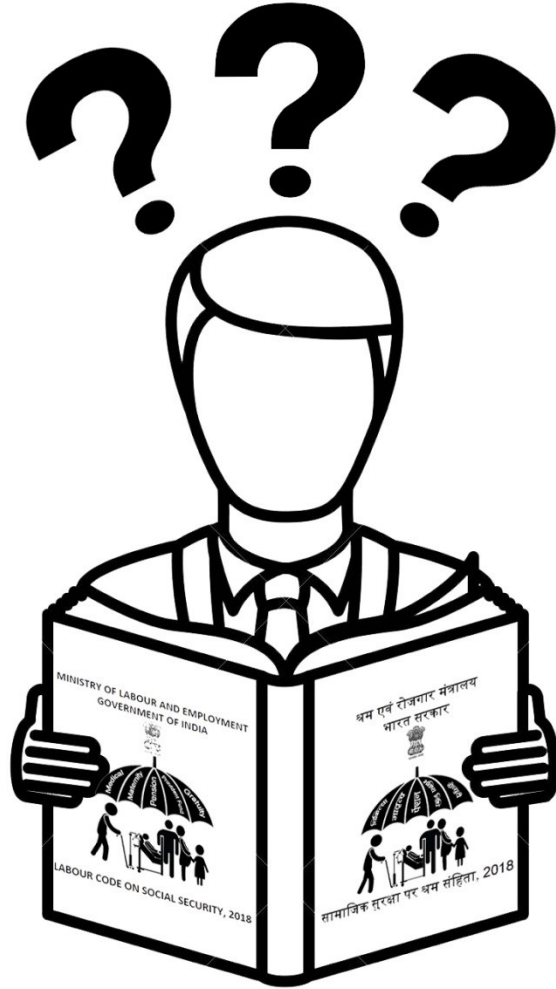


श्रम एवं रोजगार मंत्रालय
MINISTRY OF LABOUR AND EMPLOYMENT
भारत सरकार GOVERNMENT OF INDIA



सामाजिक सुरक्षा पर श्रम संहिता 2018: अक्सर पूछे जाने वाले प्रश्न (एफएक्यू)

Labour Code on Social Security 2018: Frequently Asked Questions (FAQs)

We have tried to prepare a comprehensive set of FAQs for better understanding of the Draft Social Security Code 2018. However, in case any queries remain unanswered, the same may be communicated to us through e-mail at jk.singh68@nic.in. We would add the queries and our response to these FAQs for the benefit of all our stakeholders.

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.

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.

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 be absorbed into the new set up.

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

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.

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?

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,

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 of 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 disintitiled 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.

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.

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.

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.

हमने मसौदा सामाजिक सुरक्षा संहिता 2018 को बेहतर समझने के लिए अक्सर पूछे जाने वाले प्रश्नों (एफएक्यू) का विस्तृत सेट तैयार करने की कोशिश की है। फिर भी, दिए गए प्रश्नों के उत्तरों अथवा इनके अलावा भी कोई प्रश्न हो तो कृपया उन्हें jsingh68@nic.in पर ई-मेल द्वारा भेज दें। हम उन प्रश्नों तथा उनके उत्तरों को इस सूचि में जोड़ देंगे जिससे हमारे सभी हितधारक लाभान्वित हो सकें।

प्रश्न 1: भारत में वर्तमान सामाजिक सुरक्षा व्यवस्था में निहित कमियाँ 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 कर्मियों काफ़ी 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 बहुलता है। वर्तमान वेतन सीमा और कर्मचारी संख्या 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 ढाँचे को सही दिशा में ले जाने हेतु अंतर्राष्ट्रीय श्रम संगठन की विशेषज्ञ तकनीकी सहायता भी ली गई है।

प्रश्न 4: यहां सार्वभौमिकरण 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।

तथापि, सार्वभौमीकरण 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 ज़्यादा से ज़्यादा 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 जाएँ जिन्होंने यथानिर्दिष्ट न्यूनतम अवधि तक काम किया हो। ऐसी कोई भी अवधि जिसके

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 जरूरी 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 सम्वर्धन 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।

- 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 ढांचे 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, नियोक्ता 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 कंवेन्शन 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 पेंशन, 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 ग्रेच्युटी, 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। अंशदान संवर्धन निधि स्थापित की जाएगी 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-1- 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-1 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 इससे 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 स्थिरकरण 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 वंचित नहीं किया जाएगा?

प्रत्येक कामगार को इस संहिता के तहत प्रदान किए गए सामाजिक सुरक्षा प्रणाली के अंतर्गत कवरेज का अधिकार होगा। एक सद्भावना संकेत या तुष्टीकरण के बजाय सामाजिक सुरक्षा प्रत्येक और हर कामगार का अधिकार है। यही कारण है कि संहिता एक अधिकार आधारित हितलाभ प्रणाली का प्रस्ताव करता है, अर्थात्, नियोक्ता की लापरवाही के कारण किसी भी हितलाभ से वंचित 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 मुआवज़ा 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 ?

संहिता एक पारदर्शी और निष्पक्ष वित्तीय ढाँचा सुनिश्चित करने के लिए एक आविष्कारी और नए दृष्टिकोण की परिकल्पना करती है। इसमें निम्नलिखित शामिल हैं:-

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 बोर्डों द्वारा सामाजिक सुरक्षा योजनाओं की केन्द्रीय बोर्ड द्वारा अनुमोदित एजेंसियों से सामाजिक लेखा परीक्षा (Social Audit) करवाने का प्रावधान किया गया है।

चूँकि 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 श्रृंखला (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 पारिभाषित 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- I में प्रविष्टि द्वारा विशेष रूप से हटाया नहीं गया) संहिता घरों और घरेलू श्रमिकों पर भी लागू होगा।

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 ग्रेच्युटी 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 हर्जाने में वसूली जाने वाली राशि से

वित्त पोषित किया जाएगा। चूँकि 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 उपरान्त 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 वीमांकिक 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 वीमांकिक 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 डी 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।

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।

प्रश्न 35: मृत्यु, अपंगता तथा सेवानिवृत्ति 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 अथवा 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। जहां 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/ ग्रेच्युटी की पात्रता से संबंधित आदेश, बेदावा 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 सामाजिक 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।

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 केंद्र सरकार, राष्ट्रीय परिषद एवं केंद्रीय 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 "केंद्र 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 केंद्र सरकार द्वारा निर्मित नियमों द्वारा विहित (जब तक अन्य प्रकार से विनिर्दिष्ट न हो)। केंद्र 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 कार्यान्वित 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 केंद्रीय 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 केंद्र/राज्य सरकार द्वारा प्रदान की जाने वाले चिकित्सीय देखभाल के बीच क्या संबंध है ?

वर्तमान में, चूकि असंगठित क्षेत्र के कामगार सामाजिक सुरक्षा कानून के तहत कवर्ड नहीं है, केंद्र/राज्य सरकार अपनी चिकित्सा सेवा संस्थाओं जैसे प्राथमिक उपचार केंद्र, 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 प्राधिकारी 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 संग्रहित 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

निश्चित राशि काटकर इसे सामाजिक सुरक्षा निधि (यह उच्चतम खाता में जाएगा) में जमा कर ठेकेदार को इस बाबत 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 उच्चतम खाता में जमा राशि कामगार के विकास खाते में जमा कर निपटा दिया जाएगा)। ठेका देते समय किसी भी सूरत में ख़ोत 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।