

2023



EPFO

APFC
ASST. PROVIDENT FUND COMMISSIONER
AO/EO
ACCOUNT/ENFORCEMENT OFFICERS



UPSC

सिर्फ 1 Exam सिर्फ 1 material से 1 सीट पक्की



740-88-2-6666

लेबर लॉ

LATEST UPDATES WITH MCQ'S



JOIN
NOW



Selected EPFO Officers Team
YouTube – The Officers adda
Download Android App – ALL Exam tricks



GENERAL CLASSIFICATION OF LAWS UNDER THE HEADS प्रमुखों के तहत कानूनों का सामान्य वर्गीकरण

INDUSTRIAL RELATION औद्योगिक संबंध

1. INDUSTRIAL DISPUTE ACT 1947
औद्योगिक विवाद अधिनियम 1947
2. TRADE UNION ACT 1926
व्यापार संघ अधिनियम 1926

SOCIAL SECURITY सामाजिक सुरक्षा

1. EMPLOYEE'S STATE INSURANCE ACT 1948
कर्मचारी की स्थिति बीमा अधिनियम 1948
2. PAYMENT OF GRATUITY ACT 1972
उपहार भुगतान अधिनियम 1972
3. MATERNITY BENEFIT ACT 1961
मातृत्व लाभ अधिनियम 1961

LABOUR LAWS श्रम कानून

1. FACTORIES ACT 1948
कारखाना अधिनियम 1948
2. PAYMENT OF BONUS ACT 1965
बोनस भुगतान अधिनियम 1965
3. EMPLOYEE'S COMPENSATION ACT 1923
कर्मचारी का मुआवजा अधिनियम 1923

INTERNATIONAL LABOUR ORGANISATION
अंतर्राष्ट्रीय श्रम संगठन

4 NEW
LABOUR CODES

NOTE – MANY MORE



Theofficersadda



allexamtricks



GET IT ON

Google Play

All exam tricks



Allexamstricks



EPFO

APFC



UPSC

Assistant commissioner

LABOUR LAW EPF & MPACT 1952 (LATEST UPDATES + MCQ'S)

2499/-

REGISTER NOW!

UPSC EPFO APFC (GROUP- A) Commissioner

- Only 1 MCQ Based exam
- Normal graduation
- 120 Que. 2hr
- 5400/- GP Direct officer

Why
APFC



- Accurate guidance and material by Selected EPFO officers
- EPFO dedicated single platform in online with best results in last EPFO EO/AO Exam

Why we
Best



- 1st step – complete our syllabus
- 2nd step – revision
- 3rd step- practice practice Selected material

Our
Strategy



180+
Practice and
Revision videos
extra



120+
Special notes
additional



21000+ MCQ
200+ sectional
35 Full mock test

कर्मचारी भविष्य निधि और MP अधिनियम 1952, नवीनतम अपडेट + Mcq's

परिचय-

कर्मचारी भविष्य निधि की स्थापना 1952 में हुई थी और इसलिए इस अधिनियम को कर्मचारी भविष्य निधि और विविध प्रावधान अधिनियम, 1952 के रूप में नामित किया गया है, जो 31 अक्टूबर 2019 से पूरे भारत में, जम्मू और कश्मीर में भी लागू है।

कर्मचारी भविष्य निधि भारत में काम करने वाले कर्मचारियों को देय एक वैधानिक लाभ है। कर्मचारी भविष्य निधि और विविध प्रावधान अधिनियम, 1952 ("अधिनियम") पूरे भारत में लागू है। कर्मचारी भविष्य निधि (EPF) का प्रशासन और प्रबंधन केंद्र सरकार द्वारा स्थापित केंद्रीय न्यासी बोर्ड (CBT) द्वारा किया जाता है जिसमें क्रमशः सरकार, नियोक्ता और कर्मचारी के प्रतिनिधि शामिल होते हैं। कर्मचारी भविष्य निधि संगठन (EPFO) इस बोर्ड की गतिविधियों में सहायता करता है।

कर्मचारी भविष्य निधि की अवधारणा

कर्मचारियों के बेहतर भविष्य को सुरक्षित करने के लिए EPF एक कल्याणकारी योजना है। यह एक वैधानिक लाभ है जो कर्मचारियों को सेवानिवृत्ति के बाद या जब वे सेवाएं छोड़ते हैं तो उन्हें उपलब्ध होता है। मृत कर्मचारियों के मामले में, उनके आश्रित लाभ के हकदार होंगे। कर्मचारी भविष्य निधि योजना (EPF योजना) के तहत नियोक्ता और कर्मचारी दोनों को फंड में अपना योगदान देना होता है। राशि पर अर्जित व्याज सदस्य के भविष्य निधि खाते (PF खाते) में जमा किया जाता है और कर्मचारी को सेवानिवृत्ति या रोजगार से बाहर निकलने के समय उपलब्ध होता है, जैसा भी मामला हो, बशर्ते कुछ शर्तें पूरी हों।

उत्पत्ति –

कुछ निजी कंपनियों के भविष्य निधि को विनियमित करने के लिए 1925 में पारित पहला भविष्य निधि अधिनियम, दायरे में सीमित था। 1929 में, श्रम पर राँयल कमीशन ने औद्योगिक श्रमिकों के लिए भविष्य निधि बनाने की आवश्यकता पर बल दिया। 1948 में आयोजित भारतीय श्रम सम्मेलन में आम तौर पर इस बात पर सहमति बनी थी कि औद्योगिक श्रमिकों के लिए एक वैधानिक भविष्य निधि की शुरूआत की जानी चाहिए। कोयला खान भविष्य निधि योजना 1948 में शुरू की गई थी। इस निधि की सफलता ने अन्य उद्योगों में इसके विस्तार की मांग की।

भारत के संविधान ने 1950 में एक गैर-न्यायसंगत निर्देश अधिनियमित किया, (Art-41) कि राज्य अपनी आर्थिक सामर्थ्य और विकास की सीमाओं के भीतर, काम पाने के, शिक्षा पाने के और बेकारी, बुढ़ापा, बीमारी और निःशक्तता तथा अन्य अनर्ह अभाव की दशाओं में लोक सहायता पाने के अधिकार को प्राप्त कराने का प्रभावी उपबंध करेगा। तदनुसार, 1951 के अंतिम महीनों में कर्मचारी भविष्य निधि अधिनियम द्वारा प्रतिस्थापित किया गया, जो जम्मू और कश्मीर को छोड़कर पूरे भारत में विस्तारित हुआ। कर्मचारी भविष्य निधि योजना, अधिनियम की धारा 5 के तहत बनाई गई, चरणों में पेश की गई और 1 नवंबर 1952 तक पूरी तरह से लागू हो गई। सीमेंट, सिगरेट, इलेक्ट्रिक, मैकेनिकल और सामान्य इंजीनियरिंग उत्पाद, लोहा, स्टील, कागज, और कपड़ा उद्योग अधिनियम से प्रभावित थे। इसके तहत बनाए गए अधिनियमों और योजनाओं को केंद्रीय न्यासी बोर्ड द्वारा प्रशासित किया जाता है, जिसमें केंद्र और राज्य सरकारों के प्रतिनिधि, नियोक्ता और कर्मचारी



Selected EPFO
Officers Team



अब है आपकी बारी

Clear your APFC Exam
Enroll for New Batch now

2499/-

शामिल होते हैं। बोर्ड भारत में संगठित क्षेत्र में लगे कर्मचारियों के लिए अंशदायी भविष्य निधि, पेंशन योजना और बीमा योजना का संचालन करता है। बोर्ड की अध्यक्षता भारत के केंद्रीय श्रम मंत्री करते हैं।

वर्तमान में, अधिनियम के अंतर्गत निम्नलिखित तीन योजनाएँ कार्य कर रही हैं:

1. कर्मचारी भविष्य निधि योजना, 1952
2. कर्मचारी जमा से जुड़ी बीमा योजना, 1976
3. कर्मचारी पेंशन योजना, 1995 (कर्मचारी परिवार पेंशन योजना, 1971 की जगह)

अधिनियम की प्रयोज्यता

- वे सभी कंपनियां जो EPF अधिनियम की अनुसूची 1 के अंतर्गत आती हैं।
- 20 या अधिक कर्मचारियों को नियोजित करने वाले सभी प्रतिष्ठान और थिएटरों के मामले में, 5 या अधिक कर्मचारी।
- उन सभी कर्मचारियों पर जिनकी आय (बेसिक + डीए) 15000 या उससे कम है।
- एक बार जब कोई संस्था इस योजना के अंतर्गत आती है तो कर्मचारियों की संख्या कम होने पर भी वह योजना के अंतर्गत आ जाएगी।

EPF अधिनियम निम्नलिखित मामलों में लागू नहीं होगा।

- कोई भी सहकारी समिति जिसमें 50 से कम व्यक्ति काम कर रहे हैं और बिना बिजली की मदद के काम किया जा रहा है।
- केंद्र या राज्य सरकारों द्वारा स्थापित कोई भी संस्था जिसकी अपनी भविष्य निधि योजना हो।

योगदान की दर

कर्मचारी का योगदान: मासिक वेतन का 12%

यदि प्रतिष्ठान में कर्मचारियों की संख्या 20 से कम हो तो अंशदान की दर 10% होगा।

योजना का नाम	कर्मचारी अंशदान	नियोक्ता अंशदान	Ac No.
कर्मचारी भविष्य निधि	12%	3.67%	01
कर्मचारी पेंशन योजना	0	8.33%	10
कर्मचारी जमा से जुड़ा बीमा	0	0.50%	21
EPF प्रशासनिक शुल्क	0	0.50%	02

फायदा –

1. **कर मुक्त बचत:** आयकर अधिनियम की धारा-80C के तहत PF में निवेश और 5 साल बाद या परिपक्तता के बाद पैसे निकालने पर मिलने वाले ब्याज पर कोई आयकर नहीं लगेगा।
2. **उच्च ब्याज दर:** PF में किए गए निवेश की ब्याज दर सबसे अधिक होती है। @ 8 +%
3. **रिटायरमेंट** के बाद PF फंड में जमा की गई पूरी रकम मिल जाती है और 10 साल से ज्यादा की सेवा अवधि होने पर पेंशन का भी प्रावधान है।



Selected EPFO
Officers Team



अब है आपकी बारी

Clear your APFC Exam
Enroll for New Batch now



4. **आपातकाल** : मौत, शादी, भवन निर्माण, होम लोन, हेल्थ इमरजेंसी जैसी आपात स्थिति में PF फंड निकाला जा सकता है।

5. **आय का कोई साधन नहीं होने की स्थिति में**: किसी भी कारण से नौकरी छोड़ने के बाद 2 महीने तक दूसरी नौकरी न मिलने की स्थिति में PF फंड निकाला जा सकता है।

6. **सार्वभौमिक पहुँच** : सार्वभौमिक खाता संख्या प्राप्त होने के बाद PF खाते को एक नियोक्ता से दूसरे में आसानी से स्थानांतरित किया जा सकता है। यह EPF में योगदान करने वाले कर्मचारी को आवंटित 12 अंकों की संख्या है। यह कर्मचारी के जीवन भर समान रहता है। यह नौकरी के परिवर्तन के साथ नहीं बदलता है।

7. 2022 तक सभी भारतीयों के लिए आवास के माननीय प्रधान मंत्री के दृष्टिकोण को प्राप्त करने के लिए EPFO सदस्यों के लिए आवास योजना।

8. पेंशन / निवृत्ति, विकलांगता, उत्तरजीवी, विधवा, बच्चों के लिए मासिक लाभ।

9. निःशक्तता पर न्यूनतम पेंशन।

कर्मचारी जमा लिंक बीमा योजना (EDLI), 1976-

मृत्यु के समय योजना के सदस्य रहे कर्मचारी की मृत्यु होने पर अधिकतम 7 लाख लाभ होगा

EPF और MP अधिनियम 1952 महत्वपूर्ण धाराएं-

1. संक्षिप्त शीर्षक, विस्तार और आवेदन।

2. परिभाषाएँ।

2A. सभी विभागों और शाखाओं को शामिल करने के लिए स्थापना।

3. ऐसे प्रतिष्ठान पर अधिनियम लागू करने की शक्ति जिसका किसी अन्य प्रतिष्ठान के साथ समान भविष्य निधि है

4. अनुसूची I में जोड़ने की शक्ति।

5. कर्मचारी भविष्य निधि योजनाएं।

5A. केन्द्रीय बोर्ड।

5AA. कार्यकारी समिति।

5B. राज्य बोर्ड।

5C. न्यासी मंडल का निगमित निकाय होना।

5D. अधिकारियों की नियुक्ति।

5DD. केन्द्रीय बोर्ड या उसकी कार्यकारी समिति या राज्य बोर्ड के अधिनियमों और कार्यवाहियों का कठिपय आधारों पर अविधिमान्य न होना।



Selected EPFO
Officers Team



अब है आपकी बारी

Clear your APFC Exam
Enroll for New Batch now

2499/-

5E. प्रतिनिधि मंडल।

6. योगदान और मामले जो योजनाओं में प्रदान किए जा सकते हैं।

6A. कर्मचारी पेंशन योजना।

6C. कर्मचारी जमा से जुड़ी बीमा योजना।

7. योजना का संशोधन।

7A. नियोक्ताओं से देय धन का निर्धारण।

7B. धारा 7A के तहत पारित आदेशों की समीक्षा।

7C. बची हुई राशि का निर्धारण।

7D. न्यायाधिकरण।

7I. ट्रिब्यूनल में अपील।

7J. न्यायाधिकरण की प्रक्रिया।

7K. अपीलकर्ता का विधि व्यवसायी और सरकार आदि की सहायता लेने का अधिकार, प्रस्तुत करने वाले अधिकारियों को नियुक्त करने का।

7L. न्यायाधिकरण के आदेश।

7-O. अपील दायर करने पर देय राशि जमा करना।

7P. न्यायाधिकरण को कुछ आवेदनों का स्थानांतरण।

7Q. नियोक्ता द्वारा देय ब्याज।

8. नियोक्ताओं से देय धन की वसूली का तरीका।

8A. नियोक्ताओं और ठेकेदारों द्वारा धन की वसूली।

8B. वसूली अधिकारी को प्रमाण पत्र जारी करना।

8C. वसूली अधिकारी जिसे प्रमाण पत्र अग्रेषित किया जाना है।

8D. प्रमाण पत्र की वैधता और उसमें संशोधन।

8E. प्रमाण पत्र और उसके संशोधन या वापसी के तहत कार्यवाही पर रोक।

8F. वसूली के अन्य तरीके।

8G. आयकर अधिनियम के कुछ प्रावधानों को लागू करना।

9. 1922 के अधिनियम 11 के तहत मान्यता प्राप्त निधि।

10. कुर्की के खिलाफ सुरक्षा



Selected EPFO
Officers Team



अब है आपकी बारी

Clear your APFC Exam
Enroll for New Batch now

2499/-

11. अन्य ऋणों पर योगदान के भुगतान की प्राथमिकता।
12. नियोक्ता को वेतन आदि में कटौती नहीं करनी चाहिए।
13. निरीक्षक।
14. दंड।
- 14A. कंपनियों द्वारा अपराध।
- 14B. हजारों वसूल करने की शक्ति।
- 14C. आदेश देने की न्यायालय की शक्ति।
15. मौजूदा भविष्य निधि से संबंधित विशेष प्रावधान।
16. कुछ स्थापनों पर अधिनियम का लागू न होना।
- 16A. भविष्य निधि खातों को बनाए रखने के लिए कुछ नियोक्ताओं को अधिकृत करना।
17. छूट देने की शक्ति।
- 17A. खातों का स्थानांतरण।
- 17B. स्थापना के हस्तांतरण के मामले में दायित्व।
18. सन्दावपूर्वक की गई कार्रवाई का संरक्षण।
- 18A. प्राधिकारियों और निरीक्षक का लोक सेवक होना।
19. शक्तियों का प्रत्यायोजन।
20. केंद्र सरकार को निर्देश देने की शक्ति।
21. नियम बनाने की शक्ति।
22. कठिनाइयों को दूर करने की शक्ति।

नवीनतम अपडेट-

- 1- आत्मानिर्भर भारत रोजगार योजना (ABRY)
- 2- प्रधानमंत्री श्रम योगी मान-धन (PM - SYM)
- 3- प्रधानमंत्री रोजगार प्रोत्साहन योजना (PMR PY)
- 4- सामाजिक सुरक्षा कोड 2020 (अलग PDF फाइल)



Selected EPFO
Officers Team



अब है आपकी बारी

Clear your APFC Exam
Enroll for New Batch now

2499/-

आत्मानिर्भर भारत रोजगार योजना (ABRY)

उद्देश्य :

आत्मानिर्भर भारत 3.0 पैकेज के हिस्से के रूप में केंद्र सरकार ने COVID-19 स्वास्थ्य लाभ चरण के दौरान नए रोजगार के अवसरों के सुजन को प्रोत्साहित करने के लिए EPFO के साथ पंजीकृत प्रतिष्ठानों के नियोक्ताओं को बेरोजगार व्यक्तियों की भर्ती के लिए सहायता प्रदान करने के लिए आत्मानिर्भर भारत रोजगार योजना (ABRY) शुरू की, जिसमें बेरोजगारों को फिर से रोजगार दिया गया था, जो इस दौरान बेरोजगार हो गए थे। कोविड -19 महामारी की दूसरी लहर के कारण हुए व्यवधान को ध्यान में रखते हुए, केंद्र सरकार ने पंजीकरण की वैधता अवधि 31.03.2022 तक बढ़ा दी है।

प्रोत्साहन की प्रकृति और पैमाना :

- EPFO पंजीकृत प्रतिष्ठानों के नियोक्ताओं और उनके नए कर्मचारियों के लिए प्रोत्साहन, जिनका मासिक वेतन रु.15000/- से कम है।
- प्रोत्साहन कर्मचारियों और नियोक्ता दोनों के योगदान के भुगतान की सूचना है अर्थात् स्था. में नए कर्मचारियों के वेतन का 24%। 1000 कर्मचारियों तक और कर्मचारी के ईपीएफ योगदान को नियोजित करना यानी नए कर्मचारियों के स्थापत्य में वेतन का 12%। 1000 से अधिक कर्मचारियों को रोजगार।
- प्रोत्साहन केंद्र सरकार द्वारा नए कर्मचारियों के UANs में अग्रिम ऋण द्वारा देय है।

वैधता अवधि:

- पात्र नियोक्ताओं और नए कर्मचारियों के पंजीकरण के लिए
 - 1 अक्टूबर, 2020 से
 - 30 जून, 2021 तक। केंद्र सरकार ने पंजीकरण की वैधता अवधि 9 महीने बढ़ाकर 31.03.2022 तक कर दी है।
- प्रोत्साहन भुगतान के लिए EPF अंशदान की सूचना नए कर्मचारियों के पंजीकरण की तारीख से 24 वेतन माह



Selected EPFO
Officers Team



अब है आपकी बारी

Clear your APFC Exam
Enroll for New Batch now

2499/-

प्रधान मंत्री श्रम योगी मान-धन (PM - SYM)

- असंगठित कामगारों के लिए पेंशन योजना

यह योजना असंगठित श्रमिकों (UW) के वृद्धावस्था संरक्षण और सामाजिक सुरक्षा के लिए है, जो ज्यादातर रिक्षा चालक, स्टीट वेंडर, मिड-डे मील वर्कर, हेड लोडर, ईंट भट्ठा श्रमिक, मोची, कूड़ा बीनने वाले, घरेलू कामगार, वॉशर के रूप में लगे हुए हैं। पुरुष, घर-आधारित श्रमिक, स्वयं के खाते के श्रमिक, कृषि श्रमिक, निर्माण श्रमिक, बीड़ी श्रमिक, हथकरघा श्रमिक, चमड़ा श्रमिक, दृश्य-श्रव्य श्रमिक या इसी तरह के अन्य व्यवसायों में।

पात्रता मापदंड

एक असंगठित कार्यकर्ता (UW) होना चाहिए
प्रवेश आयु 18 से 40 वर्ष के बीच

मासिक आय 15000 रुपये या उससे कम

नहीं होना चाहिए

संगठित क्षेत्र में कार्यरत (EPF/NPS/ESIC की सदस्यता)

एक आयकर दाता

उसके पास होना चाहिए

1. आधार कार्ड

2. IFSC के साथ बचत बैंक खाता / जन धन खाता संख्या

विशेषताएं: यह एक स्वैच्छिक और अंशदायी पेंशन योजना है, जिसके तहत ग्राहक को 60 वर्ष की आयु प्राप्त करने के बाद 3000/- रुपये प्रति माह की न्यूनतम सुनिश्चित पेंशन प्राप्त होगी और यदि ग्राहक की मृत्यु हो जाती है, तो लाभार्थी का जीवनसाथी हकदार होगा। पेंशन का 50% परिवार पेंशन के रूप में प्राप्त करें। परिवारिक पेंशन केवल पति या पत्नी पर लागू होती है।

नामांकन प्रक्रिया: असंगठित श्रमिक को निकटतम सामान्य सेवा केंद्र (CSC) का दौरा करना होगा और स्व-प्रमाणन के आधार पर आधार कार्ड और बचत बैंक / जन-धन खाता संख्या का उपयोग करके PM-SYM के लिए नामांकित होना होगा। पहली सदस्यता का भुगतान अगले महीने से नकद और ऑटो डेबिट में किया जाएगा। बाद में, सुविधा प्रदान की जाएगी जहाँ UW, PM-SYM वेब पोर्टल पर भी जा सकता है या स्व-प्रमाणन के आधार पर आधार संख्या / बचत बैंक खाता / जन-धन खाता संख्या का उपयोग करके मोबाइल ऐप और स्व-पंजीकरण डाउनलोड कर सकता है।

नामांकन एजेंसियां: नामांकन देश के सभी सामान्य सेवा केंद्रों द्वारा किया जाएगा।

सुविधा केंद्र: राज्य और केंद्र सरकार के सभी श्रम कार्यालय, एलआईसी के सभी शाखा कार्यालय, ईएसआईसी / ईपीएफओ के कार्यालय असंगठित श्रमिकों (यूडब्ल्यू) को योजना, इसके लाभों और इसके बारे में पूरी जानकारी देने के लिए सुविधा केंद्र के रूप में कार्य करेंगे। उनके सुविधा डेस्क/सहायता डेस्क पर अपनाई जाने वाली प्रक्रिया।

निकास और निकासी: की रोजगार योग्यता की कठिनाइयों और अनिश्चित प्रकृति को ध्यान में रखते हुए असंगठित श्रमिकों (UW), योजना के निकास प्रावधानों को लचीला रखा गया है।

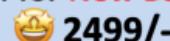


Selected EPFO
Officers Team



अब है आपकी बारी

Clear your APFC Exam
Enroll for New Batch now



(i) यदि वह 10 वर्ष से कम की अवधि के भीतर योजना से बाहर निकलता है, तो लाभार्थी के अंशदान का हिस्सा ही उसे बचत बैंक ब्याज दर के साथ वापस किया जाएगा।

(ii) यदि ग्राहक 10 वर्ष या उससे अधिक की अवधि के बाद लेकिन 60 वर्ष की आयु से पहले बाहर निकलता है, लाभार्थी के अंशदान के हिस्से के साथ संचित ब्याज जो कि वास्तव में निधि द्वारा अर्जित किया गया है या बचत बैंक ब्याज दर पर जो भी अधिक हो।

(iii) यदि किसी लाभार्थी ने नियमित योगदान दिया है और किसी भी कारण से उसकी मृत्यु हो गई है, तो उसका जीवनसाथी नियमित योगदान का भुगतान करके योजना को जारी रखने का हकदार होगा या लाभार्थी के योगदान को संचित ब्याज के साथ प्राप्त करके बाहर निकलने का हकदार होगा जैसा कि वास्तव में निधि द्वारा अर्जित किया गया है। या बचत बैंक की ब्याज दर जो भी अधिक हो।

(iv) यदि किसी लाभार्थी ने नियमित योगदान दिया है और 60 वर्ष से पहले किसी भी कारण से स्थायी रूप से अक्षम हो गया है, और योजना के तहत जारी रखने में असमर्थ है, उसका/उसकी पत्नी/पति/पत्नी नियमित अंशदान का भुगतान करके बाद में योजना को जारी रखने का हकदार होगा या लाभार्थी के अंशदान को वास्तविक रूप से निधि द्वारा अर्जित ब्याज के साथ या बचत बैंक ब्याज दर जो भी अधिक हो, प्राप्त करके योजना से बाहर निकलने का हकदार होगा।

(v) अभिदाता के साथ-साथ उसके पति/पत्नी की मृत्यु के बाद, संपूर्ण कोष होगा कोष में वापस जमा कर दिया।

चूक : यदि किसी ग्राहक ने अंशदान का लगातार भुगतान नहीं किया है, तो उसे करने की अनुमति दी जाएगी जुर्माना शुल्क के साथ संपूर्ण बकाया राशि का भुगतान करके उसके योगदान को नियमित करें, यदि सरकार द्वारा तय किया गया कोई भी।

पेंशन भुगतान : एक बार लाभार्थी 18-40 वर्ष की प्रवेश आयु में योजना में शामिल हो जाता है, तो लाभार्थी को 60 वर्ष की आयु तक योगदान करना होता है। 60 वर्ष की आयु प्राप्त करने पर, ग्राहक को डीबीटी द्वारा 3000/- रुपये की सुनिश्चित मासिक पेंशन, पारिवारिक पेंशन के लाभ के साथ, जैसा भी मामला हो, प्राप्त होगी।

प्रधानमंत्री रोजगार प्रोत्साहन योजना (PMRPPY)

प्रधानमंत्री रोजगार प्रोत्साहन योजना क्या है

नई रोजगार सृजन के लिए नियोक्ताओं को प्रोत्साहित करने के लिए, भारत सरकार ने प्रधान मंत्री रोजगार प्रोत्साहन योजना (पीएमआरपीवाई) योजना तैयार की। इस योजना के तहत, नियोक्ताओं को सरकार द्वारा सृजित प्रत्येक नए रोजगार के लिए 8.33% प्रतिशत ईपीएस अंशदान का भुगतान किया जाएगा। यह योजना अगस्त 2016 से चालू है। यह योजना श्रम और रोजगार मंत्रालय द्वारा कार्यान्वित की जा रही है।

अवधि : योजना तीन साल के लिए संचालित की जाएगी और केंद्र सरकार अगले तीन वर्षों के लिए 8.33% ईपीएस नियोक्ता के योगदान का भुगतान करेगी। यानी 2019-20 तक सभी नए कर्मचारी जो पात्र होंगे इस योजना के दायरे में आएंगे।



Selected EPFO
Officers Team



अब है आपकी बारी

Clear your APFC Exam
Enroll for New Batch now

2499/-

PMRPY पात्रता मानदंड-

EPF अधिनियम 1952 के तहत कर्मचारी भविष्य निधि संगठन (ईपीएफओ) के साथ पंजीकृत सभी प्रतिष्ठान योजना के तहत लाभ प्राप्त करने के लिए आवेदन कर सकते हैं। उन्हें श्रम सुविधा पोर्टल के तहत एक वैध श्रम पहचान संख्या (एलएन) आवंटित करने की आवश्यकता है।

PMRPY लाभ-

यह योजना श्रमिकों को संगठित क्षेत्र के सामाजिक सुरक्षा लाभ प्रदान करती है। इसके अलावा, इस योजना को लागू करने के निम्नलिखित दोहरे लाभ हैं:

- 1- प्रतिष्ठान में श्रमिकों के रोजगार आधार को बढ़ाने के लिए नियोक्ता को प्रोत्साहन दिया जाता है।
- 2- ऐसे प्रतिष्ठानों में बड़ी संख्या में श्रमिकों को रोजगार मिलेगा।

योजना के हालिया अपडेट:

प्रधानमंत्री की अध्यक्षता में आर्थिक मामलों की मंत्रिमंडलीय समिति ने अब योजना का दायरा बढ़ाने की मंजूरी दे दी है। अब सरकार नए कर्मचारी के पंजीकरण की तिथि से पहले 3 वर्षों के लिए मौजूदा लाभार्थियों सहित सभी क्षेत्रों के लिए उनकी शेष 3 वर्षों की शेष अवधि के लिए पूर्ण स्वीकार्य योगदान देगी।



Selected EPFO
Officers Team



87+ Selection in
Last EPFO Exam

अब है आपकी बारी

Clear your APFC Exam
Enroll for New Batch now

₹ 2499/-

MCQ'S

1. कर्मचारी भविष्य निधि अपीलीय न्यायाधिकरण का गठन धारा के तहत किया गया था। यह अधिनियम

- A. 7D
- B. 6A
- C. 7C
- D. 6D

उत्तर: A



**THE
OfficersAdda**

2. कर्मचारी भविष्य निधि और विविध प्रावधान अधिनियम, 1952 के तहत पात्र होने के लिए वर्तमान वेतन सीमा क्या है?

- A. रु. 6,000
- B. रु. 6,500
- C. रु. 15,000
- D. रु. 12,500

उत्तर: C

3. अधिनियम प्रत्येक प्रतिष्ठान पर लागू होता है जो अनुसूची I में निर्दिष्ट किसी भी उद्योग में लगा हुआ कारखाना है और जिसमें —— बीस व्यक्ति कार्यरत हैं।

- A. 20
- B. 10 या अधिक
- C. 20 या अधिक
- D. 15 या अधिक

उत्तर: C



4. कर्मचारियों द्वारा अर्जित परिलब्धियां क्या हैं जो कर्मचारी भविष्य निधि और विविध प्रावधान अधिनियम, 1952 में 'मूल वेतन' की परिभाषा के अंतर्गत नहीं आती हैं,

(i) सभी परिलब्धियां जो किसी कर्मचारी द्वारा छूटी पर या छुट्टी पर या छुट्टियों पर किसी भी मामले में रोजगार अनुबंध की शर्तों के अनुसार अर्जित की जाती हैं और जो उसे नकद में भुगतान या देय हैं
(ii) किसी भी खाद्य रियायत का नकद मूल्य

(iii) कोई भी महंगाई भत्ता, मकान किराया भत्ता, अधिक समय तक भत्ता, बोनस, कमीशन या अन्य समान भत्ता जो कर्मचारी को उसके रोजगार या ऐसे रोजगार में किए गए कार्य के संबंध में देय हो;

(iv) नियोक्ता द्वारा दिया गया कोई भी उपहार;

- A. i और iii
- B. ii और iv
- C. i, ii और iii
- D. ii, iii और iv

उत्तर: D

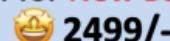


**Selected EPFO
Officers Team**



अब है आपकी बारी

**Clear your APFC Exam
Enroll for New Batch now**



5. कर्मचारी भविष्य निधि के तहत गठित केंद्रीय बोर्ड के अध्यक्ष और सदस्यों की नियुक्ति किसके द्वारा की जाती है?

- A. केंद्र सरकार
- B. राज्य सरकार
- C. सुप्रीम कोर्ट
- D. उपरोक्त में से कोई नहीं

उत्तर: A

6. इस अधिनियम के तहत केंद्र सरकार द्वारा केंद्रीय बोर्ड में कितने सदस्यों की नियुक्ति की जाती है जो उन प्रतिष्ठानों में कर्मचारियों का प्रतिनिधित्व करते हैं जिन पर यह योजना लागू होती है।

- A. 15
- B. 10
- C. 12
- D. 20

उत्तर: B

7. केंद्रीय बोर्ड के खातों की सालाना लेखा परीक्षा किसके द्वारा की जाती है?

- A. केंद्रीय भविष्य निधि आयुक्त
- B. केंद्र सरकार द्वारा नियुक्त कोई भी अंकेक्षक
- C. भारत के नियंत्रक एवं महालेखापरीक्षक
- D. केंद्रीय बोर्ड के अध्यक्ष द्वारा नियुक्त कोई लेखा परीक्षक

उत्तर: C

8. अंशदान जो नियोक्ता द्वारा निधि में भुगतान किया जाएगा:

- A. 5%
- B. 7%
- C. 12% (विशेष मामलों में 10% यदि नियोक्ता को सीजी लगाया जाता है तो 12%)
- D. 10%

उत्तर: C

9. एक नियोक्ता जो उल्लंघन करता है या इस अधिनियम की धारा 6 के प्रावधानों का पालन करने में चूक करता है, वह कारावास से दंडनीय होगा, जिसकी अवधि — वर्ष तक हो सकती है।

- A. 3
- B. 2
- C. 1
- D. 5

उत्तर: A



Selected EPFO
Officers Team



अब है आपकी बारी

Clear your APFC Exam
Enroll for New Batch now



10. यह अधिनियम सहकारी समिति अधिनियम, 1912 (1912 का 2) के तहत पंजीकृत किसी भी प्रतिष्ठान पर लागू नहीं होगा, जो ----- से कम व्यक्तियों को रोजगार देता है और बिना बिजली की सहायता के काम करता है

- A. 20
- B. 50
- C. 100
- D. 70

उत्तर: B

11.वर्ग से निम्न कोई न्यायालय इस अधिनियम के अधीन किसी अपराध का विचारण नहीं करेगा।

- A. उच्च न्यायालय
- B. मुसिफ़ कोर्ट
- C. प्रेसीडेंसी मजिस्ट्रेट या प्रथम श्रेणी मजिस्ट्रेट
- D. सुरेम कोर्ट

उत्तर: C

12. केंद्रीय बोर्ड के बारे में निम्नलिखित में से कौन से कथन सत्य हैं?

- (i) केंद्रीय भविष्य निधि आयुक्त केंद्रीय बोर्ड का पदन सदस्य होता है
- (ii) केंद्रीय बोर्ड अपनी आय और व्यय का उचित लेखा ऐसे रूप में और इस तरह से रखेगा जैसा कि केंद्र सरकार, भारत के नियंत्रक-महालेखापरीक्षक के परामर्श के बाद योजना में निर्दिष्ट करे।
- (iii) केंद्रीय बोर्ड अपने कार्य और गतिविधियों की वार्षिक रिपोर्ट केंद्र सरकार को प्रस्तुत करेगा

- A. i और ii
- B. ii और iii
- C. i और ii
- D. i, ii और iii

उत्तर: D

13. कर्मचारी भविष्य निधि और (विविध प्रावधान) अधिनियम के बारे में निम्नलिखित में से कौन सा कथन सत्य है?

- a. अधिनियम बिजली की सहायता से काम करने वाले 50 से कम व्यक्तियों को रोजगार देने वाली सहकारी समितियों पर लागू नहीं होता है।
- b. यह पारिवारिक पेंशन सहित पेंशन योजना का प्रावधान करता है।
- c. अधिनियम के तहत कवर करने के लिए कोई मजदूरी सीमा नहीं है।
- d. अधिनियम में कर्मचारी जमा-लिंक बीमा योजना से संबंधित प्रावधान है।

- A. a, b और d
- B. a और c
- C. b, c और d
- D. a, c और d

उत्तर: A



Selected EPFO
Officers Team



अब है आपकी बारी

Clear your APFC Exam
Enroll for New Batch now

2499/-

14. इस अधिनियम के तहत, "बीमा निधि" का अर्थ

- A. चिकित्सा बीमा कोष
- B. जमा लिंकड बीमा योजना
- C. यूनिट लिंकड बीमा योजना
- D. कर्मचारी समूह दुर्घटना बीमा

उत्तर: B

15. केंद्र सरकार ने कर्मचारी भविष्य निधि और विविध प्रावधान अधिनियम, 1952 (ईपीएफ अधिनियम) और कर्मचारी भविष्य निधि और विविध प्रावधान योजना, 1952 (ईपीएफ योजना) के तहत योगदान के लिए सीमा में संशोधन किया है —— से ——, 1 सितंबर 2014 से प्रभावी।

- A. रु. 7500/- से रु. 15000/-
- B. रु. 6500/- से 13000/-
- C. रु. 6500/- से 15000/-
- D. रु. 5000/- से रु. 12000/-

उत्तर: C

16. कर्मचारी भविष्य निधि और विविध प्रावधान अधिनियम कब लागू हुआ?

- A. 01 अप्रैल 1956
- B. 01 मार्च 1957
- C. 01 मई 1950
- D. 4 मार्च 1952

उत्तर: D

17. कर्मचारी भविष्य निधि और विविध प्रावधान अधिनियम 1952 की कौन सी धारा अन्य क्रणों पर योगदान के भुगतान की प्राथमिकता से संबंधित है।

- A. कर्मचारी भविष्य निधि और विविध प्रावधान अधिनियम 1952 की धारा 12
- B. कर्मचारी भविष्य निधि और विविध प्रावधान अधिनियम 1952 की धारा 11
- C. कर्मचारी भविष्य निधि और विविध प्रावधान अधिनियम 1952 की धारा 14
- D. कर्मचारी भविष्य निधि और विविध प्रावधान अधिनियम 1952 की धारा 20

उत्तर: B

18. कर्मचारी भविष्य निधि और विविध प्रावधान अधिनियम 1952 की कौन सी धारा कुछ नियोक्ताओं को भविष्य निधि खातों को बनाए रखने के लिए अधिकृत करने से संबंधित है?

- A. कर्मचारी भविष्य निधि और विविध प्रावधान अधिनियम 1952 की धारा 16ए
- B. कर्मचारी भविष्य निधि और विविध प्रावधान अधिनियम 1952 की धारा 14
- C. कर्मचारी भविष्य निधि और विविध प्रावधान अधिनियम 1952 की धारा 13ए
- D. कर्मचारी भविष्य निधि और विविध प्रावधान अधिनियम 1952 की धारा 18

उत्तर: A



Selected EPFO
Officers Team



अब है आपकी बारी

Clear your APFC Exam
Enroll for New Batch now



19. कर्मचारी भविष्य निधि और विविध प्रावधान अधिनियम 1952 की धारा 15 _____ से संबंधित है?

- A. छूट देने की शक्ति
- B. मौजूदा भविष्य निधि से संबंधित विशेष प्रावधान।
- C. हर्जाना वसूल करने की शक्ति
- D. नियम बनाने की शक्ति।

उत्तर: B

20. नियोक्ता से देय धन की वसूली का तरीका, कर्मचारी भविष्य निधि और विविध प्रावधान अधिनियम 1952 की धारा _____ में प्रदान किया गया है।

- A. कर्मचारी भविष्य निधि और विविध प्रावधान अधिनियम 1952 की धारा 5
- B. कर्मचारी भविष्य निधि और विविध प्रावधान अधिनियम 1952 की धारा 2
- C. कर्मचारी भविष्य निधि और विविध प्रावधान अधिनियम 1952 की धारा 8
- D. कर्मचारी भविष्य निधि और विविध प्रावधान अधिनियम 1952 की धारा 3

उत्तर: C

21. पीएफ अधिनियम में निर्दिष्ट किसी भी उद्योग में लगे प्रतिष्ठान पर लागू होता है।

- A. अनुसूची II
- B. खतरनाक उद्योग सूची
- C. अनुसूची IX
- D. अनुसूची I

उत्तर: D

22. पीएफ अधिनियम की प्रयोज्यता के लिए न्यूनतम व्यक्तियों को प्रतिष्ठान के रूप में नियोजित किया जाना चाहिए।

- A. 15
- B. 20
- C. 35
- D. 50

उत्तर: B

23. "उपयुक्त सरकार" शब्द को पीएफ अधिनियम की किस धारा में परिभाषित किया गया है?

- A. धारा 2 (a)
- B. धारा 2 (b)
- C. धारा 2 (d)
- D. धारा 2 (e)

उत्तर: A



Selected EPFO
Officers Team



अब है आपकी बारी

Clear your APFC Exam
Enroll for New Batch now

2499/-

24. धारा 2(a) के अनुसार किसी दिए गए राज्य में खदान के लिए उपयुक्त सरकार कौन सी है?

- A. राज्य सरकार
- B. केंद्र सरकार
- C. दोनों (A) और (B)
- D. इनमें से कोई नहीं

उत्तर: B

25. पीएफ अधिनियम की धारा 2(aa) शब्द को परिभाषित करती है।

- A. मूल मजदूरी
- B. अधिकृत अधिकारी
- C. सरकार
- D. इनमें से कोई नहीं

उत्तर: B

26. उप भविष्य निधि आयुक्त एक अधिकृत अधिकारी है।

- A. सत्य
- B. झूठा

उत्तर: A

27. "मूल वेतन" शब्द को भविष्य निधि अधिनियम की किस धारा में परिभाषित किया गया है?

- A. धारा 2 (g)
- B. धारा 2 (d)
- C. धारा 2 (b)
- D. इनमें से कोई नहीं

उत्तर: C

28. बोनस मूल वेतन का हिस्सा है जैसा कि पीएफ अधिनियम में संबंधित अनुभाग में परिभाषित किया गया है।

- A. सत्य
- B. झूठा

उत्तर: B

29. अंशदान शब्द को खंड में परिभाषित किया गया है

- A. धारा 2-b
- B. धारा 2-b
- C. धारा 2-c
- D. धारा 2-c

उत्तर: D



Selected EPFO
Officers Team



अब है आपकी बारी

Clear your APFC Exam
Enroll for New Batch now

2499/-

30. भविष्य निधि अधिनियम की धारा 2 (d) परिभाषित करती है

- A. खतरनाक प्रक्रिया
- B. कर्मचारी
- C. रोजगार
- D. नियंत्रित उद्योग

उत्तर: D

31. "नियोक्ता" शब्द को पीएफ अधिनियम की धारा में परिभाषित किया गया है।

- A. 2 (e)
- B. 2 (g)
- C. 2 (f)
- D. 2 (m)

उत्तर: A

32. क्या किसी कारखाने के मालिक के एजेंट को नियोक्ता कहा जा सकता है?

- A. हाँ
- B. नहीं

उत्तर: A

33. "कर्मचारी" शब्द को पीएफ अधिनियम, 1952 की धारा में परिभाषित किया गया है।

- A. 2 (ab)
- B. 2 (g)
- C. 2 (f)
- D. 2 (d)

उत्तर: C

34. ठेकेदार के माध्यम से नियोजित व्यक्ति को प्रतिष्ठान का कर्मचारी नहीं माना जाएगा।

- A. सत्त्व
- B. झूठा

उत्तर: B

35. प्रशिक्षु अधिनियम, 1961 के तहत प्रशिक्षु के रूप में नियुक्त व्यक्ति को कर्मचारी नहीं माना जाएगा।

- A. सत्त्व
- B. झूठा

उत्तर: A



Selected EPFO
Officers Team



अब है आपकी बारी

Clear your APFC Exam
Enroll for New Batch now

2499/-

36. "छूट प्राप्त कर्मचारी" शब्द को खंड के तहत परिभाषित किया गया है। पीएफ अधिनियम, 1952

- A. 2 (gg)
- B. 2 (hh)
- C. 2 (ff)
- D. 2 (cc)

उत्तर: C



**THE
OfficersAdda**

37. एक कर्मचारी को छूट प्राप्त कहा जाता है यदि धारा के तहत छूट दी जाती है

- A. 26
- B. 17
- C. 14
- D. 20

उत्तर: B

38. "छूट प्राप्त प्रतिष्ठान" शब्द को ईपीएफ अधिनियम, 1952 की किस धारा के तहत परिभाषित किया गया है?

- A. 2 (aaa)
- B. 2 (ee)
- C. 2 (j)
- D. 2 (fff)

उत्तर: D



39. PF अधिनियम की धारा 2(g) को परिभाषित करती है

- A. गैर-छूट
- B. छूट
- C. फैक्टरी
- D. छूट वाली नौकरी

उत्तर: C

Exam tricks

40. शब्द "फंड" को खंड के तहत परिभाषित किया गया है। PF अधिनियम, 1952

- A. 2 (i)
- B. 2 (एच)
- C. 2 (के)
- D. इनमें से कोई नहीं

उत्तर: B



Selected EPFO
Officers Team



अब है आपकी बारी

Clear your APFC Exam
Enroll for New Batch now

2499/-

41. PF अधिनियम, 1952 के तहत "बीमा निधि" का अर्थ

- A. यूनिट लिंकड बीमा योजना
- B. जमा लिंकड बीमा कोष
- C. कर्मचारी समूह दुर्घटना बीमा
- D. चिकित्सा बीमा कोष

उत्तर: B

42. भविष्य निधि अधिनियम, 1952 की धारा 2(i-b) के तहत परिभाषित योजना है।

- A. पेशन योजना
- B. भविष्य निधि योजना
- C. परिवार पेशन योजना
- D. बीमा योजना

उत्तर: D

43. पीएफ अधिनियम, 1952 की धारा 2(i-a) परिभाषित करती है

- A. सदस्य
- B. बीमा
- C. बीमा कोष
- D. इनमें से कोई नहीं

उत्तर: C

44. पीएफ अधिनियम, 1952 की धारा की उप-धारा (1) के तहत बीमा योजना तैयार की गई है।

- A. 8-A
- B. 7-B
- C. 6-C
- D. 5-D

उत्तर: C

45. "सदस्य" शब्द को पीएफ अधिनियम, 1952 की धारा में परिभाषित किया गया है।

- A. 2 (j)
- B. 2 (u)
- C. 2 (m)
- D. 2 (p)

उत्तर: A



Selected EPFO
Officers Team



87+ Selection in
Last EPFO Exam

अब है आपकी बारी

Clear your APFC Exam
Enroll for New Batch now

2499/-

46. पीएफ अधिनियम, 1952 की धारा 2 (के-ए) को परिभाषित करती है।

- A. कारखाने का अधिभोगी
- B. पेंशन फंड
- C. स्थापना
- D. पेंशन योजना

उत्तर: B

47. कर्मचारी पेंशन कोष की स्थापना की धारा की उप-धारा (2) के तहत की जाती है।

- A. 8-A
- B. 7-A
- C. 6-A
- D. 5-A

उत्तर: C

48. PF अधिनियम, 1952 की धारा 2 (kb) को परिभाषित करती है।

- A. वसूली राशि
- B वसूली कार्यालय
- C. वसूली अधिकारी
- D. चुकौती राशि

उत्तर: C

49. पीएफ अधिनियम, 1952 की धारा 2(II) को परिभाषित करती है।

- A. सेवानिवृत्ति
- B. वार्षिक वेतन
- C. योजना नीतियां
- D. रिकवरी

उत्तर: A

50. कर्मचारी भविष्य निधि अपीलीय न्यायाधिकरण जो धारा 7-डी के तहत गठित है, को किस धारा के तहत परिभाषित किया गया है?

- A. 2 (j)
- B. 2 (k)
- C. 2(l)
- D. 2 (m)

उत्तर: D



Selected EPFO
Officers Team



अब है आपकी बारी

Clear your APFC Exam
Enroll for New Batch now

2499/-



Theofficersadda



allexamtricks



GET IT ON

Google Play

All exam tricks



Allexamstricks



EPFO

APFC**UPSC**

Assistant commissioner

LABOUR LAW ESIC ACT 1948

(LATEST UPDATES + MCQ'S)

2499/-

REGISTER
NOW!

UPSC EPFO APFC (GROUP- A) Commissioner

- Only 1 MCQ Based exam
- Normal graduation
- 120 Que. 2hr
- 5400/- GP Direct officer

**Why
APFC**

- Accurate guidance and material by Selected EPFO officers
- EPFO dedicated single platform in online with best results in last EPFO EO/AO Exam

**Why we
Best**

- 1st step – complete our syllabus
- 2nd step – revision
- 3rd step- practice practice Selected material

**Our
Strategy****180+**
Practice and
Revision videos
extra**120+**
Special notes
additional**21000+ MCQ**
200+ sectional
35 Full mock test

कर्मचारी राज्य बीमा अधिनियम 1948, नवीनतम अपडेट + MCQ'S

इतिहास -

कर्मचारी राज्य बीमा अधिनियम, 1948, हमारे देश में सामाजिक बीमा के क्षेत्र में एक अग्रणी उपाय है। औद्योगिक श्रमिकों के लिए स्वास्थ्य बीमा के विषय पर पहली बार 1927 में भारतीय विधानमंडल द्वारा चर्चा की गई थी, जब भारत सरकार द्वारा अंतर्राष्ट्रीय श्रम सम्मेलन द्वारा अपनाए गए सम्मेलनों की प्रयोज्यता पर विचार किया गया था। श्रम पर रॉयल कमीशन ने अपनी रिपोर्ट (1931) में भारत में कामगारों के लिए स्वास्थ्य बीमा की आवश्यकता पर बल दिया। 1940 और 1942 के बीच श्रम मंत्रियों के सम्मेलन के पहले के फैसलों में से एक था श्रमिकों के लिए स्वास्थ्य बीमा की योजना तैयार करने के लिए एक विशेषज्ञ को आमंत्रित करना। इसके अनुसरण में मार्च 1943 में औद्योगिक श्रमिकों के लिए स्वास्थ्य बीमा की विस्तृत योजना तैयार करने की जिम्मेदारी प्रोफेसर. B.P. अदारकर ने दिसंबर 1944 में अपनी रिपोर्ट प्रस्तुत की। इस पर भारत सरकार और राज्य सरकारों के साथ-साथ अन्य इच्छुक पार्टियों ने विचार किया। अदारकर योजना और कई अन्य सुझाव अंततः श्रमिक राज्य बीमा विधेयक 1946 के रूप में सामने आए, जिसे बाद में 12 नवंबर, 1947 में एक प्रवर समिति के पास भेजा गया चयन समिति ने कारखानों में सभी कर्मचारियों के लिए कवर-आयु बढ़ा दी, और बदल दिया कर्मचारी राज्य बीमा विधेयक से इसका नाम कर्मचारी राज्य बीमा विधेयक, कर्मचारी राज्य बीमा अधिनियम 19 अप्रैल 1948 से लागू हुआ। अधिनियम के तहत तैयार की गई योजना का उद्देश्य कर्मचारियों को बीमारी, मातृत्व की स्थिति में कुछ नकद लाभ प्रदान करना है। रोजगार की चोट, और चिकित्सा सुविधाओं के रूप में, और कुछ अन्य मामलों से संबंधित प्रावधान शामिल हैं।

ESI योजना के तहत लाभ

ESI योजना के तहत प्रदान किए जाने वाले मुख्य लाभ हैं:

- अस्वस्थता लाभ
- अक्षमता लाभ
- आश्रितों के लाभ
- मातृत्व लाभ
- चिकित्सा लाभ

उपरोक्त के अलावा, लाभार्थियों को प्रदान किए जा रहे अन्य लाभ में कारावास व्यय, अंतिम संस्कार व्यय, व्यावसायिक पुनर्वास, शारीरिक पुनर्वास, बेरोजगारी भत्ता (आरजीएसकेवाई) और कौशल उन्नयन प्रशिक्षण शामिल हैं।

प्रयोज्यता

धारा 2(12) के तहत यह अधिनियम उन गैर-मौसमी कारखानों पर लागू होता है जिनमें 10 या अधिक व्यक्ति काम करते हैं।

अधिनियम की धारा 1(5) के तहत, इस योजना को दुकानों, होटलों, रेस्तरां, सिनेमाघरों सहित पूर्वावलोकन थिएटरों, सड़क-मोटर परिवहन उपकरणों और 10 या अधिक व्यक्तियों को रोजगार देने वाले समाचार पत्रों के प्रतिष्ठानों तक विस्तारित किया गया है।



Selected EPFO
Officers Team



अब है आपकी बारी

Clear your APFC Exam
Enroll for New Batch now



आगे अधिनियम की धारा 1(5) के तहत, योजना को कुछ राज्यों/संघ राज्य क्षेत्रों में 10 या अधिक व्यक्तियों को रोजगार देने वाले निजी चिकित्सा और शैक्षणिक संस्थानों तक विस्तारित किया गया है।

नोट: हालांकि, महाराष्ट्र और चंडीगढ़ में प्रतिष्ठानों के कवरेज की सीमा अभी भी 20 कर्मचारी है। अधिनियम के तहत कवरेज के लिए मौजूदा वेतन सीमा 21,000/- रुपये प्रति माह (01/01/2017 से प्रभावी) है।

छादित क्षेत्रों

ESI योजना अब 34 राज्यों और केंद्र शासित प्रदेशों के 526 जिलों में अधिसूचित की गई है, जिसमें 346 पूर्ण जिला, 95 जिला मुख्यालय और 85 जिले शामिल हैं। केंद्रों में योजना लागू है। यह योजना अभी अरुणाचल प्रदेश और लक्षद्वीप में लागू की जानी है।

योगदान

वर्तमान में, कर्मचारी की योगदान दर (01.07. 2019 से) मजदूरी का 0.75% है और नियोक्ता की प्रत्येक वेतन अवधि में कर्मचारियों के संबंध में भुगतान/देय मजदूरी का 3.25% है। कर्मचारियों को दैनिक औसत वेतन रु. 137/- अंशदान के भुगतान से हूट प्राप्त है

सूचना-लाभ

अधिनियम की धारा 46 में निम्नलिखित छह सामाजिक सुरक्षा लाभों की परिकल्पना की गई है: -

(a) चिकित्सा लाभ: एक बीमित व्यक्ति और उसके परिवार के सदस्यों को उस दिन से पूर्ण चिकित्सा देखभाल प्रदान की जाती है जिस दिन वह बीमा योग्य रोजगार में प्रवेश करता है। बीमित व्यक्ति या उसके परिवार के सदस्य के इलाज पर खर्च की कोई सीमा नहीं है। सेवानिवृत्त और स्थायी रूप से विकलांग बीमित व्यक्तियों और उनके जीवनसाथी को 120/- रुपये के टोकन वार्षिक प्रीमियम के भुगतान पर चिकित्सा देखभाल भी प्रदान की जाती है।

- उपचार की प्रणाली
- चिकित्सा लाभ का पैमाना
- सेवानिवृत्त IPS (बीमित व्यक्ति) को लाभ
- राज्य में चिकित्सा लाभ का प्रशासन
- घरेलू उपचार
- विशेषज्ञ परामर्श
- आंतरिक रोगी उपचार
- इमेजिंग सेवाएं
- कृत्रिम अंग और एड्स
- विशेष प्रावधान
- अदायगी

(b) बीमारी हितलाभ (SB) : बीमाकृत श्रमिकों को एक वर्ष में अधिकतम 91 दिनों के लिए प्रमाणित बीमारी की अवधि के दौरान मजदूरी के 70 प्रतिशत की दर से नकद मुआवजे के रूप में बीमारी लाभ देय है। बीमारी लाभ के लिए अर्हता प्राप्त करने के लिए बीमित कर्मचारी को 6 महीने की अंशदान अवधि में 78 दिनों के लिए योगदान करना आवश्यक है।



Selected EPFO
Officers Team



अब है आपकी बारी

Clear your APFC Exam
Enroll for New Batch now

2499/-

1. विस्तारित बीमारी लाभ (ESB) : 34 घातक और लंबी अवधि की बीमारियों के मामले में वेतन के 80 प्रतिशत की बढ़ी हुई दर पर SB दो साल तक बढ़ाया जा सकता है।

2. बढ़ी हुई बीमारी लाभ: पुरुष और महिला श्रमिकों के लिए क्रमशः 7 दिनों/14 दिनों के लिए नसबंदी कराने वाले बीमित व्यक्तियों को पूर्ण मजदूरी के बराबर बढ़ी हुई बीमारी लाभ देय है।

(C) मातृत्व लाभ (MB): प्रसूति/गर्भावस्था के लिए मातृत्व लाभ छब्बीस (26) सप्ताह के लिए देय है, जो पूर्ववर्ती दो अंशदान अवधियों में 70 दिनों के लिए अंशदान के अधीन पूर्ण वेतन की दर पर चिकित्सा सलाह पर एक महीने के लिए और बढ़ाया जा सकता है।

(d) विकलांगता लाभ

अस्थायी विकलांगता लाभ (TDB): बीमा योग्य रोजगार में प्रवेश करने के पहले दिन से और रोजगार की चोट के मामले में किसी भी योगदान का भुगतान किए बिना। जब तक विकलांगता बनी रहती है, तब तक मजदूरी के 90% की दर से अस्थायी विकलांगता लाभ देय है।

स्थायी विकलांगता लाभ (PDB): लाभ का भुगतान मासिक भुगतान के रूप में मजदूरी के 90% की दर से किया जाता है, जो मेडिकल बोर्ड द्वारा प्रमाणित कमाई क्षमता के नुकसान की सीमा पर निर्भर करता है।

(e) आश्रित लाभ (DB): डीबी का भुगतान मृतक बीमित व्यक्ति के आश्रितों को मासिक भुगतान के रूप में मजदूरी के 90% की दर से किया जाता है, जहां मृत्यु रोजगार की चोट या व्यावसायिक खतरों के कारण होती है।

(f) अन्य लाभ :

- अंत्येष्टि व्यय: 15,000/- की राशि आश्रितों को या बीमा योग्य रोजगार में प्रवेश करने के पहले दिन से अंतिम संस्कार करने वाले व्यक्ति को देय है।
- कारावास व्यय: एक बीमित महिला या उसकी पत्नी के संबंध में एक आई.पी. यदि उस स्थान पर कारावास होता है जहां ईएसआई योजना के तहत आवश्यक चिकित्सा सुविधाएं उपलब्ध नहीं हैं।
- इसके अलावा, यह योजना बीमित कामगारों को कुछ अन्य आवश्यकता आधारित लाभ भी प्रदान करती है।
- व्यावसायिक पुनर्वास : VRS में VR प्रशिक्षण प्राप्त करने के लिए स्थायी रूप से विकलांग बीमित व्यक्ति को।
- शारीरिक पुनर्वास: रोजगार में चोट के कारण शारीरिक अक्षमता के मामले में।
- वृद्धावस्था चिकित्सा देखभाल : सेवानिवृत्त होने वाले बीमित व्यक्ति के लिए और स्थायी विकलांगता के कारण सेवा छोड़ने वाले व्यक्ति के लिए बीमित व्यक्ति और पति या पत्नी रूपये के भुगतान पर। 120/- प्रति वर्ष।



राजीव गांधी श्रमिक कल्याण योजना :

बेरोजगारी भत्ता की यह योजना 1.4.2005 से शुरू की गई थी। एक बीमित व्यक्ति जो तीन या अधिक वर्षों का बीमा होने के बाद कारखाने / प्रतिष्ठान के बंद होने, छंटनी या स्थायी अपंगता के कारण बेरोजगार हो जाता है, इसके हकदार हैं:-

- अधिकतम दो वर्ष की अवधि के लिए मजदूरी के 50% के बराबर बेरोजगारी भत्ता।
- IP बेरोजगारी भत्ता प्राप्त करने की अवधि के दौरान ESI अस्पतालों/औषधालयों से स्वयं और परिवार के लिए चिकित्सा देखभाल।
- कौशल उन्नयन के लिए व्यावसायिक प्रशिक्षण प्रदान किया गया - ESIC द्वारा वहन किए जाने वाले शुल्क/यात्रा भत्ते पर व्यय।

अटल बीमित व्यक्ति कल्याण योजना (ABVKY) :

यह योजना ESI अधिनियम, 1948 की धारा 2(9) के तहत कवर किए गए कर्मचारियों के लिए जीवन में एक बार, 90 दिनों तक राहत भुगतान के रूप में एक कल्याणकारी उपाय है। यह योजना w.e.f. शुरू की गई थी। 01-07-2018 शुरू में दो साल की अवधि के लिए पायलट आधार पर। इस योजना को अब एक और एक वर्ष के लिए अर्थात् 1 जुलाई, 2020 से 30 जून, 2021 तक बढ़ा दिया गया है। योजना के तहत बेरोजगारी राहत की दर को पहले के 25% की दर से मजदूरी के 50% तक बढ़ाने का भी निर्णय लिया गया है। पात्रता शर्तों में छूट, बशर्ते बीमित व्यक्ति अपनी बेरोजगारी से ठीक पहले कम से कम दो साल की अवधि के लिए बीमा योग्य रोजगार में रहा हो और बेरोजगारी से ठीक पहले और न्यूनतम 78 दिनों की योगदान अवधि में कम से कम 78 दिनों के लिए योगदान दिया हो बेरोजगारी से पहले दो वर्षों में शेष तीन योगदान अवधियों में से एक में। एक महत्वपूर्ण छूट में, बेरोजगारी की तारीख से 30 दिनों के बाद भुगतान के लिए राहत देय होगी और कार्यकर्ता द्वारा सीधे नामित ESIC शाखा कार्यालय में दावा प्रस्तुत किया जा सकता है। बढ़ी हुई लाभ और छूट की शर्तें 24 मार्च 2020 से 31 दिसंबर 2020 की अवधि के दौरान लागू हैं। राहत पाने के लिए दावा वेबसाइट www.esic.in पर ऑनलाइन किया जा सकता है, साथ ही एक हलफनामा, आधार कार्ड की फोटोकॉपी के साथ भौतिक दावा प्रस्तुत किया जा सकता है। और बैंक खाते का विवरण डाक द्वारा या व्यक्तिगत रूप से नामित ESIC शाखा कार्यालय को भेजें।

निःशक्त व्यक्तियों को नियमित रोजगार उपलब्ध कराने के लिए निजी क्षेत्र के नियोक्ताओं को प्रोत्साहन :

ESIC लाभ प्राप्त करने के लिए शारीरिक रूप से अक्षम व्यक्तियों के लिए न्यूनतम मजदूरी सीमा 25,000/- है।

नियोक्ता के योगदान का भुगतान केंद्र सरकार द्वारा 3 साल के लिए किया जाता है।

लाभ और अंशदायी शर्तें :

ESI योजना की एक दिलचस्प विशेषता यह है कि योगदान श्रमिकों की मजदूरी के एक निश्चित प्रतिशत के रूप में भुगतान क्षमता से संबंधित है, जबकि, उन्हें बिना किसी भेदभाव के व्यक्तिगत जरूरतों के अनुसार सामाजिक सुरक्षा लाभ प्रदान किया जाता है।

कुछ अंशदायी शर्तों के अधीन, निगम द्वारा अपने शाखा कार्यालयों (BOs) / वेतन कार्यालयों (POs) के माध्यम से नकद लाभ वितरित किए जाते हैं।



नवीनतम अपडेट- (सामाजिक सुरक्षा कोड 2022 PDF फाइल में देखें)

MCQS

1. निम्नलिखित में से कौन सा श्रम विधान केवल केंद्रीय कार्यान्वयन तंत्र द्वारा कार्यान्वित किया जाता है?

- a. ट्रेड यूनियन अधिनियम
- b. मातृत्व लाभ अधिनियम
- c. औद्योगिक विवाद अधिनियम
- d. कर्मचारी राज्य बीमा अधिनियम

उत्तर- d

2. धारा 2(12) के तहत अधिनियम गैर-मौसमी कारखानों पर लागू होता है--- व्यक्तियों को रोजगार देता है

- a. 10 या अधिक
- b. 25 या अधिक
- c. 20 या अधिक
- d. 5 या अधिक

उत्तर-a.

3. कर्मचारी जमा लिंकड बीमा योजना वर्ष में शुरू की गई थी

- a. 1976
- b. 1961
- c. 1923
- d. 1948

उत्तर-a

4. ग्रेचुटी भुगतान अधिनियम को वर्ष में पेश किया गया था

- a. 1961



Selected EPFO
Officers Team



अब है आपकी बारी

Clear your APFC Exam
Enroll for New Batch now

2499/-

b. 1923

c. 1972

d. 1976

उत्तर- c



5. मातृत्व लाभ अधिनियम को वर्ष में पेश किया गया था

a. 1961

b. 1923

c. 1976

d. 1948

उत्तर- a

OfficerS adda

6. निम्नलिखित में से कौन सा लाभ सामाजिक सुरक्षा योजनाओं के अंतर्गत आता है?

a. चिकित्सा सुविधाएं

b. सेवानिवृत्ति लाभ

c. मुआवजा सुविधाएं

D. उपरोक्त सभी

उत्तर- d



7. बिना किसी प्रतिरोध के कर्मचारियों की सभी जरूरतों को पूरा करके उनके साथ शांति बनाना का सार है

a. तुष्टिकरण सिद्धांत

b. पुलिस सिद्धांत

C. परोपकार सिद्धांत

D. धार्मिक सिद्धांत

उत्तर- a

All India OfficerS tricks

Selected EPFO
Officers Team

87+ Selection in
Last EPFO Exam

अब है आपकी बारी

Clear your APFC Exam
Enroll for New Batch now

2499/-

8. कर्मचारी राज्य बीमा अधिनियम के तहत आश्रित का लाभ प्राप्त करने के लिए आश्रित की आयु अब 18 वर्ष से बढ़ाकर कर दी गई है

- a. 22 साल
- b. 24 साल
- c. 20 साल
- d. 25 वर्ष

उत्तर- d

THE
Officersadda

9. कर्मचारियों को _____ तक की दैनिक औसत मजदूरी मिल रही है, उन्हें ईएसआई योगदान के कर्मचारियों के हिस्से के योगदान से छूट दी गई है।

- a. 70 . रुपये
- b. 384.60 रु
- c. 100 रुपये
- d. 50 रुपये

उत्तर- c

10. ESI अधिनियम के तहत योगदान में नियोक्ता का हिस्सा है

- a. 8.33%
- b. 1.75%
- c. 12%
- d. 3.25%

उत्तर- d

11. ESI अधिनियम, 1948 के तहत नवीनतम संशोधन के अनुसार अब स्वैच्छिक सेवानिवृत्ति योजना के तहत भी व्यक्तियों के लिए चिकित्सा उपचार उपलब्ध है।

- a. सत्य
- b. झूठ



Selected EPFO
Officers Team



अब है आपकी बारी

Clear your APFC Exam
Enroll for New Batch now

2499/-

C. आंशिक रूप से सत्य

d. अधिनियम मौन है

उत्तर- a

12. भारत में निम्नलिखित में से कौन सा विधान श्रम, प्रबंधन और सरकार के प्रतिनिधियों से मिलकर बने त्रिपक्षीय संगठन द्वारा शासित होता है?

a. बोनस का भुगतान अधिनियम

b. औद्योगिक विवाद अधिनियम

c. ESI अधिनियम

d. मातृत्व लाभ अधिनियम

उत्तर- c

13. नवीनतम संशोधन के अनुसार कर्मचारी राज्य बीमा अधिनियम के तहत कर्मचारियों के लिए वेतन सीमा क्या है?

a. रु. 25,000 प्रति माह

b. रु. 18,000 प्रति माह

c. रु. 21,000 प्रति माह

d. रु. 20,000 प्रति माह

उत्तर- c

14. ESI अधिनियम के तहत कर्मचारियों के अंशदान का हिस्सा है

a. 0.75%

b. 4.75%

c. 12%

d. 8.33%

उत्तर- a



Selected EPFO
Officers Team



अब है आपकी बारी

Clear your APFC Exam
Enroll for New Batch now

2499/-

15. निम्नलिखित में से कौन सा विधान सेवानिवृत्त कर्मचारियों को भी किसी प्रकार का लाभ प्रदान करता है?

- a. कर्मचारी राज्य बीमा अधिनियम
- b. बोनस भुगतान अधिनियम
- c. मातृत्व लाभ अधिनियम
- d. कर्मचारी मुआवजा अधिनियम

उत्तर- a

16. देय 'बेरोजगारी भत्ता' कहा गया है

- a. कारखाना अधिनियम, 1948
- b. असंगठित क्षेत्र के श्रमिक सामाजिक सुरक्षा अधिनियम, 2005
- c. कर्मचारी राज्य बीमा अधिनियम, 1948
- d. उपरोक्त में से कोई नहीं

उत्तर- c

17. निम्नलिखित में से कौन सा विधान B.P. की सिफारिशों पर आधारित था। अदारकर समिति की रिपोर्ट?

- a. कर्मचारी राज्य बीमा अधिनियम, 1948
- b. कर्मचारी भविष्य निधि अधिनियम
- c. मातृत्व लाभ अधिनियम
- d. कर्मचारी मुआवजा अधिनियम

उत्तर- a

18. कर्मचारी राज्य बीमा अधिनियम, 1948 के तहत 'छूट प्राप्त कर्मचारी' कौन है?

- a. कर्मचारी जो कर्मचारी के योगदान का भुगतान करने के लिए अधिनियम के तहत उत्तरदायी नहीं है
- b. अवयस्क कर्मचारी जो कर्मचारी के अंशदान का भुगतान करने के लिए अधिनियम के अंतर्गत उत्तरदायी नहीं है
- c. कर्मचारी जो नाबालिग है



Selected EPFO
Officers Team



अब है आपकी बारी

Clear your APFC Exam
Enroll for New Batch now

2499/-

d. उपरोक्त में से कोई नहीं

उत्तर- a

19. कामगार मुआवजा अधिनियम 1923, मातृत्व लाभ अधिनियम 1965 और कर्मचारी राज्य बीमा अधिनियम 1948

- a. यदि कामगार मुआवजा अधिनियम और मातृत्व लाभ अधिनियम लागू होते हैं, तो कर्मचारी राज्य बीमा अधिनियम लागू नहीं होता है।
- b. एक साथ लागू हो सकता है
- c. मातृत्व लाभ अधिनियम और कर्मचारी राज्य बीमा अधिनियम एक समय में लागू हो सकते हैं
- d. कामगार मुआवजा अधिनियम और कर्मचारी राज्य बीमा अधिनियम एक बार में लागू हो सकते हैं।

उत्तर- a

20. ESI अधिनियम, 1948 की अनुसूची I की सामग्री क्या है?

- a व्यावसायिक रोगों की सूची।
- b. स्थायी पूर्ण अपंगता के परिणामस्वरूप समझी जाने वाली चोटों की सूची।
- c. स्थायी आंशिक में परिणाम के रूप में समझी जाने वाली चोटों की सूची निःशक्तता।
- d. उपरोक्त में से कोई नहीं

उत्तर-d

21. ESI अधिनियम, 1948 के तहत निगम, स्थायी समिति या चिकित्सा परिषद का कोई सदस्य उपस्थित होने में विफल रहने पर निकाय का सदस्य नहीं रहेगा।

- a. लगातार तीन बैठकें
- b. रुक-रुक कर तीन बैठकें
- c. लगातार चार बैठकें
- d. लगातार दो बैठकें

उत्तर-a



Selected EPFO
Officers Team



अब है आपकी बारी

Clear your APFC Exam
Enroll for New Batch now

2499/-

22. कर्मचारी राज्य बीमा अधिनियम, 1948 के तहत निम्नलिखित में से कौन से लाभ प्रदान नहीं किए गए हैं?

- a. अशक्तता लाभ
- b. बच्चों का भत्ता
- c. बीमारी लाभ
- d. बेरोजगारी भत्ता

उत्तर- b



23. निम्नलिखित में से कौन सा श्रम विधान भारत में औद्योगिक श्रमिकों को व्यापक लाभ प्रदान करता है?

- a. मातृत्व लाभ अधिनियम
- b. कर्मचारी राज्य बीमा अधिनियम
- c. कर्मचारी भविष्य निधि अधिनियम
- d. कर्मचारी मुआवजा अधिनियम

उत्तर- b

24. एक नियोक्ता प्रत्येक कर्मचारी के संबंध में अपने योगदान का भुगतान करने और वेतन बिल से कर्मचारियों के योगदान को काटने के लिए उत्तरदायी है और निगम को निर्दिष्ट दरों पर इन योगदानों का भुगतान कैलेंडर माह के अंतिम दिन के —— दिनों के भीतर करेगा, जिसमें योगदान गिर जाता है।

- a. 21
- b. 30
- c. 7
- d. 15

उत्तर-a

25. रोजगार की चोट या व्यावसायिक खतरों के कारण मृत्यु होने के मामलों में मृतक बीमित व्यक्ति के आश्रितों को मासिक भुगतान के रूप में मजदूरी के ----% की दर से आश्रित लाभ का भुगतान किया जाता है।

- a. 80%



Selected EPFO
Officers Team



अब है आपकी बारी

Clear your APFC Exam
Enroll for New Batch now

2499/-

b. 50%

c. 90%

d. 75%

उत्तर- c

26. यदि एक बीमित महिला या I.P. उसकी पत्नी के संबंध में एक ऐसे स्थान पर कारावास होता है जहाँ ESI योजना के तहत आवश्यक चिकित्सा सुविधाएं उपलब्ध नहीं हैं, प्रति मामले में कितनी राशि केवल दो कारावास के लिए देय होगी।

a. रु. 5000/-

b. रु. 7500/-

c. रु. 2500/-

d. रु. 10000/-

उत्तर- a

27. अंतिम संस्कार के खर्च के लिए आश्रितों को कितनी राशि देय है?

a. 15,000/- रुपये

b. 10000/-

c. 12000/- रुपये

d. 5000/- रुपये

उत्तर- b

28. ESIC लाभ प्राप्त करने के लिए शारीरिक रूप से अक्षम व्यक्तियों के लिए न्यूनतम मजदूरी सीमा है

a. 20000/- रुपये

b. 50000/- रुपये

c. 15000/- रुपये

d. 25,000/- रुपये

उत्तर-d



Selected EPFO
Officers Team



अब है आपकी बारी

Clear your APFC Exam
Enroll for New Batch now



29. प्रसूति/गर्भावस्था के लिए प्रसूति हितलाभ तीन महीने के लिए देय है, जिसे पिछले वर्ष में ---- दिनों के योगदान के अधीन पूर्ण वेतन की दर पर चिकित्सा सलाह पर एक महीने के लिए और बढ़ाया जा सकता है।

- a. 65 दिन
- b. 70 दिन
- c. 91 दिन
- d. 75 दिन

उत्तर- b

**THE
Officers adda**

30. पुरुष _____ और महिला श्रमिकों के लिए क्रमशः _____ दिनों के लिए नसबंदी कराने वाले बीमित व्यक्तियों को पूर्ण वेतन के बराबर बढ़ी हुई बीमारी लाभ देय है।

- a. 7 दिन और 14 दिन
- b. 14 दिन और 7 दिन
- c. 5 दिन और 10 दिन
- d. 6 दिन और 14 दिन

उत्तर- a

31. विस्तारित बीमारी हितलाभ (ईएसबी) को 34 घातक और दीर्घकालिक बीमारियों के मामले में मजदूरी के _____ प्रतिशत की बढ़ी हुई दर पर दो साल तक बढ़ाया जा सकता है।

- a. 90%
- b. 85%
- c. 75%
- d. 80%

उत्तर- d

32. बीमारी लाभ के लिए अर्हता प्राप्त करने के लिए, बीमित कर्मचारी को 6 महीने की अंशदान अवधि में ---- दिनों के लिए अंशदान करना आवश्यक है।

- a. 78 दिन
- b. 60 दिन



Selected EPFO
Officers Team



अब है आपकी बारी

Clear your APFC Exam
Enroll for New Batch now

₹ 2499/-

c. 75 दिन

d. 91 दिन

उत्तर- a

33. बीमाकृत श्रमिकों को मजदूरी के 70 प्रतिशत की दर से नकद मुआवजे के रूप में बीमारी लाभ प्रमाणित बीमारी की अवधि के दौरान एक वर्ष में अधिकतम ——दिनों के लिए देय है।

a. 90 दिन

b. 91 दिन

c. 75 दिन

d. 100 दिन

उत्तर- b

34. सेवानिवृत्त और स्थायी रूप से विकलांग बीमित व्यक्तियों और उनके पति या पत्नी को एक टोकन वार्षिक प्रीमियम के भुगतान पर चिकित्सा देखभाल प्रदान की जाती है ——

a. 125/- रुपये

b. 100/-

c. 120/- रुपये

d. 75/- रुपये

उत्तर- c

35. राज्य सरकारें, अधिनियम के प्रावधानों के अनुसार, प्रति व्यक्ति बीमित व्यक्ति प्रति वर्ष की उच्चतम सीमा के भीतर चिकित्सा लाभ के व्यय का 1/8 भाग योगदान करती हैं।

a. 1000/- रु.

b. 2000/- रु.

c. 850/- रु.

d. 1500/- रु.

उत्तर- d



Selected EPFO
Officers Team



अब है आपकी बारी

Clear your APFC Exam
Enroll for New Batch now

2499/-

36. संगठन के बाहर उपलब्ध कर्मचारी कल्याण सुविधाओं को कहा जाता है

- a. अतिरिक्त-भित्ति सुविधाएं
- b. अपव्यय
- c. इंट्रा-म्यूरल सुविधाएं
- d. उपरोक्त में से कोई नहीं

उत्तर- a



37. संगठन के अंदर उपलब्ध कर्मचारी कल्याण सुविधाओं को कहा जाता है

- a. इंट्रा-म्यूरल सुविधाएं
- b. अपव्यय
- c. अतिरिक्त भित्ति सुविधाएं
- D. उपरोक्त में से कोई नहीं

उत्तर- a

38. कर्मचारी कल्याण की जिम्मेदारी निम्नलिखित में से किसके पास है?

- a. राज्य सरकार
- b. केंद्र सरकार
- c. नियोक्ता
- d. उपरोक्त सभी

उत्तर- d



39. दूसरों के लिए कुछ अच्छा करने का झुकाव नियोक्ताओं को कल्याणकारी सुविधाएं शुरू करने के लिए प्रभावित कर सकता है। यह धारणा है

- a. परोपकार सिद्धांत
- b. तुष्टिकरण सिद्धांत
- c. पुलिस सिद्धांत
- d. धार्मिक सिद्धांत

उत्तर- a



Selected EPFO
Officers Team



अब है आपकी बारी

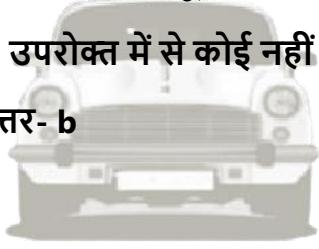
Clear your APFC Exam
Enroll for New Batch now

2499/-

40. वैधानिक आवश्यकताओं की अनुपस्थिति में, नियोक्ता कर्मचारियों को बुनियादी सुविधाएं भी प्रदान नहीं कर सकते हैं। यह की मूल धारणा है

- a. धार्मिक सिद्धांत
- b. पुलिस सिद्धांत
- c. परोपकार सिद्धांत
- d. उपरोक्त में से कोई नहीं

उत्तर- b



**THE
OfficerS adda**

E
All Exam tricks



Selected EPFO
Officers Team



87+ Selection in
Last EPFO Exam

अब है आपकी बारी

Clear your APFC Exam
Enroll for New Batch now

₹ 2499/-



Theofficersadda



allexamtricks



GET IT ON

Google Play

All exam tricks



Allexamstricks



EPFO

APFC



UPSC

Assistant commissioner

LABOUR LAW

Maternity Benefit Act-1961
(LATEST UPDATES + MCQ'S)

2499/-

REGISTER NOW!

UPSC EPFO APFC (GROUP- A) Commissioner

- Only 1 MCQ Based exam
- Normal graduation
- 120 Que. 2hr
- 5400/- GP Direct officer

Why
APFC



- Accurate guidance and material by Selected EPFO officers
- EPFO dedicated single platform in online with best results in last EPFO EO/AO Exam

Why we
Best



- 1st step – complete our syllabus
- 2nd step – revision
- 3rd step- practice practice Selected material

Our
Strategy



180+
Practice and
Revision videos
extra



120+
Special notes
additional



21000+ MCQ
200+ sectional
35 Full mock test

मातृत्व लाभ अधिनियम 1961, नवीनतम अपडेट + MCQ's

परिचय

मातृत्व लाभ अधिनियम, 1961 एक ऐसा कानून है जो मातृत्व के समय महिलाओं के रोजगार की रक्षा करता है। यह महिला कर्मचारियों को 'मातृत्व लाभ' का अधिकार देता है जो काम से अनुपस्थिति के दौरान और उसके बच्चे की देखभाल करने के लिए पूरी तरह से वेतन का भुगतान किया जाता है। यह अधिनियम 10 या अधिक कर्मचारियों वाले प्रतिष्ठानों पर लागू होता है। मातृत्व लाभ अधिनियम, 1961 को मातृत्व (संशोधन) विधेयक 2017 के माध्यम से संशोधित किया गया है। मातृत्व लाभ (संशोधन) अधिनियम, 2017 ("संशोधन अधिनियम") के प्रावधान 1 अप्रैल, 2017 से लागू हुए हैं और इसके संबंध में प्रावधान है। क्रेच सुविधा (धारा 11 A) 1 जुलाई, 2017 से प्रभावी हुई।

प्रयोज्यता

मातृत्व लाभ अधिनियम, 1961 ("अधिनियम") की धारा 3 (e) के साथ धारा 2 को पढ़ने पर, यह सुरक्षित रूप से निष्कर्ष निकाला जा सकता है कि अधिनियम कारखानों जैसे प्रतिष्ठानों पर लागू होता है, ("कारखाना" जैसा कि कारखाना अधिनियम में परिभाषित है, 1948), खदान ("खान" जैसा कि खान अधिनियम, 1952 में परिभाषित किया गया है) और वृक्षारोपण ("वृक्षारोपण" का अर्थ वृक्षारोपण श्रम अधिनियम, 1951 में परिभाषित वृक्षारोपण है)।

मातृत्व लाभ अधिनियम सरकार और प्रतिष्ठानों से संबंधित प्रतिष्ठानों पर भी लागू होता है जहां धारा 2 (b) के अनुसार घुड़सवारी, कलाबाजी और अन्य प्रदर्शनों के प्रदर्शन के लिए व्यक्तियों को नियोजित किया जाता है। उक्त अधिनियम कानून के तहत परिभाषित प्रत्येक दुकान या प्रतिष्ठान पर भी लागू होता है, जिसमें पिछले बारह महीनों के दौरान एक दिन में दस या अधिक व्यक्ति कार्यरत होते हैं और जो किसी विशेष राज्य में दुकानों और प्रतिष्ठानों के संबंध में लागू होता है।

इस प्रकार, ऊपर के विचार, दिल्ली में, अन्य सभी "प्रतिशोधन" और "बिक्री की कीमत" पर लागू है, जो दिल्ली की दुकान और प्रतिष्ठान अंक्षण, 1954 धारा 2(9) और 2(5) के संबंध में हैं।

इसके अलावा, मातृत्व लाभ अधिनियम की धारा 2 के प्रावधान के अनुसार, राज्य सरकार, केंद्र सरकार से अनुमोदन प्राप्त करने के अधीन, घोषणा कर सकती है कि अधिनियम के प्रावधान किसी अन्य प्रतिष्ठान या प्रतिष्ठानों के वर्ग पर लागू होंगे जो या तो कार्य कर रहे हैं औद्योगिक, वाणिज्यिक या कृषि गतिविधियाँ या अन्यथा कोई अन्य गतिविधि।

यह ध्यान दिया जा सकता है कि इस अधिनियम में निहित प्रावधान, धारा 5A और 5B में अन्यथा प्रदान किए गए को छोड़कर, किसी भी कारखाने या अन्य प्रतिष्ठानों के लिए आकर्षित नहीं होंगे, जिसके लिए कर्मचारी राज्य बीमा अधिनियम, 1948 के प्रावधान, धारा 2 के अनुसार (2) अधिनियम के। इसके अलावा, अधिनियम की धारा 26 के अनुसार, उपयुक्त सरकार के पास एक अधिसूचना, एक प्रतिष्ठान के माध्यम से धारा 26 में निर्धारित शर्तों के अधीन अधिनियम के दायरे से छूट देने की शक्ति है।

पात्रता -

मातृत्व लाभ अधिनियम के प्रावधानों के तहत मातृत्व लाभ की हकदार होने के लिए एक महिला को पिछले 12 महीनों में कम से कम 80 दिनों की अवधि के लिए एक कर्मचारी के रूप में काम करना चाहिए।



Selected EPFO
Officers Team



अब है आपकी बारी

Clear your APFC Exam
Enroll for New Batch now



मातृत्व लाभ अधिनियम, 1961 में संशोधन

- मातृत्व लाभ अधिनियम, 1961 में संशोधन इस प्रकार हैं:
- दो जीवित बच्चों के लिए मातृत्व लाभ 12 सप्ताह से बढ़ाकर 26 सप्ताह और दो से अधिक बच्चों के लिए 12 सप्ताह करें।
- 'कमीशनिंग मां' और 'गोद लेने वाली मां' को 12 सप्ताह का मातृत्व लाभ।
- 'घर से काम' की सुविधा प्रदान करें।
- 50 या अधिक कर्मचारियों वाले प्रतिष्ठान के संबंध में क्रेच का अनिवार्य प्रावधान।

नवीनतम लाभ (संशोधन) अभियान, 2017 शुरू होने से पहले

संचार के बेहतर होने की स्थिति 11A अलग से या सामान्य कार्य के साथ रहना चाहिए। नियोक्ता को महिलाओं को एक दिन में कम से कम चार बार शिशु गृह में जाने की अनुमति देनी चाहिए और इसमें उन्हें आराम के लिए दिया गया अंतराल भी शामिल होना चाहिए। फीचर टाइप करने के लिए प्रसूति फीचर के संबंध में प्रैक्ट में संबंधित रूप से लाभ मिलता है।

मातृत्व लाभ (संशोधन) अधिनियम, 2017 के तहत शिशुगृह स्थापित करने और चलाने के लिए राष्ट्रीय दिशानिर्देश

धारा 11A में शिशुगृह की स्थापना उतनी दूरी के भीतर करना अनिवार्य है, जो निर्धारित की जा सकती है, या तो अलग से या सामान्य सुविधाओं के साथ। धारा 2(I) के अनुसार, "निर्धारित" का अर्थ इस अधिनियम के तहत बनाए गए नियमों द्वारा निर्धारित है। इसके अलावा, अधिनियम की धारा 28 के अनुसार, अधिनियम के उद्देश्यों को पूरा करने के लिए राज्य या केंद्र सरकार द्वारा नियम निर्धारित किए जा सकते हैं। महिला एवं बाल विकास मंत्रालय द्वारा राजपत्र में प्रकाशित कुछ प्रमुख दिशा-निर्देश निम्नलिखित हैं।

क्रेच किसके लिए

अस्थायी, दैनिक वेतन भोगी, सलाहकार और संविदा कर्मियों सहित सभी कर्मचारियों के 6 महीने से 6 वर्ष की आयु के बच्चों के लिए एक क्रेच सुविधा का उपयोग करने का प्रस्ताव है।

क्रेच स्थान

केंद्र कार्यस्थल के निकट/कार्यस्थल पर या लाभार्थियों के पड़ोस में 500 मीटर के दायरे में होना चाहिए।

समय

क्रेच अधिमानतः 8 घंटे से 10 घंटे तक खुला रहना चाहिए। इस मामले में, कार्यकर्ता एक शिफ्ट प्रणाली का पालन कर सकते हैं। यदि प्रतिष्ठान में दिन और रात की पाली होती है तो शिशु गृह भी पाली में चलाया जाना चाहिए।

प्रदान की जाने वाली सुविधाएं

शिशुगृह ठोस का होना चाहिए, जिसमें कम से कम 10-12 वर्गफीट का स्थान हो। प्रति बच्चा, हवादार, पीने के पानी के साथ और केंद्र के पास खुले नालों, गड्ढों, कूड़ेदानों जैसी कोई असुरक्षित जगह न होने के कारण। इसके अलावा, प्रदान की जाने वाली अन्य सुविधाओं में शामिल हैं:



Selected EPFO
Officers Team



अब है आपकी बारी

Clear your APFC Exam
Enroll for New Batch now



- एक गार्ड, जिसका पुलिस सत्यापन होना चाहिए।
- रैंप और रेलिंग।
- प्रत्येक शिशुगृह में प्रति शिशुगृहमें एक पर्यवेक्षक होना चाहिए।
- शिशुगृह में तीन साल से कम उम्र के प्रत्येक 10 बच्चों के लिए कम से कम एक प्रशिक्षित कर्मचारी होना चाहिए।
- तीन वर्ष से अधिक उम्र के प्रत्येक 20 बच्चों के लिए, शिशुगृह में एक प्रशिक्षित कर्मचारी के साथ एक सहायक भी होना चाहिए।
- जब बच्चे मौजूद हों तो किसी भी प्लंबर, ड्राइवर, बिजली मिस्ट्री और अन्य बाहरी व्यक्तियों को शिशुगृह के अंदर जाने की अनुमति नहीं दी जानी चाहिए।
- एक शिशुगृह निगरानी समिति का गठन किया जाना चाहिए जिसमें शिशुगृह श्रमिकों, माता-पिता और प्रशासन के प्रतिनिधियों का प्रतिनिधित्व हो।
- यौन शोषण की घटनाओं की जांच के लिए शिकायत निवारण समिति का गठन।

मातृत्व लाभ (खान और सर्कस) संशोधन नियम 2019

यह ध्यान देने योग्य है कि ये नियम खानों और सर्कस प्रतिष्ठानों में स्थापित क्रेच पर लागू नहीं होते हैं। खानों में क्रेच को मातृत्व लाभ (खान और सर्कस) संशोधन नियम 2019 द्वारा विनियमित किया जाता है। कुछ प्रमुख प्रावधानों में शामिल हैं:

नियम 2 (b) - 6 साल से कम उम्र के बच्चों के लिए शिशुगृह स्थापित किए गए हैं।

नियम 4- शिशुगृह को नियोजित महिलाओं की संख्या के आधार पर 4 प्रकारों (A, B C, D) में विभाजित किया गया है।

नियम 4- बुनियादी मानक आवश्यकताओं को प्रदान किया जाना है।

नियम 8- यदि महिला कर्मचारी कार्यालय में हैं तो शिशुगृह पूरे दिन खुले रहेंगे और रात में खुले रहेंगे।

नियम 9- बाहरी लोगों के प्रवेश पर प्रतिबंध।

नियम 10- चिकित्सा व्यवस्था के लिए दिशा-निर्देश।

क्या शिशुगृह सुविधाएं अनिवार्य हैं?

संशोधन अधिनियम, 2017 की धारा 11A की भाषा यह है कि "हर प्रतिष्ठान" पर शिशुगृह सुविधाएं स्थापित की जाएंगी। इस प्रकार, शाब्दिक व्याख्या के नियम के अनुसार, यह अनुमान लगाया जा सकता है कि धारा अधिनियम की धारा 3 (E) के तहत "स्थापना" की परिभाषा के तहत कवर किए गए "प्रतिष्ठानों" में ही शिशुगृह स्थापित करने का आदेश देती है।

इसके अलावा, यह भी अनुमान लगाया जा सकता है कि एक "प्रतिष्ठान" जिसे धारा 2(2) के तहत बाहर रखा गया है या अधिनियम की धारा 26 के तहत अधिसूचना से बाहर रखा गया है, अनिवार्य रूप से एक शिशुगृह स्थापित करने के लिए बाध्य नहीं है।

जैसा कि ऊपर उल्लेख किया गया है, शिशुगृह स्थापित करने के लिए धारा 11A का अधिदेश मातृत्व लाभ अधिनियम, 1961 के दायरे में "प्रतिष्ठानों" पर लागू होता है। इसके अलावा, मातृत्व लाभ (संशोधन)



Selected EPFO
Officers Team



अब है आपकी बारी

Clear your APFC Exam
Enroll for New Batch now



अधिनियम, 2017 की ओर से जारी स्पष्टीकरण अधिसूचना ने स्पष्ट किया कि धारा 2 के रूप में संशोधन नहीं हुआ है, 1961 के अधिनियम के लागू होने के संबंध में कोई परिवर्तन नहीं हुआ है। धारा 2 (B) के अनुसार, एक "प्रतिष्ठान" में प्रत्येक दुकान या प्रतिष्ठान शामिल होता है जो किसी भी कानून के संबंध में उस समय लागू होता है। एक राज्य में दुकानों और प्रतिष्ठानों के लिए।

नतीजतन, दिल्ली की दुकान और स्थापना अधिनियम, 1954 के तहत आने वाले सभी प्रतिष्ठानों में शिशुगृह अनिवार्य हैं। 1954 अधिनियम की धारा 2(5) के अनुसार, "वाणिज्यिक प्रतिष्ठान" का अर्थ किसी भी ऐसे परिसर से है जहां कोई भी व्यापार, व्यवसाय या पेशा या किसी भी काम के संबंध में, या आनुषंगिक या अनुषंगी उस पर किया जाता है ...। इसके अलावा, 1954 के अधिनियम की धारा 2(9) के अनुसार, "स्थापना" का अर्थ है एक दुकान, एक व्यावसायिक प्रतिष्ठान...।

इस प्रकार, शिशुगृह कंपनियों, फर्मों और सलाहकार कंपनियों में अनिवार्य हैं, भले ही वे भागीदारी अधिनियम, 1932 या कंपनी अधिनियम, 2013 के तहत निगमित या पंजीकृत हों।

निष्कर्ष

संशोधन अधिनियम 1 अप्रैल 2017 से प्रभावी हो गया है। संशोधन अधिनियम के तहत शामिल सभी प्रतिष्ठानों को अपनी मौजूदा मातृत्व लाभ नीतियों में संशोधन करना था ताकि इसे 1 अप्रैल 2017 से संशोधन अधिनियम के अनुरूप लाया जा सके। इसके माध्यम से परिवर्तन लाए गए। संशोधन अधिनियम की सभी ने सराहना की। हालांकि, संशोधन अधिनियम के विभिन्न पहलू हैं जिन्हें स्पष्टता की आवश्यकता है। यह स्पष्ट नहीं है कि बढ़ा हुआ मातृत्व लाभ उन महिलाओं पर भी लागू होगा जो वर्तमान में मातृत्व अवकाश ले रही हैं। इसके अलावा, "घर से काम" विकल्प को लागू करने के लिए अलग से प्रभावी तिथि रखने का औचित्य स्पष्ट नहीं है, क्योंकि वर्क फ्रॉम होम एक सक्षम प्रावधान है जो नियोक्ताओं को महिलाओं की प्रकृति के आधार पर एक महिला को इस तरह का विकल्प प्रदान करने के लिए प्रेरित करने के लिए लागू किया गया है। काम उसके द्वारा संभाला जा रहा है और एमबी संशोधन अधिनियम के तहत वैधानिक आवश्यकता नहीं है। क्रेच सुविधाओं जैसी आवश्यकताओं के लिए नियोक्ता की ओर से अधिक पूँजी और परिचालन व्यय की आवश्यकता होती है। कर्मचारियों को छुट्टी देने का पूरा खर्च प्रतिष्ठानों को वहन करना होगा। अधिकांश देशों में, मातृत्व अवकाश की लागत सरकार, नियोक्ता, बीमा एजेंसी और अन्य सामाजिक सुरक्षा कार्यक्रमों द्वारा साझा की जाती है।



Selected EPFO
Officers Team



अब है आपकी बारी

Clear your APFC Exam
Enroll for New Batch now

2499/-

MCQ'S

1. मातृत्व हितलाभ अधिनियम के अनुसार, कोई भी महिला जिस अधिकतम अवधि के लिए मातृत्व लाभ की हकदार होगी, वह होगी

- (a) छब्बीस सप्ताह
- (b) बारह सप्ताह
- (c) चार महीने
- (d) सोलह सप्ताह

उत्तर:a



2. लाभ की तिथि से ठीक पहले के 12 महीनों में 80 दिनों के रोजगार की शर्त को प्राप्त करने के लिए पात्रता शर्त बना दिया गया है

- (a) मातृत्व लाभ अधिनियम के तहत मातृत्व लाभ
- (b) ईएसआई अधिनियम के तहत विकलांगता लाभ
- (c) ग्रेच्युटी भुगतान अधिनियम के तहत ग्रेच्युटी
- (d) ईएसआई अधिनियम के तहत बीमारी लाभ

उत्तर:a

3. रॉयल कमीशन ऑन लेबर ने दोनों में से किस राज्य के मातृत्व लाभ अधिनियम की जांच की और पूरे देश में समान कानूनों को लागू करने की सिफारिश की?

- (a) बाँस्के और मध्य प्रदेश
- (b) मद्रास और मैसूर
- (c) बिहार और बंगाल
- (d) पंजाब और असम

उत्तर: a

4. कामगार मुआवजा अधिनियम, 1923, मातृत्व लाभ अधिनियम, 1965 और कर्मचारी राज्य बीमा अधिनियम, 1948

- (a) एक साथ लागू हो सकता है।
- (b) मातृत्व लाभ अधिनियम और कर्मचारी राज्य बीमा अधिनियम एक समय में लागू हो सकते हैं।

(c) कामगार मुआवजा अधिनियम और कर्मचारी राज्य बीमा अधिनियम एक समय में लागू हो सकते हैं।

(d) यदि कामगार मुआवजा अधिनियम और मातृत्व लाभ अधिनियम लागू होते हैं, तो कर्मचारी राज्य बीमा अधिनियम लागू नहीं होता है।

उत्तर: d

5. दावा (A): कर्मचारी मुआवजा अधिनियम और मातृत्व लाभ अधिनियम के प्रावधान सभी उद्योगों पर लागू नहीं होते हैं।

कारण (R): कर्मचारी मुआवजा अधिनियम एक व्यापक सामाजिक सुरक्षा कानून है।

- (a) (A) गलत है, लेकिन (R) सही है।
- (b) (A) सही है, लेकिन (R) (A) से संबंधित नहीं है।
- (c) (A) और (R) सही हैं, और (R) (A) को मान्य करता है।
- (d) (A) और (R) गलत हैं

उत्तर: c

6. मैटरनिटी एक्ट में इंस्पेक्टर की नियुक्ति किस धारा के तहत की जाती है?

- (a) धारा 14
- (b) धारा 2
- (c) धारा 10
- (d) धारा 15

उत्तर: a

7. निम्नलिखित में से किस कानून के तहत लाभ प्राप्त करने के लिए किसी अंशदान की आवश्यकता नहीं है?

- (a) मातृत्व लाभ अधिनियम
- (b) कर्मचारी मुआवजा अधिनियम
- (c) दोनों (a) और (b) के तहत
- (d) उपरोक्त में से कोई नहीं

उत्तर: c



Selected EPFO
Officers Team



अब है आपकी बारी

Clear your APFC Exam
Enroll for New Batch now

2499/-

8. अधिनियम की कौन सी धारा लाभ की पात्रता के लिए शर्तों को बताती है?

- (a) धारा 18
- (b) धारा 5
- (c) धारा 10
- (d) धारा 8

उत्तर: b



**THE
OfficerS adda**

9. बच्चे की किस उम्र तक एक माँ को अपने दैनिक कार्य के दौरान 2 नर्सिंग ब्रेक मिलेंगे?

- (a) 12 महीने
- (b) 6 महीने
- (c) 18 महीने
- (d) 15 महीने

उत्तर: d

10. मैटरनिटी बेनिफिट एक्ट के तहत, एक महिला कर्मचारी को मेडिकल बोनस मिलेगा:

- (a) 3000 रुपये
- (b) 3500 रुपये
- (c) 4000 रुपये
- (d) 4500 रुपये

उत्तर: b



Selected EPFO
Officers Team



अब है आपकी बारी

Clear your APFC Exam
Enroll for New Batch now

2499/-



Theofficersadda



allexamtricks



GET IT ON

Google Play

All exam tricks



Allexamstricks



EPFO

APFC



UPSC

Assistant commissioner

LABOUR LAW

Minimum Wages Act 1948
(LATEST UPDATES + MCQ'S)

2499/-

REGISTER
NOW!

UPSC EPFO APFC (GROUP- A) Commissioner

- Only 1 MCQ Based exam
- Normal graduation
- 120 Que. 2hr
- 5400/- GP Direct officer

Why
APFC



- Accurate guidance and material by Selected EPFO officers
- EPFO dedicated single platform in online with best results in last EPFO EO/AO Exam

Why we
Best



- 1st step – complete our syllabus
- 2nd step – revision
- 3rd step- practice practice practice Selected material

Our
Strategy



180+
Practice and
Revision videos
extra



120+
Special notes
additional



21000+ MCQ
200+ sectional
35 Full mock
test

न्यूनतम मजदूरी अधिनियम 1948, नवीनतम अपडेट + MCQS

परिचय

न्यूनतम मजदूरी अधिनियम 1948 भारत में तब लागू हुआ जब भारत ने हाल ही में अपनी स्वतंत्रता प्राप्त की थी। अंग्रेजों द्वारा बनाए गए श्रम कानून प्रकृति में शोषक थे। देश के हर हिस्से में मजदूरी कम और अलग थी। "न्यूनतम मजदूरी" जैसी कोई चीज नहीं थी और पसीने के श्रम के लिए समय बहुत खराब था।

यह ब्लू-कॉलर लोगों के लिए समानता और न्याय लाने के लिए आया था। वेतन निर्धारण विशेषज्ञों को संगठित उद्योगों में मजदूरी की समस्याओं से संबंधित मुद्दों के समाधान में उचित वेतन समिति द्वारा अनुशंसित मानकों द्वारा निर्देशित किया गया था।

उचित मजदूरी समिति ने न्यूनतम मजदूरी के मूल को समझाया, लेकिन उन्होंने यह नहीं बताया कि न्यूनतम मजदूरी का मूल्यांकन कैसे किया जाए। भारतीय श्रम सम्मेलन के 15वें सत्र में श्रमिकों की आवश्यक शारीरिक आवश्यकताओं और स्वास्थ्य रखरखाव के बारे में बताया गया।

भारत में श्रम कानूनों में औद्योगिक विवाद अधिनियम, 1947, बोनस भुगतान अधिनियम, 1965, कामगार मुआवजा अधिनियम, 1923, न्यूनतम मजदूरी अधिनियम, 1948, आदि जैसे महत्वपूर्ण कानून शामिल हैं। भारतीय संविधान में, श्रम कानून समवर्ती सूची के अंतर्गत आते हैं।, जो केंद्र और राज्य दोनों सरकारों को इस मामले पर कानून बनाने और नियम बनाने की शक्ति देता है। ये कानून श्रमिकों के अधिकारों और हितों की रक्षा करने, श्रमिकों को रोजगार के अवसर प्रदान करने, कर्मचारियों को शोषण से बचाने, स्वस्थ कार्य वातावरण बनाने आदि में महत्वपूर्ण भूमिका निभाते हैं।

न्यूनतम मजदूरी अधिनियम का दायरा और उद्देश्य-:

- 1) कर्मचारियों को प्रदान की जाने वाली मजदूरी की न्यूनतम दरें तय करना और हर पांच साल में मजदूरी की ऐसी दरों को संशोधित करना।
- 2) जनता के हित में सभी मजदूरों के लिए पर्याप्त निर्वाह मजदूरी सुनिश्चित करना।
- 3) कर्मचारियों के दैनिक काम के घंटे तय करना।
- 4) नियोक्ताओं द्वारा श्रमिकों के शोषण को रोकने के लिए।
- 5) यह सुनिश्चित करने के लिए कि मजदूर एक सभ्य जीवन स्तर बनाए रख सकें।
- 6) कर्मचारियों को बुनियादी शारीरिक जरूरतें, अच्छा स्वास्थ्य और आराम का स्तर प्रदान करना।
- 7) श्रमिकों को न्यूनतम मजदूरी प्रदान करने में विफल रहने पर नियोक्ताओं को दंडित करना।
- 8) अधिनियम के प्रावधानों को विनियमित और प्रशासित करने के लिए सलाहकार बोर्ड स्थापित करना।
- 9) इस अधिनियम के प्रयोजनों के लिए निरीक्षकों की शक्तियों और कर्तव्यों को निर्धारित करना।
- 10) किसी भी नियोक्ता को किसी भी कर्मचारी के अधिकार का गलत तरीके से उल्लंघन करने से रोकने के लिए।
- 11) उपयुक्त प्राधिकरण स्थापित करने के लिए जहां कर्मचारी दैनिक वेतन का भुगतान करने में विफल होने पर कर्मचारी निवारण की मांग कर सकते हैं।



Selected EPFO
Officers Team



अब है आपकी बारी

Clear your APFC Exam
Enroll for New Batch now

2499/-

12) इस अधिनियम के प्रयोजनों के लिए केंद्र और राज्य सरकारों को नियम और कानून बनाने के लिए अधिकृत करना।

न्यूनतम मजदूरी शब्द को समझना

अंतर्राष्ट्रीय श्रम संगठन (ILO) ने न्यूनतम मजदूरी शब्द को पारिश्रमिक की न्यूनतम राशि के रूप में परिभाषित किया है जो एक नियोक्ता को एक निश्चित अवधि के दौरान किए गए काम के लिए वेतन पाने वालों को भुगतान करने की आवश्यकता होती है, जिसे सामूहिक समझौते या व्यक्तिगत अनुबंध से कम नहीं किया जा सकता है। ILO के लगभग 90 सदस्य राज्य न्यूनतम वेतन के प्रावधान का पालन करते हैं।

न्यूनतम वेतन का उद्देश्य श्रमिकों को अनावश्यक रूप से कम वेतन से बचाना है। यह उन्हें उनके द्वारा किए गए कार्य के लिए पर्याप्त मजदूरी अर्जित करने और न्यूनतम जीवन स्तर बनाए रखने में सक्षम बनाता है। यह गरीबी उन्मूलन और पुरुषों और महिलाओं के बीच भेदभाव को दूर करने के लिए एक उपकरण के रूप में भी कार्य करता है। इस प्रणाली को सामूहिक सौदेबाजी सहित अन्य सामाजिक और रोजगार नीतियों को पूरक और सुवृद्ध करने के लिए एक तरह से डिजाइन और विकसित किया गया है, जिसका उपयोग रोजगार की शर्तें और काम करने की स्थिति निर्धारित करने के लिए किया जाता है।

भारत में न्यूनतम मजदूरी का भुगतान न्यूनतम मजदूरी अधिनियम, 1948 द्वारा विनियमित और प्रशासित किया जाता है। चूंकि, भारत एशिया में सबसे अधिक प्रतिस्पर्धी श्रम लागतों में से एक की पेशकश करता है, राष्ट्रीय स्तर पर न्यूनतम मजदूरी लगभग 176 रुपये है, जो कि एक साल में 4576 रुपये है, महीना। हालांकि, यह राष्ट्रीय स्तर का वेतन है जो भौगोलिक स्थिति और अन्य प्रासंगिक कारकों को देखते हुए अलग-अलग होगा। भारत में, न्यूनतम मजदूरी निर्धारित करने की एक जटिल पद्धति का उपयोग किया जाता है जो अकुशल श्रमिकों के लिए लगभग 2,000 विभिन्न प्रकार की नौकरियों और 400 से अधिक श्रेणियों के रोजगार को परिभाषित करता है जो प्रत्येक प्रकार की नौकरी के लिए न्यूनतम दैनिक मजदूरी प्रदान करता है।

मजदूरी के प्रकार

1948 में एक त्रिपक्षीय समिति की स्थापना की गई, जिसे 'उचित वेतन पर समिति' के रूप में जाना जाता है। समिति की रिपोर्ट भारत में मजदूरी नीति के निर्माण के लिए बेंचमार्क थी। समिति ने न केवल देश में मजदूरी दरों के लिए दिशा-निर्देश निर्धारित किए बल्कि तीन प्रकार की मजदूरी भी निर्धारित की:

न्यूनतम मजदूरी: यह एक प्रकार की मजदूरी है जो केवल निर्वाह के लिए प्रदान की जाती है ताकि श्रमिक शिक्षा, चिकित्सा आवश्यकताओं और आराम के पर्याप्त स्तर के लिए एक सभ्य जीवन स्तर बनाए रख सकें।

उचित मजदूरी: कर्मचारियों को दी जाने वाली कोई भी मजदूरी जो न्यूनतम मजदूरी से अधिक है, उचित मजदूरी के रूप में जानी जाती है। यह वेतन है जो उद्योग में रोजगार के स्तर को बनाए रखने का प्रयास करता है और कर्मचारियों को पर्याप्त पारिश्रमिक देने के लिए उद्योग की क्षमता को भी देखता है।

जीवित मजदूरी: एक जीवित मजदूरी न केवल नियोक्ता औं द्वारा प्रदान किए गए कर्मचारियों की न्यूनतम आवश्यकता को पूरा करती है बल्कि व्यक्तियों या परिवारों को पर्याप्त आश्रय, भोजन और अन्य आवश्यकताओं को वहन करने की अनुमति देती है। इसमें स्वास्थ्य, विवेक, शिक्षा, गरिमा, आराम और किसी भी आकस्मिकता के लिए प्रदान करना भी शामिल है।



Selected EPFO
Officers Team



अब है आपकी बारी

Clear your APFC Exam
Enroll for New Batch now

2499/-

सार्थक न्यूनतम वेतन की आवश्यकता

भारत में, मजदूरों के लिए निर्धारित न्यूनतम मजदूरी इतनी कम है कि यह एक दिन में दो भोजन के लिए भी पर्याप्त नहीं है, स्वास्थ्य, शिक्षा और आश्रय की जरूरतों को छोड़ दें। श्रमिकों की न्यूनतम मजदूरी के पीछे मुख्य उद्देश्य मुख्य रूप से दो कारणों से होना चाहिए:

1) सामाजिक उद्देश्य: कर्मचारियों को एक बुनियादी जीवन स्तर प्रदान करके गरीबी उन्मूलन के लिए न्यूनतम मजदूरी आवश्यक है।

2) आर्थिक उद्देश्य: न्यूनतम मजदूरी की दर इस तरह से तय की जानी चाहिए जो श्रमिकों को अपने काम पर अधिकतम प्रयास करने के लिए प्रेरित करे और इस प्रकार देश की अर्थव्यवस्था और उनके जीवन स्तर में सुधार करे।

भारत में न्यूनतम मजदूरी कानून के लिए श्रमिकों, ट्रेड यूनियनों और श्रमिक संघों के सक्रिय समर्थन की आवश्यकता है। असंगठित क्षेत्रों में श्रमिकों के लिए बुनियादी निर्वाह सुनिश्चित करने के लिए नैतिक और मानवीय चिंताओं के आधार पर न्यूनतम मजदूरी दर निर्धारित करने के लिए प्रत्येक राज्य में श्रम विभागों की ओर से ईमानदारी की भी आवश्यकता होगी। असंगठित क्षेत्रों में कर्मचारियों के शोषण का प्राथमिक कारण अज्ञानता और अशिक्षा भी है। ट्रेड यूनियन और गैर सरकारी संगठन न्यूनतम मजदूरी दर के कानूनी प्रावधानों और उन लाभों के बारे में श्रमिकों को जागरूक करके मदद कर सकते हैं जिनके वे हकदार हैं।

इसके अलावा, न्यूनतम मजदूरी डेटा आम जनता के लिए आसानी से उपलब्ध नहीं है। राष्ट्रीय श्रम मंत्रालय की वेबसाइट से केवल सीमित आधिकारिक डेटा उपलब्ध है जिसे नियमित रूप से और समय पर अपडेट किया जा सकता है या नहीं। उपलब्ध जानकारी प्रत्येक राज्य में मजदूरी दरों की रिपोर्टिंग या रिकॉर्डिंग के विभिन्न स्वरूपों के कारण औपचारिक और अनौपचारिक क्षेत्रों में मजदूरी की व्यापक तुलना की अनुमति नहीं देती है।

न्यूनतम मजदूरी तय करने के लिए मानदंड

न्यूनतम मजदूरी अधिनियम 1948 की धारा 3 के अनुसार "उपयुक्त सरकार" न्यूनतम मजदूरी तय करेगी। उपयुक्त सरकार में स्थानीय, राज्य और केंद्र सरकार शामिल हो सकती है। यह खंड घंटे, दिनों, महीनों या किसी अन्य मजदूरी अवधि के अनुसार दर निर्धारित कर सकता है।

तय की जाने वाली दरें एक समान नहीं होनी चाहिए। विभिन्न क्षेत्रों या क्षेत्रों के लिए विविध दरें तय की जा सकती हैं। यदि वेतन भुगतान अधिनियम, 1936 की धारा 4 के अनुसार मजदूरी निर्धारित की जाती है, तो निर्धारण अधिनियम के अनुसार किया जाएगा।

न्यूनतम मजदूरी निम्नलिखित मानदंडों के अनुसार तय की जाती है

समय दर - न्यूनतम दर श्रमिक द्वारा किए गए कार्य की अवधि के अनुसार निर्धारित की जाती है।

टुकड़ा दर - यहां न्यूनतम मजदूरी कारखाने में निर्मित कुल टुकड़ों की संख्या से तय होती है।

ओवरटाइम दर - यहां न्यूनतम दर समय या टुकड़ा दर की परवाह किए बिना श्रम द्वारा किए गए ओवरटाइम दर द्वारा तय की जाती है।



वेतन समिति

उपयुक्त सरकार द्वारा एक वेतन समिति का गठन किया जाएगा, जिसमें नियोक्ता और कर्मचारी दोनों पक्षों के सदस्य शामिल होंगे। इसलिए, एक स्वतंत्र व्यक्ति जिसकी रोजगार योजना में कोई दिलचस्पी नहीं है, को वेतन समिति के अध्यक्ष के रूप में नियुक्त किया जाएगा। न्यूनतम मजदूरी अधिनियम में नियुक्ति प्रक्रिया इस तरह से की जाती है कि मजदूरों के साथ भेदभाव की कोई गुंजाइश न रहे।

सलाहकार बोर्ड

न्यूनतम मजदूरी अधिनियम की धारा 7, सलाहकार बोर्ड, जो श्रम कानूनों में सिफारिशों और बदलाव लाने का प्रस्ताव करता है। सलाहकार बोर्ड न्यूनतम मजदूरी तय करने में राज्य और केंद्र सरकार को एक सिफारिश का प्रस्ताव करता है।

अधिनियम की धारा 9 के अनुसार, यह समितियों और उपसमितियों की नियुक्ति के बारे में बात करता है। शामिल सदस्य हैं:

- उपयुक्त सरकार द्वारा नियुक्त व्यक्ति।
- नियोक्ता और कर्मचारी, जो अनुसूचित रोजगार से संबंधित हैं और उनकी संख्या बराबर होगी।
- स्वतंत्र व्यक्ति और वे सदस्यों की कुल संख्या के एक तिहाई से अधिक नहीं होंगे। एक स्वतंत्र व्यक्ति को समिति के अध्यक्ष के रूप में नियुक्त किया जाएगा।

मजदूरी किस तरह में दे रहे -

धारा 11 में कहा गया है कि मजदूरी का भुगतान नकद में किया जाएगा। यदि कहीं भुगतान पूर्ण या आंशिक रूप से किया जाता है और यदि यह एक प्रथागत प्रक्रिया है, तो उस स्थिति में, सरकार आधिकारिक राजपत्र में एक अधिसूचना के माध्यम से भुगतान को आंशिक या पूर्ण रूप से लागू करेगी।

मजदूरी का भुगतान (संशोधन) अधिनियम, 2017

[15 फरवरी, 2017]

मजदूरी भुगतान अधिनियम, 1936 में और संशोधन करने के लिए एक अधिनियम।

भारत गणराज्य के अड़सठवें वर्ष में संसद द्वारा यह अधिनियमित हो

इस प्रकार है:-

1. (1) इस अधिनियम को मजदूरी भुगतान (संशोधन) अधिनियम, 2017 कहा जा सकता है।

(2) यह 28 दिसंबर, 2016 को लागू हुआ माना जाएगा।

2. वेतन भुगतान अधिनियम, 1936 की धारा 6 के लिए निम्नलिखित अनुभाग होगा:

प्रतिस्थापित, अर्थात्:-

"6. सभी मजदूरी का भुगतान वर्तमान सिक्के या करेंसी नोटों में या चेक द्वारा या द्वारा किया जाएगा कर्मचारी के बैंक खाते में वेतन जमा करना: बशर्ते कि उपयुक्त सरकार, आधिकारिक में अधिसूचना द्वारा राजपत्र, औद्योगिक या अन्य प्रतिष्ठान को निर्दिष्ट करें, जिसके नियोक्ता को ऐसे औद्योगिक या अन्य प्रतिष्ठान



Selected EPFO
Officers Team



अब है आपकी बारी

Clear your APFC Exam
Enroll for New Batch now

2499/-

में कार्यरत प्रत्येक व्यक्ति को मजदूरी का भुगतान केवल चेक द्वारा या उसके बैंक खाते में मजदूरी जमा करके।"

3. (1) मजदूरी भुगतान (संशोधन) अध्यादेश, 2016 इसके द्वारा निरस्त किया जाता है।

(2) इस तरह के निरसन के बावजूद, भुगतान के तहत कुछ भी किया गया है या कोई कार्रवाई की गई है उक्त अध्यादेश द्वारा संशोधित मजदूरी अधिनियम, 1936 के अनुसार, किया गया माना जाएगा या उक्त अधिनियम के संगत प्रावधानों के तहत लिया गया है, जैसा कि इस अधिनियम द्वारा संशोधित किया गया है।

गैर-अनुपालन के परिणाम

न्यूनतम मजदूरी अधिनियम का पालन न करना, अर्थात न्यूनतम मजदूरी का भुगतान न करना एक आपराधिक अपराध है। इसलिए, नियत समय का उल्लंघन भी दंडात्मक प्रावधान को आकर्षित करता है।

5 साल तक की कैद और 10,000 तक का जुर्माना अधिकतम सजा है जिसे दिया जा सकता है। अधिनियम की धारा 22 प्रतिबंधों को परिभाषित करती है।

निष्कर्ष

न्यूनतम मजदूरी अधिनियम, 1948 को कुछ अनुसूचित वर्ग के रोजगार में काम करने वाले श्रमिकों के अधिकारों और हितों की रक्षा के लिए अधिनियमित किया गया था, जो अधिनियम के तहत निर्धारित है। अधिनियम श्रमिकों के लिए आजीविका का एक अच्छा मानक बनाए रखने के लिए समान रोजगार के अवसर और पर्याप्त पारिश्रमिक प्रदान करना चाहता है। अधिनियम के तहत प्रावधान जैसे कि हर पांच साल के अंतराल पर मजदूरी में संशोधन और एक सामान्य कार्य दिवस में काम के घंटे तय करना यह दर्शाता है कि अधिनियम श्रमिकों के अनुचित शोषण को कैसे रोकता है। अधिनियम आगे सलाहकार बोर्डों और समितियों की स्थापना करता है कि श्रमिक अपने नियोक्ताओं द्वारा मजदूरी के भुगतान में देरी या मजदूरी के भुगतान में देरी से संबंधित मामलों के निवारण के लिए संपर्क कर सकते हैं। अधिनियम निरीक्षकों को श्रमिकों के कल्याण की देखभाल करने के लिए पर्याप्त अधिकार भी देता है। इसलिए, यह अधिनियम रोजगार की एक अनुसूचित श्रेणी के श्रमिकों की बुनियादी जरूरतों को प्रदान करने, श्रमिकों को उनकी आजीविका के साथ जीवित रहने के लिए पर्याप्त मजदूरी प्रदान करने और अनुच्छेद 43 के तहत निर्धारित राज्य नीति के निदेशक सिद्धांतों को बढ़ावा देने में भारत के संविधान की महत्वपूर्ण भूमिका निभाता है।

न्यूनतम मजदूरी अधिनियम 1948 पर हल उदाहरण

प्रश्न - वर्क्स कमेटी का अध्यक्ष कौन हो सकता है?

- A) कर्मचारी संघ के सदस्य।
- B) नियोक्ता संघ के सदस्य।
- C) स्वतंत्र व्यक्ति।
- D) उपरोक्त में से कोई नहीं।



Selected EPFO
Officers Team



अब है आपकी बारी

Clear your APFC Exam
Enroll for New Batch now

2499/-

उत्तर: सही उत्तर C है। एक स्वतंत्र व्यक्ति को अध्यक्ष के रूप में नियुक्त किया जाता है ताकि पक्षपातपूर्ण निर्णय की कोई गुंजाइश न हो। हालांकि, जिस व्यक्ति को नियुक्त किया गया है उसे श्रम कानून में अनुभवी और कुशल होना चाहिए

MCQS

1. सांविधिक न्यूनतम वेतन के तहत तय किया गया है

- (a) मजदूरी भुगतान अधिनियम, 1936
- (b) समान पारिश्रमिक अधिनियम, 1976
- (c) कामगार मुआवजा अधिनियम, 1923
- (d) न्यूनतम मजदूरी अधिनियम, 1948

उत्तर: d

2. न्यूनतम मजदूरी अधिनियम, 1948 के तहत उपयुक्त सरकार निर्दिष्ट रोजगार में नियोजित कर्मचारियों को देय मजदूरी की न्यूनतम दरें तय करेगी।

- (a) अनुसूची I भाग I
- (b) अनुसूची I भाग II
- (c) अनुसूची I, भाग I, II और रोजगार और धारा 27 के तहत जोड़ा गया
- (d) अनुसूची I और II

उत्तर: c

3. निम्न में से कौन न्यूनतम मजदूरी अधिनियम, 1948 के तहत न्यूनतम मजदूरी तय करने की एक विधि नहीं है?

- (a) अधिसूचना विधि
- (b) समिति विधि
- (c) सौदेबाजी विधि
- (d) उपरोक्त में से कोई नहीं

उत्तर: c



Selected EPFO
Officers Team



87+ Selection in
Last EPFO Exam

अब है आपकी बारी

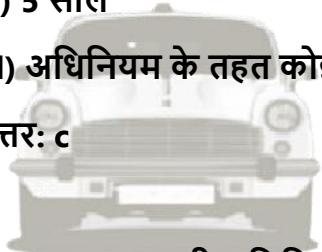
Clear your APFC Exam
Enroll for New Batch now

2499/-

4. न्यूनतम मजदूरी अधिनियम, 1948 के तहत निर्धारित न्यूनतम मजदूरी को कम से कम एक बार संशोधित किया जाना चाहिए

- (a) 2 साल
- (b) 3 साल
- (c) 5 साल
- (d) अधिनियम के तहत कोई उल्लेख नहीं

उत्तर: c



The OfficerS adda

5. न्यूनतम मजदूरी अधिनियम, 1948 में है

- (a) विभिन्न प्रकार के उद्योगों को कवर करने वाली एक अनुसूची।
- (b) विभिन्न प्रकार के उद्योगों, दुकानों और प्रतिष्ठानों को कवर करने वाली एक अनुसूची।
- (c) दुकानों और प्रतिष्ठानों को कवर करने वाली एक अनुसूची।
- (d) औद्योगिक प्रतिष्ठानों और कृषि को कवर करने वाली दो अनुसूचियां।

उत्तर: d

6. निम्नलिखित में से कौन कल्याण के सिद्धांत पर आधारित नहीं है?

- (a) मीका माइंस लेबर वेलफेर फंड्स एक्ट
- (b) लौह अयस्क खान श्रम कल्याण निधि अधिनियम
- (c) न्यूनतम मजदूरी अधिनियम
- (d) गोदी कार्यकर्ता (सुरक्षा, स्वास्थ्य, कल्याण) अधिनियम

उत्तर: c

7. निम्नलिखित में से कौन सा कानून भारत में असंगठित क्षेत्र के श्रमिकों पर लागू होता है?

- (a) न्यूनतम मजदूरी अधिनियम
- (b) बाल श्रम (निषेध और विनियमन) अधिनियम, 1986
- (c) अनुबंध श्रम (विनियमन और उन्मूलन) अधिनियम 1970
- (d) उपरोक्त सभी

उत्तर: d



Selected EPFO
Officers Team



87+ Selection in
Last EPFO Exam

अब है आपकी बारी

Clear your APFC Exam
Enroll for New Batch now

2499/-

8. न्यूनतम मजदूरी अधिनियम के तहत, मजदूरी की न्यूनतम दरों से कम के भुगतान से उत्पन्न होने वाले दावों का निर्णय करने के लिए आधिकारिक राजपत्र के तहत अधिसूचना द्वारा उपयुक्त सरकार द्वारा निम्नलिखित में से किसे नियुक्त नहीं किया जा सकता है?

- (a) कामगार मुआवजे के लिए कोई आयुक्त
- (b) केंद्र सरकार का कोई भी अधिकारी किसी भी क्षेत्र के लिए श्रम आयुक्त के रूप में कार्य करता है
- (c) राज्य सरकार का कोई भी अधिकारी जो श्रम आयुक्त के पद से नीचे का न हो
- (d) कोई भी अधिकारी जो जिला मणिस्ट्रेट के पद से कम न हो

उत्तर: d

9. न्यूनतम मजदूरी के निर्धारण/संशोधन के लिए न्यूनतम मजदूरी अधिनियम, 1948 की धारा 5 में उल्लिखित तरीके क्या हैं।

- (a) समिति विधि
- (b) अधिसूचना विधि।
- (c) मतदान विधि
- (d) दोनों (a) और (b)

उत्तर: d

10. महंगाई के खिलाफ न्यूनतम मजदूरी की रक्षा के लिए केंद्र सरकार ने परिवर्तनीय महंगाई भत्ता (वीडीए) का प्रावधान किया है।

- (a) औद्योगिक श्रमिकों के लिए थोक मूल्य सूचकांक संख्या (डब्ल्यूपीआई - आईडब्ल्यू)
- (b) औद्योगिक श्रमिकों के लिए उपभोक्ता मूल्य सूचकांक संख्या (सीपीआई - आईडब्ल्यू)
- (c) सभी शहरी उपभोक्ताओं के लिए उपभोक्ता मूल्य सूचकांक संख्या (सीपीआई-यूसी)
- (d) सभी शहरी उपभोक्ताओं के लिए थोक मूल्य सूचकांक संख्या (डब्ल्यूपीआई-यूसी)

उत्तर: b

11. निम्नलिखित में से कौन केंद्रीय सलाहकार बोर्ड की जिम्मेदारियां हैं।

- (a) मजदूरी की न्यूनतम दरों के निर्धारण के मामलों में केंद्र और राज्य सरकारों को सलाह देना
- (b) मजदूरी की न्यूनतम दरों में संशोधन के मामलों में केंद्र और राज्य सरकारों को सलाह देना



Selected EPFO
Officers Team



अब है आपकी बारी

Clear your APFC Exam
Enroll for New Batch now

2499/-

(c) राज्य सलाहकार बोर्ड के काम का समन्वय

(d) उपरोक्त सभी

उत्तर: d

12. केंद्रीय सलाहकार बोर्ड में केंद्र सरकार द्वारा नामित निम्नलिखित सदस्य होंगे:

(a) नियोक्ता

(b) कर्मचारी

(c) स्वतंत्र व्यक्ति

(d) उपरोक्त सभी

उत्तर: d

13. यदि कोई कर्मचारी किसी भी दिन काम करता है जिस पर वह सामान्य कार्य दिवस के लिए आवश्यक घंटों की संख्या से कम अवधि के लिए नियोजित होता है, तो वह मजदूरी प्राप्त करने का हकदार होगा

(a) एक पूर्ण सामान्य कार्य दिवस के लिए

(b) उन्होंने उन घंटों के लिए काम किया था

(c) आधे कार्य दिवस के लिए

(d) उपरोक्त में से कोई नहीं

उत्तर: a

14. देश में वेतन संरचनाओं के लिए दिशा-निर्देश प्रदान करने के लिए, एक त्रिपक्षीय समिति अर्थात् "उचित वेतन पर समिति" का गठन किया गया था।

(a) 1946

(b) 1948

(c) 1964

(d) 1950

उत्तर: b



Selected EPFO
Officers Team



अब है आपकी बारी

Clear your APFC Exam
Enroll for New Batch now

2499/-

15. इस अधिनियम के तहत, उपयुक्त सरकारों के पास किसी भी रोजगार को अधिसूचित करने की शक्ति है जहां न्यूनतम मजदूरी की दरें तय करने के लिए 'रोजगार की अनुसूची' में कितने कर्मचारी काम कर रहे हैं।

- (a) 500 या अधिक
- (b) 100 या अधिक
- (c) 1000 या अधिक
- (d) 250 या अधिक

उत्तर: c



**THE
OfficerS adda**

**E
All Exam tricks**



Selected EPFO
Officers Team



87+ Selection in
Last EPFO Exam



अब है आपकी बारी

Clear your APFC Exam
Enroll for New Batch now

2499/-



Theofficersadda



allexamtricks



GET IT ON

Google Play

All exam tricks



Allexamstricks



EPFO

APFC



UPSC

Assistant commissioner

LABOUR LAW
 Payment of Bonus Act
 (LATEST UPDATES+MCQ'S)

2499/-

REGISTER NOW!

UPSC EPFO APFC (GROUP- A) Commissioner

- Only 1 MCQ Based exam
- Normal graduation
- 120 Que. 2hr
- 5400/- GP Direct officer

Why
APFC



- Accurate guidance and material by Selected EPFO officers
- EPFO dedicated single platform in online with best results in last EPFO EO/AO Exam

Why we
Best



- 1st step – complete our syllabus
- 2nd step – revision
- 3rd step- practice practice Selected material

Our
Strategy



180+
Practice and
Revision videos
extra



120+
Special notes
additional



21000+ MCQ
200+ sectional
35 Full mock
test

बोनस भुगतान अधिनियम, 1965 , नवीनतम अपडेट + MCQS

1965 का बोनस भुगतान अधिनियम नियोक्ताओं पर कर्मचारियों को प्रतिष्ठान के सुचारू कामकाज के लिए उपलब्ध संसाधनों के अनुपात में बोनस का भुगतान करने के लिए एक संविदात्मक दायित्व लगाता है। अधिनियम का उद्देश्य श्रमिकों को कंपनी के मुनाफे में हिस्सेदारी देना और उन्हें उनके प्रदर्शन के आधार पर न्यूनतम मजदूरी से थोड़ा अधिक कमाने में सक्षम बनाना था।

बोनस भुगतान का इतिहास अधिनियम, 1965

भारत में बोनस देने की परंपरा प्रथम विश्व युद्ध के दौरान शुरू हुई प्रतीत होती है, जब कुछ कपड़ा मिलों ने अपने कर्मचारियों को 1917 में युद्ध बोनस के रूप में 10% वेतन वृद्धि दी थी। श्रम विवादों के कुछ मामलों में, बोनस भुगतान का दावा भी किया गया था। श्रम अपीलीय न्यायाधिकरण की पूर्ण पीठ ने 1950 में एक बोनस गणना सूत्र की स्थापना की। 1959 में, सूत्र को बदलने की मांग की गई थी।

मार्च/अप्रैल 1960 में नई दिल्ली में स्थायी श्रम समिति (जीओआई) के अठारहवें सत्र की दूसरी और तीसरी बैठक में निर्णय लिया गया कि बोनस के मुद्दे को देखने और उचित मानदंड विकसित करने के लिए एक आयोग नियुक्त किया जाए। भारत सरकार ने एक त्रिपक्षीय आयोग की स्थापना की, जो प्रतिष्ठानों में काम करने वाले कर्मचारियों की कमाई के आधार पर बोनस भुगतान के मुद्दे की विस्तृत तरीके से जांच करता है और सरकार को सिफारिशें करता है।

आयोग की सिफारिशों को भारत सरकार ने कुछ संशोधनों के साथ अपनाया। इन सिफारिशों को पूरा करने के लिए बोनस भुगतान अधिनियम 1965 बनाया गया था, और यह 25 सितंबर, 1965 को लागू हुआ।

बोनस भुगतान अधिनियम, 1965 का दायरा और कवरेज

बोनस भुगतान अधिनियम पूरे भारत को कवर करता है। यह लेखा वर्ष के दौरान किसी भी दिन बीस या अधिक कर्मचारियों के साथ किसी भी प्रतिष्ठान के साथ-साथ कारखाना अधिनियम 1948 द्वारा निर्दिष्ट किसी भी कारखाने को कवर करता है। कर्मचारी को अधिनियम की धारा 2 (13) में परिभाषित किया गया है कि कोई भी व्यक्ति (एक प्रशिक्षित के अलावा) वेतन या वेतन पर कार्यरत है जो प्रति माह इककीस हजार रुपये से अधिक नहीं है। कोई भी उद्योग किसी भी कुशल या अकुशल मैनुअल, पर्यावरणीय, प्रबंधकीय, प्रशासनिक, वैज्ञानिक, या लिपिकीय कार्य को भाड़े या मुआवजे के लिए करने के लिए, भले ही रोजगार की शर्तें व्यक्त या निहित हों।

यह अधिनियम कर्मचारियों के निम्नलिखित वर्गों पर लागू नहीं होता है:

कार्यरत में कर्मचारी:

1. भारतीय जीवन बीमा निगम
2. केंद्र सरकार या राज्य सरकार या स्थानीय प्राधिकरण के किसी विभाग के अधिकार के तहत या उसके अधीन उद्योग चलाया जाता है।
3. भारतीय रेड क्रॉस समाज या इसकी शाखाओं सहित समान प्रकृति की कोई अन्य संस्था;
4. विश्वविद्यालय और अन्य शैक्षणिक संस्थान;
5. अस्पताल, वाणिज्य मंडल और समाज कल्याण संस्थान जो मुनाफे के उद्देश्य से स्थापित नहीं हैं;
6. भवन संचालन पर ठेकेदारों के माध्यम से नियोजित;



Selected EPFO
Officers Team



अब है आपकी बारी

Clear your APFC Exam
Enroll for New Batch now

2499/-

7. भारतीय रिजर्व बैंक;
8. भारतीय औद्योगिक वित्त निगम, निक्षेप बीमा निगम और सरकार द्वारा वित्तीय सहायता से स्थापित किए जा रहे अन्य वित्तीय निगम, और भारतीय यूनिट ट्रस्ट, कृषि पुनर्वित्त निगम, और भारतीय औद्योगिक बैंक,
9. मर्चेंट शिपिंग एक्ट, 1958 की धारा 3(42) में परिभाषित नाविक
10. अंतर्देशीय जल परिवहन प्रतिष्ठान। (धारा 32)

अधिनियम के पीछे उद्देश्य

बोनस भुगतान अधिनियम, 1965 का उद्देश्य कुछ प्रतिष्ठानों में नियोजित व्यक्तियों को लाभ या उत्पादन के आधार पर बोनस के भुगतान की व्यवस्था करना है। बोनस भुगतान अधिनियम का उद्देश्य जालान ट्रेडिंग बनाम मिल मजदूर सभा 1 में बहुत स्पष्ट रूप से वर्णित किया गया था, सुप्रीम कोर्ट ने देखा कि बोनस अधिनियम का उद्देश्य श्रमिकों को अपनी समृद्धि साझा करने की अनुमति देकर श्रम और पूँजी के बीच शांति और सन्दर्भाव बनाए रखना था। बोनस की अधिकतम और न्यूनतम दरों की स्थापना और निर्धारण, साथ ही साथ "वजह बनता है" और सेट-ऑन की योजना न केवल मुनाफे के हिस्से में श्रमिकों के अधिकार को सुरक्षित करने के लिए बल्कि एकरूपता की उचित डिग्री सुनिश्चित करने के लिए भी।

अधिनियम की संवैधानिकता

अधिनियम की संवैधानिक वैधता को संविधान के अनुच्छेद 14 और 19 के उल्लंघन के आधार पर जालान ट्रेडिंग कंपनी लिमिटेड बनाम मिल मजदूर सभा 2 के मामले में सर्वोच्च न्यायालय में चुनौती दी गई थी। सुप्रीम कोर्ट ने फैसला सुनाया कि न्यूनतम बोनस के भुगतान की आवश्यकता वाले अधिनियम का मुख्य प्रावधान संवैधानिक था। बोनस का भुगतान उचित है क्योंकि यह संविधान के अनुच्छेद 39 और 43 का अनुपालन करता है।

"बोनस" अधिनियम के तहत

बोनस भुगतान अधिनियम में कहीं भी "बोनस" शब्द निर्दिष्ट नहीं है। एक बोनस एक मौद्रिक इनाम है जो मानक भुगतान से ऊपर और परे है। कैम्ब्रिज डिक्शनरी के अनुसार, बोनस एक अतिरिक्त राशि है जो आपको अच्छे प्रदर्शन के लिए उपहार या प्रोत्साहन के रूप में दी जाती है। बोनस प्रदान करने का प्राथमिक लक्ष्य कंपनी के मुनाफे को अपने कर्मचारियों को वितरित करना है।

बोनस कमीशन ने अपनी रिपोर्ट में सुझाव दिया कि "बोनस" की अवधारणा को कठोर शब्दों में परिभाषित करना मुश्किल है, लेकिन यह आग्रह करना संभव है कि एक बार लाभ एक निश्चित आधार से अधिक हो जाए, तो श्रम का वैध रूप से उनमें हिस्सा होना चाहिए। दूसरे शब्दों में, हम इसे बोनस की अवधारणा को श्रमिकों द्वारा उस प्रतिष्ठान की समृद्धि में साझा करने के रूप में समझना चाहिए जिसमें वे कार्यरत हैं।

इसका यह भी लाभ है कि कम वेतन पाने वाले श्रमिकों की समृद्धि में भागीदारी के मामले में उनकी आय में वृद्धि होती है जिससे वास्तविक मजदूरी और आवश्यकता-आधारित मजदूरी के बीच की खाई को पाट दिया जाता है। यदि संविधान के अनुच्छेद 43 के उद्देश्य के अनुसार सभी औद्योगिक और कृषि श्रमिकों के जीवन स्तर को बेहतर बनाना संभव नहीं है, तो उन श्रमिकों के संबंध में ऐसा करने का प्रयास करने में कुछ भी गलत नहीं है, जिनके प्रयासों ने उनके मुनाफे में योगदान दिया है। जिस चिंता में उन्होंने काम किया है।



Selected EPFO
Officers Team



अब है आपकी बारी

Clear your APFC Exam
Enroll for New Batch now

2499/-

बोनस की इस तरह की अवधारणा की वैधता किसी भी समय और स्थान पर जीवित मजदूरी या यहां तक कि "ज़रूरत-आधारितः" मजदूरी को निर्धारित करने या अर्हता प्राप्त करने की कठिनाई से प्रभावित नहीं होती है। ऐसा प्रतीत होता है कि एक उचित रूप से परिकल्पित बोनस प्रणाली जो लाभ से जुड़ी हुई है, मजदूरी संरचना के लिए वांछनीय लचीलेपन का एक उपाय भी प्रदान करती है। श्रमिकों को अंतर्निहित-मूल वेतन संरचना को प्रेरणा किए बिना चिंता की समृद्धि में हिस्सा लेने के लिए सक्षम किया जाता है।

अधिनियम के तहत बोनस के लिए पात्रता

बोनस का भुगतान अधिनियम के तहत एक वैधानिक अधिकार है और अधिनियम की धारा 8 के अनुसार, कर्मचारी को 21,000 रुपये प्रति माह तक का वेतन मिलता है। कर्मचारी चाहे वह कुशल, अकुशल, प्रबंधकीय, पर्यवेक्षी आदि किसी भी काम में लगा हो। जिस कर्मचारी ने एक ही वर्ष में कम से कम 30 कार्य दिवसों में काम किया है, वह बोनस के लिए पात्र होगा।

अधिनियम के तहत बोनस से अयोग्यता

अधिनियम की धारा 9 के अनुसार एक कर्मचारी को बोनस भुगतान अधिनियम, 1965 के तहत बोनस प्राप्त करने से अयोग्य घोषित कर दिया जाएगा, यदि उसे सेवा से बर्खास्त किया जाता है:

प्रतिष्ठान के परिसर में धोखाधड़ी, या दंगा या हिंसक व्यवहार, या चोरी, प्रतिष्ठान की किसी संपत्ति की हेराफेरी या तोड़फोड़ यह प्रावधान बोनस आयोग की सिफारिश पर आधारित है, जिसमें कहा गया है कि: आखिरकार, बोनस केवल साझा किया जा सकता है उन श्रमिकों द्वारा जो उद्योग की स्थिरता और भलाई को बढ़ावा देते हैं, न कि उनके द्वारा जो सकारात्मक रूप से विघटनकारी प्रवृत्ति प्रदर्शित करते हैं। बोनस, निस्संदेह, अच्छे व्यवहार का कर्तव्य लगाते हैं।

नियोक्ता और कर्मचारी के अधिकार-

अधिनियम कर्मचारियों के लिए उपलब्ध अधिकारों को परिभाषित करता है जैसा कि नीचे परिभाषित किया गया है:

अधिनियम के तहत देय बोनस का दावा करने का अधिकार, जो उन्हें भुगतान और बोनस राशि की वसूली के लिए सरकार से अनुरोध करने की अनुमति देता है जो उन्हें उनकी देय तिथि के एक वर्ष के भीतर भुगतान नहीं किया जाता है।

किसी भी विवाद को श्रम न्यायालय या न्यायाधिकरण में ले जाने का अधिकार; हालांकि, यह याद रखना आवश्यक है कि जो कर्मचारी बोनस के हकदार नहीं हैं, वे अपना मामला श्रम न्यायालय या न्यायाधिकरण में ले जाने में असमर्थ हैं।

व्यवसाय के नाम पर जो भी उत्पाद हैं, उनके बारे में विवरण प्राप्त करने के लिए स्पष्टता प्राप्त करने का अधिकार ताकि वे यह निर्धारित कर सकें कि उन्हें उनकी सेवाओं के लिए उचित मुआवजा दिया जा रहा है या नहीं।

नियोक्ता को किसी भी शोषण या उनके व्यवसाय की सुरक्षा के लिए उपलब्ध अधिकार नीचे दिए गए हैं:

अधिनियम के किसी भी खंड की व्याख्या के अनुरोध पर श्रम न्यायालय या न्यायाधिकरण में कोई विवाद लाने का अधिकार।



Selected EPFO
Officers Team



अब है आपकी बारी

Clear your APFC Exam
Enroll for New Batch now



त्योहार के बोनस के रूप में पहले ही भुगतान किए गए बोनस के कारण या कर्मचारी के दुर्व्यवहार के कारण होने वाली आर्थिक हानि की स्थिति में कर्मचारी के बोनस से उचित राशि काटने का अधिकार।

दुर्व्यवहार, आक्रामक व्यवहार, या प्रतिष्ठान की भूमि में बाधा डालने के लिए निकाल दिए गए कर्मचारी को दिए गए बोनस के मूल्य में कटौती का अधिकार।

न्यूनतम बोनस का भुगतान

अधिनियम की धारा 10 में कहा गया है कि चाहे नियोक्ता के पास लेखा वर्ष में कुछ आवंटन योग्य अधिशेष हो, प्रत्येक नियोक्ता को प्रत्येक कर्मचारी को लेखा वर्ष के दौरान अर्जित कर्मचारी के वेतन या वेतन के 8.33 प्रतिशत के बराबर न्यूनतम बोनस या एक सौ रुपये, जो भी अधिक हो, का भुगतान करना होगा। हालांकि, यदि कोई कर्मचारी लेखा वर्ष की शुरुआत में पंद्रह वर्ष से कम आयु का है, इस धारा की शर्तें उस कर्मचारी को इस तरह संदर्भित करती हैं जैसे कि "एक सौ रुपये" शब्दों को "साठ रुपये" से बदल दिया गया हो। अधिनियम की धारा 10 संविधान के अनुच्छेद 19 और 301 का खंडन नहीं करती है। भले ही नियोक्ता वित्तीय वर्ष के दौरान पैसा खो देता है, उसे अधिनियम की धारा 10 के अनुसार न्यूनतम बोनस का भुगतान करना होगा।

जे.के. केमिकल्स लिमिटेड बनाम सरकार में महाराष्ट्र की अदालत ने कहा कि कंपनी को न्यूनतम बोनस का भुगतान करने के लिए अपनी देयता से मुक्त नहीं किया जाएगा, अगर बोनस की देनदारी नुकसान की तुलना में नगण्य है। यदि नियोक्ता की क्षति कर्मचारी के गलत काम के कारण नहीं हुई थी, तो नियोक्ता को वैधानिक न्यूनतम बोनस का भुगतान करना होगा।

अधिकतम बोनस का भुगतान

यदि धारा 10 में निर्दिष्ट किसी लेखा वर्ष के लिए आवंटन योग्य अधिशेष उस धारा के तहत श्रमिकों के लिए उपलब्ध न्यूनतम बोनस की राशि से अधिक है, तो नियोक्ता को प्रत्येक कर्मचारी के वेतन या उस लेखा वर्ष के दौरान प्राप्त वेतन के बराबर बोनस का भुगतान करने की अनुमति है। इस धारा के तहत आवंटन योग्य अधिशेष का निर्धारण करने में, धारा 15 के प्रावधानों के तहत निर्धारित या बंद की गई राशि को उन प्रावधानों के अनुसार ध्यान में रखा जाना चाहिए।

वेतन पर संहिता, 2019 के तहत बोनस से संबंधित प्रावधान

वेतन पर संहिता के तहत बोनस भुगतान से संबंधित अध्याय केवल लेखांकन वर्ष के दौरान किसी भी दिन कम से कम 20 श्रमिकों को नियोजित करने वाले प्रतिष्ठानों पर लागू होता है, बोनस भुगतान अधिनियम, 1965 के प्रावधानों के समान।

उन सभी कर्मचारियों को वार्षिक बोनस का भुगतान किया जाएगा जिनका वेतन एक निश्चित मासिक राशि (संघीय या राज्य सरकारों द्वारा निर्धारित) से अधिक नहीं है। बोनस का भुगतान संबंधित सरकार द्वारा निर्धारित न्यूनतम मजदूरी या मजदूरी सीमा से अधिक पर किया जाता है। बोनस भुगतान अधिनियम की तर्ज पर, मजदूरी पर संहिता बोनस प्राप्त करने के लिए अयोग्यताओं को सूचीबद्ध करती है। हालांकि, यह ध्यान दिया जाना चाहिए कि संहिता में यह भी कहा गया है कि यौन उत्पीड़न के लिए दोषी ठहराए जाने के कारण सेवा से हटाने को संहिता के तहत बोनस की अयोग्यता का आधार प्रदान किया जाएगा।

निष्कर्ष

बोनस भुगतान अधिनियम 1965 का उद्देश्य विभिन्न प्रतिष्ठानों द्वारा बोनस भुगतान करने की प्रथा को वैध बनाना है। यह लाभ और प्रदर्शन के आधार पर बोनस की गणना के लिए एक तंत्र प्रदान करता है। यह



Selected EPFO
Officers Team



अब है आपकी बारी

Clear your APFC Exam
Enroll for New Batch now

2499/-

श्रमिकों को न्यूनतम वेतन या वेतन से अधिक पैसा बनाने की अनुमति देता है। यह अधिनियम विभिन्न प्रकार के व्यवसायों के लिए विभिन्न प्रक्रियाओं को स्थापित करता है, जैसे कि बैंक और सरकारी एजेंसियां, साथ ही ऐसे व्यवसाय जो निगम या फर्म नहीं हैं। यह अधिनियम प्रक्रिया के अतिरिक्त एक कठोर निवारण प्रक्रिया भी स्थापित करता है।

MCQS

1. बोनस भुगतान अधिनियम, 1965 के अनुसार निम्नलिखित में से कौन सा कथन सही नहीं है?

- (a) यह निर्माण उद्योग पर लागू होता है।
- (b) यह भारतीय जीवन बीमा निगम में कर्मचारियों पर लागू नहीं होता है।
- (c) आवंटन योग्य अधिशेष का मतलब उपलब्ध अधिशेष का 67% है।
- (d) कर्मचारी का अर्थ है प्रशिक्षु सहित कोई भी व्यक्ति।

उत्तर: d

2. बोनस भुगतान अधिनियम 1965 के तहत बोनस की गणना के लिए वेतन या वेतन की अधिकतम सीमा है।

- (a) रुपये। 2,500
- (b) रुपये। 21,000
- (c) रुपये। 4,500
- (d) रुपये। 6,500

उत्तर: b

3. बोनस भुगतान अधिनियम, 1965 के तहत, किसी भी लेखा वर्ष के संबंध में एक प्रतिष्ठान से एक नियोक्ता द्वारा प्राप्त सकल लाभ की गणना की जाएगी

- (a) बैंकिंग कंपनी के मामले में अनुसूची ॥ और किसी अन्य मामले में अनुसूची । के अनुसार।
- (b) बैंकिंग कंपनी के मामले में अनुसूची । और किसी अन्य मामले में अनुसूची ॥ के अनुसार।
- (c) बैंकिंग कंपनी के मामले में और किसी अन्य मामले में अनुसूची ॥।
- (d) बैंकिंग कंपनी के मामले में और किसी अन्य मामले में अनुसूची ॥।

उत्तर: b



Selected EPFO
Officers Team



अब है आपकी बारी

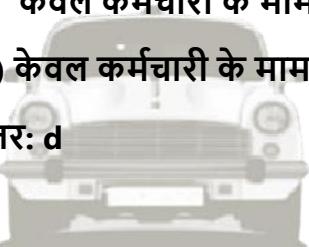
Clear your APFC Exam
Enroll for New Batch now

2499/-

4. बोनस भुगतान अधिनियम, 1965 उस कर्मचारी पर लागू होता है जो का वेतन या वेतन आहरित करता है

- (a) अपरेंटिस के मामले में 3500 रुपये।
- (b) अपरेंटिस और कर्मचारी के मामले में 5000 रुपये।
- (c) केवल कर्मचारी के मामले में 7500 रुपये।
- (d) केवल कर्मचारी के मामले में 21,000 रुपये।

उत्तर: d



The OfficerS adda

5. बोनस का भुगतान अधिनियम 1965 प्रत्येक कारखाने और हर दूसरे प्रतिष्ठान पर लागू होता है जहां ----- कामगार एक लेखा वर्ष के दौरान किसी भी दिन कार्यरत होते हैं

- (a) 20 या अधिक
- (b) 10 या अधिक
- (c) 50 या अधिक
- (d) 30 या अधिक

उत्तर: a

6. रुपये तक वेतन या मजदूरी प्राप्त करने वाला प्रत्येक कर्मचारी। 3,500 अपराह्न और कुशल, अकुशल, प्रबंधकीय, पर्यवेक्षी आदि किसी भी प्रकार के काम में लगे हुए हैं, प्रत्येक लेखा वर्ष के लिए बोनस के हकदार हैं यदि उन्होंने उस वर्ष में कम से कम ----- दिनों के लिए काम किया है।

- (a) 15 कार्य दिवस
- (b) 30 कार्य दिवस
- (c) 60 कार्य दिवस
- (d) 90 कार्य दिवस

उत्तर: b

7. न्यूनतम बोनस जो एक नियोक्ता को भुगतान करने के लिए आवश्यक है, भले ही वह लेखा वर्ष के दौरान नुकसान उठाता है या कोई आवंटन योग्य अधिशेष नहीं है, लेखा वर्ष के दौरान वेतन या मजदूरी का -----% है

- (a) 10%



Selected EPFO
Officers Team



अब है आपकी बारी

Clear your APFC Exam
Enroll for New Batch now

2499/-

- (b) 20%
- (c) 8.33%
- (d) 6.33%

उत्तर: c

8. यदि एक लेखा वर्ष में, 'सेट ऑन' राशि या 'सेट' की राशि को ध्यान में रखते हुए आबंटन योग्य अधिशेष की गणना न्यूनतम बोनस से अधिक है, तो नियोक्ता को कर्मचारी द्वारा अर्जित वेतन या मजदूरी के अनुपात में बोनस का भुगतान करना चाहिए। उस लेखा वर्ष में इस तरह के वेतन या मजदूरी के अधिकतम -----% के अधीन।

- (a) 25%
- (b) 30%
- (c) 10%
- (d) 20%

उत्तर: d

9. बोनस का भुगतान लेखा वर्ष की समाप्ति से ----- महीनों के भीतर नकद में किया जाना चाहिए

- (a) 8 महीने
- (b) 6 महीने
- (c) 12 महीने
- (d) 3 महीने

उत्तर: a

10. एक नियोक्ता के पास निम्नलिखित अधिकार हैं:

कर्मचारी को देय बोनस से स्वीकार्य कटौती करने का अधिकार, जैसे कि त्योहार/अंतरिम बोनस भुगतान और कर्मचारी के कदाचार के कारण होने वाली वित्तीय हानि।

अधिनियम के किसी प्रावधान के आवेदन या व्याख्या से संबंधित किसी भी विवाद को श्रम न्यायालय या श्रम न्यायाधिकरण को संदर्भित करने का अधिकार।

- (a) 1 और 2
- (b) 1, 2 और 3



Selected EPFO
Officers Team



अब है आपकी बारी

Clear your APFC Exam
Enroll for New Batch now

2499/-

(c) 2 और 3

(d) 1 और 2

उत्तर: b

11. नियोक्ता को बोनस के भुगतान के लिए निर्दिष्ट समय सीमा की समाप्ति के ----- के भीतर, फॉर्म डी में, वर्ष के दौरान कर्मचारियों को भुगतान किए गए बोनस की वार्षिक विवरणी निरीक्षक को प्रस्तुत करनी होती है।

(a) 10 दिन

(b) 20 दिन

(c) 30 दिन

(d) 60 दिन

उत्तर: c

12. अधिनियम या नियमों के प्रावधानों का उल्लंघन करने पर की सजा हो सकती है

(a) 3 महीने तक की कैद, या 500 रुपये तक का जुर्माना, या दोनों

(b) 2 महीने तक कारावास, या 1000 रुपये तक का जुर्माना, या दोनों

(c) 6 महीने तक कारावास, या 10000 रुपये तक का जुर्माना, या दोनों

(d) 6 महीने तक की कैद, या 1000 रुपये तक का जुर्माना, या दोनों

उत्तर: d

13. अतिरिक्त आवंटन योग्य अधिशेष कर्मचारी के वेतन या वेतन पर 20% के अधिकतम बोनस का भुगतान करने के बाद, आवंटन योग्य अधिशेष की कमी या नुकसान होने की स्थिति में बोनस के भुगतान का उपयोग करने के लिए अगले वर्ष के लिए आगे बढ़ाया जाना चाहिए। . इसे कहा जाता है

(a) सेट-ऑन

(b) सेट-ऑफ

(c) टेक-ऑन

(d) सेट-ऑफ

उत्तर: a

Selected EPFO
Officers Team

अब है आपकी बारी

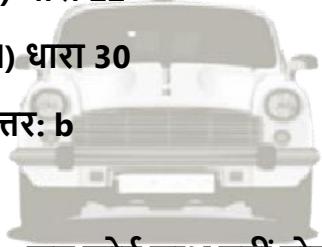
Clear your APFC Exam
Enroll for New Batch now

2499/-

14. कर्मचारियों के उन वर्गों के बारे में कौन सा खंड बताता है जहां बोनस भुगतान अधिनियम लागू नहीं है?

- (a) धारा 16
- (b) धारा 32
- (c) धारा 22
- (d) धारा 30

उत्तर: b



**THE
OfficerS adda**

15. जब कोई लाभ नहीं होता है या कर्मचारियों को न्यूनतम बोनस के भुगतान के लिए राशि कम हो जाती है या कमी होती है, तो ऐसी कमी राशि को चालू लेखा वर्ष में सेट-ऑन राशि से समायोजित किया जाना चाहिए, जिसे अतिरिक्त आवंटन योग्य अधिशेष के मामले में आगे बढ़ाया गया था पिछला साल। यह के रूप में कहा जाता है।

- (a) सेट-ऑन
- (b) सेट-ऑफ
- (c) टेक-ऑन
- (d) टेक-ऑफ

उत्तर: b



Selected EPFO
Officers Team



87+ Selection in
Last EPFO Exam



अब है आपकी बारी

Clear your APFC Exam
Enroll for New Batch now

2499/-



Theofficersadda



allexamtricks



GET IT ON

Google Play

All exam tricks



Allexamstricks



EPFO

APFC



UPSC

Assistant commissioner

LABOUR LAW Payment of Wages Act (LATEST UPDATES + MCQ'S)

2499/-

REGISTER
NOW!

UPSC EPFO APFC (GROUP- A) Commissioner

- Only 1 MCQ Based exam
- Normal graduation
- 120 Que. 2hr
- 5400/- GP Direct officer

Why
APFC



- Accurate guidance and material by Selected EPFO officers
- EPFO dedicated single platform in online with best results in last EPFO EO/AO Exam

Why we
Best



- 1st step – complete our syllabus
- 2nd step – revision
- 3rd step- practice practice practice Selected material

Our
Strategy



180+
Practice and
Revision videos
extra



120+
Special notes
additional



21000+ MCQ
200+ sectional
35 Full mock
test

मजदूरी भुगतान अधिनियम (संशोधन + MCQS)

अधिनियम का उद्देश्य

अधिनियम का मुख्य उद्देश्य मजदूरी के भुगतान में अनावश्यक देरी से बचना और मजदूरी से अनधिकृत कटौती को रोकना है। किसी भी कारखाने में, किसी रेलवे में या रेलवे में उप-ठेकेदार के माध्यम से कार्यरत प्रत्येक व्यक्ति और किसी औद्योगिक या अन्य प्रतिष्ठान में कार्यरत व्यक्ति। राज्य सरकार अधिसूचना द्वारा किसी भी प्रतिष्ठान या प्रतिष्ठान के वर्ग में कार्यरत व्यक्तियों के किसी भी वर्ग के लिए प्रावधानों का विस्तार कर सकती है। अधिनियम का लाभ मजदूरी के नियमित और समय पर भुगतान (मजदूरी की अवधि के बाद के 7वें दिन या 10वें दिन पर या उससे पहले 1000 श्रमिकों से अधिक है) और मजदूरी और मनमाने जुर्माने से अनधिकृत कटौती को रोकने के लिए निर्धारित है।

वेतन भुगतान अधिनियम उद्योग में कार्यरत व्यक्तियों के कुछ वर्गों को मजदूरी के भुगतान को नियंत्रित करता है और इसके महत्व को कम करके आंका नहीं जा सकता है। अधिनियम के तहत अधिकृत को छोड़कर, अधिनियम समय पर और बिना किसी कटौती के मजदूरी के भुगतान की गारंटी देता है।

अधिनियम में मजदूरी के भुगतान, मजदूरी की अवधि के निर्धारण, मजदूरी के भुगतान का समय और तरीका, अनुमेय कटौती के लिए जिम्मेदारी प्रदान करता है और साथ ही नियोक्ता पर उन कृत्यों और अनुमति के लिए सरकार की मंजूरी लेने का कर्तव्य भी शामिल है जिनके लिए जुर्माना लगाया जा सकता है। उसके द्वारा लगाया जा सकता है और जुर्माना भी सील किया जा सकता है, और एक मशीनरी के लिए भी वेतन से कटौती या मजदूरी के भुगतान में देरी, दुर्भावनापूर्ण और कष्टप्रद दावों के लिए दंड के बारे में शिकायतों को सुनने और तय करने के लिए। यह अधिनियम उन व्यक्तियों पर लागू नहीं होता जिनका वेतन प्रति माह रु. 24,000/- या अधिक। अधिनियम इस आशय का भी प्रावधान करता है कि एक कर्मचारी अधिनियम के तहत उसे दिए गए किसी भी अधिकार से अनुबंध नहीं कर सकता है। यह पूरे भारत में फैला हुआ है।

अधिनियम के प्रावधानों का सारांश

नियोजित व्यक्ति पर जुर्माना लगाने के संबंध में अधिनियम के प्रावधान इस प्रकार हैं जैसे, नियोक्ता को अपने परिसर में उन कृत्यों या चूकों की एक सूची प्रदर्शित करनी चाहिए जिनके लिए जुर्माना लगाया जा सकता है, एक नियोजित व्यक्ति पर जुर्माना लगाने से पहले उसे यह करना होगा जुर्माने के खिलाफ कारण दिखाने का अवसर दिया जाना चाहिए, जुर्माने की राशि मजदूरी के 3 प्रतिशत से अधिक नहीं होनी चाहिए, 15 वर्ष से कम आयु के नियोजित व्यक्ति पर जुर्माना नहीं लगाया जा सकता है, जुर्माना किश्तों से वसूल नहीं किया जा सकता है या अधिनियम या चूक के दिन से 90 दिनों के बाद, जिसके लिए इसे लगाया गया है, जुर्माने से प्राप्त धन को नियोजित व्यक्तियों के लिए लाभकारी उद्देश्यों के लिए लागू किया जाना चाहिए।

उपधारा 8(3), 10(1-A) और नियम 15} किसी ऐसे व्यक्ति से संबंधित है जो किसी नियोजित व्यक्ति पर जुर्माना लगाना चाहता है या क्षति या हानि के लिए कटौती करना चाहता है, उक्त व्यक्ति को व्यक्तिगत रूप से या लिखित रूप में अधिनियम की व्याख्या करेगा। या चूक, या क्षति या हानि जिसके संबंध में जुर्माना या कटौती लगाया जाना प्रस्तावित है, और जुर्माना या कटौती की राशि, जिसे लगाने का प्रस्ताव है, और कम से कम एक अन्य व्यक्ति की उपस्थिति में उसका स्पष्टीकरण सुनेगा, या इसे लिखित रूप में प्राप्त करें।



प्रक्रिया और सक्षम प्राधिकारी जो रोजगार मामलों से संबंधित है

कटौती या विलंबित मजदूरी का दावा करने के लिए किसी व्यक्ति को नियोजित करने की प्रक्रिया का पालन करना होता है। यदि अधिनियम के प्रावधानों के विपरीत किसी नियोजित व्यक्ति के वेतन से कोई कटौती की गई है या मजदूरी के किसी भुगतान में देरी हुई है, तो उसे अधिनियम के तहत नियुक्त प्राधिकारी को इसका दावा करने के लिए एक आवेदन करना होगा। ऐसा आवेदन स्वयं नियोजित व्यक्ति या कानूनी व्यवसायी या पंजीकृत ट्रेड यूनियन के अधिकारी द्वारा किया जा सकता है। ऐसा आवेदन उस तारीख से 12 महीने की अवधि के भीतर किया जाना चाहिए जिस तारीख को मजदूरी से कटौती की गई थी या जिस तारीख को मजदूरी का भुगतान किया जाना था।

निर्वाह भत्ते के भुगतान के लिए आवेदन पर विचार करने और निर्णय लेने के लिए एक सक्षम प्राधिकारी है। विभागीय जांच लंबित निलंबन के तहत रखे गए कर्मचारी को देय निर्वाह भत्ता अधिनियम की धारा 2 (6) के तहत दी गई मजदूरी की परिभाषा के अंतर्गत आता है और इसलिए, प्राधिकरण जीवन निर्वाह भत्ते के भुगतान के लिए एक आवेदन पर विचार करने और निर्णय लेने के लिए सक्षम है।

मजदूरी भुगतान अधिनियम के तहत प्राधिकरण एक संक्षिप्त अधिकार क्षेत्र का न्यायालय है जिसके पास मजदूरी के भुगतान में देरी या मजदूरी से कटौती के साधारण मामले से निपटने की शक्तियां हैं। नियोजित व्यक्ति की स्थिति के प्रश्न का निर्णय करना प्राधिकरण की क्षमता के भीतर नहीं है। मामला कानून के साथ-साथ तथ्य का भी एक जटिल प्रश्न है। एक नियोक्ता और उसके कर्मचारियों के बीच एक समझौता है जो अधिनियम की धारा 23 के तहत नियोक्ता के वेतन से यूनियन सदस्यता की कटौती को अधिकृत करता है, कर्मचारियों के लिए फायदेमंद और लाभप्रद होने वाला ऐसा समझौता अधिनियम धारा 23 के तहत शून्य और शून्य नहीं है।

नियोक्ता का कर्तव्य

नियोक्ता को अपने कारखाने या प्रतिष्ठान में अधिनियम के सार को प्रदर्शित करना आवश्यक है। प्रत्येक नियोक्ता को अपने कारखाने या प्रतिष्ठान में एक नोटिस प्रदर्शित करना चाहिए जिसमें अधिनियम और उसके तहत बनाए गए नियमों का सार अंग्रेजी में और बहुमत या व्यक्तियों द्वारा समझी जाने वाली भाषा में भी हो।

मजदूरी के भुगतान की जिम्मेदारी [धारा 3]

प्रत्येक नियोक्ता उसके द्वारा नियोजित व्यक्तियों को भुगतान के लिए आवश्यक सभी मजदूरी के भुगतान के लिए जिम्मेदार होगा।

कारखाने के मामले में, उस कारखाने का प्रबंधक अपने द्वारा नियोजित कर्मचारियों को मजदूरी का भुगतान करने के लिए उत्तरदायी होगा।

औद्योगिक या अन्य प्रतिष्ठानों के मामले में, पर्यवेक्षण की जिम्मेदारी वाले व्यक्ति उसके द्वारा नियोजित कर्मचारियों को वेतन के भुगतान के लिए उत्तरदायी होंगे।

रेलवे के मामले में, निर्दिष्ट क्षेत्र के लिए रेलवे प्रशासन द्वारा नामित व्यक्ति कर्मचारियों को वेतन के भुगतान के लिए उत्तरदायी होगा।



Selected EPFO
Officers Team



अब है आपकी बारी

Clear your APFC Exam
Enroll for New Batch now



ठेकेदार के मामले में, ऐसे ठेकेदार द्वारा नामित व्यक्ति जो सीधे उसके प्रभार में है, कर्मचारियों को वेतन के भुगतान के लिए उत्तरदायी होगा। यदि वह कर्मचारियों को मजदूरी का भुगतान करने में विफल रहता है, तो कर्मचारी को नियोजित करने वाला व्यक्ति मजदूरी के भुगतान के लिए उत्तरदायी होगा।

[धारा 5 (3)]

केंद्र सरकार के परामर्श से, राज्य सरकार के पास शक्ति है और वह रेलवे में मजदूरी के भुगतान के लिए जिम्मेदार व्यक्ति, या केंद्र सरकार या राज्य सरकार के लोक निर्माण विभाग में दैनिक-रेटेड श्रमिकों के लिए जिम्मेदार व्यक्ति को बदल सकती है।

वेतन-अवधि का निर्धारण। [धारा 4]

धारा 3 के तहत मजदूरी के भुगतान के लिए जिम्मेदार प्रत्येक व्यक्ति ऐसी अवधि तय करेगा जिसके संबंध में ऐसी मजदूरी देय होगी। कोई भी वेतन-अवधि एक माह से अधिक नहीं होगी। यानी मजदूरी का भुगतान दैनिक, साप्ताहिक, पाक्षिक (प्रत्येक 15 दिनों के लिए) और मासिक ही किया जा सकता है। इस अधिनियम के अनुसार नियोक्ता द्वारा कर्मचारियों को वेतन भुगतान के लिए वेतन अवधि 30 दिन अर्थात् एक माह से अधिक नहीं होनी चाहिए।

लेकिन त्रैमासिक, अर्धवार्षिक या वर्ष में एक बार मजदूरी का भुगतान नहीं किया जा सकता है।

मजदूरी के भुगतान का समय। [धारा 5]

रेलवे कारखाने या औद्योगिक या अन्य प्रतिष्ठान में, यदि 1000 से कम कर्मचारी हैं, तो कर्मचारियों के वेतन का भुगतान वेतन अवधि के अंतिम दिन के बाद 7 वें दिन की समाप्ति से पहले किया जाना चाहिए। (उदा:- मजदूरी का भुगतान वर्तमान माह की शुरुआत में 7 दिनों के भीतर यानि 7 तारीख से पहले किया जाना चाहिए यदि पिछले महीने की पहली तारीख को मजदूरी का भुगतान किया जाता है)

अन्य रेलवे कारखाने या औद्योगिक या अन्य प्रतिष्ठान में, यदि 1000 से अधिक कर्मचारी हैं, तो कर्मचारियों के वेतन का भुगतान वेतन अवधि के अंतिम दिन के बाद 10 वें दिन की समाप्ति से पहले किया जाना चाहिए। (उदा:- मजदूरी का भुगतान वर्तमान माह की शुरुआत में 10 दिनों के भीतर यानि 10 तारीख से पहले किया जाना चाहिए यदि पिछले महीने की पहली तारीख को मजदूरी का भुगतान किया जाता है)

बंदरगाह क्षेत्र, खदानों, घाट या घाट के कर्मचारियों के लिए, कर्मचारियों के वेतन का भुगतान वेतन अवधि के अंतिम दिन के बाद 7 वें दिन की समाप्ति से पहले किया जाना चाहिए।

[धारा 5 (2)]

यदि नियोक्ता द्वारा कर्मचारी को नौकरी से हटा दिया जाता है तो उस कर्मचारी के वेतन का भुगतान उस दिन से 2 दिनों के भीतर किया जाना चाहिए जिस दिन उसे हटाया या समाप्त किया गया था।

उदाहरण: यदि कर्मचारी को इस महीने की 10 तारीख को नियोक्ता द्वारा नौकरी से बर्खास्त या हटा दिया गया था, तो उसके वेतन का भुगतान उस दिन से 2 दिनों के भीतर किया जाना चाहिए जिस दिन उसे हटाया या समाप्त किया गया था, यानी उसके वेतन का भुगतान 12 तारीख तक किया जाना चाहिए। इस महीने की तारीख और इस तारीख से अधिक नहीं होनी चाहिए।



Selected EPFO
Officers Team



अब है आपकी बारी

Clear your APFC Exam
Enroll for New Batch now

2499/-

[धारा 5 (4)]

बर्खास्त कर्मचारी के वेतन के भुगतान को छोड़कर, कर्मचारियों के सभी वेतन का भुगतान उनके नियोक्ता द्वारा कार्य दिवस पर ही किया जाना चाहिए।

धारा 6. (मजदूरी का भुगतान (संशोधन) अधिनियम, 2017)

सभी मजदूरी का भुगतान चालू सिक्के या करेंसी नोटों में या चेक द्वारा या कर्मचारी के बैंक खाते में मजदूरी जमा करके किया जाएगा।

बशर्ते कि उपयुक्त सरकार, राजपत्र में अधिसूचना द्वारा, औद्योगिक या अन्य प्रतिष्ठान को निर्दिष्ट कर सकती है, जिसका नियोक्ता ऐसे औद्योगिक या अन्य में नियोजित प्रत्येक व्यक्ति को भुगतान करेगा।

7. कटौती जो मजदूरी से की जा सकती है।

कर्मचारियों को वेतन भुगतान के समय नियोक्ता को इस अधिनियम के अनुसार ही कटौती करनी चाहिए। नियोक्ता को अपनी पसंद के अनुसार कटौती नहीं करनी चाहिए। कर्मचारी द्वारा अपने नियोक्ता को भुगतान की गई प्रत्येक राशि को कटौती कहा जाता है।

निम्नलिखित को कटौती नहीं कहा जाता है

- कर्मचारी की वेतन वृद्धि पर रोक।
- कर्मचारी की पदोन्नति पर रोक।
- कर्मचारी द्वारा प्रदर्शन में कमी के प्रोत्साहन को रोकना।
- कर्मचारी की पदावनति
- कर्मचारी का निलंबन

नियोक्ता द्वारा की गई उपर्युक्त कार्रवाइयों में अच्छे और पर्याप्त कारण होने चाहिए।

कटौती [धारा 7 (2)]

नियोक्ता द्वारा की गई कटौती इस अधिनियम के अनुसार ही की जानी चाहिए। निम्नलिखित कटौतियों को कहा गया है और जो इस अधिनियम के अनुसार स्वीकार्य हैं।

- जुर्माना,
- कर्तव्य से अनुपस्थिति के लिए कटौती,
- कर्मचारी द्वारा उसकी लापरवाही के कारण किए गए माल के नुकसान या नुकसान के लिए कटौती,
- नियोक्ता या सरकार या किसी आवास बोर्ड द्वारा आपूर्ति किए गए आवास-आवास के लिए कटौती,
- राज्य सरकार या किसी अधिकारी के रूप में नियोक्ता द्वारा आपूर्ति की जाने वाली ऐसी सुविधाओं और सेवाओं के लिए कटौती,
- अधिक भगतान या मजदूरी के अग्रिम भगतान से जड़े अग्रिमों की वसली के लिए कटौती,



Selected EPFO
Officers Team



87+ Selection in
Last EPFO Exam

अब है आपकी बारी

Clear your APFC Exam
Enroll for New Batch now

2499/-

- कल्याण श्रम कोष से किए गए ऋणों की वसूली के लिए कटौती,
- गृह निर्माण या अन्य उद्देश्यों के लिए दिए गए ऋण की वसूली के लिए कटौती,
- नियोजित व्यक्ति द्वारा देय आयकर की कटौती,
- अदालत के आदेश से कटौती,
- भविष्य निधि के भुगतान के लिए कटौती,
- राज्य सरकार द्वारा अनुमोदित सहकारी समितियों को भुगतान के लिए कटौती,
- भारतीय डाकघर द्वारा अनुरक्षित बीमा योजना के भुगतान के लिए कटौतियां
- कर्मचारी की स्वीकृति के साथ जीवन बीमा निगम को उसकी जीवन बीमा पॉलिसी पर किसी प्रीमियम का भुगतान किए जाने पर की गई कटौती,
- कर्मचारी की स्वीकृति के साथ ट्रेड यूनियन को निधि के रूप में किए गए किसी योगदान पर की गई कटौती,
- कर्मचारी की स्वीकृति के साथ फिडेलिटी गारंटी बांड पर बीमा प्रीमियम के भुगतान के लिए कटौती,
- नकली मुद्रा के कर्मचारी द्वारा स्वीकृति के कारण रेलवे प्रशासन द्वारा किए गए नुकसान की वसूली के लिए कटौती,
- किरायों और शुल्कों की वसूली में कर्मचारी द्वारा विफलता के कारण रेलवे प्रशासन को हुए नुकसान की वसूली के लिए कटौती,
- कर्मचारी की स्वीकृति के साथ प्रधान मंत्री राष्ट्रीय राहत कोष में यदि कोई अंशदान किया गया है तो कटौती,
- कर्मचारी की स्वीकृति के साथ अपने कर्मचारियों के लाभ के लिए केंद्र सरकार द्वारा बनाई गई किसी भी बीमा योजना में योगदान के लिए कटौती,

कटौतियों की सीमा [धारा 7 (3)]

कर्मचारियों के वेतन से कटौती की कुल राशि 50% से अधिक नहीं होनी चाहिए, लेकिन केवल सहकारी समितियों को भुगतान के मामले में, कर्मचारी के वेतन से कटौती 75% तक की जा सकती है।

जुर्माना। [धारा 8]

नियोक्ता द्वारा कर्मचारी पर राज्य सरकार या निर्धारित प्राधिकारी के अनुमोदन से जुर्माना लगाया जाना चाहिए। नियोक्ता को कर्मचारी पर जुर्माना लगाने से पहले और नीचे उल्लिखित नियमों का पालन करना चाहिए।

- कर्मचारी पर जुर्माने का नोटिस बोर्ड कार्य परिसर में प्रदर्शित किया जाना चाहिए और इसमें ऐसी गतिविधियाँ होनी चाहिए जो कर्मचारी द्वारा नहीं बनाई जानी चाहिए।



Selected EPFO
Officers Team



अब है आपकी बारी

Clear your APFC Exam
Enroll for New Batch now

2499/-

- कर्मचारी पर तब तक जुर्माना नहीं लगाया जाना चाहिए जब तक कि वह अपने द्वारा किए गए कृत्य या चूक का स्पष्टीकरण और कारण नहीं बताता।
- जुर्माने की कुल राशि उसके वेतन के 3% से अधिक नहीं होनी चाहिए।
- 15 वर्ष से कम आयु के किसी भी कर्मचारी पर जुर्माना नहीं लगाया जाना चाहिए।
- कर्मचारी के द्वारा किए गए कार्य या चूक के लिए उसके वेतन पर केवल एक बार के लिए जुर्माना लगाया जाना चाहिए।
- कर्मचारी से जुर्माना किश्तों के रूप में वसूल नहीं किया जाना चाहिए।
- जुर्माना लगाने की तारीख से 60 दिनों के भीतर जुर्माना वसूल किया जाना चाहिए।
- कर्मचारी द्वारा किए गए कार्य या चूक पर जुर्माना लगाया जाना चाहिए।
- कर्मचारी से एकत्र किए गए सभी जुर्माने को सामान्य निधि में जमा किया जाना चाहिए और कर्मचारियों के लाभ के लिए उपयोग किया जाना चाहिए।

छूटी से अनुपस्थिति के लिए कटौती। [धारा 9]

कर्मचारी द्वारा एक दिन या किसी भी अवधि के लिए कर्तव्य की अनुपस्थिति के लिए नियोक्ता द्वारा कटौती की जा सकती है।

छूटी से अनुपस्थिति के लिए कटौती की गई राशि उस राशि से अधिक नहीं होनी चाहिए जो वेतन-अवधि के संबंध में देय वेतन के साथ समान संबंध रखती है क्योंकि अनुपस्थिति की यह अवधि ऐसी मजदूरी-अवधि के लिए होती है। (उदाहरण: यदि किसी कर्मचारी का वेतन 6000/- प्रति माह है और वह एक महीने के लिए छूटी पर अनुपस्थित था। छूटी के अभाव में वेतन से कटौती 6000/- से अधिक नहीं होनी चाहिए)

कार्य स्थल पर उपस्थित कर्मचारी और बिना उचित कारण के काम करने से मना करने पर उसे छूटी से अनुपस्थित माना जाएगा।

यदि 10 या अधिक व्यक्ति बिना किसी नोटिस के और बिना उचित कारण के छूटी के लिए एक साथ अनुपस्थित रहते हैं, तो नियोक्ता उनके वेतन से 8 दिन के वेतन की कटौती कर सकता है।

क्षति या हानि के लिए कटौती। [धारा 10]

नियोक्ता को कर्मचारी को हुई क्षति या हानि का कारण और कारण समझाने का अवसर देना चाहिए और नियोक्ता द्वारा कर्मचारी वेतन से की गई कटौती कर्मचारी द्वारा किए गए नुकसान या हानि के मूल्य या राशि से अधिक नहीं होनी चाहिए।

[धारा 10 (2)] इस तरह की सभी कटौती और उसकी सभी प्राप्तियों को एक रजिस्टर में दर्ज किया जाएगा, जिसे धारा 3 के तहत मजदूरी के भुगतान के लिए जिम्मेदार व्यक्ति द्वारा निर्धारित किया जा सकता है।

प्रदान की गई सेवाओं के लिए कटौती। [sec 11]

नियोक्ता द्वारा प्रदान की जाने वाली आवास सुविधा या सेवा कर्मचारी द्वारा स्वीकार की जानी चाहिए, केवल नियोक्ता ही कर्मचारी के वेतन से कटौती कर सकता है। कटौती घर-आवास सुविधा या आपूर्ति की गई सेवा के मूल्य के बराबर राशि से अधिक नहीं होनी चाहिए।



Selected EPFO
Officers Team



अब है आपकी बारी

Clear your APFC Exam
Enroll for New Batch now



अग्रिम की वसूली के लिए कटौती। [धारा 12]

रोजगार शुरू होने से पहले नियोक्ता द्वारा कर्मचारियों को अग्रिम भुगतान के मामले में, इस तरह के अग्रिम को नियोक्ता द्वारा कर्मचारी को वेतन/वेतन के पहले भुगतान से वसूल किया जाना चाहिए। लेकिन नियोक्ता को कर्मचारी के यात्रा व्यय के लिए दिए गए अग्रिम की वसूली नहीं करनी चाहिए।

ऋण की वसूली के लिए कटौती। [धारा 12A]

गृह-निर्माण या अन्य प्रयोजनों के लिए दिए गए ऋणों की वसूली के लिए कटौती राज्य सरकार द्वारा बनाए गए किसी भी नियम के अधीन होगी जो इस तरह के ऋण दिए जा सकते हैं और उस पर देय ब्याज दर को विनियमित करते हैं।

सहकारी समितियों और बीमा योजनाओं के भुगतान के लिए कटौती। [धारा 13]

सहकारी समितियों को भुगतान के लिए कटौती या भारतीय डाकघर द्वारा बनाए गए बीमा योजना के भुगतान के लिए कटौती या कर्मचारी स्वीकृति के साथ जीवन बीमा निगम को उसकी जीवन बीमा पॉलिसी पर किसी भी प्रीमियम के भुगतान के लिए की गई कटौती ऐसी शर्तों के अधीन होगी: राज्य सरकार लगा सकती है।

रजिस्टरों और अभिलेखों का रखरखाव। [धारा 13A]

प्रत्येक नियोक्ता को अपने द्वारा नियोजित व्यक्तियों के ऐसे विवरण, उनके द्वारा किए गए कार्य, उन्हें भुगतान की गई मजदूरी, उनके वेतन से की गई कटौती, उनके द्वारा दी गई रसीदें और ऐसे अन्य विवरण और इस तरह के रूप में ऐसे रजिस्टर और रिकॉर्ड बनाए रखने चाहिए। निर्धारित किया जा सकता है।

प्रत्येक रजिस्टर और रिकॉर्ड को उसमें की गई अंतिम प्रविष्टि की तारीख के बाद तीन साल की अवधि के लिए बनाए रखा और संरक्षित किया जाना आवश्यक है। इसका मतलब है कि नियोक्ता और कर्मचारी के भीतर किए गए प्रत्येक लेनदेन के लिए 3 साल का रिकॉर्ड होना चाहिए।

अधिनियम के तहत अपराधों के लिए दंड। [धारा 20] (2005 संशोधन)

जुमने के कारण मजदूरी के भुगतान में देरी

- अनुचित कटौती
- कर्तव्य की अनुपस्थिति के लिए अतिरिक्त कटौती
- नियोक्ता को हुए नुकसान या नुकसान के लिए अतिरिक्त कटौती
- घर-आवास सुविधा या सेवा के लिए अतिरिक्त कटौती
- जुमने के साथ दंड जो 1000/- रुपये से कम नहीं होगा लेकिन जो 7500/- रुपये तक हो सकता है।
यदि वेतन अवधि एक माह से अधिक हो।
- एक कार्य दिवस पर मजदूरी के भुगतान में विफलता।
- मजदूरी का भुगतान वर्तमान सिक्के या करेंसी नोट या दोनों के रूप में नहीं किया गया है।



Selected EPFO
Officers Team



अब है आपकी बारी

Clear your APFC Exam
Enroll for New Batch now

2499/-

- कर्मचारी से वसूले गए जुमनि का रिकॉर्ड बनाए रखने में विफलता।
- कर्मचारियों से वसूले गए जुमनि का अनुचित उपयोग।
- इस अधिनियम और बनाए गए नियमों के ऐसे सार तत्वों को प्रदर्शित करने में कर्मचारी की विफलता।
- जुमनि के साथ दंडनीय जो 3000/- रुपये तक हो सकता है
- जो कोई भी इस अधिनियम के तहत एक निरीक्षक को उसके कर्तव्यों के निर्वहन में बाधा डालता है
- जो कोई भी जानबूझकर किसी निरीक्षक की मांग पर कोई रजिस्टर या अन्य दस्तावेज पेश करने से इनकार करता है। जो कोई भी इस अधिनियम द्वारा या इसके तहत अधिकृत किसी भी प्रविष्टि, निरीक्षण, परीक्षा, पर्यवेक्षण, या जांच करने के लिए किसी भी उचित सुविधा के लिए एक निरीक्षक को वहन करने से इनकार करता है या जानबूझकर उपेक्षा करता है
- जो कोई पहले किए गए उसी अपराध को दोहराता है।
- एक अवधि के लिए कारावास जो एक महीने से कम नहीं होगा लेकिन जिसे 6 महीने तक बढ़ाया जा सकता है और जुर्माना जो 3750/- रुपये से कम नहीं होगा लेकिन जो 20500/- रुपये तक हो सकता है।

नियोजित व्यक्ति की मृत्यु के मामले में असंवितरित मजदूरी का भुगतान। [धारा 25A]

- नियोक्ता द्वारा कर्मचारी द्वारा नामित व्यक्ति को भुगतान किया जाता है।
- नियोक्ता द्वारा निर्धारित प्राधिकारी के पास जमा की गई मजदूरी, नियोक्ता को उन मजदूरी का भुगतान करने के अपने दायित्व से मुक्त किया जाएगा।
- जहां ऐसा कोई नामांकन नहीं किया गया है या जहां किन्हीं कारणों से इस प्रकार नामित व्यक्ति को इतनी राशि का भुगतान नहीं किया जा सकता है, उसे निर्धारित प्राधिकारी के पास जमा किया जाएगा जो इस प्रकार जमा की गई राशि को निर्धारित तरीके से निपटाएगा।

निष्कर्ष

भुगतान मजदूरी अधिनियम कर्मचारी के अधिकारों को नियोक्ता द्वारा उल्लंघन से बचाने के लिए तैयार किया गया एक विनियमन है। कर्मचारी को समय पर भुगतान किया जाना चाहिए और रोजगार के दौरान किसी भी चीज के खिलाफ परेशान नहीं किया जाना चाहिए। हालांकि इसने कर्मचारियों को काफी सुरक्षा दी है और भविष्य में भी ऐसा करती रहेगी।



Selected EPFO
Officers Team



अब है आपकी बारी

Clear your APFC Exam
Enroll for New Batch now

2499/-

MCQS

1. वेतन भुगतान अधिनियम, 1936 के तहत दी गई मजदूरी की परिभाषा में निम्नलिखित में से कौन शामिल नहीं है?

- (a) मूल वेतन
- (b) महंगाई भत्ता
- (c) प्रोत्साहन
- (d) ग्रेच्युटी

उत्तर: d



2. वेतन भुगतान अधिनियम, 1936 के तहत कटौती की अधिकतम सीमा सामान्य रूप से पार नहीं होनी चाहिए

- (a) सहकारी समितियों के कारण भुगतान के मामले में आम तौर पर 50 प्रतिशत और 65 प्रतिशत
- (b) सहकारी समितियों के भुगतान के मामले में आम तौर पर 60 प्रतिशत और 75 प्रतिशत
- (c) सहकारी समितियों के भुगतान के मामले में आम तौर पर 50 प्रतिशत और 75 प्रतिशत
- (d) सहकारी समितियों के भुगतान के मामले में आम तौर पर 40 प्रतिशत और 75 प्रतिशत भुगतान के मामले में

उत्तर: c

3. यदि कटौती वेतन भुगतान अधिनियम, 1936 के प्रावधानों के विपरीत की जाती है, तो पीड़ित कर्मचारी अधिनियम के तहत नियुक्त निरीक्षक को नीचे दी गई समयावधि के भीतर वेतन से कटौती की तारीख या तारीख से लिख सकता है। जिस पर मजदूरी का भुगतान देय है

- (a) दो साल
- (b) एक वर्ष
- (c) बारह सप्ताह
- (d) छह सप्ताह

उत्तर: c

4. भारत में किस श्रम कानून के तहत चेक-ऑफ के प्रावधान को स्वीकार किया गया है?

- (a) औद्योगिक विवाद अधिनियम, 1947
- (b) ट्रेड यूनियन अधिनियम, 1926



Selected EPFO
Officers Team



अब है आपकी बारी

Clear your APFC Exam
Enroll for New Batch now

2499/-

- (c) मजदूरी भुगतान अधिनियम, 1936
 (d) औद्योगिक रोजगार (स्थायी आदेश) अधिनियम

उत्तर: c

5. वेतन भुगतान अधिनियम, 1936 के उद्देश्य से प्रति माह वर्तमान वेतन सीमा है

- (a) रुपये। 10,000/-
 (b) रुपये। 15,000/-
 (c) रुपये। 18,000/-
 (d) रुपये। 20,000/-

उत्तर: c

6. वेतन भुगतान अधिनियम, 1936 के अनुसार, रेलवे कारखाने या औद्योगिक या अन्य प्रतिष्ठान में या जिसमें एक हजार से कम व्यक्ति कार्यरत हैं, मजदूरी का भुगतान अवधि समाप्त होने से पहले किया जाएगा।

- (a) महीने का सातवां दिन।
 (b) महीनों का दसवां दिन
 (c) महीनों का तीसरा दिन
 (d) उपरोक्त में से कोई नहीं

उत्तर: A

7. इस अधिनियम के अनुसार, नियोक्ता द्वारा कर्मचारियों को अधिकतम वेतन अवधि या मजदूरी का भुगतान अधिक नहीं होना चाहिए

- (a) 45 दिन
 (b) 15 दिन
 (c) 30 दिन
 (d) 60 दिन

उत्तर: c



Selected EPFO
Officers Team



87+ Selection in
Last EPFO Exam

अब है आपकी बारी

Clear your APFC Exam
Enroll for New Batch now

2499/-

8. यदि नियोक्ता द्वारा कर्मचारी को नौकरी से हटा दिया जाता है या हटा दिया जाता है, तो उस कर्मचारी के वेतन का भुगतान उस दिन से ----- दिनों के भीतर किया जाना चाहिए जिस दिन उसे हटाया गया था या समाप्त किया गया था।

- (a) 7 दिन
- (b) 15 दिन
- (c) 30 डायस
- (d) 2 दिन

उत्तर: d



THE OfficerSadda

9. कर्मचारियों के वेतन से कटौतियों की कुल राशि ----- प्रतिशत से अधिक नहीं होनी चाहिए।

- (a) 50%
- (b) 70%
- (c) 25%
- (d) 40%

उत्तर: a

10. कर्मचारियों पर नियोक्ता द्वारा लगाए गए जुर्माने की कुल राशि उसके वेतन के ----- प्रतिशत से अधिक नहीं होनी चाहिए

- (a) 1%
- (b) 3%
- (c) 7%
- (d) 5%

उत्तर: b

11. जुर्माना लगाने की तारीख से ----- दिनों के भीतर जुर्माना वसूल किया जाना चाहिए।

- (a) 30 दिन
- (b) 45 दिन
- (c) 60 दिन



Selected EPFO
Officers Team



अब है आपकी बारी

Clear your APFC Exam
Enroll for New Batch now

2499/-

(d) 75 दिन

उत्तर: c

12. यदि 10 या अधिक व्यक्ति एक साथ बिना किसी नोटिस के और बिना उचित कारण के ड्यूटी के लिए अनुपस्थित रहते हैं, तो नियोक्ता अपने वेतन से ----- दिन की मजदूरी कटौती के रूप में कर सकता है।

(a) 30 दिन

(b) 10 दिन

(c) 7 दिन

(d) 8 दिन

**THE
Officers adda**

उत्तर: d

13. यदि वेतन अवधि एक माह से अधिक है, तो नियोक्ता को जुर्माने से दंडित किया जा सकता है जो ----- 1000/- रुपये से कम नहीं होगा, लेकिन जो ----- 7500/- तक बढ़ाया जा सकता है। - रुपये।

(a) 1000/- रुपये और 7500/- रुपये

(b) रु.1000/- और रु.10,000/-

(c) रुपये 1500/- और रु. 5000/-

(d) रुपये 750/- और रुपये 6000/-

उत्तर: a

14. जो कोई भी इस अधिनियम के तहत एक निरीक्षक को उसके कर्तव्यों के निर्वहन में बाधा डालता है, उसे जुर्माने से दंडित किया जा सकता है जो ----- रुपये हो सकता है

(a) 5000/- रुपये

(b) रुपये 3000/-

(c) रुपये 7500/-

(d) रुपये 3500/-

उत्तर: b



Selected EPFO
Officers Team



87+ Selection in
Last EPFO Exam

अब है आपकी बारी

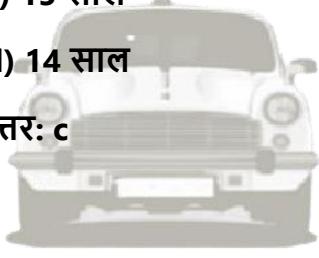
Clear your APFC Exam
Enroll for New Batch now

2499/-

15. ऐसे किसी भी कर्मचारी पर जुर्माना नहीं लगाया जाना चाहिए जिसकी आयु ----- वर्ष से कम हो।

- (a) 21 साल
- (b) 18 साल
- (c) 15 साल
- (d) 14 साल

उत्तर: c



**THE
OfficerSadda**

E
All Exam tricks



Selected EPFO
Officers Team



87+ Selection in
Last EPFO Exam

अब है आपकी बारी

Clear your APFC Exam
Enroll for New Batch now

₹ 2499/-



Theofficersadda



allexamtricks



GET IT ON

Google Play

All exam tricks



Allexamstricks



EPFO

APFC



UPSC

Assistant commissioner

LABOUR LAW Payment of Gratuity Act (LATEST UPDATES + MCQ'S)

2499/-

REGISTER
NOW!

UPSC EPFO APFC (GROUP- A) Commissioner

- Only 1 MCQ Based exam
- Normal graduation
- 120 Que. 2hr
- 5400/- GP Direct officer

Why
APFC



- Accurate guidance and material by Selected EPFO officers
- EPFO dedicated single platform in online with best results in last EPFO EO/AO Exam

Why we
Best



- 1st step – complete our syllabus
- 2nd step – revision
- 3rd step- practice practice Selected material

Our
Strategy



180+
Practice and
Revision videos
extra



120+
Special notes
additional



21000+ MCQ
200+ sectional
35 Full mock test

ग्रेचुटी का भुगतान अधिनियम, 1972 (नवीनतम अद्यतन + MCQS)

परिचय

उपहार का भुगतान अधिनियम विभिन्न विधियों की एक शैली है जैसे न्यूनतम मजदूरी अधिनियम, रोजगार और सामाजिक नीति, आदि जो श्रम कानूनों का विस्तार है और यह कर्मचारियों को प्रदान किए जाने वाले न्यूनतम लाभों को निर्धारित करता है। यह एक सामाजिक सुरक्षा अधिनियम है जो उद्योगों, कंपनियों और संगठनों में काम करने वाले कर्मचारियों के कल्याणकारी लाभ प्रदान करता है।

दायरा और उद्देश्य

उपहार का भुगतान अधिनियम, 1972 को उपहार प्रदान करने के एकमात्र उद्देश्य के साथ अधिनियमित किया गया था, अर्थात्, कारखानों, तेल क्षेत्रों, खानों, बागानों, रेलवे कंपनियों, दुकानों या अन्य प्रतिष्ठानों में काम करने वाले कर्मचारियों को उनकी सेवानिवृत्ति पर प्रदान की गई सेवाओं के लिए दिया गया एक मौद्रिक पुरस्कार (जैसे, वृद्धावस्था सेवानिवृत्ति राशि, आदि), सेवानिवृत्ति, इस्तीफा, मृत्यु या विकलांगता।

उपहार क्या है?

सीधे शब्दों में कहें तो उपहार लंबे समय तक काम करने वाले कर्मचारियों के लिए एक इनाम है। भारत में, उपहार को आम तौर पर एक कर्मचारी की सेवानिवृत्ति छाती में प्रमुख योगदानकर्ताओं में से एक माना जाता है। यदि आप एक व्यवसाय के स्वामी हैं या आपके संगठन के लिए पेरोल की देखरेख करने वाले व्यक्ति हैं, और यदि आपके पास कोई कर्मचारी है जिसने 5 वर्ष या 5 वर्ष के करीब पूरा कर लिया है, तो कर्मचारी उपहार के लिए पात्र हो जाता है।

उपहार भुगतान अधिनियम, 1972 पहली बार 21 अगस्त 1972 को पेश किया गया था और इसे भारत की संसद द्वारा पारित किया गया था। यह 16 सितंबर 1972 से लागू हो गया। ग्रेचुटी के लिए नवीनतम पात्रता नियमों के अनुसार, जिन संगठनों में 10 या अधिक कर्मचारी हैं, वे अधिनियम के अंतर्गत आते हैं।

पात्रता

आप ग्रेचुटी की पात्रता के लिए अपने कर्मचारियों का आकलन कैसे करते हैं?

अंगूठे का सामान्य नियम यह है कि एक कर्मचारी उपहार के लिए पात्र हो जाता है यदि उसने एक ही नियोक्ता के साथ 5 साल की निरंतर सेवा पूरी कर ली हो। हालांकि, कुछ कर्मचारियों को इस नियम से छूट दी गई है, और उनकी सेवा के दौरान उनकी मृत्यु या विकलांगता की स्थिति में अभी भी ग्रेचुटी के लिए पात्र होंगे, भले ही उन्होंने 5 साल की सेवा पूरी नहीं की हो।

निरंतर सेवा का मूल्यांकन

चूंकि ग्रेचुटी समय-आधारित है, इसलिए यह समझना महत्वपूर्ण है कि निरंतर सेवा की गणना कैसे की जाती है। कोई भी कर्मचारी जो अपने संगठन को अपनी निर्बाध सेवा प्रदान करता है, अनुपस्थिति को छोड़कर कर्मचारी की कोई गलती नहीं है, उसे निरंतर सेवा में माना जाता है।

पात्रता मानदंड का सारांश

चूंकि उपहार एकमुश्त है, इसलिए सख्त पात्रता मानदंड हैं जिन्हें आपके कर्मचारियों को पूरा करना होगा। आपके कर्मचारी ग्रेचुटी पाने के पात्र होंगे यदि:



Selected EPFO
Officers Team



अब है आपकी बारी

Clear your APFC Exam
Enroll for New Batch now



1. वे नौकरी से सेवानिवृत्त हो चुके हैं।
2. उन्होंने आपकी कंपनी में 5 साल की सेवा प्रदान करने के बाद इस्तीफा दे दिया है।
3. किसी बीमारी या दुर्घटना के कारण उनका निधन हो गया है या वे विकलांग हो गए हैं।

आपके कर्मचारियों के लिए ग्रेच्युटी की गणना

उपहार की गणना के लिए, भारत में नियोक्ता एक फॉर्मूला-आधारित वृष्टिकोण का उपयोग करते हैं, जहां देय उपहार दो कारकों पर निर्भर करती है:

- कर्मचारी की अंतिम आहरित वेतन राशि
- सेवा के वर्ष

उपहार की गणना के लिए, ग्रेच्युटी भुगतान अधिनियम ने गैर-सरकारी कर्मचारियों को दो श्रेणियों में विभाजित किया है: कर्मचारी जो अधिनियम के अंतर्गत आते हैं और जो नहीं हैं।

अधिनियम के तहत आने वाले कर्मचारियों के लिए ग्रेच्युटी फॉर्मूला

अंतिम आहरित वेतन में मूल वेतन, महंगाई भत्ता और बिक्री आयोग शामिल हैं।

उदाहरण: मान लें कि कर्मचारी का अंतिम आहरित वेतन ₹70,000 है, और कर्मचारी ने कंपनी के साथ 20 साल 8 महीने तक काम किया है। ग्रेच्युटी की गणना का फॉर्मूला होगा: $(15 * 70,000 * 21) / 26$

हम काम करने के कार्यकाल को 21 वर्ष मानने पर विचार कर रहे हैं क्योंकि कर्मचारी ने अपने रोजगार के 21वें वर्ष में 6 महीने से अधिक समय तक काम किया है। अगर कर्मचारी ने 20 साल 5 महीने तक काम किया होता तो सिर्फ 20 साल ही माने जाते।

अधिनियम के दायरे में नहीं आने वाले कर्मचारियों के लिए ग्रेच्युटी फॉर्मूला

अंतिम आहरित वेतन में मूल वेतन, महंगाई भत्ता और बिक्री आयोग शामिल हैं।

उदाहरण: मान लें कि कर्मचारी का अंतिम आहरित वेतन ₹70,000 है, और कर्मचारी ने कंपनी के साथ 20 साल 8 महीने तक काम किया है। ग्रेच्युटी की गणना का फॉर्मूला होगा: $(15 * 70,000 * 20) / 30$

हम काम करने के कार्यकाल को 20 वर्ष मान रहे हैं, क्योंकि इस परिवर्त्य में, केवल पूरे किए गए वर्षों की संख्या को ध्यान में रखा जाता है।

अपनी एकमुश्त राशि की शीघ्र गणना करने के लिए आप हमारे उपहार कैलकुलेटर का भी उपयोग कर सकते हैं।

उपहार पर टैक्स की गणना

उपहार पाने के लिए आपके कर्मचारियों की योग्यता के आधार पर, आपके कर्मचारियों पर टैक्स लगाने के तीन अलग-अलग तरीके हैं।

यदि यह एक सरकारी कर्मचारी है (केंद्र या राज्य सरकार के तहत) जो ग्रेच्युटी के लिए पात्र है, तो उन्हें आयकर से छूट प्राप्त होगी।

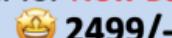


Selected EPFO
Officers Team



अब है आपकी बारी

Clear your APFC Exam
Enroll for New Batch now



ग्रेचुटी भुगतान अधिनियम के तहत आने वाले कर्मचारियों के लिए, आहरित वेतन के केवल अंतिम पंद्रह दिनों में ही आयकर से छूट प्राप्त होगी।

उन कर्मचारियों के लिए जो ग्रेचुटी भुगतान अधिनियम के अंतर्गत नहीं आते हैं, तो निम्न में से कम से कम 3 राशियों को आयकर से छूट प्राप्त होगी:

- रु.10 लाख
 - प्राप्त उपहार की वास्तविक राशि
 - रोज़गार के हर साल के लिए डेढ़ महीने का वेतन जो कर्मचारी ने नियोक्ता के साथ पूरा किया हो
- अपने कर्मचारियों को उपहार का भुगतान**

आपके लंबे समय से कार्यरत कर्मचारियों की वफादारी के बावजूद, कुछ परिवृश्य हैं जिनमें आप पूरी उपहार राशि को रोक सकते हैं या बकाया राशि के रूप में आंशिक राशि वापस ले सकते हैं।

यदि आपका कोई कर्मचारी काम पर अनैतिक व्यवहार या बार-बार चेतावनी के लिए सम्मान की कमी के कारण समाप्त हो जाता है या यहां तक कि आपकी कार्यालय की संपत्ति को नुकसान पहुंचाता है, तो आप इसे उनके ग्रेचुटी वेतन से काट सकते हैं। इन खर्चों को कवर करने के लिए, व्यवसायों को एलआईसी से बीमा पॉलिसी लेने की भी अनुमति है। एक नियोक्ता के रूप में, यदि आपके कर्मचारी हिंसक व्यवहार करते हैं, या कानूनविहीन कृत्यों में शामिल होते हैं, तो आप उपहार भुगतान को पूरी तरह से जब्त कर सकते हैं।

अनिवार्य बीमा

अधिनियम की धारा 4A जीवन बीमा निगम के माध्यम से केंद्र सरकार या राज्य सरकार से संबंधित कर्मचारियों को छोड़कर प्रत्येक नियोक्ता को अनिवार्य बीमा प्रदान करती है। हालांकि, उन नियोक्ताओं को इस प्रावधान से छूट दी गई है जिनके पास अपनी कंपनी में एक स्थापित और पंजीकृत उपहार फंड है। सरकार आवश्यकता पड़ने पर इस धारा को लागू करने के लिए नियम भी बना सकती है। किसी के द्वारा भी इस प्रावधान का उल्लंघन करने पर जुर्माना लगाया जा सकता है।

छूट की शक्ति

अधिनियम किसी भी प्रतिष्ठान, कारखाने, खदान, तेल क्षेत्र, बागान, बंदरगाह, रेलवे कंपनी या दुकान को ग्रेचुटी से मुक्त घोषित करने के लिए अधिसूचना द्वारा उपयुक्त सरकार को छूट देने की शक्ति प्रदान करता है यदि सरकार की राय है कि प्रतिष्ठान के अनुकूल लाभ कम नहीं हैं जो यह अधिनियम प्रदान करता रहा है। यही कानून किसी भी कर्मचारी या कर्मचारियों के वर्ग पर लागू होता है।

नामांकन

इस अधिनियम के अनुसार, कर्मचारी के लिए यह आवश्यक है कि वह एक वर्ष की सेवा पूरी करने के तुरंत बाद नामित व्यक्ति के नाम/नामों के लिए निर्धारित करे। परिवार के मामले में, नामिती कर्मचारी के परिवार के सदस्यों में से एक होना चाहिए और अन्य नामांकित व्यक्ति शून्य होंगे। कोई भी परिवर्तन या नया नामांकन कर्मचारी द्वारा नियोक्ता को सूचित किया जाना चाहिए जो इसे अपनी सुरक्षित अभिरक्षा में रखेगा।



Selected EPFO
Officers Team



अब है आपकी बारी

Clear your APFC Exam
Enroll for New Batch now

2499/-

उपहार की राशि का निर्धारण

उपहार राशि प्राप्त करने का हकदार व्यक्ति नियोक्ता को लिखित रूप में एक आवेदन भेजेगा। नियोक्ता ग्रेचुटी राशि की गणना करेगा और संबंधित कर्मचारी और नियंत्रक प्राधिकारी को लिखित रूप में नोटिस प्रदान करेगा। भुगतान कर्मचारी को देय तिथि से 30 दिनों के भीतर किया जाना चाहिए। निर्धारित सीमा के भीतर भुगतान न करने पर साधारण ब्याज का भुगतान किया जाएगा। हालाँकि, यदि विलंबित भुगतान कर्मचारी की वजह से है तो नियोक्ता साधारण ब्याज का भुगतान करने का हकदार नहीं है।

कर्मचारी और नियोक्ता के बीच उत्पन्न होने वाले विवादों को नियंत्रक प्राधिकारी के पास भेजा जाएगा और नियंत्रण प्राधिकारी की अध्यक्षता में समाधान के लिए कार्यवाही को न्यायिक कार्यवाही माना जाएगा। नियंत्रक प्राधिकारी के पास किसी भी व्यक्ति की उपस्थिति को लागू करने और उसकी शपथ की जांच करने, प्रासंगिक दस्तावेजों को प्रस्तुत करने और यदि आवश्यक हो तो गवाहों की परीक्षा के लिए कमीशन जारी करने का अधिकार है। उचित जांच के बाद और पक्षों को सुनवाई का उचित अवसर देने के बाद, नियंत्रक प्राधिकारी मामलों का निर्धारण कर सकता है और उचित आदेश पारित कर सकता है। पीड़ित पक्ष सरकार से अपील के लिए आवेदन कर सकता है।

इस अधिनियम के प्रयोजन के लिए नियुक्त निरीक्षक और उनकी शक्तियाँ

सरकार एक निरीक्षक या निरीक्षकों को नियुक्त कर सकती है जिन्हें भारतीय दंड संहिता की धारा 21 के तहत एक लोक सेवक माना जाता है, यह पता लगाने के उद्देश्य से कि क्या इस अधिनियम के किसी भी प्रावधान का उल्लंघन किया जा रहा है या उनका पालन नहीं किया जा रहा है और यह सुनिश्चित करने के लिए आवश्यक उपाय करें। इस अधिनियम के सभी प्रावधानों की पूर्ति।

उपहार की वसूली

यदि नियोक्ता निर्धारित समय सीमा के तहत ग्रेचुटी राशि के भुगतान में देरी करता है, तो नियंत्रक प्राधिकारी पीड़ित पक्ष की ओर से कलेक्टर को प्रमाण पत्र जारी करेगा और केंद्र सरकार द्वारा तय चक्रवृद्धि ब्याज सहित राशि की वसूली करेगा और उसका भुगतान करेगा। व्यक्ति को हालाँकि, ये प्रावधान दो शर्तों के तहत हैं:

- नियंत्रक प्राधिकारी को नियोक्ता को ऐसे अधिनियम का कारण दिखाने का एक उचित अवसर देना चाहिए।
- भुगतान की जाने वाली ब्याज की राशि इस अधिनियम के तहत ग्रेचुटी की राशि से अधिक नहीं होनी चाहिए।

दंड

अधिनियम के प्रावधानों का उल्लंघन कुछ दंड देना होगा। वे हैं:

- किसी भी भुगतान से बचने के लिए, यदि कोई गलत प्रतिनिधित्व या गलत बयान देता है, तो उसे 6 महीने के कारावास या रुपये तक के जुमनि से दंडित किया जा सकता है। 10,000 या दोनों।
- इस अधिनियम के प्रावधानों का पालन करने में विफलता कम से कम 3 महीने के लिए दंडनीय होगी जो 1 वर्ष तक बढ़ सकती है या रुपये का जुर्माना हो सकता है। 10,000 जो 20,000 तक बढ़ाया जा सकता है।



Selected EPFO
Officers Team



अब है आपकी बारी

Clear your APFC Exam
Enroll for New Batch now

2499/-

3. अधिनियम के तहत उपहार का भुगतान न करने पर अपराध होगा और नियोक्ता को कम से कम 6 महीने के लिए कारावास और 2 साल तक की सजा हो सकती है जब तक कि अदालत कम भुगतान के लिए पर्याप्त कारण प्रदान नहीं करती है।

नियोक्ता को दायित्व से छूट

एक नियोक्ता यदि इस अधिनियम के तहत दंडनीय किसी भी अपराध का आरोप लगाया जाता है, तो उसे किसी भी दायित्व से छूट दी जाएगी, यदि वह अधिनियम के संचालन के लिए पर्याप्त कारण प्रदान करता है या कोई अन्य व्यक्ति अपनी जानकारी के बिना उस कार्य को कर रहा है। यदि अन्य व्यक्ति दोषी पाया जाता है तो उस पर उसी दंड का आरोप लगाया जाएगा जिस प्रकार एक नियोक्ता पर आरोपित किया जाएगा।

अपराधों का संज्ञान

अदालत इस अधिनियम के तहत दंडनीय अपराधों का संज्ञान तब तक नहीं ले सकती जब तक कि भुगतान की जाने वाली ग्रेचुटी की राशि का भुगतान या निर्धारित समय की समाप्ति से 6 महीने के भीतर वसूल नहीं किया जाता है। ऐसे मामलों में, सरकार नियंत्रण प्राधिकारी को शिकायत करने के लिए अधिकृत करेगी जहां प्राधिकरण को प्राधिकरण के 15 दिनों के भीतर मेट्रोपॉलिटन मजिस्ट्रेट या प्रथम श्रेणी के न्यायिक मजिस्ट्रेट को शिकायत करनी होगी।

सन्दावपूर्वक की गई कार्रवाई का संरक्षण

यदि उसके द्वारा किए गए कार्य सन्दावपूर्वक या किसी नियम या किसी आदेश के तहत किए गए हैं, तो नियंत्रक प्राधिकारी किसी भी कानूनी कार्यवाही के अधीन नहीं होगा।

उपहार का संरक्षण

इस अधिनियम के तहत नियोक्ता द्वारा कर्मचारी को देय कोई छूट प्राप्त ग्रेचुटी किसी भी अदालत द्वारा किसी आदेश या डिक्री की कुर्की के लिए उत्तरदायी नहीं होगी।

अन्य अधिनियमों को ओवरराइड करने के लिए अधिनियम

चूंकि ग्रेचुटी भुगतान अधिनियम अपने आप में पूर्ण है, इसलिए इस अधिनियम का ग्रेचुटी से संबंधित सभी प्रावधानों, विनियमों और विधियों पर एक अधिभावी प्रभाव पड़ता है। इस प्रावधान के लिए ऐतिहासिक मामला दिल्ली विश्वविद्यालय बनाम राम प्रकाश और अन्य है। जिसमें कहा गया है कि कोई भी प्रावधान जो कर्मचारियों के लिए अधिक फायदेमंद है, उसे अधिभावी प्रभाव माना जाना चाहिए।

नियम बनाने की शक्ति

उपहार भुगतान अधिनियम, 1927 में नियम बनाने की शक्ति उपयुक्त सरकार के पास होगी और अधिसूचना द्वारा घोषित की जाएगी।

उपहार का भुगतान (संशोधन) अधिनियम 2018, 29 मार्च 2018 को लागू हुआ

निर्णय: उपहार का भुगतान (संशोधन) विधेयक, 2018 लोकसभा द्वारा 15 मार्च, 2018 को पारित किया गया है और राज्यसभा द्वारा 22 मार्च, 2018 को 29 मार्च, 2018 को लागू किया गया है।

पृष्ठभूमि: उपहार भुगतान अधिनियम, 1972 उन प्रतिष्ठानों पर लागू होता है जिनमें 10 या अधिक व्यक्ति कार्यरत हैं। इस अधिनियम को लागू करने का मुख्य उद्देश्य सेवानिवृत्ति के बाद काम करने वाले को



Selected EPFO
Officers Team



अब है आपकी बारी

Clear your APFC Exam
Enroll for New Batch now



सामाजिक सुरक्षा प्रदान करना है, चाहे सेवानिवृत्ति सेवानिवृत्ति का परिणाम हो, या शारीरिक अक्षमता या शरीर के महत्वपूर्ण अंग की हानि। इसलिए, ग्रेच्युटी भुगतान अधिनियम, 1972 उद्योगों, कारखानों और प्रतिष्ठानों में कमाने वाली आबादी को मजदूरी देने के लिए एक महत्वपूर्ण सामाजिक सुरक्षा कानून है।

2. अधिनियम के तहत ग्रेच्युटी राशि की वर्तमान ऊपरी सीमा रु. 10 लाख। केंद्रीय सिविल सेवा (पेंशन) नियम, 1972 के तहत केंद्र सरकार के कर्मचारियों के लिए ग्रेच्युटी के संबंध में प्रावधान भी समान हैं। सातवें केंद्रीय वेतन आयोग के लागू होने से पहले, सीसीएस (पेंशन) नियम, 1972 के तहत अधिकतम सीमा रु. 10 लाख। हालांकि, सातवें केंद्रीय वेतन आयोग के कार्यान्वयन के साथ, सरकारी कर्मचारियों के मामले में, अधिकतम सीमा 20 लाख रुपये कर दी गई है।

3. इसलिए, निजी क्षेत्र में लगे कर्मचारियों के मामले में भी मुद्रास्फीति और वेतन वृद्धि पर विचार करते हुए, इस सरकार ने निर्णय लिया कि ग्रेच्युटी भुगतान अधिनियम, 1972 के तहत आने वाले कर्मचारियों के संबंध में भी ग्रेच्युटी की पात्रता को संशोधित किया जाना चाहिए। तदनुसार, सरकार ने ग्रेच्युटी भुगतान अधिनियम, 1972 में संशोधन की प्रक्रिया शुरू की, ताकि ग्रेच्युटी की अधिकतम सीमा को केंद्र सरकार द्वारा समय-समय पर अधिसूचित की जाने वाली राशि तक बढ़ाया जा सके। अब, सरकार ने अधिसूचना जारी कर अधिकतम सीमा 20 लाख रुपये निर्दिष्ट की है।

4. इसके अलावा, विधेयक में उन महिला कर्मचारियों के मामले में ग्रेच्युटी के उद्देश्य से निरंतर सेवा की गणना से संबंधित प्रावधानों में संशोधन करने की भी परिकल्पना की गई है जो 'बारह सप्ताह' से 'एसी अवधि' के लिए जो केंद्रीय द्वारा अधिसूचित की जा सकती हैं' समय-समय पर सरकार। इस अवधि को भी छब्बीस सप्ताह के रूप में अधिसूचित किया गया है।



Selected EPFO
Officers Team



अब है आपकी बारी

Clear your APFC Exam
Enroll for New Batch now

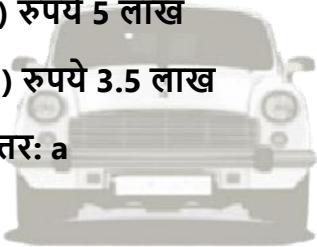


MCQS

1. ग्रेचुटी भुगतान अधिनियम, 1972 के तहत देय अधिकतम ग्रेचुटी है

- (a) रुपये 20 लाख
- (b) रुपये 8 लाख
- (c) रुपये 5 लाख
- (d) रुपये 3.5 लाख

उत्तर: a



**THE
OfficerS adda**

2. ग्रेचुटी का दावा करने के लिए अर्हक सेवा क्या है?

- (a) 15 साल
- (b) 10 साल
- (c) 5 साल
- (d) ऐसा कोई नुस्खा नहीं

उत्तर: c

3. ग्रेचुटी भुगतान अधिनियम, 1972 के तहत ग्रेचुटी प्राप्त करने के लिए पात्रता शर्त है

- (a) 2 साल की सेवा पूरी करना
- (b) 3 साल की सेवा पूरी करना
- (c) 4 साल की सेवा पूरी करना
- (d) 5 साल की सेवा पूरी करना

उत्तर: d



Exam tricks

4. ग्रेचुटी की अधिकतम राशि अब बढ़ाकर रु. से 20 लाख

- (a) 2.5 लाख
- (b) 10 लाख
- (c) 5 लाख
- (d) 7.5 लाख

उत्तर: b



Selected EPFO
Officers Team



अब है आपकी बारी

Clear your APFC Exam
Enroll for New Batch now

₹ 2499/-

5. ग्रेच्युटी भुगतान अधिनियम, 1972 किसी राज्य में दुकानों और स्थापना के संबंध में उस समय लागू किसी भी कानून के अर्थ में प्रत्येक दुकान या प्रतिष्ठान पर लागू होता है, जिसमें ----- व्यक्ति हैं या पिछले 12 महीनों में किसी भी दिन कार्यरत थे।

(a) 10 या अधिक व्यक्ति

(b) 10

(c) 10 या अधिक व्यक्ति

(d) 20

उत्तर: a



6. सेवा के प्रत्येक पूर्ण वर्ष या उसके छह महीने से अधिक के हिस्से के लिए, नियोक्ता कर्मचारी को ----- दिन की मजदूरी की दर से अंतिम बार आहरित मजदूरी की दर के आधार पर ग्रेच्युटी का भुगतान संबंधित कर्मचारी को करेगा।

(a) 25 दिन

(b) 15 दिन

(c) 30 दिन

(d) 7 दिन

उत्तर: b

7. मासिक दर वाले कर्मचारी के मामले में, पन्द्रह दिनों के वेतन की गणना उसके द्वारा अंतिम आहरित मजदूरी की मासिक दर को ----- से विभाजित करके और भागफल को पन्द्रह से गुणा करके की जाएगी।

(a) 30

(b) 15

(c) 26

(d) 25

उत्तर: c

8. ऐसे कर्मचारी के मामले में जो मौसमी प्रतिष्ठान में कार्यरत है और जो पूरे वर्ष इस प्रकार नियोजित नहीं है, नियोक्ता प्रत्येक मौसम के लिए ----- दिन के वेतन की दर से ग्रेच्युटी का भगतान करेगा।



Selected EPFO
Officers Team



अब है आपकी बारी

Clear your APFC Exam
Enroll for New Batch now

2499/-

- (a) 14 दिन
- (b) 15 दिन
- (c) 10 दिन
- (d) 7 दिन

उत्तर: d

9. नियोक्ता ग्रेचुटी की राशि देय होने की तारीख से ----- दिनों के भीतर भुगतान करने की व्यवस्था करेगा।

- (a) 30 दिन
- (b) 15 दिन
- (c) 60 दिन
- (d) 75 दिन

उत्तर: a

10. नियंत्रण प्राधिकारी के निर्णय पर अपील आदेश की तिथि से ----- दिनों के भीतर की जानी चाहिए

- (a) 30 दिन
- (b) 60 दिन
- (c) 15 दिन
- (d) 75 दिन

उत्तर: b

11. ग्रेचुटी की गणना का सूत्र है

- (a) ग्रेचुटी = (मासिक वेतन/25) X 15 X सेवा के वर्षों की संख्या
- (b) ग्रेचुटी = (मासिक वेतन/30) X 15 X सेवा के वर्षों की संख्या
- (c) ग्रेचुटी = (मासिक वेतन/26) X 15 X सेवा के वर्षों की संख्या
- (d) ग्रेचुटी = (मासिक वेतन/15) X 15 X सेवा के वर्षों की संख्या

उत्तर: c



Selected EPFO
Officers Team



अब है आपकी बारी

Clear your APFC Exam
Enroll for New Batch now

2499/-

12. निम्नलिखित में से कौन सा गलत कथन है

- (a) अधिनियम के तहत देय कोई ग्रेचुटी किसी सिविल, राजस्व या आपराधिक अदालत के किसी भी डिक्री या आदेश के निष्पादन में कुर्की के लिए उत्तरदायी नहीं होगा।
- (b) ग्रेचुटी का भुगतान (संशोधन) अधिनियम, 1987 ने भारतीय जीवन बीमा निगम या किसी अन्य निर्धारित बीमाकर्ता से अधिनियम के तहत ग्रेचुटी के भुगतान के लिए नियोक्ता की देयता के लिए अनिवार्य बीमा के प्रावधान निर्धारित किए हैं।
- (c) एक बार जब स्थापना पर ग्रेचुटी का भुगतान अधिनियम लागू हो जाता है, तो नियोक्ता द्वारा 30 दिनों के भीतर फॉर्म 'A' में एक नोटिस नियंत्रक प्राधिकारी को देना होगा। नाम, पता, नियोक्ता या व्यवसाय की प्रकृति में किसी भी परिवर्तन के 30 दिनों के भीतर फॉर्म 'B' में सूचना नियंत्रक प्राधिकारी को दी जानी है। यदि कोई नियोक्ता व्यवसाय को बंद करने का प्रस्ताव करता है, तो वह निर्धारित बंद होने से कम से कम 60 दिन पहले फॉर्म 'C' में एक नोटिस नियंत्रक प्राधिकारी को प्रस्तुत करेगा।
- (d) यह अधिनियम सार्वजनिक धर्मार्थ और धार्मिक ट्रस्टों पर लागू नहीं है

उत्तर: d

13. किसी भी भुगतान से बचने के लिए जानबूझकर कोई गलत बयान देना या प्रतिनिधित्व करना दंडनीय होगा

- (a) 3 महीने तक की कैद या 10,000/- रुपये तक का जुर्माना या दोनों
- (b) 6 महीने तक की कैद या 10,000/- रुपये तक का जुर्माना या दोनों
- (c) 3 महीने तक की कैद या 20,000/- रुपये तक का जुर्माना या दोनों
- (d) 6 महीने तक की कैद या 20,000/- रुपये तक का जुर्माना या दोनों

उत्तर: B

14. अधिनियम या नियमों के किसी भी प्रावधान का पालन करने में विफलता के साथ दंडनीय होगा

- (a) 1 साल तक की कैद या 10,000/- रुपये तक के जुर्माने या दोनों के साथ
- (b) 1 वर्ष तक की कैद या 20,000/- रुपये तक के जुर्माने या दोनों के साथ
- (c) 2 साल तक की कैद या 20,000/- रुपये तक के जुर्माने या दोनों के साथ
- (d) 2 साल तक की कैद या 50,000/- रुपये तक के जुर्माने या दोनों के साथ

उत्तर: b



Selected EPFO
Officers Team



अब है आपकी बारी

Clear your APFC Exam
Enroll for New Batch now

2499/-

15. ग्रेचुटी की राशि के निर्धारण से संबंधित कौन सा अनुभाग है

- (a) धारा 10
- (b) धारा 8
- (c) धारा 7
- (d) धारा 9

उत्तर: c



**THE
OfficerSadda**

E
All Exam tricks



Selected EPFO
Officers Team



87+ Selection in
Last EPFO Exam

अब है आपकी बारी

Clear your APFC Exam
Enroll for New Batch now

₹ 2499/-



Theofficersadda



allexamtricks



GET IT ON

Google Play

All exam tricks



Allexamstricks



EPFO

APFC



UPSC

Assistant commissioner

LABOUR LAW

Employees (workmen's) Compensation
(LATEST UPDATES + MCQ'S)

2499/-

REGISTER
NOW!

UPSC EPFO APFC (GROUP- A) Commissioner

- Only 1 MCQ Based exam
- Normal graduation
- 120 Que. 2hr
- 5400/- GP Direct officer

Why
APFC



- Accurate guidance and material by Selected EPFO officers
- EPFO dedicated single platform in online with best results in last EPFO EO/AO Exam

Why we
Best



- 1st step – complete our syllabus
- 2nd step – revision
- 3rd step- practice practice Selected material

Our
Strategy



180+
Practice and
Revision videos
extra



120+
Special notes
additional



21000+ MCQ
200+ sectional
35 Full mock test

कर्मचारी (कामगार) मुआवजा अधिनियम 1923 (नवीनतम अपडेट + MCQS)

श्रमिकों के लिए क्षतिपूर्ति अधिनियम का गठन तब किया गया जब यह ध्यान में आया कि मजदूर अधिक परिष्कृत और उन्नत मशीनरी का उपयोग करके खतरे के संपर्क में आ रहे हैं। 1884 के क्षतिपूर्ति अधिनियम के अनुसार, नियोक्ता अपने कामगारों के मुआवजे की जिम्मेदारी तभी लेगा जब सङ्क पर कोई बड़ी या घातक दुर्घटना हो। हालाँकि, 1885 में, खनन और कारखाना निरीक्षकों ने महसूस किया कि यह घातक अधिनियम, 1885, पर्याप्त नहीं है।

सरकार ने इसे तब सुना, जब विधान सभा के सदस्यों, नियोक्ता के प्रतिनिधियों, चिकित्सा विशेषज्ञों, श्रमिकों और बीमा विशेषज्ञों ने एक समिति का गठन किया, जिसने एक रिपोर्ट प्रदान की, जिसके कारण कामगार मुआवजा अधिनियम, 1923 हुआ। जब यह अधिनियम पारित हुआ, इसने एक रोक लगा दी और उन श्रमिकों को राहत प्रदान की जो अदालत की प्रक्रिया से गुजरते थे जो आम तौर पर महंगा होता है। जब भी उन्हें रोजगार के दौरान कोई चोट लगती है तो मुआवजे की मांग करने का यह एक प्रयास था।

कामगार मुआवजा अधिनियम का दायरा

कामगार मुआवजा अधिनियम, 1923, उन श्रमिकों के लिए लागू है जो अधिनियम में उल्लिखित उद्योग के साथ काम कर रहे हैं। इस अधिनियम के तहत, अधिनियम में उल्लिखित विशिष्ट अपेक्षाओं के अधीन, रोजगार के दौरान और उससे उत्पन्न होने वाली दुर्घटना के कारण होने वाली चोटों और नुकसान से कामगारों की सुरक्षा।

कामगार मुआवजा अधिनियम का उद्देश्य

कामगार मुआवजा अधिनियम, 1923 प्रमुख रूप से दुर्घटना के समय कामगारों को मुआवजा प्रदान करने के लिए बनाया गया था।

अधिनियम में उल्लेख किया गया है कि यह नियोक्ता का कर्तव्य और जिम्मेदारी है कि वह श्रमिकों के कल्याण को शामिल करे जब एक चोट रोजगार का परिणाम है उसी तरह नियोक्ता ने लाभ कमाने का अधिकार सुरक्षित रखा है। इस अधिनियम का मुख्य उद्देश्य यह सुनिश्चित करना है कि रोजगार से संबंधित चोट का सामना करने के बाद भी कामगारों का स्थायी जीवन हो।

मुआवजे के लिए नियोक्ता का दायित्व

कर्मचारी या कामगार को लगी चोट या मृत्यु के समय नियोक्ता को मुआवजे का भुगतान करने के लिए उसके रोजगार के दौरान या उसके बाहर किसी दुर्घटना का परिणाम होना चाहिए जो निम्नलिखित चार शर्तों पर निर्भर करता है:

1. दुर्घटना और चोट के बीच कारण संबंध (जो कि व्यक्तिगत चोट है जो काम पर काम करने वाले कर्मचारी को होती है)।
2. संभाव्यता इस कारण पर आधारित है कि व्यक्तिगत चोट के कारण काम में योगदान दिया है।
3. रोजगार के दौरान होने वाली दुर्घटना और चोट।
4. आवेदक जो साबित करता है कि दुर्घटना या चोट काम के दौरान हुई और उसके परिणाम तनाव ने चोट को बढ़ा दिया है या योगदान दिया है।

कामगार मुआवजा अधिनियम की प्रयोज्यता

यह अधिनियम जम्मू और कश्मीर को छोड़कर पूरे भारत में लागू है। यह अधिनियम उन क्षेत्रों पर लागू नहीं होता है जो कर्मचारी राज्य बीमा अधिनियम, 1948 के अंतर्गत आते हैं।

2020 में कामगारों के मुआवजे के नियम बदल गए हैं

श्रमिकों के लिए अच्छी खबर है क्योंकि केंद्र सरकार ने कर्मचारी मुआवजा अधिनियम, 1923 के तहत कर्मचारियों के मुआवजे की गणना के नियमों में बदलाव किया है। इसके लिए अधिसूचना 3 जनवरी 2020 को भेजी गई है जिसमें वेतन की राशि, जिसे पहले मुआवजे की गणना के लिए 8,000 रुपये माना जाता था, अब श्रम और रोजगार मंत्रालय के अनुसार बढ़ाकर 15,000 रुपये कर दिया गया है। 2010 से, कामगार मुआवजा अधिनियम, 1923 को कर्मचारी मुआवजा अधिनियम के रूप में जाना जाता था। यह उन कर्मचारियों को मुआवजा प्रदान करता है जो काम के दौरान दुर्घटना के कारण पूरी तरह या आंशिक रूप से विकलांग हो जाते हैं या मर जाते हैं। मुआवजे का भुगतान नियोक्ता द्वारा किया जाता है और एक कर्मचारी जो ईएसआईसी से मुआवजा पाने के लिए पात्र है, कर्मचारी मुआवजा अधिनियम, 1923 के तहत मुआवजे का दावा नहीं कर सकता है।

शर्तें जब नियोक्ता मुआवजे का भुगतान करने के लिए उत्तरदायी नहीं हैं

कामगार मुआवजा अधिनियम के अनुसार, एक नियोक्ता को अपने कर्मचारी को मुआवजे का भुगतान करना पड़ता है, जब वह किसी कर्मचारी के रोजगार के दौरान हुई दुर्घटना के कारण कुछ व्यक्तिगत चोट का सामना करता है। एक नियोक्ता मुआवजे का भुगतान करने के लिए उत्तरदायी नहीं है यदि:

1. एक चोट जिसके परिणामस्वरूप कर्मचारी की आंशिक या कुल अक्षमता तीन दिनों से अधिक समय तक नहीं होती है।
2. कोई भी चोट जिसके परिणामस्वरूप दवाओं या पेय के प्रभाव में दुर्घटना के कारण स्थायी पूर्ण अक्षमता या मृत्यु नहीं होती है।
3. यदि कोई कर्मचारी दुर्घटना का शिकार होता है जो कि जानबूझकर अवज्ञा के कारण होता है उसके द्वारा नियम और जानबूझकर सुरक्षा गार्ड को हटाना।

मुआवजे की गणना

अधिनियम के अनुसार मुआवजे की गणना निम्नलिखित प्रावधानों के अनुसार की जाती है कर्मकार मुआवजा अधिनियम की धारा चार

एक दुर्घटना के मामले में जिसके परिणामस्वरूप स्थायी पूर्ण अक्षमता होती है: इस मामले में,

संबंधित कारक में घायल कर्मचारी के मासिक वेतन के 60% के बराबर राशि या ₹1,20,000 रुपये, जो भी अधिक हो।

जब एक दुर्घटना में मृत्यु हो जाती है: एक राशि जो मृतक कर्मचारी के मासिक वेतन के 50% के बराबर प्रासंगिक कारक या ₹1,20,000 के बराबर राशि, जो भी अधिक हो।



Selected EPFO
Officers Team



अब है आपकी बारी

Clear your APFC Exam
Enroll for New Batch now

₹ 2499/-

नोट: सरकार द्वारा उल्लिखित नए नियम के अनुसार, 15,000 रुपये को कामगार मुआवजा अधिनियम, 1923 के तहत गणना के लिए मजदूरी के रूप में माना जाता है। यहां प्रासंगिक कारक इस अधिनियम की धारा IV में प्रदान किया गया है।

निष्कर्षः

कामगार मुआवजा अधिनियम, 1923 उन श्रमिकों को मुआवजे की पेशकश करने के लिए बनाया गया था जो अपने रोजगार के दौरान दुर्घटना के कारण घायल हो गए थे। यह अधिनियम सुनिश्चित करता है कि काम के दौरान किसी दुर्घटना के कारण किसी विकलांगता या मृत्यु का सामना करने के बाद भी मजदूरों के अधिकारों को बनाए रखा जाता है। इसलिए, नियोक्ता अपने उन कर्मचारियों को मुआवजे की पेशकश करने के लिए बाध्य हैं, जिन्हें ऐसी चोटें आई हैं जिनके कारण रोजगार के दौरान मृत्यु या विकलांगता हो गई है।



Selected EPFO
Officers Team



अब है आपकी बारी

Clear your APFC Exam
Enroll for New Batch now

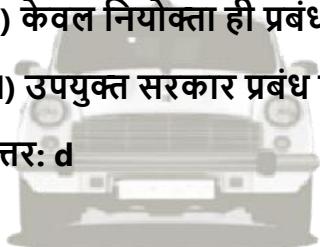
₹ 2499/-

MCQS

1. कामगार मुआवजा अधिनियम, 1923 के तहत

- (a) एक नियोक्ता के अधीनस्थ व्यक्तिगत प्रबंधक प्रबंध एजेंट के रूप में कार्य नहीं कर सकता है।
- (b) प्रबंध एजेंट में एक नियोक्ता के अधीनस्थ एक व्यक्तिगत प्रबंधक शामिल होता है।
- (c) केवल नियोक्ता ही प्रबंध एजेंट के रूप में कार्य कर सकता है।
- (d) उपयुक्त सरकार प्रबंध एजेंट की नियुक्ति करेगी।

उत्तर: d



Officersadda

2. कामगार मुआवजा अधिनियम, 1923, मातृत्व लाभ अधिनियम, 1965 और कर्मचारी राज्य बीमा अधिनियम, 1948

- (a) एक साथ लागू हो सकता है।
- (b) मातृत्व लाभ अधिनियम और कर्मचारी राज्य बीमा अधिनियम एक समय में लागू हो सकते हैं।
- (c) कामगार मुआवजा अधिनियम और कर्मचारी राज्य बीमा अधिनियम एक समय में लागू हो सकते हैं।
- (d) यदि कामगार मुआवजा अधिनियम और मातृत्व लाभ अधिनियम लागू होते हैं, तो कर्मचारी राज्य बीमा अधिनियम लागू नहीं होता है।

उत्तर: d

3. दावा (ए): कर्मचारी मुआवजा अधिनियम और मातृत्व लाभ अधिनियम के प्रावधान सभी उद्योगों पर लागू नहीं होते हैं।

कारण (आर): कर्मचारी मुआवजा अधिनियम एक व्यापक सामाजिक सुरक्षा कानून है।

- (a) (A) गलत है, लेकिन (R) सही है।
- (b) (A) सही है, लेकिन (R) (A) से संबंधित नहीं है।
- (c) (A) और (R) सही हैं, और (R) (A) को मान्य करता है।
- (d) (A) और (R) गलत हैं।

उत्तर: c

4. एक कंपनी के बहुमंजिला भवन के निर्माण में काम करते समय, एक 'ठेकेदार' द्वारा नियोजित एक कर्मचारी, जिसे 'सरदार' द्वारा आपूर्ति की गई थी, दुर्घटना का सामना करना पड़ा और अस्थायी



Selected EPFO
Officers Team



अब है आपकी बारी

Clear your APFC Exam
Enroll for New Batch now

2499/-

रूप से विकलांग हो गया। कर्मचारी को मुआवजा देने के लिए, कानून के अनुसार किसे जिम्मेदार ठहराया जाएगा?

- (a) ठेकेदार जिसने कार्यकर्ता को नियुक्त किया
- (b) कार्यकर्ता की आपूर्ति करने वाला सरदार
- (c) दोनों (a) और (b)
- (d) उपरोक्त में से कोई नहीं

उत्तर: a

**THE
OfficerS adda**

5. निम्नलिखित में से किस विधान के अंतर्गत लाभ प्राप्त करने के लिए किसी अंशदान की आवश्यकता नहीं है?

- (a) मातृत्व लाभ अधिनियम
- (b) कर्मचारी मुआवजा अधिनियम
- (c) दोनों के तहत (a) और (b)
- (d) उपरोक्त में से कोई नहीं

उत्तर: c

6. यदि निपटान या अधिनिर्णय के तहत नियोक्ता से पैसा बकाया है, तो कामगार या उसका समनुदेशिती नीचे दी गई अवधि के भीतर वसूली के लिए उपयुक्त सरकार को आवेदन कर सकता है।

- (a) एक साल।
- (b) एक वर्ष और उपयुक्त सरकार की उक्त अवधि के बाद भी संतुष्ट है कि आवेदक के पास एक वर्ष के भीतर आवेदन न करने का पर्याप्त कारण है।
- (c) दो साल।
- (d) तीन साल।

उत्तर: b

7. निम्नलिखित में से किस विधान का नाम हाल ही में बदला गया है?

- (a) कामगार मुआवजा अधिनियम



Selected EPFO
Officers Team



87+ Selection in
Last EPFO Exam

अब है आपकी बारी

Clear your APFC Exam
Enroll for New Batch now

2499/-

- (b) कर्मचारी राज्य बीमा अधिनियम
- (c) मातृत्व लाभ अधिनियम
- (d) ग्रेचुटी का भुगतान Ac

उत्तर: a

8. कर्मचारी मुआवजा अधिनियम से संबंधित निम्नलिखित में से कौन सा कथन सही नहीं है?

- (a) इस अधिनियम का कामगार मुआवजा अधिनियम के साथ एक लिंक है
- (b) यह अधिनियम कामगार मुआवजा अधिनियम में किए गए संशोधन का परिणाम है
- (c) इस अधिनियम में कामगारों की अस्थायी अक्षमता से संबंधित कोई प्रावधान नहीं है
- (d) इस अधिनियम में स्थायी आंशिक अक्षमता से संबंधित प्रावधान है

उत्तर: c

9. दावा (A): औद्योगिक दुर्घटनाएं अन्य बातों के साथ-साथ थकान के कारण होती हैं।

कारण (R): थकान कार्यकर्ता की व्यक्तिगत स्वास्थ्य स्थिति के साथ-साथ कार्य अनुभव के हिस्से के रूप में अधिक काम, एकरसता और ऊब का परिणाम है।

कोड़:

- (a) (A) सही है लेकिन (R) गलत है।
- (b) (A) सही है और (R) सही ढंग से (A) की व्याख्या करता है।
- (c) दोनों (A) और (R) गलत हैं।
- (d) (A) गलत है लेकिन (R) सही है।

उत्तर: b

10. यदि किसी सुरक्षा गार्ड या अन्य उपकरण के कर्मकार द्वारा जानबूझकर हटाया या अवहेलना किया जाता है, जिसे वह जानता था कि कर्मकार की सुरक्षा सुनिश्चित करने के उद्देश्य से प्रदान किया गया है,

- (a) नियोक्ता मुआवजे का भुगतान करने के लिए उत्तरदायी है
- (b) नियोक्ता मुआवजे का भुगतान करने के लिए उत्तरदायी नहीं है
- (c) उचित सरकार मुआवजे का भुगतान करने के लिए उत्तरदायी है



Selected EPFO
Officers Team



अब है आपकी बारी

Clear your APFC Exam
Enroll for New Batch now

2499/-

(d) ट्रेड यूनियन मुआवजे का भुगतान करने के लिए उत्तरदायी है

उत्तर: b

11. कामगार मुआवजा अधिनियम, 1923 के तहत, निम्नलिखित में से किसे मुआवजे के भुगतान के उद्देश्य से मृतक कामगार का आश्रित माना जाता है?

- (i) एक नाबालिग भाई या एक अविवाहित बहन या एक विधवा बहन
 - (ii) एक विधवा बहू
 - (iii) पूर्व-मृत पुत्र का नाबालिग बच्चा
 - (iv) पूर्व-मृत पुत्री का अवयस्क बच्चा जहां बच्चे का कोई माता-पिता जीवित नहीं है
 - (v) यदि कर्मकार का कोई माता-पिता जीवित नहीं है तो दादा-दादी;
- (a) i, ii और v
 (b) i, ii, iii और iv
 (c) i, ii, iii और v
 (d) i, ii, iii, iv और v

उत्तर: d

12. इस अधिनियम के तहत, नियोक्ता किसी भी चोट के संबंध में मुआवजे का भुगतान करने के लिए उत्तरदायी नहीं होगा, जिसके परिणामस्वरूप कामगार की कुल या आंशिक अक्षमता ----- दिनों से अधिक की अवधि के लिए नहीं होती है;

- (a) 7
 (b) 3
 (c) 5
 (d) 2

उत्तर: b

13. इस अधिनियम के तहत, नियोक्ता किसी भी चोट के संबंध में मुआवजे का भुगतान करने के लिए उत्तरदायी नहीं होगा, जिसके परिणामस्वरूप मृत्यु या दुर्घटना के कारण स्थायी पूर्ण अक्षमता नहीं होती है

- (a) पेय या दवाओं के प्रभाव में



Selected EPFO
Officers Team



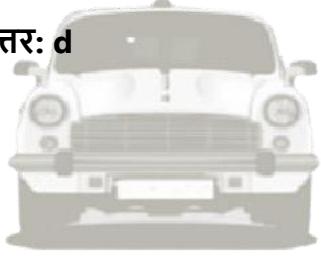
अब है आपकी बारी

Clear your APFC Exam
Enroll for New Batch now

2499/-

- (b) श्रमिकों की सुरक्षा सुनिश्चित करने के उद्देश्य से स्पष्ट रूप से दिए गए आदेश या स्पष्ट रूप से बनाए गए नियम के लिए काम करने वाले की जानबूझकर अवज्ञा के कारण
- (c) किसी भी सुरक्षा गार्ड या अन्य उपकरण के कर्मकार द्वारा जानबूझकर हटाने या अवहेलना के कारण वह जानता था कि कार्यकर्ता की सुरक्षा सुनिश्चित करने के उद्देश्य से प्रदान किया गया है
- (d) उपरोक्त सभी

उत्तर: d



**THE
OfficerSadda**

E
All Exam tricks



Selected EPFO
Officers Team



87+ Selection in
Last EPFO Exam

अब है आपकी बारी

Clear your APFC Exam
Enroll for New Batch now

₹ 2499/-



Theofficersadda



allexamtricks



GET IT ON

Google Play

All exam tricks



Allexamstricks



EPFO

APFC



UPSC

Assistant commissioner

LABOUR LAW
 TradeUnion Act
 (LATEST UPDATES + MCQ'S)

2499/- REGISTER NOW! UPSC EPFO APFC (GROUP- A) Commissioner

- Only 1 MCQ Based exam
- Normal graduation
- 120 Que. 2hr
- 5400/- GP Direct officer

- Accurate guidance and material by Selected EPFO officers
- EPFO dedicated single platform in online with best results in last EPFO EO/AO Exam

- 1st step – complete our syllabus
- 2nd step – revision
- 3rd step- practice practice practice Selected material

Why
APFC



Why we
Best



Our
Strategy



180+
 Practice and
 Revision videos
 extra



120+
 Special notes
 additional



21000+ MCQ
 200+ sectional
 35 Full mock test

व्यापार संघ अधिनियम (नवीनतम अपडेट + MCQS)

परिचय

बड़े पैमाने पर औद्योगीकरण के उदय से पहले, श्रमिकों और नियोक्ताओं के बीच व्यक्तिगत अनुबंध थे। इसलिए, तब तक श्रमिकों और नियोक्ताओं के बीच संबंधों को नियंत्रित करने वाली किसी भी मशीनरी के विकास की कोई आवश्यकता नहीं उठी। लेकिन आधुनिक कारखाना प्रणाली की स्थापना के बाद बड़े पैमाने पर औद्योगीकरण के कारण इस संबंध ने अपना महत्व खो दिया जिसने नियोक्ताओं को बाजार में कट-प्रतिस्पर्धा का सामना करने के लिए उत्पादन की लागत को कम करने और तकनीकी रूप से अधिक परिष्कृत साधनों का उपयोग करके अपने लाभ को अधिकतम करने के लिए प्रेरित किया। उत्पादन जिसके परिणामस्वरूप श्रमिकों के एक नए वर्ग का उदय हुआ जो अपने अस्तित्व के लिए पूरी तरह से मजदूरी पर निर्भर थे जिसने मौजूदा नियोक्ता और कर्मचारी संबंध को बदल दिया जिसमें कर्मचारियों का उनके नियोक्ताओं द्वारा शोषण किया गया था। श्रमिकों और नियोक्ताओं के बीच हितों के टकराव और श्रमिकों के संकट के परिणामस्वरूप विभिन्न व्यापार संघ का विकास हुआ।

एक ट्रेड यूनियन श्रमिकों का एक संगठित समूह है जो उचित वेतन, काम के अच्छे माहौल, काम के घंटे और अन्य लाभों से संबंधित मुद्दों में श्रमिकों की मदद करने का प्रयास करता है, जिसके लिए उन्हें अपने श्रम के बजाय हकदार होना चाहिए। वे प्रबंधन और श्रमिकों के बीच एक कड़ी के रूप में कार्य करते हैं। नई-नई संस्था होते हुए भी वे एक शक्तिशाली शक्ति के रूप में परिवर्तित हो गई हैं, क्योंकि उनका श्रमिकों के सामाजिक और आर्थिक जीवन पर सीधा प्रभाव पड़ता है। इन ट्रेड यूनियनों के कामकाज को नियंत्रित और प्रबंधित करने के लिए अलग-अलग कानूनों को विनियमित करने की आवश्यकता है। भारत में ट्रेड यूनियन अधिनियम 1926 ट्रेड यूनियनों के कामकाज को नियंत्रित करने और प्रबंधित करने के लिए एक प्रमुख अधिनियम है। वर्तमान लेख का उद्देश्य अधिनियम के विभिन्न पहलुओं की व्याख्या करना और उन्हें सामने लाना है।

भारत में व्यापार संघवाद का इतिहास

भारत में व्यापार संघ श्रमिकों की मांगों को रखने के लिए एक महत्वपूर्ण मंच के रूप में विकसित हुई है। वे सबसे प्रभावशाली दबाव समूहों में से एक में भी बदल गए हैं, जो सरकार का हिस्सा बनने की इच्छा के बिना श्रमिकों के पक्ष में कानून बनाने में सरकार को प्रभावित करने की मांग कर रहा है। एक संगठित संस्था के रूप में, ट्रेड यूनियनवाद ने प्रथम विश्व युद्ध की समाप्ति के बाद अपना ठोस आकार लिया। भारत में ट्रेड यूनियन अनिवार्य रूप से आधुनिक बड़े पैमाने के औद्योगीकरण के उत्पाद हैं और समाज में किसी भी मौजूदा संस्थान से विकसित नहीं हुए हैं। श्री एन.एम. लोखंडे जिनके निरंतर प्रयासों के परिणामस्वरूप द प्रिंटर्स यूनियन ऑफ कलकत्ता (1905), बॉम्बे पोस्टल यूनियन (1907) जैसे व्यापार संघ का गठन हुआ।

19वीं शताब्दी के प्रारंभ में प्रेसीडेंसी नगरों बॉम्बे, मद्रास और कलकत्ता में कपड़ा और मिल उद्योगों की स्थापना ने भारत में औद्योगिक कार्यबल संघ के गठन को गति दी। 1890 में एनएम लोखंडे द्वारा स्थापित बॉम्बे मिल-हैंडस एसोसिएशन भारत का पहला श्रमिक संघ है। बाद के वर्षों में भारत में कई अन्य श्रमिक संघों और यूनियनों की वृद्धि और वृद्धि देखी गई जैसे कि मद्रास लेबर यूनियन जो कि बी.पी. 1918 में वाडिया, 1920 में देश ने गुजरात में अहमदाबाद टेक्सटाइल लेबरस एसोसिएशन का विकास देखा जो महात्मा गांधी के मार्गदर्शन में एक संघ में बदल गया और उस समय के देश में सबसे मजबूत यूनियनों में से एक माना जाता है। मध्यस्थता और सुलह की अनूठी पद्धति के कारण इसने श्रमिकों की शिकायतों को नियोक्ताओं के साथ निपटाने के लिए तैयार किया था। चूंकि संघ महात्मा गांधी द्वारा निर्धारित सत्य और अहिंसा के आदर्शों का



पालन करता था, इसलिए यह समाज में सन्दर्भाव को नुकसान पहुंचाए बिना श्रमिकों को शांतिपूर्ण तरीके से न्याय दिलाने में सक्षम था। उसी वर्ष, पहले ट्रेड यूनियन फेडरेशन ऑल इंडिया ट्रेड यूनियन कांग्रेस (AITUC) ने दिन का प्रकाश देखा, इसका गठन अंतर्राष्ट्रीय श्रम संगठन द्वारा की गई टिप्पणियों के बाद किया गया था जिसमें व्यापार संघ और संघों पर राजनीति के प्रभाव पर प्रकाश डाला गया था और कैसे वही किसी भी अर्थव्यवस्था के समृद्ध होने के लिए हानिकारक है।

एक संगठित व्यापार संघ के गठन के महत्व को महात्मा गांधी जैसे राष्ट्रवादी नेताओं ने महसूस किया जिन्होंने नियोक्ता और कार्यकर्ता संबंधों को बेहतर बनाने के लिए ट्रस्टीशिप की अवधारणा दी जिसमें श्रमिकों और नियोक्ताओं के सहयोग की परिकल्पना की गई थी। अवधारणा के अनुसार, जो लोग आर्थिक रूप से मजबूत हैं, उन्हें न केवल संपत्ति का ऐसा उपयोग करने के लिए संपत्ति धारण करनी चाहिए जो उनके लिए फायदेमंद हो, बल्कि संपत्ति का ऐसा उपयोग करना चाहिए जो उन श्रमिकों के कल्याण के लिए है जो आर्थिक रूप से समाज में अच्छी तरह से नहीं हैं और प्रत्येक कार्यकर्ता को खुद को अन्य श्रमिकों का ट्रस्टी समझना चाहिए और अन्य श्रमिकों के हितों की रक्षा करने का प्रयास करना चाहिए।

कई आयोगों ने उदाहरण के लिए भारत में ट्रेड यूनियनों के गठन पर भी जोर दिया। रॉयल कमीशन ऑन लेबर या क्लिटली कमीशन ऑन लेबर, जिसे वर्ष 1929-30 में स्थापित किया गया था, ने सिफारिश की थी कि भारत में आधुनिक औद्योगिकरण द्वारा पैदा की गई समस्याएं दुनिया में कहीं और पैदा की गई समस्याओं के समान हैं और एकमात्र समाधान शेष है, मजदूरों को उनकी दयनीय स्थिति और शोषण से मुक्त करने के लिए मजबूत ट्रेड यूनियन।

भारत में व्यापार संघ कानून का विकास

भारत में श्रम कानून का औद्योगिक संबंधों के विकास पर महत्वपूर्ण प्रभाव पड़ता है। सामाजिक न्याय की स्थापना भारत में सभी श्रम कानूनों का सिद्धांत रही है। पूरे विश्व में श्रम की स्थिति के उत्थान के लिए अंतर्राष्ट्रीय श्रम संगठन की स्थापना ने देश में सुव्यवस्थित श्रम कानून की आवश्यकता को और बल दिया। 1921-24 के स्वराज आंदोलन, श्रम पर शाही आयोग जैसे कई अन्य आंतरिक कारकों ने भी विभिन्न श्रम कानूनों का मार्ग प्रशस्त किया और संविधान निर्माताओं को ऐसे कानूनों को संविधान में शामिल करने के लिए प्रोत्साहित किया जिससे मजदूरों को लाभ होगा। संविधान के तहत श्रम समर्वती सूची का विषय है और केंद्र और राज्य दोनों इस विषय से संबंधित कानून बना सकते हैं। देश में श्रम पर विभिन्न कानून इस प्रकार हैं:

अपरेंटिस अधिनियम, 1961: अधिनियम का उद्देश्य कौशल में नई जनशक्ति को बढ़ावा देना और व्यावहारिक और सैद्धांतिक प्रशिक्षण के माध्यम से पुराने कौशल में सुधार और शोधन करना था।

ठेका श्रम (विनियमन और उन्मूलन) अधिनियम, 1970: अधिनियम का उद्देश्य कुछ परिस्थितियों में ठेका श्रमिकों के रोजगार के साथ-साथ इसे समाप्त करने का विनियमन था।

कर्मचारी भविष्य निधि और विविध प्रावधान अधिनियम, 1952: अधिनियम ने कर्मचारियों को वेतन के भुगतान को विनियमित किया और उन्हें सामाजिक सुरक्षा की गारंटी भी दी।

कारखाना अधिनियम, 1948: इस अधिनियम का उद्देश्य कुछ निर्दिष्ट रोजगारों में लगे श्रमिकों के स्वास्थ्य को सुनिश्चित करना है।

न्यूनतम मजदूरी अधिनियम, 1948: अधिनियम का उद्देश्य कुछ रोजगारों में मजदूरी की न्यूनतम दरें तय करना है।



Selected EPFO
Officers Team



अब है आपकी बारी

Clear your APFC Exam
Enroll for New Batch now



व्यापार संघ अधिनियम, 1926: अधिनियम ट्रेड यूनियनों के पंजीकरण के लिए प्रदान करता है और पंजीकृत ट्रेड यूनियनों से संबंधित कानूनों को परिभाषित करता है।

भारतीय व्यापार संघ (संशोधन) अधिनियम, 1947

मजदूरों, विशेषकर असंगठित क्षेत्रों में काम करने वालों में सौदेबाजी करने की क्षमता का अभाव होता है और यह उनके शोषण का एक प्रमुख कारण बन जाता है। सामूहिक सौदेबाजी का अधिकार केवल उन्हीं ट्रेड यूनियनों को प्रदान किया जाता है जो पंजीकृत हैं लेकिन भारत में ट्रेड यूनियनों की मान्यता के संबंध में कानून हैं लेकिन व्यापार संघ के पंजीकरण पर एक भी कानून नहीं है। ट्रेड यूनियनों के पंजीकरण के लिए केंद्रीय कानून होने की आवश्यकता को महसूस करते हुए, संसद ने वर्ष 1947 में भारतीय ट्रेड यूनियन (संशोधन) अधिनियम पारित किया। उक्त अधिनियम ने ट्रेड यूनियन अधिनियम, 1926 में अध्याय III-ए को पेश करने की मांग की, जिसने निम्नलिखित की गणना की। किसी भी व्यापार संघ की अनिवार्य मान्यता के लिए आवश्यक शर्तें। हालाँकि, इस अधिनियम को कभी भी लागू नहीं किया गया था, इसलिए, भारत में लागू किसी भी कानून के तहत व्यापार संघ की अनिवार्य मान्यता मौजूद नहीं है।

ट्रेड यूनियनों का पंजीकरण

1926 का व्यापार संघ अधिनियम वर्ष 1926 में पारित किया गया था, लेकिन यह वर्ष 1927 में लागू हुआ। इस अधिनियम में ट्रेड यूनियनों के लिए पंजीकरण, विनियमन, लाभ और सुरक्षा से संबंधित प्रावधान शामिल हैं। अधिनियम के अध्याय 2 की धारा 3 से धारा 14 भारत के क्षेत्र में ट्रेड यूनियनों के पंजीकरण से संबंधित हैं।

धारा 3: रजिस्ट्रार की नियुक्ति

अधिनियम की धारा 3 उपयुक्त सरकार को किसी व्यक्ति को ट्रेड यूनियन के रजिस्ट्रार के रूप में नियुक्त करने का अधिकार देती है। उपयुक्त सरकार एक ट्रेड यूनियन में उतने अतिरिक्त और उप पंजीयक भी नियुक्त कर सकती है, जो वह अधिनियम के उद्देश्यों को पूरा करने के लिए उपयुक्त समझे।

धारा 4: पंजीकरण का तरीका

अधिनियम की धारा 4 में ट्रेड यूनियन के पंजीकरण के तरीके का प्रावधान है। धारा के अनुसार, एक ट्रेड यूनियन के कोई भी सात या सात से अधिक सदस्य निम्नलिखित दो शर्तों के अधीन ट्रेड यूनियन के पंजीकरण के लिए आवेदन कर सकते हैं:

- आवेदन करने की तिथि को स्थापना में कम से कम 7 सदस्यों को नियोजित किया जाना चाहिए।
- स्थापना में कार्यरत कम से कम 10% या सौ सदस्य जो भी कम हो, आवेदन करने की तिथि को इसका हिस्सा होना चाहिए।

धारा 6: एक व्यापार संघ के नियमों में शामिल किए जाने वाले प्रावधान

अधिनियम की धारा 6 उन प्रावधानों को सूचीबद्ध करती है जो व्यापार संघ के नियमों में निहित होने चाहिए और यह प्रावधान करता है कि किसी भी ट्रेड यूनियन को तब तक मान्यता नहीं दी जाएगी जब तक कि उसने अधिनियम के प्रावधानों के अनुसार एक कार्यकारी समिति की स्थापना नहीं की है और इसके नियम निम्नलिखित मामलों को निर्दिष्ट करते हैं अर्थात्:



Selected EPFO
Officers Team



अब है आपकी बारी

Clear your APFC Exam
Enroll for New Batch now

2499/-

- व्यापार संघ का नाम;
- व्यापार संघ की स्थापना का उद्देश्य;
- उद्देश्य जिनके लिए संघ के पास निधियां निर्देशित की जाएंगी;
- संघ के सदस्यों को निर्दिष्ट करने वाली एक सूची रखी जाएगी। सूची का निरीक्षण व्यापार संघ के पदाधिकारियों और सदस्यों द्वारा किया जाएगा;
- साधारण सदस्यों को शामिल करना जो वास्तव में ऐसे उद्योग में लगे या नियोजित होंगे जिससे ट्रेड यूनियन जुड़ा हुआ है;
- वे शर्तें जो सदस्यों को नियमों द्वारा सुनिश्चित किए गए किसी भी लाभ के लिए पात्र बनाती हैं और वे शर्तें भी जिनके तहत सदस्यों पर कोई जुर्माना या जब्ती लगाई जा सकती है;
- वह प्रक्रिया जिसके द्वारा नियमों में संशोधन किया जा सकता है, उनमें बदलाव किया जा सकता है या रद्द किया जा सकता है;
- जिस तरीके से प्रबंधक के सदस्य और श्रमिक संघ के वैकल्पिक कार्यस्थल पदाधिकारियों को भी निर्वाचित और हटाया जाएगा;
- श्रमिक संघ की निधियों की सुरक्षित अभिरक्षा, एक वार्षिक लेखा परीक्षा, इस तरह से, जैसा कि निर्धारित किया जा सकता है, उसके खातों की, और कार्यस्थल के पदाधिकारियों और श्रमिक संघ के सदस्यों द्वारा खाता बही के निरीक्षण के लिए पर्याप्त सुविधाएं, तथा;
- जिस तरीके से मजदूर संघ को भी भाँग किया जा सकता है।

धारा 7: और ब्यौरों की मांग करने की शक्ति और नाम में परिवर्तन की आवश्यकता है

अधिनियम की धारा 7 रजिस्ट्रार को स्वयं को संतुष्ट करने के लिए सूचना मांगने की शक्ति प्रदान करती है कि व्यापार संघ द्वारा किया गया कोई भी आवेदन अधिनियम की धारा 5 और 6 के अनुपालन में है। ऐसे मामलों में जहां विसंगति पाई जाती है, रजिस्ट्रार आवेदन को अस्वीकार करने का अधिकार सुरक्षित रखता है जब तक कि संघ द्वारा ऐसी जानकारी प्रदान नहीं की जाती है।

यह धारा रजिस्ट्रार को ट्रेड यूनियन को अपना नाम बदलने या नाम बदलने का निर्देश देने की शक्ति भी प्रदान करती है यदि रजिस्ट्रार ऐसे यूनियन का नाम किसी अन्य ट्रेड यूनियन के नाम के समान पाता है या यदि उसे इसका नाम लगभग इतना ही मिलता है किसी भी मौजूदा ट्रेड यूनियन के नाम से मिलता-जुलता है, जो जनता या किसी भी ट्रेड यूनियन के सदस्यों को धोखा देने की संभावना हो सकती है।

धारा 8: पंजीकरण

अधिनियम की धारा 8 के अनुसार, यदि रजिस्ट्रार ने खुद को पूरी तरह से संतुष्ट कर लिया है कि एक संघ ने अधिनियम के सभी आवश्यक प्रावधानों का पालन किया है, तो वह अधिनियम द्वारा निर्दिष्ट तरीके से अपने सभी विवरणों को दर्ज करके ऐसे संघ को पंजीकृत कर सकता है।

धारा 9: पंजीकरण का प्रमाण पत्र

अधिनियम की धारा 9 के अनुसार, रजिस्ट्रार किसी भी ट्रेड यूनियन को एक पंजीकरण प्रमाण पत्र जारी करेगा जो अधिनियम की धारा 8 के प्रावधान के तहत पंजीकृत है और ऐसा प्रमाण पत्र ट्रेड यूनियन के पंजीकरण के निर्णयिक प्रमाण के रूप में कार्य करेगा।



Selected EPFO
Officers Team



अब है आपकी बारी

Clear your APFC Exam
Enroll for New Batch now



धारा 9A: व्यापार संघ की सदस्यता से संबंधित न्यूनतम आवश्यकता

अधिनियम की धारा 9A किसी भी संघ में उपस्थित होने के लिए आवश्यक सदस्यों की न्यूनतम संख्या निर्धारित करती है जो विधिवत पंजीकृत है, धारा अनिवार्य करती है कि एक ट्रेड यूनियन जिसे हर समय पंजीकृत किया गया है उसे 10% से कम नहीं होना चाहिए या एक सौ कामगार, जो भी कम हो, कम से कम सात के अधीन, किसी संस्था या व्यापार में लगे या उपयोग किए गए, जिसके साथ वह जुड़ा हुआ है, इसके सदस्यों के रूप में।

धारा 10: पंजीकरण रद्द करना

अधिनियम की धारा 10 के अनुसार रजिस्ट्रार के पास निम्नलिखित में से किसी भी स्थिति में किसी भी यूनियन के पंजीकरण प्रमाण पत्र को वापस लेने या रद्द करने की शक्ति है:

- व्यापार संघ द्वारा निर्धारित तरीके से सत्यापित किए जाने की मांग करने वाले एक आवेदन पर;
- यदि रजिस्ट्रार इस तथ्य से संतुष्ट है कि व्यापार संघ ने धोखाधड़ी या छल से प्रमाणपत्र प्राप्त किया है;
- यदि व्यापार संघ का अस्तित्व समाप्त हो गया है;
- यदि व्यापार संघ ने जानबूझकर और रजिस्ट्रार को नोटिस प्रस्तुत करने के बाद, अधिनियम के किसी प्रावधान का उल्लंघन किया है या किसी ऐसे नियम को जारी रखा है जो अधिनियम के प्रावधानों के उल्लंघन में है;
- यदि किसी संघ ने अधिनियम की धारा 6 के तहत प्रदान किए गए किसी नियम को रद्द कर दिया है।

धारा 11: अपील

अधिनियम की धारा 11 के अनुसार, कोई भी संघ जो पंजीकरण से इंकार करने या रजिस्ट्रार द्वारा किए गए पंजीकरण को वापस लेने से व्यक्ति है, अपील दायर कर सकता है:

- किसी भी उच्च न्यायालय में, यदि ट्रेड यूनियन का प्रधान कार्यालय किसी प्रेसीडेंसी शहर में स्थित है;
- किसी भी श्रम न्यायालय या औद्योगिक न्यायाधिकरण में, यदि ट्रेड यूनियन ऐसे स्थान पर स्थित है जिस पर श्रम न्यायालय या व्यापार संघ का अधिकार क्षेत्र है;
- यदि व्यापार संघ का प्रधान कार्यालय किसी अन्य स्थान पर स्थित है, तो किसी भी न्यायालय में अपील दायर की जा सकती है जो मूल अधिकार क्षेत्र के प्रधान सिविल न्यायालय के अतिरिक्त या सहायक चयन के न्यायालय से कम नहीं है।

धारा 12: पंजीकृत कार्यालय

अधिनियम की धारा 12 में कहा गया है कि किसी भी ट्रेड यूनियन को सभी संचार और नोटिस उसके पंजीकृत कार्यालय को संबोधित किए जाने चाहिए। यदि कोई ट्रेड यूनियन अपने पंजीकृत कार्यालय का पता बदलता है, तो उसे लिखित रूप में चौदह दिनों की अवधि के भीतर रजिस्ट्रार को इसकी सूचना देनी होगी और रजिस्ट्रार अधिनियम की धारा 8 के तहत उल्लिखित रजिस्टर में बदले हुए पते को दर्ज करेगा।

धारा 13: पंजीकृत व्यापार संघ का निगमन

अधिनियम की धारा 13 में कहा गया है कि प्रत्येक ट्रेड यूनियन जो अधिनियम के प्रावधानों के अनुसार पंजीकृत है वह:



Selected EPFO
Officers Team



अब है आपकी बारी

Clear your APFC Exam
Enroll for New Batch now

2499/-

- उस नाम से कॉर्पोरेट बनें जिसके तहत यह पंजीकृत है।
- सतत उत्तराधिकार और एक आम मुहर है।
- किसी भी चल और अचल संपत्ति को अनुबंधित करने और धारण करने और अर्जित करने की शक्ति।
- उक्त नाम से मुकदमा कर सकते हैं और मुकदमा किया जा सकता है।

पंजीकृत ट्रेड यूनियनों के अधिकार और दायित्व

धारा 15 से धारा 28 उन अधिकारों को स्पष्ट करती है जो एक पंजीकृत ट्रेड यूनियन के पास होते हैं और उन दायित्वों को भी जो इसके खिलाफ लगाए जा सकते हैं।

धारा 15: वे वस्तुएँ जिन पर सामान्य धनराशि खर्च की जा सकती हैं

अधिनियम की धारा 15 केवल उन गतिविधियों को निर्धारित करती है जिन पर एक पंजीकृत ट्रेड यूनियन अपना धन खर्च कर सकता है। इन गतिविधियों में शामिल हैं:

- पदाधिकारियों को दिया जाने वाला वेतन।
- ट्रेड यूनियन के प्रशासन के लिए वहन की गई लागत।
- किसी भी व्यापार विवाद से उत्पन्न होने वाले किसी भी नुकसान के कारण श्रमिकों को मुआवजा।
- कामगारों की कल्याणकारी गतिविधियों में किया गया खर्च।
- बेरोज़गारी, अपंगता या मृत्यु की स्थिति में कामगारों को दिए जाने वाले लाभ।
- किसी कानूनी मुकदमे को लाने या बचाव करने में होने वाला खर्च।
- कामगारों में जागरूकता फैलाने के उद्देश्य से प्रकाशन सामग्री।
- कामगारों या उनके आश्रितों की शिक्षा।
- कामगारों के चिकित्सा उपचार की व्यवस्था करना।
- कामगारों के कल्याण के लिए बीमा पॉलिसियां लेना।

धारा यह भी प्रावधान करती है कि उक्त निधि में अंशदान न करने का कारण और निधि में अंशदान को भी संघ में प्रवेश के मानदंड के रूप में नहीं बनाया जा सकता है।

धारा 16: राजनीतिक उद्देश्यों के लिए एक अलग कोष का गठन

धारा 16 में प्रावधान है कि एक व्यापार संघ, अपने सदस्यों के नागरिक और राजनीतिक हितों को बढ़ावा देने के लिए, उक्त उद्देश्यों के लिए अलग से किए गए योगदान से एक अलग फंड का गठन कर सकता है। संघ के किसी भी सदस्य को कोष में योगदान करने के लिए बाध्य नहीं किया जा सकता है।

धारा 17: व्यापार विवादों में आपराधिक साजिश



Selected EPFO
Officers Team



अब है आपकी बारी

Clear your APFC Exam
Enroll for New Batch now

2499/-

अधिनियम की धारा 17 में कहा गया है कि ट्रेड यूनियन के वैध हितों को बढ़ावा देने के लिए यूनियन के सदस्यों के बीच किए गए किसी भी समझौते के संबंध में धारा 120बी की उप-धारा 2 के तहत उल्लिखित आपराधिक साजिश के लिए व्यापार संघ के किसी भी सदस्य को उत्तरदायी नहीं ठहराया जा सकता है।

धारा 18: कुछ मामलों में दीवानी वादों से उन्मुक्ति

अधिनियम की धारा 18 ट्रेड यूनियन के सदस्यों को किसी भी व्यापार विवाद को आगे बढ़ाने या विचार करने के लिए किए गए किसी भी कार्य से उत्पन्न नागरिक या हानिकारक देनदारियों से मुक्त करती है।

उदाहरण के लिए। सामान्य तौर पर, किसी व्यक्ति को किसी अनुबंध का उल्लंघन करने के लिए प्रेरित करने के लिए एक व्यक्ति पर अत्याचारी दायित्व होता है। लेकिन, व्यापार संघ और उसके सदस्य ऐसी देनदारियों से मुक्त हैं, बशर्ते इस तरह के प्रलोभन किसी भी व्यापार विवाद के विचार या आगे बढ़ाने में हों। इसके अलावा, प्रलोभन भयानक होना चाहिए और किसी भी हिंसा, धमकी या किसी अन्य अवैध गतिविधि के किसी भी पहलू को शामिल नहीं करना चाहिए।

धारा 19: समझौते की प्रवर्तनीयता

धारा 25 के अनुसार, व्यापार में बाधा डालने वाला कोई भी समझौता शून्य है। लेकिन ट्रेड यूनियन अधिनियम, 1926 की धारा 19 के तहत एक पंजीकृत ट्रेड यूनियन के सदस्यों के बीच व्यापार गतिविधियों को रोकने के लिए कोई भी समझौता न तो शून्य है और न ही शून्यकरणीय है। हालाँकि ऐसा अधिकार केवल पंजीकृत ट्रेड यूनियनों के पास ही उपलब्ध है क्योंकि अपंजीकृत ट्रेड यूनियनों को सामान्य अनुबंध कानून का पालन करना होता है।

धारा 20: व्यापार संघ की पुस्तकों के निरीक्षण का अधिकार

अधिनियम की धारा 20 के अनुसार, किसी भी पंजीकृत ट्रेड यूनियन के खातों और सदस्यों की सूची का ट्रेड यूनियन के सदस्यों द्वारा ऐसे समय पर निरीक्षण किया जा सकता है, जैसा कि ट्रेड यूनियन के नियमों के तहत प्रदान किया जा सकता है।

धारा 21: व्यापार संघ की सदस्यता के लिए नाबालिगों के अधिकार

धारा 21 में प्रावधान है कि 15 वर्ष से अधिक आयु का व्यक्ति किसी भी ट्रेड यूनियन का सदस्य हो सकता है और यदि वह सदस्य बन जाता है तो वह ट्रेड यूनियन के सदस्यों को ट्रेड द्वारा निर्धारित शर्तों के अधीन दिए गए सभी अधिकारों का आनंद ले सकता है। संघ जिसका वह हिस्सा बनना चाहता है।

धारा 21-A : व्यापार संघ के पदाधिकारियों की अयोग्यता

अधिनियम की धारा 21A उन शर्तों को निर्धारित करती है जिनकी पूर्ति किसी व्यक्ति को ट्रेड यूनियन के सदस्य होने से अयोग्य घोषित कर देती है। अधिनियम में निर्धारित शर्तें इस प्रकार हैं:

- यदि सदस्य ने वयस्कता की आयु प्राप्त नहीं की है
- यदि उसे नैतिक अधमता के लिए भारत की किसी भी अदालत द्वारा दोषी ठहराया गया है और उसे तब तक कारावास की सजा सुनाई गई है जब तक कि उसकी रिहाई के बाद से पांच साल की अवधि समाप्त नहीं हो जाती है।



Selected EPFO
Officers Team



अब है आपकी बारी

Clear your APFC Exam
Enroll for New Batch now

2499/-

धारा 22: उद्योग से जुड़े पदाधिकारियों का अनुपात

अधिनियम की धारा 22 में कहा गया है कि ट्रेड यूनियन के कम से कम आधे सदस्यों को उस उद्योग या कार्य में नियोजित किया जाना चाहिए जिससे ट्रेड यूनियन जुड़ा हुआ है। उदाहरण के लिए ट्रेड यूनियन खेतिहार मजदूरों के कल्याण के लिए बनाई गई है, तो इस धारा के अनुसार ऐसे ट्रेड यूनियन के आधे सदस्यों को कृषि गतिविधियों में नियोजित किया जाना चाहिए।

धारा 23: नाम का परिवर्तन

धारा 23 में कहा गया है कि कोई भी पंजीकृत संघ अपना नाम बदलने के लिए स्वतंत्र है बशर्ते कि वह अपने सदस्यों के कम से कम 2/3 की सहमति से और अधिनियम की धारा 25 में निर्धारित शर्तों को पूरा करने के अधीन ऐसा करता हो।

धारा 24: ट्रेड यूनियनों का समामेलन

धारा 24 में कहा गया है कि दो या दो से अधिक ट्रेड यूनियन एक साथ जुड़ सकते हैं और फंड के विघटन या विभाजन के साथ या बिना एक ट्रेड यूनियन बना सकते हैं। ऐसा समामेलन तभी हो सकता है जब प्रत्येक ट्रेड यूनियन के आधे सदस्यों द्वारा मतदान किया गया हो और यह कि साठ प्रतिशत वोट प्रस्ताव के पक्ष में होना चाहिए।

धारा 25: नाम परिवर्तन या समामेलन की सूचना

अधिनियम की धारा 25 में प्रावधान है कि:

- नाम के प्रत्येक परिवर्तन और प्रत्येक समामेलन की लिखित सूचना, जिस पर सचिव द्वारा और ट्रेड यूनियन के सात सदस्यों द्वारा अपना नाम बदलने पर विधिवत हस्ताक्षर किए जाते हैं, और, एक समामेलन के मामले में, सचिव द्वारा और प्रत्येक के सात सदस्यों द्वारा और प्रत्येक ट्रेड यूनियन जो उसका एक पक्ष है, रजिस्ट्रार को भेजी जानी चाहिए।
- यदि रजिस्ट्रार को लगता है कि प्रस्तावित नाम किसी अन्य मौजूदा ट्रेड यूनियन के नाम के समान है या, यह लगभग ऐसे नाम से मिलता-जुलता है, जिससे जनता या ट्रेड यूनियन के सदस्यों को धोखा देने की संभावना है, तो रजिस्ट्रार नाम परिवर्तन पंजीकरण से इनकार कर सकता है।
- यदि उस राज्य का रजिस्ट्रार जिसमें समामेलित ट्रेड यूनियन का प्रधान कार्यालय स्थित है, इस बात से संतुष्ट है कि इस अधिनियम के प्रावधानों ने समामेलन का अनुपालन किया है, तो ऐसे पंजीकरण की तारीख से प्रभावी किया जाएगा।

धारा 27: विघटन

अधिनियम की धारा 27 एक फर्म के विघटन के बारे में इस प्रकार बताती है:

- यदि एक पंजीकृत ट्रेड यूनियन को भंग कर दिया गया है, तो ऐसे विघटन का नोटिस, जिस पर सात सदस्यों द्वारा और ट्रेड यूनियन के सचिव द्वारा हस्ताक्षरित होना चाहिए, ऐसे विघटन के 14 दिनों के भीतर रजिस्ट्रार को दिया जाना चाहिए और यदि रजिस्ट्रार संतुष्ट है कि विघटन को ट्रेड यूनियन द्वारा निर्धारित नियमों के अनुसार प्रभावी किया गया है, विघटन को पंजीकृत कर सकता है।



Selected EPFO
Officers Team



अब है आपकी बारी

Clear your APFC Exam
Enroll for New Batch now



- जहां एक संघ भंग कर दिया गया है, लेकिन उसके नियम यह नहीं बताते हैं कि उसके विघटन के बाद फंड को किस तरह से वितरित किया जाना है, रजिस्ट्रार किसी भी निर्धारित तरीके से फंड वितरित कर सकता है।

धारा 28: रिटर्न

धारा 28 में प्रावधान है कि प्रत्येक ट्रेड यूनियन को रजिस्ट्रार द्वारा निर्धारित दिन को या उससे पहले सालाना रजिस्ट्रार को रिटर्न भेजना चाहिए। वापसी में शामिल हैं:

- सामान्य बयान
- परीक्षण विवरण
- व्यापार संघ द्वारा किए गए सभी प्राप्तियां और व्यय
- दिसंबर के 31वें दिन फर्म की संपत्ति और देनदारियां

धारा की उप-धारा 2 में प्रावधान है कि सामान्य विवरण के साथ-साथ व्यापार संघ के नियमों की एक प्रति उसके प्रेषण की तारीख तक सही की जाती है और एक स्टेटमेंट जिसमें यूनियन द्वारा वर्ष में किए गए सभी परिवर्तनों को दर्शाया गया है। रजिस्ट्रार को भेजने के लिए कहा गया है।

जब भी कोई पंजीकृत ट्रेड यूनियन अपने नियमों में परिवर्तन करता है, तो ऐसे परिवर्तन करने से कम से कम 15 दिनों की अवधि में रजिस्ट्रार को ऐसे परिवर्तनों से अवगत कराया जाना चाहिए।

नियमों

अधिनियम के अध्याय 4 की धारा 29 से धारा 30 उन नियमों को निर्धारित करती है जो व्यापार संघ पर लगाए जाएंगे।

धारा 29: विनियम बनाने की शक्ति

अधिनियम की धारा 29 उपयुक्त सरकार को यह सुनिश्चित करने के लिए प्रावधान करने का अधिकार प्रदान करती है कि अधिनियम के प्रावधानों को निष्पक्ष रूप से निष्पादित किया जाता है। ऐसे विनियम किसी या सभी मामलों के लिए प्रावधान कर सकते हैं, जो इस प्रकार हैं:

- जिस तरीके से एक व्यापार संघ या उसके नियमों को पंजीकृत किया जाएगा;
- जिस तरह से एक ट्रेड यूनियन के पंजीकरण को स्थानांतरित किया जाना है जिसने अपना प्रधान कार्यालय बदल दिया है;
- उस व्यक्ति की नियुक्ति का तरीका और योग्यता जो पंजीकृत व्यापार संघ के खातों का ऑडिट करेगा;
- जिन परिस्थितियों में रजिस्ट्रार द्वारा रखे गए दस्तावेजों का निरीक्षण करने की अनुमति दी जाएगी और इस प्रकार किए गए निरीक्षण के एवज में लगाए जाने वाले शुल्क भी।

धारा 30: विनियमों का प्रकाशन

धारा 30 में कहा गया है कि:

- सरकार को प्रदत्त विनियम बनाने की शक्ति इस शर्त के अधीन है कि ऐसा विनियम पिछले प्रकाशन के बाद बनाया गया है।



Selected EPFO
Officers Team



अब है आपकी बारी

Clear your APFC Exam
Enroll for New Batch now

2499/-

2. जिस तारीख से विनियम लागू किया जाएगा वह सामान्य खंड अधिनियम, 1897 की धारा 23 के खंड (3) के अनुसार निर्दिष्ट किया जाएगा, और तारीख मसौदा तैयार करने की तारीख से तीन महीने से कम नहीं होनी चाहिए। प्रस्तावित विनियमों को सामान्य जानकारी के लिए प्रकाशित किया गया था;

3. जो नियम बनाए जाते हैं उन्हें भारत के आधिकारिक राजपत्र में निर्दिष्ट किया जाना चाहिए और यह एक अधिनियमित कानून का प्रभाव होगा।

दंड और प्रक्रिया

ट्रेड यूनियन अधिनियम की धारा 31 से धारा 33 एक ट्रेड यूनियन पर दंड और उसके आवेदन की प्रक्रिया को निर्धारित करती है जो इस तरह के दंड के अधीन है।

धारा 31: रिटर्न जमा करने में विफलता

धारा 31 में कहा गया है कि:

- यदि किसी ट्रेड यूनियन को अधिनियम के तहत रजिस्ट्रार को कोई नोटिस, बयान या कोई दस्तावेज भेजने की आवश्यकता होती है और यदि नियम ने ऐसी जानकारी प्रदान करने के लिए संघ में किसी विशेष व्यक्ति को निर्धारित नहीं किया है, तो डिफॉल्ट के मामले में कार्यकारी के प्रत्येक सदस्य को पांच रुपये तक का जुर्माना लगाया जा सकता है। लगातार चूक करने पर जुर्माना पांच रुपये प्रति सप्ताह तक बढ़ाया जा सकता है।
- यदि कोई व्यक्ति अधिनियम की धारा 28 के तहत आवश्यक सामान्य विवरण में जानबूझकर कोई गलत प्रविष्टि या चूक करता है या करने का कारण बनता है तो 500 रुपये तक के जुर्माने से दंडनीय होगा।

धारा 32: ट्रेड यूनियनों के संबंध में गलत सूचना देना

अनुच्छेद 32 में निम्नलिखित कहा गया है:

- कोई भी व्यक्ति जो किसी ट्रेड यूनियन के सदस्य या किसी अन्य व्यक्ति को धोखा देने के लिए जो ट्रेड यूनियन का हिस्सा होने का दावा करता है,
- ट्रेड यूनियन के नियमों वाले दस्तावेज की एक प्रति इसके बहाने देता है।
- जिसे वह जानता है या उसके पास यह मानने का कारण है कि यह ऐसे नियमों और परिवर्तन की सही प्रति नहीं है और,
- समान आशय वाला कोई भी व्यक्ति किसी पंजीकृत ट्रेड यूनियन के नियमों की एक प्रति होने का दावा करने वाले किसी भी दस्तावेज की प्रति देता है, जो वास्तव में एक अपंजीकृत संघ है,
- जुर्माना लगाया जाएगा जो दो सौ रुपये तक हो सकता है।

धारा 33 : अपराधों का संज्ञान

धारा 33 में अपराध के संज्ञान के संबंध में प्रावधान हैं। इसमें कहा गया है कि कोई भी अदालत जो राष्ट्रपति पद मजिस्ट्रेट या प्रथम श्रेणी के मजिस्ट्रेट से कम है, अधिनियम के तहत अपराध की कोशिश नहीं करेगी। अदालतें केवल निम्नलिखित मामलों में अधिनियम के तहत अपराधों का संज्ञान ले सकती हैं:



Selected EPFO
Officers Team



अब है आपकी बारी

Clear your APFC Exam
Enroll for New Batch now



- जब शिकायत रजिस्ट्रार की पूर्व स्वीकृति से की गई हो
- जब किसी व्यक्ति पर अधिनियम की धारा 32 के तहत आरोप लगाया गया है, तो उस पर कथित अपराध किए जाने के छह महीने के भीतर मुकदमा चलाया जाएगा।

सामूहिक सौदेबाजी और व्यापार विवाद

जब एक संगठित नियोक्ता के साथ बातचीत करता है और सौदेबाजी के माध्यम से रोजगार की शर्तों को तय करता है तो इसे सामूहिक सौदेबाजी के रूप में जाना जाता है। सामूहिक सौदेबाजी का अनिवार्य तत्व यह है कि यह इच्छुक पार्टियों के बीच है न कि बाहरी पार्टियों के बीच।

अंतर्राष्ट्रीय श्रम संगठन ने वर्ष 1960 में अपने मैनुअल में सामूहिक सौदेबाजी के अर्थ को इस प्रकार परिभाषित किया:

एक समझौते पर पहुंचने की विष्णु से एक नियोक्ता, कर्मचारियों के एक समूह या एक या एक से अधिक नियोक्ता संगठन के बीच काम करने की स्थिति और रोजगार की शर्तों के बारे में बातचीत।" समझौते की शर्तों का उपयोग उन अधिकारों और दायित्वों का पता लगाने के लिए किया जाता है जिनके द्वारा प्रत्येक पार्टी रोजगार के दौरान एक दूसरे के प्रति बाध्य होती है।

औद्योगिक संबंध अधिनियम 1990 की धारा 8 व्यापार विवाद को परिभाषित करती है, अधिनियम के अनुसार, औद्योगिक विवाद किसी भी विवाद को संदर्भित करता है जो नियोक्ताओं और श्रमिकों के बीच उत्पन्न होता है और यह आमतौर पर निम्नलिखित में से किसी एक के संबंध में होता है:

- रोजगार या गैर-रोजगार,
- रोजगार के नियम या शर्तें,
- कुछ ऐसा जो किसी व्यक्ति के रोजगार को प्रभावित करता हो।

सामूहिक सौदेबाजी के लिए आवश्यक शर्तें

अनुकूल राजनीतिक और सामाजिक माहौल: अतीत में हुई सभी सामूहिक सौदेबाजी इस बात की गवाही देती है कि अनुकूल राजनीतिक और सामाजिक माहौल सामूहिक सौदेबाजी की पूर्वपिक्षा है। इसका कारण बिल्कुल स्पष्ट है क्योंकि भारत में लगभग सभी ट्रेड यूनियन एक या दूसरे राजनीतिक विषयों की सदस्यता लेते हैं और इसलिए, ट्रेड यूनियन आमतौर पर कर्मचारियों को उनके द्वारा उठाए गए मुद्दों की योग्यता के आधार पर नहीं बल्कि उनके राजनीतिक विचार के आधार पर पसंद करते हैं।

व्यापार संघ: भारत जैसे किसी भी लोकतांत्रिक देश में जो बोलने के अधिकार को मौलिक अधिकार के रूप में मान्यता देता है, ट्रेड यूनियन बनाने का अधिकार इसका प्रत्यक्ष परिणाम है और इसलिए सभी नियोक्ताओं को ट्रेड यूनियनों और उसके प्रतिनिधियों को मान्यता देनी चाहिए।

समस्या-समाधान रवैया: इसका मतलब है कि दोनों पक्षों को अपने सापेक्ष चिंताओं को लाने के लिए बातचीत करते समय एक समस्या-समाधान रवैया अपनाना चाहिए और विपरीत पक्ष को नुकसान में डालने की कोशिश किए बिना समस्या को सौहार्दपूर्ण ढंग से हल करने का लक्ष्य रखना चाहिए।

निरंतर संवाद: नियोक्ता और श्रमिकों के बीच संवाद कभी-कभी बिना किसी उपयोगी बातचीत के समाप्त हो सकता है या सौदेबाजी का गतिरोध उत्पन्न हो सकता है, ऐसे मामले में नियोक्ता और कर्मचारी के बीच बातचीत के



Selected EPFO
Officers Team



अब है आपकी बारी

Clear your APFC Exam
Enroll for New Batch now

2499/-

मुक्त प्रवाह को रोका नहीं जाना चाहिए और कभी-कभी विवाद की जड़ को अलग रखने से बेहतर समाधान लाने में मदद मिलती है।

सामूहिक सौदेबाजी के उद्देश्य

कामगारों को काम करने की स्थिति के संबंध में अपनी शिकायतों और शिकायतों को सुनने का अवसर प्रदान करना, नियोक्ता और श्रमिकों के लिए एक दूसरे के प्रति कोई दुर्भावना के बिना शांतिपूर्वक सौहार्दपूर्ण समाधान तक पहुंचने का मार्ग प्रशस्त करना, नियोक्ता और कर्मचारी के बीच सभी विवादों और संघर्षों को सुलझाने के लिए, अनुबंध पर आपसी सहमति से भविष्य में होने वाले किसी भी विवाद को रोकने के लिए, श्रमिकों और संगठन के बीच शांतिपूर्ण और स्थिर संबंध को बढ़ावा देना।

भारत में स्थिति

भारत में, सामूहिक सौदेबाजी अपने आवेदन में सीमित रही और भारत में विभिन्न श्रम कानूनों द्वारा प्रतिबंधित की गई है। विभिन्न श्रम कानूनों ने श्रमिकों की कार्य स्थितियों के संबंध में अलग-अलग प्रावधान किए। भारत में कुछ श्रम कानून इस प्रकार हैं:

- फैक्ट्री अधिनियम, 1948 ने श्रमिकों के स्वास्थ्य, सुरक्षा, कल्याण और अन्य पहलुओं के संबंध में श्रमिकों की बेहतरी के लिए प्रावधान किए, जबकि श्रमिक कारखाने के काम में कार्यरत हैं। हालांकि, अधिनियम के सभी प्रावधान सभी कारखानों में लागू नहीं थे, उदाहरण के लिए, टॉयलेट का प्रावधान केवल तभी लागू होगा जब 150 या अधिक श्रमिक हों।
- कर्मचारी भविष्य और विविध प्रावधान अधिनियम, मातृत्व लाभ अधिनियम और ग्रेच्युटी भुगतान अधिनियम।
- औद्योगिक विवाद अधिनियम, 1947, उन प्रक्रियाओं को निर्धारित करता है जिनके द्वारा औद्योगिक विवादों का निपटारा किया जाना है। इसके प्रक्रियात्मक पहलू औद्योगिक विवादों के निपटारे के लिए सभी उद्यमों पर लागू होते हैं।

भारत में श्रम कानूनों को करीब से देखने पर पता चलता है कि ज्यादातर श्रमिक जो अर्थव्यवस्था के संगठित क्षेत्रों में कार्यरत हैं, वे विभिन्न श्रम कानूनों के तहत संरक्षित हैं। 1999 की पांचवीं आर्थिक जनगणना के अनुसार, यह पता चला था कि 97 प्रतिशत से अधिक उद्यम दस से कम श्रमिकों को रोजगार देते हैं, और इनमें से अधिकांश पांच से कम श्रमिकों को रोजगार देते हैं। यह स्पष्ट रूप से दर्शाता है कि श्रम कानून 3 प्रतिशत से कम उद्यमों पर लागू होते हैं।

इसके अलावा, उदारीकरण की शुरुआत के साथ कार्यबल के औपचारिककरण में तेजी ने औपचारिक क्षेत्र को औपचारिक क्षेत्र से अनौपचारिक क्षेत्र में स्थानांतरित करने और इसके साथ-साथ नौकरियों के औपचारिककरण में भी बदल दिया है। आज, औपचारिक क्षेत्र में, औपचारिक श्रमिकों की संख्या लगभग 33.7 मिलियन और अनौपचारिक श्रमिकों की संख्या लगभग 28.9 मिलियन (2004-05) है। औपचारिक क्षेत्र में रोजगार में वृद्धि (चाहे वह कितनी भी हो) प्रकृति में काफी हद तक अनौपचारिक रही है। जो बदले में व्यापार सौदेबाजी पर प्रतिबिंబित हुआ है?

सामूहिक सौदेबाजी के लिए समझौते

भारत में सामूहिक सौदेबाजी के लिए निम्नलिखित प्रकार के समझौते प्रचलित हैं:



Selected EPFO
Officers Team



अब है आपकी बारी

Clear your APFC Exam
Enroll for New Batch now



द्विपक्षीय समझौता: इन समझौतों का परिणाम आमतौर पर नियोक्ता और कर्मचारियों के बीच स्वैच्छिक बातचीत में होता है और आमतौर पर बाध्यकारी होते हैं।

बस्तियाँ: बस्तियाँ आमतौर पर सुलह प्रक्रिया से उत्पन्न होती हैं और वे आमतौर पर प्रकृति में त्रिपक्षीय होती हैं क्योंकि उनमें तीन पक्ष शामिल होते हैं जो नियोक्ता, कर्मचारी और सुलह अधिकारी होते हैं।

सहमति पुरस्कार: जब पार्टियां एक समझौते पर पहुंचती हैं, जबकि उनके बीच विवाद न्यायिक निकाय के समक्ष लंबित है। इस तरह के समझौते प्राधिकरण के पुरस्कार में शामिल हैं और विवाद के तहत पार्टियों पर बाध्यकारी हैं।

ट्रेड यूनियन (संशोधन) विधेयक, 2019

1. ट्रेड यूनियन (संशोधन) विधेयक, 2019 लोकसभा में श्रम और रोजगार मंत्री, संतोष कुमार गंगवार द्वारा 8 जनवरी, 2019 को पेश किया गया था। बिल ट्रेड यूनियन अधिनियम, 1926 में संशोधन करता है, जो ट्रेड यूनियनों के पंजीकरण और विनियमन का प्रावधान करता है।

2. विधेयक में केंद्र और राज्य सरकार द्वारा क्रमशः केंद्र और राज्य स्तर पर ट्रेड यूनियनों या ट्रेड यूनियनों के संघ को मान्यता प्रदान करने का प्रावधान है। ऐसे ट्रेड यूनियनों या ट्रेड यूनियनों के संघ को केंद्रीय ट्रेड यूनियनों या राज्य ट्रेड यूनियनों के रूप में मान्यता दी जाएगी, जैसा भी मामला हो।

3. केंद्र या राज्य सरकार निम्नलिखित के लिए नियम बना सकती है: (i) ऐसे केंद्रीय या राज्य ट्रेड यूनियनों की मान्यता, और (ii) इस तरह की मान्यता से उत्पन्न होने वाले विवादों को तय करने का अधिकार, और ऐसे विवादों को तय करने का तरीका।

निष्कर्ष

ट्रेड यूनियन अधिनियम 1926 एक कल्याणकारी कानून है जो संगठित और असंगठित क्षेत्र के श्रमिकों को अमानवीय व्यवहार और उनके मानवाधिकारों की सुरक्षा से बचाने के लिए अधिनियमित किया गया है। जैसे कानून में ट्रेड यूनियनों के लिए पंजीकरण, विनियमन, लाभ और सुरक्षा के प्रावधान शामिल हैं। जिससे श्रमिकों को लाभ हो रहा है।

किसी भी देश के लोकतांत्रिक विकास के लिए ट्रेड यूनियन महत्वपूर्ण अंग हैं क्योंकि यह सामूहिक सौदेबाजी द्वारा श्रमिकों की जरूरतों और मांगों को पूरा करता है। सामूहिक सौदेबाजी नियोक्ता-कर्मचारी संबंध का एक महत्वपूर्ण पहलू है। हालाँकि, सामूहिक सौदेबाजी सभी ट्रेड यूनियनों को प्रदान नहीं की जाती है, बल्कि केवल उन ट्रेड यूनियनों को प्रदान की जाती है जिन्हें मान्यता प्राप्त है। इसलिए, ट्रेड यूनियन अधिनियम 1926 के तहत प्रदान नहीं की गई ट्रेड यूनियन की अनिवार्य मान्यता की मांग श्रमिकों द्वारा बार-बार उठाई गई है। आज, मीडिया के विकास के परिणामस्वरूप ट्रेड यूनियनों का सशक्तिकरण हुआ है और वे न केवल औद्योगिक क्षेत्रों में बल्कि कृषि और अन्य संबद्ध क्षेत्रों में भी प्रभावशाली दबाव समूहों में बदल गए हैं।



Selected EPFO
Officers Team



अब है आपकी बारी

Clear your APFC Exam
Enroll for New Batch now

2499/-

MCQS

1. ट्रेड यूनियन अधिनियम के तहत ट्रेड यूनियनों द्वारा एक राजनीतिक कोष का निर्माण है

- (a) अनिवार्य
- (b) वैकल्पिक
- (c) राजनीतिक दलों से दान द्वारा
- (d) अधिनियम में ऐसा कोई प्रावधान नहीं है

उत्तर: b

2. ट्रेड यूनियन अधिनियम, 1926 के अंतर्गत नवीनतम संशोधन के अनुसार पंजीकरण हेतु ट्रेड यूनियन के आयोजन हेतु आवश्यक न्यूनतम श्रमिकों की संख्या कितनी होगी?

- (a) 7 कार्यकर्ता
- (b) 10%
- (c) 100
- (d) 10% या 100 या 7

उत्तर: d

3. ग्रामीण श्रमिकों की ट्रेड यूनियनों के सदस्यों के लिए न्यूनतम सदस्यता दर कम से कम नहीं होगी

- (a) रुपये। 12 प्रति वर्ष
- (b) रुपये। 3 प्रति वर्ष
- (c) रुपये। 1 प्रति वर्ष
- (d) ऐसा कोई प्रावधान नहीं

उत्तर: c

4. एक संघ स्थानीय क्षेत्र में किसी उद्योग के लिए मान्यता का दावा कर सकता है, यदि उसके पास की सदस्यता है

- (a) उस उद्योग में श्रमिकों का 10%
- (b) उस क्षेत्र के श्रमिकों का 15%
- (c) उस क्षेत्र में उस उद्योग के श्रमिकों का 25%
- (d) समान उद्योग में श्रमिकों का 30%

उत्तर: c

5. कोई व्यक्ति कार्यकारिणी के सदस्य के रूप में या पंजीकृत ट्रेड यूनियन के किसी अन्य पदाधिकारी के रूप में चुने जाने के लिए योग्य है यदि उसने आयु प्राप्त कर ली है

- (a) पंद्रह साल
- (b) अठारह साल
- (c) इक्कीस साल
- (d) पच्चीस साल

उत्तर: b

6. पंजीकृत ट्रेड यूनियन अपने सदस्यों से राजनीतिक चंदा एकत्र कर सकता है:

- (a) सामान्य निधि
- (b) राजनीतिक फंड जमा नहीं कर सकता
- (c) इच्छुक सदस्यों से अलग फंड
- (d) केवल राजनीतिक दलों से

उत्तर: c



Selected EPFO
Officers Team



अब है आपकी बारी

Clear your APFC Exam
Enroll for New Batch now

2499/-

7. विधान के प्रावधानों के अनुसार ट्रेड यूनियन के पदाधिकारियों के 50% से अधिक सदस्य बाहरी नहीं हो सकते हैं।

- (a) औद्योगिक विवाद अधिनियम
- (b) ट्रेड यूनियन अधिनियम
- (c) खान अधिनियम
- (d) ईएसआई अधिनियम

उत्तर: b

8. ट्रेड यूनियन का अर्थ है किसी भी संयोजन का गठन मुख्य रूप से के.... बीच संबंधों को विनियमित करने के उद्देश्य से किया जाता है

- (a) कामगार और नियोक्ता स्थायी रूप से
- (b) काम करने वाले और काम करने वाले स्थायी रूप से
- (c) कामगार और नियोक्ता, कामगार और कामगार, नियोक्ता और नियोक्ता अस्थायी या स्थायी
- (d) काम करने वाले और नियोक्ता, काम करने वाले और काम करने वाले, नियोक्ता और नियोक्ता स्थायी रूप से

उत्तर: c

9. ट्रेड यूनियन अधिनियम एक ट्रेड यूनियन को अपने प्रशासन और रखरखाव के लिए एक सामान्य कोष बनाने का अधिकार देता है। एक ट्रेड यूनियन ने अपने जनरल फंड अकाउंट को बढ़ाने के लिए यूनिट ट्रस्ट ऑफ इंडिया में शेयर खरीदे। निपालिखित में से कौन कानून के अनुसार सही नहीं है?

- (a) ट्रेड यूनियन इस प्रकार के निवेश से अपना फंड जुटा सकता है।
- (b) ट्रेड यूनियन उपयुक्त सरकार की अनुमति से ऐसे निवेशों द्वारा अपना धन जुटा सकता है।
- (c) ट्रेड यूनियन अपने सामान्य निकाय की सहमति से इस तरह के निवेश से अपना फंड जुटा सकता है।
- (d) ट्रेड यूनियन ऐसा नहीं कर सकता क्योंकि यह लाभ कमाने की दिशा में एक प्रयास है।

उत्तर: d

10. ट्रेड यूनियन अधिनियम के अधिनियमन में अंतर्निहित मूल सिद्धांत है:

- (a) उद्योगों में मानवीय तत्वों की अवहेलना के खिलाफ श्रमिकों के हितों की रक्षा करना।
- (b) शक्ति संतुलन को विनियमित करके श्रमिकों और उनके संगठन के संबंधों को विनियमित करने के लिए।
- (c) औद्योगिक विवादों को निपटाने के लिए श्रमिकों को शक्ति प्रदान करना।
- (d) व्यावसायिक खतरों के खिलाफ श्रमिकों को सुरक्षा प्रदान करने के लिए।

उत्तर: b



Theofficersadda



allexamtricks



GET IT ON

Google Play

All exam tricks



Allexamstricks



EPFO

APFC



UPSC

Assistant commissioner

LABOUR LAW

Industrial Disputes Act

(LATEST UPDATES + MCQ'S)

2499/-

REGISTER
NOW!

UPSC EPFO APFC (GROUP- A) Commissioner

- Only 1 MCQ Based exam
- Normal graduation
- 120 Que. 2hr
- 5400/- GP Direct officer

Why
APFC



- Accurate guidance and material by Selected EPFO officers
- EPFO dedicated single platform in online with best results in last EPFO EO/AO Exam

Why we
Best



- 1st step – complete our syllabus
- 2nd step – revision
- 3rd step- practice practice Selected material

Our
Strategy



180+
Practice and
Revision videos
extra



120+
Special notes
additional



21000+ MCQ
200+ sectional
35 Full mock test

औद्योगिक विवाद अधिनियम, 1947 (नवीनतम अपडेट + MCQs)

परिचय

औद्योगिक विवाद अधिनियम, 1947 का मुख्य उद्देश्य नियोक्ताओं और कर्मचारियों, कामगारों और कामगारों के साथ-साथ कामगारों और नियोक्ताओं के बीच उचित शर्तें सुनिश्चित करना है। यह न केवल नियोक्ताओं और कर्मचारियों के बीच विवादों को रोकने में मदद करता है बल्कि ऐसे विवादों को निपटाने के उपाय खोजने में भी मदद करता है ताकि संगठन के उत्पादन में बाधा न आए। इस इकाई में, हम औद्योगिक विवाद अधिनियम, 1947 और इसके महत्व पर चर्चा करने जा रहे हैं। यह 1 अप्रैल, 1947 को लागू हुआ। इस इकाई में विवादों के निपटारे में विभिन्न प्राधिकरणों और उनके कर्तव्यों को शामिल किया गया है। यह विवादों के संदर्भ के बारे में भी चर्चा करता है। इस इकाई के माध्यम से आप अधिनियम के तहत विभिन्न प्राधिकरणों द्वारा दिए गए विभिन्न पुरस्कारों के बारे में जान सकेंगे। इस प्रकार, आप इस इकाई के माध्यम से विवादों के निपटारे की प्रक्रियाओं के साथ-साथ विभिन्न प्राधिकरणों के कर्तव्यों के साथ-साथ विवादों के संदर्भ के तरीके को समझने में सक्षम होंगे।

उद्देश्य:

औद्योगिक विवाद अधिनियम का उद्देश्य औद्योगिक विवादों की जांच-पड़ताल और बातचीत के माध्यम से निपटान के लिए मशीनरी और प्रक्रिया प्रदान करके औद्योगिक शांति और सन्दर्भाव को सुरक्षित करना है।

कानून केवल संगठित क्षेत्र पर लागू होते हैं। 1976 में एक संशोधन द्वारा पेश किए गए अध्याय V-B में छंटनी, छंटनी और बंद करने के लिए सरकारी अनुमति प्राप्त करने के लिए 300 या अधिक श्रमिकों को नियोजित करने वाली फर्मों की आवश्यकता होती है। 1982 में एक और संशोधन (जो 1984 में प्रभावी हुआ) ने 100 श्रमिकों की सीमा को कम करके अपने दायरे का विस्तार किया।

अधिनियम यह भी निर्धारित करता है:

बंद या छंटनी के कारण कामगार को मुआवजे के भुगतान का प्रावधान।

श्रमिकों की छंटनी औद्योगिक प्रतिष्ठानों को बंद करने के लिए उपयुक्त सरकार की पूर्व अनुमति की प्रक्रिया नियोक्ता या ट्रेड यूनियन या श्रमिकों की ओर से अनुचित श्रम व्यवहार।

प्रयोज्यता:-

औद्योगिक विवाद अधिनियम पूरे भारत में लागू होता है और किसी भी व्यवसाय, व्यापार, निर्माण या माल और सेवाओं के वितरण पर काम करने वाले प्रत्येक औद्योगिक प्रतिष्ठान पर लागू होता है, भले ही उसमें कार्यरत श्रमिकों की संख्या कुछ भी हो।

किसी भी मैनुअल, लिपिक, कुशल, अकुशल, तकनीकी, परिचालन या पर्यवेक्षी कार्य करने के लिए अनुबंध श्रमिकों, प्रशिक्षितों और अंशकालिक कर्मचारियों सहित किराए या इनाम के लिए एक प्रतिष्ठान में कार्यरत प्रत्येक व्यक्ति अधिनियम द्वारा कवर किया जाता है।

हालांकि यह अधिनियम मुख्य रूप से प्रबंधकीय या प्रशासनिक क्षमता वाले व्यक्तियों, पर्यवेक्षी क्षमता और ड्राइंग(drawing) > 10,000 pm या प्रबंधकीय कार्यों को निष्पादित करने वाले व्यक्तियों और सेना



Selected EPFO
Officers Team



अब है आपकी बारी

Clear your APFC Exam
Enroll for New Batch now



अधिनियम के अधीन व्यक्तियों पर लागू नहीं होता है, वायु सेना और नौसेना अधिनियम या पुलिस सेवा में या जेल के अधिकारी या कर्मचारी।

भारतीय औद्योगिक विवाद अधिनियम 1947 क्या है?

1947 के औद्योगिक विवाद अधिनियम को भारत में औद्योगिक विकास में नवीनतम मील का पथर बताया गया है। अधिनियम में पिछले कुछ वर्षों में नए परिवर्धन देखे गए हैं। हालाँकि, 1947 के औद्योगिक विवाद अधिनियम के प्रमुख उद्देश्य हैं:

भारतीय औद्योगिक विवाद अधिनियम के उद्देश्य:

1. श्रम और उद्योगों के बीच अच्छे संबंधों को प्रोत्साहित करना, और न्यायनिर्णयिक अधिकारियों के माध्यम से विवादों को निपटाने का माध्यम प्रदान करना।
2. एक पंजीकृत ट्रेड यूनियन या नियोक्ताओं के संघ द्वारा प्रतिनिधित्व के अधिकार के साथ उद्योग और श्रम के बीच विवाद निपटान के लिए एक समिति प्रदान करना।
3. अनधिकृत हड़तालों और तालाबंदी को रोकें।
4. उस श्रम तक पहुंचें जिसे बंद कर दिया गया है, गलत तरीके से बर्खास्त कर दिया गया है, आदि।
5. श्रम को सामूहिक सौदेबाजी का अधिकार प्रदान करना और सुलह को बढ़ावा देना।

नए भारतीय औद्योगिक विवाद अधिनियम के सिद्धांत:

1. औद्योगिक विवादों के शीघ्र निपटारे के लिए स्थायी सुलह समिति।
2. सार्वजनिक उपयोगिता सेवाओं में अनिवार्य मध्यस्थता और मध्यस्थता पुरस्कारों का प्रवर्तन।
3. सुलह और मध्यस्थता बैठकों की कार्यवाही के दौरान हड़ताल निषिद्ध है।
4. सुलह और मध्यस्थता बैठकों के लिए विशिष्ट समय निर्धारित करें।
5. नियोक्ताओं को श्रमिक संघों के साथ संवाद करने के लिए बाध्य होना पड़ता है।
6. कार्य समिति द्वारा उद्योग और श्रम के बीच पारस्परिक परामर्श स्थापित किया जाना है।
7. श्रम और उद्योग के बीच विवादों को एक औद्योगिक न्यायाधिकरण को भेजना होगा। यदि औद्योगिक न्यायाधिकरण मामले को संभालने में विफल रहता है, तो मामला उपयुक्त सरकार को भेजा जाना चाहिए।

औद्योगिक विवाद खंड, 2 (K)



Selected EPFO
Officers Team



अब है आपकी बारी

Clear your APFC Exam
Enroll for New Batch now

2499/-

औद्योगिक विवाद "नियोक्ताओं और नियोक्ताओं के बीच या नियोक्ताओं और कामगारों के बीच अंतर का कोई विवाद है; या कामगारों और कामगारों के बीच, जो रोजगार या गैर-रोजगार या रोजगार की शर्तों या किसी व्यक्ति के श्रम की शर्तों से जुड़ा है।

धारा के तहत परिभाषित औद्योगिक विवाद 2 (K) के बीच मौजूद है-

विवाद के पक्ष जो हो सकते हैं

- नियोक्ता और कामगार
- नियोक्ता और नियोक्ता
- कामगार और कामगार



- विवाद का एक तथ्य होना चाहिए न कि केवल मतभेद का।
- विवाद की शुरुआत में संघ द्वारा लिखित रूप में इसका समर्थन किया जाना चाहिए। बाद की जासूसी संदर्भ को अमान्य कर देगी। इसलिए जिस तारीख को विवाद का समर्थन किया गया था वह तारीख बहुत महत्वपूर्ण है।
- यह न केवल एक व्यक्तिगत कामगार बल्कि एक वर्ग के रूप में कई कामगारों के हितों को प्रभावित करता है जो एक औद्योगिक प्रतिष्ठान में काम कर रहे हैं।
- विवाद किसी भी कामगार या कामगार या किसी अन्य व्यक्ति के संबंध में हो सकता है जिसमें वे एक निकाय के रूप में रुचि रखते हैं।

औद्योगिक विवादों के कानून का इतिहास

प्रथम विश्व युद्ध (1914-1919) ने उन मजदूर वर्ग के लोगों में एक नई जागृति लाई, जिन पर सेवा और मजदूरी के नियमों और शर्तों के संबंध में नियोक्ताओं का वर्चस्व था। श्रमिकों ने अपनी मांगों को पूरा करने के लिए हड़ताल का सहारा लिया और नियोक्ताओं ने तालाबंदी की घोषणा करके जवाबी कार्रवाई की। 1928-29 की अवधि के दौरान कई हड़तालों और तालाबंदी ने सरकार को व्यापार विवाद अधिनियम, 1929 लागू करने के लिए मजबूर किया।

व्यापार विवाद अधिनियम, 1929 औद्योगिक विवादों के निपटारे के लिए पेश किया गया था। इस टेड यूनियन अधिनियम ने टेड यूनियनों को कानूनी दर्जा दिया। अधिनियम का मुख्य उद्देश्य व्यापार विवादों की जांच और निपटान की दृष्टि से कोर्ट ऑफ इंकायरी और सुलह बोर्डों की स्थापना के लिए प्रावधान करना था।

लेकिन, यह अधिनियम उद्योग में अनुकूल माहौल बनाने और विवादों को निपटाने में विफल रहा। अधिनियम का मुख्य दोष यह था कि अधिनियम के अंतर्गत कार्यवाही को व्यवस्थित करने के लिए कोई प्रावधान नहीं किया गया था जबकि जनोपयोगी सेवाओं में हड़ताल और तालाबंदी के अधिकार पर प्रतिबंध लगाया गया था। लेकिन, बाद में द्वितीय विश्व युद्ध (1938-1945) के दौरान निपटान के लिए औद्योगिक विवादों को न्यायनिर्णयिक के पास भेजने के लिए भारतीय नियमों की रक्षा के नियम 81-A के तहत अधिकार देकर इस दोष को दूर किया गया।



यह नियम विवादों को सुलह या न्यायनिर्णयन के लिए अनिवार्य रूप से संदर्भित करके, पक्षों पर कानूनी रूप से बाध्यकारी, सुलह या मध्यस्थता कार्यवाही की लंबितता के दौरान हड़तालों और तालाबंदी पर रोक लगाकर, औद्योगिक विवादों के लिए त्वरित उपचार प्रदान करता है।

द्वितीय विश्व युद्ध की समाप्ति के साथ, नियम 81-A 1 अक्टूबर, 1946 को समाप्त होने वाला था, लेकिन सरकार की आपातकालीन शक्तियों के सहारे इसे जीवित रखा गया था। औद्योगिक विवाद अधिनियम, 1947 में मुख्य प्रावधान को बरकरार रखा गया था।

अधिनियम के तहत प्राधिकरण और उनके कर्तव्य

औद्योगिक विवाद अधिनियम, 1947 उन विवादों की जांच और निपटान का प्रावधान करता है जो उद्योग की शांति में बाधा उत्पन्न कर सकते हैं। यह नियोक्ताओं और कर्मचारियों के बीच सद्व्यव और सौहार्दपूर्ण संबंध सुनिश्चित करता है। अधिनियम विवादों के समाधान के लिए पार्टियों को औद्योगिक मध्यस्थता का सहारा लेने के लिए मजबूर करने के लिए स्व-निहित कोड प्रदान करता है। यह सामाजिक-आर्थिक न्याय को दर्शाते हुए नियोक्ताओं और कर्मचारियों के बीच सौहार्दपूर्ण संबंध बनाए रखने में मदद करने के अलावा वैधानिक मानदंड भी प्रदान करता है।

यह अधिनियम औद्योगिक विवादों की जांच और निपटान के लिए निम्नलिखित प्राधिकरण प्रदान करता है:

- (i) कार्य समिति
- (ii) सुलह अधिकारी
- (iii) सुलह के बोर्ड
- (iv) कोर्ट ऑफ इंकायरी
- (v) श्रम न्यायालय
- (vi) श्रम न्यायाधिकरण
- (vii) राष्ट्रीय न्यायाधिकरण

आइए इनके बारे में विस्तार से चर्चा करें:

कार्य समिति (धारा 3):

कार्य समिति एक समिति है जिसमें नियोक्ताओं और कामगारों के प्रतिनिधि शामिल होते हैं (धारा 3) कार्य समिति सभी पक्षों की कठिनाइयों को समझाने का एक मंच है। कार्य समिति का मुख्य उद्देश्य किसी संस्था के दिन-प्रतिदिन के कामकाज में उत्पन्न होने वाली समस्याओं को हल करना और औद्योगिक सद्व्यव को सुरक्षित करना है। कार्य समिति का कार्य कर्मचारियों की शिकायतों का पता लगाना और किसी समझौते पर पहुंचना है। समिति का गठन किसी औद्योगिक प्रतिष्ठान में उपयुक्त सरकार द्वारा सामान्य या विशेष आदेश द्वारा किया



Selected EPFO
Officers Team



अब है आपकी बारी

Clear your APFC Exam
Enroll for New Batch now

2499/-

जाता है जिसमें पिछले 12 महीनों में किसी भी दिन 100 या अधिक कामगार कार्यरत हैं या नियोजित किए गए हैं। इसमें स्थापना में लगे नियोक्ताओं और कामगारों के प्रतिनिधि शामिल होते हैं।

कार्य समिति का यह कर्तव्य होगा कि वह नियोक्ताओं और कामगारों के बीच मैत्री और अच्छे संबंधों को बनाए रखने और बनाए रखने के उपायों को बढ़ावा दे, और इसके लिए, उनके सामान्य हित या चिंता के मामलों पर टिप्पणी करे और किसी भी भौतिक अंतर की रचना करने का प्रयास करे। ऐसे मामलों के संबंध में राय और कार्य समितियों का निर्णय बाधकारी नहीं है।

सुलह अधिकारी (धारा 4):

औद्योगिक विवादों को बढ़ावा देने और निपटाने के लिए उपयुक्त सरकार राजपत्र में अधिसूचना द्वारा उतनी संख्या में सुलह अधिकारी नियुक्त कर सकती है जितनी वह उचित समझे। सुलह अधिकारी की नियुक्ति का मुख्य उद्देश्य उद्योग के भीतर सौहार्दपूर्ण माहौल बनाना और श्रमिकों और नियोक्ताओं के विवादों को सुलझाना है। उसे एक निर्दिष्ट क्षेत्र के लिए या एक निर्दिष्ट क्षेत्र में निर्दिष्ट उद्योगों के लिए या एक या अधिक निर्दिष्ट उद्योगों के लिए और या तो स्थायी रूप से या सीमित अवधि के लिए नियुक्त किया जा सकता है।

सुलह अधिकारी का कर्तव्य न्यायिक नहीं बल्कि प्रशासनिक होता है। उसे सुलह की कार्यवाही करनी होती है, विवादों की जांच करनी होती है और ऐसे सभी काम करने होते हैं जो वह उचित समझते हैं ताकि पक्षों को विवादों के उचित समाधान पर पहुंचने के लिए प्रेरित किया जा सके। सुलह अधिकारी उचित नोटिस के बाद एक प्रतिष्ठान में प्रवेश करने का हकदार है, जिससे विवाद संबंधित है और किसी भी दस्तावेज को बुलाने और निरीक्षण करने का भी अधिकार है जिसे वह प्रासंगिक मानता है। उसे उचित सरकार को एक रिपोर्ट और समझौता ज्ञापन भेजना होगा। सुलह अधिकारी द्वारा रिपोर्ट सुलह की कार्यवाही शुरू होने के 14 दिनों के भीतर या उपयुक्त सरकार द्वारा निर्धारित की गई छोटी अवधि के भीतर प्रस्तुत की जानी चाहिए। सुलह अधिकारी के पास परिसर में प्रवेश करने की शक्ति है और साथ ही दस्तावेजों की मांग और निरीक्षण कर सकता है।

सुलह बोर्ड (धारा 5):

उपयुक्त सरकार, आधिकारिक राजपत्र में अधिसूचना द्वारा, औद्योगिक विवादों के निपटारे के लिए एक सुलह बोर्ड का गठन कर सकती है। बोर्ड में एक अध्यक्ष और 2 या 4 अन्य सदस्य समान संख्या में शामिल होंगे जो विवादों के पक्षों का प्रतिनिधित्व करते हैं, जैसा कि उपयुक्त सरकार उचित समझती है। अध्यक्ष एक स्वतंत्र व्यक्ति होगा। एक व्यक्ति बोर्ड, कोर्ट या ट्रिब्यूनल में नियुक्ति के उद्देश्य से "स्वतंत्र" होता है यदि वह विवाद से या ऐसे विवाद से सीधे प्रभावित किसी उद्योग के साथ प्रतिबद्ध नहीं है।

वह इस तरह के विवादों से जुड़ी या प्रभावित होने वाली कंपनी का शेयरधारक हो सकता है। लेकिन ऐसे मामले में उसे सरकार को अपने हिस्से की प्रकृति और इरादे का खुलासा करना चाहिए [धारा 2 (i)]। जहां उपयुक्त सरकार की राय है कि किसी उद्योग में कोई औद्योगिक विवाद मौजूद है, वह औद्योगिक विवादों को निपटाने के लिए लिखित आदेश द्वारा सुलह बोर्ड को संदर्भित कर सकती है।

सुलह बोर्ड को विवाद का निपटारा करना होता है। उसे उचित सरकार को एक रिपोर्ट और समझौता ज्ञापन भेजना होगा। यदि कोई समझौता नहीं होता है तो उसे बोर्ड द्वारा उठाए गए कदमों के लिए उपयुक्त सरकार को एक पूरी रिपोर्ट भेजनी होगी। यदि कोई और संदर्भ नहीं दिया जाता है, तो बोर्ड ऑफ सुलह को पार्टियों को कारण बताना होगा। बोर्ड को उस तारीख के 2 महीने के भीतर अपनी रिपोर्ट जमा करनी होती है, जिस पर



Selected EPFO
Officers Team



अब है आपकी बारी

Clear your APFC Exam
Enroll for New Batch now

2499/-

विवाद को संदर्भित किया गया था, उस अवधि के भीतर जो उपयुक्त सरकार उचित समझे। बोर्ड की रिपोर्ट लिखित रूप में होगी और बोर्ड के सभी सदस्यों द्वारा हस्ताक्षरित होगी।

कोर्ट ऑफ इंकायरी (धारा 6):

उपयुक्त सरकार आधिकारिक राजपत्र में अधिसूचना द्वारा, किसी स्वतंत्र व्यक्ति या ऐसे स्वतंत्र व्यक्तियों के औद्योगिक विवादों के निपटारे से संबंधित या प्रासंगिक प्रतीत होने वाले किसी भी मामले में जांच की अदालत का गठन कर सकती है, जिसे उपयुक्त सरकार उचित समझे। न्यायालय में दो या दो से अधिक सदस्य होते हैं जिनमें से एक अध्यक्ष द्वारा नियुक्त किया जाएगा। 6 महीने की अवधि के भीतर, अदालत को अपनी किसी भी जांच के शुरू होने से संबंधित सरकार को एक रिपोर्ट भेजनी होती है। यह अवधि अनिवार्य नहीं है और इसे बढ़ाया भी जा सकता है।

इसके पास वही शक्तियाँ हैं जो सिविल प्रक्रिया संहिता 1908 के तहत निम्नलिखित मामलों में एक सिविल कोर्ट में निहित हैं-

- किसी व्यक्ति की उपस्थिति थोपना और शपथ पर उसकी परीक्षा करना,
- दस्तावेजों और भौतिक वस्तुओं के उत्पादन को मजबूर करना,
- गवाहों की परीक्षा के लिए कमीशन जारी करना,
- ऐसे अन्य मामलों के संबंध में जो विहित किए जाएं।

न्यायालय की रिपोर्ट पर सभी सदस्यों के हस्ताक्षर होने चाहिए। एक सदस्य असहमति का नोट प्रस्तुत कर सकता है। असहमति नोट के साथ रिपोर्ट को उपयुक्त सरकार द्वारा अपनी रिपोर्ट से 30 दिनों के भीतर प्रकाशित किया जाना चाहिए। कोर्ट ऑफ इंकायरी के पास पक्षों पर किसी भी समझौते को सुधारने की कोई शक्ति नहीं है।

श्रम न्यायालय (धारा 7):

उपयुक्त सरकार दूसरी अनुसूची में निर्दिष्ट किसी भी मामले से संबंधित औद्योगिक विवादों के न्यायनिर्णयन के लिए आधिकारिक राजपत्र में अधिसूचना द्वारा एक या अधिक श्रम न्यायालय का गठन कर सकती है। एक श्रम न्यायालय में केवल एक व्यक्ति होता है जिसे उपयुक्त सरकार द्वारा नियुक्त किया जाता है।

श्रम न्यायालय का मुख्य कार्य अपनी कार्यवाही को शीघ्रता से करना और कार्यवाही समाप्त होने पर अपना निर्णय प्रस्तुत करना है।

एक व्यक्ति श्रम न्यायालय का पीठासीन अधिकारी होगा जब तक कि-

- वह उच्च न्यायालय का न्यायाधीश है या रहा है,
- वह कम से कम तीन वर्ष की अवधि के लिए जिला न्यायाधीश या अतिरिक्त जिला न्यायाधीश रहा हो या
- उन्होंने कम से कम सात साल तक भारत में कोई न्यायिक पद संभाला हो; या
- वह कम से कम पांच साल के लिए किसी प्रांतीय अधिनियम या राज्य अधिनियम के तहत गठित श्रम न्यायालय के पीठासीन अधिकारी रहे हैं।
- वह एक "स्वतंत्र" व्यक्ति होना चाहिए और 65 वर्ष की आयु प्राप्त नहीं करनी चाहिए।



Selected EPFO
Officers Team



अब है आपकी बारी

Clear your APFC Exam
Enroll for New Batch now

2499/-

श्रम न्यायाधिकरण (धारा 7-A):

उपयुक्त सरकार, आधिकारिक राजपत्र में अधिसूचना द्वारा, औद्योगिक विवादों के न्यायनिर्णयन के लिए एक या अधिक औद्योगिक न्यायाधिकरणों का गठन कर सकती है। एक न्यायाधिकरण में एक व्यक्ति शामिल होगा जिसे उपयुक्त सरकार द्वारा नियुक्त किया जाएगा। उपयुक्त सरकार ट्रिब्यूनल को सलाह देने के लिए दो व्यक्तियों को मूल्यांकनकर्ताओं के रूप में नियुक्त कर सकती है। व्यक्ति तब तक योग्य नहीं होगा जब तक-

- a. वह उच्च न्यायालय का न्यायाधीश है,
- b. वह कम से कम तीन वर्ष की अवधि के लिए जिला न्यायाधीश या अतिरिक्त जिला न्यायाधीश रहा है।
- c. उपयुक्त सरकार, यदि वह ऐसा उचित समझे, दो व्यक्तियों को निर्धारणकर्ता के रूप में नियुक्त कर सकती है जो उसके समक्ष कार्यवाही में न्यायाधिकरण को सलाह दे सके।

न्यायाधिकरण के कार्य बहुत हद तक न्यायिक कार्यों का निर्वहन करने वाले निकाय के समान हैं, हालांकि यह न्यायालय नहीं है। इसकी शक्ति सिविल कोर्ट से अलग है। एक औद्योगिक न्यायाधिकरण के समक्ष कार्यवाही एक न्यायालय के सभी गुणों के साथ प्रकृति में अर्ध-न्यायिक है। सरकार को अधिनियम की धारा 7-ए के तहत सीमित समय के लिए गठित, करने का अधिकार है जो किसी विशेष मामले के लिए उक्त अवधि की समाप्ति पर स्वतः समाप्त हो जाता है। औद्योगिक न्यायाधिकरण के कर्तव्य श्रम न्यायालय के कर्तव्यों के समान हैं, अर्थात् किसी भी औद्योगिक विवाद के संदर्भ में; न्यायाधिकरण अपनी कार्यवाही शीघ्रता से करेगा और अपना निर्णय उपयुक्त सरकार को प्रस्तुत करेगा।

राष्ट्रीय न्यायाधिकरण (धारा 7-B)

केंद्र सरकार, आधिकारिक राजपत्र में अधिसूचना द्वारा, औद्योगिक विवादों के न्यायनिर्णयन के लिए एक या अधिक राष्ट्रीय औद्योगिक न्यायाधिकरणों का गठन कर सकती है। राष्ट्रीय औद्योगिक न्यायाधिकरण केवल राष्ट्रीय महत्व के प्रश्नों के मामले में शामिल होते हैं या यदि वे इस तरह के होते हैं कि एक से अधिक राज्यों में स्थित औद्योगिक प्रतिष्ठानों की ऐसे औद्योगिक विवादों में रुचि या प्रभावित होने की संभावना है। इसमें केवल एक व्यक्ति होता है जिसे केंद्र सरकार द्वारा नियुक्त किया जाता है।

व्यक्ति पीठासीन अधिकारी के रूप में नियुक्ति के लिए तब तक योग्य नहीं होगा जब तक कि वह उच्च न्यायालय का न्यायाधीश न हो या रहा हो। इनके अलावा, केंद्र सरकार, यदि वह ठीक समझे, राष्ट्रीय न्यायाधिकरण को उसके समक्ष कार्यवाही में सलाह देने के लिए दो व्यक्तियों को मूल्यांकनकर्ताओं के रूप में नियुक्त कर सकती है।

विवादों का संदर्भ

किसी भी औद्योगिक विवाद को उपयुक्त सरकार द्वारा धारा 10 के तहत न्यायनिर्णयन के लिए सुलह बोर्ड, श्रम न्यायालय, जांच न्यायालय या औद्योगिक न्यायाधिकरण या राष्ट्रीय न्यायाधिकरण को भेजा जाना चाहिए।

A . विभिन्न प्राधिकारियों को विवादों का संदर्भ:

विवादों के निपटारे को बढ़ावा देने के लिए मामला सुलह बोर्ड को भेजा जाता है। सुलह बोर्ड निपटान को बढ़ावा देने के लिए है न कि न्यायनिर्णयन के लिए।



Selected EPFO
Officers Team



अब है आपकी बारी

Clear your APFC Exam
Enroll for New Batch now

2499/-

लेकिन अगर मामले के संदर्भ का उद्देश्य सुलह या न्यायनिर्णयन के बजाय जांच-पड़ताल करना है, तो इसे कोर्ट ऑफ इंकायरी के पास भेजा जाना चाहिए। दोबारा, यदि मामला दूसरी अनुसूची या तीसरी अनुसूची से संबंधित है, तो इसे श्रम न्यायालय में भेजा जाता है।

दूसरी ओर, औद्योगिक विवादों का कोई भी मामला जो दूसरी अनुसूची या तीसरी अनुसूची से संबंधित हो सकता है, औद्योगिक न्यायाधिकरण को संदर्भित कर सकता है।

जहां विवाद किसी जनोपयोगी सेवा से संबंधित हो और उसकी सूचना दी जाती हो, उपयुक्त सरकार या केंद्र सरकार के लिए मामले को न्यायनिर्णयन के लिए संदर्भित करना अनिवार्य हो जाता है। लेकिन उपयुक्त सरकार की संदर्भ देने की शक्ति विवेकाधीन है और यह न्यायिक समीक्षा के लिए खुला है।

B. राष्ट्रीय न्यायाधिकरण को विवादों का संदर्भ जिसमें महत्व के प्रश्न शामिल हैं, आदि:

जब औद्योगिक विवाद राष्ट्रीय महत्व के होते हैं या उनके एक से अधिक राज्यों में स्थित औद्योगिक प्रतिष्ठानों को प्रभावित करने की संभावना होती है, तो उन्हें न्याय के लिए उपयुक्त सरकार द्वारा राष्ट्रीय न्यायाधिकरण के पास भेजा जाता है। फिर से यदि राष्ट्रीय न्यायाधिकरण को संदर्भित कोई मामला श्रम न्यायालय या न्यायाधिकरण के समक्ष कार्यवाही में लंबित है, तो श्रम न्यायालय या न्यायाधिकरण के समक्ष कार्यवाही अमान्य हो जाती है। दूसरी ओर, राष्ट्रीय न्यायाधिकरण के समक्ष निर्णय के अधीन किसी भी मामले को श्रम न्यायालय या न्यायाधिकरण को संदर्भित करना वैध नहीं है।

C. समानता के आवेदन पर संदर्भ:

यदि कोई व्यक्ति व्यक्तिगत रूप से या संयुक्त रूप से किसी मामले को निर्धारित तरीके से सुलह बोर्ड, श्रम न्यायालय, और कोर्ट ऑफ इंकायरी, औद्योगिक न्यायाधिकरण या राष्ट्रीय न्यायाधिकरण को न्याय के लिए लागू करता है और उपयुक्त सरकार उसी पर संतुष्ट होने पर ऐसी समय सीमा निर्दिष्ट करती है जैसे कि ये पुरस्कार जमा करना उचित है।

D. पुरस्कार जमा करने की समय सीमा:

अधिनियम की धारा 10 (2A) उपयुक्त सरकार द्वारा निर्णय प्रस्तुत करने की समय अवधि निर्दिष्ट करती है, जब निर्णय के लिए श्रम न्यायालय, औद्योगिक न्यायाधिकरण या राष्ट्रीय न्यायाधिकरण को कोई संदर्भ दिया जाता है।

मध्यस्थता के लिए विवादों का स्वैच्छिक संदर्भ:

औद्योगिक विवादों का निपटारा धारा 10-A के तहत स्वैच्छिक संदर्भ के माध्यम से किया जा सकता है।

- जब एक औद्योगिक विवाद को सुलह बोर्ड, श्रम न्यायालय, और कोर्ट ऑफ इंकायरी, औद्योगिक न्यायाधिकरण या राष्ट्रीय न्यायाधिकरण के पास न्यायनिर्णयन के लिए नहीं भेजा जाता है, तो नियोक्ता और कामगार एक लिखित समझौते के माध्यम से मध्यस्थ के नाम निर्दिष्ट करते हुए मामले को मध्यस्थता के लिए अग्रेषित करते हैं।
- मध्यस्थता समझौता निर्धारित प्रपत्र में किया जाना चाहिए और पार्टियों द्वारा हस्ताक्षरित होना चाहिए।
- मध्यस्थता समझौते की प्राप्ति से एक महीने के भीतर, जिसे उपयुक्त सरकार और सुलह अधिकारी को अग्रेषित किया जाना चाहिए, उसकी एक प्रति आधिकारिक राजपत्र में प्रकाशित की जानी चाहिए।

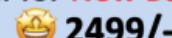


Selected EPFO
Officers Team



अब है आपकी बारी

Clear your APFC Exam
Enroll for New Batch now



- iv) मध्यस्थ या मध्यस्थों को विवादों की जांच करनी होगी और उचित सरकार को पुरस्कार जमा करना होगा।
- v) पंचाट पर मध्यस्थ या मध्यस्थों के हस्ताक्षर होने चाहिए।
- vi) विवादों के संबंध में हड़ताल या तालाबंदी को उचित सरकार के आदेश द्वारा प्रतिबंधित किया जाना चाहिए।

प्राधिकारियों की प्रक्रिया और शक्तियां

धारा 11 में प्रावधान है कि प्रत्येक सुलह अधिकारी या बोर्ड या न्यायालय का सदस्य या श्रम न्यायालय, औद्योगिक न्यायाधिकरण या राष्ट्रीय न्यायाधिकरण का पीठासीन अधिकारी नोटिस देने के बाद किसी भी प्रतिष्ठान के कब्जे वाले परिसर में प्रवेश कर सकता है जिससे विवाद संबंधित है और मध्यस्थ के रूप में ऐसी प्रक्रिया का पालन कर सकता है। या अन्य संबंधित प्राधिकारी ठीक समझे। उनके पास वही शक्ति है जो सिविल प्रक्रिया संहिता, 1908 के तहत दीवानी न्यायालय में निहित है, जैसे मामलों में मुकदमा चलाने के दौरान:

- a. किसी व्यक्ति की उपस्थिति थोपना और शपथ पर उसकी परीक्षा करना,
- b. दस्तावेजों और भौतिक वस्तुओं के उत्पादन को मजबूर करना,
- c. गवाहों की परीक्षा के लिए कमीशन जारी करना,
- d. अन्य ऐसे अन्य मामलों के संबंध में जो विहित किए जाएं।

उस मामले पर विशेष ज्ञान रखने वाले सलाह के लिए सुलह बोर्ड, श्रम न्यायालय, और जांच न्यायालय, औद्योगिक न्यायाधिकरण या राष्ट्रीय न्यायाधिकरण द्वारा एक मूल्यांकनकर्ता या मूल्यांकनकर्ता नियुक्त किया जा सकता है। सुलह अधिकारी ऐसे व्यक्ति की जांच के उद्देश्य से किसी भी व्यक्ति की उपस्थिति को लागू कर सकता है या दस्तावेजों की मांग और निरीक्षण कर सकता है। सुलह बोर्ड, लेबर कोर्ट और कोर्ट ऑफ इंकायरी, इंडस्ट्रियल न्यायाधिकरण या नेशनल न्यायाधिकरण के पास यह निर्धारित करने की पूरी शक्ति है कि किस हद तक, किसके द्वारा और किन शर्तों के अधीन लागत का भुगतान किया जाना है।

इस प्रकार, यह देखा जाता है कि धारा 11 (1) ने औद्योगिक विवादों के निपटारे में सुलह बोर्ड, श्रम न्यायालय, और जांच न्यायालय, औद्योगिक न्यायाधिकरण या राष्ट्रीय न्यायाधिकरण को व्यापक शक्ति दी है।

पुरस्कार और निपटान

अधिनिर्णय का अर्थ किसी श्रम न्यायालय, न्यायाधिकरण या राष्ट्रीय न्यायाधिकरण द्वारा किसी औद्योगिक विवाद या उससे संबंधित किसी भी प्रश्न का एक अंतिम निर्धारण है और इसमें धारा 10A धारा 2 (B) के तहत किया गया एक मध्यस्थता पुरस्कार शामिल है।

सुलह बोर्ड या जांच न्यायालय की रिपोर्ट लिखित में होगी और सभी सदस्यों द्वारा हस्ताक्षरित होगी और श्रम न्यायालय और औद्योगिक न्यायाधिकरण का निर्णय लिखित में होगा और पीठासीन अधिकारी द्वारा हस्ताक्षरित किया जाएगा। धारा 21 में कुछ मामलों को गोपनीय रखने की आवश्यकता होती है और यह अनुभाग द्वारा आगे प्रदान किया जाता है कि कुछ मामलों का खुलासा व्यापार संघ या फर्म या कंपनी के सचिव की लिखित सहमति के बिना नहीं किया जाता है, जैसा कि मामला हो सकता है किसी भी जानकारी के द्वारा प्राप्त की गई जानकारी सुलह बोर्ड, लेबर कोर्ट और कोर्ट ऑफ इंकायरी, इंडस्ट्रियल न्यायाधिकरण या नेशनल ट्रिब्यूनल। एक परस्कार आमतौर पर डस्केट प्रकाशन की तारीख से 30 दिनों की समाप्ति पर लाग होता है। सिवाय डस्केट



Selected EPFO
Officers Team



अब है आपकी बारी

Clear your APFC Exam
Enroll for New Batch now

2499/-

कि जब उपयुक्त सरकार यह घोषणा करती है कि श्रम न्यायालय और औद्योगिक न्यायाधिकरण द्वारा दिया गया पुरस्कार उसके प्रकाशन की तारीख से 30 दिनों की समाप्ति पर लागू नहीं होगा। .

फिर, यह इसके प्रकाशन की तारीख से 30 दिनों की समाप्ति पर लागू नहीं हो सकता है, अगर केंद्र सरकार को राष्ट्रीय न्यायाधिकरण द्वारा दिए गए पुरस्कार के बारे में राय मिलती है। ऐसे मामले में, उपयुक्त सरकार या केंद्र सरकार धारा 17 के तहत पुरस्कार के प्रकाशन की तारीख से 90 दिनों के भीतर पुरस्कार को अस्वीकार या संशोधित करने का आदेश दे सकती है। लेकिन, यदि ऐसा प्रतीत होता है कि औद्योगिक न्यायाधिकरण द्वारा दिया गया निर्णय निष्पक्ष और न्यायसंगत है, तो यह निर्देश जारी करने के लिए अधिकृत है कि पुरस्कार पूर्वव्यापी रूप से प्रभावी होता है।

वे व्यक्ति जिन पर समझौता और अधिनिर्णय बाध्यकारी हैं (धारा 18):

1. सुलह की कार्यवाही के दौरान नियोक्ताओं और श्रमिकों के बीच हुए समझौते के तहत सभी पक्षों के लिए समझौता और पुरस्कार बाध्यकारी हैं।
2. एक मध्यस्थता पुरस्कार समझौते के संबंधित पक्षों के लिए बाध्यकारी है जिन्होंने विवादों को मध्यस्थता के लिए संदर्भित किया है।
3. श्रम न्यायालय, और औद्योगिक न्यायाधिकरण या राष्ट्रीय न्यायाधिकरण का मध्यस्थता पुरस्कार या निपटान पुरस्कार या पुरस्कार बाध्यकारी है-

 - a. विवादों के सभी पक्ष,
 - b. अन्य सभी पक्षों पर जिन्हें विवादों के पक्षकार के रूप में कार्यवाही में उपस्थित होने के लिए बुलाया जाता है, जब तक कि बोर्ड, मध्यस्थ, श्रम न्यायालय, औद्योगिक न्यायाधिकरण या राष्ट्रीय न्यायाधिकरण, जैसा भी मामला हो, औद्योगिक विवादों के निपटारे में यह राय दर्ज नहीं करता कि वे थे इसलिए बिना उचित कारण के तलब किया गया।
 - c. जहां क्लॉज (a) और क्लॉज (b) के लिए संदर्भित पार्टी एक नियोक्ता है, उसके वारिस, उत्तराधिकारी को उस प्रतिष्ठान के संबंध में सौंपा गया है जिससे विवाद संबंधित है।
 - d. लेकिन यदि खंड (a) या खंड (b) में निर्दिष्ट पक्ष कामगारों के हैं, तो वे सभी व्यक्ति जो प्रतिष्ठान या प्रतिष्ठान के हिस्से में कार्यरत थे, जैसा भी मामला हो, जिससे विवाद की तारीख से संबंधित है। विवाद और सभी व्यक्ति जो बाद में उस प्रतिष्ठान या भाग में नियोजित हो जाते हैं।

सुलह अधिकारी के समक्ष सुलह की कार्यवाही के दौरान किया गया समझौता उस तारीख को लागू होगा जिस पर विवाद के लिए पार्टीयों द्वारा सहमति व्यक्त की जाती है और जिस तारीख को विवाद के पक्षकारों द्वारा समझौते के ज्ञापन पर हस्ताक्षर किए जाते हैं। जब कोई तारीख तय नहीं होती है। लेकिन, यदि कोई व्यक्ति किसी समझौते या अधिनिर्णय की किसी भी शर्त का उल्लंघन करता है जो उसके लिए बाध्यकारी है तो उसे एक अवधि के लिए कारावास जो 6 महीने तक बढ़ाया जा सकता है या जुर्माना या दोनों से दंडित किया जा सकता है।



Selected EPFO
Officers Team



अब है आपकी बारी

Clear your APFC Exam
Enroll for New Batch now

2499/-

निष्कर्ष

इस इकाई में, हमने निम्नलिखित मुद्दों पर चर्चा की है:

औद्योगिक विवाद अधिनियम, 1947 सुलह अधिकारी या बोर्ड या न्यायालय के सदस्य या श्रम न्यायालय, औद्योगिक न्यायाधिकरण या राष्ट्रीय न्यायाधिकरण के पीठासीन अधिकारी के माध्यम से विवादों की जांच और निपटान का प्रावधान करता है।

किसी भी औद्योगिक विवाद को उपयुक्त सरकार द्वारा धारा 10 के तहत न्यायनिर्णयन के लिए, सुलह बोर्ड, श्रम न्यायालय, और जांच न्यायालय, औद्योगिक ट्रिब्यूनल या राष्ट्रीय न्यायाधिकरण को भेजा जा सकता है।

औद्योगिक विवादों का निपटारा धारा 10-A के तहत स्वैच्छिक संदर्भ के माध्यम से किया जा सकता है।

सुलह अधिकारी या बोर्ड या न्यायालय के सदस्य या श्रम न्यायालय, औद्योगिक न्यायाधिकरण या राष्ट्रीय न्यायाधिकरण के पीठासीन अधिकारी के पास वही शक्ति है जो सिविल प्रक्रिया संहिता, 1908 के तहत सिविल कोर्ट में निहित है।

Latest Update in Separate File (The Industrial Relations Code)



Selected EPFO
Officers Team



87+ Selection in
Last EPFO Exam

अब है आपकी बारी

Clear your APFC Exam
Enroll for New Batch now

2499/-

MCQ'S

1. निम्नलिखित में से किस विधान के अंतर्गत 'संरक्षित कर्मकार' नामक प्रावधान है?

- (a) ट्रेड यूनियन अधिनियम, 1926
- (b) औद्योगिक रोजगार (स्थायी आदेश) अधिनियम, 1946
- (c) कारखाना अधिनियम, 1948
- (d) औद्योगिक विवाद अधिनियम, 1947

उत्तर: D

**THE
OfficerS adda**

2. निम्नलिखित में से कौन औद्योगिक विवाद अधिनियम, 1947 के तहत औद्योगिक विवादों के निपटारे के लिए एक मशीनरी नहीं है?

- (a) सुलह अधिकारी
- (b) सुलह बोर्ड
- (c) सामूहिक सौदेबाजी
- (d) श्रम न्यायालय

उत्तर: C

3. औद्योगिक विवाद अधिनियम, 1947 की किस अनुसूची के तहत सार्वजनिक उपयोगिता सेवाओं को सूचीबद्ध किया गया है?

- (a) पहली अनुसूची
- (b) दूसरी अनुसूची
- (c) तीसरी अनुसूची
- (d) चौथी अनुसूची

उत्तर: A

4. औद्योगिक विवाद अधिनियम, 1947 में दी गई उद्योग की परिभाषा के बारे में निम्नलिखित में से कौन सा कथन सही नहीं है?

- (a) इसका मतलब किसी भी व्यवसाय, व्यापार, उपक्रम, निर्माण या नियोक्ताओं की बुलाहट है।
- (b) इसमें किसी भी कॉलिंग, सेवा, रोजगार, हस्तशिल्प या औद्योगिक व्यवसाय या कामगारों का व्यवसाय शामिल है।
- (c) इस परिभाषा को 1982 में 1978 के एक प्रमर्ख मामले में संशोधित किया गया है।



Selected EPFO
Officers Team



87+ Selection in
Last EPFO Exam

अब है आपकी बारी

Clear your APFC Exam
Enroll for New Batch now

2499/-

(d) संशोधित परिभाषा को उचित अधिसूचना के बाद लागू किया गया है।

उत्तर: D

5. 'पहले आओ आखिरी बार जाओ और आखिरी आओ पहले जाओ' का सिद्धांत है

- (a) ले-ऑफ
- (b) क्लोजर
- (c) छंटनी
- (d) बर्खास्तगी

उत्तर: C



6. निम्नलिखित में से कौन औद्योगिक विवादों के निपटारे के लिए मशीनरी है?

- (a) भारतीय श्रम सम्मेलन
- (b) संयुक्त प्रबंधन परिषद
- (c) औद्योगिक न्यायाधिकरण
- (d) स्थायी श्रम समितियां

उत्तर: C

7. औद्योगिक विवाद अधिनियम, 1947 के तहत 'पुरस्कार' है

- (a) श्रम न्यायालय का अंतरिम निर्धारण नहीं
- (b) धारा 10A के तहत मध्यस्थता पुरस्कार नहीं
- (c) श्रम न्यायालय का अंतिम निर्धारण नहीं
- (d) धारा 10A के तहत मध्यस्थता पुरस्कार का अंतिम निर्धारण नहीं
- (A) सभी कथन सत्य हैं।
- (B) (A) और (D) सच हैं।
- (C) (B) सच है।
- (D) सभी कथन गलत हैं।

उत्तर: D



Selected EPFO
Officers Team



अब है आपकी बारी

Clear your APFC Exam
Enroll for New Batch now

2499/-

8. शिकायत निवारण तंत्र में दिया गया है

- (a) औद्योगिक विवाद अधिनियम
- (b) कारखानों अधिनियम
- (c) दोनों (A) और (B)
- (d) उपरोक्त में से कोई नहीं

उत्तर: A



9. व्यक्तिगत कामगार के विवाद को औद्योगिक विवाद माना जाता है यदि विवाद या मतभेद निम्नलिखित से जुड़ा या उत्पन्न होता है, जहां कोई अन्य कामगार या कामगार का कोई संघ विवाद का पक्षकार नहीं है।

- (a) एक व्यक्तिगत कार्यकर्ता की शिकायत।
- (b) एक व्यक्तिगत कार्यकर्ता का निर्वहन।
- (c) एक व्यक्तिगत कामगार की बर्खास्तगी।
- (d) एक व्यक्तिगत काम करने वाले की सेवाओं का निर्वहन, बर्खास्तगी, छंटनी या अन्यथा समाप्ति।

उत्तर: D

10. ट्रेड यूनियनों और नियोक्ताओं की ओर से अनुचित श्रम प्रथाओं की सूची में शामिल किया गया था

- (a) कारखाने अधिनियम
- (b) औद्योगिक विवाद अधिनियम
- (c) ट्रेड यूनियन अधिनियम
- (d) उपरोक्त में से कोई नहीं

उत्तर: B

11. आई. डी. अधिनियम, 1947 के तहत निम्नलिखित अनुसूचियों का मिलान करें:

- (a) मैं अनुसूची (i) सेवा की शर्तें जिसके परिवर्तन के लिए नोटिस दिया जाना है
- (b) द्वितीय और तृतीय अनुसूचियां (ii) श्रम न्यायालय और औद्योगिक न्यायाधिकरण
- (c) IV अनुसूची (iii) उद्योग जिन्हें सार्वजनिक उपयोगिता सेवाओं के रूप में घोषित किया जा सकता है



Selected EPFO
Officers Team



अब है आपकी बारी

Clear your APFC Exam
Enroll for New Batch now

2499/-

(d) वी अनुसूची (iv) अनुचित श्रम प्रथाएं

उत्तर: C

12. निम्नलिखित में से कौन कानून के अनुसार एक अवैध औद्योगिक कार्रवाई है?

- (a) म्यूचुअल बीमा
- (b) सामूहिक सौदेबाजी
- (c) काम समाप्त करो
- (d) घेराव



उत्तर: D

13. औद्योगिक विवाद अधिनियम के तहत, निम्नलिखित में से किसे औद्योगिक विवाद नहीं माना जा सकता है?

- (a) जब नियोक्ता अपने मौखिक वादों को निभाने में विफल रहता है
- (b) जब बंद करना एक ढोंग है
- (c) जब एक सहकारी समिति में कर्मचारियों की सेवा की शर्तों में परिवर्तन की मांग की जाती है
- (d) जब तालाबंदी बंद होने के भेष में हो

उत्तर: C

14. औद्योगिक के तहत दी गई शिकायत निवारण तंत्र के बारे में निम्नलिखित में से कौन सा कथन सत्य नहीं है?

- (a) 20 या अधिक श्रमिकों को रोजगार देने वाले प्रत्येक औद्योगिक प्रतिष्ठान में एक या अधिक शिकायत निवारण समिति होगी।
- (b) शिकायत निवारण समिति औद्योगिक प्रतिष्ठान में उत्पन्न होने वाले किसी भी विवाद को हल कर सकती है।
- (c) यह एक द्विदलीय समिति है जिसमें समान संख्या में सदस्य नियोक्ता और कामगारों का प्रतिनिधित्व करते हैं।
- (d) कार्यवाही को पूरा करने के लिए लिखित आवेदन की तारीख से 45 दिनों की समय सीमा है।

उत्तर: B



Selected EPFO
Officers Team



अब है आपकी बारी

Clear your APFC Exam
Enroll for New Batch now

2499/-

15. भारत में चल रहे वैश्वीकरण के लिए किस श्रम कानून के तहत भारी बदलाव की आवश्यकता है?

- (a) कारखाने अधिनियम
- (b) कर्मचारी राज्य बीमा अधिनियम
- (c) औद्योगिक विवाद अधिनियम
- (d) कर्मचारी भविष्य निधि अधिनियम

उत्तर: C



**THE
OfficerS adda**

**E
All Exam tricks**



Selected EPFO
Officers Team



87+ Selection in
Last EPFO Exam

अब है आपकी बारी

Clear your APFC Exam
Enroll for New Batch now

₹ 2499/-



Theofficersadda



allexamtricks



GET IT ON

Google Play

All exam tricks



Allexamstricks



EPFO

APFC



UPSC

Assistant commissioner

LABOUR LAW

Factories act 1948
(LATEST UPDATES + MCQ'S)

2499/-

REGISTER NOW!

UPSC EPFO APFC (GROUP- A) Commissioner

- Only 1 MCQ Based exam
- Normal graduation
- 120 Que. 2hr
- 5400/- GP Direct officer

Why
APFC



- Accurate guidance and material by Selected EPFO officers
- EPFO dedicated single platform in online with best results in last EPFO EO/AO Exam

Why we
Best



- 1st step – complete our syllabus
- 2nd step – revision
- 3rd step- practice practice Selected material

Our
Strategy



180+
Practice and
Revision videos
extra



120+
Special notes
additional



21000+ MCQ
200+ sectional
35 Full mock test

कारखाना अधिनियम, 1948, (नवीनतम अपडेट + MCQS)

उत्त्रीसर्वी सदी के उत्तरार्ध में भारत में बड़े पैमाने पर कारखाने/उद्योग का उदय हुआ है। बॉम्बे कॉटन डिपार्टमेंट के इंस्पेक्टर-इन-चीफ मेजर मूर ने 1872-73 में अपनी रिपोर्ट में सबसे पहले कारखानों में काम करने की स्थिति को विनियमित करने के लिए कानून के प्रावधान पर सवाल उठाया था; पहला कारखाना अधिनियम 1881 में अधिनियमित किया गया था।

तब से इस अधिनियम में कई मौकों पर संशोधन किया गया है। कारखानों के संबंध में पिछले सभी कानूनों की जगह कारखाना अधिनियम 1934 पारित किया गया था। यह अधिनियम रॉयल कमीशन ऑन लेबर की सिफारिशों के आलोक में तैयार किया गया था। इस अधिनियम में समय-समय पर उपयुक्त संशोधन भी किए गए हैं।

कारखाना अधिनियम, 1934 के कार्य करने के अनुभव ने कई दोषों और कमजोरियों को प्रकट किया, जिसने अधिनियम के प्रभावी प्रशासन को बाधित किया है, और बड़ी संख्या में छोटे औद्योगिक प्रतिष्ठानों तक इसके सुरक्षात्मक प्रावधानों का विस्तार करने के लिए अधिनियम के थोक संशोधन की आवश्यकता महसूस की गई।

इसलिए, कारखानों में श्रम से संबंधित कानून को मजबूत और संशोधित करने वाला कारखाना अधिनियम, 1948, 28 अगस्त, को संविधान सभा द्वारा पारित किया गया था। इस अधिनियम को 23 सितंबर 1948 को भारत के गवर्नर जनरल की स्वीकृति प्राप्त हुई और यह 1 अप्रैल 1949 को लागू हुआ।

कारखाना अधिनियम, 1948 का उद्देश्य-

भारतीय कारखाना अधिनियम, 1948 का मुख्य उद्देश्य कारखानों में काम करने की स्थिति को विनियमित करना, स्वास्थ्य, सुरक्षा कल्याण और वार्षिक अवकाश को विनियमित करना और युवा व्यक्तियों के संबंध में विशेष प्रावधान बनाना है,

1. कार्य के घंटे:

वयस्कों के काम के घंटों के प्रावधान के अनुसार, किसी भी वयस्क कामगार को किसी कारखाने में एक सप्ताह में 48 घंटे से अधिक काम करने की आवश्यकता नहीं होगी या उसे काम करने की अनुमति नहीं दी जाएगी। साप्ताहिक अवकाश होना चाहिए।

2. स्वास्थ्य:

श्रमिकों के स्वास्थ्य की रक्षा के लिए अधिनियम में यह प्रावधान है कि प्रत्येक कारखाने को साफ रखा जाएगा और इस संबंध में सभी आवश्यक सावधानी बरती जाएगी। कारखानों में उचित जल निकासी व्यवस्था, पर्याप्त प्रकाश व्यवस्था, हवादार, तापमान आदि होना चाहिए।

पीने के पानी की पर्याप्त व्यवस्था की जाए। सुविधाजनक स्थानों पर पर्याप्त शौचालय और मूत्रालय उपलब्ध कराए जाने चाहिए। ये श्रमिकों के लिए आसानी से सुलभ होने चाहिए और इन्हें साफ रखा जाना चाहिए।



Selected EPFO
Officers Team



अब है आपकी बारी

Clear your APFC Exam
Enroll for New Batch now

2499/-

3. सुरक्षा:

श्रमिकों को सुरक्षा प्रदान करने के लिए अधिनियम में प्रावधान है कि मशीनरी की बाड़ लगाई जानी चाहिए, कोई भी युवा किसी भी खतरनाक मशीन पर काम नहीं करेगा, सीमित स्थानों में, पर्याप्त आकार के मैनहोल का प्रावधान होना चाहिए ताकि आपात स्थिति में श्रमिक बच सकते हैं।

4. कल्याण:

श्रमिकों के कल्याण के लिए अधिनियम में प्रावधान है कि प्रत्येक कारखाने में श्रमिकों के उपयोग के लिए धुलाई के लिए पर्याप्त और उपयुक्त सुविधाएं प्रदान की जानी चाहिए और उनका रखरखाव किया जाना चाहिए।

कपड़े रखने और सुखाने की सुविधा, बैठने की सुविधा, प्राथमिक चिकित्सा उपकरण, आश्रय, विश्राम कक्ष और दोपहर के भोजन के कमरे, क्रेच, होने चाहिए।

5. दंड:-

कारखाना अधिनियम, 1948 के प्रावधानों, या अधिनियम के तहत बनाए गए किसी भी नियम, या अधिनियम के तहत लिखित में दिए गए किसी भी आदेश का उल्लंघन किया जाता है, इसे एक अपराध माना जाता है। निम्नलिखित दंड लगाया जा सकता है: -

- (a) एक अवधि के लिए कारावास जिसे एक वर्ष तक बढ़ाया जा सकता है
- (b) जुर्माना जो एक लाख रुपये तक हो सकता है
- (c) जुर्माना और कारावास दोनों।

यदि कोई कर्मचारी श्रमिकों के कल्याण, सुरक्षा और स्वास्थ्य से संबंधित या अपने कर्तव्यों के निर्वहन के संबंध में किसी उपकरण का दुरुपयोग करता है, तो उस पर 500/- रुपये का जुर्माना लगाया जा सकता है।

कारखाना अधिनियम, 1948 की प्रयोज्यता

अधिनियम किसी भी कारखाने पर लागू होता है जहां दस या अधिक श्रमिक काम कर रहे हैं, या पूर्ववर्ती बारह महीनों के किसी भी दिन काम कर रहे थे, और जिसके किसी भी हिस्से में बिजली की सहायता से निर्माण प्रक्रिया की जा रही है, या आमतौर पर ऐसा होता है किया जाता है, या जहां बीस या अधिक श्रमिक काम कर रहे हैं, या पूर्ववर्ती बारह महीनों के किसी भी दिन काम कर रहे थे, और जिसके किसी भी हिस्से में बिजली की सहायता के बिना एक निर्माण प्रक्रिया की जा रही है, या आमतौर पर ऐसा किया जाता है; लेकिन इसमें एक खदान, या संघ के सशस्त्र बलों से संबंधित एक मोबाइल इकाई, एक रेलवे रनिंग शेड या एक होटल, रेस्टरां या खाने की जगह शामिल नहीं है।

कारखानों का महत्व अधिनियम, 1948

कारखाना अधिनियम, 1948 एक लाभकारी कानून है। अधिनियम का उद्देश्य और उद्देश्य अनिवार्य रूप से श्रमिकों के हितों की रक्षा करना, उनका शोषण रोकना और उनके कार्यस्थल पर उनकी सुरक्षा, स्वच्छता और कल्याण का ध्यान रखना है। यह एक कारखाने के कब्जे वाले और कारखाने के प्रबंधक पर विभिन्न दायित्वों, कर्तव्यों और जिम्मेदारियों को डालता है। अधिनियम में संशोधन और अदालती फैसलों ने प्रकृति को और बढ़ा



Selected EPFO
Officers Team



अब है आपकी बारी

Clear your APFC Exam
Enroll for New Batch now

2499/-

दिया है और कब्जेदार की अवधारणा का दायरा, विशेष रूप से कारखानों में खतरनाक प्रक्रियाओं की तुलना में।

परिभाषाएं

1. एक अधिभोगी कौन है?

धारा 2(N) के अनुसार कारखाने के "अधिभोगी" का अर्थ उस व्यक्ति से है, जिसका कारखाने के मामलों पर अंतिम नियंत्रण है,

उसे उपलब्ध कराया-

- (i) किसी फर्म या व्यक्तियों के अन्य संघ के मामले में, व्यक्तिगत भागीदारों या सदस्यों में से किसी एक को अधिभोगी माना जाएगा;
- (ii) कंपनी के मामले में, निदेशकों में से किसी एक को अधिभोगी माना जाएगा;
- (iii) केंद्र सरकार या किसी राज्य सरकार, या किसी स्थानीय प्राधिकरण के स्वामित्व या नियंत्रण वाले कारखाने के मामले में, केंद्र सरकार, राज्य सरकार या स्थानीय प्राधिकरण द्वारा कारखाने के मामलों का प्रबंधन करने के लिए नियुक्त व्यक्ति या व्यक्ति, जैसा भी मामला हो, कब्जाधारी माना जाएगा:

परन्तु यह और कि ऐसे पोत की दशा में जिसकी मरम्मत की जा रही है, या जिस पर अनुरक्षण कार्य किया जा रहा है, एक सूखी गोदी में जो किराए पर उपलब्ध है,

(1) गोदी के मालिक को किसी भी मामले के लिए अधिभोगी समझा जाएगा जिसके लिए या उसके तहत प्रदान किया गया है-

- (A) सेक्षन 6, सेक्षन 7, सेक्षन 7 A, सेक्षन 7 B, सेक्षन 11 या सेक्षन 12;
- (B) धारा 17, जहां तक यह गोदी में या उसके आसपास पर्याप्त और उपयुक्त प्रकाश व्यवस्था प्रदान करने और बनाए रखने से संबंधित है;
- (C) धारा 18, धारा 19, धारा 42, धारा 46, धारा 47 या धारा 49, ऐसी मरम्मत या रखरखाव पर नियोजित श्रमिकों के संबंध में;

(2) जहाज का मालिक या उसका एजेंट या मास्टर या जहाज का अन्य प्रभारी अधिकारी या कोई भी व्यक्ति जो मरम्मत या रखरखाव कार्य करने के लिए ऐसे मालिक, एजेंट या मास्टर या अन्य प्रभारी अधिकारी के साथ अनुबंध करता है। धारा 13, धारा 14, धारा 16 या धारा 17 (जैसा कि इस परंतुक में अन्यथा प्रदान किया गया है) या अध्याय 4 (धारा 27 को छोड़कर) या धारा 43 के तहत या उसके तहत प्रदान किए गए किसी भी मामले के प्रयोजनों के लिए अधिभोगी माना जाएगा। धारा 44 या धारा 45, अध्याय VI, अध्याय VII, अध्याय VIII या अध्याय IX या धारा 108, धारा 109 या धारा 110, के संबंध में-

- (A) उसके द्वारा या किसी एजेंसी द्वारा या उसके माध्यम से सीधे नियोजित कर्मचारी; तथा
- (B) ऐसे मालिक, एजेंट, मास्टर या अन्य प्रभारी अधिकारी या व्यक्ति द्वारा इस तरह की मरम्मत या रखरखाव कार्य करने के उद्देश्य से उपयोग में आने वाली मशीनरी, संयंत्र या परिसर।

ION एक्सचेंज इंडिया लिमिटेड V. कारखानों के उप मुख्य निरीक्षक, सलेम (1996)। यह माना गया कि मालिक किसी भी व्यक्ति को कारखाने के मामलों पर अंतिम नियंत्रण रखने के लिए नामित कर सकता है।



Selected EPFO
Officers Team



अब है आपकी बारी

Clear your APFC Exam
Enroll for New Batch now

2499/-

यदि कंपनी के मामलों पर अंतिम नियंत्रण के लिए किसी और को नामित नहीं किया गया है, तो कंपनी के निदेशक या साझेदारी के किसी भी भागीदार को कब्जाधारी माना जाता है।

2. एक कारखाना क्या है?

धारा 2(m) के अनुसार कारखाना का अर्थ उसके परिसर सहित किसी भी परिसर से है-

(i) जहां दस या अधिक श्रमिक काम कर रहे हों, या पिछले बारह महीनों के किसी भी दिन काम कर रहे हों, और जिसके किसी भी हिस्से में बिजली की सहायता से निर्माण प्रक्रिया की जा रही हो, या आमतौर पर ऐसा किया जाता है, या

(ii) जहां बीस या अधिक श्रमिक काम कर रहे हैं, या पिछले बारह महीनों के किसी भी दिन काम कर रहे थे, और जिसके किसी भी हिस्से में बिजली की सहायता के बिना एक निर्माण प्रक्रिया की जा रही है, या आमतौर पर ऐसा किया जाता है, - लेकिन इसमें खान अधिनियम, 1952 (1952 का xxxv) या संघ के सशस्त्र बलों से संबंधित एक मोबाइल इकाई, एक रेलवे रनिंग शेड या एक होटल, रेस्टरां या खाने की जगह के संचालन के अधीन एक खदान शामिल नहीं है;

स्पष्टीकरण I --- इस खंड के प्रयोजनों के लिए श्रमिकों की संख्या की गणना के लिए एक दिन में विभिन्न समूहों और रिले में सभी श्रमिकों को ध्यान में रखा जाएगा;

स्पष्टीकरण II --- इस खंड के प्रयोजनों के लिए, केवल तथ्य यह है कि एक इलेक्ट्रॉनिक डाटा प्रोसेसिंग यूनिट या एक कंप्यूटर यूनिट किसी भी परिसर या उसके हिस्से में स्थापित है, इसे एक कारखाना बनाने के लिए नहीं माना जाएगा यदि कोई निर्माण प्रक्रिया नहीं की जा रही है ऐसे परिसर या उसके भाग में किया गया;

3. एक कार्यकर्ता कौन है?

धारा 2(l) के अनुसार "श्रमिक" का अर्थ है किसी भी एजेंसी (ठेकेदार सहित) के माध्यम से सीधे या किसी भी एजेंसी (ठेकेदार सहित) के माध्यम से मुख्य नियोक्ता के ज्ञान के बिना या बिना किसी पारिश्रमिक के लिए या किसी भी निर्माण प्रक्रिया में या किसी भी हिस्से की सफाई में नियोजित व्यक्ति निर्माण प्रक्रिया के लिए उपयोग की जाने वाली मशीनरी या परिसर का, या किसी अन्य प्रकार के काम में, या विनिर्माण प्रक्रिया से जुड़ा हुआ है, या निर्माण प्रक्रिया का विषय है, लेकिन इसमें संघ के सशस्त्र बलों का कोई भी सदस्य शामिल नहीं है;

4. एक विनिर्माण प्रक्रिया क्या है?

धारा 2(k) के अनुसार "विनिर्माण प्रक्रिया" का अर्थ है-

(i) किसी वस्तु या पदार्थ को उसके उपयोग, बिक्री, परिवहन, सुपुर्दगी या निपटान की दृष्टि से बनाना, बदलना, मरम्मत करना, अलंकृत करना, परिष्करण करना, पैकिंग करना, तेल लगाना, धोना, साफ करना, तोड़ना, तोड़ना या अन्यथा उपचार करना या अपनाना; या

(ii) तेल, पानी, सीवेज, या कोई अन्य पदार्थ पंप करना; या

(iii) बिजली पैदा करना, बदलना या संचारित करना; या



Selected EPFO
Officers Team



अब है आपकी बारी

Clear your APFC Exam
Enroll for New Batch now



(iv) छपाई के लिए रचना प्रकार, पत्र प्रेस द्वारा प्रिंटिंग, लिथोग्राफी, फोटोग्राफ्योर या इसी तरह की अन्य प्रक्रिया या बुक-बाइंडिंग; या

(v) जहाजों या जहाजों का निर्माण, पुनर्निर्माण, मरम्मत, मरम्मत, परिष्करण या तोड़ना; या

(vi) कॉल्ड स्टोरेज में किसी वस्तु का परिरक्षण या भंडारण;

5. खतरनाक प्रक्रिया क्या है?

धारा 2 (cb) के अनुसार "खतरनाक प्रक्रिया" का अर्थ है 'पहली अनुसूची में निर्दिष्ट उद्योग के संबंध में कोई भी प्रक्रिया या गतिविधि, जहां जब तक विशेष ध्यान नहीं दिया जाता है, उसमें प्रयुक्त कच्चे माल या मध्यवर्ती या तैयार उत्पाद, उप-उत्पाद, अपशिष्ट या उसके अपशिष्ट-

(i) इससे जुड़े या उससे जुड़े व्यक्तियों के स्वास्थ्य के लिए भौतिक हानि का कारण, या (ii) सामान्य पर्यावरण के प्रदूषण में परिणाम: - बशर्ते कि राज्य सरकार, आधिकारिक राजपत्र में अधिसूचना द्वारा, पहली अनुसूची में संशोधन कर सकती है उक्त अनुसूची में विनिर्दिष्ट किसी उद्योग के परिवर्धन, लोप या परिवर्तन के रूप में;

अधिभोगी के कर्तव्य

कारखाना अधिनियम, 1948 की निम्नलिखित धाराओं में अधिभोगी के कर्तव्यों का स्पष्ट रूप से उल्लेख किया गया है:

1. अधिभोगी द्वारा नोटिस (धारा 7)

अधिभोगी, मुख्य निरीक्षक को उन सभी प्रतिष्ठानों के संबंध में एक लिखित नोटिस भेजेगा जो पहली बार अधिनियम के दायरे में आते हैं, एक कारखाने से पहले एक निर्माण प्रक्रिया में लगे हुए हैं जो आमतौर पर एक सौ अस्सी से कम के लिए किया जाता है। जब भी कोई नया प्रबंधक नियुक्त किया जाता है, वर्ष में कार्य दिवस काम करना शुरू कर देते हैं। किसी भी अवधि के दौरान जिसके लिए किसी व्यक्ति को किसी कारखाने के प्रबंधक के रूप में नामित नहीं किया गया है या जिसके दौरान नामित व्यक्ति कारखाने का प्रबंधन नहीं करता है, कोई भी व्यक्ति प्रबंधक के रूप में कार्य करता हुआ पाया जाता है, या यदि ऐसा कोई व्यक्ति नहीं मिलता है, तो कब्जाधारी स्वयं माना जाएगा इस अधिनियम के प्रयोजनों के लिए कारखाने के प्रबंधक होंगे।

2. अधिभोगी के सामान्य कर्तव्य (धारा 7A)

कारखाने में काम करने वाले सभी श्रमिकों के स्वास्थ्य, सुरक्षा और कल्याण को सुनिश्चित करने के लिए।

कारखाने में ऐसे संयंत्र और कार्य प्रणाली प्रदान करना और उनका रखरखाव करना जो श्रमिकों के स्वास्थ्य के लिए सुरक्षित और जोखिम रहित हों।

वस्तुओं और पदार्थों के उपयोग, संचालन, भंडारण और परिवहन के संबंध में सुरक्षा और स्वास्थ्य के लिए जोखिम की अनुपस्थिति सुनिश्चित करने के लिए कारखाने में व्यवस्था करना

काम पर सभी श्रमिकों के स्वास्थ्य और सुरक्षा को सुनिश्चित करने के लिए आवश्यक जानकारी, निर्देश, प्रशिक्षण और पर्याक्रमण प्राप्तान करना।



Selected EPFO
Officers Team



अब है आपकी बारी

Clear your APFC Exam
Enroll for New Batch now



कारखाने में सभी कार्यस्थलों को ऐसी स्थिति में बनाए रखना जो सुरक्षित और स्वास्थ्य के लिए जोखिम के बिना हो और ऐसे स्थानों तक पहुंच और बाहर निकलने के ऐसे साधन उपलब्ध कराने और बनाए रखने के लिए, जो सुरक्षित और ऐसे जोखिमों के बिना हैं।

श्रमिकों के लिए कारखाने में ऐसा कार्य वातावरण प्रदान करना, बनाए रखना या निगरानी करना जो सुरक्षित है, स्वास्थ्य के लिए जोखिम के बिना और काम पर उनके कल्याण के लिए सुविधाओं और व्यवस्था के संबंध में पर्याप्त है।

काम पर काम करने वाले कर्मचारियों के स्वास्थ्य और सुरक्षा और उस नीति को लागू करने के लिए संगठन और व्यवस्थाओं के संबंध में उनकी सामान्य नीति का लिखित विवरण तैयार करना।

3. सुरक्षा अधिकारियों की नियुक्ति। (धारा 40 - B)

किसी कारखाने में सुरक्षा अधिकारी की नियुक्ति करना व्यवसायी का कर्तव्य होगा:-

(i) जिसमें एक हजार या अधिक श्रमिक सामान्यतः कार्यरत हों, या

(ii) वहीं, राज्य सरकार की राय में, कोई भी निर्माण प्रक्रिया या संचालन किया जाता है, जिसमें प्रक्रिया या संचालन में कारखाने में कार्यरत व्यक्तियों को शारीरिक चोट, विषाक्तता या बीमारी, या स्वास्थ्य के लिए कोई अन्य खतरा शामिल होता है, यदि राज्य सरकार द्वारा आधिकारिक राजपत्र में अधिसूचना द्वारा आवश्यक।

4. अधिभोगी द्वारा सूचना का अनिवार्य प्रकटीकरण। (धारा 41-B)

अधिभोगी द्वारा सूचना का अनिवार्य प्रकटीकरण -

खतरनाक प्रक्रिया से जुड़े प्रत्येक कारखाने का मालिक मुख्य निरीक्षक और स्थानीय प्राधिकरण को निर्धारित तरीके से खुलासा करेगा।

कब्जाधारी, एक खतरनाक प्रक्रिया वाले कारखाने को पंजीकृत करते समय, उसमें कार्यरत श्रमिकों के स्वास्थ्य और सुरक्षा के संबंध में एक विस्तृत नीति निर्धारित करेगा और ऐसी नीति की सूचना मुख्य निरीक्षक और स्थानीय प्राधिकरण को देगा।

प्रत्येक अधिभोगी मुख्य निरीक्षक के अनुमोदन से अपने कारखाने के लिए स्थल पर आपातकालीन योजना और विस्तृत आपदा नियंत्रण उपाय तैयार करेगा और उसमें कार्यरत श्रमिकों और कारखाने के आसपास रहने वाले आम जनता को अवगत कराएगा। दुर्घटना होने की स्थिति में सुरक्षा उपायों की आवश्यकता होती है।

एक खतरनाक प्रक्रिया में शामिल एक कारखाने का मालिक, मुख्य निरीक्षक के पूर्व अनुमोदन से, कारखाने के परिसर के अंदर खतरनाक पदार्थों के संचालन, उपयोग, परिवहन और भंडारण के लिए उपाय करेगा और कारखाने परिसर के बाहर ऐसे पदार्थों का निपटान करेगा। और उन्हें श्रमिकों और आसपास रहने वाले आम जनता के बीच निर्धारित तरीके से प्रचारित करें।



Selected EPFO
Officers Team



अब है आपकी बारी

Clear your APFC Exam
Enroll for New Batch now



5. खतरनाक प्रक्रिया के संबंध में अधिभोगी की विशिष्ट जिम्मेदारी। (धारा 41-C)

किसी भी खतरनाक प्रक्रिया को शामिल करने वाले कारखाने का प्रत्येक अधिभोगी-

कारखाने में कामगारों के सटीक और अद्यतन स्वास्थ्य रिकॉर्ड या, जैसा भी मामला हो, मेडिकल रिकॉर्ड बनाए रखें

खतरनाक पदार्थों को संभालने में योग्यता और अनुभव रखने वाले व्यक्तियों को नियुक्त करें

हर कार्यकर्ता की मेडिकल जांच की व्यवस्था करें।

6. सुरक्षा प्रबंधन में कार्यकर्ता की भागीदारी। (धारा 41-G)

प्रत्येक कारखाने में, जहां एक खतरनाक प्रक्रिया होती है, या जहां खतरनाक पदार्थों का उपयोग किया जाता है या संभाला जाता है, एक सुरक्षा समिति की स्थापना की जाएगी जिसमें श्रमिकों और प्रबंधन के बीच सहयोग को बढ़ावा देने के लिए श्रमिकों और प्रबंधन के बराबर संख्या में प्रतिनिधि शामिल होंगे। काम पर उचित सुरक्षा और स्वास्थ्य बनाए रखना और समय-समय पर इस संबंध में किए गए उपायों की समीक्षा करना।

7. आसन्न खतरों के बारे में श्रमिकों को चेतावनी देने का अधिकार। (धारा 41-H)

ऐसे अधिभोगी, एजेंट, प्रबंधक या कारखाने या प्रक्रिया के प्रभारी व्यक्ति का यह कर्तव्य होगा कि यदि वह इस तरह के आसन्न खतरे के अस्तित्व के बारे में संतुष्ट है तो तत्काल उपचारात्मक कार्रवाई करें और की गई कार्रवाई की रिपोर्ट निकटतम निरीक्षक को भेजें।

8. बैठने और कैंटीन की सुविधा। (धारा 42 से 49)

सभी श्रमिकों को लंच रूम, कैंटीन, क्रेच, धुलाई की सुविधा, प्राथमिक चिकित्सा उपकरण आदि जैसी कल्याणकारी सुविधाएं प्रदान करना और एक कल्याण अधिकारी नियुक्त करना अधिभोगी का कर्तव्य है।

9. वेतन के साथ वार्षिक अवकाश। (धारा 79)

औद्योगिक विवाद अधिनियम, 1947 (1947 का 14) की धारा 3 के तहत गठित कारखाने की निर्माण समिति या इसके तहत गठित इसी तरह की समिति के साथ समझौते में, कारखाने के मालिक या प्रबंधक, काम की निरंतरता सुनिश्चित करने के उद्देश्य से कोई अन्य अधिनियम या यदि कारखाने में ऐसी कोई कार्य समिति या समान समिति नहीं है, तो निर्धारित तरीके से चुने गए श्रमिकों के प्रतिनिधियों के साथ सहमति से, मुख्य निरीक्षक के पास लिखित रूप में एक योजना दर्ज कर सकते हैं जिसके तहत छुट्टी की अनुमति दी जा सकती है इस धारा के तहत विनियमित किया जा सकता है।

10. सुरक्षा और व्यावसायिक स्वास्थ्य सर्वेक्षण। (धारा 91-A)

कारखाने का कब्जाधारी या प्रबंधक या कोई अन्य व्यक्ति जो इस समय कारखाने का प्रभारी होना चाहता है, सुरक्षा और व्यावसायिक स्वास्थ्य सर्वेक्षण करता है, और ऐसा अधिभोगी या प्रबंधक या अन्य व्यक्ति सुविधाओं सहित प्रत्येक के लिए सभी सुविधाएं वहन करेगा। संयंत्र और मशीनरी की जांच और परीक्षण और सर्वेक्षण के लिए प्रासंगिक नमूने और अन्य डेटा संग्रह के लिए।



Selected EPFO
Officers Team



अब है आपकी बारी

Clear your APFC Exam
Enroll for New Batch now



कारखाना प्रबंधक के कर्तव्य

कारखाना अधिनियम, 1948 की निम्नलिखित धाराओं में कारखाना प्रबंधक के कर्तव्यों का उल्लेख किया गया है:

1. आसन्न खतरे के बारे में श्रमिकों को चेतावनी देने का अधिकार। (धारा 41-एच)

ऐसे अधिभोगी, एजेंट, प्रबंधक या कारखाने या प्रक्रिया के प्रभारी व्यक्ति का यह कर्तव्य होगा कि वह तत्काल उपचारात्मक कार्रवाई करे यदि वह कारखाने में ऐसे आसन्न खतरे के अस्तित्व के बारे में संतुष्ट है जहाँ कार्यकर्ता किसी खतरनाक प्रक्रिया में लगा हुआ है और की गई कार्रवाई की रिपोर्ट तत्काल निकटतम निरीक्षक को भेजें।

2. वयस्कों के लिए काम की अवधि की सूचना। (धारा 61)

कारखाने का प्रबंधक प्रत्येक कारखाने में धारा 108 की उप-धारा (2) के प्रावधानों के अनुसार, वयस्कों के लिए काम की अवधि की सूचना, प्रत्येक दिन के लिए स्पष्ट रूप से दिखाते हुए, जिस अवधि के दौरान वयस्क श्रमिक काम करने के लिए आवश्यक हो, उस अवधि को निर्धारित करें जिसके दौरान समूह के प्रत्येक रिले को काम करने की आवश्यकता हो सकती है, उन्हें उनके काम की प्रकृति के अनुसार समूहों में वर्गीकृत करें, प्रत्येक समूह में श्रमिकों की संख्या का संकेत दें, शिफ्ट की एक योजना तैयार करें जहाँ के तहत वह अवधि जिसके दौरान समूह के किसी रिले को काम करने की आवश्यकता हो सकती है।

3. वयस्क कामगारों का रजिस्टर। (धारा 62)

प्रत्येक कारखाने का प्रबंधक वयस्क कामगारों का एक रजिस्टर रखेगा, जो निरीक्षक को काम के घंटों के दौरान, या जब कारखाने में कोई काम किया जा रहा हो, हर समय उपलब्ध होगा।

4. वेतन के साथ वार्षिक अवकाश। (धारा 79)

औद्योगिक विवाद अधिनियम, 1947 (1947 का 14) की धारा 3 के तहत गठित कारखाने की निर्माण समिति या इसके तहत गठित इसी तरह की समिति के साथ समझौते में, कारखाने के मालिक या प्रबंधक, काम की निरंतरता सुनिश्चित करने के उद्देश्य से कोई अन्य अधिनियम या यदि कारखाने में ऐसी कोई कार्य समिति या समान समिति नहीं है, तो निर्धारित तरीके से चुने गए श्रमिकों के प्रतिनिधियों के साथ सहमति से, मुख्य निरीक्षक के पास लिखित रूप में एक योजना दर्ज कर सकते हैं जिसके तहत छुट्टी की अनुमति दी जा सकती है इस धारा के तहत विनियमित किया जा सकता है।

5. कुछ खतरनाक घटनाओं की सूचना। (धारा 88A)

कुछ खतरनाक घटनाओं की सूचना। -जहाँ किसी कारखाने में ऐसी प्रकृति की कोई खतरनाक घटना होती है जो निर्धारित की जा सकती है, चाहे कोई शारीरिक चोट या विकलांगता हो या न हो, कारखाने के प्रबंधक ऐसे अधिकारियों को नोटिस भेजेंगे, और इस तरह के रूप में और ऐसे समय के भीतर, जैसा कि निर्धारित किया जा सकता है।



Selected EPFO
Officers Team



अब है आपकी बारी

Clear your APFC Exam
Enroll for New Batch now

2499/-

6. कुछ रोग की सूचना। (धारा 89)

जहां किसी कारखाने में कोई कर्मचारी 1 [तीसरी अनुसूची] में निर्दिष्ट किसी बीमारी का अनुबंध करता है, कारखाने का प्रबंधक ऐसे प्राधिकारियों को नोटिस भेजेगा, और ऐसे प्रपत्र में और ऐसे समय के भीतर, जैसा कि निर्धारित किया जा सकता है।

7. सुरक्षा और व्यावसायिक स्वास्थ्य सर्वेक्षण। (धारा 91-A)

कारखाने का कब्जाधारी या प्रबंधक या कोई अन्य व्यक्ति जो इस समय कारखाने का प्रभारी होना चाहता है, सुरक्षा और व्यावसायिक स्वास्थ्य सर्वेक्षण करता है, और ऐसा अधिभोगी या प्रबंधक या अन्य व्यक्ति सुविधाओं सहित प्रत्येक के लिए सभी सुविधाएं वहन करेगा। संयंत्र और मशीनरी की जांच और परीक्षण और सर्वेक्षण के लिए प्रासंगिक नमूने और अन्य डेटा के संग्रह के लिए।

8. कुछ दुर्घटनाओं की सूचना। (धारा 88)

जहां किसी कारखाने में कोई दुर्घटना होती है जो मृत्यु का कारण बनती है, या जिससे कोई शारीरिक चोट लगती है जिसके कारण घायल व्यक्ति को दुर्घटना के तुरंत बाद अड़तालीस घंटे या उससे अधिक की अवधि के लिए काम करने से रोका जाता है, या जो इस तरह की प्रकृति का है इस संबंध में निर्धारित किया जा सकता है, कारखाने के प्रबंधक ऐसे अधिकारियों को नोटिस भेजेंगे, और इस तरह के रूप में और ऐसे समय के भीतर, जैसा कि मुख्य निरीक्षक को निर्धारित किया जा सकता है।

फैक्टरी दुर्घटनाओं के मामले में मामले दर्ज करने की सामान्य प्रक्रिया

जब भी किसी कारखाने में कोई दुर्घटना होती है, तो अधिभोगी या कारखाना प्रबंधक अड़तालीस घंटे या उससे अधिक की अवधि के भीतर मुख्य निरीक्षक को सूचित करेगा (धारा 88) और उक्त दुर्घटना के संबंध में सभी जानकारी युक्त प्रपत्र संख्या 22 श्रम विभाग को भेजेगा, औद्योगिक स्वास्थ्य और सुरक्षा, जो कारखाने के निरीक्षक द्वारा मामले की जांच करेगा, जो दुर्घटना स्थल का निरीक्षण करेगा, पीड़ितों की गवाही लेगा, फिर वह दुर्घटना के कारणों का कारण जानने के लिए व्यवसायी और कारखाना प्रबंधक को कारण बताओ नोटिस जारी करेगा। हो रहा है। यदि कारखाना निरीक्षक कारखाना प्रबंधन द्वारा दिए गए उत्तर से संतुष्ट नहीं है तो वह कब्जाधारी और कारखाना प्रबंधक के खिलाफ न्यायिक मजिस्ट्रेट प्रथम श्रेणी, श्रम न्यायालय (धारा 105) के समक्ष मामला दर्ज करेगा। तब मामले में यदि विवाद के पक्षकार नहीं हैं निर्णय से संतुष्ट होकर वे मामले को क्रमशः उच्च न्यायालय या उच्चतम न्यायालय को संदर्भित करेंगे।

कारखाना अधिनियम, 1948 के तहत दंड

धारा 92. अपराधों के लिए सामान्य दंड -

इस अधिनियम में अन्यथा स्पष्ट रूप से प्रदान किए गए के अलावा और धारा 93 के प्रावधानों के अधीन, यदि किसी कारखाने में या उसके संबंध में इस अधिनियम के प्रावधानों या उसके तहत बनाए गए किसी भी नियम या किसी भी आदेश का कोई उल्लंघन है इसके तहत दिए गए लेखन में, कारखाने का कब्जाधारी या प्रबंधक प्रत्येक एक अपराध का दोषी होगा और कारावास से दो साल तक की सजा या जुर्माना जो एक लाख रुपये तक हो सकता है या दोनों के साथ, और यदि उल्लंघन किया जाता है, तो दंडनीय होगा। दोषसिद्धि के बाद जारी रखा जाता है, और जुर्माने के साथ, जो उल्लंघन जारी रहने पर प्रत्येक दिन के लिए एक हजार रुपये तक हो सकता है।



Selected EPFO
Officers Team



अब है आपकी बारी

Clear your APFC Exam
Enroll for New Batch now

2499/-

बशर्ते कि जहां अध्याय IV के किसी भी प्रावधान या धारा 87 के तहत या उसके तहत बनाए गए किसी भी नियम के उल्लंघन के परिणामस्वरूप दुर्घटना में मृत्यु या गंभीर शारीरिक चोट लगी हो, ऐसे मामले में जुर्माना पच्चीस हजार रुपये से कम नहीं होगा। दुर्घटना में मृत्यु हो जाती है, और दुर्घटना के कारण गंभीर शारीरिक चोट लगने की स्थिति में पांच हजार रुपये।

धारा 94. पूर्व दोषसिद्धि के बाद बढ़ी हुई सजा। -

(1) यदि कोई व्यक्ति जिसे धारा 92 के तहत दंडनीय किसी अपराध का दोषी ठहराया गया है, फिर से उसी प्रावधान के उल्लंघन से जुड़े अपराध का दोषी पाया जाता है, तो वह बाद में दोषी ठहराए जाने पर कारावास के साथ दंडनीय होगा जो तीन तक बढ़ाया जा सकता है। साल या जुर्माने से, जो दस हजार रुपये से कम नहीं होगा लेकिन जो दो लाख रुपये तक हो सकता है या दोनों से;

बशर्ते कि न्यायालय, निर्णय में उल्लिखित किन्हीं पर्याप्त और विशेष कारणों से दस हजार रुपये से कम का जुर्माना लगा सकता है:

बशर्ते यह भी कि जहां अध्याय IV के किसी भी प्रावधान या धारा 87 के तहत या उसके तहत बनाए गए किसी भी नियम के उल्लंघन के परिणामस्वरूप दुर्घटना हुई है या गंभीर शारीरिक चोट लगी है, मामले में जुर्माना पैंतीस हजार रुपये से कम नहीं होगा। दुर्घटना में मृत्यु हो जाती है और दुर्घटना होने पर दस हजार रुपये गंभीर शारीरिक चोट के कारण होती है।

(2) उप-धारा (1) के प्रयोजन के लिए, अपराध के किए जाने से दो वर्ष से अधिक पहले की गई किसी भी दोषसिद्धि का कोई संज्ञान नहीं लिया जाएगा, जिसके लिए व्यक्ति को बाद में दोषी ठहराया जा रहा है।

धारा 95. निरीक्षक के कार्य में बाधा डालने के लिए दंड। -

जो कोई किसी निरीक्षक को इस अधिनियम द्वारा या उसके अधीन प्रदत्त किसी शक्ति के प्रयोग में जानबूझ कर बाधा डालता है, या निरीक्षक द्वारा मांगे जाने पर इस अधिनियम या उसके अधीन बनाए गए किन्हीं नियमों के अनुसरण में अपनी अभिरक्षा में रखे गए किसी रजिस्टर या अन्य दस्तावेजों को प्रस्तुत करने में विफल रहता है।, या किसी कारखाने में किसी कर्मचारी को किसी निरीक्षक के सामने पेश होने से रोकता है, या उसकी जांच करता है, तो वह छह महीने तक के कारावास या दस हजार रुपये तक के जुर्माने या दोनों के साथ दंडनीय होगा।

धारा 96A. धारा 41B, 41C और 41H के प्रावधानों के उल्लंघन पर जुर्माना।-

(1) जो कोई भी धारा 41बी, 41सी या 41एच या उसके तहत बनाए गए नियमों के किसी भी प्रावधान का पालन करने में विफल रहता है या उल्लंघन करता है, ऐसी विफलता या उल्लंघन के संबंध में, एक अवधि के लिए कारावास से दंडनीय होगा जो सात तक बढ़ाया जा सकता है साल और जुर्माने के साथ जो दो लाख रुपये तक हो सकता है, और यदि विफलता या उल्लंघन जारी रहता है, तो अतिरिक्त जुर्माना के साथ, जो हर दिन के लिए पांच हजार रुपये तक हो सकता है, जिसके दौरान ऐसी विफलता या उल्लंघन जारी रहता है, पहली ऐसी विफलता के लिए दोषी ठहराए जाने के बाद या उल्लंघन।

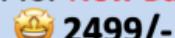


Selected EPFO
Officers Team



अब है आपकी बारी

Clear your APFC Exam
Enroll for New Batch now



(2) यदि उप-धारा (1) में निर्दिष्ट विफलता या उल्लंघन दोषसिद्धि की तारीख के बाद एक वर्ष की अवधि के बाद भी जारी रहता है, तो अपराधी एक अवधि के लिए कारावास से दण्डनीय होगा, जिसे दस वर्ष तक बढ़ाया जा सकता है।

धारा 97. श्रमिकों द्वारा अपराध। -

(1) धारा 111 के प्रावधानों के अधीन, यदि किसी कारखाने में नियोजित कोई कर्मचारी इस अधिनियम के किसी प्रावधान या उसके तहत बनाए गए किसी भी नियम या आदेशों का उल्लंघन करता है, तो वह श्रमिकों पर कोई कर्तव्य या दायित्व लागू करता है, वह जुर्माने से दंडनीय होगा जो पांच सौ रुपये तक हो सकता है।
(2) जहां एक कर्मचारी को उप-धारा (1) के तहत दंडनीय अपराध के लिए दोषी ठहराया जाता है, कारखाने के मालिक या प्रबंधक को उस उल्लंघन के संबंध में अपराध का दोषी नहीं माना जाएगा, जब तक कि यह साबित नहीं हो जाता है कि वह असफल रहा इसकी रोकथाम के लिए सभी उचित उपाय करें।

कुछ मामलों में अधिभोगी या प्रबंधक को दायित्व से छूट

धारा 101. कतिपय मामलों में अधिभोगी या प्रबंधक को दायित्व से छूट-

जहां किसी कारखाने के मालिक या प्रबंधक पर इस अधिनियम के तहत दंडनीय अपराध का आरोप लगाया जाता है, वह उसके द्वारा की गई शिकायत पर और अभियोजक को कम से कम तीन स्पष्ट दिनों की लिखित नोटिस देने का हकदार होगा, ऐसा करने के अपने इरादे के बारे में किसी अन्य व्यक्ति को, जिसे वह वास्तविक अपराधी के रूप में आरोपित करता है, आरोप की सुनवाई के लिए नियत समय पर न्यायालय के समक्ष लाया जाए; और यदि, अपराध किए जाने के सिद्ध हो जाने के बाद, कारखाने का अधिभोगी या प्रबंधक, जैसा भी मामला हो, न्यायालय के समाधानप्रद रूप से यह साबित कर देता है -

- (a) कि उसने इस अधिनियम के निष्पादन को लागू करने के लिए उचित परिश्रम किया है, और
- (b) कि उक्त अन्य व्यक्ति ने उसकी जानकारी, सहमति या मिलीभगत के बिना प्रश्रगत अपराध किया है, कि अन्य व्यक्ति को अपराध का दोषी ठहराया जाएगा और वह उसी तरह की सजा के लिए उत्तरदायी होगा जैसे कि वह कारखाने का कब्जाधारी या प्रबंधक था, और कब्जा करने वाला या प्रबंधक, जैसा भी मामला हो, इस के तहत किसी भी दायित्व से मुक्त हो जाएगा। ऐसे अपराध के संबंध में अधिनियम:

बशर्ते कि पूर्वोक्त साबित करने की कोशिश में, कारखाने के मालिक या प्रबंधक, जैसा भी मामला हो, की शपथ पर परीक्षा की जा सकती है, और उसके साक्ष्य और किसी भी गवाह का जिसे वह अपने समर्थन में बुलाता है, क्रॉस- उस व्यक्ति की ओर से परीक्षा जिसे वह वास्तविक अपराधी के रूप में आरोपित करता है और अभियोजक द्वारा:

परन्तु यह और कि, यदि अधिभोगी या प्रबंधक द्वारा वास्तविक अपराधी के रूप में आरोपित व्यक्ति को आरोप की सुनवाई के लिए नियत समय पर न्यायालय के समक्ष नहीं लाया जा सकता है, तो न्यायालय समय-समय पर सुनवाई को तीन महीने से अधिक की अवधि के लिए स्थगित कर देगा। और यदि उक्त अवधि के अंत तक वास्तविक अपराधी के रूप में आरोपित व्यक्ति को अभी भी न्यायालय के समक्ष नहीं लाया जा सकता है, तो न्यायालय अधिभोगी या प्रबंधक के खिलाफ आरोपों की सुनवाई के लिए आगे बढ़ेगा और यदि अपराध सिद्ध हो जाता है, तो अधिभोगी या प्रबंधक को दोषसिद्ध करें।



Selected EPFO
Officers Team



अब है आपकी बारी

Clear your APFC Exam
Enroll for New Batch now



कारखाना अधिनियम, 1948 द्वारा लाए गए परिवर्तन

कारखाना अधिनियम, 1948 द्वारा निम्नलिखित परिवर्तन किए गए:-

"कारखाना" शब्द की परिभाषा का विस्तार उन सभी औद्योगिक प्रतिष्ठानों को शामिल करने के लिए किया गया था जहां दस या अधिक श्रमिकों को रोजगार दिया गया था और अन्य सभी मामलों में 20 या अधिक श्रमिकों का उपयोग किया गया था।

मौसमी और गैर-मौसमी कारखानों के बीच का अंतर समाप्त किया गया

1934 के अधिनियम के तहत राज्य सरकारों को अधिनियम के आवेदन को उन प्रतिष्ठानों तक विस्तारित करने की शक्ति थी जहां 10 से अधिक श्रमिक कार्यरत थे। 1948 के अधिनियम के तहत, राज्य सरकार इस अधिनियम के प्रावधानों का विस्तार किसी भी प्रतिष्ठान में कर सकती है, भले ही उसमें कार्यरत श्रमिकों की संख्या और उसमें कार्यरत श्रमिकों की संख्या की परवाह किए बिना और इस तथ्य के बावजूद कि विनिर्माण कार्य किसके द्वारा किया जाता है शक्ति या अन्यथा। एकमात्र अपवाद एक प्रतिष्ठान है जहां काम पूरी तरह से एक परिवार के सदस्यों द्वारा किया जाता है।

1934 के अधिनियम के अध्याय III को श्रमिकों के स्वास्थ्य, सुरक्षा और कल्याण से संबंधित तीन भागों में विभाजित किया गया था। अधिनियम ऊपर बताए गए तीन शीर्षों के तहत न्यूनतम आवश्यकताओं को स्पष्ट रूप से निर्दिष्ट करता है।

स्वास्थ्य से संबंधित पुराने अधिनियम के मूल प्रावधान,

सुरक्षा, और कल्याण सभी कार्यस्थलों पर लागू होता है, भले ही कामगारों की संख्या कितनी भी हो, सिवाय उस परिसर को छोड़कर जहां कब्जाधारी अपने परिवार की एकमात्र सहायता से प्रक्रियाओं को अंजाम देता है।

बच्चों के रोजगार में प्रवेश के लिए न्यूनतम आयु 12 से बढ़ाकर 14 वर्ष कर दी गई है और बच्चों के काम के न्यूनतम अनुमेय दैनिक घंटे पांच से घटाकर साढ़े चार घंटे कर दिए गए हैं।

कारखानों के लाइसेंस और पंजीकरण के लिए प्रावधान किए गए हैं और कारखाना भवनों की योजनाओं और विनिर्देशों के कारखाना निरीक्षणालय द्वारा पूर्व जांच की जाती है।

शाम 7 बजे के बीच बच्चों और महिलाओं का रोजगार। और सुबह 6 बजे प्रतिबंधित है। ओवरटाइम काम के लिए कामगार अपनी सामान्य मजदूरी की दोगुनी दर के हकदार हैं।

राज्य सरकार को श्रमिकों के कल्याण की व्यवस्था के प्रबंधन में श्रमिकों के सहयोग की आवश्यकता वाले नियम बनाने का अधिकार है।

राज्य सरकार यह देखने के लिए बाध्य है कि सभी कारखाने पंजीकृत हैं और काम करने के लिए लाइसेंस लेते हैं, जिसे समय-समय पर नवीनीकृत किया जाना चाहिए। प्रत्येक नए कारखाने की स्थापना या किसी मौजूदा कारखाने के विस्तार के लिए राज्य सरकार की पूर्व स्वीकृति आवश्यक कर दी गई है। खानों के अलावा, नया अधिनियम रेलवे के चलने वाले शेड को भी कारखानों की परिभाषा से बाहर करता है।



Selected EPFO
Officers Team



अब है आपकी बारी

Clear your APFC Exam
Enroll for New Batch now



निष्कर्ष

पिछले 37 वर्षों से चल रहे वर्तमान कारखाना अधिनियम ने कारखाने के श्रमिकों को पर्याप्त लाभ प्रदान किया है। इससे उनके काम करने और रोजगार की स्थिति में काफी सुधार हुआ है। सरकार अधिनियम को समय के साथ बनाए रखने और इसे और अधिक प्रभावी बनाने के लिए अधिनियम में कुछ महत्वपूर्ण संशोधनों को लागू करने पर सक्रिय रूप से विचार कर रही है, फैक्ट्री अधिनियम 1948 के तहत व्यवसायी और कारखाना प्रबंधक के कर्तव्यों से निपटने के दौरान, कुल मिलाकर हम यह निष्कर्ष निकाल सकते हैं कि कब्जेदार और श्रमिकों के स्वास्थ्य, सुरक्षा और कल्याण को सुनिश्चित करने में कारखाना प्रबंधक की महत्वपूर्ण भूमिका होती है क्योंकि वे औद्योगिक क्षेत्र की रीढ़ होते हैं। तथापि, यह आवश्यक है कि श्रमिक और उनके प्रतिनिधि अधिनियम के विभिन्न प्रावधानों के बारे में स्वयं को जागरूक करें और अपने हितों की रक्षा स्वयं करें और चूककर्ता नियोक्ता को अपने कानूनी दायित्वों के प्रति जागरूक होने के लिए बाध्य करें।

कारखाने (नवीनतम संशोधन) विधेयक

कारखाना (संशोधन) विधेयक, 2016 को श्रम एवं रोजगार मंत्री श्री बंडारू दत्तात्रेय द्वारा 10 अगस्त, 2016 को लोकसभा में पेश किया गया था।

बिल फैक्ट्री एक्ट, 1948 में संशोधन करता है। एक्ट फैक्ट्री वर्कर्स की सुरक्षा, स्वास्थ्य और कल्याण को नियंत्रित करता है। बिल ओवरटाइम काम के घंटों से संबंधित प्रावधानों में संशोधन करता है।

विभिन्न मामलों पर नियम बनाने की शक्ति: अधिनियम राज्य सरकार को कई मामलों पर नियम निर्धारित करने की अनुमति देता है, जिसमें दोहरा रोजगार, कारखाने के रजिस्टर में शामिल किए जाने वाले वयस्क श्रमिकों का विवरण, कुछ श्रमिकों को छूट से संबंधित शर्तें आदि शामिल हैं। बिल केंद्र और राज्य दोनों सरकारों को ऐसी नियम बनाने की शक्ति देता है।

अधिनियम के तहत, ऐसे नियम पांच साल से अधिक के लिए लागू नहीं होंगे। बिल इस प्रावधान को संशोधित करके बताता है कि पांच साल की सीमा इस बिल के लागू होने के बाद बनाए गए नियमों पर लागू नहीं होगी।

एक तिमाही में ओवरटाइम काम के घंटे: अधिनियम राज्य सरकार को काम के ओवरटाइम घंटों के नियमन से संबंधित नियम बनाने की अनुमति देता है। हालांकि, एक तिमाही के लिए ओवरटाइम के कुल घंटों की संख्या 50 घंटे से अधिक नहीं होनी चाहिए। बिल इस सीमा को बढ़ाकर 100 घंटे करता है। इस संबंध में नियम केंद्र सरकार द्वारा भी निर्धारित किए जा सकते हैं।

यदि कारखाने में अधिक कार्यभार है तो ओवरटाइम घंटे: अधिनियम राज्य सरकार को कारखाने में वयस्क श्रमिकों को अतिरिक्त समय काम करने की अनुमति देता है यदि कारखाने में असाधारण काम का बोझ है। इसके अलावा एक तिमाही में ओवरटाइम काम के कुल घंटों की संख्या 75 से अधिक नहीं होनी चाहिए। बिल केंद्र या राज्य सरकार को इस सीमा को बढ़ाकर 115 करने की अनुमति देता है।

जनहित में ओवरटाइम: बिल एक प्रावधान पेश करता है जो केंद्र या राज्य सरकार को 115 घंटे की सीमा को 125 घंटे तक बढ़ाने की अनुमति देता है। यह (i) कारखाने में अत्यधिक काम के बोझ और (ii) जनहित के कारण ऐसा कर सकता है।



Selected EPFO
Officers Team



अब है आपकी बारी

Clear your APFC Exam
Enroll for New Batch now

2499/-

MCQS

1. निम्नलिखित में से किस अधिनियम का उद्देश्य पर्याप्त सुरक्षा उपाय सुनिश्चित करना और कारखानों में कार्यरत श्रमिकों के स्वास्थ्य और कल्याण को बढ़ावा देना है

- (A) कारखाना अधिनियम 1948
- (B) कर्मचारी राज्य बीमा योजना 1948
- (C) कामगार मुआवजा अधिनियम 1923
- (D) औद्योगिक विवाद अधिनियम 1947

उत्तर: A

2. कारखाना अधिनियम 1948 का विस्तार तक है

- (A) जम्मू और कश्मीर सहित पूरा भारत
- (B) जम्मू और कश्मीर को छोड़कर पूरा भारत
- (C) पूर्वोत्तर जनजातीय क्षेत्र सहित संपूर्ण भारत
- (D) पूर्वोत्तर जनजातीय क्षेत्र को छोड़कर संपूर्ण भारत

उत्तर: A

3. कारखाना अधिनियम 1948 की कौन सी धारा 'वयस्क' को परिभाषित करती है

- (A) धारा 2 (B)
- (B) धारा 2 (D)
- (C) धारा 2 (A)
- (D) धारा 2 (F)

उत्तर: C

4. कारखाना अधिनियम 1948 की धारा 2(C) बच्चे को एक ऐसे व्यक्ति के रूप में परिभाषित करती है जिसने अपनी वर्ष की आयु पूरी नहीं की है

- (A) 14 वें
- (B) 18 वें
- (C) 12 वें
- (D) 15 वें

उत्तर -D

5. कारखाना अधिनियम 1948 के अनुसार, 'किशोर' का अर्थ उस व्यक्ति से है जिसने अपनी 15 वर्ष की आयु पूरी कर ली है, लेकिन अपना 21वां वर्ष पूरा नहीं किया है। यह कथन है

- (A) सत्य
- (B) गलत
- (C) युवा व्यक्ति के संबंध में सच है
- (D) वयस्क के संबंध में सही

उत्तर: B

6. कारखाना अधिनियम 1948 की धारा 2(D) के अनुसार, 'युवा' का अर्थ उस व्यक्ति से है जो

- (A) एक बच्चा
- (B) एक किशोर



Selected EPFO
Officers Team



अब है आपकी बारी

Clear your APFC Exam
Enroll for New Batch now

2499/-

(C) या तो एक बच्चा या एक किशोर

(D) एक वयस्क

उत्तर: C

7. कारखाना अधिनियम 1948 की कौन सी धारा 'कारखाना' को परिभाषित करती है

(A) धारा 2 (h)

(B) धारा 2 (k)

(C) धारा 2 (m)

(D) धारा 2 (n)

उत्तर : C

8. निम्नलिखित में से कौन एक कारखाने का आवश्यक तत्व नहीं है

(A) एक परिसर होना चाहिए

(B) परिसर में निर्माण प्रक्रिया चल रही होनी चाहिए

(C) दस या अधिक श्रमिक होने चाहिए जहां निर्माण प्रक्रिया बिजली की सहायता से की जा रही है

(D) वहां इलेक्ट्रॉनिक डाटा प्रोसेसिंग इकाइयां स्थापित हैं

उत्तर: D

9. निम्नलिखित में से कौन कारखाने की परिभाषा के अंतर्गत नहीं आता है

(i) रेलवे रनिंग शेड

(ii) माइंस

(iii) सशस्त्र बलों की मोबाइल इकाइयाँ

(iv) होटल, खाने के स्थान या रेस्तरां

सही विकल्प चुनें:

(A) (i) और (ii)

(B) (i), (ii) और (iii)

(C) (ii), (iii) और (iv)

(D) (i), (ii), (iii) और (iv)

उत्तर: D

10. कारखाना अधिनियम 1948 के अनुसार, निम्नलिखित में से कौन 'विनिर्माण प्रक्रिया' की परिभाषा में शामिल नहीं है

(A) कोल्ड स्टोरेज में किसी भी वस्तु को संरक्षित या संग्रहीत करना

(B) कारखाने में डिलीवरी के लिए कच्चे माल की कोई प्रारंभिक पैकिंग

(C) शक्ति उत्पन्न करना, बदलना, संचारित करना

(D) तेल, पानी या सीवेज या किसी अन्य पदार्थ को पंप करना

उत्तर: B

11. किसी कारखाने के महाप्रबंधक को कारखाना अधिनियम, 1948 के तहत कारखाने के निरीक्षक के रूप में नियुक्त किया जा सकता है।

(A) सत्य

(B) गलत

(C) कंपनी के संगठनात्मक ढांचे पर निर्भर



Selected EPFO
Officers Team



अब है आपकी बारी

Clear your APFC Exam
Enroll for New Batch now



(D) उपरोक्त में से कोई नहीं

उत्तर: B

12. 1000 से अधिक श्रमिकों को रोजगार देने वाली फैक्ट्रियों को अनुमोदन के लिए अपनी योजना प्रस्तुत करने की आवश्यकता है

- (A) कारखानों के उप मुख्य निरीक्षक
- (B) कारखानों के संयुक्त मुख्य निरीक्षक
- (C) कारखानों के मुख्य निरीक्षक
- (D) कारखानों के अतिरिक्त मुख्य निरीक्षक।

उत्तर: C

13. वर्ष में पहली बार फैक्ट्रियों में साप्ताहिक अवकाश की शुरुआत की गई थी

- (A) 1948
- (B) 1931
- (C) 1926
- (D) 1923

उत्तर: D

14. कारखाना अधिनियम की धारा 41A के अन्तर्गत मुख्य कारखाना निरीक्षक की अध्यक्षता में वर्ष में एक बार स्थल मूल्यांकन समिति का गठन किया जायेगा।

- (A) 5 साल में एक बार
- (B) 2 साल में एक बार
- (C) 3 साल में एक बार
- (D) साल में एक बार।

उत्तर: A

15. एक कारखाने को बंद करने के लिए, कब्जे वाले को अधिकारियों को दिन का नोटिस देना पड़ता है।

- (A) 30 दिन
- (B) 60 दिन
- (C) 90 दिन
- (D) 14 दिन

उत्तर: B

16. एक कारखाने में वयस्क श्रमिकों के काम की अवधि प्रत्येक दिन इस प्रकार निर्धारित की जाएगी कि कोई भी अवधि पांच घंटे से अधिक नहीं होगी और कोई भी कर्मचारी कम से कम ----- के आराम के अंतराल से पहले पांच घंटे से अधिक काम नहीं करेगा। -- घंटे।

- (A) डेढ़ घंटे
- (B) एक घंटा
- (C) आधा घंटा
- (D) उपरोक्त में से कोई नहीं

उत्तर: C



Selected EPFO
Officers Team



अब है आपकी बारी

Clear your APFC Exam
Enroll for New Batch now

2499/-

17. एक कारखाने में एक वयस्क कामगार के काम की अवधि को इस प्रकार व्यवस्थित किया जाएगा कि धारा 55 के तहत उसके आराम के अंतराल को शामिल करते हुए, वे किसी भी दिन में ----- से अधिक नहीं फैलेंगे:

- (A) साढ़े नौ घंटे
- (B) साढ़े आठ घंटे
- (C) दस घंटे
- (D) साढ़े दस घंटे

उत्तर: D

18. घंटों के अलावा किसी भी महिला को किसी कारखाने में काम करने की आवश्यकता या अनुमति नहीं दी जाएगी

- (A) 6 पूर्वाह्न और शाम 7 बजे
- (B) 5 पूर्वाह्न और शाम 6 बजे
- (C) 7 पूर्वाह्न और 10 अपराह्न
- (D) 6 पूर्वाह्न और 10 अपराह्न

उत्तर: A

19. किसी भी बच्चे को किसी कारखाने में नियोजित या काम करने की अनुमति नहीं दी जाएगी

- (A) किसी भी दिन में साढ़े आठ घंटे से अधिक के लिए
- (B) किसी भी दिन साढ़े चार घंटे से अधिक के लिए
- (C) किसी भी दिन में चार घंटे से अधिक के लिए
- (D) किसी भी दिन में छह घंटे से अधिक के लिए

उत्तर: B

20. अधिनियम की धारा 111 के अनुसार, यदि किसी कारखाने में कार्यरत कोई भी कर्मचारी इस अधिनियम के किसी प्रावधान का उल्लंघन करता है, तो वह जुर्माने से दण्डनीय होगा जो कि ----- रुपये तक हो सकता है।

- (A) 5000
- (B) 1000
- (C) 500
- (D) 100

उत्तर: C

21. भोपाल गैस त्रासदी ने निम्नलिखित में से किस कानून के तहत संशोधन किया?

- (A) कारखाने अधिनियम
- (B) खान अधिनियम
- (C) वृक्षारोपण श्रम अधिनियम
- (D) उपरोक्त में से कोई नहीं

उत्तर: A

22. कारखाना अधिनियम, 1948 में कम से कम कार्यरत कारखानों में 'सुरक्षा अधिकारी' की नियुक्ति की आवश्यकता है

- (A) 250 कार्यकर्ता



Selected EPFO
Officers Team



अब है आपकी बारी

Clear your APFC Exam
Enroll for New Batch now

2499/-

- (B) 500 कार्यकर्ता
 (C) 1000 कर्मचारी
 (D) उपरोक्त में से कोई नहीं

उत्तर: C

23. कारखाना अधिनियम की कौन सी धारा कल्पाण अधिकारियों की नियुक्ति से संबंधित है?

- (A) धारा 45
 (B) धारा 49
 (C) धारा 51
 (D) धारा 55

उत्तर: B

 THE
Officers adda

24. कारखाना अधिनियम, 1948 के तहत कल्पाण अधिकारी की नियुक्ति अनिवार्य है जहां कर्मचारी कार्यरत हैं।

- (A) 50
 (B) 500
 (C) 1000
 (D) 100

उत्तर: B

25. फैक्ट्री अधिनियम के तहत क्रेच अनिवार्य है जहां श्रमिक कार्यरत हैं

- (A) 30
 (B) 100
 (C) 30 महिलाएं
 (D) 250

उत्तर: C

26. यदि संगठन या अधिक कर्मचारियों को नियुक्त कर रहा है तो सुरक्षा अधिकारी नियुक्त किए जाने हैं।

- (A) 1000
 (B) 2000
 (C) 500
 (D) 750

उत्तर: A

27. व्यक्तियों से अधिक कर्मचारियों को नियुक्त करने पर कैंटीन की व्यवस्था की जानी है।

- (A) 250
 (B) 230
 (C) 300
 (D) 275

उत्तर: A

Exam tricks

Selected EPFO
Officers Team

 87+ Selection in
Last EPFO Exam

अब है आपकी बारी

Clear your APFC Exam
Enroll for New Batch now

2499/-

28. कर्मचारियों के लिए मजदूरी के साथ छुट्टी की अनुमति है यदि वे महीने में दिनों के लिए काम करते हैं।

- (A) 15
- (B) 25
- (C) 20
- (D) 28

उत्तर: C

29. यदि संगठन या अधिक कर्मचारियों को नियुक्त कर रहा है तो कल्याण अधिकारी नियुक्त किए जाने हैं।

- (A) 500
- (B) 250
- (C) 600
- (D) 750

उत्तर: A

30. एम्बुलेंस कक्ष उपलब्ध कराया जाना है यदि कर्मचारियों को से अधिक नियुक्त किया जाता है

- (A) 400
- (B) 350
- (C) 500
- (D) 450

उत्तर: C

31. कारखाना अधिनियम के तहत वार्षिक विवरणी कारखानों के निरीक्षक को या उससे पहले प्रस्तुत की जाएगी

- (A) 31 जनवरी
- (B) 31 दिसंबर
- (C) 30 अप्रैल
- (D) 31 मार्च

उत्तर: A

32. कैंटीन प्रबंध समिति में निर्वाचित कर्मचारियों की संखा ----- से अधिक या ----- से कम नहीं होगी

- (A) 5 से अधिक या 2 . से कम
- (B) 20 से अधिक या 10 से कम
- (C) 15 से अधिक या 10 से कम
- (D) 10 से अधिक या 5 से कम

उत्तर: A



Selected EPFO
Officers Team



अब है आपकी बारी

Clear your APFC Exam
Enroll for New Batch now

2499/-

33. कारखाना अधिनियम के अनुसार, "बालक" का अर्थ उस व्यक्ति से है जिसने अपनी ----- आयु पूरी नहीं की है

- (A) 18 वें
- (B) 21 सेट
- (C) 15 वें
- (D) 14 वें

उत्तर: C

34. कारखाना अधिनियम के अनुसार, "खतरनाक प्रक्रिया" का अर्थ 'पहली अनुसूची' में निर्दिष्ट किसी उद्योग के संबंध में कोई प्रक्रिया या गतिविधि है, जहां जब तक विशेष ध्यान नहीं दिया जाता है, उसमें प्रयुक्त कच्चे माल या मध्यवर्ती या तैयार उत्पाद, उप-उत्पाद, अपशिष्ट या उसके अपशिष्ट -

- (A) इसमें लगे या उससे जुड़े व्यक्तियों के स्वास्थ्य के लिए भौतिक हानि का कारण बनता है
- (B) सामान्य पर्यावरण के प्रदूषण में परिणाम
- (C) केवल (ए)
- (D) दोनों (ए) और (बी)

उत्तर: D

35. "कारखाना" का अर्थ परिसर सहित किसी भी परिसर से है जहां ----- या अधिक श्रमिक काम कर रहे हैं, या पूर्ववर्ती बारह महीनों के किसी भी दिन काम कर रहे थे, और जिसके किसी भी हिस्से में निर्माण प्रक्रिया की जा रही थी शक्ति की सहायता से।

- (A) 10
- (B) 20
- (C) 15
- (D) 25

उत्तर: A

36. किसी भी सार्वजनिक आपात स्थिति में, राज्य सरकार, राजपत्र में अधिसूचना द्वारा, किसी भी कारखाने या वर्ग या कारखानों के विवरण को इस अधिनियम के सभी या किसी भी प्रावधान से छूट दे सकती है, सिवाय धारा के ----- ऐसी अवधि के लिए और ऐसी शर्तों के अधीन जो वह ठीक समझे; बशर्ते कि ऐसी कोई अधिसूचना एक समय में तीन महीने से अधिक की अवधि के लिए नहीं की जाएगी।

- (A) धारा 20
- (B) धारा 67
- (C) धारा 60
- (D) धारा 53

उत्तर: B



Selected EPFO
Officers Team



अब है आपकी बारी

Clear your APFC Exam
Enroll for New Batch now

2499/-

37. कारखाना (संशोधन) अधिनियम, 1987 के अनुसार, यदि कोई कारखाना खतरनाक प्रक्रिया में लगा हुआ है, तो कारखाने का मालिक मुख्य निरीक्षक को प्रक्रिया की प्रकृति और विवरण के बारे में इस तरह से और इस तरह से निर्धारित किया जा सकता है जैसा कि निर्धारित किया जा सकता है। इस तरह के शुरू होने के ----- दिनों की अवधि के भीतर

- (A) 60
- (B) 25
- (C) 30
- (D) 50

उत्तर: C



**THE
Officersadda**

38. किसी भी कारखाने में विनिर्माण प्रक्रियाओं (चाहे खतरनाक या अन्यथा) में रासायनिक और विषाक्त पदार्थों की अधिकतम अनुमेय सीमा ----- अनुसूची में दर्शाए गए मूल्य की होगी।

- (A) पहली अनुसूची
- (B) तीसरी अनुसूची
- (C) चौथी अनुसूची
- (D) दूसरी अनुसूची

उत्तर: D

39. किसी भी वयस्क कामगार को किसी कारखाने में किसी भी सप्ताह में ----- घंटे से अधिक काम करने की आवश्यकता या अनुमति नहीं दी जाएगी।

- (A) 48
- (B) 52
- (C) 60
- (D) 45

उत्तर: A

40. कोई प्रतिस्थापन नहीं किया जाएगा, जिसके परिणामस्वरूप कोई भी कर्मचारी पूरे दिन के लिए बिना छुट्टी के लगातार ----- दिनों से अधिक काम करेगा।

- (A) सात दिन
- (B) दस दिन
- (C) बारह दिन
- (D) चौदह दिन

उत्तर: B



Selected EPFO
Officers Team



अब है आपकी बारी

Clear your APFC Exam
Enroll for New Batch now

2499/-



Theofficersadda



allexamtricks



GET IT ON

Google Play

All exam tricks



Allexamstricks



EPFO

APFC



UPSC

Assistant commissioner

LABOUR LAW

International Labour Organisation (LATEST UPDATES+MCQ'S)

2499/-

REGISTER
NOW!

UPSC EPFO APFC (GROUP- A) Commissioner

- Only 1 MCQ Based exam
- Normal graduation
- 120 Que. 2hr
- 5400/- GP Direct officer

Why
APFC



- Accurate guidance and material by Selected EPFO officers
- EPFO dedicated single platform in online with best results in last EPFO EO/AO Exam

Why we
Best



- 1st step – complete our syllabus
- 2nd step – revision
- 3rd step- practice practice practice Selected material

Our
Strategy



180+
Practice and
Revision videos
extra



120+
Special notes
additional



21000+ MCQ
200+ sectional
35 Full mock
test

अंतर्राष्ट्रीय श्रम संगठन (ILO)

इतिहास

ILO को प्रथम विश्व युद्ध के बाद राष्ट्र संघ के लिए एक एजेंसी के रूप में स्थापित किया गया था। इसकी स्थापना 1919 में वर्साय की संधि द्वारा की गई थी। इसके संस्थापकों ने संगठन की स्थापना से पहले ही सामाजिक विचारों और कार्यों में काफी प्रगति की थी। 1946 में संयुक्त राष्ट्र (UN) की पहली विशेष एजेंसी। ILO ने श्रम और मानवाधिकारों को बढ़ावा देने में महत्वपूर्ण भूमिका निभाई है। इसने श्रम अधिकारों को सुनिश्चित करने के लिए महामंडी (1930 के दशक) के दौरान एक महत्वपूर्ण स्थान हासिल किया था। इसने विऔपनिवेशीकरण प्रक्रिया और दक्षिण अफ्रीका में रंगभेद पर जीत में महत्वपूर्ण भूमिका निभाई। वर्गों के बीच शांति में सुधार के प्रयासों के लिए, और श्रमिकों के लिए न्याय और निष्पक्ष कार्य को बढ़ावा देने के लिए संगठन को 1969 में नोबेल शांति पुरस्कार मिला। (मुख्यालय-जिनेवा, स्विट्जरलैंड)

अंतर्राष्ट्रीय श्रम संगठन (ILO) का उद्देश्य

ILO एकमात्र त्रिपक्षीय संयुक्त राष्ट्र एजेंसी है। ILO, ILO के सदस्य राज्यों की सरकारों, श्रमिकों और नियोक्ताओं के लिए श्रम मानकों को निर्धारित करने, नीतियों में सुधार करने और लोगों के लिए अच्छे काम को बढ़ावा देने वाले कार्यक्रम बनाने के लिए एक बैठक बिंदु है। सभ्य कार्यसूची के केंद्र में चार रणनीतिक उद्देश्य हैं:

- काम पर मानकों, मौलिक सिद्धांतों और मौलिक अधिकारों को विकसित और प्रभावित करना।
- यह सुनिश्चित करना कि पुरुषों और महिलाओं को अच्छे काम के समान अवसर मिलें और इसके लिए अवसरों में वृद्धि हो।
- सभी के लिए सामाजिक सुरक्षा के क्वरेज और प्रभावशीलता को बढ़ाना।
- त्रिपक्षवाद और सामाजिक संवाद को मजबूत करना।

अंतर्राष्ट्रीय श्रम संगठन (ILO) - संरचना

ILO का आधार त्रिपक्षीय सिद्धांत है। ILO में अंतर्राष्ट्रीय श्रम सम्मेलन, शासी निकाय और अंतर्राष्ट्रीय श्रम कार्यालय शामिल हैं।

1. अंतर्राष्ट्रीय श्रम सम्मेलन:

ILO की प्रगतिशील नीतियां अंतर्राष्ट्रीय श्रम सम्मेलन द्वारा निर्धारित की जाती हैं।

सम्मेलन एक वार्षिक कार्यक्रम है, जो स्विट्जरलैंड के जिनेवा में होता है। सम्मेलन ILO के सभी प्रतिनिधियों को एक साथ लाता है।

कार्य: यह श्रम से संबंधित महत्वपूर्ण मुद्दों की समीक्षा के लिए एक पैनल है।

2. शासी निकाय:

शासी निकाय अंतर्राष्ट्रीय श्रम संगठन का कार्यकारी निकाय है।

जिनेवा में शासी निकाय की बैठक होती है। यह साल में तीन बार मिलते हैं।

कार्यालय संगठन का सचिवालय है।

यह 56 नाममात्र सदस्यों और 66 उप सदस्यों से बना है।

कार्य: अंतर्राष्ट्रीय श्रम सम्मेलन के कार्यसूची और नीतियों के बारे में निर्णय लेता है।



Selected EPFO
Officers Team



अब है आपकी बारी

Clear your APFC Exam
Enroll for New Batch now



यह सम्मेलन को प्रस्तुत करने के लिए मसौदा कार्यक्रम और संगठन के बजट को अपनाता है।

3. अंतर्राष्ट्रीय श्रम कार्यालय:

यह अंतर्राष्ट्रीय श्रम संगठन का स्थायी सचिवालय है।

कार्य: यह ILO के लिए गतिविधियों को तय करता है और इसकी निगरानी शासी निकाय और महानिदेशक द्वारा की जाती है।

ILO के सदस्य राज्य संबंधित क्षेत्रों के प्रासंगिक मुद्दों पर चर्चा करने के लिए समय-समय पर क्षेत्रीय बैठकें करते हैं।

ILO के 187 सदस्य देशों में से प्रत्येक को सम्मेलन में चार प्रतिनिधियों को भेजने का अधिकार है: दो सरकार से और एक प्रत्येक श्रमिकों और नियोक्ताओं का प्रतिनिधित्व करता है।, जिनमें से प्रत्येक स्वतंत्र रूप से बोल और वोट कर सकता है।

अंतर्राष्ट्रीय श्रम संगठन (ILO) के कार्य

ILO उन नीतियों के निर्माण में महत्वपूर्ण भूमिका निभाता है जो श्रम मुद्दों को हल करने पर केंद्रित होती हैं। ILO के अन्य कार्य भी हैं, जैसे:

- यह अंतरराष्ट्रीय श्रम मानकों को अपनाता है। उन्हें सम्मेलनों के रूप में अपनाया जाता है। यह अपने सम्मेलनों के कार्यान्वयन को भी नियंत्रित करता है।
- यह सदस्य राज्यों को उनकी सामाजिक और श्रमिक समस्याओं को हल करने में सहायता करता है।
- यह मानव अधिकारों के संरक्षण की वकालत करता है और कार्य करता है।
- यह सामाजिक और श्रम मुद्दों के संबंध में सूचना के अनुसंधान और प्रकाशन के लिए जिम्मेदार है।
- ट्रेड यूनियन ILO में नीतियों को विकसित करने में एक महत्वपूर्ण भूमिका निभाते हैं, इस प्रकार सचिवालय में श्रमिकों की गतिविधियों के लिए व्य्रो स्वतंत्र और लोकतांत्रिक ट्रेड यूनियनों को मजबूत करने के लिए समर्पित है ताकि वे श्रमिकों के अधिकारों और हितों की बेहतर रक्षा कर सकें।

ILO एक पर्यवेक्षी भूमिका भी ग्रहण करता है: यह सदस्य राज्यों द्वारा अनुसमर्थित ILO सम्मेलनों के कार्यान्वयन की निगरानी करता है।

कार्यान्वयन विशेषज्ञों की समिति, अंतर्राष्ट्रीय श्रम सम्मेलन की त्रिपक्षीय समिति और सदस्य-राज्यों के माध्यम से किया जाता है।

सदस्य राज्य उन सम्मेलनों के कार्यान्वयन के विकास पर रिपोर्ट भेजने के लिए बाध्य हैं जिन्हें उन्होंने अनुमोदित किया है।

शिकायतों का पंजीकरण: ILO अंतरराष्ट्रीय नियमों का उल्लंघन करने वाली संस्थाओं के खिलाफ शिकायत दर्ज करता है।

हालाँकि, ILO सरकारों पर कोई प्रतिबंध नहीं लगाता है।



Selected EPFO
Officers Team



अब है आपकी बारी

Clear your APFC Exam
Enroll for New Batch now



सदस्य देशों के खिलाफ ILO सम्मेलनों का पालन नहीं करने के लिए भी शिकायत दर्ज की जा सकती है जिनकी पुष्टि की गई है।

अंतर्राष्ट्रीय श्रम मानक: ILO अंतर्राष्ट्रीय श्रम मानक स्थापित करने के लिए भी जिम्मेदार है। अंतर्राष्ट्रीय श्रम सम्मेलन जो ILO द्वारा निर्धारित किए जाते हैं, सदस्य राज्यों द्वारा अनुसमर्थित होते हैं। ये ज्यादातर प्रकृति में गैर-बाध्यकारी हैं।

लेकिन एक बार जब कोई सदस्य राज्य सम्मेलनों को स्वीकार कर लेता है, तो यह कानूनी रूप से बाध्यकारी हो जाता है। अंतरराष्ट्रीय मानकों के साथ सरेखण में राष्ट्रीय कानूनों को लाने के लिए अक्सर सम्मेलनों का उपयोग किया जाता है।

कार्य के भविष्य पर ILO वैश्विक आयोग: कार्य के भविष्य पर ILO वैश्विक आयोग का गठन ILO भविष्य के कार्य पहल में दूसरे चरण का प्रतीक है।

आयोग एक मानव-केंद्रित कार्यसूची के लिए एक वैश्विक विकास कानूनी रूपरेखा तैयार करता है जो लोगों की क्षमताओं, कार्य संस्थानों और सभ्य और टिकाऊ कार्य में निवेश पर आधारित है।

यह नई तकनीक, जलवायु परिवर्तन और जनसांख्यिकी के कारण होने वाली चुनौतियों का भी वर्णन करता है और काम की दुनिया में होने वाली गड़बड़ी के लिए सामूहिक वैश्विक प्रतिक्रिया की अपील करता है।

अंतर्राष्ट्रीय श्रम संगठन - मिशन

ILO का मिशन सभी श्रमिकों के लिए अच्छे काम को बढ़ावा देना है। यह सामाजिक संवाद, सुरक्षा और रोजगार सृजन को बढ़ावा देकर पूरा किया जाता है।

ILO इस मिशन को प्राप्त करने के लिए कई देशों को विकास भागीदारों के समर्थन के साथ तकनीकी सहायता प्रदान करता है।

अंतर्राष्ट्रीय श्रम संगठन - मौलिक सिद्धांतों और काम पर अधिकारों पर घोषणा

घोषणा 1998 में अपनाई गई थी, और यह सदस्य राज्यों को आठ मौलिक सिद्धांतों और अधिकारों को बढ़ावा देने के लिए अनिवार्य करती है। मौलिक सिद्धांतों और अधिकारों को चार वर्गों में वर्गीकृत किया गया है। वे हैं:

- संघ की स्वतंत्रता और सामूहिक सौदेबाजी का अधिकार (सम्मेलन 87 और 98)
- जबरन या अनिवार्य श्रम का उन्मूलन (सम्मेलन संख्या 29 और संख्या 105)
- बाल श्रम का उन्मूलन (सम्मेलन संख्या 138 और संख्या 182)
- रोजगार और व्यवसाय के संबंध में भेदभाव का उन्मूलन (सम्मेलन संख्या 100 और संख्या 111)

घोषणा के अनुवर्ती भाग के रूप में, ILO के महानिदेशक त्रिपक्षीय अंतर्राष्ट्रीय श्रम सम्मेलन में मौलिक सिद्धांतों और काम पर अधिकारों की चार श्रेणियों में से एक पर एक वैश्विक रिपोर्ट भी प्रस्तुत करते हैं।

अंतर्राष्ट्रीय श्रम संगठन - मुख्य सम्मेलन



Selected EPFO
Officers Team



अब है आपकी बारी

Clear your APFC Exam
Enroll for New Batch now

2499/-

आठ मौलिक सम्मेलन संयुक्त राष्ट्र मानवाधिकार ढांचे का एक अनिवार्य हिस्सा हैं, और उनकी मंजूरी मानव अधिकारों के लिए सदस्य राज्यों की प्रतिबद्धता का एक महत्वपूर्ण संकेत है। कुल मिलाकर, 135 सदस्य देशों ने सभी आठ मौलिक सम्मेलनों की पुष्टि की है।

- ILO के आठ प्रमुख सम्मेलन हैं:
 - जबरन श्रम सम्मेलन (NO.29)
 - जबरन श्रम सम्मेलन का उन्मूलन (NO.105)
 - समान पारिश्रमिक सम्मेलन (NO. 100)
 - भेदभाव (रोजगार व्यवसाय) सम्मेलन (NO. 111)
 - न्यूनतम आयु सम्मेलन (NO. 138)
 - बाल श्रम सम्मेलन के सबसे खराब रूप (NO. 182)
 - संघ की स्वतंत्रता और संगठित सम्मेलन के अधिकार का संरक्षण (NO. 87)
 - संगठित और सामूहिक सौदेबाजी सम्मेलन का अधिकार (NO. 98)
- दुनिया भर के श्रमिकों के सामने आने वाली आर्थिक चुनौतियों के कारण सम्मेलन अत्यधिक प्रासंगिक हैं।

अंतर्राष्ट्रीय श्रम संगठन और भारत

भारत ILO का संस्थापक सदस्य है। यह 1922 में ILO शासी निकाय का स्थायी सदस्य बन गया। भारत में पहले ILO कार्यालय का उद्घाटन 1928 में हुआ था।

भारत ने छः मौलिक सम्मेलनों की पुष्टि की है।

भारत ने संघ की स्वतंत्रता और संगठन के अधिकार के संरक्षण सम्मेलन, 1948 (NO. 87) और संगठित और सामूहिक सौदेबाजी सम्मेलन का अधिकार, 1949 (NO. 98) की पुष्टि नहीं की है।

चूंकि दो सम्मेलनों में कुछ अधिकार प्रदान करना शामिल है जो सरकारी कर्मचारियों के लिए वैधानिक नियमों के तहत निषिद्ध हैं।

भारत में श्रमिक आंदोलन

भारत में ट्रेड यूनियन आंदोलन का विकास एक जैविक प्रक्रिया थी। यह उन्नीसवीं शताब्दी के अंत में शुरू हुआ और भारत के औद्योगिक विकास के समानांतर विकास हुआ है। 1850 के दशक के दौरान श्रमिकों के जीवन की कठिनाइयाँ प्रकाश में आईं। भारत में श्रमिक आंदोलन को दो चरणों में वर्गीकृत किया जा सकता है: पहला चरण 1850-1918 तक और दूसरा 1918 से स्वतंत्रता तक।

- भारत में श्रमिक आंदोलनों की उत्पत्ति का पता 1860 के दशक में लगाया जा सकता है, हालांकि, पहला आंदोलन 1875 में ही हुआ था।
- प्रारंभिक अवस्था में मजदूर वर्ग के कार्य छिटपुट और अव्यवस्थित प्रकृति के थे और इसलिए ज्यादातर व्यर्थ थे।
- बंबई में बीसवीं सदी के दूसरे दशक से ही संघों के गठन के लिए गंभीर प्रयास किए गए जो विरोध के एक संगठित रूप का नेतृत्व कर सके।
- दूसरे चरण में छिटपुट विरोधों ने संगठित रूप प्राप्त किया। इस चरण के दौरान आधुनिक तर्ज पर ट्रेड यूनियनों का गठन किया गया।



Selected EPFO
Officers Team



अब है आपकी बारी

Clear your APFC Exam
Enroll for New Batch now



- S.S बंगाली के नेतृत्व में 1875 में बंबई में पहला श्रमिक हंगामा हुआ।
- इसने श्रमिकों, विशेषकर महिलाओं और बच्चों की दुर्दशा पर ध्यान केंद्रित किया।
- इस आंदोलन के कारण पहला कारखाना आयोग, 1875 की नियुक्ति हुई।
- इसके परिणामस्वरूप पहला कारखाना अधिनियम 1881 में पारित किया गया।
- 1890 में एम.एन लोखंडे ने बॉम्बे मिल हैंड्स एसोसिएशन की स्थापना की। यह भारत का पहला संगठित श्रमिक संघ था।
- इस संबंध में 1920 का दशक महत्वपूर्ण था। कंग्रेस और कम्युनिस्टों ने मजदूर वर्ग को लामबंद करने और उसके साथ संबंध स्थापित करने के गंभीर प्रयास किए।
- अखिल भारतीय संगठन बनाने का पहला प्रयास भी 1920 के दशक में किया गया था।

इस युग में श्रमिक आंदोलनों की विशेषताएं:

- नेतृत्व का उदाहरण समाज सुधारकों द्वारा दिया गया था न कि स्वयं कार्यकर्ताओं द्वारा।
- इस युग में आंदोलन मुख्य रूप से अपने अधिकारों पर जोर देने के बजाय श्रमिकों के कल्याण पर केंद्रित थे।
- वे संगठित थे, लेकिन अखिल भारतीय उपस्थिति नहीं थी।
- एक मजबूत बौद्धिक आधार या कार्यसूची गायब थी।
- उनकी मांगें महिला और बाल श्रमिकों जैसे मुद्दों के इर्द-गिर्द घूमती हैं।

(प्रथम राष्ट्रीय श्रम आयोग-1969)

- स्थापना: 24 दिसंबर, 1966
- अध्यक्ष: न्यायमूर्ति पी.बी. गजेन्द्रगढ़कर
- **उद्देश्य:** सरकार द्वारा आर्थिक विकास के लिये औद्योगीकरण प्रक्रिया शुरू किये जाने के बाद देश में औद्योगिक संबंध के परिवृश्टि का अध्ययन करने के उद्देश्य से इसका गठन किया गया।
- **महत्वपूर्ण मुद्दे:** श्रम कल्याण, मजदूरी, वेतन नीति, बोनस, सामाजिक सुरक्षा, अमिको का प्रशिक्षण और शिक्षा, श्रमिकों और नियोक्ताओं का संगठन, औद्योगिक संबंध मशीनरी जैसे मुद्दों को रिपोर्ट में किया गया।

महत्वपूर्ण सिफारिशें

- केन्द्र तथा राज्य दोनों में औद्योगिक संघर्षों का न्यायिक निर्णय करने मध्यस्थिता करने, विभिन्न श्रम संघों को मान्यता देने आदि के उद्देश्य से स्थायी औद्योगिक संबंध आयोग की स्थापना की जानी चाहिये।
- विभिन्न राज्यों में स्थायी श्रम न्यायालयों की स्थापना की जानी चाहिये।
- देश के विभिन्न क्षेत्रों के लिये अलग-अलग न्यूनतम मजदूरी निश्चित करने की सिफारिश की तथा मजदूरी निश्चित करते समय उद्योग की मजदूरी देय क्षमता को ध्यान में रखने की बात की गई।
- आयोग ने औद्योगिक संघर्षों के समाधान के लिये सामूहिक सौदेबाजी को एक श्रेष्ठ साधन माना तथा मिल मालिकों द्वारा श्रम संघों को अनिवार्य रूप से मान्यता देने का सुझाव दिया।
- श्रम संघों को संगठनात्मक एवं वित्तीय दृष्टि से मजबूत बनाने के लिये अनेक सुझाव दिये।
- समय-समय पर जीवन-निर्वाह की लागतें बदलने के साथ-साथ मजदूरी दर पर भी पुनर्विचार किये जाने की बात कही गई।
- महांगाई भत्ते को बेसिक मजदूरी के साथ मिलाया जाना चाहिये।
- आयोग ने प्रेरक योजनाओं को अपनाने पर जोर दिया क्योंकि मजदूरी में निरन्तर वृद्धि, उत्पादकता में वृद्धि के बिना प्राप्त करना संभव नहीं है।



Selected EPFO
Officers Team



अब है आपकी बारी

Clear your APFC Exam
Enroll for New Batch now



- भविष्य निधि के लिये योगदान की दर 6.25 प्रतिशत से बढ़ा कर 8 प्रतिशत तथा जहाँ यह पहले से 8 प्रतिशत है वहाँ बढ़ा कर 10 प्रतिशत करने की सिफारिश की।
- कृषि भूमि के संबंध में आयोग ने न्यूनतम मजदूरी अधिनियम, 1949 को लागू करने का सुझाव दिया तथा इसे सबसे कम मजदूरी वाले क्षेत्रों से लागू करने की बात कही।
- सामान्य श्रम संहिता के हित में आयोग ने अपना विचार प्रकट नहीं किया।

(द्वितीय राष्ट्रीय श्रम आयोग-2002)

स्थापना: 15 अक्टूबर, 1999

अध्यक्ष: रवींद्र वर्मा

रिपोर्ट प्रस्तुत की गई: जून, 2002

उद्देश्य: उदारीकरण की प्रक्रिया के साथ देश में आर्थिक और औद्योगिक क्षेत्रों में परिवर्तन लाने के उद्देश्य से विद्यमान श्रम कानूनों में संशोधन एवं परिवर्तन के लिये द्वितीय राष्ट्रीय श्रम आयोग का गठन किया गया।

महत्वपूर्ण मुद्दे: वर्तमान श्रम कानूनों में परिवर्तन की आवश्यकता, भारतीय श्रम प्रणाली की गत्यात्मकता, स्वतंत्रता के बाद औद्योगिक विकास की प्रगति, सामाजिक सुरक्षा के उपाय, महिला श्रमिक और बालश्रम मजदूरी कौशल विकास, श्रम प्रशासन जैसे मुद्दों को रिपोर्ट में कवर किया गया।

महत्वपूर्ण सिफारिशें

- केवल वे संघ जिसके 10 प्रतिशत सदस्य यूनिट के श्रमिकों में से हैं, श्रमिकों का प्रतिनिधित्व करने का अधिकार होना चाहिए।
- एक श्रमिक जो किसी भी ट्रेड यूनियन का सदस्य नहीं है, उसे यूनियन सब्सक्रिप्शन दर के बराबर राशि का भुगतान करना होगा, जिसे वैधानिक कल्याण निधि (Statutory Welfare Fund) में जमा किया जा सकता है।
- व्यापार संघ और फेडरेशन के केंद्रीय संगठन को व्यापार संघ की परिभाषा में शामिल किया जाना चाहिये।
- शिल्प (Craft) या जाति आधारित संघों (Unions) को पंजीकरण की अनुमति नहीं दी जानी चाहिये।
Craft or caste based unions should not be allowed to register.
- 300 या अधिक श्रमिकों को रोजगार देने वाले प्रतिष्ठानों के लिये चेक-ऑफ प्रणाली को अनिवार्य किया जाना चाहिये।
- एक बार मान्यता प्राप्त होने के बाद इसे 4 वर्ष के लिये वैध माना जाना चाहिये।
- व्यापार संघ को मजबूत किया जाना चाहिये और देश में सामूहिक सौदेबाजी को प्रोत्साहित किया जाना चाहिये।
- एक मान्यता प्राप्त नेगोशिएटिंग एजेंट के साथ किया गया समझौता श्रमिकों के लिये बाध्यकारी होना चाहिये।
- घटक निकाय के रूप में श्रम संबंध आयोग के साथ एक एकीकृत श्रम न्यायपालिका प्रणाली स्थापित की जानी चाहिये।

MCQs

प्रश्न 1 : आई एलओ क्या है ?



Selected EPFO
Officers Team



अब है आपकी बारी

Clear your APFC Exam
Enroll for New Batch now

2499/-

उत्तर: अंतर्राष्ट्रीय श्रम संगठन (ILO) संयुक्त राष्ट्र की एक विशेष एजेंसी है, जो सरकारों, नियोक्ताओं और श्रमिकों के सदस्यों के रूप में प्रकृति में त्रिपक्षीय है। इसकी स्थापना 1919 में वर्साय की संधि द्वारा की गई थी।

प्रश्न 2 : क्या भारत ILO का सदस्य है?

उत्तर: भारत अंतर्राष्ट्रीय श्रम संगठन के संस्थापक सदस्यों में से एक है जो 1919 में अस्तित्व में आया और 1922 से ILO शासी निकाय का स्थायी सदस्य रहा है।

प्रश्न 3: ILO में कितने सदस्य होते हैं?

उत्तर: वर्तमान में ILO के 187 सदस्य हैं।

प्रश्न 4: ILO के मुख्य कार्य क्या हैं?

उत्तर: ILO का प्रमुख कार्य अंतरराष्ट्रीय श्रम मानकों को स्थापित करके श्रमिकों के हितों का ध्यान रखना है।

कन्वेशन और सिफारिशें

प्रश्न 5 : ILO ने अब तक कितने कन्वेशन और सिफारिशें अपनाई हैं?

उत्तर: ILO ने अब तक 189 सम्मेलनों और 202 सिफारिशों को अपनाया है। ILO के 189 सम्मेलनों में से, भारत ने अब तक 43 सम्मेलनों (31 दिसंबर, 2013 तक) की पुष्टि की है।

प्रश्न 6 : ILO के मुख्य अंग कौन से हैं?

उत्तर: ILO तीन अंगों से बना है:

1. एक आम सभा (अंतर्राष्ट्रीय श्रम सम्मेलन): हर साल जून के महीने में एक बार मिलती है।
2. एक कार्यकारी परिषद (शासी निकाय): मार्च, जून और नवंबर के महीनों में हर साल तीन बार बैठक होती है।
3. एक स्थायी सचिवालय (अंतर्राष्ट्रीय श्रम कार्यालय)।

प्रश्न 7 : ILO के अंतर्राष्ट्रीय श्रम सम्मेलन की मुख्य विशेषताएं क्या हैं?

उत्तर: ILO का अंतर्राष्ट्रीय श्रम सम्मेलन अंतर्राष्ट्रीय स्तर पर सबसे बड़े सम्मेलनों में से एक है और इसकी एक अनूठी विशेषता है

त्रिपक्षीय यानी, 'सरकारें', 'श्रमिक' और 'नियोक्ता' प्रतिनिधि स्वतंत्र रूप से भाग लेते हैं। यह ILO का सर्वोच्च निकाय है।

प्रश्न 8 : ILO के शासी निकाय के कार्य क्या हैं?

उत्तर: यह त्रिपक्षीय संरचना के साथ ILO का कार्यकारी निकाय है। यह ILO के महानिदेशक का चुनाव करता है, संगठन के कार्यक्रम और बजट तैयार करता है, सम्मेलन का एजेंडा निर्धारित करता है, संगठन के मानकों और इसकी तकनीकी सहयोग नीति को निर्धारित करता है, संबंधित कार्यक्रमों के कार्यान्वयन की निगरानी करता है और सम्मेलन के निर्णयों को लागू करता है।

प्रश्न 9 : ILO कन्वेशन, सिफारिशें और प्रोटोकॉल क्या हैं?

उत्तर: ILO कन्वेशन अंतर्राष्ट्रीय श्रम साधन या संधियाँ हैं, जो अनुसमर्थन पर राज्यों पर कानूनी रूप से बाध्यकारी तायित्वों का निर्माण करती हैं।



Selected EPFO
Officers Team



अब है आपकी बारी

Clear your APFC Exam
Enroll for New Batch now



2499/-

प्रश्न 10 : ILO अनुशंसाएँ और प्रोटोकॉल क्या हैं?

उत्तर: सिफारिशों सरकार, नियोक्ता और श्रमिक संगठनों द्वारा नीति निर्माण और कार्रवाई के लिए मार्गदर्शन प्रदान करने वाले उपकरण हैं। उनका उद्देश्य दायित्वों को जन्म देना नहीं है, न ही सदस्य राज्यों द्वारा उनकी पुष्टि की जा सकती है।

प्रश्न 11 : ILO प्रोटोकॉल क्या है?

उत्तर: प्रोटोकॉल एक ऐसा उपकरण है जो किसी कन्वेंशन को आंशिक रूप से संशोधित करता है। यह एक राज्य द्वारा अनुसमर्थन के लिए खुला है जो पहले से ही बाध्य है या साथ ही साथ अनुसमर्थन और प्रश्न में कन्वेंशन द्वारा बाध्य हो रहा है।

प्रश्न 12 : ILO के मुख्य सम्मेलन कौन से हैं?

उत्तर: ILO के 8 प्रमुख सम्मेलनों को निम्नलिखित 4 श्रेणियों में वर्गीकृत किया गया है;

1. बाल श्रम: न्यूनतम आयु सम्मेलन (No. 138), बाल श्रम सम्मेलन का सबसे खराब रूप (No. 182);
2. संघ और सामूहिक सौदेबाजी की स्वतंत्रता: संघ की स्वतंत्रता और सम्मेलन आयोजित करने के अधिकार का संरक्षण (No.87), संगठित करने का अधिकार और सामूहिक सौदेबाजी सम्मेलन (No.98);
3. जबरन श्रम: जबरन श्रम सम्मेलन (No. 29), मजबूर श्रम सम्मेलन का उन्मूलन (No. 105);
4. भेदभाव: समान पारिश्रमिक कन्वेंशन (No. 100), भेदभाव (रोजगार व्यवसाय) कन्वेंशन (No. 111) इन सम्मेलनों को मानवाधिकार सम्मेलन या मौलिक सिद्धांत और काम पर अधिकार भी कहा जाता है।

प्रश्न 13 : भारत द्वारा अब तक कितने ILO कोर कन्वेंशनों की पुष्टि की गई है?

उत्तर: कोर कन्वेंशनों में, भारत ने जबरन श्रम कन्वेंशन (No. 29), समान पारिश्रमिक कन्वेंशन (No. 100), भेदभाव (रोजगार व्यवसाय) कन्वेंशन (No. 111) और जबरन श्रम कन्वेंशन का उन्मूलन (No.) पर आईएलओ सम्मेलनों की पुष्टि की है। (105)।

(सम्मेलन No. 29 30.11.1954 को पुष्टि की गई, कन्वेंशन No. 100 25.9.1958 को पुष्टि की गई, कन्वेंशन No. 105 18.5.2000 को पुष्टि की गई और कन्वेंशन No. 111 3.6.1960 को पुष्टि की गई)।



Selected EPFO
Officers Team



अब है आपकी बारी

Clear your APFC Exam
Enroll for New Batch now

2499/-



Theofficersadda



allexamtricks

GET IT ON
Google Play

All exam tricks



Allexamstricks

**UPSC**

NEW LABOUR CODE

-2022- (Q&A ALSO)

1- CODE OF WAGES ACT**2- INDUSTRIAL RELATIONS CODE****3- OCCUPATION SAFETY, HEALTH
& WORKING CONDITION CODE****4- SOCIAL SECURITY CODE**

2499/-

REGISTER
NOW!

UPSC EPFO APFC (GROUP- A) Commissioner

- Only 1 MCQ Based exam
- Normal graduation
- 120 Que. 2hr
- 5400/- GP Direct officer

**Why
APFC**

- Accurate guidance and material by Selected EPFO officers
- EPFO dedicated single platform in online with best results in last EPFO EO/AO Exam

**Why we
Best**

- 1st step – complete our syllabus
- 2nd step – revision
- 3rd step- practice practice practice Selected material

**Our
Strategy**
180+
Practice and
Revision videos
extra
120+
Special notes
additional
21000+ MCQ
200+ sectional
35 Full mock
test

Existing Legislation

- The Payment of Wages Act, 1936 (वेतन भुगतान अधिनियम, 1936)
- The Minimum Wages Act, 1948 (न्यूनतम मजदूरी अधिनियम, 1948)
- The Payment of Bonus Act, 1965 (बोनस भुगतान अधिनियम, 1965)
- The Equal Remuneration Act, 1976. (समान पारिश्रमिक अधिनियम, 1976)

New Legislation**Code of Wages Act**

EPFO APFC के लिए एक मात्र विश्वसनीय संस्थान
JOIN APFC BATCH IN 2499/-



REGISTER
NOW!



THE
OfficerSadda



SEND MSG ON (740-88-2-6666)
DOWNLOAD "ALL EXAM TRICKS" APP NOW



Selected EPFO
Officers Team



87+ Selection in
Last EPFO Exam

अब है आपकी बारी

Clear your APFC Exam
Enroll for New Batch now

2499/-

Existing Legislation

- Industrial Employment Standing Order Act, 1946
- Industrial Disputes Act, 1947
- Trade Unions Act, 1926

New Legislation

Industrial Relations code 2020



Selected EPFO
Officers Team



अब है आपकी बारी

Clear your APFC Exam
Enroll for New Batch now

 2499/-

Existing Legislation

- Factories Act, 1948
- Mines Act, 1951
- Dock Workers (safety, Health and Welfare Act, 1986
- The Building and other Workers (Regulation of
- Employment and Conditions of Service) Act, 1996
- The Plantations Labour Act, 1951;
- The Contract Labour (Regulation and Abolition) Act, 1970
- The Inter-State Migrant workmen (Regulation of Employment and Conditions of Service) Act, 1979;
- The Working Journalist and other News Paper Employees (Conditions of Service and Misc. Provision) Act, 1955;
- The Working Journalist (Fixation of rates of wages) Act, 1958;
- The Motor Transport Workers Act, 1961;
- Sales Promotion Employees (Condition of Service) Act, 1976;
- The Beedi and Cigar Workers (Conditions of Employment) Act, 1966
- The Cine Workers and Cinema Theatre Workers Act, 1981

New Legislation

Occupational Safety,
Health & Working
Condition Code 2020

Existing Legislation

- The EPF and M.P. Act, 1952
- The ESIC Act, 1948
- The Maternity Benefit Act, 1961
- The Building and other Construction Workers Cess Act
- The Payment of Gratuity Act, 1972
- The Employees Exchange (Compulsory Notification of Vacancies) Act, 1959
- The Cine Workers Welfare Fund Act, 1981
- The Unorganized Workers' Social Security Act, 2008
- Employees Compensation Act, 1923

New Legislation

Social Security Code
2020



Selected EPFO
Officers Team



अब है आपकी बारी

Clear your APFC Exam
Enroll for New Batch now

 2499/-

Code of Wages Act 2019

- Informal workers accounts for 93% of the total working population and contribute to over 60% of India's GDP. Therefore, the new wage code has the potential to influence the lives of around 50 Crore workers in the country.

अनौपचारिक श्रमिक कुल कामकाजी आबादी का 93% हिस्सा हैं और भारत के सकल घरेलू उत्पाद में 60% से अधिक का योगदान करते हैं। इसलिए, नए वेतन कोड में देश के लगभग 50 करोड़ श्रमिकों के जीवन को प्रभावित करने की क्षमता है।

- A well designed minimum wage system can reduce inequalities in incomes, bridge gender gaps in wages and alleviate poverty.
एक अच्छी तरह से डिजाइन की गई न्यूनतम मजदूरी प्रणाली आय में असमानताओं को कम कर सकती है, मजदूरी में लैंगिक अंतर को पाट सकती है और गरीबी को कम कर सकती है।

Why new Code on Wages? (मजदूरी पर नया कोड क्यों?)

- In India, labour market preys on excess availability of workers, therefore workers are not able to demand fair minimum wages and continue to live a precarious life.
भारत में, श्रम बाजार श्रमिकों की अधिक उपलब्धता का शिकार होता है, इसलिए श्रमिक उचित न्यूनतम मजदूरी की मांग करने में सक्षम नहीं होते हैं और अनिश्चित जीवन जीते हैं।
- In India, labour laws fall in the concurrent list and are extremely complicated, therefore there was a need to bring reform by addressing some of the issues like multiple definition of wages, low wages etc.
भारत में, श्रम कानून समर्वर्ती सूची में आते हैं और बेहद जटिल हैं, इसलिए कुछ मुद्दों जैसे मजदूरी की बहु परिभाषा, कम मजदूरी आदि को संबोधित करके सुधार लाने की आवश्यकता थी।
- It will also lead to more formalization of the economy.
यह अर्थव्यवस्था के अधिक औपचारिककरण को भी बढ़ावा देगा।
- An effective minimum wage policy that targets the vulnerable bottom rung of wage earners can help in driving up aggregate demand and building and strengthening the middle class, and thus spur a phase of sustainable and inclusive growth.
एक प्रभावी न्यूनतम मजदूरी नीति, जो वेतन पाने वालों के कमजोर निचले पायदान को लक्षित करती है, समग्र मांग को बढ़ाने और मध्यम वर्ग को मजबूत बनाने में मदद कर सकती है, और इस प्रकार स्थायी और समावेशी विकास के एक चरण को बढ़ावा दे सकती है।
- Minimum wages can promote social justice without any major negative implication for employment if wages are set at an adequate level.
यदि मजदूरी पर्याप्त स्तर पर निर्धारित की जाती है तो न्यूनतम मजदूरी रोजगार के लिए किसी भी बड़े नकारात्मक प्रभाव के बिना सामाजिक न्याय को बढ़ावा दे सकती है।

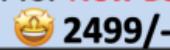


Selected EPFO
Officers Team



अब है आपकी बारी

Clear your APFC Exam
Enroll for New Batch now



Timeline of adoption of National Minimum Wage (राष्ट्रीय न्यूनतम वेतन को अपनाने का घटनाक्रम)

1969	<ul style="list-style-type: none"> • First National Commission on Labour. श्रम पर पहला राष्ट्रीय आयोग। • Recommendation : National Minimum wage is neither 'feasible nor desirable'. अनुशंसा: राष्ट्रीय न्यूनतम मजदूरी न तो 'व्यवहार्य है और न ही वांछनीय' है।
1978	<ul style="list-style-type: none"> • Bhoothalingam Committee (भूतलिंगम समिति) • Argued for adoption of National floor level Minimum Wage to ensure a uniform wage for all workers and enhance protection of the most vulnerable workers and eliminate arbitrariness in the determination of level of minimum wages for different states and occupations. Recommendations were mainly for the organized sector. सभी श्रमिकों के लिए एक समान वेतन सुनिश्चित करने और सबसे कमजोर श्रमिकों की सुरक्षा बढ़ाने और विभिन्न राज्यों और व्यवसायों के लिए न्यूनतम मजदूरी के स्तर के निर्धारण में मनमानी को खत्म करने के लिए राष्ट्रीय स्तर के न्यूनतम वेतन को अपनाने के लिए तर्क दिया। सिफारिशें मुख्य रूप से संगठित क्षेत्र के लिए थीं। • Unorganized sector and agriculture were left out. असंगठित क्षेत्र और कृषि को छोड़ दिया गया।
1991	<ul style="list-style-type: none"> • National Commision on Rural Labour. ग्रामीण श्रम पर राष्ट्रीय आयोग • Recommended for a National floor Level Minimum Wage as wide disparities were prevalent in minimum wages across States. राष्ट्रीय स्तर पर न्यूनतम मजदूरी के लिए अनुशंसित क्योंकि राज्यों में न्यूनतम मजदूरी में व्यापक असमानताएं प्रचलित थीं।
1996	<ul style="list-style-type: none"> • Central Government adopted non-statutory National floor Level Minimum (N.F.L.M.W)- 35 per day was notified. केंद्र सरकार ने गैर- सांविधिक राष्ट्रीय मंजिल स्तर न्यूनतम (एन.एफ.एल.एम.डब्ल्यू) - 35 प्रति दिन को अपनाया। • This NFLMW is updated regularly as per CPI. यह एन.एफ.एल.एम.डब्ल्यू , सी.पी.आई के अनुसार नियमित रूप से सुधार किया जाता है। • This NFLMW is 176 per day w.e.f 01.06.2017 यह एन.एफ.एल.एम.डब्ल्यू 01.06.2017 से प्रति दिन 176 है



Code on Wages Act 2019 (वेतन अधिनियम 2019 पर कोड)

- The new wage code removes the multiplicity of wage definitions, which can significantly reduce litigation as well as compliance cost for employers.
नया वेतन कोड वेतन परिभाषाओं की बहुलता को हटा देता है, जो नियोक्ताओं के लिए मुकदमेबाजी के साथ-साथ अनुपालन लागत को काफी कम कर सकता है।
- The new Act links minimum wage across the country to the skills of the employee and the place of employment.
नया अधिनियम देश भर में न्यूनतम वेतन को कर्मचारी के कौशल और रोजगार के स्थान से जोड़ता है।
- It seeks to universalizes the provisions of minimum wages and timely payment of wages to all employees irrespective of the sector and wage ceiling.
यह सभी कर्मचारियों को न्यूनतम वेतन और समय पर वेतन भुगतान के प्रावधानों को सार्वभौमिक बनाने का प्रयास करता है, भले ही यह क्षेत्र और वेतन सीमा कुछ भी हो।

It seeks to ensure "Right to Sustenance" for every worker and intends to increase the legislative protection of minimum wage.

यह प्रत्येक कार्यकर्ता के लिए "निर्वाह का अधिकार" सुनिश्चित करना चाहता है और न्यूनतम मजदूरी के विधायी संरक्षण को बढ़ाने का इरादा रखता है।

- A National Floor Level Minimum Wage will be set by the Centre and will be revised every five years, while states will fix minimum wages for their regions, which cannot be lower than the floor wage.
एक राष्ट्रीय तल स्तर न्यूनतम वेतन केंद्र द्वारा निर्धारित किया जाएगा और हर पांच साल में संशोधित किया जाएगा, जबकि राज्य अपने क्षेत्रों के लिए न्यूनतम मजदूरी तय करेंगे, जो कि मंजिल मजदूरी (floor wage) से कम नहीं हो सकती।
- It subsumes the following four labour laws:
यह निम्नलिखित चार श्रम कानूनों को समाहित करता है:
 - The Payment of Wages Act, 1936 (वेतन भुगतान अधिनियम, 1936)
 - The Minimum Wages Act, 1948 (न्यूनतम मजदूरी अधिनियम, 1948)
 - The Payment of Bonus Act, 1965 (बोनस भुगतान अधिनियम, 1965)
 - The Equal Remuneration Act, 1976. (समान पारिश्रमिक अधिनियम, 1976)

Types of Wages (मजदूरी के प्रकार)

- Minimum Wage: International Labour Organisation defines it as “the minimum amount of remuneration that an employer is required to pay wage earners for the work performed during a given period, which cannot be reduced by collective agreement or an individual contract”.



Selected EPFO
Officers Team



अब है आपकी बारी

Clear your APFC Exam
Enroll for New Batch now

2499/-

न्यूनतम मजदूरी: अंतर्राष्ट्रीय श्रम संगठन इसे "पारिश्रमिक की न्यूनतम राशि के रूप में परिभाषित करता है जो एक नियोक्ता को एक निश्चित अवधि के दौरान किए गए काम के लिए वेतन पाने वालों को भुगतान करने की आवश्यकता होती है, जिसे सामूहिक समझौते या व्यक्तिगत अनुबंध द्वारा कम नहीं किया जा सकता है"।

- The minimum wage includes the bare needs of life like food, shelter, and clothing. न्यूनतम मजदूरी में भोजन, आवास और वस्त्र जैसी जीवन की न्यूनतम जरूरतें शामिल हैं।
- Living Wage: It is the wage needed to provide the minimum income necessary to pay for basic needs based on the cost of living in a specific community.
- निर्वाह-मजदूरी:** यह एक विशिष्ट समुदाय में रहने की लागत के आधार पर बुनियादी जरूरतों के भुगतान के लिए आवश्यक न्यूनतम आय प्रदान करने के लिए आवश्यक मजदूरी है।
- In addition to bare needs, a 'living wage' includes education, health, insurance, etc. न्यूनतम जरूरतों के अलावा, एक 'निर्वाह-मजदूरी' में शिक्षा, स्वास्थ्य, बीमा आदि शामिल हैं।
- Fair Wage: A 'fair wage' is a mean between 'living wage' and 'minimum wage'. उचित मजदूरी: 'उचित मजदूरी' 'जीवित मजदूरी' और 'न्यूनतम मजदूरी' के बीच का एक माध्य है।
- Starvation Wage: It refers to the wages which are insufficient to provide the ordinary necessities of life. भुखमरी मजदूरी: यह उन मजदूरी को संदर्भित करता है जो जीवन की सामान्य आवश्यकताएं प्रदान करने के लिए अपर्याप्त हैं।

Concerns with New Wage Code (नए वेतन संहिता से संबंधित चिंताएं)

- Starvation Wages:** It has been alleged that the new wage code will push the starvation wages further by increasing the income capacity and purchasing power of the informal workers. भुखमरी मजदूरी : यह आरोप लगाया गया है कि नया वेतन कोड अनौपचारिक श्रमिकों की आय क्षमता और क्रय शक्ति को बढ़ाकर भुखमरी मजदूरी को और आगे बढ़ाएगा।
 - The increase in purchasing power of the workers will lead to the decrease in savings which inturn will reduce expenditure for productive purposes. श्रमिकों की क्रय शक्ति में वृद्धि से बचत में कमी आएगी जिससे उत्पादक उद्देश्यों के लिए व्यय कम हो जाएगा।
 - The introduction of concept of "floor wages" would mean that "starvation wages" which currently guarantees just ₹178 per day, will continue to exist and would promote forced labour. "फ्लोर वेज" की अवधारणा की शुरुआत का मतलब होगा कि "भुखमरी मजदूरी" जो वर्तमान में प्रति दिन सिर्फ 178 रुपये की गारंटी देती है, मौजूद रहेगी और मजबूर श्रम को बढ़ावा देगी।



Selected EPFO
Officers Team



अब है आपकी बारी

Clear your APFC Exam
Enroll for New Batch now

2499/-

- This has been highlighted by Supreme Court in his judgement in U. Unichoyi and Others vs. The State of Kerala case, where it remarked that in an underdeveloped country which faces the problem of unemployment on a very large scale, it is likely that labour offers to work even on starvation wages.

यू. यूनिचोयी और अन्य बनाम केरल राज्य के मामले में सुप्रीम कोर्ट ने अपने फैसले में इस पर प्रकाश डाला है, जहां उसने टिप्पणी की थी कि एक अविकसित देश में जो बहुत बड़े पैमाने पर बेरोजगारी की समस्या का सामना करता है, यह संभावना है कि श्रमिक भुखमरी मजदूरी पर भी काम करने की पेशकश करता है।

- Deduction of Wages Clause:** The new law provides for the arbitrary deduction of wages (upto 50% of monthly wage) based on performance, damage or loss, advances etc.

वेतन कटौती खंड: नया कानून प्रदर्शन, क्षति या हानि, अग्रिम आदि के आधार पर मजदूरी (मासिक वेतन का 50% तक) की मनमानी कटौती का प्रावधान करता है।

- The deduction clause will lead to reduced bargaining power and right of association of workers. The workers will not be able to demand even basic work rights in fear of wage deduction.

कटौती खंड से सौदेबाजी की शक्ति कम हो जाएगी और श्रमिकों के संघ का अधिकार कम हो जाएगा। मजदूरी कटौती के डर से मजदूर बुनियादी काम के अधिकार की भी मांग नहीं कर पाएंगे।

- In India, the informal sector employers dominate the workers due to caste and higher social status, therefore the above provision may have the potential to become a handy tool for exploitation of these workers.
- भारत में, अनौपचारिक क्षेत्र के नियोक्ता जाति और उच्च सामाजिक स्थिति के कारण श्रमिकों पर हावी हैं, इसलिए उपरोक्त प्रावधान में इन श्रमिकों के शोषण के लिए एक उपयोगी उपकरण बनने की क्षमता हो सकती है।

In Raptakos case (1991), the Supreme Court advocated the concept and the right of living wage.

राप्तकोस मामले (1991) में, सर्वोच्च न्यायालय ने 'निर्वाह-मजदूरी' की अवधारणा और अधिकार की वकालत की।

"Consumer Expenditure Survey" result shows that the average family expenditure in rural areas to be ₹83 per day and in urban areas as ₹134 per day.

"उपभोक्ता व्यय सर्वेक्षण" परिणाम दर्शाता है कि ग्रामीण क्षेत्रों में औसत पारिवारिक व्यय ₹83 प्रति दिन और शहरी क्षेत्रों में ₹134 प्रति दिन है।

Inspection Framework: The rules do not clarify the governance and institutional structure for "labour inspection system". The rules propose an ad-hoc unclear mechanism called "inspection scheme".

निरीक्षण ढांचा: नियम "श्रम निरीक्षण प्रणाली" के लिए शासन और संस्थागत संरचना को स्पष्ट नहीं करते हैं। नियम "निरीक्षण योजना" नामक एक तदर्थ अस्पष्ट तंत्र का प्रस्ताव करते हैं।



Selected EPFO
Officers Team



अब है आपकी बारी

Clear your APFC Exam
Enroll for New Batch now



- The scheme provides for appointment of Inspector – cum – Facilitator by notification by the appropriate government. This may lead to the revival of inspector – raj system in the labour market.
यह योजना उपयुक्त सरकार द्वारा अधिसूचना द्वारा निरीक्षक - सह - सुविधाकर्ता की नियुक्ति का प्रावधान करती है। इससे श्रम बाजार में निरीक्षक - राज प्रणाली का पुनरुद्धार हो सकता है।
- The International Labour Organisation's (ILO) Labour Inspection Convention of 1947 (Convention C081) — which has been ratified by India — provides for a well-resourced and independent inspectorate with provisions to allow thorough inspections and free access to workplaces. However, the provisions of ILO's convention has been overlooked while framing the new law.
अंतर्राष्ट्रीय श्रम संगठन (ILO) का 1947 का श्रम निरीक्षण सम्मेलन (कन्वेंशन C081) - जिसे भारत द्वारा अनुमोदित किया गया है - पूरी तरह से निरीक्षण और कार्यस्थलों तक मुफ्त पहुंच की अनुमति देने के प्रावधानों के साथ एक अच्छी तरह से संसाधन और स्वतंत्र निरीक्षणालय प्रदान करता है। हालांकि, नया कानून बनाते समय ILO के कन्वेंशन के प्रावधानों की अनदेखी की गई है।

Way Forward

- The government should focus on “Need Based Minimum Wage” covering nutrition, healthcare, education, housing and provisions of old-age. Therefore, guaranteed minimum wage should be treated as a fundamental constitutional right for every citizen of India.
सरकार को पोषण, स्वास्थ्य देखभाल, शिक्षा, आवास और वृद्धावस्था के प्रावधानों को शामिल करते हुए "आवश्यकता आधारित न्यूनतम मजदूरी" पर ध्यान देना चाहिए। इसलिए, गारंटीशुदा न्यूनतम मजदूरी को भारत के प्रत्येक नागरिक के लिए एक मौलिक संवैधानिक अधिकार के रूप में माना जाना चाहिए।
- According to the new law, the revision of minimum wages is to be done after every 5 year, which is quite a long period considering the volatility in the market. Therefore, minimum wages should be adjusted to inflation so as to align the wages to market volatility.
नए कानून के अनुसार, न्यूनतम मजदूरी का संशोधन हर 5 साल के बाद किया जाना है, जो कि बाजार में अस्थिरता को देखते हुए काफी लंबी अवधि है। इसलिए, न्यूनतम मजदूरी को मुद्रास्फीति में समायोजित किया जाना चाहिए ताकि मजदूरी को बाजार की अस्थिरता के साथ संरेखित किया जा सके।
- The National Commission for Labours should be formed to streamline the issues and challenges of labour market and fixing discrepancies in national level minimum wage computation.
श्रम बाजार के मुद्दों और चुनौतियों को कारगर बनाने और राष्ट्रीय स्तर पर न्यूनतम वेतन गणना में विसंगतियों को ठीक करने के लिए राष्ट्रीय श्रम आयोग का गठन किया जाना चाहिए।



Selected EPFO
Officers Team



अब है आपकी बारी

Clear your APFC Exam
Enroll for New Batch now

2499/-

For the minimum wage system to play a meaningful role in aligning protection with the promotion of sustainable growth, it must be properly designed, its goals clarified, and its enforcement made effective.

न्यूनतम वेतन प्रणाली के लिए सतत विकास को बढ़ावा देने के साथ सुरक्षा को संरचित करने में एक सार्थक भूमिका निभाने के लिए, इसे ठीक से डिजाइन किया जाना चाहिए, इसके लक्ष्यों को स्पष्ट किया जाना चाहिए और इसके प्रवर्तन को प्रभावी बनाया जाना चाहिए।

2499/-

REGISTER NOW!

UPSC EPFO APFC (GROUP- A) Commissioner

Why APFC



Why we Best



Our Strategy





UPSC EPFO OFFICER & Team

180+
Practice and Revision videos extra



120+
Special notes additional



15000+ MCQ
200+ sectional
35 Full mock test



UPSC EPFO OFFICER & Team

 /TheOfficersadda

 740-88-2-6666



Selected EPFO
Officers Team



अब है आपकी बारी

Clear your APFC Exam
Enroll for New Batch now





THE INDUSTRIAL RELATIONS CODE, 2020

औद्योगिक संबंध संहिता, 2020

EPFO APFC के लिए एक मात्र विश्वसनीय संस्थान
JOIN APFC BATCH IN 2499/-

REGISTER
NOW!



THE
OfficerSadda



SEND MSG ON (740-88-2-6666) DOWNLOAD "ALL EXAM TRICKS" APP NOW

Key Changes प्रमुख परिवर्तन

- The definition of worker will be based on the basis of wages being drawn by him and Worker / Employees with salary up to Rs 18,000 will fall under the category of worker.**
श्रमिक की परिभाषा उसके द्वारा लिए जा रहे वेतन के आधार पर होगी और 18,000 रुपये तक वेतन वाले कार्यकर्ता/कर्मचारी श्रमिक की श्रेणी में आएंगे।
- Fixed Term Employment, now employer can keep Fixed Term Employees (FTE) for specific duration and retrenchment compensation not to be paid. These FTE will be entitled same salary or social security as regular Employee.**
निश्चित अवधि के रोजगार, अब नियोक्ता निश्चित अवधि के कर्मचारियों FTE (को विशिष्ट अवधि के लिए रख सकते हैं और छंटनी मुआवजे का भुगतान नहीं किया जा सकता है। ये FTE नियमित कर्मचारी के समान वेतन या सामाजिक सुरक्षा के हकदार होंगे।
- Employee can an Industrial raise dispute with the employer within the time limit of only 2 years instead of 3 years.**
कर्मचारी एक औद्योगिक विवाद को नियोक्ता के साथ 3 साल के बजाय केवल 2 साल की समय सीमा के भीतर उठा सकता है।
- Trade union have to give notice of 14 days before going on strike.**
ट्रेड यूनियन को हड़ताल पर जाने से 14 दिन पहले नोटिस देना होगा।
- Establishment with less 300 workmen can lay-off, retrenched, closed without government approval, earlier this limit was 100 employees.**
300 से कम कामगार वाले प्रतिष्ठान बिना सरकारी मंजूरी के ले-ऑफ, छंटनी, बंद कर सकते हैं, पहले यह सीमा 100 कर्मचारियों की थी।
- The number of members in the Grievance Redressal Committee has been increased from 6 to 10.**
शिकायत निवारण समिति में सदस्यों की संख्या 6 से बढ़ाकर 10 कर दी गई है।
- Definition of “Appropriate Government” has been modified by including the establishments of the contractors, thus contractor appropriate government shall be of the establishment where the contract labour has been deployed.**
"उपयुक्त सरकार" की परिभाषा में ठेकेदारों के प्रतिष्ठानों को शामिल करके संशोधित किया गया है, इस प्रकार ठेकेदार उपयुक्त सरकार उस प्रतिष्ठान की होगी जहां ठेका श्रमिक तैनात किया गया है।



Key Changes प्रमुख परिवर्तन

- The appropriate government shall set up an reskilling fund and the fund shall consist of contribution by an employer equal to fifteen days wages last drawn by the worker immediately before the Retrenchment. The fund shall be utilised by crediting fifteen days wages last drawn by the worker to his account who is retrenched, within forty-five days of such retrenchment, in such manner as may be prescribed.
उपयुक्त सरकार एक रीस्किलिंग फंड की स्थापना करेगी और फंड में नियोक्ता द्वारा छँटनी से ठीक पहले कर्मचारी द्वारा अंतिम बार लिए गए पंद्रह दिनों के वेतन के . बराबर अंशदान शामिल होगा। निधि का उपयोग कर्मचारी द्वारा अंतिम रूप से निकाले गए पंद्रह दिनों के वेतन को उसके खाते में जमा करके किया जाएगा, जिसकी छँटनी की गई है , ऐसी छँटनी के पैंतालीस दिनों के भीतर, इस तरह से निर्धारित किया जा सकता है।

- Definition of "Employee" has been added in the code and the term 'employee' has been used invariably with the term worker. viz. 'employee/worker' or 'employee and worker' with a view to ensure that there is no discrimination in the applicability of labour laws to the employee/worker"employee"
कर्मचारी "की परिभाषा को संहिता में जोड़ा गया है और 'कर्मचारी' शब्द का प्रयोग कार्यकर्ता शब्द के साथ किया गया है। अर्थात् 'कर्मचारी/ कार्यकर्ता ' या 'कर्मचारी और कार्यकर्ता ' यह सुनिश्चित करने की दृष्टि से कि कर्मचारी/ कार्यकर्ता " कर्मचारी "के लिए श्रम कानूनों की प्रयोज्यता में कोई भेदभाव नहीं है।

- Definition of " Employer" has been completely modified under section 2 (m) and as per the new definition employer means :-
"नियोक्ता" की परिभाषा को धारा 2 (एम) के तहत पूरी तरह से संशोधित किया गया है और नई परिभाषा के अनुसार नियोक्ता का मतलब है
 - Head of the department (विभाग प्रमुख)
 - Occupier of the factory (कारखाने का मालिक)
 - Manager of the factory under clause (F) of sub-section (1) of sec 7 of the Factories Act.
कारखाना अधिनियम की धारा - 7 की उप-धारा (1) के खंड (F) के तहत कारखाने के प्रबंधक।
 - The person who, or the authority which has ultimate control over the affairs of the establishment and where the said affairs are entrusted to a manager or managing director,such manager or managing director;
वह व्यक्ति, या प्राधिकरण जिसका प्रतिष्ठान के मामलों पर अंतिम नियंत्रण है और जहां उक्त मामले किसी प्रबंधक या प्रबंध निदेशक को सौंपे जाते हैं, ऐसे प्रबंधक या प्रबंध निदेशक;
 - Contractor; and (ठेकेदार)
 - legal representative of a deceased employer; मृत नियोक्ता का कानूनी प्रतिनिधि



Key Changes प्रमुख परिवर्तन

- Fixed Term Employment has been incorporated, which is major change introduced in the code:-**
निश्चित अवधि के रोजगार को शामिल किया गया है, जो कोड में पेश किया गया बड़ा बदलाव है- :
 - The code provides that the fixed term employee will get all statutory benefits like ESI, EPF, bonus, wages, etc at par with regular employees who are doing work of same or similar nature.
कोड प्रदान करता है कि निश्चित अवधि के कर्मचारी को सभी वैधानिक लाभ मिलेंगे जैसे - ईएसआई, ईपीएफ, बक्षीश, वही या समान प्रकृति के कार्य करने वाले नियमित कर्मचारियों के समान वेतन आदि।
 - The termination of the service of a worker as a result of completion of tenure of fixed term employment would not be a retrenchment.
एक निश्चित अवधि के कार्यकाल के पूरा होने के परिणामस्वरूप एक कार्यकर्ता की सेवा की समाप्ति रोजगार छटनी नहीं होगी।
 - The employee would be eligible for gratuity if he renders service under the contract for a period of one year.
कर्मचारी ग्रेच्युटी के लिए पात्र होगा यदि वह एक वर्ष की अवधि के लिए अनुबंध के तहत सेवा प्रदान करता है
- The definition of "industry" has been modified and provides that any systematic activity carried on by cooperation between employer and his workers, whether such workers are employed by such employer directly or by or through any agency including a contractor. The definition has specifically excluded institutions owned or managed by organisations wholly or substantially engaged in any charitable, social or philanthropic services; sovereign functions; domestic services.**
"उद्योग" की परिभाषा को संशोधित किया गया है और यह प्रदान करता है कि नियोक्ता और उसके श्रमिकों के बीच सहयोग से की जाने वाली कोई भी व्यवस्थित गतिविधि, चाहे ऐसे कर्मचारी ऐसे नियोक्ता द्वारा सीधे या ठेकेदार सहित किसी एजेंसी द्वारा या उसके माध्यम से नियोजित किए जाते हैं?। परिभाषा में विशेष रूप से किसी भी धर्मार्थ में लगे संगठनों के स्वामित्व या प्रबंधन वाले संस्थानों को पूरी तरह से या काफी हद तक बाहर रखा गया है; जैसे ; सामाजिक या परोपकारी सेवाएं, संप्रभु कार्य, घरेलू सेवाएं
- Definition of Industrial Dispute has been modified to include the dispute arising out of discharge, dismissal, retrenchment or termination of such worker.**
औद्योगिक विवाद की परिभाषा को संशोधित किया गया है, जिसमें ऐसे कर्मचारी को बर्खास्त करने, छंटनी या बर्खास्तगी से उत्पन्न विवाद को शामिल किया गया है।
- Metro railway has been included in the definition of railways.**
मेट्रो रेलवे को रेलवे की परिभाषा में शामिल किया गया है।
- Maximum number of members in the Grievance Redressal Committee has been increased from 6 to 10 in an industrial establishment employing 20 or more workers.**
20या अधिक श्रमिकों को रोजगार देने वाले औद्योगिक प्रतिष्ठान में शिकायत निवारण समिति में सदस्यों की अधिकतम संख्या 6 से बढ़ाकर 10 कर दी गई है।

Key Changes प्रमुख परिवर्तन

- Negotiating union or negotiating council" been inserted in the definition.
वार्ता संघ या वार्ता परिषद् " को परिभाषा में शामिल किया गया है
- The "Trade Union dispute" has been added, which provides dispute relating to Trade Union arising between two or more Trade Unions or between the members of a Trade Union inter se;
"ट्रेड यूनियन विवाद" जोड़ा गया है, जो दो या दो से अधिक ट्रेड यूनियनों के बीच या एक ट्रेड यूनियन के सदस्यों के बीच उत्पन्न होने वाले ट्रेड यूनियन से संबंधित विवाद प्रदान करता है
- Definition of wages has been revised:- (मजदूरी की परिभाषा में संशोधन किया गया है:-)
- The First part includes all salary components express in terms of money are capable of being so expressed like basic salary, all reimbursements, all allowances, all benefits.
पहले भाग में सभी वेतन घटक शामिल हैं जो पैसे के संदर्भ में व्यक्त किए जाने में सक्षम हैं जैसे मूल वेतन, सभी प्रतिपूर्ति, सभी भत्ते, सभी लाभों की तरह व्यक्त किया गया।
- Second part of the definition provide specific exclusion like:- Bonus payable under any law, Conveyance allowance, House rent allowance, Overtime Allowance, House Accommodation, Supply of light water medical attendance, other amenities/ service excluded by a General or special order of the appropriate government, Commission, contribution to provident fund/pension, Any sum paid to defray special expenses, Gratuity, Retrenchment Compensation, Remuneration payable under any award or settlement between the parties.
परिभाषा का दूसरा भाग विशिष्ट बहिष्करण प्रदान करता है जैसे:- किसी भी कानून के तहत देय बोनस, वाहन भत्ता, मकान किराया भत्ता, ओवरटाइम भत्ता, आवास, हल्के पानी की आपूर्ति चिकित्सा उपस्थिति, अन्य सुविधाएं/सेवा को सामान्य या विशेष आदेश से बाहर रखा गया है। उपयुक्त सरकार, आयोग, भविष्य निधि/पेंशन में योगदान, विशेष खर्चों को चुकाने के लिए भुगतान की गई कोई भी राशि, ग्रेचुटी, छंटनी मुआवजा, पारिश्रमिक किसी भी पुरस्कार के तहत देय या पार्टियों के बीच समझौता।
- The Third part of the definition provides that the total excluded components should not exceed 50% of the total remuneration. The third part of the definition provide limit as the definition very clearly specifies the list of exclusions so anything which is paid to the employees other than the exclusion would be covered and within this specific exclusion the limit cannot be more than 50%.
परिभाषा का तीसरा भाग प्रदान करता है कि कुल बहिष्कृत घटक कुल पारिश्रमिक के 50 % से अधिक नहीं होने चाहिए। परिभाषा का तीसरा भाग सीमा प्रदान करता है क्योंकि परिभाषा बहुत स्पष्ट रूप से बहिष्करणों की सूची को निर्दिष्ट करती है, इसलिए जो कुछ भी कर्मचारियों को बहिष्करण के अलावा भुगतान किया जाता है उसे कवर किया जाएगा और इस विशिष्ट बहिष्करण के भीतर सीमा 50 % से अधिक नहीं हो सकती है।

Key Changes प्रमुख परिवर्तन

- A new feature of “Recognition of Negotiating Union” has been introduced. The Code provides for a negotiation union in an industrial establishment, having registered trade unions, for negotiating with the employer.
“निगोशियेटिंग यूनियन की मान्यता” की एक नई विशेषता पेश की गई है। संहिता नियोक्ता के साथ बातचीत करने के लिए पंजीकृत ट्रेड यूनियनों वाले एक औद्योगिक प्रतिष्ठान में एक वार्ता संघ का प्रावधान करती है।
- If there is only one trade union in an industrial establishment, the employer is required to recognise such trade union as the sole negotiating union of the workers.
यदि किसी औद्योगिक प्रतिष्ठान में केवल एक ट्रेड यूनियन है, तो नियोक्ता के लिए आवश्यक है: ऐसे ट्रेड यूनियन को श्रमिकों की एकमात्र बातचीत करने वाली यूनियन के रूप में मान्यता दें।
 - In case of multiple trade unions, the trade union with support of at least 51% of workers on the muster roll of that establishment will be recognised as the sole negotiating union by the employer.
कई ट्रेड यूनियनों के मामले में, उस प्रतिष्ठान के मस्टर रोल पर कम से कम 51 % श्रमिकों के समर्थन वाले ट्रेड यूनियन को नियोक्ता द्वारा एकमात्र वार्ता संघ के रूप में मान्यता दी जाएगी।
 - The provisions of Standing Orders on Industrial establishments will be applicable having 300 or more than 300 workers as notified by the appropriate Government.
औद्योगिक प्रतिष्ठानों पर स्थायी आदेशों के प्रावधान उपयुक्त सरकार द्वारा अधिसूचित 300 या 300 से अधिक श्रमिकों पर लागू होंगे।
- The Code prohibits strikes or lock-outs in any establishment unless a prior notice of 14 days is provided. Similar provisions existed in the Industrial Disputes Act, 1947 for public utility services (such as, railways and airlines). The Code expands these provisions to apply to all industrial establishments. This will impact the ability of workers to strike and employers to lock-out.
संहिता किसी भी प्रतिष्ठान में हड़ताल या तालाबंदी पर रोक लगाती है जब तक कि 14 दिनों की पूर्व सूचना प्रदान नहीं की जाती है। सार्वजनिक उपयोगिता सेवाओं (जैसे, रेलवे और एयरलाइंस) के लिए औद्योगिक विवाद अधिनियम, 1947 में इसी तरह के प्रावधान मौजूद थे। संहिता सभी औद्योगिक प्रतिष्ठानों पर लागू होने के लिए इन प्रावधानों का विस्तार करती है। इससे श्रमिकों की हड़ताल करने की क्षमता और नियोक्ताओं को तालाबंदी करने की क्षमता प्रभावित होगी।
- An industrial disputes can be voluntarily referred to arbitration by the employer as well as the workers. The parties to the dispute are required to execute a written agreement referring the dispute to an arbitrator.
एक औद्योगिक विवाद को नियोक्ता और साथ ही श्रमिकों द्वारा स्वेच्छा से मध्यस्थता के लिए भेजा जा सकता है। विवाद के पक्षों को एक मध्यस्थ को विवाद का उल्लेख करते हुए एक लिखित समझौते को निष्पादित करने की आवश्यकता होती है।

के

Key Changes प्रमुख परिवर्तन

- The worker may approach the Industrial Tribunal for adjudication of the dispute related to dismissal, retrenchment or termination within 45 days after the application for the conciliation of the dispute was made.**
कार्यकर्ता विवाद के समाधान के लिए आवेदन किए जाने के 45 दिनों के भीतर बर्खास्तगी, छंटनी या समाप्ति से संबंधित विवाद के निर्णय के लिए औद्योगिक न्यायाधिकरण से संपर्क कर सकता है।
- Employers of industrial establishments such as mines, factories and plantations with at least 300 workers are mandatorily required to take prior permission of the central or state government before lay-off, retrenchment or closure. A fine of INR 1,00,000, which may extend up to INR 10,00,000, is leviable on any person who contravenes this provision.**
कम से कम 300 श्रमिकों वाले खदानों, कारखानों और बागानों जैसे औद्योगिक प्रतिष्ठानों के नियोक्ताओं को छंटनी, छंटनी या बंद करने से पहले केंद्र या राज्य सरकार की पूर्व अनुमति लेना अनिवार्य है। INR 1,00,000 का जुर्माना, जो INR 10,00,000 तक हो सकता है, इस प्रावधान का उल्लंघन करने वाले किसी भी व्यक्ति पर लगाया जा सकता है।
- In case any worker is suspended by the employer pending investigation or inquiry. The amount of subsistence allowance payable at 50% of the wages for the first 90 days of suspension; and at the rate of 75% of such wages for the remaining period of suspension.**
किसी मामले में कर्मचारी को जांच या पूछताछ के लिए नियोक्ता द्वारा निलंबित कर दिया जाता है। तो निलंबन के पहले 90 दिनों के लिए मजदूरी 50% पर देय निर्वाह भत्ता की राशि; और निलंबन की शेष अवधि के लिए ऐसे वेतन के 75% की दर से।



THE SOCIAL SECURITY CODE, 2020

सामाजिक सुरक्षा संहिता, 2020

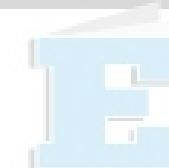
EPFO APFC के लिए एक मात्र विश्वसनीय संस्थान
JOIN APFC BATCH IN 2499/-



THE
OfficerS adda



SEND MSG ON (740-88-2-6666)
DOWNLOAD "ALL EXAM TRICKS" APP NOW



Key Changes प्रमुख परिवर्तन

New Category of worker has been included in this code:-

इस कोड में नई श्रेणी के कार्यकर्ता को शामिल किया गया है:-

- "Gig worker" means a person who performs work or participates in a work arrangement and earns from such activities outside of traditional employer- employee relationship.

गिग वर्कर "का अर्थ उस व्यक्ति से है जो काम करता है या कार्य व्यवस्था में भाग लेता है और पारंपरिक नियोक्ता-कर्मचारी संबंधों के बाहर ऐसी गतिविधियों से कमाता है।

(Gig worker- एक व्यक्ति जो एक स्वतंत्र ठेकेदार या फ्रीलांसर के रूप में सेवा क्षेत्र में आम तौर पर अस्थायी नौकरी करता है उसे गिग वर्कर्स कहते हैं। जैसे की: उच्च-भुगतान देने वाली नौकरियां , संपत्ति बेचना या किराए पर देना , फिटनेस ट्रेनिंग या कोचिंग, फ्रीलांस काम या परामर्श, ई-कॉमर्स या ड्रॉप शिपिंग, अध्यापन करना और वस्तुओं को ऑनलाइन पुनर्विक्रय करना आदि गिग वर्कर्स के कार्य के अंतर्गत आता है।)

- "Platform worker" means a person engaged in or undertaking platform work

"प्लेटफॉर्म कार्यकर्ता" का अर्थ प्लेटफॉर्म कार्य में लगा हुआ या उपक्रम करने वाला व्यक्ति है प्लेटफॉर्म कार्यकर्ता-

प्लेटफॉर्म वर्कर का तात्पर्य किसी ऐसे संगठन के लिए काम करने वाले कार्यकर्ता से है जो सीधे व्यक्तियों या संगठनों को ऑनलाइन प्लेटफॉर्म का उपयोग करके विशिष्ट सेवाएँ प्रदान करता है।

1. प्लेटफॉर्म वर्कर्स के उदाहरणों में ओला या उबर ड्राइवर, स्विगी या ज़ोमैटो डिलीवरी एजेंट आदि शामिल हैं।
2. सामाजिक सुरक्षा संहिता एक प्लेटफॉर्म कार्यकर्ता को "प्लेटफॉर्म कार्य में लगे या उपक्रम करने वाले व्यक्ति" के रूप में परिभाषित करती है।
3. यह काम भी पारंपरिक कर्मचारी-नियोक्ता संबंध से बाहर है।

- "Platform work" means a form of employment in which organisations or individuals use an online platform to access other organisations or individuals to solve specific problems or to provide specific services in exchange for payment.

प्लेटफॉर्म वर्क "का अर्थ रोजगार का एक रूप है जिसमें संगठन या व्यक्ति विशिष्ट समस्याओं को हल करने के लिए या भुगतान के बदले में विशिष्ट सेवाएँ प्रदान करने के लिए अन्य संगठनों या व्यक्तियों तक पहुंचने के लिए ऑनलाइन प्लेटफॉर्म का उपयोग करते हैं।



- There is no major difference in gig workers and platform workers. This is first time in India that application based assignments performed by many workers being recognized as employee-employer relationship.

गिग वर्कर्स और प्लेटफॉर्म वर्कर्स में कोई बड़ा अंतर नहीं है। यह भारत में पहली बार है कि कई श्रमिकों द्वारा किए गए आवेदन आधारित असाइनमेंट को कर्मचारी- नियोक्ता संबंध के रूप में मान्यता दी गई है।

EPFO APFC के लिए एक मात्र विश्वसनीय संस्थान
JOIN APFC BATCH IN 2499/-

REGISTER NOW!



THE
OfficerSadda



SEND MSG ON (740-88-2-6666)  

DOWNLOAD "ALL EXAM TRICKS" APP NOW

Key Changes प्रमुख परिवर्तन

- Definition of wages has been revised:**
मजदूरी की परिभाषा में संशोधन किया गया है:-
- The First part includes all salary components express in terms of money are capable of being so expressed like basic salary, all reimbursements, all allowances, all benefits.**
पहले भाग में सभी वेतन घटक शामिल हैं जो पैसे के संदर्भ में व्यक्त किए जाने में सक्षम हैं जैसे मूल वेतन प्रतिपूर्ति, सभी भत्ते, सभी लाभ।
- **Second part of the definition provide specific exclusion like:- Bonus payable under any law, Conveyance allowance, House rent allowance, Overtime Allowance, House Accommodation, Supply of light water medical attendance, other amenities/ service excluded by a General or special order of the appropriate government, Commission, contribution to provident fund/pension, Any sum paid to defray special expenses, Gratuity, Retrenchment Compensation, Remuneration payable under any award or settlement between the parties.**
परिभाषा का दूसरा भाग विशिष्ट बहिष्करण प्रदान करता है जैसे - :किसी भी कानून के तहत देय बोनस, वाहन भत्ता, मकान किराया भत्ता, ओवरटाइम भत्ता, निवास स्थान, हल्के पानी की आपूर्ति, चिकित्सा उपस्थिति, अन्य सुविधाएं / सेवा के एक सामान्य या विशेष आदेश से बाहर रखा गया हैं उपयुक्त सरकार, आयोग, भविष्य निधि/पेंशन में योगदान, विशेष खर्चों को चुकाने के लिए भुगतान की गई कोई भी राशि, छंटनी मुआवजा, पार्टियों के बीच किसी भी पुरस्कार या समझौते के तहत देय पारिश्रमिक।
- **The Third part of the definition provides that the total excluded components should not exceed 50% of the total remuneration. The third part of the definition provide limit as the definition very clearly specifies the list of exclusions so anything which is paid to the employees other than the exclusion would be covered and within this specific exclusion the limit cannot be more than 50%.**
परिभाषा का तीसरा भाग प्रदान करता है कि कुल बहिष्कृत घटक कुल पारिश्रमिक के 50% से अधिक नहीं होने चाहिए। परिभाषा का तीसरा भाग सीमा प्रदान करता है क्योंकि परिभाषा बहुत स्पष्ट रूप से बहिष्करणों की सूची को निर्दिष्ट करती है, इसलिए जो कुछ भी कर्मचारियों को बहिष्करण के अलावा भुगतान किया जाता है उसे कवर किया जाएगा और इस विशिष्ट बहिष्करण के भीतर सीमा 50% से अधिक नहीं हो सकती है।

Impact:

As of now HRA is a part of minimum wages and with the implementation of code, HRA will not be part of minimum wages will have an implication of the EPF contribution.

अब तक एचआरए न्यूनतम मजदूरी का एक हिस्सा है, और कोड के कार्यान्वयन के साथ एचआरए न्यूनतम मजदूरी का हिस्सा नहीं होगा। इसका ईपीएफ योगदान पर प्रभाव पड़ेगा।



Key Changes प्रमुख परिवर्तन

The Employees Provident Fund Scheme

कर्मचारी भविष्य निधि योजना

- Major reforms in the Employees Provident Fund Scheme is incorporation of limitation period of five years for initiation and two years for concluding enquiries.
- Aadhaar based registration is mandated.
आधार आधारित पंजीकरण अनिवार्य है।
- All establishments having 20 or more workers come under the purview of EPF, earlier it was applicable only on those establishments included in the schedule.
20 या इससे अधिक कर्मचारी वाले सभी प्रतिष्ठान ईपीएफ के दायरे में आते हैं, पहले यह केवल उन्हीं प्रतिष्ठानों पर लागू होता था जो अनुसूची में शामिल थे।
- Systems has been designed for covering the category self-employed or any other category under the purview of EPF scheme.
ईपीएफ योजना के दायरे में स्वरोजगार या किसी अन्य श्रेणी को कवर करने के लिए सिस्टम तैयार किए गए हैं।
- Increase penalty amount from 10,000 to 1,00,000 and imprisonment of one to three years on deduction of employee contribution from salary and non-depositing.
वेतन से कर्मचारी के अंशदान की कटौती और जमा न करने पर जुर्माने की राशि को 10,000 से बढ़ाकर 1,00,000 और एक से तीन साल की कैद।
- Subsequent failure to pay contributions attracts imprisonment of two to five years and fine of three lakh rupees.
बाद में योगदान का भुगतान करने में विफलता के लिए दो से पांच साल की कैद और तीन लाख रुपये का जुर्माना लगता है।



Key Changes प्रमुख परिवर्तन

Employees State Insurance Scheme (कर्मचारी राज्य बीमा योजना)

If employer and majority employees agree then voluntary registration has been allowed under the code and ESI scheme will be applicable. Further, government can extend ESI scheme to any hazardous occupation also even if a single employee is employed.

यदि नियोक्ता और बहुसंख्यक कर्मचारी सहमत हैं तो कोड के तहत स्वैच्छिक पंजीकरण की अनुमति दी गई है और ईएसआई योजना लागू होगी। इसके अलावा, सरकार किसी भी खतरनाक व्यवसाय के लिए भी ईएसआई योजना का विस्तार कर सकती है, भले ही एक कर्मचारी कार्यरत हो।

- The Facility of ESI would be available to all 740 districts.**
ईएसआई की सुविधा सभी 740 ज़िलों में उपलब्ध होगी।
 - Gig workers and unorganized sectors will also able to link with ESIC.**
गिग कार्यकर्ता और असंगठित क्षेत्र के लोग भी ईएसआईसी से जुड़ सकेंगे।
 - Plantation workers will also fall under the purview of ESI.**
बागान मजदूर भी ईएसआई के दायरे में आएंगे।
 - If any employer fails to pay ESI contributions, even then ESI has to pass on the benefits to the employee which ESIC can recover it from the employer to the extent of the capitalised value of the benefit net of any payment of contribution amount, interest and damages payable by the employer.**
यदि कोई नियोक्ता ईएसआई योगदान का भुगतान करने में विफल रहता है, तब भी ईएसआई को कर्मचारी को लाभ देना पड़ता जिसे ईएसआईसी नियोक्ता से योगदान राशि, ब्याज और नुकसान के किसी भी भुगतान के लाभ के पूँजीकृत मूल्य की सीमा तक वसूल कर सकता है।
- Gratuity(उपहार)**
- Permanent employees would be eligible for gratuity after completion of five years as presently exist under the Act, while fixed-term employees will have no such criteria, such employees will be paid on the basis of their tenure of employment with one organization. Code has fixed different threshold with respect to eligibility for gratuity of permanent and fixed term employees.**
स्थायी कर्मचारी पांच साल पूरे होने के बाद उपहार के लिए पात्र होंगे जैसा कि वर्तमान में अधिनियम के तहत मौजूद है, जबकि निश्चित अवधि के कर्मचारियों के लिए ऐसा कोई मानदंड नहीं होगा, ऐसे कर्मचारियों को उनके एक संगठन के साथ रोजगार के कार्यकाल के आधार पर भुगतान किया जाएगा। स्थायी और निश्चित अवधि के कर्मचारियों की उपहार के लिए पात्रता के संबंध में कोड ने अलग-अलग सीमा तय की है।
 - The threshold Gratuity period for working journalists reduces from five years to three years.**
कामकाजी पत्रकारों के लिए उपहार की सीमा पांच साल से घटाकर तीन साल कर दी गई है।



Key Changes प्रमुख परिवर्तन

Employment Information and Monitoring (रोजगार सूचना और निगरानी)

- Employers, job seekers looking for vocational guidance, career counseling, self employment requires to register with career centres.
व्यावसायिक मार्गदर्शन, करियर परामर्श, स्वरोजगार की तलाश करने वाले नियोक्ताओं, नौकरी चाहने वाले कैरियर केंद्रों के साथ पंजीकरण करने की आवश्यकता है।
- All establishment except some exclusion like agriculture, domestic service, employment less than ninety days etc required to notify the vacancies to career centres electronically or otherwise.
कुछ अपवर्जन जैसे कृषि, घरेलू सेवा, नब्बे दिनों से कम के रोजगार आदि को छोड़कर सभी प्रतिष्ठानों को इलेक्ट्रॉनिक रूप से या अन्यथा कैरियर केंद्रों को रिक्तियों को सूचित करने की आवश्यकता है।
- Filing the return by the employer to the concerned career centre.
नियोक्ता द्वारा संबंधित कैरियर केंद्र में रिटर्न दाखिल करना।

Maternity Benefit (मातृत्व लाभ)

- Every woman is entitled to medical bonus of up to Rs 3,500 where pre-natal confinement and post-natal care is not provided by employer whose upper limit can be amend by the Central government upto Rs 20000/- , this upper limit of Rs 20000 has been removed under the code.
प्रत्येक महिला 3,500 रुपये तक के मेडिकल बोनस की हकदार है, जहां नियोक्ता द्वारा प्रसव पूर्व और प्रसवोत्तर देखभाल प्रदान नहीं की जाती है, जिसकी ऊपरी सीमा को केंद्र सरकार द्वारा 20000/- रुपये तक संशोधित किया जा सकता है, कोड के तहत 20000 रुपये की इस ऊपरी सीमा को हटा दिया गया है।

Key Changes प्रमुख परिवर्तन

Employee's compensation Act, 1923, Building and other construction workers, The Unorganized Workers' Social Security Act (2008), etc.

कर्मचारी मुआवजा अधिनियम, 1923, भवन और अन्य निर्माण श्रमिक, असंगठित श्रमिक सामाजिक सुरक्षा अधिनियम) 2008(, आदि।

- Creation of social security boards for unorganized workers.**
असंगठित मज़दूर के लिए सामाजिक सुरक्षा बोर्ड बनाना।
- Coverage of gig, platform workers and unorganized workers under the ambit of social security Scheme.**
सामाजिक सुरक्षा योजना के दायरे में गिग, मंच कार्यकर्ता और असंगठित कामगारों का कवरेज।
- Code to expand the sources of the fund for schemes to include funds from corporate social responsibility or any other source as may be specified in the scheme and also contains enabling provision for constituting the special purpose vehicle for the purpose of implementation of schemes for unorganized workers.**
योजनाओं के लिए निधि के स्रोतों का विस्तार करने के लिए कोड, निगमित सामाजिक जिम्मेदारी या किसी अन्य स्रोत से धन शामिल करने के लिए जैसा कि योजना में निर्दिष्ट किया जा सकता है और इसमें असंगठित श्रमिकों के लिए योजनाओं के कार्यान्वयन के उद्देश्य के लिए विशेष प्रयोजन वाहन के गठन के लिए सक्षम प्रावधान भी शामिल है।
- Bill also makes the provisions for registration of all three categories of workers - gig workers platform workers and unorganized workers.**
बिल तीनों श्रेणियों के कामगारों - गिग वर्कर्स प्लेटफॉर्म वर्कर्स और असंगठित कामगारों के पंजीकरण का प्रावधान भी करता है।
- Contribution from an aggregator will be at a rate notified by the government which can fall between 1-2% of the annual turnover of the aggregators. However, the maximum limit of such contribution fixed @ 5% of the amount paid or payable by an aggregator to gig workers and platform workers.**
एक एग्रीगेटर से अंशदान सरकार द्वारा अधिसूचित दर पर होगा जो एग्रीगेटर्स के वार्षिक कारोबार के 1-2% के बीच गिर सकता है। हालांकि, इस तरह के योगदान की अधिकतम सीमा सीमा गिग कर्मी और प्लेटफॉर्म वर्कर्स को एग्रीगेटर द्वारा भुगतान या देय राशि के 5% की दर से तय की गई है।

General Change(सामान्य परिवर्तन)

- Renaming the designation of Inspector as Inspector cum Facilitator who is expected to supply Information and give advice to employers and workers concerning the most effective means of Complying with the provisions of the proposed Code.**
- निरीक्षक के पद का नाम बदलकर निरीक्षक सह फैसिलिटेटर करना, जो प्रस्तावित संहिता के प्रावधानों के अनुपालन के सबसे प्रभावी साधनों के संबंध में सूचना की आपूर्ति करने और नियोक्ताओं और श्रमिकों को सलाह देने की अपेक्षा करता है।**



adda



THE OCCUPATIONAL SAFETY, HEALTH AND WORKING CONDITIONS CODE, 2020

(व्यावसायिक सुरक्षा, स्वास्थ्य और काम करने की स्थिति संहिता, 2020)

EPFO APFC के लिए एक मात्र विश्वसनीय संस्थान
JOIN APFC BATCH IN 2499/-

REGISTER NOW!



THE
Officer's Adda



SEND MSG ON (740-88-2-6666)
DOWNLOAD "ALL EXAM TRICKS" APP NOW

Key Changes प्रमुख परिवर्तन

- Code provides single registration for an establishment instead of multiple registrations. This will design a centralized database and develop an ease of doing business.**
कोड एक से अधिक पंजीकरण के बजाय एक प्रतिष्ठान के लिए एकल पंजीकरण प्रदान करता है। यह एक केंद्रीकृत डेटाबेस तैयार करेगा और व्यापार करने में आसानी विकसित करेगा।
- Appointment letter made Statutory. (नियुक्ति पत्र को वैधानिक बना दिया।)**
- Working Hours For Women: Working Hours for Women as per this new proviso female workers/women can work during night shifts with their consent. Also, the time slot for such night shift shall be from 7 p.m. and before 6 a.m., which shall also be approved by the central or state govt.**
महिलाओं के लिए काम के घंटे :इस नए प्रावधान के अनुसार महिलाओं के लिए काम के घंटे महिला कर्मचारी/महिलाएं उनकी सहमति से रात की पाली में काम कर सकती हैं। साथ ही ऐसी नाइट शिफ्ट का समय शाम 7 बजे से होगा। और सुबह 6 बजे से पहले, जिसे केंद्र या राज्य सरकार द्वारा भी अनुमोदित किया जाएगा।
- Rights and duties of employees and employers: Rights and duties laid down in the Code for employees too, employees shall take care of their own health, shall comply with specified safety and health measures, shall report unsafe situations to the inspector.**
कर्मचारियों और नियोक्ताओं के अधिकार और कर्तव्य :कर्मचारियों के लिए भी संहिता में निर्धारित अधिकार और कर्तव्य, कर्मचारी अपने स्वास्थ्य की देखभाल करेंगे, निर्दिष्ट सुरक्षा और स्वास्थ्य उपायों का पालन करेंगे, निरीक्षक को असुरक्षित स्थितियों की रिपोर्ट करेंगे।
- Offences and Penalties: Under the Code, an offence which leads to the death of an employee will be punishable with imprisonment of up to two years, or a fine up to five lakh rupee or, both. Further, the court (Chief Inspector-cum-Facilitator or Inspector-cum-Facilitator or an officer of the appropriate Government or a person authorised to discharge any duty or to exercise any powers under this Code) has been granted a discretionary power wherein, it may direct that at least 50% of such fine be given as compensation to the heirs of the victim. The Code further states that where no penalty has been laid down for violation of the provision of the Code by the employer, the employer will be penalised with a fine between two to three lakh rupees. And where the employee violates any provisions of the Code, he will be subject to a fine of up to Rs. 10,000.**
अपराध और दंड :संहिता के तहत, एक अपराध जो किसी कर्मचारी की मृत्यु की ओर ले जाता है, उसे दो साल तक की कैद या पांच लाख रुपये तक का जुर्माना या दोनों हो सकता है। इसके अलावा, अदालत

) मुख्य निरीक्षक- सह-सुविधाकर्ता या निरीक्षक-सह-सुविधाकर्ता या उपयुक्त सरकार के एक अधिकारी या इस संहिता के तहत किसी भी कर्तव्य का निर्वहन करने या किसी भी शक्ति का प्रयोग करने के लिए अधिकृत व्यक्ति) को एक विवेकाधीन शक्ति प्रदान की गई है, जिसमें यह निर्देश दे सकता है कि इस तरह के जुर्माने का कम से कम 50 % पीड़ित के उत्तराधिकारियों को मुआवजे के रूप में दिया जाए। संहिता

में आगे कहा गया है कि जहां नियोक्ता द्वारा संहिता के प्रावधान के उल्लंघन के लिए कोई दंड निर्धारित नहीं किया गया है, नियोक्ता को दो से तीन लाख रुपये के बीच के जुमनि से दंडित किया जाएगा। और जहां कर्मचारी संहिता के किसी भी प्रावधान का उल्लंघन करता है, उस पर 10,000. रुपये तक का जुर्माना लगाया जाएगा।



Key Changes प्रमुख परिवर्तन

- The appropriate government for the factory governed by the central government will be central government, including establishment of contractors for the purposes of such establishment. In other cases the concerned State Government where it is situated.**
केंद्र सरकार द्वारा शासित कारखाने के लिए उपयुक्त सरकार केंद्र सरकार होगी, जिसमें ऐसी स्थापना के प्रयोजनों के लिए ठेकेदारों की स्थापना शामिल है। अन्य मामलों में संबंधित राज्य सरकार जहां यह स्थित है।
- The code has also covered Audio visual production' include feature films, non-feature films, television, web-base serials, talk shows, reality shows etc and under the new definition of Audio Visual- Worker" singer, news reader, dancer, stunt person, technical, artist and work like supervisory etc has been covered subject to some wages ceiling to be notified by the central government.**
कोड में ऑडियो विजुअल प्रोडक्शन को भी शामिल किया गया है जिसमें फीचर फिल्में, गैर-फीचर फिल्में, टेलीविजन, वेब-बेस सीरियल, टॉक शो, रियलिटी शो आदि शामिल हैं और ऑडियो विजुअल-वर्कर की नई परिभाषा के तहत गायक, समाचार वाचक, डांसर, नर्तक, स्टंट शामिल हैं व्यक्ति, तकनीकी, कलाकार और काम जैसे पर्यवेक्षी आदि को केंद्र सरकार द्वारा अधिसूचित की जाने वाली कुछ मजदूरी सीमा के अधीन कवर किया गया है।
- The definition of Contract Labour has been modified and includes inter-State migrant worker but excludes part time employee, regularly employed n mutually accepted standards of the conditions of employment and entitled to Social Security benefits.**
संविदा श्रम की परिभाषा को संशोधित किया गया है और इसमें अंतरराज्यीय प्रवासी श्रमिक शामिल हैं, लेकिन इसमें अंशकालिक कर्मचारी शामिल नहीं है, नियमित रूप से नियोजित और रोजगार की शर्तों के पारस्परिक रूप से स्वीकृत मानकों और सामाजिक सुरक्षा लाभों के हकदार हैं।
- The new definition of Core Activity provides that activity for which establishment is set-up and other activity like housekeeping, Security, canteen etc not to be treated as core activity.**
कोर गतिविधि की नई परिभाषा उस गतिविधि को प्रदान करती है जिसके लिए प्रतिष्ठान स्थापित किया गया है और अन्य गतिविधि जैसे हाउसकीपिंग, सुरक्षा, कैंटीन आदि को मुख्य गतिविधि के रूप में नहीं माना जाना चाहिए।
- Principal employer to provide welfare facilities, where the contract labour is deployed.**
प्रधान नियोक्ता कल्याण सुविधाएं प्रदान करेगा, जहां ठेका श्रमिक तैनात हैं।
- Principal employer shall be liable to make payment of wages to the contract labour deployed by him.**
प्रधान नियोक्ता उसके द्वारा तैनात ठेका श्रमिक को मजदूरी का भुगतान करने के लिए उत्तरदायी होगा।

Key Changes प्रमुख परिवर्तन

- The work hours for different classes of establishment and employees shall be as per the rules prescribed by central or state government. Further, in relation to overtime work, an employee shall be paid twice the rate of daily wages. The code in regard to leaves states that no employee shall work for more than 6 days a week, however, an exception has been provided for motor transport workers.

विभिन्न वर्गों के प्रतिष्ठान और कर्मचारियों के काम के घंटे केंद्र या राज्य सरकार द्वारा निर्धारित नियमों के अनुसार होंगे। इसके अलावा, ओवरटाइम काम के संबंध में, एक कर्मचारी को दैनिक मजदूरी की दर से दोगुना भुगतान किया जाएगा। छुट्टियों के संबंध में कोड में कहा गया है कि कोई भी कर्मचारी सप्ताह में 6 दिन से अधिक काम नहीं करेगा, हालांकि, मोटर परिवहन श्रमिकों के लिए एक अपवाद प्रदान किया गया है।

- Definition of “ Employee” has been incorporated and includes person doing any skilled, semi- skilled or unskilled, manual, operational, supervisory, managerial, administrative, technical or clerical work for hire or reward.

"कर्मचारी" की परिभाषा को शामिल किया गया है और इसमें किसी भी कुशल, अर्ध-कुशल या अकुशल, मैनुअल, परिचालन, पर्यवेक्षी, प्रबंधकीय, प्रशासनिक, तकनीकी या लिपिकीय कार्य को भाड़े या पुरस्कार के लिए करने वाले व्यक्ति शामिल हैं।

- As per new definition of “Employer” a person who employs, whether directly or through any person or on his behalf, or on behalf of any person, one or more employees in his establishment and would be.**

- "नियोक्ता" की नई परिभाषा के अनुसार, एक व्यक्ति जो सीधे या किसी व्यक्ति के माध्यम से या उसकी ओर से, या किसी व्यक्ति की ओर से, अपने प्रतिष्ठान में एक या अधिक कर्मचारियों को नियुक्त करता है और होगा।

➤ Head of the department (विभाग प्रमुख)

➤ Occupier of the factory (कारखाने का मालिक)

Manager of the factory under clause (f) of sub-section (1) of sec 7 of the Factories Act

कारखाना अधिनियम की धारा 7 की उप-धारा) 1 (के खंड) एफ (के तहत कारखाने के प्रबंधक

➤ Owner of the mine, agent or manager.(खान का स्वामी, एजेंट या प्रबंधक)

➤ The person who, or the authority which has ultimate control over the affairs of the establishment and where the said affairs are entrusted to a manager or managing director, such manager or managing director;

वह व्यक्ति, या प्राधिकरण जिसका प्रतिष्ठान के मामलों पर अंतिम नियंत्रण है और ऐसे प्रबंधक या प्रबंध निदेशक जहां उक्त मामले किसी प्रबंधक या प्रबंध निदेशक को सौंपे जाते हैं,

➤ Contractor; and legal representative of a deceased employer.

ठेकेदार; और मृत नियोक्ता का कानूनी प्रतिनिधि।



Key Changes प्रमुख परिवर्तन

- The definition of the “Factory” has been revised under section 2 (w) and threshold limit of employees is now 20 in case of use of power and 40 in case without power and has specifically excludes, hotels, restaurant, eating place, Electronic Data Processing Unit or a Computer Unit etc.**
"कारखाना" की परिभाषा को धारा 2 (w) के तहत संशोधित किया गया है और बिजली के उपयोग के मामले में कर्मचारियों की सीमा अब 20 है और बिजली के बिना 40 है और विशेष रूप से होटल, रेस्टरां, खाने की जगह, इलेक्ट्रॉनिक को बाहर रखा गया है। डाटा प्रोसेसिंग यूनिट या कंप्यूटर यूनिट आदि।
- The definition of "hazardous substance" provides any substance, has potential to cause physical or health hazards to human being, other living creatures Etc.**
"खतरनाक पदार्थ" की परिभाषा किसी भी पदार्थ को प्रदान करती है, जिसमें मानव, अन्य जीवित प्राणियों आदि के लिए शारीरिक या स्वास्थ्य के लिए खतरा पैदा करने की क्षमता होती है।
- A new definition “Industrial premises” provides a premises in which any industry, trade, business etc is being carried on with or without the aid of power includes a godown.**
एक नई परिभाषा औद्योगिक परिसर "एक ऐसा परिसर प्रदान करती है जिसमें कोई भी उद्योग, व्यापार, व्यवसाय आदि बिजली की सहायता से या उसके बिना किया जा रहा है, जिसमें एक गोदाम भी शामिल है।
- Definition of “Inter State Migrant worker” has been modified and ceiling limit of Rs 18000/- has been introduced.**
"अंतरराज्यीय प्रवासी कामगार" की परिभाषा को संशोधित किया गया है और 18000/- रुपये की अधिकतम सीमा पेश की गई है।
- Definition of "machinery" has been inserted includes any article or combination of articles assembled, used or intended to be used for converting any form of energy to perform work.**
"मशीनरी" की परिभाषा को सम्मिलित किया गया है जिसमें किसी भी प्रकार की ऊर्जा को कार्य करने के लिए परिवर्तित करने के लिए एकत्रित, उपयोग या उपयोग किए जाने वाले लेखों का संयोजन शामिल है।
- Definition of "manufacturing process" has been taken from Factory Act and provides such other processes as the central Government may notified.**
"विनिर्माण प्रक्रिया" की परिभाषा कारखाना अधिनियम से ली गई है और केंद्र सरकार द्वारा अधिसूचित ऐसी अन्य प्रक्रियाओं को प्रदान करती है।



Key Changes प्रमुख परिवर्तन

- Definition of “metro railways” has been added and Metro railways has been treated as railways.**
"मेट्रो रेलवे" की परिभाषा जोड़ी गई है और मेट्रो रेलवे को रेलवे के रूप में माना गया है।
- Definition of “newspaper establishment” has been drastically changed and has covered all type of establishment carried on by individual, partners, created firm, body corporate subsidiaries of a common holding company etc.**
"समाचार पत्र प्रतिष्ठान" की परिभाषा में काफी बदलाव किया गया है और इसमें सभी प्रकार के प्रतिष्ठान शामिल हैं जो व्यक्ति, भागीदारों, बनाई गई फर्म, एक सामान्य होलिंग कंपनी की निकाय कॉर्पोरेट सहायक कंपनियों आदि द्वारा किए जाते हैं।
- Definition of the “Occupier” has been amended and instead of clause a, b and c in second proviso, a consolidated definition has been given.**
"अधिभोगी" की परिभाषा में संशोधन किया गया है और दूसरे परंतुक में खंड a, b और c के बजाय एक समेकित परिभाषा दी गई है।
- Definition of the “principal employer” has been modified to the extent that the manager has been excluded from the definition of the principal employer.**
"प्रमुख नियोक्ता" की परिभाषा को इस हद तक संशोधित किया गया है कि प्रबंधक को प्रधान नियोक्ता की परिभाषा से बाहर रखा गया है।
- Definition of the “producer” has been added means a person who is making arrangement for necessary of production is also included.**
"निर्माता" की परिभाषा जोड़ी गई है अर्थात् उत्पादन की आवश्यक व्यवस्था करने वाला व्यक्ति भी शामिल है।
- Definition of “Sales Promotion Employees” has been revised including a persons in supervisory capacity, managerial, administrative capacity getting salary up to Rs 18000/- per month or as may be notified by the Central Government from time to time.**
- "बिक्री प्रोत्साहन कर्मचारी" की परिभाषा को संशोधित किया गया है, जिसमें पर्यवेक्षी क्षमता, प्रबंधकीय, प्रशासनिक क्षमता वाले व्यक्ति शामिल हैं, जिन्हें प्रति माह 18000/- रुपये तक वेतन मिलता है या जैसा कि केंद्र सरकार द्वारा समय-समय पर अधिसूचित किया जा सकता है।
- Definition of “worker” has been revised and includes persons in supervisory capacity and working journalists, sales promotion employees getting salary up to Rs. 18000/- per month or as may be Notified by the Central Government from time to time.**

"कार्यकर्ता" की परिभाषा को संशोधित किया गया है और इसमें पर्यवेक्षी क्षमता वाले व्यक्ति और कामकाजी पत्रकार शामिल हैं, बिक्री संवर्धन कर्मचारियों को मिल रहा है 18000 रु प्रति माह या जैसा भी हो सकता है। जैसा कि केंद्र सरकार द्वारा समय-समय पर अधिसूचित किया जा सकता है

Labour Code on Social Security Frequently Asked Questions (FAQs)

Q1: What are the lacuna in present day social security system in India?

The biggest lacuna is that it leaves almost 90 percent out of the folds of any social security. Unorganized sector workers are largely excluded. The schemes have very limited outreach. The other issue is large scale fragmentation: there are multiplicity of laws, policies, schemes and agencies. The existing wage and number thresholds creates perverse incentives for the employers to shy away from joining the system thus resulting in artificial exclusions and distortions in the labour market.

Q2: How does the proposed code address these issues?

To begin with, the Labour Code on Social Security aims to simplify, rationalize and consolidate the hitherto fragmented laws into one consolidated law which will be easier in terms of comprehension, implementation and enforcement. However, what we are proposing goes much beyond mere amalgamation. We are aiming for universal social security. The code follows a rights based approach which is very much aligned to the spirit of our Constitution. We believe that social security is every worker's right.

Q3: The other codes that are being drafted by the ministry are based on the recommendations of 2nd NCL. What about this code?

The Code also has its inspiration in the Report of the Second National Commission on Labour (2002) and many other studies and reports on social security policies. We have also drawn our inspiration from UN SDGs of the 2030 Sustainable Development Goals Agenda. Expert technical assistance was also obtained from the International Labour Organization also to guide the policy framework in the right direction.

Q4: What is meant by universalization here?

The Code aims at universalization of Social Security and as such the definition of employee covers all kinds of employment including a part time worker, casual worker fixed term worker, piece rate/commission rated worker, informal worker home-based worker, domestic worker and seasonal worker. The Universalization, however does not mean that all the workers proposed for coverage under the code would be covered from Day 1, as the code provides the flexibility of progressive extension of coverage. Those categories of workers who are initially not covered would be included in Schedule- I Exclusions and this schedule would be gradually pruned to expand the coverage.



Selected EPFO
Officers Team



87+ Selection in
Last EPFO Exam

अब है आपकी बारी

Clear your APFC Exam
Enroll for New Batch now
2499/-

Q5. What is the role of Central Board in Management of Funds?

Under the provisions of the Draft Code, any current surplus in a Fund, if any, is to be transferred by the State Boards to the Central Board for professional management of investment of the Scheme Funds. This is to ensure that economies of scale may be utilized to the maximum possible extent and good return could be fetched on the investment.

The Central Board has been provided the responsibility to manage the investment of the Funds mentioned above on behalf of the States in accordance with the investment pattern notified by the Central Government.

The amount so transferred to the Central Board continues to vest in the State Board, and The Central Board is also obliged to remit to the State Boards, from time to time, such amounts from the State's Scheme Fund or Gratuity Fund being managed by it, as may be required by the State Board to meet the Scheme obligations.

Q6. What is the system of Registration in the Code?

The code requires all (active) workers to be registered under the Universal Registration system envisaged in the Code. The Registration will be Aadhar based and the Registration protocols will be decided by the Central Board – for universal applicability and portability of registration. However, actual registration in the field will be performed by Local Bodies (i.e. Gram Panchayats / Municipal bodies), under supervision of the State Boards, in order to provide door-step services. In addition, the Code enables the State Boards to have PPP arrangements to provide facilitation centers for registration services. The Code also requires State Boards to conduct proactive surveys of workforce to facilitate registration.

Q7. What is meant by deactivation of workers' registration?

This provision is intended to cover situations wherein a worker has not engaged in any such form of work either as an employee or non-employee wherein he falls within the provisions of this code and as such no contribution is payable by or on behalf of such person for that period. The minimum period for which a person needs to work in a particular year to entitle him to be classified as a worker and avail benefits under this code is to be decided by the National Council. The code does intend to cover all the workers but the intention of this provision is to ensure that only such persons who work for a minimum period as specified would be classified as workers. Any period wherein the worker is out of work on account of employment injury, sickness or maternity is considered as work and the provisions of deactivation do not apply to such cases.

Q8. What happens if the employer fails at their obligation to register the worker?

As such, the obligation to register a worker falls on the employer, except for own-account worker, who needs to register himself. The Draft code prescribes penalties for employing an unregistered worker beyond a specified period. However, if the employer fails to register the worker within the specified time period, the worker has been provided with the facility of registering himself under the provisions of the code.



**Selected EPFO
Officers Team**



**87+ Selection in
Last EPFO Exam**

अब है आपकी बारी

**Clear your APFC Exam
Enroll for New Batch now**

2499/-

Q9. Why does the Code specify categorization of workers upon registration?

The funding of social security under the Code is a combination of Employer / employee funded and Taxpayer funded. For workers belonging to poorest socio-economic category, the draft Code envisages the Social Security be taxpayer funded. Therefore, there is a need to scientifically classify and identify such workers who belong to poorest socio-economic category. The Code envisages a system of classification of workers based upon socio-economic parameters that will be scientifically designed and notified in the Rules. Workers, at the time of registration will provide data (about their socio-economic parameters) and based on this, the categorization will be automatically determined.

Q10: Do you think that poor class of workers will be able to afford the contribution for social security?

Under this code, Social Security benefits are funded by a combined system of State (taxpayer) funding, employer funding and worker funding. The code therefore proposes following structure for contribution:

- If a worker is an employee/non-employee belonging to Socio Economic Category-IV, the rate of contribution would be NIL. The Contribution in respect of such workers would be paid by the Government and routed through the Contribution Augmentation Fund(s).

- If the worker is an employee not belonging to Socio Economic Category-IV, the rate of Contribution would be 12.5 percent of wage or wage ceiling whichever is lower.

- If the worker is a non-employee belonging to Socio Economic Category III the rate of contribution would be 20 percent of national minimum wage notified by the Central Government.

- If the worker is a non-employee belonging to Socio Economic Category I or Socio Economic Category II, the rate of contribution shall be –

20 percent of the higher of

- (i) monthly income or wage ceiling whichever is lower, or
- (ii) national minimum wage notified by the Central Government,

Therefore, workers belonging weaker socio-economic status are provided social security through tax-payer funded system. Remaining workers, who themselves (or with their employers) can afford to pay for their social security, shall make contributions, from which, the social security benefits shall be provided.

Q11: What is the rate of employers' contribution? Is the contribution linked to the nature of industry or OSH Standards?

- Employers contribution: - Maximum 17.5 percent of wage for Social Security Fund and 2 percent of wage for Gratuity Fund.

- Upon Registration, the establishments are classified in four categories based upon OSH standards of the establishments, based upon parameters that will be determined in Rules. This is done to empower the government to collect differential contribution on the basis of OSH standards. This will improve OSH compliance in establishments as there will be a financial incentive for higher OSH standard.
- If cess is levied on any particular industry, the Central Government may reduce or waive the employer's contribution so as to avoid the burden of double taxation.

Q12. Have you ensured adequate representation of vulnerable categories such as unorganized workers, own account workers, pensioners and women in Social Security Organizations?

To ensure that the voice of vulnerable sections is heard, the representatives of organizations of unorganized workers and own account workers has been provided assured representation in the National Council, Central Board and State Board. The representative of Pensioner organizations have also been provided assured representation in both Central as well as State Boards. Reservation for women has been provided in all three bodies i.e. National Council, Central Board and State Board.

Q13: Is it true that the new code proposes decentralization of administrative set up?

We must realize that the code is envisaging an approximately ten times increase in coverage and most of it comes from unorganized sector. Managing such large number of beneficiaries and also ensuring that services can be made available as near to them as possible, decentralized set up has been envisaged. What we have proposed is again very much as per the recommendation of 2nd NCL. Also we are strictly following a tripartite approach. A three tier Social Security Administration Structure proposed with tripartite representation in all these bodies drawing representatives of workers, employers and Government. (a) National Social Security Council headed by the Prime Minister to be the Apex Social Security Organization in the Country for overall regulation and monitoring; (b) Central Board of Social Security at Union level and (c) State Board(s) of Social Security at State/UT level for implementation of the Social Security framework. In addition functions have been prescribed for local bodies (panchayats / urban local bodies) of registrations and facilitation.

Q14: What would become of the present set ups like EPFO, ESIC, DGLW run welfare funds and other mechanisms?

There are presently 15 laws which govern social security for the worker. Once the Code comes into force, these laws will be obsolete. Also the comprehensive social security structure created through this code will replace the entire present setup which means that EPFO and ESIC will cease to exist in the present forms. However, they would cease in only those states where the new set up has been notified and would continue as such in the remaining areas. The code also proposes how the present staff of these organizations will absorbed into the new set up.



Selected EPFO
Officers Team



87+ Selection in
Last EPFO Exam

अब है आपकी बारी

Clear your APFC Exam
Enroll for New Batch now

2499/-

Q15: How do you propose to ensure that there are no free riders on the taxpayers' money?

The Code proposes a Unique Aadhar Based Registration system for all workers through Local Bodies, compulsory registration for all categories of workers. We propose to have an asset based criteria for classification of the workers, the illustrative parameters of which have been prescribed in the code. A Portable Social Security Account i.e. Vishwakarma Karmik Suraksha Khata (VIKAS) to be opened for all workers on registration which shall be linked to the Aadhar number of the worker. VIKAS will ensure portability i.e. Remittance of the accumulated contribution in case a subscriber moves to another state available to the workers. The code also proposes Compulsory registration of entities and establishments. However, for own account enterprises and households much simpler registration and compliance requirements have been envisaged.

Q16: What are the broad contours of Social security that are covered in this code?

The code derives its understanding of Social Security from the fundamental ILO Convention C102 on social security. (Attached as an appendix to the code). It covers all the 9 types of social security covers described in the Convention. Social Security Fund in each State is to provide for schemes such as Pension, Sickness Benefit, Maternity Benefit, Disablement Benefit, Invalidity Benefit, Dependent's benefit, Medical Benefit, Group Insurance Benefit, Provident Fund, Unemployment Benefit and International worker's pension benefit. However, it may not be taken that code proposes to provide each of these to every worker from the day 1. We will have to work in a phased manner given our budgetary constraints.

Q17: There is a tendency amongst the employers to evade the system when it comes to labour laws. The thresholds in any law create an artificial ceiling. You also talked about the perverse incentives. How does the code address this issue?

We take inspiration from 2nd NCL and the Expert advice from ILO. In the Code, Employer's Liability has been replaced by Fund Liability for Gratuity, Maternity Benefit and death/disablement compensation. Liability of employer arises only where he neglects to pay the contribution in respect of a worker or the worker does not complete the qualifying service for entitlement of dependent or disablement benefit. An employee shall be deemed to have been in continuous service of the Principal Employer for the purpose of Gratuity entitlement so long as he has served continuously for the same Principal Employer, whether or not through same or different contractors. Contribution Augmentation funds are established through which governments can contribute to the social security in respect of workers who are unable to pay contribution.

The other perverse incentives come from non-coverage of certain category of workers, employee number threshold and wage ceilings. Employers have been found to be circumventing the provisions by way of wrong categorization, underreporting of number of workers or over-reporting of their wages. Unfortunately, despite the best efforts of enforcement officers such cases keep coming to notice after considerable time has elapsed and social security rights of the workers have been denied. The proposed set up where all categories of workers and all



Selected EPFO
Officers Team



87+ Selection in
Last EPFO Exam

अब है आपकी बारी

Clear your APFC Exam
Enroll for New Batch now
2499/-

categories of establishments without any reference to the number of workers or their income will be covered adequately addresses the above challenges.

Q18: Are there any exemptions?

There are no exemptions. Schedule – I has been provided to specify class of workers / establishments that are excluded from certain provisions of the Code. This exclusion will be applicable only to such workers who can avail normal / regular security available to government servants (e.g. workers on whom CCS Pension Rules apply). Further, This Schedule – I can also be used for gradual phase-wise implementation of the Code.

For Employers who can provide PF and Gratuity system managed by their own, there are provisions for permission for Alternate Coverage Mechanism. This will be permitted only for establishment employing ≥ 100 workers. Audit of Accounts of Social Security Organizations is provided in the code by the C&AG of India and laying of Annual Report before the appropriate legislature. Provision has also been kept for Social Audits of the schemes once every five years. Even the exempted Establishments can be audited by CAG if it so feels.

Q19: There is this issue of a huge sum of unclaimed amounts in EPFO as on today. When we expand the coverage so much, the problem may become many fold. How does the code propose to tackle this?

First of all, given the kind of Aadhar based universal registration that the Code envisages, we will not be faced with a large number of missing workers. However, the code proposes for confiscation of unclaimed amounts and credit of the same to National Stabilization Fund, if no claimant could be found even after inviting claims and objections in respect of such amounts. It is pertinent to mention that presently there is no such provision for inviting claims and objections in respect of unclaimed amounts and they mostly continue to remain in suspense accounts for unduly long periods of time.

Q20: How does the Code ensure that worker is not denied of his due under any circumstances?

Every worker shall have the right of coverage under the Social Security System provided under this code. Social Security to be the right of each and every worker rather than a goodwill gesture or appeasement. That is why the code proposes a Rights based benefit system, i.e., allowing the payment of benefits from the Fund to a person who becomes disentitled to any benefit due to him on account of Employer's negligence and subsequent recovery of the same from the defaulting employer. There is a provision for complaint by worker/ registered trade union/association of workers to the Samajik Suraksha Mitra in case of denial of coverage/failure by employer to deposit contribution/denial of benefit or compensation/non-provision of any entitled service or benefit. The Code prescribes for awarding Compensation to the worker by the Commissioner out of the Reparation Fund, over and above the benefit he is entitled to, for deficiency in providing the entitled service to the worker. The Code also gives a detailed grievance redresses mechanism as well.



Q21. Why have you proposed such an exhaustive list of definitions in the Code?

Exhaustive definitions leave lesser flexibility of diverse interpretations and therefore uniformity of understanding and implementation across the nation. This may lead to difficulty in enforcement and inadequate coverage as well. Moreover, diverse interpretations also means ambiguity and grey areas which are cleared only after unnecessary judicial interventions. All these challenges are addressed if definitions are exhaustive and comprehensive.

Q22. How does the code ensure the accountability and transparency in the functioning of the Social Security Organizations?

The Code envisages few innovative and new approaches to ensure a transparent and fair financial set up. These include:

- (i) Accounts of Intermediate Agencies to be subject to CAG Audit on the same lines as that of Social Security Organizations.
- (ii) Time bound preparation of Accounts within six months of the end of the financial year.
- (iii) Provision for social audit of social security schemes by State Boards in every five years by agencies empaneled by the Central Board. Since the social security mechanism envisaged in the code operates at various levels including that of local bodies' level, social audit may help in creating sense of ownership amongst the subscribers specially in the lower socio-economic workers strata whose contribution will be subsidized from the Government fund which will help in identifying the corrective measures right at the ground level.

Q23. What is the difference between the terms Entity, Establishments and Enterprise?

'Entity' is a much broader term which includes the entire spectrum of units (wherein work is done by persons) irrespective of the nature and quantum of work. Enterprise and households are subset of the larger universe i.e. Entity. This differentiation has been provided for in the Draft to distinguish between the enterprises which engage work for any economic activity and households who engage work for domestic requirements. Further 'enterprise' may or may not employ any worker whereas 'Establishments' are the ones that employ at least one worker.

Q24. Why have you defined separately terms such as factory, business, project etc.?

The different terms such as business, factory, project etc. have been specifically defined to ensure that all kinds of employees get coverage under the code and there is no room for the employer to use any possible gap or loophole to avoid coverage under the provisions of the code. The term 'business' has been used to specify the kind of activity the 'enterprise' undertakes – such as manufacturing, agriculture etc. The term enterprise also include the units in which an own account worker works. Households are also included in the term 'entities' and 'employer' and thus, as such (if not specifically excluded through an entry in Schedule-I) the code applies to households and domestic workers as well.



**Selected EPFO
Officers Team**



**87+ Selection in
Last EPFO Exam**

अब है आपकी बारी

**Clear your APFC Exam
Enroll for New Batch now**

2499/-

Q25. Why have you used two different terms i.e. wage ceiling and income threshold.

There are two cut-offs (in respect of wage/income) defined. ‘Income Threshold’ and ‘wage ceiling’. The term ‘wage ceiling’ is for the purpose of determining a maximum limit on contribution payable. On the other hand, the term ‘income threshold’ (which will be somewhere between minimum wage and income ceiling) is just used once in the code, and that too in an illustration, - is for the purpose of enabling the government to provide for two different kind of schemes (for same purpose) for two different class of workers. One may be subsidised while the other may not.

There is another threshold – in terms of Number of employee working under an establishment. It is used to define organized and un-organized sector. Although the Code applies to all sectors (organized or un-organized), this distinction has been kept for the purpose of eligibility of gratuity.

Q26. Would it be possible to achieve the desired co-ordination between different ministries of the central government and also between Centre and States?

The National Council, headed by the Prime Minister and composed of Ministers of Finance, Health and also Chief Ministers/ Administrators of all States/Union Territories apart from workers and employers is envisaged as the apex body to bring out harmonious co-ordination amongst different ministries and also at the Centre-State level. The National Council has been proposed on similar lines to the Goods and Service Tax (GST Council) which has been able to successfully roll out the GST Regime in India.

Q27. Why a need was felt for a separate category of special registered person?

It is understood that in-spite of our best efforts to cover all the workers under Registration fold (and consequently within the scope of social security schemes) there will be persons who are left out. This will specially be true in case of persons who are old and infirm at the time of application of Code and cannot be taken into fold of a contributory system. For such persons, the Code envisages (state government funded) social assistance programme, and for that purpose there is a concept of ‘Special Registration’ of such persons.

Q28. How would the Reparation Fund be financed?

Reparation fund would be financed from the penalties/damages recovered in the course of enforcement of the code and the recoveries made from the employers in respect of benefits paid to the employees in pursuance of section 28 of the Draft Code, as these would be compulsorily credited to the Reparation Fund in accordance with the provisions of the code and can be used for certain declared purposes only, including the payment of compensation to the worker for non-provision of service/deficiency in service.

Q29. What is the purpose of Contribution Augmentation Funds?



Selected EPFO
Officers Team



अब है आपकी बारी

Clear your APFC Exam
Enroll for New Batch now

2499/-

The code empowers the Central Government or the State Government to establish contribution augmentation fund as deemed necessary by the Central or State Government, as the case may be. The contribution augmentation fund would be administered by the respective State Board. The State Boards are empowered to credit to the state Social Security Fund from the State contributions on behalf of workers by general or special orders. This amount credited to the State Social Security Fund would then be credited to the VIKAS of the beneficiary workers by the State Board in consultation with the State Advisory Committees.

Q30. What is the purpose of creating National Stabilization Fund?

The code provides for establishing a National Stabilization fund which will be used for harmonizing the Scheme Funds across the country. National Stabilization Fund will be managed by the Central Boards. Any actuarial surpluses in any scheme or unclaimed amounts will be credited to the National Stabilization Fund, and it will be used if any state's scheme fund falls in distress. It can be used for providing loans or grants to State Boards in case of deficit found in any scheme after actuarial evaluation.

Q31. Most of the Cess Acts have been abolished. Why have you kept the provision of levying cess in the code?

This Part specifically provides for a levy of Building and Construction Cess, on all construction works above a certain threshold. This is for the protection of Building & Construction workers, as generally it is found that these workers are not engaged in formal employment relationship basis. Further, the Code also provides for a general power of Central Government to levy Cess on other products and services. As such, the provision of Cess has been kept only as an alternate mechanism to collect contributions (of employers / employees). The Government does not intend to levy cess on any sector, as the normal Employer's and Employee Contribution levied under Part D should be sufficient to meet the Social Security requirement. However, it is understood that certain sectors are very prone to informality, due to which number of employees are not declared by the employers, leading to their exclusions from social security. In order to handle such sectors, the powers to levy cess has been kept, so that in sectors where employers are escaping their obligations, the concerned workers can be protected by levy of cess, and providing their contribution from this collection of cess.

Q32. What flexibility has been provided to households/own account workers in registration and in payment of contributions?

An own account enterprise at the time of registration of the own account worker himself, would have to furnish the necessary particulars of his enterprise based on which it would be registered. No separate registration application is required. As far as households are concerned, the furnishing of the first return cum challan by the Household along with such particulars as may be prescribed would be sufficient evidence that he has complied with the registration requirements.

Contributions are to be paid on monthly basis; However, for simpler compliance provision, households (employing domestic workers) can pay consolidated contribution for quarter,



Selected EPFO
Officers Team



87+ Selection in
Last EPFO Exam

अब है आपकी बारी

Clear your APFC Exam
Enroll for New Batch now

 2499/-

semester etc. Own account workers too have to pay contributions on monthly basis, however, they too have option to pay consolidated contributions.

Q33. How would the administrative charges be worked out?

Administrative Charges are to be paid by the employers. The manner of calculation of contribution has been changed slightly as compared to EPF system. Instead of certain percentage of wage, the Administrative charges shall be certain percentage (less than 4%) of contribution. In case of State (i.e. government) contribution, same administrative charges will be deducted from the government's contribution.

Q34. Would 2 percent of wages contributed to Gratuity Fund be sufficient for meeting gratuity liability?

We understand that it may not be possible to meet the Gratuity liability in respect of all employees through the proposed contribution that is 2 percent of the wages. However, it has been kept low to avoid hardship to the employers. Monthly contribution of the employer will be collected by the State Board to be credited to the individual account of the employer in the State Gratuity Fund. Thus, the State Gratuity Fund will comprise of accumulation of contribution of individual employer, which would not be a pooled fund. It has been envisaged to make employer compulsorily save for payment of gratuity, whenever required so as to ease burden on employer at the last moment, when gratuity is to be paid.

If funds are available in the Employer's Gratuity Fund, and any employee of the said employer becomes entitled to gratuity, the Commissioner, shall release the said gratuity amount due to the employee from the amount standing in the Credit of the employer in the State Gratuity Fund. If sufficient amount is not available in the gratuity fund account of the employer, the Commissioner shall direct the employer to pay the gratuity to the employee from his own funds within 15 days. Therefore, in the proposed scheme of things, the maximum period for payment of gratuity has been enhanced to 60 days.

Q35. What is the rationale behind a comprehensive chapter on Pension integrating death, disability and retirement benefits?

The rationale behind this is to provide comprehensive coverage to the workers throughout their active service life and a guarantee of old age, disability or dependent pension. Further, this part does not distinguish between death/disablement due to employment injury or otherwise as for a worker and his family, occurrence of such a contingency brings a lot of grief and mostly, where the worker is the sole breadwinner, his death or disability pushes the entire family into scarcity. Thus, by making a provision for pension through the pension schemes as may be instituted, it provides an income security to the worker and his family in times of distress.

The benefits to the workers are guaranteed and if any employee becomes disentitled from availing benefits under the Pension Scheme on account of non-coverage by the employer, the benefits are to be paid by the Commissioner in the first instance and subsequent recovery to be made from the employer in accordance with section 28 of the code.



Selected EPFO
Officers Team



87+ Selection in
Last EPFO Exam

अब है आपकी बारी

Clear your APFC Exam
Enroll for New Batch now
2499/-

Q36. What happens if the resources of a State Board face a shortfall in meeting the expenditure of sickness benefit?

The State Governments are expected to meet the incidence of Sickness Benefit if it is in excess of subscriptions received. In case of shortfall, the Central Government may step in to cover the deficit on justified/bonafide grounds.

Q37. Is it true that the code promotes large scale privatization of social security system?

What we have done is we have made a provision for licensing of Intermediate Agencies in the fields of Fund Management, Point of Presence, Service delivery, Benefit disbursement, Record keeping and Facilitation for enabling PPP system in administering social security. These agencies are to be agents of the Board to deliver certain services. The ultimate liability and responsibility of providing the services / benefits remains that of the Boards. We have also kept a provision for appointing a nominee director in the governing body of the Intermediate Agency. Adequate safeguards for exercising control over Intermediate Agencies for protecting the interest of subscribers (including the suppression of the Governing Board of the intermediate agency, if necessary). The appointment or otherwise of the Intermediate Agencies depends upon the requirement of the respective State Board and is not compulsory.

Q38. What are the appellate provisions in the Code?

The code prescribes detailed grievance redress mechanisms to make social security a right of each and every worker. Where the beneficiary is aggrieved by the action taken (or non action) on his complaint made to the Samajik Suraksha Mitra, the first level appeal can be filed to the departmental appellate officer. Similarly, in the cases where the employer is aggrieved by the orders passed by the assessing officer, an appeal lies to the appellate officer. The first appellate officer also hears appeals against other orders of the authorities (under the code) such as orders related to registration (or denial thereof), orders relating to entitlement of gratuity, confiscation of unclaimed amounts etc. He also has been given role of determining certain questions and disputes, such as whether any person will be treated as employee or not, whether any entity is principal employer or not, etc.

There is no condition for pre-deposit of (disputed) assessed amount before entertainment of appeal before the (first level) Appellate officers. However, admitted amount has to be paid before entertainment of appeal. This will enable easy resolution of employers' disputes.

The Assessing officer / Appellate officer has powers to levy damages for wilful default or delay of payment of contributions and dues.

Second Appeal (against the orders of Appellate officer) is to the Tribunal formed under this code. For entertainment of (second) Appeal, the appellant has to deposit such amount as may be determined by the Tribunal. Tribunal also directly hears appeals on the decisions of Medical Boards, and matters relating to Commissioner's actions against the Intermediate Agencies.

Subsequent Appeal (on question of law) is to the concerned High Court.



Selected EPFO
Officers Team



87+ Selection in
Last EPFO Exam

अब है आपकी बारी

Clear your APFC Exam
Enroll for New Batch now

2499/-

Q39. What was the need of including provision of Community Service Order?

We believe that any person committing an offence with regard to social security legislation, does not commit an offence against an individual, but against the society as a whole thereby putting the entire social security system in jeopardy and as such should be reformed against committing such acts in future. As such, the code provides for Community service order to undertake unpaid work as directed by the court, in cases where the punishment for the offence committed is not more than two years of imprisonment and the court considers it a fit case for awarding the Community service order.

Q40. What is meant by prescribed, stipulated and by-laws with respect to the Code?

The power of drafting the subordinate legislations under different sections of the code have been bestowed on the Central Government, National Council and the Central Board respectively based on their relative functions. These subordinate legislations have been grouped under three categories i.e. Rules, Regulations and by-laws respectively.

The words ‘prescribed’ and ‘stipulated’ is used for shortening the phrases as other-wise it would have read “as may be prescribed by the rules made by Central Government” or “as may be prescribed by the Regulations made by the National Council” etc.

The hierarchy we have used is-

“Prescribed” means prescribed by rules made by the central government (unless otherwise specified) under this Code. The Central Government has the power to make rules, after consultation with the National Council and subject to the condition of previous publication for the purpose of giving effect to the provisions of the code.

“Stipulated” means specified by the regulations made by the National Council, which may make regulations for any matter relating or incidental to regulating the social security Schemes and their implementation in India.

“by-laws” means the by-laws framed by the Central Board under Section 166. These basically relate to procedural matters such as records, returns, proceedings etc.

In addition, if rules are to be made by the State Government on any subject, the same has been specifically provided in the respective provisions.

Q41. What is the relation between the medical benefits proposed in the code and medical care provided by the Central/State Governments?

Presently, unorganized sector workers who are not covered through social security legislation and as such the Central/State Government provides them medical facilities through their Healthcare Set-up such as Primary Health Centers, Dispensaries and Hospitals.



Selected EPFO
Officers Team



87+ Selection in
Last EPFO Exam

अब है आपकी बारी

Clear your APFC Exam
Enroll for New Batch now
2499/-

After the medical benefit/insurance under this code is universalized, this existing health set up may get integrated into the medical benefit scheme proposed under the code and the same would be strengthened due to inflow of funds through contributions and welfare funds where necessary. However, as we are aiming towards progressive implementation of universal social security, the healthcare provided by Central Ministry of health and family welfare and for that matter also by State Governments or local bodies would remain relevant till such time the integration of such facilities with the Code is attained, which again is a gradual process.

Q42. Who would collect the Building and Other Construction workers' cess?

The Cess shall be collected by the local authority or the State Government and proceeds of the Cess shall further be transferred to the State Government after deducting collection charges, if any. The BOCW Welfare Cess Act, 1996 also provides for the levy and collection of BOCW Cess in above mentioned manner. The municipal bodies can collect Cess at the time of passing of Plans.

Q43 It is good practice to ensure that safeguards are in place for the protection of privacy of personal data. Has the same been provided for in the Code?

The Code ensures confidentiality of returns etc. No person can intentionally disclose, transmit, copy or otherwise disseminate any information collected in the course of implementing the provisions of this Code, to any person not authorized under this Code. Similarly Code prohibits unauthorized access, download, stealing, tampering or destroying of the data of any Social Security Organization (SSO).

Chapter F of the code classifies as “confidential” the data and information produced during the implementation of this Code and lays down the exceptions where this restriction of confidentiality shall not apply to the Governments, their agencies and the Courts.

Q44 Given that contracted work is currently characterized by low coverage, the institutional arrangement for the coverage of contracted workers needs to be such as to incentivize their affiliation and coverage.

The concept of Contribution deduction at source (CDS) has been kept for incentivizing coverage or workers in the course of works contract. The Concept of CDS is to prevent tax avoidance/evasion.

The Idea behind CDS is taken from TDS system in case of income tax. Here, in case of works contract, the Employer is the person executing the works contract, and he, in any-case is liable for covering his employees in the SS system. However, to prevent avoidance, it is proposed that the person awarding the works contract will do a fixed deduction from the payment to be made to the works contractor, deposit it in the SS Fund (it will go into a suspense account) as CDS and give a certificate to the works contractor. This certificate is like a ‘credit note’ with the Contractor and he can use it when he files his returns. (When the works contractor files return, the amount credited in the suspense account will get settled to the concerned workers’ SS Account).The CDS is to be undertaken in all circumstances when a works contract is awarded.



Q45. What would happen to the existing beneficiaries under ESIC/EPFO who have been sanctioned certain benefits under the respective schemes?

The beneficiaries under the ceased schemes shall be entitled to draw the benefits, not less than the benefits that was sanctioned to them under the ceased schemes and the successor boards shall be liable to bear the financial liabilities created by the decisions taken by predecessor organizations.

Q46. Whether the existing exemptions granted under ESIC and EPFO would continue?

Any Exemption granted under section 17 of Employees' Provident Fund Act 1952 or Section 87 or 88 of Employees' State Insurance Corporation Act 1948 shall deemed to be a permission to operate Alternate Coverage Mechanism granted under this Code from the corresponding Scheme(s) under this Code for a period until –

- (a) Validity of the Exemption so granted expires, or
- (b) one year from the commencement of applicability of this Code, whichever is earlier.



Selected EPFO
Officers Team



87+ Selection in
Last EPFO Exam

अब है आपकी बारी

Clear your APFC Exam
Enroll for New Batch now

2499/-

Labour Code on Social Security Frequently Asked Questions (FAQs)

प्रश्न 1: भारत में वर्तमान सामाजिक सुरक्षा व्यवस्था में निहित कमियों क्या हैं?

सबसे बड़ी कमी यह है कि यह 90% से अधिक श्रमिकों को किसी भी सामाजिक सुरक्षा के दायरे के बाहर रखती है। असंगठित क्षेत्र के कर्मी काफी हद तक इस व्यवस्था से बाहर ही हैं। योजनाओं की पहुँच बहुत सीमित है। दूसरा मुद्दा है बड़े पैमाने पर विखण्डन – यहाँ कानून, नीतियों, योजनाओं और एजेंसियों की बहलता है। वर्तमान वेतन सीमा और कर्मचारी संघर्ष सीमा – नियोक्ताओं के लिए व्यवस्था प्रणाली से न जुड़ने के कई विकृत प्रोत्साहन के अवसर प्रदान करते हैं जिसके परिणामस्वरूप श्रम बाजार में बनावटी बहिष्करण एवं विरूपण की परिस्थिति उत्पन्न होती है।

प्रश्न 2: संहिता इन मुद्दों को किस तरह सुलझाने का प्रस्ताव करता है?

पहले पहल, सामाजिक सुरक्षा पर श्रम संहिता का लक्ष्य है अब तक के विखण्डित कानूनों को संयुक्त कानून के रूप में सरलीकृत, युक्तिसंगत तथा समेकित करना जो समझने, कार्यान्वित करने और लागू करने में अधिक आसान हो। फिर भी, जो हम प्रस्तावित कर रहे हैं, वह केवल मिश्रण एवं एकीकरण के परे है। हमारा लक्ष्य है सार्वभौमिक सामाजिक सुरक्षा। यह संहिता एक ऐसे दृष्टिकोण का अनुगमन करता है जो अधिकारों पर आधारित है और जो हमारे संविधान की भावना के अनुरूप है। हमारा मानना है कि सामाजिक सुरक्षा प्रत्येक श्रमिक का अधिकार है।

प्रश्न 3: मंत्रालय द्वारा ड्राफ्ट किए जा रहे अन्य संहिता दूसरे एनसीएल की सिफारिशों पर आधारित है। यह संहिता किस पर आधारित है?

यह संहिता श्रम पर दूसरे राष्ट्रीय आयोग (2002) की रिपोर्ट और सामाजिक सुरक्षा नीतियों पर किए गए अन्य अध्ययनों एवं रिपोर्टों से प्रेरणा प्राप्त करता है। हमने संयुक्त राष्ट्र की 2030 सतत विकास लक्ष्य कार्यसूची की एसडीजी (SDGs) से भी प्रेरणा प्राप्त की है। इस नीति के ढांचे को सही दिशा में ले जाने हेतु अंतर्राष्ट्रीय श्रम संगठन की विशेषज्ञ तकनीकी सहायता भी ली गई है।

प्रश्न 4: यहाँ सार्वभौमीकरण से क्या तात्पर्य है?

इस संहिता का लक्ष्य है सामाजिक सुरक्षा और इसीलिए कर्मचारी की परिभाषा में हर प्रकार का रोज़गार, जिसमें अंशकालिक श्रमिक, आम मजदूर, निश्चित अवधि श्रमिक, टुकड़ा दर/कमिशन दर श्रमिक, अनौपचारिक कामगार, घर आधारित कामगार, घरेलू कार्य करने वाला और मौसमी कामगार सम्मिलित हैं।



**Selected EPFO
Officers Team**



**87+ Selection in
Last EPFO Exam**

अब है आपकी बारी

**Clear your APFC Exam
Enroll for New Batch now**

2499/-

तथापि, सार्वभौमिकरण का यह मतलब नहीं है कि इस संहिता के अंतर्गत कवर करने हेतु प्रस्तावित श्रमिक पहले दिन से कवर हो जाएँगे, क्योंकि यह संहिता प्रगतिशील विस्तार की सुविधा मुहैया कराता है। ऐसे श्रमिक वर्ग जो प्रारंभ में कवर नहीं हैं, उन्हें अनुसूची-1 बहिष्करण में शामिल किया जाएगा और इस अनुसूची को शनैः शनैः छाँटते हुए कवरेज को विस्तृत किया जाएगा।

प्रश्न 5: निधि के प्रबंधन में केन्द्रीय बोर्ड की भूमिका क्या है?

ड्राफ्ट संहिता के प्रावधानों के अधीन, किसी भी निधि के वर्तमान अधिशेष को, यदि हो तो, योजना निधि के निवेश के व्यावसायिक प्रबंधन हेतु राज्य बोर्ड द्वारा केन्द्रीय बोर्ड को अंतरित किया जाना चाहिए। इससे यह सुनिश्चित किया जा सकता है कि बड़े तादाद की अर्थव्यवस्था से होने वाले हितलाभ का यथासंभव ज्यादा से ज्यादा उपयोग किया जा सके तथा निवेश पर अच्छा रिटर्न प्राप्त किया जा सके।

केन्द्रीय बोर्ड को यह जिम्मेदारी दी गई है कि वह केन्द्र सरकार द्वारा अधिसूचित निवेश स्वरूप के अनुसार उपर्युक्त निधि के निवेश का प्रबंधन करें।

इस प्रकार केन्द्रीय बोर्ड को अंतरित राशि राज्य बोर्ड में ही निहित रहेगी, और केन्द्रीय बोर्ड, समय समय पर अपने द्वारा प्रबंधन किए जा रहे राज्य योजना निधि अथवा ग्रेच्युटी निधि से उतनी ही राशि राज्य बोर्ड को प्रेषित करने को बाध्य है जितनी कि योजना कर्तव्यों को पूरा करने के लिए राज्य बोर्ड को ज़रूरत हो।

प्रश्न 6: संहिता के अंतर्गत पंजीकरण करने की प्रणाली क्या है?

संहिता में परिकल्पित सार्वभौमिक पंजीकरण प्रणाली के अधीन सभी (सक्रिय) श्रमिकों का अनिवार्य पंजीकरण प्रस्तावित है। पंजीकरण आधार नम्बर- आधारित होगा तथा पंजीकरण को सार्वभौमिक लागू करने एवं पोर्टेबिलिटी हेतु - पंजीकरण प्रोटोकॉल पर निर्णय केन्द्रीय बोर्ड द्वारा लिए जाएँगे। फिर भी, क्षेत्र का वास्तविक पंजीकरण स्थानीय निकायों (जैसे ग्राम पंचायत, म्युनिसिपल निकाय) जो राज्य बोर्ड की परिवीक्षा में होंगे, द्वारा किये जाएँगे ताकि श्रमिकों के यथासंभव समीप सेवाएँ उपलब्ध कराई जा सके। साथ ही, यह संहिता राज्य बोर्ड को यह अधिकार देता है कि वे पंजीकरण सेवाएँ हेतु सहायता केन्द्र उपलब्ध कराने के लिए सरकारी-निजी कंपनी भागीदारी व्यवस्था (पीपीपी) स्थापित कर सके। इस संहिता की यह भी आवश्यकता है कि राज्य बोर्ड पंजीकरण को आसान बनाने के लिए श्रमबल का सक्रिय सर्वेक्षण आयोजित करें।

प्रश्न 7: श्रमिकों के पंजीकरण को निष्क्रिय होने से क्या तात्पर्य है?

यह प्रावधान ऐसी स्थितियों का ध्यान रखने के उद्देश्य से बनाया गया है जहाँ कोई श्रमिक इस संहिता के प्रावधानों के अधीन आने वाले किसी काम में नहीं लगा हुआ है और इसीलिए उस व्यक्ति की ओर से उस अवधि के लिए कोई अंशदान देय नहीं है। श्रमिक के रूप में श्रेणीबद्ध किए जाने हेतु किसी वर्ष विशेष में एक व्यक्ति को कितना न्यूनतम समय काम करना होगा, जिससे वह इस संहिता के अंतर्गत हितलाभ प्राप्त कर सकेगा, इसका निर्धारण केन्द्रीय परिषद द्वारा किया जाएगा। इस संहिता का उद्देश्य सभी श्रमिकों को कवर करना है, परंतु इस प्रावधान का उद्देश्य यह सुनिश्चित करना है कि केवल ऐसे व्यक्ति ही श्रमिक के रूप में श्रेणीबद्ध किए जाएं जिन्होंने यथानिर्दिष्ट न्यूनतम अवधि तक काम किया हो। ऐसी कोई भी अवधि जिसके



Selected EPFO
Officers Team



87+ Selection in
Last EPFO Exam

अब है आपकी बारी

Clear your APFC Exam
Enroll for New Batch now

2499/-

दौरान श्रमिक, रोजगार से संबंधित चोट, रोग/अस्वस्थता अथवा प्रसूति के कारण बेकार हो/काम न करता हो, को भी काम की अवधि माना जाएगा और ऐसे मामलों में पंजीकरण निष्क्रिय होने के प्रावधान लागू नहीं होते।

प्रश्न 8: यदि नियोक्ता श्रमिक को पंजीकृत करने में विफल रहे तो इसका क्या परिणाम होगा?

वैसे तो केवल स्वनियोजित श्रमिक को छोड़कर, जिसे स्वयं पंजीकृत होना होता है, श्रमिक को पंजीकृत करने का कर्तव्य नियोक्ता का है। ड्राफ्ट संहिता में एक निर्दिष्ट अवधि के पश्चात अपंजीकृत श्रमिक को नियुक्त करने पर दण्ड निर्धारित है। तथापि, यदि एक निर्दिष्ट समयावधि के भीतर यदि नियोक्ता किसी श्रमिक का पंजीकरण करने में विफल रहा, तो संहिता के प्रावधानों के अधीन श्रमिक खुद ही अपना पंजीकरण करवा सकता है।

प्रश्न 9: संहिता में पंजीकृत श्रमिकों के श्रेणीकरण का प्रावधान क्यों है?

इस संहिता के अधीन सामाजिक सुरक्षा का वित्त पोषण, नियोक्ता/कर्मचारी द्वारा वित्त पोषित और करदाता द्वारा वित्त पोषित का मेल है। सबसे गरीब सामाजिक-आर्थिक तबके के श्रमिकों के लिए इस ड्राफ्ट संहिता ने करदाता द्वारा वित्त पोषण की परिकल्पना की है। इसीलिए, यह जरुरी हो जाता है कि सबसे गरीब सामाजिक-आर्थिक तबके के ऐसे श्रमिकों को वैज्ञानिक रूप से वर्गीकृत कर पहचाना जाए। यह संहिता श्रमिकों के श्रेणीकरण की एक ऐसी प्रणाली की परिकल्पना करता है जो सामाजिक-आर्थिक मापदण्डों पर आधारित है और जिसे वैज्ञानिक रूप से डिज़ाइन किया गया हो और नियमों में अधिसूचित किया गया हो। पंजीकरण के समय श्रमिक अपना विवरण (अपने सामाजिक-आर्थिक मापदण्डों के बारे में) देगा तथा उसी के आधार पर, श्रेणीकरण स्वतः निर्धारित हो जाएगा।

प्रश्न 10 : क्या आपको लगता है कि गरीब श्रमिक वर्ग सामाजिक सुरक्षा के लिए अंशदान का भुगतान कर सकते हैं ?

इस संहिता में सामाजिक सुरक्षा हितलाभ हेतु राज्य (करदाता) द्वारा वित्तपोषण, नियोक्ता द्वारा वित्तपोषण और श्रमिक द्वारा वित्तपोषण के मिश्रण से निधियां जुटाई जाएंगी । अतः अंशदान के लिए संहिता में निम्नलिखित संरचना का प्रस्ताव है ।

- श्रमिक अगर सामाजिक आर्थिक श्रेणी-IV का कामगार है, तो अंशदान का दर शून्य है । ऐसे श्रमिकों का अंशदान सरकार के अंशदान सम्बर्धन निधि (निधियों) द्वारा भुगतान किया जाएगा ।
- श्रमिक अगर कर्मचारी है और सामाजिक आर्थिक श्रेणी-IV से नहीं है, तो अंशदान का दर मजदूरी या मजदूरी की अधिकतम सीमा में से जो भी कम हो का 12.5 प्रतिशत, होगा ।
- श्रमिक अगर गैर कर्मचारी है और सामाजिक आर्थिक श्रेणी-III से है, तो अंशदान का दर केंद्र सरकार से अधिसूचित राष्ट्रीय न्यूनतम मजदूरी का 20 प्रतिशत होगा ।
- श्रमिक अगर गैर कर्मचारी है और सामाजिक आर्थिक श्रेणी-I या सामाजिक आर्थिक श्रेणी-II से है, तो अंशदान का दर इन दोनों के अधिकतम का 20 प्रतिशत होगा ।



Selected EPFO
Officers Team



87+ Selection in
Last EPFO Exam

अब है आपकी बारी

Clear your APFC Exam
Enroll for New Batch now

2499/-

- i. मासिक आय या मजदूरी की अधिकतम सीमा में से न्यूनतम एवं
- ii. केंद्र सरकार से अधिसूचित राष्ट्रीय न्यूनतम मजदूरी

अतः कमजोर सामाजिक आर्थिक स्थिति वाले श्रमिकों को करदाता वित्तपोषण पद्धति द्वारा सामाजिक सुरक्षा प्रदान किया जाएगा। बाकी श्रमिक जो अपने आप (या अपने नियोक्ता द्वारा) सामाजिक सुरक्षा के लिए भुगतान कर सकते हैं, अंशदान भरेंगे जिसके द्वारा सामाजिक सुरक्षा हितलाभ प्रदान किए जाएंगे।

प्रश्न 11: नियोक्ता के अंशदान का क्या दर है ? यह अंशदान संस्थान की कार्यप्रकृति या पेशेवर सुरक्षा एवं स्वास्थ्य (OSH) मानकों से संबद्ध है?

- नियोक्ता का अधिकतम अंशदान – मजदूरी का 17.5 प्रतिशत सामाजिक सुरक्षा निधि के लिए और 2 प्रतिशत ग्रेच्युटि निधि के लिए।
- पंजीकरण के बाद, स्थापनाओं के ओ.एस.एच. मानकों के अनुसार नियमों में निर्धारित पैरामीटरों के आधार पर स्थापनाओं को 4 श्रेणियों में विभाजित किया जाता है। यह ओएसएच मानकों के अनुपालन के आधार पर अलग अलग स्तर के स्तरित अंशदान का संग्रहण करने हेतु सरकारों को सक्षम बनाने के लिए किया गया है। इससे प्रतिष्ठानों में ओएसएच अनुपालन बढ़ेगा क्योंकि ओएसएच के उच्चतर मानक के लिए स्तरित अंशदान वित्तीय प्रोत्साहन का काम करेगा।
- किसी विशिष्ट स्थापना पर उपकर लगाया जाता है, तो केंद्र सरकार दोहरा कराधान से बचाने के लिए नियोक्ता के अंशदान को कम या रद्द कर सकता है।

प्रश्न 12: क्या असंगठित श्रमिक , स्वनियोजित श्रमिक, पेंशनभोगी एवं महिलाओं जैसे कमजोर वर्गों का सामाजिक सुरक्षा संगठनों में पर्याप्त प्रतिनिधित्व सुनिश्चित किया गया है?

कमजोर वर्गों की बात सुनी जाए, ऐसा सुनिश्चित करने के लिए राष्ट्रीय परिषद, केंद्रीय बोर्ड और राज्य बोर्डों में असंगठित श्रमिक और स्वनियोजित श्रमिक के संगठनों का प्रतिनिधित्व सुनिश्चित किया गया है। केंद्रीय बोर्ड व राज्य बोर्डों में पेंशनर संगठनों का प्रतिनिधित्व भी सुनिश्चित किया गया है। तीनों निकाय अर्थात् राष्ट्रीय परिषद, केंद्रीय बोर्ड व राज्य बोर्डों में महिला आरक्षण भी प्रदान किया गया है।

प्रश्न 13: क्या यह सच है कि नया संहिता प्रशासनिक ढाँचे के विकेंद्रीकरण को प्रस्तावित करता है?

हमें समझना चाहिए कि यह संहिता कवरेज में लगभग दस गुना बढ़ोतरी की परिकल्पना करता है और इसमें सर्वाधिक हिस्सा असंगठित क्षेत्र के कामगारों के कवरेज का होगा। इतनी बड़ी संख्या में लाभार्थियों को संभालना और उन्हें जहाँ तक हो सके, नजदीक में सेवाएँ प्रदान करना सुनिश्चित करने के लिए विकेंद्रीकृत ढाँचे की परिकल्पना की गई है। हमने जो प्रस्तावित किया है, वह पूर्णतया द्वितीय एन.सी.एल. की सिफारिशों के अनुसार है। हम त्रिपक्षीय कार्यकारी प्रणाली का सख्ती से पालन कर रहे हैं। सामाजिक सुरक्षा के त्रि-स्तरीय

प्रशासनिक ढाँचे के निम्न सभी निकायों में श्रमिक, नियोन्ता और सरकार के प्रतिनिधियों के रूप में त्रिपक्षीय प्रतिनिधियों से युक्त संरचना प्रस्तावित किया गया है : क) प्रधान मंत्री की अध्यक्षता में राष्ट्रीय सामाजिक सुरक्षा परिषद समस्त विनियमन और मॉनिटरिंग के लिए देश का शीर्षस्थ सामाजिक सुरक्षा संगठन होगा । ख) केंद्रीय स्तर पर केंद्रीय सामाजिक सुरक्षा बोर्ड और ग) राज्य/संघ राज्य क्षेत्र के स्तर पर सामाजिक सुरक्षा ढाँचे के कार्यान्वयन के लिए राज्य सामाजिक सुरक्षा बोर्ड । इनके साथ-साथ स्थानीय निकायों (पंचायत / शहरी स्थानीय निकाय) हेतु पंजीकरण और सरलीकरण के कार्य निर्धारित किए गए हैं ।

प्रश्न 14: क.भ.नि. संगठन और क.रा.बी.निगम जैसी वर्तमान संस्थाओं और डी.जी.एल.डब्ल्यू द्वारा संचालित कल्याण निधियों का क्या होगा ?

वर्तमान में श्रमिक की सामाजिक सुरक्षा को संचालित करने वाले 15 कानून हैं । यह संहिता एक बार लागू होने से ये सभी कानून गतकालिक हो जाएंगे । इस संहिता द्वारा सृजित व्यापक सामाजिक सुरक्षा संरचना वर्तमान संपूर्ण ढाँचे की जगह ले लेगा अर्थात् क.भ.नि.सं. और क.रा.बी.नि. अपने वर्तमान स्वरूप में नहीं होंगे । फिर भी वे केवल ऐसे राज्यों में नहीं रहेंगे जहाँ नया ढाँचा अधिसूचित किया गया है और बाकी क्षेत्रों में पहले जैसे ही लागू रहेंगे । इन संगठनों के स्टाफ को नये ढाँचे में कैसे आमेलित किए जाएंगे, इसका भी संहिता में प्रस्ताव है ।

प्रश्न 15: करदाताओं के पैसे से वित्तपोषित होने के प्रावधानों का अयोग्य लोगों द्वारा दुरुपयोग नहीं होगा यह सुनिश्चित करने के लिए क्या प्रावधान हैं ?

संहिता में स्थानीय निकायों द्वारा सभी श्रमिकों के लिए अद्वितीय आधार आधारित पंजीकरण पद्धति का प्रस्ताव है । सभी श्रेणियों के श्रमिकों के लिए पंजीकरण अनिवार्य है । श्रमिकों के श्रेणीकरण के लिए हम संपत्ति आधारित कसौटी का प्रस्ताव रखते हैं जिनके दृष्टांत स्वरूप पैरामीटर संहिता में निर्धारित किए गए हैं । सभी श्रमिकों के लिए पंजीकरण पर सुवाह्य सामाजिक सुरक्षा खाता अर्थात् विश्वकर्मा कार्मिक सुरक्षा खाता खोला जाएगा जो श्रमिक के आधार संख्या से संबद्ध होगा । विकास (VIKAS) सुवाह्यता अर्थात् श्रमिकों के अन्य राज्यों में चले जाने पर संचित अंशदान का प्रेषण एवं हितलाभ की देयता सुनिश्चित करेगा । संहिता में इकाइयों और संस्थाओं के अनिवार्य पंजीकरण का भी प्रस्ताव है । फिर भी स्वनियोजित उद्यमों एवं गृहस्थियों के लिए अत्यंत सरल पंजीकरण और अनुपालन आवश्यकताओं की परिकल्पना की गई है ।

प्रश्न 16: इस संहिता में आवृत्त सामाजिक सुरक्षा की व्यापक परिरेखाएं क्या हैं ?

सामाजिक सुरक्षा पर मूल अंतर्राष्ट्रीय श्रम संगठन कंवेंशन सी 102 से इस संहिता ने सामाजिक सुरक्षा का अर्थ निकाला है । (इस संहिता के परिशिष्ट के रूप में संलग्न है ।) इसमें सम्मेलन में वर्णित सभी 9 तरह के सामाजिक सुरक्षा हितलाभ का प्रावधान है । सामाजिक सुरक्षा निधि प्रत्येक राज्य में पेशन, बीमारी लाभ, मातृत्व लाभ, अपंगता लाभ, अशक्तता लाभ, आश्रित लाभ, चिकित्सा लाभ, सामूहिक बीमा लाभ, भविष्य

निधि, बेरोजगारी हितलाभ और अंतर्राष्ट्रीय श्रमिक पेंशन हितलाभ आदि के लिए योजनाएं प्रदान करेगी। फिर भी, ऐसा न समझा जाए कि यह संहिता प्रत्येक श्रमिक को प्रथम दिन से यह सब सुविधाएँ उपलब्ध कराएगा। हमें अपने बजट बाध्यताओं को ध्यान में रखते हुए चरणबद्ध तरीके से काम करना होगा।

प्रश्न 17: सामान्यतया नियोक्ता की प्रवृत्ति श्रम कानूनों के अनुपालन से बचने की होती है। किसी कानून में सीमाएं एक कृत्रिम अवरोध की तरह काम करती हैं। आप विकृत प्रोत्साहनों के बारे में भी बात करते थे। संहिता इस समस्या का समाधान कैसे करता है?

हमने द्वितीय एनसीएल से प्रेरणा ली है और आईएलओ से विशेषज्ञ सलाह भी लिया है। संहिता में, नियोक्ता देयता को ग्रेच्युटि, मातृत्व हितलाभ और मृत्यु / विकलांगता मुआवजे के लिए फंड देयता द्वारा प्रतिस्थापित किया गया है। नियोक्ता की देयता केवल उस स्थिति में उत्पन्न होगी जहां वह किसी कामगार के संबंध में योगदान का भुगतान करने की उपेक्षा करता है या नवनियुक्त कामगार आश्रित या अक्षमता हितलाभ के लिए योग्यता सेवा को पूरा नहीं करता है। किसी कर्मचारी को ग्रेच्युटी पात्रता हेतु प्रधान नियोक्ता की निरंतर सेवा में समझा जाएगा, जब तक वह उसी प्रधान नियोक्ता के लिए लगातार सेवा प्रदान करता है, चाहे वह एक ही या विभिन्न ठेकेदारों के माध्यम से क्यों न हो। अंशधान संवर्धन निधि स्थापित की जाएंगी जिसके माध्यम से सरकार उन श्रमिकों के संबंध में सामाजिक सुरक्षा में योगदान दे सकेगी जो योगदान का भुगतान करने में असमर्थ हैं। अन्य प्रतिकूल प्रोत्साहन कुछ श्रेणी के कामगारों को कवरेज से बाहर रखने, कर्मचारी संख्या सीमा और मजदूरी सीमाओं के कारण हैं। नियोक्ता गलत श्रेणीकरण, श्रमिकों की संख्या कम दिखा कर या उनकी मजदूरी को अधिक बता कर प्रावधानों से बच रहे हैं,। दुर्भाग्य से, प्रवर्तन अधिकारियों के सर्वोत्तम प्रयासों के बावजूद ऐसे मामले प्रकाश में आते रहते हैं जहाँ काफी समय से श्रमिकों के सामाजिक सुरक्षा अधिकारों का हनन किया जा रहा है। प्रस्तावित व्यवस्था श्रमिकों की आय एवं उनकी संख्या से निरपेक्ष सभी श्रेणियों के प्रतिष्ठानों एवं श्रमिकों के कवरेज को सुनिश्चित करेगा जिससे उपरोक्त चुनौतियों का पर्याप्त समाधान हो सकेगा।

प्रश्न 18: प्रावधानों के लागू होने से क्या कोई छूट (exemption) है?

कोई छूट नहीं है। अनुसूची-I- कर्मचारियों / प्रतिष्ठानों के वर्ग को निर्दिष्ट करने के लिए प्रदान किया गया है जिन्हें संहिता के कुछ प्रावधानों से बाहर रखा गया है। इस अनुसूची- I का उपयोग संहिता के क्रमिक चरणबद्ध क्रियांवयन के लिए भी किया जाएगा। अंततः यह बहिष्करण केवल ऐसे व्यक्तियों के लिए लागू होगा जो सरकारी कर्मचारियों के लिए उपलब्ध सामान्य / नियमित सुरक्षा का लाभ उठा सकते हैं (जैसे कि ऐसे कामगार जिन पर सीसीएस पेंशन नियम लागू होते हैं)।

ऐसे नियोक्ता जो पीएफ और ग्रेच्युटी सिस्टम को अपने आप प्रबंधित कर सकते हैं, उनके लिए वैकल्पिक कवरेज के लिए अनुमति के प्रावधान हैं। इसकी स्वीकृति केवल ऐसी स्थापना के लिए जो होगी जो 100 या 100 से ज्यादा कामगारों को रोजगार देती है। संहिता में भारत के नियंत्रक एवं महालेखापरीक्षक (सीएजी) द्वारा सामाजिक सुरक्षा संगठनों के खातों की लेखापरीक्षा का प्रावधान है जिसकी वार्षिक रिपोर्ट

विधानमंडल के समक्ष प्रस्तुत की जाएगी। प्रत्येक 5 वर्ष के अंतराल में योजना के सामाजिक ऑडिट का प्रावधान भी है। यदि आवश्यक हो तो छूट प्राप्त स्थापनाएं भी सी.ए.जी. के द्वारा ऑडिट की जा सकेंगी।

प्रश्न 19: वर्तमान में ईपीएफओ में बेदावा राशि बड़ी रकम एक बहुत बड़ा मुद्दा है। जब हम कवरेज का इतना विस्तार करते हैं, तो समस्या भी कई गुना हो सकती है। यह संहिता कैसे निपटेगी?

सबसे पहले संहिता में परिकल्पित आधार आधारित सार्वभौमिक पंजीकरण को देखते हुए बड़ी मात्रा में बेनाम राशियाँ एकत्र होने की सम्भावना बहुत कम हो जाएगी। हालांकि, संहिता बेदावा राशि पर आपत्ति एवं दावेदारी आमंत्रित करने की प्रतिबद्धता का प्रावधान करता है और कोई दावेदारी नहीं मिलने की स्थिति में जब्ती और राष्ट्रीय स्थिरिकरण निधि (National Stabilization Fund) में जमा करने का प्रावधान करता है। यह उल्लेखनीय है कि वर्तमान में दावेदारी आमंत्रित करने और गैर-दावा राशि के संबंध में आपत्ति करने का ऐसा कोई प्रावधान नहीं है और ऐसी राशियाँ लंबे समय के लिए निलंबित खातों(Suspense Accounts) में पड़ी रहती हैं।

प्रश्न 20: संहिता कैसे सुनिश्चित करता है कि किसी भी परिस्थिति में कामगार को उसके प्राप्य हितलाभ से बंचित नहीं किया जाएगा?

प्रत्येक कामगार को इस संहिता के लहूत प्रदान किए गए सामाजिक सुरक्षा प्रणाली के अंतर्गत कवरेज का अधिकार होगा। एक सद्धावना संकेत या सुष्टीकरण के बजाय सामाजिक सुरक्षा प्रणाली का प्रस्ताव करता है, अर्थात्, नियोक्ता की लापरवाही के कारण किसी भी हितलाभ से बंचित कामगार को पहले निधि से हितलाभ का भुगतान एवं बाद में दोषी नियोक्ता से वसूली का प्रावधान। नियोक्ता द्वारा कवरेज से मना करने, अंशदान जमा करने में विफल रहने/क्षतिपूर्ति या हितलाभ देने से मना करने/ देय सेवा या हितलाभ का प्रावधान नहीं करने पर कामगार / पंजीकृत ट्रेड यूनियन / कामगारों के संघ द्वारा सामाजिक सुरक्षा मित्र को शिकायत का प्रावधान है। यह संहिता कामगार को देय सेवा प्रदान करने कि अक्षमता पर आयुक्त द्वारा क्षतिपूर्ति फंड से देय हितलाभ के अतिरिक्त मुआवजा देने को निर्दिष्ट करता है। संहिता एक विस्तृत शिकायत निवारण क्रियाविधि भी देता है।

प्रश्न 21: आपने संहिता में परिभाषाओं की इतनी विस्तृत सूची क्यों प्रस्तावित की है ?

विस्तृत परिभाषाएं विविध व्याख्याओं में लचीलापन कम करके पूरे देश में समझ और क्रियान्वयन की एकरूपता सुनिश्चित करती है। इससे प्रवर्तन में कठिनाई और अपर्याप्त कवरेज जैसे दुष्प्रभावों से भी राहत मिलती है। इसके अलावा, विविध व्याख्याओं से अस्पष्टता और अपरिभाषित क्षेत्र भी बनते हैं जिसके लिए अनावश्यक न्यायिक हस्तक्षेप की आवश्यकता पड़ जाती है। यदि परिभाषाएं संपूर्ण और व्यापक हों तो इन सभी चुनौतियों को सुलझाया जा सकता है।

प्रश्न 22: सामाजिक सुरक्षा संगठनों के कामकाज में संहिता कैसे जवाबदेही और पारदर्शिता सुनिश्चित करता है ?



Selected EPFO
Officers Team



अब है आपकी बारी

Clear your APFC Exam
Enroll for New Batch now
2499/-

संहिता एक पारदर्शी और निष्पक्ष वित्तीय ढाँचा सुनिश्चित करने के लिए एक आविष्कारी और नए दृष्टिकोण की परिकल्पना करती है। इसमें निम्नलिखित शामिल हैः-

1. सामाजिक सुरक्षा संगठनों की तर्ज पर मध्यवर्ती एजेंसियों के खाते सीएजी लेखा परीक्षा के अधीन होंगे।
2. वित्तीय वर्ष के अंत के छह महीनों के भीतर खातों की समयबद्ध तैयारी।
3. प्रत्येक 5 वर्षों में राज्य बोर्ड द्वारा सामाजिक सुरक्षा योजनाओं की केन्द्रीय बोर्ड द्वारा अनुमोदित एजेंसियों से सामाजिक लेखा परीक्षा (Social Audit) करवाने का प्रावधान किया गया है।

चूंकि संहिता में परिकल्पित सामाजिक सुरक्षा तंत्र स्थानीय निकाय के स्तर सहित विभिन्न स्तरों पर संचालित है, सामाजिक लेखा परीक्षा सदस्यों विशेष रूप से निम्न सामाजिक आर्थिक श्रेणी के श्रमिकों जिनके अंशदान की सब्सिडी सरकारी निधि से दी जाएगी, में स्वामित्व की भावना उत्पन्न करेगी जिससे जमीनी स्तर पर सुधारात्मक उपायों के पहचान में मदद मिलेगी।

प्रश्न 23: संस्था, प्रतिष्ठान और उद्यम के बीच अंतर क्या है ?

, 'संस्थाएँ' एक बहुत व्यापक शब्द है जिसमें प्रकृति और कार्य की मात्रा पर ध्यान दिए बिना इसमें संस्थाओं की पूरी शृंखला (जिसमें किसी भी व्यक्ति द्वारा काम किया जाता है) शामिल है। 'उद्यम' और 'गृहस्थी' इस विस्तृत वर्ग (यानि संस्था) का उप-समूह, अथवा इकाई है। मसौदे में इस विभेदिकरण को किसी भी आर्थिक गतिविधि हेतु चलने वाले उद्यमों और घरेलू आवश्यकताओं के लिए काम करने वाले गृहस्थियों के बीच अंतर करने के लिए दिया गया है। इसके अलावा 'उद्यम' एक आर्थिक इकाई है जो कि किसी श्रमिक को रोजगार दे भी सकता है और नहीं भी दे सकता है। जबकि 'प्रतिष्ठान' वे हैं जहाँ कम से कम एक कर्मचारी काम करता है।

प्रश्न 24: आपने 'व्यापार', 'कारखाना', 'परियोजना' इत्यादि शब्दों को अलग क्यों पारिभाषित किया है?

'व्यापार', 'कारखाना', 'परियोजना' आदि जैसे विभिन्न शब्दों को विशेष रूप से यह सुनिश्चित करने के लिए परिभाषित किया गया है कि सभी प्रकार के कर्मचारियों को उनके हितार्थ संहिता के अंतर्गत कवरेज में लाया जा सके और नियोक्ता के पास संहिता के प्रावधानों के अंतर्गत कवरेज आने से अथवा अनुपालन से बचने के किसी भी संभावित रिक्ति का कोई भी विकल्प उपलब्ध न हो। 'उद्यम' संचालित गतिविधि - जैसे कि विनिर्माण, कृषि आदि के प्रकार को निर्दिष्ट करने के लिए 'व्यवसाय' शब्द प्रयुक्त किया गया है। 'उद्यम' शब्द उन स्वनियोजित कामगारों की इकाइयों को भी शामिल करता है। 'संस्थाओं' और 'नियोक्ता' शब्द में परिवारों को भी शामिल किया गया है और इस प्रकार, (यदि अनुसूची- । में प्रविष्टि द्वारा विशेष रूप से हटाया नहीं गया) संहिता घरों और घरेलू श्रमिकों पर भी लागू होगा।



Selected EPFO
Officers Team



87+ Selection in
Last EPFO Exam

अब है आपकी बारी

Clear your APFC Exam
Enroll for New Batch now

2499/-

प्रश्न 25: आपने मजदूरी की उच्चतम सीमा तथा आय की न्यूनतम सीमा के लिए दो अलग शब्दों को प्रयोग क्यों किया है ?

मजदूरी / आय के संदर्भ में दो सीमा रेखा (Threshold) परिभाषित की गई हैं 'आय की सीमा रेखा ' और 'मजदूरी सीमा रेखा' । शब्द 'आय की सीमा रेखा' देय अंशदान पर अधिकतम सीमा निर्धारित करने के उद्देश्य से है। दूसरी ओर, शब्द 'मजदूरी सीमा रेखा' (जो कि न्यूनतम मजदूरी और आय की सीमा रेखा के बीच कहीं होगी) का उपयोग संहिता में श्रमिकों को दो भाग में विभाजित करने के लिए किया गया है (निम्न आय और उच्च आय) । जैसे, सरकार को श्रमिकों के इन दो वर्गों के लिए दो अलग-अलग योजनाएं (एक ही उद्देश्य के लिए) बना सकती है। एक के लिए आर्थिक सहायता दी जा सकती है, जबकि अन्य के लिए नहीं । साथ ही इस शब्द को बीमारी हितलाभ के लिए योग्यता के लिए प्रयोग किया गया है ।

एक अन्य सीमा रेखा - एक प्रतिष्ठान के अधीन कार्यरत कर्मचारियों की संख्या के संदर्भ में है। इसका प्रयोग संगठित और असंगठित क्षेत्र को परिभाषित करने के लिए किया जाता है। हालांकि यह संहिता सभी क्षेत्रों (संगठित या असंगठित) पर लागू होता है, इस सीमा रेखा को ग्रेचुटी की पात्रता के उद्देश्य के लिए रखा गया है।

प्रश्न 26: क्या केंद्र सरकार के विभिन्न मंत्रालयों तथा केंद्र एवं राज्य के बीच वांछित समन्वय स्थापित करना संभव होगा ?

केंद्र तथा राज्यों के स्तर पर एवं विभिन्न मंत्रालयों में सौहार्दपूर्ण समन्वय स्थापित करने के लिए राष्ट्रीय परिषद को शीर्ष निकाय बनाया गया है जिसमें प्रधानमंत्री की अध्यक्षता में नियोक्ताओं तथा कामगारों के अतिरिक्त वित्त तथा स्वास्थ्य मंत्रियों एवं सभी राज्य तथा केंद्र शासित प्रदेशों के मुख्यमंत्रियों/ प्रशासकों को सम्मिलित किया गया है। राष्ट्रीय परिषद के गठन को वस्तु सेवा कर परिषद, जो भारत में वस्तु सेवा कर की व्यवस्था को स्थापित करने में सफल रही है, की तर्ज पर प्रस्तावित किया गया है।

प्रश्न 27: विशेष पंजीकृत व्यक्ति के लिए एक विशेष श्रेणी की आवश्यकता क्यों महसूस की गई?

यह समझा जाता है कि पंजीकरण परिधि (और परिणामस्वरूप सामाजिक सुरक्षा योजनाओं के दायरे) के अंतर्गत सभी श्रमिकों को शामिल करने के हमारे सर्वोत्तम प्रयासों के बावजूद ऐसे व्यक्ति होंगे जो छुट गए हैं। यह विशेष तौर पर संहिता लागू होने के समय से उन व्यक्तियों के मामले में सही हो सकता है जो संहिता के लागू होने के समय बूढ़े और दुर्बल होने के कारण अंशदान प्रणाली की परिधि में नहीं जा सकते हैं। ऐसे व्यक्तियों के लिए, संहिता में (राज्य सरकार द्वारा वित्त पोषित) सामाजिक सहायता कार्यक्रम की परिकल्पना की गई है, और इस उद्देश्य के लिए ऐसे व्यक्तियों के 'विशेष पंजीकरण' की अवधारणा है।

प्रश्न 28: सामाजिक सुरक्षा क्षतिपूर्ति निधि को कैसे वित्त पोषित किया जाएगा ?

क्षतिपूर्ति निधि को मसौदा संहिता की धारा-28 के अनुसरण में कर्मचारियों को उपलब्ध करवाए जा रहे हितलाभों के संबंध में संहिता कार्यान्वयन के दौरान नियोक्ताओं से हजारों में वसूली जाने वाली राशि से



Selected EPFO
Officers Team



87+ Selection in
Last EPFO Exam

अब है आपकी बारी

Clear your APFC Exam
Enroll for New Batch now

2499/-

वित्त पोषित किया जाएगा। चूंकि इस राशि को संहिता के प्रावधानों के अनुसार अनिवार्यतः क्षतिपूर्ति निधि में जमा करवाया जाएगा तथा इसका प्रयोग केवल कुछ निर्धारित प्रयोजनों, जैसे किसी कामगार को कोई भी सेवा प्रदान करने में विफलता या कमी के एवज में क्षतिपूर्ति के भुगतान के लिए ही किया जाएगा।

प्रश्न 29: अंशदान संवर्धन निधि का क्या उद्देश्य है ?

संहिता, अंशदान संवर्धन निधि स्थापित करने के लिए यथास्थिति केंद्र सरकार या राज्य सरकार को सशक्त करती है। अंशदान संवर्धन निधि संबंधित राज्य बोर्ड द्वारा प्रशासित होगा। राज्य बोर्ड, सामान्य या विशेष आदेशों द्वारा कामगारों की तरफ से राज्य अंशदानों को राज्य सामाजिक सुरक्षा निधि में जमा करने के लिए अधिकृत हैं। इसके उपरांत राज्य सामाजिक सुरक्षा निधि में जमा यह राशि राज्य बोर्डों द्वारा राज्य सलाहकार समितियों के परामर्श के आधार पर लाभार्थी श्रमिकों के विकास खाते में जमा की जाएगी।

प्रश्न 30: राष्ट्रीय स्थिरीकरण निधि को बनाए जाने का क्या उद्देश्य है ?

यह संहिता एक राष्ट्रीय स्थिरीकरण निधि स्थापित करने का प्रावधान करता है जिसका इस्तेमाल पूरे देश में योजना निधियों को समन्वय करने के लिए किया जाएगा। राष्ट्रीय स्थिरीकरण निधि का प्रबंधन केन्द्रीय बोर्ड द्वारा किया जाएगा। किसी भी योजना में बीमांकिक अधिशेष या अतिरिक्त राशि को राष्ट्रीय स्थिरीकरण निधि में जमा किया जाएगा और यदि कोई राज्य योजना निधि संकट में पड़ जाती है तो इसका उपयोग किया जाएगा। इसका इस्तेमाल बीमांकिक मूल्यांकन के बाद किसी भी योजना में पाए गए घाटे के मामले में राज्य बोर्डों को ऋण या अनुदान प्रदान करने के लिए किया जाएगा।

प्रश्न 31: अधिकतर उपकर अधिनियमों को समाप्त कर दिया गया है। आपने संहिता में उपकर लगाने का प्रावधान क्यों रखा है ?

यह भाग एक निश्चित सीमा के ऊपर सभी निर्माण कार्यों पर निर्माण कर लगाए जाने का विशेषतौर पर प्रावधान करता है। यह निर्माण कामगारों की सुरक्षा के लिए है क्योंकि आमतौर पर यह पाया जाता है कि ये कामगार औपचारिक रोजगार संबंधों के आधार पर काम पर नहीं लगे हुए हैं। इसके अतिरिक्त, संहिता, अन्य उत्पाद और सेवाओं पर उपकर लगाने के लिए केन्द्र सरकार को एक सामान्य शक्ति प्रदान करने का भी प्रावधान करता है। अतः अंशदान (नियोक्ता/कर्मचारियों के) एकत्रित करने हेतु केवल वैकल्पिक तंत्र के तौर पर उपकर का प्रावधान रखा गया है। सरकार का आशय किसी क्षेत्र पर उपकर लगाने का नहीं है क्योंकि भाग ढी के अंतर्गत वसूल किया गया नियोक्ता तथा कर्मचारी का सामान्य अंशदान सामाजिक सुरक्षा आवश्यकता को पूरा करने के लिए पर्याप्त होना चाहिए। तथापि यह समझा जाता है कि कुछ क्षेत्रों में अनौपचारिकता की संभावना बहुत ज्यादा है जिसके कारण नियोक्ताओं द्वारा कर्मचारियों की संख्या को घोषित नहीं किया जाता है व जिसके फलस्वरूप वे सामाजिक सुरक्षा के दायरे से बाहर रह जाते हैं। ऐसे क्षेत्रों को नियंत्रित करने के उद्देश्य से, उपकर लगाने की शक्तियों को रखा गया है ताकि ऐसे क्षेत्रों में, जहां नियोक्ता अपने दायित्वों से बच रहे हैं, संबंधित कामगारों को उपकर लगाए जाने से संरक्षित किया जा सके, और उपकर के इस संग्रह से उनका अंशदान प्रदान किया जा सके।



Selected EPFO
Officers Team



अब है आपकी बारी

Clear your APFC Exam
Enroll for New Batch now

2499/-

प्रश्न 32: घरेलू कामगारों एवं स्वनियोजित कामगारों को पंजीकरण अथवा अंशदानों भुक्तान के प्रावधानों में क्या लचीलापन प्रदान किया गया है ?

किसी स्वनियोजित कामगार को अपने पंजीकरण के समय, अपने उद्यम के आवश्यक विवरणों को प्रस्तुत करना होगा जिसके आधार पर उसे एवं उसके उद्यम दोनों को पंजीकृत किया जाएगा। कोई अलग पंजीकरण आवेदन आवश्यक नहीं है। जहां तक घरेलू कामगारों को रोजगार देने वालों का संबंध है, उनके द्वारा ऐसे विवरणों सहित, जो निर्धारित हों, प्रथम रिटर्न-सह-चालान का प्रस्तुतीकरण पर्याप्त साक्ष्य होगा कि उन्होंने पंजीकरण की आवश्यकताओं का अनुपालन किया है। यद्यपि अंशदानों का भुगतान मासिक आधार पर किया जाना है; तथापि सरल अनुपालन प्रावधान हेतु, गृहस्थियों (घरेलू कामगारों को रोजगार देने वाले) तिमाही, छमाही इत्यादि के लिए समेकित अंशदान दे सकते हैं। स्वनियोजित कामगार मासिक आधार पर अंशदान कर सकते हैं, तथापि उनके पास भी समेकित रूप से अंशदान करने का विकल्प रहेगा।

प्रश्न 33: प्रशासनिक प्रभार कैसे निर्धारित किए जाएंगे ?

प्रशासनिक प्रभार का भुगतान नियोक्ता द्वारा किया जाना है। कर्मचारी भविष्य निधि प्रणाली की तुलना में अंशदान गणना की प्रक्रिया में थोड़ा परिवर्तन किया गया है। मजदूरी की एक निर्धारित प्रतिशतता की बजाय प्रशासनिक प्रभार अंशदान का एक निर्धारित प्रतिशत (4% से कम) होगा। राज्य (अर्थात् सरकार) के अंशदान की स्थिति में उक्त प्रशासनिक प्रभार सरकार के अंशदान से काटा जाएगा।

प्रश्न 34: क्या ग्रेच्युटी निधि में देय मजदूरी का 2% ग्रेच्युटी देयता को पूरा करने में पर्याप्त होगा?

हम यह समझते हैं कि प्रस्तावित अंशदान, जो कि मजदूरी का 2% है के माध्यम से सभी कर्मचारियों के संबंध में देय ग्रेच्युटी को पूरा कर पाना संभव नहीं होगा। तथापि, नियोक्ताओं की परेशानियों को कम करने हेतु इसे कम रखा गया है। मासिक अंशदान राज्य बोर्ड द्वारा वसूली कर नियोक्ता के नाम से राज्य ग्रेच्युटी निधि में जमा किया जाएगा। इस प्रकार राज्य ग्रेच्युटी निधि प्रत्येक नियोक्ता के अंशदान से बना होगा, जो कि सामूहिक निधि (pooled fund) नहीं होगा। यह इसलिए किया गया है कि नियोक्ता को ग्रेच्युटी के भुगतान हेतु बचत करने को बाध्य किया जा सके और आवश्यकता पड़ने पर अंत समय में जब ग्रेच्युटी का भुगतान करना हो तो उन पर अचानक बोझ न पड़े।

नियोक्ता के ग्रेच्युटी निधि में राशि उपलब्ध रहने पर तथा उक्त नियोक्ता के किसी कर्मचारी का ग्रेच्युटी के लिए हकदार होने पर आयुक्त राज्य ग्रेच्युटी निधि में जमा नियोक्ता की राशि में से कर्मचारी को देय ग्रेच्युटी की राशि का भुगतान करेगा। नियोक्ता की ग्रेच्युटी निधि में पर्याप्त राशि उपलब्ध नहीं होने की स्थिति में आयुक्त, नियोक्ता को 15 दिनों के भीतर कर्मचारी को देय ग्रेच्युटी राशि का भुगतान करने हेतु निदेश देगा। इस प्रकार प्रस्तावित योजनाओं में ग्रेच्युटी के भुगतान की अधिकतम अवधि को बढ़ाकर 60 दिन कर दिया गया है।



Selected EPFO
Officers Team



87+ Selection in
Last EPFO Exam

अब है आपकी बारी

Clear your APFC Exam
Enroll for New Batch now
2499/-



प्रश्न 35: मृत्यु, अपंगता तथा सेवानिवृति हितलाभ से संबंधित सर्वग्राही अध्याय के पीछे क्या तर्क है?

इसके पीछे का तर्क कामगारों को सक्रिय सेवा की सम्पूर्ण अवधि के दौरान सर्वग्राही कवरेज एवं वृद्धावस्था पेंशन, विकलांगता पेंशन तथा कामगार की मृत्यु की स्थिति में आश्रित पेंशन की गारंटी उपलब्ध कराना है। साथ ही यह भाग रोज़गार दुर्घटना के कारण अथव अन्य कारण से मृत्यु/अपंगता के बीच अन्तर नहीं करता है क्योंकि ऐसी एक कार्मिक तथा उसके परिवार के लिए इस प्रकार की आकस्मिकता काफी कष्टदायी होती है, विशेषकर जहाँ कार्मिक एकमात्र कमाने वाला है, उसकी मृत्यु अथवा अपंगता पूरे परिवार को अभावग्रस्त कर देती है। इस प्रकार, इसके तहत संस्थापित पेंशन योजना के माध्यम से विपत्ति में कार्मिक तथा उसके परिवार को आय की सुरक्षा प्रदान करता है।

श्रमिकों के लिए हितलाभ की गारंटी है तथा यदि कोई कामगार नियोक्ता द्वारा कवरेज न किए जाने के कारण पेंशन योजना के अन्तर्गत हितलाभ प्राप्त करने से वंचित हो तो, प्रारंभ में हितलाभ आयुक्त द्वारा देय होंगे तथा संहिता की धारा 28 के अनुसार नियोक्ता से वसूली की जाएगी।

प्रश्न 36: राज्य बोर्ड के संसाधन बीमारी हितलाभ के व्यय को पूरा करने में यदि असमर्थ रहते हैं तो उस स्थिति में क्या होगा ?

प्राप्त अंशदान से अधिक होने की स्थिति में बीमारी हितलाभ का वहन सम्बंधित राज्य सरकार द्वारा किया जाना अपेक्षित है। तथापि कमी की स्थिति में औचित्यपूर्ण / ठोस कारणों के आधार पर इस कमी को केंद्र सरकार द्वारा पूरा किया जाएगा।

प्रश्न 37: क्या यह सच है कि संहिता सामाजिक सुरक्षा प्रणाली के बड़े पैमाने पर निजीकरण को बढ़ावा देता है?

हमने सामाजिक सुरक्षा के प्रशासन में पीपीपी प्रणाली को सक्षम करने के लिए निधि प्रबंधन, उपस्थिति, सेवा वितरण, हितलाभ वितरण, रिकॉर्ड रखने और सुविधा के क्षेत्र में मध्यवर्ती एजेंसियों की लाइसेंसिंग के लिए एक प्रावधान किया है। ये एजेंसियों विशिष्ट सेवाएँ देने के लिए राज्य बोर्डों के प्रतिनिधि होंगे। सेवा हितलाभ प्रदान करने कि अंतिम देयता और ज़िम्मेदारी बोर्ड की बनी हुई है। हमने मध्यवर्ती एजेंसी के शासी निकाय में एक निदेशक के नामांकन एवं नियुक्ति के लिए भी एक प्रावधान रखा है। ग्राहकों के हितों की रक्षा हेतु मध्यवर्ती एजेंसियों पर नियंत्रण रखने के लिए पर्याप्त सुरक्षा उपाय (मध्यवर्ती एजेंसी के गवर्निंग बोर्ड के अधिग्रहण सहित, यदि आवश्यक हो तो) किए गए हैं। मध्यवर्ती एजेंसियों को नियुक्ति करना संबंधित राज्य बोर्ड की आवश्यकता पर निर्भर करता है तथा यह अनिवार्य नहीं है।

प्रश्न 38: संहिता में अपीलीय प्रावधान क्या है?

संहिता सामाजिक सुरक्षा को प्रत्येक मजदूर का अधिकार बनाने के लिए विस्तृत शिकायत निवारण तंत्र निर्धारित करता है। जहाँ लाभार्थी सामाजिक सुरक्षा मित्र के लिए की गई अपनी शिकायत पर की गई कारवाई (या गैर कार्यवाही) से पीड़ित हैं, पहले स्तर की अपील विभाग के अपीलीय अधिकारी के पास दर्ज की जा

सकती है। इसी प्रकार, ऐसे मामलों में जहां नियोक्ता आकलन अधिकारी द्वारा पारित आदेशों से पीड़ित है अपीलीय अधिकारी को अपील कर सकता है। प्रथम अपीलीय अधिकारी प्राधिकृत अधिकारियों के अन्य आदेशों (संहिता के तहत) के खिलाफ जैसे कि पंजीकरण (या उसकी अस्वीकृति) से संबंधित आदेश/ ग्रेचुटी की पात्रता से संबंधित आदेश, वेदावा राशि आदि को जब्त करने आदि के आदेशों के बारे में भी अपील सुनता है। उन्हें कुछ प्रश्नों और विवादों का निर्धारण करने की भूमिका भी दी गई है , जैसे कि किसी भी व्यक्ति को कर्मचारी माना जाएगा या नहीं, कोई संस्था प्रमुख नियोक्ता है या नहीं, आदि।

अपीलीय अधिकारियों के समक्ष अपील को दाखिल करने से पहले(प्रथम स्तर) आकलित विवादित राशि को जमा करने की कोई पूर्व शर्त नहीं है। हालांकि, अपील पर कार्रवाई से पहले स्वीकार्य राशि का भुगतान करना होगा। इससे नियोक्ता के विवादों के आसान समाधान संभव होंगे।

आकलन अधिकारी / अपीलीय अधिकारी को अंशदान अथवा देयों के भुगतान में जानबूझकर की गई चूक या विलम्ब की स्थिति में जुर्माना लगाने की शक्ति है।

द्वितीय अपील (अपीलीय अधिकारी के आदेशों के खिलाफ) इस संहिता के तहत बनाए गए न्यायाधिकरण के समक्ष दाखिल की जा सकती है। द्वितीय अपील को दाखिल करने के लिए, अपीलकर्ता को ऐसी किसी भी राशि को जमा करना होगा जो न्यायाधिकरण निर्धारित करेगा। न्यायाधिकरण मेडिकल बोर्ड के फैसलों और इंटरमीडिएट एजेंसियों के खिलाफ आयुक्त की कार्रवाई से संबंधित मामलों पर भी सीधे अपील सुनेगा।

अनुवर्ती अपील (कानून से संबंधित प्रश्न पर) संबंधित उच्च न्यायालय में की जा सकती है।

प्रश्न 39: सामुदायिक सेवा आदेश के प्रावधान को शामिल करने की क्या आवश्यकता थी?

हम मानते हैं कि सामाजिक सुरक्षा कानून के संबंध में अपराध करने वाला कोई भी व्यक्ति किसी व्यक्ति के विरुद्ध कोई अपराध नहीं करता है, बल्कि पूरे समाजिक सुरक्षा तंत्र को खतरे में डालता है और इसलिए ऐसे व्यक्ति के सुधार के उपाय किए जाने चाहिए जिससे वह भविष्य में ऐसे कृत्य न करे। इसलिए ऐसे मामलों में किए गए अपराध के लिए जहाँ दो साल से अधिक कारावास के दंड का प्रावधान नहीं है और अदालत उसे सामुदायिक सेवा आदेश देने के लिए उपयुक्त मामला समझता है अदालत के आदेशानुसार अवैतनिक कार्य करने के लिए सामुदायिक सेवा आदेश का प्रावधान करता है।

प्रश्न 40: संहिता के संदर्भ में 'विहित'(prescribed), 'निर्धारित'(stipulated) एवं 'उपनियम में विनिर्दिष्ट' (specified in by-laws) का क्या अर्थ है?

यह संहिता अनेक प्राधिकरणों को अधीनस्थ कानून बनाने की शक्तियां देता है। केन्द्र सरकार तथा राज्य सरकार नियम बना सकती हैं ; राष्ट्रीय परिषद 'विनियम' बना सकती है तथा केन्द्रीय बोर्ड 'उपनियम' बना सकती है।



Selected EPFO
Officers Team



87+ Selection in
Last EPFO Exam

अब है आपकी बारी

Clear your APFC Exam
Enroll for New Batch now

2499/-

तीन विभिन्न शब्दों अर्थात् (नियम, विनियम तथा उपनियम) इनके बीच भेद करने के लिए प्रयोग किए गए हैं। विभिन्न स्थानों पर संहिता में केन्द्र सरकार द्वारा बनाए गए नियमों के संबंध में 'विहित'(prescribed) शब्द का प्रयोग किया गया है। राष्ट्रीय परिषद द्वारा बनाए गए 'विनियमों' के संबंध में 'निर्धारित'(stipulated) शब्द तथा केन्द्रीय बोर्ड द्वारा बनाए उपनियमों के संबंध में 'उपनियम में विनिर्दिष्ट' (specified in by-laws) शब्द का उल्लेख किया गया है। इसके अतिरिक्त यदि किसी विषय पर राज्य सरकार द्वारा नियम बनाए जाते हैं तो अलग-अलग उपबंधों में इसका उल्लेख विशेष रूप से किया गया है।

संहिता की विभिन्न धाराओं के अंतर्गत अधीनस्थ कानूनों के प्रारूप तैयार करने की शक्ति क्रमशः केन्द्र सरकार, राष्ट्रीय परिषद एवं केन्द्रीय बोर्ड को उनके संबन्धित कार्यों के आधार पर दी गयी है। इन अधीनस्थ कानूनों को क्रमशः निम्नांकित तीन समूहों में वर्गीकृत किया गया है नियम, विनियम एवं उपनियम।

शब्द 'विहित'(prescribed) एवं 'निर्धारित'(stipulated) का प्रयोग वाक्यांश को सक्षिप्त करने के लिए किया गया है अन्यथा इसे "केन्द्र सरकार द्वारा निर्मित नियमों द्वारा विहित या "राष्ट्रीय परिषद द्वारा निर्मित विनियमों द्वारा निर्धारित" लिखा जाता। हमारे द्वारा प्रयुक्त श्रेणीकरण निम्नांकित है-

'विहित'(prescribed) अर्थात् इस संहिता के अंतर्गत केन्द्र सरकार द्वारा निर्मित नियमों द्वारा विहित (जब तक अन्य प्रकार से विनिर्दिष्ट न हो)। केन्द्र सरकार को संहिता के प्रावधानों को पूर्ण करने के लिए पूर्व प्रकाशन की शर्तों पर राष्ट्रीय परिषद के परामर्श पर नियम बनाने की शक्ति प्राप्त है।

'निर्धारित' (stipulated) अर्थात् राष्ट्रीय परिषद द्वारा निर्मित नियमों द्वारा विनिर्दिष्ट, जिसके द्वारा सामाजिक सुरक्षा योजना को नियंत्रित करने एवं भारत में इनको कार्यन्वित करने हेतु एवं इससे जुड़े किसी भी प्रासंगिक मामले के लिए, विनियम बनाया जा सकता है।

'उपनियम में विनिर्दिष्ट' (specified in by-laws) अर्थात्, धारा 166 के अंतर्गत केन्द्रीय बोर्ड द्वारा निर्मित उप नियम। ये मूलरूप से कार्यविधिक मामलों जैसे दस्तावेज़, विवरणी, कार्यवाही इत्यादि से संबंधित हैं।

इसके अतिरिक्त, यदि किसी विषय पर राज्य सरकार द्वारा नियम बनाया जाना हो, तो इसे संबंधित प्रावधानों में विशेष रूप से उल्लेखित किया गया है।

प्रश्न 41: संहिता में प्रस्तावित चिकित्सीय लाभों और केन्द्र/राज्य सरकार द्वारा प्रदान की जाने वाले चिकित्सीय देखभाल के बीच क्या संबंध है ?

वर्तमान में, चूंकि असंगठित क्षेत्र के कामगार सामाजिक सुरक्षा कानून के तहत कवर्ड नहीं है, केन्द्र/राज्य सरकार अपनी चिकित्सा सेवा संस्थाओं जैसे प्राथमिक उपचार केन्द्र, दवाखानों और अस्पतालों के माध्यम से चिकित्सा सुविधा प्रदान करती है।



इस संहिता के अंतर्गत चिकित्सा लाभ/बीमा सार्वभौमिक होने के उपरांत मौजूदा स्वास्थ्य ढांचा इस संहिता के अधीन प्रस्तावित चिकित्सा हितलाभ योजना में समाहित हो जाएगा और यह आवश्यकता अनुसार अंशदानों और कल्याण निधि के प्रवाह के कारण मजबूत बनेगा। फिर भी, जैसा कि हम सार्वभौमिक सामाजिक सुरक्षा के चरणबद्ध क्रियान्वयन की परिकल्पना कर रहे हैं। केंद्रीय स्वास्थ्य और परिवार कल्याण मंत्रालय द्वारा, राज्य सरकारों अथवा स्थानीय निकायों द्वारा प्रदत्त स्वास्थ्य सेवाएं सार्वभौमिकरण की पूर्णतः प्राप्ति तक प्रासंगिक बनी रहेंगी।

प्रश्न 42: भवन और अन्य निर्माण कामगार उपकर को कौन संग्रहीत करेगा ?

उपकर को स्थानीय प्राथिकारी या राज्य सरकार द्वारा संग्रहीत किया जाएगा और यथोचित संग्रह प्रभार की कटौती के उपरांत राज्य सरकार को हस्तांतरित किया जाएगा। बीओसीडब्लू कल्याणकारी उपकर अधिनियम, 1996 उपर्युक्त वर्णित रीति से बीओसीडब्लू उपकर के लगाने एवं संग्रहण का प्रावधान करता है। निगम निकाय योजनाओं के पास होने के समय उपकर को संग्रहीत कर सकते हैं।

प्रश्न 43: व्यक्तिगत आंकड़ों (सूचनाओं) की निजिता की सुरक्षा सुनिश्चित करना सदैव अपेक्षित है, क्या संहिता में इसका प्रावधान किया गया है ?

संहिता विवरणियों की गोपनीयता सुनिश्चित करता है। इस संहिता के अंतर्गत कोई भी व्यक्ति किसी भी अनाधिकृत व्यक्ति को इस संहिता के प्रावधानों को लागू करने के दौरान संग्रहीत सूचना को जानबूझकर प्रकट, अंतरित नहीं कर सकता और न ही उसकी प्रतिलिपि या अन्यथा किसी भी जानकारी का प्रसार हीं कर सकता है। इसी प्रकार, सामाजिक सुरक्षा संगठन के आंकड़ों को अनाधिकृत रूप से प्राप्त करने, डाउनलोड करने, चुराने, छेड़छाड़ करने अथवा नष्ट करने पर प्रतिबन्ध है।

संहिता का एक अध्याय “एफ” इस संहिता के कार्यान्वयन के दौरान एकत्रित आंकड़ों तथा सूचनाओं को गोपनीयता के आधार पर वर्गीकृत करता है तथा ऐसे अपवाद निर्धारित करता है जहाँ सरकार, उसकी एजेंसियों तथा न्यायालयों पर गोपनीयता का प्रतिबंध लागू नहीं है।

प्रश्न 44: वर्तमान में ठेका कामगारों के कम कवरेज को देखते हुए ठेका कामगारों की कवरेज हेतु ऐसा संस्थानिक प्रबंध होना चाहिए जो उनकी सहबद्धता तथा कवरेज को प्रेरित करें।

स्रोत पर अंशदान की कटौती (CDS) की संकल्पना कार्य ठेका के दौरान कामगारों के कवरेज को प्रेरित करने के लिए ही रखी गई है। स्रोत पर कटौती की संकल्पना अंशदान की चोरी को रोकने के लिए लाई गई है।

स्रोत पर कटौती (CDS) की संकल्पना आयकर की TDS प्रणाली से ली गई है। यहाँ ठेके वाले काम की स्थिति में, ठेका तय करने वाला व्यक्ति नियोक्ता है तथा नियोक्ता अपने कर्मचारी को सामाजिक सुरक्षा प्रणाली में कवर करने के लिए जिम्मेदार है। तथापि किसी प्रकार की चूक से बचने के लिए यह प्रस्ताव दिया गया है कि ठेकेदार को भुगतान की जानेवाली राशि में से ठेका देने वाला व्यक्ति स्रोत पर अंशदान की कटौती के रूप में एक



Selected EPFO
Officers Team



87+ Selection in
Last EPFO Exam

अब है आपकी बारी

Clear your APFC Exam
Enroll for New Batch now

2499/-

निश्चित राशि काटकर इसे सामाजिक सुरक्षा निधि (यह उचंत खाता में जाएगा) में जमा कर ठेकेदार को इस बावत एक प्रमाणपत्र देगा। यह प्रमाणपत्र ठेकेदारों के लिए “क्रेडिट नोट” की तरह है तथा उसे वह अपनी रिटर्न भरने के समय उपयोग में ला सकता है। (जब काम देने वाला ठेकेदार अपनी रिटर्न प्रस्तुत करेगा तब उचंत खाता में जमा राशि कामगार के विकास खाते में जमा कर निपटा दिया जाएगा)। ठेका देते समय किसी भी सूरत में स्वोत पर अंशदान की कटौती सुनिश्चित की जाएगी।

प्रश्न 45: क.रा.बी.नि./क.भ.नि.सं. के तहत वर्तमान लाभार्थियों का क्या होगा जिन्हें विभिन्न योजनाओं के तहत कई प्रकार के हितलाभ स्वीकृत कर दिए गए हैं ?

बंद योजनाओं के तहत लाभार्थी स्वीकृत हितलाभ लेने के हकदार बने रहेंगे। बंद योजनाओं के तहत उनको देय स्वीकृत हितलाभ कम नहीं होंगे तथा पूर्व संगठनों के निर्णयों के तहत सृजित वित्तीय दायित्वों का वहन करने की ज़िम्मेदारी उत्तराधिकारी बोर्ड की होगी।

प्रश्न 46 : क्या क.रा.बी.नि. एवं क.भ.नि.सं. के तहत प्रदत्त छूट (exemption) जारी रहेगी?

क.भ.नि. अधिनियम, 1952 की धारा 17 के तहत अथवा क.रा.बी.नि. अधिनियम, 1948 की धारा 87 अथवा 88 के तहत प्रदत्त कोई भी छूट, निम्न में से पहले खत्म होने वाली अवधि तक इस संहिता के तहत प्रदत्त वैकल्पिक कवरेज व्यवस्था संचालित करने की अनुमति मानी जाएगी -

- (अ) प्रदत्त छूट की वैधता समाप्त होने की तिथि।
- (ब) इस संहिता के लागू होने के एक वर्ष पूरा होने की तिथि।

EPFO APFC के लिए एक मात्र विश्वसनीय संस्थान
JOIN APFC BATCH IN 2499/-

REGISTER
NOW!



BEST
OfficerSadda



SEND MSG ON (740-88-2-6666)
DOWNLOAD "ALL EXAM TRICKS" APP NOW



Selected EPFO
Officers Team



87+ Selection in
Last EPFO Exam

अब है आपकी बारी

Clear your APFC Exam
Enroll for New Batch now

2499/-



EPFO

APFC

Asst. PROVIDENT FUND COMMISSIONER



UPSC

AO/EO

ACCOUNT / ENFORCEMENT OFFICER



सिर्फ एक MCQ EXAM



UPSC EPFO

-: APFC VACANCY DETAIL :-

- Post Name** – APFC – ASSISTANT PROVIDENT FUND COMMISSIONER
- Number of vacancy** – 159
- Detail of reserved seats** – SC-25, ST-12, OBC-38, EWS-12, UR-68, PwBD-8
- Age Criteria** – 35 FOR GENERAL 
- Essential Qualification** – NORMAL GRADUATION
- How to fill form** – GET FROM UPSC SITE OR DIRECT LINK IN OUR TELEGRAM CHANNEL
- Paper Pattern** – 120 MCQ(300 marks) Then Interview(100 marks) Total 400 marks for final cutoff.

-: AO/EO VACANCY DETAIL :-

- Post Name** – AO/EO – ACCOUNT / ENFORCEMENT OFFICER
- Number of vacancy** – 418
- Age Criteria** – 32 FOR GENERAL
- Essential Qualification** – NORMAL GRADUATION 
- How to fill form** – GET FROM UPSC SITE OR DIRECT LINK IN OUR TELEGRAM CHANNEL
- Paper Pattern** – 120 MCQ(300 marks) Then Interview(100 marks) Total 400 marks for final cutoff.

WATCH ABOVE VIDEO BEFORE FILLING FORM

Document Verification-
Check UID, 10th cert., Reservation cert.
(DOB, Name, Father Name)

Detail Application Form-
Hobby , Education qualification

Mission APFC 2022- OUR TARGET 100+ SELECTION

Get Interview Booklet – send whatsapp message [7408826666](tel:7408826666)

For any query fill Google form, link in description



UPSC EPFO APFC 5400/- GP

✗ फॉर्म में यह गलती ना करे
✓ पहले जान ले यह जरूरी बाते

Mission APFC 2022
NOTIFICATION 2022



 UPSC EPFO TOPPER



Selected EPFO
Officers Team



87+ Selection in
Last EPFO Exam

अब है आपकी बारी

Clear your APFC Exam
Enroll for New Batch now

 2499/-

FAQs APFC/AO-EO EXAM

:- CLEAR ALL DOUBTS :-



Q1- UPSC क्या है ?

UPSC का पूरा नाम Union Public Service Commission (संघ लोक सेवा आयोग) है। आजादी के तत्पश्चात 26 अक्टूबर 1950 ईस्वी को लोक सेवा आयोग के नाम में संशोधन कर संघ लोक सेवा आयोग (UPSC) रखा गया। इस संशोधन का संबंध संविधान के Article 315 से है। संघ लोक सेवा आयोग का भी कार्य ग्रेड A तथा B के अधिकारियों का चयन करना है।

Q2- EPFO क्या है ?

EPFO का फूल फॉर्म The Employees' Provident Fund Organisation है जो दुनिया की सबसे बड़ी सामाजिक सुरक्षा संगठन है। यह एक रिटायरमेंट फंड बॉडी है जो भारत में सैलरी पा रहे लोगों को पैसेशन, बीमा के माध्यम से सामाजिक सुरक्षा देने का काम करती है। इसका गठन 4 मार्च, 1952 को किया गया था। इसका हॉडकार्टर नई दिल्ली में है। इसे केंद्र सरकार द्वारा ऑपरेट किया जाता है। EPFO का फूल फॉर्म The Employees' Provident Fund Organisation है जिसे हिंदी में कर्मचारी भविष्य निधि संगठन भी कहते हैं।



Q3- EPFO में किस तरह की वैकेंसी निकलती है ?

Important Vacancies –	Conducted by	Grade Pay
<input type="checkbox"/> SSA(social security asst.) –	IBPS	2800/-
<input type="checkbox"/> ASO(asst. section officer) –	IBPS	4600/-
<input type="checkbox"/> EO/AO(account/enforcement officer) –	UPSC	4800/-
<input type="checkbox"/> APFC(asst. provident fund commissioner) –	UPSC	5400/-



Q4- UPSC द्वारा लिए गए EPFO के पिछले कुछ एग्जाम ?

Important Vacancies –	YEAR	Total vacancies
<input type="checkbox"/> APFC(asst. provident fund commissioner) – 2003	2003	31
<input type="checkbox"/> APFC(asst. provident fund commissioner) – 2006	2006	70
<input type="checkbox"/> APFC(asst. provident fund commissioner) – 2014	2014	253
<input type="checkbox"/> APFC(asst. provident fund commissioner) – 2016	2016	170
<input type="checkbox"/> EO/AO(account/enforcement officer) –	2017	257
<input type="checkbox"/> EO/AO(account/enforcement officer) –	2020	421

कभी हारने का झरादा हो तो उन लोगों को याद कर लेना जिन्होंने कहा था तुमसे नहीं होगा !

Q5- APFC क्या है ?

APFC एक ग्रुप A लेवल का CLASS 1 OFFICER POST है जो की IRS के equivalent है। उसका exam UPSC single MCQ based और फिर interview के बाद selection होता है, कोई भी graduate student form को fill कर सकता है।

अगर जिंदगी में कुछ पाना है तो तरीके बदलो इरादे नहीं।

Q6- APFC/AO-EO का exam pattern क्या है ?

- Single MCQ based exam.
- Total 120 questions mark 300 and 1/3 minus marking.
- Interview of 100 marks.
- Final merit calculate out of 400 (Mcq exam 300 + Interview 100)



Selected EPFO
Officers Team



87+ Selection in
Last EPFO Exam

अब है आपकी बारी

Clear your APFC Exam
Enroll for New Batch now

2499/-

FAQS APFC/AO-EO EXAM

:- CLEAR ALL DOUBTS :-

Q7- APFC/AO-EO का syllabus क्या है ?

UPSC हमेशा कुछ questions out of the syllabus पूछता है, वो सब भी हमारे द्वारा कवर किया जा रहा है, लेकिन APFC/AO-EO का official syllabus यह है।



Q8- EPFO के last exam में क्या merit गई थी ?

EO/AO CUTOFF 2017 VACANCY 257

Category	Out of 100	UR	OBC	SC	ST
Recruitment Test		49.50	44.50	42.50	43.50

APFC CUTOFF 2016 VACANCY 170

Category	Out of 100	UR	OBC	SC	ST
Recruitment Test		66.5	60.5	56.5	54.5

Q9- UPSC EPFO APFC/AO-EO में प्रमोशन कैसा होता है →

Post Name	Years of Service
Assistant PF Commissioner	In Recruitment rules for APFC, it is 5 years regular service for AO/EO
Regional PF Commissioner-II	5 Years (2012 Batch get 1 year relaxation)
Regional PF Commissioner-I	5 Years
Additional Central PF Commissioner	6 Years
Additional Central PF Commissioner(HQ)	4 Years
Central PF Commissioner	Appointed on the recommendation of Appointments Committee of Cabinet

Q10- UPSC EPFO APFC में SALARY →

Q11- UPSC EPFO APFC में TRANSFER -

Post Name	Years of Service(Transfer)
Assistant PF Commissioner	3 YEAR SERVICE
Regional PF Commissioner-II	3 YEAR SERVICE
Regional PF Commissioner-I	3 YEAR SERVICE
Additional Central PF Commissioner	2 YEAR SERVICE

Q12- UPSC EPFO APFC में FACILITY →

Q13- UPSC EPFO APFC/AO-EO में Working days – 5 DAY WEEK

Syllabus of the RT:

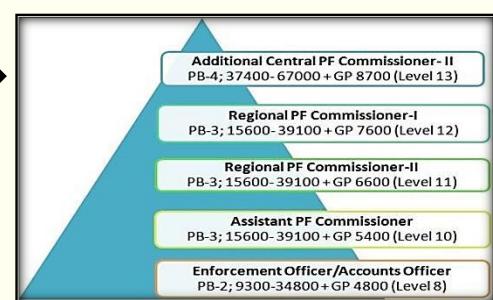
The syllabus of the Test broadly comprises the following topics :-

- General English- To evaluate candidate's understanding of English language & workman – like use of words.
- Indian Freedom Struggle.
- Current Events and Developmental Issues.
- Indian Polity & Economy.
- General Accounting Principles.
- Industrial Relations & Labour Laws.
- General Science & knowledge of Computer applications.
- General Mental Ability & Quantitative Aptitude.
- Social Security in India.



EO/AO CUTOFF 2020 VACANCY 421

Category	Minimum level of suitability of marks in the Recruitment Test:						
	UR	OBC	SC	ST	EWS	PH-HI	PH-OH
300	187.39	173.12	160.51	156.30	171.43	101.67	154.61
+ 100	50	45	40	40	50	40	40
=400	259.33	244.51	234.39	231.87	246.08	169.28	242.99



Post Name	ATTENDENT
Assistant PF Commissioner	1 MTS + 1 P.A.
Regional PF Commissioner-II	1 MTS + 1 P.A.
Regional PF Commissioner-I	AS PER DEMAND
Additional Central PF Commissioner	AS PER DEMAND



Selected EPFO
Officers Team

87+ Selection in
Last EPFO Exam

अब है आपकी बारी

Clear your APFC Exam
Enroll for New Batch now

2499/-

FAQs APFC/AO-EO EXAM

:- CLEAR ALL DOUBTS :-

Q14- क्यों है The Officers adda नंबर 1 और सबसे Trusted Platform, EPFO के लिए ?

हम Selected EPFO Officers की team है, हमारी टीम द्वारा लास्ट EPFO EXAM में सबसे ज्यादा सिलेक्शन दिए हैं जिसमें RANK 1, 2 और ऐसे Top 20 में 8, Top 50 में 22 और ऐसे 87+ सिलेक्शन दिए हैं।



Selected EPFO Officers Team



Q15- Last Result, EPFO में कैसा रहा ?

हम Selected EPFO Officers की team है, जिन्होंने अभी हुए EPFO EO/AO में 320+ written में सिलेक्शन दिए थे और 87+ Final Selection दिए थे, इसके अलावा हमारे Interview Batches से भी अन्य students के सिलेक्शन हुए थे हमने कई interview batches arrange किये थे और Interview PDF भी अपलोड करी थी, जिसमें Booklet-1 सभी students को देखना चाहिए जिसको Telegram Channel से डाउनलोड कर सकते हैं या हमें Whatsapp 7408826666 करके भी प्राप्त कर सकते हैं, selection के बाद हमने छात्रों के medical और documentation में भी हेल्प की, हम छात्रों की exam preparation से उनकी joining तक साथ हैं और probation exam में भी उनको हेल्प करेंगे।



87+ Selection in Last EPFO Exam

अब है आपकी बारी

Q16- UPSC EPFO APFC/AO-EO EXAM को लेकर हमारी क्या स्ट्रेटेजी है ?

APFC/AO-EO EXAM की Strategy के तहत इस बार हमारा target 100+ Selection लाना है जिसको हम लोग आपके साथ मेहनत करके achieve करेंगे, जिसके लिए हमने 21000+ MCQ तैयार करें हैं, जिसमें ncert questions, back year questions और new questions को अलग-अलग तरीकों से prepare कराया गया है जो आपकी तैयारी में बहुत help करेंगे, selected content है और practice के लिए PDF download कर सकते हैं content की PDF भी download कर सकते हैं Video आप जितनी बार भी देख सकते हैं website में भी login करके Test, video, PDF देख सकते हैं and mobile भी access कर सकते हैं, आपको 2 login मिलते हैं mobile और website. Course को हमारी weekly तथा daily schedule के according भी फॉलो कर सकते हैं, हमने working students के लिए, ssc की तैयारी कर रहे हैं students के लिए, UPSC की तैयारी कर रहे students के लिए, या किसी भी one day एग्जाम की तैयारी कर रहे हैं उनके लिए अलग strategy तैयार करी है, आप अपने according भी स्ट्रेटेजी हमसे discuss करके बना सकते हैं, इसलिए आज से ही लग जाइये तैयारी में। आपको one material और selected content आपको सिर्फ अच्छे से मेहनत करनी है हम भी आपके साथ आपको तैयार कराने के लिए हर प्रयास करेंगे हमारे साथ लगे रहिए | ALL THE BEST

2499/-

UPSC EPFO APFC (GROUP- A) Commissioner

REGISTER NOW!

- Only 1 MCQ Based exam
- Normal graduation
- 120 Que. 2hr
- 5400/- GP Direct officer

Why APFC

Why we Best

- Accurate guidance and material by Selected EPFO officers
- EPFO dedicated single platform in online with best results in last EPFO EO/AO Exam

Our Strategy

- 1st step – complete our syllabus
- 2nd step – revision
- 3rd step- practice practice practice Selected material



180+
Practice and Revision videos extra

120+
Special notes additional

21000+ MCQ
200+ sectional
35 Full mock test

UPSC EPFO OFFICER & Team

YouTube Channel: /TheOfficersadda

Call: 740-88-2-6666



E
All Exam tricks

Selected EPFO Officers Team



87+ Selection in Last EPFO Exam

अब है आपकी बारी

Clear your APFC Exam
Enroll for New Batch now

₹ 2499/-

FAQs APFC/AO-EO EXAM

:- CLEAR ALL DOUBTS :-

All Exam tricks

Q17- हमसे कैसे जुड़ सकते हैं और संपर्क कर सकते हैं ?

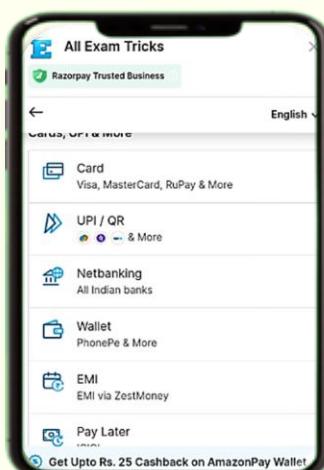
- Kindly Whatsapp on **7408826666**
- Join our telegram – <https://t.me/allexamtricks>
COPY AND SEARCH IN TELEGRAM
IF DIRECT NOT OPEN (@allexamtricks)
- Our YouTube channel – [c/TheOfficersadda](https://www.youtube.com/c/TheOfficersadda)
- Android App- ALL Exam Tricks

740-88-2-6666



Q18- COURSE कैसे PURCHASE कर सकते हैं ?

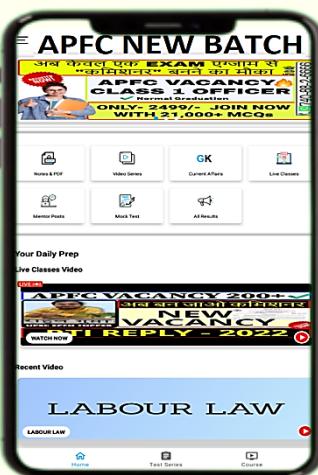
- Course से जुड़ने के लिए आप अपनी detail हमें Whatsapp कर सकते हैं **7408826666** नंबर पर जिसके द्वारा हम आपको payment link, QR code, UPI direct send कर सकते हैं। और आपका Instant Course Active कर सकते हैं।
- आप हमारा Android App “ALL Exam tricks” भी download करके उसमें अपने course को choose करके भी direct payment कर सकते हैं जिसमें credit card, debit card, QR, UPI, EMI कई सारे माध्यम आते हैं अपनी सुविधा अनुसार किसी भी माध्यम को चुन सकते हैं course purchase करने में किसी भी असुविधा के लिए आप हमें इस **7408826666** नंबर पर whatsapp करें।



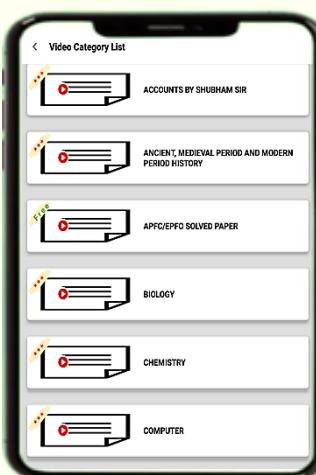
Q19- VIDEO कैसे ACCESS करना है



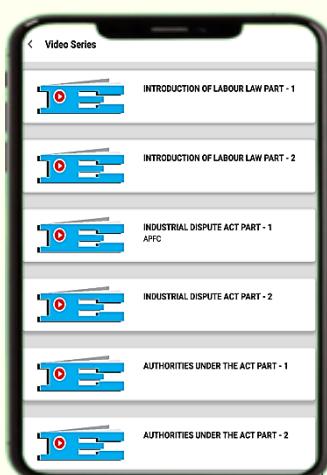
Kindly open your App → Choose your Batch → Open Video Series option at front page → now open subject wise folder for video watching



Course Home Page



Subject Wise Playlist



Video Classes List

[Website और Android App के माध्यम से आप Classes को कई बार देख सकते हैं]



Selected EPFO
Officers Team



87+ Selection in
Last EPFO Exam

अब है आपकी बारी

Clear your APFC Exam
Enroll for New Batch now

2499/-

FAQs APFC/AO-EO EXAM

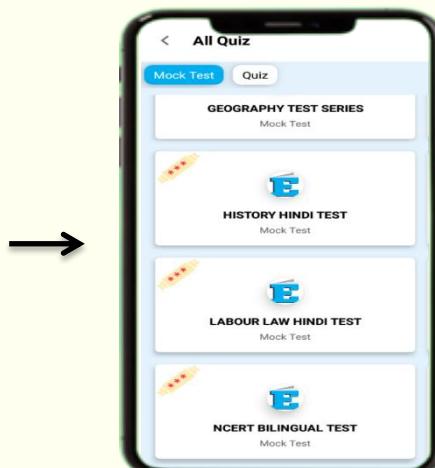
:- CLEAR ALL DOUBTS :-

Q20- TEST कैसे ACCESS करना है।

Kindly open your App → Choose 'Test Officer Series' → Open Test Series option at front page → now open subject wise folder for Test practice



Test Portal Home Page



Subject Wise Test Series



Topic Wise Test Series

THE Officers Adda

21000+ MCQs

NCERT

- 6 to 12 Complete NCERT (Hindi/English) with detail answer PDF uploaded.

Sectional Test

- Chapter wise section test already uploaded, we also upload new sectional test in routine.

Full Mock Test

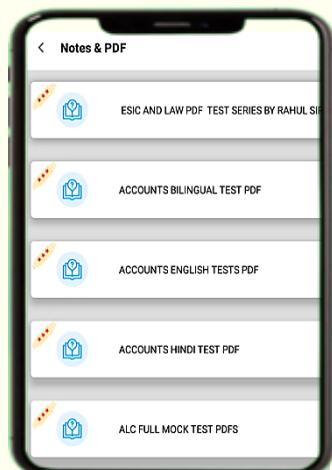
- We will provide 35+ Full Mock test with detail answer PDF

740-88-2-6666

GET ON Google Play

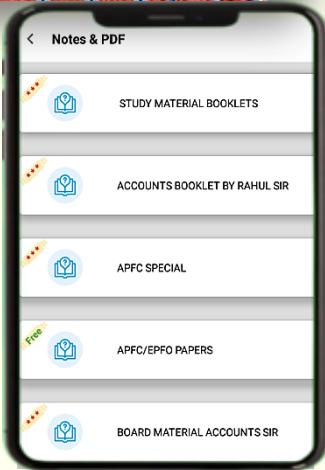


Q21- Study Booklet PDF or Test PDF कैसे DOWNLOAD करना है।



← Kindly open your App → For Test PDF → Choose 'Test Officer Series' → Open Notes & PDF option at front page → Now Download All test pdf

For Study Booklet PDF → Choose 'APFC BATCH' → Open Notes & PDF option at front page → Now Download All Study Booklet pdf →



Selected EPFO
Officers Team



87+ Selection in
Last EPFO Exam

अब है आपकी बारी

Clear your APFC Exam
Enroll for New Batch now

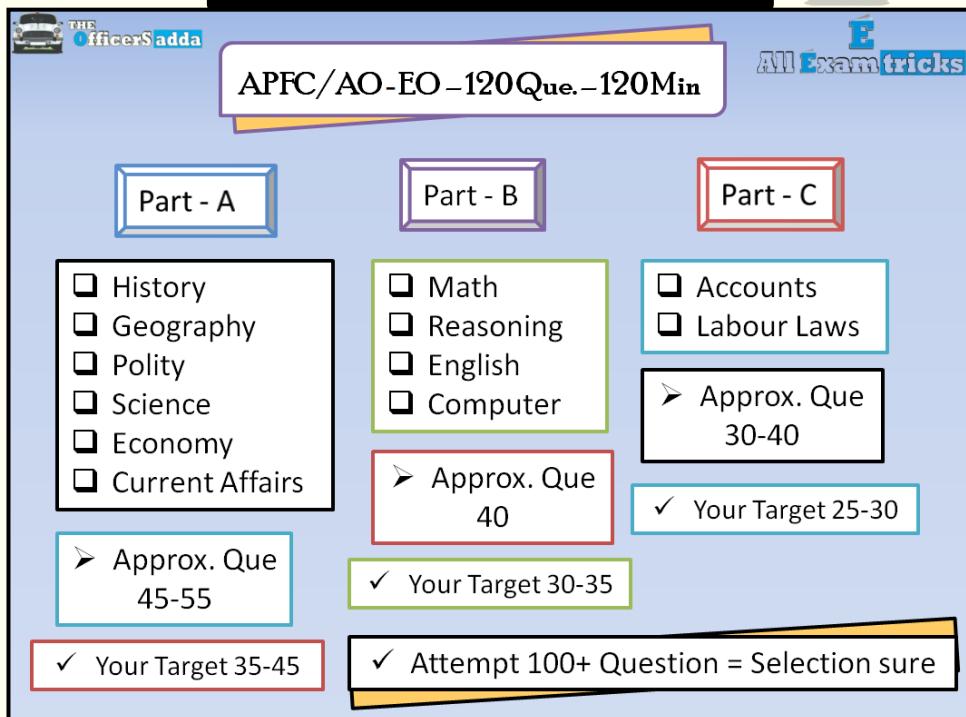
₹ 2499/-

FAQs APFC/AO-EO EXAM

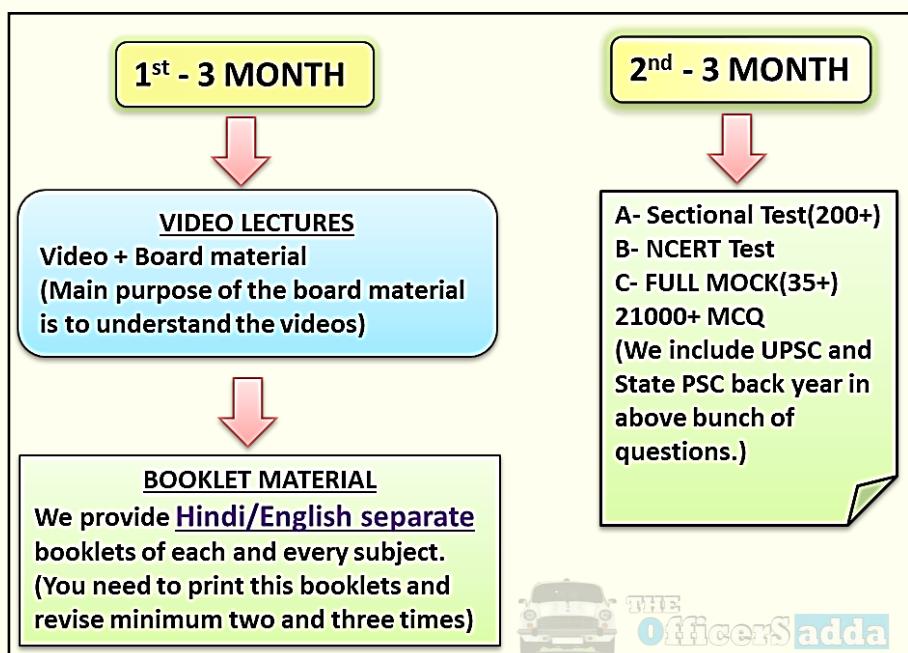
:- CLEAR ALL DOUBTS :-

Q22- Subject wise क्या होना चाहिए आपका Target ? और उसको achieve करने के लिए क्या होना चाहिए आपकी strategy ?

YOUR TARGETS FOR APFC/AO-EO



STRATEGY – TYPE 1



FAQs APFC/AO-EO EXAM

:- CLEAR ALL DOUBTS :-



DAILY 9 HOUR STRATEGY FOR SSC STUDENTS

MONDAY TO FRIDAY	
2 hr	GENERAL STUDIES
2 hr	ACCOUNTS
1 hr	CURRENT AFFAIRS
2 hr	MATH/REASONING
2 hr	ENGLISH/VOCAB

SATURDAY - SUNDAY	
3 hr	LABOUR LAW
1 hr	COMPUTER/Oth.
2 hr	EPFO SECTIONAL TEST
3 hr	SSC FULL MOCK TEST



DAILY 9 HOUR STRATEGY FOR UPSC STUDENTS

MONDAY TO FRIDAY	
2 hr	GENERAL STUDIES 1
2 hr	GENERAL STUDIES 2
1 hr	CURRENT AFFAIRS
2 hr	MATH/REASONING
2 hr	ACCOUNTS

SATURDAY - SUNDAY	
3 hr	LABOUR LAW
2 hr	ENGLISH/VOCAB
2 hr	EPFO SECTIONAL TEST
2 hr	FULL MOCK TEST



DAILY 5 hr STRATEGY FOR WORKING ASPIRANTS

MONDAY TO FRIDAY	
2 hr	GENERAL STUDIES
2 hr	ACCOUNTS
1 hr	ENGLISH/VOCAB

SATURDAY - SUNDAY	
2 hr	LABOUR LAW
2 hr	CURRENT AFFAIRS
2 hr	MATH/REASONING
2 hr	EPFO PRACTICE TEST

(Strategy Video देखने के बाद ही इसको follow करें)

ALSO FOLLOW – DAILY & WEEKLY SCHEDULE



-:IMPORTANT POINTS :-

- ❖ सिर्फ Study Booklet का print लेके उसको दो तीन बार पढ़ लेना है।
- ❖ Board Material के बारे में video समझने के लिए है।
- ❖ study video आप जितनी बार चाहे देख सकते हैं।

- ACCOUNTS & OTH. - राहुल सर के स्ट्रेटेजी विडियो के अनुसार ही पढ़े
- LABOUR LAW, SOCIAL SECURITY & INDUSTRIAL RELATION- राहुल सर के स्ट्रेटेजी विडियो के अनुसार ही पढ़े
- CURRENT AFFAIRS/COMPUTER/ENGLISH VOCABS – Strategy में दिए करंट अफेयर्स के समय में आप इन तीनों को आपस में interchange करके पढ़ सकते हैं।

- GS1, GS2 – आप GS के कोई दो SUBJECT साथ पढ़ सकते हो , Sunday को इसी Subject का Sectional Test देना है
- GS के Subject को इसी इसी क्रम से पढ़ना सुरु करे – Polity, Economy, Science, Modern India....others
- Math/Reasoning/English - पहले इन Subject के निचे दिए हुए Important topics को जरूर पढ़ ले

Math/Reasoning

English

- Speed and time
- Profit and loss
- Venn Diagram
- Number system
- volume & surface(cube, cuboid etc)
- Percentage
- Sitting arrangement
- Average
- Reasoning (mirror, blood relation, direction)
- Also cover many additional topics
- Back year questions

E
All Exam tricks

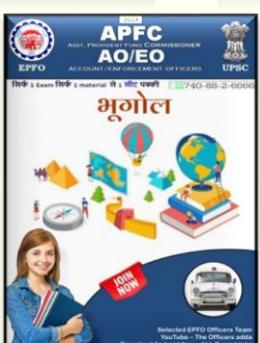
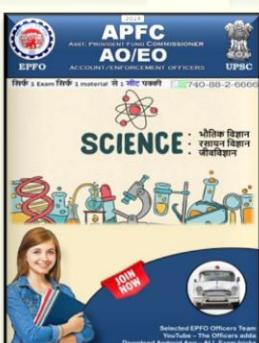
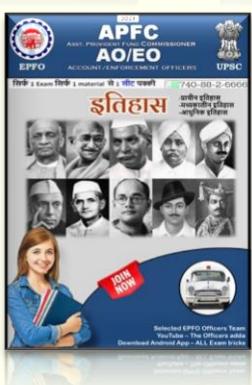
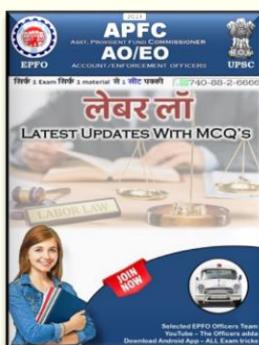
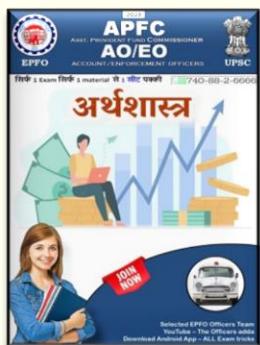
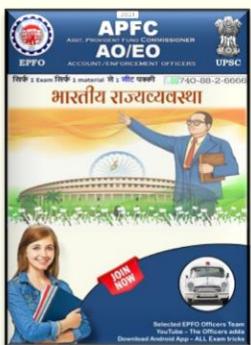
- Syn/Ant
- Spotting error
- One word
- Fill in the blanks
- Idioms and Phrase
- Passage, direct indirect,
- active passive
- Also cover many additional topics
- Back year questions
- Complete grammar
- Important vocabulary Pdf

[Strategy Video देखने के बाद ही इसको follow करें]
ALSO FOLLOW – DAILY & WEEKLY SCHEDULE

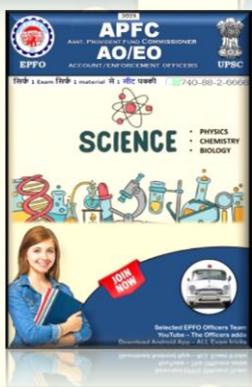
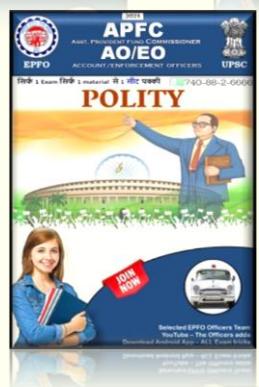
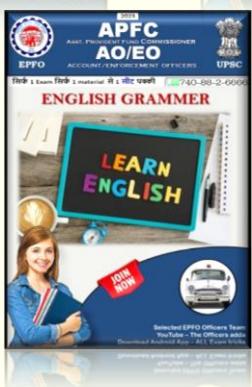
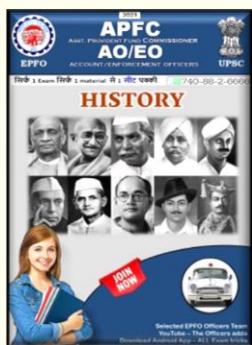
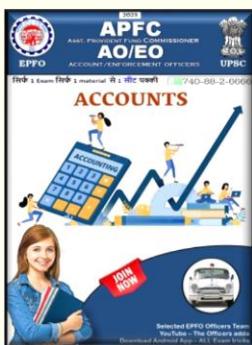

**Selected EPFO
Officers Team**

**87+ Selection in
Last EPFO Exam**

अब है आपकी बारी
**Clear your APFC Exam
Enroll for New Batch now**
2499/-

-:STUDY BOOKLETS IN HINDI:-


....many more.....

-:STUDY BOOKLETS IN ENGLISH:-


....many more.....

21,000+ MCQ's

NCERT TEST

SECTIONAL TEST

FULL MOCK

ALL THE BEST – सफलता आपका इन्तेजार कर रही है