

LABOUR

LAWS IN

INDIA

1. Labour Policy of India

Labour policy in India has been evolving in response to specific needs of the situation to suit requirements of planned economic development and social justice and has two fold objectives, namely maintaining industrial peace and promoting the welfare of labour.

Labour Policy Highlights

- Creative measures to attract public and private investment.
- Creating new jobs
- New Social security schemes for workers in the unorganized sector.
- Social security cards for workers.
- Unified and beneficial management of funds of Welfare Boards.
- Reprioritization of allocation of funds to benefit vulnerable workers.
- Model employee-employer relationships.
- Long term settlements based on productivity.
- Vital industries and establishments declared as 'public utilities'.
- Special conciliation mechanism for projects with investments of Rs.150 crores or more.
- Industrial Relations committees in more sectors.

- Labour Law reforms in tune with the times. Empowered body of experts to suggest required changes.
- Statutory amendments for expediting and streamlining the mechanism of Labour Judiciary.
- Amendments to Industrial Disputes Act in tune with the times.
- Efficient functioning of Labour Department.
- More labour sectors under Minimum Wages Act.
- Child labour act to be aggressively enforced.
- Modern medical facilities for workers.
- Rehabilitation packages for displaced workers.
- Restructuring in functioning of employment exchanges. Computerization and updating of data base.
- Revamping of curriculum and course content in industrial training.
- Joint cell of labour department and industries department to study changes in laws and rules.

2. LABOUR LAWS IN INDIA

The term 'labour' means productive work especially physical work done for wages. Labour law also known as employment law is the body of laws, administrative rulings, and precedents which address the legal rights of, and restrictions on, working people and their organizations. There are two broad categories of labour law. First, collective labour law relates to the tripartite relationship between employee, employer and union. Second, individual labour law concerns employees' rights at work and through the contract for work.

The law relating to labour and employment in India is primarily known under the broad category of "Industrial Law". The prevailing social and economic conditions have been largely influential in shaping the Indian labour legislation, which regulate various aspects of work such as the number of hours of work, wages, social security and facilities provided.

The labour laws of independent India derive their origin, inspiration and strength partly from the views expressed by important nationalist leaders during the days of national freedom struggle, partly from the debates of the Constituent Assembly and partly from the provisions of the Constitution and the International Conventions and Recommendations. The relevance of the dignity of human labour and the need for protecting and safeguarding the interest of labour as human beings has been enshrined in Chapter-III (Articles 16, 19, 23 & 24) and Chapter IV (Articles 39, 41, 42, 43, 43A & 54) of the Constitution of India keeping in line with Fundamental Rights and Directive Principles of State Policy. The Labour Laws were also influenced by important human rights and the conventions and standards that have emerged from the United Nations. These include right to work of one's choice, right against discrimination, prohibition of child labour, just and humane conditions of work, social security, protection of wages, redress of grievances, right to organize and form trade unions, collective bargaining and participation in management. The labour laws have also been significantly influenced by the deliberations of the various Sessions of the Indian Labour Conference and the International Labour Conference. Labour legislations have also been shaped and influenced by the recommendations of the various National Committees and Commissions such as First National Commission on Labour (1969) under the Chairmanship of Justice Gajendragadkar, National Commission on Rural Labour (1991), Second National Commission on Labour (2002) under the Chairmanship of Shri Ravindra Varma etc. and judicial pronouncements on labour related matters specifically pertaining to minimum wages, bonded labour, child labour, contract labour etc.

Under the Constitution of India, Labour is a subject in the concurrent list where both the Central and State Governments are competent to enact legislations. As a result , a large number of labour laws have been enacted catering to different aspects of labour namely, occupational health, safety, employment, training of apprentices, fixation, review and revision of minimum wages, mode of payment of wages, payment of compensation to workmen who suffer injuries as a result of accidents or causing death or disablement, bonded labour, contract labour, women labour and child labour, resolution and adjudication of industrial disputes, provision of social security such as provident fund, employees' state insurance, gratuity, provision for payment of bonus, regulating the working conditions of certain specific categories of workmen such as plantation labour, beedi workers etc.

The legislations can be categorized as follows:

- 1) Labour laws enacted by the Central Government, where the Central Government has the sole responsibility for enforcement.
- 2) Labour laws enacted by Central Government and enforced both by Central and State Governments.
- 3) Labour laws enacted by Central Government and enforced by the State Governments.
- 4) Labour laws enacted and enforced by the various State Governments which apply to respective States.

(a) Labour laws enacted by the Central Government, where the Central Government has the sole responsibility for enforcement

1. The Employees' State Insurance Act, 1948
2. The Employees' Provident Fund and Miscellaneous Provisions Act, 1952
3. The Dock Workers (Safety, Health and Welfare) Act, 1986
4. The Mines Act, 1952
5. The Iron Ore Mines, Manganese Ore Mines and Chrome Ore Mines Labour Welfare (Cess) Act, 1976
6. The Iron Ore Mines, Manganese Ore Mines and Chrome Ore Mines Labor Welfare Fund Act, 1976
7. The Mica Mines Labour Welfare Fund Act, 1946
8. The Beedi Workers Welfare Cess Act, 1976
9. The Limestone and Dolomite Mines Labour Welfare Fund Act, 1972
10. The Cine Workers Welfare (Cess) Act, 1981
11. The Beedi Workers Welfare Fund Act, 1976
12. The Cine Workers Welfare Fund Act, 1981

(b) Labour laws enacted by Central Government and enforced both by Central and State Governments

13. The Child Labour (Prohibition and Regulation) Act, 1986.
14. The Building and Other Construction Workers' (Regulation of Employment and Conditions of Service) Act, 1996.
15. The Contract Labour (Regulation and Abolition) Act, 1970.
16. The Equal Remuneration Act, 1976.
17. The Industrial Disputes Act, 1947.

18. The Industrial Employment (Standing Orders) Act, 1946.
19. The Inter-State Migrant Workmen (Regulation of Employment and Conditions of Service) Act, 1979.
20. The Labour Laws (Exemption from Furnishing Returns and Maintaining Registers by Certain Establishments) Act, 1988
21. The Maternity Benefit Act, 1961
22. The Minimum Wages Act, 1948
23. The Payment of Bonus Act, 1965
24. The Payment of Gratuity Act, 1972
25. The Payment of Wages Act, 1936
26. The Cine Workers and Cinema Theatre Workers (Regulation of Employment) Act, 1981
27. The Building and Other Construction Workers Cess Act, 1996
28. The Apprentices Act, 1961
29. Unorganized Workers Social Security Act, 2008
30. Working Journalists (Fixation of Rates of Wages Act, 1958
31. Merchant Shipping Act, 1958
32. Sales Promotion Employees Act, 1976
33. Dangerous Machines (Regulation) Act, 1983
34. Dock Workers (Regulation of Employment) Act, 1948
35. Dock Workers (Regulation of Employment) (Inapplicability to Major Ports) Act, 1997
36. Private Security Agencies (Regulation) Act, 2005

(c) Labour laws enacted by Central Government and enforced by the State Governments

37. The Employers' Liability Act, 1938
38. The Factories Act, 1948
39. The Motor Transport Workers Act, 1961
40. The Personal Injuries (Compensation Insurance) Act, 1963
41. The Personal Injuries (Emergency Provisions) Act, 1962
42. The Plantation Labour Act, 1951
43. The Sales Promotion Employees (Conditions of Service) Act, 1976
44. The Trade Unions Act, 1926
45. The Weekly Holidays Act, 1942

3. Classification of LABOUR LAWS in India

Labour Laws may be classified under the following heads:

I. Laws related to Industrial Relations such as:

1. Trade Unions Act, 1926
2. Industrial Employment Standing Order Act, 1946.
3. Industrial Disputes Act, 1947.

II. Laws related to Wages such as:

4. Payment of Wages Act, 1936
5. Minimum Wages Act, 1948
6. Payment of Bonus Act, 1965.
7. Working Journalists (Fixation of Rates of Wages Act, 1958

III. Laws related to Working Hours, Conditions of Service and Employment such as:

8. Factories Act, 1948.
9. Plantation Labour Act, 1951.
10. Mines Act, 1952.
11. Working Journalists and other Newspaper Employees' (Conditions of Service and Misc. Provisions) Act, 1955.
12. Merchant Shipping Act, 1958.
13. Motor Transport Workers Act, 1961.

14. Beedi & Cigar Workers (Conditions of Employment) Act, 1966.
15. Contract Labour (Regulation & Abolition) Act, 1970.
16. Sales Promotion Employees Act, 1976.
17. Inter-State Migrant Workmen (Regulation of Employment and Conditions of Service) Act, 1979.
18. Dock Workers (Safety, Health & Welfare) Act, 1986.
19. Building & Other Construction Workers (Regulation of Employment & Conditions of Service) Act, 1996.
20. Building and Other Construction Workers Welfare Cess Act, 1996
21. Cine-Workers and Cinema Theatre Workers (Regulation of Employment) Act, 1981
22. Dangerous Machines (Regulation) Act, 1983
23. Dock Workers (Regulation of Employment) Act, 1948
24. Dock Workers (Regulation of Employment) (Inapplicability to Major Ports) Act, 1997
25. Employment of Manual Scavengers and Construction of Dry Latrines (Prohibition) Act, 1993
26. Industrial Employment (Standing Orders) Act, 1946
27. Mines and Mineral (Development and Regulation Act, 1957
28. Plantation Labour Act, 1951
29. Private Security Agencies (Regulation) Act, 2005

IV. Laws related to Equality and Empowerment of Women such as:

30. Maternity Benefit Act, 1961
31. Equal Remuneration Act, 1976.

V. Laws related to Deprived and Disadvantaged Sections of the Society such as:

32. Bonded Labour System (Abolition) Act, 1976
33. Child Labour (Prohibition & Regulation) Act, 1986
34. Children (Pledging of Labour) Act, 1933

VI. Laws related to Social Security such as:

35. Workmen's Compensation Act, 1923.
36. Employees' State Insurance Act, 1948.
37. Employees' Provident Fund & Miscellaneous Provisions Act, 1952.
38. Payment of Gratuity Act, 1972.
39. Employers' Liability Act, 1938
40. Beedi Workers Welfare Cess Act, 1976
41. Beedi Workers Welfare Fund Act, 1976
42. Cine workers Welfare Cess Act, 1981
43. Cine Workers Welfare Fund Act, 1981
44. Fatal Accidents Act, 1855
45. Iron Ore Mines, Manganese Ore Mines and Chrome Ore Mines Labour Welfare Cess Act, 1976
46. Iron Ore Mines, Manganese Ore Mines and Chrome Ore Mines Labour Welfare Fund Act, 1976
47. Limestone and Dolomite Mines Labour Welfare Fund Act, 1972
48. Mica Mines Labour Welfare Fund Act, 1946

49. Personal Injuries (Compensation Insurance) Act, 1963
50. Personal Injuries (Emergency Provisions) Act, 1962
51. Unorganised Workers' Social Security Act, 2008

4a. APPRENTICES ACT, 1961

The main purpose of the Act is to provide practical training to technically qualified persons in various trades. The objective is promotion of new skilled manpower. The scheme is also extended to engineers and diploma holders.

The Act applies to areas and industries as notified by Central government. [Section 1(4)].

Scheme of the Act

There are 38 Sections in total and 1 Schedule. This Schedule is about modifications in the Workmen's Compensation Act, 1923 with regard to its application to apprentices under the Apprentices Act, 1961.

Obligation of Employer

- Every employer is under obligation to provide the apprentice with the training in his trade in accordance with the provisions of this Act and the rules made there under.
- If the employer is not himself qualified in the trade, he has to ensure that a person who possesses the prescribed qualification is placed in charge of the training of the apprentice.
- Every employer has to provide adequate instructional staff, possessing such qualifications as may be prescribed for imparting practical and theoretical training and facilities for trade test of apprentices; and
- Every employer is under obligation to take apprentices in prescribed ratio of the skilled workers in his employment in different trades. [Section 11].
- In every trade, there will be reserved places for scheduled castes and schedules tribes. [Section 3A]. Ratio of trade apprentices to workers shall be determined by Central Government.
- Employer can engage more number of apprentices than prescribed minimum. [Section 8(1)].
- The employer has to make arrangements for practical training of apprentice [Section 9(1)].
- Employer will pay stipends to apprentices at prescribed rates. If the employees are less than 250, 50% of cost is shared by Government. If employer is employing more than 250 workers, he has to bear full cost of training.

Obligations of Apprentices

Every trade apprentice undergoing apprenticeship training shall have the following obligations, namely:

- To learn his trade conscientiously and diligently and endeavour to qualify himself as a skilled craftsman before the expiry of the period of training;
- To attend practical and instructional classes regularly;
- To carry out all lawful orders of his employer and superiors in the establishments; and
- To carry out his obligations under the contract of apprenticeship.

In case of graduate or technician apprentice or technician (vocational) apprentice, apart from the afore stated obligations, the Act imposes further obligation to learn his subject in Engineering or Technology or Vocational Course. (Section 12)

Who can be an Apprentice - Apprentice should be of minimum age of 14 years and he should satisfy the standard of education and physical fitness as prescribed. [Section 3].

Reservation of training places for scheduled castes

Section 3A provides that in every designated trade, training places shall be reserved by the employer for the Scheduled Castes and Scheduled Tribes (as defined in clauses (24) and (25) of Article 366 of the Constitution) and where there is more than one designated trade in an establishment, such training places shall be reserved on the basis on the total number of apprentices in all the designated trades in such establishment. The reservation shall be such as may be prescribed having regard to the population of the Scheduled Castes and Scheduled Tribes in the State concerned.

Duration of Training - Duration of training period and ratio of apprentices to skilled workers for different trades has been prescribed in Apprenticeship Rules, 1991. Duration of Apprenticeship may be from 6 months to 4 years depending on the trade, as prescribed in Rules. Period of training is determined by National Council for training in Vocational Trades (established by Government of India)-(Section 6).

Contract with Apprentice – Apprentice appointed has to execute a contract of apprenticeship with employer. The contract has to be registered with Apprenticeship Adviser. If apprentice is minor, agreement should be signed by his guardian. [Section 4(1)] Apprentice is entitled to casual leave of 12 days, medical leave of 15 days and extraordinary leave of 10 days in a year.

Date of commencement of apprenticeship training

The apprenticeship training shall be deemed to have commenced on the date on which the contract of apprenticeship has been entered into.

Registration

- The employer shall send the contract to the Apprenticeship adviser for registration within three months of the date on which it was signed (Rule 6).
- The contract shall be registered by the Apprenticeship Adviser on being satisfied that the person described as an apprentice in the said contract is qualified under this Act.
- Registration of contract of apprenticeship under Section 4(4) is not a necessary ingredient of definition of apprentice. (Bhaskaran v. KSEB (1986) 1 LLN 869).

Terms and conditions of contract

The contract may contain such terms and conditions as may be agreed to by the parties to the contract. In case, the Central Government after consulting the Central Apprenticeship Council makes any rule varying the terms and conditions of apprenticeship training of any category of apprentices undergoing such training then the terms and conditions of every contract relating to that category of apprentices and subsisting immediately before the making of such rule shall be deemed to have been modified accordingly.

Novation of contract of apprenticeship:

Where an employer is for any reason unable to fulfill his obligations under the contract and with approval of the Apprenticeship Adviser it is agreed between the employer, the apprentice or his guardian and any other employer that the apprentice shall be engaged as an apprentice under the other employer for the unexpired portion of the period of apprenticeship training, the agreement, on registration with the Apprenticeship Adviser shall be deemed to be the contract of apprenticeship between the apprentice or his guardian and other employer. Such contract on and from the date of such registration shall be terminated with the first employer and no obligation under that contract shall be enforceable (Section 5).

Payment to apprentices

This is a contractual as well as statutory obligation imposed under Section 13 of the Act that an employer pays to every apprentice during the period of training such stipend at a rate not less than the prescribed minimum rate and this rate will be specified in the contract. An employer shall pay such stipend at such intervals and subject to such conditions as may be prescribed. However, an apprentice shall not be paid on the basis of piece-work nor he shall take part in any output bonus or other incentive scheme.

Termination of contract

The contract of apprenticeship training shall terminate on the expiry of the period of apprenticeship training. Either party can make application for termination of contract to the Apprenticeship Adviser and thereafter send a copy of the same to the other party, who on being satisfied that the parties have failed to carry out the terms and conditions of the contract and it is desirable in the interests of the parties or any of them to terminate the contract, shall register the same. However, the employer shall pay the prescribed amount of compensation to the apprentice where the contract is terminated for failure on the part of the employer to honour the contract. Where the contract is terminated for failure on the part of the apprentice, he or his guardian shall refund the cost of the training to the employer. (Section 7)

Legal Position of Apprentices - An apprentice is not a workman during apprentice training. [Section 18] Provisions of labour law like Bonus, PF, ESI.

Act, gratuity, Industrial Disputes Act etc. are not applicable to him. However, provisions of Factories Act regarding health, safety and welfare will apply to him. Apprentice is also entitled to get compensation from employer for employment injury. [Section 16].

An employer is under no obligation to employ the apprentice after completion of apprenticeship. [Section 22(1)]. However, in *UP State Road Transport Corpn v. UP Parivahan Nigam Shishukh Berozgar Sangh* AIR 1995 SC 1114 = (1995) 2 SCC 1 , it was held that other things being equal, a trained apprentice should be given preference over direct recruits. It was also held that he need not be sponsored by the employment exchange. Age bar may also be relaxed, to the extent of training period. The concerned institute should maintain a list of persons already trained and in between trained apprentices, preference should be given to those who are senior. – same view in *UP Rajya Vidyut Parishad v. State of UP* 2000 LLR 869 (SC).

Stipend payable- The minimum rate of stipend payable per month is as follows - (a) Engineering graduates - Rs 1,970 p.m. for post-institutional training (b) Sandwich course students for degree examination - Rs 1,400 p.m. (c) diploma holders - Rs 1,400 p.m. for post-institutional training (d) Sandwich course students for degree examination - Rs 1,140 p.m. (e) Vocational certificate holder - Rs 1,090 p.m. [w.e.f. May 2001]

In case of 4 year training, the stipend is as follows – first year – Rs 820 pm. Second year – Rs 940 pm. Third year – Rs 1,090 pm. Fourth year – Rs 1,230 pm. [From May 2001].

Test and Proficiency certificate - On completion of training, every trade apprentice has to appear for a test conducted by National Council. If he passes, he gets a certificate of proficiency.

Apprenticeship Adviser - Government is empowered to appoint Apprenticeship Adviser, Dy Apprenticeship Adviser etc. to supervise the scheme. Various powers have been conferred on them under the Act.

Disputes under contract and settlement thereof

Section 20 of the Act provides that if out of the terms and conditions of the contract any dispute arises, it will be referred to Apprenticeship Adviser for decision. An appeal can be preferred by the aggrieved party within 30 days of the communication of the Adviser's decision to the Apprenticeship Council and such appeal shall be heard and determined by the Committee of that Council appointed for the purpose, and such decision of the Committee shall be final.

Holding of Test and Grant of Certificate and Conclusion of Training (Section 21) - (1) Every trade apprentice who has completed the period of training shall appear for a test to be conducted by the National Council to determine his proficiency in the designated trade in which he has undergone his apprenticeship training.

(2) Every trade apprentice who passes the test referred to in sub-Section (1) shall be granted a certificate of proficiency in the trade by the National Council.

(3) The progress in apprenticeship training of every graduate or technician apprentice, technician (vocational) apprentice shall be assessed by the employer from time to time.

(4) Every graduate or technician apprentice or technician (vocational) apprentice, who completes his apprenticeship training to the satisfaction of the concerned Regional Board, shall be granted a certificate of proficiency by that Board.

Offer and Acceptance of Employment (Section 22) - (1) It shall not be obligatory on the part of the employer to offer any employment to any apprentice who has completed the period of his apprenticeship training in his establishment, nor shall it be obligatory on the part of the apprentice to accept an employment under the employer.

(2) Notwithstanding anything in sub-Section (1), where there is a condition in a contract of apprenticeship shall, after the successful completion of the apprenticeship training, serve the employer, the employer shall, on such completion, be bound to offer suitable employment to the apprentice, and the apprentice shall be bound to serve the employer in that capacity for such period and on such remuneration as may be specified in the contract:

Provided that where such period or remuneration is not, in the opinion of the Apprenticeship Adviser, reasonable, he may revise such period or remuneration so as to make it reasonable, and the period or remuneration so revised shall be deemed to be the period or remuneration agreed to between the apprentice and the employer.

Offences and Penalties (Section 30)

(1) If any employer - (a) engages as an apprentice a person who is not qualified for being so engaged, or

(b) fails to carry out the terms and conditions of a contract of apprenticeship, or

(c) contravenes the provisions of this Act relating to the number of apprentices which he is required to engage under those provisions, he shall be punishable with imprisonment for a term which may extend to six months or with fine or with both.

(2) If any employer or any other person - (a) required to furnish any information or return - (i) refuses or neglects to furnish such information or return, or

(ii) furnishes or causes to be furnished any information or return which is false and which he either knows or believes to be false or does not believe to be true, or

- (iii) refuses to answer, or gives a false answer to any question necessary for obtaining any information required to be furnished by him, or
- (b) refuses or willfully neglects to afford the Central or the State Apprenticeship Adviser or such other person, not below the rank of an Assistant Apprenticeship Adviser, as may be authorised by the Central or the State Apprenticeship Adviser in writing in this behalf any reasonable facility for making any entry, inspection, examination or inquiry authorised by or under this Act, or
- (c) requires an apprentice to work overtime without the approval of the Apprenticeship Adviser, or
- (d) employs an apprentice on any work which is not connected with his training, or
- (e) makes payment to an apprentice on the basis of piecework, or
- (f) requires an apprentice to take part in any output bonus or incentive scheme, he shall be punishable with imprisonment for a term which may extend to six months or with fine or with both.

Penalty where no specific penalty is specified (Section 31) - If any employer or any other person contravenes any provision of this Act for which no punishment is provided in Section 30, he shall be punishable with fine which shall not be less than one thousand rupees but may extend to three thousand rupees.

Offences by Companies (Section 32)

(1) If the person committing an offence under this Act is a company, every person who, at the time the offence was committed was in charge of, and was responsible to, the company for the conduct of business of the company, as well as the company, shall be deemed to be guilty of the offence and shall be liable to be proceeded against and punished accordingly:

Provided that nothing contained in this sub-Section shall render any such person liable to such punishment provided in this Act if he proves that the offence was committed without his knowledge or that he exercised all due diligence to prevent the commission of such offence.

(2) Notwithstanding anything contained in sub-Section (1), where an offence under this Act has been committed by a company and it is proved that the offence has been committed with the consent or connivance of, or is attributable to any negligence on the part of, any director, manager, secretary or other officer of the company, such director, manager, secretary, or other officer shall also be

deemed to be guilty of that offence and shall be liable to be proceeded against and punished accordingly.

Explanation: For the purposes of this Section, - (a) "company" means a body corporate and includes a firm or other association of individuals; and

(b) "director" in relation to a firm means a partner in the firm.

Cognizance of Offences (Section 33)

No court shall take cognizance of any offence under this Act or the rules made there under except on a complaint thereof in writing made by the Apprenticeship Adviser or the officer of the rank of Deputy Apprenticeship Adviser and above within six months from the date on which the offence is alleged to have been committed.

4b. Employee State Insurance Act, 1948

Introduction

The Employee State Insurance Act, [ESIC] 1948, is a piece of social welfare legislation enacted primarily with the object of providing certain benefits to employees in case of sickness, maternity and employment injury and also to make provision for certain others matters incidental thereto. The Act in fact tries to attain the goal of socio-economic justice enshrined in the Directive principles of state policy under part 4 of our constitution, in particular articles 41, 42 and 43 which enjoin the state to make effective provision for securing, the right to work, to education and public assistance in cases of unemployment, old age, sickness and disablement. The act strives to materialize these avowed objects through only to a limited extent. This act becomes a wider spectrum than factory act. In the sense that while the factory act concerns with the health, safety, welfare, leave etc of the workers employed in the factory premises only. But the benefits of this act extend to employees whether working inside the factory or establishment or elsewhere or they are directly employed by the principal employee or through an intermediate agency, if the employment is incidental or in connection with the factory or establishment.

Related Legislations: ESI (Central) Rules, 1950 and ESI (General) Regulations, 1950

Origin

The Employee State Insurance act was promulgated by the Parliament of India in the year 1948. To begin with the ESIC scheme was initially launched on 2nd February 1952 at just two industrial centers in the country namely Kanpur and Delhi with a total coverage of about 1.20 lakh workers. There after the scheme was implemented in a phased manner across the country with the active involvement of the state governments.

Objectives:

The ESI Act is a social welfare legislation enacted with the object of providing certain benefits to employees in case of sickness, maternity and employment injury. Under the Act, employees will receive medical relief, cash benefits, maternity benefits, pension to dependents of deceased workers and compensation for fatal or other injuries and diseases.

Definitions

According to Section 2 (m) of Factories Act, 1948, **Factory** means any premises including the precincts thereof -

(a) whereon ten or more persons are employed or were employed for wages on any day of the preceding twelve months, and in any part of which a manufacturing process is being carried on with the aid of power or is ordinarily so carried on, or

(b) whereon twenty or more persons are employed or were employed for wages on any day of the preceding twelve months, and in any part of which a manufacturing process is being carried on without the aid of power or is ordinarily so carried on.

but does not include a mine subject to the operation of Mines Act, 1952 or a railway running shed;

According to Section 2 (k) of Factories Act, "**manufacturing process**" means any process for - (i) making, altering, repairing, ornamenting, finishing, packing, oiling, washing, cleaning, breaking up, demolishing, or otherwise treating or adapting any article or substance with a view to its use, sale, transport, delivery or disposal, or

(ii) pumping oil, water, sewage or any other substance; or;

(iii) generating, transforming or transmitting power; or

(iv) composing types for printing, printing by letter press, lithography, photogravure or other similar process or book binding; Ira-6] [Ira-7 or Ira-7]

(v) constructing, reconstructing, repairing, refitting, finishing or breaking up ships or vessels;

(vi) preserving or storing any article in cold storage;

According to Section 2 (h) of The Minimum Wages Act, "**wages**"- means all remuneration capable of being expressed in terms of money which would if the terms of the contract of employment express or implied were fulfilled be payable to a person employed in respect of his employment or of work done in such employment and includes house rent allowance but does not include -

(i) the value of -

(a) any house accommodation supply of light water medical attendance or

(b) any other amenity or any service excluded by general or special order of the appropriate government;

(ii) any contribution paid by the employer to any person fund or provident fund or under any scheme of social insurance;

(iii) any traveling allowance or the value of any traveling concession;

(iv) any sum paid to the person employed to defray special expenses entailed on him by the nature of his employment; or

(v) any gratuity payable on discharge

Applicability:

- The ESI Act extends to the whole of India.
- It applies to all the factories including Government factories (excluding seasonal factories), which employ 10 or more employees and carry on a manufacturing process with the aid of power and 20 employees where manufacturing process is carried out without the aid of power.
- The act also applies to shops and establishments. Generally, shops and establishments employing more than 20 employees are covered by the Act. "**Shop**" according to the Delhi Shops and Establishment Act, 1954 means any premises where goods are sold either by

retail or wholesale or where services are rendered to customers, and includes an office, a store-room, godown, warehouse or workhouse or work place, whether in the same premises or otherwise, used in or in connection with such trade or business but does not include a factory or a commercial establishment. “**Establishment**” means a shop, a commercial establishment, residential hotel, restaurant, eating-house, theatre or other places of public amusement or entertainment to which this Act applies and includes such other establishment as Government may, by notification in the Official Gazette, declare to be an establishment for the purpose of this Act. According to the Delhi Shops and Establishment Act, 1954, “**Commercial Establishment**” means any premises wherein any trade, business or profession or any work in connection with, or incidental or ancillary thereto is carried on and includes a society registered under the Societies Registration Act, 1860, and charitable or other trust, whether registered or not, which carries on any business, trade or profession or work in connection with, or incidental or ancillary thereto, journalistic and printing establishments, contractors and auditors establishments, quarries and mines not governed by the Mines Act, 1952, educational or other institutions run for private gain, and premises in which business of banking, insurance, stocks and shares, brokerage or produce exchange is carried on, but does not include a shop or a factory registered under the Factories Act, 1948, or theatres, cinemas, restaurants, eating houses, residential hotels, clubs or other places of public amusements or entertainment. Form 01 – Employers’ Registration Form also requires a copy of the registration certificate or licence obtained under the Shops and Establishment Act to be attached along with this form. From this it is quite evident that ESI Act will be applicable to shops and establishments. Again the definition of shops and establishment will vary from state to state depending on the shops and establishment act of that particular state.

- The act does not apply to any member of Indian Naval, Military or Air Forces.
- All employees including casual, temporary or contract employees drawing wages less than Rs 10,000 per month are covered. The ceiling limit has been raised from Rs.7500 to Rs.10000 with effect from 01.10.06.
- Apprentices covered under the Apprenticeship Act are not covered under this Act. According to Apprenticeship Act 1961, “**apprentice**” means a person who is undergoing apprenticeship training in pursuance of a contract of apprenticeship.
 - The apprentices under any scheme as the name suggests come to learn the tricks of the trade and may not count much so far as the output of the factory is concerned, with that end in view, the apprentices are exempted from the operation of laws

relating to labour unless the State Government thought otherwise.-- *Regional Director ESIC v. M/s Arudyog 1987 (1) LLJ 292.*

- A factory or establishment, to which this Act applies, shall continue to be governed by its provisions even if the number of workers employed falls below the specified limit or the manufacturing process therein ceases to be carried on with the aid of power subsequently.
- Where a workman is covered under the ESI scheme,
 - Compensation under the Workmen's Compensation Act cannot be claimed in respect of employment injury.
 - No benefits can be claimed under the Maternity Benefits Act.

Important Case laws

1. Where by some club not only sporting facilities but a kitchen is also maintained, wherein a big number of members come, it is not necessary that they are participating only in sports activities, they are also entertaining themselves and their guests by partaking beverages and tea served by the club. Activity in the kitchen has a direct connection with the activities carried on in the rest of the club premises. It is necessary that the club be registered under ESI Act as regards all the employees engaged by the club irrespective of the fact in which department they are working. Cricket Club of India satisfies the definition of the term 'factory' under s. 2(12) of the Act hence covered by it.-- *Cricket Club of India v. ESI Corporation 1994 (69) FLR 19.*
2. Where in an establishment activities like that of clearing and forwarding is going on, it would fall within the expression "shop" even though clearing of documents is done in customs house meant for export and import of goods. Person involved in such business is catering to the needs of exporters and importers and others wanting to carry the goods further. -- *AIR 1993 SC 252 .*
3. Anyone having product may approach advertising agency. The advertising agency will prepare an advertising campaign for him utilising the services of the experts it employs in this behalf. It sells the campaign to the client and receives the price thereof. Indubitably, the price will depend upon the nature of the campaign but that does not make any great difference. Essentially, the advertising agency sells its expert services to a client to enable the client to launch an effective campaign of his products without staining the language, the premises of an advertising agency can be said to be a "shop"--*ESI Corporation v. R.K. Swamy 1993 (67) FLR 1145 : 1993 (2) CLR 1068.*
4. Where a laid-off employee after signing the lay-off register was coming out of the factory premises and when crossing the road was hit by a scooter, injuries sustained by him were

taken as covered during the course of employment on the basis of theory of notional extension.-- *Satya Sharma v. ESI Corporation 1991 (63) FLR 339* .

5. If the work by the employee is conducted under the immediate gaze or overseeing of the principal employer or his agent, subject to other conditions as envisaged being fulfilled he would be an employee for the purpose of s. 2(9).-- *CES Corporation Ltd. v. Subash Chandra Bose 1992 (1) LLJ 475*.
6. A work that is conducive to the work of the factory or establishment or that is necessary for the augmentation of the work of the factory or establishment will be incidental or preliminary to or connected with the work of the factory or establishment. The casual employees shall also be brought within it and are entitled to the benefits which the Act grants. The casual labour employed to construct additional buildings for expansion of the factory are the employees under the Act.-- *Regional Director, ESIC v. South India Flour Mills Ltd. 1986 (53) FLR 178*.
7. Employees engaged for repairs, site clearing, construction of buildings, etc. of the principal employer are employees within the meaning of s. 2(9) of the Act. --*Kirloskar Pneumatic Co. Ltd. v. ESI Corporation 1987 (70) FJR 199*.
8. The expression "employed for wages or in connection with the work of a factory or establishment" is of very wide amplitude and its generality is not in any way prejudiced by the expression and includes any person employed for wages or any work connected with the administration of the factory or establishment or in connection with sale or distribution of the products of the factory or establishments. The word "includes" in the statutory definition of a term is generally used to enlarge the meaning of the preceding words and it is by way of extension and not with restriction. In order to determine whether the employees of the company working at its branch sales offices and carrying on acts of sale and distribution of goods manufactured by the company as well as the goods produced by the foreign company are "employees" what is pertinent is not whether they are "principally" and primarily engaged in sale and distribution of the products of the company but whether the business of sale and distribution either "principally" or "marginally" of the products of the foreign company is being done on behalf of the company. If the main business of the company itself at the branch sales offices, is to sell and distribute products of foreign company and the employees working have been employed by the company basically in connection with this work, it would be difficult to hold that the employees at branch sales offices are not "employees" within the meaning of the term defined in s. 2(9) of the Act notwithstanding the fact that the sale and distribution of the products of the company at

such offices are only marginal.-- *Director General, ESI Corporation v. Scientific Instrument Co. Ltd.* 1995 Lab. IC 651 .

9. Where the work of fixing the marble is extended to a contractor by a marble manufacturing company, duty of the contractor is only to complete the work while marble, cement etc., is supplied by the manufacturing company, workers employed by the contractor would be the employees of the factory as under s. 2(9) of the Act.-- 1992 (2) CLR 881.
10. There is no such difference as that of casual or temporary or permanent employee for the expression "employee" as defined under s. 2(9) of the Act. It is so wide as to include even a casual employee who is employed just for a day for wages. The test being whether the person is employed for wages on any work which is connected with the work of a factory or establishment which bears the application of the Act except those exempted by the definition.-- *ESI Corporation v. Suvarna Saw Mills* 1980 (57) FJR 154.
11. Where a department of publication and press run by the university concerned is engaged in the printing of text books, journals, registers, forms, etc., that would amount to manufacturing process.-- *Osmania University v. ESI Corporation* 1986 (1) LLN 72 .
12. Where there was no manufacturing of articles nor the hotel was manufacturing any article with the aid of power except maintaining one refrigerator to preserve milk and curd, and as there was no using of power in the kitchen for making the eatables and the refrigerator had been kept only for preservation of milk and curd, there was no manufacturing process.-- *Ritz Hotel v. ESI Corp.* 1995 (1) Mah. LJ 63.
13. Wages paid for the holidays are wages as defined.-- *R.D., ESI Corporation v. Raj Keshaw Co.* 1991 Lab. IC 1991 Lab. IC 1989.
14. Overtime wages could not be treated as "wages" for the purpose of contribution under the Act.-- *Hind Art Press v. ESI Corporation* 1990 (1) LLJ 195.
15. The ESI Corporation is conferred with the power to recover arrears of contributions from the employer along with damages/interest on the contribution that remained due. Correspondingly it is under an obligation to pay with interest the arrears of benefits to the insured employees or his dependents.-- *ESI Corporation v. Bhag Singh* 1989 (2) LLJ 126.
16. Section 53 of the ESI Act (Bar against receiving or recovery of compensation or damages under any other law) does not bar the remedy under s. 110A of the Motor Vehicles Act, 1939.-- *Deputy General Manager KSRTC v. Gopal Mudaliar* 1983 (46) FLR 194.

Areas Covered

The ESI Scheme is being implemented area-wise by stages. The Scheme is being implemented in almost all union territories and states except Nagaland, Manipur, Tripura, Sikkim, Arunachal Pradesh and Mizoram.

Administration of the Act

The provisions of the Act are administered by the Employees State Insurance Corporation. It comprises members representing employees, employers, the central and state government, besides, representatives of parliament and medical profession. A standing committee constituted from amongst the members of the corporation, acts as an executive body. The medical benefit council, constituted by the central government, is another statutory body that advises the corporation on matters regarding administration of medical benefit, the certification for purposes of the grant of benefits and other connected matters.

Registration

The employer should get his factory or establishment registered with the ESI Corporation within 15 days after the Act becomes applicable to it and also obtain the employer's code number. Application should be made in Form 01 and after having being satisfied with the application form, the regional office will allot a code number to the employer, which must be quoted in all documents and correspondence.

Identity Card

An employee is required to file a declaration form upon employment in factory or establishment to show that he is covered under the Act.

On registration every insured person is provided with a 'temporary identification certificate' which is valid ordinarily for a period of three months but may be extended, if necessary, for a further period of 3 months. Within this period, the insured person is given a permanent 'family photo identity card' in exchange for the certificate. The identity card serves as a means of identification and has to be produced at the time of claiming medical care at the dispensary / clinic and cash benefit at the local office of the corporation. In the event of change of employment, it should be produced before the new employer as evidence of registration under the scheme to prevent any duplicate registration. The identity card bears the signature/thumb impression of the insured person. Since medical benefit is also available to the families of Insured persons, the particulars of family members entitled to medical benefit are also given in the identity card affixed with a postcard size family photo. If the identity card is lost, a duplicate card is issued on payment as prescribed.

Employers' / Employees' Contribution

Like most of the social security schemes, the world over, ESI scheme is a self-financing health insurance scheme. Contributions are raised from covered employees and their employers as a fixed percentage of wages. Presently covered employees contribute 1.75% of the wages, whereas as the employers contribute 4.75% of the wages, payable to the insured persons. Employees earning less than and up to Rs. 50 per day are exempted from payment of contribution.

The contribution is deposited by the employer in cash or by cheque at the designated branches of some nationalized banks. The responsibility for payment of all contributions is that of the employer with a right to deduct the employees share of contribution from employees' wages relating to the period in respect of which the contribution is payable.

There are two contribution periods each of six months duration and two corresponding benefit periods. Cash benefits under the scheme are generally linked with contribution paid.

Contribution period - 1st April to 30th September, its corresponding Cash Benefit period is 1st January to 30th June of the following year.

Contribution period - 1st October to 31st March, its corresponding Cash Benefit period is 1st July to 31st December of the following year.

Certification of Return of Contribution by Auditor

Regulation 26 of Employees' State Insurance (General) Regulations, 1950 was amended by Notification No.N-12/13/1/2008-P&D to include certain details to be mentioned in the Return of Contribution to be submitted by employers. The salient features of amendments made in the Returns of Contribution are as under:-

1. Self-declaration by Employers regarding maintenance of records and registers, submission of Declaration Forms, employees engaged directly or through immediate employers and wages paid to the workers.
2. All the Employers employing 40 and more employees shall have to append a certificate duty certified by a Chartered Accountant, in the revised format of Returns of Contribution.
3. The Employers employing less than 40 employees will have to provide self- certification without any certification from the Chartered Accountants in Return of Contribution.

The Chartered Accountant should certify that he has verified the return from the records and registers of the company.

This notification has come into force with effect from 01-04-2008.

Benefits under the Scheme

Employees covered under the scheme are entitled to medical facilities for self and dependants. They are also entitled to cash benefits in the event of specified contingencies resulting in loss of wages or earning capacity. The insured women are entitled to maternity benefit for confinement. Where death of an insured employee occurs due to employment injury or occupational disease, the dependants are entitled to family pension. Various benefits that the insured employees and their dependants are entitled to, the duration of benefits and contributory conditions thereof are as under:

- Medical benefits
 - From day one of entering insurable employment for self and dependants such as spouse, parents and children own or adopted.
 - For self and spouse on superannuation subject to having completed five years in insurable employment on superannuation or in case of having suffered permanent physical disablement during the course of insurable employment.
- Sickness benefits
 - Sickness benefit is payable to an insured person in cash, in the event of sickness resulting in absence from work and duly certified by an authorised insurable medical officer/ practitioner.
 - The benefit becomes admissible only after an insured has paid contribution for at least 78 days in a contribution period of 6 months.
 - Sickness benefit is payable for a maximum of 91 days in two consecutive contribution period.
- Extended sickness benefit
 - Extended sickness benefit is payable to insured persons for the period of certified sickness in case of specified 34 long-term diseases that need prolonged treatment and absence from work on medical advice.
 - For entitlement to this benefit an insured person should have been in insurable employment for at least 2 years. He/ she should also have paid contribution for a minimum of 156 days in the preceding 4 contribution periods or say 2 years.
 - ESI is payable for a maximum period of 2 years on the basis of proper medical certification and authentication by the designated authority.

- Amount payable in cash as extended sickness benefit is payable within 7 days following the submission of complete claim papers at the local office concerned.
- Enhanced sickness benefit
 - This cash benefit is payable to insured persons in the productive age group for undergoing sterilization operation, viz., vasectomy/ tubectomy.
 - The contribution is the same as for the normal sickness benefit.
 - Enhanced sickness benefit is payable for 14 days for tubectomy and for seven days in case of vasectomy.
- Maternity benefit
 - Maternity benefit is payable to insured women in case of confinement or miscarriage or sickness related thereto.
 - For claiming this an insured woman should have paid for at least 70 days in 2 consecutive contribution periods i.e. 1 year.
 - The benefit is normally payable for 12 weeks, which can be further extended up to 16 weeks on medical grounds.
 - The rate of payment of the benefit is equal to wage or double the standard sickness benefit rate.
 - The benefit is payable within 14 days of duly authenticated claim papers.
- Disablement benefit
 - Disablement benefit is payable to insured employees suffering from physical disablement due to employment injury or occupation disease.
- Dependents benefit
 - Dependents benefit [family pension] is payable to dependents of a deceased insured person where death occurs due to employment or occupational disease.
 - A widow can receive this benefit on a monthly basis for life or till remarriage.
 - A son or daughter can receive this benefit till 18 years of age.
 - Other dependents like parents including a widowed mother can also receive the benefit under certain condition.
 - The rate of payment is about 70% of the wages shareable among dependents in a fixed ratio.
 - The first installment is payable within a maximum of 3 months following the death of an insured person and thereafter, on a regular monthly basis.
- Other benefits like funeral expenses, vocational rehabilitation, free supply of physical aids and appliances, preventive health care and medical bonus.

Obligations Of Employers

1. The employer should get his factory or establishments registered with the E.S.I. Corporation within 15 days after the Act becomes applicable to it, and obtain the employers Code Number.
2. The employer should obtain the declaration form from the employees covered under the Act and submit the same along with the return of declaration forms, to the E.S.I. office. He should arrange for the allotment of Insurance Numbers to the employees and their Identity Cards.
3. The employer should deposit the employees' and his own contributions to the E.S.I. Account in the prescribed manner, whether he has sufficient resources or not, his liability under the Act cannot be disputed. He cannot justify non-payment of E.S.I. contribution due to non-availability of finance.
4. The employer should furnish a Return of Contribution along with the challans of monthly payment, within 30 days of the end of each contribution period.
5. The employer should not reduce the wages of an employee on account of the contribution payable by him (employer).
6. The employer should cause to be maintained the prescribed records/registers namely the register of employees, the inspection book and the accident book.
7. The employer should report to the E.S.I. authorities of any accident in the place of employment, within 24 hours or immediately in case of serious or fatal accidents. He should make arrangements for first aid and transportation of the employee to the hospital. He should also furnish to the authorities such further information and particulars of an accident as may be required.
8. The employer should inform the local office and the nearest E.S.I. dispensary/hospital, in case of death of any employee, immediately.
9. The employer must not put to work any sick employee and allow him leave, if he has been issued the prescribed certificate.
10. The employer should not dismiss or discharge any employee during the period he/she is in receipt of sickness/maternity/temporary disablement benefit, or is under medical

treatment, or is absent from work as a result of illness duly certified or due to pregnancy or confinement.

Records To Be Maintained For Inspection By ESI authorities

1. Attendance Register / Muster Roll
2. Salary / Wage Register / Payroll
3. EC (Employee's & Employer's Contribution) Statement
4. Employees' Register
5. Accident Book
6. Return of Contribution
7. Return of Declaration Forms
8. Receipted Copies of Challans
9. Books of Account viz. Cash/Bank, Expense Register, Sales/Purchase Register, Petty Cash Book, Ledger, Supporting Bills and Vouchers, Delivery Challans (if any).
10. Form of annual information on company

Employees Insurance Court

Any dispute arising under the ESI Act will be decided by the Employees Insurance Court and not by a Civil Court. It is constituted by the State Government for such local areas as may be specified and consists of such number of judges, as the Government may think fit. It shall adjudicate on the following disputes and claims.

Disputes as to:

- i. Whether an employee is covered by the Act or whether he is liable to pay the contribution, or
- ii. The rate of wages or average daily wages of an employee, or
- iii. The rate of contribution payable by the employer in respect of any employee, or
- iv. The person who is or was the principle employer in respect of any employee, or
- v. The right to any benefit and the amount and duration thereof, or
- vi. Any direction issued by the Corporation on a review of any payment of dependents benefit, or

- vii. Any other matter in respect of any contribution or benefit or other due payable or recoverable under the Act.

Claims as to

- i. Recovery of contributions from the principal employer,
- ii. Recovery of contributions from a contractor,
- iii. Recovery for short payment or non-payment of any contribution under section 68,
- iv. Recovery of the value or amount of benefits received improperly under section 70,
- v. Recovery of any benefit admissible under the Act

No dispute shall be admitted unless the employer deposits with the Court 50% of the amount due from him as claimed by the Corporation.

An appeal will lie to the High Court within 60 days against an order of the Employees Insurance Court if it involves a substantial question of law.

Important Forms to be submitted under the Act

Form 01 : Employers' Registration Form

Form 01(A) : Form of Annual Information on
Factory/Establishment

Form 1 : Declaration Form

Form 1A : Family Declaration Form

Form 1B : Changes in Family Declaration Form

Form 3 : Return of Declaration Forms

Form 4 : Identity Card

Form 4(A)	Family Identity Card
Form 5	Return of Contributions
Form 6	Register of employees
Form 8	Special Intermediate Certificate
Form 10	Abstention verification in r/o Sickness Benefit/Temporary Disablement Benefit/MB
Form 12	Sickness of Temporary Disablement Benefit
Form 12A	Maternity Benefit for Sickness
Form 13	Sickness or Temporary disablement or maternity benefit for sickness
Form 13A	Maternity benefit for sickness
Form 14	Sickness or temporary disablement or maternity benefit for sickness
Form 14A	Maternity Benefit for Sickness
Form 16	Accident report from employer
Form 17	Dependant's or funeral benefit (Death Certificate)
Form 18	Dependant's Benefit (Claim Form)
Form 18A	Dependant's Benefit (Claim for periodical payments)
Form 19	Maternity Benefit (Notice of Pregnancy)
Form 20	Maternity Benefit (Certificate of Pregnancy)
Form 21	Maternity Benefit (Certificate of expected confinement)
Form 22	Claim for Maternity Benefit

Form 23	Maternity Benefit (Certificate of confinement or miscarriage)
Form 24	Maternity Benefit (Notice of work)
Form 25	Claim for Permanent Disablement Benefit
Form 26	Certificate for permanent disablement benefit
Form 27	Declaration and certificate for dependant's benefit

4c. EMPLOYEES PROVIDENT FUND AND MISC. PROVISIONS ACT, 1952

An Act to provide for the institution of provident funds, pension funds and deposit linked insurance fund for the employees in the factories and other establishments. The Act extends to the whole of India except the State of Jammu and Kashmir.

Applicability

- All factories and establishments in which 20 or more are employed

Schemes under the Act

Three beneficial schemes-

1. Employees Provident Fund Scheme 1952
2. Employees Pension Scheme 1995
3. Employees Deposit Linked Insurance 1976

Membership

- An employee at the time of joining the employment and getting wages up to Rs.6500/- is required to become a member.
- An employee is eligible for membership of fund from the very first date of joining a covered establishment.

Contribution to EPF

- Employees' share : 12% of the Basic + DA
- Employer's contribution : 12% to be deposited as :
 - 8.33% to be deposited in Pension Fund A/C No 10 and
 - the balance, ie, 3.67% to be deposited in Provident Fund A/C No 01 along with Employees' share of 12%
- Administration charges -
- @ 1.1% of the total wages/salary disbursed by deposit to A/C No 02,
- Employees Deposit Linked Insurance @ 0.5% of the total wages/salary by deposit to A/C No. 21 and
- Administration of EDLI @ 0.01% of the wages/ salary by deposit to A/C. No. 22.

Duties of employer

- Employer to furnish information about:
 - (a) Ownership and names of responsible persons of the establishment.
 - (b) Declaration and nomination.
 - (c) Joining and leaving of service by the members in form 5 and form 10 respectively
 - (d) Form 12A with monthly challans of deposit.
 - (e) Form 9 for details of employees.
 - (f) Form 3A/6A at the end of the financial year.
 - (g) Any other information as may be required under Para 76 of the scheme

Benefits to employees

- Provident Fund Benefits

- Pension Benefits
- Death Benefits

Provident Fund Benefits

- Employer also contributes to Members' PF @ 3.67% (1.67% in case of sick industry - eg: beedi)
- EPFO guarantees the Employer contribution and Govt. gives a decent interest to PF accumulations
- Member can withdraw from this accumulations to cater financial exigencies in life - No need to refund unless misused
- On resignation, the member can settle the account. i.e., the member gets his PF contribution, Employer Contribution and Interest

Pension Benefits

- Pension to Member
- Pension to Family (on death of member)
- Scheme Certificate
 - This Certificate shows the service & family details of a member
 - This is issued if the member has not attained the age of 58 while leaving an establishment and he applies for this certificate
 - Member can surrender this certificate while joining another establishment and the service stated in the certificate is added with the service he is gaining from the new establishment.
 - After attaining the age of 50 or above, the member can apply for Pension by surrendering this scheme certificate (if total service is at least 10 years)

- This is a better choice than Withdrawal Benefit, that if a member dies holding a valid scheme certificate, his family will get pension (Death when NOT in service)
- Withdrawal Benefit
- if not eligible for pension, member may withdraw the amount accumulated in his pension account
- the calculation of this amount is based only on (i) Last average salary and (ii) Service (Not based on actual amount available in Pension Fund Account)
- No amount is taken from Member to give Pension to the Member. Employer and Govt. contribute to Pension fund @8.33% and @1.16% respectively
- EPFO guarantees pension to members, even if the Employer has not contributed to Pension Fund.
- Pension calculation is similar to that of Govt. Employee

Death Benefits

- Provident Fund Amount to Family (or to Nominee)
- Pension to Family (or to Parent / Nominee)
- Capital Return of Pension
- Insurance (EDLI) amount to Family (or to Nominee)
 - No amount is taken from Member for this facility. Employer contributes for this.
- Nominee is basically determined as per the information submitted by the member at this office through FORM-2

4d. THE EMPLOYMENT EXCHANGES (COMPULSORY NOTIFICATION OF VACANCIES) ACT, 1959

The main purpose of the Act is to provide for the compulsory notification of vacancies to employment exchanges. The employer is required on a compulsory basis, to notify to the Employment Exchanges all vacancies other than vacancies in unskilled categories, temporary vacancies and vacancies proposed to be filled through promotion and tender to the Employment Exchanges, return relating to the staff strengths at regular intervals.

The Act extends to the whole of India.

Scheme of the Act

There are only 10 Sections in the Act.

Application of the Act

The Act covers the employers in establishments both in public and private sectors. The Act is applicable to establishments which are engaged in non-agricultural activities and employing 25 or more workers. The enforcement of the Act is the responsibility of States and Union Territories. Most of the States/Union Territories have set up special enforcement machinery for this purpose.

Act not to apply in relation to certain vacancies

The Act shall apply to the following category of vacancies:

- 1) In any employment in agriculture (including horticulture) in establishment in private sector other than employment as agricultural or farm machinery operatives;
- 2) In any employment in domestic service;
- 3) In any employment the total duration of which is less than 3 months;
- 4) In any employment which requires unskilled office work;
- 5) In any employment related to the staff of Parliament.

In addition, the Act shall not apply to the following vacancies unless the Central Government otherwise directs through notification in its Official Gazette:

- 1) Vacancies which are proposed to be filled through promotion
- 2) Vacancies which are proposed to be filled through absorption of surplus staff of any branch or department of the same establishment

- 3) Vacancies which are proposed to be filled through the result of any examination conducted or interview held by, or on recommendation of, any independent agency such as Union or State Public Service Commission and the like.
- 4) Vacancies in an employment which carries a remuneration of less than sixty rupees in a month. (Section 3).

Notification of vacancies to Employment Exchanges

Section 4 of the Act provides for notification of vacancies to employment exchange. The employer in every establishment in public sector is required to notify any vacancy before filling it up, to the prescribed employment exchanges.

The Section further requires an employer in every establishment in private sector or every establishment pertaining to any class or category of establishments in private sector to notify to the prescribed employment exchanges from such date as may be specified in the notification issued by the appropriate Government in the Official Gazette.

Section 4(3) provides that the manner of notification of vacancies and the particulars of employments having such vacancies should be such as may be prescribed.

Section 4(4) says that the employer's obligation is only to notify the vacancy to the employment exchange. The Act does not impose any obligation on an employer to recruit any person through employment exchange to fill the vacancy merely because the vacancy has been notified as required by this Act.

Employment Exchanges to which vacancies are to be notified

Rule 3 of The Employment Exchanges (Compulsory Notification of Vacancies) Rules, 1960, says that the vacancies are to be notified either to the Central Employment Exchange or Local Employment Exchange, as the case may be.

The Central Employment Exchange means the Employment Exchange established by the Government of India, Ministry of Labour and Employment and to which the following vacancies shall be notified:

- Vacancies in posts of a technical and scientific nature carrying a basic pay of Rs. 1,400 or more per month occurring in establishments in respect of which the Central Government is the appropriate Government under the Acct; and
- Vacancies which an employer may desire to be circulated to the employment exchanges outside the State or Union Territory to which the establishment is situated.

The Local Employment Exchange means the employment exchange (the Central Employment Exchange) notified in the Official Gazette by the State Government or the Administration or Union Territory as having jurisdiction over the area in which the establishment concerned is situated or over specified classes or categories of establishments of vacancies.

Vacancies of all types other than those which are required to be notified to Central Employment Exchange, shall be notified to these local employment exchanges.

Furnishing of Information or Returns

Section 5 requires an employer in every establishment in public sector to furnish, such information or return as may be prescribed in relation to vacancies that have occurred or are about to occur in the establishment to such employment exchanges as may be prescribed. In the case of private sector or every establishment pertaining to any class or category of establishments in private sector, the appropriate Government, by notification in the Official Gazette, may require that from such date as may be prescribed in relation to vacancies that have occurred or are about to occur in that establishment to such employment exchanges as may be prescribed and the employer shall thereupon, comply with such requisition.

The above return shall be furnished to the Director or other authorized officer of the Directorate administering employment exchanges in a State or Union Territory.

Right of Access to Records or Documents

Such officer of the Government as may be prescribed in this behalf, or any person authorized by him in writing, shall have access to any relevant record or document in the possession of any employer required to furnish any information or returns under Section 5 of this Act. Such officer is also empowered to enter at any reasonable time, any premises where he believes that such record or document to be and inspect and take copies of relevant records or documents or ask any question necessary for obtaining information required under that Section (Section 6).

Penalties (Section 7)

(1) If any employer fails to notify to the employment exchanges prescribed for the purpose any vacancy in contravention of sub-Section (1) or sub-Section (2) of Section 4, he shall be punishable for the first offence with fine which may extend to five hundred rupees and for every subsequent offence with fine which may extend to one thousand rupees.

(2) If any person - (a) required to furnish any information or return - (i) refuses or neglects to furnish such information or return, or

(ii) furnishes or causes to be furnished any information or return which he knows to be false, or

(iii) refuses to answer, or gives a false answer to, any question necessary for obtaining any information required to be furnished under Section 5; or

(b) impedes the right of access to relevant records or documents or the right of entry conferred by Section 6, he shall be punishable for the first offence with fine which may extend to two hundred and fifty rupees and for every subsequent offence with fine which may extend to five hundred rupees.

Cognizance of Offences - No prosecution for an offence under this Act shall be instituted except by, or with the sanction of, such officer of Government as may be prescribed in this behalf or any person authorised by that officer in writing (Section 8).

Protection of action taken in good faith - No suit, prosecution or other legal proceedings shall lie against any person for anything which is in good faith done or intended to be done under this Act (Section 9).

4e. THE FACTORIES ACT, 1948

Objective of the Act

- To ensure adequate safety measures and to promote the health and welfare of the workers employed in factories.

- To prevent haphazard growth of factories through the provisions related to the approval of plans before the creation of a factory.

Applicability of the Act

- ✓ Applicable to the whole of India including Jammu & Kashmir.
- ✓ Covers all manufacturing processes and establishments falling within the definition of 'factory'.
- ✓ Applicable to all factories using power and employing 10 or more workers, and if not using power, employing 20 or more workers on any day of the preceding 12 months.

Scheme of the Act

The Act consists of 120 Sections and 3 Schedules.

Schedule 1 contains list of industries involving hazardous processes

Schedule 2 is about permissible level of certain chemical substances in work environment.

Schedule 3 consists of list of notifiable diseases.

Important provisions the Act

Facilities and Conveniences - The factory should be kept clean. [Section 11]. There should be arrangement to dispose of wastes and effluents. [Section 12]. Ventilation should be adequate. Reasonable temperature for comfort of employees should be maintained. [Section 13]. Dust and fumes should be controlled below permissible limits. [Section 14]. Artificial humidification should be at prescribed standard level. [Section 15]. Overcrowding should be avoided. [Section 16]. Adequate lighting, drinking water, latrines, urinals and spittoons should be provided. [Sections 17 to 19]. Adequate spittoons should be provided. [Section 20].

Welfare - Adequate facilities for washing, sitting, storing clothes when not worn during working hours. [Section 42]. If a worker has to work in standing position, sitting arrangement to take short rests should be provided. [Section 44]. Adequate First aid boxes should be provided and maintained [Section 45].

Facilities in case of large factories - Following facilities are required to be provided by large factories - Ambulance room if 500 or more workers are employed; Canteen if 250 or more workers are employed. It should be sufficiently lighted and ventilated and suitably located. [Section 46]. Rest rooms / shelters with drinking water when 150 or more workmen are employed [Section 47]; Crèches if 30 or more women workers are employed. [Section 48]; Full time Welfare Officer if factory employs 500 or more workers [Section 49]; Safety Officer if 1,000 or more workmen are employed.

Safety - All machinery should be properly fenced to protect workers when machinery is in motion. [Section 21 to 27]. Hoists and lifts should be in good condition and tested periodically. [Section 28 and 29]. Pressure plants should be checked as per rules. [Section 31]. Floor, stairs and means of access should be of sound construction and free from obstructions. [Section 32]. Safety appliances for eyes, dangerous dusts, gas, and fumes should be provided. [Sections 35 and 36]. Worker is also under obligation to use the safety appliances. He should not misuse any appliance, convenience or other things provided. [Section 111]. In case of hazardous substances, additional safety measures have been prescribed. [Sections 41A to 41H]. Adequate firefighting equipment should be available. [Section 38]. Safety Officer should be appointed if number of workers in factory are 1,000 or more. [Section 40B].

Working Hours - A worker cannot be employed for more than 48 hours in a week. [Section 51]. Weekly holiday is compulsory. If he is asked to work on weekly holiday, he should have full holiday on one of three days immediately or after the normal day of holiday. [Section 52(1)]. He cannot be employed for more than 9 hours in a day. [Section 54]. At least half an hour rest should be provided after 5 hours. [Section 55]. Total period of work inclusive of rest interval cannot be more than 10.5 hours. [Section 56]. A worker should be given a weekly holiday. Overlapping of shifts is not permitted. [Section 58]. Notice of period of work should be displayed. [Section 61].

Overtime Wages - If a worker works beyond 9 hours a day or 48 hours a week, overtime wages are double the rate of wages are payable. [Section 59(1)]. A workman cannot work in two factories. There is restriction on double employment. [Section 60]. However, overtime wages are not payable when the worker is on tour. Total working hours including overtime should not exceed 60 in a week and total overtime hours in a quarter should not exceed 50. Register of overtime should be maintained. An employee working outside the factory premises like field workers etc. on tour outside headquarters are not entitled to overtime. – R Ananthan v. Avery India 1972(42) FJR 304 (Mad HC) * Director of Stores v. P S Dube 1978 Lab IC 390 = 52 FJR 299 = 1978 I LLN 464 = 36 FLR 420.

Employment of Women - A woman worker cannot be employed beyond the hours 6 a.m. to 7.00 pm. State Government can grant exemption to any factory or group or class of factories, but no woman can be permitted to work during 10 PM to 5 AM. Shift change can be only after weekly or other holiday and not in between. [Section 66].

Night Shift for women:

Factories Act has been proposed to be amended to allow night shift for women workers. The Government has decided to amend Section 66 of the Factories Act, 1948 to allow employment of women workers between 7.00 pm and 6.00 am. The demand of women's organisations and in tune with the present economic globalization, the Government has decided to bring in then required changes in the Act. This flexibility would be available to all manufacturing units including the apparel sector. This decision has been taken after meetings with the representatives of the employers and the trade unions. The proposed Bill will empower the State Governments for allowing the necessary flexibility in employment of women during night shift in factories.

The proposed amendment would inter-alia provide that the employer has to ensure occupational safety and adequate protection to the women workers. However, the State Government or any person authorised by it would be allowing employment of women during night only after consulting the workers or their representative organisations and concerned employers or their representatives. The State Governments are also empowered to frame their own rules for allowing such permissions.

Record of Workmen - A register (muster roll) of all workers should be maintained. No worker should be permitted to work unless his name is in the register. Record of overtime is also required to be maintained. [Section 62].

Leave - A worker is entitled in every calendar year annual leave with wages at the rate of one day for every 20 days of work performed in the previous calendar year, provided that he had worked for 240 days or more in the previous calendar year. Child worker is entitled to one day per every 15 days. While calculating 240 days, earned leave, maternity leave upto 12 weeks and lay off days will be considered, but leave shall not be earned on those days. [Section 79]. – Leave can be accumulated upto 30 days in case of adult and 40 days in case of child. Leave admissible is exclusive of holidays occurring during or at either end of the leave period. Wage for period must be paid before leave begins, if leave is for 4 or more days. [Section 81]. Leave cannot be taken for more than three times in a year. Application for leave should not normally be refused. [These are minimum benefits. Employer can, of course, give additional or higher benefits].

Wages for overtime and Leave Salary - Wages for leave encashment and overtime will include dearness allowance and cash equivalent of any benefit. However, it will not include bonus or overtime.

Child Employment - Child below age of 14 should not be employed. [Section 67]. Child above 14 but below 15 years of age can be employed only for 4.5 hours per day or during the night. [Section 71]. He should be certified fit by a certifying surgeon. [Section 68]. He cannot be employed during night between 10 pm to 6 am. [Section 71]. A person over 15 but below 18 years of age is termed as 'adolescent'. He can be employed as an adult if he has a certificate of fitness for a full day's work from certifying surgeon. An adolescent is not permitted to work between 7 pm and 6 am. [Section 70]. There are more restrictions on employment of female adolescent. Register of child workers should be maintained. [Section 73].

Display on Notice Board - A notice containing abstract of the Factories Act and the rules made there under, in English and local language should be displayed. Name and address of Factories Inspector and the certifying surgeon should also be displayed on notice board. [Section 108(1)].

Notice of Accidents, Diseases Etc. - Notice of any accident causing disablement of more than 48 hours, dangerous occurrences and any worker contacting occupational disease should be informed to Factories Inspector. [Section 88]. Notice of dangerous occurrences and specified diseases should be given. [Sections 88A and 89].

Obligation regarding Hazardous Processes / Substances - Information about hazardous substances / processes should be given. Workers and general public in vicinity should be informed about dangers and health hazards. Safety measures and emergency plan should be ready. Safety Committee should be appointed.

List of Industries Involving Hazardous Processes - THE FIRST SCHEDULE

1. Ferrous metallurgical Industries

- Integrated Iron and Steel

- Ferro-alloys

- Special Steels

2. Non-ferrous metallurgical Industries

- Primary Metallurgical Industries, namely, zinc, lead, copper manganese and aluminium

3. Foundries (ferrous and non-ferrous)

- Castings and forgings including cleaning or smoothing/roughening by sand and shot blasting.

4. Coal (including coke) industries. - Coal, Lignite, Coke, etc.

- Fuel Gases (including Coal gas, Producer gas, Water gas)

5. Power Generating Industries

6. Pulp and paper (including paper products) industries

7. Fertiliser Industries

- Nitrogenous

- Phosphatic

- Mixed

8. Cement Industries

- Portland Cement (including slag cement, puzzolana cement and their products)

9. Petroleum Industries

- Oil Refining

- Lubricating Oils and Greases

10. Petro-chemical Industries

11. Drugs and Pharmaceutical Industries

- Narcotics, Drugs and Pharmaceuticals

12. Fermentation Industries (Distilleries and Breweries)

13. Rubber (Synthetic) Industries

14. Paints and Pigment Industries

15. Leather Tanning Industries

16. Electro-plating Industries

17. Chemical Industries

- Coke Oven by-products and Coaltar Distillation Products

- Industrial Gases (nitrogen, oxygen, acetylene, argon, carbon-dioxide, hydrogen, sulphur-dioxide, nitrous oxide, halogenated hydro-carbon, ozone etc.)

- Industrial Carbon

- Alkalies and Acids

- Chromates and dichromates

- Leads and its compounds

- Electrochemicals (metallic sodium, potassium and magnesium, chlorates, perchlorates and peroxides)

- Electrothermal produces (artificial abrasive, calcium carbide)

- Nitrogenous compounds (cyanides, cyanamides and other nitrogenous compounds)

- Phosphorous and its compounds

- Halogens and Halogenated compounds (Chlorine, Fluorine, Bromine and Iodine)

- Explosives (including industrial explosives and detonators and fuses)

18. Insecticides, Fungicides, herbicides and other Pesticides Industries

19. Synthetic Resin and Plastics

20. Man-made Fibre (Cellulosic and non-cellulosic) Industry

21. Manufacture and repair of electrical accumulators

22. Glass and Ceramics

23. Grinding or glazing of metals

24. Manufacture, handling and processing of asbestos and its products

25. Extraction of oils and fats from vegetable and animal sources

26. Manufacture, handling and use of benzene and substances containing benzene

27. Manufacturing processes and operations involving carbon disulphide

28. Dyes and Dyestuff including their intermediates

29. Highly flammable liquids and gases.

PERMISSIBLE LEVELS OF CERTAIN CHEMICAL SUBSTANCES IN WORK ENVIRONMENT - THE SECOND SCHEDULE

Sl. No.	Substance	Permissible limits of exposure			
		Time-Weighted average concentration (TWA)	(TWA)	Short-term exposure limits (15 min.)	(STEL)
r	e				
a	A	PPm	mg/m ³	PPm	mg/m ³
1	2	3	4	5	6
1	Acetaldehyde	100	180	150	270
2	Acetic Acid	10	25	15	37
3	Acetone	750	1780	1000	2375
4	Acrolein	01	0.25	0.3	0.8
5	Acrylonitrile-skin (S.C)	2	4.5	-	-
6	Aldrin-skin	-	0.25	-	-
7	Allyl Chloride	1	3	2	6

8	Ammonia	0.25	18	35	27
9	Aniline-skin	2	10	-	-
10	Anisidine (O.P.isomers)-skin	0.1	0.5	-	-
11	Arsenic & Soluble compounds (as As)	-	0.2	-	-
12	Benzene (S.C)	10	30	-	-
13	Beryllium & Compounds (as Be) (S.C)	-	0.002	-	-
14	Boron trifluoride C	1	3	-	-
15	Bromine	0.1	0.7	0.3	2
16	Butane	800	1900	-	-
17	2-Butanone (Methyle ethyle Ketone MEK)	200	590	300	885
18	N-Butyl acetate	150	710	200	950
19	N-Butyl alcohol-skin-C	50	150	-	-
20	Sce/tert, Butyl acetate	200	950	-	-
21	Butyl Mercaptan	0.5	1.5	-	-
22	Cadmium-dust and salts (as Cd)	-	0.05	-	-
23	Calcium oxide	-	2	-	-
24	Carbaryl (Sevin)	-	5	-	-

25	Carbofuran (Furadan)	-	0.1	-	-
26	Carbon disulphide-skin	10	30	-	-
27	Carbon monoxide	50	55	400	440
28	Carbon tetrachloride-skin (S.C.)	5	30	-	-
29	Chlordane-skin	-	0.5	-	2
30	Chlorine	1	3	3	9
31	Chlorobenzene (monochlorobenzene)	75	350	-	-
32	Chloroform (S.C.)	10	50	-	-
33	bis-(Chloromethyl) ether (H.C.)	0.001	0.005	-	-
34	Chromic acid and chromates (as Cr) (Water soluble)	-	0.05	-	-
35	Chromous Salts (as Cr)	-	0.5	-	-
36	Copper fume	-	0.2	-	-
37	Cotton dust, raw	-	0.2	-	-
38	Cresoal, all isomers-skin	5	22	-	-
39	Cyanides (as Cn)-skin	-	5	-	-
40	Cyanogen	10	20	-	-
41	DDT (Dichlorodiphenyl)	-	1	-	-

	Trichloroethane)				
42	Demeton-skin	0.01	0.1	-	-
43	Diazinon-skin	-	0.1	-	-
44	Dibutyl Phthalate	-	5	-	-
45	Dichlorous (DDVP)-skin	-	1	-	-
46	Dieldrin-skin	-	0.25	-	-
47	Dinitrobenzene (all isomers)-skin	0.15	1	-	-
48	Dinitrotoluene-skin	-	1.5	-	-
49	Diphenyl (Biphenyl)	0.2	1.5	-	-
50	Endosulfan (Thiodan)-skin	-	0.1	-	-
51	Endrin-skin	-	0.1	-	-
52	Ethyl acetate	400	1400	-	-
53	Ethyl alcohol	1000	1900	-	-
54	Ethylamin	10	18	-	-
55	Fluorides (as F)	-	2.5	-	-
56	Fluorine	1	2	2	4
57	Formaldehyde (S.C.)	1.0	1.5	2	3
58	Formic Acid	5	9	-	-

59	Gasoline	300	900	500	1500
60	Hydrazine-skin (S.C.)	0.1	0.1	-	-
61	Hydrogen Chloride-C	5	7	a	a
62	Hydrogen Cyanide skin-C	10	10	-	-
63	Hydrogen Fluoride (as F)-C	3	2.5	-	-
64	Hydrogen Peroxide	1	1.5	-	-
65	Hydrogen Sulphide	10	14	15	21
66	Iodine-C	0.1	1	-	-
67	Iron Oxide Fume (F0203) (as Fe)	-	5	-	-
68	Isoamyl acetate	100	525	-	-
69	Isoamyl alcohol	100	360	125	450
70	Isobutyl alcohol	50	150	-	-
71	Lead, inorg, dusts, dusts and fumes (as Pb)	-	0.15	-	-
72	Lindane-skin	-	0.5	-	-
73	Malathion-skin	-	10	-	-
74	Manganese dust and compounds (as (Mn)-C)	-	5	-	-
75	Manganese Fume (as Mn)	-	1	-	3

76	Mercury (as Hg)-skin	a	a	a	a
a	(i) Alkyle compounds	-	0.01	-	0.03
a	(ii) All forms except alkyle vapour	-	0.05	-	-
a	(iii) Aryle and inorganic compounds	-	0.1	-	-
77	Methyl alcohol (Methanol)-skin	200	260	250	310
78	Methyl cellosolve (2-methoxyethanol)-skin	5	16	-	-
79	Methyl isobutyl Ketone	50	205	75	300
80	Methyl Isocyanate-skin	0.02	0.05	-	-
81	Naphthalene	10	50	15	75
82	Nickel carbonyl (as Ni)	0.05	0.35	-	-
83	Nitric acid	2	5	4	10
84	Nitric Oxide	25	30	-	-
85	Nitrobenzene-skin	1	5	-	-
86	Nitrogen dioxide	3	6	5	10
87	Oil mist mineral	-	5	-	10
88	Ozone	0.1	0.2	0.3	0.6
89	Parathion-skin	-	0.1	-	-

90	Phenol-skin	5	19	a	a
91	Phorate (Thimet)-skin	-	0.05	0.2	-
92	Phosgene (Carbonyl Chloride)	0.1	0.4	-	-
93	Phosphine	0.3	0.4	1	1
94	Phosphoric acid	-	1	-	3
95	Phosphorus (yellow)	-	0.1	-	-
96	Phosphorus pentachloride	0.1	1	-	-
97	Phosphorus trichloride	0.2	1.5	0.5	3
98	Picric acid-skin	-	0.1	-	0.3
99	Pyridine	5	15	-	-
100	Silans (silicon tetrahydride)	5	7	-	-
101	Sodium hydroxide-C	-	2	-	-
102	Styrene, monomer (phanylethlene)	50	215	100	425
103	Sulphur dioxide	2	5	5	10
104	Sulphur hexafluoride	1000	6000	-	-
105	Sulphuric acid	-	1	-	-
106	Tetraethyl lead (as Pb) - Skin	-	0.1	-	-

107	Toluene (Toluol)	100	375	150	560
108	O-Tolidine-skin (S.C.)	2	9	-	-
109	Tributylphosphate	0.2	2.5	-	-
110	Trichloroethylene	50	270	200	1080
111	Uranium natural (as U)	-	0.2	-	0.6
112	Vinyl Chloride (H.C.)	5	10	-	-
113	Welding fumes	-	5	-	-
114	Xylene (O-m-P-isomers)	100	435	150	655
115	Zinc oxide	d	a	a	a
f	(i) Fume	-	5.0	-	10
d	(ii) Dust (Total dust)	-	10.00	-	-
116	Zirconium compounds (as Zr)	-	5	-	10

THE THIRD SCHEDULE - LIST OF NOTIFIABLE DISEASES

1. Lead poisoning, including poisoning by any preparation or compound of lead or their sequelae.
2. Lead tetra-ethyl poisoning
3. Phosphorus poisoning or its sequelae.
4. Mercury poisoning or its sequelae.
5. Manganese poisoning or its sequelae.
6. Arsenic poisoning or its sequelae.
7. Poisoning by nitrous fumes.

8. Carbon disulphide poisoning.
9. Benzene poisoning, including poisoning by any of its homologues, their nitro or amido derivatives or its sequelae.
10. Chrome ulceration or its sequelae.
11. Anthrax.
12. Silicosis.
13. Poisoning by halogens or halogen derivatives of the hydrocarbons of the aliphatic series.
14. Pathological manifestations due to
 - (a) radium or other radio-active substances.
 - (b) X-rays.
15. Primary epitheliomatous cancer of skin.
16. Toxic anaemia.
17. Toxic jaundice due to poisonous substances.
18. Oil acne or dermatitis due to mineral oils and compounds containing mineral oil base.
19. Byssinosis.
20. Asbestosis.
21. Occupational or contract dermatitis caused by direct contact with chemicals and paints. These are of two types, that is primary irritants and allergic sensitizers.
22. Noise induced hearing loss (exposure to high noise levels).
23. Beryllium poisoning.
24. Carbon monoxide
25. Coal miners' pneumoconiosis.
26. Phosgene poisoning.
27. Occupational cancer.

28. Isocyanates poisoning.

29. Toxic nephritis.

4f. INDUSTRIAL DISPUTES ACT, 1947

Introduction

Prior to the year 1947, industrial disputes were being settled under the provisions of the Trade Disputes Act, 1929. Experience of the working of the 1929 Act revealed various defects, which needed to be overcome by a fresh legislation. Accordingly the Industrial Disputes Bill was introduced in the Legislature. The Bill was referred to the select committee. On the recommendations of the Select Committee amendments were made in the original Bill.

The Industrial Disputes Act, 1947 came into existence in April 1947. It was enacted to make provisions for investigation and settlement of industrial disputes and for providing certain safeguards to the workers. The Act contains 40 sections divided into 7 chapters. Chapter – I deals with the title, definitions, etc. Chapter – II contains the various authorities under the Act. These authorities include Conciliation Officers, Labour Courts and Tribunals. Chapter – III contains the main scheme of the Act such as reference of disputes to Labour Courts and Industrial Tribunals. Chapter – IV lays down the procedure, power and duties of the authorities constituted under the Act. Chapter – V contains provisions to prohibit strikes and lockouts, declaration of strikes and lockouts as illegal, and provisions relating to lay-off and retrenchment and closure. Chapter–VI contains provisions of various penalties under the Act. Chapter–VII contains miscellaneous provisions.

Definition of Industrial Disputes

An industrial dispute may be defined as a conflict or difference of opinion between management and workers on the terms of employment. It is a disagreement between an employer and employees' representative; usually a trade union, over pay and other working conditions and can result in industrial actions. When an industrial dispute occurs, both the parties, that is the management and the workmen, try to pressurize each other. The management may resort to lockouts while the workers may resort to strikes, picketing or gheraos.

As per Section 2(k) of Industrial Disputes Act, 1947, an industrial dispute is defined as any dispute or difference between employees and employers, or between employers and workmen, or between

workmen and which is connected with the employment or non-employment or the terms of employment or with the conditions of labour, of any person.

Objective of the Act

The objective of the Industrial Disputes Act is to secure industrial peace and harmony by providing machinery and procedure for the investigation and settlement of industrial disputes by negotiations.

The Act also lays down:

- (a) The provision for payment of compensation to the Workman on account of closure or lay off or retrenchment.
- (b) The procedure for prior permission of appropriate Government for laying off or retrenching the workers or closing down industrial establishments
- (c) Unfair labour practices on part of an employer or a trade union or workers.

Applicability

The Industrial Disputes Act extends to whole of India and applies to every industrial establishment carrying on any business, trade, manufacture or distribution of goods and services irrespective of the number of workmen employed therein.

Every person employed in an establishment for hire or reward including contract labour, apprentices and part time employees to do any manual, clerical, skilled, unskilled, technical, operational or supervisory work, is covered by the Act.

This Act though does not apply to persons mainly in managerial or administrative capacity, persons engaged in a supervisory capacity and drawing > 1600 p.m or executing managerial functions and persons subject to Army Act, Air Force and Navy Act or those in police service or officer or employee of a prison.

Important provisions of the Act

- Defines industry, industrial dispute, layoff, lockout, retrenchment, trade union, strike, wages, workman etc.
- Provides machinery for investigating and settling disputes through works committees, conciliation officers, boards of conciliation, courts of enquiry, labour courts, tribunals and voluntary arbitration.
- Reference of dispute for adjudication.

- Awards of labour courts and tribunals.
- Payment of wages to workers pending proceedings in High Courts.
- Rights of appeal.
- Settlements in outside conciliation.
- Notice of change in employment conditions.
- Protection of workmen during pendency of proceedings
- Strike and lockout procedures.
- Lay-off compensation.
- Retrenchment compensation.
- Proceedings for retrenchment.
- Compensation to workmen in case of transfer of undertakings.
- Closure procedures.
- Reopening of closed undertakings.
- Unfair labour practices.
- Recovery of money due from employer.
- Penalties.
- Obligations and rights of employees.

When to consult and refer a dispute

- When a dispute arises with the workers' union.
- When there is a plan to change employment conditions.
- When there is a strike.
- When there is a lock-out.
- When there is retrenchment of workmen.
- When undertaking is being transferred
- On closure of an establishment.
- On re-opening establishment.

Offences/Penalties under the Act

Section	Offence	Penalty
Sec.25-Q	Lay-Off or Retrenchment without prior permission - Contravening the provisions of Section 25-M or 25-(N)	Workman entitled to all benefits as if they had not been laid off. Employer shall be punishable with imprisonment upto 1 month and / or fine upto Rs. 1000.
Sec.25-R(1)	Illegal Closure: - Closing down an undertaking without complying with the provisions of Section 25-O(1)	Workman entitled to all benefits as if there had not been any closure. Employer shall be punishable with imprisonment upto 6 month and / or fine upto Rs. 5000.
Sec.25-R(2)	Contravening an order refusing permission to close down the undertaking under Section 25-O or a direction given under Section 25-P	Workman entitled to all benefits as if there had not been any closure. Employer shall be punishable with imprisonment upto 1 year and / or fine upto Rs. 5000, with a further fine of upto 2000 Rs for each day of contravention after conviction
Sec.25-T, 25-U	Committing an Unfair Labour Practice.	Imprisonment upto 6 months and / or fine upto Rs. 1000.
Sec.26 (1)	Illegal strikes by a workman - workman who commences, continues or otherwise acts in furtherance, of, a strike which is illegal under that Act	Imprisonment for 1 month and / or fine upto Rs. 50.
Sec.26 (2)	Illegal lockout -employer who commences, continues, or otherwise acts in furtherance of a lock-out which is illegal under this Act	Imprisonment for 1 month and / or fine upto Rs. 1000.
Sec.27	Instigation - Any person who instigates or incites others to take part in, or otherwise acts	Imprisonment for 6 month and / or fine upto Rs. 1000.

	in furtherance of, a strike or lock-out which is illegal under that Act	
Sec.28	Financial Assistance to a Strike - Any person who knowingly expends or applies any money in direct furtherance or support of any illegal strike or lock-out	Imprisonment for 6 month and / or fine upto Rs. 1000.
Sec.29	Breach of settlement or award binding under the act	Imprisonment for 6 month and / or fine + an additional fine of Rs. 200 per day if breach continues after conviction.
Sec.30	Disclosing confidential information in contravention of the provisions of Section 21	Imprisonment for 6 month and / or fine Rs. 1000.
Sec.30-A	Closing down any undertaking without complying with the provisions of Section 25-FFA	Imprisonment for 6 month and / or fine Rs. 5000.
Sec.31(1)	Contravention of Section 33 - Service conditions remaining unchanged during pendency of proceedings	Imprisonment for 6 month and / or fine Rs. 1000.
Sec.31(2)	Contravening any other provision where specific penalty is not provided for.	Fine upto Rs. 100.

Authorities Empowered By This Act

Name of Authority	Duties	Powers
Central Government	To determine the extent of the act and to make rules to	To appoint Conciliation Officers, Boards of Conciliation, Courts of Inquiry, Labour Courts and Tribunals, to refer disputes to these bodies, to

	give effect to the Act	make rules, to delegate its powers to other officers, and to amend the Schedules to the Act
State Government	To make rules to give effect to the Act in the State and to implement the act in the State	To appoint Conciliation Officers, Boards of Conciliation, Courts of Inquiry, Labour Courts and Tribunals, to refer disputes to these bodies, to make rules, to delegate its powers to other officers, and to amend the Schedules to the Act
Conciliation Officer	Appointed by the appropriate government to mediate in and promote the settlement of industrial disputes	To enter the premises of any establishment related to a dispute, enforce the attendance of any person for examination
Court of Inquiry	Constituted by the appropriate government for inquiring into any matter appearing to be connected with or relevant to an Industrial Dispute	To enter the premises of any establishment related to a dispute, enforce the attendance of any person for examination, compel the production of documents, appoint one or more people having special knowledge of the matter
Board of Conciliation	Appointed by the appropriate government for promoting the settlement of an industrial dispute.	To enter the premises of any establishment related to a dispute, enforce the attendance of any person for examination, compel the production of documents, appoint one or more people having special knowledge of the matter
Labour Courts	Appointed by the appropriate government for the adjudication of industrial disputes relating to any matter specified in the Second Schedule and for performing such other	To enter the premises of any establishment related to a dispute, enforce the attendance of any person for examination, compel the production of documents, appoint one or more people having special knowledge of the matter

	functions as may be assigned to them under this Act.	
Tribunals	Appointed by the appropriate government for the adjudication of Industrial Disputes relating to matters specified in IIInd or III rd Schedule.	To enter the premises of any establishment related to a dispute, enforce the attendance of any person for examination, compel the production of documents, appoint one or more people having special knowledge of the matter
National Tribunals	Appointed by the appropriate government for the adjudication of Industrial Disputes of national importance / affecting several States.	To enter the premises of any establishment related to a dispute, enforce the attendance of any person for examination, compel the production of documents, appoint one or more people having special knowledge of the matter

4g. LABOUR LAWS (EXEMPTION FROM FURNISHING RETURNS & MAINTAINING REGISTERS BY CERTAIN ESTABLISHMENTS) ACT, 1988

Objective

The main objective of the Act is to exempt establishments employing a small number of persons from furnishing returns and maintaining registers under certain labour laws. This Act relieves the small companies from following cumbersome paperwork that is required under various labour laws both at the Central and State level thereby reducing the compliance requirement under various labour laws.

Applicability

- This Act is applicable to small establishments or very small establishments.
- An establishment may be an industrial or other establishment or factory or plantation or newspaper establishment.

- Small establishment means an establishment in which not less than ten and not more than nineteen persons are employed or were employed on any day of the preceding twelve months.
- Very small establishment means an establishment in which not more than nine persons are employed or were employed on any day of the preceding twelve months.

Exemption from returns and registers under certain labour laws:

Small establishments and very small establishments are exempted from submitting returns and maintaining registers under the following Acts:

- 1) The Payment of Wages Act, 1936
- 2) The Weekly Holidays Act, 1942
- 3) The Minimum Wages Act, 1948
- 4) The Factories Act, 1948
- 5) The Plantations Labour Act, 1951
- 6) The Working Journalists and other Newspaper employees (conditions of service) and Miscellaneous Provisions Act, 1955
- 7) The Contract Labour (Regulation and Abolition) Act, 1970
- 8) The Sales Promotion employees (Conditions of Service) Act, 1976
- 9) Equal Remuneration Act, 1976

But the employer of small and very small establishments should continue to do the following:

- i. Issue wage slips in the Form XI prescribed in the Minimum Wages (Central) Rules, 1950, made under Secs. 18 and 30 of the Minimum Wages Act, 1948 (11 of 1948)
- ii. Issue slips relating to measurement of the amount of work done by piece-rated worker required to be issued under the Payment of Wages (Mines) Rules, 1956 made under Secs. 13-A and 26 of the Payment of Wages Act, 1936 (4 of 1936)
- iii. File returns relating to accidents under Secs. 88 and 88-A of the Factories Act, 1948 (63 of 1948), and Secs. 32-A and 32-B of the Plantations Labour Act, 1951 (69 of 1951).

Returns and Registers under the Act

Instead of maintaining registers and filing returns under the above mentioned 9 legislations, the employer of small and very small establishments should do the following:

- Submit Core returns in Form A for the year ending 31st December.
 - This return should be submitted on or before the 15th February of the succeeding year by small establishments and very small establishments. This return should contain the details of the establishment / employer / principal employer / contractor and the nature of operation / industry /work carried on.
- Maintain register in Form B.
 - This is the register of wages required to be maintained by small establishments. It should be maintained within seven days of the expiry of the wage period.
- Maintain register in Form C.
 - This is the muster roll to be maintained by small establishments.
- Maintain register in Form D.
 - This is the monthly register showing welfare amenities to be maintained by small establishments. It should be completed within seven days of the expiry of each calendar month.
- Maintain register in Form E.
 - This is the monthly register of muster roll-cum-wages required to be maintained by very small establishments.

Penalty

An employer who fails to comply with the provisions of the Act will be liable to payment of fine that may extend to Rupees five thousand in case of first conviction and in case of second or subsequent conviction, the employer will be liable to imprisonment for a period not less than one month but may extend to six months or with fine not less than Rupees ten thousand rupees but may extend to Rupees twenty thousand, or with both.

Other related information

Labour Laws (Exemption from Furnishing Returns and Maintaining Registers by Certain Establishments) Amendment Bill, 2007 - This Bill aims at amending the 1988 Act by exempting establishments employing up to 40 workers. The basket of labour laws for which companies can uniformly comply is likely to be raised from nine to sixteen.

The Kerala Labour Laws (Simplification Of Returns And Registers Of Small Establishments) Bill, 2002 – This Bill provides for simplification of forms of returns to be furnished and registers to be maintained by employers under certain labour laws in relation to establishments employing up to 50 employees.

4h. THE PAYMENT OF BONUS ACT, 1965:

The payment of Bonus Act provides for payment of bonus to persons employed in certain establishments of the basis of profits or on the basis of production or productivity and for matters connected therewith.

It extends to the whole of India and is applicable to every factory and to every other establishment where 20 or more workmen are employed on any day during an accounting year.

Eligibility for Bonus

Every employee receiving salary or wages upto **Rs. 10,000** p.m. and engaged in any kind of work whether skilled, unskilled, managerial, supervisory etc. is entitled to bonus for every accounting year if he has worked for at least 30 working days in that year.

Where an employee has not worked for all the working days in an accounting year, the minimum bonus of one hundred rupees or, as the case may be, of sixty rupees, if such bonus is higher than 8.33 per cent, of his salary or wage for the days he has worked in that accounting year, shall be proportionately reduced.

However employees of L.I.C., Universities and Educational institutions, Hospitals, Chamber of Commerce, R.B.I., IFCI, U.T.I., IDBI, NABARD, SIDBI, Social Welfare institutions are not entitled to bonus under this Act.

Calculation for Working Days in An Accounting Year

An employee shall be deemed to have worked in an establishment in any accounting year also on the days on which--

- (a) he has been laid off under an agreement or as permitted by standing orders under the Industrial Employment (Standing Orders) Act, 1946 (20 of 1946), or under the Industrial Disputes Act, 1947 (14 of 1947), or under any other law applicable to the establishment;

- (b) he has been on leave with salary or wage;
- (c) he has been absent due to temporary disablement caused by accident arising out of and in the course of his employment; and
- (d) the employee has been on maternity leave with salary or wage, during the accounting year.

Disqualification for Bonus

Notwithstanding anything contained in the act, an employee shall be disqualified from receiving bonus, if he is dismissed from service for fraud or riotous or violent behaviour while in the premises of the establishment or theft, misappropriation or sabotage of any property of the establishment.

Minimum and Maximum Bonus Payable

Minimum Bonus

- The minimum bonus which an employer is required to pay even if he suffers losses during the accounting year or there is no allocable surplus is 8.33 % of the salary or wages during the accounting year, or
- Rs. 100 in case of employees above 15 years and Rs 60 in case of employees below 15 years, at the beginning of the accounting year, whichever is higher

Maximum Bonus

If in an accounting year, the allocable surplus, calculated after taking into account the amount 'set on' or the amount 'set off' exceeds the minimum bonus, the employer should pay bonus in proportion to the salary or wages earned by the employee in that accounting year subject to a maximum of 20% of such salary or wages.

Time Limit for Payment

The bonus should be paid in cash within 8 months from the close of the accounting year or within one month from the date of enforcement of the award or coming into operation of a settlement following an industrial dispute regarding payment of bonus.

However if there is sufficient cause extension may be applied for.

Calculation of Bonus

The method for calculation of annual bonus is as follow:

1. Calculate the gross profit in the manner specified in-
 - a. First Schedule, in case of a banking company, or
 - b. Second Schedule, in any other case.
2. Calculate the Available Surplus.

Available Surplus = A+B, where A = Gross Profit – Depreciation admissible u/s 32 of the Income tax Act - Development allowance - Direct taxes payable for the accounting year (calculated as per Sec.7) – Sums specified in the Third Schedule.

B = Direct Taxes (calculated as per Sec. 7) in respect of gross profits for the immediately preceding accounting year – Direct Taxes in respect of such gross profits as reduced by the amount of bonus, for the immediately preceding accounting year.

3. Calculate Allocable Surplus

Allocable Surplus = 60% of Available Surplus, 67% in case of foreign companies.

4. Make adjustment for ‘Set-on’ and ‘Set-off’. For calculating the amount of bonus in respect of an accounting year, allocable surplus is computed after considering the amount of set on and set off from the previous years, as illustrated in Fourth Schedule.
5. The allocable surplus so computed is distributed amongst the employees in proportion to salary or wages received by them during the relevant accounting year.

In case of an employee receiving salary or wages above **Rs. 3,500** the bonus payable is to be calculated as if the salary or wages were **Rs. 3,500 p.m.** only.

Duties / Rights of Employer

Duties

- To calculate and pay the annual bonus as required under the Act

- To submit an annual return of bonus paid to employees during the year, in Form D, to the Inspector, within 30 days of the expiry of the time limit specified for payment of bonus.
- To co-operate with the Inspector, produce before him the registers/records maintained, and such other information as may be required by them.
- To get his account audited as per the directions of a Labour Court/Tribunal or of any such other authority.

Rights

An employer has the following rights:

- Right to forfeit bonus of an employee, who has been dismissed from service for fraud, riotous or violent behaviour, or theft, misappropriation or sabotage of any property of the establishment.
- Right to make permissible deductions from the bonus payable to an employee, such as, festival/interim bonus paid and financial loss caused by misconduct of the employee.
- Right to refer any disputes relating to application or interpretation of any provision of the Act, to the Labour Court or Labour Tribunal.

Rights of Employees

- Right to claim bonus payable under the Act and to make an application to the Government, for the recovery of bonus due and unpaid, within one year of its becoming due.
- Right to refer any dispute to the Labour Court/Tribunal Employees, to whom the Payment of Bonus Act does not apply, cannot raise a dispute regarding bonus under the Industrial Disputes Act.
- Right to seek clarification and obtain information, on any item in the accounts of the establishment.

Recovery of Bonus Due

- Where any bonus is due to an employee by way of bonus, employee or any other person authorised by him can make an application to the appropriate government for recovery of the money due.
- If the government is satisfied that money is due to an employee by way of bonus, it shall issue a certificate for that amount to the collector who then recovers the money.
- Such application shall be made within one year from the date on which the money became due to the employee.
- However the application may be entertained after a year if the applicant shows that there was sufficient cause for not making the application within time.

Offences and Penalties

For contravention of the provisions of the Act or rules the penalty is imprisonment upto 6 months or fine up to Rs.1000, or both.

For failure to comply with the directions or requisitions made the penalty is imprisonment upto 6 months or fine up to Rs.1000, or both.

In case of offences by companies, firms, body corporate or association of individuals, its director, partner or a principal officer responsible for the conduct of its business, as the case may be, shall be deemed to be guilty of that offence and punished accordingly, unless the person concerned proves that the offence was committed without his knowledge or that he exercised all due diligence.

4i. Payment of Gratuity Act, 1972

Applicability of the Act

The Act provides for a scheme for the payment of gratuity to employees engaged in factories, mines, oilfields, plantations, ports, railway companies, shops or other establishments. The Act enforces the payment of 'gratuity', a reward for long service, as a statutory retiral benefit. Every employee irrespective of his wages is entitled to receive gratuity if he has rendered continuous service of 5 years or more than 5 years.

It is not paid to an employee gratuitously or merely as a matter of boon. It is paid for the service rendered by him to the employer (Delhi Cloth and General Mills Co; Ltd Vs the Workmen).

Gratuity is payable to an employee on termination of his employment after he has rendered continuous service for not less than five years:

- on his superannuation
- on his resignation
- on his death or disablement due to employment injury or disease

The Working Journalists and Other Newspaper Employees (Conditions of service) and Miscellaneous Provisions Act, 1955, provides for payment of gratuity. As such, three years of continuous service is required for eligibility for Gratuity.

The payment of gratuity shall be forfeited:

- to the extent of the damage or loss caused by the employee to the property of the employer
- where the service of the employee is terminated due to misconduct

According to Sec.2(e) "**employee**" means any person (other than an apprentice) employed on wages, in any establishment, factory, mine, oilfield, plantation, port, railway company or shop, to do any skilled, semi-skilled, or unskilled, manual, supervisory, technical or clerical work, whether the terms of such employment are express or implied,[and whether or not such person is employed in a managerial or administrative capacity, but does not include any such person who holds a post under the Central Government or a State Government and is governed by any other Act or by any rules providing for payment of gratuity].

According to Sec.2A (1) **an employee shall be said to be in continuous service** for a period if he has, for that period, been in uninterrupted service, including service which may be interrupted on account of sickness, accident, leave, absence from duty without leave (not being absence in respect of which an order treating the absence as break in service has been passed in accordance with the standing order, rules or regulations governing the employees of the establishment), lay off, strike or a lock-out or cessation of work not due to any fault of the employee, whether such uninterrupted or interrupted service was rendered before or after the commencement of the Act. (2) where an employee (not being an employee employed in a seasonal establishment) is not in continuous service within the meaning of clause (1), for any period of one year or six months, he shall be deemed to be in continuous service under the employer -

(a) for the said period of one year, if the employee during the period of twelve calendar months preceding the date with reference to which calculation is to be made, has actually worked under the employer for not less than -

(i) one hundred and ninety days, in the case of an employee employed below the ground in a mine or in an establishment which works for less than six days in a week; and

(ii) two hundred and forty days, in any other case;

(b) for the said period of six months, if the employee during the period of six calendar months preceding the date with reference to which the calculation is to be made, has actually worked under the employer for not less than -

(i) ninety-five days, in the case of an employee employed below the ground in a mine or in an establishment which works for less than six days in a week; and

(ii) one hundred and twenty days, in any other case;

Explanation: For the purpose of clause (2), the number of days on which an employee has actually worked under an employer shall include the days on which -

(i) he has been laid-off under an agreement or as permitted by standing orders made under the Industrial Employment (Standing Orders) Act, 1946 (20 of 1946), or under the Industrial Disputes Act, 1947 (14 of 1947), or under any other law applicable to the establishment;

(ii) he has been on leave with full wages, earned in the previous year;

(iii) he has been absent due to temporary disablement caused by accident arising out of and in the course of his employment and

(iv) in the case of a female, she has been on maternity leave; so, however, that the total period of such maternity leave does not exceed twelve weeks.

(3) where an employee employed in a seasonal establishment, is not in continuous service within the meaning of clause (1), for any period of one year or six months, he shall be deemed to be in continuous service under the employer for such period if he has actually worked for not less than seventy-five per cent of the number of days on which the establishment was in operation during such period.

Rate of gratuity

For every completed year of service or part thereof in excess of six months, the employer shall pay gratuity to an employee at the rate of fifteen days wages based on the rate of wages last drawn by the employee concerned.

In the case of a piece-rated employee, daily wages shall be computed on the average of the total wages received by him for a period of three months immediately preceding the termination of his employment, and, for this purpose, the wages paid for any overtime work shall not be taken into account.

In the case of an employee who is employed in a seasonal establishment and who is not so employed throughout the year, the employer shall pay the gratuity at the rate of seven days wages for each season.

In the case of a monthly rated employee, the fifteen days wages shall be calculated by dividing the monthly rate of wages last drawn by him by twenty-six and multiplying the quotient by fifteen.

The amount of gratuity payable to an employee shall not exceed three lakhs and fifty thousand rupees.

Responsibility of the Employer:

Every employer, other than an employer or an establishment belonging to, or under the control of, the Central Government or a State Government, shall, subject to the provisions of sub-section (2), obtain an insurance in the manner prescribed, for his liability for payment towards the gratuity under this Act, from the Life Insurance Corporation of India established under the Life Insurance Corporation of India Act, 1956 (31 of 1956) or any other prescribed insurer:

The appropriate Government may, subject to such conditions as may be prescribed, exempt every employer who had already established an approved gratuity fund in respect of his employees and who desires to continue such arrangement and every employer employing five hundred or more persons who establishes an approved gratuity fund in the manner prescribed.

Where an employer fails to make any payment by way of premium to the insurance or by way of 'contribution to all approved gratuity fund, he shall be liable to pay the amount of gratuity due

under this Act (including interest, if any, for delayed payments) forthwith to the controlling authority.

Whoever contravenes the provision above shall be punishable with fine which may extend to Rs 10,000/- and in the case of a continuing offence with a further fine which may extend to Rs 1000/- for each day during which the offence continues.

4j. THE WORKMEN'S COMPENSATION ACT, 1923

The Workmen's Compensation Act, aims to provide workmen and/or their dependents some relief in case of accidents arising out of and in the course of employment and causing either death or disablement of workmen.

It provides for payment by certain classes of employers to their workmen compensation for injury by accident.

Act does not apply where workman covered under ESI Act - Since a workman is entitled to get compensation from Employees State Insurance Corporation, a workman covered under ESI Act is not entitled to get compensation under Workmen's Compensation Act, as per section 53 of ESI Act, 1948.

Meaning of Workman (Sec.2 (n))

"**Workman**" means any person (other than a person whose employment is of a casual nature and who is employed otherwise than for the purposes of the employer's trade or business) who is - (i) a railway servant as defined in clause (34) of section 2 of the Railways Act, 1989 (24 of 1989), not permanently employed in any administrative, district or sub-divisional office of a railway and not employed in any such capacity as is specified in Schedule II, or (ia)

- (a) a master, seaman or other member of the crew of a ship,
- (b) a captain or other member of the crew of an aircraft,
- (c) a person recruited as driver, helper, mechanic, cleaner or in any other capacity in connection with a motor vehicle,

(d) a person recruited for work abroad by a company, and who is employed outside India in any such capacity as is specified in Schedule II and the ship, aircraft or motor vehicle, or company, as the case may be, is registered in India, or

(ii) employed in any such capacity as is specified in Schedule II, whether the contract of employment was made before or after the passing of this Act and whether such contract is expressed or implied, oral or in writing; but does not include any person working in the capacity of a member of the Armed Forces of the Union; and any reference to a workman who has been injured shall, where the workman is dead, include a reference to his dependants or any of them.

The provisions of the Act have been extended to cooks employed in hotels, restaurants using power, liquefied petroleum gas or any other mechanical device in the process of cooking.

Employees Entitled To Compensation:

Every employee (including those employed through a contractor but excluding casual employees), who is engaged for the purposes of employers business and who suffers an injury in any accident arising out of and in the course of his employment, shall be entitled for compensation under the Act.

Employers Liability for Compensation (Accidents)

The employer of any establishment covered under this Act, is required to compensate an employee:

- a. Who has suffered an accident arising out of and in the course of his employment, resulting into (i) death, (ii) permanent total disablement, (iii) permanent partial disablement, or (iv) temporary disablement whether total or partial, or
- b. Who has contracted an occupational disease.

Employer Shall Not Be Liable:

- a. In respect of any injury which does not result in the total or partial disablement of the workmen for a period exceeding **three days**;
- b. In respect of any injury not resulting in death, caused by an accident which is directly attributable to-
 - i. the workmen having been at the time thereof under the influence of drugs, or

- ii. the wilful disobedience of the workman to an order expressly given, or to a rule expressly framed, for the purpose of securing the safety of workmen, or
- iii. the wilful removal or disregard by the workmen of any safeguard or other device which he knew to have been provided for the purpose of securing the safety of workmen.

The burden of proving intentional disobedience on the part of the employee shall lie upon the employer.

- iv. when the employee has contacted a disease which is not directly attributable to a specific injury caused by the accident or to the occupation; or
- v. when the employee has filed a suit for damages against the employer or any other person, in a Civil Court.

Contracting Out:

Any contract or agreement which makes the workman give up or reduce his right to compensation from the employer is null and void insofar as it aims at reducing or removing the liability of the employer to pay compensation under the Act.

Definition of Disablement

Disablement is the loss of the earning capacity resulting from injury caused to a workman by an accident.

- **Disablements can be classified as** (a) Total, and (b) Partial. It can further be classified into (i) Permanent, and (ii) Temporary, Disablement, whether permanent or temporary is said to be total when it incapacitates a worker for all work he was capable of doing at the time of the accident resulting in such disablement.
- **Total disablement** is considered to be permanent if a workman, as a result of an accident, suffers from the injury specified in Part I of Schedule I or suffers from such combination of injuries specified in Part II of Schedule I as would be the loss of earning capacity when totalled to one hundred per cent or more. Disablement is said to be permanent partial when it reduces for all times, the earning capacity of a workman in every employment, which he was capable of undertaking at the time of the accident. Every injury specified in Part II of Schedule I is deemed to result in permanent partial disablement.

- **Temporary disablement** reduces the earning capacity of a workman in the employment in which he was engaged at the time of the accident.

Accident Arising Out Of And In The Course Of Employment

An accident arising out of employment implies a causal connection between the injury and the accident and the work done in the course of employment. Employment should be the distinctive and the proximate cause of the injury. The three tests for determining whether an accident arose out of employment are:

1. At the time of injury workman must have been engaged in the business of the employer and must not be doing something for his personal benefit;
2. That accident occurred at the place where he was performing his duties; and
3. Injury must have resulted from some risk incidental to the duties of the service, or inherent in the nature condition of employment.

Amount of compensation

The amount of compensation payable will be as follows, namely :-

- (a) where death results an amount equal to fifty per cent of the monthly wages of the deceased workman multiplied by the relevant factor; or an amount of fifty thousand rupees, whichever is more;
- (b) where permanent total disablement results from sixty per cent of the monthly wages of the injured workman multiplied by the relevant factor, or an amount of sixty thousand rupees, whichever is more; For the purposes of clause (a) and clause (b), "relevant factor", in relation to a workman means the factor specified in the second column of Schedule IV against the entry in the first column of that Schedule specifying the number of years which are the same as the completed years of the age of the workman on his last birthday immediately preceding the date on which the compensation fell due. Where the monthly wages of a workman exceed two thousand rupees, his monthly wages for the purposes of clause (a) and clause (b) shall be deemed to be two thousand rupees only;
- (c) where permanent partial disablement results from the injury (i) in the case of an injury specified in Part II of Schedule I, such percentage of the compensation which would have been payable in the

case of permanent total disablement as is specified therein as being the percentage of the loss of earning capacity caused by that injury, and (ii) in the case of an injury not specified in Schedule I, such percentage of the compensation payable in the case of permanent total disablement as is proportionate to the loss of earning capacity (as assessed by the qualified medical practitioner) permanently caused by the injury;

(d) Where temporary a half monthly payment of the sum disablement, whether equivalent to twenty-five per cent of total or partial, results monthly wages of the workman, to from the injury be paid in accordance with the provisions of sub-section (2).

(1A) Notwithstanding anything contained in sub-section (1), while fixing the amount of compensation payable to a workman in respect of an accident occurred outside India, the Commissioner shall take into account the amount of compensation, if any, awarded to such workman in accordance with the law of the country in which the accident occurred and shall reduce the amount fixed by him by the amount of compensation awarded to the workman in accordance with the law of that country.

(2) The half-monthly payment referred to in clause (d) of sub-section (1) shall be payable on the sixteenth day - (i) from the date of disablement where such disablement lasts for a period of twenty-eight days or more; or

(ii) after the expiry of a waiting period of three days from the date of disablement where such disablement lasts for a period of less than twenty-eight days; and thereafter half-monthly during the disablement or during a period of five years, whichever period is shorter : Provided that - (a) there shall be deducted from any lump sum or half-monthly payments to which the workman is entitled the amount of any payment or allowance which the workman has received from the employer by way of compensation during the period of disablement prior to the receipt of such lump sum or of the first half-monthly payment, as the case may be; and (b) no half-monthly payment shall in any case exceed the amount, if any, by which half the amount of the monthly wages of the workman before the accident exceeds half the amount of such wages which he is earning after the accident. Explanation : Any payment or allowance which the workman has received from the employer towards his medical treatment shall not be deemed to be a payment or allowance received by him by way of compensation within the meaning of clause (a) of the proviso.

(3) On the ceasing of the disablement before the date on which any half-monthly payment falls due, there shall be payable in respect of that half-month a sum proportionate to the duration of the disablement in that half-month.

(4) If the injury of the workman results in his death, the employer shall, in addition to the compensation under sub-section (1), deposit with the Commissioner a sum of one thousand rupees for payment of the same to the eldest surviving dependant of the workman towards the expenditure of the funeral of such workman or where the workman did not have a dependant or was not living with his dependant at the time of his death to the person who actually incurred such expenditure

General principles of the Act

- There must be a causal connection between the injury and the accident and the work done in the course of employment;
- The onus is upon the applicant to show that it was the work and the resulting strain which contributed to or aggravated the injury;
- It is not necessary that the workman must be actually working at the time of his death or that death must occur while he was working or had just ceased to work; and
- Where the evidence is balanced, if the evidence shows a greater probability which satisfies a reasonable man that the work contributed to the causing of the personal injury it would be enough for the workman to succeed. But where the accident involved a risk common to all humanity and did not involve any peculiar or exceptional danger resulting from the nature of the employment or where the accident was the result of an added peril to which the workman by his own conduct exposed himself, which peril was not involved in the normal performance of the duties of his employment, then the employer will not be liable.

Employer's fault is immaterial

The compensation is payable even when there was no fault of employer. In *New India Assurance Co. Ltd. v. Pennamna Kuriern* - (1995) 84 Comp. Cas. 251 (Ker HC DB), claim of workmen for compensation under Motor Vehicle Act was rejected due to negligence of employee, but compensation was awarded under Workmen's Compensation Act on the principle of 'no fault'.

Compensation payable even if workman was careless

Compensation is payable even if it is found that the employee did not take proper precautions. An employee is not entitled to get compensation only if (a) he was drunk or had taken drugs (b) he wilfully disobeyed orders in respect of safety (c) he wilfully removed safety guards of machines. However, compensation cannot be denied on the ground that workman was negligent or careless. – *Mar Themotheous v. Santosh Raj* 2001 LLR 164 (Ker HC DB).

Number of Workmen Employed Is Not Criteria

In definition of 'workman' in schedule II, in most of the cases, number of workmen employed is not the criteria. In most of cases, employer will be liable even if just one workman is employed. The Act applies to a workshop even if it employs less than 20 workmen and is not a 'factory' under Factories Act. – *Sunil Industries v. Ram Chander* 2000 AIR SCW 4109 = 2001 LLR 64 = 2000(7) SCALE 415.

Payment of compensation only through Commissioner - A Commissioner for Workmen's Compensation is appointed by Government. The compensation must be paid only through the Commissioner in case of death or total disablement. Any lump sum payment to workman under the Act must be made only through Commissioner. Direct payment to workman or his dependents is not recognized at all as compensation.

4k. THE TRADE UNIONS ACT, 1926:

The Trade Unions Act, 1926 provides for registration of trade unions with a view to render lawful organisation of labour to enable collective bargaining. It also confers on a registered trade union certain protection and privileges.

The Act extends to the whole of India and applies to all kinds of unions of workers and associations of employers, which aim at regularising labour management relations. A Trade Union is a combination whether temporary or permanent, formed for regulating the relations not only between workmen and employers but also between workmen and workmen or between employers and employers.

Registration

Registration of a trade union is not compulsory but is desirable since a registered trade union enjoys certain rights and privileges under the Act. Minimum seven workers of an establishment (or seven employers) can form a trade union and apply to the Registrar for its registration.

- The application for registration should be in the prescribed form and accompanied by the prescribed fee, a copy of the rules of the union signed by at least 7 members, and a statement containing
 - (a) the names, addresses and occupations of the members making the application,
 - (b) the name of the trade union and the addresses of its head office, and
 - (c) the titles, names, ages, addresses and occupations of its office bearers.
- If the union has been in existence for more than a year, then a statement of its assets and liabilities in the prescribed form should be submitted along with the application.
- The registrar may call for further information for satisfying himself that the application is complete and is in accordance with the provisions, and that the proposed name does not resemble
- On being satisfied with all the requirements, the registrar shall register the trade union and issue a certificate of registration, which shall be conclusive evidence of its registration.

Legal Status of a Registered Trade Union

- A registered trade union is a body corporate with perpetual succession and a common seal.
- It can acquire, hold, sell or transfer any movable or immovable property and can be a party to contracts.
- It can sue and be sued in its own name
- No civil suit or other legal proceeding can be initiated against a registered trade union in respect of any act done in furtherance of a trade dispute under certain conditions.
- No agreement between the members of a registered trade union shall be void or voidable merely on the ground that any of its objects is in restraint of trade.

Appointment of Office Bearers

At least 50% of the office bearers of a union should be actually engaged or employed in the industry with which the trade union is concerned, and the remaining 50% or less can be outsiders such as Lawyers, politicians, social workers etc.

To be appointed as an office bearer or executive of a registered trade union, a person must have

- a. attained the age of 18 years; and
- b. not been convicted of any affiance involving moral turpitude and sentenced to imprisonment, or a period of at least 5 years has elapsed since his release.

Change of Name & Registered Office

- A registered trade union may change its name with the consent of at least 2/3rds of the total numbers of its members.
- Notice of change of name in writing, signed by the secretary and 7 members of the union, should be sent to the registrar.
- the Registrar shall register the change in name if he is satisfied that the proposed name is not identical with the name of any other existing union and the requirements with respect to change of name have been complied with.
- The change of name shall not affect any rights and obligations of the trade union or render any legal proceeding by or against the trade union as defective.

Change of Registered Office

Notice of change in registered office address should be given to the Registrar in writing within 14 days of such change.

Dissolution of a Trade Union

A registered trade union can be dissolved in accordance with the rules of the union. A notice of dissolution signed by any seven members and the secretary of the union should be sent to the registrar within 14 days of the dissolution. On being satisfied the registrar shall register the notice and the union shall stand dissolved from the date. The funds of the union shall be divided by the

Registrar amongst its members in the manner prescribed under the rules of the union or as laid down by the government.

Amalgamation of Trade Unions

Any registered trade union may amalgamate with any other union(s), provided that at least 50% of the members of each such union record their votes and at least 60% of the votes so recorded are in favour of amalgamation. A notice of amalgamation signed by the secretary and at least 7 members of each amalgamating union, should be sent to the registrar, and the amalgamation shall be in operation after the Registrar registers the notice.

Obligations of Registered Trade Unions

1. The general funds of a registered trade union should be spent only for the objects specified such as, payment of salaries, allowances and expenses of its office bearers, its administrative and audit expenses, prosecution or defence af any legal proceeding for securing or protecting its rights, conduct of trade disputes, compensation for loss arising out of trade disputes, compensation for loss arising out of trade disputes, provision of educational, social or religious benefits and allowances on account of death, old age, sickness, accident or unemployment to its members, publication of labour journals etc. The trade union may set up a separate political fund for furtherance of civic and political interest of members. Contribution to this fund is not compulsory.
2. The account books and membership register of the union should be kept open for inspection by any of its office-bearers.
3. A copy of every alteration made in the rules of the union should be sent to the Registrar within 15 days of making the alteration.
4. An annual statement of receipts and expenditure and assets and liabilities of the union for the year ending on the 31st December, prepared in the prescribed forms and duly audited should be sent to the Registrar within the prescribed time. This statement should be accompanied by a statement showing changes in office bearers during the year and a copy of the rules as amended upto date.

	Offence	Penalty
1.	If the registered trade union/ its office bearers or members fail to give any notice or send any statement as required under the Act.	Fine upto Rs. 5 plus additional fine upto Rs. 5 per week in case of continuing offence. (Maximum fine imposable Rs. 50)
2.	If any person wilfully makes any false entry in the annual statement of the union or its rules.	Fine upto Rs. 500.
3.	If any person, with intent to deceive, gives an incorrect copy of rules of the union to any member or a prospective member.	Fine upto Rs. 200.

4I. THE SHOPS AND ESTABLISHMENT ACT

The Shops and Establishment Act is a state legislation and each state has framed its own Act and Rules for the Act. The object of this Act is to provide statutory obligation and rights to employees and employers in the unauthorized sector of employment, i.e., shops and establishments. This Act is applicable to all persons employed in an establishment with or without wages, except the members of the employers' family.

This Act lays down the following rules:

- Working hours per day and week.
- Guidelines for spread-over, rest interval, opening and closing hours, closed days, national and religious holidays, overtime work.
- Employment of children, young persons and women.
- Rules for annual leave, maternity leave, sickness and casual leave, etc.
- Rules for employment and termination of service.

Generally under this Act, registration of shop/establishment is necessary within thirty days of commencement of work but in some states like Delhi, registration has been kept in abeyance. Hence the rules regarding registration of shops and establishment vary from state to state. Fifteen days of notice is required to be served before the closing of the establishment and State government can

exempt, either permanently or for specified period, any establishments from all or any provisions of this Act.

Bombay Shops & Establishment Act, 1948

This act is a social piece of legislation of the State Government enacted to prevent sweat labourers of Un-organized sector and to regulate the condition of work and employment and therefore to secure maximum benefits to the employees working in different categories of establishment viz. Shops, Commercial Establishments, residential hotels, restaurants, eating houses, theatres and other places of public amusement or entertainments for the jurisdiction of Greater Mumbai by virtue of the statutory provisions of Section 43 of the said Act subject to the overall supervisions of the State Government through the Commissioner of Labour, Mumbai. The shops & Establishments Department is headed by the Chief Inspector, Shops & Establishments. The Chief Inspector, Shops & Establishments is assisted by Four Deputy Chief Inspectors.

Forms and Formalities

- Form 'A': This form is prescribed for registration of the establishments under Bombay Shops & Establishments Act, 1948. Registration is made under Sec 7(1)(4) of the said act.
- Form 'B': This is prescribed for the periodical renewal of registration certificate say for one year or three years at a time. Renewal is made under Sec.7(2A) of the Bombay Shops and Establishments Act
- Form 'E': This form is prescribed for making any subsequent change in the information already submitted in form 'A'.
- The Registration Certificate is generally valid up to the end of the calendar year for which it is granted under Sec.7(2A) it is required to get every Registration Certificate renewed for next calendar year fifteen days before the date of expiry of Registration Certificate in hand by submitting prescribed form 'B' along with prescribed renewal fees to the concerned Shop Inspector.
- As per Sec. 7(2B), the renewal of Registration Certificate can be made for 3 calendar years at a time at the option of the employer by paying requisite for that period. In such cases the Registration Certificate will be valid up to the end of 3rd calendar year including and from the year to which it is granted or renewed as the case may be.
- If the renewal application is not made within the period prescribed but it is made within thirty days after the date of expiry of Registration Certificate or the renewed Registration

Certificate as the case may be, then in such cases an additional fee as late fee equal to half of the fee payable for normal renewal of Registration Certificate is charged.

Documents required for registration

- Memorandum of Articles of Association/Trust deed.
- Premises purchase Agreement.
- List of Directors/Managers.
- 1st Bank Account opening proof/Bank Account No. details.
- First Income Tax Assessment order/PAN
- BMC declaration
- Date of commencement of business

Compliance

- During the course of enforcement the inspectors visit various establishments and detect breaches of the provisions of the Act and rules framed there under and launch prosecutions on defaulters accordingly.
- The major breaches of the provisions of the Act consist of non-registration, non-renewal, opening of establishment before prescribed hours, closing of establishments later than prescribed hours, exceeding total hours, continuous work without rest interval, spread over, not granting privilege leave, keeping establishment open on weekly closed day, calling employees for work on their weekly offs, employing female employees after prescribed hours, employing child labour, not providing Identity Cards to certain class of employees, not paying wages as per rates prescribed under Minimum Wages Act etc.
- The major breaches of the provisions of rule are in the nature of procedural lapses. Viz. Not maintaining prescribed register of employment, leave register, visit book, lime washing register, not providing leave book to the employees or not making suitable entries therein, not producing requisite record register, notices for inspection on demand, not displaying name board in Marathi in Devnagari Script etc.

Maintenance of Registers

Generally the following Registers/ records/ notices etc. are to be kept by the different categories of work:

- Register of Employment by employers of Shop or Commercial Establishment in prescribed form 'H' or 'J' as the case may be.
- Register of leave in form 'M'.
- Leave Book in form 'N'.
- Notice in form 'L' specifying the days of holidays.
- Muster-Roll – Cum-Wage Register as laid down under Rule 27(1) of Maharashtra Minimum Wages Rules 1963.
- Notify to the Sr. Inspector (Shops & Establishments) at the beginning of the every calender year regarding list of closed day of the respective year.
- The employer has to provide Identity Cards to the certain class of employees.
- The Employer has to apply for permission to maintain computerized records.
- The employer also has to obtain permission for ladies working beyond 8.30 p.m. under Sec 33 of the Act. (However as per the notification dated June 2002, Government has waived such conditions with respect to certain class of industries including CALL CENTRES.)

4m. THE PAYMENT OF WAGES ACT, 1936

Application of the Act:

The Act will apply to persons employed in any factory or employed (otherwise than in a factory) upon any railway by a railway administration or, either directly or through a sub-contractor, by a person fulfilling a contract with a railway administration, and to persons employed in an industrial or other establishment.

Here "factory" means a factory as defined in section 2(m) of the Factories Act, 1948 (63 of 1948) and includes any place to which the provisions of that Act have been applied under section 85(1) thereof.

"Industrial or other establishment" means any-

- (a) Tramway service, or motor transport service engaged in carrying passengers or goods or both by road for hire or reward;
- (b) Air transport service other than such service belonging to, or exclusively employed in the military, naval or air forces of the Union or the Civil Aviation Department of the Government of India;
- (c) Dock, Wharf or Jetty;
- (d) Inland vessel, mechanically propelled;

- (e) Mine, Quarry or Oil-field;
- (f) Plantation;
- (g) Workshop or other establishment in which articles are produced, adapted or manufactured, with a view to their use, transport or sale;
- (h) Establishment in which any work relating to the construction, development or maintenance of buildings, roads, bridges or canals, or relating to operations connected with navigation, irrigation, or to the supply of water or relating to the generation, transmission and distribution of electricity or any other form of power is being carried on.

2. This Act applies to wages payable to an employed person in respect of a wage period if such wages for that wage period do not exceed Rs 6500/- per month or such other higher sum which, on the basis of figures of the Consumer Expenditure Survey published by the National Sample Survey Organisation, the Central Government may, after every five years, by notification in the Official Gazette, specify.".

Meaning of wages

"Wages" means all remuneration (whether by way of salary, allowances, or otherwise) expressed in terms of money or capable of being so expressed which would, if the terms of employment, express or implied, were fulfilled, be payable to a person employed in respect of his employment or of work done in such employment, and includes-

- (a) Any remuneration payable under **any award or settlement** between the parties or order of a court;
- (b) Any remuneration to which the person employed is entitled in respect of **overtime work or holidays or any leave period**;
- (c) Any **additional remuneration** payable under the terms of employment (whether called a bonus or by any other name);
- (d) Any sum which by **reason of the termination of employment** of the person employed is **payable under any law, contract or instrument** which provides for the payment of such sum, whether with or without deductions, but does not provide for the time within which the payment is to be made;
- (e) Any sum to which the person employed is **entitled under any scheme** framed under any law for the time being in force,

But **does not include**-

- (1) any bonus (whether under a scheme of profit sharing or otherwise) which does not form part of the remuneration payable under the terms of employment or which is not payable under any award or settlement between the parties or order of a court;
- (2) the value of any house-accommodation, or of the supply of light, water, medical attendance or other amenity or of any service excluded from the computation of wages by a general or special order of the State Government;
- (3) Any contribution paid by the employer to any pension or provident fund, and the interest which may have accrued thereon;
- (4) Any traveling allowance or the value of any traveling concession;
- (5) Any sum paid to the employed person to defray special expenses entailed on him by the nature of his employment; or
- (6) Any sum as gratuity payable on the termination of employment in cases other than those specified in sub-clause (d).]

Responsibility for Payment of wages

Every employer shall be responsible for the payment of all wages required to be paid under this Act to persons employed by him and in case of persons employed,-

- (a) In factories, if a person has been named as the manager of the factory under clause (f) of sub-section (1) of section 7 of the Factories Act, 1948 (63 of 1948);
- (b) In industrial or other establishments, if there is a person responsible to the employer for the supervision and control of the industrial or other establishments;
- (c) Upon railways (other than in factories), if the employer is the railway administration and the railway administration has nominated a person in this behalf for the local area concerned;
- (d) In the case of contractor, a person designated by such contractor who is directly under his charge; and
- (e) In any other case, a person designated by the employer as a person responsible for complying with the provisions of the Act, the person so named, the person responsible to the employer, the person so nominated or the person so designated, as the case may be,
shall be responsible for such payment.

It shall be the responsibility of the employer to make payment of all wages required to be made under this Act in case the contractor or the person designated by the employer fails to make such payment.

Wage period for payment of wages

The person responsible for payment of wages shall decide the wage period. But the period shall not exceed one month.

The wages of every person employed upon or in any railway, factory or industrial or other establishment upon or in which less than 1000 persons are employed, shall be paid before the expiry of the 7th day after the last day of the wage-period in respect of which the wages are payable

Any other railway, factory or industrial or other establishment that is where more than 1000 people are employed, shall be paid before the expiry of the 10th day, after the last day of the wage-period in respect of which the wages are payable.

In the case of persons employed on a dock, wharf or jetty or in a mine, the balance of wages found due on completion of the final tonnage account of the ship or wagons loaded or unloaded, as the case may be, shall be paid before the expiry of the 7th day from the day of such completion.

Where the employment of any person is terminated by or on behalf of the employer, the wages, earned by him shall be paid before the expiry of the 2nd working day from the day on which his employment is terminated.

But where the employment of any person in an establishment is terminated due to the closure of the establishment for any reason other than a weekly or other recognized holiday, the wages earned by him shall be paid before the expiry of the 2nd day from the day on which his employment is so terminated.

Deductions from Wages allowable under the Act

Deductions from the wages of an employed person shall be made only in accordance with the provisions of this Act, and may be of the following kinds only, namely:

(a) Fines: The total amount of fine which may be imposed in any one wage-period on any employed person shall not exceed an amount equal to 3% of the wages payable to him in respect of that wage-period. No fine shall be imposed on any employed person who is under the age of fifteen years. Every fine shall be deemed to have been imposed on the day of the act or omission in respect of which it was imposed. No fine imposed on any employed person shall be recovered from him by instalments or after the expiry of 90 days from the day on which it was imposed

(b) Deductions for absence from duty;

(c) Deductions for damage to or loss of goods expressly entrusted to the employed person for custody, or for loss of money for which he is required to account, where such damage or loss is directly attributable to his neglect or default;

(d) Deductions for house-accommodation supplied by the employer or by government or any housing board set up under any law for the time being in force (whether the government or the board is the employer or not) or any other authority engaged in the business of subsidizing house- accommodation which may be specified in this behalf by the State Government by notification in the Official Gazette;

(e) Deductions for such amenities and services supplied by the employer as the State Government or any officer specified by it in this behalf may, by general or special order, authorize.

Explanation: The word "services" in ²³[this clause] does not include the supply of tools and raw materials required for the purposes of employment;

(f) Deductions for recovery of advances of whatever nature (including advances for traveling allowance or conveyance allowance), and the interest due in respect thereof, or for adjustment of over-payments of wages. Recovery of an advance of money given before employment began shall be made from the first payment of wages in respect of a complete wage-period, but no recovery shall be made of such advances given for traveling-expenses.

(ff) deductions for recovery of loans made from any fund constituted for the welfare of labour in accordance with the rules approved by the State Government, and the interest due in respect thereof;

(fff) deductions for recovery of loans granted for house-building or other purposes approved by the State Government and the interest due in respect thereof;]

(g) Deductions of income-tax payable by the employed person;

(h) Deductions required to be made by order of a court or other authority competent to make such order;

- (i) Deductions for subscriptions to, and for repayment of advances from any provident fund to which the Provident Funds Act, 1925 (19 of 1925), applies or any recognized provident fund as defined or any provident fund approved in this behalf by the State Government, during the continuance of such approval;
- (j) deductions for payments to co-operative societies approved by the State Government or any officer specified by it in this behalf or to a scheme of insurance maintained by the Indian Post Office, and
- (k) deductions, made with the written authorization of the person employed for payment of any premium on his life insurance policy to the Life Insurance Corporation Act of India established under the Life Insurance Corporation Act, 1956 (31 of 1956), or for the purchase of securities of the Government of India or of any State Government or for being deposited in any Post Office Savings Bank in furtherance of any savings scheme of any such government.]]
- (kk) deductions, made with the written authorization of the employed person, for the payment of his contribution to any fund constituted by the employer or a trade union registered under the Trade Union Act, 1926 (16 of 1926), for the welfare of the employed persons or the members of their families, or both, and approved by the State Government or any officer specified by it in this behalf, during the continuance of such approval;
- (kkk) deductions, made with the written authorization of the employed person, for payment of the fees payable by him for the membership of any trade union registered under the Trade Union Act, 1926 (16 of 1926);
- (l) Deductions, for payment of insurance premium on Fidelity Guarantee Bonds;
- (m) Deductions for recovery of losses sustained by a railway administration on account of acceptance by the employed person of counterfeit or base coins or mutilated or forged currency notes;
- (n) Deductions for recovery of losses sustained by a railway administration on account of the failure of the employed person to invoice, to bill, to collect or to account for the appropriate charges due to that administration whether in respect of fares, freight, demurrage, wharfage and carnage or in respect of sale of food in catering establishments or in respect of sale of commodities in grain shops or otherwise;
- (o) Deductions for recovery of losses sustained by a railway administration on account of any rebates or refunds incorrectly granted by the employed person where such loss is directly attributable to his neglect or default;]

- (p) Deductions, made with the written authorization of the employed person, for contribution to the Prime Minister's National Relief Fund or to such other Fund as the Central Government may, by notification in the Official Gazette, specify;]
- (q) Deductions for contributions to any insurance scheme framed by the Central Government for the benefit of its employees.

The total amount of deductions which may be made above in any wage-period from the wages of any employed person shall not exceed-

- (i) in cases where such deductions are wholly or partly made for payments to co-operative societies under clause (j) above, 75% of such wages, and
- (ii) in any other case, 50% of such wages:

Where the total deductions authorized exceed 75% or, as the case may be, 50% of the wages, the excess may be recovered in such manner as may be prescribed.

Maintenance of registers and records

It is the responsibility of the employer to maintain such registers and records giving particulars of persons employed by him, the work performed by them, the wages paid to them, the deductions made from their wages and such other particulars. Every record and register maintained shall be preserved for a period of 3 years after the date of last entry made therein.

Rights of employees

Where contrary to the provisions of this Act any deduction has been made from the wages of an employed person, or any payment of wages has been delayed, than following persons may apply to such authority:

- (1) Such person himself,
- (2) Any legal practitioner or
- (3) Any official of a registered trade union authorized in writing to act on his behalf, or
- (4) Any Inspector under this Act, or
- (5) Any other person acting with the permission of the authority appointed by the state government.

Every such application shall be presented within 12 months from the date on which the deduction from the wages was made or from the date on which the payment of the wages was due to be made, as the case may be:

Any application may be admitted after the said period of 12 months when the applicant satisfies the authority that he had sufficient cause for not making the application within such period.

When any application made is entertained, the authority shall hear the applicant and the employer or other person responsible for the payment of wages, or give them an opportunity of being heard, and, after such further enquiry, if any, as may be necessary, may, without prejudice to any other penalty to which such employer or other person is liable under this Act, direct the refund to the employed person of the amount:

- (1) Deducted, or
- (2) The payment of the delayed wages, together with the payment of such compensation as the authority may think fit. The amount of such compensation shall:
 - a) Not exceeding 10 times the amount deducted in the case where deduction has been wrongly made from the wages and;
 - b) Not exceeding Rs 3000/- but not less than Rs 1500/- in the case where there is delay in payment of wages.

Even if the amount deducted or delayed wages are paid before the disposal of the application, direct the payment of such compensation, as the authority may think fit, not exceeding Rs 2000/-.

A claim under this Act shall be disposed of as far as practicable within a period of 3 months from the date of registration of the claim by the authority.

Also no direction for the payment of compensation shall be made in the case of delayed wages if the authority is satisfied that the delay was due to- (a) A bona fide error or bona fide dispute as to the amount payable to the employed person; or
(b) The occurrence of an emergency, or the existence of exceptional circumstances, the person responsible for the payment of the wages was unable, in spite of exercising reasonable diligence.

If the authority hearing an application under this section is satisfied-

- (a) That the application was either malicious or vexatious, the authority may direct that a penalty not exceeding Rs 375/- to be paid to the employer or other person responsible for the payment of wages by the person presenting the application; or
- (b) That in any case in which compensation is directed to be paid under the applicant ought not to have been compelled to seek redress under this section, the authority may direct that a penalty not exceeding Rs 375/- to be paid to the State Government by the employer or other person responsible for the payment of wages.

A single application can also be made by the unpaid group of the employed persons. Employed persons can be said to belong to Unpaid Group:

- (1) If they are borne by the same establishment, and
 - a. If deductions have been made from their wages for the same wage period in contravention of the Act, or
 - b. Their wages for the same wage period have remained unpaid after the day fixed by the Act.

An appeal can be made against an order dismissing either wholly or part of an application made. The appeal can be made within 30 days of the date on which the order or direction was made. The appeal has to be made before the court of small causes or the District Court by following persons:

- (1) By an employed person or any legal practitioner or any official of a registered trade union authorized in writing to act on his behalf or any Inspector under this Act, if the total amount of wages claimed to have been withheld from the employed person exceeds Rs 20/- or from the unpaid group to which the employed person belongs or belonged exceeds Rs 50, or
- (2) By the employer or other person responsible for the payment of wages, if the total sum directed to be paid by way of wages and compensation exceeds Rs 300/- or such direction has the effect of imposing on the employer or the other person a financial liability exceeding Rs 1000/-, or
- (3) By any person directed to pay a penalty.

Penalties

- (1) Whoever being required under this Act to maintain any records or registers or to furnish any information or return-
 - (a) Fails to maintain such register or record; or
 - (b) Willfully refuses or without lawful excuse neglects to furnish such information or return; or
 - (c) Willfully furnishes or causes to be furnished any information or return which he knows to be false; or
 - (d) refuses to answer or willfully gives a false answer to any question necessary for obtaining any information required to be furnished under this Act,

shall, for each such offence, be punishable with fine which shall not be less than Rs 1500/- one but which may extend to Rs 7500/-.

(2) Whoever-

- (a) Willfully obstructs an Inspector in the discharge of his duties under this Act; or
 - (b) refuses or willfully neglects to afford an Inspector any reasonable facility for making any entry, inspection, examination, supervision, or inquiry authorized by or under this Act in relation to any railway, factory or industrial or other establishment; or
 - (c) Willfully refuses to produce on the demand of an Inspector any register or other document kept in pursuance of this Act; or
 - (d) prevents or attempts to prevent or does anything which he has any reason to believe is likely to prevent any person from appearing before or being examined by an Inspector acting in pursuance of his duties under this Act;
- shall be punishable with fine which shall not be less than Rs 1500/-one but which may extend to Rs 7500/-.

- (3) If any person who has been convicted of any offence punishable under this Act is again guilty of an offence involving contravention of the same provision, he shall be punishable on a subsequent conviction with imprisonment for a term which shall not be less than one month but which may extend to six months and with fine which shall not be less than Rs 3750/- but which may extend to Rs 22500/-.
- (4) If any person fails or willfully neglects to pay the wages of any employed person by the date fixed by the authority in this behalf, he shall, without prejudice to any other action that may be taken against him, be punishable with an additional fine which may extend to Rs 750/- for each day for which such failure or neglect continues.

Payment in case of death of the employed person whose wages are not disbursed

Where the amount payable to an employed person as wages could not be paid on account of his death before payment or on account of his whereabouts not being known;

- (a) Be paid to the person nominated by him in this behalf.
- (b) Where no such nomination has been made or where for any reasons such amount cannot be aid to the person nominated, be deposited with the prescribed authority.

4m. MINIMUM WAGES ACT, 1948

The concept of Minimum Wages was first evolved by ILO in 1928 with reference to remuneration of workers in those industries where the level of wages was substantially low and the labour was vulnerable to exploitation, being not well organised and having less effective bargaining power. The need for a legislation for fixation of minimum wages in India received boost after World War – II when a draft bill was considered by the Indian Labour Conference in 1945. On the recommendation of the 8th Standing Labour Committee, the Minimum Wages Bill was introduced in the Central Legislative assembly on 11.4.1946 to provide for fixation of minimum wages in certain employments. The Minimum Wages Bill was passed by the Indian Dominion Legislature and came into force on 15th March, 1948. Under the Act both State and Central Government are “Appropriate Governments” for fixation/revision of minimum rates of wages for employments covered by the Schedule to the Act. The minimum rates of wages also include Special Allowance (Variable Dearness Allowance) linked to Consumer Price Index Number which are revised twice a year effective from April and October. The rates of wages once fixed are revised at an interval not exceeding of five years.

The National Minimum Wage has been considered at various times in the past. However, State/UT Governments are not unanimous on the need of a National Minimum Wage as socioeconomic conditions vary from state to state, region to region and also from industry to industry due to different geographical, topographical and agro-climatic factors. The Six Regional Minimum Wages Advisory Committees set up in 1987 to reduce regional disparities among States have been broadened and renamed as Regional Labour Ministers' Conferences.

Employer's Checklist for Minimum Wages

The employer must pay every employee wages as fixed by the Government.

- (a) Wages must be paid in cash.
- (b) For the fixation of minimum wages, the employment must have been in Schedule originally or added to the Schedule by a notification under Section 27 of the Act.
- (c) The employer can take actual work on any day up to 9 hours in a 12 hours shift, but he must pay double the rate for any hour or part of an hour of actual work in excess of 9 hours or for more than 48 hours in any week.

(d) Once a minimum wage is fixed according to the provisions of the Act, the employer must pay to every employee engaged in a Scheduled employment, minimum wages notification for that class of employees.

(e) The employer should fix wage-period for the payment of wages at intervals not exceeding one month or such other larger period as may be prescribed.

(f) The employer should pay wages on a working day within seven days of the end of wage period or within 10 days if 1000 or more persons are employed in an establishment.

(g) The employer should pay the wages to a person discharged not later than the second working day after his discharge.

(h) Every employer should maintain a register of wages at workplace specifying the following particulars for each wage period in respect of each employed person:

- i. Minimum rate of wages payable;
- ii. The number of days in which overtime was worked;
- iii. The gross wages;
- iv. The wages actually paid and the date of payment.

(i) Every employer should get the signature or the thumb impression of every person employed on the wage book and the wage slips.

(j) The employer should exhibit at main entrance to the establishment and its offices, a notice in respect of the following in English and local language:

- i. Minimum rates of wages;
- ii. Abstracts of the Acts and rules made there under;
- iii. Name and address of the Labour Inspector/ Asst. Commissioner of Labour etc.

The minimum wages covers all workers in the sectors agricultural, industrial and small-scale sectors.

This means:

- farm labourers
- landless labourers
- factory workers
- people working in cottage industries
- Construction workers etc.

The issue of fixation of minimum wages is of primary importance in a country like India where 300 million people are employed in the informal sector with no collective bargaining power. This is 93 percent of the workers. The enactment of the Minimum Wages Act in 1948 is a landmark in the labour history of India. The Act provides for fixation of minimum wages for notified scheduled employment.

As per Government of India, for all the States, the minimum wages have been fixed at about Rs 40 to 60 per day per person, average about Rs 50 per day for 25 days per month.

There are 45 scheduled employments in the Central sphere and 1232 in the state sphere for which minimum wages have been fixed. To protect the wages against inflation they were linked to rise in the Consumer Price Index.

The variable dearness allowance (VDA) came into being in 1991 and the allowance is revised twice a year.

At present 22 states /Union Territories have these provisions. The states and Union Territories were further directed to ensure that minimum wages are not below Rs 45 per day for any scheduled employment.

Fixation of Minimum Wage Rate in India:

Minimum rate of the wages fixed or revised consists of the following:

- A basic rate of wages and a special allowance, *viz.*, cost of living allowance ;
- A basic rate of wages with or without cost of living allowance and cash value of concessions for supplies of essential commodities ;
- An all inclusive rate, i.e. basic rate, cost of living allowance and cash value of concessions.

The Government may fix the minimum rates of wages either by the hour, by the day, by the month or by such wage period as may be prescribed.

The minimum wage rate may be fixed at

- a) Time rate,
- b) Piece rate,
- c) Guaranteed time rate and
- d) Overtime rate.

The Act provides that different minimum wage rate may be fixed for

- a) Different scheduled employments,
- b) Different works in the same employment,
- c) Adult, adolescent and children,
- d) Different locations or
- e) Male and Female.

Also, such minimum wage may be fixed by

- a) An hour,
- b) Day,
- c) Month, or
- d) Any other period as may be prescribed by the notified authority.

Norms for fixing minimum wage:

- Three consumption units per earner,
- Minimum food requirement of 2700 calories per average Indian adult,
- Cloth requirement of 72 yards per annum per family,

- Rent corresponding to the minimum area provided under the government's Industrial Housing Scheme and
- Fuel, lighting and other miscellaneous items of expenditure to constitute 20 per cent of the total minimum wage
- Fuel, lighting and other miscellaneous items of expenditure to constitute 20% of the total Minimum Wages,
- Children education, medical requirement, minimum recreation including festivals/ceremonies and provision for old age, marriage etc. should further constitute 25% of the total minimum wage.

Cost of Living Allowance:

The minimum basic wages fixed are linked to consumer price index as a counter measure against inflation. The cost of living is set twice in a year. The Commissioner of Labour notifies the rate 1st of April and 1st of October. The rates are fixed on the basis of the average rise in the State industrial workers consumer price index numbers for half year ending December and June respectively.

Variable Dearness Allowance:

Dearness Allowance is payable to monthly, daily and piece rate earners. Every six months the respective State Governments issues the Cost of Living Index number for each and every scheduled employment.

For checking the minimum wage rate log on to <http://www.paycheck.in/main/officialminimumwages>. It gives state wise updated minimum wage rate with their effective date.

4n. LAWS RELATED TO CHILD LABOUR

Background

The problem of child labour continues to pose a challenge before the nation. Government has been taking various pro-active measures to tackle this problem. Way back in 1979, Government formed the first committee called Gurupadswamy Committee to study the issue of child labour and to suggest measures to tackle it. The Committee made some far-reaching recommendations. It observed that as long as poverty continued, it would be difficult to totally eliminate child labour and

hence, any attempt to abolish it through legal recourse would not be a practical proposition. The Committee felt that in the circumstances, the only alternative left was to ban child labour in hazardous areas and to regulate and ameliorate the conditions of work in other areas. It recommended that a multiple policy approach was required in dealing with the problems of working children.

Based on the recommendations of Gurupadaswamy Committee, the Child Labour (Prohibition & Regulation) Act was enacted in 1986. The Act prohibits employment of children in certain specified **hazardous occupations and processes** and regulates the working conditions in others. The list of hazardous occupations and processes is progressively being expanded on the recommendation of Child Labour Technical Advisory Committee constituted under the Act.

In consonance with the above approach, a **National Policy on Child Labour** was formulated in 1987. The Policy seeks to adopt a gradual & sequential approach with a focus on rehabilitation of children working in hazardous occupations & processes in the first instance. The Action Plan outlined in the Policy for tackling this problem is as follows:

- **Legislative Action Plan** for strict enforcement of Child Labour Act and other labour laws to ensure that children are not employed in hazardous employments, and that the working conditions of children working in non-hazardous areas are regulated in accordance with the provisions of the Child Labour Act. It also entails further identification of additional occupations and processes, which are detrimental to the health and safety of the children.
- **Focusing of General Developmental Programmes for Benefiting Child Labour -** As poverty is the root cause of child labour, the action plan emphasizes the need to cover these children and their families also under various poverty alleviation and employment generation schemes of the Government.
- **Project Based Plan of Action** envisages starting of projects in areas of high concentration of child labour. Pursuant to this, in 1988, the **National Child Labour Project (NCLP)** Scheme was launched in 9 districts of high child labour endemicity in the country. The Scheme envisages running of special schools for child labour withdrawn from work. In the special schools, these children are provided formal/non-formal education along with vocational training, a stipend of Rs.100

per month, supplementary nutrition and regular health check ups so as to prepare them to join regular mainstream schools. Under the Scheme, funds are given to the District Collectors for running special schools for child labour. Most of these schools are run by the NGOs in the district.

Commission for protection of rights

The National Commission for Protection of Child Rights (NCPCR) was set up in March 2007 under the Commission for Protection of Child Rights Act, 2005, an Act of Parliament (December 2005). The Commission's Mandate is to ensure that all Laws, Policies, Programmes, and Administrative Mechanisms are in consonance with the Child Rights perspective as enshrined in the Constitution of India and also the UN Convention on the Rights of the Child. The Child is defined as a person in the 0 to 18 years age group.

The Commission visualises a rights-based perspective flowing into National Policies and Programmes, along with nuanced responses at the State, District and Block levels, taking care of specificities and strengths of each region. In order to touch every child, it seeks a deeper penetration to communities and households and expects that the ground experiences inform the support the field receives from all the authorities at the higher level. Thus the Commission sees an indispensable role for the State, sound institution-building processes, respect for decentralization at the level of the local bodies at the community level and larger societal concern for children and their well-being.

Website: <http://ncpcr.gov.in/index.htm>

CHILD LABOUR (PROHIBITION AND REGULATION) ACT, 1986 & THE CHILD LABOUR (PROHIBITION AND REGULATION) RULES, 1988

The Child Labour (Prohibition & Regulation) Act, 1986 was enacted to prohibit the engagement of children below the age of fourteen years in factories, mines and hazardous employments and to regulate their conditions of work in certain other employments. According to the Act, no child shall be employed or permitted to work in any of the occupations set forth in Part A of the Schedule or in any workshop wherein any of the processes set forth in Part B of the Schedule is carried on, provided that nothing in this Act shall apply to any workshop wherein any process is carried on by the occupier with the aid of his family or to any school established by, or receiving assistance or recognition from the Government. Also, the Central Government may, by notification in the official

Gazette, constitute 'the Child Labour Technical Advisory Committee' to advise the Central Government for the purpose of additions of occupations and processes to the Schedule of the Act.

The provisions of the Act in a nutshell -

- No child shall be required or permitted to work in any establishment in excess of such number of hours, as may be prescribed for such establishment or class of establishments. The period of work on each day shall be so fixed that no period shall exceed three hours and that no child shall work for more than three hours before he has had an interval for rest for at least one hour.
- No child shall be required or permitted to work overtime. No child shall be required or permitted to work in, any establishment on any day on which he has already been working in another establishment.
- Every child employed in an establishment shall be allowed in each week, a holiday of one whole day, which day shall be specified by the occupier in a notice permanently exhibited in a conspicuous place in the establishment and the day so specified shall not be altered by the occupier more than once in three months.
- Every occupier shall maintain, in respect of children employed or permitted to work in any establishment, a register to be available for inspection by an Inspector at all times during working hours or when work is being carried on in any such establishment showing:- (i) the name and date of birth of every child so employed or permitted to work; (ii) hours and periods of work of any such child and the intervals of rest to which he is entitled; (iii) the nature of work of any such child; and (iv) such other particulars as may be prescribed.
- The appropriate Government may, by notification in the official Gazette, make rules for the health and safety of the children employed or permitted to work in any establishment or class of establishments.
- Whoever employs any child or permits any child to work in contravention of the provisions of this Act shall be punishable with imprisonment or with fine or with both.
- Any person, police officer or inspector may file a complaint of the commission of an offence under this Act in any Court of competent jurisdiction. No Court inferior to that of a Metropolitan Magistrate or a Magistrate of the first class shall try any offence under this Act.

Maintenance of registers (section 11) – Every occupier in whose establishment children are employed or permitted to work will maintain a register in **form A** which will be available for inspection by an Inspector at all times during working hours or when work is being carried on in any such establishment showing –

- a. the name and date of birth of every child so employed or permitted to work;
- b. hours and periods of work of any such child and the intervals of rest to which he is entitled;
- c. the nature of work of any such child; and
- d. such other particulars as may be prescribed

Form B- certificate of age

(1) All young persons in employment in any of the occupations stated in Part A of the Schedule or in any workshop wherein any of the processes set forth in Part B of the Schedule is carried on, shall produce a certificate of age from the appropriate medical authority, whenever required to do so by an Inspector.

(2) The certificate of age referred to in sub-rule (1) shall be issued in Form 'B'.

(3) The charges payable to the medical authority for the issue of such certificate shall be the same as prescribed by the State Government or the Central Government, as the case may be for their respective Medical Boards.

(4) The charges payable to the medical authority shall be borne by the employer of the young person whose age is under question.

Authority under the act

Appointment of Inspectors – The appropriate Government may appoint inspectors for the purposes of securing compliance with the provisions of this Act and any inspector so appointed shall be deemed to be a public servant within the meaning of the Indian Penal Code [**Section 17**].

Penalty

1. Section 3 of the Act states the prohibited occupations and processes, Whoever employs any child or permits any child to work in contravention of the provisions of Sec. 3 shall be punishable with imprisonment for a term which shall not be less than, three months but which may extend to one year or with fine which shall not be less than ten thousand rupees but which may extend to twenty thousand rupees or with both.
2. Repeat offence under section 3 is punishable with imprisonment for a term which shall not be less than six months but which may extend to two years.
3. Whoever –
 - a. fails to give notice as required by Sec. 9, or
 - b. fails to maintain a register as required by Sec. 11 or makes any false entry in any such register; or
 - c. fails to display a notice containing an abstract of Sec. 3 and this section as required by Sec. 12; or
 - d. fails to comply with or contravenes any other provisions of this Act or the rules made there under, shall be punishable with simple imprisonment which may extend to one month or with fine which may extend to ten thousand rupees or with both.

Other major provisions:

Hours and Period of Work:

No child shall be required or permitted to work in any establishment in excess of such number of hours, as may be prescribed for such establishment or class of establishments.

The period of work on each day shall be so fixed with no period exceeding three hours and no child shall work for more than three hours before he has had an interval for rest for at least one hour. The period of work of a child shall be so arranged that inclusive of his interval for rest, it shall not be spread over more than six hours, including the time spent in waiting for work on any day.

No child shall be permitted or required to work between 7 p.m. and 8 a.m. and no child shall be required or permitted to work overtime. No child shall be required or permitted to work in, any establishment on any day on which he has already been working in another establishment.

Weekly Holidays:

Every child employed in an establishment shall be allowed in each week, a holiday of one whole day, which day shall be specified by the occupier in a notice permanently exhibited in a conspicuous place in the establishment and the day so specified shall not be altered by the occupier more than once in three months.

Prohibition of Employment of Children in Certain Occupations and Processes

No child shall be employed or permitted to work in any of the occupations stated in Part A of the Schedule or in any workshop where the processes mentioned in Part B of the Schedule is carried on. however, this prohibition is not applicable to any workshop where any process is carried on by the occupier with the aid of his family or to any school established by, or receiving assistance or recognition from, Government.[Section 3]

Prohibited occupations as per PART A

Any occupation concerned with: -

1. Transport of passengers, goods or mails by railways;
2. Cinder picking, clearing of an ash pit or building operation in the railway premises;
3. Work in a catering establishment at a railway station, involving the movement of a vendor or any other employee of the establishment from the one platform to another or in to or out of a moving train;
4. Work relating to the construction of a railway station or with any other work where such work is done in close proximity to or between the railway lines;
5. A port authority within the limits of any port;
6. Work relating to selling of crackers and fireworks in shops with temporary licenses;
7. Abattoirs/Slaughter House;
8. Automobile workshops and garages;

9. Foundries;
10. Handling of toxic or inflammable substances or explosives;
11. Handloom and power loom industry;
12. Mines (underground and under water) and collieries;
13. Plastic units and fiberglass workshops;

Prohibited processes as per PART B

1. Beedi-making.
 2. Carpet-weaving including preparatory and incidental process thereof
 3. Cement manufacture, including bagging of cement.
 4. Cloth printing, dyeing and weaving including processes preparatory and incidental thereto
 5. Manufacture of matches, explosives and fire-works.
 6. Mica-cutting and splitting.
 7. Shellac manufacture.
 8. Soap manufacture.
 9. Tanning.
 10. Wool-cleaning.
 11. Building and construction industry including processing and polishing of granite stones
- (12) Manufacture of slate pencils (including packing).
- (13) Manufacture of products from agate.
- (14) Manufacturing processes using toxic metals and substances such as lead, mercury, manganese, chromium, cadmium, benzene, pesticides and asbestos.
- (15) "Hazardous processes" as defined in Sec. 2 (cb) and 'dangerous operation' as notice in rules made under section 87 of the Factories Act, 1948
- (16) Printing as defined in Section 2(k) (iv) of the Factories Act, 1948
- (17) Cashew and cashewnut descaling and processing.
- (18) Soldering processes in electronic industries.
- (19) 'Aggarbatti' manufacturing.

20. Automobile repairs and maintenance including processes incidental thereto namely, welding, lathe work, dent beating and painting.
21. Brick kilns and Roof tiles units.
22. Cotton ginning and processing and production of hosiery goods.
23. Detergent manufacturing.
24. Fabrication workshops (ferrous and non ferrous)
25. Gem cutting and polishing.
26. Handling of chromite and manganese ores.
27. Jute textile manufacture and coir making.
28. Lime Kilns and Manufacture of Lime.
29. Lock Making.
30. Manufacturing processes having exposure to lead such as primary and secondary smelting, welding and cutting of lead-painted metal constructions, welding of galvanized or zinc silicate, polyvinyl chloride, mixing (by hand) of crystal glass mass, sanding or scraping of lead paint, burning of lead in enameling workshops, lead mining, plumbing, cable making, wiring patenting, lead casting, type founding in printing shops. Store type setting, assembling of cars, shot making and lead glass blowing.
31. Manufacture of cement pipes, cement products and other related work.
32. Manufacture of glass, glass ware including bangles, fluorescent tubes, bulbs and other similar glass products.
33. Manufacture of dyes and dye stuff.
34. Manufacturing or handling of pesticides and insecticides.
35. Manufacturing or processing and handling of corrosive and toxic substances, metal cleaning and photo engraving and soldering processes in electronic industry.
36. Manufacturing of burning coal and coal briquettes.
37. Manufacturing of sports goods involving exposure to synthetic materials, chemicals and leather.
38. Moulding and processing of fiberglass and plastic.
39. Oil expelling and refinery.
40. Paper making.
41. Potteries and ceramic industry.
42. Polishing, moulding, cutting, welding and manufacturing of brass goods in all forms.

43. Processes in agriculture where tractors, threshing and harvesting machines are used and chaff cutting.
44. Saw mill – all processes.
45. Sericulture processing.
46. Skinning, dyeing and processes for manufacturing of leather and leather products.
47. Stone breaking and stone crushing.
48. Tobacco processing including manufacturing of tobacco, tobacco paste and handling of tobacco in any form.
49. Tyre making, repairing, re-treading and graphite beneficication.
50. Utensils making, polishing and metal buffing.
51. ‘Zari’ making (all processes)’.

(52) Electroplating;

53. Graphite powdering and incidental processing;
54. Grinding or glazing of metals;
55. Diamond cutting and polishing;
56. Extraction of slate from mines;
57. Rag picking and scavenging.

Ban on employment of children

Ban on employment of children as domestic servants or in dhabas (roadside eateries), restaurants, hotels, motels, teashops, resorts, spas or in other recreational centers is now in force from 10th October 2006 under the Child Labour (Prohibition & Regulation) Act, 1986. The Union Ministry of Labour had earlier issued a notification giving three-month mandatory notice. The Ministry has warned that anyone employing children in these categories would be liable to prosecution and other penal action under the Act.

Rehabilitating Children

The Labour Ministry has sought necessary support from the State Governments in enforcing the ban on employment of children as domestic servants and also in eateries etc. In a letter to the Chief Ministers, the Minister for Labour and Employment has also sought their support in rehabilitating

children withdrawn from work due to this ban. The Ministry is holding zonal level meetings to sensitize the concerned state level officials, civil society organisations, NGOs and other stakeholders.

The Secretary, Labour and Employment, has also written to his counterparts in several Central Government Ministries requesting them for infrastructure support by the concerned departments towards rehabilitation of the released children from work and their families as an immediate objective. He has also urged them to make specific provisions in the schemes of their Ministries for working children and their families as a long term measure. The Secretaries who have been approached include those from the Ministries of Women and Child Development, Human Resource Development, Rural Development, Urban Development and Poverty Alleviation, Social Justice and Empowerment. The views and cooperation of industrial associations and NGOs are also sought in providing necessary support towards rehabilitation as a consequence of ban. Government servants have already been prohibited from employing children as domestic servants.

Child Helpline

A toll free 24-hour telephone help line 1098 for children in distress can be accessed in 72 cities of the country. This number can be available by any child or concerned adult on his or her behalf. This helpline, easily remembered in Hindi as “Dus, Nau, Aath”, is presently working in the following 72 cities:

Agartala, Aurangabad, Chennai, Guwahati, Kanchipuram, Kozhikode, Nadia, Pune, South 24 Paraganas, Varanasi, Shimla, Ahmedabad, Bangalore, Coimbatore, Hyderabad, Kanyakumari, Kutch, Nagapattinam, Puri, Thiruvananthapuram, Vijayawada, Ludhiana, Ahmednagar, Baroda, Cuddalore, Imphal, Karaikal, Lucknow, Nagpur, Rourkela, Thirunelveli, Vishakhapatnam, Akola, Bhopal, Delhi, Indore, Kochi, Mangalore, Nasik, Ranchi, Thrissur, Waynad, Allahabad, Bhubaneshwar, East Midnapore Jammu, Kolkata, Madurai, New Jalpaiguri, Salem, Tiruchirapalli, West Midnapore, Alwar, Chandigarh, Goa, Jaipur, Kollam, Mumbai, Patna, Shillong, Udaipur, Agra, Amaravati, Cuddalore, Gorakhpur, Kalyan, Kota, Murshidabad Port Blair, Sholapur, Ujjain and Gurgaon.

National Child Labour Project (NCLP)

The ban is expected to go a long way in ameliorating the condition of hapless working children. The Labour Ministry is also contemplating to strengthen and expand its rehabilitative Scheme of National Child Labour Project (NCLP), which already covers 250 child labour endemic districts in the country.

40. THE CONTRACT LABOUR (REGULATION AND ABOLITION) ACT, 1970

This legislation regulates the employment of contract labourers in establishments and by contractors. The Rules for implementing the provisions of the Act vary from state to state.

Applicability of the Act

An establishment which engages 20 or more persons or engaged on any day of the preceding 12 months as contract labourers come under the purview of the legislation. The legislation is also applicable to contractors who employ workmen as contract labourers, or who employed on any day of the preceding 12 months.

Authorities under the Act

- i. Registering officer of the area – The Registering Officer of the area is the person to whom application shall be made for the grant of certificate of registration, for the purpose of engaging contract labourers. Any change in the establishment shall be intimated to the Registering officer within 30 days of change, and an amendment to the certificate shall be made by applying to him.
- ii. Licensing officer of the area – The Licensing officer is the person from whom a contractor shall obtain licence for the purpose of engaging contractors. He is entitled to make such investigation as required in respect of the application received from a contractor. (Section 12)
- iii. Inspectors - Under Section 28 Inspectors shall be appointed for a particular area the local limits for which shall be defined. He has the power to enter at all reasonable hours any place where contract labour takes place, for the purpose of verifying registers, records or notices, to examine persons, to collect information, to seize or take copies of registers, records of wages, or notices, and to exercise such other powers as is prescribed.

Important definitions

"Contractor" : with relation to an establishment a contractor is a person who undertakes to do some work for the establishment through contract labour, not being a mere supply of goods or articles of manufacture to the establishment or one who supplies contract labour for any work of the establishment and includes a sub-contractor.

"Principal employer": in a factory is the owner or occupier of the factory and where a person has been named as the manager of the factories under the Factories Act, 1948, such person is the principal employer. In any other establishment any person responsible for the supervision and control of the establishment.

"Workman" means any person employed in or in connection with the work of any establishment to do any skilled, semi-skilled, or unskilled manual, supervisory, technical or clerical work for hire or reward whether the terms of employment be express or implied but does not include any person : (1) who is employed mainly in a managerial or administrative capacity, (2) who, being employed in a supervisory capacity draws wages exceeding Rs.500/- per month or exercises either by virtue of powers vested on him or by the nature of the duties attached to the office functions which are of managerial nature or (3) who is an outworker to whom any article or materials are given out by or on behalf of the principal employer for being processed.

Important provisions of the Contract Labour Act, 1971

Registration of principal employer

The Principal employer has to file an application for registration, to the Registering Officer. The application must be made in triplicate, accompanied by treasury receipt showing the payment of fees. The Registering Officer will register the Company and issue a Certificate of Registration. If the Company fails to obtain Certificate of Registration, the position would be that the workmen employed by the Contractors would be deemed to be employed by the Company, which is the Principal Employer.

Licensing of contractors

The Principal employer should engage workmen only through licensed contractors. The Principal employer should therefore ensure that the Contractors engaged by it for various services, hold a licence issued under the Act.

Responsibility for payment of wages

The Principal employer must nominate a representative to be present at the time of disbursement of wages by the contractor and such representative must certify the amounts paid as wages to the contract labourers.

Facilities to be provided to contract labourers

The following facilities should be provided to the contract labourers if the contractors do not provide it:

- 1) Rest rooms
- 2) Canteen
- 3) Latrines and urinals
- 4) Drinking water
- 5) First aid facilities

Submission of returns

The Principal employer should file a return within 15 days of the commencement or completion of each contract work under each contractor. The Principal employer has to file Annual Return in duplicate to the Registering Officer before the 15th of February every year containing details of the contractors engaged in the previous year.

The contractor should file half yearly returns in duplicate within 30 days from the close of the half year, which in this case is a period of 6 months commencing from the 1st of January and the 1st of July every year, to the Licensing Officer.

Maintenance of records

The Principal employer should maintain a register of contractors. The contractors should maintain the following registers:

- 1) Register of persons employed.
- 2) Muster roll
- 3) Register of wages
- 4) Register of deductions for damage or loss
- 5) Register of fines
- 6) Register of advances
- 7) Register of overtime

Displays

Notice showing the place and time of disbursement of wages, rate of wages, hours of work, wage period, dates of payment of wages, name and addresses of the Inspector having jurisdiction and date of payment of unpaid wages should be displayed in the premises in the local language understood by majority of the contract labourers.

4p. MATERNITY BENEFIT ACT, 1961

Motherhood is a very special experience in a woman's life. A woman needs to be able to give quality time to her child without having to worry about whether she will lose her job and her source of income. That is where the concept of maternity leave and the benefits it entails, comes in handy. The Maternity Benefits Act, 1961, gives her the assurance that her rights will be looked after while she is at home to care for her child.

The object of the Act is to regulate the employment of women in certain establishments for certain periods before and after childbirth and to provide for maternity benefits and certain other benefits.

Applicability of the Act

This act applies to women who work in factories, mines, plantations, circus industry, shops and establishment with more than 10 employees. It does not apply to employees covered by the Employees State Insurance Act, 1948. It can be extended to other establishments by the State Governments.

Important definitions under the Act

"Child" includes a still-born child. (Sec.3(b))

"Delivery" means the birth of a child. (Sec.3(c))

"Employer" means – (i) in relation to an establishment which is under the control of the Government, a person or authority appointed by the Government for the supervision and control of employees or where no person or authority is so appointed, the head of the department;

(ii) in relation to an establishment under any local authority, the person appointed by such authority for the supervision and control of employees or where no person is so appointed, the chief executive officer of the local authority;

(iii) in any other case, the person who, or the authority which, has the ultimate control over the affairs of the establishment and where the said affairs are entrusted to any other person whether called a manager, managing director, managing agent, or by any other name, such person. (Sec.3(d))

"Establishment" means—

- (i) a factory;
- (ii) a mine;
- (iii) a plantation;
- (iv) an establishment wherein persons are employed for the exhibition of equestrian, acrobatic and other performances;
- (iva) a shop or establishment; or]
- (v) an establishment to which the provisions of this Act have been declared under sub-section (1) of section 2 to be applicable. (Sec.3(e))

"Miscarriage" means the expulsion of the contents of a pregnant uterus at any period prior to or during the twenty-sixth week of pregnancy but does not include any miscarriage, the cause of which is punishable under the Indian Penal Code, 1860. (Sec.3(j))

"Wages" means remuneration paid or payable in cash to a woman and includes dearness and house rent allowance, incentive bonus and the money value of the concessional supply of food grains and other articles. It does not include any other kind of bonus, overtime earnings, any contribution towards the pension fund or provident fund and any gratuity payable on the termination of service. (Sec.3(n))

Persons entitled to maternity benefit

Every woman is entitled to the payment of maternity benefit at the rate of the average daily wage for the period of her actual absence immediately preceding and including the day of her delivery and for the six weeks immediately following that day.

The average daily wage is calculated on the basis of the amount payable to her for the days on which she has worked during the period of three calendar months immediately preceding the date from which she has absented herself on account of maternity, or one rupee a day, whichever is higher.

To be eligible for maternity benefit, a woman should have worked in an establishment for not less than 160 days in the twelve months immediately prior to the date of her expected delivery.

The maximum period for which any woman can be entitled to maternity benefit is twelve weeks.

This includes six weeks up to and including the day of her delivery and six weeks immediately

following that day. If a woman dies during this period, the maternity benefit will be payable only for the days up to and including the day of her death. However, if she delivers a child and dies during the delivery or during the period of six weeks following the delivery, the employer will be liable for the maternity benefits of the entire period of six weeks immediately following the day of her delivery. If the child dies during this period, the liability will be only up to and including the day of the death of the child.

In case the woman dies before receiving the benefit, the amount must be paid to her nominee or legal representative.

In the event of a miscarriage, the woman must produce relevant proof that she has suffered a miscarriage. This will entitle her to receive leave with wages at the rate of the maternity benefit, for a period of six weeks immediately following the date of the miscarriage. Women who are ill on account of pregnancy, delivery, premature birth of a child or a miscarriage are also entitled to a period of absence or to leave with wages at the rate of maternity benefit for a maximum period of one month. However, they must submit proof of their illness.

Notice of claim for maternity benefit

A pregnant woman is required to give her employer a notice in writing, stating that the maternity benefit that she is entitled to should be given to her or any person nominated by her and that she will not be working during the period in which she receives the benefit. This notice should start from the date when she was absent from work, provided that date is not earlier than six weeks from the date of her expected delivery. This notice can also be given soon after the delivery.

On receiving the notice, the employer is bound to permit the woman to absent herself from work until the expiry of six weeks after the delivery. In case a woman fails to give notice, this does not disentitle her from claiming maternity benefit. The employer is still liable to pay her the amount due to her.

Dismissal during absence on account of pregnancy

When a woman absents herself from work on account of illness during pregnancy, she may not be discharged or dismissed by her employer or issued notice for dismissal. It is equally unlawful for the employer to alter any of the conditions of her service to her disadvantage.

If she is discharged or dismissed from service, she should still be entitled to receiving maternity benefit or medical bonus. She cannot be deprived of these.

The woman can be dismissed only if she is guilty of gross misconduct. In this case, the employer is well within his rights to deprive her of the maternity benefit or medical bonus.

A woman who has been deprived of maternity benefit or medical bonus may, within sixty days from the date on which the order was communicated to her, appeal to the relevant authority. This authority has the final say on whether the woman should or should not be deprived of these benefits.

If a woman continues to report to work during the period when she is entitled to maternity benefit, she forfeits her claim to the maternity benefit for the period. However, individual companies may allow the woman to take her leave as late as possible so that she may have more time to nurse the baby later on.

Punishment under the Act

An employer who violates the provisions of the Maternity Benefits Act can be punishable with imprisonment up to three months or with fine up to five hundred rupees or both. Besides, if the violation is related to the non-payment of maternity benefit or any other amount, the court can recover this amount as if it is a fine and pay it to the aggrieved person.

5. CHECKLIST OF LABOUR LAW COMPLIANCE

Statutory compliance under various labour laws has to be ensured by establishments. It is not just limited to the statutory deposits, returns and records to be maintained by the employer under various labour laws, but also to represent them in case of prosecution under various statutes. Hence, it hardly needs to be emphasized that the labour related laws cast an obligation on the employer for meticulous, impeccable and timely compliances. In the event of violation or delay in complying with the statutory requirements, the consequences in terms of levy of damages, prosecution is inevitable.

A specimen checklist to check compliance of labour laws is given hereunder.

A detailed checklist to check compliance of labour laws is given hereunder.

Legislation	Objective & Applicability	Compliance requirements
Apprentices Act , 1961	This Act provides for the regulation and control of training of apprentices, and to supplement the availability of trained technical	<ul style="list-style-type: none">• Appointment of apprentices if the company falls under the notified industry.

	employees for the industry. The Act requires employers to hire apprentices in certain designated trades as notified by the Government.	<ul style="list-style-type: none"> • Submission of returns as stipulated under the Act. • Maintenance of registers as required under the Act.
Contract Labour (Regulation & Abolition) Act , 1970 and Rules	This Act regulates the employment of Contract Labour in certain establishments and provides for its abolition in certain circumstances. It applies to every establishment or contractor wherein 20 or more workmen are or were employed on any day of the preceding 12 months as contract labour.	<ul style="list-style-type: none"> • Working conditions of workmen. • Adequate facilities like drinking water, canteen etc for workmen. • Adequate facilities for women workers also. • Maintenance of registers as required under the Act. • Submission of returns.
Employee State Insurance Act , 1948	This Act provides for the provision of benefits to employees in case of sickness, maternity and employment injury. All employees including casual, temporary or contract employees drawing wages less than Rs 10000 per month are covered.	<ul style="list-style-type: none"> • Remittance of contribution every month. • Maintenance of registers. • Submission of returns as per the provisions of the Act.
Employee's Provident Fund and Miscellaneous Provisions Act , 1952	The PF Act provides for the compulsory institution of contributory provident funds, pension funds and deposit linked insurance funds for employees. This Act applies to industries specified in Schedule I employing 20 or more persons and any other class of	<ul style="list-style-type: none"> • Payment of contribution every month. • Maintenance of registers. • Submission of returns as per the provisions of the Act.

	establishments employing 20 or more persons notified by the Government.	
Employment Exchanges (Compulsory Notification of Vacancies) Act , 1959	The Employment Exchanges Act aims to provide for compulsory notification of vacancies to employment exchanges. It applies to all establishments in the public sector and to establishments in the private sector ordinarily employing more than 25 employees.	<ul style="list-style-type: none"> • Intimation of vacancy to the local employment exchange when vacancy arises. • Submission of returns.
Equal Remuneration Act , 1976	This Act provides for payment of equal remuneration to men and women workers, for the same work and prevents discrimination on the grounds of sex against women in the matter of employment, recruitment and for matters connected therewith or incidental thereto. This Act is applicable to almost every kind of establishments.	<ul style="list-style-type: none"> • No discrimination with regard to payment for the same work done by men and women workers. • Maintenance of register.
Factories Act , 1948	The Factories Act provides for the health, safety, welfare, service conditions and other aspects of workers in factories. It applies to all factories employing more than 10 people and working with the aid of power or employing 20 people and working without the aid of power. It covers all workers employed in the factory premises or precincts directly or through an agency including a contractor, involved in any	<ul style="list-style-type: none"> • Licensing and renewal of licence under the Act. • Provision of adequate safety measures within the factory premises. • Provision of adequate welfare measures like creche, canteen, wash room etc for the workers. • Payment of wages as per the

	<p>manufacture. Some provisions of the Act will vary according to the nature of work of the establishment.</p>	<p>provisions of the Act.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Payment of overtime wages. • Maintenance of registers. • Submission of returns.
Industrial Disputes Act , 1947	<p>The objective of the Industrial Disputes Act is to secure industrial peace and harmony by providing machinery and procedure for the investigation and settlement of industrial disputes by negotiations. This Act applies to every industrial establishment carrying on any business, trade, manufacture or distribution of goods and services irrespective of the number of workmen employed therein. Every person employed in an establishment for hire or reward including contract labour, apprentices and part time employees to do any manual, clerical, skilled, unskilled, technical, operational or supervisory work, is covered by the Act.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Prevention of unfair labour practices. • Prior permission of appropriate Government / concerned labour authority for laying off or retrenching the workers or closing down the industrial establishment. • Payment of compensation to workers on account of closure or lay off or retrenchment.
Industrial Employment and Standing Orders Act , 1946	<p>The Standing Orders Act requires employers to clearly define and publish standing orders (service rules) and to make them known to the workmen employed by them. It applies to every industrial establishment where 100 or more</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Formulation of service rules and obtain its approval from the concerned Labour authority. • Display of standing orders in a prominent place for the

	workmen are/were employed on any day of the preceding 12 months.	knowledge of workers.
Maternity Benefit Act , 1961	<p>The Maternity Benefit Act aims to regulate the employment of women in certain establishments for certain periods before and after child-birth and to provide for maternity benefits including maternity leave, wages, bonus, nursing breaks etc.</p> <p>It is applicable to every factory, mine or plantation including those belonging to Government, irrespective of the number of employees, and to every shop or establishment wherein 10 or more persons are employed or were employed on any day of the preceding 12 months.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Grant of leave along with payment of wages after child birth or any other maternity related problems like abortion etc. • Submission of returns.
Minimum Wages Act , 1948	This Act was formulated to provide for fixing minimum rates of wages in certain employments. It applies to all establishments employing one or more persons and engaged in any of the scheduled employments.	<ul style="list-style-type: none"> • Provision of minimum rate of wages as prescribed by the government. • Maintenance of registers as prescribed under the Act. • Submission of returns.
Payment of Bonus Act , 1965	The object of the Payment of Bonus Act is to provide for the payment of bonus (linked with profit or productivity) to persons employed in certain establishments and matters connected therewith. This Act is applicable to every factory and to	<ul style="list-style-type: none"> • Payment of bonus in accordance with the provisions of the Act. • Submission of returns.

	every establishment wherein 20 or more workers are employed on any day during an accounting year.	
Payment of Gratuity Act , 1972	<p>The Act provides for a scheme for the payment of gratuity to employees engaged in factories, mines, oilfields, plantations, ports, railway companies, shops or other establishments.</p> <p>The Act enforces the payment of 'gratuity', a reward for long service, as a statutory retiral benefit. Every employee irrespective of his wages is entitled to receive gratuity if he has rendered continuous service of 5 years or more than 5 years.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Payment of gratuity to employees leaving the establishment after completion of 5 years. • Notice of opening to concerned labour authority. • Displays required under the Act. • Maintenance of registers of allocable surplus, bonus etc. • Submission of annual returns.
Payment of Wages Act, 1936	<p>The Act ensures payment of wages in a particular form at regular intervals without unauthorised deductions. It is applicable to any factory, any railway establishment and any industrial or other establishment like tramway service, motor transport service, air, oilfied, plantation, workshop, or other establishment producing, adapting or manufacturing any article, establishments engaged in construction, development and maintenance of buildings, roads, bridges or canals, navigation, irrigation or water supply,transmission, generation and</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Payment of wages without any unauthorised deductions. • Maintenance of registers of fines, deductions, advance, wages etc. • Displays as per the provisions of the Act. • Submission of annual returns.

	distribution of electricity/power and any other establishment notified by the Central or a State Government.	
The Indian Boilers Act , 1923	The Act aims to regulate the licencing and use of boilers in the Industry. It applies to all establishments using a boiler.	<ul style="list-style-type: none"> • Licensing of boilers • Adequate safety precautions • Appointment of trained personnel to handle the boilers. • Maintenance of registers as per the provisions of the Act.
The Weekly Holidays Act , 1942	The Weekly Holidays Act provides for grant of weekly holidays to persons employed in shops, restaurants and theatres.	<ul style="list-style-type: none"> • Provision of weekly holidays.
Trade Unions Act , 1926	This Act provides for registration of trade unions (including association of employers) with a view to render lawful organisation of labour to enable collective bargaining. The act also confers certain protection and privileges on a registered trade union. It applies to all kinds of unions of workers and associations of employers which aim at regularising labour-management relations.	<ul style="list-style-type: none"> • Registration of trade unions in accordance with the provisions of the Act.
Workmen's Compensation Act , 1923	The act aims to provide workmen and their dependents, compensatory payment, in case of accidents arising out of and in course of employment and causing either death or	<ul style="list-style-type: none"> • Provision of compensation in case of accident. • Submission of returns as stipulated under the Act.

	<p>disablement of workmen.</p> <p>The act applies to factories, mines, docks, construction establishments, plantations, oilfields and other establishments listed in Schedule II and III of the act but excludes establishments covered by the ESI Act.</p>	
--	---	--

To facilitate day-to-day functioning, a sample checklist of periodic Returns and Informations to be filed with the concerned authority, which could be effectively followed to ensure compliance of various employment laws, is given below.

Monthwise				
Month	Legislation	Form	Return	Authority
January	Employment Exchanges (Compulsory Notification of Vacancies) Act , 1959	ER - I	Quarterly return	Local Employment Exchange
January	The Factories act, 1948	Vary according to State Rules	Annual return	Chief Inspector of Factories
February	The Minimum Wages Act, 1948	Form III	Annual return	Regional labour inspector
July	Employment Exchanges (Compulsory Notification of	ER - I	Quarterly return for quarter ended June	Local Employment Exchange

	Vacancies) Act , 1959			
December	Payment of Bonus Act, 1965 and Rules	Form D	Annual Return	Regional labour inspector

Every month				
Legislation	Form	Compliance	Authority	
Employee State Insurance Act , 1948	Challans	Remittance of contributions	Regional ESI office	
Employee's Provident Fund and Miscellaneous Provisions Act , 1952	Challans	Remittance of contributions	Regional ESI office	
Employee's Provident Fund and Miscellaneous Provisions Act , 1952	Returns	Return of employees joining and leaving the organisation.	Regional PF office	

On occurrences				
Date	Legislation	Form	Compliance	Authority
Within 15 days	Contract Labour (Regulation & Abolition) Act , 1970 and Rules	Form VIB	Commencement and/or completion of each contract	Concerned Labour Inspector of the region
Immediately in case of death and within 48 hours in	Employee State Insurance Act ,	Form 16	Report of accident	Regional ESI office

case of accident	1948			
Within 30 days of applicability of Act	Payment of Gratuity Act, 1972	Form A	Notice of opening	Regional Labour authority

6. UNFAIR LABOUR PRACTICES

According to Sec.2 (ra) of the Industrial Disputes Act, 1947, unfair labour practices refer to “any of the practices specified in the Fifth Schedule to the Industrial Disputes Act, 1947.

According to Section 25T of the Industrial Disputes Act, 1947 no employer or workman or a trade union, whether registered under the Trade Unions Act, 1926 or not, shall commit any unfair labour practice.

Fifth Schedule to the Industrial Disputes Act, 1947 provides a list as to what constitutes an unfair labour practices:

Unfair labour practices on the part of employers and trade union of employers

1. To interfere with, restrain from or coerce workmen in the exercise of their rights to organize, from, join or assist a trade union, or to engage in concerted activities for the purposes of collective bargaining or other mutual aid or protection, i.e.

- a. Threatening workmen with discharge or dismissal, if they join a trade union,
- b. Threatening a lock out or closure if a trade union is organized,
- c. Granting wage increase to workmen at crucial periods of the union organisation, with a view to undermining the efforts of the trade union organization

2. To dominate, interfere with or contribute, support, financially or otherwise to any trade union, that is to say: -

- a. An employer taking an active interest in organizing a trade union of his workmen and
- b. An employer showing partiality or granting favor to one of several trade unions attempting to organize his workmen or to its members where such a trade union is not a recognized trade union.

3. To establish employer sponsored trade unions of workmen.

4. To encourage or discourage membership in any trade unions by discriminating against workman, that is to say:-

- a. Discharging or punishing a workman, because he urged other workmen to join or organize a trade union.
- b. Discharging or dismissing a workman for taking part in strike (not being a strike which is deemed to be an illegal strike under this act)
- c. Changing seniority rating of workmen because of trade union activities
- d. Refusing to promote workmen to hire posts on account of their trade union activities
- e. Giving unmerited promotions to certain workmen with a view to creating discord between other workmen or to undermine the strength of their trade union
- f. Discharging office bearers or active members of the trade union on account of their trade union activities

5. To discharge or dismiss workmen-

- a. By way of victimization
- b. Not in good faith but in the colorable exercise of the employer's right
- c. By falsely implicating a workman in a criminal case on false evidence or concocted evidence
- d. For patently false reasons
- e. On untrue or trumped up allegations of absence without leave

- f. In utter disregard of the principles of natural justice.
 - g. For misconduct of minor or technical character, without having any regard to the nature of the particular misconduct or the past record of service of the workman, thereby leading to disproportionate punishment.
6. To abolish the work of a regular nature being done by workmen and to give such work to contractors as a measure of breaking a strike.
 7. To transfer a workman malafide from one place to another under the guise of following management policy.
 8. To insist upon individual workman who are on a legal strike to sign a conduct bond as a precondition to allowing them to resume work
 9. To show favoritism or partiality to one set of workers regardless of merit.
 10. To employ workmen as 'badlis', casuals or temporaries and to continue them as such for the years with the object of depriving them of the status and privileges of permanent workmen.
 11. To discharge or discriminate against any workmen for filing charges or testifying against employer in any enquiry or proceeding relating to any industrial dispute.
 12. To recruit workmen during a strike which is not an illegal strike.
 13. Failure to implement award, settlement or agreement.
 14. To indulge in acts of force or violence.
 15. To refuse to bargain collectively, in good faith with the recognized trade unions.
 16. Proposing or continuing a lock out deemed to be illegal under this act.

If the employer of any establishment commits any of these acts then he will be liable for an offence of unfair labour practice.

Unfair labour practices on the part of workmen and trade unions of workmen

1. To advise or actively support or instigate any strike deemed to be illegal under the Industrial Disputes Act, 1947.
2. To coerce workmen in the exercise of their right to self-organization or to join a trade union or refrain from joining any trade union, that is to say-
 - a) For a trade union or its members to picketing in such a manner that non striking workmen are physically debarred from entering the work places
 - b) To indulge in acts of force or violence or to hold out threats of intimidation in connection with a strike against non-striking workmen or against managerial staff.
3. For a recognized union to refuse to bargain collectively in good faith with the employer.

1. To indulge in coercive activities against certification of bargaining representative.
2. To stage, encourage or instigate such forms of coercive actions and willful 'go slow', squatting on the work premises after working hours or 'gherao' of any of the members of the managerial or the other staff.
3. To stage demonstrations at the residences of the employers or the managerial staff members.
4. To incite or indulge in willful damage to employer's property connected with industry.
5. To indulge in the acts of force or violence or to hold out threats of intimidation against any workman with a view to prevent him from attending work.

Punishment for committing unfair labour practice

According to Section 25U of the Industrial Disputes Act, 1947, any person who commits any unfair labour practice will be punishable with imprisonment for a term which may extend to six months or with fine which may extend to one thousand rupees or with both.

7. LABOUR LAWS IN THE UNORGANIZED SECTOR

The unorganized sector can be defined as that part of the work force that have not been able to organize itself in pursuit of a common objective because of certain constraints such as casual nature

of employment, ignorance or illiteracy, superior strength of the employer singly or in combination etc. viz. construction workers, labour employed in cottage industry, handloom/power loom workers, sweepers and scavengers, beedi and cigar workers etc. This sector is marked by low incomes, unstable and irregular employment, and lack of protection either from legislation or trade unions. The unorganized sector uses mainly labour intensive and indigenous technology.

Out of 440 million workers in India, 93% of the workers are in the unorganized sector. The contributions made by the unorganized sector to the national income, is very substantial as compared to that of the organized sector. It adds more than 60% to the national income while the contribution of the organised sector is almost half of that depending on the industry.

Under this category are laws like the Building and Construction Workers Act 1996, the Bonded Labour System (Abolition) Act 1976, The Interstate Migrant Workers Act 1979, The Dock Workers Act 1986, The Plantation Labour Act 1951, The Transport Workers Act, The Beedi and Cigar Workers Act 1966, The Child Labour (Prohibition and Regulation) Act 1986, and The Mine Act 1952. Many of the labour and employment laws apply to the unorganized sector also.

In India, only about 8% of workers actually get the benefits available under various labour Acts. The rest 92% work in the unorganized sector, and either are not eligible for coverage, or these Acts are just not implemented for them, with the result that these workers have insecure employments and low incomes. They have no coverage of social security, and have to spend out of their meager incomes for all contingencies such as illness and children's education; in their old age they are helpless.

This is so because the Acts as they exist today only apply to those workers who have a clear employer-employee relationship. 50% of India's workers are self employed like small and marginal farmers, artisans and street vendors, many workers work for contractors or have no fixed employer like agricultural labourers and home-based workers and also, employers have been decentralizing, hiring contract labour and divesting themselves of responsibility, so that even organized workers are becoming unorganized. Second, workers are not organized and hence have no bargaining power, because of this, even when laws exist workers are too weak, too disorganized to demand them. Third, no social security system has been devised which would meet the needs of these workers. For example, many of these workers are migratory; others have no fixed income, and could pay at certain times but not at others. Fourth, the laws are supposed to be implemented through the

Government bureaucracy which has neither the manpower nor the knowhow to reach the scattered crores of workers.

Purpose of the Unorganized Workers' Social Security Act of 2008

This Act builds a social security system for the unorganized workers. It does the following:

1. It redefines worker so as to include all types of workers, not only those who have a fixed employer. In so doing, it brings in all the self employed workers as well as casual, contract, home based etc.
2. It identifies each worker and gives him/her a unique social security number and social security card.
3. It offers a variety of social security benefits to the unorganized worker. These would include health insurance, maternity benefit and pensions. As these schemes become successful, the trust and participation of workers' builds up, and more funds come in, a variety of different benefits can be included such as children's education, housing, skill building etc.
4. It binds the Central Government to providing a minimum amount of benefits and funds.
5. It creates a structure, an architecture that works with but does not rely solely on the Government system. It creates a participatory structure that builds on already existing civil society, government and semi-government organizations which have a good record.
6. It encourages the unorganized workers to organize around the social security structures and benefits, creating a voice and space for them.

Important provisions of the Act

'Unorganized Sector Worker' means a person who :

1. works for wages or income; and
2. directly or through any agency or contractor or who works on his own or her own account or is self employed; and
3. in any place of work including his or her home, field or any public place; and
4. who is not availing of benefits under the ESIC Act and the P.F Act, individual insurance and pension schemes of LIC, private insurance companies, or other benefits as decided by the Authority from time to time.

This includes all workers in all types of occupations including agriculture.

Functions of Worker Facilitation Centres

- a) Registration of workers and giving them unique identification social security numbers and identity cards.
- b) Mobilization of workers to becomes members of the Scheme.
- c) Securing the contribution of members to the funds
- d) Delivery of benefits to the members.
- e) Maintaining a database of members in such form as may be prescribed showing the details of employment of members registered with it.

In addition, the centers may:

- f. Give skill upgradation training to increase the skill of workers.
- g. Maintain and provide information related to employment and marketing opportunities for workers. Training and assisting workers to form themselves into cooperatives, unions, federations and into any other appropriate form of organization.
- h. Constitute employment exchanges for unorganized sector.
- i. Create public awareness about schemes available for workers.
- j. Collect statistics and information of workers engaged in the employments of the unorganized sector.
- k. Conduct other activities as may be prescribed.

The Worker Facilitation Centres will be managed and run by a network of Facilitating Agencies. These agencies will be reputed organisations of all types which work directly with unorganized sector workers. They can include the following:

1. Self Help Groups or their Associations
2. Post Offices
3. All types of Co-operative societies
4. Micro-Finance Institutions
5. Trade Unions
6. District Panchayat
7. Village Panchayat
8. Existing Welfare Boards
9. Urban local body

10. Any other organization or agency dealing directly with unorganized workers, as may be identified by the Authority below.

Registration of workers will be through the Worker Facilitation center. Each worker will pay a nominal sum and will obtain an unique social security card and number. The worker will then be a "member" of the Welfare Fund and eligible for schemes.

The Authority may notify the schemes as under, subject to sustainability of the Fund:-

- i. Medical Care or sickness benefit scheme
- ii. Employment injury benefit scheme
- iii. Maternity benefit scheme
- iv. Old age benefit including pension
- v. Survivor's benefit scheme
- vi. Integrated Insurance Scheme
- vii. Schemes for Conservation of natural resources on which workers depend for livelihood,
- viii. Housing schemes
- ix. Educational schemes
- x. Any other schemes to enhance the quality of life of the unorganized worker or her family.

The Act will be executed through a **Central Social Security Authority**. The Authority will have a Supervisory Board with representatives of Central and State Government, of unorganized workers and of professionals. It will be run by a managing director and two directors appointed directly by the Union Government. The authority will be responsible for managing the funds and implementing the provisions of the Act. It will appoint the Facilitating Agencies as the implementing agencies on its behalf.

8. WOMEN LABOUR AND THE LAW

Women are known to work on farms, in road and housing construction, and of late, in factories manufacturing garments and electronic assembly plants. Skilled women workers also have been working in traditional village industries either as self employed or as paid workers. In hill areas, search for forest products including fuel wood engages a fairly large number of women. The majority

of women work in the unorganized sector for low wages and at low levels of skills. The number of women workers during the last four decades has more than doubled from 40 million to 90 million. Women constitute a significant part of the workforce in India but they lag behind men in terms of work participation and quality of employment. According to Government sources, out of 407 million total workforce, 90 million are women workers, largely employed (about 87 percent) in the agricultural sector as labourers and cultivators.

Employment opportunities and wage disparity

In India, as in many developing countries, gender inequality persists in terms of women participation in labour force, lower wages and salaries of women and access to resources. The percentage share of female population in total population in India is around 48%, while the work participation rate of females is only 26% as compared to 52% in males. About 24.9% of women in rural areas and about 14.8% of women in urban areas were in the workforce in India during 2004-05 (UNCTAD report).

In urban areas, on an average wage/salary paid to females is only 75% of that paid to males, while in rural areas females are paid 58% of what is paid to the males. This wage disparity differs across sectors and education levels.

Applicability of Labour laws for women

In addition to the Maternity Benefit Act, 1961 almost all the major central labour laws are applicable to women workers. The Equal Remuneration Act was passed in 1976, providing for the payment of equal remuneration to men and women workers for same or similar nature of work. Under this law, no discrimination is permissible in recruitment and service conditions except where employment of women is prohibited or restricted by the law. The situation regarding enforcement of the provisions of this law is regularly monitored by the Central Ministry of Labour and the Central Advisory Committee. In respect of occupational hazards concerning the safety of women at workplaces, in 1997 the Supreme Court of India in the case of Vishakha Vs. State of Rajasthan [(1997) 6 SCC 241] held that sexual harassment of working women amounts to violation of rights of gender equality. As a logical consequence it also amounts to violation of the right to practice any profession, occupation, and trade. The judgment also laid down the definition of sexual harassment, the preventive steps, the complaint mechanism, and the need for creating awareness of the rights of women workers. Implementation of these guidelines has already begun by employers by amending the rules under the Industrial Employment (Standing Orders) Act, 1946.

The Factories Act, 1948 has the following provisions of interest to women (Sections 19, 22(2), 27, 42(1)(b), 48, 66, 79(1) and 114.):

- a. The Act prohibits women from being employed in cleaning; lubricating or adjusting certain machinery when it is in motion, if that would expose them to risk of injury. Women are also not allowed to work in the part of a factory where a cotton-opener is at work unless certain conditions are met.
- b. Suitable sanitation facilities must be provided.
- c. If more than 30 women are employed, the employer must provide a free crèche on the premises for children under six years of age. State governments may make rules governing these crèches, which may include requirements to provide clothes washing and changing facilities, child-feeding facilities and free milk and refreshments for the children.
- d. Women cannot be exempted from the requirement that the maximum working day for adults is 9 hours, and cannot work in factories between the hours of 6am and 7 pm (unless the factory falls within a specific exemption, but in any case, not between the hours of 10 pm and 5 am.). In relation to women, there must not be a change of shifts except after a weekly or other holiday. However, the State governments can change these requirements in the fish curing and canning industries.
- e. Periods of absence on maternity leave are included in calculating periods of service for the purposes of annual leave.

GUIDELINES TO PREVENT SEXUAL HARASSMENT OF WORKING WOMEN

Sexual harassment is a serious criminal offense which can destroy human dignity and freedom. In an effort to promote the well being of all woman employees at the work place the following code of conduct has been prescribed :-

1. It shall be duty of the employer to prevent or deter the commission of any act of sexual harassment at the work place.
2. Sexual harassment will include such unwelcome sexually determined behavior by any person either individually or in association with other persons or by any person in authority whether directly or by implication such as :-
 - (i) Eve-teasing
 - (ii) Unsavoury remarks
 - (iii) Jokes causing or likely to cause awkwardness or embarrassment
 - (iv) Innuendos and taunts
 - (v) Gender based insults or sexist remarks
 - (vi) Unwelcome sexual overtone in any manner such as over telephone (obnoxious telephone calls) and the like

- (vii) Touching or brusing against any part of the body and the like
- (viii) Displaying pornographic or other offensive or derogatory pictures, cartoons, pamphlets or sayings.
- (ix) Forcible physical touch or molestation
- (x) Physical confinement against one's will and any other act likely to violate one privacy and includes any act or conduct by a person in authority and belonging to one sex which denies or would deny equal opportunity in pursuit of career development or otherwise making the environment at the work place hostile or intimidating to person belonging to the other sex, only on the ground of sex.

Explanation :- Where any comment, act or conduct is committed against any person and such person has a reasonable apprehension that,

1. It can be humiliating and may constitute a health and safety problem, or
2. It is discriminatory, as for instance, when the woman has reasonable grounds to believe that her objection would disadvantage her in connection with her employment or study, including or promotion or advancement or when it creates a hostile environment, or
3. It would result in adverse consequences if she does not consent to the conduct or raises any objection, it shall be deemed to be sexual harassment.

3. Eve-Teasing:-

Eve-teasing will include any person willfully and indecently exposing his person in such a manner as to be seen by other employees or use indecent language or behave indecently or in a disorderly manner in the work place. It will also include any word, gesture or act intended to insult the modesty of a woman by making any sound or gesture or exhibit any object intending that such word or sound shall be heard or that such gesture or object shall be seen by such women or intrudes upon the privacy of a woman employee.

4. Sexual harassment of an employee means use of authority by any person in charge of the management or any person employed by it to exploit the sexuality or sexual identity of a subordinate employee to harass her in a manner which prevents or impairs the employee's full utilization of employment benefits or opportunities. It also includes behaviour that covertly or overtly uses the power inherent in the status of the employer or the head of the institution or management to affect negatively an employee's work experience or career opportunities and/or to threaten, coerce or intimidate an employee to accept sexual advances or making employment decision affecting the individual or create an intimidating, hostile or offensive working environment.
5. It shall be the duty of the employer to prevent or deter the committing of any act of sexual harassment at the work place.

6. All employers should take appropriate steps to prevent sexual harassment of any nature. Express prohibition of sexual harassment should be notified at the work place and also published for the general information of the employees and evaluated in an appropriate manner periodically.

7. Appropriate working conditions should be provided in respect of work, leisure, health and hygiene to ensure that there is no hostile environment towards women at the work place and no woman employee should have reasonable grounds to believe that she is disadvantaged in connection with her employment in that organisation.

8. Women employees should not be treated as sex objects.

9. No male employee shall outrage or insult the modesty of a female employee at the work place.

10. No male employee shall make any type of sexual advances to woman colleagues or woman subordinates.

11. The head of the organisation shall constitute a Complaints Committee as specified in the Judgement of the Supreme Court, i.e., the Committee should be headed by a woman and not less than half of its members should be women. Further to prevent the possibility of any undue pressure or influence from senior levels such Complaints Committee should involve a third party either a non-government organisation or other body who is familiar with the issue of sexual harassment.

12. Conducting enquiry by the Complaints Committee:-

(i) Any person aggrieved shall prefer a complaint before the Complaints Committee at the earliest point of time and in any case within 15 days from the date of occurrence of the alleged incident.

(ii) The complaint shall contain all the material and relevant details concerning the alleged sexual harassment including the names of the contravenor and the complaint shall be addressed to the Complaints Committee.

(iii) If the complaint feels that she cannot disclose her identity for any particular reason the complainant shall address the complaint to the head of the organisation and hand over the same in person or in a sealed cover. Upon receipt of such complaint the head of the organisation shall retain the original complaint with himself and send to the Complaints Committee a gist of the complaint containing all material and relevant details other than the name of the complaint and other details which might disclose the identity of the complainant.

13. The Complaints Committee shall take immediate necessary action to cause an enquiry to be made discreetly or hold an enquiry, if necessary.

14. The Complaints Committee shall after examination of the complaint submit its recommendations to the head of the organisation recommending the penalty to be imposed.

15. The head of the organisation, upon receipt of the report from the Complaints Committee shall after giving an opportunity of being heard to the person complained against submit the case with the Committee's recommendations to the management.

16. The Management of the Organisation shall confirm with or without modification the penalty recommended after duly following the prescribed procedure.

17. Disciplinary Action:

Where the conduct of an employee amounts to misconduct in employment as defined in the relevant service rules the employer should initiate appropriate disciplinary action in accordance with the relevant rules.

18. Worker's Initiative :

Employees should be allowed to raise issues of sexual harassment at worker's meeting and in other appropriate fora and it should be affirmatively discussed in periodical employer-employee meetings.

19. Third Party harassment:

Where sexual harassment occurs as a result of an act or omission by any third party or outsider the employer and the persons in charge shall take all steps necessary and reasonable to assist the affected person in terms of support and preventive action.

20. Annual Report:

The Complaints Committee shall prepare an Annual Report giving a full account of its activities during the previous year and forward a copy thereof to the Head of the Organisation concerned who shall forward the same to the government department concerned with its comments.

Savings:-

Nothing contained in this code shall prejudice any right available to the employee or prevent any person from seeking any legal remedy under the National Commission for Women Act 1990, Protection of Human Rights Commission Act 1993 or under any other law for the time being in force. Where such conduct amounts to a specific offence under the Indian Penal Code or under any other law, the employer shall initiate appropriate action in accordance with law by making a complaint with the appropriate authority.

In particular, it should ensure that victims or witnesses are not victimized or discriminated against while dealing with complaints of sexual harassment. The victims of sexual harassment should have the option to seek transfer of the perpetrator or their own transfer.

9. INDUSTRIAL RELATIONS

Concept of Industrial Relations

The term ‘Industrial Relations’ comprises of two terms: ‘Industry’ and ‘Relations’. “Industry” refers to “any productive activity in which an individual (or a group of individuals) is (are) engaged”. By “relations” we mean “the relationships that exist within the industry between the employer and his workmen.” The term industrial relations explain the relationship between employees and management which stem directly or indirectly from union-employer relationship. Industrial relations are the relationships between employees and employers within the organizational settings. The field of industrial relations looks at the relationship between management and workers, particularly groups of workers represented by a union. Industrial relations are basically the interactions between employers, employees and the government, and the institutions and associations through which such interactions are mediated. The term industrial relations have a broad as well as a narrow outlook. Originally, industrial relations were broadly defined to include the relationships and interactions between employers and employees. From this perspective, industrial relations cover all aspects of the employment relationship, including human resource management, employee relations, and union-management (or labour) relations. Now its meaning has become more specific and restricted. Accordingly, industrial relations pertains to the study and practice of collective bargaining, trade unionism, and labour-management relations, while human resource management is a separate, largely distinct field that deals with non-union employment relationships and the personnel practices and policies of employers. The relationships which arise at and out of the workplace generally include the relationships between individual workers, the relationships between workers and their employer, the relationships between employers, the relationships employers and workers have with the organizations formed to promote their respective interests, and the relations between those organizations, at all levels. Industrial relations also includes the processes through which these relationships are expressed (such as, collective bargaining, workers’ participation in decision-making, and grievance and dispute settlement), and the management of conflict between employers, workers and trade unions, when it arises. The relationship between Employer and employee or trade unions is called Industrial Relation. Harmonious relationship is necessary for both employers and employees to safeguard the interests of the both the parties of the production. In order to maintain good relationship with the employees, the main functions of every organization should avoid any dispute with them or settle it as early as possible so as to ensure industrial peace and higher productivity. Personnel management is mainly concerned with the human relation in industry because the main theme of personnel management is to get the work done by the human

power and it fails in its objectives if good industrial relation is maintained. In other words good Industrial Relation means industrial peace which is necessary for better and higher productions.

Definition of Industrial Relations

1. Industrial Relation is that part of management which is concerned with the manpower of the enterprise – whether machine operator, skilled worker or manager. BETHEL, SMITH & GROUP
2. Industrial Relation is a relation between employer and employees, employees and employees and trade unions. - Industrial dispute Act 1947
3. While moving from jungle of the definitions, here, Industrial Relation is viewed as the "process by which people and their organizations interact at the place of work to establish the terms and conditions of employment."

The Industrial Relation relations is also called as labour - management, employee-employers relations.

Labour relations can take place on many levels, such as the "shop-floor", the regional level, and the national level. The distribution of power amongst these levels can greatly shape the way an economy functions.

Governments set the framework for labour relations through legislation and regulation.

Industrial relations has become one of the most delicate and complex problems of modern industrial society. Industrial progress is impossible without cooperation of labours and harmonious relationships. Therefore, it is in the interest of all to create and maintain good relations between employees (labour) and employers (management).

A few notable features pertaining to Industrial Relations are as under:

1. Industrial Relation does not emerge in vacuum they are born of employment relationship in an industrial setting. Without the existence of the two parties, i.e. labour and management, this relationship cannot exist. It is the industry, which provides the environment for industrial relations.
2. Industrial Relations are characterized by both conflict and co-operations. This is the basis of adverse relationship. So the focus of Industrial Relations is on the study of the

attitudes, relationships, practices and procedure developed by the contending parties to resolve or at least minimize conflicts.

3. As the labour and management do not operate in isolations but are parts of large system, so the study of Industrial Relation also includes vital environment issues like technology of the workplace, country's socio-economic and political environment, nation's labour policy, attitude of trade unions workers and employers.
4. Industrial Relation also involve the study of conditions conductive to the labour, management's co-operations as well as the practices and procedures required to elicit the desired co-operation from both the parties.
5. Industrial Relations also study the laws, rules regulations agreements, awards of courts, customs and traditions, as well as policy framework lay down by the governments for eliciting co-operations between labour and management. Besides this, it makes an in-depth analysis of the interference patterns of the executive and judiciary in the regulations of labour-managements relations.

In fact the concepts of Industrial Relations are very broad-based, drawing heavily from a variety of discipline like social sciences, humanities, behavioural sciences, laws etc.

Industrial Relation encompasses all such factors that influence behaviour of people at work. A few such important factors are details below:

1. Institution: It includes government, employers, trade unions, unions' federations or associations, government bodies, labour courts, tribunals and other organizations which have direct or indirect impact on the industrial relations systems.
2. Characters : It aims to study the role of workers unions and employers' federations officials, shop stewards, industrial relations officers/ manager, mediator/conciliators / arbitrator, judges of labour court, tribunal etc.
3. Methods : Focus on collective bargaining, workers' participation in the Industrial Relation schemes, discipline procedure, grievance re-dressal machinery, dispute settlements machinery working of closed shops, union reorganization, organizations of protests through methods like revisions of existing rules, regulations, policies, procedures, hearing of labour courts, tribunals etc.

4. Contents : Includes matter pertaining to employment conditions like pay, hours of works, leave with wages, health, and safety disciplinary actions, lay-off, dismissals retirements etc., laws relating to such activities, regulations governing labour welfare, social security, industrial relations, issues concerning with workers' participation in management, collective bargaining, etc.

Objectives of Industrial Relation

1. To safeguard the interest of labour and management by securing the highest level of mutual understanding and good-will among all those sections in the industry which participate in the process of production.
2. To avoid industrial conflict or strife and develop harmonious relations, which are an essential factor in the productivity of workers and the industrial progress of a country.
3. To raise productivity to a higher level in an era of full employment by lessening the tendency to high turnover and frequency absenteeism.
4. To establish and nurse the growth of an Industrial Democracy based on labour partnership in the sharing of profits and of managerial decisions, so that man individuals personality may grow its full stature for the benefit of the industry and of the country as well.
5. To eliminate, as far as is possible and practicable, strikes, lockouts and gheraos by providing reasonable wages, improved living and working conditions, said fringe benefits.
6. To establish government control of such plants and units as are running at a loss or in which productions has to be regulated in the public interest.
7. Improvements in the economic conditions of workers in the existing state of industrial managements and political government.
8. Control exercised by the state over industrial undertaking with a view to regulating production and promoting harmonious industrial relations.
9. Socializations or rationalization of industries by making the state itself a major employer
10. Vesting of a proprietary interest of the workers in the industries in which they are employed.

The main aspect of Industrial Relations are:-

1. Labour Relations, i.e. relations between union and management.

2. Employer-employees relations, i.e. relations between management and employees.
3. Group relations, i.e. relations between various groups of workmen.
4. Community or Public relations, i.e. relations between industry and society.
5. Promotions and development of healthy labour-managements relations.
6. Maintenance of industrial peace and avoidance of industrial strife
7. Development of true industrial Democracy.

Effects of poor Industrial Relations

Poor Industrial Relation produces highly disquieting effects on the economic life of the country. We may enumerate the ill-effects of poor Industrial Relations as under:

1. Multiplier effects: Modern industry and for that matter modern economy are interdependent. Hence although the direct loss caused due to industrial conflict in any one plant may not be very great, the total loss caused due to its multipliers effect on the total economy is always very great.
2. Fall in normal tempo: poor Industrial Relations adversely affect the normal tempo of work so that work far below the optimum level. Costs build up. Absenteeism and labour turnover increase. Plants discipline breaks down and both the quality and quality of production suffer.
3. Resistance of change: Dynamic industrial situation calls for change more or less continuously. Methods have to be improved. Economics have to be introduced. New products have to be designed, produced and put in the market. Each of these tasks involves a whole chain of changes and this is resisted bitterly if these are industrial conflict.
4. Frustration and social cost: every man comes to the work place not only to earn a living. He wants to satisfy his social and egoistic needs also. When he finds difficulty in satisfying these needs he feels frustrated. Poor Industrial Relations take a heavy toll in terms of human frustration. They reduce cordiality and aggravate social tension.

Suggestions to Improve Industrial Relation:-

1. Both management and unions should develop constructive attitudes towards each other
2. All basic policies and procedures relating to Industrial Relation should be clear to everybody in the organization and to the union leader. The personnel manager must make certain that line people will understand and agree with these policies.
3. The personnel manager should remove any distrust by convincing the union of the company's integrity and his own sincerity and honesty. Suspicious, rumours and doubts should all be put to rest.
4. The personnel manager should not vie with the union to gain workers' loyal to both the organization. Several research studies also confirm the idea of dual allegiance. There is strong evidence to discard the belief that one can owe allegiance to one group only.
5. Management should encourage right kind of union leadership. While it is not for the management to interfere with union activities, or choose the union leadership, its action and attitude will go a long way towards developing the right kind of union leadership.

IMPORTANCE OF INDUSTRIAL RELATIONS:

The healthy industrial relations are a key to the progress. Their significance may be discussed as under -

1. **Uninterrupted production** – The most important benefit of industrial relations is that this ensures continuity of production. This means, continuous employment for all from manager to workers. The resources are fully utilized, resulting in the maximum possible production. There is uninterrupted flow of income for all. Smooth running of an industry is of vital importance for several other industries; to other industries if the products are intermediaries or inputs; to exporters if these are export goods; to consumers and workers, if these are goods of mass consumption.
2. **Reduction in Industrial Disputes** – Good industrial relation reduces the industrial disputes. Disputes are reflections of the failure of basic human urges or motivations to secure adequate satisfaction or expression which are fully cured by good industrial relations. Strikes, lockouts, go-slow tactics, gherao and grievances are some of the reflections of industrial unrest which do not spring up in an atmosphere of industrial peace. It helps promoting co-operation and increasing production.

3. **High morale** – Good industrial relations improve the morale of the employees. Employees work with great zeal with the feeling in mind that the interest of employer and employees is one and the same, i.e. to increase production. Every worker feels that he is a co-owner of the gains of industry. The employer in his turn must realize that the gains of industry are not for him alone but they should be shared equally and generously with his workers. In other words, complete unity of thought and action is the main achievement of industrial peace. It increases the place of workers in the society and their ego is satisfied. It naturally affects production because mighty co-operative efforts alone can produce great results.
4. **Mental Revolution** – The main object of industrial relation is a complete mental revolution of workers and employees. The industrial peace lies ultimately in a transformed outlook on the part of both. It is the business of leadership in the ranks of workers, employees and Government to work out a new relationship in consonance with a spirit of true democracy. Both should think themselves as partners of the industry and the role of workers in such a partnership should be recognized. On the other hand, workers must recognize employer's authority. It will naturally have impact on production because they recognize the interest of each other.
5. **New Programmes** – New programmes for workers development are introduced in an atmosphere of peace such as training facilities, labour welfare facilities etc. It increases the efficiency of workers resulting in higher and better production at lower costs.
6. **Reduced Wastage** – Good industrial relations are maintained on the basis of cooperation and recognition of each other. It will help increase production. Wastages of man, material and machines are reduced to the minimum and thus national interest is protected.

Thus, from the above discussion, it is evident that good industrial relation is the basis of higher production with minimum cost and higher profits. It also results in increased efficiency of workers. New and new projects may be introduced for the welfare of the workers and to promote the morale of the people at work.

An economy organized for planned production and distribution, aiming at the realization of social justice and welfare of the masses can function effectively only in an atmosphere of industrial

peace. If the twin objectives of rapid national development and increased social justice are to be achieved, there must be harmonious relationship between management and labour.

Difference between industrial relations and human relations

The term “Industrial Relations” is different from “Human Relations”. Industrial relations refer to the relations between the employees and the employer in an industry. Human relations refer to a personnel-management policy to be adopted in industrial organizations to develop a sense of belongingness in the workers improves their efficiency and treat them as human beings and make a partner in industry.

Industrial relations cover the matters regulated by law or by collective agreement between employees and employers. On the other hand, problems of human relations are personal in character and are related to the behavior of worker where morale and social elements predominated. Human relations approach is personnel philosophy which can be applied by the management of an undertaking. The problem of industrial relations is usually dealt with at three levels – the level of undertaking, the industry and at the national level. To sum up the term “Industrial Relations” is more wide and comprehensive and the term “Human Relations” is a part of it.

Determining factors of industrial relations –

Good industrial relations depend on a great variety of factors. Some of the more obvious ones are listed below:

1. History of industrial relations – No enterprise can escape its good and bad history of industrial relations. A good history is marked by harmonious relationship between management and workers. A bad history by contrast is characterized by militant strikes and lockouts. Both types of history have a tendency to perpetuate themselves. Once militancy is established as a mode of operations there is a tendency for militancy to continue. Or once harmonious relationship is established there is a tendency for harmony to continue.
2. Economic satisfaction of workers – Psychologists recognize that human needs have a certain priority. Need number one is the basic survival need. Much of men conducted are dominated by this need. Man works because he wants to survive. This is all the more for underdeveloped countries where workers are still living under subsistence

conditions. Hence economic satisfaction of workers is another important prerequisite for good industrial relations.

3. Social and Psychological satisfaction – Identifying the social and psychological urges of workers is a very important step in the direction of building good industrial relations. A man does not live by bread alone. He has several other needs besides his physical needs which should also be given due attention by the employer. An organization is a joint venture involving a climate of human and social relationships wherein each participant feels that he is fulfilling his needs and contributing to the needs of others. This supportive climate requires economic rewards as well as social and psychological rewards such as workers' participation in management, job enrichment, suggestion schemes, re-dressal of grievances etc.
4. Off-the-Job Conditions – An employer employs a whole person rather than certain separate characteristics. A person's traits are all part of one system making up a whole man. His home life is not separable from his work life and his emotional condition is not separate from his physical condition. Hence for good industrial relations it is not enough that the worker's factory life alone should be taken care of his off-the-job conditions should also be improved to make the industrial relations better.
5. Enlightened Trade Unions – The most important condition necessary for good industrial relations is a strong and enlightened labour movement which may help to promote the status of labour without harming the interests of management, Unions should talk of employee contribution and responsibility. Unions should exhort workers to produce more, persuade management to pay more, mobilize public opinion on vital labour issues and help Government to enact progressive labour laws.
6. Negotiating skills and attitudes of management and workers – Both management and workers' representation in the area of industrial relations come from a great variety of backgrounds in terms of training, education, experience and attitudes. These varying backgrounds play a major role in shaping the character of industrial relations. Generally speaking, well-trained and experienced negotiators who are motivated by a desire for industrial peace create a bargaining atmosphere conducive to the writing of a just and equitable collective agreement. On the other hand, ignorant, inexperienced and ill-trained persons fail because they do not recognize that collective bargaining is a difficult human activity which deals as much in the emotions of people as in their economic

interests. It requires careful preparation and top –notch executive competence. It is not usually accomplished by some easy trick or gimmick. Parties must have trust and confidence in each other. They must possess empathy, i.e. they should be able to perceive a problem from the opposite angle with an open mind. They should put themselves in the shoes of the other party and then diagnose the problem. Other factors which help to create mutual trust are respect for the law and breadth of the vision. Both parties should show full respect for legal and voluntary obligations and should avoid the tendency to make a mountain of a mole hill.

7. Public policy and legislation: - when Government, regulates employee relations, it becomes a third major force determining industrial relations the first two being the employer and the union. Human behaviour is then further complicated as all three forces interact in a single employee relation situation. Nonetheless, government in all countries intervenes in management – union relationship by enforcing labour laws and by insisting that the goals of whole society shall take precedence over those of either of the parties. Government intervention helps in three different ways 1) it helps in catching and solving problems before they become serious. Almost everyone agrees that it is better to prevent fires than to try stopping them after they start; 2) It provides a formalized means to the workers and employers to give emotional release to their dissatisfaction; and 3) It acts as a check and balance upon arbitrary and capricious management action.
8. Better education: - with rising skills and education workers' expectations in respect of rewards increase. It is a common knowledge that the industrial worker in India is generally illiterate and is misled by outside trade union leaders who have their own axe to grind. Better workers' education can be a solution to this problem. This alone can provide worker with a proper sense of responsibility, which they owe to the organization in particular, and to the community in general.
9. Nature of industry: - In those industries where the costs constitute a major proportion of the total cast, lowering down the labour costs become important when the product is not a necessity and therefore, there is a little possibility to pass additional costs on to consumer. Such periods, level of employment and wages rise in decline in employment and wages. This makes workers unhappy and destroys good industrial relations.

Today's professional industrial relations director, or by whatever title he is designated, no longer views his job as personalizing management, or that of a social worker in a factory, or a union buster, he looks upon his department as an adjunct to management supervision at all levels; he keeps other executives informed about new discoveries, programme trends and needs. At the same time, he provides efficient service in the operation of several centralized services.

A successful industrial relations programme reflects the personnel viewpoint, which is influenced by three main considerations:

- a) Individual thinking**
- b) Policy awareness and**
- c) Expected group reaction**

Individualized thinking makes it imperative for the administrator to consider the entire situation in which the affected individual is placed. Policy awareness underscores the idea of the consistency of treatment and the precedent value of any decision which a management takes; while expected group reaction balances what we know of human nature in groups against an individual's situation in the light of the policy that has been formulated and implemented. In all these different circumstances, reality demands that all the three aspects of the personnel viewpoint should be considered at once in terms of the past, the present and the future. This viewpoint is held at all the levels of management from the top to the bottom, from the top executives and staff to the line and supervisory personnel.

Scope of industrial relations work

The staff employed in the industrial relations department should know the limitations within which it has to function. The industrial relations director generally has several assistants who help him to perform his functions effectively, and he usually reports directly to the president or chairman of the board of directors of an organization.

The functions of the industrial relations staff are -

1. Administration, including overall organization, supervision and co-ordination of industrial relations policies and programmes.
2. Liaison with outside groups and personnel departments as well as with various cadres of the management staff.

3. Drafting of regulations, rules, laws or orders and their construction and interpretation.
4. Position classification, including overall direction of job analysis, salary and wage administration, wage survey and pay schedules.
5. Recruitment and employment of workers and other staff.
6. Employment testing, including intelligence tests, mechanical aptitude tests and achievement tests.
7. Placement, including induction and assignment.
8. Training of apprentices, production workers, foremen and executives.
9. Employee counselling on all types of personnel problems-educational, vocational, health or behaviour problems.
10. Medical and health services.
11. Safety services, including first aid training.
12. Group activities, including group health insurance, housing, cafeteria programmes and social clubs.
13. Suggestion plans and their uses in labour, management and production committees.
14. Employee relations, especially collective bargaining with representatives and settling grievances.
15. Public relations.
16. Research in occupational trends and employee attitudes and analysis of labour turnover.
17. Employee records for all purposes.
18. Control of operation surveys, fiscal research and analysis.
19. Benefit, retirement and pension programmes.

Functional Requirements of A Successful Industrial Relations Programme

The basic requirements on which a successful industrial relations programme is based are:-

1. Top Management Support: - Since industrial relations is a functional staff service, it must necessarily derive its authority from the line organization. This is ensured by providing that the industrial relations director should report to a top line authority to the president, chairman or vice president of an organization.
2. Sound Personnel Policies: - These constitute the business philosophy of an organization and guide it in arriving at its human relations decisions. The purpose of such policies is to decide, before any emergency arises, what shall be done about the large number of problems which crop up every day during the working of an organization. Policies can be successful only when they are followed at all the level of an enterprise, from top to bottom.
3. Adequate Practices should be developed by professionals: - In the field to assist in the implementation of the policies of an organization. A system of procedures is essential if intention is to be properly translated into action. The procedures and practices of an industrial relations department are the “tool of management” which enables a supervisor to keep ahead of his job that of the time-keeper, rate adjuster, grievance reporter and merit rater.
4. Detailed Supervisory Training :- To ensure the organizational policies and practices are properly implemented and carried into effect by the industrial relations staff, job supervisors should be trained thoroughly, so that they may convey to the employees the significance of those policies and practices. They should, moreover, be trained in leadership and in communications.
5. Follow-up of Results: - A constant review of an industrial relations programme is essential, so that existing practices may be properly evaluated and a check may be exercised on certain undesirable tendencies, should they manifest themselves. A follow up of turnover, absenteeism, departmental morale, employee grievances and suggestion; wage administration, etc. should be supplemented by continuous research to ensure that the policies that have been pursued are best fitted to company needs and employee satisfaction. Hints of problem areas may be found in exit interviews, in trade union demands and in management meetings, as well as in formal social sciences research.

Perspective theories

When studying the theories of industrial relations, there are three major perspectives that contrast in their approach to the nature of workplace relations. The three views are generally described as the unitary, pluralist and Marxist perspectives. The Marxist perspective is sometimes referred to as the Conflict Model. Each offers a particular perception of workplace relations and will therefore

interpret such events as workplace conflict, the role of trade unions and job regulation varies differently.

1. Unitary perspective

In Unitarianism, the organization is perceived as an integrated and harmonious whole with the ideal of "one happy family", where management and other members of the staff all share a common purpose, emphasizing mutual cooperation. Furthermore, unitarism has a paternalistic approach where it demands loyalty of all employees, being predominantly managerial in its emphasis and application.

Consequently, trade unions are deemed as unnecessary since the loyalty between employees and organizations are considered mutually exclusive, where there can't be two sides of industry. Conflict is perceived as disruptive and the pathological result of agitators, interpersonal friction and communication breakdown.

2. Pluralistic perspective

In pluralism the organization is perceived as being made up of powerful and divergent sub-groups, each with its own legitimate loyalties and with their own set of objectives and leaders. In particular, the two predominant sub-groups in the pluralistic perspective are the management and trade unions.

Consequently, the role of management would lean less towards enforcing and controlling and more toward persuasion and co-ordination. Trade unions are deemed as legitimate representatives of employees; conflict is dealt by collective bargaining and is viewed not necessarily as a bad thing and, if managed, could in fact be channelled towards evolution and positive change.

3. Marxist/Radical Perspective

This view of industrial relations looks at the nature of the capitalist society, where there is a fundamental division of interest between capital and labour, and sees workplace relations against this history. This perspective sees inequalities of power and economic wealth as having their roots in the nature of the capitalist economic system. Conflict is therefore seen as inevitable and trade unions are a natural response of workers to their exploitation by capital. Whilst there may be periods of acquiescence, the Marxist view would be that institutions of joint regulation would enhance rather than limit management's position as they presume the continuation of capitalism rather than challenge it. There are two variants of this view - the pessimist view propounded by Lenin, Trotsky and Michel and the optimist view propounded by Marx and Engels.

Industrial Relations in India

Prior to 1991, the industrial relations system in India sought to control conflicts and disputes through excessive labour legislations. These labour laws were protective in nature and covered a wide range of aspects of workplace industrial relations like laws on health and safety of labours, layoffs and retrenchment policies, industrial disputes and the like. The basic purpose of these laws was to protect labours. However, these protectionist policies created an atmosphere that led to increased inefficiency in firms, over employment and inability to introduce efficacy. With the coming of globalization, the 40 year old policy of protectionism proved inadequate for Indian industry to remain competitive as the lack of flexibility posed a serious threat to manufacturers because they had to compete in the international market.

With the advent of liberalization in 1992, the industrial relations policy began to change. Now, the policy was tilted towards employers. Employers opted for workforce reduction, introduced policies of voluntary retirement schemes and flexibility in workplace also increased. Thus, globalization brought major changes in industrial relations policy in India. The changes can be summarized as follows:

1. Collective bargaining in India has mostly been decentralized, but now in sectors where it was not so, are also facing pressures to follow decentralization.
2. Some industries are cutting employment to a significant extent to cope with the domestic and foreign competition e.g. pharmaceuticals. On the other hand, in other industries where the demand for employment is increasing are experiencing employment growths.
3. In the expansionary economy there is a clear shortage of managers and skilled labour.
4. The number of local and enterprise level unions has increased and there is a significant reduction in the influence of the unions.
5. Under pressure some unions and federations are putting up a united front e.g. banking.
6. Another trend is that the employers have started to push for internal unions i.e. no outside affiliation.
7. HR policies and forms of work are emerging that include, especially in multi-national companies, multi-skills, variable compensation, job rotation etc. These new policies are difficult to implement in place of old practices as the institutional set up still needs to be changed.
8. HRM is seen as a key component of business strategy.
9. Training and skill development is also receiving attention in a number of industries, especially banking and information technology.

10. SPECIAL POINTS TO BE NOTED WHILE DRAFTING EMPLOYMENT AGREEMENT

Employment Agreement

Employment agreement is an agreement that is entered into between two parties, i.e. the employer and employee. It is a document that pacifies the responsibilities and duties expected of an employee. It also described the profile of the job and the title. The document ensures that the employee knows his place in the organisation and what is expected of him. Employment agreements should be created in a way that is just and fair for all the employees. If this is followed, employees will do their tasks and responsibilities well and without any negative emotions toward their employers. Usually employment contracts contain only vague references to the "policies and procedures to which the employee will be bound". The employer should provide the employee with all of the company policies and other documents that relate to the contract or are referred to in the contract.

Following are the usual contents of an employment agreement:

- 1) Name of the parties involved
- 2) Starting date of employment
- 3) Title and description of the job
- 4) Location of work
- 5) Hours of work
- 6) Probationary period
- 7) Salary
- 8) Restrictive terms
- 9) Holidays
- 10) Other information like deductions, permissible expenses, notice period etc.

The employment agreement may be beneficial for both parties because they will know what responsibilities they are getting into. On the part of the employees, they are assured that they will be able to get compensation as an exchange for the work they rendered. Employees will also be clearly informed about the things that employers are expecting them to do. On the part of the employers, they are assured that their employees are well informed of the things that they should do, as well as their obligations for the company. Through employment agreement, employers will not be left immediately by their employees without providing them enough time to seek for someone who will take the latter's place.

The benefits of an employment agreement are enumerated below:

- ✓ Employment agreement is useful because it has control over the employee's capability to leave. An employer will be given more time to find a replacement for the employee.
- ✓ If the employee is given confidential information about the business, certain confidentiality clauses can also be included in the agreement. The employer may forbid the employee from using or disclosing the information he/she acquired for personal gain.
- ✓ Employers can also use the employment agreement in enticing skilled individuals to work for them. Certain promises like benefits that will be received as well as job security could be included in the contract to convince the person into working for the company.
- ✓ Employee agreements also give employers control over their employees.

Certain important issues that need to be taken care of before finalizing the employment agreement are given hereunder:

- Identify the long term requirement of employees.
- Identifying the workmen and employees not covered under definition of workmen, respectively.
- Local laws of the State should be borne in mind while drawing up the contracts
- Issue appointment letters which clearly define the employment terms and conditions.
- Employment contracts, where necessary, should be put in place with clauses for wages, benefits, non-compete, confidentiality, term, termination etc.
- Depending on the requirement, use fixed term contracts for workmen.
- The terms and conditions of the employment should be clearly explained to employees before execution and should be drafted without any ambiguity.

A detailed checklist for an Employee Agreement is given hereunder:

1. Details of employment
 - a. Full name of employer and employee
 - b. Address of employer
 - c. Place of work of employee, and, where the employee is required or permitted to work at various places
 - d. Title of job or nature of the work or a brief job description
 - e. Date of commencement of employment
2. Pay and Benefits
 - a. Wages/ salary details

- b. Rate of overtime work (if eligible for overtime pay)
- c. Any other cash benefits that the employee is entitled to
- d. Any payment in kind that the employee is entitled to and the value of that payment (e.g. accommodation)
- e. Any deductions to be made from the employee's remuneration (e.g. Pension / Medical Aid)
- f. Method of payment and method of calculating wages
- g. Additional benefits, and any conditions under which they apply, e.g. achievement of targets
- h. Pension scheme - whether one exists, and if so conditions
- i. Approvals for any deductions from pay, e.g. pension scheme other than those required by law

3. Nature of contract

- a. Type of contract: permanent, temporary, fixed term
- b. Duration of a temporary contract or termination date for a fixed term contract
- c. Period of notice required to terminate employment, or if employment is for a specified period, the date when employment is to terminate

4. Hours of work

- a. Number of hours in workweek and workday. · Procedure for scheduling.
- b. Alternative work schedules
- c. Definition of overtime & pay or compensatory time off
- d. Advance notice of overtime & right to refuse overtime
- e. Staffing and workload standards.
- f. Meal and rest periods.
- g. Timekeeping and attendance requirements

5. Leaves

- a. Annual leave entitlement
- b. Role of seniority in scheduling vacations.
- c. Conditions relating to taking leave, e.g. present company holidays or notice requirements
- d. Details of any other paid leave entitlements

6. Disciplinary procedures

- a. Details of the disciplinary procedure

- b. Conditions under which the employer can terminate the contract e.g. gross misconduct
7. Grievance procedure
 - a. Definition of a grievance.
 - b. Employees' right to union representation.
 - c. Explanations of each step in grievance procedure and time limits at each step.
 8. Health and Safety
 - a. Employer and employee responsibilities
 9. Protection of Business information
 - a. Details of confidentiality requirements
 - b. Use and misuse of electronic communications and Internet
 10. Probation period
 - a. Purpose & duration of the probationary period
 - b. Benefits that will come into effect when the probationary period is completed
 11. Performance evaluation
 - a. Criteria & frequency for evaluations.
 12. Retirement policy
 13. Any other conditions
 14. Acceptance
 - a. Acceptance clause whereby employees sign that they accept the contract of employment and conditions therein.

Non-Disclosure Agreement / Contract of Confidentiality

A non-disclosure agreement is a legal agreement between two parties where the company gives access to certain restricted information to the employee preventing its disclosure by the employee to third parties. The secrecy of the restricted information is protected through the non-disclosure agreement or the confidentiality agreement. If the classified information is transferred to the employee orally he must provide in writing that the information so communicated constitutes confidential information to which he is legally bound.

Confidential information constitutes the essence of every business. Disclosure of such information may be potentially damaging to a company and provide an unfair advantage to its competitors. Protection of confidential information, therefore, assumes tremendous importance. In the business world, confidential information includes information that qualifies as a trade or business secret. A

trade secret is defined as any information that is not known outside the company and which is not readily ascertainable by proper means, thereby giving the company an advantage over its competitors. Whether any information is a trade secret depends on a variety of factors, such as the extent to which the information is known outside of the company's business; the extent to which the information is known by employees and others involved in the company's business; the measures taken by the company to guard the secrecy of the information; the value of the information to the company and to its competitors; the money or effort expended in developing the information; and the ease with which the information can be duplicated by others. Examples of trade secrets include methods of production not protected by patent, testing procedures, processes, designs, formulas and software.

If it is found that the employee is likely to misuse confidential information obtained while in employment, the employer is entitled to an injunction preventing such misuse. However, an injunction cannot be granted to protect the employer for misuse that has already taken place. For such past misuse, the employer is entitled only to damages; as otherwise, this will go against fair competition. The injunction should not give a competitive advantage to the employer, as for example no injunction should be granted if an employee obtains the information independently from the market. Additional remedies include an award of damages for loss of profit because of diminution in the employer's business or damage to the employer's goodwill. However, these are not granted in the absence of detailed evidence to that effect.

The following steps can be taken by employers to protect confidential information:

- i. Companies should ensure that before disclosing confidential information to employees, a non-disclosure agreement is in place.
- ii. Companies should ensure that the confidential nature of the information is expressly communicated to the employees before disclosure.
- iii. Companies should restrict the number of employees having access to confidential information at any point of time.
- iv. Companies should mark files and relevant documents as confidential.
- v. Companies should have in place proper security systems for computers and networks. Passwords should be provided and changed frequently.
- vi. Companies should have in place proper policies for document retention and destruction.
- vii. Companies should very clearly set forth the standards of non-disclosure of confidential information in the employee handbook.

- viii. Companies should take special care when an employee is leaving the company. The employee should be reminded of his obligations and asked to deposit all confidential material in his possession.
- ix. A covenant of non-disclosure should also include a clause whereby the employee is under an obligation to disclose to the employer any confidential information acquired in the course of employment, which is in the nature of a trade secret for the company but unknown to the employer.

11. IMPORTANT CASE LAWS

1. Apprentices Act, 1961

- a) In ***UP State Road Transport Corpn v. UP Parivahan Nigam Shishukh Berozgar Sangh*** AIR 1995 SC 1114 = (1995) 2 SCC 1 , it was held that other things being equal, a trained apprentice should be given preference over direct recruits. It was also held that he need not be sponsored by the employment exchange. Age bar may also be relaxed, to the extent of training period. The concerned institute should maintain a list of persons already trained and in between trained apprentices, preference should be given to those who are senior. – same view in ***UP Rajya Vidyut Parishad v. State of UP*** 2000 LLR 869 (SC).

2. Contract Labour (Regulation and Abolition) Act, 1970

- a) In ***Steel Authority of India v. National Union Water Front*** 2001(5) SCALE 626 = 2001 LLR 961 = AIR 2001 SC 3527 = JT 2001(5) SC 602 = 2001 III CLR 349 = (2001) 7 SCC 1 = 2001 LLN 135 = 2001 AIR SCW 3574 (SC 5 member Constitution bench), it was held that Central / State Government can issue notification u/s 10 abolishing contract labour only after following prescribed procedure regarding consultation etc. It was also held that even if such a notification is issued, the employees with contractor will not be automatically absorbed in the employment of the company, if the contact was genuine. However, company will give preference to them. However, if the contract was not genuine but a mere camouflage, the so called contract labour will have to be treated as employees of principal employer.
- b) ***Food Corporation of India Workers Union Vs Food Corporation of India and others, 1992 LLJ (Guj)*** - It has been held that workmen can be employed as contract labour

only through licensed contractors, who shall obtain licence under section 12. As per section 7, the principal employer is required to obtain Certificate of Registration. Unless both these conditions are complied with the provisions of Contract Labour Act will not be attracted. Even if one of these conditions is not complied with, the provisions of the Contract Labour Act will not apply. In a situation where in either of these two conditions is not satisfied, the position would be that a workman employed by an intermediary is deemed to have been employed by the principal employer.

3. Employees Provident Funds Act, 1952

- a) In *RPFC v. T S Hariharan* 1971 Lab IC 951 (SC), it was held that temporary workers should not be counted to decide whether the Act would apply.
- b) *RPFC v. Shiv Kumar Joshi* (1996) 4 CTJ 805 = 1996 LLR 641 (NCDRC 5 member bench), it was held that the Regional Provident Fund Commissioner is providing service under the Act and hence he is liable under Consumer Protection Act. Confirmed in *RPFC v. Shiv Kumar Joshi* 1999 AIR SCW 4456 = 1999(7) SCALE 453 = 2000 LLR 217 = AIR 2000 SC 331 = 99 Comp Cas 347 = (2000) CLA-BL Supp 26 = 24 SCL 46 (SC).

4. Payment of Gratuity Act, 1972

- a) "Gratuity" as observed by the Supreme Court in its etymological sense, means a gift, especially for services rendered or return for favours received. AIR 1970 SC 919, *Delhi Cloth & General Mills Co. Ltd. v. Its Workmen*.
- b) AIR 1960 SC 251, *Indian Hume Pipe Co. Ltd. v. ts Workmen*. Gratuity has to be considered to be an amount paid unconnected with any consideration and not resting upon it and has to be considered something given freely or without recompense. It does not have foundation on any legal liability, but upon a bounty stemming from appreciation and graciousness. Long service carries with it expectation of an appreciation from the employer and a gracious financial assistance to tide over post retiral difficulties.
- c) In the case of *B. Mohan Reddy vs. A.P.S. Co-op. Marketing Federation Ltd.* 1990 (1) LLN 820 it was held that payment of Gratuity Act does not authorize employer to withhold Gratuity of employee for any reasons such as negligence and unauthorized leave except where services of employee are terminated for any act of willful

omission or negligence which caused any damage, loss or destruction to employers property or for riotous or disorderly behaviour or for any act which constitutes an offence involving moral turpitude committed in the course of employment.

- d) It has been held by the Bombay High Court in the case of **Bombay Gas Public Ltd. Co. V/s. Papa Akbar and Anr.** 1990 II LLJ 220 that the provisions of Sec. 4 (6) (a) of the payment of Gratuity Act do not come into force unless there is a termination of service. Merely stating that the employee went on strike and thereby caused a heavy loss to the company could not be a ground to deny gratuity to the employees.
- e) Re-employment under same employer under fresh contract will not militate against concept of gratuity - When an employee retires and earns gratuity and the same employer offers such employee a job under a fresh agreement and the new agreement provides for the payment of gratuity, that would, in no way, militate against the concept of gratuity if such gratuity is paid on the first retirement - **CIT v. Smt. Savitaben N. Amin** [1986] 157 ITR 135 (Guj.).

12. IMPORTANT ORGANIZATIONS

1. International Labour Organization

The International Labour Organization (ILO) is a specialized agency of the United Nations that deals with labour issues. Its headquarters are in Geneva, Switzerland. Its secretariat — the people who are employed by it throughout the world is known as the International Labour Office.

The ILO was established as an agency of the League of Nations following the Treaty of Versailles, which ended World War I. Post-war reconstruction and the protection of labour unions occupied the attention of many nations during and immediately after World War I.

The first annual conference (referred to as the International Labour Conference, or ILC) began on 29 October 1919 in Washington DC and adopted the first six International Labour Conventions, which dealt with hours of work in industry, unemployment, maternity

protection, night work for women, minimum age and night work for young persons in industry. The prominent French socialist Albert Thomas became its first Director General. The ILO became a member of the United Nations system after the demise of the League in 1946. Its constitution, as amended, includes the Declaration of Philadelphia (1944) on the aims and purposes of the organisation. As of April 2009, the current director-general is Juan Somavia (since 1999).

Unlike other United Nations specialized agencies, the International Labour Organization has a tripartite governing structure — representing governments, employers and workers. Presently there are 181 members.

The International Labour Organization (ILO) is devoted to advancing opportunities for women and men to obtain decent and productive work in conditions of freedom, equity, security and human dignity. Its main aims are to promote rights at work, encourage decent employment opportunities, enhance social protection and strengthen dialogue in handling work-related issues. In promoting social justice and internationally recognized human and labour rights, the organization continues to pursue its founding mission that labour peace is essential to prosperity. Today, the ILO helps advance the creation of decent jobs and the kinds of economic and working conditions that give working people and business people a stake in lasting peace, prosperity and progress.

The Governing Body is the executive of the International Labour Office. It meets three times a year, in March, June and November. It takes decisions on ILO policy, decides the agenda of the International Labour Conference, adopts the draft programme and budget of the organisation for submission to the conference, and elects the director-general. The Governing Body is composed of 28 government representatives, 14 workers' group representatives, and 14 employers' group representatives. Ten of the government seats are held permanently by Brazil, China, France, Germany, India, Italy, Japan, the Russian Federation, the United Kingdom, and the United States. The remaining government representatives are elected by government delegates every three years.

13. Important authorities under the Labour law in India

1. Ministry of Labour and Employment , Government of India

The Ministry of Labour and Employment, a branch of the Government of India, is the apex body for formulation and administration of the rules and regulations and laws relating to

labour and employment in India. The Ministry of Labour and Employment works out of Shram Shakti Bhavan, Rafi Marg, New Delhi

The main objectives of the Ministry of Labour and Employment are the following: Labour Policy and legislation; Safety, health and welfare of labour; Social security of labour; Policy relating to special target groups such as women and child labour; Industrial relations and enforcement of labour laws in the Central sphere; Adjudication of industrial disputes through Central Government Industrial Tribunals cum Labour Courts and National Industrial Tribunals.

A. Main Secretariat of Ministry of Labour and Employment

- i. Industrial Relations division
- ii. Child and Women Labour Division
- iii. Directorate General, Labour Welfare
- iv. Economic and Statistics Division
- v. International Labour Affairs Section
- vi. Labour Conference Section

B. Attached Offices

- i. Office of the Chief Labour Commissioner (Central), New Delhi (Also known as Central Industrial Relations Machinery)
- ii. Directorate General, Employment and Training, New Delhi
- iii. Labour Bureau, Chandigarh
- iv. Directorate General, Factory Advice Service and Labour Institutes, Bombay

C. Subordinate Offices

- i. Directorate General, Mines Safety, Dhanbad
- ii. Office of the Welfare Commissioner, Allahabad, Bangalore, Bhubaneswar, Calcutta, Hyderabad, Jabalpur, Karma(Bihar) and Nagpur

D. Adjudicating Bodies

Central Government Industrial Tribunal-cum-Labour Court No.1 Dhanbad (Bihar) and No.1 Mumbai and at Asansol, Calcutta, Jabalpur, New Delhi, Chandigarh, Kanpur, and Bangalore.

E. Arbitration Bodies

Board of Arbitration (JCM), New Delhi

F. Autonomous Organizations

- i. Employee Provident fund Organisation, Head Office - New Delhi
- ii. Employee State Insurance Corporation, Head Office - New Delhi
- iii. V.V.Giri National Labour Institute, NOIDA, (U.P)
- iv. Central Board for Workers' Education, Nagpur

2. Organisation of the Chief Labour Commissioner (CLC)

The Organisation of the Chief Labour Commissioner(C) known as **Central Industrial Relations Machinery** was set up in April, 1945 in pursuance of the recommendation of the Royal Commission on Labour in India and was then charged mainly with duties of prevention and settlement of industrial disputes, enforcement of labour laws and to promote welfare of workers in the undertakings falling within the sphere of the Central Government.

Presently there are 18 regions each headed by a Regional Labour Commissioner (C) with Headquarters at Ajmer , Ahmedabad, Asansol, Bangalore, Bombay, Bhubaneswar, Chandigarh, Cochin, Calcutta, Gwahati, Hyderabad, Jabalpur, Madras, New Delhi, Patna, Nagpur, Dhanbad and Kanpur. Out of these, 14 regions have been placed under the supervision of three zonal Dy.CLCs (C) and 4 regional offices are supervised directly by headquarters office of CLC(C).

The **Central Industrial Relations Machinery** is the enforcing agency for the following Acts:

- 1) Payment of Wages Act 1936.
- 2) Minimum Wages Act, 1948
- 3) Payment of Bonus Act 1965
- 4) Equal Remuneration Act 1979
- 5) Contract Labour (Regulation and Abolition) Act, 1970
- 6) Child Labour (Prohibition and Regulation) Act, 1986
- 7) The Industrial Employment (standing orders) Act 1946
- 8) Maternity Benefit Act, 1961

9) Payment of Gratuity Act, 1972

10) Industrial Disputes Act, 1947

Apart from the Chief Labour Commissioner, the Central Industrial Relations Machinery consists of the following officers:

- i. **Assistant Labour Commissioner (Central)** - Assistant Labour Commissioners have been declared inspectors under all the enactments enumerated above, except Equal remuneration Act, 1979 and Payment of Gratuity Act, 1972. They are conciliation officers under the Industrial Disputes Act (Section 4). They intervene and prevent the industrial disputes and maintain harmonious Industrial Relations. A.L.Cs(C) are also controlling authorities under the Payment of Gratuity Act, 1972 (sec.3), Authorities under the Equal remuneration Act, 1979 (Sections 7) and Registering and Licensing Officers (Sections 6 and 11 respectively) under the Contract Labour (Regulation & Abolition) Act, 1970. As controlling authorities under the payment of Gratuity Act, 1972 (sec. 3), and Authorities under the Equal remuneration Act, 1979 (Sections 7), they decide the claim cases filed before them under these acts.
- ii. **Labour Enforcement Officer (Central)** – The Labour Enforcement officer (C) have been declared inspectors under all the above enactments in the industries / establishments in the Central Sphere. All officers having independent offices are also Conciliation officers under section 4 of Industrial Disputes Act, 1947. They have also been declared supervisors of the railways employees, as per the provisions of the Indian Railways Act.
- iii. **Joint Chief Labour Commissioner(C)**- The Jt. CLC(C) handles important Industrial Disputes of all India nature. He is also appellate authority under Industrial Employment (Standing Orders) Act.
- iv. **Deputy Chief Labour Commissioner(C)** - The Dy. CLCs(C), besides, coordinating, monitoring and supervising the activities of the regional offices, also handle important Industrial Disputes referred to or apprehended in the zone effectively. Dy. CLC(C)s as appellate authority under IE(SOs) Act, dispose of appeals arising out of certification of standing orders by RLC(C)s. The Dy.CLCs(C) are authority for deciding cases of same or similar nature of work and condition of wages of contract labour under Rule 25 (2)(v)(a) and 25(2) (v) (b) of CL(R&A) (Central) Rules respectively.
- v. **Regional Labour Commissioner** - RLC(C)s are the Authority under Minimum Wages Act. They decide cases of payment of wages less than minimum rate of wages fixed, filed before them, as provided under sec. 20 of the Minimum Wages Act. They are

certifying officers, under Industrial Employment Standing Orders Act for certification of the Draft Standing Orders, submitted under the Act. They are the appellate authority under Payment of Gratuity Act, 1972 and Equal remuneration Act, 1976. They have also been declared inspectors under all the enactments enumerated in column (4), above, except Equal remuneration Act and Payment of Gratuity Act. The RLCs(C) being the head of the region is not only in charge of day-to-day administration but also has to discharge many statutory duties relating to enforcement and industrial relations, including those of Conciliation Officer under the Industrial Disputes Act.

3. Labour Courts / Industrial Tribunals

Most of the labour disputes are referred to the Labour Courts/Industrial Tribunals through the Department of Labour under the respective State Government. The process for labour dispute starts with filing of a petition before Labour Conciliation Officer and in case no compromise is possible, the said officer sends a failure report to the Government. After consideration of the said report, the Government may send a reference to the Labour Court/Industrial Tribunal. In certain matters, the labour dispute can be directly filed in the court concerned.

Labour Courts These courts are found in every district and they form the courts of original jurisdiction under which various labour laws and rules are enforced.

Appellate Labour Courts These courts hear only the Appeals and revisions originating from the judgements and orders of the subordinate original labour courts and officers, under the provisions of various labour and related laws.

- a) When an industrial dispute has been referred to a Labour Court for adjudication, it is the duty of the Labour Court to
 - (i) Hold proceedings expeditiously, and
 - (ii) To submit its award to the appropriate Government soon after the conclusion of the proceedings.
- b) However, no deadline has been laid down with respect to the time within which the completion of proceedings has to be done. Nonetheless, it is expected that these Courts hold their proceedings without getting into the technicalities of a Civil Court.

- c) It has been held that the provisions of Article 137 of the Limitation Act do not apply to reference of disputes to the Labour Courts. These Courts can change the relief granted by refusing payment of back wages or directing payment of past wages too.

Court Fee

No Court fee is payable on the petitions filed before Labour Courts and Industrial Tribunals.

Matters that fall within the jurisdiction of Industrial Tribunals

1. Wages, including the period and mode of payment
2. Compensatory and other allowances
3. Hours of work and rest intervals
4. Leave with wages and holidays
5. Bonus, profit sharing, provident fund and gratuity
6. Shift working otherwise than in accordance with standing orders
7. Classification by grades
8. Rules of discipline
9. Retrenchment of workmen and closure of establishment

Matters that fall within the jurisdiction of Labour Courts

1. The propriety or legality of an order passed by an employer under the standing orders
2. The application and interpretation of standing order
3. Discharge or dismissal of workmen including re-instatement of, or grant of relief to, workmen wrongfully dismissed.
4. Withdrawal of any customary concession or privilege
5. Illegality or otherwise of a strike or lock-out; and
6. All matters other than those being referred to Industrial Tribunals.

Stages of adjudication in labour or industrial disputes

The first is receiving a reference from the appropriate Government or filing of the labour dispute in the Labour Court. The next step is sending notice to the Management and after filing of the response by them, the matter is fixed for adjudication. The fourth step is recording the evidence of the parties and hearing the arguments.

The final conclusion of the dispute

After hearing the parties, the Labour Court/Industrial Tribunal decides the dispute and the said final decision is called an Award. A copy of the award is to be published by the Labour Department as per rules. Copies of the same are also sent to the parties concerned.

Execution of Awards

In case the management does not comply with the terms of the award, the workman may pray for its execution by moving an application before the concerned Conciliation Officer.

14. LABOUR LEGISLATIONS ACROSS THE WORLD

1. Australia

Australian labour law has had a unique development that distinguishes it from other English speaking jurisdictions.

In 1904 the Conciliation and Arbitration Act was passed mandating "Conciliation and Arbitration for the Prevention and Settlement of Industrial Disputes extending beyond the Limits of any one State". In 2005, the WorkChoices Act removed unfair dismissal laws, removed the "no disadvantage test", and made it possible for workers to submit their certified agreements directly to Workplace Authority rather than going through the Australian Industrial Relations Commission. There were also clauses in WorkChoices that made it harder for workers to strike, made it easier for employers to force their employees onto individual workplace agreements rather than collective agreements, and banning clauses from workplace agreements which supported trade unions.

The Workplace Relations Act 1996, as amended by the Workplace Relations Amendment Act 2005, or WorkChoices, which came into effect in March 2006, was a comprehensive change to industrial relations in Australia.

2. United Kingdom

United Kingdom labour law is that body of law which regulates the rights, and obligations of trade unions, workers and employers in the United Kingdom. Labour law, often also referred to as "employment law" has developed rapidly over the past forty years, due to a historically strong trades union movement and the United Kingdom's membership of the European Union (since 1973). In its current form, it is largely a creature of statute rather than Common Law. Leading employment law statutes include the Employment Rights Act 1996, the Employment Act 2002 and various legislative provisions outlawing discrimination on the grounds of sex, race, disability, sexual orientation, and religion and from 2006, age.

The operation of the Employment Law system is broadly similar across the whole of the UK, although there are some differences in the common law between England & Wales and Scotland and, in addition, Northern Ireland has extra anti-discrimination legislation dealing with discrimination on the grounds of religion, community affiliation or political affiliation, which is quite distinct from the laws on religious discrimination in Great Britain. The labour related laws of UK are

- Employment Rights Act, 1996
- Health and Safety at Work etc. Act, 1974
- National Minimum Wage Act, 1998
- Fixed-Term Employees (Prevention of Less Favourable Treatment) Regulations 2002
- Equality Act, 2006
- Sex Discrimination Act 1975
- Equal Pay Act 1970
- Employment Equality (Religion or Belief) Regulations, 2003
- Disability Discrimination Act, 1995
- Trade Union Act 1871
- Trade Union and Labour Relations (Consolidation) Act 1992
- Employment Equality (Age) Regulations 2006

3. China

Labour Law in the People's Republic of China has become a very hot issue with the soaring numbers of factories and the fast pace of urbanization. The basic labour laws are the Labour Law of People's Republic of China (promulgated on 5 July 1994) and the Law of the People's Republic of China on Employment Contracts (Adopted at the 28th Session of the Standing Committee of the 10th National People's Congress on June 29, 2007, Effective from January 1, 2008). The administrative regulations enacted by the State Council, the ministerial rules and the judicial explanations of the Supreme People's Court stipulate detailed rules concerning the various aspects of the employment relationship. Labour Union in China is controlled by the government through the All China Federation of Trade Unions, which is also the sole legal labour union in Mainland China. Strike is formally legal, but in fact is strictly forbidden.

According to the new 98-article-long "Labor Contract Law", employees of at least 10 years standing are entitled to contracts that protect them from being dismissed without cause. The new law also requires employers to contribute to employees' social security accounts and sets wage standards for employees on probation and working overtime.

China's new labor contract law targets, primarily domestic companies that do not have labor contracts and that generally fail to comply with China's old laws. Foreign companies have had a stronger track record of signing contracts with employees and bringing to China their global work rules and environmental, health and safety practices.

4. France

In France the first labour laws were Waldeck Rousseau's laws passed in 1884. Between 1936 and 1938 the Popular Front enacted a law mandating 12 days (2 weeks) each year of paid vacation for workers, and a law limiting the work week to 40 hours, excluding overtime. The Grenelle accords negotiated on May 25 and 26th in the middle of the May 1968 crisis, reduced the working week to 44 hours and created trade union sections in each enterprise. The minimum wage was also increased by 25%. In 2000 Lionel Jospin's government then enacted the 35-hour workweek, down from 39 hours. Five years later, conservative prime minister Dominique de Villepin enacted the New Employment Contract (CNE). Addressing the demands of employers asking for more flexibility in French labour laws, the CNE sparked criticism from trade unions and opponents claiming it was lending favour to contingent work. In 2006 he then attempted to pass the First Employment Contract (CPE) through a

vote by emergency procedure, but that it was met by students and unions' protests. President Jacques Chirac finally had no choice but to repeal it.

5. United States of America

United States labour law is a heterogeneous collection of state and federal laws. Federal law not only sets the standards that govern workers' rights to organize in the private sector, but overrides most state and local laws that attempt to regulate this area. Federal law also provides more limited rights for employees of the federal government. These federal laws do not, on the other hand, apply to employees of state and local governments, agricultural workers or domestic employees; any statutory protections those workers have derived from state law.

Both federal and state laws protect workers from employment discrimination. In most areas these two bodies of law overlap; as an example, federal law permits state to enact their own statutes barring discrimination on the basis of race, gender, religion, national origin and age, so long as the state law does not provide less protections than federal law would. Federal law, on the other hand, preempts most state statutes that would bar employers from discriminating against employees to prevent them from obtaining pensions or other benefits or retaliating against them for asserting those rights.

Federal law does not provide employees of state and local governments with the right to organize or engage in union activities, except to the extent that the United States Constitution protects their rights to freedom of speech and freedom of association. The Constitution provides even less protection for governmental employees' right to engage in collective bargaining: while it bars public employers from retaliating against employees for forming a union, it does not require those employers to recognize that union, much less bargain with it.

The Fair Labor Standards Act of 1938 (FLSA) establishes minimum wage and overtime rights for most private sector workers, with a number of exemptions and exceptions. Congress amended the Act in 1974 to cover governmental employees.

The Employee Retirement Income Security Act establishes standards for the funding and operation of pension and health care plans provided by employers to their employees.

The Family and Medical Leave Act, passed in 1993, requires employers to provide workers with twelve weeks of unpaid medical leave and continuing medical benefit coverage in order to attend to certain medical conditions of close relatives or themselves.

The Occupational Safety and Health Act, signed into law in 1970 by President Richard Nixon, creates specific standards for workplace safety. The Act also provides for protection for "whistleblowers" who complain to governmental authorities about unsafe conditions while allowing workers the right to refuse to work under unsafe conditions in certain circumstances. The Act allows states to take over the administration of OSHA in their jurisdictions, so long as they adopt state laws at least as protective of workers' rights as under federal law.

The Immigration Reform and Control Act of 1986 provides narrow prohibitions against certain types of employment discrimination based on immigration status.

The Worker Adjustment and Retraining Notification Act, better known by its acronym as the WARN Act, requires private sector employers to give sixty days' notice of large-scale layoffs and plant closures; it allows a number of exceptions for unforeseen emergencies and other cases.

15. BIBLIOGRAPHY

1. Ministry of Labour and Employment , Government of India : <http://labour.nic.in/>

A. Main Secretariat of Ministry of Labour and Employment

- vii. Industrial Relations division : <http://labour.nic.in/ir/welcome.html>
- viii. Child and Women Labour Division: <http://labour.nic.in/cwl/welcome.html>
- ix. Directorate General, Labour Welfare : <http://labour.nic.in/dglw/welcome.html>
- x. Economic and Statistics Division
- xi. International Labour Affairs Section: <http://labour.nic.in/ilas/welcome.html>
- xii. Labour Conference Section: <http://labour.nic.in/lc/welcome.html>

B. Attached Offices

- v. Office of the Chief Labour Commissioner (Central), New Delhi (Also known as Central Industrial Relations Machinery) : <http://labour.nic.in/clc/welcome.html>
- vi. Directorate General, Employment and Training, New Delhi : <http://www.dget.nic.in/>
- vii. Labour Bureau, Chandigarh : <http://labourbureau.nic.in/>
- viii. Directorate General,Factory Advice Service and Labour Institutes, Bombay

C. Subordinate Offices

- iii. Directorate General, Mines Safety, Dhanbad
- iv. Office of the Welfare Commissioner, Allahabad, Bangalore, Bhubaneshwar, Calcutta, Hyderabad, Jabalpur, Karma(Bihar) and Nagpur

D. Adjudicating Bodies

Central Government Industrial Tribunal-cum-Labour Court No.1 Dhanbad(Bihar) and No.1 Mumbai and at Asansol, Calcutta, Jabalpur, New Delhi, Chandigarh, Kanpur, and Bangalore

E. Arbitration Bodies

Board of Arbitration (JCM), New Delhi

F. Autonomous Organizations

- v. Employee Provident fund Organisation, Head Office - New Delhi : <http://www.epfindia.com/>
- vi. Employee State Insurance Corporation, Head Office - New Delhi: <http://esic.nic.in/>
- vii. V.V.Giri National Labour Institute, NOIDA, (U.P)
- viii. Central Board for Workers' Education, Nagpur

2. International Labour Organisation (ILO) : <http://www.ilo.org/global/lang--en/index.htm>

16a.

AGREEMENT FOR EMPLOYMENT

An AGREEMENT made on this ----- day of ----- BETWEEN -----represented by its Managing Director ----- (hereinafter called the ‘Employer’ of the One Part and ----- (hereinafter called the “Employee” of the Other Part.

1. The Employer is engaged in the business of training and maintains business premises at ----- -----.
2. The employer wants to appoint a suitable person to work as ----- for his business concern;
3. The Employee, the party of the Other Part, has agreed to serve as ----- for the business concern on the terms and conditions hereinafter set forth.

NOW this agreement witnesseth and the parties hereto and hereby agree as follows:

1. AGREEMENT TO EMPLOY AND BE EMPLOYED

The Employer hereby employs the Employee as----- at ----- and the Employee hereby accepts and agrees to such employment.

2. DESCRIPTION OF EMPLOYEE’S DUTIES

Subject to the supervision and pursuant to the orders, advice, and direction of the Employer, the Employee shall perform such duties as are customarily performed by one holding such position in business concern. The Employee shall additionally render such other and unrelated services and duties as may be assigned to him from time to time by employer

3. MANNER OF PERFORMANCE OF EMPLOYEE’S DUTIES

The Employee shall at all times faithfully, industriously, and to the best of his/her ability, experience, and talent, perform all duties that may be required of and from him/her pursuant to the express and implicit terms hereof, to the reasonable satisfaction of employer. Such duties shall be rendered at the abovementioned premises and at such other place or places as employer shall in good faith require or as the interests, needs, business, and opportunities of employer shall require or make advisable.

4. DURATION OF EMPLOYMENT

The term of employment shall commence on ----- and continue till such date the Employee works in the business concern subject, however, to prior termination as provided in Clause 9 hereof or by resignation by the Employee. In case of resignation, the Employee shall give one month prior notice to the Employer and on failure to do so, shall forego his salary for the notice period.

5. REMUNERATION

The Employer shall pay a salary of ----- to the Employee for the services rendered to the business concern. The details of the salary are mentioned in Annexure A of the document. In addition to the foregoing, the employer shall also reimburse the expenses incurred by the Employee while travelling for and on behalf of the Employer pursuant to the employer's direction.

6. EMPLOYEE'S LOYALTY TO EMPLOYER'S INTEREST

The Employee shall devote all his time, attention, knowledge, and skill solely and exclusively to the business and interests of the Employer, and the Employer shall be entitled to all benefits, emoluments, profits, or other issues arising from or incident to any and all work, services, and advice of the Employee. The Employee expressly agrees that during the term hereof he will not be interested, directly or indirectly, in any form, or manner, as partner, officer, director, stockholder, advisor, employee, or in any other form or capacity, in any other business similar to the employer's business or any allied trade, except that nothing herein contained shall be deemed to prevent or limit the right of employee to invest any of his surplus funds in the capital stock or other securities of any corporation whose stock or securities are publicly owned or are regularly traded on any public exchange.

7. NON-DISCLOSURE OF BUSINESS INFORMATION

The Employee will not at any time, in any form or manner, either directly or indirectly divulge, disclose, or communicate to any person, firm, or corporation in any manner whatsoever any information of any kind, nature, or description concerning any matters affecting or relating to the business of employer, including, without limitation, the names of any its customers, the prices it obtains or has obtained, or at which it sells or has sold its products, or any other information concerning the business of employer, its manner of operation, or its plans, processes, or other date of any kind, nature, or description without

regard to whether any or all of the foregoing matters would be deemed confidential, material, or important.

The parties hereby stipulate that, as between them, the foregoing matters are important, material, and confidential, and gravely affect the effective and successful conduct of the business of employer, and its good will, and that any breach of the terms of this section is a material breach of this agreement

8. LEAVE

The Employee will be entitled for one day leave for a completed month of service. Apart from this the employee will also be entitled to medical leave of 15 days in a year subject to submission of medical certificate in case the medical leave period exceeds three days.

9. TERMINATION OF SERVICE

- i. The Employer shall terminate the services of the Employee without any previous notice, if the employer is satisfied based on medical evidence that the employee is unfit and is likely for considerable period to continue to be unfit by reason of ill health for discharge of his/her duties.
- ii. The Employer shall terminate the services of the Employee without any previous notice, if the Employee is found guilty of any in-subordination, intemperance, moral turpitude or other misconduct or of any breach or non performance of any of the provisions of these conditions, or if otherwise found unsuitable for the efficient performance of his /her duties.

10. SETTLEMENT OF DISPUTE

Any claim or controversy that arises out of or relates to this agreement, or the breach of it, shall be settled by arbitration in accordance with the provisions of the Arbitration and Conciliation Act, 1996 and relevant labour legislations.

11. WAIVER OR MODIFICATION EFFECTIVE ONLY IN WRITING

No waiver or modification of this agreement or of any covenant, condition, or limitation herein contained shall be valid unless in writing and duly executed by the party to be charged therewith. Furthermore, no evidence of any waiver or modification shall be offered or received in evidence in any proceeding, arbitration, or litigation between the parties

arising out of or affecting this agreement, or the rights or obligations of any party hereunder, unless such waiver or modification is in writing, duly executed as aforesaid.

12. AGREEMENT GOVERNED BY LAW

This agreement and performance hereunder and all suits and special proceedings hereunder shall be construed in accordance with the laws of the State of -----, India.

13. BINDING EFFECT OF AGREEMENT

This agreement shall be binding on and inure to the benefit of the respective parties and their respective heirs, legal representatives, successors, and assigns.

IN WITNESS WHEREOF

On behalf of the party of the ONE PART and by the party of the OTHER PART have hereto and hereby set their hands the day, month and year above mentioned:

1. Signature of the Party of the ONE PART (Employer)

2. Signature of the Party of the OTHER PART (Employee)

In the presence of

1. ----- (Name, designation and address)

2. ----- (Name, designation and address)

16b. **FORM FOR AGREEMENT BETWEEN THE EMPLOYER AND EMPLOYEES FOR REFERENCE OF**

DISPUTES TO ARBITRATION

AGREEMENT

BETWEEN

Names of the Parties;

Representing employers:

Representing workmen/workman:

It is hereby agreed between the parties to refer the following dispute to the arbitration of

..... [here specify the name(s) and addressees) of the arbitrator(s)]:

- (i) Specific matters in dispute;
- (ii) Details of the parties to the dispute including the name and address of the establishment or undertaking involved;
- (iii) Name of the workman in case he himself is involved in the dispute or the name of the Union, if any, representing the workmen or workman in question;
- (iv) Total number of workmen employed in the undertaking affected;
- (v) Estimated number of workmen affected or likely to be affected by the dispute.

We further agree that the majority decisions of the arbitrator(s) be binding on us. In case the arbitrators are equally divided in their opinion, that they shall appoint another person as umpire whose award shall be binding on us.

The arbitrator(s) shall make his (their) award within a period of (here specify the period agreed upon by the parties) or within such further time as is extended by mutual agreement between us in writing. In case the award is not made within the period aforementioned, the reference to arbitration shall stand automatically cancelled and we shall be free to negotiate for fresh arbitration.

Signature of the parties.

Representing employer.

Workman/Representing WORKMAN
/ WORKMEN WITNESSES;

(1)

(2)

Copy to:

- (i) The Assistant Labour Commissioner (Central), (here enter office address of the Conciliation Officer in local area concerned).
- (ii) The Regional Labour Commissioner (Central).....
- (iii) The Chief Labour Commissioner (Central), New Delhi.
- (iv) The Secretary to the Government of India, Ministry of Labour, Employment and Rehabilitation (Department of Labour and Employment), New Delhi.

श्रम

कानून में

भारत

1. भारत की श्रम नीति

भारत में श्रम नीति परिस्थिति की विशिष्ट आवश्यकताओं के अनुरूप विकसित हो रही है नियोजित आर्थिक विकास और सामाजिक न्याय की आवश्यकताएं और इसके दो उद्देश्य हैं, अर्थात् औद्योगिक शांति बनाए रखना और श्रमिकों के कल्याण को बढ़ावा देना।

श्रम नीति की मुख्य बातें

- सार्वजनिक एवं निजी निवेश आकर्षित करने हेतु रचनात्मक उपाय।
- नई नौकरियाँ पैदा करना
- असंगठित क्षेत्र के श्रमिकों के लिए नई सामाजिक सुरक्षा योजनाएं।
- श्रमिकों के लिए सामाजिक सुरक्षा कार्ड।
- कल्याण बोर्डों की निधियों का एकीकृत एवं लाभकारी प्रबंधन।
- कमज़ोर श्रमिकों को लाभ पहुंचाने के लिए धन के आवंटन की पुनर्प्राथमिकता।
- कर्मचारी-नियोक्ता संबंधों को आदर्श बनाएं।
- उत्पादकता पर आधारित दीर्घकालिक निपटान।
- महत्वपूर्ण उद्योगों और प्रतिष्ठानों को 'सार्वजनिक उपयोगिताएँ' घोषित किया गया।
- 150 करोड़ रुपये या उससे अधिक के निवेश वाली परियोजनाओं के लिए विशेष सुलह तंत्र।
- अधिक क्षेत्रों में औद्योगिक संबंध समितियाँ।

□ समय के अनुरूप श्रम कानून में सुधार। सुझाव देने के लिए विशेषज्ञों की सशक्त संस्था की आवश्यकता है

परिवर्तन।

□ श्रम न्यायपालिका के तंत्र में तेजी लाने और सुव्यवस्थित करने के लिए वैधानिक संशोधन।

□ समय के अनुरूप औद्योगिक विवाद अधिनियम में संशोधन।

□ श्रम विभाग की कुशल कार्यप्रणाली।

□ न्यूनतम वेतन अधिनियम के तहत अधिक श्रम क्षेत्र।

□ बाल श्रम अधिनियम को आक्रामक ढंग से लागू किया जाएगा।

□ श्रमिकों के लिए आधुनिक चिकित्सा सुविधाएं।

□ विस्थापित श्रमिकों के लिए पुनर्वास पैकेज।

□ रोजगार कार्यालयों के कामकाज में पुनर्गठन। का कम्प्यूटरीकरण एवं अद्यतनीकरण

डेटाबेस।

□ औद्योगिक प्रशिक्षण में पाठ्यक्रम और पाठ्यक्रम सामग्री का पुनरुद्धार।

□ श्रम विभाग और उद्योग विभाग का संयुक्त प्रकोष्ठ कानूनों में बदलाव का अध्ययन करेगा और

नियम।

2. भारत में श्रम कानून

'श्रम' शब्द का अर्थ उत्पादक कार्य, विशेष रूप से मजदूरी के लिए किया गया शारीरिक कार्य है। श्रम कानून भी रोजगार कानून के रूप में जाना जाने वाला कानून, प्रशासनिक निर्णयों और उदाहरणों का निकाय है जो संबंधित करता है कामकाजी लोगों और उनके संगठनों के कानूनी अधिकार और उन पर प्रतिबंध। दो व्यापक हैं श्रम कानून की श्रेणियाँ। सबसे पहले, सामूहिक श्रम कानून के बीच त्रिपक्षीय संबंध से संबंधित है कर्मचारी, नियोक्ता और संघ। दूसरा, व्यक्तिगत श्रम कानून कार्यस्थल पर कर्मचारियों के अधिकारों से संबंधित है और काम के अनुबंध के माध्यम से।

भारत में श्रम एवं रोजगार से संबंधित कानून मुख्य रूप से किसके अंतर्गत जाना जाता है?

"औद्योगिक कानून" की व्यापक श्रेणी। प्रचलित सामाजिक और आर्थिक स्थितियाँ काफी हद तक रही हैं

भारतीय श्रम कानून को आकार देने में प्रभावशाली, जो काम के विभिन्न पहलुओं को विनियमित करता है जैसे

काम के घंटे, वेतन, सामाजिक सुरक्षा और प्रदान की जाने वाली सुविधाओं की संख्या।

स्वतंत्र भारत के श्रम कानून आंशिक रूप से अपनी उत्पत्ति, प्रेरणा और शक्ति प्राप्त करते हैं। राष्ट्रीय स्वतंत्रता संग्राम के दिनों में महत्वपूर्ण राष्ट्रवादी नेताओं द्वारा व्यक्त किये गये विचार, कुछ हद तक संविधान सभा की बहसों से और कुछ हद तक संविधान सभा के प्रावधानों से संविधान और अंतर्राष्ट्रीय सम्मेलन और सिफारिशों। गरिमा की प्रासंगिकता मानव श्रम की और मानव के रूप में श्रम के हितों की रक्षा और सुरक्षा की आवश्यकता प्राणियों को अध्याय-III (अनुच्छेद 16, 19, 23 और 24) और अध्याय IV (अनुच्छेद 39, 41, 42) में प्रतिष्ठापित किया गया है। मौलिक अधिकारों और निर्देशों के अनुरूप भारत के संविधान की धारा 43, 43ए और 54) राज्य नीति के सिद्धांत। श्रम कानून भी महत्वपूर्ण मानवाधिकारों और से प्रभावित थे संयुक्त राष्ट्र से निकले सम्मेलन और मानक। इनमें काम करने का अधिकार भी शामिल है अपनी पसंद का, भेदभाव के खिलाफ अधिकार, बाल श्रम पर रोक, न्यायपूर्ण और मानवीय स्थितियाँ कार्य, सामाजिक सुरक्षा, वेतन की सुरक्षा, शिकायतों का निवारण, व्यापार को संगठित करने और बनाने का अधिकार यूनियनें, सामूहिक सौदेबाजी और प्रबंधन में भागीदारी। श्रम कानून भी रहे हैं भारतीय श्रम सम्मेलन के विभिन्न सत्रों के विचार-विमर्श से काफी प्रभावित हुआ और अंतर्राष्ट्रीय श्रम सम्मेलन। श्रम विधानों को भी आकार दिया गया है और प्रभावित किया गया है प्रथम जैसी विभिन्न राष्ट्रीय समितियों और आयोगों की सिफारिशों द्वारा राष्ट्रीय श्रम आयोग (1969), न्यायमूर्ति गजेंद्रगढ़कर, राष्ट्रीय की अध्यक्षता में ग्रामीण श्रम आयोग (1991), द्वितीय राष्ट्रीय श्रम आयोग (2002) के अंतर्गत श्री रवीन्द्र वर्मा आदि की अध्यक्षता एवं श्रम संबंधी मामलों पर न्यायिक घोषणाएँ विशेष रूप से न्यूनतम मजदूरी, बंधुआ मजदूरी, बाल श्रम, अनुबंध श्रम आदि से संबंधित।

भारत के संविधान के तहत, श्रम समवर्ती सूची का एक विषय है जहां केंद्र और दोनों राज्य सरकारें कानून बनाने में सक्षम हैं। नतीजतन , बड़ी संख्या में श्रम कानून श्रम के विभिन्न पहलुओं अर्थात् व्यावसायिक स्वास्थ्य, सुरक्षा, को ध्यान में रखते हुए अधिनियमित किया गया है। रोजगार, प्रशिक्षणों का प्रशिक्षण, न्यूनतम मजदूरी का निर्धारण, समीक्षा और संशोधन, का तरीका मजदूरी का भुगतान, परिणामस्वरूप चोट लगने वाले श्रमिकों को मुआवजे का भुगतान दुर्घटनाएँ या मृत्यु या विकलांगता, बंधुआ मजदूरी, ठेका मजदूरी, महिला मजदूर और बच्चे श्रम, औद्योगिक विवादों का समाधान और निर्णय, सामाजिक सुरक्षा का प्रावधान जैसे भविष्य निधि, कर्मचारियों का राज्य बीमा, ग्रेच्युटी, बोनस के भुगतान का प्रावधान, विनियमन श्रमिकों की कुछ विशेष श्रेणियों जैसे बागान श्रमिक, बीड़ी की कामकाजी स्थितियाँ श्रमिक आदि

विधानों को इस प्रकार वर्गीकृत किया जा सकता है:

- 1) केंद्र सरकार द्वारा अधिनियमित श्रम कानून, जहां केंद्र सरकार के पास है प्रवर्तन की एकमात्र जिम्मेदारी।
- 2) श्रम कानून केंद्र सरकार द्वारा अधिनियमित और केंद्र और राज्य दोनों द्वारा लागू किए जाते हैं सरकारें.
- 3) केंद्र सरकार द्वारा अधिनियमित और राज्य सरकारों द्वारा लागू किए गए श्रम कानून।
- 4) विभिन्न राज्य सरकारों द्वारा अधिनियमित और लागू किए गए श्रम कानून जिन पर लागू होते हैं संबंधित राज्य.

(ए) केंद्र सरकार द्वारा अधिनियमित श्रम कानून, जहां केंद्र सरकार के पास एकमात्र अधिकार है प्रवर्तन की जिम्मेदारी

1. कर्मचारी राज्य बीमा अधिनियम, 1948
2. कर्मचारी भविष्य निधि और विविध प्रावधान अधिनियम, 1952
3. गोदी श्रमिक (सुरक्षा, स्वास्थ्य और कल्याण) अधिनियम, 1986
4. खान अधिनियम, 1952
5. लौह अयस्क खदानें, मैंगनीज अयस्क खदानें और क्रोम अयस्क खदानें श्रम कल्याण (उपकर)

अधिनियम, 1976

6. लौह अयस्क खदानें, मैंगनीज अयस्क खदानें और क्रोम अयस्क खदानें श्रम कल्याण निधि अधिनियम, 1976
7. अभ्रक खान श्रम कल्याण निधि अधिनियम, 1946
8. बीड़ी श्रमिक कल्याण उपकर अधिनियम, 1976
9. चूना पथर और डोलोमाइट खान श्रम कल्याण निधि अधिनियम, 1972
10. सिने श्रमिक कल्याण (उपकर) अधिनियम, 1981
11. बीड़ी श्रमिक कल्याण निधि अधिनियम, 1976
12. सिने वर्कर्स कल्याण निधि अधिनियम, 1981

(बी) केंद्र सरकार द्वारा अधिनियमित और केंद्र और राज्य दोनों द्वारा लागू किए गए श्रम कानून सरकारों

13. बाल श्रम (निषेध और विनियमन) अधिनियम, 1986.
14. भवन और अन्य निर्माण श्रमिक (रोजगार और शर्तों का विनियमन)। सेवा का) अधिनियम, 1996।
15. संविदा श्रम (विनियमन और उन्मूलन) अधिनियम, 1970.
16. समान पारिश्रमिक अधिनियम, 1976.
17. औद्योगिक विवाद अधिनियम, 1947.

18. औद्योगिक रोजगार (स्थायी आदेश) अधिनियम, 1946।
19. अंतरराज्यीय प्रवासी कामगार (रोजगार और सेवा की शर्तों का विनियमन)

अधिनियम, 1979.

20. श्रम कानून (कुछ लोगों को रिटर्न भरने और रजिस्टर बनाए रखने से छूट)।
प्रतिष्ठान) अधिनियम, 1988
21. मातृत्व लाभ अधिनियम, 1961
22. न्यूनतम वेतन अधिनियम, 1948
23. बोनस भुगतान अधिनियम, 1965
24. ग्रेच्युटी भुगतान अधिनियम, 1972
25. वेतन भुगतान अधिनियम, 1936
26. सिने श्रमिक और सिनेमा थिएटर श्रमिक (रोजगार का विनियमन) अधिनियम, 1981
27. भवन और अन्य निर्माण श्रमिक उपकर अधिनियम, 1996
28. प्रशिक्षा अधिनियम, 1961
29. असंगठित श्रमिक सामाजिक सुरक्षा अधिनियम, 2008
30. श्रमजीवी पत्रकार (मजदूरी की दरों का निर्धारण अधिनियम, 1958)।
31. मर्चेंट शिपिंग अधिनियम, 1958
32. बिक्री संवर्धन कर्मचारी अधिनियम, 1976

33. खतरनाक मशीनें (विनियमन) अधिनियम, 1983 34. गोदी श्रमिक (रोजगार का विनियमन) अधिनियम, 1948 35. गोदी श्रमिक (रोजगार का विनियमन) (प्रमुख बंदरगाहों पर अनुपयुक्तता) अधिनियम, 1997 36. निजी सुरक्षा एजेंसियां (विनियमन) अधिनियम, 2005

(सी) केंद्र सरकार द्वारा अधिनियमित और राज्य सरकारों द्वारा लागू किए गए श्रम कानून

37. नियोक्ता दायित्व अधिनियम, 1938
38. कारखाना अधिनियम, 1948
39. मोटर परिवहन श्रमिक अधिनियम, 1961
40. व्यक्तिगत चोटें (मुआवजा बीमा) अधिनियम, 1963
41. व्यक्तिगत चोटें (आपातकालीन प्रावधान) अधिनियम, 1962
42. बागान श्रम अधिनियम, 1951
43. बिक्री संवर्धन कर्मचारी (सेवा की शर्तें) अधिनियम, 1976
44. ट्रेड यूनियन अधिनियम, 1926
45. साप्ताहिक अवकाश अधिनियम, 1942

3. भारत में श्रम कानूनों का वर्गीकरण

श्रम कानूनों को निम्नलिखित शीर्षकों के अंतर्गत वर्गीकृत किया जा सकता है:

I. औद्योगिक संबंधों से संबंधित कानून जैसे:

1. ट्रेड यूनियन अधिनियम, 1926 2.
- आौद्योगिक रोजगार स्थायी आदेश अधिनियम, 1946।
3. औद्योगिक विवाद अधिनियम, 1947.

द्वितीय. वेतन से संबंधित कानून जैसे:

4. वेतन भुगतान अधिनियम, 1936 5. न्यूनतम वेतन अधिनियम, 1948 6. बोनस भुगतान अधिनियम, 1965.
7. श्रमजीवी पत्रकार (मजदूरी की दरों का निर्धारण अधिनियम, 1958)।

तृतीय. काम के घंटे, सेवा की शर्तें और रोजगार से संबंधित कानून जैसे:

8. कारखाना अधिनियम, 1948.
9. बागान श्रम अधिनियम, 1951.
10. खान अधिनियम, 1952.
11. श्रमजीवी पत्रकार और अन्य समाचार पत्र कर्मचारी (सेवा की शर्तें और विविध प्रावधान) अधिनियम, 1955।
12. मर्चेंट शिपिंग अधिनियम, 1958.
13. मोटर ट्रांसपोर्ट वर्कर्स एक्ट, 1961.

14. बीड़ी और सिंगार श्रमिक (रोजगार की शर्तें) अधिनियम, 1966।
15. संविदा श्रम (विनियमन एवं उन्मूलन) अधिनियम, 1970.
16. विक्री संवर्धन कर्मचारी अधिनियम, 1976.
17. अंतर्राज्यीय प्रवासी कामगार (रोजगार का विनियमन और शर्तें)। सेवा) अधिनियम, 1979.
18. गोदी श्रमिक (सुरक्षा, स्वास्थ्य और कल्याण) अधिनियम, 1986।
19. भवन और अन्य निर्माण श्रमिक (रोजगार और सेवा की शर्तें का विनियमन) अधिनियम, 1996।

20. भवन और अन्य निर्माण श्रमिक कल्याण उपकर अधिनियम, 1996 21. सिने-कर्मचारी और सिनेमा थिएटर श्रमिक (रोजगार का विनियमन) अधिनियम, 1981
22. खतरनाक मशीनें (विनियमन) अधिनियम, 1983 23. गोदी श्रमिक (रोजगार का विनियमन) अधिनियम, 1948 24. गोदी श्रमिक (रोजगार का विनियमन) (प्रमुख बंदरगाहों पर अनुपस्थिति)

अधिनियम, 1997

25. हाथ से मैला ढोने वालों का रोजगार और शुष्क शौचालयों का निर्माण (निषेध) अधिनियम, 1993 26.
- औद्योगिक रोजगार (स्थायी आदेश) अधिनियम, 1946 27. खान और खनिज (विकास और विनियमन अधिनियम, 1957 28. वृक्षारोपण श्रम अधिनियम, 1951 29. निजी सुरक्षा एजेंसियां (विनियमन) अधिनियम, 2005

चतुर्थ. महिलाओं की समानता और सशक्तिकरण से संबंधित कानून जैसे:

30. मातृत्व लाभ अधिनियम, 1961 31. समान पारिश्रमिक अधिनियम, 1976.

V. समाज के वंचित और वंचित वर्गों से संबंधित कानून जैसे:

32. बंधुआ मजदूरी प्रणाली (उन्मूलन) अधिनियम, 1976 33. बाल श्रम (निषेध और विनियमन) अधिनियम, 1986 34. बच्चे (श्रम की प्रतिज्ञा) अधिनियम, 1933

VI. सामाजिक सुरक्षा से संबंधित कानून जैसे:

35. कर्मकार मुआवजा अधिनियम, 1923.
36. कर्मचारी राज्य बीमा अधिनियम, 1948.
37. कर्मचारी भविष्य निधि और विविध प्रावधान अधिनियम, 1952।
38. ग्रेचुयटी भुगतान अधिनियम, 1972.
39. नियोक्ता दायित्व अधिनियम, 1938 40. बीड़ी श्रमिक कल्याण उपकर अधिनियम, 1976 41. बीड़ी श्रमिक कल्याण निधि अधिनियम, 1976 42. सिने श्रमिक कल्याण उपकर अधिनियम, 1981 43. सिने श्रमिक कल्याण निधि अधिनियम, 1981 44. घातक दुर्घटना अधिनियम, 1855 45. लौह अयस्क खदानें, मैंगनीज अयस्क खदानें और क्रोम अयस्क खदानें श्रम

- कल्याण उपकर अधिनियम, 1976
46. लौह अयस्क खदानें, मैंगनीज अयस्क खदानें और क्रोम अयस्क खदानें श्रम कल्याण निधि अधिनियम, 1976 47. चूना पत्थर और डोलोमाइट खान श्रम कल्याण कोष अधिनियम, 1972 48. अभ्रक खान श्रम कल्याण कोष अधिनियम, 1946

- 49. व्यक्तिगत चोरें (मुआवजा बीमा) अधिनियम, 1963
- 50. व्यक्तिगत चोरें (आपातकालीन प्रावधान) अधिनियम, 1962
- 51. असंगठित श्रमिक सामाजिक सुरक्षा अधिनियम, 2008

4ए. प्रशिक्षु अधिनियम, 1961

अधिनियम का मुख्य उद्देश्य तकनीकी रूप से योग्य व्यक्तियों को विभिन्न क्षेत्रों में व्यावहारिक प्रशिक्षण प्रदान करना है व्यापार। इसका उद्देश्य नई कुशल जनशक्ति को बढ़ावा देना है। इस योजना का विस्तार भी किया गया है इंजीनियर और डिप्लोमा धारक।

यह अधिनियम केंद्र सरकार द्वारा अधिसूचित क्षेत्रों और उद्योगों पर लागू होता है। [धारा 1(4)].

अधिनियम की योजना

कुल 38 अनुभाग और 1 अनुसूची हैं। यह अनुसूची में संशोधनों के बारे में है

श्रमिक मुआवजा अधिनियम, 1923 के तहत प्रशिक्षणों के लिए इसके आवेदन के संबंध में प्रशिक्षु अधिनियम, 1961.

नियोक्ता का दायित्व

- प्रत्येक नियोक्ता का दायित्व है कि वह प्रशिक्षु को अपने व्यापार में प्रशिक्षण प्रदान करे इस अधिनियम के प्रावधानों और इसके तहत बनाए गए नियमों के अनुसार।
- यदि नियोक्ता स्वयं उस व्यापार में योग्य नहीं है, तो उसे यह सुनिश्चित करना होगा कि कोई व्यक्ति जिसके पास निर्धारित योग्यता है उसे प्रशिक्षु के प्रशिक्षण का प्रभारी बनाया गया है।
- प्रत्येक नियोक्ता को ऐसी योग्यता रखने वाले पर्याप्त अनुदेशक कर्मचारी उपलब्ध कराने होंगे व्यावहारिक और सैद्धांतिक प्रशिक्षण प्रदान करने और ट्रेड टेस्ट के लिए सुविधाएं निर्धारित की जा सकती हैं प्रशिक्षुओं का; और
- प्रत्येक नियोक्ता पर कुशल के निर्धारित अनुपात में प्रशिक्षु लेने का दायित्व है विभिन्न व्यवसायों में उनके रोजगार में श्रमिक। [धारा 11].
- प्रत्येक व्यापार में अनुसूचित जाति एवं अनुसूचित जनजाति के लिए स्थान आरक्षित रहेंगे। [धारा 3ए]। श्रमिकों के लिए व्यापार प्रशिक्षुओं का अनुपात केंद्र द्वारा निर्धारित किया जाएगा सरकार।
- नियोक्ता निर्धारित न्यूनतम से अधिक संख्या में प्रशिक्षुओं को नियुक्त कर सकता है। [धारा 8(1)].
- नियोक्ता को प्रशिक्षु के व्यावहारिक प्रशिक्षण की व्यवस्था करनी होगी [धारा 9(1)]।
- नियोक्ता निर्धारित दरों पर प्रशिक्षुओं को वजीफा का भुगतान करेगा। यदि कर्मचारी कम हैं 250, लागत का 50% सरकार द्वारा साझा किया जाता है। यदि नियोक्ता 250 से अधिक को रोजगार दे रहा है श्रमिकों को प्रशिक्षण का पूरा खर्च वहन करना होगा।

प्रशिक्षुओं के दायित्व

प्रशिक्षुता प्रशिक्षण प्राप्त करने वाले प्रत्येक ट्रेड प्रशिक्षु के निम्नलिखित दायित्व होंगे,

अर्थात्:

- अपने व्यापार को कर्तव्यनिष्ठा और लगान से सीखना और खुद को एक कुशल के रूप में घोष्य बनाने का प्रयास करना
प्रशिक्षण की अवधि समाप्त होने से पहले शिल्पकार;
- नियमित रूप से व्यावहारिक और अनुदेशात्मक कक्षाओं में भाग लेना;
- प्रतिष्ठानों में अपने नियोक्ता और वरिष्ठ अधिकारियों के सभी वैध आदेशों को पूरा करना; और
- शिक्षुता अनुबंध के तहत अपने दायित्वों को पूरा करना।

स्नातक या तकनीशियन प्रशिक्षु या तकनीशियन (व्यावसायिक) प्रशिक्षु के मामले में, इसके अलावा उपर्युक्त दायित्वों के अनुसार, अधिनियम इंजीनियरिंग में अपना विषय सीखने के लिए अतिरिक्त दायित्व लगाता है टेक्नोलॉजी या वोकेशनल कोर्स. (धारा 12)

कौन हो सकता है अप्रैटिस - अप्रैटिस की आयु न्यूनतम 14 वर्ष होनी चाहिए और वह संतुष्ट होना चाहिए निर्धारित शिक्षा और शारीरिक फिटनेस का मानक। [धारा 3]।

अनुसूचित जाति के लिए प्रशिक्षण स्थानों का आरक्षण

धारा 3ए में प्रावधान है कि प्रत्येक निर्दिष्ट व्यापार में, प्रशिक्षण स्थान नियोक्ता द्वारा आरक्षित किए जाएंगे अनुसूचित जाति और अनुसूचित जनजाति के लिए (जैसा कि अनुच्छेद 366 के खंड (24) और (25) में परिभाषित है) संविधान) और जहां एक प्रतिष्ठान में एक से अधिक निर्दिष्ट व्यापार हैं, जैसे प्रशिक्षण स्थान सभी प्रशिक्षुओं की कुल संख्या के आधार पर आरक्षित किये जायेंगे ऐसे प्रतिष्ठान में निर्दिष्ट ट्रेड। आरक्षण वैसा होगा जैसा निर्धारित किया जा सकता है संबंधित राज्य में अनुसूचित जाति और अनुसूचित जनजाति की जनसंख्या के संबंध में।

प्रशिक्षण की अवधि - प्रशिक्षण अवधि की अवधि और कुशल श्रमिकों के लिए प्रशिक्षुओं का अनुपात शिक्षुता नियम, 1991 में विभिन्न ट्रेड निर्धारित किए गए हैं। शिक्षुता की अवधि हो सकती है जैसा कि नियमों में निर्धारित है, व्यापार के आधार पर 6 महीने से 4 साल तक हो सकता है। प्रशिक्षण की अवधि है व्यावसायिक ट्रेडों में प्रशिक्षण के लिए राष्ट्रीय परिषद द्वारा निर्धारित (सरकार द्वारा स्थापित)। भारत)-(धारा 6)।

प्रशिक्षु के साथ अनुबंध - नियुक्त प्रशिक्षु को प्रशिक्षुता के अनुबंध को निष्पादित करना होगा नियोक्ता। अनुबंध को प्रशिक्षुता सलाहकार के साथ पंजीकृत करना होगा। यदि प्रशिक्षु नाबालिंग है, समझीते पर उसके अभिभावक के हस्ताक्षर होने चाहिए। [धारा 4(1)] प्रशिक्षु आकस्मिक अवकाश का हकदार है साल में 12 दिन, 15 दिन की मेडिकल छुट्टी और 10 दिन की असाधारण छुट्टी।

शिक्षुता प्रशिक्षण प्रारंभ होने की तिथि

शिक्षुता प्रशिक्षण अनुबंध की तारीख से शुरू हुआ माना जाएगा

प्रशिक्षुता में प्रवेश किया गया है।

पंजीकरण

- नियोक्ता अनुबंध को पंजीकरण के लिए प्रशिक्षुता सलाहकार को भेजेगा
उस तारीख के तीन महीने जिस पर इस पर हस्ताक्षर किए गए थे (नियम 6)।
- अनुबंध को प्रशिक्षुता सलाहकार द्वारा संतुष्ट होने पर पंजीकृत किया जाएगा
उक्त अनुबंध में प्रशिक्षु के रूप में वर्णित व्यक्ति इस अधिनियम के तहत योग्य है।
- धारा 4(4) के तहत प्रशिक्षुता के अनुबंध का पंजीकरण एक आवश्यक घटक नहीं है
प्रशिक्षु की परिभाषा. (भास्करन बनाम केएसईबी (1986) 1 एलएलएन 869)।

अनुबंध के नियम एवं शर्तें

अनुबंध में ऐसे नियम और शर्तें शामिल हो सकती हैं जिन पर पार्टियों द्वारा सहमति व्यक्त की जा सकती है
अनुबंध। मामले में, केंद्र सरकार सेंट्रल अप्रेंटिसिप काउंसिल से परामर्श करने के बाद बनाती है
किसी भी श्रेणी के प्रशिक्षुओं के प्रशिक्षुता प्रशिक्षण के नियमों और शर्तों को बदलने वाला कोई भी नियम
इस तरह के प्रशिक्षण से गुजरने के बाद उस श्रेणी से संबंधित प्रत्येक अनुबंध के नियम और शर्तें
ऐसे नियम के बनने से ठीक पहले प्रशिक्षु और कार्यरत माने जाएंगे
तदनुसार संशोधित किया गया है।

शिक्षुता अनुबंध का नवीनीकरण:

जहां कोई नियोक्ता किसी भी कारण से अनुबंध के तहत अपने दायित्वों को पूरा करने में असमर्थ है
शिक्षुता सलाहकार की मंजूरी, यह नियोक्ता, प्रशिक्षु या उसके बीच सहमति है
अभिभावक और कोई अन्य नियोक्ता जिसके तहत प्रशिक्षु को प्रशिक्षु के रूप में नियुक्त किया जाएगा
शिक्षुता प्रशिक्षण की अवधि के समाप्त न हुए हिस्से के लिए अन्य नियोक्ता, समझौता,
शिक्षुता सलाहकार के साथ पंजीकरण पर शिक्षुता का अनुबंध माना जाएगा
प्रशिक्षु या उसके अभिभावक और अन्य नियोक्ता के बीच। ऐसा अनुबंध की तारीख से
ऐसा पंजीकरण पहले नियोक्ता के साथ समाप्त हो जाएगा और उस अनुबंध के तहत कोई बाध्यता नहीं होगी
प्रवर्तनीय होगा (धारा 5)।

प्रशिक्षुओं को भुगतान

यह अधिनियम की धारा 13 के तहत लगाया गया एक संविदात्मक और वैधानिक दायित्व है
 नियोक्ता प्रशिक्षण की अवधि के दौरान प्रत्येक प्रशिक्षु को कम से कम दर पर वजीफा का भुगतान करता है
 निर्धारित न्यूनतम दर और यह दर अनुबंध में निर्दिष्ट की जाएगी। एक नियोक्ता भुगतान करेगा
 ऐसा वजीफा ऐसे अंतराल पर और ऐसी शर्तों के अधीन होगा जो निर्धारित किया जा सकता है। हालाँकि, ए
 प्रशिक्षु को टुकड़ा-कार्य के आधार पर भुगतान नहीं किया जाएगा और न ही वह किसी आउटपुट बोनस में भाग लेगा
 अन्य प्रोत्साहन योजना।

अनुबंध की समाप्ति

शिक्षिता प्रशिक्षण का अनुबंध शिक्षिता अवधि की समाप्ति पर समाप्त हो जाएगा
 प्रशिक्षण। कोई भी पक्ष प्रशिक्षिता सलाहकार को अनुबंध समाप्त करने के लिए आवेदन कर सकता है
 और उसके बाद उसी की एक प्रति दूसरे पक्ष को भेजें, जो दोनों पक्षों के संतुष्ट होने पर
 अनुबंध के नियमों और शर्तों को पूरा करने में विफल रहे हैं और यह उनके हित में वांछनीय है
 अनुबंध समाप्त करने वाले पक्ष या उनमें से कोई भी इसे पंजीकृत करेगा। हालाँकि, नियोक्ता
 जहां अनुबंध है वहां प्रशिक्षु को मुआवजे की निर्धारित राशि का भुगतान करना होगा
 नियोक्ता की ओर से अनुबंध का पालन करने में विफलता के कारण समाप्त कर दिया गया। जहां अनुबंध है
 प्रशिक्षु की ओर से विफलता के लिए समाप्त कर दिया गया, वह या उसके अभिभावक की लागत वापस कर देंगे
 नियोक्ता को प्रशिक्षण। (धारा 7)

प्रशिक्षुओं की कानूनी स्थिति - प्रशिक्षु प्रशिक्षण के दौरान एक प्रशिक्षु श्रमिक नहीं होता है। [अनुभाग 18] बोनस, पीएफ, ईएसआई जैसे श्रम कानून के प्रावधान।

अधिनियम, ग्रेचुटी, औद्योगिक विवाद अधिनियम आदि उस पर लागू नहीं होते। हालाँकि, कारखानों के प्रावधान उस पर स्वास्थ्य, सुरक्षा एवं कल्याण संबंधी अधिनियम लागू होगा। अप्रैटिस भी पाने का हकदार है रोजगार चोट के लिए नियोक्ता से मुआवजा। [धारा 16]।

प्रशिक्षिता पूरी होने के बाद नियोक्ता पर प्रशिक्षु को नियोजित करने का कोई दायित्व नहीं है। [धारा 22(1)]. हालाँकि, यूपी राज्य सङ्कालन निगम बनाम यूपी परिवहन निगम शिशुख में बेरोजगार संघ एआईआर 1995 एससी 1114 = (1995) 2 एससीसी 1 , यह माना गया कि अन्य चीजें समान हैं, a सीधी भर्ती पर प्रशिक्षित प्रशिक्षु को प्राथमिकता दी जानी चाहिए। यह भी माना गया कि उसे इसकी आवश्यकता नहीं है रोजगार कार्यालय द्वारा प्रायोजित किया जाएगा। प्रशिक्षण की सीमा तक आयु सीमा में भी छूट दी जा सकती है अवधि। संबंधित संस्थान को पहले से प्रशिक्षित और बीच में प्रशिक्षित व्यक्तियों की एक सूची रखनी चाहिए प्रशिक्षित प्रशिक्षुओं में वरिष्ठ लोगों को प्राथमिकता दी जानी चाहिए। - यूपी राज्य में भी यही नजारा विद्युत परिषद बनाम यूपी राज्य 2000 एलएलआर 869 (एससी)।

देय वजीफा- प्रतिमाह देय वजीफे की न्यूनतम दर इस प्रकार है- (ए) इंजीनियरिंग
स्नातक - संस्थागत प्रशिक्षण के बाद 1,970 रुपये प्रति माह (बी) डिग्री के लिए सैंडविच पाठ्यक्रम के छात्र
परीक्षा - 1,400 रुपये प्रति माह (सी) डिप्लोमा धारक - 1,400 रुपये प्रति माह पोस्ट-संस्थागत प्रशिक्षण के लिए (डी)
डिग्री परीक्षा के लिए सैंडविच कोर्स के छात्र - 1,140 रुपये प्रति माह (ई) व्यावसायिक प्रमाणपत्र धारक -
रु. 1,090 प्रति माह [मई 2001 से प्रभावी]

4 साल के प्रशिक्षण के मामले में, वजीफा इस प्रकार है - प्रथम वर्ष - 820 रुपये प्रति माह। द्वितीय वर्ष - 940 रुपये प्रतिमाह।
तृतीय वर्ष - रु. 1,090 प्रति माह। चौथा वर्ष - 1,230 रुपये प्रति माह। [मई 2001 से]।

परीक्षण और प्रवीणता प्रमाणपत्र - प्रशिक्षण पूरा होने पर, प्रत्येक ट्रेड प्रशिक्षु को उपस्थित होना होगा
राष्ट्रीय परिषद द्वारा आयोजित एक परीक्षण। यदि वह उत्तीर्ण हो जाता है, तो उसे दक्षता का प्रमाण पत्र मिलता है।

शिक्षुता सलाहकार - सरकार को शिक्षुता सलाहकार, उप निदेशक नियुक्त करने का अधिकार है
योजना की निगरानी के लिए प्रशिक्षुता सलाहकार आदि। उन्हें विभिन्न शक्तियाँ प्रदान की गई हैं
अधिनियम के तहत।

अनुबंध के तहत विवाद और उनका निपटान

अधिनियम की धारा 20 में प्रावधान है कि यदि अनुबंध के नियमों एवं शर्तों से बाहर कोई विवाद है
उत्पन्न होने पर, इसे निर्णय के लिए शिक्षुता सलाहकार के पास भेजा जाएगा। द्वारा अपील की जा सकती है
प्रशिक्षुता सलाहकार के निर्णय की सूचना के 30 दिनों के भीतर पीड़ित पक्ष
परिषद और ऐसी अपील की सुनवाई और निर्धारण उस परिषद की नियुक्त समिति द्वारा किया जाएगा
इस प्रयोजन के लिए, और समिति का ऐसा निर्णय अंतिम होगा।

परीक्षण का आयोजन और प्रमाणपत्र प्रदान करना और प्रशिक्षण का समापन (धारा 21) - (1) प्रत्येक व्यापार
जिस प्रशिक्षु ने प्रशिक्षण की अवधि पूरी कर ली है, वह द्वारा आयोजित की जाने वाली परीक्षा में शामिल होगा
राष्ट्रीय परिषद उस निर्दिष्ट व्यापार में उसकी दक्षता निर्धारित करेगी जिसमें उसने प्रवेश किया है
शानिर्दी प्रशिक्षण।

(2) प्रत्येक ट्रेड अपरेंटिस जो उप-धारा (1) में निर्दिष्ट परीक्षा उत्तीर्ण करता है, उसे प्रदान किया जाएगा
राष्ट्रीय परिषद द्वारा व्यापार में दक्षता का प्रमाण पत्र।

(3) प्रत्येक स्नातक या तकनीशियन प्रशिक्षु, तकनीशियन के प्रशिक्षुता प्रशिक्षण में प्रगति
(व्यावसायिक) प्रशिक्षु का नियोक्ता द्वारा समय-समय पर मूल्यांकन किया जाएगा।

(4) प्रत्येक स्नातक या तकनीशियन प्रशिक्षु या तकनीशियन (व्यावसायिक) प्रशिक्षु, जो अपना पूरा करता है

संबंधित क्षेत्रीय बोर्ड की संतुष्टि के लिए प्रशिक्षुता प्रशिक्षण प्रदान किया जाएगा

उस बोर्ड द्वारा दक्षता का प्रमाण पत्र।

Offer and Acceptance of Employment (Section 22) - (1) It shall not be obligatory on the part of the employer to offer any employment to any apprentice who has completed the period of his apprenticeship training in his establishment, nor shall it be obligatory on the part of the apprentice to accept an employment under the employer.

(2) उपधारा (1) में किसी बात के होते हुए भी, जहां अनुबंध में कोई शर्त है

शिक्षुता, शिक्षुता प्रशिक्षण के सफल समापन के बाद, सेवा प्रदान करेगा

नियोक्ता, ऐसे पूरा होने पर, नियोक्ता को उपयुक्त रोजगार की पेशकश करने के लिए बाध्य होगा

प्रशिक्षु, और प्रशिक्षु उस अवधि के लिए उस क्षमता में नियोक्ता की सेवा करने के लिए बाध्य होगा

और ऐसे पारिश्रमिक पर जो अनुबंध में निर्दिष्ट किया जा सकता है:

बशर्ते कि जहां प्रशिक्षुता की राय में ऐसी अवधि या पारिश्रमिक नहीं है

सलाहकार, उचित, वह ऐसी अवधि या पारिश्रमिक को संशोधित कर सकता है ताकि इसे उचित बनाया जा सके, और

इस प्रकार संशोधित अवधि या पारिश्रमिक को सहमत अवधि या पारिश्रमिक माना जाएगा

प्रशिक्षु और नियोक्ता के बीच.

अपराध और दंड (धारा 30)

(1) यदि कोई नियोक्ता - (ए) किसी ऐसे व्यक्ति को प्रशिक्षु के रूप में नियुक्त करता है जो इस प्रकार नियुक्त होने के लिए योग्य नहीं है,

या

(बी) प्रशिक्षुता के अनुबंध के नियमों और शर्तों को पूरा करने में विफल रहता है, या

(सी) उसके लिए आवश्यक प्रशिक्षुओं की संख्या से संबंधित इस अधिनियम के प्रावधानों का उल्लंघन करता है

उन प्रावधानों के तहत संलग्न होने के लिए, उसे एक अवधि के लिए कारावास से दंडनीय होगा

इसे छह महीने तक बढ़ाया जा सकता है या जुर्माना लगाया जा सकता है या दोनों से दंडित किया जा सकता है।

(2) यदि किसी नियोक्ता या किसी अन्य व्यक्ति को - (ए) कोई जानकारी या रिटर्न प्रस्तुत करने की आवश्यकता है - (i)

ऐसी जानकारी या रिटर्न देने से इंकार या उपेक्षा करता है, या

(ii) कोई ऐसी जानकारी या रिटर्न देता है या दिलवाता है जो गलत है और जो वह गलत है

झूठ जानता है या मानता है या सच नहीं मानता है, या

(iii) उत्तर देने से इंकार कर देता है, या किसी भी प्रश्न को प्राप्त करने के लिए आवश्यक किसी भी प्रश्न का गलत उत्तर देता है
उसके द्वारा प्रदान की जाने वाली आवश्यक जानकारी, या

(बी) केंद्रीय या राज्य शिक्षुता सलाहकार या ऐसे किसी भी व्यक्ति का खर्च उठाने से इनकार करता है या जानबूझकर उपेक्षा करता है
अन्य व्यक्ति, जो सहायक शिक्षुता सलाहकार के पद से नीचे का न हो, जिसे इसके द्वारा प्राधिकृत किया जा सकता है
केंद्रीय या राज्य शिक्षुता सलाहकार को इस संबंध में लिखित रूप से किसी भी उचित सुविधा के लिए
इस अधिनियम द्वारा या इसके अंतर्गत प्राधिकृत कोई भी प्रविष्टि, निरीक्षण, परीक्षण या पूछताछ करना, या

(सी) प्रशिक्षुता सलाहकार की मंजूरी के बिना किसी प्रशिक्षु से ओवरटाइम काम करने की आवश्यकता होती है, या

(डी) किसी प्रशिक्षु को किसी ऐसे काम पर नियुक्त करता है जो उसके प्रशिक्षण से जुड़ा नहीं है, या

(ई) प्रशिक्षु को टुकड़े-टुकड़े के आधार पर भुगतान करता है, या

(एफ) किसी आउटपुट बोनस या प्रोत्साहन योजना में भाग लेने के लिए एक प्रशिक्षु की आवश्यकता होती है, वह होगा
छह महीने तक की कैद या जुर्माना या दोनों से दंडनीय है।

जुर्माना जहां कोई विशेष जुर्माना निर्दिष्ट नहीं है (धारा 31) - यदि कोई नियोक्ता या कोई अन्य व्यक्ति
इस अधिनियम के किसी भी प्रावधान का उल्लंघन करता है जिसके लिए धारा 30 में कोई दंड प्रदान नहीं किया गया है, वह होगा
जुर्माने से दंडनीय होगा जो एक हजार रुपये से कम नहीं होगा लेकिन तीन तक बढ़ाया जा सकता है
हजार रुपये.

कंपनियों द्वारा अपराध (धारा 32)

(1) यदि इस अधिनियम के तहत अपराध करने वाला व्यक्ति एक कंपनी है, तो उस समय प्रत्येक व्यक्ति
जो अपराध किया गया था, उसके आचरण के लिए कंपनी प्रभारी थी और उसके प्रति जिम्मेदार थी
कंपनी के व्यवसाय के साथ-साथ कंपनी को भी अपराध का दोषी माना जाएगा
उसके विरुद्ध कार्यवाही की जाएगी और तदनुसार दंडित किया जाएगा:

बशर्ते कि इस उप-धारा में शामिल कोई भी बात ऐसे किसी भी व्यक्ति को इसके लिए उत्तरदायी नहीं बनाएगी
इस अधिनियम में सजा का प्रावधान है यदि वह यह साबित कर दे कि अपराध उसकी जानकारी के बिना किया गया था
या कि उसने ऐसे अपराध को रोकने के लिए सभी उचित परिश्रम किए।

(2) उपधारा (1) में किसी बात के होते हुए भी, जहां इस अधिनियम के तहत कोई अपराध हुआ हो
किसी कंपनी द्वारा किया गया है और यह साबित हो गया है कि अपराध सहमति से किया गया है या
किसी निदेशक, प्रबंधक, सचिव या की मिलीभगत, या उनकी ओर से किसी लापरवाही के लिए जिम्मेदार है
कंपनी के अन्य अधिकारी, ऐसे निदेशक, प्रबंधक, सचिव या अन्य अधिकारी भी होंगे

उस अपराध के लिए दोषी माना जाएगा और उसके विरुद्ध कार्यवाही की जाएगी और दंडित किया जाएगा
इसलिए।

स्पष्टीकरण: इस धारा के प्रयोजनों के लिए, - (ए) "कंपनी" का अर्थ एक कॉर्पोरेट निकाय है और इसमें शामिल है
कोई फर्म या व्यक्तियों का अन्य संघ; और

(बी) किसी फर्म के संबंध में "निदेशक" का अर्थ फर्म में भागीदार है।

अपराधों का संज्ञान (धारा 33)

कोई भी अदालत इस अधिनियम या इसके तहत बनाए गए नियमों के तहत किसी भी अपराध का संज्ञान नहीं लेगी
शिक्षित सलाहकार या रैक के अधिकारी द्वारा की गई लिखित शिकायत पर
अपराध होने की तारीख से छह महीने के भीतर उप शिक्षित सलाहकार और उससे ऊपर
प्रतिबद्ध होने का आरोप लगाया गया है।

4बी. कर्मचारी राज्य बीमा अधिनियम, 1948

परिचय

कर्मचारी राज्य बीमा अधिनियम, [ईएसआईसी] 1948, अधिनियमित सामाजिक कल्याण कानून का एक हिस्सा है
मुख्य रूप से बीमारी, मातृत्व के मामले में कर्मचारियों को कुछ लाभ प्रदान करने के उद्देश्य से
और रोज़गार की चोट और उससे जुड़े कुछ अन्य मामलों के लिए भी प्रावधान करना।
अधिनियम वास्तव में के निदेशक सिद्धांतों में निहित सामाजिक-आर्थिक न्याय के लक्ष्य को प्राप्त करने का प्रयास करता है
हमारे संविधान के भाग 4 के तहत राज्य की नीति, विशेष रूप से अनुच्छेद 41, 42 और 43 जो इसमें शामिल हैं
राज्य काम करने का अधिकार, शिक्षा और सार्वजनिक सहायता सुनिश्चित करने के लिए प्रभावी प्रावधान करेगा
बेरोजगारी, बुढ़ापा, बीमारी और विकलांगता के मामलों में। यह अधिनियम इन्हें मूर्त रूप देने का प्रयास करता है
केवल एक सीमित सीमा तक ही वस्तुओं को स्वीकार किया गया। यह अधिनियम फैक्टरी से भी व्यापक फलक बाला बन जाता है
कार्यवाही करना। इस अर्थ में कि जबकि फैक्ट्री अधिनियम का संबंध लोगों के स्वास्थ्य, सुरक्षा, कल्याण, छुट्टी आदि से है
केवल फैक्ट्री परिसर में कार्यरत श्रमिक। लेकिन इस अधिनियम का लाभ कर्मचारियों को मिलता है
चाहे वे कारखाने या प्रतिष्ठान के अंदर या कहीं और काम कर रहे हों या वे सीधे तौर पर नियोजित हों
मुख्य कर्मचारी या किसी मध्यवर्ती एजेंसी के माध्यम से, यदि रोजगार आकस्मिक है या अंदर है
कारखाने या प्रतिष्ठान से संबंध.

संबंधित विधान: ईएसआई (केंद्रीय) नियम, 1950 और ईएसआई (सामान्य) विनियम, 1950

मूल

कर्मचारी राज्य बीमा अधिनियम वर्ष 1948 में भारत की संसद द्वारा प्रख्यापित किया गया था।

शुरुआत ईएसआईसी योजना से की गई जो शुरुआत में 2 फरवरी 1952 को केवल दो औद्योगिक केंद्रों पर शुरू की गई थी देश में अर्थात् कानपुर और दिल्ली में लगभग 1.20 लाख श्रमिकों की कुल कवरेज के साथ। वहाँ योजना को चरणबद्ध तरीके से पूरे देश में क्रियान्वित करने के बाद राज्य सरकारों की भागीदारी.

उद्देश्य:

ईएसआई अधिनियम एक सामाजिक कल्याण कानून है जिसे कुछ लाभ प्रदान करने के उद्देश्य से अधिनियमित किया गया है बीमारी, मातृत्व और रोजगार चोट के मामले में कर्मचारी। अधिनियम के तहत, कर्मचारी करेंगे चिकित्सा राहत, नकद लाभ, मातृत्व लाभ, मृत श्रमिकों के आश्रितों को पेंशन प्राप्त करें और घातक या अन्य चोटों और बीमारियों के लिए मुआवजा।

परिभाषाएं

फैक्टरी अधिनियम, 1948 की धारा 2 (एम) के अनुसार, फैक्टरी का अर्थ परिसर सहित कोई भी परिसर है

उसके -

(ए) जहाँ किसी भी दिन दस या अधिक व्यक्ति मजदूरी के लिए नियोजित हैं या नियोजित थे

बारह महीने से पहले, और जिसके किसी भी हिस्से में विनिर्माण प्रक्रिया चल रही हो

सत्ता की सहायता या सामान्यतः इसी प्रकार चलायी जाती है, या

(बी) जहाँ किसी भी दिन बीस या अधिक व्यक्ति मजदूरी के लिए नियोजित हैं या नियोजित थे

बारह महीनों से पहले, और जिसके किसी भाग में विनिर्माण प्रक्रिया चल रही हो

सत्ता की सहायता के बिना या सामान्यतः ऐसा ही किया जाता है।

लेकिन इसमें खान अधिनियम, 1952 के संचालन के अधीन कोई खदान या रेलवे रनिंग शेड शामिल नहीं है;

फैक्टरी अधिनियम की धारा 2 (के) के अनुसार, "विनिर्माण प्रक्रिया" का अर्थ है - (i) के लिए कोई प्रक्रिया

बनाना, बदलना, मरम्मत करना, सजाना, परिष्करण, पैकिंग, तेल लगाना, धोना, सफाई करना, तोड़ना,

किसी भी वस्तु या पदार्थ को उसके उपयोग, बिक्री की दृष्टि से नष्ट करना, या अन्यथा उपचारित करना या अनुकूलित करना,

परिवहन, वितरण या निपटान, या

(ii) तेल, पानी, सीवेज या कोई अन्य पदार्थ पंप करना; या;

(iii) बिजली पैदा करना, बदलना या संचारित करना; या

(iv) मुद्रण के लिए प्रकार तैयार करना, लेटर प्रेस द्वारा मुद्रण, लिथोग्राफी, फोटोग्राफ्योर या अन्य समान

प्रक्रिया या मुस्तक बाइंडिंग; एलआरए-6] [एलआरए-7 या एलआरए-7]

(v) जहाजों या जहाजों का निर्माण, पुनर्निर्माण, मरम्मत, मरम्मत, परिष्करण या उन्हें तोड़ना;

(vi) कोल्ड स्टोरेज में किसी वस्तु का संरक्षण या भंडारण करना;

न्यूनतम वेतन अधिनियम की धारा 2 (एच) के अनुसार, "मजदूरी" - का अर्थ है सभी सक्षम पारिश्रमिक

धन के रूप में व्यक्त किया जा रहा है जो कि रोजगार अनुबंध की शर्तों में व्यक्त होता है

या निहित पूरा किया गया था जो उसके रोजगार या काम के संबंध में नियोजित व्यक्ति को देय हो

ऐसे रोजगार में किया गया और इसमें मकान किराया भत्ता शामिल है लेकिन इसमें शामिल नहीं है -

(i) का मान -

(ए) किसी भी घर में हल्के पानी चिकित्सा देखभाल की आपूर्ति या

(बी) उपयुक्त के सामान्य या विशेष आदेश द्वारा अपवर्जित कोई अन्य सुविधा या कोई सेवा

सरकार;

(ii) नियोक्ता द्वारा किसी व्यक्ति निधि या भविष्य निधि या किसी योजना के तहत भुगतान किया गया कोई भी योगदान

सामाजिक बीमा का;

(iii) कोई यात्रा भत्ता या किसी यात्रा रियायत का मूल्य;

(iv) नियोजित व्यक्ति को प्रकृति द्वारा उस पर आने वाले विशेष खर्चों को चुकाने के लिए भुगतान की गई कोई भी राशि

उसके रोजगार का; या

(v) सेवामुक्ति पर देय कोई उपदान

प्रयोज्यता:

• ईएसआई अधिनियम पूरे भारत तक फैला हुआ है।

• यह सरकारी कारखानों (मौसमी कारखानों को छोड़कर) सहित सभी कारखानों पर लागू होता है।

जो 10 या अधिक कर्मचारियों को रोजगार देते हैं और इनकी सहायता से विनिर्माण प्रक्रिया को आगे बढ़ाते हैं

बिजली और 20 कर्मचारी जहां विनिर्माण प्रक्रिया बिना सहायता के की जाती है

शक्ति।

• यह अधिनियम दुकानों और प्रतिष्ठानों पर भी लागू होता है। आम तौर पर, दुकानों और प्रतिष्ठान

20 से अधिक कर्मचारियों को नियोजित करना अधिनियम के अंतर्गत आता है। दिल्ली के अनुसार "दुकान"।

दुकानें एवं स्थापना अधिनियम, 1954 का अर्थ है कोई भी परिसर जहां सामान बेचा जाता है

खुदरा या थोक या जहां ग्राहकों को सेवाएं प्रदान की जाती हैं, और इसमें एक कार्यालय शामिल है, ए भण्डार-कक्ष, गोदाम, गोदाम या कार्यस्थल या कार्यस्थल, चाहे एक ही परिसर में हों या अन्यथा, ऐसे व्यापार या व्यवसाय में या उसके संबंध में उपयोग किया जाता है लेकिन इसमें शामिल नहीं है फ़ैक्टरी या व्यावसायिक प्रतिष्ठान। "प्रतिष्ठान" का अर्थ है एक दुकान, एक वाणिज्यिक प्रतिष्ठान, आवासीय होटल, रेस्तरां, भोजनालय, थिएटर या सार्वजनिक स्थान मनोरंजन या मनोरंजन जिस पर यह अधिनियम लागू होता है और इसमें ऐसे अन्य शामिल हैं स्थापना, जैसा कि सरकार, आधिकारिक राजपत्र में अधिसूचना द्वारा घोषित कर सकती है इस अधिनियम के प्रयोजन के लिए स्थापना. दिल्ली की दुकानें और प्रतिष्ठान के अनुसार अधिनियम, 1954, "वाणिज्यिक प्रतिष्ठान" का अर्थ है कोई भी परिसर जहां कोई व्यापार, व्यवसाय या पेशे या उसके संबंध में या उसके आनुषंगिक या सहायक कोई कार्य किया जाता है और इसमें सोसायटी पंजीकरण अधिनियम, 1860 के तहत पंजीकृत सोसायटी और धर्मार्थ या शामिल है अन्य ट्रस्ट, चाहे वह पंजीकृत हो या नहीं, जो कोई व्यवसाय, व्यापार या पेशा चलाता हो पत्रकारिता और मुद्रण के संबंध में या उसके आनुषंगिक या सहायक कार्य प्रतिष्ठान, ठेकेदार और लेखा परीक्षक प्रतिष्ठान, खदानें और खदानें शासित नहीं हैं खान अधिनियम, 1952 द्वारा, निजी लाभ के लिए चलाए जाने वाले शैक्षणिक या अन्य संस्थान और परिसर जिसमें बैंकिंग, बीमा, स्टॉक और शेयर, ब्रॉकरेज या उत्पाद विनियम का व्यवसाय होता है जारी है, लेकिन इसमें फ़ैक्टरी अधिनियम के तहत पंजीकृत कोई दुकान या फ़ैक्टरी शामिल नहीं है, 1948, या थिएटर, सिनेमा, रेस्तरां, भोजनालय, आवासीय होटल, कलब या अन्य सार्वजनिक मनोरंजन या मनोरंजन के स्थान। फॉर्म 01 - नियोक्ता पंजीकरण फॉर्म भी दुकानों के तहत प्राप्त पंजीकरण प्रमाण पत्र या लाइसेंस की एक प्रति की आवश्यकता है इस फॉर्म के साथ स्थापना अधिनियम संलग्न करना होगा। इससे यह बिल्कुल स्पष्ट है कि ई.एस.आई अधिनियम दुकानों और प्रतिष्ठानों पर लागू होगा। फिर से दुकानों की परिभाषा और दुकान और स्थापना अधिनियम के आधार पर स्थापना दर राज्य दर राज्य अलग-अलग होगी वह विशेष राज्य.

- यह अधिनियम भारतीय नौसेना, सेना या वायु सेना के किसी भी सदस्य पर लागू नहीं होता है।
- आकस्मिक, अस्थायी या संविदा कर्मचारियों सहित सभी कर्मचारी जो इससे कम वेतन प्राप्त कर रहे हैं 10,000 रुपये प्रति माह का कवर मिलता है। अधिकतम सीमा 7500 रुपये से बढ़ाकर 10000 रुपये कर दी गई है 01.10.06 से प्रभावी।

- शिक्षुता अधिनियम के अंतर्गत आने वाले प्रशिक्षु इस अधिनियम के अंतर्गत शामिल नहीं हैं। अनुसार

शिक्षुता अधिनियम 1961 के अनुसार, "प्रशिक्षु" का अर्थ वह व्यक्ति है जो शिक्षुता से गुजर रहा है शिक्षुता अनुबंध के अनुसरण में प्रशिक्षण।

- o किसी भी योजना के तहत प्रशिक्षु, जैसा कि नाम से पता चलता है, गुर सीखने आते हैं जहां तक कारखाने के उत्पादन का संबंध है, व्यापार और इसकी बहुत अधिक गिनती नहीं हो सकती है, इस दृष्टि से, प्रशिक्षुओं को कानूनों के कार्यान्वयन से छूट दी गई है

श्रम से संबंधित, जब तक कि राज्य सरकार ने अन्यथा न सोचा हो।-- क्षेत्रीय

निदेशक ईएसआईसी बनाम मैसर्स अरुदयोग 1987 (1) एलएलजे 292।

- कोई कारखाना या प्रतिष्ठान, जिस पर यह अधिनियम लागू होता है, उसके द्वारा शासित होता रहेगा

प्रावधान, भले ही नियोजित श्रमिकों की संख्या निर्दिष्ट सीमा से कम हो या

उसके बाद बिजली की सहायता से चलने वाली विनिर्माण प्रक्रिया बंद हो जाती है।

- जहां एक श्रमिक को ईएसआई योजना के तहत कवर किया जाता है,

○ कर्मकार मुआवजा अधिनियम के तहत मुआवजे का दावा नहीं किया जा सकता है

रोजगार चोट का सम्मान.

○ मातृत्व लाभ अधिनियम के तहत किसी लाभ का दावा नहीं किया जा सकता है।

महत्वपूर्ण केस कानून

1. जहां कुछ क्लबों द्वारा न केवल खेल सुविधाएं बल्कि रसोईघर भी बनाए रखा जाता है, जिसमें ए

बड़ी संख्या में सदस्य आते हैं, जरूरी नहीं कि वे खेलों में ही भाग ले रहे हों

गतिविधियों के अलावा, वे पेय पदार्थ आदि लेकर अपना और अपने मेहमानों का मनोरंजन भी कर रहे हैं

क्लब द्वारा चाय परोसी गई। रसोई में होने वाली गतिविधियों का सीधा संबंध गतिविधियों से होता है

क्लब परिसर के बाकी हिस्सों में जारी रहा। के अंतर्गत क्लब का पंजीकृत होना आवश्यक है

ईएसआई अधिनियम इस तथ्य पर ध्यान दिए बिना क्लब द्वारा नियुक्त सभी कर्मचारियों के संबंध में है

जिस विभाग में वे काम कर रहे हैं। क्रिकेट क्लब ऑफ इंडिया शब्द की परिभाषा को पूरा करता है

एस के तहत 'कारखाना'। अतः अधिनियम की धारा 2(12) इसके अंतर्गत आती है।-- क्रिकेट क्लब ऑफ इंडिया बनाम ईएसआई

निगम 1994 (69) एफएलआर 19।

2. जहां किसी प्रतिष्ठान में समाशोधन और अग्रेषण जैसी गतिविधियां चल रही हों, वहां ऐसा होगा

भले ही दस्तावेजों की सफाई सीमा शुल्क में की जाती है, फिर भी यह "दुकान" शब्द के अंतर्गत आता है

माल के निर्यात और आयात के लिए घर। ऐसे व्यवसाय में शामिल व्यक्ति खानपान कर रहा है

निर्यातिकों और आयातकों और माल को आगे ले जाने के इच्छुक अन्य लोगों की ज़रूरतें। -- आकाशवाणी

1993 एससी 252।

3. जिस किसी के पास उत्पाद है वह विज्ञापन एजेंसी से संपर्क कर सकता है। विज्ञापन एजेंसी करेगी

अपने द्वारा नियोजित विशेषज्ञों की सेवाओं का उपयोग करके उसके लिए एक विज्ञापन अभियान तैयार करें

इस ओर से। यह ग्राहक को अभियान बेचता है और उसकी कीमत प्राप्त करता है। निस्संदेह,

कीमत अभियान की प्रकृति पर निर्भर करेगी लेकिन इससे कोई खास लाभ नहीं होगा

अंतर। मूलतः, विज्ञापन एजेंसी किसी ग्राहक को सक्षम बनाने के लिए उसे अपनी विशेषज्ञ सेवाएँ बेचती है

ग्राहक को भाषा को खारब किए बिना अपने उत्पादों का एक प्रभावी अभियान शुरू करना होगा

एक विज्ञापन एजेंसी के परिसर को "दुकान" कहा जा सकता है।--ईएसआई कॉर्पोरेशन बनाम आरके स्वामी

1993 (67) एफएलआर 1145 : 1993 (2) सीएलआर 1068।

4. जहां एक नौकरी से निकाला गया कर्मचारी ले-ऑफ रजिस्टर पर हस्ताक्षर करने के बाद फैक्ट्री से बाहर निकल रहा था

परिसर और सड़क पार करते समय एक स्कूटर ने उसे टक्कर मार दी, जिससे उसे चोटें आईं

काल्पनिक सिद्धांत के आधार पर रोजगार के दौरान कवर के रूप में लिया गया

विस्तार.-- सत्या शर्मा बनाम ईएसआई कॉर्पोरेशन 1991 (63) एफएलआर 339।

5. यदि कर्मचारी द्वारा कार्य तत्काल निगरानी या देखरेख में किया जाता है

प्रधान नियोक्ता या उसका एजेंट, अन्य शर्तों के अधीन, जैसा कि परिकल्पना की गई है, पूरा किया जा रहा है

के प्रयोजन हेतु कर्मचारी होगा। 2(9).-- सीईएस कॉर्पोरेशन लिमिटेड बनाम सुभाष चंद्रा

बोस 1992 (1) एलएलजे 475।

6. ऐसा कार्य जो कारखाने या प्रतिष्ठान के कार्य के लिए अनुकूल हो या जिसके लिए आवश्यक हो

फैक्ट्री या प्रतिष्ठान के कार्य में वृद्धि आकस्मिक होगी या

कारखाने या प्रतिष्ठान के कार्य से प्रारंभिक या जुड़ा हुआ। आकस्मिक

कर्मचारियों को भी इसके दायरे में लाया जाएगा और वे अधिनियम के तहत मिलने वाले लाभों के हकदार होंगे

अनुदान, के विस्तार के लिए अतिरिक्त भवनों के निर्माण हेतु आकस्मिक श्रमिकों को नियोजित किया गया

अधिनियम के तहत कारखाने के कर्मचारी हैं।-- क्षेत्रीय निदेशक, ईएसआईसी बनाम साउथ इंडिया फ्लोर मिल्स

लिमिटेड 1986 (53) एफएलआर 178।

7. प्रिसिपल की मरम्मत, साइट की सफाई, भवनों के निर्माण आदि के लिए लगाए गए कर्मचारी

नियोक्ता ऐसे के अर्थ में कर्मचारी हैं। अधिनियम की धारा 2(9).--किलोस्कर न्यूमेटिक कंपनी.

लिमिटेड बनाम ईएसआई कॉर्पोरेशन 1987 (70) एफजेआर 199।

8. अभिव्यक्ति "मजदूरी के लिए या किसी कारखाने के काम के संबंध में नियोजित या

स्थापना" बहुत व्यापक आयाम वाली है और इसकी व्यापकता किसी भी तरह से पूर्वाधित नहीं है

अभिव्यक्ति और इसमें मजदूरी या इससे जुड़े किसी भी काम के लिए नियोजित कोई भी व्यक्ति शामिल है

कारखाने या प्रतिष्ठान का प्रशासन या बिक्री या वितरण के संबंध में

कारखाने या प्रतिष्ठानों के उत्पाद। वैधानिक में "शामिल" शब्द है

किसी शब्द की परिभाषा का प्रयोग आम तौर पर पूर्ववर्ती शब्दों के अर्थ को बढ़ाने के लिए किया जाता है और यह है

विस्तार के माध्यम से न कि प्रतिबंध के माध्यम से। यह निर्धारित करने के लिए कि क्या कर्मचारी

कंपनी अपने शाखा बिक्री कार्यालयों में काम कर रही है और बिक्री के कार्य कर रही है

कंपनी द्वारा निर्मित वस्तुओं के साथ-साथ उत्पादित वस्तुओं का वितरण

विदेशी कंपनी "कर्मचारी" हैं, जो प्रासंगिक है वह यह नहीं है कि वे "मुख्य रूप से" हैं या नहीं

मुख्य रूप से कंपनी के उत्पादों की बिक्री और वितरण में लगी हुई है लेकिन क्या

के उत्पादों की बिक्री और वितरण का व्यवसाय या तो "मुख्यतः" या "मामूली"।

विदेशी कंपनी की ओर से किया जा रहा है काम यदि का मुख्य व्यवसाय

कंपनी स्वयं शाखा बिक्री कार्यालयों में विदेशी उत्पादों की बिक्री और वितरण करती है

कंपनी और कार्यरत कर्मचारियों को मूल रूप से कंपनी द्वारा नियोजित किया गया है

इस कार्य के संबंध में, कर्मचारियों को शाखा बिक्री पर रोके रखना कठिन होगा

एस में परिभाषित शब्द के अर्थ में कार्यालय "कर्मचारी" नहीं हैं। अधिनियम की धारा 2(9).

इस तथ्य के बावजूद कि कंपनी के उत्पादों की बिक्री और वितरण

ऐसे कार्यालय केवल सीमांत हैं।-- महानिदेशक, ईएसआई निगम बनाम वैज्ञानिक उपकरण कंपनी।

लिमिटेड 1995 लैब. आईसी 651 .

9. जहां मार्बल बनाने वाली कंपनी द्वारा मार्बल लगाने का काम ठेकेदार को दिया जाता है

कंपनी, ठेकेदार का कर्तव्य केवल काम पूरा करना है, जबकि मार्बल, सीमेंट आदि का काम पूरा करना है

विनिर्माण कंपनी द्वारा आपूर्ति की गई, ठेकेदार द्वारा नियोजित श्रमिक होंगे

कारखाने के कर्मचारी एस के तहत। अधिनियम के 2(9)-- 1992 (2) सीएलआर 881।

10. के लिए आकस्मिक या अस्थायी या स्थायी कर्मचारी जैसा कोई अंतर नहीं है

अभिव्यक्ति "कर्मचारी" जैसा कि एस के अंतर्गत परिभाषित है। अधिनियम की धारा 2(9). यह इतना व्यापक है कि इसमें a भी शामिल है

आकस्मिक कर्मचारी जो केवल एक दिन के वेतन के लिए नियुक्त किया जाता है। परीक्षण यह है कि क्या

व्यक्ति को किसी ऐसे काम पर मजदूरी के लिए नियुक्त किया जाता है जो किसी कारखाने के काम से जुड़ा हो

प्रतिष्ठान जो अधिनियम द्वारा छूट प्राप्त प्रतिष्ठानों को छोड़कर अधिनियम के लागू होने का वहन करता है

परिभाषा।-- ईएसआई कॉर्पोरेशन बनाम सुवर्णा सॉ मिल्स 1980 (57) एफजेआर 154।

11. जहां संबंधित विश्वविद्यालय द्वारा संचालित प्रकाशन एवं प्रेस विभाग कार्यरत है

पाठ्य पुस्तकों, पत्रिकाओं, रजिस्टरों, प्रपत्रों आदि की छपाई, जो कि होगी

विनिर्माण प्रक्रिया।-- उस्मानिया विश्वविद्यालय बनाम ईएसआई कॉर्पोरेशन 1986 (1) एलएलएन 72

12. जहां किसी भी सामान का निर्माण नहीं हो रहा था और न ही होटल किसी सामान का निर्माण कर रहा था

दूध और दही को संरक्षित करने के लिए एक रेफ्रिजरेटर को छोड़कर बिजली की सहायता से, और जैसे

रसोई में खाने-पीने का सामान बनाने और रेफ्रिजरेटर में बिजली का कोई उपयोग नहीं हुआ

केवल दूध और दही के संरक्षण के लिए रखा गया था, कोई विनिर्माण प्रक्रिया नहीं थी।-- रिट्रॉ

होटल बनाम ईएसआई कॉर्पोरेशन। 1995 (1) मह. एलजे 63.

13. छुट्टियों के लिए भुगतान की गई मजदूरी परिभाषित मजदूरी है।-- आरडी, ईएसआई कॉर्पोरेशन बनाम राज केशव कंपनी।

1991 लैब. आईसी 1991 लैब. आईसी 1989.

14. अंशदान के प्रयोजन के लिए ओवरटाइम मजदूरी को "मजदूरी" के रूप में नहीं माना जा सकता है

अधिनियम।-- हिंद आर्ट प्रेस बनाम ईएसआई कॉर्पोरेशन 1990 (1) एलएलजे 195।

15. ईएसआई निगम को अंशदान का बकाया वसूलने की शक्ति प्रदान की गई है

नियोक्ता को देय शेष अंशदान पर हर्जाना/ब्याज सहित।

तदनुरूप यह लाभ के बकाया का ब्याज सहित भुगतान करने के लिए बाध्य है

बीमित कर्मचारी या उसके आश्रित।-- ईएसआई कॉर्पोरेशन बनाम भाग सिंह 1989 (2) एलएलजे 126।

16. ईएसआई अधिनियम की धारा 53 (मुआवजा या क्षति की प्राप्ति या वसूली पर रोक

किसी अन्य कानून के तहत) धारा के तहत उपचार पर रोक नहीं लगाता है। मोटर वाहन अधिनियम की धारा 110ए,

1939।-- उप महाप्रबंधक कैएसआरटीसी बनाम गोपाल मुदलियार 1983 (46) एफएलआर 194।

छादित क्षेत्रों

ईएसआई योजना को क्षेत्रवार चरणबद्ध तरीके से क्रियान्वित किया जा रहा है। में यह योजना क्रियान्वित की जा रही है नागालैंड, मणिपुर, निपुरा, सिक्किम, अरुणाचल प्रदेश को छोड़कर लगभग सभी केंद्र शासित प्रदेश और राज्य और मिजोरम.

अधिनियम का प्रशासन

अधिनियम के प्रावधानों को कर्मचारी राज्य बीमा निगम द्वारा प्रशासित किया जाता है। यह इसमें कर्मचारियों, नियोक्ताओं, केंद्र और राज्य सरकार का प्रतिनिधित्व करने वाले सदस्य शामिल हैं, इसके अलावा, संसद और चिकित्सा पेशे के प्रतिनिधि। से एक स्थायी समिति का गठन किया गया निगम के सदस्यों के बीच एक कार्यकारी निकाय के रूप में कार्य करता है। चिकित्सा लाभ परिषद, केंद्र सरकार द्वारा गठित, एक अन्य वैधानिक निकाय है जो निगम को सलाह देता है चिकित्सा लाभ के प्रशासन, अनुदान के प्रयोजनों के लिए प्रमाणीकरण से संबंधित मामले लाभ और अन्य संबंधित मामले।

पंजीकरण

नियोक्ता को 15 तारीख के भीतर अपनी फैक्ट्री या प्रतिष्ठान को ईएसआई कॉरपोरेशन में पंजीकृत कराना होगा अधिनियम उस पर लागू होने के कुछ दिनों बाद और नियोक्ता का कोड नंबर भी प्राप्त करें। आवेदन फॉर्म 01 में भरना होगा और आवेदन पत्र से संतुष्ट होने के बाद क्षेत्रीय कार्यालय नियोक्ता को एक कोड नंबर आवंटित करेगा, जिसे सभी दस्तावेजों में उद्धृत किया जाना चाहिए पत्र-व्यवहार।

पहचान पत्र

किसी कर्मचारी को कारखाने या प्रतिष्ठान में रोजगार पर एक घोषणा पत्र दाखिल करना आवश्यक है दिखाएँ कि वह अधिनियम के अंतर्गत आता है।

पंजीकरण पर प्रत्येक बीमित व्यक्ति को एक 'अस्थायी पहचान प्रमाणपत्र' प्रदान किया जाता है सामान्यतः तीन महीने की अवधि के लिए वैध है, लेकिन यदि आवश्यक हो तो आगे की अवधि के लिए बढ़ाया जा सकता है 3 महीने का। इस अवधि के भीतर, बीमित व्यक्ति को एक स्थायी 'पारिवारिक फोटो पहचान पत्र' दिया जाता है।

प्रमाणपत्र के बदले में, पहचान पत्र पहचान के साधन के रूप में कार्य करता है और होना भी चाहिए डिस्पेंसरी/क्लिनिक में चिकित्सा देखभाल और स्थानीय स्तर पर नकद लाभ का दावा करते समय प्रस्तुत किया गया निगम का कार्यालय। रोजगार बदलने की स्थिति में, इसे पहले प्रस्तुत किया जाना चाहिए

किसी भी डुप्लिकेट पंजीकरण को रोकने के लिए योजना के तहत पंजीकरण के साक्ष्य के रूप में नए नियोक्ता को। पहचान पत्र पर बीमित व्यक्ति के हस्ताक्षर/अंगूठे का निशान होता है। चूंकि चिकित्सा लाभ बीमित व्यक्तियों के परिवारों के लिए भी उपलब्ध है, जिसके हकदार परिवार के सदस्यों का विवरण है पोस्टकार्ड आकार की पारिवारिक फोटो लगे पहचान पत्र में चिकित्सा लाभ भी दिया जाता है। यदि पहचान पत्र खो गया है, निर्धारित भुगतान पर डुप्लिकेट कार्ड जारी किया जाता है।

नियोक्ता/कर्मचारियों का योगदान

दुनिया भर में अधिकांश सामाजिक सुरक्षा योजनाओं की तरह, ईएसआई योजना एक स्व-वित्तपोषित स्वास्थ्य योजना है बीमा योजना। कवर किए गए कर्मचारियों और उनके नियोक्ताओं से एक निश्चित राशि के रूप में योगदान लिया जाता है मजदूरी का प्रतिशत. वर्तमान में कवर किए गए कर्मचारी वेतन का 1.75% योगदान करते हैं, जबकि नियोक्ता बीमित व्यक्तियों को देय वेतन का 4.75% योगदान करते हैं। कर्मचारी कम कमा रहे हैं से और रुपये तक. 50 प्रति दिन अंशदान के भुगतान से छूट दी गई है।

योगदान नियोक्ता द्वारा निर्दिष्ट शाखाओं में नकद या चेक द्वारा जमा किया जाता है कुछ राष्ट्रीयकृत बैंक। सभी योगदानों के भुगतान की जिम्मेदारी नियोक्ता की है से संबंधित कर्मचारियों के वेतन से कर्मचारियों के योगदान के हिस्से में कटौती करने का अधिकार है वह अवधि जिसके संबंध में अंशदान देय है।

प्रत्येक छह महीने की दो योगदान अवधि और दो संबंधित लाभ हैं अवधि. योजना के तहत नकद लाभ आम तौर पर भुगतान किए गए योगदान से जुड़े होते हैं।

योगदान अवधि - 1 अप्रैल से 30 सितंबर, इसके अनुरूप नकद लाभ अवधि 1 है अगले वर्ष जनवरी से 30 जून तक।

अंशदान अवधि - 1 अक्टूबर से 31 मार्च, इसके अनुरूप नकद लाभ अवधि 1 जुलाई से है अगले वर्ष का 31 दिसंबर।

लेखा परीक्षक द्वारा अंशदान की वापसी का प्रमाणीकरण

कर्मचारी राज्य बीमा (सामान्य) विनियम, 1950 के विनियम 26 में संशोधन किया गया अधिसूचना संख्या एन-12/13/1/2008-पी एंड डी में रिटर्न में उल्लिखित कुछ विवरण शामिल करने होंगे नियोक्ताओं द्वारा जमा किया जाने वाला अंशदान. में किए गए संशोधनों की मुख्य विशेषताएं अंशदान के रिटर्न इस प्रकार हैं:-

1. रिकॉर्ड और रजिस्टरों के रखरखाव, प्रस्तुत करने के संबंध में नियोक्ताओं द्वारा स्व-घोषणा

घोषणा प्रपत्र, सीधे या तत्काल नियोक्ताओं के माध्यम से नियुक्त कर्मचारी और वेतन श्रमिकों को भुगतान किया गया।

2. 40 और अधिक कर्मचारियों को नियोजित करने वाले सभी नियोक्ताओं को एक प्रमाणपत्र शुल्क संलग्न करना होगा

अंशदान रिटर्न के संशोधित प्रारूप में चार्टर्ड अकाउंटेंट द्वारा प्रमाणित।

3. 40 से कम कर्मचारियों को नियोजित करने वाले नियोक्ताओं को स्व-प्रमाणन प्रदान करना होगा

अंशदान के रिटर्न में चार्टर्ड अकाउंटेंट से किसी प्रमाणीकरण के बिना।

चार्टर्ड अकाउंटेंट को प्रमाणित करना चाहिए कि उसने रिटर्न को रिकॉर्ड से सत्यापित कर लिया है

कंपनी के रजिस्टर।

यह अधिसूचना 01-04-2008 से लागू हो गयी है।

योजना के तहत लाभ

योजना के अंतर्गत आने वाले कर्मचारी स्वयं और आश्रितों के लिए चिकित्सा सुविधाओं के हकदार हैं। वे वे निर्दिष्ट आकस्मिकताओं की स्थिति में नकद लाभ के भी हकदार हैं, जिसके परिणामस्वरूप मजदूरी की हानि होती है उपार्जन क्षमता। बीमित महिलाएं कारावास के लिए मातृत्व लाभ की हकदार हैं। कहाँ बीमित कर्मचारी की मृत्यु रोजगार चोट या व्यावसायिक बीमारी के कारण होती है आश्रित पारिवारिक पेंशन के हकदार हैं। बीमित कर्मचारियों और उनके लिए विभिन्न लाभ आश्रित लाभ के हकदार हैं, लाभ की अवधि और अंशदारी शर्तें इस प्रकार हैं

अंतर्गत:

- चिकित्सा लाभ

- o स्वयं और आश्रितों के लिए बीमायोग्य रोजगार में प्रवेश के पहले दिन से पति/पत्नी, माता-पिता और स्वयं के या गोद लिए गए बच्चे।
सेवानिवृत्ति पर स्वयं और पति या पत्नी के लिए, बशर्ते कि उन्होंने पांच वर्ष पूरे कर लिए हों
सेवानिवृत्ति पर या स्थायी रूप से पीड़ित होने की स्थिति में बीमा योग्य रोजगार
बीमायोग्य रोजगार के दौरान शारीरिक अक्षमता।

- बीमारी में लाभ

- o बीमारी की स्थिति में बीमित व्यक्ति को बीमारी लाभ नकद में देय होता है
काम से अनुपस्थिति के परिणामस्वरूप और एक अधिकृत बीमा योग्य चिकित्सा द्वारा विधिवत प्रमाणित अधिकारी/व्यवसायी।
o बीमाधारक द्वारा अंशदान का भुगतान करने के बाद ही लाभ स्वीकार्य हो जाता है
6 महीने की योगदान अवधि में कम से कम 78 दिन।
o बीमारी लाभ लगातार दो में अधिकतम 91 दिनों के लिए देय है
योगदान अवधि.

- विस्तारित बीमारी लाभ

- o प्रमाणित अवधि के लिए बीमित व्यक्तियों को विस्तारित बीमारी लाभ देय है
निर्दिष्ट 34 दीर्घकालिक बीमारियों के मामले में बीमारी जिनके लिए लंबे समय तक उपचार की आवश्यकता होती है
और चिकित्सकीय सलाह पर काम से अनुपस्थित रहना।
o इस लाभ की पात्रता के लिए बीमित व्यक्ति को बीमा योग्य होना चाहिए
कम से कम 2 वर्ष का रोजगार। उसे इसके लिए अंशदान का भुगतान भी करना चाहिए था
पूर्ववर्ती 4 योगदान अवधियों या कहें 2 वर्षों में न्यूनतम 156 दिन।
o उचित चिकित्सा के आधार पर ईएसआई अधिकतम 2 वर्ष की अवधि के लिए देय है
नामित प्राधिकारी द्वारा प्रमाणीकरण और सत्यापन।

o विस्तारित बीमारी लाभ के रूप में नकद देय राशि 7 दिनों के भीतर देय है

संबंधित स्थानीय कार्यालय में संपूर्ण दावा पत्र जमा करने के बाद।

• उन्नत बीमारी लाभ

o यह नकद लाभ उत्पादक आयु वर्ग के बीमित व्यक्तियों को देय है

नसबंदी ऑपरेशन, अर्थात् पुरुष नसबंदी/ट्यूबेक्टोमी।

o योगदान सामान्य बीमारी लाभ के समान ही है।

o ट्यूबेक्टोमी के लिए 14 दिन और सात दिन के लिए उन्नत बीमारी लाभ देय है

पुरुष नसबंदी के मामले में।

• मातृत्व लाभ

o कारावास की स्थिति में बीमित महिला को मातृत्व लाभ देय है

गर्भपात या उससे संबंधित बीमारी।

o इसका दावा करने के लिए बीमित महिला को 2 में कम से कम 70 दिनों का भुगतान करना चाहिए

लगातार योगदान अवधि यानी 1 वर्ष।

o लाभ सामान्यतः 12 सप्ताह के लिए देय होता है, जिसे आगे बढ़ाया जा सकता है

चिकित्सीय आधार पर 16 सप्ताह।

o लाभ के भुगतान की दर मजदूरी के बराबर या मानक बीमारी से दोगुनी है

लाभ दर.

o लाभ विधिवत प्रमाणित दावा कागजात के 14 दिनों के भीतर देय है।

• विकलांगता लाभ

o विकलांगता लाभ शारीरिक रूप से पीड़ित बीमित कर्मचारियों को देय है

रोजगार की चोट या व्यावसायिक बीमारी के कारण विकलांगता।

• आश्रितों को लाभ

o आश्रित लाभ [पारिवारिक पेंशन] मृतक बीमाधारक के आश्रितों को देय है

वह व्यक्ति जहां मृत्यु रोजगार या व्यावसायिक बीमारी के कारण होती है।

o एक विधवा यह लाभ जीवन भर या पुनर्विवाह तक मासिक आधार पर प्राप्त कर सकती है।

o बेटा या बेटी 18 वर्ष की आयु तक यह लाभ प्राप्त कर सकते हैं।

o विधवा मां संहित माता-पिता जैसे अन्य आश्रित भी इसे प्राप्त कर सकते हैं

कुछ शर्तों के तहत लाभ.

o भुगतान की दर आश्रितों के बीच साझा की जाने वाली मजदूरी का लगभग 70% है

निश्चित अनुपात।

o पहली किस्त मृत्यु के बाद अधिकतम 3 महीने के भीतर देय होती है

एक बीमित व्यक्ति का और उसके बाद, नियमित मासिक आधार पर।

• अन्य लाभ जैसे अंतिम संस्कार का खर्च, व्यावसायिक पुनर्वास, शारीरिक सहायता की मुफ्त आपूर्ति

और उपकरण, निवारक स्वास्थ्य देखभाल और चिकित्सा बोनस।

नियोक्ताओं के दायित्व

1. नियोक्ता को अपने कारखाने या प्रतिष्ठानों को ईएसआई कॉर्पोरेशन के साथ पंजीकृत कराना चाहिए
अधिनियम लागू होने के 15 दिनों के भीतर, और नियोक्ता कोड प्राप्त करें
संख्या।
2. नियोक्ता को अधिनियम के अंतर्गत आने वाले कर्मचारियों से घोषणा पत्र प्राप्त करना चाहिए
और इसे घोषणा पत्र की वापसी के साथ ईएसआई कार्यालय में जमा करें। वह
कर्मचारियों को बीमा नंबर और उनकी पहचान के आवंटन की व्यवस्था करनी चाहिए
पते।
3. नियोक्ता को कर्मचारियों और अपने स्वयं के योगदान को ईएसआई खाते में जमा करना चाहिए
निर्धारित तरीके से, चाहे उसके पास पर्याप्त संसाधन हों या नहीं, के तहत उसका दायित्व
अधिनियम पर विवाद नहीं किया जा सकता। वह ईएसआई अंशदान का भुगतान न करने को उचित नहीं ठहरा सकते।
वित्त की उपलब्धता.
4. नियोक्ता को मासिक चालान के साथ अंशदान का रिटर्न प्रस्तुत करना चाहिए
भुगतान, प्रत्येक योगदान अवधि की समाप्ति के 30 दिनों के भीतर।
5. नियोक्ता को अंशदान के कारण किसी कर्मचारी का वेतन कम नहीं करना चाहिए
उसके (नियोक्ता) द्वारा देय।
6. नियोक्ता को निर्धारित रिकॉर्ड/रजिस्टरों को बनाए रखना चाहिए
कर्मचारियों का रजिस्टर, निरीक्षण पुस्तिका और दुर्घटना पुस्तिका।
7. नियोक्ता को स्थान पर किसी भी दुर्घटना की सूचना ईएसआई अधिकारियों को देनी चाहिए
गंभीर या धातक दुर्घटनाओं के मामले में 24 घंटे के भीतर या तुरंत रोजगार। उसे करना चाहिए
कर्मचारी को प्राथमिक उपचार और अस्पताल पहुंचाने की व्यवस्था करें। वह
अधिकारियों को दुर्घटना की ऐसी अतिरिक्त जानकारी और विवरण भी प्रस्तुत करना चाहिए
जैसी आवश्यकता हो सकती है।
8. नियोक्ता को स्थानीय कार्यालय और निकटतम ईएसआई डिस्पेंसरी/अस्पताल को सूचित करना चाहिए
किसी भी कर्मचारी की मृत्यु होने पर तुरंत।
9. नियोक्ता को किसी भी बीमार कर्मचारी को काम पर नहीं रखना चाहिए और यदि वह बीमार है तो उसे छुट्टी की अनुमति नहीं देनी चाहिए
निर्धारित प्रमाण पत्र जारी किया।
10. नियोक्ता को किसी भी कर्मचारी को उस अवधि के दौरान बर्खास्त या बर्खास्त नहीं करना चाहिए
बीमारी/प्रसूति/अस्थायी विकलांगता लाभ की प्राप्ति, या चिकित्सा के अंतर्गत है

उपचार, या विधिवत प्रमाणित बीमारी के परिणामस्वरूप या गर्भवत्स्था के कारण काम से अनुपस्थित है या कारावास.

ईएसआई अधिकारियों द्वारा निरीक्षण के लिए बनाए रखा जाने वाला रिकॉर्ड

1. उपस्थिति रजिस्टर/मस्टर रोल
2. वेतन/मजदूरी रजिस्टर/पेरोल
3. ईसी (कर्मचारी और नियोक्ता का योगदान) विवरण
4. कर्मचारी रजिस्टर
5. दुर्घटना पुस्तिका
6. अंशदान की वापसी
7. घोषणा पत्र की वापसी
8. चालान की प्राप्त प्रतियां
9. खाते की किताबें अर्थात् नकद/बैंक, व्यय रजिस्टर, बिक्री/खरीद रजिस्टर, पेटीएम कैश बुक, लेजर, सहायक बिल और वाउचर, डिलीवरी चालान (यदि कोई हो)।
10. कंपनी की वार्षिक जानकारी का प्रपत्र

कर्मचारी बीमा न्यायालय

ईएसआई अधिनियम के तहत उत्पन्न होने वाले किसी भी विवाद का निर्णय कर्मचारी बीमा न्यायालय द्वारा किया जाएगा, न कि ए द्वारा घरेतू कोर्ट। इसका गठन राज्य सरकार द्वारा ऐसे स्थानीय क्षेत्रों के लिए किया जाता है, जिन्हें निर्दिष्ट किया जा सकता है इसमें उतनी संख्या में न्यायाधीश होते हैं, जितनी सरकार उचित समझे। यह इस पर निर्णय देगा विवादों और दावों के बाद।

इस प्रकार के विवाद:

मैं। क्या कोई कर्मचारी अधिनियम के अंतर्गत आता है या क्या वह अंशदान का भुगतान करने के लिए उत्तरदायी है,

या

द्वितीय. किसी कर्मचारी की मजदूरी की दर या औसत दैनिक वेतन, या

iii. किसी भी कर्मचारी के संबंध में नियोक्ता द्वारा देय योगदान की दर, या

iv. वह व्यक्ति जो किसी कर्मचारी के संबंध में मुख्य नियोक्ता है या था

किसी भी लाभ का अधिकार और उसकी राशि और अवधि, या

vi. आश्रितों के लाभ के किसी भी भुगतान की समीक्षा पर निगम द्वारा जारी कोई भी निर्देश,

या

सातवीं. किसी अंशदान या लाभ या अन्य देय देय के संबंध में कोई अन्य मामला

अधिनियम के तहत वसूली योग्य।

का दावा है

में। मुख्य नियोक्ता से अंशदान की वसूली,

द्वितीय. एक ठेकेदार से अंशदान की वसूली,

iii. धारा 68 के तहत कम भुगतान या किसी योगदान का भुगतान न करने पर वसूली,

iv. धारा 70 के तहत अनुचित तरीके से प्राप्त लाभ के मूल्य या राशि की वसूली,

v. अधिनियम के तहत स्वीकार्य किसी भी लाभ की वसूली

कोई भी विवाद तब तक स्वीकार नहीं किया जाएगा जब तक कि नियोक्ता देय राशि का 50% न्यायालय में जमा न कर दे जैसा कि निगम ने दावा किया है।

कर्मचारी बीमा न्यायालय के आदेश के खिलाफ 60 दिनों के भीतर उच्च न्यायालय में अपील की जाएगी यदि इसमें कानून का कोई महत्वपूर्ण प्रश्न शामिल है।

अधिनियम के अंतर्गत प्रस्तुत किये जाने वाले महत्वपूर्ण प्रपत्र

फॉर्म 01

: नियोक्ता पंजीकरण फॉर्म

फॉर्म 01(ए)

रूप का वार्षिक जानकारी पर : फैक्टरी/प्रतिष्ठान

फॉर्म 1

: घोषणा प्रपत्र

फॉर्म 1ए

: पारिवारिक घोषणा पत्र

फॉर्म 1बी

: पारिवारिक घोषणा प्रपत्र में परिवर्तन

प्रपत्र 3

: घोषणा पत्र की वापसी

फॉर्म 4

: पहचान पत्र

फॉर्म 4(ए)	परिवार पहचान पत्र			
फॉर्म 5	योगदान की वापसी			
फॉर्म 6	कर्मचारियों का रजिस्टर			
फॉर्म 8	विशेष इंटरमीडिएट प्रमाणपत्र			
फॉर्म 10	बचाव सत्यापन में जारी रोग लाभ/अस्थायी विकलांगता लाभ/एमबी			
फॉर्म 12	अस्थायी विकलांगता लाभ की बीमारी			
फॉर्म 12ए	बीमारी के लिए मातृत्व लाभ			
फॉर्म 13	बीमारी या अस्थायी विकलांगता या मातृत्व बीमारी के लिए लाभ			
फॉर्म 13ए	बीमारी के लिए मातृत्व लाभ			
फॉर्म 14	बीमारी या अस्थायी विकलांगता या मातृत्व बीमारी के लिए लाभ			
फॉर्म 14ए	बीमारी के लिए मातृत्व लाभ			
फॉर्म 16	नियोक्ता से दुर्घटना रिपोर्ट			
फॉर्म 17	आश्रित या अंत्येष्टि लाभ (मृत्यु प्रमाण पत्र)			
फॉर्म 18	आश्रित लाभ (दावा प्रपत्र)			
फॉर्म 18ए	आश्रित लाभ (आवधिक भुगतान के लिए दावा)			
फॉर्म 19	मातृत्व लाभ (गर्भावस्था की सूचना)			
फॉर्म 20	मातृत्व लाभ (गर्भावस्था का प्रमाण पत्र)			
फॉर्म 21	मातृत्व लाभ (अपेक्षित का प्रमाण पत्र) कारावास)			
फॉर्म 22	मातृत्व लाभ के लिए दावा			

फॉर्म 23 मातृत्व लाभ (प्रवास का प्रमाण पत्र या
गर्भपात)

फॉर्म 24 मातृत्व लाभ (कार्य की सूचना)

फॉर्म 25 स्थायी विकलांगता लाभ के लिए दावा

फॉर्म 26 स्थायी विकलांगता लाभ के लिए प्रमाण पत्र

फॉर्म 27 आश्रित के लाभ के लिए घोषणा और प्रमाण पत्र

4सी. कर्मचारी भविष्य निधि और विविध प्रावधान अधिनियम, 1952

भविष्य निधि, पेंशन निधि और जमा से जुड़े बीमा की व्यवस्था के लिए एक अधिनियम कारखानों और अन्य प्रतिष्ठानों में कर्मचारियों के लिए निधि। यह अधिनियम संपूर्ण तक फैला हुआ है जम्मू और कश्मीर राज्य को छोड़कर भारत।

प्रयोज्यता

□ सभी कारखाने और प्रतिष्ठान जिनमें 20 या अधिक कार्यरत हैं

अधिनियम के तहत योजनाएं-

तीन लाभकारी योजनाएं-

1. कर्मचारी भविष्य निधि योजना 1952

2. कर्मचारी पेंशन योजना 1995

3. कर्मचारी जमा लिंकड बीमा 1976

सदस्यता

□ एक कर्मचारी को रोजगार में शामिल होने के समय 6500/- रूपये तक वेतन मिलता है

सदस्य बनना आवश्यक है।

□ एक कर्मचारी किसी कवर में शामिल होने की पहली तारीख से ही फंड की सदस्यता के लिए पात्र है स्थापना।

ईपीएफ में योगदान

- कर्मचारियों का हिस्सा : बेसिक + डीए का 12%
- नियोक्ता का योगदान: 12% इस प्रकार जमा किया जाएगा:
 - 8.33% पेंशन फंड ए/सी नंबर 10 में जमा किया जाना है
 - शेष राशि, यानी 3.67% भविष्य निधि खाता संख्या 01 में जमा की जानी है।
- कर्मचारियों की हिस्सेदारी 12%
- प्रशासन शुल्क -
 - कुल मजदूरी/वेतन का 1.1% खाता संख्या 02 में जमा करके वितरित किया गया।
 - कर्मचारी जमा लिंकड बीमा @ कुल वेतन/वेतन का 0.5% खाता संख्या 21 में जमा करके और
 - ईडीएलआई का प्रशासन वेतन/वेतन का 0.01% ए/सी में जमा करके। नंबर 22.

नियोक्ता के कर्तव्य

- नियोक्ता को इनके बारे में जानकारी देनी होगी:
 - (ए) प्रतिष्ठान का स्वामित्व और जिम्मेदार व्यक्तियों के नाम.
 - (बी) घोषणा एवं नामांकन.
 - (सी) सदस्यों द्वारा सेवा में शामिल होना और छोड़ना क्रमशः फॉर्म 5 और फॉर्म 10 में भरा जाता है
 - (डी) जमा राशि के मासिक चालान के साथ फॉर्म 12ए।
 - (इ) कर्मचारियों के विवरण के लिए फॉर्म 9।
 - (एफ) वित्तीय वर्ष के अंत में फॉर्म 3ए/6ए।
 - (जी) योजना के पैरा 76 के तहत आवश्यक कोई अन्य जानकारी

कर्मचारियों को लाभ

- भविष्य निधि लाभ

□ पेंशन लाभ

□ मृत्यु लाभ

भविष्य निधि लाभ

o नियोक्ता भी सदस्यों के पीएफ में 3.67% की दर से योगदान देता है (बीमार उद्योग के मामले में 1.67%)

(जैसे: बीड़ी)

o ईपीएफओ नियोक्ता और सरकार के योगदान की गारंटी देता है। पीएफ पर अच्छा व्याज मिलता है

संचय

o सदस्य जीवन में विच्चीय आवश्यकताओं को पूरा करने के लिए इस संचय से पैसा निकाल सकता है -

जब तक दुरुपयोग न हो, धन वापस करने की कोई आवश्यकता नहीं है

□ त्यागपत्र देने पर सदस्य हिसाब चुकता कर सकता है। यानी सदस्य को उसका पीएफ मिल जाता है

अंशदान, नियोक्ता अंशदान और व्याज

पेंशन लाभ

□ सदस्य को पेंशन

□ परिवार को पेंशन (सदस्य की मृत्यु पर)

□ योजना प्रमाण पत्र

o यह प्रमाणपत्र किसी सदस्य की सेवा और परिवार का विवरण दर्शाता है

o यह तब जारी किया जाता है जब सदस्य ने पद छोड़ते समय 58 वर्ष की आयु प्राप्त नहीं की हो

स्थापना और वह इस प्रमाणपत्र के लिए आवेदन करता है

o सदस्य किसी अन्य प्रतिष्ठान में शामिल होने के दौरान इस प्रमाणपत्र को सरेंडर कर सकता है

और प्रमाणपत्र में बताई गई सेवा को उसकी सेवा के साथ जोड़ दिया जाता है

नये प्रतिष्ठान से लाभ.

o 50 वर्ष या उससे अधिक की आयु प्राप्त करने के बाद, सदस्य पेंशन के लिए आवेदन कर सकता है

इस योजना प्रमाणपत्र को सरेंडर करना (यदि कुल सेवा कम से कम 10 वर्ष है)

o यदि किसी सदस्य की मृत्यु हो जाती है तो यह निकासी लाभ से बेहतर विकल्प है
वैध योजना प्रमाणपत्र रखने पर, उसके परिवार को पेंशन मिलेगी (मृत्यु जब)।
सेवा में नहीं है)

o निकासी लाभ

o यदि पेंशन के लिए पात्र नहीं हैं, तो सदस्य संचित राशि वापस ले सकता है
उसके पेंशन खाते में

o इस राशि की गणना केवल (i) अंतिम औसत वेतन और (ii) पर आधारित है
सेवा (पेंशन निधि खाते में उपलब्ध वास्तविक राशि पर आधारित नहीं)

o सदस्य को पेंशन देने के लिए सदस्य से कोई राशि नहीं ली जाती है। नियोक्ता
और सरकार. पेंशन फंड में क्रमशः 8.33% और 1.16% की दर से योगदान करें

o ईपीएफओ सदस्यों को पेंशन की गारंटी देता है, भले ही नियोक्ता ने न दी हो
पेंशन फंड में योगदान दिया।

o पेंशन गणना सरकार के समान है। कर्मचारी

मृत्यु लाभ

- o परिवार को भविष्य निधि राशि (या नामांकित व्यक्ति को)
- o परिवार को पेंशन (या माता-पिता/नामांकित व्यक्ति को)
- o पेंशन का पूँजीगत रिटर्न
 - इस सुविधा के लिए सदस्य से कोई राशि नहीं ली जाती है। नियोक्ता इसके लिए योगदान देता है
यह।
- o नामांकित व्यक्ति का निर्धारण मूल रूप से सदस्य द्वारा प्रस्तुत की गई जानकारी के अनुसार किया जाता है
इस कार्यालय में प्रपत्र-2 के माध्यम से

4डी. रोजगार एक्सचेंज (रिक्तियों की अनिवार्य अधिसूचना) अधिनियम, 1959

अधिनियम का मुख्य उद्देश्य रिक्तियों की अनिवार्य अधिसूचना प्रदान करना है।
रोजगार कार्यालय, नियोक्ता को अनिवार्य रूप से सूचित करना आवश्यक है।
रोजगार कार्यालयों में अकुशल श्रेणियों की रिक्तियों के अलावा अन्य सभी रिक्तियां अस्थायी हैं।
रोजगार में पदोन्नति और निविदा के माध्यम से भरने के लिए प्रस्तावित रिक्तियां और रिक्तियां नियमित अंतराल पर कर्मचारियों की संख्या से संबंधित आदान-प्रदान, रिटर्न।

यह अधिनियम संपूर्ण भारत पर लागू है।

अधिनियम की योजना

अधिनियम में केवल 10 धाराएँ हैं।

अधिनियम का अनुप्रयोग

यह अधिनियम सार्वजनिक और निजी दोनों क्षेत्रों के प्रतिष्ठानों में नियोक्ताओं को कवर करता है। एकट है।
उन प्रतिष्ठानों पर लागू होता है जो गैर-कृषि गतिविधियों में लगे हुए हैं और 25 या 25 लोगों को रोजगार देते हैं।
अधिक श्रमिक, अधिनियम को लागू करना राज्यों और केंद्र शासित प्रदेशों की जिम्मेदारी है। अधिकांश राज्यों/केंद्र शासित प्रदेशों ने इस उद्देश्य के लिए विशेष प्रवर्तन मशीनरी स्थापित की है।

कठिपय रिक्तियों के संबंध में अधिनियम का लागू न होना

अधिनियम रिक्तियों की निम्नलिखित श्रेणी पर लागू होगा:

- 1) निजी क्षेत्र में स्थापना में कृषि (बागवानी सहित) में किसी भी रोजगार में कृषि या फार्म मशीनरी ऑपरेटरों के रूप में रोजगार के अलावा;
- 2) घरेलू सेवा में किसी भी रोजगार में;
- 3) किसी भी रोजगार में जिसकी कुल अवधि 3 महीने से कम है;
- 4) किसी भी रोजगार में जिसमें अकुशल कार्यालय कार्य की आवश्यकता होती है;
- 5) संसद के कर्मचारियों से संबंधित किसी भी रोजगार में।

इसके अलावा, अधिनियम निम्नलिखित रिक्तियों पर लागू नहीं होगा जब तक कि केंद्र सरकार न हो अन्यथा अपने अधिकारिक राजपत्र में अधिसूचना के माध्यम से निर्देशित करता है:

- 1) रिक्तियां जिन्हें पदोन्नति के माध्यम से भरने का प्रस्ताव है
- 2) रिक्तियां जिन्हें किसी भी शाखा के अधिशेष कर्मचारियों के अवशोषण के माध्यम से भरने का प्रस्ताव है

एक ही प्रतिष्ठान का विभाग

3) रिक्तियां जिन्हें आयोजित किसी परीक्षा के परिणाम के माध्यम से भरने का प्रस्ताव है

या यूनियन या जैसी किसी स्वतंत्र एजेंसी द्वारा या उसकी सिफारिश पर आयोजित साक्षात्कार
राज्य लोक सेवा आयोग और इसी तरह।

4) ऐसे रोजगार में रिक्तियां जिनमें साठ रुपये से कम पारिश्रमिक मिलता है

महीना। (धारा 3)।

रोजगार कार्यालयों में रिक्तियों की अधिसूचना

अधिनियम की धारा 4 रोजगार कार्यालय में रिक्तियों की अधिसूचना का प्रावधान करती है। नियोक्ता में

सार्वजनिक क्षेत्र के प्रत्येक प्रतिष्ठान को किसी भी रिक्ति को भरने से पहले सूचित करना आवश्यक है
निर्धारित रोजगार कार्यालय।

इस अनुभाग में निजी क्षेत्र या प्रत्येक प्रतिष्ठान में एक नियोक्ता की आवश्यकता होती है

निजी क्षेत्र में किसी भी वर्ग या श्रेणी के प्रतिष्ठानों से संबंधित प्रतिष्ठान को सूचित करने के लिए¹
ऐसी तारीख से निर्धारित रोजगार कार्यालय, जो जारी अधिसूचना में निर्दिष्ट किया जा सकता है
आधिकारिक राजपत्र में उपयुक्त सरकार।

धारा 4(3) में प्रावधान है कि रिक्तियों की अधिसूचना का तरीका और विवरण

ऐसी रिक्तियों वाले रोजगार ऐसे होने चाहिए जो निर्धारित किए जाएं।

धारा 4(4) कहती है कि नियोक्ता का दायित्व केवल रोजगार के लिए रिक्ति को सूचित करना है

अदला-बदली। अधिनियम किसी नियोक्ता पर किसी भी व्यक्ति को भर्ती करने के लिए कोई दायित्व नहीं डालता है
रोजगार कार्यालय रिक्ति को केवल इसलिए भर सकता है क्योंकि रिक्ति को आवश्यकतानुसार अधिसूचित किया गया है
इस अधिनियम द्वारा।

रोजगार कार्यालय जहां रिक्तियों को अधिसूचित किया जाना है

रोजगार कार्यालय (रिक्तियों की अनिवार्य अधिसूचना) नियम, 1960 का नियम 3 कहता है कि
रिक्तियों को या तो केंद्रीय रोजगार कार्यालय या स्थानीय रोजगार को अधिसूचित किया जाना है
विनिमय, जैसा भी मामला हो।

केन्द्रीय रोजगार कार्यालय से तात्पर्य केन्द्रीय रोजगार कार्यालय द्वारा स्थापित रोजगार कार्यालय से है
भारत सरकार, श्रम और रोजगार मंत्रालय और जिसके लिए निम्नलिखित रिक्तियां होंगी
सूचित किया जाना:

□ रुपये के मूल वेतन वाले तकनीकी और वैज्ञानिक प्रकृति के पदों पर रिक्तियां। 1,400 या

प्रति माह अधिक उन प्रतिष्ठानों में हो रहा है जिनके संबंध में केंद्र सरकार है

अधिनियम के तहत उपयुक्त सरकार; और

□ रिक्तियां जिन्हें नियोक्ता रोजगार कार्यालयों में परिचालित करना चाहता है

उस राज्य या केंद्र शासित प्रदेश के बाहर जहां प्रतिष्ठान स्थित है।

स्थानीय रोजगार कार्यालय का अर्थ रोजगार कार्यालय (केंद्रीय रोजगार) है

एक्सचेंज) राज्य सरकार या प्रशासन या संघ द्वारा आधिकारिक राजपत्र में अधिसूचित

क्षेत्र उस क्षेत्र पर अधिकार क्षेत्र के रूप में है जिसमें संबंधित प्रतिष्ठान स्थित है या

रिक्तियों के प्रतिष्ठानों की निर्दिष्ट कक्षाओं या श्रेणियों पर।

केंद्रीय रोजगार को अधिसूचित की जाने वाली रिक्तियों को छोड़कर अन्य सभी प्रकार की रिक्तियां

एक्सचेंज, इन स्थानीय रोजगार एक्सचेंजों को सूचित किया जाएगा।

सूचना या रिटर्न प्रस्तुत करना

धारा 5 के अनुसार सार्वजनिक क्षेत्र के प्रत्येक प्रतिष्ठान में एक नियोक्ता को ऐसी जानकारी प्रस्तुत करने की आवश्यकता होती है

या जो रिक्तियां हो चुकी हैं या होने वाली हैं, उनके संबंध में जैसा निर्धारित किया जा सकता है, रिटर्न

ऐसे रोजगार कार्यालयों की स्थापना, जो निर्धारित किये जा सकते हैं। निजी क्षेत्र के मामले में

या निजी क्षेत्र में किसी भी वर्ग या श्रेणी के प्रतिष्ठानों से संबंधित प्रत्येक प्रतिष्ठान

उपयुक्त सरकार, आधिकारिक राजपत्र में अधिसूचना द्वारा, ऐसी तारीख से इसकी आवश्यकता कर सकती है

उसमें जो रिक्तियां हो गई हैं या होने वाली हैं, उनके संबंध में निर्धारित किया जा सकता है

ऐसे रोजगार कार्यालयों की स्थापना, जैसा कि निर्धारित किया जा सकता है और नियोक्ता करेगा

उसके बाद, ऐसी मांग का अनुपालन करें।

उपरोक्त रिटर्न निदेशालय के निदेशक या अन्य अधिकृत अधिकारी को प्रस्तुत किया जाएगा

किसी राज्य या केंद्र शासित प्रदेश में रोजगार कार्यालयों का प्रशासन करना।

अभिलेखों या दस्तावेजों तक पहुंच का अधिकार

सरकार का ऐसा अधिकारी जो इस संबंध में निर्धारित किया जा सकता है, या उसके द्वारा अधिकृत व्यक्ति नहीं

लिखित रूप में, किसी भी नियोक्ता के पास मौजूद किसी भी प्रासंगिक रिकॉर्ड या दस्तावेज़ तक उसकी पहुंच होगी

इस अधिनियम की धारा 5 के तहत कोई भी जानकारी या रिटर्न प्रस्तुत करना आवश्यक है। ऐसे भी अधिकारी हैं

किसी भी उचित समय पर, किसी भी परिसर में प्रवेश करने का अधिकार है जहां उसका मानना है कि ऐसा रिकॉर्ड या

दस्तावेज़ का निरीक्षण करना और प्रासंगिक रिकॉर्ड या दस्तावेजों की प्रतियां लेना या कोई प्रश्न पूछना

उस धारा (धारा 6) के तहत अपेक्षित जानकारी प्राप्त करने के लिए आवश्यक है।

दंड (धारा 7)

(1) यदि कोई नियोक्ता किसी भी उद्देश्य के लिए निर्धारित रोजगार कार्यालयों को सूचित करने में विफल रहता है

धारा 4 की उप-धारा (1) या उप-धारा (2) के उल्लंघन में रिक्ति, वह दंडनीय होगा

पहले अपराध पर पांच सौ रुपये तक का जुर्माना और उसके बाद के प्रत्येक अपराध पर जुर्माना लगाया जा सकता है

अपराध पर जुर्माना जो एक हजार रुपये तक बढ़ाया जा सकता है।

(2) यदि किसी व्यक्ति - (ए) को कोई जानकारी या रिटर्न प्रस्तुत करने की आवश्यकता है - (i) प्रस्तुत करने से इनकार करता है या उपेक्षा करता है

ऐसी जानकारी या रिटर्न, या

(ii) कोई ऐसी जानकारी या रिटर्न देता है या दिलवाता है जिसके बारे में वह जानता है कि वह गलत है, या

(iii) किसी भी प्रश्न को प्राप्त करने के लिए आवश्यक किसी भी प्रश्न का उत्तर देने से इंकार कर देता है, या गलत उत्तर देता है

धारा 5 के तहत प्रस्तुत की जाने वाली आवश्यक जानकारी; या

(बी) प्रासंगिक रिकॉर्ड या दस्तावेजों तक पहुंच के अधिकार या प्रदत्त प्रवेश के अधिकार में बाधा डालता है

धारा 6 के तहत पहले अपराध के लिए उसे जुर्माने से दंडित किया जाएगा जो दो सौ तक बढ़ सकता है

और पचास रुपये और प्रत्येक बाद के अपराध के लिए जुर्माना जो पांच सौ तक बढ़ाया जा सकता है

रुपये।

अपराधों का संज्ञान - इस अधिनियम के तहत किसी अपराध के लिए कोई अभियोजन तब तक स्थापित नहीं किया जाएगा, जब तक कि,

या सरकार के ऐसे अधिकारी की मंजूरी से, जो इस संबंध में निर्धारित किया जा सकता है या कोई व्यक्ति

उस अधिकारी द्वारा लिखित रूप में प्राधिकृत (धारा 8)।

सद्व्यवहार से की गई कार्रवाई का संरक्षण - कोई भी मुकदमा, अभियोजन या अन्य कानूनी कार्रवाही इूठ नहीं चलेगी

इस अधिनियम के तहत सद्व्यवहारपूर्वक की गई या की जाने वाली किसी भी बात के लिए किसी भी व्यक्ति के विरुद्ध

(धारा 9).

4इ. कारखाना अधिनियम, 1948

अधिनियम का उद्देश्य

• पर्याप्त सुरक्षा उपाय सुनिश्चित करना और श्रमिकों के स्वास्थ्य और कल्याण को बढ़ावा देना

कारखानों में कार्यरत हैं।

- के अनुमोदन से संबंधित प्रावधानों के माध्यम से कारखानों की बेतरतीब वृद्धि को रोकना
किसी कारखाने के निर्माण से पहले की योजनाएँ।

अधिनियम की प्रयोज्यता

- जम्मू-कश्मीर सहित पूरे भारत पर लागू।
- की परिभाषा के अंतर्गत आने वाली सभी विनिर्माण प्रक्रियाओं और प्रतिष्ठानों को शामिल करता है 'कारखाना'।
- बिजली का उपयोग करने वाले और 10 या अधिक श्रमिकों को रोजगार देने वाले और यदि उपयोग नहीं कर रहे हैं तो सभी कारखानों पर लागू पिछले 12 महीनों के किसी भी दिन 20 या अधिक श्रमिकों को नियोजित करने वाली बिजली।

अधिनियम की योजना

अधिनियम में 120 धाराएँ और 3 अनुसूचियाँ शामिल हैं।

अनुसूची 1 में खतरनाक प्रक्रियाओं से जुड़े उद्योगों की सूची शामिल है

अनुसूची 2 कार्य वातावरण में कुछ रासायनिक पदार्थों के अनुमेय स्तर के बारे में है।

अनुसूची 3 में अधिसूचित रोगों की सूची शामिल है।

अधिनियम के महत्वपूर्ण प्रावधान

- सुविधाएँ एवं सहलियतें - फैक्ट्री को साफ-सुथरा रखना चाहिए। [धारा 11]। होना चाहिये अपशिष्टों और अपशिष्टों के निपटान की व्यवस्था। [धारा 12]। वेंटिलेशन पर्याप्त होना चाहिए। कर्मचारियों के आराम के लिए उचित तापमान बनाए रखा जाना चाहिए। [धारा 13]। धूल और धुएं को अनुमेय सीमा से नीचे नियंत्रित किया जाना चाहिए। [धारा 14]। कृत्रिम आर्द्धीकरण होना चाहिए निर्धारित मानक स्तर पर। [धारा 15]। भीड़भाड़ से बचना चाहिए। [धारा 16]। पर्याप्त प्रकाश, पीने का पानी, शौचालय, मूत्रालय और थूकदान उपलब्ध कराया जाना चाहिए। [धारा 17 से 19]। पर्याप्त थूकदान उपलब्ध कराये जाने चाहिए। [धारा 20]।

- कल्याण - काम के दौरान न पहनने पर कपड़े धोने, बैठने, भंडारण की पर्याप्त सुविधाएं घटें। [धारा 42]। यदि किसी कर्मचारी को खड़े होकर काम करना हो तो बैठने की व्यवस्था कम होनी चाहिए विश्राम प्रदान किया जाना चाहिए। [धारा 44]। पर्याप्त प्राथमिक चिकित्सा बक्से उपलब्ध कराए और बनाए रखे जाने चाहिए [धारा 45]।

बड़े कारखानों के मामले में सुविधाएँ - बड़े कारखानों द्वारा निम्नलिखित सुविधाएँ प्रदान की जानी आवश्यक हैं

- यदि 500 या अधिक कर्मचारी कार्यरत हैं तो एम्बुलेंस कक्ष; यदि 250 या अधिक कर्मचारी हों तो कैटीन

कार्यरत। यह पर्याप्त रोशनी वाला और हवादार होना चाहिए और उपयुक्त स्थान पर होना चाहिए। [धारा 46]। आराम

जब 150 या अधिक कामगार नियोजित हों तो पीने के पानी वाले कमरे/आश्रय [धारा 47];

यदि 30 या अधिक महिला श्रमिक कार्यरत हैं तो केच। [धारा 48]; पूर्णकालिक कल्याण अधिकारी यदि

कारखाने में 500 या अधिक कर्मचारी कार्यरत हैं [धारा 49]; यदि 1,000 या अधिक श्रमिक हों तो सुरक्षा अधिकारी

कार्यरत।

सुरक्षा - जब मशीनरी चल रही हो तो श्रमिकों की सुरक्षा के लिए सभी मशीनरी को उचित रूप से बाड़ लगाना चाहिए।

[धारा 21 से 27]। होइस्ट और लिफ्ट अच्छी स्थिति में होने चाहिए और समय-समय पर उनका परीक्षण किया जाना चाहिए। [धारा 28

और 29]. प्रेशर प्लांटों की नियमानुसार जांच कराई जाए। [धारा 31]। फर्श, सीढ़ियाँ और साधान

पहुंच सुदृढ़ निर्माण और अवरोधों से मुक्त होनी चाहिए। [धारा 32]. सुरक्षा उपकरण

आंखों के लिए खतरनाक धूल, गैस और धुएं की व्यवस्था की जानी चाहिए। [धारा 35 और 36]। कार्यकर्ता भी है

सुरक्षा उपकरणों का उपयोग करने के दायित्व के तहत। उसे किसी भी उपकरण, सुविधा आदि का दुरुपयोग नहीं करना चाहिए

अन्य चीजें प्रदान की गई। [धारा 111]. खतरनाक पदार्थों के मामले में, अतिरिक्त सुरक्षा उपाय

निर्धारित किया गया है। [धारा 41ए से 41एच]। पर्याप्त अनिशमन उपकरण उपलब्ध होने चाहिए।

[धारा 38]. यदि कारखाने में श्रमिकों की संख्या 1,000 या अधिक हो तो सुरक्षा अधिकारी नियुक्त किया जाना चाहिए।

[धारा 40बी]।

कार्य के घंटे - एक कर्मचारी को एक सप्ताह में 48 घंटे से अधिक नियोजित नहीं किया जा सकता है। [धारा 51].

साप्ताहिक अवकाश अनिवार्य है। यदि उसे साप्ताहिक अवकाश पर काम करने के लिए कहा जाए तो उसे पूर्ण अवकाश मिलना चाहिए

तीन दिनों में से किसी एक दिन तुरंत या छुट्टी के सामान्य दिन के बाद। [धारा 52(1)]. वह नहीं हो सकता

एक दिन में 9 घंटे से अधिक काम किया जाता है। [धारा 54]. कम से कम आधे घंटे का आराम देना चाहिए

5 घंटे के बाद। [धारा 55]। विश्राम अंतराल सहित कार्य की कुल अवधि 10.5 से अधिक नहीं हो सकती

घंटे। [धारा 56]। एक कर्मचारी को साप्ताहिक अवकाश दिया जाए। पारियों का ओवरलैपिंग नहीं है

अनुमति है। [धारा 58]. कार्य की अवधि की सूचना प्रदर्शित की जानी चाहिए। [धारा 61].

ओवरटाइम मजदूरी - यदि कोई कर्मचारी प्रतिदिन 9 घंटे या सप्ताह में 48 घंटे से अधिक काम करता है, तो उसे ओवरटाइम मजदूरी माना जाता है

मजदूरी की दोगुनी दर देय है। [धारा 59(1)]. एक मजदूर दो कारखानों में काम नहीं कर सकता।

दोहरे रोजगार पर प्रतिबंध है। [धारा 60]। हालाँकि, ओवरटाइम वेतन देय नहीं है

जब कार्यकर्ता दौरे पर हो। एक सप्ताह में ओवरटाइम सहित कुल काम के घंटे 60 से अधिक नहीं होने चाहिए

और एक तिमाही में कुल ओवरटाइम घंटे 50 से अधिक नहीं होने चाहिए। ओवरटाइम का रजिस्टर होना चाहिए

बनाए रखा। फैक्ट्री परिसर के बाहर काम करने वाला एक कर्मचारी जैसे फील्ड वर्कर आदि दौरे पर

मुख्यालय से बाहर के कर्मचारी ओवरटाइम के हकदार नहीं हैं। - आर अनंतन बनाम एवरी इंडिया 1972(42) एफजेआर 304

(मैड एचसी) * स्टोर निदेशक बनाम पीएस दुबे 1978 लैब आईसी 390 = 52 एफजेआर 299 = 1978 आई एलएलएन 464 = 36 एफएलआर

महिलाओं का रोजगार - एक महिला श्रमिक को सुबह 6 बजे से 7.00 बजे के बाद नियोजित नहीं किया जा सकता है अपराह्न। राज्य सरकार किसी कारखाने या समूह या कारखानों के वर्ग को छूट दे सकती है, लेकिन नहीं महिला को रात 10 बजे से सुबह 5 बजे तक काम करने की इजाजत दी जा सकती है। शिफ्ट में बदलाव साप्ताहिक या उसके बाद ही हो सकता है अन्य छुट्टियाँ और बीच में नहीं। [धारा 66]।

महिलाओं के लिए रात्रि पाली:

महिला श्रमिकों को रात्रि पाली की अनुमति देने के लिए फैक्ट्री अधिनियम में संशोधन का प्रस्ताव किया गया है। सरकार ने रोजगार की अनुमति देने के लिए कारखाना अधिनियम, 1948 की धारा 66 में संशोधन करने का निर्णय लिया है महिला श्रमिक शाम 7 बजे से सुबह 6 बजे के बीच। महिला संगठनों की मांग और सुर में वर्तमान आर्थिक वैश्वीकरण के साथ, सरकार ने तब आवश्यक लाने का निर्णय लिया है अधिनियम में परिवर्तन। यह लचीलापन परिधान सहित सभी विनिर्माण इकाइयों के लिए उपलब्ध होगा क्षेत्र। यह निर्णय नियोक्ताओं के प्रतिनिधियों के साथ बैठक के बाद लिया गया है ट्रेड यूनियन। प्रस्तावित विधेयक राज्य सरकारों को आवश्यक अनुमति देने के लिए सशक्त करेगा कारखानों में रात्रि पाली के दौरान महिलाओं के रोजगार में लचीलापन।

प्रस्तावित संशोधन अन्य बातों के साथ-साथ यह प्रावधान करेगा कि नियोक्ता को व्यावसायिकता सुनिश्चित करनी होगी महिला श्रमिकों को सुरक्षा और पर्याप्त संरक्षण। हालाँकि, राज्य सरकार या कोई भी इसके द्वारा अधिकृत व्यक्ति परामर्श के बाद ही रात के समय महिलाओं को रोजगार की अनुमति देगा श्रमिक या उनके प्रतिनिधि संगठन और संबंधित नियोक्ता या उनके प्रतिनिधि। राज्य सरकारों को ऐसी अनुमतियाँ देने के लिए अपने स्वयं के नियम बनाने का भी अधिकार है।

श्रमिकों का रिकॉर्ड - सभी श्रमिकों का एक रजिस्टर (मस्टर रोल) रखा जाना चाहिए। किसी कार्यकर्ता को नहीं चाहिए जब तक उसका नाम रजिस्टर में न हो, काम करने की अनुमति दी जाए। ओवरटाइम का रिकॉर्ड भी होना जरूरी है बनाए रखा। [धारा 62]।

छुट्टी - एक कर्मचारी प्रत्येक कैलेंडर वर्ष में एक दिन की दर से वेतन के साथ वार्षिक छुट्टी का हकदार है पिछले कैलेंडर वर्ष में किए गए कार्य के प्रत्येक 20 दिन, बशर्ते कि उसने 240 दिनों के लिए काम किया हो पिछले कैलेंडर वर्ष में दिन या अधिक। बाल श्रमिक प्रत्येक 15 दिन में एक दिन का हकदार है। 240 दिनों की गणना करते समय, अर्जित अवकाश, 12 सप्ताह तक मातृत्व अवकाश और छंटनी के दिन होंगे विचार किया जाएगा, लेकिन उन दिनों छुट्टी अर्जित नहीं की जाएगी। [धारा 79]. - छुट्टी जमा की जा सकती है वयस्क के मामले में 30 दिन तक और बच्चे के मामले में 40 दिन तक। स्वीकार्य अवकाश में छुट्टियाँ शामिल नहीं हैं छुट्टी की अवधि के दौरान या उसके अंत में घटित होना। अवधि के लिए वेतन का भुगतान छुट्टी से पहले किया जाना चाहिए यदि छुट्टी 4 या अधिक दिनों के लिए है, तो शुरू होती है। [धारा 81]. तीन बार से ज्यादा छुट्टी नहीं ली जा सकती एक वर्ष में। छुट्टी के लिए आवेदन सामान्यतः अस्तीकार नहीं किया जाना चाहिए। [ये न्यूनतम लाभ हैं। नियोक्ता, निश्चित रूप से, अतिरिक्त या उच्च लाभ दे सकता है]।

ओवरटाइम और अवकाश वेतन के लिए वेतन - अवकाश नकदीकरण और ओवरटाइम के लिए वेतन शामिल होगा

महंगाई भत्ता और किसी भी लाभ के बराबर नकद। हालाँकि, इसमें बोनस या शामिल नहीं होगा

अधिक समय तक।

बाल रोजगार - 14 वर्ष से कम उम्र के बच्चे को नियोजित नहीं किया जाना चाहिए। [धारा 67]. 14 साल से ऊपर का बच्चा लेकिन

15 वर्ष से कम उम्र के बच्चों को प्रति दिन या रात के दौरान केवल 4.5 घंटे के लिए नियोजित किया जा सकता है। [धारा 71].

उसे किसी प्रमाणित सर्जन द्वारा फिट प्रमाणित किया जाना चाहिए। [धारा 68]. रात के समय उससे काम नहीं लिया जा सकता

रात 10 बजे से सुबह 6 बजे के बीच। [धारा 71]. 15 वर्ष से अधिक लेकिन 18 वर्ष से कम आयु के व्यक्ति को कहा जाता है

'किशोर'. यदि उसके पास पूरे दिन के काम के लिए उपयुक्तता का प्रमाण पत्र है तो उसे वयस्क के रूप में नियोजित किया जा सकता है

प्रमाणित करने वाले सर्जन से, किसी किशोर को शाम 7 बजे से सुबह 6 बजे के बीच काम करने की अनुमति नहीं है। [अनुभाग

70]. किशोरियों के रोजगार पर अधिक प्रतिबंध हैं। बाल श्रमिकों का रजिस्टर

कायम रखा जाना चाहिए। [धारा 73].

नोटिस बोर्ड पर प्रदर्शन - एक नोटिस जिसमें फैक्ट्री अधिनियम और वहां बनाए गए नियमों का सार शामिल हो

के अंतर्गत अंग्रेजी एवं स्थानीय भाषा में प्रदर्शित किया जाना चाहिए। फैक्टरी इंस्पेक्टर का नाम और पता

और प्रमाणित करने वाले सर्जन को भी नोटिस बोर्ड पर प्रदर्शित किया जाना चाहिए। [धारा 108(1)].

दुर्घटनाओं, बीमारियों आदि की सूचना - 48 से अधिक लोगों की विकलांगता का कारण बनने वाली किसी भी दुर्घटना की सूचना

घंटे, खतरनाक घटनाओं और व्यावसायिक बीमारी से संपर्क करने वाले किसी भी कर्मचारी को सूचित किया जाना चाहिए

फैक्टरी इंस्पेक्टर को। [धारा 88]. खतरनाक घटनाओं और निर्दिष्ट बीमारियों की सूचना देनी चाहिए

दिया जा। [धारा 88ए और 89]।

खतरनाक प्रक्रियाओं/पदार्थों के संबंध में दायित्व - खतरनाक पदार्थों के बारे में जानकारी/

प्रक्रियाएं दी जानी चाहिए, आसपास के श्रमिकों और आम जनता को खतरों के बारे में सूचित किया जाना चाहिए

और स्वास्थ्य संबंधी खतरे। सुरक्षा उपाय और आपातकालीन योजना तैयार होनी चाहिए, सुरक्षा समिति को चाहिए

नियुक्त करना।

खतरनाक प्रक्रियाओं से जुड़े उद्योगों की सूची - पहली अनुसूची

1. लौह धातुकर्म उद्योग

- एकीकृत लौह एवं इस्पात

- फेरो-मिश्र धातु

- विशेष स्टील्स

2. अलौह धातुकर्म उद्योग

- प्राथमिक धातुकर्म उद्योग, अर्थात् जस्ता, सीसा, तांबा मैंगनीज और एल्यूमीनियम

3. फाउंड्रीज़ (लौह और अलौह)

- रेत और शॉट ब्लास्टिंग द्वारा सफाई या चिकनाई/खुरदरापन सहित कास्टिंग और फोर्जिंग।

4. कोयला (कोक सहित) उद्योग। - कोयला, लिनाइट, कोक, आदि।

- ईंधन गैसें (कोयला गैस, उत्पादक गैस, जल गैस सहित)

5. विद्युत उत्पादन उद्योग

6. लुगदी और कागज (कागज उत्पादों सहित) उद्योग

7. उर्वरक उद्योग

- नाइट्रोजनयुक्त

- फॉस्फेटिक

- मिश्रित

8. सीमेंट उद्योग

- पोर्टलैंड सीमेंट (स्लैग सीमेंट, पुज़ीलोना सीमेंट और उनके उत्पादों सहित)

9. पेट्रोलियम उद्योग

- तेल परिशोधन

- चिकनाई वाले तेल और ग्रीज़

10. पेट्रो-रसायन उद्योग

11. औषधि एवं फार्मास्युटिकल उद्योग

- नारकोटिक्स, ड्रग्स और फार्मास्युटिकल्स

12. किण्वन उद्योग (डिस्टिलरीज और ब्रुअरीज)

13. रबर (सिथेटिक) उद्योग

14. पेंट्स और रंगद्रव्य उद्योग

15. चमड़ा टैनिंग उद्योग

16. इलेक्ट्रो-प्लेटिंग उद्योग

17. रासायनिक उद्योग

- कोक ओवन उप-उत्पाद और कोलतार आसवन उत्पाद

- औद्योगिक गैसें (नाइट्रोजन, ऑक्सीजन, एसिटिलीन, आर्गन, कार्बन-डाइऑक्साइड, हाइड्रोजन, सल्फर-डाइऑक्साइड, नाइट्रस ऑक्साइड, हैलोजेनेटेड हाइड्रो-कार्बन, ओजोन आदि)

- औद्योगिक कार्बन

- क्षार और अम्ल

- क्रोमेट्स और डाइक्रोमेट्स

- सीसा और उसके यौगिक

- इलेक्ट्रोकेमिकल्स (धात्विक सौडियम, पोटेशियम और मैग्नीशियम, क्लोरोट्रैट्रस, परक्लोरोट्रैट्रस और पेरोक्साइड)

- इलेक्ट्रोथर्मल उत्पादन (कृत्रिम अपघर्षक, कैल्शियम कार्बाइड)

- नाइट्रोजनयुक्त यौगिक (साइनाइड, सायनामाइड और अन्य नाइट्रोजनयुक्त यौगिक)

- फॉस्फोरस और उसके यौगिक

- हैलोजन और हैलोजेनेटेड यौगिक (क्लोरीन, फ्लोरीन, ब्रोमीन और आयोडीन)

- विस्फोटक (औद्योगिक विस्फोटक और डेटोनेटर और फ्र्यूज़ सहित)

18. कीटनाशक, कवकनाशी, शाकनाशी और अन्य कीटनाशक उद्योग

19. सिंथेटिक रेज़िन और प्लास्टिक

20. मानव निर्मित फाइबर (सेल्युलोसिक और गैर-सेल्युलोसिक) उद्योग

21. विद्युत संचायकों का निर्माण एवं मरम्मत

22. कांच और चीनी मिट्टी की चीज़ें

23. धातुओं को पीसना या चमकाना

24. एस्बेस्टस और उसके उत्पादों का निर्माण, संचालन और प्रसंस्करण

25. वनस्पति और पशु स्रोतों से तेल और वसा का निष्कर्षण

26. बैंजीन और बैंजीन युक्त पदार्थों का निर्माण, संचालन और उपयोग

27. कार्बन डाइसल्फाइड से जुड़ी विनिर्माण प्रक्रियाएं और संचालन

28. रंजक और रंजक पदार्थ उनके मध्यवर्ती सहित

29. अत्यधिक जलनशील तरल पदार्थ और गैसें।

कार्य वातावरण में कुछ रासायनिक पदार्थों का अनुमेय स्तर - दूसरा

अनुसूची

क्र.सं. नंबर।	पदार्थ	एकसपोज़र की अनुमेय सीमाएँ			
xx	इ	समय-भारित औसत एकाग्रता (टीडब्ल्यूए)	(टीडब्ल्यूए)	लघु अवधि खुलासा सीमा (15 मि.)	(एसटीईएल)
एक ए		पीपीएम	एमजी/एम3 पीपीएम		एमजी/एम3
1	2	3	4	5	6
1	एसटीईल्हाइड	100	180	150	270
2	एसीटिक अम्ल	10	25	15	37
3	एसीटोन	750	1780	1000	2375
4	एक्रोलिन	01	0.25	0.3	0.8
5	एक्रिलोनिट्राइल-त्वचा (एससी)	2	4.5	-	-
6	एट्रिङ्ग-त्वचा	-	0.25	-	-
7	एलिल क्लोरोइड	1	3	2	6

8	अमोनिया	0.25	18	35	27
9	एनिलिन-त्वचा	2	10	-	-
10	एनिसिडीन (ओपीआइसोमर्स)-त्वचा	0.1	0.5	-	-
11	आर्सेनिक एवं धूलनशील यौगिक (जैसा)	-	0.2	-	-
12	बैंजीन (एससी)	10	30	-	-
13	बेरिलियम और यौगिक (जैसा हो) (एससी)	-	0.002	-	-
14	बोरोन ट्राइफ्लोरोराइड सी	1	3	-	-
15	ब्रोमीन	0.1	0.7	0.3	2
16	ब्लैटेन	800	1900	-	-
17	2-बुटानोन (मिथाइल 200 इथाइल केटोन एमईके)		590	300	885
18	एन-ब्यूटाइल एसीटेट	150	710	200	950
19	एन-ब्यूटाइल अल्कोहॉल-स्किन-सी 50		150	-	-
20	एससी/टर्ट, ब्यूटाइल एसीटेट 200		950	-	-
21	ब्यूटाइल मॉर्फीन	0.5	1.5	-	-
22	कैडमियम-धूल और लवण (सीडी के रूप में)	-	0.05	-	-
23	कैल्शियम ऑक्साइड	-	2	-	-
24	कार्बोरिल (सेविन)	-	5	-	-

25	कार्बोफ्यूरान (फुराडान)	-	0.1	-	-
26	कार्बन डाइस्ट्रिक्ट-त्वचा	10	30	-	-
27	कार्बन मोनोऑक्साइड	50	55	400	440
28	कार्बन टेट्राक्लोरोइड-त्वचा (अनुष्ठित जटि)	5	30	-	-
29	क्लोर्डन-त्वचा	-	0.5	-	2
30	क्लोरीन	1	3	3	9
31	क्लोरोबेंजीन (मोनोक्लोरोबेंजीन)	75	350	-	-
32	क्लोरोफॉर्म (एससी)	10	50	-	-
33	बीआईएस-(क्लोरोमेथाइल) ईथर 0.001 (एचसी)		0.005	-	-
34	क्रोमिक अम्ल और क्रोमेट्स (सीआर के रूप में) (पानी)। घुलनशील)	-	0.05	-	-
35	क्रोमस लवण (Cr के रूप में)	-	0.5	-	-
36	36 तांबे का धुंआ	-	0.2	-	-
37	कपास की धूल, कच्ची	-	0.2	-	-
38	क्रेसोबल, सभी आइसोमर्स-त्वचा 5		22	-	-
39	साइनाइड्स (सीएन के रूप में)-त्वचा	-	5	-	-
40	सायनोजेन	10	20	-	-
41	डीडीटी (डाइक्लोरोडिफेनिल)	-	1	-	-

	ट्राइक्लोरोइथेन)				
42	डेमेटोन-त्वचा	0.01	0.1	-	-
43	डायजिनॉन-त्वचा	-	0.1	-	-
44	डिब्यूट्राइल फायथलेट	-	5	-	-
45	डाइक्लोरस (डीडीवीपी)-त्वचा -		1	-	-
46	डिल्ट्रॉन-त्वचा	-	0.25	-	-
47	डिनिट्रोबेजीन आइसोमर्स)-त्वचा	(सभी 0.15	1	-	-
48	डिनिट्रोटोलुडन-त्वचा	-	1.5	-	-
49	डिफेनिल (बिफेनिल)	0.2	1.5	-	-
50	एंडोसल्फान (थियोडन)- त्वचा	-	0.1	-	-
51	एंड्रिन-त्वचा	-	0.1	-	-
52	एथिल एसीटेट	400	1400	-	-
53	एथिल अल्कोहल	1000	1900	-	-
54	एथिलमिन	10	18	-	-
55	फ्लोरोइड्स (एफ के रूप में)	-	2.5	-	-
56	फ्लोरीन	1	2	2	4
57	फॉर्माल्डिहाइड (एससी)	1.0	1.5	2	3
58	फॉर्मिक एसिड	5	9	-	-

59	गैसोलीन	300	900	500	1500
60	हाइड्रोज़ीन-त्वचा (एससी)	0.1	0.1	-	-
61	हाइड्रोजन क्लोराइड-सी	5	7	ए	ए
62	हाइड्रोजन साइनाइड त्वचा-सी 10		10	-	-
63	हाइड्रोजन फ्लोराइड (एफ के रूप में)-सी	3	2.5	-	-
64	हाइड्रोजन पेरोक्साइड	1	1.5	-	-
65	हाइड्रोजन सल्फाइड	10	14	15	21
66	आयोडीन-सी	0.1	1	-	-
67	आयरन ऑक्साइड धूआ (F0203) (फे के रूप में)	-	5	-	-
68	आइसोमाइल एसिटेट	100	525	-	-
69	आइसोमाइल अल्कोहल	100	360	125	450
70	आइसोबुटिल अल्कोहल	50	150	-	-
71	सीसा, इनऑर्ग, धूल, धूल और धुआं (पीबी के रूप में)	-	0.15	-	-
72	लिडेन-त्वचा	-	0.5	-	-
73	मैलाथियान-त्वचा	-	10	-	-
74	मैंगनीज धूल और यौगिक (जैसे (Mn)-C	-	5	-	-
75	मैंगनीज धुआं (जैसे एमएन)	-	1	-	3

76	पारा (एचजी के रूप में)-त्वचा	ए	ए	ए	ए
ए	(i) एल्काइल यौगिक	-	0.01	-	0.03
ए	(ii) एल्काइल को छोड़कर सभी रूप भाप	-	0.05	-	-
ए	(iii) एरिल और अकार्बनिक यौगिक	-	0.1	-	-
77	मिथाइल शराब (मैथनॉल)-त्वचा	200	260	250	310
78	मिथाइल सेलोसोल्व (2-मेथोक्सीएथेनॉल)-त्वचा	5	16	-	-
79	मिथाइल आइसोब्यूटाइल कीटोन 50		205	75	300
80	मिथाइल आइसोसाइनेट-स्किन 0.02		0.05	-	-
81	नेफ्रथलीन	10	50	15	75
82	निकेल कार्बोनिल (नी के रूप में)	0.05	0.35	-	-
83	नाइट्रिक एसिड	2	5	4	10
84	नाइट्रिक ऑक्साइड	25	30	-	-
85	नाइट्रोबेंजीन-त्वचा	1	5	-	-
86	नाइट्रोजन डाइऑक्साइड	3	6	5	10
87	तेल धुंध खनिज	-	5	-	10
88	ओजोन	0.1	0.2	0.3	0.6
89	पैराथियान-त्वचा	-	0.1	-	-

90	फिनोल-त्वचा	5	19	ए	ए
91	फोरेट (थिमेट)-त्वचा	-	0.05	0.2	-
92	एक विषैली गैस (कार्बोनिल क्लोराइड)	0.1	0.4	-	-
93	फॉस्फीन	0.3	0.4	1	1
94	फॉस्फोरिक एसिड	-	1	-	3
95	फास्फोरस (पीला)	-	0.1	-	-
96	फास्फोरस क्लोराइड	0.1	1	-	-
97	फॉस्फोरस ट्राइक्लोराइड	0.2	1.5	0.5	3
98	पिक्रिक एसिड-त्वचा	-	0.1	-	0.3
99	पाइरीडीन	5	15	-	-
100	सिलन्स (सिलिकॉन टेट्राहाइड्राइड)	5	7	-	-
101	सोडियम हाइड्रॉक्साइड-सी	-	2	-	-
102	स्टाइरीन, (फैनिलेथलीन)	50	215	100	425
103	सल्फर डाइऑक्साइड	2	5	5	10
104	सल्फर हेक्साफ्लोराइड	1000	6000	-	-
105	सल्फ्यूरिक एसिड	-	1	-	-
106	टेट्राएथिल लेड (Pb के रूप में) - त्वचा	-	0.1	-	-

107	टोल्यूनि (टोलुओल)	100	375	150	560
108	ओ-टोल्यूडीन-त्वचा (एससी)	2	9	-	-
109	ट्रिक्यूटाइलफोसोहेट	0.2	2.5	-	-
110	ट्राइब्लॉरोएथिलीन	50	270	200	1080
111	प्राकृतिक यूरेनियम (यू के रूप में)	-	0.2	-	0.6
112	विनाइल क्लोरोइड (एचसी)	5	10	-	-
113	वेल्डिंग धुआँ	-	5	-	-
114	ज़ाइलीन (ओएमपी-आइसोमर्सी) 100		435	150	655
115	जिंक ऑक्साइड	डी	ए	ए	ए
"	(i) धूआँ	-	5.0	-	10
डी	(ii) धूल (कुल धूल)	-	10.00	-	-
116	ज़िरकोनियम यौगिक <small>(जैडिजर के रूप में)</small>	-	5	-	10

तीसरी अनुसूची-सूचित रोगों की सूची

1. सीसा विषाक्तता, जिसमें सीसा की किसी भी तैयारी या यौगिक या उनके अनुक्रम द्वारा विषाक्तता शामिल है।
2. लेड टेट्रा-एथिल विषाक्तता
3. फॉस्फोरस विषाक्तता या इसका परिणाम।
4. पारे की विषाक्तता या उसका परिणाम।
5. मैंगनीज विषाक्तता या इसका परिणाम।
6. आर्सेनिक विषाक्तता या इसका परिणाम।
7. नाइट्रस धुएं द्वारा विषाक्तता।

8. कार्बन डाइसलफाइड विषाक्तता।

9. बैंजीन विषाक्तता, जिसमें इसके किसी भी समजात, उनके नाइट्रो या एमिडो डेरिवेटिव द्वारा विषाक्तता शामिल है या इसकी अगली कड़ी।

10. क्रोम अल्सरेशन या इसका सीक्वेल।

11. एंथ्रेवस.

12. सिलिकोसिस.

13. एलिफेटिक शुरुआता के हाइड्रोकार्बन के हैलोजन या हैलोजन डेरिवेटिव द्वारा विषाक्तता।

14. पैथोलॉजिकल अभिव्यक्तियाँ के कारण

(ए) रेडियम या अन्य रेडियो-सक्रिय पदार्थ।

(बी) एव्स-रे।

15. त्वचा का प्राथमिक एपिथेलिओमेट्स कैंसर।

16. विषाक्त रक्ताल्पता।

17. विषैले पदार्थों के कारण विषैला पीलिया।

18. खनिज तेलों और खनिज तेल आधारित यौगिकों के कारण तेल मुँहासे या जिल्द की सूजन।

19. बाइसियोनोसिस।

20. एस्बैस्टॉसिस।

21. रसायनों और पैंट के साथ सीधे अनुबंध के कारण होने वाला व्यावसायिक या अनुबंध जिल्द की सूजन। इन ये दो प्रकार के होते हैं, प्राथमिक उत्तेजक और एलर्जिक सेंसिटाइज़र।

22. शोर प्रेरित श्रवण हानि (उच्च शोर स्तर के संपर्क में आना)।

23. बेरिलियम विषाक्तता।

24. कार्बन मोनोऑक्साइड

25. कोयला खनिकों का न्यूमोकोनियोसिस।

26. फॉस्जीन विषाक्तता।

27. व्यावसायिक कैंसर।

28. आइसोसाइनेट्स विषाक्तता।

29. विवैला नेफिरिट्स।

4एफ. औद्योगिक विवाद अधिनियम, 1947

परिचय

वर्ष 1947 से पहले औद्योगिक विवादों का निपटारा व्यापार प्रावधानों के तहत किया जाता था विवाद अधिनियम, 1929। 1929 अधिनियम के कामकाज के अनुभव से विभिन्न दोषों का पता चला, जो नए कानून से इस पर काबू पाने की जरूरत है। तदनुसार औद्योगिक विवाद विधेयक पेश किया गया विधानमंडल में। विधेयक को चयन समिति को भेजा गया। की सिफारिशों पर मूल विधेयक में प्रवर समिति द्वारा संशोधन किये गये।

औद्योगिक विवाद अधिनियम, 1947 अप्रैल 1947 में अस्तित्व में आया। इसे बनाने के लिए अधिनियमित किया गया था औद्योगिक विवादों की जांच और निपटान के लिए प्रावधान और कुछ प्रावधान श्रमिकों के लिए सुरक्षा उपाय। अधिनियम में 40 धाराएँ हैं जो 7 अध्यायों में विभाजित हैं। अध्याय - I डील करता है शीर्षक, परिभाषाओं आदि के साथ। अध्याय - II में अधिनियम के तहत विभिन्न प्राधिकरण शामिल हैं। इन प्राधिकरणों में सुलह अधिकारी, श्रम न्यायालय और न्यायाधिकरण शामिल हैं। अध्याय - III में शामिल है अधिनियम की मुख्य योजना जैसे विवादों को श्रम न्यायालयों और औद्योगिक न्यायाधिकरणों को संदर्भित करना। अध्याय - IV के तहत गठित अधिकारियों की प्रक्रिया, शक्ति और कर्तव्य निर्धारित करता है कार्यवाही करना। अध्याय - V में हड़ताल और तालाबंदी, हड़ताल की घोषणा पर रोक लगाने के प्रावधान शामिल हैं तालाबंदी को गैरकानूनी बताया गया है, और छँटनी और बंद करने से संबंधित प्रावधान किए गए हैं। अध्याय-VI अधिनियम के तहत विभिन्न दंडों के प्रावधान शामिल हैं। अध्याय-VII में विविध बारें शामिल हैं प्रावधान.

औद्योगिक विवादों की परिभाषा

एक औद्योगिक विवाद को प्रबंधन के बीच संघर्ष या मतभेद के रूप में परिभाषित किया जा सकता है और श्रमिकों को रोजगार की शर्तों पर। यह एक नियोक्ता और के बीच असहमति है कर्मचारियों का प्रतिनिधि; आमतौर पर एक ट्रेड यूनियन, वेतन और अन्य कामकाजी परिस्थितियों से अधिक और कर सकती है औद्योगिक गतिविधियों में परिणाम। जब कोई औद्योगिक विवाद होता है, तो दोनों पक्ष, अर्थात् प्रबंधन और कर्मचारी एक-दूसरे पर दबाव बनाने की कोशिश करते हैं। प्रबंधन इसका सहारा ले सकता है तालाबंदी जबकि कर्मचारी हड़ताल, धरना या घेराव का सहारा ले सकते हैं।

औद्योगिक विवाद अधिनियम, 1947 की धारा 2(के) के अनुसार, एक औद्योगिक विवाद को किसी भी विवाद या कर्मचारियों और नियोक्ताओं के बीच, या नियोक्ताओं और कामगारों के बीच, या इनके बीच अंतर

कामगार और जो रोजगार या गैर-रोजगार या शर्तों से जुड़ा है

किसी भी व्यक्ति के रोजगार या श्रम की शर्तों के साथ।

अधिनियम का उद्देश्य

औद्योगिक विवाद अधिनियम का उद्देश्य औद्योगिक शांति और सद्व्यवहार प्रदान करके सुरक्षित करना है

औद्योगिक विवादों की जांच और बातचीत द्वारा निपटारे के लिए मशीनरी और प्रक्रिया।

अधिनियम यह भी बताता है:

(ए) बंद होने या बंद होने पर कर्मकार को मुआवजे के भुगतान का प्रावधान
बंद या छंटनी.

(बी) छंटनी के लिए उपयुक्त सरकार की पूर्व अनुमति की प्रक्रिया
मजदूरों की छटनी करना या औद्योगिक बंद करना प्रतिष्ठानों

(सी) किसी नियोक्ता या ट्रेड यूनियन या श्रमिकों की ओर से अनुचित श्रम व्यवहार।

प्रयोज्यता

औद्योगिक विवाद अधिनियम पूरे भारत तक फैला हुआ है और प्रत्येक औद्योगिक प्रतिष्ठान पर लागू होता है

किसी भी व्यवसाय, व्यापार, निर्माण या वस्तुओं और सेवाओं का वितरण करना, चाहे कुछ भी हो

संख्या	का	कर्मकार	कार्यरत	उसमें
--------	----	---------	---------	-------

अनुबंध श्रमिक, प्रशिक्षुओं सहित किसी प्रतिष्ठान में भाड़े या पारिश्रमिक के लिए नियोजित प्रत्येक व्यक्ति

और अंशकालिक कर्मचारियों को कोई भी मैनुअल, लिपिकीय, कुशल, अकुशल, तकनीकी, परिचालन या करना होगा

पर्यवेक्षी	काम,	है	ढका हुआ	द्वारा
------------	------	----	---------	--------

हालाँकि यह अधिनियम मुख्य रूप से प्रबंधकीय या प्रशासनिक क्षमता वाले व्यक्तियों पर लागू नहीं होता है

पर्यवेक्षी क्षमता में लगे हुए हैं और शाम 1600 बजे से अधिक ड्राइंग कर रहे हैं या प्रबंधकीय कार्यों को निष्पादित कर रहे हैं

सेना अधिनियम, वायु सेना और नौसेना अधिनियम के अधीन व्यक्ति या पुलिस सेवा या अधिकारी या कर्मचारी

एक जैल का.

अधिनियम के महत्वपूर्ण प्रावधान

• उद्योग, औद्योगिक विवाद, छंटनी, तालाबंदी, छंटनी, ट्रेड यूनियन, हड़ताल, को परिभाषित करता है।

मजदूरी, कामगार आदि

• कार्य समितियों के माध्यम से विवादों की जांच और निपटान के लिए मशीनरी प्रदान करता है,

सुलह अधिकारी, सुलह बोर्ड, जांच अदालतें, श्रम अदालतें, न्यायाधिकरण और

स्वैच्छिक मध्यस्थता.

• न्यायनिर्णयन के लिए विवाद का संदर्भ।

- श्रम न्यायालयों और न्यायाधिकरणों के पुरस्कार।
- उच्च न्यायालयों में लंबित कार्यवाही वाले श्रमिकों को वेतन का भुगतान।
- अपील के अधिकार।
- बाहरी सुलह से समझौता।
- रोजगार की स्थिति में परिवर्तन की सूचना।
- कार्यवाही लंबित रहने के दौरान श्रमिकों की सुरक्षा।
- हड्डताल और तालाबंदी प्रक्रियाएँ।
- छंटनी मुआवजा।
- छँटनी मुआवजा।
- छंटनी की कार्यवाही।
- उपक्रमों के हस्तांतरण के मामले में श्रमिकों को मुआवजा।
- बंद करने की प्रक्रियाएँ।
- बंद उपक्रमों को पुनः खोलना।
- अनुचित श्रम प्रथाएँ।
- नियोक्ता से देय धन की वसूली।
- दंड।
- कर्मचारियों के दायित्व एवं अधिकार।

किसी विवाद से कब परामर्श करें और उसका संदर्भ लें

- जब श्रमिक संघ के साथ विवाद उत्पन्न होता है।
- जब रोजगार की स्थितियों को बदलने की योजना हो।
- जब कोई हड्डताल हो।
- जब तालाबंदी हो।
- जब कामगारों की छंटनी होती है।
- जब उपक्रम हस्तांतरित किया जा रहा हो।
- किसी प्रतिष्ठान के बंद होने पर।
- प्रतिष्ठान पुनः खोलने पर।

अनुभाग	अपराध	दंड
धारा 25-क्यू बिना किसी पूर्व कार्य के ले-ऑफ या छेटनी, कर्मचारी सभी लाभों का हकदार है अनुमति - के प्रावधानों का उल्लंघन करते हुए उन्हें नौकरी से नहीं हटाया गया है। नियोक्ता	धारा 25-एम या 25-(एन)	करेगा होना दंडनीय साथ 1 महीने तक की कैद और/या रुपये तक का जुर्माना 1000.
धारा 25-आर(1) अवैध समापनः - एक उपक्रम को बंद करना, श्रमिक सभी लाभों का हकदार है। के प्रावधानों का अनुपालन किये बिना कोई भी बन्द नहीं किया गया है।	धारा 25-ओ(1)	नियोक्ता दंडनीय होगा 6 महीने तक की कैद और/या रुपये तक का जुर्माना 5000.
धारा 25-आर(2) सभी लाभों के हकदार कर्मकार को अनुमति देने से इनकार करने वाले आदेश का उल्लंघन करना धारा 25 के तहत उपक्रम को बंद करें- ओ या धारा 25-पी के तहत दिया गया निर्देश		कोई बंद नहीं हुआ था. नियोक्ता दंडनीय होगा 1 वर्ष तक कारावास और/या रुपये तक का जुर्माना अतिरिक्त जुर्माने के साथ 5000 रु प्रत्येक दिन के लिए 2000 रुपये तक दोषसिद्धि के बाद उल्लंघन
धारा 25-टी, 25-क्यू	अनुचित श्रम आचरण करना।	6 महीने तक की कैद और/या रुपये तक का जुर्माना 1000.
धारा 26 (1)	एक कर्मकार द्वारा अवैध हमले - कर्मकार जो शुरू करने, जारी रखने या अन्यथा कार्रवाई करने पर रुपये तक का जुर्माना होगा। 50. एक हड्डाल को आगे बढ़ाना, जो कि अवैध है वह अधिनियम	1 महीने की कैद और/या
धारा 26 (2)	अवैध तालाबंदी-नियोक्ता जो शुरू करता है, जारी रहेगा, या अन्यथा रुपये तक के जुर्माने को आगे बढ़ाने का कार्य करेगा। 1000. तालाबंदी जो इस अधिनियम के तहत अवैध है	1 महीने की कैद और/या
धारा 27	उकसाना - कोई भी व्यक्ति जो उकसाता हो या उकसाता हो दूसरों को इसमें भाग लेने के लिए उकसाता है, या अन्यथा रुपये तक का जुर्माना लगाता है। 1000.	6 महीने की कैद और/या

	इसके अलावा, एक हड्डताल या तालाबंदी जो है उस अधिनियम के तहत अवैध	
धारा 28	हड्डताल के लिए वित्तीय सहायता - कोई भी व्यक्ति जो जानबूझकर रुपये तक का जुर्माना खर्च करता है या लगाता है। 1000. किसी अवैध को सीधे आगे बढ़ाने या समर्थन में हड्डताल या तालाबंदी	6 महीने की कैद और/या
धारा 29	समझौते का उल्लंघन या पुरस्कार बंधन के तहत अधिनियम	6 महीने की कैद और/या जुर्माना + रु. का अतिरिक्त जुर्माना। 200 प्रति यदि उल्लंघन इसके बाद भी जारी रहता है दृढ़ विश्वास।
धारा 30	का खुलासा गोपनीय में जानकारी धारा 21 के प्रावधानों का उल्लंघन	6 महीने की कैद और/या जुर्माना रु. 1000.
धारा 30-ए किसी भी उपक्रम को 6 महीने और/या कारावास के बिना बंद करना धारा 25 के प्रावधानों का अनुपालन- एफएफए	जुर्माना रु. 5000.	
	जुर्माने के दौरान शर्तें अपरिवर्तित रहीं। 1000. कार्यवाही का लंबित होना	6 महीने की कैद और/या धारा 31(1) धारा 33 का उल्लंघन - सेवा
धारा 31(2) किसी अन्य प्रावधान का उल्लंघन करना जहां रुपये तक का जुर्माना हो। 100. विशेष दंड का प्रावधान नहीं है।		

इस अधिनियम द्वारा सशक्त प्राधिकारी

प्राधिकरण कर्तव्यों का नाम		पॉवर्स
केंद्रीय सरकार	की सीमा निर्धारित करने के लिए अधिनियम और नियम बनाने के लिए	सुलह अधिकारियों, बोर्डों की नियुक्ति करना सुलह, जांच न्यायालय, श्रम न्यायालय और न्यायाधिकरण, विवादों को इन निकायों को संदर्भित करने के लिए

	अधिनियम को प्रभावी बनाना	अपनी शक्तियों को दूसरे को सौंपने के लिए नियम बनाएं अधिकारियों, और अधिनियम की अनुसूचियों में संशोधन करना
राज्य सरकार को प्रभावी करने के लिए नियम बनाना	राज्य में अधिनियम के लिए और करने के लिए में अधिनियम लागू करें राज्य	सुलह अधिकारियों, बोर्डों की नियुक्ति करना सुलह, जांच न्यायालय, श्रम न्यायालय और न्यायाधिकरण, विवादों को इन निकायों को संदर्भित करने के लिए अपनी शक्तियों को दूसरे को सौंपने के लिए नियम बनाएं अधिकारियों, और अधिनियम की अनुसूचियों में संशोधन करना
समझौता अफ़सर	नियुक्त द्वारा किसी विवाद से संबंधित उपयुक्त सरकार की उपस्थिति लागू करें मध्यस्थता करें और किसी भी व्यक्ति को परीक्षा के लिए बढ़ावा दें औद्योगिक का निपटान विवादों	किसी भी प्रतिष्ठान के परिसर में प्रवेश करने के लिए
जांच न्यायालय	गठित द्वारा किसी विवाद से संबंधित के लिए उपयुक्त सरकार की उपस्थिति लागू करें मजबूर करें करना किसी के साथ या उसके लिए प्रासंगिक औद्योगिक विवाद	किसी भी प्रतिष्ठान के परिसर में प्रवेश करने के लिए किसी भी व्यक्ति को जांच के लिए, किसी भी मामले में पूछताछ करने के लिए दस्तावेजों का उत्पादन, संबद्ध प्रतीत होने वाले एक या अधिक को नियुक्त मामले की विशेष जानकारी रखने वाले लोग
तख्ता समझौता	का नियुक्त द्वारा किसी विवाद से संबंधित के लिए उपयुक्त सरकार की उपस्थिति लागू करें किसी भी व्यक्ति को जांच के लिए निपटाने को बढ़ावा देना, बाध्य करना एक औद्योगिक विवाद.	किसी भी प्रतिष्ठान के परिसर में प्रवेश करने के लिए किसी भी व्यक्ति को जांच के लिए निपटाने को बढ़ावा देना, बाध्य करना दस्तावेजों का उत्पादन, एक या अधिक की नियुक्ति मामले की विशेष जानकारी रखने वाले लोग
श्रम न्यायालय	नियुक्त द्वारा किसी विवाद से संबंधित के लिए उपयुक्त सरकार की उपस्थिति लागू करें औद्योगिक न्यायनिर्णयन किसी भी व्यक्ति को परीक्षण के लिए बाध्य करता है दस्तावेजों के किसी भी उत्पादन से संबंधित विवादों के लिए एक या अधिक को नियुक्त करें मामले का विशेष ज्ञान रखने वाले लोगों में निर्दिष्ट मामला दूसरी अनुसूची और के लिए ऐसा प्रदर्शन करना अन्य	किसी भी प्रतिष्ठान के परिसर में प्रवेश करने के लिए

	जो कार्य सौंपे जा सकते हैं इस अधिनियम के तहत उन्हें.	
न्यायाधिकरण	नियुक्त द्वारा किसी विवाद से संबंधित के लिए उपयुक्त सरकार की उपस्थिति लागू करें औद्योगिक न्यायनिर्णयन किसी भी व्यक्ति को परीक्षण के लिए बाध्य करता है दस्तावेजों के उत्पादन के मामलों से संबंधित विवादों के लिए एक या अधिक की नियुक्ति करें मामले का विशेष ज्ञान रखने वाले दूसरे या तीसरे लोगों में निर्दिष्ट अनुसूची।	किसी भी प्रतिष्ठान के परिसर में प्रवेश करने के लिए किसी विवाद से संबंधित के लिए उपयुक्त सरकार की उपस्थिति लागू करें औद्योगिक न्यायनिर्णयन किसी भी व्यक्ति को परीक्षण के लिए बाध्य करता है दस्तावेजों का राष्ट्रीय उत्पादन, एक या अधिक नियुक्ति करें मामले की विशेष जानकारी रखने वाले लोगों पर असर पड़ रहा है कई राज्य.
राष्ट्रीय न्यायाधिकरणों की नियुक्ति	द्वारा किसी विवाद से संबंधित के लिए उपयुक्त सरकार की उपस्थिति लागू करें औद्योगिक न्यायनिर्णयन किसी भी व्यक्ति को परीक्षण के लिए बाध्य करता है विवादों का दस्तावेजों का राष्ट्रीय उत्पादन, एक या अधिक नियुक्ति करें महत्त्व / कई राज्य.	किसी भी प्रतिष्ठान के परिसर में प्रवेश करने के लिए किसी विवाद से संबंधित के लिए उपयुक्त सरकार की उपस्थिति लागू करें औद्योगिक न्यायनिर्णयन किसी भी व्यक्ति को परीक्षण के लिए बाध्य करता है दस्तावेजों का राष्ट्रीय उत्पादन, एक या अधिक नियुक्ति करें मामले की विशेष जानकारी रखने वाले लोगों पर असर पड़ रहा है

4जी. श्रम कानून (रिटर्न प्रस्तुत करने और रजिस्टर बनाए रखने से छूट)

कतिपय प्रतिष्ठान) अधिनियम, 1988

उद्देश्य

अधिनियम का मुख्य उद्देश्य कम संख्या में व्यक्तियों को रोजगार देने वाले प्रतिष्ठानों को छूट देना है

कुछ श्रम कानूनों के तहत रिटर्न प्रस्तुत करने और रजिस्टर बनाए रखने से। यह अधिनियम राहत देता है

छोटी कंपनियों को विभिन्न श्रम कानूनों के तहत आवश्यक बोझिल कागजी कार्रवाई का पालन करना होगा

केंद्र और राज्य दोनों स्तरों पर जिससे विभिन्न के तहत अनुपालन आवश्यकता कम हो जाती है

श्रम कानून.

प्रयोज्यता

- यह अधिनियम छोटे प्रतिष्ठानों या बहुत छोटे प्रतिष्ठानों पर लागू होता है।
- एक प्रतिष्ठान एक औद्योगिक या अन्य प्रतिष्ठान या कारखाना या बागान हो सकता है

समाचार पत्र प्रतिष्ठान.

• छोटे प्रतिष्ठान से तात्पर्य ऐसे प्रतिष्ठान से है जिसमें दस से कम न हो और अधिक न हो

पिछले बारह में से किसी भी दिन उन्नीस व्यक्ति कार्यरत हैं या नियोजित थे
महीने.

• बहुत छोटे प्रतिष्ठान से तात्पर्य ऐसे प्रतिष्ठान से है जिसमें नौ से अधिक व्यक्ति न हों

पिछले बारह महीनों के किसी भी दिन नियोजित या नियोजित थे।

कुछ श्रम कानूनों के तहत रिटर्न और रजिस्टर से छूट:

छोटे प्रतिष्ठानों और बहुत छोटे प्रतिष्ठानों को रिटर्न जमा करने से छूट दी गई है

निम्नलिखित अधिनियमों के तहत रजिस्टर बनाए रखना:

1) वेतन भुगतान अधिनियम, 1936

2) साप्ताहिक अवकाश अधिनियम, 1942

3) न्यूनतम वेतन अधिनियम, 1948

4) कारखाना अधिनियम, 1948

5) बागान श्रम अधिनियम, 1951

6) श्रमजीवी पत्रकार और आन्य समाचार पत्र कर्मचारी (सेवा की शर्तें) और

विविध प्रावधान अधिनियम, 1955

7) संविदा श्रम (विनियमन और उन्मूलन) अधिनियम, 1970

8) बिक्री संवर्धन कर्मचारी (सेवा की शर्तें) अधिनियम, 1976

9) समान पारिश्रमिक अधिनियम, 1976

लेकिन छोटे और बहुत छोटे प्रतिष्ठानों के नियोक्ता को निम्नलिखित कार्य जारी रखना चाहिए:

मैं न्यूनतम वेतन (केंद्रीय) में निर्धारित फॉर्म XI में वेतन पर्ची जारी करें

नियम, 1950, धारा के तहत बनाये गये। न्यूनतम वेतन अधिनियम, 1948 की धारा 18 और 30

(1948 का 11)

द्वितीय. किये गये कार्य की मात्रा की माप से संबंधित पर्चियां जारी करना-

वेतन भुगतान (खान) के तहत जारी किए जाने वाले रेटेड श्रमिक की आवश्यकता है

नियम, 1956 धारा के तहत बनाये गये। वेतन भुगतान अधिनियम की धारा 13-ए और 26,

1936 (1936 का 4)

iii. धाराओं के तहत दुर्घटनाओं से संबंधित रिटर्न दाखिल करें। फैन्ड्रियों के 88 और 88-ए

अधिनियम, 1948 (1948 का 63), और धारा 45। बागान श्रम की धारा 32-ए और 32-बी

अधिनियम, 1951 (1951 का 69)।

अधिनियम के तहत रिटर्न और रजिस्टर

उपरोक्त 9 कानूनों के तहत रजिस्टर बनाए रखने और रिटर्न दाखिल करने के बजाय

छोटे और बहुत छोटे प्रतिष्ठानों के नियोक्ता को निम्नलिखित कार्य करना चाहिए:

31 दिसंबर को समाप्त होने वाले वर्ष के लिए फॉर्म ए में मुख्य रिटर्न जमा करें।

o यह रिटर्न अगले 15 फरवरी को या उससे पहले जमा किया जाना चाहिए

छोटे प्रतिष्ठानों और बहुत छोटे प्रतिष्ठानों द्वारा वर्ष। यह वापसी होनी चाहिए

इसमें प्रतिष्ठान/नियोक्ता/प्रमुख नियोक्ता/ठेकेदार का विवरण शामिल हो

और संचालन/उद्योग/कार्य की प्रकृति।

• फॉर्म बी में रजिस्टर बनाए रखें।

o यह छोटे प्रतिष्ठानों द्वारा बनाए रखा जाने वाला आवश्यक वेतन का रजिस्टर है। यह

वेतन अवधि की समाप्ति के सात दिनों के भीतर बनाए रखा जाना चाहिए।

• फॉर्म सी में रजिस्टर बनाए रखें।

o यह छोटे प्रतिष्ठानों द्वारा बनाए रखा जाने वाला मस्टर रोल है।

• फॉर्म डी में रजिस्टर बनाए रखें।

o यह मासिक रजिस्टर है जो छोटे लोगों द्वारा बनाए रखी जाने वाली कल्याणकारी सुविधाओं को दर्शाता है

प्रतिष्ठान। इसे प्रत्येक की समाप्ति के सात दिनों के भीतर पूरा किया जाना चाहिए

कैलेंडर माह।

• फॉर्म ई में रजिस्टर बनाए रखें।

o यह मस्टर रोल-सह-मजदूरी का मासिक रजिस्टर है जिसे बनाए रखना आवश्यक है

बहुत छोटे प्रतिष्ठान।

दंड

जो नियोक्ता अधिनियम के ग्रावधानों का पालन करने में विफल रहता है, वह जुमनि के भुगतान के लिए उत्तरदायी होगा

प्रथम दोषसिद्धि के मामले में और दूसरे या उसके बाद के मामले में पाँच हजार रुपये तक बढ़ाया जा सकता है

दोष सिद्ध होने पर, नियोक्ता को कम से कम एक महीने की अवधि के लिए कारावास की सजा होगी

इसे छह महीने तक बढ़ाया जा सकता है या जुर्माना दस हजार रुपये से कम नहीं, बल्कि बढ़ाया भी जा सकता है

बीस हजार रुपये, या दोनों के साथ।

अन्य सम्बंधित जानकारी

श्रम कानून (कुछ लोगों को रिटर्न भरने और रजिस्टर बनाए रखने से छूट)।

प्रतिष्ठान) संशोधन विधेयक, 2007 - इस विधेयक का उद्देश्य 1988 के अधिनियम में संशोधन करके छूट देना है

40 श्रमिकों तक रोजगार देने वाले प्रतिष्ठान। श्रम कानूनों की टोकरी जिसके लिए कंपनियां कर सकती हैं

समान रूप से अनुपालन को नी से बढ़ाकर सोलह किए जाने की संभावना है।

केरल श्रम कानून (छोटे प्रतिष्ठानों के रिटर्न और रजिस्टरों का सरलीकरण) विधेयक, 2002 -

यह विधेयक प्रस्तुत किए जाने वाले रिटर्न के फॉर्म और बनाए रखने वाले रजिस्टरों को सरल बनाने का प्रावधान करता है

50 कर्मचारियों तक नियोजित प्रतिष्ठानों के संबंध में कुछ श्रम कानूनों के तहत नियोक्ताओं द्वारा।

4 घंटे बोनस भुगतान अधिनियम, 1965:

बोनस भुगतान अधिनियम कुछ नियोजित व्यक्तियों को बोनस के भुगतान का प्रावधान करता है

मुनाफ़े के आधार पर या उत्पादन या उत्पादकता के आधार पर और मामलों की स्थापनाएँ

उससे जुड़ा हुआ.

इसका विस्तार पूरे भारत में है और यह हर कारखाने और हर दूसरे प्रतिष्ठान पर लागू होता है

जहां एक लेखा वर्ष के दौरान किसी भी दिन 20 या अधिक कर्मचारी कार्यरत हों।

बोनस के लिए पात्रता

रुपये तक वेतन या मजदूरी प्राप्त करने वाला प्रत्येक कर्मचारी। रात के 10,000 बज गए और किसी भी तरह के काम में लग गए

चाहे कुशल हो, अकुशल हो, प्रबंधकीय हो, पर्यवेक्षी आदि हो, प्रत्येक लेखा वर्ष के लिए बोनस का हकदार है

यदि उसने उस वर्ष कम से कम 30 कार्य दिवसों तक काम किया हो।

जहां एक कर्मचारी ने एक लेखा वर्ष में सभी कार्य दिवसों के लिए काम नहीं किया है, न्यूनतम

एक सौ रुपये का बोनस या, जैसा भी मामला हो, साठ रुपये का, यदि ऐसा बोनस इससे अधिक है

उस लेखा वर्ष में जितने दिन उसने काम किया है, उसके वेतन या मजदूरी का 8.33 प्रतिशत होगा

आनुपातिक रूप से कम किया गया।

हालाँकि एलआईसी, विश्वविद्यालयों और शैक्षणिक संस्थानों, अस्पतालों, चैंबर ऑफ के कर्मचारी

वाणिज्य, आरबीआई, आईएफसीआई, यूटीआई, आईडीबीआई, नाबार्ड, सिडबी, सामाजिक कल्याण संस्थान इसके हकदार नहीं हैं

इस अधिनियम के तहत बोनस.

एक लेखांकन वर्ष में कार्य दिवसों की गणना

एक कर्मचारी को किसी भी लेखांकन वर्ष में भी किसी प्रतिष्ठान में काम किया हुआ माना जाएगा

वे दिन जिन पर--

(ए) उसे एक समझौते के तहत या उसके तहत स्थायी आदेशों द्वारा अनुमति के अनुसार नौकरी से हटा दिया गया है

औद्योगिक रोजगार (स्थायी आदेश) अधिनियम, 1946 (1946 का 20), या औद्योगिक के तहत

विवाद अधिनियम, 1947 (1947 का 14), या प्रतिष्ठान पर लागू किसी अन्य कानून के तहत;

(बी) वह वेतन या मजदूरी के साथ छुट्टी पर रहा है;

(सी) वह और से उत्पन्न दुर्घटना के कारण हुई अस्थायी विकलांगता के कारण अनुपस्थित रहा है

उसके रोजगार के दौरान; और

(डी) लेखांकन के दौरान कर्मचारी वेतन या मजदूरी के साथ मातृत्व अवकाश पर रहा है

वर्ष।

बोनस के लिए अयोग्यता

अधिनियम में किसी भी बात के बावजूद, एक कर्मचारी को प्राप्त करने से अयोग्य ठहराया जाएगा

बोनस, यदि उसे परिसर में धोखाधड़ी या दंगाई या हिस्क व्यवहार के लिए सेवा से बर्खास्त कर दिया जाता है

स्थापना या स्थापना की किसी संपत्ति की ओरी, हेरफेरी या तोड़फोड़।

देय न्यूनतम एवं अधिकतम बोनस

न्यूनतम बोनस

• न्यूनतम बोनस जो एक नियोक्ता को भुगतान करना आवश्यक है, भले ही उसे इस दौरान नुकसान उठाना पड़े

लेखांकन वर्ष या उसके दौरान कोई आवंटन योग्य अधिशेष वेतन या मजदूरी का 8.33% नहीं है

लेखांकन वर्ष, या

• रु. 15 वर्ष से अधिक आयु के कर्मचारियों के मामले में 100 रुपये और 15 वर्ष से कम उम्र के कर्मचारियों के मामले में 60 रुपये।

लेखांकन वर्ष की शुरुआत में, जो भी अधिक हो

अधिकतम बोनस

यदि किसी लेखांकन वर्ष में, आवंटन योग्य अधिशेष की गणना 'सेट' राशि को ध्यान में रखकर की जाती है

पर' या 'सेट' की राशि न्यूनतम बोनस से अधिक है, तो नियोक्ता को बोनस का भुगतान करना चाहिए

उस लेखांकन वर्ष में कर्मचारी द्वारा अर्जित वेतन या मजदूरी का अनुपात, बशर्ते कि

ऐसे वेतन या मजदूरी का अधिकतम 20%।

भुगतान के लिए समय सीमा

बोनस का भुगतान लेखांकन वर्ष की समाप्ति से 8 महीने के भीतर या उसके भीतर नकद में किया जाना चाहिए

पुरस्कार के लागू होने या निपटान के लागू होने की तारीख से एक महीना

बोनस के भुगतान को लेकर औद्योगिक विवाद के बाद।

हालाँकि यदि पर्याप्त कारण है तो विस्तार के लिए आवेदन किया जा सकता है।

बोनस की गणना

वार्षिक बोनस की गणना की विधि इस प्रकार है:

1. सकल लाभ की गणना निर्दिष्ट तरीके से करें-

एक। पहली अनुसूची, बैंकिंग कंपनी के मामले में, या

बी। दूसरी अनुसूची, किसी भी अन्य मामले में।

2. उपलब्ध अधिशेष की गणना करें।

उपलब्ध अधिशेष = ए+बी, जहां ए = सकल लाभ - धारा 32 के तहत स्वीकार्य मूल्यहास

आयकर अधिनियम - विकास भत्ता - लेखांकन वर्ष के लिए देय प्रत्यक्ष कर

(धारा 7 के अनुसार गणना) - तीसरी अनुसूची में निर्दिष्ट रकम।

बी = तत्काल सकल लाभ के संबंध में प्रत्यक्ष कर (धारा 7 के अनुसार गणना)।

पूर्ववर्ती लेखा वर्ष - ऐसे सकल लाभ के संबंध में प्रत्यक्ष कर घटाया गया

ठीक पिछले लेखांकन वर्ष के लिए बोनस की राशि।

3. आवंटन योग्य अधिशेष की गणना करें

आवंटन योग्य अधिशेष = उपलब्ध अधिशेष का 60%, विदेशी कंपनियों के मामले में 67%।

4. 'सेट-ऑन' और 'सेट-ऑफ़' के लिए समायोजन करें। के संबंध में बोनस की राशि की गणना के लिए

एक लेखा वर्ष में, आवंटन योग्य अधिशेष की गणना सेट की राशि पर विचार करने के बाद की जाती है

और पिछले वर्षों से शुरू करें, जैसा कि चौथी अनुसूची में दर्शाया गया है।

5. इस प्रकार गणना की गई आवंटन योग्य अधिशेष को कर्मचारियों के बीच आनुपातिक रूप से वितरित किया जाता है

प्रासंगिक लेखा वर्ष के दौरान उनके द्वारा प्राप्त वेतन या मजदूरी।

यदि कोई कर्मचारी रुपये से अधिक वेतन या मजदूरी प्राप्त करता है। 3,500 रुपये बोनस देय होगा

गणना इस प्रकार की गई मानो वेतन या मजदूरी रु. केवल 3,500 अपराह्न।

नियोक्ता के कर्तव्य/अधिकार

कर्तव्य

- अधिनियम के तहत आवश्यक वार्षिक बोनस की गणना और भुगतान करना

- वर्ष के दौरान कर्मचारियों को दिए गए बोनस का वार्षिक रिटर्न फॉर्म डी में जमा करना
इंस्पेक्टर, बोनस भुगतान के लिए निर्दिष्ट समय सीमा की समाप्ति के 30 दिनों के भीतर।
- निरीक्षक के साथ सहयोग करने के लिए, उसके समक्ष रखे गए रजिस्टर/रिकॉर्ड प्रस्तुत करें, और
ऐसी अन्य जानकारी जो उनके लिए आवश्यक हो सकती है।
- श्रम न्यायालय/न्यायाधिकरण या ऐसे किसी भी निर्देश के अनुसार अपने खाते का ऑडिट करवाना
अन्य प्राधिकारी।

अधिकार

एक नियोक्ता के पास निम्नलिखित अधिकार हैं:

- धोखाधड़ी के कारण सेवा से बर्खास्त किए गए कर्मचारी का बोनस जब्त करने का अधिकार,
- दंगाई या हिंसक व्यवहार, या किसी संपत्ति की चोरी, दुरुपयोग या तोड़फोड़ स्थापना।
- किसी कर्मचारी को देय बोनस से अनुमेय कटौती करने का अधिकार, जैसे,
त्योहार/अंतरिम बोनस का भुगतान और कर्मचारी के कदाचार के कारण हुई वित्तीय हानि।
- किसी भी प्रावधान के आवेदन या व्याख्या से संबंधित किसी भी विवाद को संदर्भित करने का अधिकार
अधिनियम, श्रम न्यायालय या श्रम न्यायाधिकरण को।

कर्मचारियों के अधिकार

- अधिनियम के तहत देय बोनस का दावा करने और सरकार को आवेदन करने का अधिकार,
देय और अवैतनिक बोनस की देय होने के एक वर्ष के भीतर वसूली के लिए।
- किसी भी विवाद को श्रम न्यायालय/न्यायाधिकरण के कर्मचारियों को संदर्भित करने का अधिकार, जिसका भुगतान किया जाना है
बोनस अधिनियम लागू नहीं होता, औद्योगिक के तहत बोनस को लेकर विवाद नहीं उठाया जा सकता
विवाद अधिनियम.
- खातों में किसी भी मद पर स्पष्टीकरण मांगने और जानकारी प्राप्त करने का अधिकार
स्थापना।

बकाया बोनस की वसूली

- जहां कोई बोनस किसी कर्मचारी, कर्मचारी या किसी अन्य व्यक्ति को देय हो उसके द्वारा अधिकृत व्यक्ति वसूली के लिए उपयुक्त सरकार को आवेदन कर सकता है पैसा बकाया है।
- यदि सरकार इस बात से संतुष्ट है कि किसी कर्मचारी को बोनस के रूप में पैसा बकाया है, तो वह ऐसा करेगी उस राशि के लिए कलेक्टर को एक प्रमाण पत्र जारी करें जो फिर पैसे की वसूली करता है।
- ऐसा आवेदन धन प्राप्त होने की तिथि से एक वर्ष के भीतर किया जाना चाहिए कर्मचारी के कारण।
- हालाँकि, यदि आवेदक यह दिखाता है तो आवेदन पर एक वर्ष के बाद विचार किया जा सकता है समय पर आवेदन न करने के लिए यह पर्याप्त कारण था।

अपराध और दंड

अधिनियम या नियमों के प्रावधानों के उल्लंघन के लिए 6 महीने तक का कारावास या जुर्माना है 1000 रुपये तक जुर्माना या दोनों।

दिए गए निर्देशों या अपेक्षाओं का पालन करने में विफलता के लिए 6 तक की कैद की सजा हो सकती है महीने या 1000 रुपये तक जुर्माना, या दोनों।

कंपनियों, फर्मों, कॉर्पोरेट निकाय या व्यक्तियों के संघ द्वारा अपराध के मामले में, इसके निदेशक, जैसा भी मामला हो, उसके व्यवसाय के संचालन के लिए जिम्मेदार भागीदार या एक प्रमुख अधिकारी होगा उस अपराध के लिए दोषी माना जाएगा और तदनुसार दंडित किया जाएगा, जब तक कि संबंधित व्यक्ति सावित न कर दे कि अपराध उसकी जानकारी के बिना किया गया था या उसने पूरी सावधानी बरती थी।

4i. ग्रेचुटी भुगतान अधिनियम, 1972

अधिनियम की प्रयोज्यता

अधिनियम कारखानों, खानों में लगे कर्मचारियों को ग्रेचुटी के भुगतान के लिए एक योजना प्रदान करता है। तेल क्षेत्र, बागान, बंदरगाह, रेलवे कंपनियां, दुकानें या अन्य प्रतिष्ठान। अधिनियम लागू करता है वैधानिक सेवानिवृत्ति लाभ के रूप में लंबी सेवा के लिए पुरस्कार 'ग्रेचुटी' का भुगतान। हर कर्मचारी यदि उसने 5 वर्ष की निरंतर सेवा प्रदान की है तो वह अपने वेतन की परवाह किए बिना ग्रेचुटी प्राप्त करने का हकदार है वर्ष या 5 वर्ष से अधिक।

इसका भुगतान किसी कर्मचारी को निःशुल्क या केवल वरदान के रूप में नहीं किया जाता है। इसका भुगतान सेवा के लिए किया जाता है उसके द्वारा नियोक्ता को प्रस्तुत किया गया (दिल्ली कर्लॉथ एंड जनरल मिल्स कंपनी लिमिटेड बनाम द वर्कमेन)।

ग्रेचुटी किसी कर्मचारी को उसके रोजगार समाप्त होने पर देय होती है

कम से कम पांच वर्ष तक निरंतर सेवा:

□ उनकी सेवानिवृत्ति पर

□ उनके इस्तीफे पर

□ रोजगार छोट या बीमारी के कारण उसकी मृत्यु या विकलांगता पर

कामकाजी पत्रकार और अन्य समाचार पत्र कर्मचारी (सेवा की शर्तें) और विविध

प्रावधान अधिनियम, 1955, ग्रेचुटी के भुगतान का प्रावधान करता है। यूं तो तीन साल की लगातार सेवा है ग्रेचुटी की पात्रता के लिए आवश्यक.

ग्रेचुटी का भुगतान जब्त कर लिया जाएगा:

□ कर्मचारी द्वारा नियोक्ता की संपत्ति को पहुंचाई गई क्षति या हानि की सीमा तक

□ जहां कदाचार के कारण कर्मचारी की सेवा समाप्त कर दी जाती है

धारा 2(ई) के अनुसार "कर्मचारी" का अर्थ वेतन पर नियोजित कोई भी व्यक्ति (प्रशिक्षु के अलावा) है,

किसी भी प्रतिष्ठान, कारखाने, खदान, तेल क्षेत्र, बागान, बंदरगाह, रेलवे कंपनी या दुकान में कोई भी कार्य करने के लिए

कुशल, अर्ध-कुशल, या अकुशल, मैनुअल, पर्यावरकी, तकनीकी या लिपिकीय कार्य, चाहे शर्तें

ऐसे रोजगार के बारे में व्यक्त या निहित है, [और चाहे ऐसा व्यक्ति नियोजित हो या नहीं

प्रबंधकीय या प्रशासनिक क्षमता, लेकिन इसमें कोई भी ऐसा व्यक्ति शामिल नहीं है जो किसी पद पर हो

केंद्र सरकार या राज्य सरकार और किसी अन्य अधिनियम या किसी नियम द्वारा शासित होती है

ग्रेचुटी के भुगतान का प्रावधान]।

धारा 2ए (1) के अनुसार एक कर्मचारी को एक अवधि के लिए निरंतर सेवा में माना जाएगा यदि उसके पास,

उस अवधि के लिए, निर्बाध सेवा में रहे, जिसमें वह सेवा भी शामिल है जो बाधित हो सकती है

बीमारी, दुर्घटना, छुट्टी के ड्यूटी से अनुपस्थिति (सम्मान में अनुपस्थिति नहीं) के कारण

जिसके अनुपालन में अनुपस्थिति को सेवा में व्यवधान मानने का आदेश पारित किया गया है

प्रतिष्ठान के कर्मचारियों को नियंत्रित करने वाले स्थायी आदेश, नियम या विनियम), छंटनी, हड़ताल या

तालाबंदी या काम की समाप्ति, जो कर्मचारी की किसी गलती के कारण न हो, चाहे वह निर्बाध हो या

अधिनियम के प्रारंभ होने से पहले या बाद में बाधित सेवा प्रदान की गई थी। (2) जहां ए

कर्मचारी (मौसमी प्रतिष्ठान में कार्यरत कर्मचारी नहीं) निरंतर नहीं है

खंड (1) के अर्थ के अंतर्गत, वह एक वर्ष या छह महीने की किसी भी अवधि के लिए सेवा करेगा

नियोक्ता के अधीन निरंतर सेवा में माना जाएगा -

(ए) एक वर्ष की उक्त अवधि के लिए, यदि कर्मचारी बारह कैलेंडर महीनों की अवधि के दौरान जिस तिथि के सन्दर्भ में गणना की जानी है, उससे पहले वास्तव में के अंतर्गत कार्य किया गया है नियोक्ता इससे कम नहीं -

(i) खदान में जमीन के नीचे कार्यरत कर्मचारी के मामले में, एक सौ नब्बे दिन

या ऐसे प्रतिष्ठान में जो सप्ताह में छह दिन से कम काम करता है; और

(ii) किसी भी अन्य मामले में दो सौ चालीस दिन;

(बी) छह महीने की उक्त अवधि के लिए, यदि कर्मचारी छह कैलेंडर महीनों की अवधि के दौरान जिस तिथि के संदर्भ में गणना की जानी है, उससे पहले वास्तव में इसके तहत काम किया गया है नियोक्ता इससे कम नहीं -

(i) किसी खदान में या जमीन के नीचे कार्यरत कर्मचारी के मामले में, पचानवे दिन

प्रतिष्ठान जो सप्ताह में छह दिन से कम काम करता है; और

(ii) किसी अन्य मामले में, एक सौ बीस दिन;

स्पष्टीकरण: खंड (2) के प्रयोजन के लिए, किसी कर्मचारी के पास वास्तव में जितने दिन हैं

किसी नियोक्ता के अधीन काम करने में वे दिन शामिल होंगे जिन पर -

(i) उसे एक समझौते के तहत या उसके तहत दिए गए स्थायी आदेशों द्वारा अनुमति के अनुसार नौकरी से हटा दिया गया है औद्योगिक रोजगार (स्थायी आदेश) अधिनियम, 1946 (1946 का 20), या औद्योगिक विवादों के तहत अधिनियम, 1947 (1947 का 14), या प्रतिष्ठान पर लागू किसी अन्य कानून के तहत;

(ii) वह पिछले वर्ष अर्जित पूर्ण वेतन के साथ छुट्टी पर है;

(iii) वह दुर्घटना के कारण उत्पन्न अस्थायी विकलांगता के कारण अनुपस्थित रहा है

उसके रोजगार के दौरान और

(iv) किसी महिला के मामले में, वह मातृत्व अवकाश पर रही हो; हालाँकि, कि कुल अवधि ऐसा मातृत्व अवकाश बारह सप्ताह से अधिक नहीं होता है।

(3) जहां एक मौसमी प्रतिष्ठान में कार्यरत कर्मचारी, निरंतर सेवा में नहीं है

खंड (1) का अर्थ, एक वर्ष या छह महीने की किसी भी अवधि के लिए, उसे अंदर माना जाएगा

ऐसी अवधि के लिए नियोक्ता के अधीन निरंतर सेवा, यदि उसने वास्तव में कम से कम समय के लिए काम किया हो

उन दिनों की संख्या का पचहत्तर प्रतिशत, जब प्रतिष्ठान परिचालन में था

ऐसी अवधि.

उपदान की दर

सेवा के प्रत्येक पूर्ण वर्ष या उसके छह महीने से अधिक के हिस्से के लिए, नियोक्ता भुगतान करेगा

किसी कर्मचारी को अंतिम बार ली गई मजदूरी की दर के आधार पर पंद्रह दिन की मजदूरी की दर से ग्रेचुटी
संबंधित कर्मचारी.

पीस-रेटेड कर्मचारी के मामले में, दैनिक वेतन की गणना कुल के औसत पर की जाएगी

उसकी समाप्ति से ठीक पहले तीन महीने की अवधि के लिए उसे प्राप्त मजदूरी

रोजगार, और, इस प्रयोजन के लिए, किसी भी ओवरटाइम काम के लिए भुगतान की गई मजदूरी को शामिल नहीं किया जाएगा
खाता।

ऐसे कर्मचारी के मामले में जो मौसमी प्रतिष्ठान में कार्यरत है और जो ऐसा नहीं है

वर्ष भर कार्यरत कर्मचारियों को नियोक्ता सात दिन की मजदूरी की दर से ग्रेचुटी का भुगतान करेगा
प्रत्येक सीज़न के लिए.

मासिक रेटेड कर्मचारी के मामले में, पंद्रह दिनों के वेतन की गणना विभाजित करके की जाएगी

उसके द्वारा अंतिम बार ली गई मजदूरी की मासिक दर को छब्बीस से गुणा करें और भागफल को पंद्रह से गुणा करें।

किसी कर्मचारी को देय ग्रेचुटी की राशि तीन लाख पचास हजार से अधिक नहीं होगी
रूपये।

नियोक्ता की जिम्मेदारी:

प्रत्येक नियोक्ता, नियोक्ता या किसी प्रतिष्ठान से संबंधित या उसके नियंत्रण के अलावा,

केंद्र सरकार या राज्य सरकार, उपधारा (2) के प्रावधानों के अधीन,

ग्रेचुटी के भुगतान हेतु अपने दायित्व के लिए निर्धारित तरीके से बीमा प्राप्त करें

इस अधिनियम के तहत, जीवन बीमा के तहत स्थापित भारतीय जीवन बीमा निगम से

भारतीय निगम अधिनियम, 1956 (1956 का 31) या कोई अन्य निर्धारित बीमाकर्ता:

उपयुक्त सरकार, ऐसी शर्तों के अधीन, जो निर्धारित की जा सकती हैं, प्रत्येक को छूट दे सकती है

नियोक्ता जिसने पहले ही अपने कर्मचारियों के संबंध में एक अनुमोदित ग्रेचुटी फंड स्थापित कर लिया है

जो ऐसी व्यवस्था जारी रखना चाहता है और प्रत्येक नियोक्ता पांच सौ या उससे अधिक को रोजगार देता है

वे व्यक्ति जो निर्धारित तरीके से अनुमोदित ग्रेचुटी फंड स्थापित करते हैं।

जहाँ कोई नियोक्ता बीमा के प्रीमियम के रूप में या इसके माध्यम से कोई भुगतान करने में विफल रहता है

'सभी स्वीकृत ग्रेचुटी फंड में योगदान, वह देय ग्रेचुटी की राशि का भुगतान करने के लिए उत्तरदायी होगा

इस अधिनियम के तहत (विलंबित भुगतान के लिए व्याज, यदि कोई हो, सहित) तुरंत नियंत्रक को अधिकार।

जो कोई भी उपरोक्त प्रावधान का उल्लंघन करेगा, उसे जुर्माने से दंडित किया जाएगा जो रुपये तक बढ़ाया जा सकता है 10,000/- और लगातार अपराध की स्थिति में अतिरिक्त जुर्माना जो 1000/- रुपये तक बढ़ाया जा सकता है।
प्रत्येक दिन के लिए जिसके दौरान अपराध जारी रहता है।

4जे. कर्मकार मुआवजा अधिनियम, 1923

श्रमिक मुआवजा अधिनियम का उद्देश्य श्रमिकों और/या उनके आश्रितों को कुछ राहत प्रदान करना है रोजगार के दौरान और उससे उत्पन्न होने वाली दुर्घटनाओं का मामला और जिसके कारण या तो मृत्यु हो जाती है श्रमिकों की अशक्तता।

यह नियोक्ताओं के कुछ वर्गों द्वारा अपने श्रमिकों को चोट के लिए मुआवजे के भुगतान का प्रावधान करता है दुर्घटना।

यह अधिनियम वहां लागू नहीं होता जहां कामगार ईएसआई अधिनियम के अंतर्गत आता है - चूंकि एक कामगार पाने का हकदार है कर्मचारी राज्य बीमा निगम से मुआवजा, ईएसआई अधिनियम के तहत कवर एक कर्मचारी नहीं है

ईएसआई अधिनियम की धारा 53 के अनुसार, श्रमिक मुआवजा अधिनियम के तहत मुआवजा पाने का हकदार है।

1948.

कर्मकार का अर्थ (धारा 2 (एन))

"कर्मचारी" का अर्थ है कोई भी व्यक्ति (उस व्यक्ति के अलावा जिसका रोजगार आकस्मिक प्रकृति का है)।

जो नियोक्ता के व्यापार या व्यवसाय के प्रयोजनों के अलावा अन्यथा नियोजित है) जो - (i) a

रेलवे अधिनियम, 1989 (1989 का 24) की धारा 2 के खंड (34) में परिभाषित रेलवे कर्मचारी, नहीं

रेलवे के किसी भी प्रशासनिक, जिला या उप-विभागीय कार्यालय में स्थायी रूप से कार्यरत हैं और नहीं

किसी भी ऐसी क्षमता में नियोजित जो अनुसूची II, या (ia) में निर्दिष्ट है

(ए) एक मास्टर, नाविक या जहाज के चालक दल के अन्य सदस्य,

(बी) एक कप्तान या एक विमान के चालक दल के अन्य सदस्य,

(सी) ड्राइवर, सहायक, मैकेनिक, वर्लीनर या किसी अन्य क्षमता के संबंध में भर्ती किया गया व्यक्ति

एक मोटर वाहन,

(डी) एक व्यक्ति जिसे किसी कंपनी द्वारा विदेश में काम के लिए भर्ती किया गया है, और जो भारत के बाहर ऐसी किसी कंपनी में कार्यरत है क्षमता जैसा कि अनुसूची II में निर्दिष्ट है और जहाज, विमान या मोटर वाहन, या कंपनी, जैसा भी मामला हो सकता है, भारत में पंजीकृत हो, या

(ii) किसी भी ऐसी क्षमता में नियोजित है जो अनुसूची II में निर्दिष्ट है, चाहे रोजगार का अनुबंध हो

इस अधिनियम के पारित होने से पहले या बाद में किया गया था और क्या ऐसा अनुबंध व्यक्त या निहित है, मौखिक या लिखित रूप में; लेकिन इसमें सशस्त्र सदस्य की हैसियत से काम करने वाला कोई भी व्यक्ति शामिल नहीं है संघ की ताकतें, और धायल हुए किसी कर्मचारी का कोई भी संदर्भ, जहाँ कर्मचारी मर गया है, उसके आश्रितों या उनमें से किसी का संदर्भ शामिल करें।

अधिनियम के प्रावधानों को बिजली का उपयोग करने वाले होटलों, रेस्तरांओं में कार्यरत रसोइयों तक बढ़ा दिया गया है।

खाना पकाने की प्रक्रिया में तरलीकृत पेट्रोलियम गैस या कोई अन्य यांत्रिक उपकरण।

मुआवजे के हकदार कर्मचारी:

प्रत्येक कर्मचारी (ठेकेदार के माध्यम से नियोजित लोगों सहित लेकिन आकस्मिक कर्मचारियों को छोड़कर),

जो नियोक्ता के व्यवसाय के प्रयोजनों के लिए लगा हुआ है और जो किसी दुर्घटना में धायल हो गया है

उसके रोजगार से उत्पन्न होने वाला और उसके दौरान, अधिनियम के तहत मुआवजे का हकदार होगा।

मुआवजे के लिए नियोक्ता का दायित्व (दुर्घटनाएं)

इस अधिनियम के अंतर्गत आने वाले किसी भी प्रतिष्ठान के नियोक्ता को एक कर्मचारी को मुआवजा देना आवश्यक है:

एक। जिसे अपने रोजगार के दौरान और उसके परिणामस्वरूप किसी दुर्घटना का सामना करना पड़ा हो

(i) मृत्यु, (ii) स्थायी पूर्ण विकलांगता, (iii) स्थायी आंशिक विकलांगता, या (iv)

अस्थायी विकलांगता चाहे पूर्ण हो या आंशिक, या

बी। जिसे व्यावसायिक रोग हो गया हो।

नियोक्ता उत्तरदायी नहीं होगा:

एक। किसी भी चोट के संबंध में जिसके परिणामस्वरूप पूर्ण या आंशिक विकलांगता नहीं होती है

तीन दिन से अधिक की अवधि के लिए कामगार;

बी। किसी ऐसी चोट के संबंध में जो प्रत्यक्ष रूप से किसी दुर्घटना के कारण मृत्यु न हो

से संबंध लगाए जा सकने योग्य-

कर्मचारी उस समय नशे या नशीली दवाओं के प्रभाव में थे, या

स्पष्ट रूप से दिए गए आदेश या स्पष्ट रूप से किसी नियम के प्रति कर्मचारी की जानबूझकर अवज्ञा

श्रमिकों की सुरक्षा सुनिश्चित करने के उद्देश्य से तैयार किया गया, या

iii. कर्मियों द्वारा किसी सुरक्षा या अन्य उपकरण को जानबूझ कर हटाना या उसकी अवहेलना करना

यह ज्ञात था कि श्रमिकों की सुरक्षा सुनिश्चित करने के उद्देश्य से प्रदान किया गया था।

कर्मचारी की ओर से जानबूझकर की गई अवज्ञा को साबित करने का भार कर्मचारी पर होगा

मालिक, काम देने वाला, नियोक्ता।

iv. जब कर्मचारी किसी ऐसी बीमारी के संपर्क में आ गया हो जिसके लिए सीधे तौर पर कोई विशेष जिम्मेदार न हो

दुर्घटना या व्यवसाय के कारण हुई चोट; या

v. जब कर्मचारी ने नियोक्ता या किसी अन्य व्यक्ति के खिलाफ क्षतिपूर्ति का मुकदमा दायर किया हो,

एक सिविल कोर्ट में।

बहिष्करण संविदा करना:

कोई भी अनुबंध या समझौता जो कामगार को मुआवजे का अधिकार छोड़ने या कम करने पर मजबूर करता है

जहां तक इसका उद्देश्य नियोक्ता की देनदारी को कम करना या हटाना है, तब तक नियोक्ता की ओर से यह शून्य और शून्य है

नियोक्ता को अधिनियम के तहत मुआवजा देना होगा।

विकलांगता की परिभाषा

विकलांगता किसी कामगार को किसी व्यक्ति द्वारा लगी चोट के परिणामस्वरूप कमाई करने की क्षमता का नुकसान है

दुर्घटना।

• विकलांगताओं को (ए) कुल, और (बी) आंशिक के रूप में वर्गीकृत किया जा सकता है। इसे आगे वर्गीकृत किया जा सकता है (i)

स्थायी, और (ii) अस्थायी, विकलांगता, चाहे स्थायी हो या अस्थायी, कहा जाता है

कुल मिलाकर, जब यह किसी कर्मचारी को उन सभी कार्यों के लिए अक्षम कर देता है जिन्हें वह उस समय करने में सक्षम था

दुर्घटना के परिणामस्वरूप ऐसी विकलांगता हुई।

• पूर्ण विकलांगता को स्थायी माना जाता है यदि कोई श्रमिक, किसी दुर्घटना के परिणामस्वरूप,

अनुसूची I के भाग I में निर्दिष्ट चोट से पीड़ित है या ऐसे संयोजन से पीड़ित है

अनुसूची I के भाग II में निर्दिष्ट चोटें, जब कमाई की क्षमता का नुकसान होगा

कुल मिलाकर एक सौ प्रतिशत या उससे अधिक। विकलांगता को स्थायी आंशिक तब कहा जाता है जब

यह हमेशा के लिए, प्रत्येक रोजगार में एक श्रमिक की कमाई क्षमता को कम कर देता है

दुर्घटना के समय कार्य करने में सक्षम था। के भाग II में निर्दिष्ट प्रत्येक चोट

अनुसूची I को स्थायी आंशिक विकलांगता का परिणाम माना जाता है।

- अस्थायी विकलांगता रोजगार में एक श्रमिक की कमाई क्षमता को कम कर देती है जो वह दुर्घटना के समय लगा हुआ था।

रोजगार के दौरान और उसके दौरान होने वाली दुर्घटना

रोजगार से उत्पन्न होने वाली दुर्घटना चोट और के बीच एक आकस्मिक संबंध का संकेत देती है दुर्घटना तथा नौकरी के दौरान किये गये कार्य। रोजगार विशेष होना चाहिए और चोट का निकटतम कारण, यह निर्धारित करने के लिए तीन परीक्षण कि कोई दुर्घटना उत्पन्न हुई या नहीं रोजगार हैं:

1. चोट के समय कर्मचारी नियोक्ता के व्यवसाय में लगा हुआ होना चाहिए अपने व्यक्तिगत लाभ के लिए कुछ नहीं कर रहा होगा;
2. वह दुर्घटना उस स्थान पर हुई जहां वह अपने कर्तव्यों का पालन कर रहा था; और
3. चोट सेवा के कर्तव्यों से जुड़े किसी आकस्मिक या अंतर्निहित जोखिम के परिणामस्वरूप हुई होगी रोजगार की प्राकृतिक स्थिति में.

मुआवजे की राशि

देय मुआवजे की राशि इस प्रकार होगी, अर्थात्:-

(ए) जहां मृत्यु के परिणामस्वरूप मृतक के मासिक वेतन के पचास प्रतिशत के बराबर राशि दी जाएगी कर्मकार को संबंधित कारक से गुणा किया गया; या पचास हजार रुपये की राशि, जो भी हो अधिक;

(बी) जहां स्थायी कुल विकलांगता के बराबर राशि साठ से चोट का प्रतिशत परिणाम देती है घायल श्रमिक का मासिक वेतन संबंधित कारक से गुणा किया जाता है, या साठ की राशि हजार रुपये, जो भी अधिक हो; खंड (ए) और खंड (बी) के प्रयोजनों के लिए, "प्रासंगिक कारक", एक कर्मकार के संबंध में अनुसूची IV के दूसरे कॉलम में निर्दिष्ट कारक का मतलब है उस अनुसूची के पहले कॉलम में उन वर्षों की संख्या निर्दिष्ट करते हुए प्रविष्टि की गई है जो समान हैं तारीख से ठीक पहले अपने अंतिम जन्मदिन पर श्रमिक की आयु के वर्ष पूरे हो गए जिसका मुआवजा देय हो गया। जहां एक श्रमिक का मासिक वेतन दो हजार से अधिक हो रुपये, खंड (ए) और खंड (बी) के प्रयोजनों के लिए उसका मासिक वेतन दो माना जाएगा मात्र हजार रुपये;

(सी) जहां चोट के कारण स्थायी आंशिक विकलांगता हो जाती है (i) निर्दिष्ट चोट के मामले में अनुसूची I के भाग II में, मुआवजे का ऐसा प्रतिशत जो देय होता

स्थायी पूर्ण विकलांगता के मामले में जैसा कि उसमें हानि के प्रतिशत के रूप में निर्दिष्ट किया गया है
उस चोट के कारण कमाई की क्षमता, और (ii) अनुसूची I में निर्दिष्ट नहीं की गई चोट के मामले में,
स्थायी पूर्ण विकलांगता की स्थिति में देय मुआवजे का इतना प्रतिशत
अर्जन क्षमता के नुकसान के अनुपात में (जैसा कि योग्य चिकित्सा व्यवसायी द्वारा मूल्यांकन किया गया है)
चोट के कारण स्थायी रूप से उत्पन्न;

(डी) जहां अस्थायी रूप से विकलांगता राशि का आधा मासिक भुगतान, चाहे उसके बराबर हो
कुल या आंशिक का पच्चीस प्रतिशत, कर्मचारी के मासिक वेतन का परिणाम होता है, चोट लगने से
उपधारा (2) के प्रावधानों के अनुसार भुगतान किया गया।

(1ए) उपधारा (1) में किसी बात के होते हुए भी, की राशि तय करते समय
भारत के बाहर हुई किसी दुर्घटना के संबंध में श्रमिक को देय मुआवजा
आयुक्त ऐसे व्यक्ति को दिए गए मुआवजे की राशि, यदि कोई हो, को ध्यान में रखेगा
जिस देश में दुर्घटना घटी है उस देश के कानून के अनुसार कामगार को कम किया जाएगा
उसके द्वारा कर्मकार को दिए गए मुआवजे की राशि के अनुसार निर्धारित राशि
उस देश के कानून के साथ.

(2) उप-धारा (1) के खंड (डी) में निर्दिष्ट अर्ध-मासिक भुगतान देय होगा
सोलहवाँ दिन - (i) निःशक्तता की तारीख से जहाँ ऐसी निःशक्तता बीस वर्ष की अवधि तक रहती है-
आठ दिन या उससे अधिक; या

(ii) विकलांगता की तारीख से तीन दिनों की प्रतीक्षा अवधि की समाप्ति के बाद, जहां ऐसा हो
विकलांगता अट्टाईस दिनों से कम समय तक रहती है; और उसके बाद अर्धमासिक के दौरान
निःशक्तता या पाँच वर्ष की अवधि के दौरान, जो भी अवधि कम हो: बार्टें कि - (ए) वहाँ
किसी भी एकमुश्त या अर्ध-मासिक भुगतान से कटौती की जाएगी जिसका कामगार हकदार है
किसी भी भुगतान या भत्ता की राशि जो कामगार को नियोक्ता से प्राप्त हुई है
ऐसी एकमुश्त राशि की प्राप्ति से पहले विकलांगता की अवधि के दौरान मुआवजे का तरीका
जैसा भी मामला हो, पहला अर्ध-मासिक भुगतान; और (बी) कोई भी अर्ध-मासिक भुगतान नहीं होगा
यदि कोई राशि, यदि कोई हो, से अधिक हो तो यह श्रमिक के मासिक वेतन की आधी राशि होगी
दुर्घटना से पहले वह उस मजदूरी की आधी राशि से अधिक हो जाता है जो वह दुर्घटना के बाद कमा रहा है।
स्पष्टीकरण: कोई भी भुगतान या भत्ता जो कामगार को नियोक्ता से प्राप्त हुआ हो
उसके चिकित्सा उपचार के लिए उसे प्राप्त भुगतान या भत्ता नहीं माना जाएगा
परंतुके खंड (ए) के अर्थ के भीतर मुआवजे के माध्यम से।

(3) उस तारीख से पहले विकलांगता समाप्त होने पर, जिस दिन कोई अर्ध-मासिक भुगतान देय होता है,

उस आधे महीने के संबंध में अवधि के अनुपात में एक राशि देय होगी

उस आधे महीने में विकलांगता.

(4) यदि श्रमिक की चोट के परिणामस्वरूप उसकी मृत्यु हो जाती है, तो नियोक्ता, इसके अतिरिक्त

उप-धारा (1) के तहत मुआवजा, आयुक्त के पास एक हजार रुपये की राशि जमा करें

व्यय के लिए श्रमिक के सबसे बड़े जीवित आश्रित को भुगतान हेतु

ऐसे कर्मकार के अंतिम संस्कार के बारे में या जहाँ कर्मकार पर कोई आश्रित नहीं था या वह जीवित नहीं था

उसकी मृत्यु के समय उसके आश्रित के साथ उस व्यक्ति को जिसने वास्तव में ऐसा व्यय किया था

अधिनियम के सामान्य सिद्धांत

• चोट और दुर्घटना तथा किए गए कार्य के बीच एक आकस्मिक संबंध होना चाहिए

रोजगार के दौरान;

• यह दिखाने का दायित्व आवेदक पर है कि यह काम था और परिणामी तनाव था

चोट में योगदान दिया या उसे बढ़ाया;

• यह आवश्यक नहीं है कि कामगार अपनी मृत्यु के समय वास्तव में काम कर रहा हो

कि मृत्यु तब होनी चाहिए जब वह काम कर रहा था या उसने काम करना बंद कर दिया था; और

• जहाँ साक्ष्य संतुलित है, यदि साक्ष्य अधिक संभावना दिखाता है जो संतुष्ट करता है

एक समझदार व्यक्ति का मानना है कि इस कार्य ने व्यक्तिगत चोट पहुंचाने में योगदान दिया है

कार्यकर्ता के सफल होने के लिए पर्याप्त है। लेकिन जहाँ दुर्घटना में सभी के लिए सामान्य जोखिम शामिल था

मानवता और प्रकृति से उत्पन्न होने वाले किसी भी अजीब या असाधारण खतरे को शामिल नहीं किया

रोजगार या जहाँ दुर्घटना एक अतिरिक्त खतरे का परिणाम थी

कर्मकार ने अपने आचरण से स्वयं को उजागर कर दिया, जो सामान्य जोखिम में शामिल नहीं था

अपने रोजगार के कर्तव्यों का पालन करता है, तो नियोक्ता उत्तरदायी नहीं होगा।

नियोक्ता की गलती कोई मायने नहीं रखती

नियोक्ता की कोई गलती न होने पर भी मुआवजा देय है। न्यू इंडिया एश्योरेस कंपनी में

लिमिटेड बनाम पेन्नाम्ना कुरिएर्न - (1995) 84 कॉम्प। कैस. 251 (केर एचसी डीबी), के लिए कामगारों का दावा

कर्मचारी की लापरवाही के कारण मोटर वाहन अधिनियम के तहत मुआवजा खारिज कर दिया गया, लेकिन

मुआवजा कामगार मुआवजा अधिनियम के तहत 'कोई गलती नहीं' के सिद्धांत पर दिया गया था।

काम करने वाले के लापरवाह होने पर भी मुआवजा देय

यदि यह पाया जाता है कि कर्मचारी ने उचित सावधानी नहीं बरती तो भी मुआवजा देय है। एक कर्मचारी केवल तभी मुआवजा पाने का हकदार नहीं है यदि (ए) वह नशे में था या उसने ड्रग्स लिया था (बी) उसने सुरक्षा के संबंध में जानबूझकर आदेशों की अवहेलना की (सी) उसने जानबूझकर मशीनों के सुरक्षा गार्ड हटा दिए। हालाँकि, इस आधार पर मुआवजे से इनकार नहीं किया जा सकता कि काम करने वाला लापरवाह था। - मार्च थेमोथियस बनाम संतोष राज 2001 एलएलआर 164 (केर एचसी डीबी)।

नियोजित श्रमिकों की संख्या मानदंड नहीं है

अनुसूची II में 'कामगार' की परिभाषा में अधिकांश मामलों में नियोजित कामगारों की संख्या नहीं है मानदंड। अधिकांश मामलों में, नियोक्ता उत्तरदायी होगा, भले ही केवल एक कर्मचारी कार्यरत हो। अधिनियम किसी वर्कशॉप पर लागू होता है, भले ही उसमें 20 से कम कामगार कार्यरत हों और वह फैक्टरियों के अंतर्गत एक 'फैक्टरी' नहीं है कार्यवाही करना। - सुनील इंडस्ट्रीज बनाम राम चंद्र 2000 एआईआर एससीडब्ल्यू 4109 = 2001 एलएलआर 64 = 2000(7) स्केल 415।

मुआवजे का भुगतान केवल आयुक्त के माध्यम से - कर्मकारों के लिए एक आयुक्त मुआवजे सरकार द्वारा नियुक्त किया जाता है। मुआवजे का भुगतान के माध्यम से ही किया जाना चाहिए मृत्यु या पूर्ण विकलांगता की स्थिति में आयुक्त। के तहत कर्मकार को कोई एकमुश्त भुगतान आयुक्त के माध्यम से ही अधिनियम बनाया जाना चाहिए। श्रमिक या उसके आश्रितों को सीधा भुगतान नहीं है मुआवजे के रूप में बिल्कुल मान्यता प्राप्त है।

4k. ट्रेड यूनियन अधिनियम, 1926:

ट्रेड यूनियन अधिनियम, 1926 ट्रेड यूनियनों को वैध बनाने की दृष्टि से उनके पंजीकरण का प्रावधान करता है सामूहिक सौदेबाजी को सक्षम करने के लिए श्रम का संगठन। यह एक पंजीकृत ट्रेड यूनियन को भी प्रदान करता है कुछ सुरक्षा और विशेषाधिकार।

यह अधिनियम पूरे भारत में फैला हुआ है और सभी प्रकार के श्रमिकों की यूनियनों और संघों पर लागू होता है नियोक्ताओं का, जिसका उद्देश्य श्रम प्रबंधन संबंधों को नियमित करना है। ट्रेड यूनियन एक है संयोजन चाहे अस्थायी हो या स्थायी, न केवल संबंधों को विनियमित करने के लिए बनाया जाता है कामगारों और नियोक्ताओं के बीच, बल्कि कामगारों और कामगारों के बीच या नियोक्ताओं के बीच भी और नियोक्ता.

पंजीकरण

किसी ट्रेड यूनियन का पंजीकरण अनिवार्य नहीं है, लेकिन वांछनीय है क्योंकि एक पंजीकृत ट्रेड यूनियन को इसका लाभ मिलता है

अधिनियम के तहत कुछ अधिकार और विशेषाधिकार। किसी प्रतिष्ठान के न्यूनतम सात कर्मचारी (या सात)।

नियोक्ता) एक ट्रेड यूनियन बना सकते हैं और इसके पंजीकरण के लिए रजिस्ट्रार के पास आवेदन कर सकते हैं।

- पंजीकरण के लिए आवेदन निर्धारित प्रपत्र में होना चाहिए और इसके साथ होना चाहिए

निर्धारित शुल्क, कम से कम 7 सदस्यों द्वारा हस्ताक्षरित संघ के नियमों की एक प्रति, और ए

कथन युक्त

(ए) आवेदन करने वाले सदस्यों के नाम, पते और व्यवसाय,

(बी) ट्रेड यूनियन का नाम और उसके प्रधान कार्यालय के पते, और

(सी) इसके पदाधिकारियों की पदवी, नाम, उम्र, पता और व्यवसाय।

- यदि संघ एक वर्ष से अधिक समय से अस्तित्व में है, तो उसकी संपत्ति का विवरण और

निर्धारित प्रपत्र में देनदारियां आवेदन के साथ जमा की जानी चाहिए।

- रजिस्ट्रार खुद को संतुष्ट करने के लिए कि आवेदन सही है, अतिरिक्त जानकारी मांग सकता है

पूर्ण है और प्रावधानों के अनुरूप है, और प्रस्तावित नाम नहीं है

समान होना

- सभी आवश्यकताओं से संतुष्ट होने पर, रजिस्ट्रार ट्रेड यूनियन को पंजीकृत करेगा और

पंजीकरण प्रमाणपत्र जारी करें, जो उसके पंजीकरण का निर्णायक साक्ष्य होगा।

पंजीकृत ट्रेड यूनियन की कानूनी स्थिति

- एक पंजीकृत ट्रेड यूनियन शाश्वत उत्तराधिकार और एक सामान्य मुहर वाला एक कॉर्पोरेट निकाय है।

- यह किसी भी चल या अचल संपत्ति का अधिग्रहण, धारण, बिक्री या हस्तांतरण कर सकता है और एक पार्टी बन सकता है

अनुबंधों के लिए.

- यह मुकदमा कर सकता है और अपने नाम से मुकदमा चलाया जा सकता है

- किसी पंजीकृत ट्रेड यूनियन के खिलाफ कोई सिविल मुकदमा या अन्य कानूनी कार्यवाही शुरू नहीं की जा सकती है

कुछ शर्तों के तहत व्यापार विवाद को आगे बढ़ाने में किए गए किसी भी कार्य के संबंध में।

- पंजीकृत ट्रेड यूनियन के सदस्यों के बीच कोई भी समझौता शून्य या शून्यकरणीय नहीं होगा

केवल इस आधार पर कि इसका कोई भी उद्देश्य व्यापार पर प्रतिबंध लगाता है।

पदाधिकारियों की नियुक्ति

किसी संघ के कम से कम 50% पदाधिकारी वास्तव में उद्योग में लगे या कार्यरत होने चाहिए
जिससे ट्रेड यूनियन का संबंध है, और शेष 50% या उससे कम जैसे बाहरी लोग हो सकते हैं
वकील, राजनेता, सामाजिक कार्यकर्ता आदि।

किसी पंजीकृत ट्रेड यूनियन के पदाधिकारी या कार्यकारी के रूप में नियुक्त होने के लिए एक व्यक्ति का होना आवश्यक है

एक। 18 वर्ष की आयु प्राप्त कर ली; और

बी। नैतिक अधमता से जुड़े किसी भी मामले में दोषी नहीं ठहराया गया और सजा नहीं दी गई¹
कारावास, या उसकी रिहाई के बाद कम से कम 5 वर्ष की अवधि बीत चुकी हो।

नाम एवं पंजीकृत कार्यालय में परिवर्तन

- एक पंजीकृत ट्रेड यूनियन कुल के कम से कम 2/3 की सहमति से अपना नाम बदल सकता है
इसके सदस्यों की संख्या.
- सचिव और संघ के 7 सदस्यों द्वारा हस्ताक्षरित लिखित रूप में नाम परिवर्तन की सूचना,
रजिस्ट्रार को भेजा जाना चाहिए।
- यदि रजिस्ट्रार प्रस्तावित नाम से संतुष्ट है तो वह नाम में परिवर्तन दर्ज करेगा
किसी भी अन्य मौजूदा संघ के नाम और सम्मान के साथ आवश्यकताओं के समान नहीं है
नाम परिवर्तन का अनुपालन किया गया है।
- नाम परिवर्तन से ट्रेड यूनियन या रेंडर के किसी भी अधिकार और दायित्व पर कोई प्रभाव नहीं पड़ेगा
ट्रेड यूनियन द्वारा या उसके विरुद्ध कोई भी कानूनी कार्यवाही दोषपूर्ण है।

पंजीकृत कार्यालय का परिवर्तन

पंजीकृत कार्यालय के पते में परिवर्तन की सूचना 14 तारीख के भीतर रजिस्ट्रार को लिखित रूप में दी जानी चाहिए
ऐसे बदलाव के दिन.

ट्रेड यूनियन का विघटन

एक पंजीकृत ट्रेड यूनियन को संघ के नियमों के अनुसार भंग किया जा सकता है। की एक सूचना
किन्हीं सात सदस्यों एवं संघ के सचिव द्वारा हस्ताक्षरित विघटन को भेजा जाना चाहिए
विघटन के 14 दिनों के भीतर रजिस्ट्रार। संतुष्ट होने पर रजिस्ट्रार नोटिस दर्ज करेगा
और संघ उस तिथि से विघटित हो जायेगा। संघ की निधि का बँटवारा किया जायेगा

संघ के नियमों के तहत निर्धारित तरीके से या निर्धारित तरीके से अपने सदस्यों के बीच रजिस्ट्रार सरकार द्वारा नीचे.

ट्रेड यूनियनों का एकीकरण

कोई भी पंजीकृत ट्रेड यूनियन किसी भी अन्य यूनियन के साथ विलय कर सकता है, बशर्ते कि कम से कम 50% ऐसे प्रत्येक संघ के सदस्य अपने वोट रिकॉर्ड करते हैं और कम से कम 60% वोट दर्ज किए जाते हैं

एकीकरण का पक्ष, सचिव और कम से कम 7 सदस्यों द्वारा हस्ताक्षरित समामेलन का नोटिस

प्रत्येक समामेलन संघ का विवरण, रजिस्ट्रार को भेजा जाना चाहिए, और समामेलन होगा

रजिस्ट्रार द्वारा नोटिस पंजीकृत करने के बाद कार्रवाई।

पंजीकृत ट्रेड यूनियनों के दायित्व

1. पंजीकृत ट्रेड यूनियन की सामान्य निधि केवल वस्तुओं पर ही खर्च की जानी चाहिए

निर्दिष्ट जैसे, इसके पदाधिकारियों के वेतन, भर्ते और व्यय का भुगतान

किसी भी कानूनी कार्यवाही के लिए प्रशासनिक और लेखापरीक्षा व्यय, अभियोजन या बचाव

अपने अधिकारों को सुरक्षित करना या उनकी रक्षा करना, व्यापार विवादों का संचालन करना, होने वाले नुकसान के लिए मुआवजा देना

व्यापार विवादों का, व्यापार विवादों से उत्पन्न होने वाले नुकसान के लिए मुआवजे का प्रावधान

मृत्यु, वृद्धावस्था के कारण शैक्षिक, सामाजिक या धार्मिक लाभ और भर्ते,

अपने सदस्यों को बीमारी, दुर्घटना या बेरोजगारी, श्रमिक पत्रिकाओं का प्रकाशन आदि

ट्रेड यूनियन नागरिक और राजनीतिक हित को आगे बढ़ाने के लिए एक अलग राजनीतिक कोष स्थापित कर सकता है

सदस्यों का। इस निधि में योगदान अनिवार्य नहीं है।

2. संघ का खाता बही एवं सदस्यता रजिस्टर खुला रखा जाये

इसके किसी पदाधिकारी द्वारा निरीक्षण।

3. संघ के नियमों में किये गये प्रत्येक परिवर्तन की एक प्रति रजिस्ट्रार को भेजी जाये

परिवर्तन करने के 15 दिनों के भीतर।

4. संघ की प्राप्तियों और व्यय तथा संपत्तियों और देनदारियों का वार्षिक विवरण

31 दिसंबर को समाप्त होने वाले वर्ष को निर्धारित प्रपत्रों में तैयार किया जाता है और विधिवत लेखापरीक्षित किया जाता है

निर्धारित समय के भीतर रजिस्ट्रार को भेजा जाना चाहिए। ये बयान होना चाहिए

वर्ष के दौरान पदाधिकारियों में हुए बदलावों को दर्शाने वाला एक विवरण और एक प्रति संलग्न करें

आज तक संशोधित नियमों में से।

	अपराध	दंड
1.	<p>यदि पंजीकृत ट्रेड यूनियन/उसके कार्यालय पर रु. तक का जुर्माना। 5 प्लस अतिरिक्त जुर्माना रु. 5</p> <p>पदाधिकारी या सदस्य कोई नोटिस देने में विफल रहते हैं या</p> <p>के अंतर्गत आवश्यक कोई भी विवरण भेजें</p> <p style="font-size: small;">बारीकी बताएँ।</p>	<p>अपराध जारी रहने की स्थिति में प्रति सप्ताह।</p> <p>(अधिकतम जुर्माना अधिरोपित रु. 50)</p>
2.	<p>यदि कोई व्यक्ति जानबूझकर कोई गलत प्रविष्टि करता है</p> <p>संघ या उसके का वार्षिक विवरण</p> <p>नियम।</p>	रुपये तक का जुर्माना 500.
3.	<p>यदि कोई व्यक्ति धोखा देने के इरादे से देता है</p> <p>किसी को संघ के नियमों की गलत प्रतिलिपि</p> <p>सदस्य या भावी सदस्य।</p>	रुपये तक का जुर्माना 200.

4एल. दुकानें एवं स्थापना अधिनियम

दुकानें और प्रतिष्ठान अधिनियम एक राज्य कानून है और प्रत्येक राज्य ने अपना स्वयं का अधिनियम बनाया है अधिनियम के नियम। इस अधिनियम का उद्देश्य कर्मचारियों को वैधानिक दायित्व और अधिकार प्रदान करना है और रोजगार के अनधिकृत क्षेत्र, यानी दुकानों और प्रतिष्ठानों में नियोक्ता। यह अधिनियम है सदस्यों को छोड़कर, किसी प्रतिष्ठान में वेतन के साथ या बिना वेतन के कार्यरत सभी व्यक्तियों पर लागू होता है नियोक्ता के परिवार का।

यह अधिनियम निम्नलिखित नियम निर्धारित करता है:

- प्रति दिन और सप्ताह कार्य के घंटे।
- स्प्रेड-ओवर, विश्राम अंतराल, खुलने और बंद होने के घंटे, बंद दिनों के लिए दिशानिर्देश,
- राष्ट्रीय और धार्मिक छुट्टियाँ, ओवरटाइम काम।
- बच्चों, युवाओं और महिलाओं को रोजगार।
- वार्षिक अवकाश, मातृत्व अवकाश, बीमारी और आकस्मिक अवकाश आदि के नियम।
- रोजगार एवं सेवा समाप्ति के नियम।

इस अधिनियम के तहत सामान्यतः तीस दिन के भीतर दुकान/प्रतिष्ठान का पंजीकरण कराना आवश्यक है काम शुरू हो गया है लेकिन दिल्ली जैसे कुछ राज्यों में पंजीकरण को स्थगित रखा गया है। इस तरह दुकानों और प्रतिष्ठानों के पंजीकरण के नियम अलग-अलग राज्यों में अलग-अलग हैं। पन्द्रह दिन का प्रतिष्ठान को बंद करने से पहले नोटिस देना आवश्यक है और राज्य सरकार ऐसा कर सकती है

किसी भी प्रतिष्ठान को सभी या किन्हीं प्रावधानों से स्थायी रूप से या निर्दिष्ट अवधि के लिए कूट दी जाएगी
यह कार्य।

बॉम्बे दुकानें और स्थापना अधिनियम, 1948

यह अधिनियम राज्य सरकार का एक सामाजिक कानून है जो पसीना बहाने वाले मजदूरों को रोकने के लिए बनाया गया है

असंगठित क्षेत्र का और काम और रोजगार की स्थिति को विनियमित करना और इसलिए

प्रतिष्ठान की विभिन्न श्रेणियों में काम करने वाले कर्मचारियों को अधिकतम लाभ सुनिश्चित करना।

दुकानें, वाणिज्यिक प्रतिष्ठान, आवासीय होटल, रेस्तरां, भोजनालय, थिएटर और अन्य

ग्रेटर मुंबई के अधिकार क्षेत्र के लिए सार्वजनिक मनोरंजन या मनोरंजन के स्थान

उक्त अधिनियम की धारा 43 के वैधानिक प्रावधान राज्य के समग्र पर्यवेक्षण के अधीन हैं

श्रम आयुक्त, मुंबई के माध्यम से सरकार। दुकानें एवं प्रतिष्ठान

विभाग का नेतृत्व मुख्य निरीक्षक, दुकानें एवं प्रतिष्ठान करते हैं। मुख्य निरीक्षक, दुकानें एवं

प्रतिष्ठानों को चार उप मुख्य निरीक्षकों द्वारा सहायता प्रदान की जाती है।

प्रपत्र और औपचारिकताएँ

- फॉर्म 'ए': यह फॉर्म बॉम्बे शॉप्स के तहत प्रतिष्ठानों के पंजीकरण के लिए निर्धारित है और स्थापना अधिनियम, 1948। पंजीकरण उक्त अधिनियम की धारा 7(1)(4) के तहत किया जाता है।

- फॉर्म 'बी': यह पंजीकरण प्रमाणपत्र के आवधिक नवीनीकरण के लिए निर्धारित है

एक बार में साल या तीन साल. नवीनीकरण बॉम्बे शॉप्स की धारा 7(2ए) के तहत किया जाता है

स्थापना अधिनियम

- फॉर्म 'ई': यह फॉर्म सूचना में बाद में कोई भी बदलाव करने के लिए निर्धारित है

प्रपत्र 'ए' में पहले ही जमा किया जा चुका है।

- पंजीकरण प्रमाणपत्र आम तौर पर उस कैलेंडर वर्ष के अंत तक वैध होता है जिसके लिए यह है

धारा 7(2ए) के तहत प्रदान किया गया है, इसके लिए प्रत्येक पंजीकरण प्रमाणपत्र को नवीनीकृत कराना आवश्यक है

आगले कैलेंडर वर्ष में पंजीकरण प्रमाणपत्र की समाप्ति तिथि से पंद्रह दिन पहले

संबंधित दुकान पर निर्धारित नवीनीकरण शुल्क के साथ निर्धारित प्रपत्र 'बी' जमा करके

निरीक्षक।

- धारा के अनुसार। 7(2बी), पंजीकरण प्रमाणपत्र का नवीनीकरण 3 कैलेंडर वर्षों के लिए किया जा सकता है

उस अवधि के लिए अपेक्षित भुगतान करके नियोक्ता के विकल्प पर एक समय। ऐसे मामलों में

पंजीकरण प्रमाणपत्र तीसरे कैलेंडर वर्ष के अंत तक वैध होगा

वह वर्ष जिसके लिए इसे स्वीकृत किया गया है या नवीनीकृत किया गया है, जैसा भी मामला हो।

- यदि नवीनीकरण आवेदन निर्धारित अवधि के भीतर नहीं किया गया है, लेकिन इसके भीतर किया गया है

पंजीकरण प्रमाणपत्र या नवीनीकृत पंजीकरण की समाप्ति की तारीख के तीस दिन बाद

जैसा भी मामला हो प्रमाण पत्र, तो ऐसे मामलों में आधे के बराबर विलंब शुल्क के रूप में अतिरिक्त शुल्क पंजीकरण प्रमाणपत्र के सामान्य नवीनीकरण के लिए देय शुल्क लिया जाता है।

रजिस्ट्रेशन के लिए आवश्यक दस्तावेज़

- एसोसिएशन ऑफ आर्टिकल्स/ट्रस्ट डीड का ज्ञापन।
- परिसर खरीद समझौता।
- निदेशकों/प्रबंधकों की सूची।
- पहला बैंक खाता खोलने का प्रमाण/बैंक खाता संख्या विवरण।
- पहला आयकर निधरण आदेश/पैन
- बीएमसी घोषणा
- व्यवसाय प्रारंभ करने की तिथि

अनुपालन

- प्रवर्तन के दौरान निरीक्षक विभिन्न प्रतिष्ठानों का दौरा करते हैं और पता लगाते हैं
अधिनियम के प्रावधानों और उसके तहत बनाए गए नियमों का उल्लंघन करना और मुकदमा चलाना
तदनुसार बकाएदारों पर।
- अधिनियम के प्रावधानों के प्रमुख उल्लंघनों में गैर-पंजीकरण, गैर-नवीनीकरण, शामिल हैं।
निर्धारित समय से पहले प्रतिष्ठान खोलना, बाद में प्रतिष्ठान बंद करना
निर्धारित धंटे, कुल धंटों से अधिक, बिना विश्राम अंतराल के लगातार काम, फैला हुआ,
विशेषाधिकार अवकाश न देना, साप्ताहिक बंदी के दिन प्रतिष्ठान खुलते रखना, बुलाना
कर्मचारियों को उनके साप्ताहिक अवकाश पर काम के लिए, निर्धारित समय के बाद महिला कर्मचारियों को नियोजित करना
धंटे, बाल श्रम नियोजित करना, कर्मचारियों के कुछ वर्ग को पहचान पत्र प्रदान नहीं करना, नहीं
न्यूनतम वेतन अधिनियम आदि के तहत निर्धारित दरों के अनुसार मजदूरी का भुगतान करना।
- नियम के प्रावधानों का प्रमुख उल्लंघन प्रक्रियात्मक चूक की प्रकृति में है। अर्थात् नहीं
रोजगार का निर्धारित रजिस्टर, हुट्टी रजिस्टर, विजिट बुक, चूना धुलाई का रखरखाव करना
रजिस्टर करना, कर्मचारियों को अवकाश पुस्तिका उपलब्ध न कराना या उसमें उपयुक्त प्रविष्टियाँ न करना,
अपेक्षित रिकार्ड रजिस्टर प्रस्तुत न करना, निरीक्षण हेतु नोटिस मांगने पर प्रदर्शित न करना
देवनागरी लिपि में मराठी में नाम बोर्ड आदि।

रजिस्टरों का रखरखाव

आम तौर पर निम्नलिखित रजिस्टर/रिकॉर्ड/नोटिस आदि को विभिन्न श्रेणियों द्वारा रखा जाना चाहिए

काम:

- निर्धारित दुकान या वाणिज्यिक प्रतिष्ठान के नियोक्ताओं द्वारा रोजगार का रजिस्टर
- जैसा भी मामला हो, फॉर्म 'एच' या 'जे' बनाएं।
- फॉर्म 'एम' में छुट्टी का रजिस्टर।
- पुस्तक को फॉर्म 'एन' में छोड़ें।
- छुट्टियों के दिनों को निर्दिष्ट करते हुए फॉर्म 'एल' में सूचना।
- मस्टर-रोल - सह-मजदूरी रजिस्टर, जैसा कि महाराष्ट्र न्यूनतम नियम 27(1) के तहत निर्धारित है

वेतन नियम 1963.

- प्रत्येक कैलेंडर की शुरुआत में वरिष्ठ निरीक्षक (दुकानें और प्रतिष्ठान) को सूचित करें

संबंधित वर्ष के बंद दिन की सूची के संबंध में वर्ष।

- नियोक्ता को कर्मचारियों के निश्चित वर्ग को पहचान पत्र प्रदान करना होगा।
- नियोक्ता को कम्प्यूटरीकृत रिकॉर्ड बनाए रखने की अनुमति के लिए आवेदन करना होगा।
- नियोक्ता को धारा के तहत रात 8.30 बजे से अधिक काम करने वाली महिलाओं के लिए भी अनुमति लेनी होगी

अधिनियम के 33. (हालांकि जून 2002 की अधिसूचना के अनुसार, सरकार ने छूट दे दी है

कॉल सेंटरों सहित उद्योगों के कुछ वर्ष के संबंध में ऐसी शर्तें।)

4मी. वेतन भुगतान अधिनियम, 1936

अधिनियम का अनुप्रयोग:

यह अधिनियम किसी भी कारखाने में कार्यरत या नियोजित (कारखाने को छोड़कर) व्यक्तियों पर लागू होगा।

किसी भी रेलवे पर रेलवे प्रशासन द्वारा या सीधे तौर पर या किसी उप-ठेकेदार के माध्यम से

रेलवे प्रशासन के साथ अनुबंध पूरा करने वाला व्यक्ति, और किसी औद्योगिक या औद्योगिक क्षेत्र में कार्यरत व्यक्तियों को
अन्य प्रतिष्ठान.

यहां "फैक्टरी" का अर्थ फैक्टरी अधिनियम, 1948 (1948 का 63) की धारा 2 (एम) में परिभाषित एक फैक्टरी है और

इसमें कोई भी स्थान शामिल है जहां उस अधिनियम के प्रावधान उसकी धारा 85(1) के तहत लागू किए गए हैं।

"औद्योगिक या अन्य प्रतिष्ठान" का अर्थ है-

(ए) ट्रामवे सेवा, या यात्रियों या सामान ले जाने में लगी मोटर परिवहन सेवा

भाड़े या इनाम के लिए सड़क मार्ग से;

(बी) ऐसी सेवा के अलावा हवाई परिवहन सेवा जो संबंधित है, या विशेष रूप से कार्यरत है

संघ की सेना, नौसेना या वायु सेना या नागरिक उड़ायन विभाग

भारत सरकार;

(सी) गोदी, घाट या घाट;

(डी) अंतर्रेशीय जहाज, यंत्रचालित रूप से चालित;

- (ई) खदान, खदान या तेल-क्षेत्र;
- (च) वृक्षारोपण;
- (छ) कार्यशाला या अन्य प्रतिष्ठान जिसमें वस्तुओं का उत्पादन, अनुकूलन या किया जाता है
 - उनके उपयोग, परिवहन या बिक्री की दृष्टि से निर्मित;
 - (ज) प्रतिष्ठान जिसमें निर्माण, विकास या संबंधित कोई कार्य हो
 - इमारतों, सड़कों, पुलों या नहरों का रखरखाव, या जुड़े कार्यों से संबंधित
 - नौवहन, सिंचाई, या पानी की आपूर्ति या उत्पादन से संबंधित,
 - बिजली या किसी अन्य प्रकार की बिजली का पारेषण और वितरण किया जा रहा है।

2. यह अधिनियम किसी नियोजित व्यक्ति को वेतन अवधि के संबंध में देय मजदूरी पर लागू होता है, यदि ऐसा है उस वेतन अवधि के लिए मजदूरी 6500/- रुपये प्रति माह या ऐसी अन्य उच्चतर राशि से अधिक नहीं होनी चाहिए राष्ट्रीय नमूना सर्वेक्षण द्वारा प्रकाशित उपभोक्ता व्यय सर्वेक्षण के आंकड़ों का आधार संगठन, केंद्र सरकार, हर पांच साल के बाद, आधिकारिक अधिसूचना द्वारा राजपत्र, निर्दिष्ट करें।"

मजदूरी का अर्थ

"मजदूरी" का अर्थ है इसमें व्यक्त सभी पारिश्रमिक (चाहे वेतन, भत्ते या अन्यथा के रूप में)।
 पैसे की शर्तें या इस प्रकार व्यक्त होने में सक्षम जो, यदि रोजगार की शर्तें, व्यक्त हो या निहित, पूरा किया गया, उसके रोजगार या काम के संबंध में नियोजित व्यक्ति को देय होगा ऐसे रोजगार में किया गया, और इसमें शामिल है-

- (ए) पार्टियों या आदेश के बीच किसी पुरस्कार या समझौते के तहत देय कोई पारिश्रमिक अदालत;
- (बी) कोई भी पारिश्रमिक जिसके लिए नियोजित व्यक्ति ओवरटाइम काम के संबंध में हकदार है या छुट्टियाँ या कोई अवकाश अवधि;
- (सी) रोजगार की शर्तों के तहत देय कोई अतिरिक्त पारिश्रमिक (चाहे बोनस कहा जाए)। या किसी अन्य नाम से);
- (डी) कोई भी राशि जो नियोजित व्यक्ति के रोजगार की समाप्ति के कारण देय है किसी भी कानून, अनुबंध या साधन के तहत जो ऐसी राशि के भुगतान का प्रावधान करता है, चाहे साथ हो या कटौती के बिना, लेकिन उस समय का प्रावधान नहीं करता जिसके भीतर भुगतान किया जाना है;
- (ई) कोई भी राशि जिसके लिए नियोजित व्यक्ति किसी भी कानून के तहत बनाई गई किसी भी योजना के तहत हकदार है समय प्रभावी है, लेकिन इसमें शामिल नहीं है-

- (1) कोई भी बोनस (चाहे लाभ साझा करने की योजना के तहत या अन्यथा) जो इसका हिस्सा नहीं बनता है रोजगार की शर्तों के तहत देय पारिश्रमिक या जो किसी पुरस्कार के तहत देय नहीं है या पार्टियों के बीच समझौता या अदालत का आदेश;
- (2) किसी भी घर-आवास का मूल्य, या प्रकाश, पानी, चिकित्सा देखभाल या की आपूर्ति अन्य सुविधा या किसी सेवा को सामान्य या विशेष द्वारा वेतन की गणना से बाहर रखा गया है राज्य सरकार का आदेश;
- (3) नियोक्ता द्वारा किसी पेंशन या भविष्य निधि में भुगतान किया गया कोई भी योगदान, और जिस पर व्याज उस पर अर्जित हो सकता है;
- (4) कोई यात्रा भत्ता या किसी यात्रा रियायत का मूल्य;
- (5) नियोजित व्यक्ति को प्रकृति द्वारा उस पर आने वाले विशेष खर्चों को चुकाने के लिए भुगतान की गई कोई भी राशि उसके रोजगार का; या
- (6) इनके अलावा अन्य मामलों में रोजगार की समाप्ति पर देय ग्रेचुटी के रूप में कोई भी राशि उप-खंड (डी) में निर्दिष्ट।]

मजदूरी के भुगतान की जिम्मेदारी

प्रत्येक नियोक्ता इस अधिनियम के तहत भुगतान किए जाने वाले सभी आवश्यक वेतन के भुगतान के लिए जिम्मेदार होगा उसके द्वारा नियोजित व्यक्तियों के लिए और नियोजित व्यक्तियों के मामले में,-

(ए) कारखानों में, यदि किसी व्यक्ति को उप-खंड (एफ) के तहत कारखाने के प्रबंधक के रूप में नामित किया गया है फैक्टरी अधिनियम, 1948 (1948 का 63) की धारा 7 की धारा (1);

(बी) औद्योगिक या अन्य प्रतिष्ठानों में, यदि नियोक्ता के प्रति उत्तरदायी कोई व्यक्ति है औद्योगिक या अन्य प्रतिष्ठानों का पर्यवेक्षण और नियंत्रण;

(सी) रेलवे पर (कारखानों के अलावा), यदि नियोक्ता रेलवे प्रशासन और है रेलवे प्रशासन ने इसके लिए संबंधित स्थानीय क्षेत्र के लिए एक व्यक्ति को नामित किया है;

(डी) ठेकेदार के मामले में, ऐसे ठेकेदार द्वारा नामित एक व्यक्ति जो सीधे उसके अधीन है शुल्क; और

(ई) किसी अन्य मामले में, नियोक्ता द्वारा अनुपालन के लिए जिम्मेदार व्यक्ति के रूप में नामित एक व्यक्ति अधिनियम के प्रावधानों के साथ, इस प्रकार नामित व्यक्ति, नियोक्ता के प्रति जिम्मेदार व्यक्ति जैसा भी मामला हो, इस प्रकार नामांकित व्यक्ति या इस प्रकार नामित व्यक्ति,

ऐसे भुगतान के लिए जिम्मेदार होगा.

आवश्यक सभी वेतन का भुगतान करना नियोक्ता की जिम्मेदारी होगी

इस अधिनियम के तहत यदि ठेकेदार या नियोक्ता द्वारा नामित व्यक्ति ऐसा करने में विफल रहता है

भुगतान।

मजदूरी के भुगतान के लिए मजदूरी अवधि

मजदूरी के भुगतान के लिए जिम्मेदार व्यक्ति मजदूरी की अवधि तय करेगा। लेकिन अवधि नहीं होगी

एक माह से अधिक.

किसी भी रेलवे, कारखाने या औद्योगिक या अन्य में कार्यरत प्रत्येक व्यक्ति की मजदूरी

जिस प्रतिष्ठान पर या जिसमें 1000 से कम व्यक्ति कार्यरत हैं, उसे समाप्ति से पहले भुगतान किया जाएगा

मजदूरी-अवधि के अंतिम दिन के बाद 7 वें दिन जिसके संबंध में मजदूरी देय है

कोई अन्य रेलवे, कारखाना या औद्योगिक या अन्य प्रतिष्ठान जहाँ 1000 से अधिक लोग हों

नियोजित हैं, वेतन अवधि के अंतिम दिन के बाद 10वें दिन की समाप्ति से पहले भुगतान किया जाएगा

जिसके संबंध में मजदूरी देय है।

गोदी, घाट या घाट पर या खदान में कार्यरत व्यक्तियों के मामले में, मजदूरी का संतुलन पाया जाता है

जहाज या वैगनों के लोड या अनलोड किए गए अंतिम टन भार खाते के पूरा होने पर देय

ऐसी स्थिति में, ऐसे समाप्त के दिन से 7वें दिन की समाप्ति से पहले भुगतान किया जाएगा।

जहाँ किसी व्यक्ति का रोजगार नियोक्ता द्वारा या उसकी ओर से समाप्त कर दिया जाता है, मजदूरी,

उसके द्वारा अर्जित राशि का भुगतान उस दिन से दूसरे कार्य दिवस की समाप्ति से पहले किया जाएगा

रोजगार समाप्त हो गया है।

लेकिन जहाँ किसी प्रतिष्ठान के बंद होने से उसमें किसी व्यक्ति का रोजगार समाप्त हो जाता है

साप्ताहिक या अन्य मान्यता प्राप्त अवकाश के अलावा किसी अन्य कारण से प्रतिष्ठान द्वारा अर्जित मजदूरी

उसके द्वारा उस दिन से दूसरे दिन की समाप्ति से पहले भुगतान किया जाएगा जिस दिन उसका रोजगार है

खत्म कर दिया गया।

अधिनियम के तहत स्वीकार्य वेतन से कटौती

नियोजित व्यक्ति के वेतन से कटौती केवल के अनुसार की जाएगी

इस अधिनियम के प्रावधान, और केवल निम्नलिखित प्रकार के हो सकते हैं, अर्थात्:

(ए) जुर्माना: जुर्माने की कुल राशि जो किसी एक वेतन-अवधि में किसी पर लगाई जा सकती है नियोजित व्यक्ति को देय वेतन के 3% के बराबर राशि से अधिक नहीं दी जाएगी उस वेतन-अवधि का सम्मान. किसी भी नौकरीपेशा व्यक्ति पर कोई जुर्माना नहीं लगाया जाएगा पन्द्रह वर्ष की आयु. प्रत्येक जुर्माना उस दिन लगाया गया माना जाएगा कार्य या चूक जिसके संबंध में इसे लगाया गया था। किसी भी नौकरीपेशा पर कोई जुर्माना नहीं लगाया गया व्यक्ति से किस्तों में या 90 दिन की समाप्ति के बाद उससे वसूली की जाएगी जिस दिन यह लगाया गया था

(बी) ड्यूटी से अनुपस्थिति के लिए कटौती;

(सी) नियोजित व्यक्ति को स्पष्ट रूप से सौंपे गए माल की क्षति या हानि के लिए कटौती हिरासत के लिए, या पैसे की हानि के लिए जिसके लिए उसे हिसाब देना आवश्यक है, जहां ऐसी क्षति हो या हानि सीधे तौर पर उसकी उपेक्षा या चूक के कारण होती है;

(डी) नियोक्ता या सरकार द्वारा आपूर्ति किए गए घर-आवास के लिए कटौती किसी भी समय लागू किसी भी कानून के तहत स्थापित कोई भी हाउसिंग बोर्ड (चाहे वह सरकार या बोर्ड नियोक्ता है या नहीं) या इसमें लगा कोई अन्य प्राधिकारी मकान-आवास पर सब्सिडी देने का व्यवसाय जो इस संबंध में निर्दिष्ट किया जा सकता है राज्य सरकार आधिकारिक राजपत्र में अधिसूचना द्वारा;

(ई) राज्य के रूप में नियोक्ता द्वारा आपूर्ति की गई ऐसी सुविधाओं और सेवाओं के लिए कटौती सरकार या उसके द्वारा इस संबंध में निर्दिष्ट कोई अधिकारी, सामान्य या विशेष आदेश द्वारा, अधिकृत करें.

स्पष्टीकरण: 23[इस खंड] में "सेवाएं" शब्द में उपकरणों की आपूर्ति शामिल नहीं है रोजगार के प्रयोजनों के लिए आवश्यक कच्चा माल;

(एफ) किसी भी प्रकृति के अग्रिम की वसूली के लिए कटौती (यात्रा के लिए अग्रिम सहित)। भत्ता या वाहन भत्ता), और उसके संबंध में या उसके लिए देय ब्याज मजदूरी के अधिक भुगतान का समायोजन. पहले दिए गए अग्रिम धन की वसूली रोजगार की शुरूआत कुल के संबंध में मजदूरी के पहले भुगतान से की जाएगी वेतन-अवधि, लेकिन यात्रा-व्यय के लिए दिए गए ऐसे अग्रिमों की कोई वसूली नहीं की जाएगी। (एफएफ) के कल्याण के लिए गठित किसी भी निधि से किए गए ऋण की वसूली के लिए कटौती राज्य सरकार द्वारा अनुमोदित नियमों के अनुसार श्रम और देय ब्याज उसके संबंध में; (एफएफएफ) गृह निर्माण या अन्य उद्देश्यों के लिए दिए गए ऋणों की वसूली के लिए कटौती राज्य सरकार द्वारा और उसके संबंध में देय ब्याज;]

(छ) नियोजित व्यक्ति द्वारा देय आयकर की कटौती;

(ज) न्यायालय या अन्य सक्षम प्राधिकारी के आदेश द्वारा की जाने वाली कटौती ऐसा आदेश करो;

(i) किसी भी भविष्य निधि से सदस्यता के लिए और अग्रिमों के पुनर्भूगतान के लिए कटौती

जिस पर भविष्य निधि अधिनियम, 1925 (1925 का 19), लागू होता है या कोई मान्यता प्राप्त भविष्य निधि

परिभाषित निधि या राज्य सरकार द्वारा इस संबंध में अनुमोदित कोई भविष्य निधि,

ऐसी मंजूरी के जारी रहने के दौरान;

(जे) राज्य सरकार द्वारा अनुमोदित सहकारी समितियों को भुगतान के लिए कटौती या

इस संबंध में या भारतीय द्वारा संचालित बीमा योजना के लिए इसके द्वारा निर्दिष्ट कोई भी अधिकारी

डाकघर, और

(के) कटौती, भुगतान के लिए नियोजित व्यक्ति के लिखित प्राधिकरण के साथ की गई

भारतीय जीवन बीमा निगम अधिनियम के तहत उसकी जीवन बीमा पॉलिसी पर कोई भी प्रीमियम

जीवन बीमा निगम अधिनियम, 1956 (1956 का 31) के तहत या खरीद के लिए स्थापित किया गया

भारत सरकार या किसी राज्य सरकार की प्रतिभूतियों का या जमा किये जाने हेतु

किसी भी डाकघर बचत बैंक में ऐसी किसी भी बचत योजना को आगे बढ़ाने के लिए

सरकार]]]

(केके) कटौती, नियोजित व्यक्ति के लिखित प्राधिकरण के साथ की गई

नियोक्ता या ट्रेड यूनियन द्वारा गठित किसी भी फंड में उसके योगदान का भुगतान

नियोजित लोगों के कल्याण के लिए ट्रेड यूनियन अधिनियम, 1926 (1926 का 16) के तहत पंजीकृत

व्यक्तियों या उनके परिवार के सदस्यों, या दोनों, और राज्य सरकार द्वारा अनुमोदित

या इस तरह के अनुमोदन की निरंतरता के दौरान इस संबंध में इसके द्वारा निर्दिष्ट कोई अधिकारी;

(केकेके) कटौती, भुगतान के लिए नियोजित व्यक्ति के लिखित प्राधिकरण के साथ की गई

के अंतर्गत पंजीकृत किसी ट्रेड यूनियन की सदस्यता के लिए उसके द्वारा देय शुल्क का

ट्रेड यूनियन अधिनियम, 1926 (1926 का 16);

(एल) फिडेलिटी गारंटी बांड पर बीमा प्रीमियम के भुगतान के लिए कटौती;

(एम) रेलवे प्रशासन को हुए नुकसान की वसूली के लिए कटौती

नियोजित व्यक्ति द्वारा नकली या आधार सिक्के या कटे-फटे या जाली सिक्के स्वीकार करना

मुद्रा नोट;

(एन) रेलवे प्रशासन द्वारा किए गए नुकसान की वसूली के लिए कटौती

नियोजित व्यक्ति की चालान करने, बिल बनाने, संग्रह करने या उचित हिसाब देने में विफलता

उस प्रशासन को देय शुल्क, चाहे वह किराया, माल छुलाई, विलंब शुल्क, घाटशुल्क के संबंध में हो

और नरसंहार या खानपान प्रतिष्ठानों में भोजन की बिक्री के संबंध में या बिक्री के संबंध में

अनाज की दुकानों में या अन्यथा वस्तुएं;

(ओ) किसी भी कारण से रेलवे प्रशासन को हुए नुकसान की वसूली के लिए कटौती

नियोजित व्यक्ति द्वारा गलत तरीके से दी गई कूट या रिफंड, जहाँ ऐसा नुकसान सीधे तौर पर होता है

उसकी उपेक्षा या चूक के कारण;]

(पी) कटौती, नियोजित व्यक्ति के लिखित प्राधिकरण के साथ की गई प्रधान मंत्री राष्ट्रीय राहत कोष या ऐसे अन्य कोष में योगदान केंद्र सरकार, आधिकारिक राजपत्र में अधिसूचना द्वारा, निर्दिष्ट कर सकती है;]

(क्यू) केंद्र द्वारा बनाई गई किसी भी बीमा योजना में योगदान के लिए कटौती सरकार अपने कर्मचारियों के हित के लिए। कटौतियों की कुल राशि जो किसी भी वेतन-अवधि में ऊपर की जा सकती है किसी नियोजित व्यक्ति का वेतन इससे अधिक नहीं होगा-

- (i) ऐसे मामलों में जहां ऐसी कटौतियां सहकारी को भुगतान के लिए पूरी तरह या आंशिक रूप से की जाती हैं उपरोक्त खंड (जे) के तहत समाज, ऐसी मजदूरी का 75%, और
- (ii) किसी अन्य मामले में, ऐसी मजदूरी का 50%:

जहां अधिकृत कुल कटौतियां 75% या, जैसा भी मामला हो, 50% से अधिक है मजदूरी से अधिक की वसूली निर्धारित तरीके से की जा सकती है।

रजिस्टरों एवं अभिलेखों का रखरखाव

यह नियोक्ता की जिम्मेदारी है कि वह विवरण देने वाले ऐसे रजिस्टर और रिकॉर्ड बनाए रखे उसके द्वारा नियोजित व्यक्ति, उनके द्वारा किया गया कार्य, उन्हें दिया गया वेतन, कटौतियाँ उनके वेतन और ऐसे अन्य विवरणों से बनाया गया। प्रत्येक रिकॉर्ड एवं रजिस्टर संधारित किया जायेगा उसमें की गई अंतिम प्रविष्टि की तारीख के बाद 3 वर्ष की अवधि के लिए संरक्षित रखा गया है।

कर्मचारियों के अधिकार

जहां इस अधिनियम के प्रावधानों के विपरीत किसी के वेतन से कोई कटौती की गई हो नियोजित व्यक्ति, या मजदूरी के किसी भी भुगतान में देरी हुई है, निम्नलिखित व्यक्ति आवेदन कर सकते हैं ऐसा अधिकार:

- (1) ऐसा व्यक्ति स्वयं,
- (2) कोई कानूनी व्यवसायी या
- (3) किसी पंजीकृत ट्रेड यूनियन का कोई भी अधिकारी जो अपनी ओर से कार्य करने के लिए लिखित रूप से अधिकृत है, या
- (4) इस अधिनियम के तहत कोई भी निरीक्षक, या
- (5) राज्य द्वारा नियुक्त प्राधिकारी की अनुमति से कार्य करने वाला कोई अन्य व्यक्ति

सरकार।

ऐसा प्रत्येक आवेदन कटौती की तारीख से 12 महीने के भीतर प्रस्तुत किया जाएगा मजदूरी से किया गया था या उस तारीख से जिस दिन मजदूरी का भुगतान देय था जैसा भी मामला हो, बनाया गया:

किसी भी आवेदन को 12 महीने की उक्त अवधि के बाद स्वीकार किया जा सकता है जब आवेदक संतुष्ट हो प्राधिकारी कि उसके पास इतनी अवधि के भीतर आवेदन न करने का पर्याप्त कारण था।

जब किए गए किसी भी आवेदन पर विचार किया जाता है, तो प्राधिकरण आवेदक और नियोक्ता को सुनेगा या मजदूरी के भुगतान के लिए जिम्मेदार अन्य व्यक्ति, या उन्हें सुनवाई का अवसर दें, और, ऐसी आगे की जांच के बाद, यदि कोई हो, जो आवश्यक हो, बिना किसी अन्य पर प्रतिकूल प्रभाव डाले इस अधिनियम के तहत ऐसा नियोक्ता या अन्य व्यक्ति जिस दंड के लिए उत्तरदायी है, उसे रिफंड का निर्देश दें राशि के नौकरीपेशा व्यक्ति:

(1) कटौती, या

(2) विलंबित मजदूरी का भुगतान, साथ ही ऐसे मुआवजे का भुगतान

प्राधिकारी उचित समझ सकते हैं। ऐसे मुआवजे की राशि होमी:

क) ऐसे मामले में जहां कटौती की गई है, कटौती की गई राशि के 10 गुना से अधिक नहीं

गलत तरीके से वेतन से कमाया गया और;

ख) देरी होने की स्थिति में 3000/- रुपये से अधिक नहीं, लेकिन 1500/- रुपये से कम नहीं

मजदूरी का भुगतान.

भले ही कटौती की गई राशि या विलंबित वेतन का भुगतान आवेदन के निराकरण से पहले कर दिया गया हो

ऐसे मुआवजे का भुगतान, जैसा प्राधिकारी उचित समझे, 2000/- रुपये से अधिक नहीं।

इस अधिनियम के तहत एक दावे का निपटारा यथासंभव 3 महीने की अवधि के भीतर किया जाएगा

प्राधिकारी द्वारा दावे के पंजीकरण की तारीख.

इसके अलावा विलंबित वेतन के मामले में मुआवजे के भुगतान के लिए कोई निर्देश नहीं दिया जाएगा

प्राधिकारी इस बात से संतुष्ट है कि देरी निम्न कारणों से हुईः (ए) एक वास्तविक त्रुटि या वास्तविक विवाद के कारण

नियोजित व्यक्ति को देय राशि; या

(बी) किसी आपात स्थिति की घटना, या असाधारण परिस्थितियों का अस्तित्व, व्यक्ति

उचित परिश्रम करने के बावजूद भी वेतन का भुगतान करने में जिम्मेदार असमर्थ रहे।

यदि इस धारा के अंतर्गत किसी आवेदन की सुनवाई करने वाला प्राधिकारी संतुष्ट है-

(ए) कि आवेदन या तो दुर्भावनापूर्ण या कष्टप्रद था, प्राधिकारी उस पर जुर्माना लगाने का निर्देश दे सकता है

नियोक्ता या भुगतान के लिए जिम्मेदार अन्य व्यक्ति को 375/- रुपये से अधिक का भुगतान नहीं किया जाएगा

आवेदन प्रस्तुत करने वाले व्यक्ति द्वारा वेतन; या

(बी) किसी भी मामले में जिसमें आवेदक को मुआवजे का भुगतान करने का निर्देश दिया गया है, ऐसा नहीं किया जाना चाहिए

इस धारा के तहत निवारण मांगने के लिए मजबूर किया गया है, प्राधिकरण निर्देश दे सकता है कि जुर्माना नहीं लगाया जाए

नियोक्ता या अन्य जिम्मेदार व्यक्ति द्वारा राज्य सरकार को 375/- रुपये से अधिक का भुगतान किया जाना है

मजदूरी भुगतान हेतु।

एकल आवेदन नियोजित व्यक्तियों के अवैतनिक समूह द्वारा भी किया जा सकता है। कार्यरत

व्यक्तियों को अवैतनिक समूह से संबंधित कहा जा सकता है:

(1) यदि वे एक ही प्रतिष्ठान द्वारा वहन किए जाते हैं, और

एक। यदि समान वेतन अवधि के लिए उनके वेतन से कटौती की गई है

अधिनियम का उल्लंघन, या

बी। उसी मजदूरी अवधि के लिए उनकी मजदूरी निर्धारित दिन के बाद अवैतनिक रही है

अधिनियम।

किसी आवेदन को पूर्णतः या उसके आंशिक भाग को खारिज करने के आदेश के विरुद्ध अपील की जा सकती है।

अपील उस तारीख से 30 दिनों के भीतर की जा सकती है जिस दिन आदेश या निर्देश दिया गया था।

निम्नलिखित व्यक्तियों द्वारा लघु वाद न्यायालय या जिला न्यायालय के समक्ष अपील की जानी चाहिए:

(1) किसी नियोजित व्यक्ति या किसी कानूनी व्यवसायी या किसी पंजीकृत ट्रेड यूनियन के किसी अधिकारी द्वारा

इस अधिनियम के तहत अपनी ओर से या किसी इंस्पेक्टर की ओर से कार्य करने के लिए लिखित रूप में अधिकृत किया गया है, यदि कुल

नियोजित व्यक्ति से रोकी गई मजदूरी की राशि रुपये से अधिक होने का दावा किया गया है

20/- या उस अवैतनिक समूह से जिससे नियोजित व्यक्ति संबंधित है या उससे अधिक है

50 रुपये, या

(2) नियोक्ता या मजदूरी के भुगतान के लिए जिम्मेदार अन्य व्यक्ति द्वारा, यदि कुल राशि

वेतन के माध्यम से भुगतान करने का निर्देश दिया गया है और मुआवजा 300/- रुपये से अधिक है या ऐसा निर्देश

नियोक्ता या अन्य व्यक्ति पर वित्तीय दायित्व थोपने का प्रभाव पड़ता है

1000/- रुपये से अधिक, या

(3) किसी भी व्यक्ति द्वारा जुर्माना देने का निर्देश दिया गया।

दंड

(1) जिस किसी को भी इस अधिनियम के तहत कोई रिकॉर्ड या रजिस्टर बनाए रखने या प्रस्तुत करने की आवश्यकता होती है

कोई भी जानकारी या रिटर्न-

(ए) ऐसे रजिस्टर या रिकॉर्ड को बनाए रखने में विफल रहता है; या

(बी) ऐसी जानकारी या रिटर्न प्रस्तुत करने से जानबूझकर इनकार करता है या कानूनी बहाने के बिना उपेक्षा करता है;

या

(सी) जानबूझकर कोई भी जानकारी या रिटर्न देता है या दिलवाता है जिसके बारे में वह जानता है

झूठा हो; या

(डी) प्राप्त करने के लिए आवश्यक किसी भी प्रश्न का उत्तर देने से इंकार कर देता है या जानबूझकर गलत उत्तर देता है

इस अधिनियम के तहत प्रस्तुत की जाने वाली कोई भी जानकारी,

ऐसे प्रत्येक अपराध के लिए जुमनि से दंडनीय होगा जो 1500/- रुपये से कम नहीं होगा।

एक लैकिन जो 7500/- रुपये तक बढ़ सकता है।

(2) जो भी-

(ए) इस अधिनियम के तहत एक निरीक्षक को उसके कर्तव्यों के निर्वहन में जानबूझकर बाधा डालता है; या

(बी) इंस्पेक्टर को कोई भी उचित सुविधा देने से इंकार कर देगा या जानबूझकर उसकी उपेक्षा करेगा

इस अधिनियम द्वारा या इसके तहत अधिकृत प्रवेश, निरीक्षण, परीक्षा, पर्यवेक्षण, या पूछताछ

किसी रेलवे, कारखाने या औद्योगिक या अन्य प्रतिष्ठान से संबंध; या

(सी) जानबूझकर इंस्पेक्टर की मांग पर कोई भी रजिस्टर या अन्य प्रस्तुत करने से इंकार कर देता है

इस अधिनियम के अनुसरण में रखा गया दस्तावेज़; या

(डी) किसी भी चीज़ को रोकता है या रोकने का प्रयास करता है या ऐसा कुछ करता है जिसके बारे में उसके पास विश्वास करने का कोई कारण है

किसी भी व्यक्ति को निरीक्षक के समक्ष उपस्थित होने या उसकी जांच करने से रोकने की संभावना है

इस अधिनियम के तहत अपने कर्तव्यों के अनुसरण में;

जुमनि से दण्डनीय होगा जो 1500/- रुपये से कम नहीं होगा परन्तु हो सकता है

7500/- रुपये तक बढ़ाएँ।

(3) यदि कोई व्यक्ति इस अधिनियम के तहत दंडनीय किसी अपराध के लिए दोषी ठहराया गया है

उसी प्रावधान के उल्लंघन से जुड़े अपराध का दोषी, वह दंडनीय होगा

बाद में दोषी पाए जाने पर एक अवधि के लिए कारावास की सजा होगी जो एक से कम नहीं होगी

महीना लैकिन जिसे छह महीने तक बढ़ाया जा सकता है और जुमना होगा जो रुपये से कम नहीं होगा

3750/- लैकिन जो 22500/- रुपये तक बढ़ सकता है।

(4) यदि कोई व्यक्ति दिनांक तक किसी नियोजित व्यक्ति का वेतन भुगतान करने में विफल रहता है या जानबूझकर उपेक्षा करता है

इस संबंध में प्राधिकारी द्वारा निर्धारित, वह किसी भी अन्य कार्रवाई पर प्रतिकूल प्रभाव डाले बिना करेगा

उसके खिलाफ कार्रवाई की जा सकती है, अतिरिक्त जुमनि से दंडित किया जा सकता है जो रुपये तक बढ़ाया जा सकता है

750/- प्रत्येक दिन के लिए जिसके लिए ऐसी विफलता या उपेक्षा जारी रहती है।

नियोजित व्यक्ति की मृत्यु के मामले में भुगतान, जिसका वेतन वितरित नहीं किया गया है

जहां किसी नियोजित व्यक्ति को मजदूरी के रूप में देय राशि का भुगतान उसके खाते में नहीं किया जा सका हो

भुगतान से पहले या उसके ठिकाने का पता न चलने के कारण मृत्यु:

(ए) इस संबंध में उसके द्वारा नामित व्यक्ति को भुगतान किया जाएगा।

(बी) जहां ऐसा कोई नामांकन नहीं किया गया है या जहां किन्हीं कारणों से ऐसी राशि है

नामांकित व्यक्ति को सहायता नहीं दी जा सकती, निर्धारित प्राधिकारी के पास जमा की जाएगी।

न्यूनतम मजदूरी की अवधारणा पहली बार आईएलओ द्वारा 1928 में पारिश्रमिक के संदर्भ में विकसित की गई थी

उन उद्योगों में श्रमिक जहां मजदूरी का स्तर काफी कम था और श्रम था

शोषण के प्रति संवेदनशील, सुसंगठित नहीं होना और सौदेबाजी की कम प्रभावी शक्ति होना।

द्वितीय विश्व युद्ध के बाद भारत में न्यूनतम मजदूरी के निर्धारण के लिए कानून की आवश्यकता को बल मिला

जब 1945 में भारतीय श्रम सम्मेलन द्वारा एक मसौदा विधेयक पर विचार किया गया था। 8वीं स्थायी श्रम समिति की सिफारिश पर, न्यूनतम मजदूरी विधेयक केंद्र में पेश किया गया था।

विधान सभा ने 11.4.1946 को कुछ रोजगारों में न्यूनतम मजदूरी के निर्धारण का प्रावधान किया।

न्यूनतम वेतन विधेयक भारतीय डोमिनियन विधानमंडल द्वारा पारित किया गया और लागू हुआ

15 मार्च, 1948. अधिनियम के तहत राज्य और केंद्र सरकार दोनों "उचित" हैं

सरकार" के अंतर्गत आने वाले रोजगारों के लिए मजदूरी की न्यूनतम दरों के निर्धारण/संशोधन के लिए

अधिनियम की अनुसूची। मजदूरी की न्यूनतम दरों में विशेष भत्ता (परिवर्तनीय महंगाई) भी शामिल है

भत्ता) उपभोक्ता मूल्य सूचकांक संख्या से जुड़ा हुआ है जिसे वर्ष में दो बार प्रभावी ढंग से संशोधित किया जाता है

अप्रैल और अक्टूबर। एक बार तय की गई मजदूरी की दरें पांच से अधिक के अंतराल पर संशोधित की जाती हैं

साल।

राष्ट्रीय न्यूनतम वेतन पर अतीत में विभिन्न स्तरों पर विचार किया गया है। हालाँकि, राज्य/संघ राज्य क्षेत्र

सामाजिक-आर्थिक रूप से राष्ट्रीय न्यूनतम वेतन की आवश्यकता पर सरकारें एकमत नहीं हैं

अलग-अलग राज्यों में, क्षेत्र-दर-क्षेत्र और उद्योग-दर-उद्योग के कारण स्थितियाँ भिन्न-भिन्न होती हैं

विभिन्न भौगोलिक, स्थलाकृतिक और कृषि-जलवायु कारक। छह क्षेत्रीय न्यूनतम वेतन

राज्यों के बीच क्षेत्रीय असमानताओं को कम करने के लिए 1987 में सलाहकार समितियाँ स्थापित की गईं

इसे व्यापक बनाया गया और इसका नाम बदलकर क्षेत्रीय श्रम मंत्री सम्मेलन रखा गया।

न्यूनतम वेतन के लिए नियोक्ता की चैकलिस्ट

नियोक्ता को प्रत्येक कर्मचारी को सरकार द्वारा निर्धारित वेतन का भुगतान करना होगा।

(ए) मजदूरी का भुगतान नकद में किया जाना चाहिए।

(बी) न्यूनतम मजदूरी के निर्धारण के लिए रोजगार मूल रूप से अनुसूची में होना चाहिए

अधिनियम की धारा 27 के तहत एक अधिसूचना द्वारा अनुसूची में जोड़ा गया।

(सी) नियोक्ता किसी भी दिन 12 घंटे की शिफ्ट में 9 घंटे तक वास्तविक काम ले सकता है, लेकिन उसे भुगतान करना होगा

9 घंटे से अधिक या उससे अधिक के वास्तविक कार्य के किसी भी घंटे या एक घंटे के हिस्से के लिए दर को दोगुना करें

किसी भी सप्ताह में 48 घंटे।

(डी) एक बार अधिनियम के प्रावधानों के अनुसार न्यूनतम वेतन तय हो जाने पर, नियोक्ता को भुगतान करना होगा अनुसूचित रोजगार में लगे प्रत्येक कर्मचारी, उस वर्ग के लिए न्यूनतम वेतन अधिसूचना कर्मचारी।

(ई) नियोक्ता को एक से अधिक नहीं के अंतराल पर मजदूरी के भुगतान के लिए मजदूरी-अवधि तय करनी चाहिए महीना या ऐसी अन्य बड़ी अवधि जो निर्धारित की जाए।

(च) नियोक्ता को वेतन अवधि समाप्त होने के सात दिनों के भीतर किसी कार्य दिवस पर वेतन का भुगतान करना चाहिए यदि किसी प्रतिष्ठान में 1000 या अधिक व्यक्ति कार्यरत हैं तो 10 दिनों के भीतर।

(छ) नियोक्ता को दूसरी बार काम करने से पहले नौकरी से निकाले गए व्यक्ति को वेतन का भुगतान करना चाहिए उसके डिस्चार्ज होने के एक दिन बाद।

(ज) प्रत्येक नियोक्ता को निम्नलिखित निर्दिष्ट करते हुए कार्यस्थल पर मजदूरी का एक रजिस्टर रखना चाहिए प्रत्येक नियोजित व्यक्ति के संबंध में प्रत्येक वेतन अवधि का विवरण:

मैं। देय मजदूरी की न्यूनतम दर;

द्वितीय. उन दिनों की संख्या जिनमें ओवरटाइम काम किया गया था;

iii. सकल वेतन;

iv. वास्तव में भुगतान की गई मजदूरी और भुगतान की तारीख।

(i) प्रत्येक नियोक्ता को अपने यहां कार्यरत प्रत्येक व्यक्ति के हस्ताक्षर या अंगूठे का निशान लेना चाहिए वेतन पुस्तिका और वेतन पर्चियाँ।

(जे) नियोक्ता को प्रतिष्ठान और उसके कार्यालयों के मुख्य प्रवेश द्वार पर एक नोटिस प्रदर्शित करना चाहिए अंग्रेजी और स्थानीय भाषा में निम्नलिखित का सम्मान:

मैं। मजदूरी की न्यूनतम दरें;

द्वितीय. उसके तहत बनाए गए अधिनियमों और नियमों का सार;

iii. श्रम निरीक्षक/सहायक का नाम और पता। श्रम आयुक्त आदि।

न्यूनतम वेतन में कृषि, औद्योगिक और लघु उद्योग क्षेत्रों के सभी श्रमिक शामिल हैं।

इसका मतलब यह है:

- खेत मजदूर
- भूमिहीन मजदूर
- कारखाने के श्रमिक
- कुटीर उद्योगों में काम करने वाले लोग
- निर्माण श्रमिक आदि।

न्यूनतम मजदूरी के निर्धारण का मुद्दा भारत जैसे देश में प्राथमिक महत्व का है जहां 300

अनौपचारिक क्षेत्र में लाखों लोग कार्यरत हैं जिनमें सामूहिक सौदेबाजी की कोई शक्ति नहीं है। ये 93 हैं

श्रमिकों का प्रतिशत। 1948 में न्यूनतम वेतन अधिनियम का अधिनियमन एक मील का पत्थर है

भारत का श्रम इतिहास। अधिनियम अधिसूचित अनुसूचित के लिए न्यूनतम मजदूरी के निर्धारण का प्रावधान करता है

रोज़गार।

भारत सरकार के अनुसार, सभी राज्यों के लिए न्यूनतम मजदूरी लगभग 40 रुपये तय की गई है

प्रति व्यक्ति प्रति दिन 60 रुपये, प्रति माह 25 दिनों के लिए औसतन लगभग 50 रुपये प्रति दिन।

जिसके लिए केंद्रीय क्षेत्र में 45 और राज्य क्षेत्र में 1232 अनुसूचित रोजगार हैं

न्यूनतम वेतन तय कर दिया गया है। मुद्रास्फीति के खिलाफ मजदूरी की रक्षा के लिए उन्हें वृद्धि से जोड़ा गया था

उपभोक्ता मूल्य सूचकांक।

परिवर्तनीय महंगाई भत्ता (वीडीए) 1991 में अस्तित्व में आया और भत्ते को दो बार संशोधित किया गया है

वर्ष।

वर्तमान में 22 राज्यों/केंद्र शासित प्रदेशों में ये प्रावधान हैं। राज्य और केंद्र शासित प्रदेश थे

आगे यह सुनिश्चित करने का निर्देश दिया गया कि किसी भी अनुसूचित के लिए न्यूनतम मजदूरी 45 रुपये प्रति दिन से कम न हो

रोज़गार।

भारत में न्यूनतम मजदूरी दर का निर्धारण:

निर्धारित या संशोधित मजदूरी की न्यूनतम दर में निम्नलिखित शामिल हैं:

- मजदूरी की एक मूल दर और एक विशेष भत्ता, अर्थात्, जीवनयापन भत्ता;
- जीवनयापन भत्ते की लागत और रियायतों के नकद मूल्य के साथ या उसके बिना मजदूरी की एक मूल दर आवश्यक वस्तुओं की आपूर्ति के लिए;
- एक सर्व समावेशी दर, यानी मूल दर, जीवनयापन भत्ते की लागत और रियायतों का नकद मूल्य।

सरकार मजदूरी की न्यूनतम दरें घंटे, दिन, महीने के हिसाब से तय कर सकती है
या ऐसी वेतन अवधि तक जो निर्धारित की जा सकती है।

न्यूनतम मजदूरी दर तय की जा सकती है

ए) समय दर,

बी) टुकड़ा दर,

ग) गारंटीशुदा समय दर और

घ) ओवरटाइम दर.

अधिनियम में प्रावधान है कि अलग-अलग न्यूनतम मजदूरी दर तय की जा सकती है

क) विभिन्न अनुसूचित रोजगार,

ख) एक ही रोजगार में अलग-अलग कार्य,

ग) वयस्क, किशोर और बच्चे,

घ) विभिन्न स्थान या

ई) पुरुष और महिला।

साथ ही, ऐसा न्यूनतम वेतन तय किया जा सकता है

क) एक घंटा,

जन्मदिन,

ग) महीना, या

घ) कोई अन्य अवधि जो अधिसूचित प्राधिकारी द्वारा निर्धारित की जा सकती है।

न्यूनतम वेतन तय करने के मानदंड:

□ प्रति अर्जक तीन उपभोग इकाइयाँ,

□ प्रति औसत भारतीय वयस्क को न्यूनतम 2700 कैलोरी भोजन की आवश्यकता होती है।

□ प्रति परिवार प्रति वर्ष 72 गज कपड़े की आवश्यकता,

□ सरकार के औद्योगिक के तहत प्रदान किए गए न्यूनतम क्षेत्र के अनुसूचि किराया

आवास योजना एवं

□ ईंधन, प्रकाश व्यवस्था और व्यय की अन्य विविध मर्दे 20 प्रतिशत होंगी

कुल न्यूनतम वेतन

□ ईंधन, प्रकाश व्यवस्था और व्यय की अन्य विविध मर्दे कुल का 20% होंगी

न्यूनतम मजदूरी,

□ बच्चे

शिक्षा,

चिकित्सा

आवश्यकता, न्यूनतम मनोरंजन

शामिल

त्योहारों/समारोहों और वृद्धावस्था, विवाह आदि के लिए प्रावधान को 25% तक बढ़ाया जाना चाहिए

कुल न्यूनतम वेतन का.

भरण पोषण भत्ता:

निर्धारित न्यूनतम मूल वेतन उपभोक्ता मूल्य सूचकांक के विरुद्ध एक जवाबी उपाय के रूप में जुड़ा हुआ है

मुद्रा स्फीति। जीवनयापन की लागत वर्ष में दो बार निर्धारित की जाती है। श्रम आयुक्त 1 अप्रैल और 1 अक्टूबर को दर अधिसूचित करते हैं। दरें राज्य के औद्योगिक क्षेत्र में औसत वृद्धि के आधार पर तय की जाती हैं

क्रमशः दिसंबर और जून को समाप्त होने वाली छमाही के लिए श्रमिक उपभोक्ता मूल्य सूचकांक संख्याएँ।

परिवर्तनीय महंगाई भत्ता:

महंगाई भत्ता मासिक, दैनिक और टुकड़ा दर पर कमाने वालों को देय है। हर छह महीने में

संबंधित राज्य सरकारें प्रत्येक अनुसूचित के लिए जीवन यापन की लागत सूचकांक संख्या जारी करती हैं

रोज़गार।

के लिए चेकिंग न्यूनतम वेतन दर पर को

<http://www.paycheck.in/main/officialminimumwages> यह राज्यवार अद्यतन न्यूनतम वेतन देता है

उनकी प्रभावी तिथि के साथ मूल्यांकन करें।

4एन. बाल श्रम से संबंधित कानून

पृष्ठभूमि

बाल श्रम की समस्या देश के सामने चुनौती बनी हुई है। सरकार रही है

इस समस्या से निपटने के लिए विभिन्न सक्रिय कदम उठा रहे हैं। 1979 में सरकार बनी

बाल श्रम के मुद्दे का अध्ययन करने के लिए पहली समिति को गुरुपादस्वामी समिति कहा गया

इससे निपटने के उपाय सुझाएँ। समिति ने कुछ दूरगामी सिफारिशें कीं। यह

देखा गया कि जब तक गरीबी जारी रहेगी, बाल श्रम को पूरी तरह खत्म करना मुश्किल होगा

इसलिए, कानूनी सहारा के माध्यम से इसे समाप्त करने का कोई भी प्रयास व्यावहारिक प्रस्ताव नहीं होगा।

समिति ने महसूस किया कि इन परिस्थितियों में बाल श्रम पर प्रतिबंध लगाना ही एकमात्र विकल्प बचा है

खतरनाक क्षेत्रों और अन्य क्षेत्रों में काम की स्थितियों को विनियमित और सुधारना। यह

सुझाव दिया कि कामकाज की समस्याओं से निपटने के लिए बहु-नीति दृष्टिकोण की आवश्यकता है

बच्चे।

गुरुपादस्वामी समिति की सिफारिशों के आधार पर, बाल श्रम (निषेध एवं निषेध)

(विनियमन) अधिनियम 1986 में अधिनियमित किया गया था। अधिनियम कुछ निर्दिष्ट क्षेत्रों में बच्चों के रोजगार पर प्रतिबंध लगाता है

खतरनाक व्यवसायों और प्रक्रियाओं को नियंत्रित करता है और दूसरों में काम करने की स्थितियों को नियंत्रित करता है। की सूची

की अनुशंसा पर खतरनाक व्यवसायों एवं प्रक्रियाओं का उत्तरोत्तर विस्तार किया जा रहा है

अधिनियम के तहत बाल श्रम तकनीकी सलाहकार समिति का गठन किया गया।

उपरोक्त दृष्टिकोण के अनुरूप, बाल श्रम पर एक राष्ट्रीय नीति तैयार की गई थी

1987. नीति पुनर्वास पर ध्यान देने के साथ क्रमिक और अनुक्रमिक दृष्टिकोण अपनाने का प्रयास करती है

सबसे पहले खतरनाक व्यवसायों और प्रक्रियाओं में काम करने वाले बच्चे। कार्ययोजना की रूपरेखा प्रस्तुत की गई

इस समस्या से निपटने के लिए नीति इस प्रकार है:

o बाल श्रम अधिनियम और अन्य श्रम को सख्ती से लागू करने के लिए विधायी कार्य योजना

यह सुनिश्चित करने के लिए कानून कि बच्चों को खतरनाक रोजगारों में नियोजित नहीं किया जाए, और वह

गैर-खतरनाक क्षेत्रों में काम करने वाले बच्चों की कामकाजी परिस्थितियों को विनियमित किया जाता है

बाल श्रम अधिनियम के प्रावधानों के अनुसार। इसमें आगे भी शामिल है

अतिरिक्त व्यवसायों और प्रक्रियाओं की पहचान, जो हानिकारक हैं

स्वास्थ्य और सुरक्षा का बच्चे।

o बाल श्रमिकों को लाभ पहुंचाने के लिए सामान्य विकासात्मक कार्यक्रमों पर ध्यान केंद्रित करना -

चूँकि गरीबी बाल श्रम का मूल कारण है, कार्य योजना इसकी आवश्यकता पर बल देती है

इन बच्चों और उनके परिवारों को भी विभिन्न गरीबी उन्मूलन के तहत कवर करें

रोजगार पीढ़ी योजनाओं का सरकार।

o परियोजना आधारित कार्य योजना में ऊर्जे क्षेत्रों में परियोजनाएं शुरू करने की परिकल्पना की गई है

बाल श्रम की सघनता। इसके अनुसरण में, 1988 में, राष्ट्रीय बाल श्रम

परियोजना (एनसीएलपी) योजना उच्च बाल श्रम स्थानिकता वाले 9 ज़िलों में शुरू की गई थी

देश में। इस योजना में बाल श्रमिकों के लिए विशेष विद्यालय चलाने की परिकल्पना की गई है

काम से हटा लिया गया। इन बच्चों को विशेष विद्यालयों में शिक्षा प्रदान की जाती है

औपचारिक/अनौपचारिक शिक्षा के साथ व्यावसायिक प्रशिक्षण, 100 रुपये का वजीफा

प्रति माह पूरक पोषण और नियमित स्वास्थ्य जांच की तैयारी के लिए
उन्हें नियमित मुख्यधारा के स्कूलों में शामिल होने के लिए कहा गया है। योजना के तहत धनराशि दी जाती है
बाल श्रमिकों के लिए विशेष विद्यालय चलाने के लिए जिला कलेक्टर। इनमें से ज्यादातर
जिले में गैर सरकारी संगठनों द्वारा स्कूल चलाए जाते हैं।

अधिकारों की सुरक्षा के लिए आयोग

राष्ट्रीय बाल अधिकार संरक्षण आयोग (एनसीपीसीआर) की स्थापना मार्च 2007 में की गई थी
बाल अधिकार संरक्षण आयोग अधिनियम, 2005, संसद का एक अधिनियम (दिसंबर 2005)।
आयोग का अधिदेश यह सुनिश्चित करना है कि सभी कानून, नीतियां, कार्यक्रम और प्रशासनिक
तंत्र संविधान में निहित बाल अधिकार परिप्रेक्ष्य के अनुरूप हैं
भारत और बाल अधिकारों पर संयुक्त राष्ट्र कन्वेंशन भी। बच्चे को 0 में एक व्यक्ति के रूप में परिभाषित किया गया है
18 वर्ष आयु वर्ग तक.

आयोग राष्ट्रीय नीतियों में प्रवाहित होने वाले अधिकार-आधारित परिप्रेक्ष्य की कल्पना करता है
राज्य, जिला और ब्लॉक स्तर पर सूक्ष्म प्रतिक्रियाओं के साथ-साथ कार्यक्रमों का ध्यान रखा जा रहा है
प्रत्येक क्षेत्र की विशेषताएँ और ताकतें। हर बच्चे को छूने के लिए वह गहरी पैठ बनाना चाहता है
समुदायों और परिवारों के लिए और अपेक्षा करता है कि जमीनी अनुभव समर्थन को सूचित करें
क्षेत्र को उच्च स्तर पर सभी अधिकारियों से प्राप्त होता है। इस प्रकार आयोग इसे अपरिहार्य मानता है
राज्य के लिए भूमिका, सुदृढ़ संस्था-निर्माण प्रक्रियाएं, के स्तर पर विकेंद्रीकरण के लिए सम्मान
सामुदायिक स्तर पर स्थानीय निकाय और बच्चों और उनकी भलाई के लिए व्यापक सामाजिक चिंता।

वेबसाइट: <http://ncpcr.gov.in/index.htm>

बाल श्रम (निषेध और विनियमन) अधिनियम, 1986 और बाल श्रम (निषेध)

और विनियमन) नियम, 1988

बाल श्रम (निषेध और विनियमन) अधिनियम, 1986 को किसकी संलिप्तता पर रोक लगाने के लिए अधिनियमित किया गया था
कारखानों, खदानों और खतरनाक रोजगारों में चौदह वर्ष से कम उम्र के बच्चे
कुछ अन्य रोजगारों में उनके काम की शर्तों को विनियमित करें। अधिनियम के अनुसार, कोई भी बच्चा ऐसा नहीं करेगा
अनुसूची के भाग ए या में निर्धारित किसी भी व्यवसाय में नियोजित किया जाए या काम करने की अनुमति दी जाए
कोई भी कार्यशाला जिसमें अनुसूची के भाग बी में निर्धारित कोई भी प्रक्रिया चलती है,
बशर्ते कि इस अधिनियम की कोई भी बात किसी भी कार्यशाला पर लागू नहीं होगी जहां कोई भी प्रक्रिया चलाई जाती है
अधिभोगी अपने परिवार की सहायता से या किसी भी स्कूल द्वारा स्थापित, या सहायता प्राप्त कर रहा है
सरकार से मान्यता। इसके अलावा, केंद्र सरकार, आधिकारिक तौर पर अधिसूचना जारी कर सकती है

राजपत्र, केंद्र को सलाह देने के लिए 'बाल श्रम तकनीकी सलाहकार समिति' का गठन करें

अधिनियम की अनुसूची में व्यवसायों और प्रक्रियाओं को जोड़ने के उद्देश्य से सरकार।

अधिनियम के प्रावधान संक्षेप में -

□ किसी भी बच्चे को इससे अधिक संख्या में किसी भी प्रतिष्ठान में काम करने की आवश्यकता या अनुमति नहीं दी जाएगी

घंटों की संख्या, जो ऐसे प्रतिष्ठान या प्रतिष्ठानों की श्रेणी के लिए निर्धारित की जा सकती है।

प्रत्येक दिन कार्य की अवधि इतनी निश्चित होगी कि कोई भी अवधि तीन घंटे से अधिक नहीं होगी

कोई भी बच्चा आराम के लिए अंतराल मिलने से पहले तीन घंटे से अधिक काम नहीं करेगा

कम से कम एक घंटा.

□ किसी भी बच्चे से ओवरटाइम काम करने की आवश्यकता या अनुमति नहीं दी जाएगी। किसी बच्चे की आवश्यकता नहीं होगी या

किसी भी प्रतिष्ठान में किसी भी दिन काम करने की अनुमति दी गई है, जिस दिन वह पहले से ही काम कर रहा है

दूसरे प्रतिष्ठान में.

□ किसी प्रतिष्ठान में कार्यरत प्रत्येक बच्चे को प्रत्येक सप्ताह में एक छुट्टी की अनुमति होगी

पूरे दिन, कौन सा दिन अधिभोगी द्वारा स्थायी रूप से प्रदर्शित नोटिस में निर्दिष्ट किया जाएगा

प्रतिष्ठान में एक विशिष्ट स्थान और इस प्रकार निर्दिष्ट दिन में कोई परिवर्तन नहीं किया जाएगा

तीन महीने में एक से अधिक बार कब्ज़ा।

□ प्रत्येक अधिभोगी नियोजित या काम करने की अनुमति प्राप्त बच्चों के संबंध में भरण-पोषण करेगा

स्थापना, एक रजिस्टर जो इंस्पेक्टर द्वारा निरीक्षण के लिए हर समय उपलब्ध रहेगा

काम के घंटे या ऐसे किसी प्रतिष्ठान में कब काम किया जा रहा है, यह दर्शाते हुए:- (i)

इस प्रकार नियोजित या काम करने की अनुमति प्राप्त प्रत्येक बच्चे का नाम और जन्मतिथि; (ii) घंटे और

ऐसे किसी भी बच्चे के काम की अवधि और आराम के अंतराल जिसका वह हकदार है; (iii) द

ऐसे किसी भी बच्चे के कार्य की प्रकृति; और (iv) ऐसे अन्य विवरण जो निर्धारित किये जा सकते हैं।

□ उपयुक्त सरकार, आधिकारिक राजपत्र में अधिसूचना द्वारा, इसके लिए नियम बना सकती है

किसी भी प्रतिष्ठान में नियोजित या काम करने की अनुमति वाले बच्चों का स्वास्थ्य और सुरक्षा

प्रतिष्ठानों का वर्ग.

□ जो कोई प्रावधानों के उल्लंघन में किसी बच्चे को नियोजित करता है या किसी बच्चे को काम करने की अनुमति देता है

इस अधिनियम के तहत कारावास या जुर्माना या दोनों से टड़नीय होगा।

□ कोई भी व्यक्ति, पुलिस अधिकारी या इंस्पेक्टर अपराध होने की शिकायत दर्ज कर सकता है

इस अधिनियम के तहत सक्षम क्षेत्राधिकार वाले किसी भी न्यायालय में। कोई भी न्यायालय इससे कमतर नहीं है

मेट्रोपॉलिटन मजिस्ट्रेट या प्रथम श्रेणी का मजिस्ट्रेट इस अधिनियम के तहत किसी भी अपराध की सुनवाई करेगा।

रजिस्टरों का रखरखाव (धारा 11) - प्रत्येक अधिभोगी जिसके प्रतिष्ठान में बच्चे हैं

नियोजित या काम करने की अनुमति प्राप्त व्यक्ति फॉर्म ए में एक रजिस्टर बनाए रखेगा जो इसके लिए उपलब्ध होगा

काम के घंटों के दौरान या जब किसी में काम चल रहा हो तो हर समय एक निरीक्षक द्वारा निरीक्षण

ऐसे प्रतिष्ठान दिखा रहे हैं -

एक। इस प्रकार नियोजित या काम करने की अनुमति प्राप्त प्रत्येक बच्चे का नाम और जन्मतिथि;

बी। ऐसे किसी भी बच्चे के काम के घंटे और अवधि और उसके आराम के अंतराल

अधिकारी;

सी। ऐसे किसी भी बच्चे के कार्य की प्रकृति; और

डी। ऐसे अन्य विवरण जो निर्धारित किये जा सकते हैं

फॉर्म बी- आयु प्रमाण पत्र

(1) अनुसूची के भाग ए या में बताए गए किसी भी व्यवसाय में रोजगार में सभी युवा व्यक्ति

कोई भी कार्यशाला जिसमें अनुसूची के भाग बी में निर्धारित प्रक्रियाओं में से कोई भी चलाया जाता है

जब भी ऐसा करने की आवश्यकता हो, उचित चिकित्सा प्राधिकारी से आयु का प्रमाण पत्र प्रस्तुत करें

एक इंस्पेक्टर.

(2) उप-नियम (1) में निर्दिष्ट आयु का प्रमाण पत्र फॉर्म 'बी' में जारी किया जाएगा।

(3) ऐसे प्रमाणपत्र जारी करने के लिए चिकित्सा प्राधिकारी को देय शुल्क होगा

जैसा भी मामला हो, राज्य सरकार या केंद्र सरकार द्वारा निर्धारित किया गया हो

उनके संबंधित मेडिकल बोर्ड।

(4) चिकित्सा प्राधिकारी को देय शुल्क युवा के नियोक्ता द्वारा वहन किया जाएगा

जिस व्यक्ति की उम्र सवालों के घेरे में है।

अधिनियम के तहत प्राधिकरण

निरीक्षकों की नियुक्ति - उपयुक्त सरकार इस प्रयोजन के लिए निरीक्षकों की नियुक्ति कर सकती है

इस अधिनियम के प्रावधानों का अनुपालन सुनिश्चित करने के लिए और इस प्रकार नियुक्त कोई भी निरीक्षक

भारतीय दंड संहिता [धारा 17] के अर्थ के अंतर्गत एक लोक सेवक माना जाता है।

1. अधिनियम की धारा 3 में निषिद्ध व्यवसायों और प्रक्रियाओं का उल्लेख है, जो कोई भी किसी को नियोजित करता है

बच्चा या किसी बच्चे को धारा के प्रावधानों के उल्लंघन में काम करने की अनुमति देता है। 3 होगा

ऐसी अवधि के लिए कारावास से दंडनीय जो तीन महीने से कम नहीं होगी

जिसे एक साल तक बढ़ाया जा सकता है या जुर्माना भी लगाया जा सकता है जो दस हजार से कम नहीं होगा

रुपये लेकिन जो बीस हजार रुपये तक या दोनों के साथ बढ़ाया जा सकता है।

2. धारा 3 के तहत बार-बार अपराध करने पर ऐसी अवधि के लिए कारावास की सजा हो सकती है जो नहीं होगी

छह महीने से कम लेकिन जिसे दो साल तक बढ़ाया जा सकता है।

3. जो भी -

एक। धारा द्वारा अपेक्षित नोटिस देने में विफल रहता है। 9; या

बी। धारा के अनुसार आवश्यक रजिस्टर बनाए रखने में विफल रहता है। 11 या किसी में कोई गलत प्रविष्टि करता है

ऐसा रजिस्टर; या

सी। धारा के सार वाला नोटिस प्रदर्शित करने में विफल रहता है। 3 और यह अनुभाग आवश्यकतानुसार

सेक द्वारा. 12; या

डी। इस अधिनियम या नियमों के किसी भी अन्य प्रावधान का अनुपालन करने में विफल रहता है या उसका उल्लंघन करता है

इसके तहत किया गया, साधारण कारावास से दंडनीय होगा जो हो सकता है

इसे एक महीने तक बढ़ाया जा सकता है या जुर्माना लगाया जा सकता है जो दस हजार रुपये तक बढ़ाया जा सकता है

दोनों के साथ।

अन्य प्रमुख प्रावधान:

कार्य के घंटे और अवधि:

किसी भी बच्चे को किसी भी प्रतिष्ठान में इतनी संख्या से अधिक काम करने की आवश्यकता या अनुमति नहीं दी जाएगी

घंटे, जैसा कि ऐसे प्रतिष्ठान या प्रतिष्ठानों के वर्ग के लिए निर्धारित किया जा सकता है।

प्रत्येक दिन काम की अवधि इस प्रकार निर्धारित की जाएगी कि कोई भी अवधि तीन घंटे से अधिक न हो और कोई बच्चा न हो

उसे कम से कम एक घंटे के आराम के लिए अंतराल मिलने से पहले तीन घंटे से अधिक समय तक काम करना होगा।

एक बच्चे के काम की अवधि इस प्रकार व्यवस्थित की जाएगी कि उसके आराम के अंतराल में ऐसा नहीं होगा।

छह घंटे से अधिक समय तक फैला हुआ, जिसमें किसी भी दिन काम की प्रतीक्षा में बिताया गया समय भी शामिल है।

किसी भी बच्चे को शाम 7 बजे से सुबह 8 बजे के बीच काम करने की अनुमति या आवश्यकता नहीं दी जाएगी और किसी भी बच्चे को ऐसा नहीं करना चाहिए

ओवरटाइम काम करने की आवश्यकता या अनुमति। किसी भी बच्चे को काम करने की आवश्यकता या अनुमति नहीं दी जाएगी।

किसी भी दिन जिस दिन वह पहले से ही किसी अन्य प्रतिष्ठान में काम कर रहा हो।

साप्ताहिक छुट्टियाँ:

किसी प्रतिष्ठान में कार्यरत प्रत्येक बच्चे को प्रत्येक सप्ताह में एक पूरे दिन की छुट्टी की अनुमति दी जाएगी।

कब्ज़ाकर्ता द्वारा किसी विशेष स्थान पर स्थायी रूप से प्रदर्शित नोटिस में कौन सा दिन निर्दिष्ट किया जाएगा

प्रतिष्ठान में और इस प्रकार निर्दिष्ट दिन को अधिभोगी द्वारा एक से अधिक बार नहीं बदला जाएगा

तीन महीने।

कुछ व्यवसायों और प्रक्रियाओं में बच्चों के रोजगार पर प्रतिबंध

किसी भी बच्चे को भाग ए में बताए गए किसी भी व्यवसाय में नियोजित या काम करने की अनुमति नहीं दी जाएगी

अनुसूची या किसी कार्यशाला में जहाँ अनुसूची के भाग वी में उल्लिखित प्रक्रियाएं चलती हैं।

हालाँकि, यह निषेध किसी भी कार्यशाला पर लागू नहीं है जहाँ कोई भी प्रक्रिया की जाती है

अपने परिवार की सहायता से या उसके द्वारा स्थापित या सहायता प्राप्त करने वाले किसी स्कूल पर कब्जा करने वाला

सरकार से मान्यता। [धारा 3]

भाग ए के अनुसार निषिद्ध व्यवसाय

किसी भी व्यवसाय से संबंधित: -

1. रेलवे द्वारा यात्रियों, माल या मेल का परिवहन;
2. रेलवे परिसर में सिंडर चुनना, राख के गड्ढे को साफ़ करना या भवन निर्माण कार्य;
3. रेलवे स्टेशन पर एक खानपान प्रतिष्ठान में काम करना, जिसमें एक की आवाजाही शामिल हो
विक्रेता या प्रतिष्ठान का कोई अन्य कर्मचारी एक मंच से
कोई अन्य या चलती ट्रेन के अंदर या बाहर;
4. रेलवे स्टेशन के निर्माण से संबंधित कार्य या अन्य कोई कार्य जहाँ
ऐसा कार्य रेलवे लाइनों के निकट या उनके बीच किया जाता है;
5. किसी भी बंदरगाह की सीमा के भीतर एक बंदरगाह प्राधिकरण;
6. अस्थायी लाइसेंस वाली दुकानों में पटाखे और आतिशबाजी की बिक्री से संबंधित कार्य;
7. बूचड़खाने/वधगृह;
8. ऑटोमोबाइल वर्कशॉप और गैरेज;
9. फाउंड्रीज़;
10. विषैले या ज्वलनशील पदार्थों या विस्फोटकों का प्रबंधन;
11. हथकरघा और पावरलूम उद्योग;
12. खदानें (भूमिगत और पानी के नीचे) और कोयला खदानें;
13. प्लास्टिक इकाइयाँ और फ़ाइबरग्लास कार्यशालाएँ;

भाग बी के अनुसार निषिद्ध प्रक्रियाएं

1. बीड़ी बनाना।
 2. कालीन-बुनाई जिसमें उसकी प्रारंभिक और आकस्मिक प्रक्रिया भी शामिल है
 3. सीमेंट निर्माण, जिसमें सीमेंट की बैगिंग भी शामिल है।
 4. कपड़ा छपाई, रंगाई और बुनाई जिसमें प्रारंभिक और आकस्मिक प्रक्रियाएं शामिल हैं
- इस के सिवा
5. माचिस, विस्फोटक और आतिशबाजी का निर्माण।
 6. अभ्रक काटना एवं बैटना।
 7. शैलैक निर्माण।
 8. साबुन निर्माण.
 9. टैनिंग।
 10. ऊन की सफाई।
 11. ग्रेनाइट के प्रसंस्करण और पॉलिशिंग सहित भवन और निर्माण उद्योग

पथर

(12) स्लेट पेंसिल का निर्माण (पैकिंग सहित)।

(13) एगेट से उत्पादों का निर्माण।

(14) जहरीली धातुओं और सीसा जैसे पदार्थों का उपयोग करके विनिर्माण प्रक्रियाएं।

पारा, मैंगनीज, क्रोमियम, कैडमियम, बैंजीन, कीटनाशक और

अभ्रक।

(15) "खतरनाक प्रक्रियाएं" जैसा कि धारा में परिभाषित किया गया है। 2 (सीबी) और 'खतरनाक ऑपरेशन' सूचना के रूप में फैक्टरी अधिनियम, 1948 की धारा 87 के तहत बनाए गए नियमों में

(16) फैक्टरी अधिनियम, 1948 की धारा 2(के)(iv) में परिभाषित अनुसार मुद्रण

(17) काजू और काजू की परत उतारना और प्रसंस्करण करना।

(18) इलेक्ट्रॉनिक उद्योगों में सोल्डरिंग प्रक्रियाएं।

(19) 'अगरबत्ती' निर्माण।

20. ऑटोमोबाइल मरम्मत और रखरखाव, जिसमें उससे जुड़ी प्रासंगिक प्रक्रियाएं भी शामिल हैं

अर्थात्, वेल्डिंग, खराद का काम, डेंट पीटिंग और पेटिंग।

21. ईंट भट्ठे और छत टाइल्स इकाइयाँ।

22. कपास ओटना और होजरी वस्तुओं का प्रसंस्करण और उत्पादन।

23. डिटर्जेंट निर्माण।

24. निर्माण कार्यशालाएँ (लौह और अलौह)

25. रत्न काटना एवं पॉलिश करना।

26. क्रोमाइट और मैंगनीज अयस्कों का प्रबंधन।

27. जूट कपड़ा निर्माण और कॉयर बनाना।

28. चूना भट्टियाँ और नींबू का निर्माण।

29. ताला बनाना.

30. प्राथमिक और द्वितीयक जैसी सीसे के संपर्क वाली विनिर्माण प्रक्रियाएं

सीसे से रंगी धातु संरचनाओं को गलाना, वेल्डिंग करना और काटना, वेल्डिंग करना

गैल्वेनाइज्ड ऑर्जिंक सिलिकेट, पॉलीविनाइल क्लोराइड, क्रिस्टल ग्लास द्रव्यमान का मिश्रण (हाथ से),

सीसे के पेंट को रेतना या खुरचना, एनामेलिंग कार्यशालाओं में सीसे को जलाना, सीसा

खनन, प्लाबिंग, केबल बनाना, वायरिंग पेटेंटिंग, लीड कास्टिंग, टाइप फार्मिंग इन

छपाई की दुकानें, स्टोर प्रकार की सेटिंग, कारों की असेंबलिंग, शॉट मेकिंग और लेड ग्लास

उड़ाना.

31. सीमेंट पाइप, सीमेंट उत्पादों का निर्माण और अन्य संबंधित कार्य।

32. चूड़ियाँ, फ्लोरेसेंट ट्यूब, बल्ब आदि सहित कांच, कांच के बर्तनों का निर्माण

अन्य समान ग्लास उत्पाद।

33. रंजक और रंजक सामग्री का निर्माण।

34. कीटनाशकों और कीटनाशकों का विनिर्माण या प्रबंधन।

35. संक्षारक और विषाक्त पदार्थों, धातु का विनिर्माण या प्रसंस्करण और प्रबंधन

इलेक्ट्रॉनिक उद्योग में सफाई और फोटो उत्कीर्णन और सोल्डरिंग प्रक्रियाएं।

36. जलाने वाले कोयले और कोयला ब्रिकेट का विनिर्माण।

37. सिंथेटिक सामग्री, रसायनों के संपर्क में आने वाले खेल के सामान का विनिर्माण

और चमड़ा.

38. फाइबरग्लास और प्लास्टिक की ढलाई और प्रसंस्करण।

39. तेल निकालना और रिफाइनरी।

40. कागज बनाना.

41. मिट्टी के बर्तन और सिरेमिक उद्योग।

42. पीतल के सामानों की पॉलिशिंग, मोल्डिंग, कटिंग, वेल्डिंग और विनिर्माण

प्रपत्र.

43. कृषि में प्रक्रियाएँ जहाँ ट्रैक्टर, थ्रोशिंग और कटार्झ मशीनें हैं

उपयोग और भूसा काटना।

44. आरा मिल - सभी प्रक्रियाएँ।

45. रेशम उत्पादन प्रसंस्करण।

46. चमड़े और चमड़े के उत्पादों के विनिर्माण के लिए खाल निकालना, रंगाई और प्रक्रियाएं।

47. पथर तोड़ना और पथर कुचलना।

48. तम्बाकू प्रसंस्करण, जिसमें तम्बाकू, तम्बाकू पेस्ट और का निर्माण शामिल है

किसी भी रूप में तम्बाकू का प्रबंधन।

49. टायर बनाना, मरम्मत करना, री-ट्रेडिंग और ग्रेफाइट लाभकारी।

50. बर्टन बनाना, पॉलिश करना और धातु पॉलिश करना।

51. 'जरी' बनाना (सभी प्रक्रियाएं)।

(52) इलेक्ट्रोप्लेटिंग;

53. ग्रेफाइट पाउडरिंग और आक्सिक प्रसंस्करण;

54. धातुओं को पीसना या चमकाना;

55. हीरे को काटना और चमकाना;

56. खदानों से स्लेट का निष्कर्षण;

57. कूड़ा बीनना और साफ़ करना।

बच्चों के रोजगार पर प्रतिबंध

घरेलू नौकरों के रूप में या ढाबों (सड़क के किनारे भोजनालयों), रेस्टरां, होटल, मोटर, चाय की दुकानों, रिसॉर्ट्स, स्पा या अन्य मनोरंजन केंद्रों में बच्चों के रोजगार पर प्रतिबंध अब 10 तारीख से लागू है।

बाल श्रम (निषेध और विनियमन) अधिनियम, 1986 के तहत अक्टूबर 2006। केंद्रीय मंत्रालय

लेबर ने पहले एक अधिसूचना जारी कर तीन महीने का अनिवार्य नोटिस दिया था। मंत्रालय के पास है

चेतावनी दी गई कि इन श्रेणियों में बच्चों को नियोजित करने वाला कोई भी व्यक्ति अभियोजन और अन्य कार्रवाई के लिए उत्तरदायी होगा

अधिनियम के तहत दंडात्मक कार्रवाई।

बच्चों का पुनर्वास

श्रम मंत्रालय ने प्रतिबंध लागू करने के लिए राज्य सरकारों से आवश्यक समर्थन मांगा है

घरेलू नौकरों के रूप में और भोजनालयों आदि में बच्चों के रोजगार पर प्रमुख को एक पत्र में

मंत्रियों, श्रम एवं रोजगार मंत्री ने भी पुनर्वास में उनका सहयोग मांगा है

इस प्रतिबंध के कारण बच्चों को काम से हटा दिया गया। मंत्रालय क्षेत्रीय स्तर पर बैठकें कर रहा है

संबंधित राज्य स्तरीय अधिकारियों, नागरिक समाज संगठनों, गैर सरकारी संगठनों और अन्य हितधारकों को संवेदनशील बनाना।

श्रम एवं रोजगार सचिव ने भी कई केंद्रीय विभागों में अपने समकक्षों को पत्र लिखा है

सरकारी मंत्रालय उनसे संबंधित विभागों द्वारा बुनियादी ढांचे के समर्थन के लिए अनुरोध कर रहे हैं

काम से मुक्त किये गये बच्चों और उनके परिवारों के तत्काल पुनर्वास के लिए

उद्देश्य। उन्होंने उनसे अपने मंत्रालयों की योजनाओं में विशेष प्रावधान करने का भी आग्रह किया है

दीर्घकालिक उपाय के रूप में कामकाजी बच्चे और उनके परिवार। जो सचिव रहे हैं

संपर्क करने वालों में महिला एवं बाल विकास, मानव संसाधन मंत्रालय के लोग शामिल हैं

विकास, ग्रामीण विकास, शहरी विकास और गरीबी उन्मूलन, सामाजिक न्याय और

सशक्तिकरण। इसमें औद्योगिक संघों और गैर सरकारी संगठनों के विचार और सहयोग भी मांगे गए हैं

प्रतिबंध के परिणामस्वरूप पुनर्वास के लिए आवश्यक सहायता प्रदान करना। सरकारी नौकर

बच्चों को घरेलू नौकर के रूप में नियुक्त करने पर पहले ही रोक लगा दी गई है।

चाइल्ड हेल्पलाइन

संकट में फंसे बच्चों के लिए टोल फ्री 24 घंटे टेलीफोन हेल्प लाइन 1098 का उपयोग 72 शहरों में किया जा सकता है।

देश। यह नंबर कोई भी बच्चा या संबंधित वयस्क अपनी ओर से उपलब्ध करा सकता है। यह

हेल्पलाइन, जिसे हिंदी में "दस, नौ, आठ" के रूप में आसानी से याद किया जाता है, वर्तमान में निम्नलिखित 72 में काम कर रही है

शहरों:

अगरतला, औरंगाबाद, चेन्नई, गुवाहाटी, कांचीपुरम, कोझिकोड, नादिया, पुणे, दक्षिण 24

परगना, वाराणसी, शिमला, अहमदाबाद, बैंगलोर, कोयंबटूर, हैदराबाद, कन्याकुमारी, कच्छ,

नागपट्टिनम, पुरी, तिरुवन्तपुरम, विजयवाड़ा, लुधियाना, अहमदनगर, बड़ौदा, कुड़ालोर,

इंफाल, कराईकल, लखनऊ, नागपुर, राऊरकेला, थिरुनेलवेली, विशाखापत्तनम, अकोला, भोपाल, दिल्ली,

इंदौर, कोच्चि, मैंगलोर, नासिक, रांची, त्रिशूर, वायनाड, इलाहाबाद, भुवनेश्वर, पूर्व

मिदनापुर जम्मू, कोलकाता, मदुरै, न्यू जलपाईगुड़ी, सेलम, तिरुचिरापल्ली, पश्चिम मिदनापुर,

अलवर, चंडीगढ़, गोवा, जयपुर, कोल्लम, मुंबई, पटना, शिलांग, उदयपुर, आगरा, अमरावती,

कुड़ालोर, गोरखपुर, कल्याण, कोटा, मुर्शिदाबाद पोर्ट ब्लेयर, शोलापुर, उज्जैन और गुडगांव।

राष्ट्रीय बाल श्रम परियोजना (एनसीएलपी)

उम्मीद है कि इस प्रतिबंध से असहाय कामकाजी बच्चों की स्थिति में काफी सुधार आएगा।

श्रम मंत्रालय अपनी राष्ट्रीय पुनर्वास योजना को मजबूत और विस्तारित करने पर भी विचार कर रहा है।

बाल श्रम परियोजना (एनसीएलपी), जो पहले से ही देश के 250 बाल श्रम स्थानिक जिलों को कवर करती है।

40. संविदा श्रम (विनियमन और उन्मूलन) अधिनियम, 1970

यह कानून प्रतिष्ठानों और प्रतिष्ठानों में ठेका मजदूरों के रोजगार को नियंत्रित करता है

ठेकेदार अधिनियम के प्रावधानों को लागू करने के नियम अलग-अलग राज्यों में अलग-अलग हैं।

अधिनियम की प्रयोज्यता

एक प्रतिष्ठान जो 20 या अधिक व्यक्तियों को नियोजित करता है या पूर्ववर्ती 12 में से किसी भी दिन नियोजित करता है

महीने क्योंकि ठेका मजदूर कानून के दायरे में आते हैं। विधान भी है

यह उन ठेकेदारों पर लागू होता है जो कामगारों को ठेका मजदूर के रूप में नियोजित करते हैं, या जिन्होंने किसी भी दिन नियोजित किया है

पिछले 12 महीनों का।

अधिनियम के तहत प्राधिकारी

a. क्षेत्र का पंजीकरण अधिकारी - क्षेत्र का पंजीकरण अधिकारी वह व्यक्ति होता है जिसे क्षेत्र का पंजीकरण अधिकारी कहा जाता है

पंजीकरण प्रमाणपत्र प्रदान करने के लिए आवेदन किया जाएगा

ठेका मजदूरों को शामिल करना। प्रतिष्ठान में किसी भी परिवर्तन के बारे में सूचित किया जाएगा

परिवर्तन के 30 दिनों के भीतर पंजीकरण अधिकारी, और प्रमाण पत्र में संशोधन होगा

उस पर आवेदन करके बनाया गया।

b. क्षेत्र का लाइसेंसिंग अधिकारी - लाइसेंसिंग अधिकारी वह व्यक्ति होता है जिससे एक ठेकेदार होता है

ठेकेदारों को नियुक्त करने के उद्देश्य से लाइसेंस प्राप्त करेगा। वह ऐसा बनाने का हकदार है

एक ठेकेदार से प्राप्त आवेदन के संबंध में आवश्यक जांच। (अनुभाग

12)

iii. निरीक्षक - धारा 28 के तहत स्थानीय विशेष क्षेत्र के लिए निरीक्षक नियुक्त किये जायेंगे

जिसके लिए सीमाएं परिभाषित की जाएंगी। उसे किसी भी स्थान पर उचित समय पर प्रवेश करने की शक्ति है

जहां रजिस्टरों, रिकॉर्डों या नोटिसों के सत्यापन के उद्देश्य से अनुबंध श्रम होता है,

व्यक्तियों की जांच करना, जानकारी एकत्र करना, रजिस्टरों, अभिलेखों की प्रतियां जब्त करना या लेना

वेतन, या नोटिस, और ऐसी अन्य शक्तियों का प्रयोग करना जो निर्धारित हैं।

महत्वपूर्ण परिभाषाएँ

"ठेकेदार": किसी प्रतिष्ठान के संबंध में ठेकेदार वह व्यक्ति होता है जो कुछ कार्य करने का दायित्व लेता है

अनुबंध श्रम के माध्यम से प्रतिष्ठान के लिए काम करना, न कि केवल वस्तुओं या वस्तुओं की आपूर्ति करना

प्रतिष्ठान को विनिर्माण या किसी भी कार्य के लिए अनुबंधित श्रम की आपूर्ति करने वाले को

स्थापना और इसमें एक उप-ठेकेदार भी शामिल है।

"प्रधान नियोक्ता": किसी कारखाने में कारखाने का मालिक या अधिभोगी होता है और जहां कोई व्यक्ति होता है फैक्ट्री अधिनियम, 1948 के तहत कारखानों के प्रबंधक के रूप में नामित किया गया है, ऐसा व्यक्ति है प्रमुख नियोक्ता। किसी अन्य प्रतिष्ठान में पर्यवेक्षण के लिए जिम्मेदार कोई भी व्यक्ति और प्रतिष्ठान का नियंत्रण.

"कर्मचारी" का अर्थ है किसी प्रतिष्ठान में या उसके कार्य के संबंध में नियोजित कोई भी व्यक्ति भाड़े के लिए कोई भी कुशल, अर्ध-कुशल, या अकुशल मैनुअल, पर्यवेक्षी, तकनीकी या लिपिकीय कार्य करना या इनाम, चाहे रोजगार की शर्तें सामाजी हों या निहित हों, लेकिन इसमें कोई भी व्यक्ति शामिल नहीं है:

(1) जो मुख्य रूप से प्रबंधकीय या प्रशासनिक क्षमता में नियोजित है, (2) जो, नियोजित किया जा रहा है पर्यवेक्षी क्षमता रु. 500/- प्रति माह से अधिक वेतन प्राप्त करती है या इसके आधार पर कार्य करती है शक्तियां उस पर निहित हैं या कार्यालय के कार्यों से जुड़े कर्तव्यों की प्रकृति के कारण हैं प्रबंधकीय प्रकृति या (3) जो एक आउटवर्कर है जिसे कोई लेख या सामग्री दी जाती है मुख्य नियोक्ता की ओर से कार्रवाई हेतु।

संविदा श्रम अधिनियम, 1971 के महत्वपूर्ण प्रावधान

प्रमुख नियोक्ता का पंजीकरण

प्रधान नियोक्ता को पंजीकरण के लिए पंजीकरण अधिकारी को एक आवेदन दाखिल करना होगा। आवेदन तीन प्रतियों में किया जाना चाहिए, जिसके साथ भुगतान दर्शने वाली राजकोषीय रसीद भी संलग्न होनी चाहिए फीस। पंजीकरण अधिकारी कंपनी को पंजीकृत करेगा और पंजीकरण प्रमाणपत्र जारी करेगा। यदि कंपनी पंजीकरण प्रमाणपत्र प्राप्त करने में विफल रहती है, स्थिति यह होगी कि कामगार ठेकेदारों द्वारा नियोजित को कंपनी द्वारा नियोजित माना जाएगा, जो कि है प्रधान नियोक्ता।

ठेकेदारों को लाइसेंस देना

प्रधान नियोक्ता को केवल लाइसेंस प्राप्त ठेकेदारों के माध्यम से ही श्रमिकों को नियुक्त करना चाहिए। प्रमुख इसलिए नियोक्ता को यह सुनिश्चित करना चाहिए कि विभिन्न सेवाओं के लिए उसके द्वारा नियुक्त ठेकेदारों के पास ए अधिनियम के तहत जारी किया गया लाइसेंस।

वेतन भुगतान की जिम्मेदारी

प्रधान नियोक्ता को संवितरण के समय उपस्थित रहने के लिए एक प्रतिनिधि को नामांकित करना होगा ठेकेदार द्वारा मजदूरी और ऐसे प्रतिनिधि को मजदूरी के रूप में भुगतान की गई राशि को प्रमाणित करना होगा ठेका मजदूर।

ठेका मजदूरों को दी जाने वाली सुविधाएं

यदि ठेकेदार नहीं देते हैं तो ठेका मजदूरों को निम्नलिखित सुविधाएं प्रदान की जानी चाहिए

यह:

1) विश्राम कक्ष

2) कैंटीन

3) शौचालय और मूत्रालय

4) पीने का पानी

5) प्राथमिक चिकित्सा सुविधाएं

रिटर्न जमा करना

प्रधान नियोक्ता को शुरुआत या समाप्ति के 15 दिनों के भीतर रिटर्न दाखिल करना चाहिए

प्रत्येक अनुबंध प्रत्येक ठेकेदार के अधीन कार्य करता है। प्रधान नियोक्ता को वार्षिक रिटर्न दाखिल करना होगा

प्रत्येक वर्ष 15 फरवरी से पहले पंजीकरण अधिकारी को विवरण सहित डुप्लिकेट भेजें

पिछले वर्ष में लगे ठेकेदार।

ठेकेदार को छमाही समाप्ति के 30 दिनों के भीतर दो प्रतियों में अर्धवार्षिक रिटर्न दाखिल करना होगा

वर्ष, जो इस मामले में 1 जनवरी से शुरू होकर 1 जनवरी तक 6 महीने की अवधि है

लाइसेंसिंग अधिकारी को हर साल जुलाई.

अभिलेखों का रखरखाव

प्रधान नियोक्ता को ठेकेदारों का एक रजिस्टर रखना चाहिए। ठेकेदारों को रखरखाव करना चाहिए

निम्नलिखित रजिस्टर:

1) नियोजित व्यक्तियों का रजिस्टर।

2) मस्टर रोल

3) मजदूरी का रजिस्टर

4) क्षति या हानि के लिए कटौती का रजिस्टर

5) जुमाने का रजिस्टर

6) अग्रिमों का रजिस्टर

7) ओवरटाइम का रजिस्टर

प्रदर्शित करता है

वेतन के संवितरण का स्थान और समय, मजदूरी की दर, काम के घटे, मजदूरी दर्शने वाला नोटिस
अवधि, मजदूरी के भुगतान की तारीखें, क्षेत्राधिकार वाले निरीक्षक का नाम और पता और
अवैतनिक मजदूरी के भुगतान की तारीख परिसर में स्थानीय भाषा में प्रदर्शित की जानी चाहिए
अधिकांश ठेका मजदूरों द्वारा समझा गया।

4पा. मातृत्व लाभ अधिनियम, 1961

एक महिला के जीवन में मातृत्व एक बेहद खास अनुभव होता है। एक महिला को गुणवत्ता देने में सक्षम होना चाहिए
इस बात की चिंता किए बिना कि क्या वह अपनी नौकरी और अपना स्तोत खो देगी, अपने बच्चे के लिए समय निकालें
आय। यहाँ पर मातृत्व अवकाश की अवधारणा और इससे होने वाले लाभ काम आते हैं।
मातृत्व लाभ अधिनियम, 1961 उन्हें आश्वासन देता है कि उनके अधिकारों का ध्यान रखा जाएगा
वह अपने बच्चे की देखभाल के लिए घर पर है।

अधिनियम का उद्देश्य निश्चित रूप से कुछ प्रतिष्ठानों में महिलाओं के रोजगार को विनियमित करना है
प्रसव से पहले और बाद की अवधि और मातृत्व लाभ और कुछ अन्य लाभ प्रदान करने के लिए।
अधिनियम की प्रयोज्यता

यह अधिनियम उन महिलाओं पर लागू होता है जो कारखानों, खदानों, बागानों, सर्कस उद्योग, दुकानों आदि में काम करती हैं
10 से अधिक कर्मचारियों वाला प्रतिष्ठान। यह इसके अंतर्गत आने वाले कर्मचारियों पर लागू नहीं होता है
कर्मचारी राज्य बीमा अधिनियम, 1948। इसे राज्य द्वारा अन्य प्रतिष्ठानों तक बढ़ाया जा सकता है
सरकारें.

अधिनियम के अंतर्गत महत्वपूर्ण परिभाषाएँ

"बच्चे" में मृत पैदा हुआ बच्चा भी शामिल है। (धारा 3(बी))

"प्रसव" का अर्थ है बच्चे का जन्म। (धारा 3(सी))

"नियोक्ता" का अर्थ है - (i) किसी प्रतिष्ठान के संबंध में जो के नियंत्रण में है

सरकार, पर्यवेक्षण और नियंत्रण के लिए सरकार द्वारा नियुक्त एक व्यक्ति या प्राधिकारी

कर्मचारी या जहां कोई व्यक्ति या प्राधिकारी नियुक्त नहीं है, विभाग का प्रमुख;

(ii) किसी स्थानीय प्राधिकारी के अधीन किसी प्रतिष्ठान के संबंध में, ऐसे प्राधिकारी द्वारा नियुक्त व्यक्ति

कर्मचारियों की देखरेख और नियंत्रण के लिए या जहां कोई व्यक्ति नियुक्त नहीं किया जाता है, वहां मुख्य कार्यकारी होता है

स्थानीय प्राधिकारी का अधिकारी;

(iii) किसी अन्य मामले में, वह व्यक्ति, या प्राधिकारी, जिसका उस पर अंतिम नियंत्रण है

स्थापना के मामले और जहां उक्त मामले किसी अन्य व्यक्ति को सौंपे गए हैं

प्रबंधक, प्रबंध निदेशक, प्रबंध एजेंट, या किसी अन्य नाम से, ऐसे व्यक्ति को बुलाया जाता है। (धारा 3(डी))

"स्थापना" का अर्थ है-

- (i) एक कारखाना;
- (ii) एक खदान;
- (iii) एक वृक्षारोपण;
- (iv) एक प्रतिष्ठान जिसमें घुड़सवारी, कलाबाजी की प्रदर्शनी के लिए व्यक्तियों को नियोजित किया जाता है
और अन्य प्रदर्शन;
- (iva) एक दुकान या प्रतिष्ठान; या]

- (v) एक प्रतिष्ठान जिसके लिए इस अधिनियम के प्रावधानों को उप-के तहत घोषित किया गया है
धारा 2 की धारा (1) लागू होना. (धारा 3(इ))

"गर्भपात" का अर्थ है या से पहले किसी भी अवधि में गर्भवती गर्भाशय की सामग्री का निष्कासन
गर्भावस्था के छब्बीसवें सप्ताह के दौरान लेकिन इसमें कोई गर्भपात शामिल नहीं है, जिसका कारण
भारतीय दंड संहिता, 1860 के तहत दंडनीय है। (धारा 3(जे))

"मजदूरी" का अर्थ किसी महिला को नकद में दिया गया या देय पारिश्रमिक है और इसमें महंगाई और घर शामिल है
किराया भत्ता, प्रोत्साहन बोनस और खाद्यान्न की रियायती आपूर्ति का मौद्रिक मूल्य और
अन्य लेख, इसमें किसी अन्य प्रकार का बोनस, ओवरटाइम कमाई, कोई योगदान शामिल नहीं है
वेंशन निधि या भविष्य निधि और सेवा समाप्ति पर देय कोई उपदान। (धारा 3(एन))

मातृत्व लाभ के हकदार व्यक्ति

प्रत्येक महिला औसत दैनिक वेतन की दर से मातृत्व लाभ के भुगतान की हकदार है
उसकी वास्तविक अनुपस्थिति की अवधि के लिए, उसके ठीक पहले और उसके प्रसव के दिन सहित
उस दिन के तुरंत बाद छह सप्ताह तक।

औसत दैनिक वेतन की गणना उन दिनों के लिए उसे देय राशि के आधार पर की जाती है
उसने तारीख से ठीक पहले तीन कैलेंडर महीनों की अवधि के दौरान काम किया है
जिसे उसने मातृत्व के कारण अनुपस्थित किया है, या एक रूपया प्रतिदिन, जो भी अधिक हो।

मातृत्व लाभ के लिए पात्र होने के लिए, एक महिला को किसी प्रतिष्ठान में कम वेतन पर काम करना चाहिए
उसकी अपेक्षित डिलीवरी की तारीख से ठीक पहले बारह महीनों में 160 दिन से अधिक।

अधिकतम अवधि जिसके लिए कोई भी महिला मातृत्व लाभ की हकदार हो सकती है, बारह सप्ताह है।

इसमें उसके प्रसव के दिन तक के छह सप्ताह और तुरंत छह सप्ताह शामिल हैं

उस दिन के बाद, यदि इस अवधि के दौरान किसी महिला की मृत्यु हो जाती है, तो मातृत्व लाभ केवल तभी देय होगा उसकी मृत्यु के दिन तक के दिन और इसमें शामिल हैं। हालाँकि, यदि वह एक बच्चे को जन्म देती है और उसकी मृत्यु हो जाती है डिलीवरी या डिलीवरी के बाद छह सप्ताह की अवधि के दौरान, नियोक्ता इसके लिए उत्तरदायी होगा उसके जन्म के तुरंत बाद छह सप्ताह की पूरी अवधि का मातृत्व लाभ वितरण। यदि इस अवधि के दौरान बच्चे की मृत्यु हो जाती है, तो दायित्व केवल उस दिन तक और उस दिन तक शामिल होगा बच्चे की मौत.

यदि लाभ प्राप्त करने से पहले महिला की मृत्यु हो जाती है, तो राशि का भुगतान उसके नामांकित व्यक्ति को किया जाना चाहिए कानूनी प्रतिनिधि।

गर्भपात की स्थिति में, महिला को प्रासंगिक सबूत पेश करना होगा कि उसे गर्भपात हुआ है गर्भपात। इससे वह मातृत्व लाभ की दर पर वेतन के साथ छुट्टी प्राप्त करने की हकदार हो जाएगी गर्भपात की तारीख के तुरंत बाद छह सप्ताह की अवधि। जो महिलाएं गर्भावस्था, प्रसव, समय से पहले बच्चे का जन्म या गर्भपात के कारण बीमार रहती हैं अनुपस्थिति की अवधि के लिए या मातृत्व लाभ की दर से मजदूरी के साथ छुट्टी पाने का भी हकदार है अधिकतम अवधि एक माह। हालाँकि, उन्हें अपनी बीमारी का प्रमाण प्रस्तुत करना होगा।

मातृत्व लाभ के लिए दावे की सूचना

एक गर्भवती महिला को अपने नियोक्ता को लिखित रूप में एक नोटिस देना होगा, जिसमें बताया जाएगा कि वह प्रसूति है जिस लाभ की वह हकदार है वह उसे या उसके द्वारा नामित किसी व्यक्ति को दिया जाना चाहिए वह उस अवधि के दौरान काम नहीं करेगी जिसमें उसे लाभ प्राप्त होगा। यह नोटिस यहाँ से शुरू होना चाहिए वह तारीख जब वह काम से अनुपस्थित थी, बशर्ते वह तारीख छह सप्ताह से पहले की न हो उसकी अपेक्षित डिलीवरी की तारीख। यह नोटिस डिलीवरी के तुरंत बाद भी दिया जा सकता है।

नोटिस मिलने पर, नियोक्ता महिला को काम से अनुपस्थित रहने की अनुमति देने के लिए बाध्य है प्रसव के बाद छह सप्ताह की समाप्ति तक। यदि कोई महिला नोटिस देने में विफल रहती है, तो ऐसा नहीं होता है उसे मातृत्व लाभ का दावा करने से वंचित करें। नियोक्ता अभी भी उसे देय राशि का भुगतान करने के लिए उत्तरदायी है उसे।

गर्भावस्था के कारण अनुपस्थिति के दौरान बर्खास्तगी

जब कोई महिला गर्भावस्था के दौरान बीमारी के कारण काम से अनुपस्थित रहती है, तो ऐसा नहीं हो सकता है उसके नियोक्ता द्वारा सेवामुक्त या बर्खास्त किया गया या बर्खास्तगी के लिए नोटिस जारी किया गया। यह के लिए भी उतना ही गैरकानूनी है नियोक्ता उसकी सेवा की किसी भी शर्त को उसके अहित के लिए बदल सकता है।

यदि उसे सेवा से बर्खास्त या बर्खास्त कर दिया जाता है, तब भी वह मातृत्व प्राप्त करने की हकदार होनी चाहिए लाभ या चिकित्सा बोनस। वह इनसे वंचित नहीं रह सकती।

महिला को केवल तभी बर्खास्त किया जा सकता है जब वह घोर कदाचार की दोषी हो। इस मामले में, नियोक्ता है उसे मातृत्व लाभ या चिकित्सा बोनस से वंचित करना उसके अधिकार में है।

एक महिला जो मातृत्व लाभ या चिकित्सा बोनस से वंचित हो गई है, साठ दिनों के भीतर जिस तारीख को उसे आदेश संसूचित किया गया था, संबंधित प्राधिकारी से अपील करें। यह महिला को इनसे वंचित किया जाना चाहिए या नहीं, इस पर अंतिम निर्णय प्राधिकरण का होता है फ़ायदे।

यदि कोई महिला उस अवधि के दौरान काम पर आना जारी रखती है जब वह मातृत्व लाभ की हकदार है, वह इस अवधि के लिए मातृत्व लाभ के लिए अपना दावा खो देती है। हालाँकि, व्यक्तिगत कंपनियाँ ऐसा कर सकती हैं महिला को यथासंभव देर से छुट्टी लेने की अनुमति दें ताकि उसे देखभाल के लिए अधिक समय मिल सके बच्चा बाद में।

अधिनियम के तहत सजा

जो नियोक्ता मातृत्व लाभ अधिनियम के प्रावधानों का उल्लंघन करता है, उसे दंडित किया जा सकता है तीन महीने तक की कैद या पांच सौ रुपये तक का जुर्माना या दोनों। इसके अलावा, यदि उल्लंघन मातृत्व लाभ या किसी अन्य राशि का भुगतान न करने से संबंधित है, अदालत यह कर सकती है इस रकम को जुर्माने की तरह वसूल करें और पीड़ित व्यक्ति को दें।

5. श्रम कानून अनुपालन की जाँच सूची

प्रतिष्ठानों द्वारा विभिन्न श्रम कानूनों के तहत वैधानिक अनुपालन सुनिश्चित किया जाना चाहिए। यह बस नहीं है नियोक्ता द्वारा बनाए जाने वाले वैधानिक जमा, रिटर्न और रिकॉर्ड तक सीमित विभिन्न श्रम कानूनों के साथ-साथ विभिन्न कानूनों के तहत अभियोजन के मामले में उनका प्रतिनिधित्व करना भी। इस तरह, इस बात पर जोर देने की आवश्यकता नहीं है कि श्रम संबंधी कानून नियोक्ता पर एक दायित्व डालते हैं सावधानीपूर्वक, त्रुटीहीन और समय पर अनुपालन। उल्लंघन या अनुपालन में देरी की स्थिति में वैधानिक आवश्यकताएं, हर्जाना लगाने के संदर्भ में परिणाम, मुकदमा अपरिहार्य है।

श्रम कानूनों के अनुपालन की जाँच के लिए एक नमूना जाँच सूची यहाँ दी गई है।

श्रम कानूनों के अनुपालन की जाँच के लिए एक विस्तृत जाँच सूची यहाँ दी गई है।

विधान	उद्देश्य एवं प्रयोज्यता	अनुपालन आवश्यकताएं
प्रशिक्षु अधिनियम , 1961 यह	अधिनियम विनियमन का प्रावधान करता है और प्रशिक्षण का नियंत्रण प्रशिक्षुओं, और पूरक करने के लिए प्रशिक्षित तकनीकी की उपलब्धता	• प्रशिक्षुओं की नियुक्ति यदि कंपनी के अंतर्गत आता है अधिसूचित उद्योग।

	<p>उद्योग के लिए कर्मचारी, अधिनियम नियोक्ताओं को इसकी आवश्यकता है</p> <p>कुछ निर्दिष्ट में प्रशिक्षा ट्रेडों जैसा अधिसूचित से सरकार।</p>	<p>• रिटर्न जमा करना अधिनियम के तहत निर्धारित.</p> <p>• रजिस्टरों का रखरखाव अधिनियम के तहत आवश्यक है।</p>
ठेका श्रमिक (विनियमन एवं उन्मूलन) अधिनियम , 1970 और नियम	<p>यह अधिनियम रोजगार को नियंत्रित करता है</p> <p>निश्चित रूप से संविदा श्रम का</p> <p>इसके लिए प्रतिष्ठान और प्रावधान</p> <p>कुछ परिस्थितियों में उन्मूलन, यह प्रत्येक प्रतिष्ठान पर लागू होता है या</p> <p>ठेकेदार जिसमें 20 या अधिक कामगार कार्यरत हैं या थे</p> <p>पिछले 12 महीनों का कोई भी दिन संविदा श्रमिक के रूप में।</p>	<p>• कार्य करना स्थितियाँ का कामगार</p> <p>• पर्याप्त सुविधाएँ पसंद पीने का पानी, कैटीन आदि कामगार</p> <p>• महिलाओं के लिए पर्याप्त सुविधाएँ कार्यकर्ता भी।</p> <p>• रजिस्टरों का रखरखाव अधिनियम के तहत आवश्यक है।</p> <p>• रिटर्न जमा करना।</p>
कर्मचारी राज्य बीमा अधिनियम , 1948	<p>यह अधिनियम का प्रावधान करता है</p> <p>के मामले में कर्मचारियों को लाभ बीमारी, मातृत्व और रोजगार चोट। सहित सभी कर्मचारी आकस्मिक, अस्थायी या अनुबंधित से कम वेतन पाने वाले कर्मचारी 10000 रुपये प्रति माह का कवर मिलता है।</p>	<p>• अंशदान का प्रेषण प्रत्येक माह।</p> <p>• रजिस्टरों का रखरखाव।</p> <p>• अनुसार रिटर्न जमा करना अधिनियम के प्रावधान।</p>
कर्मचारी भविष्य फंड और मिश्रित प्रावधान अधिनियम , 1952	<p>पीएफ अधिनियम इसके लिए प्रावधान करता है</p> <p>अनिवार्य संस्थान का मदद देनेवाला चौकस निधि, पेंशन फंड और जमा जुड़े हुए कर्मचारियों के लिए बीमा निधि। यह अधिनियम में निर्दिष्ट उद्योगों पर लागू होता है अनुसूची I में 20 या अधिक को रोजगार मिलता है व्यक्ति और कोई अन्य वर्ग</p>	<p>• अंशदान का भुगतान प्रत्येक महीना।</p> <p>• रजिस्टरों का रखरखाव।</p> <p>• अनुसार रिटर्न जमा करना अधिनियम के प्रावधान।</p>

	<p>20 या 20 को रोजगार देने वाले प्रतिष्ठान</p> <p>द्वारा अधिक व्यक्तियों को अधिसूचित किया गया</p> <p>सरकार।</p>	
रोजगार कार्यालय (अनिवार्य की अधिसूचना रिक्तियां) अधिनियम , 1959	<p>रोजगार विनियम अधिनियम का उद्देश्य है</p> <p>को उपलब्ध करवाना अनिवार्य के लिए</p> <p>अधिसूचना रिक्तियों की संख्या</p> <p>रोजगार कार्यालय. यह लागू होता है</p> <p>जनता में सभी प्रतिष्ठान</p> <p>क्षेत्र और प्रतिष्ठानों में</p> <p>निजी क्षेत्र आमतौर पर रोजगार देता है</p> <p>25 से अधिक कर्मचारी।</p>	<ul style="list-style-type: none"> रिक्ति की सूचना स्थानीय रोजगार विनियम जब रिक्ति निकलती है। रिटर्न जमा करना।
समान पारिश्रमिक कार्य , 1976	<p>यह अधिनियम भुगतान का प्रावधान करता है</p> <p>पुरुषों के समान पारिश्रमिक और</p> <p>महिला श्रमिक, समान कार्य के लिए</p> <p>और भेदभाव को रोकता है</p> <p>महिलाओं के खिलाफ सेक्स के आधार</p> <p>रोजगार, भर्ती का मामला</p> <p>और उससे जुड़े मामलों के लिए</p> <p>या उसके आनुषंगिक. यह अधिनियम है</p> <p>लगभग हर प्रकार पर लागू</p> <p>प्रतिष्ठान.</p>	<ul style="list-style-type: none"> संबंध में कोई भेदभाव नहीं समान कार्य के लिए भुगतान हेतु पुरुषों और महिलाओं द्वारा किया गया कर्म। रजिस्टर का रखरखाव।
कारखाना अधिनियम , 1948	<p>फैक्टरी अधिनियम इसके लिए प्रावधान करता है</p> <p>स्वास्थ्य, सुरक्षा, कल्याण, सेवा</p> <p>की स्थितियाँ और अन्य पहलू</p> <p>कारखानों में श्रमिक. यह सभी पर लागू होता है</p> <p>फैक्ट्रियों में 10 से अधिक लोग कार्यरत हैं</p> <p>लोग और उनकी सहायता से काम कर रहे हैं</p> <p>बिजली या 20 लोगों को रोजगार और</p> <p>शक्ति की सहायता के बिना कार्य करना। यह</p> <p>में कार्यरत सभी श्रमिकों को शामिल किया गया है</p> <p>सीधे फैक्ट्री परिसर या परिक्षेत्र</p> <p>या किसी एजेंसी के माध्यम से जिसमें a</p> <p>ठेकेदार, किसी में शामिल</p>	<ul style="list-style-type: none"> लाइसेंसिंग और नवीनीकरण अधिनियम के तहत लाइसेंस. पर्याप्त सुरक्षा का प्रावधान कारखाने के भीतर उपाय परिसर। पर्याप्त कल्याण का प्रावधान क्रेच, कैटीन जैसे उपाय, वॉश रूम आदि के लिए कर्म। के अनुसार मजदूरी का भुगतान

	<p>निर्माण. के कुछ प्रावधान</p> <p>प्रकृति के अनुसार कार्य अलग-अलग होंगे</p> <p>प्रतिष्ठान के कार्य का.</p>	<p>अधिनियम के प्रावधान.</p> <ul style="list-style-type: none"> • ओवरटाइम वेतन का भुगतान। • रजिस्टरों का रखरखाव। • रिटर्न जमा करना।
औद्योगिक विवाद अधिनियम 1947	<p>औद्योगिक का उद्देश्य</p> <p>विवाद अधिनियम औद्योगिक को सुरक्षित करने के लिए है</p> <p>शांति और सद्ग्राव प्रदान करके</p> <p>के लिए मशीनरी और प्रक्रिया</p> <p>की जांच एवं निपटान</p> <p>औद्योगिक विवादों को बातचीत से सुलझाना</p> <p>यह अधिनियम प्रत्येक औद्योगिक पर लागू होता है</p> <p>कोई भी संस्था चल रही है</p> <p>व्यवसाय, व्यापार, निर्माण या</p> <p>वस्तुओं और सेवाओं का वितरण</p> <p>चाहे संख्या कितनी भी हो</p> <p>वहां कार्यरत श्रमिक. प्रत्येक</p> <p>एक में कार्यरत व्यक्ति</p> <p>भाड़ या इनाम के लिए स्थापना</p> <p>ठेका श्रमिक सहित,</p> <p>प्रशिक्षा और अंशकालिक कर्मचारी</p> <p>कोई भी मैनुअल कार्य करना, लिपिकीय, कुशल,</p> <p>अकुशल, तकनीकी, परिचालन या</p> <p>पर्यवेक्षी कार्य, के अंतर्गत आता है</p> <p>आर्थिक सहायता</p>	<ul style="list-style-type: none"> • अनुचित श्रम की रोकथाम • अभ्यास. • की पूर्व अनुमति • उपयुक्त सरकार / • संबंधित श्रम प्राधिकरण के लिए • छँटनी करना या छँटनी करना • कर्मचारी या बंद कर रहे हैं • औद्योगिक प्रतिष्ठान. • मुआवजे का भुगतान • बंद होने के कारण श्रमिक • या छँटनी या छँटनी।
औद्योगिक रोजगार और स्थायी आदेश कार्य , 1946	<p>स्थायी आदेश अधिनियम की आवश्यकता है</p> <p>नियोक्ताओं को स्पष्ट रूप से परिभ्रामित करने के लिए और</p> <p>स्थायी आदेश प्रकाशित करें (सेवा</p> <p>नियम) और उन्हें अवगत कराना</p> <p>उनके द्वारा नियोजित श्रमिक।</p> <p>यह हर औद्योगिक पर लागू होता है</p> <p>प्रतिष्ठान जहां 100 या अधिक</p>	<ul style="list-style-type: none"> • सेवा नियमों का निर्माण • और इसकी मंजूरी प्राप्त करें • संबंधित श्रमिक • अधिकार। • स्थायी आदेशों का प्रदर्शन • के लिए प्रमुख स्थान

	<p>कामगार किसी पर नियोजित हैं/थे</p> <p>पिछले 12 महीनों का दिन.</p>	श्रमिकों का ज्ञान.
मातृत्व लाभ अधिनियम 1961	<p>मातृत्व लाभ अधिनियम का उद्देश्य है</p> <p>महिलाओं के रोजगार को विनियमित करें</p> <p>निश्चित रूप से कुछ प्रतिष्ठानों में</p> <p>बच्चे के जन्म से पहले और बाद की अवधि</p> <p>और मातृत्व लाभ प्रदान करना</p> <p>जिसमें मातृत्व अवकाश, वेतन,</p> <p>बोनस, नर्सिंग ब्रेक आदि।</p> <p>यह हर फैक्ट्री, खदान पर लागू होता है</p> <p>या वृक्षारोपण सहित</p> <p>सरकार से संबंधित,</p> <p>चाहे संख्या कितनी भी हो</p> <p>कर्मचारियों, और हर दुकान पर या</p> <p>स्थापना जिसमें 10 या अधिक</p> <p>व्यक्ति कार्यरत हैं अथवा थे</p> <p>के किसी भी दिन नियोजित</p> <p>पूर्ववर्ती 12 महीने.</p>	<ul style="list-style-type: none"> साथ में अवकाश स्वीकृत करना बच्चे के जन्म के बाद मजदूरी का भुगतान जन्म या कोई अन्य मातृत्व गर्भपात जैसी संबंधित समस्याएँ वर्गीकरण। <p>• रिटर्न जमा करना।</p>
न्यूनतम वेतन अधिनियम 1948	<p>प्रदान करने के लिए यह अधिनियम बनाया गया था</p> <p>में मजदूरी की न्यूनतम दरें तय करने के लिए</p> <p>कुछ रोजगार. यह सभी पर लागू होता है</p> <p>एक या एक को रोजगार देने वाले प्रतिष्ठान</p> <p>अधिक व्यक्ति और किसी में लगे हुए</p> <p>अनुसूचित रोजगार.</p>	<ul style="list-style-type: none"> न्यूनतम दर का प्रावधान द्वारा निर्धारित मजदूरी सरकार। <p>• रजिस्टरों का रखरखाव</p> <p>अधिनियम के तहत निर्धारित.</p> <p>• रिटर्न जमा करना।</p>
बोनस भुगतान अधिनियम 1965	<p>बोनस के भुगतान का उद्देश्य</p> <p>अधिनियम के भुगतान का प्रावधान करना है</p> <p>बोनस (लाभ से जुड़ा हुआ या</p> <p>उत्पादकता) में कार्यरत व्यक्तियों के लिए</p> <p>कुछ प्रतिष्ठान और मामले</p> <p>उससे जुड़ा हुआ. यह अधिनियम है</p> <p>प्रत्येक कारखाने और पर लागू होता है</p>	<ul style="list-style-type: none"> बोनस का भुगतान प्रावधानों के अनुरूप अधिनियम का. <p>• रिटर्न जमा करना।</p>

	<p>प्रत्येक प्रतिष्ठान जिसमें 20 या किसी पर अधिक श्रमिक कार्यरत हैं एक लेखा वर्ष के दौरान दिन.</p>	
ग्रेचुटी का भुगतान कार्य , 1972	<p>अधिनियम एक योजना का प्रावधान करता है को ग्रेचुटी का भुगतान कारखानों में लगे कर्मचारी, खदानें, तेल क्षेत्र, बागान, बंदरगाह, रेलवे कंपनियाँ, दुकानें या अन्य प्रतिष्ठान। अधिनियम के भुगतान को लागू करता है 'ग्रेचुटी', लम्बी सेवा का पुरस्कार, वैधानिक सेवानिवृत्ति लाभ के रूप में। प्रत्येक कर्मचारी चाहे उसका वेतन कुछ भी हो यदि उसके पास ग्रेचुटी है तो वह पाने का हकदार है 5 की निरंतर सेवा प्रदान की वर्ष या 5 वर्ष से अधिक.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • ग्रेचुटी का भुगतान कर्मचारी छोड़कर स्थापना बाद 5 वर्ष पूरे। • सूचना को खोलने का संबंधित श्रम प्राधिकारी। • के अंतर्गत आवश्यक प्रदर्शित करता है कर्मचारी का रजिस्टरों का रखरखाव आवंटन योग्य अधिशेष, बोनस आदि। • वार्षिक रिटर्न जमा करना।
वेतन भुगतान अधिनियम, 1936	<p>अधिनियम मजदूरी का भुगतान सुनिश्चित करता है नियमित अंतराल पर एक विशेष रूप अनधिकृत कटौती के बिना, यह किसी भी कारखाने, किसी भी पर लागू होता है रेलवे प्रतिष्ठान और कोई भी औद्योगिक या अन्य प्रतिष्ठान जैसे ट्रामवे सेवा, मोटर परिवहन सेवा, वायु, तेलयुक्त, वृक्षारोपण, कार्यशाला, या अन्य प्रतिष्ठान उत्पादन, अनुकूलन या किसी भी वस्तु का निर्माण, में लगे प्रतिष्ठान निर्माण, विकास और इमारतों, सड़कों का रखरखाव, पुल या नहरें, नेविगेशन, सिंचाई या पानी आपूर्ति, पारेषण, उत्पादन और</p>	<ul style="list-style-type: none"> • बिना किसी वेतन का भुगतान अनधिकृत कटौती। • के रजिस्टरों का रखरखाव जुर्माना, कटौती, अग्रिम, मजदूरी आदि • प्रावधानों के अनुसार प्रदर्शित करता है अधिनियम का। • वार्षिक रिटर्न जमा करना।

	<p>बिजली/बिजली का वितरण और</p> <p>द्वारा अधिसूचित कोई अन्य प्रतिष्ठान</p> <p>केंद्र या राज्य सरकार.</p>	
भारतीय बॉयलर अधिनियम , 1923	<p>अधिनियम का उद्देश्य विनियमित करना है</p> <p>में बॉयलरों का लाइसेंस और उपयोग</p> <p>उद्योग। यह सभी पर लागू होता है</p> <p>बॉयलर का उपयोग करने वाले प्रतिष्ठान।</p>	<ul style="list-style-type: none"> बॉयलरों का लाइसेंस देना पर्याप्त सुरक्षा सावधानियां की नियुक्ति प्रशिक्षित संभालने के लिए कार्मिक बॉयलर. रजिस्टरों का रखरखाव अधिनियम के प्रावधानों के अनुसार.
साप्ताहिक छुट्टियाँ कार्य , 1942	<p>साप्ताहिक अवकाश अधिनियम में प्रावधान है</p> <p>व्यक्तियों को साप्ताहिक अवकाश प्रदान करना</p> <p>दुकानों, रेस्तरां और में कार्यरत थिएटर.</p>	<ul style="list-style-type: none"> साप्ताहिक छुट्टियों का प्रावधान।
ट्रेड यूनियन अधिनियम , 1926	<p>यह अधिनियम पंजीकरण का प्रावधान करता है</p> <p>ट्रेड यूनियन (संघ सहित)</p> <p>नियोक्ता) प्रस्तुत करने की दृष्टि से</p> <p>श्रम का वैध संगठन</p> <p>सामूहिक सौदेबाजी को सक्षम करें। अधिनियम</p> <p>कुछ सुरक्षा भी प्रदान करता है और</p> <p>पंजीकृत व्यापार पर विशेषाधिकार</p> <p>संघ. यह सभी प्रकार की यूनियनों पर लागू होता है</p> <p>के कार्यकर्ताओं और संघों के</p> <p>जिन नियोक्ताओं का लक्ष्य नियमित करना है</p> <p>श्रम-प्रबंधन संबंध.</p>	<ul style="list-style-type: none"> ट्रेड यूनियनों का पंजीकरण प्रावधानों के अनुरूप अधिनियम का.
कामगार मुआवज़ा अधिनियम 1923	<p>इस अधिनियम का उद्देश्य श्रमिक उपलब्ध कराना है</p> <p>और उनके आश्रितों को प्रतिपूरक</p> <p>दुर्घटना उत्पन्न होने की स्थिति में भुगतान</p> <p>रोज़गार से बाहर और उसके दौरान</p> <p>और या तो मौत का कारण बनता है या</p>	<ul style="list-style-type: none"> मुआवजे का प्रावधान दुर्घटना का मामला. रिटर्न जमा करना अधिनियम के तहत निर्धारित.

	<p>श्रमिकों की अशक्तता।</p> <p>यह अधिनियम कारखानों, खदानों, पर लागू होता है</p> <p>गोदी, निर्माण प्रतिष्ठान,</p> <p>वृक्षारोपण, तेल क्षेत्र और अन्य</p> <p>अनुसूची II में सूचीबद्ध प्रतिष्ठान</p> <p>और अधिनियम के III लेकिन शामिल नहीं है</p> <p>ईएसआई द्वारा कवर किए गए प्रतिष्ठान</p> <p><small>वार्षिकी बताएँ।</small></p>	
--	--	--

दिन-प्रतिदिन के कामकाज को सुविधाजनक बनाने के लिए, आवधिक रिटर्न और सूचनाओं की एक नमूना जांच सूची बनाई जानी चाहिए

संबंधित प्राधिकारी के पास दायर किया गया, जिसका अनुपालन सुनिश्चित करने के लिए प्रभावी ढंग से पालन किया जा सके

विभिन्न रोजगार कानून नीचे दिए गए हैं।

माहवार				
महीना	विधान	रूप	वापस करना	अधिकार
जनवरी	रोजगार एक्सचेंजों (अनिवार्य की अधिसूचना रिकियां) अधिनियम 1959	ईआर - मैं	त्रैमासिक रिटर्न	स्थानीय रोजगार अदला-बदली
जनवरी	फैक्टरी अधिनियम, 1948	के अनुसार भिन्न-भिन्न राज्य नियम	वार्षिक वापसी	के मुख्य निरीक्षक कारखाना
फरवरी	न्यूनतम वेतन अधिनियम, 1948	फॉर्म III	वार्षिक वापसी	क्षेत्रीय श्रमिक निरीक्षक
जुलाई	रोजगार एक्सचेंजों (अनिवार्य की अधिसूचना	ईआर - मैं	त्रैमासिक रिटर्न समाप्त तिमाही के लिए जून	स्थानीय रोजगार अदला-बदली

	रिकियां) अधिनियम , 1959			
दिसंबर	बोनस का भुगतान अधिनियम, 1965 और नियम	फॉर्म डी	वार्षिक वापसी	क्षेत्रीय श्रमिक निरीक्षक

प्रत्येक माह				
विधान	रूप	अनुपालन	अधिकार	
कर्मचारी राज्य बीमा अधिनियम , 1948	चालान	प्रेषण योगदान	का	क्षेत्रीय ईएसआई कार्यालय
कर्मचारी भविष्य फंड और मिश्रित प्रावधान अधिनियम , 1952	चालान	प्रेषण योगदान	का	क्षेत्रीय ईएसआई कार्यालय
कर्मचारी भविष्य फंड और मिश्रित प्रावधान अधिनियम , 1952	रिटर्न	कर्मचारियों की वापसी जुड़ना और छोड़ना संगठन।		क्षेत्रीय पीएफ कार्यालय

घटनाओं पर				
तारीख	विधान	रूप	अनुपालन	अधिकार
15 दिनों के अंदर	ठेका श्रमिक (विनियमन एवं उन्मूलन) अधिनियम , 1970 और नियम	फॉर्म VIB	प्रारंभ और/या समापन पर प्रत्येक अनुबंध	संबंधित श्रम निरीक्षक क्षेत्र का
तुरंत अंदर मौत का मामला और 48 घंटे के अंदर	कर्मचारी राज्य बीमा अधिनियम ,	फॉर्म 16	दृष्टना की रिपोर्ट क्षेत्रीय ई.एस.आई	कार्यालय

दुर्घटना का मामला	1948			
के 30 दिनों के भीतर की प्रयोज्यता कार्य	इसका भुगतान प्रेचुटी अधिनियम, 1972	फॉर्म ए	क्षेत्रीय श्रम खोलने की सूचना	अधिकार

6. अनुचित श्रम प्रथाएँ

औद्योगिक विवाद अधिनियम, 1947 की धारा 2 (आरए) के अनुसार, अनुचित श्रम प्रथाओं का तात्पर्य "किसी भी" से है।

औद्योगिक विवाद अधिनियम, 1947 की पांचवीं अनुसूची में निर्दिष्ट प्रथाएँ।

औद्योगिक विवाद अधिनियम, 1947 की धारा 25T के अनुसार कोई भी नियोक्ता या कामगार या कोई व्यापारी यूनियन, चाहे ट्रेड यूनियन अधिनियम, 1926 के तहत पंजीकृत हो या नहीं, कोई भी अनुचित श्रम करेगा अभ्यास।

औद्योगिक विवाद अधिनियम, 1947 की पांचवीं अनुसूची एक सूची प्रदान करती है कि क्या अनुचित है श्रम प्रथाएँ:

नियोक्ताओं और नियोक्ताओं के ट्रेड यूनियन की ओर से अनुचित श्रम व्यवहार

1. श्रमिकों को संगठित होने के उनके अधिकारों के प्रयोग में हस्तक्षेप करना, रोकना या बाध्य करना,
किसी ट्रेड यूनियन से जुड़ना, उसमें शामिल होना या उसकी सहायता करना, या सामूहिक उद्देश्यों के लिए ठोस गतिविधियों में शामिल होना सौदेबाजी या अन्य पारस्परिक सहायता या सुरक्षा, अर्थात्

एक। किसी ट्रेड यूनियन में शामिल होने पर कामगारों को बर्खास्तगी या बर्खास्तगी की धमकी देना,
बी। ट्रेड यूनियन संगठित होने पर तालाबदी या बंद करने की धमकी देना,
सी। संघ संगठन की महत्वपूर्ण अवधियों में कामगारों को वेतन वृद्धि प्रदान करना, a
ट्रेड यूनियन संगठन के प्रयासों को कमज़ोर करने की दृष्टि से

2. किसी भी ट्रेड यूनियन पर प्रभुत्व स्थापित करना, हस्तक्षेप करना या योगदान देना, आर्थिक या अन्यथा समर्थन करना,

यानी:-

एक। एक नियोक्ता अपने कामगारों का एक ट्रेड यूनियन संगठित करने में सक्रिय रुचि ले रहा है

बी। एक नियोक्ता पक्षपात दिखा रहा है या कई ट्रेड यूनियनों में से किसी एक को लाभ दे रहा है

अपने कामगारों या उसके सदस्यों को संगठित करने का प्रयास करना जहां ऐसा कोई ट्रेड यूनियन नहीं है

मान्यता प्राप्त ट्रेड यूनियन.

3. कामगारों की नियोक्ता प्रायोजित ट्रेड यूनियनों की स्थापना करना।

4. श्रमिकों के साथ भेदभाव करके किसी भी ट्रेड यूनियन की सदस्यता को प्रोत्साहित या हतोत्साहित करना,

यानी:-।

एक। किसी कर्मचारी को बर्खास्त करना या दंडित करना, क्योंकि उसने अन्य श्रमिकों को शामिल होने या संगठित होने का आग्रह किया था

एक ट्रेड यूनियन.

बी। किसी कर्मचारी को हड़ताल में भाग लेने के लिए बर्खास्त करना या बर्खास्त करना (जो कि हड़ताल नहीं है)।

इस अधिनियम के तहत इसे अवैध हड़ताल माना जाएगा)

सी। ट्रेड यूनियन गतिविधियों के कारण कामगारों की वरिष्ठता रेटिंग में बदलाव

डी। श्रमिकों को उनकी ट्रेड यूनियन गतिविधियों के कारण पदों पर नियुक्ति के लिए बढ़ावा देने से इंकार करना

इ। आपसी मतभेद पैदा करने की दृष्टि से कुछ कर्मियों को बिना योग्यता के पदोन्नति देना

अन्य श्रमिकों के लिए या उनके ट्रेड यूनियन की ताकत को कमजोर करने के लिए

एफ। ट्रेड यूनियन के पदाधिकारियों या सक्रिय सदस्यों को उनके व्यापार के कारण बर्खास्त करना

संघ गतिविधियाँ

5. काम करने वालों को नीकरी से हटाना या बर्खास्त करना-

एक। उत्पीड़न के माध्यम से

बी। सद्दावना में नहीं बल्कि नियोक्ता के अधिकार के रंगीन प्रयोग में

सी। झूठे साक्ष्य या मनगढ़त तरीके से किसी कर्मचारी को आपराधिक मामले में फँसाना

प्रमाण

डी। बिल्कुल झूठे कारणों से

इ। बिना छुट्टी के अनुपस्थित रहने के असत्य या मनगढ़त आरोपों पर

एफ। प्राकृतिक न्याय के सिद्धांतों की घोर अवहेलना।

जी। प्रकृति की परवाह किए बिना मामूली या तकनीकी चरित्र के कदाचार के लिए
विशेष कदाचार या कर्मकार की सेवा का पिछला रिकॉर्ड, जिससे अग्रणी हो
अनुपातहीन सज्जा देना।

6. श्रमिकों द्वारा किये जाने वाले नियमित प्रकृति के कार्य को समाप्त कर उन्हें वैसा कार्य देना
हड़ताल तोड़ने के उपाय के रूप में ठेकेदार।

7. निम्नलिखित की आड़ में दुर्भावनापूर्वक काम करने वाले का एक स्थान से दूसरे स्थान पर स्थानांतरण करना
प्रबंधन नीति।

8. कानूनी हड़ताल पर चल रहे व्यक्तिगत कामगारों पर आचरण बांड पर हस्ताक्षर करने के लिए जोर देना
उन्हें काम फिर से शुरू करने की अनुमति देने की पूर्व शर्त

9. योग्यता की परवाह किए बिना श्रमिकों के एक समूह के प्रति पक्षपात या पक्षपात दिखाना।

10. कामगारों को 'बदली', कैजुअल या अस्थायी के रूप में नियुक्त करना और उन्हें इसी तरह जारी रखना
उन्हें स्थायी श्रमिकों की स्थिति और विशेषाधिकारों से वंचित करने के उद्देश्य से वर्णों तक।

11. किसी भी कामगार के खिलाफ आरोप दायर करने या गवाही देने पर उसे बर्खास्त करना या उसके साथ भेदभाव करना
किसी भी औद्योगिक विवाद से संबंधित किसी भी जांच या कार्यवाही में नियोक्ता।

12. हड़ताल के दौरान कामगारों की भर्ती करना जो कि अवैथ हड़ताल नहीं है।

13. पुरस्कार, निपटान या समझौते को लागू करने में विफलता।

14. बलपूर्वक या हिंसात्मक कृत्यों में शामिल होना।

15. मान्यता प्राप्त ट्रेड यूनियनों के साथ सद्व्यवनापूर्वक सामूहिक रूप से सौदेबाजी करने से इंकार करना।

16. इस अधिनियम के तहत तालाबंदी का प्रस्ताव करना या जारी रखना अवैथ माना जाएगा।

यदि किसी प्रतिष्ठान का नियोक्ता इनमें से कोई भी कृत्य करता है तो वह अपराध के लिए उत्तरदायी होगा
अनुचित श्रम व्यवहार का।

कामगारों और कामगारों की ट्रेड यूनियनों की ओर से अनुचित श्रम व्यवहार

1. औद्योगिक के तहत अवैध मानी जाने वाली किसी भी हड्डताल को सलाह देना या सक्रिय रूप से समर्थन देना या उकसाना

विवाद अधिनियम, 1947.

2. श्रमिकों को स्व-संगठन या ट्रेड यूनियन में शामिल होने के उनके अधिकार का प्रयोग करने के लिए मजबूर करना

किसी भी ट्रेड यूनियन में शामिल होने से बचें, यानी-

क) किसी ट्रेड यूनियन या उसके सदस्यों के लिए इस तरह से धरना देना कि गैर हड्डताली कर्मचारी

हैं	शारीरिक रूप से	वंचित	से	प्रवेश	काम	स्थानों
-----	----------------	-------	----	--------	-----	---------

बी) बलपूर्वक या हिंसा के कृत्यों में शामिल होना या इसके संबंध में डराने-धमकाने की धमकियाँ देना

गैर-हड्डताल करने वाले कर्मचारियों या प्रबंधकीय कर्मचारियों के खिलाफ हड्डताल के साथ।

3. किसी मान्यता प्राप्त यूनियन के लिए नियोक्ता के साथ सद्व्यवनापूर्वक सामूहिक सौदेबाजी करने से इंकार करना।

1. सौदेबाजी प्रतिनिधि के प्रमाणीकरण के विरुद्ध जबरदस्ती गतिविधियों में शामिल होना।

2. इस तरह की जबरदस्ती की कार्रवाइयों को मंच देना, प्रोत्साहित करना या उकसाना और जानबूझकर 'धीमे चलना',

काम के घंटों के बाद कार्यस्थल पर धरना देना या किसी सदस्य का 'घेराव' करना

प्रबंधकीय या अन्य कर्मचारी।

3. नियोक्ताओं या प्रबंधकीय कर्मचारियों के आवासों पर प्रदर्शन करना

सदस्य.

4. उद्योग से जुड़ी नियोक्ता की संपत्ति को जानबूझकर नुकसान पहुंचाने के लिए उकसाना या शामिल होना।

5. बलपूर्वक या हिंसा के कृत्यों में शामिल होना या डराने-धमकाने की धमकियाँ देना

किसी भी कामगार को काम पर आने से रोकने की दृष्टि से।

अनुचित श्रम व्यवहार करने के लिए दण्ड

औद्योगिक विवाद अधिनियम, 1947 की धारा 25यू के अनुसार, कोई भी व्यक्ति जो कोई अनुचित कार्य करता है

श्रम अभ्यास के लिए कारावास की सजा दी जाएगी जिसे छह महीने तक बढ़ाया जा सकता है

जुमनि से, जो एक हजार रुपये तक बढ़ाया जा सकता है या दोनों से।

7. असंगठित क्षेत्र में श्रम कानून

असंगठित क्षेत्र को कार्यबल के उस हिस्से के रूप में परिभाषित किया जा सकता है जो सक्षम नहीं है

आकस्मिक प्रकृति जैसी कुछ बाधाओं के कारण एक सामान्य उद्देश्य की प्राप्ति के लिए स्वयं को संगठित करना

रोजगार, अज्ञानता या अशिक्षा, अकेले या संयोजन में नियोक्ता की बेहतर ताकत आदि अर्थात् निमण श्रमिक, कुटीर उद्योग में नियोजित श्रमिक, हथकरघा/पावरलूम श्रमिक, सफाई कर्मचारी और सफाई कर्मचारी, बीड़ी और सिगार श्रमिक आदि। यह क्षेत्र कम आय से चिह्नित है, अस्थिर और अनियमित रोजगार, और कानून या ट्रेड यूनियनों से सुरक्षा का अभाव। असंगठित क्षेत्र मुख्य रूप से श्रम गहन और स्वदेशी प्रौद्योगिकी का उपयोग करता है।

भारत में 440 मिलियन श्रमिकों में से 93% श्रमिक असंगठित क्षेत्र में हैं।

असंगठित क्षेत्र द्वारा राष्ट्रीय आय में किया गया योगदान बहुत महत्वपूर्ण है संगठित क्षेत्र की तुलना में। जबकि यह राष्ट्रीय आय में 60% से अधिक जोड़ता है संगठित क्षेत्र का योगदान उद्योग के आधार पर लगभग आधा है।

इस श्रेणी के अंतर्गत भवन एवं निर्माण श्रमिक अधिनियम 1996, बंधुआ कानून जैसे कानून आते हैं

श्रम प्रणाली (उन्मूलन) अधिनियम 1976, अंतरराजीय प्रवासी श्रमिक अधिनियम 1979, गोदी श्रमिक अधिनियम 1986, बागान श्रम अधिनियम 1951, परिवहन श्रमिक अधिनियम, बीड़ी और सिगार श्रमिक अधिनियम 1966, बाल श्रम (निषेध और विनियमन) अधिनियम 1986, और खान अधिनियम 1952। श्रम एवं रोजगार कानून असंगठित क्षेत्र पर भी लागू होते हैं।

भारत में, केवल लगभग 8% श्रमिकों को ही विभिन्न श्रम अधिनियमों के तहत उपलब्ध लाभ मिलते हैं।

बाकी 92% असंगठित क्षेत्र में काम करते हैं, और या तो कवरेज के लिए पात्र नहीं हैं, या ये अधिनियम हैं बस उनके लिए लागू नहीं किया गया, जिसके परिणामस्वरूप इन श्रमिकों के पास असुरक्षित रोजगार हैं और कम आमदानी। उनके पास सामाजिक सुरक्षा का कोई कवरेज नहीं है, और उन्हें अपने अल्प धन से ही खर्च करना पड़ता है बीमारी और बच्चों की शिक्षा जैसी सभी आकस्मिकताओं के लिए आय; अपने बुढ़ापे में वे हैं मजबूर।

ऐसा इसलिए है क्योंकि आज मौजूद अधिनियम केवल उन श्रमिकों पर लागू होते हैं जिनके पास स्पष्टता है नियोक्ता-कर्मचारी संबंध। भारत के 50% श्रमिक लघु एवं सीमांत जैसे स्व-रोजगार वाले हैं किसान, कारीगर और रेहड़ी-पटरी वाले, कई श्रमिक ठेकेदारों के लिए काम करते हैं या उनका कोई निश्चित नियोक्ता नहीं होता है खेतिहर मजदूरों और घर-आधारित श्रमिकों की तरह, नियोक्ता भी विकेंद्रीकरण कर रहे हैं, ठेका श्रमिकों को काम पर रखना और खुद को जिम्मेदारी से मुक्त करना, ताकि संगठित श्रमिक भी ऐसा कर सकें असंगठित होता जा रहा है। दूसरा, श्रमिक संगठित नहीं हैं और इसलिए उनके पास मोलभाव करने की कोई शक्ति नहीं है, इस वजह से, कानून मौजूद होने पर भी श्रमिक उनकी मांग करने के लिए बहुत कमजोर और असंगठित हैं। तीसरा, कोई सामाजिक सुरक्षा प्रणाली तैयार नहीं की गई है जो इन श्रमिकों की जरूरतों को पूरा कर सके। के लिए उदाहरण के लिए, इनमें से कई श्रमिक प्रवासी हैं; दूसरों के पास कोई निश्चित आय नहीं है, और वे भुगतान कर सकते हैं निश्चित समय पर लेकिन अन्य समय पर नहीं। चौथा, कानूनों को इसके माध्यम से लागू किया जाना चाहिए

सरकारी नौकरशाही जिसके पास न तो जनशक्ति है और न ही बिखरे हुए लोगों तक पहुंचने की जानकारी करोड़ों श्रमिक.

असंगठित श्रमिक सामाजिक सुरक्षा अधिनियम 2008 का उद्देश्य

यह अधिनियम असंगठित श्रमिकों के लिए एक सामाजिक सुरक्षा प्रणाली का निर्माण करता है। यह निम्नलिखित कार्य करता है:

1. यह कार्यकर्ता को फिर से परिभाषित करता है ताकि सभी प्रकार के श्रमिकों को शामिल किया जा सके, न कि केवल उन लोगों को जिनके पास निश्चित हैं

नियोक्ता। ऐसा करने में, यह सभी स्व-रोज़गार श्रमिकों के साथ-साथ कैज़ुअल, अनुबंध, को भी लाता है।

घर आधारित आदि

2. यह प्रत्येक कार्यकर्ता की पहचान करता है और उसे एक अद्वितीय सामाजिक सुरक्षा नंबर और सामाजिक देता है

सुरक्षा कार्ड।

3. यह असंगठित श्रमिक को विभिन्न प्रकार के सामाजिक सुरक्षा लाभ प्रदान करता है। ये होंगे

स्वास्थ्य बीमा, मातृत्व लाभ और पेंशन शामिल हैं। जैसे-जैसे ये योजनाएं बनती हैं

सफल, श्रमिकों का विश्वास और भागीदारी बढ़ती है, और अधिक धन आता है, ए

बच्चों की शिक्षा, आवास, कौशल जैसे विभिन्न प्रकार के विभिन्न लाभ शामिल किए जा सकते हैं

भवन आदि

4. यह केंद्र सरकार को न्यूनतम राशि के लाभ और धन प्रदान करने के लिए बाध्य करता है।

5. यह एक संरचना, एक आर्किटेक्चर बनाता है जो काम करता है लेकिन केवल उस पर निर्भर नहीं होता है

सरकारी तंत्र। यह एक सहभागी संरचना तैयार करता है जो पहले से मौजूद नागरिक व्यवस्था पर आधारित होती है

समाज, सरकारी और अर्ध-सरकारी संगठन जिनका रिकॉर्ड अच्छा है।

6. यह असंगठित श्रमिकों को सामाजिक सुरक्षा संरचनाओं के आसपास संगठित होने के लिए प्रोत्साहित करता है

और लाभ, उनके लिए आवाज और जगह बनाना।

अधिनियम के महत्वपूर्ण प्रावधान

'असंगठित क्षेत्र के श्रमिक' का अर्थ वह व्यक्ति है जो:

1. मजदूरी या आय के लिए काम करता है; और

2. सीधे या किसी एजेंसी या ठेकेदार के माध्यम से या जो अपने स्वयं के खाते पर काम करता है

या स्व-रोज़गार है; और

3. अपने घर, क्षेत्र या किसी सार्वजनिक स्थान सहित किसी भी कार्यस्थल पर; और

4. जो व्यक्ति ईएसआईसी अधिनियम और पीएफ अधिनियम के तहत लाभ नहीं उठा रहा है

एलआईसी, निजी बीमा कंपनियों की बीमा और पेंशन योजनाएं, या अन्य लाभ

प्राधिकरण द्वारा समय-समय पर निर्णय लिया जाता है।

इसमें कृषि सहित सभी प्रकार के व्यवसायों के सभी श्रमिक शामिल हैं।

श्रमिक सुविधा केन्द्रों के कार्य

क) श्रमिकों का पंजीकरण और उन्हें विशिष्ट पहचान सामाजिक सुरक्षा नंबर देना और

पहचान पत्र।

ख) योजना का सदस्य बनने के लिए श्रमिकों को संगठित करना।

ग) निधि में सदस्यों के योगदान को सुरक्षित करना।

घ) सदस्यों को लाभ का वितरण।

ई) विवरण दर्शाति हुए निर्धारित प्रपत्र में सदस्यों का डेटाबेस बनाए रखना।

इसके साथ पंजीकृत सदस्यों के रोजगार की।

इसके अलावा, केंद्र यह कर सकते हैं:

एफ। श्रमिकों का कौशल बढ़ाने के लिए कौशल उन्नयन प्रशिक्षण दें।

जी। रोजगार और विपणन के अवसरों से संबंधित जानकारी बनाए रखना और प्रदान करना।

कर्मी। सहकारी समितियों, यूनियनों का गठन करने के लिए श्रमिकों को प्रशिक्षण देना और उनकी सहायता करना।

महासंघों और संगठन के किसी अन्य उपयुक्त रूप में।

एच। असंगठित क्षेत्र के लिए रोजगार कार्यालयों का गठन करें।

मैं। श्रमिकों के लिए उपलब्ध योजनाओं के बारे में जन जागरूकता पैदा करें।

जे। के रोजगार में लगे श्रमिकों के आँकड़े एवं जानकारी एकत्रित करें

असंगठित क्षेत्र।

क। अन्य गतिविधियों का संचालन करें जैसा कि निर्धारित किया जा सकता है।

श्रमिक सुविधा केन्द्रों का प्रबंधन और संचालन सुविधा प्रदान करने वाली एजेंसियों के एक नेटवर्क द्वारा किया जाएगा।

ये एजेंसियां सभी प्रकार के प्रतिष्ठित संगठन होंगे जो असंगठित लोगों के साथ सीधे काम करते हैं।

क्षेत्र के कार्यकर्ता। उनमें निम्नलिखित शामिल हो सकते हैं:

1. स्वयं सहायता समूह या उनके संघ

2. डाकघर

3. सभी प्रकार की सहकारी समितियाँ

4. सूक्ष्म वित्त संस्थान

5. ड्रेड यूनियन

6. जिला पंचायत

7. ग्राम पंचायत

8. मौजूदा कल्याण बोर्ड

9. शहरी स्थानीय निकाय

10. असंगठित श्रमिकों के साथ सीधे तौर पर काम करने वाला कोई अन्य संगठन या एजेंसी, जैसा भी हो नीचे प्राधिकारी द्वारा पहचाना गया।

श्रमिकों का पंजीकरण श्रमिक सुविधा केंद्र के माध्यम से होगा। प्रत्येक कर्मचारी को भुगतान करना होगा नाममात्र राशि और एक अद्वितीय सामाजिक सुरक्षा कार्ड और नंबर प्राप्त होगा। कार्यकर्ता तब एक होगा कल्याण निधि का "सदस्य" और योजनाओं के लिए पात्र।

फंड की स्थिरता के अधीन, प्राधिकरण निम्नलिखित योजनाओं को अधिसूचित कर सकता है:-

i. चिकित्सा देखभाल या बीमारी लाभ योजना

ii. द्वितीय, रोजगार चोट लाभ योजना

iii. मानृत्व लाभ योजना

iv. पेंशन सहित वृद्धावस्था लाभ

उत्तरजीवी लाभ योजना

v. एकीकृत बीमा योजना

सातवीं. प्राकृतिक संसाधनों के संरक्षण की योजनाएँ जिन पर श्रमिक आजीविका के लिए निर्भर हैं,

viii. आवास योजनाएं

नौ. शैक्षिक योजनाएँ

एकस। असंगठित श्रमिक या उसके परिवार के जीवन की गुणवत्ता बढ़ाने के लिए कोई अन्य योजनाएँ।

अधिनियम को केंद्रीय सामाजिक सुरक्षा प्राधिकरण के माध्यम से क्रियान्वित किया जाएगा। प्राधिकरण के पास होगा

असंगठित श्रमिकों का केंद्र और राज्य सरकार के प्रतिनिधियों वाला पर्यवेक्षी बोर्ड

और पेशेवरों का, इसे एक प्रबंध निदेशक और सीधे तौर पर नियुक्त दो निदेशकों द्वारा चलाया जाएगा

संघ सरकार, प्राधिकरण धन के प्रबंधन और कार्यान्वयन के लिए जिम्मेदार होगा

अधिनियम के प्रावधान, यह सुविधा एजेंसियों को कार्यान्वयन एजेंसियों के रूप में नियुक्त करेगा

और से।

8. महिला श्रम और कानून

महिलाओं को खेतों, सड़क और आवास निर्माण और हाल ही में कारखानों में काम करने के लिए जाना जाता है

वस्त्र निर्माण और इलेक्ट्रॉनिक असेंबली संयंत्र। कुशल महिला श्रमिक भी रही हैं

पारंपरिक ग्रामीण उद्योगों में या तो स्व-रोजगार के रूप में या वेतनभोगी श्रमिकों के रूप में काम करना। पहाड़ी इलाकों में,

ईंधन की लकड़ी सहित वन उत्पादों की खोज में काफी बड़ी संख्या में महिलाएं शामिल होती हैं। बहुमत

अधिकांश महिलाएँ असंगठित क्षेत्र में कम वेतन और निम्न स्तर के कौशल पर काम करती हैं। की संख्या पिछले चार दशकों के दौरान महिला श्रमिकों की संख्या दोगुनी से भी अधिक बढ़कर 40 मिलियन से 90 मिलियन हो गई है। भारत में महिलाएँ कार्यबल का एक महत्वपूर्ण हिस्सा हैं लेकिन वे पुरुषों से पीछे हैं कार्य भागीदारी और रोजगार की गुणवत्ता। सरकारी सूत्रों के अनुसार, 407 मिलियन में से कुल कार्यबल में 90 मिलियन महिला श्रमिक हैं, जो बड़े पैमाने पर कार्यरत हैं (लगभग 87 प्रतिशत)। मजदूरों और कृषकों के रूप में कृषि क्षेत्र।

रोजगार के अवसर और वेतन असमानता

कई विकासशील देशों की तरह भारत में भी महिलाओं की भागीदारी के मामले में लैंगिक असमानता बनी हुई है श्रम शक्ति में, महिलाओं की कम मजदूरी और वेतन और संसाधनों तक पहुंच। प्रतिशत हिस्सेदारी भारत में कुल जनसंख्या में महिला जनसंख्या लगभग 48% है, जबकि कार्य भागीदारी दर पुरुषों में 52% की तुलना में महिलाओं में केवल 26% है। ग्रामीण क्षेत्रों में लगभग 24.9% महिलाएँ और लगभग 2004-05 के दौरान भारत में शहरी क्षेत्रों की 14.8% महिलाएँ कार्यबल में थीं (अंकटाड रिपोर्ट)। शहरी क्षेत्रों में, महिलाओं को दिया जाने वाला औसत वेतन/वेतन पुरुषों को मिलने वाले वेतन का केवल 75% है, जबकि ग्रामीण क्षेत्रों में महिलाओं को पुरुषों की तुलना में 58% भुगतान किया जाता है। यह वेतन असमानता अलग-अलग है क्षेत्र और शिक्षा स्तर।

महिलाओं के लिए श्रम कानूनों की प्रयोज्यता

मातृत्व लाभ अधिनियम, 1961 के अलावा लगभग सभी प्रमुख केंद्रीय श्रम कानून लागू हैं महिला श्रमिकों को, समान पारिश्रमिक अधिनियम 1976 में पारित किया गया था, जिसके भुगतान का प्रावधान था समान या समान प्रकृति के काम के लिए पुरुष और महिला श्रमिकों को समान पारिश्रमिक। इस कानून के तहत, जहां रोजगार हो वहां को छोड़कर भर्ती और सेवा शर्तों में कोई भेदभाव स्वीकार्य नहीं है महिलाओं को कानून द्वारा निषिद्ध या प्रतिबंधित किया गया है। प्रावधानों के क्रियान्वयन के संबंध में स्थिति इस कानून की केंद्रीय श्रम मंत्रालय और केंद्रीय सलाहकार द्वारा नियमित रूप से निगरानी की जाती है समिति। कार्यस्थलों पर महिलाओं की सुरक्षा से संबंधित व्यवसायिक खतरों के संबंध में 1997 विशाखा बनाम के मामले में भारत का सर्वोच्च न्यायालय। राजस्थान राज्य [(1997) 6 एसटीसी 241] माना गया कि कामकाजी महिलाओं का यौन उत्पीड़न लैंगिक समानता के अधिकारों का उल्लंघन है। जैसा एक तार्किक परिणाम यह भी है कि यह किसी पेशे, व्यवसाय को अपनाने के अधिकार का उल्लंघन है। और व्यापार, फैसले में यौन उत्पीड़न की परिभाषा, निवारक कदम, शिकायत तंत्र, और महिला श्रमिकों के अधिकारों के बारे में जागरूकता पैदा करने की आवश्यकता। नियोक्ताओं द्वारा नियमों में संशोधन करके इन दिशानिर्देशों का कार्यान्वयन पहले ही शुरू हो चुका है औद्योगिक रोजगार (स्थायी आदेश) अधिनियम, 1946।

फैक्टरी अधिनियम, 1948 में महिलाओं के हित के निम्नलिखित प्रावधान हैं (धारा 19, 22(2), 27,

42(1)(बी), 48, 66, 79(1) और 114.):

एक। यह अधिनियम महिलाओं को सफ़ाई कार्य में नियोजित करने से रोकता है; चिकनाई करना या निश्चित रूप से समायोजित करना

मशीनरी जब गति में होती है, तो इससे उन्हें चोट लगने का खतरा हो सकता है। महिलाएं भी हैं

किसी कारखाने के उस हिस्से में काम करने की अनुमति नहीं है जहां कपास खोलने वाला व्यक्ति काम कर रहा है जब तक कि निश्चित न हो

शर्तें पूरी होती हैं।

बी। उपयुक्त स्वच्छता सुविधाएं प्रदान की जानी चाहिए।

सी। यदि 30 से अधिक महिलाएँ कार्यरत हैं, तो नियोक्ता को एक निःशुल्क क्रेच प्रदान करना होगा

छह वर्ष से कम उम्र के बच्चों के लिए परिसर। राज्य सरकारें शासन नियम बना सकती हैं

इन क्रेचों में कपड़े धोने और बदलने की सुविधा प्रदान करने की आवश्यकताएं शामिल हो सकती हैं

सुविधाएं, बच्चों को दूध पिलाने की सुविधाएं और बच्चों के लिए मुफ्त दूध और जलपान।

डी। महिलाओं को अधिकतम कार्य दिवस की बाध्यता से छूट नहीं दी जा सकती

वयस्कों के लिए 9 घंटे का समय है, और वे सुबह 6 बजे से शाम 7 बजे के बीच कारखानों में काम नहीं कर सकते (जब तक कि

फैक्टरी एक विशेष छूट के अंतर्गत आती है, लेकिन किसी भी स्थिति में, घंटों या 10 के बीच नहीं

अपराह्न और सुबह 5 बजे)। महिलाओं के संबंध में, एक के बाद के अलावा पाली में बदलाव नहीं होना चाहिए

साप्ताहिक या अन्य अवकाश। हालांकि, राज्य सरकारें इन आवश्यकताओं को बदल सकती हैं

मछली का इलाज और डिब्बाबंदी उद्योग।

इ। मातृत्व अवकाश पर अनुपस्थिति की अवधि को सेवा की अवधि की गणना में शामिल किया जाता है

वार्षिक अवकाश के उद्देश्य.

कामकाजी महिलाओं के यौन उत्पीड़न को रोकने के लिए दिशानिर्देश

यौन उत्पीड़न एक गंभीर आपराधिक अपराध है जो मानवीय गरिमा और स्वतंत्रता को नष्ट कर सकता है। एक में

कार्यस्थल पर सभी महिला कर्मचारियों की भलाई को बढ़ावा देने का प्रयास निम्नलिखित कोड है

आचरण निर्धारित किया गया है:-

1. किसी भी यौन कृत्य को करने से रोकना या रोकना नियोक्ता का कर्तव्य होगा

कार्यस्थल पर उत्पीड़न.

2. यौन उत्पीड़न में किसी भी व्यक्ति द्वारा किया गया ऐसा अवांछित यौन व्यवहार शामिल होगा

या तो व्यक्तिगत रूप से या अन्य व्यक्तियों के सहयोग से या सीधे तौर पर किसी प्राधिकारी व्यक्ति द्वारा

या निहितार्थ से जैसे:-

(i) छेड़छाड़

(ii) अरुचिकर टिप्पणियाँ

(iii) चुटकुले अजीबता या शर्मिंदगी का कारण बनते हैं या होने की संभावना है

(iv) व्यंग्य और ताने

(v) लिंग आधारित अपमान या लैंगिक टिप्पणी

(vi) किसी भी तरीके से अवांछित यौन स्वर जैसे टेलीफोन पर (अप्रिय)।

टेलीफोन कॉल) और इसी तरह

(vii) शरीर के किसी भी हिस्से को छुना या रगड़ना आदि

(viii) अश्लील या अन्य आपत्तिजनक या अपमानजनक चित्र, कार्टून, पर्चे प्रदर्शित करना
या कहावतें।

(ix) जबरन शारीरिक स्पर्श या छेड़छाड़

(x) किसी की इच्छा के विरुद्ध शारीरिक कारावास और किसी अन्य कार्य से उसकी गोपनीयता का उल्लंघन होने की संभावना हो
इसमें प्राधिकारी और एक लिंग से संबंधित व्यक्ति द्वारा किया गया कोई भी कार्य या आचरण शामिल है जो इनकार करता है
या कैरियर विकास की खोज में या अन्यथा समान अवसर देने से इनकार कर देगा
कार्यस्थल पर वातावरण दूसरे लिंग के व्यक्ति के लिए शत्रुतापूर्ण या डराने वाला हो,
सिर्फ सेवक के आधार पर.

स्पष्टीकरण:-जहाँ किसी व्यक्ति के विरुद्ध कोई टिप्पणी, कार्य या आचरण किया गया हो
ऐसे व्यक्ति को यह उचित आशंका है कि,

1. यह अपमानजनक हो सकता है और इससे स्वास्थ्य और सुरक्षा संबंधी समस्या उत्पन्न हो सकती है, या

2. यह भेदभावपूर्ण है, उदाहरण के लिए, जब महिला के पास विश्वास करने के लिए उचित आधार हों
कि उसकी आपत्ति से उसके रोजगार या अध्ययन के संबंध में नुकसान होगा,

इसमें या तो पदोन्नति या उन्नति शामिल है या जब यह एक शत्रुतापूर्ण वातावरण बनाता है, या

3. यदि वह आचरण के लिए सहमति नहीं देती है या उठाती है तो इसके प्रतिकूल परिणाम होंगे
कोई भी आपत्ति, इसे यौन उत्पीड़न माना जाएगा।

3. छेड़छाड़:-

छेड़छाड़ में कोई भी व्यक्ति जानबूझकर और अभद्र तरीके से अपने व्यक्तित्व को इस तरह से उजागर करना शामिल होगा

अन्य कर्मचारियों द्वारा देखा जाना या अभद्र भाषा का प्रयोग करना या अभद्र या अव्यवस्थित व्यवहार करना

कार्यस्थल में ढंग। इसमें अपमान करने के इरादे से किया गया कोई भी शब्द, इशारा या कार्य भी शामिल होगा

किसी ध्वनि या इशारे से या ऐसे शब्द का आशय रखते हुए किसी वस्तु का प्रदर्शन करके किसी महिला का शील भंग करना

या आवाज सुनी जाएगी या ऐसी महिलाओं द्वारा ऐसा इशारा या वस्तु देखी जाएगी या घुसपैठ की जाएगी

एक महिला कर्मचारी की गोपनीयता।

4. किसी कर्मचारी के यौन उत्पीड़न का मतलब उसके प्रभारी किसी व्यक्ति द्वारा अधिकार का उपयोग करना है

किसी की कामुकता या यौन पहचान का शोषण करने के लिए प्रबंधन या उसके द्वारा नियोजित कोई व्यक्ति

अधीनस्थ कर्मचारी को इस तरह से परेशान करना जो कर्मचारी के पूर्ण कामकाज को रोकता है या खराब करता है

रोजगार लाभ या अवसरों का उपयोग। इसमें वह व्यवहार भी शामिल है जो गुप्त रूप से या

नियोक्ता या संस्था के प्रमुख की स्थिति में निहित शक्ति का खुलेआम उपयोग करता है

किसी कर्मचारी के कार्य अनुभव या कैरियर के अवसरों और/या को नकारात्मक रूप से प्रभावित करने के लिए प्रबंधन

किसी कर्मचारी को यौन संबंध बनाने या रोजगार स्वीकार करने के लिए धमकाना, बाध्य करना या डराना

निर्णय व्यक्ति को प्रभावित कर रहा है या डराने वाला, शत्रुतापूर्ण या आक्रामक कार्य वातावरण बना रहा है।

5. किसी भी यौन कृत्य को करने से रोकना या रोकना नियोक्ता का कर्तव्य होगा

कार्यस्थल पर उत्पीड़न।

6. सभी नियोक्ताओं को किसी भी प्रकृति के यौन उत्पीड़न को रोकने के लिए उचित कदम उठाने चाहिए। अभिव्यक्त करना कार्यस्थल पर यौन उत्पीड़न निषेध को अधिसूचित किया जाना चाहिए और इसके लिए प्रकाशित भी किया जाना चाहिए कर्मचारियों की सामान्य जानकारी और समय-समय पर उचित तरीके से मूल्यांकन किया जाता है।

7. कार्य, अवकाश, स्वास्थ्य और स्वच्छता के संबंध में उचित कामकाजी परिस्थितियाँ प्रदान की जानी चाहिए यह सुनिश्चित करना कि कार्यस्थल पर महिलाओं के प्रति कोई प्रतिकूल माहौल न हो और किसी भी महिला के प्रति प्रतिकूल न हो कर्मचारी के पास यह विश्वास करने के लिए उचित आधार होना चाहिए कि वह इस संबंध में वंचित है उस संगठन में उसका रोजगार।

8. महिला कर्मचारियों के साथ सेक्स ऑब्जेक्ट की तरह व्यवहार नहीं किया जाना चाहिए।

9. कोई भी पुरुष कर्मचारी कार्यस्थल पर किसी महिला कर्मचारी की गरिमा को ठेस नहीं पहुंचाएगा या उसका अपमान नहीं करेगा।

10. कोई भी पुरुष कर्मचारी महिला सहकर्मियों या महिला से किसी भी प्रकार का यौन संबंध नहीं बनाएगा अधीनस्थ।

11. संगठन का प्रमुख एक शिकायत समिति का गठन करेगा जैसा कि इसमें निर्दिष्ट है सुप्रीम कोर्ट का फैसला, यानी समिति की अध्यक्ष कोई महिला होनी चाहिए, उससे कम नहीं इसके आधे से अधिक सदस्य महिलाएँ होनी चाहिए। इसके अलावा किसी भी अनुचित दबाव की संभावना को रोकने के लिए या वरिष्ठ स्तर के प्रभाव से ऐसी शिकायत समिति में किसी तीसरे पक्ष को शामिल करना चाहिए या तो गैर-सरकारी संगठन या अन्य निकाय जो यौन उत्पीड़न के मुद्दे से परिचित है।

12. शिकायत समिति द्वारा जांच कराना:-

(i) कोई भी पीड़ित व्यक्ति शिकायत समिति के समक्ष शिकायत दर्ज कराएगा

सबसे शुरुआती समय और किसी भी मामले में घटना की तारीख से 15 दिनों के भीतर कथित घटना।

(ii) शिकायत में कथित से संबंधित सभी सामग्री और प्रासंगिक विवरण शामिल होंगे

यौन उत्पीड़न में उल्लंघनकर्ता के नाम और शिकायत शामिल होगी शिकायत समिति को संबोधित।

(iii) यदि शिकायतकर्ता को लगता है कि वह किसी विशेष कारण से अपनी पहचान का खुलासा नहीं कर सकती है

शिकायतकर्ता को संगठन के प्रमुख को शिकायत संबोधित करनी होगी और उसे सौंपना होगा

व्यक्तिगत रूप से या सीलबंद लिफाफे में ही। ऐसी शिकायत मिलने पर मुखिया

संगठन मूल शिकायत अपने पास रखेगा और शिकायतों को भेजेगा

समिति को शिकायत का सार बताना चाहिए जिसमें इसके अलावा सभी सामग्री और प्रासंगिक विवरण शामिल हों

शिकायत का नाम और अन्य विवरण जो उसकी पहचान का खुलासा कर सकते हैं

शिकायतकर्ता।

13. शिकायत समिति जांच कराने के लिए तत्काल आवश्यक कार्रवाई करेगी

यदि आवश्यक हो तो विवेकपूर्वक करें या पूछताछ करें।

14. शिकायत समिति शिकायत की जांच के बाद अपनी सिफारिशें प्रस्तुत करेगी

जुर्माना लगाने की सिफारिश करने वाले संगठन के प्रमुख को।

15. शिकायत समिति से रिपोर्ट प्राप्त होने पर संगठन का प्रमुख

जिस व्यक्ति के खिलाफ शिकायत की गई है उसे सुनवाई का अवसर देने के बाद मामला प्रस्तुत करें
प्रबंधन को समिति की सिफारिशें।

16. संगठन का प्रबंधन संशोधन सहित या बिना संशोधन के दंड की पुष्टि करेगा

निर्धारित प्रक्रिया का विधिवत पालन करने के बाद अनुशंसा की जाती है।

17. अनुशासनात्मक कार्रवाई:

जहाँ किसी कर्मचारी का आचरण रोजगार में कदाचार की श्रेणी में आता है जैसा कि इसमें परिभाषित किया गया है
प्रासंगिक सेवा नियमों के अनुसार नियोक्ता को उचित अनुशासनात्मक कार्रवाई शुरू करनी चाहिए
प्रासंगिक नियम।

18. कार्यकर्ता की पहल :

कर्मचारियों को कार्यकर्ता बैठक और अन्य में यौन उत्पीड़न के मुद्दे उठाने की अनुमति दी जानी चाहिए
उचित मंच पर और समय-समय पर नियोक्ता-कर्मचारी बैठकों में इस पर सकारात्मक चर्चा की जानी चाहिए।

19. तीसरे पक्ष का उत्पीड़न:

जहाँ यौन उत्पीड़न किसी तीसरे पक्ष या बाहरी व्यक्ति के कार्य या चूक के परिणामस्वरूप होता है
नियोक्ता और प्रभारी व्यक्ति सहायता के लिए सभी आवश्यक और उचित कदम उठाएंगे
सहायता और निवारक कार्रवाई के संदर्भ में प्रभावित व्यक्ति।

20. वार्षिक रिपोर्ट:

शिकायत समिति अपनी गतिविधियों का पूरा विवरण देते हुए एक वार्षिक रिपोर्ट तैयार करेगी
पिछले वर्ष के दौरान और उसकी एक प्रति संबंधित संगठन के प्रमुख को अग्रेषित करें
इसे अपनी टिप्पणियों के साथ संबंधित सरकारी विभाग को अग्रेषित करेगा।

जमा पूँजी:-

इस कोड में शामिल कोई भी बात कर्मचारी को उपलब्ध किसी भी अधिकार पर प्रतिकूल प्रभाव नहीं डालेगी या किसी को रोक नहीं पाएगी
राष्ट्रीय महिला आयोग अधिनियम 1990 के तहत किसी भी कानूनी उपाय की तलाश करने वाले व्यक्ति को,
मानवाधिकार संरक्षण अधिनियम 1993 या उस समय लागू किसी अन्य कानून के तहत।

जहाँ ऐसा आचरण भारतीय दंड संहिता या किसी अन्य के तहत एक विशेष अपराध की श्रेणी में आता है
कानून के अनुसार, नियोक्ता शिकायत करके कानून के अनुसार उचित कार्रवाई शुरू करेगा
उपयुक्त प्राधिकारी के साथ।

विशेष रूप से, यह सुनिश्चित करना चाहिए कि पीड़ितों या गवाहों को प्रताड़ित या उनके साथ भेदभाव न किया जाए
यौन उत्पीड़न की शिकायतों से निपटने के दौरान। यौन उत्पीड़न के शिकार लोगों को ऐसा करना चाहिए
अपराधी के स्थानांतरण या स्वयं के स्थानांतरण की मांग करने का विकल्प।

9. औद्योगिक संबंध

औद्योगिक संबंधों की अवधारणा

'औद्योगिक संबंध' शब्द में दो शब्द शामिल हैं: 'उद्योग' और 'संबंध'। "उद्योग" का तात्पर्य है "कोई भी उत्पादक गतिविधि जिसमें एक व्यक्ति (या व्यक्तियों का समूह) लगा हुआ है"। द्वारा "संबंध" से हमारा तात्पर्य "उद्योग के भीतर नियोक्ता और उसके बीच मौजूद संबंध" से है कामगार।" औद्योगिक संबंध शब्द कर्मचारियों और के बीच संबंधों की व्याख्या करता है प्रबंधन जो प्रत्यक्ष या अप्रत्यक्ष रूप से संघ-नियोक्ता संबंध से उत्पन्न होता है। औद्योगिक संबंध संगठनात्मक सेटिंग्स के भीतर कर्मचारियों और नियोक्ताओं के बीच संबंध हैं। फ़िल्ड औद्योगिक संबंध विशेष रूप से प्रबंधन और श्रमिकों के बीच संबंधों को देखता है एक संघ द्वारा प्रतिनिधित्व किए गए श्रमिकों के समूह। औद्योगिक संबंध मूलतः आपस में होने वाली अंतःक्रिया हैं नियोक्ता, कर्मचारी और सरकार, और संस्थाएं और संघ जिनके माध्यम से ऐसी अंतःक्रियाओं की मध्यस्थता की जाती है। औद्योगिक संबंध शब्द व्यापक भी है और संकीर्ण भी दृष्टिकोण, मूल रूप से, औद्योगिक संबंधों को मोटे तौर पर रिश्तों को शामिल करने के लिए परिभाषित किया गया था नियोक्ताओं और कर्मचारियों के बीच बातचीत। इस दृष्टिकोण से, औद्योगिक संबंध सभी को कवर करते हैं मानव संसाधन प्रबंधन, कर्मचारी सहित रोजगार संबंध के पहलू संबंध, और संघ-प्रबंधन (या श्रम) संबंध। अब इसका अर्थ और अधिक विशिष्ट हो गया है और प्रतिबंधित, तदनुसार, औद्योगिक संबंध सामूहिकता के अध्ययन और अभ्यास से संबंधित हैं सौदेबाजी, ट्रेड यूनियनवाद और श्रम-प्रबंधन संबंध, जबकि मानव संसाधन प्रबंधन एक अलग, काफी हद तक विशिष्ट क्षेत्र है जो गैर-संघ रोजगार संबंधों और से संबंधित है नियोक्ताओं की कार्मिक प्रथाएं और नीतियां। रिश्ते जो बाहर और अंदर पैदा होते हैं कार्यस्थल में आम तौर पर व्यक्तिगत श्रमिकों के बीच के रिश्ते, बीच के रिश्ते शामिल होते हैं श्रमिक और उनके नियोक्ता, नियोक्ताओं के बीच संबंध, नियोक्ताओं के संबंध और श्रमिकों ने अपने-अपने हितों और संबंधों को बढ़ावा देने के लिए बनाए गए संगठनों के साथ काम किया है उन संगठनों के बीच, सभी स्तरों पर। औद्योगिक संबंधों में प्रक्रियाएँ भी शामिल हैं जिससे ये रिश्ते अभिव्यक्त होते हैं (जैसे, सामूहिक सौदेबाजी, श्रमिकों की भागीदारी)। निर्णय लेना, और शिकायत और विवाद निपटान), और बीच संघर्ष का प्रबंधन नियोक्ता, श्रमिक और ट्रेड यूनियन, जब यह उठता है। नियोक्ता और के बीच संबंध कर्मचारी या ट्रेड यूनियनों को औद्योगिक संबंध कहा जाता है। दोनों के लिए सौहार्दपूर्ण संबंध जरूरी है नियोक्ता और कर्मचारी उत्पादन के दोनों पक्षों के हितों की रक्षा करें। में कर्मचारियों के साथ अच्छे संबंध बनाए रखना प्रत्येक संगठन का मुख्य कार्य है उनके साथ किसी भी विवाद से बचना चाहिए या इसे यथाशीघ्र निपटाना चाहिए ताकि औद्योगिक शांति सुनिश्चित हो सके और उच्च उत्पादकता, कार्मिक प्रबंधन मुख्य रूप से मानवीय संबंधों से संबंधित है उद्योग क्योंकि कार्मिक प्रबंधन का मुख्य विषय मानव से कार्य करवाना है

यदि अच्छे औद्योगिक संबंध कायम रहते हैं तो शक्ति अपने उद्देश्यों में विफल हो जाती है। दूसरे शब्दों में अच्छा औद्योगिक संबंध का मतलब औद्योगिक शांति है जो बेहतर और उच्च उत्पादन के लिए आवश्यक है।

औद्योगिक संबंधों की परिभाषा

1. औद्योगिक संबंध प्रबंधन का वह हिस्सा है जो जनशक्ति से संबंधित है

उद्यम - चाहे मशीन ऑपरेटर हो, कुशल श्रमिक हो या प्रबंधक। बेथेल, स्मिथ और समूह

2. औद्योगिक संबंध नियोक्ता और कर्मचारियों, कर्मचारियों और के बीच का संबंध है

कर्मचारी और कर्मचारी और ट्रेड यूनियन। - औद्योगिक विवाद अधिनियम 1947

3. परिभाषाओं के जंगल से आगे बढ़ते हुए, यहाँ औद्योगिक संबंध के रूप में देखा जाता है

"वह प्रक्रिया जिसके द्वारा लोग और उनके संगठन श्यापित होने के लिए कार्यस्थल पर बातचीत करते हैं

रोजगार के नियम और शर्तें।"

औद्योगिक संबंध संबंधों को श्रम-प्रबंधन, कर्मचारी-नियोक्ता भी कहा जाता है

रिश्ते।

श्रम संबंध कई स्तरों पर हो सकते हैं, जैसे "शॉप-फ्लोर", क्षेत्रीय स्तर और राष्ट्रीय स्तर। इन स्तरों के बीच शक्ति का वितरण बहुत हद तक रास्ता तय कर सकता है अर्थव्यवस्था कार्य.

सरकारें कानून और विनियमन के माध्यम से श्रम संबंधों की रूपरेखा तय करती हैं।

औद्योगिक संबंध आधुनिक औद्योगिक की सबसे नाजुक और जटिल समस्याओं में से एक बन गए हैं समाज। श्रमिकों के सहयोग एवं सौहार्द के बिना औद्योगिक प्रगति असंभव है रिश्तों। इसलिए आपस में अच्छे संबंध बनाना और बनाए रखना सभी के हित में है कर्मचारी (श्रम) और नियोक्ता (प्रबंधन)।

औद्योगिक संबंधों से संबंधित कुछ उल्लेखनीय विशेषताएं इस प्रकार हैं:

1. औद्योगिक संबंध शून्य में नहीं उभरते, वे रोजगार से पैदा होते हैं

एक औद्योगिक सेटिंग में संबंध. दो पक्षों अर्थात् श्रम के अस्तित्व के बिना

और प्रबंधन, यह संबंध मौजूद नहीं हो सकता। यह उद्योग है, जो प्रदान करता है औद्योगिक संबंधों के लिए वातावरण.

2. औद्योगिक संबंधों की विशेषता संघर्ष और सहयोग दोनों हैं। यह है

प्रतिकूल संबंध का आधार। इसलिए औद्योगिक संबंधों का ध्यान अध्ययन पर केंद्रित है

प्रतिस्पर्धी पक्षों द्वारा विकसित दृष्टिकोण, रिश्ते, प्रथाएं और प्रक्रिया

विवादों को हल करें या कम से कम करें।

3. चूंकि श्रम और प्रबंधन अलग-अलग काम नहीं करते बल्कि बड़े पैमाने पर काम करते हैं

प्रणाली, इसलिए औद्योगिक संबंध के अध्ययन में महत्वपूर्ण पर्यावरण मुद्दे भी शामिल हैं

कार्यस्थल की प्रौद्योगिकी, देश का सामाजिक-आर्थिक और राजनीतिक वातावरण,

राष्ट्र की श्रम नीति, ट्रेड यूनियन श्रमिकों और नियोक्ताओं का रवैया।

4. औद्योगिक संबंध में श्रम के लिए अनुकूल परिस्थितियों का अध्ययन भी शामिल है,

प्रबंधन के सहयोग के साथ-साथ आवश्यक प्रथाओं और प्रक्रियाओं को प्राप्त करना

दोनों पक्षों से अपेक्षित सहयोग।

5. औद्योगिक संबंध कानूनों, नियम विनियम समझौतों, अदालतों के पुरस्कारों का भी अध्ययन करते हैं।

रीति-रिवाजों और परंपराओं के साथ-साथ नीतिगत ढाँचा भी सरकारों द्वारा निर्धारित किया जाता है

श्रम और प्रबंधन के बीच सहयोग प्राप्त करना। इसके अलावा, यह एक इन-बनाता है

में कार्यपालिका और न्यायपालिका के हस्तक्षेप पैटर्न का गहन विश्लेषण

श्रम-प्रबंधन संबंधों के नियम।

वास्तव में औद्योगिक संबंधों की अवधारणाएं बहुत व्यापक आधार वाली हैं, जो विभिन्नता पर आधारित हैं

सामाजिक विज्ञान, मानविकी, व्यवहार विज्ञान, कानून आदि जैसे अनुशासन।

औद्योगिक संबंध में ऐसे सभी कारक शामिल हैं जो कार्यस्थल पर लोगों के व्यवहार को प्रभावित करते हैं। कुछ

ऐसे महत्वपूर्ण कारकों का विवरण नीचे दिया गया है:

1. संस्थान: इसमें सरकार, नियोक्ता, ट्रेड यूनियन, यूनियन फेडरेशन या शामिल हैं

संघ, सरकारी निकाय, श्रम न्यायालय, न्यायाधिकरण और अन्य संगठन जो

औद्योगिक संबंध प्रणालियों पर प्रत्यक्ष या अप्रत्यक्ष प्रभाव पड़ता है।

2. पात्र: इसका उद्देश्य श्रमिक संघों और नियोक्ता संघों की भूमिका का अध्ययन करना है

अधिकारी, दुकान प्रबंधक, औद्योगिक संबंध अधिकारी/प्रबंधक, मध्यस्थ/समाधानकर्ता/

मध्यस्थ, श्रम न्यायालय, न्यायाधिकरण आदि के न्यायाधीश।

3. तरीके: सामूहिक सौदेबाजी, औद्योगिक संबंध में श्रमिकों की भागीदारी पर ध्यान दें

योजनाएं, अनुशासन प्रक्रिया, शिकायत निवारण मशीनरी, विवाद निपटान

बंद दुकानों की मशीनरी का काम, संघ का पुनर्गठन, विरोध प्रदर्शन के संगठन

मौजूदा नियमों, विनियमों, नीतियों, प्रक्रियाओं में संशोधन, श्रम की सुनवाई जैसे तरीके

अदालतें, न्यायाधिकरण आदि

4. सामग्री: इसमें वेतन, काम के घंटे जैसी रोजगार स्थितियों से संबंधित मामला शामिल है।

वेतन, स्वास्थ्य और सुरक्षा के साथ छुट्टी, अनुशासनात्मक कार्रवाई, छंटनी, बर्खास्तगी, सेवानिवृत्ति आदि।

ऐसी गतिविधियों से संबंधित कानून, श्रम कल्याण, सामाजिक सुरक्षा को नियंत्रित करने वाले नियम,

औद्योगिक संबंध, प्रबंधन में श्रमिकों की भागीदारी से संबंधित मुद्रे, सामूहिक

सौदेबाजी, आदि

औद्योगिक संबंध के उद्देश्य

1. पारस्परिकता के उच्चतम स्तर को सुनिश्चित करके श्रम और प्रबंधन के हितों की रक्षा करना

उद्योग में भाग लेने वाले सभी वर्गों के बीच समझ और सद्व्यवहार

उत्पादन की प्रक्रिया।

2. औद्योगिक संघर्ष या कलह से बचना और सौहार्दपूर्ण संबंध विकसित करना, जो एक हैं

श्रमिकों की उत्पादकता और किसी देश की औद्योगिक प्रगति में आवश्यक कारक।

3. पूर्ण रोजगार के युग में प्रवृत्ति को कम करके उत्पादकता को उच्च स्तर तक बढ़ाना

उच्च कारोबार और आवृत्ति अनुपस्थिति के लिए।

4. श्रम साझेदारी पर आधारित औद्योगिक लोकतंत्र की स्थापना करना और उसका विकास करना

मुनाफ़े का बंटवारा और प्रबंधकीय निर्णय, ताकि व्यक्तियों के व्यक्तित्व पर प्रतिबंध लगाया जा सके

उद्योग और देश के लाभ के लिए अपना पूरा कद बढ़ाएं।

5. जहां तक संभव हो और व्यावहारिक हो, हड्डताल, तालाबंदी और धेराव को समाप्त करना।

उचित वेतन, जीवन और कामकाजी परिस्थितियों में सुधार, अनुषंगी लाभ।

6. ऐसे संयंत्रों एवं इकाइयों पर सरकारी नियंत्रण स्थापित करना जो घाटे में चल रहे हों

सार्वजनिक हित में उत्पादन को विनियमित किया जाना चाहिए।

7. मौजूदा औद्योगिक स्थिति में श्रमिकों की आर्थिक स्थिति में सुधार

प्रबंधन और राजनीतिक सरकार।

8. औद्योगिक उपकरणों को विनियमित करने की दृष्टि से उन पर राज्य द्वारा किया जाने वाला नियंत्रण

उत्पादन और सामंजस्यपूर्ण औद्योगिक संबंधों को बढ़ावा देना।

9. राज्य को स्वयं एक प्रमुख नियोक्ता बनाकर उद्योगों का समाजीकरण या युक्तिकरण

10. जिन उद्योगों में श्रमिक कार्यरत हैं, उनमें उनका मालिकाना हित निहित होना।

औद्योगिक संबंधों के मुख्य पहलू हैं:-

1. श्रम संबंध, यानी संघ और प्रबंधन के बीच संबंध।

2. नियोक्ता-कर्मचारी संबंध, यानी प्रबंधन और कर्मचारियों के बीच संबंध।

3. समूह संबंध, अर्थात् श्रमिकों के विभिन्न समूहों के बीच संबंध।

4. समुदाय या जनसंपर्क, यानी उद्योग और समाज के बीच संबंध।

5. स्वस्थ श्रम-प्रबंधन संबंधों का प्रचार और विकास।

6. औद्योगिक शांति बनाए रखना और औद्योगिक संघर्ष से बचना

7. सच्चे औद्योगिक लोकतंत्र का विकास।

खराब औद्योगिक संबंधों के प्रभाव

खराब औद्योगिक संबंध देश के आर्थिक जीवन पर अत्यधिक वित्ताजनक प्रभाव पैदा करता है। हम

खराब औद्योगिक संबंधों के दुष्परिणामों को निम्नानुसार गिनाया जा सकता है:

1. गुणक प्रभाव: आधुनिक उद्योग और उस मामले के लिए आधुनिक अर्थव्यवस्था हैं

अन्योन्याश्रित. अतः यद्यपि औद्योगिक संघर्ष के कारण प्रत्यक्ष हानि किसी में नहीं होती

एक पौधा बहुत बड़ा नहीं हो सकता है, उसके गुणक प्रभाव के कारण होने वाली कुल हानि

कुल अर्थव्यवस्था हमेशा बहुत बढ़िया होती है।

2. सामान्य गति में गिरावट: खराब औद्योगिक संबंध सामान्य गति पर प्रतिकूल प्रभाव डालते हैं

इतना काम करें कि इष्टतम स्तर से बहुत नीचे काम करें। लागत बढ़ती है. अनुपस्थिति और श्रम

टर्नओवर में वृद्धि. पौधों का अनुशासन टूट जाता है और गुणवत्ता तथा गुण दोनों ही नष्ट हो जाते हैं

उत्पादन प्रभावित होता है।

3. परिवर्तन का प्रतिरोध: गतिशील औद्योगिक स्थिति कमोबेश परिवर्तन की मांग करती है

लगातार. तरीकों में सुधार करना होगा. अर्थशास्त्र का परिचय देना होगा. नया

उत्पादों को डिज़ाइन करना, उत्पादित करना और बाज़ार में उतारना होगा। इनमें से प्रत्येक कार्य

इसमें परिवर्तनों की एक पूरी शृंखला शामिल होती है और यदि ये औद्योगिक हों तो इसका कड़ा विरोध किया जाता है

टकराव।

4. निराश और सामाजिक कीमत: हर आदमी कार्यस्थल पर केवल जीविकोपार्जन के लिए नहीं आता है।

वह अपनी सामाजिक एवं अंहेवादी आवश्यकताओं को भी संतुष्ट करना चाहता है। जब उसे कठिनाई महसूस होती है

इन आवश्यकताओं को पूरा करने में वह निराश महसूस करता है। खराब औद्योगिक संबंधों पर भारी असर पड़ता है

मानवीय हताशा की शर्तें. वे सौहार्द को कम करते हैं और सामाजिक तनाव को बढ़ाते हैं।

औद्योगिक संबंध सुधारने के सुझाव:-

1. प्रबंधन और यूनियन दोनों को प्रत्येक के प्रति रचनात्मक दृष्टिकोण विकसित करना चाहिए

अन्य

2. औद्योगिक संबंध से संबंधित सभी बुनियादी नीतियां और प्रक्रियाएं स्पष्ट होनी चाहिए

संगठन में हर कोई और संघ नेता। कार्मिक प्रबंधक को अवश्य करना चाहिए

सुनिश्चित करें कि उस वर्ग के लोग इन नीतियों को समझेंगे और उनसे सहमत होंगे।

3. कार्मिक प्रबंधक को यूनियन को समझाकर किसी भी अविश्वास को दूर करना चाहिए

कंपनी की सत्यनिष्ठा और उसकी अपनी निष्ठा और ईमानदारी। संदिग्ध, अफवाहें और संदेह

सभी को आराम देना चाहिए.

4. कार्मिक प्रबंधक को श्रमिकों की दोनों के प्रति वफादारी हासिल करने के लिए यूनियन के साथ प्रतिस्पर्धा नहीं करनी चाहिए

संगठन। कई शोध अध्ययन भी दोहरी निष्ठा के विचार की पुष्टि करते हैं। वहाँ है

इस धारणा को त्यागने के लिए मजबूत सबूत कि कोई केवल एक समूह के प्रति निष्ठा रख सकता है।

5. प्रबंधन को सही प्रकार के यूनियन नेतृत्व को प्रोत्साहित करना चाहिए। जबकि यह के लिए नहीं है

प्रबंधन को यूनियन गतिविधियों में हस्तक्षेप करना होगा, या यूनियन नेतृत्व चुनना होगा

कार्रवाई और रवैया सही प्रकार के मिलन को विकसित करने में काफी मदद करेगा

नेतृत्व.

औद्योगिक संबंधों का महत्व:

स्वस्य औद्योगिक संबंध प्रगति की कुंजी हैं। उनके महत्व पर इस प्रकार चर्चा की जा सकती है

अंतर्गत -

1. निर्बाध उत्पादन - औद्योगिक संबंधों का सबसे महत्वपूर्ण लाभ यह है

यह उत्पादन की निरंतरता सुनिश्चित करता है। इसका मतलब है, सभी के लिए निरंतर रोजगार

श्रमिकों के लिए प्रबंधक संसाधनों का पूरी तरह से उपयोग किया जाता है, जिसके परिणामस्वरूप अधिकतम संभव परिणाम प्राप्त होते हैं

उत्पादन। सभी के लिए आय का निर्बाध प्रवाह है। एक का सुचारू रूप से चलना

उद्योग कई अन्य उद्योगों के लिए अत्यंत महत्वपूर्ण है; अन्य उद्योगों के लिए यदि

उत्पाद मध्यस्थ या इनपुट हैं; निर्यातकों को यदि ये निर्यात माल हैं; को

उपभोक्ता और श्रमिक, यदि ये बड़े पैमाने पर उपभोग की वस्तुएं हैं।

2. औद्योगिक विवादों में कमी - अच्छे औद्योगिक संबंध से औद्योगिक विवादों में कमी आती है

विवाद, विवाद बुनियादी मानवीय आग्रहों या प्रेरणाओं की विफलता का प्रतिबिंब हैं

पर्याप्त संतुष्टि या अभिव्यक्ति सुरक्षित करें जो अच्छे औद्योगिक द्वारा पूरी तरह से ठीक हो जाएं

रिश्ते। हड्डतालें, तालाबंदी, धीरे-धीरे आगे बढ़ने की रणनीति, धेराव और शिकायतें इनमें से कुछ हैं

औद्योगिक अशांति के प्रतिबिंब जो औद्योगिक माहौल में उभर नहीं पाते

शांति। यह सहयोग को बढ़ावा देने और उत्पादन बढ़ाने में मदद करता है।

3. उच्च मनोबल - अच्छे औद्योगिक संबंधों से कर्मचारियों का मनोबल बढ़ता है।

कर्मचारी नियोक्ता के हित को ध्यान में रखकर पूरे उत्पादन से काम करते हैं

और कर्मचारी एक ही हैं, अर्थात् उत्पादन बढ़ाना। ऐसा हर कार्यकर्ता महसूस करता है

वह उद्योग के लाभ का सह-मालिक है। नियोक्ता को अपनी बारी में यह एहसास होना चाहिए कि

उद्योग के लाभ उसके लिए नहीं हैं बल्कि उन्हें समान रूप से साझा किया जाना चाहिए

अपने कार्यकर्ताओं के साथ उदारतापूर्वक। दूसरे शब्दों में, विचार और कार्य की पूर्ण एकता है

औद्योगिक शांति की मुख्य उपलब्धि। इससे श्रमिकों का स्थान बढ़ जाता है

समाज और उनका अहंकार संतुष्ट होता है। यह स्वाभाविक रूप से उत्पादन को प्रभावित करता है क्योंकि शक्तिशाली सह-

अकेले सक्रिय प्रयास ही अच्छे परिणाम दे सकते हैं।

4. मानसिक क्रांति - औद्योगिक संबंध का मुख्य उद्देश्य पूर्ण मानसिक क्रांति है

श्रमिकों और कर्मचारियों की क्रांति, औद्योगिक शांति अंततः इसी में निहित है

दोनों के दृष्टिकोण में बदलाव आया। यह रैंकों में नेतृत्व का व्यवसाय है

श्रमिकों, कर्मचारियों और सरकार के बीच सामंजस्य से एक नया रिश्ता कायम करना

सच्चे लोकतंत्र की भावना के साथ। दोनों को स्वयं को भागीदार समझना चाहिए

ऐसी साझेदारी में उद्योग और श्रमिकों की भूमिका को पहचाना जाना चाहिए। पर

दूसरी ओर, श्रमिकों को नियोक्ता के अधिकार को पहचानना होगा। इसका प्रभाव स्वाभाविक रूप से पड़ेगा

उत्पादन पर क्योंकि वे एक-दूसरे के हित को पहचानते हैं।

5. नए कार्यक्रम - श्रमिकों के विकास के लिए नए कार्यक्रम शुरू किए गए हैं

शांति का वातावरण जैसे प्रशिक्षण सुविधाएँ, श्रमिक कल्याण सुविधाएँ आदि बढ़ जाती हैं

श्रमिकों की दक्षता के परिणामस्वरूप कम लागत पर अधिक और बेहतर उत्पादन होता है।

6. अपव्यय में कमी - के आधार पर अच्छे औद्योगिक संबंध कायम रहते हैं

एक दूसरे का सहयोग और मान्यता। इससे उत्पादन बढ़ाने में मदद मिलेगी। की बर्बादी

मनुष्य, सामग्री और मशीनें न्यूनतम हो गई हैं और इस प्रकार राष्ट्रीय हित है

संरक्षित।

इस प्रकार, उपरोक्त चर्चा से यह स्पष्ट है कि अच्छे औद्योगिक संबंध ही उच्चतर का आधार हैं

न्यूनतम लागत और अधिक मुनाफ़े के साथ उत्पादन। इससे श्रमिकों की कार्यकुशलता में भी वृद्धि होती है।

श्रमिकों के कल्याण और मनोबल को बढ़ावा देने के लिए नई-नई परियोजनाएं शुरू की जा सकती हैं

काम पर लोगों की।

नियोजित उत्पादन और वितरण के लिए संगठित अर्थव्यवस्था, जिसका लक्ष्य सामाजिक प्राप्ति है

मालिश का न्याय और कल्याण केवल औद्योगिक वातावरण में ही प्रभावी ढंग से कार्य कर सकता है

शांति। यदि तीव्र राष्ट्रीय विकास और बढ़ा हुआ सामाजिक न्याय दोहरे उद्देश्य हों
हासिल करने के लिए प्रबंधन और श्रम के बीच सामंजस्यपूर्ण संबंध होना चाहिए।

औद्योगिक संबंधों और मानवीय संबंधों के बीच अंतर

"औद्योगिक संबंध" शब्द "मानवीय संबंध" से भिन्न है। औद्योगिक संबंध का तात्पर्य है किसी उद्योग में कर्मचारियों और नियोक्ता के बीच संबंध। मानवीय संबंधों का तात्पर्य है a औद्योगिक संगठनों में अपनाई जाने वाली कार्मिक-प्रबंधन नीति की भावना विकसित करना श्रमिकों में अपनापन उनकी कार्यकुशलता में सुधार लाता है तथा उनके साथ मनुष्य जैसा व्यवहार करता है तथा उन्हें सशक्त बनाता है उद्योग में भागीदार.

औद्योगिक संबंध कानून द्वारा या सामूहिक समझौते द्वारा विनियमित मामलों को कवर करते हैं

कर्मचारी और नियोक्ता। दूसरी ओर, मानवीय संबंधों की समस्याएँ व्यक्तिगत होती हैं चरित्र और कार्यकर्ता के व्यवहार से संबंधित हैं जहां मनोबल और सामाजिक तत्व हैं

प्रबल। मानवीय संबंध दृष्टिकोण कार्मिक दर्शन है जिसे लागू किया जा सकता है

किसी उपक्रम का प्रबंधन। औद्योगिक संबंधों की समस्या को आमतौर पर तीन से निपटाया जाता है

स्तर - उपक्रम का स्तर, उद्योग और राष्ट्रीय स्तर पर। शब्द का सारांश निकालने के लिए

"औद्योगिक संबंध" अधिक व्यापक एवं विस्तृत है तथा "मानवीय संबंध" शब्द का एक भाग है

यह।

औद्योगिक संबंधों के निर्धारण कारक -

अच्छे औद्योगिक संबंध कई प्रकार के कारकों पर निर्भर करते हैं। इनमें से कुछ अधिक स्पष्ट हैं

नीचे दिये गये:

1. औद्योगिक संबंधों का इतिहास - कोई भी उद्यम अपने अच्छे और बुरे इतिहास से बच नहीं सकता

औद्योगिक संबंध। एक अच्छे इतिहास की पहचान आपसी सौहार्दपूर्ण संबंधों से होती है

प्रबंधन और कार्यकर्ता। इसके विपरीत एक खराब इतिहास की विशेषता उग्रवादी हमले हैं

और तालाबंदी। दोनों प्रकार के इतिहास में स्वयं को कायम रखने की प्रवृत्ति होती है। एक बार

उग्रवाद को संचालन के एक तरीके के रूप में स्थापित किया गया है, वहां उग्रवाद की प्रवृत्ति है

जारी रखना। अथवा एक बार सौहार्दपूर्ण संबंध स्थापित हो जाने पर इसकी प्रवृत्ति होती है

सद्ग्राव जारी रहेगा.

2. श्रमिकों की आर्थिक संतुष्टि - मनोवैज्ञानिक मानते हैं कि मानवीय आवश्यकताओं की एक आवश्यकता होती है

निश्चित प्राथमिकता। आवश्यकता नंबर एक जीवित रहने की बुनियादी आवश्यकता है। अधिकांश पुरुषों ने संचालन किया

इस आवश्यकता पर हावी हैं। मनुष्य काम करता है वर्तोंके वह जीवित रहना चाहता है। यही सब है

अविकसित देशों के लिए अधिक जहां श्रमिक अभी भी निर्वाह के तहत जीवन यापन कर रहे हैं

स्थितियाँ। इसलिए श्रमिकों की आर्थिक संतुष्टि एक और महत्वपूर्ण शर्त है

अच्छे औद्योगिक संबंधों के लिए।

3. सामाजिक और मनोवैज्ञानिक संतुष्टि - के सामाजिक और मनोवैज्ञानिक आग्रह की पहचान करना

श्रमिकों के बीच अच्छे औद्योगिक संबंध बनाने की दिशा में एक बहुत ही महत्वपूर्ण कदम है। ए

मनुष्य केवल रोटी से जीवित नहीं रहता। उसकी शारीरिक ज़रूरतों के अलावा और भी कई ज़रूरतें हैं

जिस पर नियोक्ता को भी उचित ध्यान देना चाहिए। एक संगठन एक संयुक्त है

उद्यम में मानवीय और सामाजिक रिश्तों का माहौल शामिल होता है जिसमें प्रत्येक भागीदार होता है

उसे लगता है कि वह अपनी ज़रूरतें पूरी कर रहा है और दूसरों की ज़रूरतों में योगदान दे रहा है। यह

सहायक जलवायु के लिए आर्थिक पुरस्कार के साथ-साथ सामाजिक और मनोवैज्ञानिक पुरस्कार की भी आवश्यकता होती है

प्रबंधन में श्रमिकों की भागीदारी, नौकरी संवर्धन, सुझाव जैसे पुरस्कार

योजनाएं, शिकायतों का निवारण आदि।

4. नौकरी से इतर स्थितियाँ - एक नियोक्ता निश्चित के बजाय पूरे व्यक्ति को नियुक्त करता है

अलग विशेषताएँ, किसी व्यक्ति के सभी लक्षण एक प्रणाली का हिस्सा होते हैं जिससे संपूर्ण व्यवस्था बनती है

आदमी। उनका घरेलू जीवन उनके कामकाजी जीवन से अलग नहीं है और उनकी भावनात्मक स्थिति भी अलग नहीं है

उसकी शारीरिक स्थिति से अलग। इसलिए अच्छे औद्योगिक संबंधों के लिए यह पर्याप्त नहीं है

कि श्रमिक के कारखाने के जीवन का ही उसकी नौकरी से इतर स्थितियों का ध्यान रखा जाना चाहिए

औद्योगिक संबंधों को बेहतर बनाने के लिए भी सुधार किया जाना चाहिए।

5. प्रबुद्ध ड्रेड यूनियन - अच्छे औद्योगिक के लिए सबसे महत्वपूर्ण शर्त

रिलेशन्स एक मजबूत और प्रबुद्ध श्रमिक आंदोलन है जो इसे बढ़ावा देने में मदद कर सकता है

प्रबंधन के हितों को नुकसान पहुंचाए बिना श्रमिक की स्थिति पर यूनियनों को बात करनी चाहिए

कर्मचारी का योगदान और जिम्मेदारी। यूनियनों को श्रमिकों को उत्पादन के लिए प्रोत्साहित करना चाहिए

अधिक, प्रबंधन को अधिक भुगतान करने के लिए राजी करना, महत्वपूर्ण श्रम पर जनता की राय जुटाना

मुद्दे और सरकार को प्रगतिशील श्रम कानून बनाने में मदद करना।

6. प्रबंधन और श्रमिकों के बातचीत कौशल और दृष्टिकोण - प्रबंधन और दोनों

औद्योगिक संबंधों के क्षेत्र में श्रमिकों का प्रतिनिधित्व विभिन्न प्रकार से आता है

प्रशिक्षण, शिक्षा, अनुभव और दृष्टिकोण के संदर्भ में पृष्ठभूमि। ये अलग-अलग हैं

औद्योगिक संबंधों के चरित्र को आकार देने में पृष्ठभूमि प्रमुख भूमिका निभाती है। आम तौर पर

बोलने वाले, अच्छी तरह से प्रशिक्षित और अनुभवी वार्ताकार जो इच्छा से प्रेरित होते हैं

औद्योगिक शांति न्यायपूर्ण लेखन के लिए अनुकूल सौदेबाजी का माहौल बनाती है

न्यायसंगत सामूहिक समझौता, दूसरी ओर, अज्ञानी, अनुभवहीन और बीमार

प्रशिक्षित व्यक्ति असफल हो जाते हैं क्योंकि वे यह नहीं पहचानते कि सामूहिक सौदेबाजी कठिन है

मानव गतिविधि जो लोगों की भावनाओं के साथ-साथ उनकी आर्थिक गतिविधियों से भी संबंधित है

रूचियाँ। इसके लिए सावधानीपूर्वक तैयारी और शीर्ष स्तर की कार्यकारी क्षमता की आवश्यकता होती है। यह नहीं है आमतौर पर किसी आसान तरकीब या नौटंकी से पूरा किया जाता है। पार्टीयों पर भरोसा होना चाहिए और एक दूसरे पर विश्वास। उनमें सहानुभूति होनी चाहिए, यानी उन्हें ऐसा करने में सक्षम होना चाहिए खुले दिमाग से किसी समस्या को विपरीत कोण से देखें। उन्हें लगाना चाहिए स्वयं को दूसरे पक्ष के स्थान पर रखें और फिर समस्या का निदान करें। अन्य जो कारक आपसी विश्वास बनाने में मदद करते हैं वे हैं कानून के प्रति सम्मान और इसकी व्यापकता दृष्टि। दोनों पक्षों को कानूनी और स्वैच्छिक दायित्वों के प्रति पूरा सम्मान दिखाना चाहिए तिल का ताड़ बनाने की प्रवृत्ति से बचना चाहिए।

7. सार्वजनिक नीति एवं कानून:- जब सरकार, कर्मचारी संबंधों को नियन्त्रित करती है औद्योगिक संबंधों को नियंत्रित करने वाली तीसरी प्रमुख शक्ति बन जाती है, जिनमें से पहली दो हैं नियोक्ता और संघ। इन तीनों की तरह मानव व्यवहार और भी जटिल हो जाता है एकल कर्मचारी संबंध स्थिति में बल परस्पर क्रिया करते हैं। बहरहाल, सबमें सरकार देश श्रम कानूनों को लागू करके प्रबंधन-संघ संबंधों में हस्तक्षेप करते हैं इस बात पर ज़ोर देकर कि पूरे समाज के लक्ष्यों को दोनों में से किसी एक से अधिक प्राथमिकता दी जाएगी द पार्टीज़। सरकारी हस्तक्षेप तीन अलग-अलग तरीकों से मदद करता है 1) इससे मदद मिलती है समस्याओं को गंभीर होने से पहले ही पकड़ना और उनका समाधान करना। लगभग सभी सहमत हैं आग लगने से रोकने के लिए बेहतर है कि आग लगने के बाद उसे रोकने का प्रयास किया जाए; 2) यह प्रदान करता है श्रमिकों और नियोक्ताओं को भावनात्मक मुक्ति देने का एक औपचारिक साधन असंतोष; और 3) यह मनमानी और मनमानी पर नियंत्रण और संतुलन के रूप में कार्य करता है प्रबंधन कार्यवाई.

8. बेहतर शिक्षा:- बढ़ते कौशल और शिक्षा कर्मियों की अपेक्षाओं के संबंध में पुरस्कार बढ़ता है। यह सामान्य ज्ञान है कि भारत में औद्योगिक श्रमिक कौन है? आम तौर पर अशिक्षित और बाहरी ट्रेड यूनियन नेताओं द्वारा गुमराह किया जाता है जिनके पास अपनी खुद की कुल्हाड़ी होती है चूर्ण करना। बेहतर श्रमिक शिक्षा ही इस समस्या का समाधान हो सकती है। ये अकेला ही कर सकता है कार्यकर्ताओं को जिम्मेदारी की उचित भावना प्रदान करें, जिसका उन्हें दायित्व है विशेष रूप से संगठन और सामान्य रूप से समुदाय के लिए।

9. उद्योग की प्रकृति:- उन उद्योगों में जहां लागत का बड़ा हिस्सा होता है कुल कलाकारों में से, जब उत्पाद तैयार होता है तो श्रम लागत कम करना महत्वपूर्ण हो जाता है यह कोई आवश्यकता नहीं है और इसलिए, अतिरिक्त लागत वहन करने की बहुत कम संभावना है उपभोक्ता। ऐसे समय में रोजगार के स्तर में गिरावट और मजदूरी में वृद्धि होती है और मजदूरी। इससे श्रमिक दुखी होते हैं और अच्छे औद्योगिक संबंध नष्ट हो जाते हैं।

आज के पेशेवर औद्योगिक संबंध निदेशक, या जिस भी उपाधि से उन्हें नामित किया गया हो, अब नहीं रहे अपने काम को प्रबंधन को वैयक्तिकत करने के रूप में, या किसी कारखाने में एक सामाजिक कार्यकर्ता के रूप में, या एक यूनियन बस्टर के रूप में देखता है, वह अपने विभाग को सभी स्तरों पर प्रबंधन पर्यवेक्षण के सहायक के रूप में देखता है; वह अन्य रखता है अधिकारियों ने नई खोजों, कार्यक्रम के रुझानों और जरूरतों के बारे में जानकारी दी। उसी समय, वह कई केंद्रीकृत सेवाओं के संचालन में कुशल सेवा प्रदान करता है।

एक सफल औद्योगिक संबंध कार्यक्रम कार्मिक दृष्टिकोण को दर्शाता है, जिससे प्रभावित होता है

तीन मुख्य विचार:

क) व्यक्तिगत सोच

बी) नीति जागरूकता और

ग) अपेक्षित समूह प्रतिक्रिया

व्यक्तिगत सोच प्रशासक के लिए संपूर्ण स्थिति पर विचार करना अनिवार्य बना देती है

जिस पर प्रभावित व्यक्ति को रखा जाता है। नीति जागरूकता की निरंतरता के विचार को रेखांकित करती है

प्रबंधन द्वारा लिए गए किसी भी निर्णय का उपचार और पूर्ववर्ती मूल्य; जबकि अपेक्षित था

समूह प्रतिक्रिया किसी व्यक्ति की स्थिति के विरुद्ध समूहों में मानव स्वभाव के बारे में हम जो जानते हैं उसे संतुलित करती है

उस नीति का प्रकाश जो बनाई और कार्यान्वयन की गई है। इन सभी में अलग-अलग

परिस्थितियाँ, वास्तविकता की माँग है कि कार्मिक दृष्टिकोण के तीनों पहलू होने चाहिए

अतीत, वर्तमान और भविष्य के संदर्भ में एक साथ विचार किया जाता है। यह दृष्टिकोण सर्वत्र कायम है

प्रबंधन का स्तर ऊपर से नीचे तक, शीर्ष अधिकारियों और कर्मचारियों से लाइन तक और

पर्यवेक्षी कार्मिक.

औद्योगिक संबंध कार्य का दायरा

औद्योगिक संबंध विभाग में कार्यरत कर्मचारियों को इसकी सीमाओं के बारे में पता होना चाहिए

इसे कार्य करना होगा। औद्योगिक संबंध निदेशक के पास आम तौर पर कई सहायक होते हैं जो उसकी मदद करते हैं

अपने कार्यों को प्रभावी ढंग से निष्पादित करें, और वह आमतौर पर सीधे अध्यक्ष या अध्यक्ष को रिपोर्ट करें

किसी संगठन का निदेशक मंडल.

औद्योगिक संबंध स्टाफ के कार्य हैं -

1. प्रशासन, जिसमें समग्र संगठन, पर्यवेक्षण और समन्वय शामिल है

औद्योगिक संबंध नीतियाँ और कार्यक्रम।

2. बाहरी समूहों और कार्मिक विभागों के साथ-साथ विभिन्न संवर्गों के साथ संपर्क

प्रबंधन कर्मचारियों का.

3. विनियमों, नियमों, कानूनों या आदेशों का मसौदा तैयार करना और उनका निर्माण और व्याख्या करना।

4. नौकरी विश्लेषण, वेतन और मजदूरी की समग्र दिशा सहित स्थिति वर्गीकरण

प्रशासन, वेतन सर्वेक्षण और वेतन कार्यक्रम।

5. श्रमिकों और अन्य कर्मचारियों की भर्ती और रोजगार।

6. रोजगार परीक्षण, जिसमें बुद्धि परीक्षण, यांत्रिक योग्यता परीक्षण और शामिल हैं

उपलब्धि परीक्षण।

7. प्लेसमेंट, इंडक्शन और असाइनमेंट सहित।

8. प्रशिक्षकों, उत्पादन श्रमिकों, फोरमैन और अधिकारियों का प्रशिक्षण।

9. सभी प्रकार की कार्मिक समस्याओं-शैक्षिक, व्यावसायिक, पर कर्मचारी परामर्श।

स्वास्थ्य या व्यवहार संबंधी समस्याएँ।

10. चिकित्सा एवं स्वास्थ्य सेवाएँ।

11. प्राथमिक चिकित्सा प्रशिक्षण सहित सुरक्षा सेवाएँ।

12. समूह गतिविधियाँ, जिनमें समूह स्वास्थ्य बीमा, आवास, कैफेटेरिया कार्यक्रम और शामिल हैं

सामाजिक क्लब।

13. श्रम, प्रबंधन एवं उत्पादन समितियों में सुझाव योजनाएँ एवं उनका उपयोग।

14. कर्मचारी संबंध, विशेषकर प्रतिनिधियों के साथ सामूहिक सौदेबाजी और समझौता

शिकायतें।

15. जनसंपर्क।

16. व्यावसायिक प्रवृत्तियों और कर्मचारी दृष्टिकोण में अनुसंधान और श्रम का विश्लेषण

टर्नओवर।

17. सभी उद्देश्यों के लिए कर्मचारी रिकॉर्ड।

18. संचालन सर्वेक्षण, राजकोषीय अनुसंधान और विश्लेषण का नियंत्रण।

19. लाभ, सेवानिवृत्ति और पेंशन कार्यक्रम।

एक सफल औद्योगिक संबंध कार्यक्रम की कार्यात्मक आवश्यकताएँ

एक सफल औद्योगिक संबंध कार्यक्रम जिन बुनियादी आवश्यकताओं पर आधारित है वे हैं:-

1. शीर्ष प्रबंधन का समर्थन:- चूंकि औद्योगिक संबंध एक कार्यात्मक कर्मचारी सेवा है, इसलिए इसे अवश्य करना चाहिए

अपना अधिकार आवश्यक रूप से लाइन संगठन से प्राप्त करता है। इसे उपलब्ध कराकर यह सुनिश्चित किया गया है

औद्योगिक संबंध निदेशक को राष्ट्रपति को एक शीर्ष प्राधिकारी को रिपोर्ट करना चाहिए,

किसी संगठन का अध्यक्ष या उपाध्यक्ष।

2. सुदृढ़ कार्मिक नीतियाँ:- ये किसी संगठन के व्यवसाय दर्शन का निर्माण करती हैं

इसे अपने मानवीय संबंधों के निर्यायों पर पहुंचने में मार्गदर्शन करें। ऐसी नीतियों का उद्देश्य यह तय करना है,

किसी भी आपातकालीन स्थिति के उत्पन्न होने से पहले, बड़ी संख्या में समस्याओं के बारे में क्या किया जाएगा

किसी संगठन के कामकाज के दौरान हर दिन सामने आते हैं। नीतियाँ तभी सफल हो सकती हैं

जब किसी उद्यम के ऊपर से नीचे तक सभी स्तरों पर उनका पालन किया जाता है।

3. पेशेवरों द्वारा पर्याप्त अभ्यास विकसित किया जाना चाहिए: - क्षेत्र में सहायता के लिए

किसी संगठन की नीतियों का कार्यान्वयन। यदि प्रक्रियाओं की एक प्रणाली आवश्यक है

इरादे को उचित ढंग से कार्य में परिणित किया जाना है। एक की प्रक्रियाएँ और प्रथाएँ

औद्योगिक संबंध विभाग "प्रबंधन का उपकरण" है जो एक पर्यवेक्षक को सक्षम बनाता है

टाइम-कीपर, दर समायोजक, शिकायत रिपोर्टर और योग्यता की अपनी नीकरी से आगे रहें

मूल्यांकनकर्ता

4. विस्तृत पर्यवेक्षी प्रशिक्षण:- संगठनात्मक नीतियों और प्रथाओं को सुनिश्चित करना

औद्योगिक संबंध कर्मचारियों, कार्य पर्यवेक्षकों द्वारा उचित रूप से कार्यान्वित और क्रियान्वित किया गया

उन्हें पूरी तरह से प्रशिक्षित किया जाना चाहिए, ताकि वे कर्मचारियों को इसका महत्व बता सकें

वे नीतियाँ और प्रथाएं। इसके अलावा, उन्हें नेतृत्व आदि में प्रशिक्षित किया जाना चाहिए

संचार.

5. परिणामों का अनुवर्ती:- औद्योगिक संबंध कार्यक्रम की निरंतर समीक्षा आवश्यक है,

ताकि मौजूदा प्रथाओं का उचित मूल्यांकन किया जा सके और उन पर नियंत्रण रखा जा सके

कुछ अवांछनीय प्रवृत्तियाँ, क्या वे स्वयं प्रकट होनी चाहिए। टर्नओवर का अनुवर्ती,

अनुपस्थिति, विभागीय मनोबल, कर्मचारी शिकायतें और सुझाव; वेतन

यह सुनिश्चित करने के लिए प्रशासन आदि को निरंतर अनुसंधान द्वारा पूरक किया जाना चाहिए

जिन नीतियों को अपनाया गया है वे कंपनी और कर्मचारियों की जरूरतों के लिए सबसे उपयुक्त हैं

संतुष्टि। समस्या क्षेत्रों के संकेत निकास साक्षात्कारों, ट्रेड यूनियन मांगों में पाए जा सकते हैं

और प्रबंधन बैठकों में, साथ ही औपचारिक सामाजिक विज्ञान अनुसंधान में भी।

परिप्रेक्ष्य सिद्धांत

औद्योगिक संबंधों के सिद्धांतों का अध्ययन करते समय, तीन प्रमुख दृष्टिकोण विरोधाभासी होते हैं

कार्यस्थल संबंधों की प्रकृति के प्रति उनके दृष्टिकोण में। तीन दृष्टिकोणों को आम तौर पर इस प्रकार वर्णित किया गया है

एकात्मक, बहुलवादी और मार्क्सवादी दृष्टिकोण। कभी-कभी मार्क्सवादी परिप्रेक्ष्य का उल्लेख किया जाता है

संघर्ष मॉडल। प्रत्येक कार्यस्थल संबंधों की एक विशेष धारणा प्रस्तुत करता है और इसलिए

ऐसी घटनाओं को कार्यस्थल संघर्ष के रूप में समझें, ट्रेड यूनियनों और नौकरी विनियमन की भूमिका भिन्न होती है अलग ढंग से।

1. एकात्मक दृष्टिकोण

इकाईवाद में, संगठन को आदर्श के साथ एक एकीकृत और सामंजस्यपूर्ण संपूर्ण माना जाता है "एक खुशहाल परिवार" का, जहां प्रबंधन और स्टाफ के अन्य सदस्य सभी एक समान साझा करते हैं उद्देश्य, आपसी सहयोग पर जोर देना। इसके अलावा, इकाईवाद का एक पितृसत्तात्मक दृष्टिकोण है जहां यह सभी कर्मचारियों की वफादारी की मांग करता है, मुख्य रूप से इसका जोर प्रबंधकीय है और आवेदन पत्र।

नतीजतन, कर्मचारियों के बीच वफादारी के कारण ट्रेड यूनियनों को अनावश्यक माना जाता है संगठनों को परस्पर अनन्य माना जाता है, जहां उद्योग के दो पहलू नहीं हो सकते। टकराव विघटनकारी और आंदोलनकारियों, पारस्परिक घर्षण और के रोगात्मक परिणाम के रूप में माना जाता है संचार में खराबी।

2. बहुलवादी दृष्टिकोण

बहुलवाद में संगठन को शक्तिशाली और भिन्न उप-समूहों से बना माना जाता है, प्रत्येक की अपनी वैध निषाएं और अपने स्वयं के उद्देश्य और नेता हैं। विशेष रूप से, बहुलवादी परिप्रेक्ष्य में दो प्रमुख उप-समूह प्रबंधन और व्यापार हैं यूनियनों

परिणामस्वरूप, प्रबंधन की भूमिका लागू करने और नियंत्रित करने की ओर कम और अधिक द्युक जाएगी अनुनय और समन्वय की ओर, ट्रेड यूनियनों को वैध प्रतिनिधि माना जाता है कर्मचारी; संघर्ष को सामूहिक सौदेबाजी द्वारा निपटाया जाता है और जरूरी नहीं कि इसे एक बुरी चीज के रूप में देखा जाए और, यदि प्रबंधित किया जाए, तो वास्तव में इसे विकास और सकारात्मक परिवर्तन की ओर ले जाया जा सकता है।

3. मार्क्सवादी/कट्टरपंथी परिप्रेक्ष्य

औद्योगिक संबंधों का यह दृष्टिकोण पूँजीवादी समाज की प्रकृति को देखता है, जहां एक है पूँजी और श्रम के बीच हितों का बुनियादी विभाजन, और कार्यस्थल संबंधों को इसके विरुद्ध देखता है यह इतिहास, यह परिप्रेक्ष्य शक्ति और आर्थिक संपदा की असमानताओं को अपनी जड़ों के रूप में देखता है पूँजीवादी आर्थिक व्यवस्था की प्रकृति, इसलिए संघर्ष को अपरिहार्य और व्यापार के रूप में देखा जाता है यूनियनें पूँजी द्वारा उनके शोषण के प्रति श्रमिकों की स्वाभाविक प्रतिक्रिया हैं। जबकि हो सकता है स्वीकृति की अवधि में, मार्क्सवादी दृष्टिकोण यह होगा कि संयुक्त विनियमन की संस्थाएँ होंगी प्रबंधन की स्थिति को सीमित करने के बजाय बढ़ाएं क्योंकि वे पूँजीवाद की निरंतरता का अनुमान लगाते हैं इसे चुनौती देने के बजाय। इस दृष्टिकोण के दो प्रकार हैं - प्रतिपादित निराशावादी दृष्टिकोण। लेनिन, ट्रॉट्स्की और मिशेल तथा मार्क्स और एंगेल्स द्वारा प्रतिपादित आशावादी दृष्टिकोण।

भारत में औद्योगिक संबंध

1991 से पहले, भारत में औद्योगिक संबंध प्रणाली के माध्यम से संघर्षों और विवादों को नियन्त्रित करने की कोशिश की जाती थी

अत्यधिक श्रम विधान. ये श्रम कानून प्रकृति में सुरक्षात्मक थे और व्यापक दायरे को कवर करते थे

कार्यस्थल औद्योगिक संबंधों के पहलुओं जैसे श्रमिकों के स्वास्थ्य और सुरक्षा पर कानून, छंटनी आदि

छंटनी नीतियाँ, औद्योगिक विवाद इत्यादि। इन कानूनों का मूल उद्देश्य था

मजदूरों की रक्षा करें। हालांकि, इन संरक्षणवादी नीतियों ने ऐसा माहौल बनाया जिसके कारण वृद्धि हुई

फर्मों में अकुशलता, अत्यधिक रोजगार और प्रभावकारिता का परिचय देने में असमर्पता। के आने के साथ

वैश्वीकरण, संरक्षणवाद की 40 साल पुरानी नीति भारतीय उद्योग के लिए अपर्याप्त साखित हुई

प्रतिस्पर्धी बने रहे क्योंकि लचीलेपन की कमी ने निर्माताओं के लिए एक गंभीर खतरा पैदा कर दिया है क्योंकि वे

अंतर्राष्ट्रीय बाज़ार में प्रतिस्पर्धा करनी पड़ी।

1992 में उदारीकरण के आगमन के साथ, औद्योगिक संबंध नीति में बदलाव शुरू हुआ। अब

नीति नियोक्ताओं की ओर झुकी हुई थी। नियोक्ताओं ने कार्यबल में कटौती का विकल्प चुना, नीतियाँ पेश कीं

स्वच्छिक सेवानिवृत्ति योजनाओं और कार्यस्थल में लचीलेपन में भी वृद्धि हुई। इस प्रकार, वैश्वीकरण

भारत में औद्योगिक संबंध नीति में बड़े बदलाव लाए गए। परिवर्तनों को संक्षेप में इस प्रकार प्रस्तुत किया जा सकता है

इस प्रकार है:

1. भारत में सामूहिक सौदेबाजी ज्यादातर विकेंद्रीकृत रही है, लेकिन अब उन क्षेत्रों में जहां यह थी

ऐसा नहीं है, विकेंद्रीकरण का पालन करने के लिए भी दबाव का सामना करना पड़ रहा है।

2. कुछ उद्योग घरेलू हालात से निपटने के लिए रोजगार में काफी हद तक कटौती कर रहे हैं

और विदेशी प्रतिस्पर्धा जैसे फार्मास्यूटिकल्स। दूसरी ओर, अन्य उद्योगों में जहां

रोजगार की मांग बढ़ रही है और रोजगार में वृद्धि देखी जा रही है।

3. विस्तारवादी अर्थव्यवस्था में प्रबंधकों और कुशल श्रमिकों की स्पष्ट कमी है।

4. स्थानीय एवं उद्यम स्तर की यूनियनों की संख्या में उल्लेखनीय वृद्धि हुई है

यूनियनों के प्रभाव में कमी।

5. दबाव में कुछ यूनियनें और फेडरेशन संयुक्त मोर्चा बना रहे हैं, जैसे बैंकिंग।

6. एक और प्रवृत्ति यह है कि नियोक्ताओं ने आंतरिक यूनियनों पर जोर देना शुरू कर दिया है यानी बाहरी यूनियनों पर नहीं

संबद्धता

7. मानव संसाधन नीतियाँ और कार्य के रूप उभर रहे हैं जिनमें विशेष रूप से बहु-राष्ट्रीय शामिल हैं

कंपनियाँ, बहु-कौशल, परिवर्तनीय मुआवजा, नौकरी रोटेशन आदि ये नई नीतियाँ हैं

पुरानी प्रथाओं के स्थान पर इसे लागू करना कठिन है क्योंकि संस्थागत ढांचे की अभी भी आवश्यकता है

बदला हुआ।

8. एचआरएम को व्यावसायिक रणनीति के एक प्रमुख घटक के रूप में देखा जाता है।

9. कई उद्योगों में प्रशिक्षण और कौशल विकास पर भी ध्यान दिया जा रहा है।

विशेषकर बैंकिंग और सूचना प्रौद्योगिकी।

10. रोजगार समझौते का मसौदा तैयार करते समय ध्यान देने योग्य विशेष बारें

रोजगार अनुबंध

रोजगार समझौता एक ऐसा समझौता है जो दो पक्षों यानी नियोक्ता के बीच किया जाता है और कर्मचारी। यह एक ऐसा दस्तावेज़ है जो किसी से अपेक्षित जिम्मेदारियों और कर्तव्यों को स्पष्ट करता है कर्मचारी। इसमें नौकरी की प्रोफ़ाइल और शीर्षक का भी वर्णन किया गया है। दस्तावेज़ यह सुनिश्चित करता है कि कर्मचारी को पता है कि संगठन में उसका स्थान क्या है और उससे क्या अपेक्षा की जाती है। रोजगार समझौते इसे ऐसे तरीके से बनाया जाना चाहिए जो सभी कर्मचारियों के लिए उचित और निष्पक्ष हो। यदि इसका पालन किया जाए तो कर्मचारी अपने कार्यों और जिम्मेदारियों को अच्छी तरह से और बिना किसी नकारात्मक भावना के निभाएंगे नियोक्ता। आम तौर पर रोजगार अनुबंधों में "नीतियों और" के केवल अस्पष्ट संदर्भ होते हैं ऐसी प्रक्रियाएँ जिनके लिए कर्मचारी बाध्य होगा। नियोक्ता को कर्मचारी को यह प्रदान करना चाहिए कंपनी की सभी नीतियां और अन्य दस्तावेज़ जो अनुबंध से संबंधित हैं या इसमें संदर्भित हैं अनुबंध।

रोजगार अनुबंध की सामान्य सामग्री निम्नलिखित हैं:

- 1) शामिल पार्टीयों के नाम
- 2) रोजगार की प्रारंभिक तिथि
- 3) नौकरी का शीर्षक और विवरण
- 4) कार्य का स्थान
- 5) काम के घंटे
- 6) परिवीक्षा अवधि
- 7) वेतन
- 8) प्रतिबंधात्मक शर्तें
- 9) छुट्टियाँ
- 10) अन्य जानकारी जैसे कटौतियाँ, अनुमत व्यय, नोटिस अवधि आदि।

रोजगार समझौता दोनों पक्षों के लिए फायदेमंद हो सकता है क्योंकि उन्हें पता होगा कि क्या है उन्हें जो जिम्मेदारियां मिल रही हैं। कर्मचारियों की ओर से उन्हें आश्वासन दिया गया है कि वे ऐसा करेंगे वे अपने द्वारा किए गए कार्य के बदले मुआवजा प्राप्त करने में सक्षम हों। कर्मचारी भी होंगे उन चीज़ों के बारे में स्पष्ट रूप से सूचित किया जाए जो नियोक्ता उनसे करने की अपेक्षा कर रहे हैं। की ओर से नियोक्ताओं को यह आश्वासन दिया जाता है कि उनके कर्मचारियों को उन चीज़ों की अच्छी तरह से जानकारी है जो उन्हें करनी चाहिए करते हैं, साथ ही कंपनी के प्रति उनके दायित्व भी। रोजगार समझौते के माध्यम से, नियोक्ता करेंगे उनके कर्मचारियों द्वारा उन्हें पर्याप्त समय दिए बिना तुरंत नहीं छोड़ा जाएगा कोई ऐसा व्यक्ति जो बाद वाले का स्थान लेगा।

रोजगार समझौते के लाभ नीचे बताए गए हैं:

- रोजगार समझौता उपयोगी है क्योंकि इसमें कर्मचारी की क्षमता पर नियंत्रण होता है
- छुट्टी। नियोक्ता को कर्मचारी का प्रतिस्थापन ढूँढने के लिए अधिक समय दिया जाएगा।
- यदि कर्मचारी को व्यवसाय के बारे में गोपनीय जानकारी दी जाती है, तो निश्चित गोपनीयता अनुबंध में धाराएँ भी शामिल की जा सकती हैं। नियोक्ता कर्मचारी को ऐसा करने से मना कर सकता है व्यक्तिगत लाभ के लिए अर्जित जानकारी का उपयोग या खुलासा करना।
- नियोक्ता कुशल व्यक्तियों को काम करने के लिए लुभाने में भी रोजगार समझौते का उपयोग कर सकते हैं उन्हें। कुछ वादे जैसे लाभ तो मिलेंगे ही साथ ही नौकरी की सुरक्षा भी मिल सकती है व्यक्ति को कंपनी के लिए काम करने के लिए राजी करना अनुबंध में शामिल है।
- कर्मचारी समझौते नियोक्ताओं को अपने कर्मचारियों पर नियंत्रण भी देते हैं।

रोजगार समझौते को अंतिम रूप देने से पहले कुछ महत्वपूर्ण मुद्दों पर ध्यान दिया जाना आवश्यक है

यहाँ नीचे दिए गए हैं:

- कर्मचारियों की दीर्घकालिक आवश्यकता की पहचान करें।
 - कामगार की परिभाषा के अंतर्गत नहीं आने वाले कामगारों और कर्मचारियों की पहचान करना,
 - क्रमशः।
 - अनुबंध तैयार करते समय राज्य के स्थानीय कानूनों को ध्यान में रखा जाना चाहिए
 - नियुक्ति पत्र जारी करें जो रोजगार के नियमों और शर्तों को स्पष्ट रूप से परिभाषित करें।
 - रोजगार अनुबंध, जहां आवश्यक हो, मजदूरी के खंडों के साथ रखे जाने चाहिए,
 - लाभ, गैर-प्रतिस्पर्धा, गोपनीयता, अवधि, समाप्ति आदि।
 - आवश्यकता के आधार पर, कामगारों के लिए निश्चित अवधि के अनुबंध का उपयोग करें।
 - कर्मचारियों को रोजगार के नियम और शर्तें स्पष्ट रूप से बताई जानी चाहिए
- निष्पादन से पहले और बिना किसी अस्पष्टता के मसौदा तैयार किया जाना चाहिए।

कर्मचारी अनुबंध के लिए एक विस्तृत चेकलिस्ट यहां नीचे दी गई है:

1. रोजगार का विवरण

- एक। नियोक्ता और कर्मचारी का पूरा नाम
- बी। नियोक्ता का पता
- सी। कर्मचारी के कार्य का स्थान, और, जहां कर्मचारी की आवश्यकता है या अनुमति है विभिन्न स्थानों पर काम करते हैं
- डी। कार्य का शीर्षक या कार्य की प्रकृति या संक्षिप्त कार्य विवरण
- इ। रोजगार प्रारंभ होने की तिथि

2. वेतन और लाभ

- एक। वेतन/वेतन विवरण

बी। ओवरटाइम काम की दर (यदि ओवरटाइम भुगतान के लिए पात्र है)
सी। कोई अन्य नकद लाभ जिसका कर्मचारी हकदार है
डी। किसी भी प्रकार का भुगतान जिसका कर्मचारी हकदार है और उस भुगतान का मूल्य

(जैसे आवास)

इ। कर्मचारी के पारिश्रमिक से की जाने वाली कोई भी कटौती (जैसे पेंशन /

चिकित्सकीय सहायता)

एफ। भुगतान की विधि और मजदूरी की गणना की विधि
जी। अतिरिक्त लाभ, और कोई भी शर्त जिसके तहत वे लागू होते हैं, उदाहरण के लिए उपलब्धि
लक्षणों को
एच। पेंशन योजना - क्या कोई मौजूद है, और यदि हां तो शर्तें
मैं। वेतन से किसी भी कटौती के लिए मंजूरी, जैसे पेंशन योजना के अलावा अन्य
कानून को चाहिए

3. अनुबंध की प्रकृति

एक। अनुबंध का प्रकार: स्थायी, अस्थायी, निश्चित अवधि
बी। एक अस्थायी अनुबंध की अवधि या एक निश्चित अवधि के अनुबंध की समाप्ति तिथि
सी। रोजगार समाप्त करने के लिए आवश्यक नोटिस की अवधि, या यदि रोजगार के लिए है
निर्दिष्ट अवधि, वह तिथि जब रोजगार समाप्त होना है

4. काम के घंटे

एक। कार्यसप्ताह और कार्यदिवस में घंटों की संख्या. · शेड्यूलिंग की प्रक्रिया.
बी। वैकल्पिक कार्य अनुसूचियाँ
सी। ओवरटाइम और वेतन या क्षतिपूर्ति अवकाश की परिभाषा
डी। ओवरटाइम की अग्रिम सूचना और ओवरटाइम से इंकार करने का अधिकार
इ। स्टाफिंग और कार्यभार मानक।
एफ। भोजन और विश्राम की अवधि.
जी। समयपालन और उपस्थिति आवश्यकताएँ

5. पत्तियां

एक। वार्षिक छुट्टी पात्रता
बी। छुट्टियाँ निर्धारित करने में वरिष्ठता की भूमिका.
सी। छुट्टी लेने से संबंधित शर्तें, जैसे वर्तमान कंपनी की छुट्टियाँ या नोटिस
आवश्यकताएं
डी। किसी अन्य भुगतान अवकाश पात्रता का विवरण

6. अनुशासनात्मक प्रक्रियाएं

एक। अनुशासनात्मक प्रक्रिया का विवरण

बी। ऐसी स्थितियाँ जिनके तहत नियोक्ता अनुबंध समाप्त कर सकता है जैसे सकल

दुराचार

7. शिकायत प्रक्रिया

एक। शिकायत की परिभाषा.

बी। कर्मचारियों को यूनियन प्रतिनिधित्व का अधिकार.

सी। शिकायत प्रक्रिया के प्रत्येक चरण का स्पष्टीकरण और प्रत्येक चरण पर समय सीमा।

8. स्वास्थ्य एवं सुरक्षा

एक। नियोक्ता और कर्मचारी जिम्मेदारियाँ

9. व्यावसायिक जानकारी की सुरक्षा

एक। गोपनीयता आवश्यकताओं का विवरण

बी। इलेक्ट्रॉनिक संचार और इंटरनेट का उपयोग और दुरुपयोग

10. परिवीक्षा अवधि

एक। परिवीक्षा अवधि का उद्देश्य और अवधि

बी। लाभ जो परिवीक्षा अवधि पूरी होने पर प्रभावी होंगे

11. प्रदर्शन मूल्यांकन

एक। मूल्यांकन के लिए मानदंड और आवृत्ति।

12. सेवानिवृत्ति नीति

13. कोर्ड अन्य शर्तें

14. स्वीकृति

एक। स्वीकृति खंड जिसके तहत कर्मचारी हस्ताक्षर करते हैं कि वे अनुबंध को स्वीकार करते हैं

रोज़गार और उसमें स्थितियाँ।

गैर-प्रकटीकरण समझौता/गोपनीयता का अनुबंध

गैर-प्रकटीकरण समझौता दो पक्षों के बीच एक कानूनी समझौता है जहां कंपनी देती है

कर्मचारी को कुछ प्रतिबंधित जानकारी तक पहुंच, कर्मचारी द्वारा इसके प्रकटीकरण को रोकना

तीसरे पक्ष को। प्रतिबंधित जानकारी की गोपनीयता गैर-प्रकटीकरण के माध्यम से सुरक्षित रहती है

समझौता या गोपनीयता समझौता। यदि वर्गीकृत जानकारी को स्थानांतरित किया जाता है

कर्मचारी को मौखिक रूप से यह लिखित रूप में देना होगा कि इस प्रकार संप्रेषित की गई जानकारी सही है

गोपनीय जानकारी जिसके प्रति वह कानूनी रूप से बाध्य है।

गोपनीय जानकारी प्रत्येक व्यवसाय का सार है। ऐसी जानकारी का खुलासा

किसी कंपनी के लिए संभावित रूप से हानिकारक हो सकता है और उसके प्रतिस्पर्धियों को अनुचित लाभ प्रदान कर सकता है।

इसलिए, गोपनीय जानकारी की सुरक्षा अत्यधिक महत्व रखती है। व्यापार में

दुनिया में, गोपनीय जानकारी में वह जानकारी शामिल होती है जो व्यापार या व्यावसायिक रहस्य के रूप में योग्य होती है। ए

व्यापार रहस्य को ऐसी किसी भी जानकारी के रूप में परिभाषित किया गया है जो कंपनी के बाहर ज्ञात नहीं है और जो नहीं है उचित तरीकों से आसानी से पता लगाया जा सकता है, जिससे कंपनी को इसके मुकाबले लाभ मिलता है प्रतिस्पर्धी, कोई भी जानकारी व्यापार रहस्य है या नहीं, यह कई कारकों पर निर्भर करता है, जैसे कि कंपनी के व्यवसाय के बाहर किस हद तक जानकारी ज्ञात है; किस हद तक जानकारी कंपनी के व्यवसाय में शामिल कर्मचारियों और अन्य लोगों को पता है; जानकारी की गोपनीयता की रक्षा के लिए कंपनी द्वारा किए गए उपाय; का मूल्य कंपनी और उसके प्रतिस्पर्धियों को जानकारी; को विकसित करने में खर्च किया गया धन या प्रयास जानकारी; और आसानी से जानकारी को दूसरों द्वारा डुल्सिकेट किया जा सकता है। इसके उदाहरण व्यापार रहस्यों में उत्पादन के वे तरीके शामिल हैं जो पेटेंट द्वारा संरक्षित नहीं हैं, परीक्षण प्रक्रियाएं, प्रक्रियाएं, डिज़ाइन, सूत्र और सॉफ्टवेयर।

यदि यह पाया जाता है कि कर्मचारी द्वारा कार्यालय में रहते हुए प्राप्त गोपनीय जानकारी का दुरुपयोग करने की संभावना है रोजगार, नियोक्ता इस तरह के दुरुपयोग को रोकने के लिए निषेधाज्ञा का हकदार है। हालाँकि, ए पहले से ही हो चुके दुरुपयोग के लिए नियोक्ता को बचाने के लिए निषेधाज्ञा नहीं दी जा सकती। के लिए ऐसे पिछले दुरुपयोग के मामले में नियोक्ता केवल क्षतिपूर्ति का हकदार है; अन्यथा, यह निष्पक्षता के विरुद्ध होगा प्रतियोगिता। निषेधाज्ञा से नियोक्ता को प्रतिस्पर्धात्मक लाभ नहीं मिलना चाहिए उदाहरण के लिए यदि कोई कर्मचारी स्वतंत्र रूप से जानकारी प्राप्त करता है तो कोई निषेधाज्ञा नहीं दी जानी चाहिए बाज़ार से, अतिरिक्त उपायों में लाभ की हानि के लिए क्षतिपूर्ति का पुरस्कार शामिल है नियोक्ता के व्यवसाय में कमी या नियोक्ता की साथ को नुकसान। हालाँकि, ये हैं इस आशय के विस्तृत साक्ष्य के अभाव में अनुमति नहीं दी गई।

गोपनीय जानकारी की सुरक्षा के लिए नियोक्ताओं द्वारा निम्नलिखित कदम उठाए जा सकते हैं:

i. कंपनियों को कर्मचारियों को गोपनीय जानकारी का खुलासा करने से पहले यह सुनिश्चित करना चाहिए कि, a

गैर-प्रकटीकरण समझौता मौजूद है।

द्वितीय, कंपनियों को यह सुनिश्चित करना चाहिए कि जानकारी की गोपनीय प्रकृति स्पष्ट रूप से हो

प्रकटीकरण से पहले कर्मचारियों को सूचित किया गया।

iii. कंपनियों को गोपनीय पहुंच रखने वाले कर्मचारियों की संख्या सीमित करनी चाहिए

किसी भी समय सूचना.

iv. कंपनियों को फाइलों और प्रासंगिक दस्तावेजों को गोपनीय के रूप में चिह्नित करना चाहिए।

v. कंपनियों के पास कंप्यूटर और नेटवर्क के लिए उचित सुरक्षा प्रणालियाँ होनी चाहिए।

पासवर्ड उपलब्ध कराया जाना चाहिए और बार-बार बदला जाना चाहिए।

vi. कंपनियों के पास दस्तावेज़ बनाए रखने और नष्ट करने के लिए उचित नीतियाँ होनी चाहिए।

सातवीं, कंपनियों को गोपनीयता का खुलासा न करने के मानकों को बहुत स्पष्ट रूप से निर्धारित करना चाहिए

कर्मचारी पुस्तिका में जानकारी.

viii. जब कोई कर्मचारी कंपनी छोड़ रहा हो तो कंपनियों को विशेष ध्यान रखना चाहिए।

कर्मचारी को उसके दायित्वों की याद दिलाई जानी चाहिए और सभी गोपनीय जानकारी जमा करने के लिए कहा जाना चाहिए

उसके कब्जे में सामग्री।

नौ. गैर-प्रकटीकरण की संविदा में एक खंड भी शामिल होना चाहिए जिसके तहत कर्मचारी एक के अधीन है

इस दौरान प्राप्त किसी भी गोपनीय जानकारी को नियोक्ता को प्रकट करने का दायित्व

रोजगार, जो कंपनी के लिए एक व्यापार रहस्य की प्रकृति का है लेकिन कंपनी के लिए अज्ञात है

नियोक्ता।

11. महत्वपूर्ण केस कानून

1. प्रशिक्षु अधिनियम, 1961

ए) यूपी राज्य सङ्क परिवहन निगम बनाम यूपी परिवहन निगम शिशु बेरोजगार संघ एआईआर

1995 एससी 1114 = (1995) 2 एससीसी 1 , यह माना गया कि अन्य चीजें समान हैं, एक प्रशिक्षित

सीधी भर्ती पर प्रशिक्षु को प्राथमिकता दी जानी चाहिए। यह भी माना गया कि उसे इसकी आवश्यकता है

रोजगार कार्यालय द्वारा प्रायोजित नहीं किया जाएगा। आयु सीमा में भी छूट दी जा सकती है

प्रशिक्षण अवधि की सीमा। संबंधित संस्थान को व्यक्तियों की एक सूची रखनी चाहिए

पहले से प्रशिक्षित और बीच में प्रशिक्षित प्रशिक्षुओं को प्राथमिकता दी जानी चाहिए

जो वरिष्ठ हैं। - यूपी राज्य विद्युत परिषद बनाम यूपी राज्य 2000 एलएलआर 869 में भी यही दृश्य

(अप्रृष्टा नहीं)

2. संविदा श्रम (विनियमन एवं उन्मूलन) अधिनियम, 1970

ए) स्टील अथॉरिटी ऑफ इंडिया बनाम नेशनल यूनियन वाटर फ्रंट 2001(5) स्केल 626 = 2001 में

एलएलआर 961 = एआईआर 2001 एससी 3527 = जेटी 2001(5) एससी 602 = 2001 IIII सीएलआर 349 = (2001) 7 एससीसी 1 =

2001 एलएलएन 135 = 2001 एआईआर एससीडब्ल्यू 3574 (एससी 5 सदर्शीय संविधान पीठ), यह आयोजित किया गया था

कि केंद्र/राज्य सरकार अनुबंध को समाप्त करने की धारा 10 के तहत अधिसूचना जारी कर सकती है

परामर्श आदि के संबंध में निर्धारित प्रक्रिया का पालन करने के बाद ही प्रसव कराया जाता था

यह भी माना कि यदि ऐसी कोई अधिसूचना जारी भी की जाती है, तो ठेकेदार के साथ कर्मचारी ऐसा करेंगे

यदि संपर्क किया जाए तो कंपनी के रोजगार में स्वचालित रूप से शामिल नहीं किया जाएगा

असली था। हालांकि, कंपनी इन्हें तरजीह देगी। हालांकि, यदि

अनुबंध वास्तविक नहीं था बल्कि मात्र एक दिखावा था, तथाकथित अनुबंध श्रमिक वसीयत

मुख्य नियोक्ता के कर्मचारी के रूप में माना जाना चाहिए।

बी) भारतीय खाद्य निगम श्रमिक संघ बनाम भारतीय खाद्य निगम और अन्य,

1992 एलएलजे (गुजरात) - यह माना गया है कि श्रमिकों को अनुबंध श्रमिक के रूप में नियोजित किया जा सकता है

केवल लाइसेंस प्राप्त ठेकेदारों के माध्यम से, जो धारा 12 के तहत लाइसेंस प्राप्त करेंगे
धारा 7, प्रमुख नियोक्ता को पंजीकरण प्रमाणपत्र प्राप्त करना आवश्यक है।
जब तक इन दोनों शर्तों का अनुबंध श्रम के प्रावधानों के साथ अनुपालन नहीं किया जाता है
अधिनियम आकर्षित नहीं होगा। भले ही इनमें से एक भी शर्त का अनुपालन नहीं किया जाता है
संविदा श्रम अधिनियम के प्रावधान लागू नहीं होंगे। ऐसी स्थिति में जहां दोनों में से कोई एक हो
ये दोनों शर्तें पूरी नहीं होने पर स्थिति एक कर्मकार की होगी
किसी मध्यस्थ द्वारा नियोजित को प्रिसिपल द्वारा नियोजित माना जाता है
नियोक्ता।

3. कर्मचारी भविष्य निधि अधिनियम, 1952

ए) आरपीएफसी बनाम टीएस हरिहरन 1971 लैब आईसी 951 (एससी) में, यह माना गया कि अस्थायी कर्मचारी
यह तय करने के लिए कि अधिनियम लागू होगा या नहीं, इसे नहीं गिना जाना चाहिए।
बी) आरपीएफसी बनाम शिव कुमार जोशी (1996) 4 सीटीजे 805 = 1996 एलएलआर 641 (एनसीडीआरसी 5 सदस्य
बैंच), यह माना गया कि क्षेत्रीय भविष्य निधि आयुक्त प्रदान कर रहा है
अधिनियम के तहत सेवा और इसलिए वह उपभोक्ता संरक्षण अधिनियम के तहत उत्तरदायी है।
आरपीएफसी बनाम शिव कुमार जोशी 1999 एआईआर एससीडब्ल्यू 4456 = 1999(7) रुपये 453 = में पुष्टि की गई
2000 एलएलआर 217 = एआईआर 2000 एससी 331 = 99 कॉम्प कैस 347 = (2000) सीएलए-बीएल सप्लायमेंट 26 = 24
एससीएल 46 (एससी)।

4. ग्रेचुटी भुगतान अधिनियम, 1972

क) उच्चतम न्यायालय द्वारा व्युत्पत्ति संबंधी अर्थ में "ग्रेचुटी" का अर्थ एक उपहार है,
विशेष रूप से प्रदान की गई सेवाओं या प्राप्त उपकारों के बदले में। एआईआर 1970 एससी 919,
दिल्ली क्लॉथ एंड जनरल मिल्स कंपनी लिमिटेड बनाम इसके कर्मचारी।
बी) एआईआर 1960 एससी 251, इंडियन ह्यूम पाइप कंपनी लिमिटेड बनाम टीएस वर्कमेन। ग्रेचुटी होनी चाहिए
किसी भी प्रतिफल से असंबद्ध भुगतान की गई राशि मानी जाती है
उस पर टिके रहने को स्वतंत्र रूप से या बिना दी गई चीज़ माना जाना चाहिए
मुआवजा। इसका आधार किसी कानूनी दायित्व पर नहीं, बल्कि इनाम पर है
प्रशंसा और शालीनता से अभिभूत। लंबी सेवा अपने साथ लेकर चलती है
नियोक्ता से सराहना और उदार वित्तीय सहायता की अपेक्षा
पुनः परीक्षण के बाद की कठिनाइयों से निपटने के लिए।

सी) बी. मोहन रेड्डी बनाम एपीएस को-ऑप.मार्केटिंग फेडरेशन लिमिटेड 1990 के मामले में (1)
एलएलएन 820 में यह माना गया कि ग्रेचुटी अधिनियम का भुगतान नियोक्ता को अधिकृत नहीं करता है
लापरवाही और अनाधिकृतता जैसे किसी भी कारण से कर्मचारी की ग्रेचुटी रोक दी जाएगी
छुटियाँ, सिवाय इसके कि जब किसी जानबूझकर किए गए कार्य के लिए कर्मचारी की सेवाएँ समाप्त कर दी गई हों

चूक या लापरवाही जिसके कारण नियोक्ताओं को कोई क्षति, हानि या विनाश हुआ
संपत्ति या दंगाई या उच्छृंखल व्यवहार के लिए या किसी भी कार्य के लिए जो एक अपराध बनता है
रोजगार के दौरान किया गया नैतिक अधमता से जुड़ा अपराध।

- d) यह बॉम्बे गैस पब्लिक लिमिटेड के मामले में बॉम्बे हाई कोर्ट द्वारा आयोजित किया गया है।
कंपनी वी/एस. पापा अकबर और अन्य. 1990 II एलएलजे 220 कि धारा के प्रावधान। 4 (6) (ए) का
ग्रेच्युटी भुगतान अधिनियम तब तक लागू नहीं होता जब तक कि इसकी समाप्ति न हो
सेवा। केवल यह कहना कि कर्मचारी हड्डताल पर चला गया और इस कारण यह हुआ
कंपनी को भारी नुकसान कर्मचारियों को ग्रेच्युटी देने से इनकार करने का आधार नहीं हो सकता।
- ई) नए अनुबंध के तहत उसी नियोक्ता के तहत पुनः रोजगार के खिलाफ कोई कार्रवाई नहीं होगी
ग्रेच्युटी की अवधारणा - जब कोई कर्मचारी सेवानिवृत्त होता है और ग्रेच्युटी और उतना ही कमाता है
नियोक्ता ऐसे कर्मचारी को नए और नए समझौते के तहत नौकरी की पेशकश करता है
समझौते में ग्रेच्युटी के भुगतान का प्रावधान है, जिससे किसी भी तरह से राहत नहीं मिलेगी
ग्रेच्युटी की अवधारणा के विरुद्ध यदि ऐसी ग्रेच्युटी का भुगतान पहली सेवानिवृत्ति पर किया जाता है - सीआईटी बनाम।
श्रीमती सविताबेन एन. अमीन [1986] 157 आईटीआर 135 (गुजरात)।

12. महत्वपूर्ण संगठन

1. अंतर्राष्ट्रीय श्रम संगठन

अंतर्राष्ट्रीय श्रम संगठन (ILO) संयुक्त राष्ट्र की एक विशेष एजेंसी है
जो श्रमिक मुद्दों से संबंधित है। इसका मुख्यालय जिनेवा, स्विट्जरलैंड में है। इसका सचिवालय -
दुनिया भर में इसके द्वारा नियोजित लोगों को इंटरनेशनल के रूप में जाना जाता है
श्रम कार्यालय।

की संधि के बाद ILO को राष्ट्र संघ की एक एजेंसी के रूप में स्थापित किया गया था
वर्साय, जिसने प्रथम विश्व युद्ध समाप्त किया। युद्ध के बाद पुनर्निर्माण और श्रम की सुरक्षा
प्रथम विश्व युद्ध के दौरान और उसके तुरंत बाद यूनियनों ने कई देशों का ध्यान आकर्षित किया।

पहला वार्षिक सम्मेलन (जिसे अंतर्राष्ट्रीय श्रम सम्मेलन या आईएलसी कहा जाता है)
29 अक्टूबर 1919 को वाशिंगटन डीसी में शुरू हुआ और पहले छह अंतर्राष्ट्रीय श्रम को अपनाया गया
सम्मेलन, जो उद्योग में काम के घटे, बेरोजगारी, मातृत्व से संबंधित थे

सुरक्षा, महिलाओं के लिए रात्रि कार्य, न्यूनतम आयु और युवा व्यक्तियों के लिए रात्रि कार्य उद्योग। प्रमुख फ्रांसीसी समाजवादी अल्बर्ट थॉमस इसके पहले महानिदेशक बने। लीग के निधन के बाद ILO संयुक्त राष्ट्र प्रणाली का सदस्य बन गया 1946. इसके संविधान में, संशोधित रूप में, फिलाडेल्फिया की घोषणा (1944) शामिल है संगठन के लक्ष्य और उद्देश्य. अप्रैल 2009 तक, वर्तमान महानिदेशक जुआन हैं सोमाविया (1999 से)।

अन्य संयुक्त राष्ट्र विशिष्ट एजेंसियों के विपरीत, अंतर्राष्ट्रीय श्रम संगठन के पास है एक त्रिपक्षीय शासकीय संरचना - सरकारें, नियोक्ताओं और श्रमिकों का प्रतिनिधित्व करती है। वर्तमान में 181 सदस्य हैं।

अंतर्राष्ट्रीय श्रम संगठन (ILO) अवसरों को आगे बढ़ाने के लिए समर्पित है महिलाओं और पुरुषों को स्वतंत्रता, समानता की स्थितियों में सभ्य और उत्पादक कार्य प्राप्त करने के लिए, सुरक्षा और मानवीय गरिमा। इसका मुख्य उद्देश्य कार्यस्थल पर अधिकारों को बढ़ावा देना, शालीनता को प्रोत्साहित करना है रोजगार के अवसर, सामाजिक सुरक्षा बढ़ाना और निपटने में संवाद को मजबूत करना काम से संबंधित मुद्दे. सामाजिक न्याय और अंतरराष्ट्रीय स्तर पर मान्यता प्राप्त मानव और को बढ़ावा देने में श्रमिक अधिकार, संगठन अपने संस्थापक मिशन को आगे बढ़ाना जारी रखता है जो कि श्रमिक शांति है समृद्धि के लिए आवश्यक. आज, ILO अच्छी नौकरियों के सृजन को आगे बढ़ाने में मदद करता है विभिन्न प्रकार की आर्थिक और कामकाजी स्थितियाँ जो कामकाजी लोगों और व्यवसायियों को एक प्रदान करती हैं स्थायी शांति, समृद्धि और प्रगति में हिस्सेदारी।

शासी निकाय अंतर्राष्ट्रीय श्रम कार्यालय का कार्यकारी है। यह तीन बार मिलती है एक वर्ष, मार्च, जून और नवंबर में। यह ILO की नीति पर निर्णय लेता है, एजेंडा तय करता है अंतर्राष्ट्रीय श्रम सम्मेलन, के मसौदा कार्यक्रम और बजट को अपनाता है सम्मेलन में प्रस्तुत करने के लिए संगठन, और महानिदेशक का चुनाव करता है। शासी निकाय 28 सरकारी प्रतिनिधियों, 14 कर्मचारियों के समूह से बना है प्रतिनिधि, और 14 नियोक्ता समूह के प्रतिनिधि। सरकारी सीटों में से दस हैं ब्राजील, चीन, फ्रांस, जर्मनी, भारत, इटली, जापान, रूस द्वारा स्थायी रूप से आयोजित किया गया फेडरेशन, यूनाइटेड किंगडम और संयुक्त राज्य अमेरिका। बाकी सरकार प्रतिनिधि हर तीन साल में सरकारी प्रतिनिधियों द्वारा चुने जाते हैं।

13. भारत में श्रम कानून के तहत महत्वपूर्ण प्राधिकरण

1. श्रम एवं रोजगार मंत्रालय, भारत सरकार

श्रम एवं रोजगार मंत्रालय, भारत सरकार की एक शाखा, सर्वोच्च है संबंधित नियमों और विनियमों और कानूनों के निर्माण और प्रशासन के लिए निकाय

भारत में श्रम और रोजगार, श्रम एवं रोजगार मंत्रालय कार्य करता है

श्रम शक्ति भवन, रफी मार्ग, नई दिल्ली

श्रम एवं रोजगार मंत्रालय के मुख्य उद्देश्य निम्नलिखित हैं:

श्रम नीति और कानून; श्रमिकों की सुरक्षा, स्वास्थ्य और कल्याण; की सामाजिक सुरक्षा

श्रम; महिलाओं और बाल श्रमिकों जैसे विशेष लक्षित समूहों से संबंधित नीति;

केंद्रीय क्षेत्र में औद्योगिक संबंध और श्रम कानूनों का प्रवर्तन; न्यायिक निर्णय

केंद्र सरकार औद्योगिक न्यायाधिकरण सह श्रम के माध्यम से औद्योगिक विवादों का निपटारा

न्यायालय और राष्ट्रीय औद्योगिक न्यायाधिकरण।

A. श्रम और रोजगार मंत्रालय का मुख्य सचिवालय

i. औद्योगिक संबंध प्रभाग

ii. बाल एवं महिला श्रम प्रभाग

iii. महानिदेशालय, श्रम कल्याण

iv. आर्थिक एवं सांचियकी प्रभाग

v. अंतर्राष्ट्रीय श्रम मामले अनुभाग

vi. श्रम सम्मेलन अनुभाग

बी. संलग्न कार्यालय

i. मुख्य श्रम आयुक्त (केंद्रीय), नई दिल्ली का कार्यालय (जिसे इस नाम से भी जाना जाता है)।

केंद्रीय औद्योगिक संबंध मशीनरी)

ii. महानिदेशालय, रोजगार एवं प्रशिक्षण, नई दिल्ली

iii. श्रम व्यूरो, चंडीगढ़

iv. महानिदेशालय, फैक्ट्री सलाह सेवा और श्रम संस्थान, बॉम्बे

सी. अधीनस्थ कार्यालय

i. महानिदेशालय, खान सुरक्षा, धनबाद

ii. कल्याण आयुक्त कार्यालय, इलाहाबाद, बैंगलोर, भुवनेश्वर, कलकत्ता,

हैदराबाद, जबलपुर, कर्मा (बिहार) और नागपुर

डी. निर्णयिक निकाय

केंद्र सरकार औद्योगिक न्यायाधिकरण-सह-श्रम न्यायालय संख्या 1 धनबाद (बिहार) और संख्या 1

मुंबई और आसनसोल, कलकत्ता, जबलपुर, नई दिल्ली, चंडीगढ़, कानपुर और बैंगलोर में।

ई. मध्यस्थता निकाय

मध्यस्थता बोर्ड (जेसीएम), नई दिल्ली

एफ. स्वायत्त संगठन

मैं। कर्मचारी भविष्य निधि संगठन, प्रधान कार्यालय - नई दिल्ली

द्वितीय. कर्मचारी राज्य बीमा निगम, प्रधान कार्यालय - नई दिल्ली

iii. वीवीगिरी राष्ट्रीय श्रम संस्थान, नोएडा, (यूपी)

iv. केंद्रीय श्रमिक शिक्षा बोर्ड, नागपुर

2. मुख्य श्रम आयुक्त का संगठन (सीएलसी)

मुख्य श्रम आयुक्त (सी) के संगठन को केंद्रीय औद्योगिक संबंध के रूप में जाना जाता है

रॉयल की सिफारिश के अनुसरण में अप्रैल, 1945 में मशीनरी की स्थापना की गई थी

भारत में श्रम पर आयोग और तब मुख्य रूप से रोकथाम के कर्तव्यों का आरोप लगाया गया था

औद्योगिक विवादों का निपटारा, श्रम कानूनों को लागू करना और कल्याण को बढ़ावा देना

केंद्र सरकार के क्षेत्र में आने वाले उपक्रमों में कामगार।

वर्तमान में 18 क्षेत्र हैं जिनमें से प्रत्येक का नेतृत्व एक क्षेत्रीय श्रम आयुक्त (सी) करता है

मुख्यालय अजमेर, अहमदाबाद, आसनसोल, बैंगलोर, बॉम्बे, भुवनेश्वर,

चंडीगढ़, कोचीन, कलकत्ता, गुवाहाटी, हैदराबाद, जबलपुर, मद्रास, नई दिल्ली, पटना,

नागपुर, धनबाद और कानपुर। इनमें से 14 क्षेत्रों को इसके अंतर्गत रखा गया है

तीन जोनल डिप्टी सीएलसी (सी) और 4 क्षेत्रीय कार्यालयों का पर्यवेक्षण सीधे तौर पर किया जाता है

सीएलसी(सी) का मुख्यालय कार्यालय।

केंद्रीय औद्योगिक संबंध मशीनरी निम्नलिखित अधिनियमों को लागू करने वाली एजेंसी है:

- 1) वेतन भुगतान अधिनियम 1936।
- 2) न्यूनतम वेतन अधिनियम, 1948
- 3) बोनस भुगतान अधिनियम 1965
- 4) समान पारिश्रमिक अधिनियम 1979
- 5) संविदा श्रम (विनियमन और उन्मूलन) अधिनियम, 1970
- 6) बाल श्रम (निषेध और विनियमन) अधिनियम, 1986
- 7) औद्योगिक रोजगार (स्थायी आदेश) अधिनियम 1946
- 8) मातृत्व लाभ अधिनियम, 1961

9) ग्रेच्युटी भुगतान अधिनियम, 1972

10) औद्योगिक विवाद अधिनियम, 1947

मुख्य श्रम आयुक्त के अलावा, केंद्रीय औद्योगिक संबंध मशीनरी

निम्नलिखित अधिकारी शामिल हैं:

iv. सहायक श्रम आयुक्त (केंद्रीय) - सहायक श्रम आयुक्तों के पास है

समान को छोड़कर, ऊपर उल्लिखित सभी अधिनियमों के तहत निरीक्षक घोषित किया गया है

परिश्रमिक अधिनियम, 1979 और ग्रेच्युटी भुगतान अधिनियम, 1972। वे सुलह हैं

औद्योगिक विवाद अधिनियम (धारा 4) के तहत अधिकारी। वे हस्तक्षेप करते हैं और रोकते हैं

औद्योगिक विवादों को सुलझाना और सामंजस्यपूर्ण औद्योगिक संबंध बनाए रखना। एएलसी(सी) हैं

ग्रेच्युटी भुगतान अधिनियम, 1972 (धारा 3) के तहत प्राधिकारियों को भी नियंत्रित करना,

समान परिश्रमिक अधिनियम, 1979 (धारा 7) और पंजीकरण के तहत प्राधिकारी और

अनुबंध श्रम के तहत लाइसेंसिंग अधिकारी (क्रमशः धारा 6 और 11)।

(विनियमन एवं उन्मूलन) अधिनियम, 1970 के भुगतान के तहत नियंत्रक प्राधिकारी के रूप में

ग्रेच्युटी अधिनियम, 1972 (धारा 3), और समान परिश्रमिक अधिनियम, 1979 के तहत प्राधिकारी

(धारा 7), वे इन अधिनियमों के तहत उनके समक्ष दायर दावे के मामलों का फैसला करते हैं।

द्वितीय. श्रम प्रवर्तन अधिकारी (केंद्रीय) - श्रम प्रवर्तन अधिकारी (सी) के पास है

उद्योगों में उपरोक्त सभी अधिनियमों के अंतर्गत निरीक्षक घोषित किये गये हैं।

केंद्रीय क्षेत्र में प्रतिष्ठान। स्वतंत्र कार्यालय वाले सभी अधिकारी भी हैं

औद्योगिक विवाद अधिनियम, 1947 की धारा 4 के तहत सुलह अधिकारी भी हैं

के प्रावधानों के अनुसार रेलवे कर्मचारियों का पर्यवेक्षक घोषित किया गया है

भारतीय रेलवे अधिनियम.

iii. संयुक्त मुख्य श्रम आयुक्त (सी)- संयुक्त। सीएलसी(सी) महत्वपूर्ण औद्योगिक कार्यों को संभालता है

अखिल भारतीय प्रकृति के विवाद। वह औद्योगिक के अंतर्गत अपीलीय प्राधिकारी भी हैं

रोजगार (स्थायी आदेश) अधिनियम।

iv. उप मुख्य श्रम आयुक्त (सी) - उप. सीएलसी(सी), समन्वय के अलावा,

क्षेत्रीय कार्यालयों की निगरानी एवं पर्यवेक्षण भी संभालते हैं

क्षेत्र में प्रभावी ढंग से संदर्भित या समझे गए महत्वपूर्ण औद्योगिक विवाद। उप.

आईई (एसओ) अधिनियम के तहत अपीलीय प्राधिकारी के रूप में सीएलसी (सी) से उत्पन्न होने वाली अपीलों का निपटान करते हैं।

आरएलसी (सी) द्वारा स्थायी आदेशों का प्रमाणीकरण। निर्णय लेने के लिए उप सीएलसी (सी) प्राधिकारी हैं।

समान या समान कार्य की प्रकृति और ठेका श्रमिकों की मजदूरी की स्थिति के मामले

सीएल (आर एंड ए) (केंद्रीय) नियमों के क्रमशः नियम 25 (2) (बी) (ए) और 25 (2) (बी) (बी) के तहत।

v. क्षेत्रीय श्रम आयुक्त - आरएलसी(सी) न्यूनतम वेतन के तहत प्राधिकारी हैं।

कार्यवाही करना। वे निधारित न्यूनतम मजदूरी दर से कम मजदूरी भुगतान के मामलों का निर्णय करते हैं,

उनके समक्ष दायर किया गया, जैसा कि धारा के तहत प्रदान किया गया है। न्यूनतम वेतन अधिनियम के 20. वे हैं।

प्रमाणन के लिए औद्योगिक रोजगार स्थायी आदेश अधिनियम के तहत प्रमाणन अधिकारी
अधिनियम के तहत प्रस्तुत मसौदा स्थायी आदेश। वे अपीलकर्ता हैं
ग्रेच्युटी भुगतान अधिनियम, 1972 और समान पारिश्रमिक अधिनियम, 1976 के तहत प्राधिकरण।
इनमें वर्णित सभी अधिनियमों के तहत इन्हें निरीक्षक भी घोषित किया गया है
उपरोक्त कॉलम (4), समान पारिश्रमिक अधिनियम और ग्रेच्युटी भुगतान अधिनियम को छोड़कर।
क्षेत्र का प्रमुख होने के नाते आरएलसी(सी) न केवल दिन-प्रतिदिन का प्रभारी है
प्रशासन से संबंधित कई वैधानिक कर्तव्यों का भी निर्वहन करना पड़ता है
प्रवर्तन और औद्योगिक संबंध, जिनमें सुलह अधिकारी भी शामिल हैं
औद्योगिक विवाद अधिनियम।

3. श्रम न्यायालय/औद्योगिक न्यायाधिकरण

अधिकांश श्रम विवादों को श्रम न्यायालयों/औद्योगिक न्यायाधिकरणों के माध्यम से भेजा जाता है
संबंधित राज्य सरकार के अधीन श्रम विभाग। श्रम के लिए प्रक्रिया
विवाद श्रम सुलह अधिकारी के समक्ष याचिका दायर करने से शुरू होता है और मामले में मामला संख्या
समझौता संभव है, उक्त अधिकारी शासन को विफलता रिपोर्ट भेजता है। बाद
उक्त रिपोर्ट पर विचार करते हुए, सरकार श्रम को एक संदर्भ भेज सकती है
न्यायालय/औद्योगिक न्यायाधिकरण। कुछ मामलों में, श्रम विवाद सीधे दायर किया जा सकता है
संबंधित न्यायालय।

श्रम न्यायालय ये न्यायालय प्रत्येक जिले में पाए जाते हैं और ये मूल न्यायालय बनाते हैं
वह क्षेत्राधिकार जिसके अंतर्गत विभिन्न श्रम कानून और नियम लागू किए जाते हैं।

अपीलीय श्रम न्यायालय ये अदालतें केवल अपीलों और संशोधनों की सुनवाई करती हैं
के अधीन अधीनस्थ मूल श्रम न्यायालयों एवं अधिकारियों के निर्णय एवं आदेश
विभिन्न श्रम और संबंधित कानूनों के प्रावधान।

क) जब किसी औद्योगिक विवाद को निर्णय के लिए श्रम न्यायालय में भेजा जाता है, तो यह होता है

श्रम न्यायालय का कर्तव्य

- (i) कार्यवाही शीघ्रता से करें, तथा
(ii) इसके तुरंत बाद अपना पुरस्कार उपयुक्त सरकार को प्रस्तुत करना
कार्यवाही का समापन।

बी) हालाँकि, उस समय के संबंध में कोई समय सीमा निर्धारित नहीं की गई है जिसके भीतर

कार्यवाही पूरी करनी होगी, फिर भी, यह अपेक्षा की जाती है कि ये न्यायालय

सिविल न्यायालय की तकनीकी बारीकियों में पड़े बिना अपनी कार्यवाही संचालित करें।

ग) यह माना गया है कि परिसीमा अधिनियम के अनुच्छेद 137 के प्रावधान लागू नहीं होते हैं

विवादों को श्रम न्यायालयों में भेजना। ये अदालतें दी गई राहत को बदल सकती हैं

पिछले वेतन के भुगतान से इनकार करके या पिछले वेतन के भुगतान का भी निर्देश देकर।

न्यायालय शुल्क

श्रम न्यायालयों और औद्योगिक न्यायाधिकरणों के समक्ष दायर याचिकाओं पर कोई न्यायालय शुल्क देय नहीं है।

वे मामले जो औद्योगिक न्यायाधिकरणों के अधिकार क्षेत्र में आते हैं

1. वेतन, भुगतान की अवधि और तरीके सहित
2. प्रतिपूरक एवं अन्य भर्ते
3. काम के घटे और आराम के अंतराल
4. वेतन और छुट्टियों के साथ छुट्टी
5. बोनस, लाभ साझाकरण, भविष्य निधि और ग्रेच्युटी
6. शिफ्ट का स्थायी आदेशों के अनुरूप कार्य न करना
7. ग्रेड द्वारा वर्गीकरण
8. अनुशासन के नियम
9. कामगारों की छँटनी और प्रतिष्ठान बंद करना

वे मामले जो श्रम न्यायालयों के अधिकार क्षेत्र में आते हैं

1. किसी नियोक्ता द्वारा स्थायी आदेशों के तहत पारित आदेश की औचित्य या वैधता
2. स्थायी आदेश का अनुप्रयोग और व्याख्या
3. कामगारों की बर्खास्तगी या बर्खास्तगी, जिसमें पुनः बहाली, या राहत देना शामिल है, कर्मचारियों को गलत तरीके से बर्खास्त किया गया।
4. किसी भी प्रथागत रियायत या विशेषाधिकार को वापस लेना
5. हड्डताल या तालाबंदी की अवैधता या अन्यथा; और
6. औद्योगिक न्यायाधिकरणों को भेजे जाने वाले मामलों को छोड़कर अन्य सभी मामले।

श्रम या औद्योगिक विवादों में न्यायनिर्णयन के चरण

पहला है उपयुक्त सरकार से संदर्भ प्राप्त करना या श्रम दाखिल करना

श्रम न्यायालय में विवाद. अगला कदम प्रबंधन को नोटिस भेजना और उसके बाद है

उनके द्वारा जवाब दाखिल करने के बाद मामला निर्णय के लिए तय हो गया है। चौथा चरण है

पक्षों के साक्ष्य दर्ज करना और दलीलें सुनना।

विवाद का अंतिम निष्कर्ष

पक्षों को सुनने के बाद, श्रम न्यायालय/औद्योगिक न्यायाधिकरण विवाद का फैसला करता है और

कहा गया अंतिम निर्णय पुरस्कार कहलाता है। पुरस्कार की एक प्रति श्रम द्वारा प्रकाशित की जानी है

विभाग नियमानुसार। इसकी प्रतियां संबंधित पक्षों को भी भेजी जाती हैं।

पुरस्कारों का निष्पादन

यदि प्रबंधन पुरस्कार की शर्तों का पालन नहीं करता है, तो कर्मचारी ऐसा कर सकता है

संबंधित सुलह अधिकारी के समक्ष एक आवेदन देकर इसके निष्पादन के लिए प्रार्थना करें।

14. दुनिया भर में श्रम कानून

1. ऑस्ट्रेलिया

ऑस्ट्रेलियाई श्रम कानून में एक अनोखा विकास हुआ है जो इसे अन्य अंग्रेजी से अलग करता है

बोलने का क्षेत्राधिकार।

1904 में "सुलह और मध्यस्थता" को अनिवार्य करते हुए सुलह और मध्यस्थता अधिनियम पारित किया गया था

किसी एक की सीमा से घरे तक फैले औद्योगिक विवादों की रोकथाम और निपटान के लिए

राज्य। 2005 में, वर्कचॉइस अधिनियम ने अनुचित बख्खास्तगी कानूनों को हटा दिया, "नहीं" को हटा दिया

हानि परीक्षण", और श्रमिकों के लिए अपने प्रमाणित समझौते प्रस्तुत करना संभव बना दिया

ऑस्ट्रेलियाई औद्योगिक संबंधों के माध्यम से जाने के बजाय सीधे कार्यस्थल प्राधिकरण को

आयोग। वर्कचॉइस में ऐसे खंड भी थे जिससे श्रमिकों के लिए हड़ताल करना कठिन हो गया,

इससे नियोक्ताओं के लिए अपने कर्मचारियों को व्यक्तिगत कार्यस्थल समझौतों के लिए बाध्य करना आसान हो गया

सामूहिक समझौतों के बजाय, और कार्यस्थल समझौतों से खंडों पर प्रतिबंध लगाना

ट्रेड यूनियनों का समर्थन किया।

कार्यस्थल संबंध अधिनियम 1996, कार्यस्थल संबंध संशोधन अधिनियम द्वारा संशोधित

2005, या वर्कचॉइस, जो मार्च 2006 में लागू हुआ, एक व्यापक परिवर्तन था

ऑस्ट्रेलिया में औद्योगिक संबंध

2. यूनाइटेड किंगडम

यूनाइटेड किंगडम श्रम कानून का वह निकाय है जो अधिकारों और दायित्वों को नियंत्रित करता है यूनाइटेड किंगडम में ट्रेड यूनियन, श्रमिक और नियोक्ता। अक्सर श्रम कानून का भी उल्लेख किया जाता है ऐतिहासिक रूप से मजबूत होने के कारण पिछले चालीस वर्षों में "रोजगार कानून" तेजी से विकसित हुआ है ट्रेड यूनियन आंदोलन और यूनाइटेड किंगडम की यूरोपीय संघ की सदस्यता (तब से)। 1973). अपने वर्तमान स्वरूप में, यह आम कानून के बजाय काफी हद तक क्रानून का प्राणी है। अग्रणी रोजगार कानून कानून में रोजगार अधिकार अधिनियम 1996, रोजगार अधिनियम 2002 शामिल हैं और विभिन्न विधायी प्रावधान लिंग, जाति, विकलांगता के आधार पर भेदभाव को गैरकानूनी बताते हैं। यौन लुधान, और धर्म और 2006 से, उम्र।

रोजगार कानून प्रणाली का संचालन मोटे तौर पर पूरे ब्रिटेन में समान है, हालाँकि इंग्लैंड और वेल्स और स्कॉटलैंड के बीच आम कानून में कुछ अंतर हैं और, इसके अलावा, उचरी आयरलैंड में अतिरिक्त भेदभाव-विरोधी कानून लागू है धर्म, सामुदायिक संबद्धता या राजनीतिक संबद्धता के आधार पर भेदभाव, जो है ग्रेट ब्रिटेन में धार्मिक भेदभाव पर कानूनों से बिल्कुल अलग। श्रम संबंधी कानून ब्रिटेन के हैं

- रोजगार अधिकार अधिनियम, 1996
- कार्यस्थल पर स्वास्थ्य और सुरक्षा आदि अधिनियम, 1974
- राष्ट्रीय न्यूनतम वेतन अधिनियम, 1998
- निश्चित अवधि के कर्मचारी (कम अनुकूल व्यवहार की रोकथाम) विनियम 2002
- समानता अधिनियम, 2006
- लिंग भेदभाव अधिनियम 1975
- समान वेतन अधिनियम 1970
- रोजगार समानता (धर्म या विश्वास) विनियम, 2003
- विकलांगता भेदभाव अधिनियम, 1995
- ट्रेड यूनियन अधिनियम 1871
- ट्रेड यूनियन और श्रमिक संबंध (समेकन) अधिनियम 1992
- रोजगार समानता (आयु) विनियम 2006

3. चीन

पीपुल्स रिपब्लिक ऑफ चाइना में श्रम कानून तेजी से बढ़ने के साथ एक बहुत गर्म मुद्दा बन गया है

कारखानों की संख्या और शहरीकरण की तेज़ गति। मूल श्रम कानून श्रम कानून हैं

पीपुल्स रिपब्लिक ऑफ चाइना (5 जुलाई 1994 को प्रव्यापित) और पीपुल्स रिपब्लिक का कानून

रोजगार अनुबंधों पर चीन की (स्थायी समिति के 28वें सत्र में अपनाया गया)।

10वीं नेशनल पीपुल्स कांग्रेस 29 जून 2007 को, 1 जनवरी 2008 से प्रभावी।

राज्य परिषद, मंत्रिस्तरीय नियम और न्यायिक द्वारा अधिनियमित प्रशासनिक नियम

सुप्रीम पीपुल्स कोर्ट के स्पष्टीकरण विभिन्न से संबंधित विस्तृत नियम निर्धारित करते हैं

रोजगार संबंध के पहलू, चीन में लेबर यूनियन पर सरकार का नियंत्रण है

ऑल चाइन फेडरेशन ऑफ ट्रेड यूनियंस के माध्यम से, जो एकमात्र कानूनी श्रमिक संघ भी है

मुख्य भूमि चीन। हड्डाल औपचारिक रूप से कानूनी है, लेकिन वास्तव में इसकी सख्त मनाही है।

नए 98-अनुच्छेद-लंबे "श्रम अनुबंध कानून" के अनुसार, कम से कम 10 वर्ष के कर्मचारी

खड़े लोग उन अनुबंधों के हकदार हैं जो उन्हें बिना कारण बर्खास्त किए जाने से बचाते हैं।

नए कानून में नियोक्ताओं को कर्मचारियों के सामाजिक सुरक्षा खातों और सेटों में योगदान करने की भी आवश्यकता है

परिवीक्षा पर और ओवरटाइम काम करने वाले कर्मचारियों के लिए वेतन मानक।

चीन का नया श्रम अनुबंध कानून मुख्य रूप से घरेलू कंपनियों को लक्षित करता है जिनके पास श्रमिक नहीं हैं

अनुबंध और जो आम तौर पर चीन के पुराने कानूनों का पालन करने में विफल रहते हैं। विदेशी कंपनियों के पास है

कर्मचारियों के साथ अनुबंध पर हस्ताक्षर करने और उन्हें चीन में वैश्विक स्तर पर लाने का मजबूत ट्रैक रिकॉर्ड

कार्य नियम और पर्यावरण, स्वास्थ्य और सुरक्षा प्रथाएँ।

4. फ्रांस

फ्रांस में पहला श्रम कानून 1884 में पारित वाल्डेक रूसो का कानून था। 1936 के बीच

और 1938 में पॉपुलर फ्रंट ने प्रत्येक वर्ष 12 दिन (2 सप्ताह) का भुगतान अनिवार्य करने वाला कानून बनाया

श्रमिकों के लिए छुटियाँ, और ओवरटाइम को छोड़कर, कार्य सप्ताह को 40 घंटे तक सीमित करने वाला एक कानून।

मई 1968 के संकट के मध्य 25 और 26 मई को ग्रेनेले समझौते पर बातचीत हुई,

कार्य सप्ताह को घटाकर 44 घंटे कर दिया गया और प्रत्येक उद्यम में ट्रेड यूनियन अनुभाग बनाए गए।

न्यूनतम वेतन में भी 25% की वृद्धि की गई। 2000 में तब लियोनेल जोस्पिन की सरकार थी

39 घंटे से घटाकर 35 घंटे का कार्य सप्ताह लागू किया गया। पांच साल बाद, रूढ़िवादी प्रधान

मंत्री डोमिनिक डी विलेपिन ने नया रोजगार अनुबंध (सीएनई) अधिनियमित किया। को संबोधित करते

सीएनई ने फ्रांसीसी श्रम कानूनों में अधिक लचीलेपन की मांग करने वाले नियोक्ताओं की मांगों को हवा दी

ट्रेड यूनियनों और विरोधियों की ओर से यह दावा करते हुए आलोचना की गई कि यह दल को फायदा पहुंचा रहा है

काम। 2006 में उन्होंने प्रथम रोजगार अनुबंध (सीपीई) को पारित करने का प्रयास किया

आपातकालीन प्रक्रिया द्वारा मतदान करें, लेकिन इसका सामना छात्रों और यूनियनों के विरोध से हुआ।

अंततः राष्ट्रपति जैक्स शिराक के पास इसे निरस्त करने के अलावा कोई विकल्प नहीं था।

5. संयुक्त राज्य अमेरिका

संयुक्त राज्य अमेरिका का श्रम कानून राज्य और संघीय कानूनों का एक विविध संग्रह है। संघीय विधान न केवल उन मानकों को निर्धारित करता है जो निजी क्षेत्र में श्रमिकों के संगठित होने के अधिकारों को नियंत्रित करते हैं, बल्कि इस क्षेत्र को विनियमित करने का प्रयास करने वाले अधिकांश राज्य और स्थानीय कानूनों को खत्म कर देता है। संघीय कानून भी संघीय सरकार के कर्मचारियों के लिए अधिक सीमित अधिकार प्रदान करता है। ये संघीय कानून दूसरी ओर, राज्य और स्थानीय सरकारों, कृषि के कर्मचारियों पर लागू न हों श्रमिक या घरेलू कर्मचारी; उन श्रमिकों को प्राप्त कोई वैधानिक सुरक्षा राज्य कानून।

संघीय और राज्य दोनों कानून श्रमिकों को रोजगार भेदभाव से बचाते हैं। अधिकांश क्षेत्रों में कानून के ये दो निकाय ओवरलैप करते हैं; उदाहरण के तौर पर, संघीय कानून राज्य को अपना कानून बनाने की अनुमति देता है जाति, लिंग, धर्म, राष्ट्रीय मूल और उम्र के आधार पर भेदभाव को रोकने वाले क्रानून, जब तक राज्य का कानून संघीय कानून की तुलना में कम सुरक्षा प्रदान नहीं करता। संघीय दूसरी ओर, कानून अधिकांश राज्य क्रानूनों को छूट देता है जो नियोक्ताओं को रोकेंगे कर्मचारियों को पेंशन या अन्य लाभ प्राप्त करने से रोकने के लिए उनके साथ भेदभाव करना या उन अधिकारों का दावा करने के लिए उनके खिलाफ जवाबी कार्रवाई करना।

संघीय कानून राज्य और स्थानीय सरकारों के कर्मचारियों को इसका अधिकार प्रदान नहीं करता है संयुक्त राज्य अमेरिका की सीमा को छोड़कर, संघ की गतिविधियों को संगठित करना या उनमें शामिल होना संविधान उनके बोलने की स्वतंत्रता और संगठन बनाने की स्वतंत्रता के अधिकारों की रक्षा करता है। संविधान सरकारी कर्मचारियों के संलग्न होने के अधिकार को और भी कम सुरक्षा प्रदान करता है सामूहिक सौदेबाजी: जबकि यह सार्वजनिक नियोक्ताओं को कर्मचारियों के खिलाफ जवाबी कार्रवाई करने से रोकता है एक यूनियन बनाने के लिए, उन नियोक्ताओं को उस यूनियन को पहचानने की आवश्यकता नहीं होती है, और इससे भी कम इसके साथ मोलभाव करो।

1938 का निष्पक्ष श्रम मानक अधिनियम (एफएलएसए) न्यूनतम वेतन और ओवरटाइम अधिकार स्थापित करता है अधिकांश निजी क्षेत्र के श्रमिकों के लिए, कई छूटों और अपवादों के साथ। कांग्रेस सरकारी कर्मचारियों को कवर करने के लिए 1974 में अधिनियम में संशोधन किया गया।

कर्मचारी सेवानिवृत्ति आय सुरक्षा अधिनियम फंडिंग के लिए मानक स्थापित करता है नियोक्ताओं द्वारा अपने कर्मचारियों को प्रदान की जाने वाली पेंशन और स्वास्थ्य देखभाल योजनाओं का संचालन।

1993 में पारित परिवार और चिकित्सा अवकाश अधिनियम के तहत नियोक्ताओं को श्रमिक उपलब्ध कराने की आवश्यकता होती है बाहर सप्ताह के अवैतनिक चिकित्सा अवकाश और निरंतर चिकित्सा लाभ कवरेज के साथ करीबी रिश्टेदारों या स्वयं की कुछ चिकित्सीय स्थितियों में भाग लेने के लिए।

व्यावसायिक सुरक्षा और स्वास्थ्य अधिनियम, 1970 में राष्ट्रपति रिचर्ड निक्सन द्वारा हस्ताक्षरित होकर कानून बना, कार्यस्थल सुरक्षा के लिए विशेष मानक बनाता है। अधिनियम में सुरक्षा का भी प्रावधान है "व्हिसलब्लोअर" जो असुरक्षित स्थितियों के बारे में सरकारी अधिकारियों से शिकायत करते हैं श्रमिकों को कुछ हद तक असुरक्षित परिस्थितियों में काम करने से इंकार करने का अधिकार देना परिस्थितियाँ। अधिनियम राज्यों को ओएसएचए का प्रशासन अपने हाथ में लेने की अनुमति देता है अधिकार क्षेत्र, जब तक वे कम से कम श्रमिकों के अधिकारों की सुरक्षा के लिए राज्य कानूनों को अपनाते हैं संघीय कानून के तहत।

1986 का आप्रवासन सुधार और नियंत्रण अधिनियम इसके विरुद्ध संकीर्ण निषेध प्रदान करता है आप्रवासन स्थिति के आधार पर कुछ प्रकार के रोजगार भेदभाव।

श्रमिक समायोजन और पुनर्प्रशिक्षण अधिसूचना अधिनियम, जिसे इसके संक्षिप्त नाम से बैहतर जाना जाता है व्हार्न अधिनियम के तहत नियोक्ता क्षेत्र के नियोक्ताओं को बड़े पैमाने पर छैट्टी के लिए साठ दिन का नोटिस देना आवश्यक है और संयंत्र बंद होना; यह अप्रत्याशित आपात स्थितियों और अन्य के लिए कई अपवादों की अनुमति देता है मामले।

15. ग्रंथ सूची

1. श्रम एवं रोजगार मंत्रालय,

भारत सरकार: <http://labour.nic.in/>

A. श्रम और रोजगार मंत्रालय का मुख्य सचिवालय

सातवीं.

औद्योगिक संबंध प्रभाग: <http://labour.nic.in/jr/welcome.html>

viii.

बाल एवं महिला श्रम प्रभाग: <http://labour.nic.in/cwl/welcome.html>

नौ.

महानिदेशालय, श्रम कल्याण: <http://labour.nic.in/dglw/welcome.html>

एकस। आर्थिक एवं सांस्थिकी प्रभाग

xii.

अंतर्राष्ट्रीय श्रम मामले अनुभाग: <http://labour.nic.in/ilas/welcome.html>

xii.

श्रम सम्मेलन अनुभाग: <http://labour.nic.in/lc/welcome.html>

बी. संलग्न कार्यालय

बी

मुख्य श्रम आयुक्त (केंद्रीय), नई दिल्ली का कार्यालय (केंद्रीय के रूप में भी जाना जाता है)।

औद्योगिक संबंध मशीनरी) : <http://labour.nic.in/clc/welcome.html>

vi.

महानिदेशालय, रोजगार एवं प्रशिक्षण, नई दिल्ली: <http://www.dget.nic.in/>

सातवीं.

श्रम ब्यूरो, चंडीगढ़: <http://labourbureau.nic.in/>

viii.

महानिदेशालय, फैक्टरी सलाह सेवा और श्रम संस्थान, बॉम्बे

सी. अधीनस्थ कार्यालय

- iii. महानिदेशालय, खान सुरक्षा, धनबाद
- iv. कल्याण आयुक्त कार्यालय, इलाहाबाद, बैंगलोर, भुवनेश्वर, कलकत्ता, हैदराबाद, जबलपुर, कर्मा (बिहार) और नागपुर

डी. निर्णायक निकाय

केंद्र सरकार औद्योगिक न्यायाधिकरण-सह-श्रम न्यायालय नंबर 1 धनबाद (बिहार) और नंबर 1 मुंबई और आसनसोल, कलकत्ता, जबलपुर, नई दिल्ली, चंडीगढ़, कानपुर और बैंगलुरु में

ई. मध्यस्थता निकाय

मध्यस्थता बोर्ड (जेसीएम), नई दिल्ली

एफ. स्वायत्त संगठन

- वी. कर्मचारी भविष्य निधि संगठन, प्रधान कार्यालय - नई दिल्ली: <http://www.epfindia.com/>
 - vi. कर्मचारी राज्य बीमा निगम, प्रधान कार्यालय - नई दिल्ली: <http://esic.nic.in/>
 - सातवीं. वीवीगिरी राष्ट्रीय श्रम संस्थान, नोएडा, (यूपी)
 - viii. केंद्रीय श्रमिक शिक्षा बोर्ड, नागपुर
2. अंतर्राष्ट्रीय श्रम संगठन (ILO): <http://www.ilo.org/global/lang--en/index.htm>

रोजगार के लिए समझौता

इस ----- के दिन ----- के बीच एक समझौता किया गया - इसके द्वारा प्रतिनिधित्व किया गया प्रबंध निदेशक ----- (इसके बाद एक भाग का 'नियोक्ता' कहा जाएगा और -----) (इसके बाद अन्य भाग का "कर्मचारी" कहा जाएगा।

1. नियोक्ता प्रशिक्षण के व्यवसाय में लगा हुआ है और व्यावसायिक परिसर का रखरखाव करता है-----

2. नियोक्ता अपने व्यवसाय के लिए ----- के रूप में काम करने के लिए एक उपयुक्त व्यक्ति को नियुक्त करना चाहता है

चिंता;

3. कर्मचारी, दूसरे भाग की पार्टी, के लिए ----- के रूप में सेवा करने के लिए सहमत हो गई है

इसके बाद निर्धारित नियमों और शर्तों पर व्यावसायिक चिंता।

अब यह समझौता गवाह है और पक्षकार इसके साथ-साथ इस प्रकार सहमत हैं:

1. रोजगार देने और रोजगार पाने का समझौता

नियोक्ता एवं द्वारा कर्मचारी को ----- साथ ----- पर नियुक्त कर देता है

कर्मचारी इसके द्वारा ऐसे रोजगार को स्वीकार करता है और उससे सहमत होता है।

2. कर्मचारी के कर्तव्यों का विवरण

नियोक्ता के पर्यवेक्षण और आदेश, सलाह और निर्देश के अधीन,

कर्मचारी ऐसे कर्तव्यों का पालन करेगा जो परंपरागत रूप से ऐसे व्यक्ति द्वारा किया जाता है

व्यावसायिक चिंता में स्थिति, कर्मचारी अतिरिक्त रूप से ऐसे अन्य प्रस्तुत करेगा

असंबंधित सेवाएँ और कर्तव्य जो नियोक्ता द्वारा उसे समय-समय पर सौंपे जा सकते हैं

3. कर्मचारी के कर्तव्यों के पालन का तरीका

कर्मचारी हर समय ईमानदारी, मेहनती और अपनी सर्वोत्तम क्षमता से काम करेगा।

अनुभव और प्रतिभा, वे सभी कर्तव्य निभाते हैं जो उससे अपेक्षित हो सकते हैं

यहां व्यक्ति और निहित शर्तों के अनुसार, उचित संतुष्टि के लिए

नियोक्ता। इस तरह के कर्तव्य उपर्युक्त परिसरों और ऐसे अन्य स्थानों पर प्रदान किए जाएंगे

वह स्थान या स्थान जहां नियोक्ता को सद्ग्रावपूर्वक आवश्यकता होगी या हितों, जरूरतों, व्यवसाय के रूप में,

और नियोक्ता के अवसरों की आवश्यकता होगी या सलाह दी जाएगी।

4. रोजगार की अवधि

रोजगार की अवधि ----- से शुरू होगी और उस तारीख तक जारी रहेगी हालौंकि, कर्मचारी व्यवसायिक संस्था में काम करता है, बशर्ते कि उसे पूर्व समाप्ति की शर्त रखी गई हो इसके खंड 9 में या कर्मचारी द्वारा त्यागपत्र द्वारा। इस्तीफे के मामले में, कर्मचारी नियोक्ता को एक महीने पहले नोटिस देना होगा और ऐसा न करने पर उसे छोड़ देना होगा नोटिस अवधि के लिए वेतन.

5. पारिश्रमिक

नियोक्ता कर्मचारी को प्रदान की गई सेवाओं के लिए ----- का वेतन देगा व्यापारिक चिंता, वेतन का विवरण अनुबंध ए में उल्लिखित है दस्तावेज़। उपरोक्त के अलावा, नियोक्ता खर्चों की प्रतिपूर्ति भी करेगा नियोक्ता के लिए और उसकी ओर से यात्रा करते समय कर्मचारी द्वारा किया गया खर्च नियोक्ता का निर्देश.

6. नियोक्ता के हित के प्रति कर्मचारी की निष्ठा

कर्मचारी अपना सारा समय, ध्यान, ज्ञान और कौशल केवल और विशेष रूप से समर्पित करेगा नियोक्ता के व्यवसाय और हितों के लिए, और नियोक्ता सभी का हकदार होगा लाभ, परिलब्धियां, लाभ, या किसी भी और सभी कार्य से उत्पन्न होने वाले या घटना से संबंधित अन्य मुद्दे, कर्मचारी की सेवाएँ और सलाह। कर्मचारी कार्यकाल के दौरान स्पष्ट रूप से इससे सहमत है इसमें वह भागीदार के रूप में, प्रत्यक्ष या अप्रत्यक्ष रूप से, किसी भी रूप में, या ढंग से, रुचि नहीं रखेगा, अधिकारी, निदेशक, शेयरधारक, सलाहकार, कर्मचारी, या किसी भी अन्य रूप या क्षमता में नियोक्ता के व्यवसाय या किसी संबद्ध व्यापार के समान अन्य व्यवसाय, सिवाय इसके कि कुछ भी नहीं इसमें निहित किसी भी निवेश के कर्मचारी के अधिकार को रोकने या सीमित करने वाला माना जाएगा किसी भी निगम के पूँजी स्टॉक या अन्य प्रतिभूतियों में उसका अधिशेष धन जिसका स्टॉक या प्रतिभूतियाँ सार्वजनिक रूप से स्वामित्व में होती हैं या किसी सार्वजनिक विनियम पर नियमित रूप से कारोबार की जाती हैं।

7. व्यावसायिक जानकारी का खुलासा न करना

कर्मचारी किसी भी समय, किसी भी रूप या तरीके से, प्रत्यक्ष या अप्रत्यक्ष रूप से ऐसा नहीं करेगा किसी व्यक्ति, फर्म या निगम को किसी भी तरीके से प्रकट करना, खुलासा करना या संचार करना किसी भी मामले से संबंधित किसी भी प्रकार, प्रकृति या विवरण की कोई भी जानकारी नियोक्ता के व्यवसाय को प्रभावित करने वाला या उससे संबंधित, जिसमें बिना किसी सीमा के, के नाम शामिल हैं उसके सभी ग्राहक, वह कीमतें जो वह प्राप्त करता है या प्राप्त कर चुका है, या जिस पर वह इसे बेचता है या बेच चुका है उत्पाद, या नियोक्ता के व्यवसाय, उसके तरीके से संबंधित कोई अन्य जानकारी संचालन, या इसकी योजनाएँ, प्रक्रियाएँ, या किसी भी प्रकार, प्रकृति या विवरण के बिना अन्य तारीख

इस बात पर विचार करते हुए कि क्या पूर्वगामी किसी भी या सभी मामलों को गोपनीय माना जाएगा,
सामग्री, या महत्वपूर्ण.

दोनों पक्ष यह निर्धारित करते हैं कि, उनके बीच, उपरोक्त मामले महत्वपूर्ण हैं,
सामग्री, और गोपनीय, और के प्रभावी और सफल आचरण को गंभीर रूप से प्रभावित करते हैं
नियोक्ता का व्यवसाय, और उसकी सद्व्यवहारना, और इस धारा की शर्तों का कोई भी उल्लंघन एक है
इस समझौते का भौतिक उल्लंघन

8. छोड़ो

कर्मचारी पूरे एक महीने की सेवा के लिए एक दिन की छुट्टी का हकदार होगा। अलग
इससे कर्मचारी वर्ष में 15 दिन के चिकित्सा अवकाश का भी हकदार होगा
चिकित्सा अवकाश की अवधि तीन दिन से अधिक होने की स्थिति में चिकित्सा प्रमाण पत्र प्रस्तुत करना।

9. सेवा की समाप्ति

मैं। नियोक्ता बिना किसी पूर्व सूचना के कर्मचारी की सेवाएं समाप्त कर देगा
ध्यान दें, यदि नियोक्ता चिकित्सीय साक्ष्य के आधार पर संतुष्ट है कि कर्मचारी संतुष्ट है
अयोग्य है और बीमारी के कारण काफी समय तक अयोग्य बने रहने की संभावना है
अपने कर्तव्यों के निर्वहन के लिए स्वास्थ्य।

द्वितीय. नियोक्ता बिना किसी पूर्व सूचना के कर्मचारी की सेवाएं समाप्त कर देगा
नोटिस, यदि कर्मचारी किसी भी अधीनता, असंयम, नैतिकता का दोषी पाया जाता है
अधमता या अन्य कदाचार या इनमें से किसी का उल्लंघन या गैर-प्रदर्शन
इन शर्तों के प्रावधान, या यदि अन्यथा कुशल के लिए अनुपयुक्त पाए जाते हैं
अपने कर्तव्यों का पालन.

10. विवाद का निपटारा

कोई भी दावा या विवाद जो इस समझौते से उत्पन्न होता है या इससे संबंधित है, या इसका उल्लंघन है,
मध्यस्थता के प्रावधानों के अनुसार मध्यस्थता द्वारा निपटाया जाएगा
सुलह अधिनियम, 1996 और प्रासंगिक श्रम कानून।

11. छूट या संशोधन केवल लिखित रूप में प्रभावी

इस समझौते या किसी अनुबंध, शर्त या सीमा में कोई छूट या संशोधन नहीं
इसमें निहित तब तक वैध होगा जब तक कि यह लिखित रूप में न हो और होने वाली पार्टी द्वारा विधिवत निष्पादित न किया गया हो
इसके साथ आरोप लगाया। इसके अलावा, किसी छूट या संशोधन का कोई सबूत पेश नहीं किया जाएगा
या पार्टियों के बीच किसी कार्यवाही, मध्यस्थता, या मुकदमेबाजी में साक्ष्य के रूप में प्राप्त किया गया

इस समझौते से उत्पन्न या प्रभावित होने वाले, या किसी भी पक्ष के अधिकार या दायित्व

इसके अंतर्गत, जब तक कि ऐसी कूट या संशोधन लिखित रूप में न हो, जैसा कि पूर्वोक्त रूप से विधिवत निष्पादित किया गया हो।

12. कानून द्वारा शासित समझौता

यह समझौता और निष्पादन यहां और सभी मुकदमे और विशेष कार्यवाही यहां

के राज्य के कानूनों के अनुसार समझा जाएगा

.....

भारत।

13. समझौते का बाध्यकारी प्रभाव

यह समझौता संबंधित पक्षों के लिए बाध्यकारी और लाभकारी होगा

उनके संबंधित उत्तराधिकारी, कानूनी प्रतिनिधि, उत्तराधिकारी और नियुक्त।

जिसको साक्षी मानकर

एक भाग की पार्टी की ओर से और दूसरे भाग की पार्टी की ओर से और इसके द्वारा

ऊपर उल्लिखित दिन, महीने और वर्ष को उनके हाथ में रखें:

1. एक भाग की पार्टी (नियोक्ता) के हस्ताक्षर

2. दूसरे पक्ष (कर्मचारी) की पार्टी के हस्ताक्षर

की उपस्थिति में

1. ----- (नाम, पदनाम एवं पता)

2. ----- (नाम, पदनाम एवं पता)

मध्यस्थता के लिए विवाद

समझौता

बीच में

पार्टियों के नाम;

नियोक्ताओं का प्रतिनिधित्व:

कामगारों/कर्मचारियों का प्रतिनिधित्व:

इसके द्वारा निम्नलिखित विवाद को मध्यस्थता के लिए संदर्भित करने के लिए पार्टियों के बीच सहमति हुई है

..... [यहां मध्यस्थ(ओं) के नाम और पते निर्दिष्ट करें]:

(i) विवाद में विशिष्ट मामले;

(ii) प्रतिष्ठान के नाम और पते सहित विवाद के पक्षों का विवरण

उपक्रम शामिल;

(iii) यदि कर्मचारी स्वयं विवाद में शामिल है तो उसका नाम या संघ का नाम,

यदि कोई हो, तो संबंधित कर्मकार या कर्मकार का प्रतिनिधित्व करना;

(iv) प्रभावित उपक्रम में कार्यरत श्रमिकों की कुल संख्या;

(v) विवाद से प्रभावित या प्रभावित होने की संभावना वाले श्रमिकों की अनुमानित संख्या।

हम इस बात पर भी सहमत हैं कि मध्यस्थों के बहुमत के निर्णय हमारे लिए बाध्यकारी होंगे। मामले में

मध्यस्थों की राय समान रूप से विभाजित है कि वे किसी अन्य व्यक्ति को अंपायर नियुक्त करेंगे

जिसका पुरस्कार हमारे लिए बाध्यकारी होगा।

मध्यस्थ

अपना बनायेगा

(उनके) पुरस्कार की अवधि के भीतर

..... (यहां पार्टियों द्वारा सहमत अवधि निर्दिष्ट करें) या ऐसे अतिरिक्त समय के भीतर

हमारे बीच लिखित रूप से आपसी सहमति से बढ़ाया गया है। यदि पुरस्कार भीतर नहीं दिया जाता है

उपरोक्त अवधि में, मध्यस्थता का संदर्भ स्वतः रद्द हो जाएगा और हम करेंगे

नए सिरे से मध्यस्थता के लिए बातचीत करने के लिए स्वतंत्र रहें।

पार्टियों के हस्ताक्षर.

नियोक्ता का प्रतिनिधित्व.

कर्मकार/प्रतिनिधि कर्मकार

/ कामगार गवाह;

(1)

(2)

में कॉपी:

(i) सहायक श्रम आयुक्त (केंद्रीय), (यहां कार्यालय का पता दर्ज करें

संबंधित स्थानीय क्षेत्र में सुलह अधिकारी)।

(ii) क्षेत्रीय श्रम आयुक्त (केन्द्रीय).....

(iii) मुख्य श्रम आयुक्त (केंद्रीय), नई दिल्ली।

(iv) सचिव, भारत सरकार, श्रम एवं रोजगार मंत्रालय

पुनर्वास (श्रम एवं रोजगार विभाग), नई दिल्ली।