकर आया, जहां जैसे-जैसे श्रम की उपलब्धता बढ़ती गई, वहीं मजदूरी के वेतन कम होते गए और जीवन स्तर नीचे की ओर बढ़ता गया। श्रमिकों को दयनीय स्थितियों में तंग जगहों में रहने के लिए मजबूर किया गया था। शहरी केंद्र बीमारियों के आकर्षण का केंद्र बन गए। शहरों में जनसंख्या बढ़ती रही और पूँजीपतियों के पास श्रमिकों को शोषण करने के लिए और भी अधिक तरीके मिल गए।

## दूसरी औद्योगिक क्रांति

दूसरी औद्योगिक क्रांति, तकनीकी क्रांति के रूप में भी जानी जाती है, यह वैज्ञानिक और तकनीकी प्रगति, ढांचागत विकास, औद्योगिक विकास और अनुसंधान और विकास में पूँजी प्रवाह का परिणाम था। पहली औद्योगिक क्रांति की गति को यूरोप में 19वीं शताब्दी के मध्य में आई एक बड़ी आर्थिक मंदी ने रोक दिया था। हालांकि, पूँजी आधारित अर्थव्यवस्था को टेलीग्राफ, रेलवे, हॉट ब्लास्ट आयरन स्मेलिंग प्रक्रिया और इस्पात उत्पादन के कुशल उत्पादन विधियों जैसे प्रमुख सफल अविष्कारों द्वारा पुनर्जीवित किया गया था। इन अविष्कारों के संयुक्त परिणाम काफी बड़े थे और इस प्रकार दूसरी औद्योगिक क्रांति हुई जो 20 वीं शताब्दी में जारी रही।

यह दूसरी क्रांति इंग्लैंड और फ्रांस से संयुक्त राज्य अमेरिका, जर्मनी, जापान और इटली में भी फैल गई। इस देशों ने तेजी से अपना औद्योगिकीकरण किया। अविष्कारों ने औपनिवेशिक शक्तियों को अपने मेजबान देशों के सभी संसाधनों को समाप्त करने की नई क्षमता प्रदान की। भारत में इंग्लैंड ने रेलवे में भारी निवेश किया जिससे उन्हें लौह अयस्क और कोयले सहित कच्चे माल का अधिक कुशलता से निर्यात करने की अनुमति मिली। कच्चे माल और ऊर्जा की उपलब्धता ने उद्योगों को मजबूती प्रदान की। असेंबली लाइन के साथ एक सफलता मिली। ओलिवर इवांस की आटा चक्की में अल्पविकसित कन्वेयर बेल्ट का पहला उपयोग देखा गया। फोर्ड द्वारा इस विचार में क्रांति ला दी गई जब उन्होंने 1913 में अपनी प्रतिष्ठित मॉडल टी कार के निर्माण के लिए इस अवधारणा को नियोजित किया। असेंबली लाइन ने कारखानों में श्रमिकों के काम करने के तरीके को पूरी तरह बदल दिया। असेंबली लाइन ने श्रमिकों को उन्हीं के द्वारा बनाये गये उत्पादों से अलग कर दिया। इसने कारखानों के लिए श्रम को भी सस्ता कर दिया क्योंकि श्रमिकों को यह काम करने के लिए किसी विशेष कौशलता की आवश्यकता नहीं थी और जिसने भविष्य के विकास को असंभव बना दिया।

## तीसरी औद्योगिक क्रांति

तीसरी औद्योगिक क्रांति डिजिटल प्रौद्योगिकियों के विकास के साथ आई, इसलिए इसे डिजिटल क्रांति के रूप में जाना जाता है। इसने पिछली दो क्रांतियों की यांत्रिक और समान प्रौद्योगिकी से डिजिटल प्रौद्योगिकी में बदलाव को चिह्नित किया। कंप्यूटर ने हमारी कंप्यूटिंग और डाटा प्रोसेसिंग क्षमताओं में सुधार किया और इंटरनेट के विकास के साथ इसने पूरी दुनिया को एक दूसरे के साथ जोड़ा। औद्योगिक विकास के इस चरण में रोबोट की युरुआत भी देखी गई। जहां कंप्यूटर ने केवल लिपिक और प्रसंस्करण नौकरियों को नष्ट किया, वहीं रोबोट ने औद्योगिक नौकरियों को नष्ट करने में अहम भूमिका निभाई। इसने काम करने के तरीकों को आसान कर दिया जिससे नौकरियां विलुप्त ही

हो गयीं। कंप्यूटर आसानी से कई श्रमिकों का काम अकेले कर सकता है जिससे जो श्रमिक काम कुशलता रखते हैं उनकी नौकरियों को समाप्त कर दिया और अत्यधिक कुशल श्रमिकों के लिए एक बड़ी संख्या में नौकरियां पैदा कीं। डिजिटल युग ने एक नई अर्थव्यवस्था का निर्माण किया जिसने दुनिया भर में स्टार्टअप जैसे नए आयाम को देखा।

औद्योगिकरण ने स्वास्थ्य सेवा वितरण, सार्वजनिक सेवाओं, समाज के निचले वर्गों तक सरकारी योजनाओं के बेहतर प्रसार के तरीके निकाले। परंतु इसने नियोक्त-कर्मचारी संबंधों में एक बड़ा बदलाव भी देखा। प्लेटफार्म और नई गिग इकॉनामी में काम करने वाले लोगों के लिए सामाजिक सुरक्षा उपायों के संबंध में कुछ सुदृढ़ नहीं हैं।

## चौथी औद्योगिक क्रांति

औद्योगिक विकास में चौथी औद्योगिक क्रांति (उद्योग 4.0) नवीनतम है जो कि भौतिक, डिजिटल और जैविक दुनिया का संयोजन है। उद्योग 4.0 आर्टिफिशियल इंटेलिजेंस पर आधारित है, जिसमें तकनीकी विकास से कंप्यूटर स्वतंत्र रूप से सोच और काम कर सकता है। तकनीकी विकास से अधिकांश क्षेत्रों में बड़े पैमाने पर स्वचालन होगा। उद्योग 4.0 में ऐसे स्मार्ट कारखानों की परिकल्पना की गई है जिनमें मानवीय हस्तक्षेप की बिल्कुल भी आवश्यकता नहीं बचेगी। ये क्रांतिकारी नवाचार अर्थव्यवस्थाओं से लेकर उद्योगों तक पूरी असमानताओं को बढ़ाएगा और सुरक्षा जैसे गंभीर मुद्दों के लिए भी जोखिम और खतरे पैदा करेगा। औद्योगिकरण में यह उपभोक्ताओं और मशीनों के बीच मध्यस्थों के रूप में काम करने वाले श्रमिकों की आवश्यकता को समाप्त कर रही है।

AI दुनिया भर के अधिकांश कार्यबल के लिए एक संभावित खतरा बन चुका है। इसके तर्क देने, काम में आत्म-सुधार करने जैसी विशेषताएं होने से मानव का एक विकल्प बन चुका है। इसका प्रभाव पहले से कहीं ज्यादा गति से बढ़ रहा है। रोबोट और अन्य ऐसी मशीनों पहले से ही कई ऐसे काम प्रभावी ढंग से और लागत-कुशलता से कर रही हैं जो इंसान किया करते थे। लेकिन हमें यह समझने की जरूरत है कि तकनीक हमेशा एक मशीन ही रहेगी जिसमें इंसान की तरह बुनियादी ज्ञान, संवेदनशीलता, मान्यताओं जैसी प्रवृत्ति नहीं हो सकती है। किसी भी मानव द्वारा कार्य का प्रदर्शन और परिणाम उसके अनुभव, धारणा, विश्वास प्रणाली, आवेग और ज्ञान के संयोजन पर आधारित होता है, वहीं कंप्यूटर किसी भी कार्य को करने के लिए अपने अंतर्निहित प्रणाली तक ही सीमित रह सकता है। मानव संसाधन, उत्पादकों और उपभोक्ताओं के बीच अपने संबंध बनाने की क्षमता से किसी भी संगठन को अपने लक्ष्यों को प्राप्त करने में एक महत्वपूर्ण भूमिका निभाते हैं, वहीं तकनीकी उसमें सिर्फ एक माध्यम हो सकती है,

जिससे प्रगाढ़ रिश्ते स्थापित हो सकें।

आज के बदलते समय में प्रौद्योगिकी लगभग हर पहलू में आवश्यक हो गयी है, लेकिन यह ध्यान रखने की आवश्यकता है कि यह मानव को प्रतिस्थापित न करे। हमें यह विचार करने की आवश्यकता है कि पूरे पारिस्थितिक तंत्र को बाधित किए बिना, किसी सीमा तक प्रौद्योगिकी को व्यवस्था में शामिल किया जाना चाहिए।

अतीत में एरिक ब्रायनजॉल्फसन जैसे अर्थशास्त्रियों द्वारा यह अनुमान लगाया गया था कि औद्योगिकी 4.0 का नौकरियों पर गंभीर प्रभाव पड़ेगा और समय के साथ यह तेजी से बढ़ेगा। अर्थशास्त्रियों ने चेतावनी दी थी कि औद्योगिकी पूरे श्रम बाजार को अस्थिर करने की क्षमता रखता है और मशीनें श्रमिकों को विस्थापित कर देंगी क्योंकि स्वचालन आते ही पूरी अर्थव्यवस्था में मौजूद श्रम शक्ति की जगह ले लेंगी और आज हम देख सकते हैं कि वह दिन तेजी से श्रम जगत की ओर बढ़ रहा है और COVID-19 का इसको गति देने में और भी योगदान रहा है। स्वचालन से पहले ही पारंपरिक उद्योगों/कारखानों में नौकरियों का सफाया होता जा रहा है और कृत्रिम बुद्धिमत्ता (एआई) इस प्रवृत्ति को विशेष रूप से श्रम को प्रभावित कर रहा है।

## कौन - कौन सी तकनीकी परिवर्तन ला रही है?

- आर्टिफिशियल इंटेलिजेंस, जिसमें कंप्यूटर इंसानों की तरह 'सोचते' हैं,
- कंप्यूटर पर फास्ट प्रोसेसिंग,
- Virtual and augmented reality जो कंप्यूटरों को पहले से कहीं अधिक तेजी से डेटा की भारी मात्रा को समाहित और नियंत्रित करने की क्षमता रखता है।
- रोबोटिक जिनका उपयोग विनिर्माण, स्वास्थ्य और सुरक्षा तथा मानव सहायता के लिए किया जा रहा है।

## चौथी पीढ़ी के औद्योगिकरण का प्रभाव-

आज दुनिया में काम का स्वरूप बदलता जा रहा है और ये बदलाव समाज के हर वर्ग से जुड़ा हुआ है। वैसे तो काम की दुनिया में हमेशा से बदलाव होते रहे हैं लेकिन अब बदलाव की गति और भी तेज होती जा रही है। बढ़ते वैश्विक उकीकरण, तकनीकी प्रगति आदि के कारण कार्य की प्रकृति में परिवर्तन आ रहे हैं जिनसे कार्यबल और कार्य संबंध प्रभावित हो रहे हैं, जो कि, सरकारों, नियोक्ताओं और नीति निर्माताओं के लिए एक चिंता का विषय बन चुका है। दुनिया भर में इस विषय ने कई बुद्धिजीवियों, नीति निर्माताओं का ध्यान आकर्षित करना शुरू कर दिया है, नए-नए निष्कर्षों, जांचों को उजागर किया जा रहा है कि कैसे AI कार्यबल के एक महत्वपूर्ण हिस्से को बेरोजगारी की तरफ ढकेल रहा है। यह सुनिश्चित करना मनुष्य की जिम्मेदारी है कि

एआई का उपयोग जिम्मेदारी से किया जाए।

आज काम की परिभाषा वह नहीं रही जो पहले कभी हुआ करती थी, चाहे वह डिजिटलाइजेशन हो, फ्रीलांस हो, अल्पकालिक रोजगार इत्यादि हो जो कि समाज में असमानता को और भी बढ़ा रही है।

### कार्यक्षेत्र को प्रभावित करने वाले कारक -

- तकनीकी** — जैसा कि हम जानते हैं कि डिजिटल और एआई प्रौद्योगिकियां काम की प्रकृति को बदल रही हैं यह सर्वविदित है कि महामारी कोविड-19 के संकट ने इस परिवर्तन को और भी तेज कर दिया है। समाज पहले से ही दो भागों में बंटा हुआ था। आर्टिफिशियल इंटेलिजेंस के कारण यह अंतर और भी बढ़ जाएगा। तकनीकी उन्नति केवल एक वर्ग के लोगों के लिए रोजगार सुनिश्चित करने में सक्षम होगी, अधिकांश लोग जो असंगठित क्षेत्र से संबंधित हैं, जिनके लिए तकनीकी उन्नति एक विषम संकट की स्थिति के रूप में उभर रहा है। ये लोग पहले से ही तकनीक से अछूते हैं और इसमें दिन/प्रतिदिन होने वाले बदलाव और भी बड़ी समस्या बनते जा रहे हैं। इसका समाधान यह है कि एक तो हमें सावधानीपूर्वक मूल्यांकन किए बिना तकनीकी परिवर्तन नहीं करना चाहिए। प्रौद्योगिकी का विकास इस तरह से होना चाहिए कि यह लोगों की मदद करेन कि उनकी जगह लें। इसके साथ ही, आज के कार्यबल के लिए नए कौशल सीखना और नए उभरते क्षेत्रों के साथ लगातार अनुकूलन करना अनिवार्य हो चुका है। इसलिए, लोगों को रोजगारपूरक बनाने और प्रौद्योगिकी में बढ़ती प्रगति का लाभ उठाने के लिए मूल्य शिक्षा और कौशल शिक्षा देना आज के समय की आवश्यकता बन चुकी है।
- रोजगार के स्वरूप में परिवर्तन** — पेशेवर गिग इकॉनामी, प्लेटफार्म, ठेका श्रमिक बढ़ रहे हैं। हमें सभी उद्योगों में आने वाले बदलावों पर बारीकी से नजर रखनी होगी। सोचने की जरूरत है कि क्या हम एक नई औद्योगिक क्रांति के गवाह बनेंगे? क्या कुछ पूरी तरह से नए क्षेत्र उभर रहे हैं और क्या ये क्षेत्र अब कार्य के मुख्यधारा के क्षेत्र बन जाएंगे? सरकारें अपने नागरिकों को इन क्षेत्रों में विकसित होने में मदद करने के लिए इच्छुक हैं, लेकिन आवश्यक कौशल को जाने बिना सर्वोत्तम पाठ्यक्रम और सीखने की रणनीति तैयार करना मुश्किल है। शब्दावली जो अच्छी तरह से परिभाषित नहीं है (गिगइकॉनमी, प्लेटफार्म, कान्ट्रैक्ट वर्कर्स) व्याख्या करना एक चुनौतीपूर्ण कार्य है। इसलिए, यह समझना अनिवार्य है कि कैसे और किस गति से रोजगार की प्रकृति बदल रही है ताकि उच्च-स्तरीय कौशलता का अनुमान लगाया जा सके और तदानुसार कार्य बल को प्रशिक्षित किया जा सके।

बेशक यह हमारे काम को आसान बनाता है, लेकिन मानव संसाधन को कभी भी प्रौद्योगिकी द्वारा कभी प्रतिस्थापित नहीं किया जा सकता है। प्रौद्योगिकी का उपयोग केवल मानव क्षमताओं जैसे मौखिक संचार और भावनात्मक संबंध के पूरक के लिए किया जाना चाहिए जो काम पर दक्षता को बढ़ावा देता है, उन्हें प्रतिस्थापित करने के लिए नहीं।

- कमजोर साइबर और आईटी सुरक्षा मुद्दे देश की आंतरिक और विदेशी सुरक्षा को खतरे में डाल रहे हैं।**

### भारत के परिप्रेक्ष्य में औद्योगिकी 4.0 का महत्व-

हर देश की अपनी जरूरतें और मांगे होती हैं और एक समाधान दूसरे देश के लिए कभी भी उपयुक्त नहीं हो सकता। इसी तरह पश्चिम के लिए स्वचालन समाधान हो सकता है लेकिन यह भारत जैस विशाल जनसंख्या वाले देश के लिए व्यावहारिक समाधान नहीं है। हमें समाज के दो हिस्सों के बीच के अंतर को पाठने और बेरोजगारी जैसे मुददों को दूर करने की दिशा में काम करना चाहिए। जैसा कि पहले से ही हम एक उच्च बेरोजगारी दर का सामना कर रहे हैं और यदि प्रौद्योगिकी पूरी तरह से लोगों द्वारा उत्पादन को बढ़े पैमाने पर प्रतिस्थापित कर देती है तो यह स्थिति हमारे लिए विनाशकारी साबित होगी। इसलिए, हमें उचित विश्लेषण के बाद प्रौद्योगिकी को अपनाने की जरूरत है।

भारत में सूचना प्रौद्योगिकी (इन्फारमेशन टेक्नोलॉजी) क्षेत्र में बेरोजगारी दर पहले से ही बढ़ रही है। हम सभी जानते हैं कि अमेरिका, आज दुनिया के बुनियादी अनुसंधान और नवाचार का एक महत्वपूर्ण हिस्सा संचालित करता है, जिसके परिणामस्वरूप अमेरिका की आवश्यकताओं के अनुसार नई नौकरियों का सृजन होता है। ऐसे में और देशों में हुई नवाचार और नवीनीकरण करने के लिए भारत एक बाजार बन कर रह जाएगा।

भारत की आर्थिक, पर्यावरण और सामाजिक परिस्थितयों के अनुरूप परिभाषित मार्ग के बिना, चौथी औद्योगिक क्रांति के प्रभाव वास्तव में भयानक होंगे।

भारत सरकार, निर्णय निर्माताओं और नीति निर्माताओं को सभी के लिए एक स्थायी मजबूत सामाजिक सुरक्षा की योजना बनाने में महत्वपूर्ण भूमिका निभानी चाहिए। विकास और विकास के नाम पर नई तकनीक को लागू करते समय यह ध्यान रखना जरूरी है कि भारत के मूल सिद्धांत ने हमेशा लोगों की भलाई को पहले रखा है। मानव को केन्द्र में रखते हुए उनकी सहायता के लिए तकनीकी जैसी चीजों को समायोजित करना, न कि इसके विपरीत। इसलिए, विश्लेषणात्मक और व्यावहारिक दृष्टिकोण रखते हुए, नीतियाँ बनाना आज की आवश्यकता है।

**सामार : 20वाँ त्रैवार्षिक अखिल भारतीय अधिवेशन,**  
**भारतीय मजदूर संघ, महामंत्री प्रतिवेदन से।**

# स्व. बालादीन जी की स्मृति में

— साधू सिंह, महासचिव,  
सरकारी कर्मचारी राष्ट्रीय परिसंघ

स्व0 बालादीन जी भारतीय मजदूर संघ के अद्वितीय नेता थे उन्होंने श्रद्धेय दत्तोपतं ठेंगड़ी जी के सानिध्य में प्रतिरक्षा प्रतिष्ठानों के कर्मचारियों के लिये संघर्ष किया, राष्ट्र प्रेम उनकी रग रग में भरा था। राष्ट्र भाषा के रूप में हिंदी भाषा को सम्मान मिले इसके लिये संघर्ष करते अपनी नौकरी दांव पर लगा दी थी। हिंदी प्रेम का एक उदाहरण 60 के दशक में OEF कानपुर में उन्होंने प्रबन्धन को चेतावनी दी कि कार्यालय पर लटकने वाली नाम पट्टिका में नाम हिंदी में होने चाहिये यदि ऐसा नहीं किया तो 15 दिन के बाद अंग्रेजी की नाम लिखी पट्टिकाओं को हम हटा देंगे। प्रबन्धन ने अंग्रेजी लिखी पट्टिकाओं को नहीं हटाया तो ठीक पन्द्रह दिन बाद बाला दीन जी ने अंग्रेजी की पट्टिकाओं को कालिख से पोत दिया। फलस्वरूप बाला दीन जी को निलंबित कर दिया गया और फिर चार्ज शीट देकर नौकरी से निकाल दिया गया। लम्बी लड़ाई के बाद पेनाल्टी revoke हुई और उन्हें सेवानिवृत्त किया गया। उन्होंने प्रबन्धन के साथ कभी झुकना नहीं पसंद किया। वह नीतिगत मामलों पर संघर्ष करते थे। व्यक्तिगत मामलों से अपने को दूर रखते थे। उनका कार्यकाल उस समय था जब AIDEF के श्री एस एम बनर्जी और INDWF के श्री रामनारायण पाठक OEF कानपुर में पूरी तरह स्थापित थे। स्व बाला दीन जी एक गरीब परिवार से थे फिर भी कभी अपनी नौकरी की परवाह नहीं की। भारतीय प्रतिरक्षा मजदूर संघ के गठन के समय भी उनकी अहम भूमिका थी। मान्यवर दत्तो पन्त ठेंगड़ी जी जब भी कानपुर आते थे उनके परिवार के बारे में पूछते थे वह उनके परिवार के सदस्यों से मिलते भी थे। उनके परिवार में उनकी एक पुत्री ही थी। उनके परिवारिक सदस्य कालांतर में गायब हो गये या यह कहा जाय लम्बे समय तक उनके परिवार केबारे में कोई जानकारी नहीं हुई भारतीय मजदूर संघ के पुराने लोगों के जाने के बाद भी केंद्रीय नेतृत्व उनके बारे में जानकारी करना चाहता था। लम्बे प्रयास के बाद उनके परिवार के सदस्य के रूप में एक पत्रकार श्री बीरेंद्र पाल जी से मेरी मुलाकात हुई। और उन्हें 19वें त्रैवार्षिक अधिवेशन में आमंत्रित किया वह अधिवेशन में आये उनका अभिनन्दन करते हुए मुझे बहुत गौरव की अनुभूति हुई।

मित्रों हम सभी को अपने अतीत के बारे में जानने की

इच्छा होती है कि मेरा परिवार का इतिहास क्या है मेरे दादा क्या थे परबाबा कौन थे क्या करते थे हमारे परिवार का इतिहास क्या है कुछ जानकारियां मिलने पर जो सुख की अनुभूति होती है उसकी तुलना नहीं की जा सकती। घर में कभी कभी छोटे बच्चों की जिज्ञासा होती है तो अपने परिवार के बारे में पूछते हैं कि मेरे बाबा कौन थे पर बाबा कौन थे पूछते पूछते एक लंबी लाइन खींच लेते हैं। हमें अपने संगठन के बारे में भी जिज्ञासा होनी चाहिये संगठन किसने बनाया किसने खड़ा किया। किसने पाला पोसा क्या कठिनाइयाँ हुई कितने संघर्ष हुए कितने लोगों की कुर्बानियाँ हुई। कितने लोगों ने अपनी नौकरी गवाई यह जानने की जिज्ञासा कार्य कर्ताओं की होनी चाहिये। इससे हमारी संघर्ष करने की क्षमता में वृद्धि होती है। मित्रों भारतीय मजदूर संघ और उससे सम्बद्ध महासंघों और यूनियन की संघर्ष का एक बहुत बड़ा इतिहास है। उसके पीछे का सबसे बड़ा कारण ट्रैड यूनियन को अपनी बपौती समझने वाले वामपंथी पूरी तरह से हावी थे। कांग्रेस विचारधारा से पोषित संगठन उनके पीछे दुम हिलाता था। ऐसे में भारतीय मजदूर संघ को कैसे टिकने देंगे। क्योंकि राष्ट्रवादी विचारधारा से ओत प्रोत यह संगठन उनकी देश विरोधी गतिविधियों को कहाँ चलने देगा। इसलिये अपने संगठनों के स्थापना में बहुत संघर्ष करना पड़ा है बहुत लोगों की जान गई बहुतों की नौकरियाँ गई बहुत लोगों को विभिन्न प्रकार की प्रताणना और दण्ड मिला तब यह संगठन खड़ा हुआ। हमें दो तरफा संघर्ष करना पड़ा है एक ओर कम्युनिस्टों से संघर्ष करना पड़ा दूसरी तरफ प्रशासन और मालिकों के साथ संघर्ष करना पड़ा। पहले से स्थापित संगठन प्रशासन और मालिकों से पोषित थे दोनों के बीच साठ गांठ होती थी कर्मचारियों का शोषण दोनों मिलकर करते थे। ऐसे में भारतीय मजदूर संघ को कैसे स्थापित होने दें इसी कारण हमारे लोगों पर दबाव बनाया जाता था कि हम यूनियन का गठन ही न करें परन्तु गठन से पीछे नहीं हटते थे तो कार्य कर्ताओं पर अटैक होते रहे हैं कई लोगों की जानें गई नौकरियों से निकाले गये। हमारे संघर्ष का एक इतिहास है। जिसे जानने की जिज्ञासा आज के कार्य कर्ताओं की होनी ही चाहिये। □

# राष्ट्र-निर्माण कार्य का एक अंग इस नाते ही भारतीय मजदूर संघ

मजदूरों का विचार हम अलग से नहीं करते। और इस दृष्टि से हम यद्यपि मजदूर क्षेत्र में काम कर रहे हैं, तो भी अखिल भारतीय दृष्टिकोण धारण करते हुए काम कर रहे हैं। और यह जो अपना प्रयास है वह केवल एक मेंबरजपवर्दंस लाहंदपेंजपवद जैसे वैसे खड़ा करना इतना ही नहीं है। संपूर्ण भारत के स्तर पर राष्ट्र-निर्माण का जो एक बृहत् व्यूह रचना है उसका एक मोर्चा इस नाते भारतीय मजदूर संघ का कार्य है। माने हम क्या है? तो मजदूर परिवार के सदस्य हैं, लमदनपदम ज्ञानकम न्दपवद है। इतना ही केवल नहीं तो राष्ट्र-निर्माण है। और मजदूर क्षेत्र में काम करने वाले राष्ट्र-निर्माणांकों का संगठन याने भारतीय मजदूर संघ है। यह विचार लेकर प्रारंभ से काम शुरू हुआ। जब हम ऐसा कहते हैं कि जीम वदसल वैपजे जलचम तो हमारा अंतिम ध्येय यह है कि मजदूर क्षेत्र में कार्य करने वाले हम लोगों को राष्ट्र-निर्माण की इस भूमिका को ध्यान में रखते हुए काम करना है। मतलब राष्ट्र-निर्माण कार्य का एक अंग इस नाते ही भारतीय मजदूर संघ को आगे बढ़ना है। इसके लिए जो नंसपजपमे आवश्यक है वह नंसपजपमे हमारे पास रहे। तभी तो हम राष्ट्र-निर्माण कार्य के उपयुक्त साधन हो सकते हैं। नहीं तो संख्या बढ़ेगी और हो सकता है हमारी उपयोगिता समाप्त होगी। उपयोगिता समाप्त होगी तो हमारा प्रयोजन भी समाप्त होगा। इस तरह से नंसपजंजपअम भी वृद्धि होनी चाहिए। यह दूसरा कपउमदेपवद दूसरा आयाम प्रारम्भ से अपने सामने रहा। अब नंसपजल और नंदजपजल दोनों का साथ साथ विचार करना बड़ा कठिन है। नंदजपजल बढ़ाने की लालसा तो रहती है। हर एक को है, हमको भी है। लेकिन नंदजपजल बढ़ जाती है तो नंसपजल डायल्यूट हो जाती है। और नंसपजल हम अच्छी रखने का प्रयास करते हैं। तो नंदजपजल बढ़ नहीं पाती। माने केवल नंसपजल के पीछे लगेंगे तो बहुत संख्या अलग अलग प्रकार से बढ़ाई जा सकती है। नंसपजल का विचार यदि छोड़ दिया तो संख्या तो बहुत तेजी से बढ़ सकती है।

## गुणात्मकता वृद्धि में बाधा न आये

आज संख्या बढ़ाने के लिये काफी scope है, काफी गुंजाइश है। लेकिन सिर्फ quality (गुणवत्ता) खत्म हो जायेगी। ऐरे गैरे नत्यू खेरे ऐसे इकट्ठा होकर भानुमती का कुनबा बन जायेगा। अब quality का विचार किया तो लोगों ने कहा कि बस पाँच-पचास-सौ साधु संतों को लेकर ही बैठिये। कोई मास आर्गनायजेशन खड़ी नहीं हो सकती। विचार करना है कि क्या केवल भानुमती का कुनबा खड़ा करना है या दस-पाँच लोगों का एक मठ महंतीवाला ढांचा खड़ा करना है? हमें दोनों नहीं करना है। संख्या भी बढ़ानी है quality का भी विचार करना है। यह समझकर ही चलना चाहिये कि संख्या जब बढ़ रही तो गुणवत्ता घटे नहीं। इसके लिये विशेष सतर्कता रखनी चाहिये। यदि हम quality की

फिक्र करते हैं तो फिर quantitative groth याने संख्यात्मक वृद्धि में कुछ मर्यादा आ जायेगी। जो मर्यादा आती है उसको स्वीकार करना पड़ेगा। दोनों जो सीमा रेखाएँ हैं उनको हमें ख्याल में रखना है। संख्या में हम बहुत वृद्धि चाहते हैं। लेकिन इस दक्षता के साथ कि इसके कारण गुणात्मक वृद्धि में बाधा न आये।

## अच्छी पद्धतियों की ओर मनुष्य की प्रवृत्ति नहीं रहती

इसके कारण जहाँ जहाँ वृद्धि होती है वहाँ वहाँ बार-बार आपस में सोच विचार करने की आवश्यकता हुआ करती है कि-'भाई, वृद्धि कितनी हुई इसके कारण quality का डायल्यूशन कहाँ होने की संभावना है? उसको कैसे रोका जाय?' ऐसा बार-बार विचार विमर्श करने की आवश्यकता हुआ करती है। इसका भी एक कारण है। संख्या वृद्धि होती है। इसका मतलब क्या है? बाहर से लोग आते हैं। जो पहले नहीं थे वह आते हैं। कहाँ कहाँ से आते हैं? एक तो तटस्थ लोग हो गये। किसी भी दूसरे यूनियन का सेंट्रल लेबर ऑर्गनायजेशन से संबंध न होंगे वे आएंगे। वे आयेंगे तो बिलकुल ही नए होंगे। उनको आप जैसा चाहे वैसे तराश सकते हैं। लेकिन दिशा देने के लिए विशेष कोशिश करनी पड़ेगी। वह स्वाभाविक रूप से नहीं होगा। स्वाभाविक रूप से पानी जैसे नीचे से ऊपर पहाड़ी पर नहीं चढ़ता, ऊपर से नीचे आता है, उसी तरह स्वाभाविक रूप से अच्छी बातों की ओर, अच्छी पद्धतियों की ओर मनुष्य की प्रवृत्ति नहीं रहती। बुराइयों की ओर मनुष्य की प्रवृत्ति है। इसके कारण बिलकुल जो किसी संस्था में नहीं रहे ऐसे भी लोग आयें तो भी उनको अपनी पद्धति, अपनी quality, अपनी परंपराएँ, अपनी मान्यताएँ, अपने norms and standards इन्हें acclimatize (नई परिस्थितियों में ढालने) के लिए विशेष प्रयास करना पड़ेगा। और बाहर से जो लोग आते हैं वे अन्य संस्थाओं में से जिन्होंने अनुभव प्राप्त किए हुए लोग हों तो अच्छा होगा। अब मान लीजिए कि अन्य सेंट्रल लेबर ऑर्गनायजेशन से संबंधित कोई national federation है उससे संबंधित पाँच सदस्य हमारे पास आए तो हमें आनंद होगा। लेकिन उनके पाँच अखिल भारतीय पदाधिकारी यदि आते तो ज्यादा आनंद होगा कि नहीं? होगा। अब अच्छे पदाधिकारी यदि आते हैं तो बड़ा Asset है। इज्जत बढ़ेगी, अनुभवी कार्यकर्ता मिलेंगे। साथ ही साथ कठिनाइयाँ भी हैं।

## वहाँ की आदतें भूलना और यहाँ की आदतें सीखना यह बड़ा कठिन काम

कठिनाई यह है कि अन्य संस्थाओं से आने वाले लोग वहाँ की पद्धतियों, वहाँ की आदतों आदि को लेकर ही आएंगे। यह स्वाभाविक है। अब वे पद्धतियाँ, वे आदतें हमारी पद्धतियों और आदतों से मेल न खाने वाली हैं। वहाँ की आदतें भूलना और यहाँ की आदतें सीखना यह बड़ा कठिन काम है। यह इतना सरल नहीं

है। माने हम यह चाहते हैं कि विभिन्न संस्थाओं में जो अच्छे—अच्छे पदाधिकारी हैं उन्हें भी हमारे पास खींचकर हम ला सकें। वह हमारे लिये asset होगा इसमें तो कोई शक नहीं। लेकिन इस अच्छाई को हजम करने के लिये ताकत लगती है कि वे जब आते हैं तब अपनी गुणवत्ता लेकर आते हैं, अपने अनुभव लेकर आते हैं। अपनी आदतों को भी लेकर आये हैं। Prestige और Status को लेकर आते हैं।

### आदतों में योग्य बदल जरूरी है

अब वह संस्थाएँ तो चल रही हैं, वे विशेष उद्देश्यों को लेकर चल रही हैं और उसके मुताबिक उनकी गुणवत्ता है। उससे यहाँ काम चलने वाला नहीं। शायद उससे यहाँ कभी कभी नुकसान भी हो सकता है। उनकी पुरानी आदतें छूट जाएँ और हमारी नई आदतें वे अपना लें, इस तरह का प्रयत्न यदि हम न कर पायेंगे तो हम जो क्वालिटी (quality) रखना चाहते हैं वह नहीं रख पाएंगे। और शायद हमारी संस्थाओं में वे सारी बुराइयाँ आ सकती हैं जो अन्य संस्थाओं में हैं। माने संख्या बढ़ गयी तो quality बिगड़ गयी। इसलिये आदतों में योग्य बदल जरूरी है। ऐसा नहीं किया गया तो परिणाम विपरीत होंगे। यह किसी के दोष दिलाने के लिये मैं नहीं कह रहा हूँ। क्योंकि मैं स्वयं अनुभव करता हूँ कि मजदूर क्षेत्र के प्रारंभ में अद्वाई तीन साल में इंटक में रहा। उसके पहले अपने मजदूर क्षेत्र से लगभग संपर्क ही नहीं था। अद्वाई तीन साल वहाँ रहने के कारण और पदाधिकारी के नाते रहने के कारण बाद में यद्यपि इंटक छोड़ भी दी और बी.एम.एस. (B.M.S.) का भी काम शुरू किया तो भी स्वयं मैंने देखा कि सोचते समय वही सोचने का ढंग आता था जो इंटक का था। हालाँकि हमारा ध्येय स्पष्ट था, तो भी सोचते समय वही सोचने का ढंग आता था।

### व्यक्तिगत रूप में एक-एक कार्यकर्ता की फिक्र

जब हमारे विभिन्न फेडरेशन हैं जैसे NOBW है। अच्छे कार्यकर्ताओं का क्या ध्येय है, यह भी स्पष्ट हो। ध्येयनिष्ठा भी हो, किन्तु वहाँ यदि AIBEA से टूटकर आते हैं तो उनका सारा सोचने का ढंग वही रहेगा, जैसे AIBEA में रहते हुए था। NFPTE से कुछ लोग इधर आते हैं। सारा ध्येयवाद है, sincerity है, आत्मसमर्पण है, dedication है। मैं भी कुछ दिन तक जब NFPTE में रहा। और उसके बाद अपनी फेडरेशन निकालने का सवाल आया (याने मैं दूसरों की बात नहीं कर रहा, मैं स्वयं की बात कर रहा हूँ) तो प्रश्न उठा कि अपनी नई फेडरेशन की constitution बनायी जाय। माने सोचिए कि कैसे unconsciously (अवचेतन) परिणाम होता है। उसकी constitution बनाई गयी। हमारी सलाह लेने के लिए जब आए तो ज्यादा सोचा तो नहीं था। एक तरफ से बहुत सोच—समझकर उस समय बोलने के लिए टाईम भी न था। तो मैंने वही, उस ढंग की बात बतायी जो NFPTE में हमने सीखी थी। अब उस समय सोचने को टाईम नहीं था कि इसके हर एक (क्लॉज) clause का क्या परिणाम होगा क्या नहीं। लेकिन स्वाभाविक रूप से क्या आया कि NFPTE में रहते हुए जिस constitution से हमारा संबंध था और जिसके अंतर्गत हमने काम किया था स्वाभाविक रूप

से वही सामने आयी। आगे ऐसा दिखता है कि उसके कारण कुछ कठिनाइयाँ पैदा हुई। उसमें से कुछ clause हमारी प्रकृति में बैठने वाले नहीं थे। अभी पता चलता है, लेकिन उस समय सोचने के लिए भी टाईम नहीं था। लेकिन स्वाभाविक रूप से वह आया। जैसे नींद में से किसी को यदि हमने पानी डालकर जागृत किया तो स्वाभाविक रूप से जो instincive reaction होती है, उसी तरह की instincive reaction यह रही जो हमने अद्वाई तीन साल तक वहाँ सीखी थी। अगर ऐसा अभी हमारा हो सकता है तो अन्य लोगों का भी हो सकता है। इसलिये एक बराबरी के ढाँचे में बिठाने की दृष्टि से व्यक्तिगत रूप में एक—एक कार्यकर्ता की फिक्र करना यह भी तो एक बात है। वैसे संगठन के नाते अपना ढाँचा अपने ढंग का खड़ा हो उस दृष्टि से हर स्तर पर आपस में सोच—विचार की आवश्यकता है।

### Two-way communication (द्विमार्गी संप्रेषण)

हर स्तर पर अब कई कठिनाइयाँ व्यवहार के समय आती हैं जो पहले नहीं थीं। पहले नहीं थीं, क्योंकि पहले काम भी नहीं था। अब यूनियन के स्तर से लेकर, अखिल भारतीय मजदूर संघ के अनेक स्तर हैं। इनके बीच में communication बराबर रहे। माने, नीचे के स्तर पर की सारी जानकारी नियमित रूप से बराबर ऊपर के हर एक विभिन्न स्तर पर पहुँचे और ऊपर से जानकारी, ऊपर के निर्णय और उसका explanation ऊपर से नीचे तक पहुँचे। याने two-way communication हुआ। ऊपर से नीचे, नीचे से ऊपर। नीचे की जानकारी और नीचे के लोगों के सुझाव, स्थानिक परिस्थिति को ध्यान में रखते हुए किए गए सुझाव ये ऊपर तक पहुँचे। ऊपर की जानकारी, ऊपर की समस्याएँ और तदानुसार निर्णय लिए गए। यह Constitution जैसे जैसे संस्था बढ़ती है वैसे वैसे बहुत कठिन हो जाता है। अपने यहाँ यह हो रहा है। इसकी कोई हमारी व्यवस्था है और वह पूरी तरह ठीक है ऐसा नहीं है। constitution व्यवस्था के मुताबिक लिखी गयी यह ठीक है, लेकिन ऐसी बात नहीं है कि यह इसके लिए पर्याप्त है। किन्तु जिस अखाड़े से हम लोग आये उस अखाड़े में सब लोगों के साथ कोई कठिनाई महसूस नहीं हो रही, लेकिन नियमित कुछ व्यवस्था करने की आवश्यकता है। आवश्यकता इसलिए भी है कि देश लंबा—चौड़ा है। हर एक उद्योग विभिन्न विभागों में फैला हुआ है। हमारा काम, हमारी प्रतिस्पर्धी यूनियनों का काम uneven या असमान विस्तार रखने वाला है, और इसके कारण यह तो ठीक है, लेकिन इसके साथ यदि इस तरह का communication बराबर न रहा तो विभिन्न स्तरों पर कठिनाइयाँ आ सकती हैं। कैसी आ सकती हैं? मैं उदाहरण के लिये केवल एक ही बात बताता हूँ। कोई बड़ा फैला हुआ उद्योग है। National Industrial Federation अपना काम कर रही है। उसकी strength मान लीजिए कि दिल्ली में बहुत ज्यादा है, मद्रास में बहुत कम है, कलकत्ता में समसमान है। और कोई मौका आता है, सवाल खड़ा हो जाता है कि हड़ताल का कॉल देना या नहीं देना। दूसरी प्रतिस्पर्धी यूनियन ने तय किया कि हड़ताल का call देना है। अब सवाल आता है कि हमारी पॉलिसी क्या रहे?

हर स्तर पर यदि understanding ठीक न रहा तो आगे चलकर गड़बड़ियाँ पैदा होने की संभावनाएँ हैं। आज गड़बड़ी नहीं है, इसका कारण मैंने बताया कि जिस अखाड़े से हम आये हैं वहाँ जो अनौपचारिक संपर्क रखने का ढंग है, उसके कारण आज सब चीजों को हम समेटकर आगे बढ़ते जा रहे हैं। लेकिन two-line communication यदि हर जगह न रहा, ठीक ढंग का न रहा और अपना संगठन बढ़ता गया तो इसके कारण कठिनाइयाँ आ सकती हैं।

### अनुशासन

मान लीजिए कि दूसरी यूनियन ने हड्डताल करने का तय किया। अब इसमें हर एक इकाई में अपने सुख-दुःख का भी विचार करना है। लेकिन सबसे ज्यादा भारतीय मजदूर संघ का विचार करना है। अब भारतीय मजदूर संघ का ही विचार करना है यह सबको मालूम है। BMS consciousness तो सबके अंदर है। लेकिन communication, mutual communication के अभाव में अलग अलग मत निर्माण हो सकते हैं। मान लीजिए, दिल्ली में प्रतिस्पर्धी यूनियन का बड़ा जोर है। मद्रास में हमारी यूनियन का जोर है। अब मद्रासवाले हमारे कार्यकर्ता और दिल्लीवाले कार्यकर्ता दोनों समान sincerity रखते हैं, sincerity में अंतर नहीं है। दोनों समान dedication रखते हैं, आत्म—समर्पण रखते हैं। किन्तु अच्छे कार्यकर्ता के नाते स्थानिक परिस्थिति के प्रकाश में सोच विचार भी कर सकते हैं। अब पूरे BMS का consciousness रखते हुए भी यदि दोनों जगह के कार्यकर्ताओं को दोनों स्थानों की जानकारी नहीं होगी तो कठिनाई यह पैदा होगी कि, मद्रास, जहाँ हमारा बहुत अच्छा काम है, वहाँ लोग कहेंगे कि नहीं, हम इस हड्डताल में

शामिल नहीं होंगे। इसका विरोध करना चाहिए। विरोध के कारण जो भी झगड़ा पैदा होगा, देख लेंगे। दिल्ली वाले कहेंगे, नहीं, हम साथ तो नहीं हैं, लेकिन झगड़ा लेने से ठीक नहीं रहेगा। विरोध हुआ तो हम संभाल नहीं पाएंगे। अच्छा है, इस समय कुछ न बोला जाए। तटस्थ रहा जाय।

अब वहाँ की परिस्थितियों को देखा तो वह ठीक है। केवल मद्रास का विचार किया तो उनका कहना ठीक है। लेकिन अखिल भारतीय स्तर पर यदि Industrial Federation है तो उसको कुछ न कुछ एक निर्णय लेना पड़ेगा कि नहीं? यदि हमने उन पर छोड़ दिया तो फिर हमारी भी Socialist Party हो जायेगी। जिसके मन में जो आया वह करता जाए, ऐसा तो ठीक नहीं। तो कुछ एकसूत्री, एक अनुशासन में चलने वाला कुछ एक निर्णय होना आवश्यक है। ऐसा यदि निर्णय होगा तो आप समझ लीजिए कि आज वास्तव में realities ऐसी है कि सबको प्रसन्न रखने वाला निर्णय हो ही नहीं सकता। बहुत लोगों के ख्याल में यह आता नहीं। Line of communication two-way (दोतरफा बातचीत) न होने के कारण, जगह जगह की जानकारी न होने के कारण बहुत बार यह होता है कि, अपने स्थान की सुविधा—असुविधा ध्यान में रखकर निर्णय ऐसा ही होना चाहिए, ऐसा आग्रह रखा जाता है। अब निर्णय ऐसा ही होना चाहिए, यह विचार स्थानिक परिस्थितियों के प्रकाश में मन में आना तो योग्य है। लेकिन ऐसा आग्रह तो ठीक नहीं कि All India (अखिल भारत) का विचार होगा तो भी हमारी स्थानीय परिस्थित ऐसी है, अखिल भारतीय महासंघ क्या जानता है? ऐसा बाकी संस्थाओं में कहा जाता है।

सामार—दत्तोपंत ठेंगड़ी जीवन दर्शन (खण्ड—2) पुस्तक से



## बी. पी. एम. एस. की राष्ट्रीय कार्यकारिणी की बैठक पुणे में सम्पन्न

दिनांक 25,26,27 मई 2023 को आर्डिनेंस क्लब पूणे में भारतीय प्रतिरक्षा मजदूर संघ की राष्ट्रीय कार्यकारिणी की बैठक सम्पन्न हुई। बैठक से पूरे देश से 150 प्रतिनिधि शामिल हुए। जिसमें न्यू पेंशन स्कीम के विरोध में, निगमीकरण के विरोध में, मृतक आश्रितों को नौकरी जैसे प्रस्ताव पारित किये गए। एनपीएस को समाप्त कर पुरानी पेंशन लागू करने को लेकर 21 जून से प्रदर्शन की श्रंखला प्रारम्भ होगी जो सितम्बर तक चलेगी। नवम्बर माह में पूरे भारत से एक लाख कार्यकर्ता सरकारी कर्मचारी राष्ट्रीय परिसंघ के नेतृत्व में दिल्ली कूच करेंगे। सरकार ने चार सूची जारी कर विदेशों से खरीदे जाने वाले उत्पादों पर रोक लगाई है। बैठक में इन उत्पादों को आयुध निर्माणियों को उत्पादन में शामिल करने पर मंथन हुआ। सरकार के द्वारा डीजीक्यूए, एमईएस के रोल को छोटा करने का प्रयास किया जा रहा है। इसके विरोध की रणनीति तैयार की गई। जून माह में एक प्रतिनिधिमंडल वित्तमंत्री श्रीमती निर्मला सीमारमण से मिलकर पुरानी पेंशन लागू करने के लिए संवाद करेगा। बैठक की अध्यक्षता श्री दिनेश कुमार, संचालन श्री मुकेश सिंह ने की बैठक में मुख्य अतिथि के रूप में संघ के वरिष्ठ प्रचारक भारतीय मजदूर संघ के राष्ट्रीय संगठन मंत्री श्री बी सुरेन्द्रन जी ने अपना पाथेय कार्यकर्ताओं को दिया। उन्होंने बताया कि G20 की अध्यक्षता भारत कर रहा है। L20 की अध्यक्षता भारतीय मजदूर संघ कर रहा है। यह देश के मजदूर वर्ग के लिए गर्व का विषय है। उन्होंने वैश्विक आर्थिक मंदी व बदलते रक्षा उद्योगों के स्वरूप के बारे में बताया और भारत को एक सशक्त राष्ट्र बनाने के लिए सभी कार्यकर्ताओं को अपना सर्वत्र न्योछावर करने को तैयार रहने को कहा। राष्ट्रीय कार्यकारिणी सदस्य विवेक चौरसिया ने बताया कि सभी निर्माणियों में एनपीएस के विरोध को लेकर अलग—अलग जिलों में बैठक कर स्थानीय कार्यकर्ताओं के साथ रणनीति तैयार करेंगे व नवम्बर माह में एक लाख कार्यकर्ताओं के साथ ओपीएस लागू कराने के लिए दिल्ली कूच करेंगे।





## Government ORDERS

सत्यमेव जयते

F No Z 15025/1/2023/DIR/CGHS Govt. of India  
Min. of Health & Family Welfare Department of  
Health & Family Welfare Directorate General of  
CGHS RK Puram Sector-13, New Delhi. dated the  
1 May, 2023

### Subject : Validity of CGHS Card in all CGHS Centres

The undersigned is directed to draw attention to the Order No Misc 6024/2007/CGHS(HQ)/CGHS(P) dated the 17<sup>th</sup> December 2012. and to reiterate that CGHS Card is valid at any CGHS Wellness Centre in the Country for availing CGHS benefits as per the details given under:

- i) CGHS Card is valid in any Wellness Centre in India and no additional document / attachment is required.
- ii) Medicines shall be issued for upto to '3' months, in case of beneficiaries undergoing treatment for chronic illnesses.
- iii) Referral / endorsement for treatment from private HCOs empanelled under CGHS shall be issued from any CGHS Wellness centre.

Additional Directors, CGHS are advised to ensure that these guidelines are complied with by CMOs in Charge and other staff of CGHS Wellness Centres.

The contents of this order are to be brought to the notice of Members of the Local Advisory Committees / Zonal Advisory Committee. □

Integrated HQ Min of Def (Army) Quartermaster General's Branch Dy Dte Gen Canteen Services Wing-III, West Block-III, RK Puram, New Delhi -110 066 95366/0Q/DDGCS/OnlineCSD Cards on May 2023

### Subject : BETA TESTING: ONLINE PORTAL FOR CSD SMART CARDS

1. Ref following instructions of CS Dte/ QMG Br on application, prep, usage and handling of CSD Smart Cards:-

(a) Policy/ Guidelines for processing of Canteen Smart Cards promulgated vide letter No 95350/Q/DDGCS/Policy dated 11 April 2018,

(b) Advisory on processing of CSD Smart Card applications by URCs forwarded vide letter No 95365/Q/DDGCS/Canteen Smart Cards dated 19 Nov 2022.

2. To keep pace with technology and to fast-track the procedure for getting a CSD Smart Card, and 'Online Portal for CSD Smart Cards' [<https://www.csdsmartcard.co.in>] has been developed and will be launched shortly. As a prelude to the formal launch of the Portal & to test the portal, a Beta Version of the portal will be available to CSD beneficiaries wef 04 May 2023

3. As a test-bed existing CSD beneficiaries can apply for new CSD smart cards through this portal and get delivery of the cards at their place of residence, by courier or in their URC through normal mail (An additional amount of % 60/- will be charged as Courier & Convenience Charges'). First time applicants will continue to apply for cards through physical application forms as per procedure in vogue for reasons of security and authentication.

4. As of now the process of physical application of cards through application forms will also continue. However, all URC must encourage & facilitate CSD beneficiaries to utilise the Online Procedure" as it is much simpler and efficient. Larger URCs & ESM URCs may also set up an Internet PC to help CSD beneficiaries who are not computer savvy to enable them to fill "Online Applications". Based on the initial response & feedback from the envt necessary improvements/ changes will be carried out to make the portal more user friendly.

5. This letter may please be disseminated to all fmns & URCs for implementation and further dissemination to all CSD beneficiaries. □

*File No: S.11030/86/2022-EHS Government of India Ministry of Health & Family Welfare EHS Section Nirman Bhawan, New Delhi Dated 01.05.2023 OFFICE MEMORANDUM*

**Subject: Guidelines for availing treatment under CGHS and CS(MA) Rules, 1944, for Occupational Therapy, Speech Therapy and Applied Behavior Analysis (ABA) based behavioral therapy in individuals with Autism Spectrum Disorder (ASD)/ Non-autistic person/children with ADHD and specific learning disabilities - regarding**

The undersigned is directed to enclose herewith the Guidelines for availing treatment under CGHS and CS(MA) Rules, 1944, for Occupational Therapy, Speech Therapy and

Applied Behavior Analysis (ABA) based behavioral therapy in individuals with Autism Spectrum Disorder (ASD)/ Non-autistic person/children with ADHD and specific learning disabilities. These guidelines shall come into force from the date of issue of this O.M. and shall be valid till further revision.

**2. These guidelines issues with the concurrence of Integrated Finance Division of Ministry of Health & Family Welfare.**

Guidelines for \_availing treatment \_under CGHS for Occupational Therapy, Speech Therapy and Applied Behavior Analysis (ABA) based behavioral therapy in individuals with Autism Spectrum Disorder (ASD)/ Non-autistic person/children with ADHD and specific learning disabilities:

**I. Aim of Occupational Therapy/ / Speech therapy / Applied behavior analysis based behavioral therapy (ABA) / Special education in individuals with Autism Spectrum Disorder**

The therapies aims towards minimizing the sensory issues; motor & praxis related problems, challenging behaviors, decreased social communication, and difficulties in the activities of daily living (ADL) experienced in home, school and community. This in turn improves the levels of independence in ADL, acquisition of significant life skills, promotes community integration and mainstreaming of individuals with Autism Spectrum Disorders.

**II. Who can diagnose ASD for purpose of reimbursement ?**

Reimbursement for therapies after diagnosis of Autism Spectrum Disorder will be done if prescribed by Pediatrician/ Developmental Pediatrician/ Pediatric Neurologist/ Psychiatrist/ Child and Adolescent Psychiatrist in public or CGHS Empanelled Hospitals.

**III. Ceiling rates for the therapy session**

The ceiling rates for Occupational Therapy, ABA based therapy, Speech therapy and special education for individuals with autism spectrum disorder under CGHS shall be Rs 400/- per session irrespective of the type of session.

**IV. Eligible Centers**

Any centre (Empanelled or Non Empanelled) providing therapy services administered by qualified personnel having minimum qualifications (Table-I) as summarized as under:

Therapy	Eligible Personnel	Minimum Qualifications
ABA Therapy	Clinical Psychologist	<ul style="list-style-type: none"> <li>M Phil in Clinical Psychology or Medical and Social Psychology or its equivalent obtained after completion of a full time course of two years which includes supervised clinical training from a University recognized by UGC or Postgraduate degree in Psychology / Clinical Psychology or Applied Psychology</li> <li>Must be registered as a Clinical Psychologist with Rehabilitation Council of India and SMHA (State Mental) Health Agency wherever applicable) Mandatory</li> </ul>
	Rehabilitation Psychologist	<ul style="list-style-type: none"> <li>MPhil in Rehabilitation Psychology or its equivalent obtained after completion of a full time course of two years which includes supervised training from a University recognized by UGC.</li> <li>Must be registered as a Rehabilitation Psychologist with RCI (Rehabilitation Council of India) Mandatory</li> </ul>
Speech Therapy	Speech Therapist	<ul style="list-style-type: none"> <li>B. Sc. Degree in Speech and Language Sciences or Bachelor in Audiology, speech and Language Pathology (BASLP) or its equivalent from a recognized University.</li> <li>Registered with RCI (Mandatory)</li> </ul>
Occupational Therapy	Occupational Therapist	<ul style="list-style-type: none"> <li>Bachelor of Occupational Therapy from a recognized. University / Institute.</li> <li>Must also be registered with Central /State Statutory body Therapy (Mandatory).</li> </ul>
Special Education	Speacial Educator	<ul style="list-style-type: none"> <li>M. Ed special education or B. Ed Special Education with at least two years experience or D. Ed with at least five years experience, special education or equivalent from a RCI registered institute</li> <li>Registered with RCI (Mandatory)</li> </ul>

**V. Eligibility to obtain reimbursement for Occupational Therapy / Speech therapy / Applied behavior analysis based behavioral therapy (ABA) / Special education Services:**

- Beneficiaries shall be eligible to receive the proposed therapy if:

- a. They have been evaluated and diagnosed to have Autism Spectrum Disorder as per the standard protocol outlined by the committee.
- b. The said therapy has been recommended as a necessary component in the management of the affected individual with Autism Spectrum Disorder.
2. The therapies can be taken at empanelled or non-empanelled centers but reimbursement would be done as per the ceiling rate or as per actual whichever is less subject to the condition that
- Provision of therapy session notes as per the format (Basic minimum standard guidelines for recording and therapy report) published in the gazette by the central mental health authority as per provisions of the Mental Healthcare Act, 2017. (Annexure-I)
  - The Therapists are recognized by the competent authorities in their respective fields as documented in Table I (Para-4 above).
3. The beneficiary has undergone a detailed assessment by the therapist including sensory profile/ sensory checklist, level of communication, social interaction, stereotypic and repetitive behavior, impact on the school environment/ home, impact on motor/ sensory function, activities of daily living, behavioral issues that need to be addressed, parental perception of problems, family coping, strategies, expected family support/ involvement, motivation and expected compliance for the therapy.
4. As autism requires multidisciplinary management, it was proposed that reimbursement should include at least two or more types of therapy including any of ABA based behavioral therapy occupational therapy, speech and language therapy, special education, unless only one type of therapy is available within the reach of the beneficiary.
5. Individualized therapy plan — The therapist has to provide a written individualized therapy Plan (ITP) customized for therapy that specifies the following:
- Short term goals: those that are expected to be achieved in three months.
  - Long term goals: those that are expected to be achieved within a year.
  - Home based plan
  - The schedule and frequency of sessions required to achieve the short term and long term goals. This will depend upon the severity of the behavioral issues, the phase of therapy, and the compliance of the caregivers to therapy.
  - Therapy record for each session: a specific written plan that details home assignments given to parents/ caregivers — the details of activities, how to administer them, the frequency, the duration, etc.
  - A structured operational system to monitor compliance of caregivers with the home assignments.
  - A structured operational system of regular evaluation of the impact of the therapy on the functioning of the affected individual.
- VI. Frequency of therapy sessions-**
- Duration of each session should be attest 40 minutes
  - It should be based upon the severity of Autism as diagnosed by the referring clinician and as recommended underneath:
- | Initial Phase:First 6 Months |               | Maximum number of sessions per week |               |                         |               |                         |               |                          |               |  |  |
|------------------------------|---------------|-------------------------------------|---------------|-------------------------|---------------|-------------------------|---------------|--------------------------|---------------|--|--|
| Occupational Therapy         |               | Speech Therapy                      |               | ABA Therapy             |               | Special Education       |               | Maximum Cumulative total |               |  |  |
| Mild to moderate autism      | Severe autism | Mild to moderate autism             | Severe autism | Mild to moderate autism | Severe autism | Mild to moderate autism | Severe autism | Mild to moderate autism  | Severe autism |  |  |
| 3-4                          | 5-6           | 2-3                                 | 3-6           | 1-2                     | 2-3           | 1-2                     | 2-3           | 6                        | 7             |  |  |
- | Follow up Phase         |               | Maximum number of sessions per week |               |                         |               |                         |               |                          |               |  |  |
|-------------------------|---------------|-------------------------------------|---------------|-------------------------|---------------|-------------------------|---------------|--------------------------|---------------|--|--|
| Occupational Therapy    |               | Speech Therapy                      |               | ABA Therapy             |               | Special Education       |               | Maximum Cumulative total |               |  |  |
| Mild to moderate autism | Severe autism | Mild to moderate autism             | Severe autism | Mild to moderate autism | Severe autism | Mild to moderate autism | Severe autism | Mild to moderate autism  | Severe autism |  |  |
| 2-3                     | 3-6           | 2-3                                 | 3-6           | 1-2                     | 3-4           | 1-2                     | 2-3           | 5                        | 6             |  |  |
- VII. Follow-up to be done every 6 months:**
- By referring clinician with the treatment plan and severity rating (Any of CARS2/CARS/ ISAA and preferably ATEC)
  - Number of sessions per week to be decided based upon the inputs and recommendations from the treating therapist and referring clinicians as per the upper ceiling of recommended sessions in initial phase.
  - Parental compliance to therapy to be ensured by a compliance sheet of home - based program, template to be given by the treating therapist and produced at the time of review.
- VIII. Screening, Diagnosis and Follow up of individuals with Autism Spectrum Disorders**

- a. Screening
- Moderate to High risk for autism may be determined by Modified Checklist for Autism in Toddlers (M-CHAT-R/F) from 16-30 months of age.
- b. Modified Checklist for Autism in Toddlers (M-CHAT-R/F) for SCORES
- Total Score 0-2: The score is LOW risk. No Follow-Up needed.
  - Total Score 3-7: The score is MODERATE risk.
  - Total Score: 8-20: The score is HIGH risk.
- c. Severity grading of ASD should be by:

Severity scores is assessed by using CARS2 / CARS / ISAA scales

Childhood Autism Rating Scale (CARS) scores	Indian Scale for Assessment of Autism (ISAA) Scores	Degree of Autism
	<70	Normal
Upto 30	70 to 106	Mild Autism
30-37	107 to 153	Moderate Autism
38-40	>153	Severe Autism

#### ANNEXURE-I

Assessed by		Verified / supervised by (if applicable)	
Name		Name	
Date		Date	
Qualification		Qualification	
Signature		Signature	

1. Basic Minimum Standard Guidelines for Recording of Therapy Report (facilities where persons with ASD are provided with therapy).

2. Minimum Basic Standard Guidelines for Recording of Therapy (Name of the Institute/ Hospital/Centre with address)

Clinic record no. \_\_\_\_\_

#### THERAPIST SESSION NOTES

Patient Name :		
Age :		
Session Number & Date	Duration of Session	Session Participants
Nature of treatment (ABA Therapy/Speech Therapy/Occupational Therapy/ Special Education)	Objectives of Session 1. 2. 3. 4.	

- Short term Goals.
- Long term Goals.
- Progress.

Therapist observation and reflections :

Plan for next session :

Date for next session :

Therapist

Supervised by (if applicable)



F.No. A-24011/6/2023-Estt. (Leave) Government of India Ministry of Personnel, Public Grievances and Pensions Department of Personnel & Training Old JNU Campus, New Delhi 110 067 Dated: 26.05.2023

#### Guidelines Governing Adoption of Children, 2015 under Juvenile Justice (Care and Protection of Children) Act, 2000 - reg.

The undersigned is directed to say that the CCS (Leave) Rules, 1972 have been amended vide Notification G.S.R. No. 374(E) dated 18.05.2023 (copy enclosed) to bring them in conformity with the Guidelines Governing Adoption of Children, 2015 under the Juvenile Justice (Care and Protection of Children) Act, 2000.

2. In the Central Civil Services (Leave) Rules, 1972 (hereinafter referred to as the said rules), in rule 43-AA, in sub-rule (1), for the portion beginning with the words "surviving children, on valid adoption" and ending with the words "six months from the date of valid adoption", the following shall be substituted, namely: -

" surviving children, on accepting a child in pre-adoption foster care or on valid adoption of a child below the age of one year, may be granted Paternity Leave for a period of 15 days, within a period of six months, from the date of accepting the child in pre-adoption foster care or on valid adoption, as the case may be:

Provided that in a case where the pre-adoption foster care is not followed by valid adoption of the child, the Paternity Leave already availed shall be debited from any other kind of leave available to the credit of such male Government Servant".

3. In the said rules, in rule 43-B, in sub-rule (1), for the portion beginning with the words "surviving children, on valid adoption" and ending with the words "after the date of valid adoption", the following shall be substituted,

namely:-

" surviving children, on accepting a child in pre-adoption foster care or on valid adoption of a child below the age of one year, may be granted child adoption leave, by an authority competent to grant leave, for a period of 180 days, immediately after accepting the child in pre-adoption foster care or on valid adoption, as the case may be:

Provided that in a case where the pre-adoption foster care is not followed by valid adoption of the child, the leave already availed shall be debited from any other kind of leave available to the credit of such female Government Servant".

4. These orders are to be effective from date of their publication in the Official Gazette. □

*Cashless treatment facilities now available to all CGHS beneficiaries at 6 AIIMS at Bhopal, Bhubaneswar, Patna, Jodhpur, Raipur and Rishikesh*

CGHS Pensioners and other entitled categories of CGHS beneficiaries will be eligible for cashless treatment in OPD, investigations and Indoor treatment at these 6 AIIMS

*Cashless treatment to CGHS beneficiaries at AIIMS New Delhi, PGIMER Chandigarh and GIPMER Puducherry in the offing*

Cashless treatment facilities will now be available to all CGHS beneficiaries (serving and pensioners) at 6 AIIMS located at Bhopal, Bhubaneswar, Patna, Jodhpur, Raipur and Rishikesh. This significant decision was taken today, as Memorandum of Agreement were signed between these six AIIMS and CGHS, Union Health Ministry in the presence of Shri Rajesh Bhushan, Union Health Secretary.

Patient care facilities available at 6 fully functional AIIMS at Bhopal, Bhubaneswar, Patna, Jodhpur, Raipur and Rishikesh shall be extended to the CGHS beneficiaries on cashless basis. It will be particularly beneficial for the senior citizens (retired pensioner

b e  
f i c i  
e s  
C H  
wh fin  
diff I t  
n e  
a r i  
o f  
G S )  
o d it  
icu t o



submit individual reimbursement claims and follow up approvals. The CGHS beneficiaries will have the advantage of accessing state of art treatment facilities available in these AIIMS, without the hassle of first making payments and then seeking reimbursements from CGHS. This initiative will save time, reduce paperwork and also delays in settlement of individual claims. Till now, CGHS pensioner beneficiaries, availing treatment at AIIMS, are required to first make payment and claim reimbursement later from CGHS.



The salient features of this initiative are as under:

1. The CGHS Pensioners and other entitled categories of CGHS beneficiaries will be eligible for cashless treatment in OPD, investigations and Indoor treatment at these 6 AIIMS.
2. These 6 AIIMS shall raise credit bills of CGHS Pensioners and other categories of eligible beneficiaries to CGHS and CGHS shall preferably make payment within 30 days of receipt of the bills.
3. Admission of the CGHS beneficiary shall be made only against production of valid CGHS Beneficiary ID Card for the treatment at AIIMS.
4. AIIMS shall create a separate Help Desk and a separate accounting system for CGHS beneficiaries.
5. Medicines prescribed by the doctors at AIIMS, for OPD treatment or at the time of discharge from AIIMS, will be collected by the beneficiaries through CGHS.

The Health Secretary lauded this development stating "CGHS is a significant service-oriented vertical of the Health Ministry through which existing and retired employees can avail medical services. He further added that "the government endeavors to expand the number of hospitals empaneled under CGHS providing

excellent tertiary care facilities aligned with the rising requirements of the patients.” He also stated “in the near future the AIIMS institutions established in New Delhi, Post Graduate Institute of Medical Education & Research Chandigarh and Jawaharlal Institute of Postgraduate Medical Education and Research, Puducherry will be incorporated in this agreement.”

Shri Rajesh Bhushan elaborated that “a big segment will benefit from this agreement, as it seeks to ease the lengthy formalities and expedite access to medical care.” He noted that will also widen the reach of CGHS services across the nation, as this agreement allows the beneficiaries to avail the CGHS beneficiaries from the AIIMS institutions in their respective states. He further added that CGHS has upwardly revised certain rates of treatment and medical care, further aiding access of treatment facilities for patients.

The beneficiaries under the CGHS are referred to Government hospitals and private hospitals empaneled under CGHS for indoor treatment. CGHS pensioners and other entitled categories of CGHS beneficiaries are eligible for cashless facilities at empaneled hospitals. CGHS provides comprehensive healthcare (both OPD & IPD) to Central Government employees, pensioners

and their dependent family members, Hon’ble Members of Parliament, ex-MPs and other categories of beneficiaries. Presently CGHS is in operation in 79 cities in the Country.

Under the Pradhan Mantri Swasthya Suraksha Yojana (PMSSY) 22 new AIIMS have been established across the country and they are at varying stages of operationalization. Besides providing facilities for quality medical education and research, these Premier institutions provide specialized patient care health services in various specialities and super specialities including cardiology, neurology, neuro surgery, gastroenterology, urology, cardio vascular thoracic surgery, oncology etc. These institutes also provide trauma and emergency care services, state of the art diagnostic services, including blood bank facilities.

The session was attended by Additional Secretary Smt V. Hekali Zhimomi, Joint Secretary Smt Ankita Mishra, Joint Secretary Dr. Manashvi Kumar, Director, CGHS, Dr. Jain among senior government officials. Executive Directors of AIIMS Bhubaneshwar, AIIMS Patna, AIIMS Raipur, AIIMS Jodhpur and representatives from AIIMS Bhopal and AIIMS Rishikesh were present at the MOA signing event.



## रिटायर हो रहे कर्मचारियों को 25 लाख रुपए तक का लीव इनकैशमैंट अब टैक्स फ्री होगा

वेतनभोगी कर्मचारी को रिटायरमेंट के समय मिलने वाले लीव इन कैशमैंट पर टैक्स छूट की सीमा 3 लाख रुपए से बढ़ाकर 25 लाख रुपए कर दी गई है। केन्द्र सरकार ने केन्द्रीय बजट में इसकी घोषणा की थी। गुरुवार को इसका औपचारिक नोटिफिकेशन जारी कर दिया गया है। 1 अप्रैल 2023 से नए नियम का फायदा मिलेगा। देश के 50: से अधिक व्यक्तिगत आयकरदाताओं को इस नियम का लाभ मिलेगा।

केन्द्रीय वित्त मंत्री निर्मला सीतारमण ने बजट पेश करते हुउ कहा था कि लीव इनकैशमैंट की मौजूद टैक्स छूट की सीमा 2002 में तय की गई थी। उस समय केन्द्र सरकार के कर्मचारियों का अधिकांश बेसिक पे केवल 30,000 रुपए ही हुआ करता था। बदली स्थिति में सीमा को बढ़ाकर 25 लाख रुपए किए जाने की जरूरत है। केन्द्र सरकार के राजस्व सचिव के अनुसार एक व्यक्ति को रिटायरमेंट के समय नई टैक्स छूट सीमा से अधिकतक 7 लाख रुपए का लाभ मिलेगा। 33 साल की सेवा के बाद रिटायर हो रहे व्यक्ति को इससे 20,000 रुपए की सालाना टैक्स बचत होगी। नई टैक्स व्यवस्था के तहत टैक्स भरने वाले व्यक्ति को भी इसका लाभ मिलेगा।



# भारत का राजपत्र

## The Gazette of India

सी. जी. डी. एल.- अ. - 24052023.246047 असाधारण  
भाग-II—खण्ड 3—उप—खण्ड (ii) प्राधिकार से प्रकाशित  
सं. 2182 नई दिल्ली, बुधवार, मई 24, 2023 / ज्येष्ठ 3,  
1945

वित्त मंत्रालय (राजस्व विभाग) (केन्द्रीय प्रत्यक्ष कर बोर्ड)  
अधिसूचना नई दिल्ली, 24 मई, 2023 (आयकर)

का. आ. 2276 (अ).—आयकर अधिनियम, 1961 (1961 का 43) की धारा 10 के खंड (10 कक) के उप—खंड (ii) द्वारा प्रदत्त शक्तियों का प्रयोग करते हुए, केन्द्रीय सरकार एतद् द्वारा अपने कर्मचारियों को उनकी सेवानिवृत्ति के समय चाहे अधिवार्षिता अथवा अन्यथा कारणों से है, उनके खाते में अर्जित अवकाश की अवधि के संबंध में छुट्टी वेतन के बराबर नकद राशि के रूप में कर्मचारियों द्वारा प्राप्य अधिकतम राशि पर ध्यान देते हुए ₹ 25,00,000/- (पच्चीस लाख रुपए मात्र) की राशि को उक्त खंड में उल्लिखित कर्मचारियों, जिनकी सेवानिवृत्ति, अधिवार्षिता अथवा अन्यथा कारणों से है, के संबंध में सीमा के रूप में विनिर्दिष्ट करती है।

2. यह अधिसूचना 1 अप्रैल, 2023 से प्रभावी मानी जाएगी।

सी. जी. डी. एल.- अ. - 18052023.245936 असाधारण  
भाग-II—खण्ड 3—उप—खण्ड (i) प्राधिकार से प्रकाशित सं.  
302] नई दिल्ली, बृहस्पतिवार, मई 18, 2023 / 3, वैशाख  
28, 1945

कार्मिक, लोक शिकायत और पेंशन मंत्रालय (कार्मिक और  
प्रशिक्षण विभाग) अधिसूचना नई दिल्ली, 15 मई, 2023  
(आयकर)

सा.का. नि. 374 (अ).—राष्ट्रपति, संविधान के अनुच्छेद 309 के परंतुक द्वारा प्रदत्त शक्तियों का प्रयोग करते हुए, और भारतीय लेखा परीक्षा और लेखा विभाग में सेवारत व्यक्तियों के संबंध में भारत के नियंत्रक—महालेखा परीक्षक के परामर्श के पश्चात्, केन्द्रीय सिविल सेवाएं (छुट्टी) नियमावली, 1972 में और संशोधन करने के लिए, निम्नलिखित, निम्नलिखित नियम बनाती हैं, अर्थात् :-

CG-DL-E-24052023-246047 EXTRAORDINARY  
PART II—Section 3—Sub-section (ii) PUBLISHED  
BY AUTHORITY NEW DELHI, WEDNESDAY,  
MAY 24, 2023/JYAIKHTHA 3, 1945

MINISTRY OF FINANCE (Department of Revenue)  
(CENTRAL BOARD OF DIRECT TAXES)  
NOTIFICATION New Delhi, the 24th May, 2023  
(INCOME-TAX)

S.O. 2276(E).—In exercise of the powers conferred by sub-clause (ii) of clause (10AA) of section 10 of the Income-tax Act, 1961 (43 of 1961), the Central Government, having regard to the maximum amount receivable by its employees as cash equivalent of leave salary in respect of the period of earned leave at their credit at the time of their retirement, whether superannuation or otherwise, hereby specifies the amount of Rs. 25,00,000 (twenty-five lakhs rupees only) as the limit in relation to employees mentioned in that sub-clause who retire, whether on superannuation or otherwise.

2. This notification shall be deemed to have come into force with effect from the 1st day of April, 2023. □

CG-DL-E-18052023-245936 EXTRAORDINARY  
PART II - Section 3 - Sub-section (i) PUBLISHED  
BY AUTHORITY NEW DELHI, THURSDAY, MAY  
18, 2023/ VAISAKHA 28, 1945

MINISTRY OF PERSONNEL, PUBLIC GRIEVANCES  
AND PENSIONS DEPARTMENT OF PERSONNEL  
AND TRAINING NOTIFICATION New Delhi, the 15th  
May, 2023

GSR. 374(E).—In exercise of the powers conferred by proviso to article 309 read with clause (5) of article 148 of the Constitution and after consultation with the Comptroller and Auditor General of India in relation to the persons serving in the Indian Audit and Accounts Department, the President hereby makes the following rules further to amend the Central Civil Services (Leave) Rules, 1972, namely:-

1. **Short title and commencement.**— (1) These rules

**1. संक्षिप्त नाम और प्रारंभ :-** (1) इन नियमों का संक्षिप्त नाम केन्द्रीय सिविल सेवाएं (छुट्टी) (संशोधन) नियम, 2003 है।

2. ये राजपत्र में उनके प्रकाशन की तारीख से प्रवृत्त होंगे।
2. केन्द्रीय सिविल सेवाएं (छुट्टी) नियमावली, 1972 (जिसे इसमें इसके पश्चात उक्त नियम कहा गया है) के नियम 43कक के उपनियम (1) के स्थान पर, निम्नलिखित नियम रखा जाएगा, अर्थात् :—

43कक, कोई पुरुष सरकारी कर्मचारी (अप्रेंटिस सहित), जिसके दो से कम जीवित बच्चे हों, दत्तक ग्रहण स्वीकार करने से पूर्व पोषक देखरेख करने या एक वर्ष से कम उम्र के बच्चे को वैध रूप से दत्तक लेने पर, यथास्थिति, दत्तक स्वीकार करने से पूर्व पोषक देखरेख करने या वैध रूप से दत्तक लेने की तारीख से छह मास की अवधि के भीतर 15 दिन की अवधि के लिए पैतृत्व छुट्टी प्रदान की जाएगी :—

परन्तु ऐसे मामलों में, जहां किसी बच्चे के विधिपूर्ण दत्तक ग्रहण पर पूर्व दत्तक ग्रहण पालन पोषण नहीं किया जाता है, वहां पहले की उपयोग की जा चुकी पैतृत्व छुट्टी, ऐसे पुरुष सरकारी कर्मचारी के किसी अन्य प्रकार की उपलब्ध जमा छुट्टी से काटी जाएगी।

3. उक्त नियम के नियम 43ख के उपनियम (1) के स्थान पर, निम्नलिखित नियम रखा जाएगा, अर्थात् :—

43ख, महिला सरकारी कर्मचारी, जिसके दो से कम जीवित बच्चे हैं, दत्तक ग्रहण से पूर्व पोषण देखरेख स्वीकार करने पर या एक वर्ष से कम उम्र के बच्चे को वैध रूप से उत्तक लेने पर, सक्षम प्राधिकारी द्वारा, यथास्थिति, दत्तक—पूर्व पोषण देखरेख या विधिपूर्ण दत्तक में बच्चे को स्वीकार करने के तुरंत पश्चात 180 दिन की अवधि के लिए छुट्टी प्रदान की जा सकेगी:

परन्तु ऐसे मामलों में, जहां किसी बच्चे के विधिपूर्ण दत्तक द्वारा दत्तक—पूर्व पोषण देखरेख का पालन नहीं किया जाता है, पहले में ली गई छुट्टी को ऐसी महिला सरकारी कर्मचारी के खाते

may be called the Central Civil Services (Leave) (Amendment) Rules, 2023.

(2) They shall come into force on the date of their publication in the Official Gazette.

2. In the Central Civil Services (Leave) Rules, 1972 (hereinafter referred to as the said rules), in rule 43-AA, in sub-rule (1), for the portion beginning with the words “surviving children, on valid adoption” and ending with the words “six months from the date of valid adoption”, the following shall be substituted, namely: -

“surviving children, on accepting a child in pre-adoption foster care or on valid adoption of a child below the age of one year, may be granted Paternity Leave for a period of 15 days, within a period of six months, from the date of accepting the child in pre-adoption foster care or on valid adoption, as the case may be:

Provided that in a case where the pre-adoption foster care is not followed by valid adoption of the child, the Paternity Leave already availed shall be debited from any other kind of leave available to the credit of such male Government Servant”.

3. In the said rules, in rule 43-B, in sub-rule (1), for the portion beginning with the words “surviving children, on valid adoption” and ending with the words “after the date of valid adoption”, the following shall be substituted, namely: -

“surviving children, on accepting a child in pre-adoption foster care or on valid adoption of a child below the age of one year, may be granted child adoption leave, by an authority competent to grant leave, for a period of 180 days, immediately after accepting the child in pre-adoption foster care or on valid adoption, as the case may be:

Provided that in a case where the pre-adoption foster care is not followed by valid adoption of the child, the leave already availed shall be debited from any other kind of leave available to the credit of such female Government Servant”. □

**“हमारा आदर्शवाक्य ‘अधिकतम उत्पादन और समतायुक्त वितरण’ होना चाहिए तथा ‘राष्ट्रीय स्वावलम्बन’ हमारा तात्कालिक लक्ष्य।”**

**परम पू. श्री गुरु जी**





केन्द्रीय कार्यकारिणी की बैठक में पुणे के कार्यकर्ताओं के साथ श्री मुकेश सिंह, महामंत्री भारतीय प्रतिरक्षा मजदूर संघ

कृपया अपनी प्रतिक्रियाएँ हमें इस पते पर भेजिये।

*If undelivered please return to :*

**"Pratiraksha Bharti"**

C/o. Bharatiya Pratiraksha Mazdoor Sangh  
2, Naveen Market, Kanpur - 208 001

Mob. : 9450153677, Tel./Fax : 0512-2332222

Website : [www.bfps.org.in](http://www.bfps.org.in)

E-mail : [gensecbfps@yahoo.co.in](mailto:gensecbfps@yahoo.co.in), [cecbfps@yahoo.in](mailto:cecbfps@yahoo.in)

बुक पोस्ट

**Publisher and Owner :** Bharatiya Pratiraksha Mazdoor Sangh, 2 Naveen Market, Kanpur-208001  
**Printed at Chhaya Press** 8/208, Arya Nagar, Kanpur-208002 • Mob. : 9839223650