

# लेजिसलेटिव ब्रीफ

## सामाजिक सुरक्षा संहिता, 2019

सामाजिक सुरक्षा संहिता, 2019 को 11 दिसंबर, 2019 को लोकसभा में पेश किया गया था।

इस बिल को 23 दिसंबर, 2019 को श्रम संबंधी स्टैंडिंग कमिटी के पास भेज दिया गया। कमिटी ने 31 जुलाई, 2020 को अपनी रिपोर्ट सौंपी है।

### हाल के ब्रीफ्स:

[राज्यों में श्रम कानूनों में विभिन्न संशोधनों पर ब्रीफ](#)

18 जून, 2020

[आईबीसी \(संशोधन\) अध्यादेश, 2020](#)

9 सितंबर, 2020

रोशनी सिन्हा  
[roshni@prsindia.org](mailto:roshni@prsindia.org)

10 सितंबर, 2020

### बिल की मुख्य विशेषताएं

- ◆ बिल सामाजिक सुरक्षा से संबंधित नौ कानूनों का स्थान लेता है। इनमें कर्मचारी प्रॉविडेंट फंड एक्ट, 1952, मातृत्व लाभ एक्ट, 1961 और असंगठित श्रमिक सामाजिक सुरक्षा एक्ट, 2008 शामिल हैं।
- ◆ एक निश्चित निर्दिष्ट आकार वाले इस्टैबलिशमेंट्स को लाभ (प्रॉविडेंट फंड और बीमा) प्रदान करने होंगे। निश्चित स्तर से अधिक वेतन वाले कर्मचारियों, जिन्हें अधिसूचित किया जाएगा, के लिए ऐसा करना अनिवार्य होगा। दूसरे श्रमिकों के लिए सरकार सामाजिक सुरक्षा योजनाएं बना सकती है।
- ◆ बिल योजनाओं के प्रबंधन के लिए कई निकाय बनाती है। इनमें प्रॉविडेंट फंड स्कीम्स के प्रबंधन के लिए केंद्रीय बोर्ड और असंगठित श्रमिकों की योजनाओं के प्रबंधन के लिए राज्य स्तरीय सामाजिक सुरक्षा बोर्ड शामिल हैं।
- ◆ सभी पात्र इस्टैबलिशमेंट्स को बिल के अंतर्गत रजिस्टर करना होगा। सामाजिक सुरक्षा का लाभ हासिल करने के लिए सभी कर्मचारियों और असंगठित श्रमिकों को अपने आधार नंबर देने होंगे। नियोक्ताओं से रिक्तियों के संबंध में करियर सेंटर्स को सूचित करने की अपेक्षा की जा सकती है।
- ◆ बिल विभिन्न अपराधों के लिए सजा निर्दिष्ट करता है जैसे अंशदान न चुकाना और गलत रिपोर्ट देना। जिन अपराधों के लिए कारावास की सजा नहीं है, उन्हें जुर्माने की अधिकतम राशि का 50% तक चुकाने पर कंपाउंड (यानी सेटल) किया जा सकता है।

### प्रमुख मुद्दे और विश्लेषण

- ◆ श्रम संबंधी राष्ट्रीय आयोग (2002) ने सभी श्रमिकों को सार्वभौमिक और व्यापक सामाजिक सुरक्षा कवरेज का सुझाव दिया था जिसमें लाभों का विकेंद्रित वितरण किया जाए। हालांकि बिल ऐसी योजनाओं को बहाल रखता है जिनके कवरेज और एप्लिकेबिलिटी की अलग-अलग सीमाएं हैं और वितरण प्रणाली फ्रैगमेंटेड यानी अलग-अलग है।
- ◆ सरकार गिग वर्कर्स, प्लेटफॉर्म वर्कर्स और असंगठित श्रमिकों के लिए योजनाएं बना सकती है। कुछ मामलों में ये परिभाषाएं ओवरलैप हो सकती हैं, जिससे इन श्रमिकों की योजनाओं की एप्लिकेबिलिटी से संबंधित सवाल उठ सकते हैं।
- ◆ बिल किसी कर्मचारी या श्रमिक के लिए यह अनिवार्य करता है कि उसे सामाजिक सुरक्षा के लाभ उठाने के लिए अपना आधार नंबर देना होगा। इससे आधार के इस्तेमाल पर सर्वोच्च न्यायालय के फैसले का उल्लंघन हो सकता है।
- ◆ सरकार सामाजिक सुरक्षा योजनाओं की एप्लिकेबिलिटी की सीमा में बदलाव कर सकती है। सवाल यह उठता है कि क्या सीमा निर्धारित करने की शक्ति विधायिका के पास है या सरकार के पास।
- ◆ श्रम संबंधी स्टैंडिंग कमिटी ने कुछ सुझाव दिए थे। इनमें एकीकृत रजिस्ट्रेशन और अनुपालन प्रणाली तैयार करना, प्रवासी श्रमिकों को दिए जाने वाले लाभों की पोर्टेबिलिटी सुनिश्चित करना और ग्रैच्युटी की पात्रता की अवधि को एक वर्ष करना शामिल है।

## भाग क : बिल की मुख्य विशेषताएं

### संदर्भ

श्रम संविधान की समवर्ती सूची में आने वाला विषय है। इसलिए संसद और राज्य विधानसभाएं, दोनों श्रम को रेगुलेट करने के लिए कानून बना सकती हैं। मौजूदा वक्त में श्रम के विभिन्न पहलुओं, जैसे औद्योगिक विवादों का निपटारा, कार्य स्थितियां और सामाजिक सुरक्षा एवं वेतन को रेगुलेट करने वाले 100 राज्य स्तरीय और 40 केंद्रीय कानून हैं।<sup>1</sup> श्रम संबंधी दूसरे राष्ट्रीय आयोग (2002) ने मौजूदा श्रम कानूनों की समीक्षा की थी और सुझाव दिया था कि उन्हें व्यापक समूहों में पुनर्विभाजित कर दिया जाए, जैसे औद्योगिक संबंध, वेतन, सामाजिक संरक्षण, सुरक्षा एवं कल्याण और कार्य स्थितियां।<sup>2</sup> इसके बाद संसद में चार श्रम संहिताएं पेश की गईं। ये चारों संहिताएं निम्नलिखित से संबंधित हैं:

(i) वेतन, (ii) व्यवसायगत सुरक्षा एवं स्वास्थ्य, (iii) सामाजिक सुरक्षा, और (iv) औद्योगिक संबंध। हालांकि वेतन संहिता (कोड ऑन वेजेज़) संसद में पारित हो चुकी है, बाकी तीनों क्षेत्रों पर केंद्रित संहिताएं संसद में लंबित हैं।

सामाजिक सुरक्षा का अर्थ है, श्रमिकों को संरक्षणात्मक उपाय प्रदान करना ताकि कुछ आकस्मिताओं, जैसे वृद्धावस्था, मातृत्व या दुर्घटनाओं की स्थिति में उन्हें स्वास्थ्य सेवाएं और आय सुरक्षा प्राप्त हो। भारत में विभिन्न कानूनों के अंतर्गत सामाजिक सुरक्षा योजनाएं प्रदान की जाती हैं जिनका आधार इस्टैबलिशमेंट का आकार, रोजगार की प्रकृति, श्रमिक की आय, या श्रमिक के परिवार की आय की स्थिति होता है। इन योजनाओं का प्रबंधन अंशदान आधारित योजनाओं (सरकार, नियोक्ता या कर्मचारी द्वारा वित्तपोषित), राज्य द्वारा वित्त पोषित सामाजिक सहायता कार्यक्रमों, या नियोक्ता की देयता पर आधारित योजनाओं के संयोजन से किया जाता है। एनसीएल ने कहा था कि मौजूदा योजनाओं का कवरेज सीमित है और अलग-अलग एप्लिकेबिलिटी है, जोकि इस्टैबलिशमेंट की श्रेणी, कर्मचारियों की संख्या और वेतन की सीमा पर आधारित होता है। आयोग ने इन योजनाओं को एकीकृत करने, सभी कर्मचारियों के सार्वभौमिक कवरेज और वितरण तंत्र के विकेंद्रीकरण का सुझाव दिया था।

इस संबंध में श्रम एवं रोजगार मंत्री संतोष कुमार गंगवार ने 11 दिसंबर, 2019 को लोकसभा में सामाजिक सुरक्षा संहिता, 2019 को पेश किया। इसके बाद इस बिल को 23 दिसंबर, 2019 को श्रम संबंधी स्टैंडिंग कमिटी को भेज दिया गया। कमिटी ने 31 जुलाई, 2020 को अपनी रिपोर्ट सौंपी।<sup>3</sup>

### मुख्य विशेषताएं

बिल नौ कानूनों का स्थान लेता है। इस बिल के अनुलग्नक में इन कानूनों से बिल के प्रावधानों की तुलना की गई है।

#### सामाजिक सुरक्षा योजनाएं और वित्त पोषण

- **सामाजिक सुरक्षा योजनाएं:** संहिता के अंतर्गत केंद्र सरकार श्रमिकों के लाभ के लिए विभिन्न सामाजिक सुरक्षा योजनाओं को अधिसूचित कर सकती है। इनमें कर्मचारी प्रोविडेंट फंड (ईपीएफ) योजना, कर्मचारी पेंशन योजना (ईपीएस) और कर्मचारी डिपॉजिट लिंक्ड इंश्योरेंस (ईडीएलआई) योजना शामिल हैं। ये क्रमशः भविष्य निधि, पेंशन फंड और बीमा योजना प्रदान करती हैं। सरकार निम्नलिखित को भी अधिसूचित कर सकती है: (i) बीमारी, मातृत्व और अन्य लाभ प्रदान करने के लिए कर्मचारी राज्य बीमा (ईएसआई) योजना, (ii) रोजगार के पांच वर्ष पूर्ण होने (या मृत्यु जैसी कुछ स्थितियों में पांच वर्ष से कम) पर श्रमिकों को ग्रैच्युटी, (iii) महिला कर्मचारियों को मातृत्व लाभ, (iv) भवन निर्माण और निर्माण श्रमिकों के कल्याण के लिए सेस, और (v) व्यवसायगत चोट या बीमारी की स्थिति में कर्मचारियों और उनके आश्रितों को मुआवजा।
- इसके अतिरिक्त केंद्र या राज्य सरकार गिग वर्कर्स, प्लेटफॉर्म वर्कर्स और असंगठित श्रमिकों को विभिन्न लाभ, जैसे जीवन और विकलांगता कवर के लिए विशिष्ट योजनाओं को अधिसूचित (और वित्त प्रदान) कर सकती हैं। गिग वर्कर्स ऐसे श्रमिक होते हैं जोकि परंपरागत नियोक्ता-कर्मचारी संबंध से बाहर होते हैं (जैसे फ्रीलांसर्स)। प्लेटफॉर्म वर्कर्स ऐसे श्रमिक होते हैं जो ऑनलाइन प्लेटफॉर्म से दूसरे संगठनों या व्यक्तियों तक पहुंचते हैं और उन्हें विशिष्ट सेवाएं प्रदान करके धन अर्जित करते हैं। असंगठित श्रमिकों में गृह आधारित (घर पर रहकर काम करने वाले), स्वरोजगार प्राप्त श्रमिक और 10 श्रमिकों से कम वाले इस्टैबलिशमेंट्स के दिहाड़ी मजदूर शामिल हैं। संबंधित सरकार असंगठित क्षेत्र की योजनाओं के संबंध में जागरूकता फैलाने तथा इन योजनाओं में नामांकन को सुविधाजनक बनाने के लिए सुविधा केंद्रों को अधिसूचित कर सकती है।
- **योगदान:** ईपीएफ, ईपीएस, ईडीएलआई और ईएसआई योजनाओं को नियोक्ता और कर्मचारियों के अंशदान से वित्त पोषित किया जाएगा। उदाहरण के लिए ईपीएफ योजना के मामले में नियोक्ता और कर्मचारी 10% वेतन का एक बराबर अंशदान देंगे (जिसे अधिसूचना के जरिए 12% किया जा सकता है)। ग्रैच्युटी के भुगतान, मातृत्व लाभ, भवन निर्माण श्रमिकों के लिए सेस, और कर्मचारी को मुआवजे का भुगतान नियोक्ता द्वारा वहन किया जाएगा। गिग वर्कर्स, प्लेटफॉर्म वर्कर्स और असंगठित श्रमिकों के लिए योजनाओं को नियोक्ता, कर्मचारी और संबंधित सरकार के अंशदानों से वित्त पोषित किया जा सकता है।

#### कवरेज और रजिस्ट्रेशन

- बिल योजनाओं की एप्लिकेबिलिटी के लिए अलग-अलग सीमाएं निर्दिष्ट करता है। जैसे ईपीएफ योजना 20 या उससे अधिक कर्मचारियों वाले इस्टैबलिशमेंट्स पर लागू होगी। ईएसआई योजना उन इस्टैबलिशमेंट्स पर लागू होगी जहां 10 या उससे अधिक कर्मचारी हैं और उन इस्टैबलिशमेंट्स पर भी जहां केंद्र सरकार द्वारा अधिसूचित जोखिमपरक या जानलेवा किस्म का कार्य किया जाता है। इन सीमाओं को केंद्र सरकार द्वारा संशोधित किया जा सकता है। सभी पात्र इस्टैबलिशमेंट्स से यह अपेक्षा की जाती है कि वे संहिता के अंतर्गत रजिस्ट्रेशन कराएं, जब तक कि वे दूसरे किसी श्रम कानून के अंतर्गत रजिस्टर न हों। कर्मचारियों से यह अपेक्षा की जाती है कि वे सामाजिक सुरक्षा लाभ हासिल करने के लिए अपने आधार नंबर देंगे।

#### सामाजिक सुरक्षा संगठन

- बिल सामाजिक सुरक्षा योजनाओं को प्रबंधित करने के लिए अनेक निकायों को स्थापित करता है। इनमें निम्नलिखित शामिल हैं: (i) ईपीएफ, ईपीएस और ईडीएलआई योजनाओं को प्रबंधित करने के लिए केंद्रीय ट्रस्टी बोर्ड, जिसके प्रमुख केंद्रीय भविष्य निधि कमीश्रर

होंगे, (ii) ईएसआई योजना को प्रबंधित करने के लिए कर्मचारी राज्य बीमा निगम जिसके प्रमुख केंद्र सरकार द्वारा नियुक्त चेयरपर्सन होंगे, (iii) असंगठित श्रमिकों से संबंधित योजनाओं को प्रबंधित करने के लिए राष्ट्रीय और राज्य स्तरों पर सामाजिक सुरक्षा बोर्ड, जिनकी अध्यक्षता केंद्रीय और राज्य स्तरीय श्रम और रोजगार मंत्रियों द्वारा की जाएगी, और (iv) भवन निर्माण श्रमिकों से संबंधित योजनाओं को प्रबंधित करने के लिए राज्य स्तरीय भवन निर्माण श्रमिक कल्याण बोर्ड्स, जिनकी अध्यक्षता राज्य सरकार द्वारा नामित चेयरपर्सन करेंगे।

### निरीक्षण और अपील

- बिल के अंतर्गत आने वाले इस्टैबलिशमेंट के निरीक्षण तथा बिल के अनुपालन के संबंध में नियोक्ताओं और श्रमिकों को सलाह देने के लिए संबंधित सरकार इंस्पेक्टर-कम-फेसिलिटेटर की नियुक्ति कर सकती है। बिल के अंतर्गत अपील की सुनवाई के लिए विभिन्न योजनाओं के अंतर्गत प्रशासनिक अथॉरिटीज की नियुक्ति की जा सकती है। उदाहरण के लिए मातृत्व लाभ न चुकाने पर इंस्पेक्टर-कम-फेसिलिटेटर के आदेश के खिलाफ अपीलीय अथॉरिटी में अपील दायर की जा सकती है और उस अथॉरिटी को संबंधित सरकार द्वारा अधिसूचित किया जा सकता है। संहिता ज्यूडीशियल निकायों को भी निर्दिष्ट कर सकती है जोकि प्रशासनिक अथॉरिटी के आदेशों के खिलाफ सुनवाई कर सकते हैं। उदाहरण के लिए औद्योगिक ट्रिब्यूनल (औद्योगिक विवाद एक्ट, 1947 के अंतर्गत स्थापित) ईपीएफ योजना के अंतर्गत विवादों की सुनवाई करेंगे।

### रोजगार की सूचना एवं निगरानी

- संबंधित सरकार नियोक्ता से यह अपेक्षा कर सकती है कि वे केंद्र सरकार द्वारा अधिसूचित करियर सेंटर्स को रिक्तियों की सूचना देंगे। लेकिन नियोक्ता इस बात के लिए बाध्य नहीं है कि वह करियर सेंटर के जरिए किसी व्यक्ति को नौकरी पर रखे। ये प्रावधान कुछ रोजगारों में रिक्तियों के लिए लागू नहीं होंगे जैसे कृषि और घरेलू सेवा। इसके अतिरिक्त ये प्रावधान कुछ मामलों पर लागू नहीं होंगे जैसे पदोन्नतियां या संघीय लोक सेवा आयोग जैसी स्वतंत्र भर्ती एजेंसियों के जरिए भरने के लिए प्रस्तावित पद।

### अपराध और सजा

- बिल विभिन्न अपराधों के लिए सजा निर्दिष्ट करता है, जैसे कर्मचारी के हिस्से को काटने के बाद नियोक्ता बिल के अंतर्गत अंशदान का भुगतान नहीं करता तो उसे एक से तीन वर्ष तक की कैद और एक लाख रुपए तक का जुर्माना भरना पड़ेगा। (जिन अपराधों के लिए केवल कारावास की सजा है, उनके अतिरिक्त) अपराधों को कुछ मामलों में कंपाउंड (सेटल) किया जा सकता है, अगर उस अपराध के लिए लागू अधिकतम जुर्माने का 50% तक का चुका दिया जाए। बिल प्रॉविडेंट फंड या ईएसआई योजनाओं के अंतर्गत किसी भी जांच को शुरू करने के लिए पांच वर्ष की सीमा अवधि तय करता है।

## भाग ख: प्रमुख मुद्दे और विश्लेषण

### बिल के उद्देश्य

बिल सामाजिक सुरक्षा से संबंधित नौ कानूनों का स्थान लेता है। श्रम संबंधी राष्ट्रीय आयोग (2002) (एनसीएल) ने इस बात पर जोर दिया था कि श्रमिकों की बुनियादी जरूरतों को पूरा करने के लिए सार्वभौमिक और व्यापक सामाजिक सुरक्षा कवरेज दिया जाना चाहिए और इसके लिए मौजूदा कानूनों के सरलीकरण और एकीकरण का सुझाव दिया था।<sup>2</sup> बिल के उद्देश्यों और कारणों के कथन में कहा गया है कि यह एनसीएल के सुझावों के अनुरूप इन कानूनों के प्रावधानों को सरल बनाने और एकीकृत करने का प्रयास करता है।<sup>4</sup>

एनसीएल ने निम्नलिखित सुझाव दिए थे: (i) सामाजिक सुरक्षा प्रणालियों को सभी इस्टैबलिशमेंट्स पर लागू होना चाहिए, (ii) कवरेज के लिए वेतन की मौजूदा सीमा को हटाया जाना चाहिए, और (iii) मौजूदा योजनाओं के प्रबंधन का परिचालनगत एकीकरण होना चाहिए। इसके अतिरिक्त प्रत्येक नियोक्ता और कर्मचारी सभी लाभों के प्रावधान के लिए एकल अंशदान कर सकते हैं, और प्रत्येक अंशदान की एक सीमा निर्धारित होनी चाहिए। हालांकि बिल मुख्य रूप से मौजूदा संरचना को बहाल रखता है और इन सुझावों को पूरी तरह से लागू नहीं करता। सबसे पहले, बिल कुछ लाभों को अनिवार्य करने के लिए इस्टैबलिशमेंट के आकार पर आधारित सीमाओं को बहाल रखता है। जैसे पेंशन और मेडिकल इंश्योरेंस जैसे लाभ न्यूनतम कर्मचारियों वाले इस्टैबलिशमेंट्स के लिए ही अनिवार्य रहेंगे (जैसे 10 या 20 कर्मचारी)। श्रमिकों की अन्य सभी श्रेणियां (यानी असंगठित श्रमिक), जैसे 10 कर्मचारियों से कम वाले इस्टैबलिशमेंट्स में कार्यरत और स्वरोजगार प्राप्त कर्मचारी सरकार द्वारा अधिसूचित विवेकाधीन योजनाओं के दायरे में आ सकते हैं। यह मौजूदा प्रणाली के समान है जिसमें असंगठित श्रमिक ऐसे विभिन्न कानूनों के (बिल में समाहित) दायरे में आते हैं जिनके अंतर्गत इन श्रमिकों के लिए स्वैच्छिक योजनाएं अधिसूचित की जाती हैं।<sup>5</sup> इस तरह बड़ी संख्या में श्रमिक अब भी इस प्रणाली में शामिल नहीं होंगे। उल्लेखनीय है कि श्रम बल सर्वेक्षण रिपोर्ट (2017-18) में यह संकेत दिया गया था कि गैर कृषि क्षेत्र के 71% नियमित वेतनभोगी कर्मचारियों के पास कोई लिखित कॉन्ट्रैक्ट नहीं होता और 50% को सामाजिक सुरक्षा लाभ हासिल नहीं हैं।<sup>6</sup>

दूसरा, बिल वेतन की राशि के आधार पर एक ही इस्टैबलिशमेंट्स के कर्मचारियों के साथ अलग-अलग व्यवहार करता है। उदाहरण के लिए प्रॉविडेंट फंड, पेंशन और मेडिकल इंश्योरेंस पात्र इस्टैबलिशमेंट्स में केवल एक निश्चित सीमा (जिसे सरकार द्वारा अधिसूचित किया जा सकता है) से अधिक कमाने वाले कर्मचारियों के लिए अनिवार्य है।

तीसरा, बिल सामाजिक सुरक्षा लाभ के वितरण के लिए मौजूदा व्यवस्था को बहाल रखता है जोकि एक दूसरे से अलग-अलग हैं। ये इस प्रकार हैं: (i) ईपीएफ, ईपीएस और ईडीएलआई योजनाओं के प्रबंधन के लिए केंद्रीय ट्रस्टी बोर्ड, (ii) ईएसआई योजना के प्रबंधन के लिए कर्मचारी राज्य बीमा निगम, (iii) असंगठित श्रमिकों हेतु योजनाओं के प्रबंधन के लिए राष्ट्रीय और राज्य स्तरीय सामाजिक सुरक्षा बोर्ड, और (iv) निर्माण श्रमिकों के लिए सेस आधारित श्रम कल्याण बोर्ड्स।

श्रम संबंधी स्टैंडिंग कमिटी (2002) ने बिल की समीक्षा की थी और यह सुझाव दिया था कि संहिता को एक निश्चित समय सीमा में सार्वभौमिक सामाजिक सुरक्षा हासिल करने के लिए फ्रेमवर्क देना चाहिए। उसने इस्टैबलिशमेंट्स, कर्मचारियों और लाभों के प्रकारों के कवरेज

को बढ़ाने के लिए कई सुझाव दिए थे। इनमें निम्नलिखित शामिल थे: (i) इस्टैबलिशमेंट के आकार पर आधारित सीमा पर दोबारा विचार करना और 'इस्टैबलिशमेंट' की परिभाषा को व्यापक बनाना जिससे उसमें कृषि और ओन एकाउंट वाले उपक्रम जैसी दूसरी उपक्रम श्रेणियां भी आ जाएं, (ii) 'कर्मचारी' की परिभाषा को व्यापक बनाना ताकि उसमें आशा और आंगनवाड़ी कार्यकर्ता शामिल हो सकें, 'अंतरराज्यीय प्रवासी श्रमिक' की परिभाषा को व्यापक बनाना ताकि उसमें दूसरे राज्यों के स्वरोजगार प्राप्त श्रमिक शामिल हो सकें, और 'असंगठित श्रमिक' की परिभाषा को व्यापक बनाना ताकि उसमें कृषि मजदूर शामिल हो सकें, (iii) अंतरराज्यीय प्रवासी श्रमिकों के लिए अलग फंड बनाना, (iv) असंगठित श्रमिकों के लिए बेरोजगारी बीमा शुरू करना, और (v) लौह अयस्क खदानों और बीड़ी कारखानों जैसे कुछ उद्योगों में श्रमिकों के लिए कल्याण फंड को दोबारा से शुरू करना।

तालिका 1 में मौजूदा कानूनों पर एनसीएल के सुझावों और बिल के बीच तुलना की गई है। साथ ही बिल पर स्टैंडिंग कमिटी के सुझावों को भी प्रस्तुत किया गया है।

**तालिका 1: मौजूदा कानूनों और एनसीएल के सुझावों के बीच तुलना**

विशेषता	एनसीएल के सुझाव	2019 का बिल	स्टैंडिंग कमिटी के सुझाव
<b>कवरेज</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>सामाजिक सुरक्षा की मौजूदा फ्रेमवर्क यानी भिन्न-भिन्न प्रणालियों के स्थान पर एकीकृत सार्वभौमिक प्रणाली को लागू करना जिसमें: (i) गरीबों को राज्य द्वारा वित्त पोषित अनिवार्य सामाजिक सुरक्षा प्रदान की जाए (ii) एक निश्चित वेतन से अधिक कमाने वाले श्रमिकों के लिए अंशदान आधारित प्रणाली (जिसमें असंगठित श्रमिकों के लिए कुछ हिस्सा राज्य प्रदान करे), और (iii) अन्य के लिए स्वैच्छिक योजना।</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>मौजूदा कानूनों के अनुसार कवरेज बहाल रखता है और कुछ बदलाव करता है।</li> <li>बिल सरकार को यह अनुमति देता है कि वह गिग वर्कर्स और प्लेटफॉर्म वर्कर्स के लिए योजनाएं बनाए।</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>संहिता श्रमिकों की अनेक श्रेणियों के लिए लाभों और हकदारी को स्पष्ट नहीं करती।</li> <li>संहिता को एक ऐसा फ्रेमवर्क प्रदान करना चाहिए ताकि सभी श्रमिकों को पक्की हकदारियां और एक निश्चित समय सीमा में सार्वभौमिक सामाजिक सुरक्षा हासिल हो।</li> </ul>
<b>रजिस्ट्रेशन</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>अलग-अलग रजिस्ट्रेशन की जरूरतों के स्थान पर श्रमिकों और इस्टैबलिशमेंट्स के रजिस्ट्रेशन की व्यापक प्रणाली।</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>इस्टैबलिशमेंट्स संबंधित संगठनों में रजिस्ट्रेशन कराएंगे।</li> <li>पात्र श्रमिकों का आधार आधारित रजिस्ट्रेशन।</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>एकीकृत रजिस्ट्रेशन और अनुपालन प्लेटफॉर्म का प्रावधान। सभी इस्टैबलिशमेंट्स के लिए सिंगल अथॉरिटी में रजिस्ट्रेशन करना अनिवार्य होना चाहिए।</li> </ul>
<b>पोर्टेबिलिटी</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>पोर्टेबिलिटी की कमी को दूर करने के लिए यूनीक सोशल सिक्योरिटी नंबर वाले कार्ड जारी किए जाने चाहिए।</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>लाभों की पोर्टेबिलिटी के लिए कोई स्पष्ट प्रावधान नहीं।</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>पोर्टेबिलिटी हेतु विभिन्न राज्यों में निर्माण और असंगठित श्रमिकों के लिए समान 'न्यूनतम अनिवार्य हकदारियों' का प्रावधान किया जाए।</li> <li>प्रवासी श्रमिकों के लिए पोर्टेबिलिटी सुनिश्चित की जाए।</li> </ul>
<b>वितरण</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>विकेंद्रित प्रणाली के स्थान पर निम्नलिखित किया जाए: (i) प्रधानमंत्री की अध्यक्षता में राष्ट्रीय अथॉरिटी, (ii) योजना के प्रबंधन के लिए केंद्रीय बोर्ड, (iii) वितरण और कार्यान्वयन के लिए राज्य बोर्ड, और (iv) लाभार्थियों की पहचान और रजिस्ट्रेशन के लिए स्थानीय कमिटियां।</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>बिल मौजूदा कानूनों के अंतर्गत संगठनात्मक संरचना को बरकरार रखता है।</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>संहिता लाभों के वितरण की मौजूदा संरचना को बरकरार रखती है जिसमें वितरण की व्यवस्था भिन्न भिन्न है। कमिटी ने सुझाव दिया था कि सरकार को सामाजिक सुरक्षा के प्रबंधन की अधिक ठोस प्रणाली बनानी चाहिए।</li> </ul>

Sources: Existing social security Acts; 2<sup>nd</sup> National Commission on Labour; Report of the Standing Committee on the Bill; 2019 Bill; PRS.

### गिग वर्कर्स और प्लेटफॉर्म वर्कर्स के प्रावधान अस्पष्ट

बिल 'गिग वर्कर्स' और 'प्लेटफॉर्म वर्कर्स' की परिभाषाओं को पेश करता है। गिग वर्कर्स ऐसे श्रमिक होते हैं जोकि परंपरागत नियोक्ता-कर्मचारी संबंध से बाहर होते हैं (जैसे फ्रीलांसर्स)। प्लेटफॉर्म वर्कर्स ऐसे श्रमिक होते हैं जो ऑनलाइन प्लेटफॉर्म से दूसरे संगठनों या व्यक्तियों तक पहुंचते हैं और उन्हें विशिष्ट सेवाएं प्रदान करके धन अर्जित करते हैं। बिल असंगठित श्रमिकों के लिए भी प्रावधान करता है। असंगठित श्रमिक ऐसे श्रमिक होते हैं जो असंगठित क्षेत्र में काम करते हैं और इनमें ऐसे श्रमिक शामिल होते हैं जो औद्योगिक विवाद एक्ट, 1947 के दायरे में, या बिल के अन्य प्रावधानों (जैसे प्रॉविडेंट फंड या ग्रैच्युटी) के दायरे में नहीं आते। इनमें स्वरोजगार प्राप्त श्रमिक भी शामिल हैं। बिल श्रमिकों की इन सभी श्रेणियों के लिए विभिन्न योजनाओं को अनिवार्य करता है। हालांकि इनकी परिभाषाओं में ओवरलैपिंग हो सकती है। हम यहां उन्हें स्पष्ट कर रहे हैं।

इसके लिए एक ऐप आधारित टैक्सी एग्जीगेटर के लिए काम करने वाले ड्राइवर का उदाहरण लिया जा सकता है। इस स्थिति में कर्मचारी-नियोक्ता का कोई संबंध मौजूद नहीं होता। जैसे, नियुक्ति पत्र नहीं दिया जाता, सामाजिक सुरक्षा के लाभ नहीं मिलते, काम के घंटों को नियोक्ता द्वारा रेगुलेट नहीं किया जाता, और ड्राइवर के पास यह विकल्प होता है कि वह किसी दूसरे प्रतिस्पर्धी टैक्सी एग्जीगेटर के लिए काम कर सकता है। इस तरह श्रम की प्रकृति 'परंपरागत नियोक्ता-कर्मचारी संबंध' के दायरे से परे होती है और ड्राइवर एक 'गिग वर्कर' बन जाता है। हालांकि ड्राइवर इस श्रम को सिर्फ ऑनलाइन प्लेटफॉर्म के जरिए पूरा कर सकता है। इस तरह यहां 'प्लेटफॉर्म वर्कर' की परिभाषा भी लागू होती है। यह ड्राइवर 'असंगठित श्रमिक' भी हो सकता है, चूंकि वह स्वरोजगार प्राप्त है। परिभाषाओं के एक दूसरे पर ओवरलैप होने से यह अस्पष्ट है कि श्रमिकों की इन श्रेणियों के लिए विशिष्ट योजनाएं कैसे लागू होंगी। इसके अतिरिक्त संहिता इस बारे में भी कुछ नहीं बताती कि

इन योजनाओं को वित्त पोषित कैसे किया जाएगा। श्रम संबंधी स्टैंडिंग कमिटी (2020) ने बिल की समीक्षा करते हुए निम्नलिखित सुझाव दिए थे: (i) 'असंगठित श्रमिकों की परिभाषा को व्यापक बनाया जाए जिससे गिग और प्लेटफॉर्म वर्कर्स इसमें शामिल हो सकें, (ii) गलत व्याख्या से बचने के लिए 'गिग वर्कर' की परिभाषा को और विशिष्ट किया जाए, और (iii) 'प्लेटफॉर्म वर्कर' की परिभाषा को व्यापक बनाया जाए ताकि श्रम के भावी मॉडल्स को इसमें शामिल किया जा सके।<sup>3</sup>

उल्लेखनीय है कि गिग अर्थव्यवस्था में वर्कर्स स्वतंत्र कॉन्ट्रैक्टर्स के तौर पर वर्गीकृत होते हैं और इसलिए उन्हें सामाजिक सुरक्षा सहित श्रम संरक्षण लाभ नहीं मिलते।<sup>7</sup> संहिता यह निर्दिष्ट नहीं करती कि गिग और प्लेटफॉर्म वर्कर्स के लिए योजनाओं को वित्त पोषित करने में थर्ड पार्टी (जैसे डिजिटल इंटरमीडियरी) की जिम्मेदारी को कैसे तय किया जाएगा। विश्व स्तर पर कुछ क्षेत्रों ने ऐसे सिद्धांत बनाए हैं जिनके जरिए उन नियोक्ता-कर्मचारी संबंधों को चिन्हित किया जा सकता है जिन्हें स्वतंत्र कॉन्ट्रैक्ट वर्क का एक रूप माना जा सकता है या उसका गलत वर्गीकरण हो सकता है। उदाहरण के लिए कैलीफोर्निया राज्य ने 2019 में एक बिल पारित किया जिसमें कुछ स्वतंत्र कॉन्ट्रैक्टर्स को कर्मचारी के तौर पर वर्गीकृत किया गया है और उन्हें स्वास्थ्य बीमा जैसे कुछ लाभों का हकदार बनाया गया है, अगर उन्हें नौकरी पर रखने वाली कंपनी निम्नलिखित साबित नहीं कर पाती: (i) उस व्यक्ति द्वारा किए गए काम कंपनी के व्यवसाय की सामान्य कार्यप्रणाली से परे हैं, (ii) वह व्यक्ति जिस तरीके से अपना काम करता है, उस तरीके पर कंपनी नियंत्रण नहीं रखती, और (iii) व्यक्ति कस्टमाइज्ड रूप से उसी व्यापार या व्यवसाय में लगा हुआ है, जैसा कि उस कार्य में शामिल है।<sup>8</sup> यूरोपीय संघ ने कुछ नॉन स्टैंडर्ड रोजगारों जैसे प्लेटफॉर्म वर्क में लोगों के अधिकारों को मान्यता देने के लिए निर्देश जारी किए हैं, अगर वे चार हफ्ते की अवधि में हर हफ्ते औसत तीन घंटे से अधिक काम करते हैं।<sup>9</sup>

### आधार की अनिवार्यता से सर्वोच्च न्यायालय के फैसले का उल्लंघन

बिल कर्मचारी या श्रमिक (असंगठित श्रमिक सहित) के लिए यह अनिवार्य करता है कि वह सामाजिक सुरक्षा लाभ हासिल करने के लिए आधार नंबर प्रदान करे। इससे सर्वोच्च न्यायाय के *पुट्टास्वामी-II* फैसले का उल्लंघन हो सकता है।<sup>10</sup> इस फैसले में अदालत ने कहा था कि आधार कार्ड/नंबर केवल भारत के कन्सॉलिडेटेड फंड से सबसिडी, लाभ या सेवा पर होने वाले व्यय के लिए अनिवार्य किया जा सकता है। इस सिद्धांत को लागू करते हुए अदालत ने बैंक खातों को आधार से अनिवार्य रूप से लिंक करने के खिलाफ फैसला दिया था। चूंकि ग्रैच्युटी और प्रॉविडेंट फंड (पीएफ) जैसी कुछ हकदारियों को नियोक्ताओं और कर्मचारियों द्वारा वित्त पोषित किया जाता है, भारत के कन्सॉलिडेटेड फंड से नहीं, तो ऐसी हकदारियों को हासिल करने के लिए आधार की अनिवार्यता अदालत के फैसले का उल्लंघन कर सकती है। उल्लेखनीय है कि कर्मचारी प्रॉविडेंट फंड संगठन (ईपीएफओ) ने 2015 में आधार को पीएफ खातों से लिंक करने को अनिवार्य कर दिया था। इस फैसले के बाद ईपीएफओ ने इन प्रावधानों के प्रवर्तन के खिलाफ आदेश जारी किए।<sup>11</sup> असंगठित श्रमिकों के रजिस्ट्रेशन के लिए आधार को अनिवार्य करने के संबंध में श्रम संबंधी स्टैंडिंग कमिटी (2020) ने सरकार के इस आश्वासन पर गौर किया था कि इस प्रावधान की फिर से जांच की जाएगी।<sup>3</sup>

### बिल की एप्लिकेबिलिटी डेलिगेटेड लेजिसलेशन के अधीन

विभिन्न सामाजिक सुरक्षा योजनाओं की एप्लिकेबिलिटी की सीमा बिल की पहली अनुसूची में निर्दिष्ट है। उदाहरण के लिए कर्मचारी प्रॉविडेंट फंड न्यूनतम 20 कर्मचारियों वाले प्रत्येक इस्टैबलिशमेंट पर लागू होता है। बिल केंद्र सरकार को इस अनुसूची में संशोधन का अधिकार देता है। इसलिए सामाजिक सुरक्षा योजनाओं की एप्लिकेबिलिटी को केंद्र सरकार अधिसूचना के जरिए बदल सकती है। उल्लेखनीय है कि मौजूदा कानूनों के अंतर्गत संसद या राज्य विधानसभाएं केवल संशोधनों को पारित करके इस शक्ति का इस्तेमाल कर सकती हैं। सवाल यह है कि क्या इन सीमाओं को निर्धारित करने की शक्ति संसद या विधानसभाओं के पास बरकरार रहनी चाहिए या उसे सरकार को सौंपा जाना चाहिए। श्रम संबंधी स्टैंडिंग कमिटी (2020) ने कहा था कि बिल नियम निर्माण के कई पहलुओं को सरकार को सौंपता है, विशेष रूप से बिल के अंतर्गत हकदारियों, लाभों और अंशदान को स्पष्ट करने के लिए।<sup>3</sup> उसने सुझाव दिया था कि मंत्रालय को बिल में डेलिगेशन के ऐसे सभी मामलों की समीक्षा करनी चाहिए।

### दूसरी श्रम संहिताएं और स्टैंडिंग कमिटी के सुझाव

श्रम संबंधी स्टैंडिंग कमिटी (2020) ने बिल पर कुछ अन्य सुझाव दिए हैं। इसके अतिरिक्त संसद में लंबित व्यवसायगत सुरक्षा, स्वास्थ्य एवं कार्य स्थितियों (ओएसएच) संहिता, 2019 पर कमिटी कुछ सुझाव इस बिल पर भी लागू होते हैं। इनमें निम्नलिखित सुझाव शामिल हैं:

- **ग्रैच्युटी के लिए कार्य की अवधि कम की गई:** बिल के अंतर्गत, अगर व्यक्ति ने निरंतर पांच वर्षों तक कार्य किया है तो उसे ग्रैच्युटी देय है। कमिटी ने सुझाव दिया था कि इसे अवधि को एक वर्ष कर दिया जाए और कॉन्ट्रैक्ट, मौसमी और पीस रेट श्रमिकों सहित श्रमिकों की सभी श्रेणियों को इसके दायरे में लाया जाए।<sup>3</sup>
- **रोजगार कार्यालय:** बिल जिन कानूनों का स्थान लेता है, उनमें से एक रोजगार कार्यालयों (इंप्लॉयमेंट एक्सचेंज) का प्रबंधन करता है। यहां कुछ नियोक्ताओं से रिक्तियों की सूचना देने की अपेक्षा की जाती है और रोजगार की तलाश करने वाले ओपनिंग्स को ट्रैक कर सकते हैं। कमिटी ने कहा था कि यह कानून सामाजिक सुरक्षा से संबंधित नहीं है और इसे बिल से हटा दिया जाना चाहिए।
- **बागान श्रमिकों के लिए सामाजिक सुरक्षा:** ओएसएच संहिता में न्यूनतम पांच हेक्टेयर क्षेत्रफल के बागानों में काम करने वाले श्रमिकों के लिए स्वास्थ्य एवं सुरक्षा संबंधी प्रावधान हैं। ओएसएच संहिता पर अपनी रिपोर्ट में कमिटी ने मंत्रालय के इस आश्वासन पर गौर किया था कि पांच हेक्टेयर से कम क्षेत्रफल वाले बागानों में कार्यरत श्रमिकों को संहिता में शामिल किया जाएगा। हालांकि बिल में 'बागान' की परिभाषा में पांच हेक्टेयर की सीमा बरकरार है।<sup>12</sup>

बिल में 'नियोक्ता' का अर्थ ऐसा व्यक्ति है जो लोगों को नियुक्त करता है और इसमें विशेष रूप से श्रमिकों की कुछ श्रेणियां शामिल हैं। कारखाने के मामले में नियोक्ता का अर्थ कारखाने का ऑक्व्यूपायर (मालिक), यानी ऐसा व्यक्ति जो कंपनी के मामलों पर अंतिम नियंत्रण रखता है। हालांकि शेष तीन श्रम संहिताओं में 'नियोक्ता' की परिभाषा में ऑक्व्यूपायर के साथ-साथ कारखाने का प्रबंधक भी शामिल है। यह स्पष्ट नहीं है कि कारखानों के प्रबंधकों को इस परिभाषा में क्यों शामिल नहीं किया गया है। इसके अतिरिक्त बिल 'इस्टैबलिशमेंट्स' को परिभाषित करने वाले कुछ शब्दों की भी व्याख्या नहीं करता। इनमें 'उद्योग', 'व्यापार', 'बिजनेस', 'मैन्यूफैक्चर' या 'व्यवसाय' जैसे शब्द शामिल हैं।



## परिशिष्ट: बिल और मौजूदा नौ कानूनों के बीच तुलना

बिल नौ एक्ट्स का स्थान लेता है- कर्मचारी प्रॉविडेंट फंड्स और विविध प्रावधान एक्ट, 1952, कर्मचारी राज्य बीमा एक्ट, 1948, कर्मचारी मुआवजा एक्ट, 1923, रोजगार कार्यालय (रिक्तियों की अनिवार्य अधिसूचना) एक्ट, 1959, मातृत्व लाभ एक्ट, 1961, ग्रैच्युटी का भुगतान एक्ट, 1972, सिने-वर्कर्स कल्याण फंड एक्ट, 1981, भवन निर्माण एवं अन्य निर्माण श्रमिक कल्याण सेस एक्ट, 1996 और असंगठित श्रमिक सामाजिक सुरक्षा एक्ट, 2008।

### तालिका 2: बिल और मौजूदा नौ कानूनों के बीच तुलना

	मौजूदा कानून	सामाजिक सुरक्षा संहिता, 2019
कचरेज	<ul style="list-style-type: none"> <li>आकार या श्रमिकों की आय के आधार पर कुछ इस्टैबलिशमेंट्स में श्रमिकों को अनिवार्य सामाजिक सुरक्षा। असंगठित श्रमिक निम्नलिखित के दायरे में आते हैं: (i) असंगठित श्रमिक सामाजिक सुरक्षा एक्ट (यूडब्ल्यूएसएसए) के अंतर्गत जोकि स्वैच्छिक सामाजिक सुरक्षा योजनाओं को निर्दिष्ट करता है, और (ii) सेस आधारित श्रम कल्याण फंड्स के जरिए।</li> <li><b>वेतन:</b> लाभ वेतन के आधार पर कैलकुलेट किए जाते हैं जिसमें मूल रूप से मूल वेतन शामिल होता है और भत्ते, कनसेशंस और सामाजिक सुरक्षा अंशदान शामिल नहीं होते।</li> <li><b>ईपीएफ:</b> प्रॉविडेंट फंड और पेंशन योजनाएं 20 या उससे अधिक श्रमिकों वाले कुछ अधिसूचित इस्टैबलिशमेंट्स पर लागू होती हैं और उन इस्टैबलिशमेंट्स पर जिन्हें सरकार द्वारा अधिसूचित किया जा सकता है। अधिसूचित इस्टैबलिशमेंट्स में टेक्सटाइल, सीमेंट, इलेक्ट्रिकल, लोहा और स्टील, और भारी रसायन उद्योग शामिल हैं।</li> <li><b>कर्मचारी राज्य बीमा (ईएसआई):</b> न्यूनतम 10 कर्मचारियों वाले इस्टैबलिशमेंट्स पर लागू। 21,000 रुपए प्रति माह आय वाले कर्मचारियों को लाभ उपलब्ध।</li> <li><b>ग्रैच्युटी:</b> इस्टैबलिशमेंट में पांच या उससे अधिक वर्षों तक निरंतर काम करने पर देय।</li> <li><b>मातृत्व लाभ:</b> मातृत्व लाभ के अतिरिक्त हर महिला को 3,500 रुपए तक का मेडिकल बोनस हासिल करने का अधिकार है (अगर नियोक्ता प्री-नेटल कन्फाइनेमेंट या पोस्ट नेटल केयर नहीं देता)। केंद्र सरकार इसे 20,000 रुपए तक बढ़ा सकती है।</li> <li><b>असंगठित श्रमिक:</b> अगर कोई राज्य असंगठित श्रमिकों को अधिक लाभप्रद कल्याण योजनाएं प्रदान करता है तो यूडब्ल्यूएसएसए लागू नहीं होगा।</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>कुछ परिवर्तनों के साथ मौजूदा संरचना और एप्लिकेबिलिटी की सीमाओं को बरकरार रखती है। एप्लिकेबिलिटी की सीमा को केंद्र सरकार अधिसूचना के जरिए बदल सकती है। मुख्य परिवर्तनों में निम्नलिखित शामिल हैं: <ul style="list-style-type: none"> <li><b>वेतन:</b> समान परिभाषा। हालांकि अगर एक्सक्लूडेड कंपोनेंट्स (सेवानिवृत्ति लाभ के अतिरिक्त, जैसे ग्रैच्युटी) पारिश्रमिक के 50% से अधिक हैं तो 50% से अधिक जितनी भी राशि होगी, उसे 'वेतन' माना जाएगा।</li> <li><b>ईपीएफ:</b> प्रॉविडेंट फंड और पेंशन योजना 20 या उससे अधिक कर्मचारियों वाले सभी इस्टैबलिशमेंट्स पर लागू होंगी और उन इस्टैबलिशमेंट्स पर जिन्हें सरकार द्वारा अधिसूचित किया जा सकता है।</li> <li><b>ईएसआई:</b> ईएसआई योजना 10 या उससे अधिक कर्मचारियों वाले इस्टैबलिशमेंट्स पर लागू होगी। हालांकि अगर नियोक्ता और अधिकतर कर्मचारी राजी हों, तो ईएसआई इन इस्टैबलिशमेंट्स पर अधिसूचना के जरिए लागू हो सकती है। इसके अतिरिक्त केंद्र सरकार जोखिमपरक व्यवसायों को ईएसआई के दायरे में ला सकती है, भले ही वहां एक कर्मचारी ही कार्य करता हो।</li> <li>अगर नियोक्ता ईएसआई अंशदान जमा नहीं करता तो ईएसआईसी कर्मचारी को लाभ का भुगतान कर सकता है और नियोक्ता से 'लाभ के पूंजीकृत मूल्य' को वसूल सकता है जिसमें अंशदान का मूल्य, ब्याज और नियोक्ता के देय नुकसान को समायोजित किया जाएगा।</li> <li><b>ग्रैच्युटी:</b> निर्धारित अवधि के कर्मचारी (यानी एक निश्चित अवधि के लिए नियुक्त) कॉन्ट्रैक्ट की शर्तों के आधार पर प्रो-रेटेड ग्रैच्युटी के हकदार होंगे।</li> <li><b>मातृत्व लाभ:</b> 20,000 रुपए की अधिकतम सीमा हटाता है।</li> <li><b>असंगठित श्रमिक:</b> बिल असंगठित श्रमिकों के लिए कंपनियों को कंपनी एक्ट, 2013 के अंतर्गत परिभाषित कॉरपोरेट सोशल रिस्पॉन्सिबिलिटी फंड द्वारा अतिरिक्त रूप से वित्त पोषित करने की अनुमति देता है। हालांकि इस बिल में विभिन्न राज्यों की अधिक लाभप्रद कल्याण योजनाओं के प्रभावों से संबंधित प्रावधान शामिल नहीं हैं।</li> <li>केंद्र सरकार गिग वर्कर्स और ऑनलाइन प्लेटफॉर्म श्रमिकों के लिए सामाजिक सुरक्षा योजनाओं को तैयार कर सकती है।</li> </ul> </li> </ul>
रजिस्ट्रेशन	<ul style="list-style-type: none"> <li>विभिन्न कानूनों में इस्टैबलिशमेंट्स और कर्मचारियों के लिए रजिस्ट्रेशन की अलग-अलग शर्तें हैं।</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>हर पात्र इस्टैबलिशमेंट से रजिस्टर करने की अपेक्षा की जाती है। इसके अतिरिक्त आधार आधारित रजिस्ट्रेशन श्रमिकों की सभी श्रेणियों के लिए अनिवार्य है।</li> </ul>
रोजगार कार्यालय	<ul style="list-style-type: none"> <li>'इंफ्लॉयमेंट एक्सचेंज' नियोक्ताओं और रोजगार की तलाश करने वाले लोगों को करियर सेवा देता है। 25 या उससे अधिक लोगों वाले निजी क्षेत्र के इस्टैबलिशमेंट्स के लिए रिक्तियों को अधिसूचित करना अनिवार्य होता है।</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>'करियर सेंटर्स' नियोक्ताओं, रोजगार की तलाश करने वाले लोगों और उन लोगों को करियर सेवा देते हैं जो व्यावसायिक मार्गदर्शन, करियर काउंसिलिंग या स्वरोजगार से संबंधित सलाह चाहते हैं। बिल हर इस्टैबलिशमेंट से करियर सेंटर्स में रिक्तियों को अधिसूचित करने की अपेक्षा करता है।</li> </ul>
अपराध	<ul style="list-style-type: none"> <li>विभिन्न कानून अलग-अलग अपराधों को निर्दिष्ट करते हैं। जैसे नियोक्ता द्वारा कर्मचारी के हिस्से में कटौती के बाद भी ईपीएफ/ईएसआई अंशदान को जमा न कराने पर एक वर्ष की कैद और 10,000 रुपए तक का जुर्माना है। इसके बाद ईएसआई (अंशदान का भुगतान न करने पर) और ईपीएफ के अंतर्गत अपराध करने पर दो से पांच वर्षों की कैद और 25,000 रुपए तक का जुर्माना, एवं मातृत्व लाभ का भुगतान न करने पर तीन महीने से लेकर एक वर्ष की कैद और 2,000 रु. से लेकर 5,000 रु. तक का जुर्माना है।</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>बिल ईपीएफ और ईएसआई योजनाओं के अंतर्गत बकाया भुगतान की जांच शुरू करने के लिए पांच वर्ष की सीमा अवधि देता है।</li> <li>सजा में बढ़ोतरी की गई है। उदाहरण के लिए नियोक्ता द्वारा कर्मचारी के हिस्से में कटौती करने के बाद भी अंशदान को जमा न कराने पर एक से तीन वर्ष की कैद और एक लाख रुपए तक का जुर्माना है। इसके बाद अंशदान का भुगतान न करने पर दो से पांच वर्षों की कैद और तीन लाख रुपए तक का जुर्माना है। जिन अपराधों के लिए कारावास की सजा नहीं, उन्हें जुर्माने की अधिकतम राशि का 50% तक चुकाने पर कंपाउंड (यानी सेटल) किया जा सकता है।</li> </ul>

Sources: Existing nine Acts; The Code on Social Security, 2019; PRS.

1. [“List of Central Labour Laws Under Ministry of Labour and Employment”](#), Ministry of Labour and Employment.
2. [Report of the 2nd National Commission on Labour](#), Ministry of Labour and Employment, 2002.
3. [Report No. 9: “The Code on Social Security”](#), Standing Committee on Labour, Lok Sabha, July 31, 2020.
4. [Code on Social Security, 2019](#).
5. [The Unorganised Workers’ Social Security Act, 2008](#).
6. [Periodic Labour Force Survey Report \(2017–18\)](#), Ministry of Statistics and Programme Implementation, May 2019.
7. [“Strengthening social protection for the future of work”](#), International Labour Organisation, February 15–17, 2017.
8. [Assembly Bill No. 5](#) (amending the Labour Code and the Unemployment Insurance Code).
9. [Directive on transparent and predictable working conditions in the European Union](#), May 24, 2019.
10. [Justice K.S. Puttaswamy Vs. Union of India](#), Supreme Court, Writ Petition (Civil) 494 of 2012, September 26, 2018.
11. [Seeding KYC details in UAN Portal](#), Employees’ Provident Fund Organisation, October 18, 2018.
12. [“Report No. 4: The OSH Code, 2019”](#), Standing Committee on Labour, February 11, 2020.

**अस्वीकरण:** प्रस्तुत रिपोर्ट आपके समक्ष सूचना प्रदान करने के लिए प्रस्तुत की गई है। पीआरएस लेजिसलेटिव रिसर्च (पीआरएस) के नाम उल्लेख के साथ इस रिपोर्ट का पूर्ण रूपेण या आंशिक रूप से गैर व्यावसायिक उद्देश्य के लिए पुनः-प्रयोग या पुनर्वितरण किया जा सकता है। रिपोर्ट में प्रस्तुत विचार के लिए अंततः लेखक या लेखिका उत्तरदायी हैं। यद्यपि पीआरएस विश्वसनीय और व्यापक सूचना का प्रयोग करने का हर संभव प्रयास करता है किंतु पीआरएस दावा नहीं करता कि प्रस्तुत रिपोर्ट की सामग्री सही या पूर्ण है। पीआरएस एक स्वतंत्र, अलाभकारी समूह है। रिपोर्ट को इसे प्राप्त करने वाले व्यक्तियों के उद्देश्यों अथवा विचारों से निरपेक्ष होकर तैयार किया गया है। यह सारांश मूल रूप से अंग्रेजी में तैयार किया गया था। हिंदी रूपांतरण में किसी भी प्रकार की अस्पष्टता की स्थिति में अंग्रेजी के मूल सारांश से इसकी पुष्टि की जा सकती है।