



உள்ளாட்சி

**தொழிலாளர்
உரிமைகள்**



உள்ளாட்சி தொழிலாளர் உரிமைகள்



மனித உரிமை மேம்பாடு மற்றும் ஆராய்ச்சி நிறுவனம், சென்னை
Institute of Human Rights Advocacy and Research, Chennai

m: 86680 91453 | e: localgovernment@hrf.net.in | w: hrf.net.in

உள்ளாட்சி: தொழிலாளர் உரிமைகள்

ஜனவரி 2022

Creative Commons License 4.0



மனித உரிமை மேம்பாடு மற்றும் ஆராய்ச்சி நிறுவனம், சென்னை

m: 86680 91453 | e: localgovernment@hrf.net.in | w: hrf.net.in

பொருளடக்கம்

மனித உரிமை மேம்பாடு மற்றும் ஆராய்ச்சி அமைப்பு (HRF)

1. அறிமுகம்: தொழிலாளர் உரிமைகள்	1
2. சொல் பொருள் விளக்கம்	5
2.1. ஒப்பந்தக்காரர்	5
2.2. ஒப்பந்த தொழிலாளர்	5
2.3. பணியாளர்	5
2.4. வேலை அளிப்பவர்	6
2.5. ஆய்வாளர்-மற்றும்- வழிநடத்துபவர்	7
2.6. குறைந்தபட்ச ஊதியம்	7
2.7. ஊதியங்கள்	7
2.8. ஒரே மாதிரியான வேலை அல்லது ஒரே இயல்பு கொண்ட வேலை	9
2.9. தொழிலாளர்	9
2.10. வளரிளம் பருவத்தினர்	10
2.11. வயது வந்தவர்	10
2.12. ஏஜெண்ட்	10
2.13. கட்டிடப் பணி அல்லது வேறு கட்டுமானப் பணி	10
2.14. கட்டிடத் தொழிலாளர்	11
2.15. சார்ந்தவர்	11
2.16. குறிப்பிட்ட கால வேலைவாய்ப்பு	13
2.17. பாலின அடிப்படையிலான பாகுபாட்டை தடை செய்தல்	13
3. ஊதிய விதித் தொகுப்பு 2019 (The code on wages 2019)	14
3.1. சிறப்பம்சங்கள்	14
3.2. விதித் தொகுப்பின் பொருந்தும் தன்மை	16
3.3. விதித் தொகுப்பின் கீழ் ஊதியம் என்றால்	16
3.4. எது ஊதியத்தில் சேர்க்கப்படவில்லை	16
3.5. குறைந்தபட்ச ஊதியத்தை நிர்ணயிப்பதற்கான நிபந்தனைகள்	17
3.6. குறைந்தபட்ச ஊதியத் தொகையை வழங்குதல்:	17
3.7. குறைந்தபட்ச ஊதியத்தை திருத்தியமைத்தல்:	17

3.8.	சாதாரண வேலை நாளைவிட குறைவாக வேலை செய்யும் தொழிலாளரின் ஊதியம்:	17
3.9.	கூடுதல் நேர வேலைக்கான ஊதியங்கள்:	17
3.10.	ஊதியம் கொடுக்கும் முறைமைகள்	18
3.11.	ஊதிய காலம் எவ்வாறு நிர்ணயிக்கப்படுகிறது	18
3.12.	ஊதியத்திலிருந்து கழித்தல் எப்போது செய்ய முடியும்	18
3.13.	கூலி கொடுப்பதற்கான கால வரையறை	19
3.14.	போனஸ் கொடுத்தல்	20
3.15.	போனஸ் தகுதியிழப்பு	22
3.16.	போனஸ் கொடுப்பதற்கான கால வரம்பு	22
3.17.	பாலின அடிப்படையில் பாகுபாடு காட்ட தடை	23
3.18.	ஆலோசனை வாரியங்கள் யாவை	24
3.19.	மத்திய மற்றும் மாநில ஆலோசனை வாரியங்களின் கடமைகள் என்ன ?	24
3.20.	ஆய்வாளர் மற்றும் நெறிமுறையாளர் யார் ?	25
3.21.	நல்லெண்ணத்தில் எடுக்கப்பட்ட நடவடிக்கையின் பாதுகாப்பு	25
3.22.	ஆதாரத்தின் சுமை	25
4.	வேலைகள் சார்ந்த பாதுகாப்பு, நலவாழ்வு மற்றும் பணி நிலைமைகள் சட்டம், 2020	26
4.1.	சிறப்பு அம்சங்கள்	27
4.2.	வேலை அளிப்பவரின் கடமைகள்	29
4.3.	குறிப்பிட்ட விபத்து பற்றிய நோட்டீஸ்	30
4.4.	குறிப்பிட்ட ஆபத்தான நிகழ்வுகள் பற்றி நோட்டீஸ்	31
4.5.	குறிப்பிட்ட நோய்கள் பற்றி நோட்டீஸ்	31
4.6.	பணியாளரின் கடமைகள்	32
4.7.	பணியாளரின் உரிமைகள்	32
4.8.	குறுக்கிடாத அல்லது பொருட்களை தவறாக பயன்படுத்தாத கடமை	33
4.9.	தேசிய வேலை சார்ந்த பாதுகாப்பு மற்றும் நலவாழ்வு ஆலோசனை வாரியம்	34

4.10.	மாநில வேலை சார்ந்த பாதுகாப்பு மற்றும் நலவாழ்வு ஆலோசனை வாரியம்	34
4.11.	நலவாழ்வு, பாதுகாப்பு மற்றும் பணி நிலைமைகளை பராமரிப்பதற்காக வேலை அளிப்பவருக்கு உள்ள பொறுப்பு	34
4.12.	நிறுவனத்தில் நல வசதிகள் முதலியவை	35
4.13.	தினசரி மற்றும் வார வேலை நேரங்கள், விடுப்பு, முதலியவை	38
4.14.	வார மற்றும் ஈடுசெய்யும் விடுமுறைகள்	38
4.15.	ஊதியத்துடன் கூடிய ஆண்டு விடுப்பு, முதலியவை	38
4.16.	மருத்துவ அதிகாரி	39
4.17.	தினெட்டு வயதுக்கு உட்பட்டவர்களின் வேலைவாய்ப்பு	39
4.18.	குறிப்பிட்ட கட்டிடப் பணிகளில் அல்லது இதர கட்டுமானப் பணிகளில் குறிப்பிட்ட நபர்கள் வேலை செய்யத் தடை	39
4.19.	வேலைநேரத்தை பரவலாக்குதல்	41
5.	தொழில்சார் உறவுகள் விதித் தொகுப்பு, 2020	42
5.1.	சிறப்பம்சங்கள்	42
5.2.	இணக்கத்தீர்வு அல்லது சமரச அதிகாரிகள் யார் ? அவர்கள் என்ன செய்கிறார்கள் ?	44
5.3.	பணிக்குழு	44
5.4.	குறை தீர்க்கும் குழு	45
5.5.	பதிவு செய்யாததற்கு அல்லது பதிவு ரத்து செய்யப்பட்டதற்கு எதிராக மேல்முறையீடு	47
5.6.	தொழில்துறை தீர்ப்பாயம்	47
5.7.	இணக்கத் தேவைகள்	49
6.	சமூகப் பாதுகாப்பு விதித் தொகுப்பு, 2020 (The social security code, 2020)	51
6.1.	சிறப்பம்சங்கள்	52
6.2.	தொழிலாளர் காப்பீட்டுத்திட்டம் (ESI)	56
6.3.	தொழிலாளர்காப்பீட்டு நிதி	56
6.4.	பங்களிப்பு	56

6.5. நிதியின் பயன்பாடு	56
6.6. பணிக்கொடை	57
6.5. நிதியின் பயன்பாடு	56
6.6. பணிக்கொடை	57
6.7. பணிக்கொடை பெறுவதற்கான தகுதிகள்	57
6.8. மகப்பேறுகாலப் பயன்கள்	57
6.9. பலன்கள்	58
6.10. தொழிலாளர்களுக்கான இழப்பீடு	58
6.11. கட்டிடத் தொழிலாளர்களுக்கான சமூகப்பாதுகாப்பு மற்றும் செஸ்	58
6.12. செஸ்	58
6.13. முறைசாரா மற்றும் நடைபாதைத் தொழிலாளர்கள்	59
6.14. வேலைவாய்ப்பு தொடர்பான தகவல் மற்றும் கண்காணிப்பு	59
7. பணியிடங்களில் பெண்களுக்கு எதிரான பாலியல் துன்புறுத்தல் (தடுப்பு, தடை மற்றும் தீர்வு) சட்டம், 2013	60
7.1. பாலியல் துன்புறுத்தல் தடுப்பு	60
7.2. உள்ளக புகார்கள் குழு அமைத்தல்	60
7.3. மாவட்ட அதிகாரி அறிவிக்கப்படுதல்	62
7.4. உள்ளூர் புகார்கள் குழு அமைத்தலும் அதன் அதிகார வரம்பும்	62
7.5. நிதி ஒதுக்கீடுகள் மற்றும் தணிக்கை	64
7.6. பாலியல் துன்புறுத்தல் புகார்	65
7.7. சமரசம்	66
7.8. புகார்மீதான விசாரணை	66
7.9. விசாரணை நிலுவையில் உள்ளபோது நடவடிக்கை	68
7.10. விசாரணை அறிக்கை	68
7.11. இழப்பீடை தீர்மானித்தல்	71
7.12. மேல்முறையீடு	72
7.13. வேலையளிப்பவரின் கடமைகள்	72
7.14. மாவட்ட அதிகாரியின் கடமைகளும் அதிகாரங்களும்	74
7.15. குழுக்கள் வருடாந்திர அறிக்கை அளித்தல்	74
7.16. வேலையளிப்பவர் வருடாந்திர அறிக்கையில் தகவல் சேர்த்தல்	74

7.17. உரிய அரசு சட்டத்தை விளம்பரப்படுத்த நடவடிக்கை எடுத்தல்	75
7.18. தகவல்களைக் கோருவதற்கும் பதிவேடுகளை ஆய்வு செய்வதற்கும் உள்ள அதிகாரம்	75
7.19. சட்ட விதிகளை செயல்படுத்தத் தவறுவதற்கான தண்டனை	76
7.20. குற்றத்தை நீதிமன்றங்கள் பரிசீலித்தல்	76
7.21. வேறு சட்டத்தை கீழிறக்குகிற சட்டமல்ல	77
8. புலம்பெயர் தொழிலாளர்களின் உரிமைகள்	78
8.1. மாநிலங்களுக்கு இடையே புலம்பெயர் தொழிலாளர்களுக்கான இணைய தளம் மற்றும் புள்ளிவிவரங்கள் சேகரிப்பு	78
8.2. மாநிலங்களுக்கு-இடையே புலம்பெயர் தொழிலாளர்களுக்கான வசதிகள்	78
8.3. பயணப்படி	79
8.4. பொது விநியோக அமைப்பின் பயன்கள், முதலியவை	79
8.5. கட்டணம் இல்லா உதவி தொலைபேசி எண்	80
8.6. மாநிலங்களுக்கு - இடையே புலம் பெயர் தொழிலாளர்கள் பற்றிய ஆய்வு	80
8.7. கடந்தகால கடன் பொறுப்புகள்	80
9. தொழிலாளர் நல வாரியம்	81
9.1. வாரியங்களின் பெயர்	81
9.2. நலத்திட்ட உதவிகள் விவரம்	82

மனித உரிமை மேம்பாடு மற்றும் ஆராய்ச்சி அமைப்பு (HRF)

மனித உரிமை மேம்பாடு மற்றும் ஆராய்ச்சி அமைப்பு (HRF) சமூகரீதியாக விலக்கப்பட்ட சமூகங்கள் மற்றும் சமூகப்பிரிவுகளின் ஒன்றோடொன்று தொடர்புடைய தன்மையை மனதிற்கொண்டு சமூகத்தில் எளிதில் இலக்காகும் மக்களின் மனித உரிமைகளைப் பாதுகாக்கவும் ஊக்குவிக்கவும் செயல்படுகிறது.

சட்டங்கள் மற்றும் மாநில இயங்கமைப்புகளை தெளிவுப்படுத்தி, திறனை வளர்த்துக்கொள்வது, ஜனநாயகத்தை ஆழப்படுத்த அவர்களை ஆதரிப்பது ஆகியவை மூலமாகவும், இந்த சமூகங்களுக்கு அவர்களின் அரசியலமைப்பு உரிமைகளைப் பயன்படுத்தவும், அவர்களின் குரலை அதிகரிக்கவும், மற்றும் முடிவெடுப்பதில் அவர்களின் பங்கேற்பை மேம்படுத்தி, அனைவரையும் உள்ளடக்கிய, நிலையான மற்றும் நெகிழ்திறன்கொண்ட சமூகங்களை உருவாக்க பணிசெய்கிறது.

அனைத்து நேரங்களிலும் கௌரவத்துடன் கூடிய பாதுகாப்பானதொரு வாழ்க்கைக்கான மனித உரிமை கலாச்சாரத்தை ஊக்குவிக்கவும், குடிமை ஈடுபாட்டிற்கும் மற்றும் மனித உரிமை பாதுகாவலர்களை ஆதரிப்பதற்குமான பொதுத்தளத்தை விரிவுப்படுத்தவும் செயல்படுகிறது.

1. அறிமுகம்: தொழிலாளர் உரிமைகள்

வாழ்க்கையின் அனைத்து கட்டங்களிலும், அனைத்து சூழ்நிலைகளிலும் ஒட்டுமொத்த சமூகத்தின் நல்வாழ்வை உறுதி செய்வது சமூகத் தலைவர்கள் மற்றும் அரசியலமைப்பு அதிகாரிகள் - அவர்களில் குறிப்பாக உள்ளூர் ஊராட்சியில் தேர்ந்தெடுக்கப்பட்ட பிரதிநிதிகள் ஆகியோரின் முதன்மையான கடமையாகும். மிகவும் பாதிக்கப்படக்கூடியவர்கள் மீது கவனம் செலுத்துவதன் மூலம், அவர்களின் ஆபத்தின்மை, பாதுகாப்பு மற்றும் சமூக வாழ்வில் உள்ளடக்குவதை உறுதிசெய்வது, அவர்கள் தங்கள் திறனுக்கு ஏற்றவாறு ஆற்றல் வாய்ந்தவராக மாற்றுவது ஆகியவற்றின் மூலம், ஒரு தலைவர் ஒட்டுமொத்த சமூகத்தின் நல்வாழ்வை உறுதி செய்ய முடியும்.

வேலை என்பது நமது சுயமரியாதையையும் கண்ணியத்தையும் அதிகரிக்க வேண்டும். இது நமது விழிப்பான வாழ்க்கையின் பெரும் பகுதியை ஆக்கிரமித்துள்ளது என்பதால், வேலை என்பது நமது அடையாளத்தின் பெரும் பகுதியாகிறது, மேலும் பலருக்கு அது வாழ்க்கையில் ஒரு நோக்கத்தை அளிக்கிறது. தங்களது அதிகார வரம்பிற்குள் உள்ள எவரும் செய்யும் அனைத்து வேலைகளும் 'கண்ணியமான வேலை' மற்றும் சுயமரியாதையின் தரங்களை பூர்த்தி செய்வதை உறுதி செய்வது சமூகத் தலைவர்களின் கடமையாகிறது.

சர்வதேச தொழிலாளர் அமைப்பு (ILO) "பண்பார்ந்த வேலை" என்பதை "உற்பத்தித் திறன் மிக்க மற்றும் ஒரு நியாயமான வருமானம் வழங்குகிற வேலை, பணியிடத்தில் பாதுகாப்பு மற்றும் குடும்பங்களுக்கான சமூகப் பாதுகாப்பு, தனிப்பட்ட வளர்ச்சிக்கான மேம்பட்ட வாய்ப்பு வளங்கள் மற்றும் சமூக ஒருமைப்பாடு, மக்கள் தங்கள் கவலைகளை வெளிப்படுத்தவும், ஒன்றுகூடவும், மற்றும் அவர்களின் வாழ்க்கையை பாதிக்கும் முடிவுகளில் பங்கேற்றலுக்கான சுதந்திரமும் மற்றும் அனைத்து பெண்கள் மற்றும் ஆண்களுக்கான வாய்ப்பு மற்றும் நடத்துதலில் சமத்துவமாக இருப்பது" என்று வரையறுக்கிறது. அடிப்படைத் தேவைகளான உணவு, உடை, வீட்டுவசதி, கல்வி மற்றும் சுகாதாரப் பாதுகாப்பு போன்றவைகளை பூர்த்தி செய்வதை உறுதி செய்கிற நியாயமான வருமானத்தை வழங்கும் வேலையாகவும், மேலும் மானியங்களைத் தேவையற்றதாக மாற்றி, அவற்றின் விளைவாக ஏற்படும் ('கசிவுகள்', வாடகைக் கோரல்' மற்றும் 'ஆதரவு' என்று அழைக்கப்படும்) ஊழலை அகற்றுவதாக இருக்க வேண்டும்.

மக்கள் சிறந்த வருமானம் ஈட்டுவதற்காக கிராமம் விட்டு நகரம், மாவட்டம் விட்டு மாவட்டம், மாநிலம் விட்டு மாநிலம், நாடு விட்டு நாடு இடம் பெயர்கின்றனர். தமிழ்நாட்டில் 60 விழுக்காட்டிற்கும் மேற்பட்ட மக்கள் இடம் பெயர்கிறார்கள் - அவர்களில் பெரும்பாலோர் தமிழ்நாட்டிற்குள் உள்ள மாவட்டங்களுக்கும், சிலர் இந்தியாவிற்குள் உள்ள மாநிலங்களுக்கும், ஒரு சிலர் சர்வதேச அளவிலும் இடம் பெயர்கின்றனர். இந்தியாவிலேயே மற்ற மாநிலங்களில் இருந்து புலம்பெயர்ந்தோர் அதிகம் வரும் சிறந்த மாநிலங்களில் தமிழ்நாடும் ஒன்று. திட்டமிடப்படாத இடம்பெயர்வு காரணமாக புலம் பெயர்ந்த தொழிலாளர்கள் தங்களது பல பாதுகாப்புக்களையும் உரிமைகளையும் இழக்கின்றனர். புலம்பெயர்ந்த தொழிலாளர்கள் தங்களது பணியிடங்களிலும் தங்களது வாழ்விடங்களிலும் பாதுகாக்கப்படுவதையும், மற்றும் அவர்கள் தங்கள் உரிமைகள், சமூகப் பாதுகாப்பு மற்றும் நலன்களை அவர்கள் தொடர்ந்து அணுகுவதையும் உறுதி செய்வது தேர்ந்தெடுக்கப்பட்ட பிரதிநிதிகளின் கடமையாகும். தேர்ந்தெடுக்கப்பட்ட பிரதிநிதிகள் அரசியலமைப்பு செயல்பாட்டாளர்கள் என்ற முறையில், கட்டாய அமைப்புகளான (பூலியல் துன்புறுத்தலுக்கு எதிரான உள் புளாக்கள் குழு, தொழிலாளர் வருங்கால வைப்பு நிதிகள், குழந்தை மற்றும் கொத்தடிமை தொழிலாளர் இல்லாமை போன்றவைகள்) பணியிடங்களில் - அவர்களின் அதிகார வரம்பிற்குள் (குறிப்பாக விருந்தாளித் தொழிலாளர்களுக்கு) மற்றும் எந்த கிராமத்தில் இருந்து வேலை தேடி பிற இடங்களுக்கு செல்கிறார்களோ அந்த இடங்களிலும் - செயல்படுகின்றனவா என்பதை உறுதிப்படுத்துவது அவர்களது பொறுப்பாகும். அவ்வாறு செய்வதற்கு, கிராமத்தில் இருந்து புலம்பெயர்ந்த அனைவரும் புறப்படுவதற்கு முந்தைய சம்பிரதாயங்களை நிறைவு செய்வது முக்கியம் மற்றும் உள்வரும் தொழிலாளர்கள் இடமாற்ற நடைமுறைகளை நிறைவு செய்வதும் முக்கியம். இவை இரண்டும் அதிக ஆவணங்கள், அடையாளச் சான்று, நிபுணத்துவச் சான்று ஆகியவற்றை உள்ளடக்கியது. இது புலம்பெயர்ந்த தொழிலாளருக்கு மட்டுமல்ல, அவரது குழந்தைகள், மற்றும் பெரியவர்கள் உள்ளிட்ட முழு குடும்பத்திற்கும் எல்லா நேரங்களிலும் எல்லா இடங்களிலும் செய்யப்பட வேண்டும்.

எனவே, ஒரு தலைவராகவும், அரசியலமைப்பின் கீழ் ஒரு ஆணைக் குழுவாகவும் நீங்கள் உறுதி செய்ய வேண்டியது என்னவெனில்:

- (1) அனைத்து சமூக உறுப்பினர்களும் சரியான திறன்களைப் பெறுவதன் மூலமும், தேவைக்கேற்ப அவற்றை மேம்படுத்துவதன் மூலமும் வேலைக்குத் தயார்படுத்துவதை உறுதி செய்ய வேண்டும்.
- (2) வேலை வேண்டும் என்று விரும்பும் அனைவருக்கும் வேலை கிடைக்க உறுதி செய்ய வேண்டும்.
- (3) பணியிடத்திற்குச் செல்வது மற்றும் அங்கீகரித்து தீரும்பு வது பாதுகாப்பானதாகவும் மற்றும் சரியான கால அளவுக்குள்ளும் இருப்பதை உறுதி செய்ய வேண்டும்.
- (4) பணியிடங்கள் அனைத்து தொழிலாளர்களுக்கும், குறிப்பாக பெண்கள் மற்றும் புலம்பெயர்ந்த தொழிலாளர்களுக்கு, வரவேற்கத்தக்கதாகவும், ஆரோக்கியமானதாகவும், மற்றும் பாதுகாப்பானதாகவும் இருக்க வேண்டும் என்பதை உறுதி செய்வதோடு, அபாயகரமான தொழில்களில் இருப்பவர்களுக்கு பொருத்தமான பயிற்சி மற்றும் தனிப்பட்ட பாதுகாப்பு உபகரணங்களைக் வைத்திருக்க வேண்டும் என்பதையும் உறுதி செய்ய வேண்டும்.
- (5) அனைத்து தொழிலாளர்களுக்கும் அவர்களின் சட்டரீதியான ஊதியம் வழங்கப்பட்டு மற்றும் அவர்களுக்கான சலுகைகள் (வருங்கால வைப்பு நிதி போன்றவை) உரிய நிறுவனங்களுக்கு உடனடியாக செலுத்தப்பட வேண்டும் என்பதை உறுதி செய்ய வேண்டும்
- (6) வேலை என்பது பரிந்துரைக்கப்பட்ட காலத்திற்கு மட்டுமே இருக்க வேண்டும். கூடுதல் வேலை நேரம் என்பது அனுமதிக்கப்பட்ட தினசரி மற்றும் வாராந்திர வரம்புகளுக்குள் இருக்க வேண்டும், மேலும் சட்டத்தின்படி இழப்பீடு வழங்கப்பட வேண்டும் என்பதை உறுதி செய்ய வேண்டும்.
- (7) அனைத்து தொழிலாளர்களும் மாநில நலன் மற்றும் மருத்துவ பாதுகாப்பு போன்ற பொருத்தமான சமூக பாதுகாப்பு அமைப்புகளின் கீழ் உள்ளடக்கப்பட்டவர்களாக இருக்க வேண்டும் என்பதை உறுதி செய்ய வேண்டும்.
- (8) குழந்தைத் தொழிலாளர் இல்லை (அதாவது 18 வயதிற்குட்பட்ட எவரும் பணியமர்த்தப்படக் கூடாது) மாறாக அவர்கள் பள்ளியில் இருப்பதை உறுதி செய்ய வேண்டும்.
- (9) கொத்தடிமைத் தொழிலாளர்கள் இல்லை என்பதை உறுதி செய்ய வேண்டும்.

- (10) தொழிலாளர் நலனுக்கான அனைத்து வழிமுறைகளும் (உரிய நல வாரியங்களில் பதிவு செய்தல், பாலியல் துன்புறுத்தல் எதிர்ப்புக் குழுக்கள், தொழில்சார்ந்த சுகாதார தணிக்கை அமைப்புகள், குறை தீர்ப்புக் குழுக்கள்) நடைமுறையில் உள்ளன மற்றும் செயல்படுகின்றன, மேலும் அவற்றை அணுகுவதற்கான நடைமுறையை தொழிலாளர்கள் அறிந்திருக்கிறார்கள் என்பதை உறுதி செய்ய வேண்டும்.
- (11) அனைத்து பாதுகாப்பு வழிமுறைகளும் (மாசு கட்டுப்பாடு, தீ பாதுகாப்பு போன்றவை) நடைமுறையில் உள்ளன மற்றும் செயல்படுகின்றன என்பதை உறுதி செய்ய வேண்டும்.
- (12) வேலைக்காக இடம்பெயரும் அனைவரும் புறப்படுவதற்கு முந்தைய நடைமுறைகளை நிறைவு செய்கிறார்கள் என்பதை உறுதி செய்ய வேண்டும்.
- (13) வேலைக்கு வருபவர்கள் அனைவரும், புறப்படுவதற்கு முந்தைய மற்றும் உள்ளூர் சம்பிரதாயங்களை, உரிய நல வாரியங்களில் பதிவு செய்தல் உட்பட, நிறைவு செய்கிறார்கள் என்பதை உறுதி செய்ய வேண்டும்.

தேர்ந்தெடுக்கப்பட்ட பிரதிநிதிகள் செயல்திறனுடன் இருக்க வேண்டும், மேலும் புலம்பெயர்ந்த தொழிலாளர்கள், குறிப்பாக பெண்கள் மற்றும் குழந்தைகள் பாதுகாக்கப்படுவதையும், அவர்களின் பயணம், வேலை மற்றும் ஓய்வு எடுக்கும் இடங்கள் பாதுகாப்பாகவும் வரவேற்புக்கு உரியதாகவும் இருப்பதை உறுதி செய்ய குறிப்பாகக் கவனம் செலுத்த வேண்டும்.

இந்தக் கையேடு வாசகருக்கு அடிப்படை சட்டங்கள் மற்றும் குறைந்தபட்ச தரநிலைகளைப் புரிந்துகொள்ள உதவும். தலைவர்கள் தங்கள் அதிகார வரம்பில் உள்ள அனைத்து வேலைகளும் இந்த தரநிலைகளைக் காட்டிலும் சிறப்பாக இருப்பதை உறுதி செய்ய முயற்சி செய்ய வேண்டும், இதனால் வேலை மகிழ்ச்சியாகவும், நிறைவாகவும், முழு சமூகத்திற்கும் சிறந்த எதிர்காலத்திற்கான பாதையாகவும் மாறுவதாக இருக்கும்.

எட்வின்

இயக்குநர்,

மனிட உரிமை மேம்பாடு மற்றும் ஆராய்ச்சி அமைப்பு

2. சௌல் டொருள் விளக்கம்

2.1. ஒப்பந்தக்காரர் (Contractor)

(அ) ஒரு நிறுவனத்துக்காக ஒரு குறிப்பிட்ட விளைவை உருவாக்குவதற்கான பணியை, அந்த நிறுவனத்தின் உற்பத்திக்கான சரக்குகள் அல்லது பொருட்களை வெறுமனே வழங்கீடு செய்வது மட்டும் அல்லாமல், ஒப்பந்த தொழிலாளர்கள் மூலமாக மேற்கொள்கிற அல்லது

(ஆ) நிறுவனத்தின் எந்தப் பணிக்காகவும் மனித ஆற்றல் என்ற முறையில், துணை ஒப்பந்தக்காரரையும் உள்ளடக்கி, ஒப்பந்த தொழிலாளர்களை ஏற்பாடு செய்து கொடுக்கிற ஒருவர்.

2.2. ஒப்பந்த தொழிலாளர் (Contract Labour)

முதன்மையாக வேலை அளிப்பவருக்கு தெரிந்தோ தெரியாமலோ ஒரு ஒப்பந்தக்காரர் மூலமாக ஒரு நிறுவனத்தில் வேலையில் அமர்த்தப்படுகிற அல்லது ஒரு நிறுவனத்தின் பணி தொடர்பாக வேலைக்கு எடுத்துக் கொள்ளப்படுகிற அல்லது அந்தப் பணி தொடர்பாக வேலையில் சேர்த்துக் கொள்ளப்படுகிற, மாநிலங்களுக்கு இடையே புலம் பெயர்கிற தொழிலாளியை உள்ளடக்கிய, ஆனால் (பகுதி நேர தொழிலாளி அல்லாத) முழுநேரத் தொழிலாளியை உள்ளடக்காத ஒரு தொழிலாளி எனக் கருதப்படுகிறவர். அவர் அவரது நிறுவனத்தின் எந்த செயல்பாடுகளுக்காகவும் ஒப்பந்தக்காரரால் தொடர்ச்சியாக வேலையில் அமர்த்தப்படுகிறவர். அவரது வேலை நியமனமானது இருதரப்பும் ஏற்றுக் கொள்கிற வேலை நிலைமைகளின் விதிகளால் (நிரந்தர அடிப்படையில் ஈடுபடுத்துவது உள்பட) கட்டுப்படுத்தப் படுகிறது. குறிப்பிட்ட கால இடைவெளியில் ஊதிய உயர்வு, சமூகப் பாதுகாப்பு மற்றும் இதர நலத்திட்ட பயன்கள் அந்த வேலைவாய்ப்பில் அப்போது அமலில் உள்ள சட்டத்துக்கு ஏற்ப அவருக்கு கிடைக்கும்.

2.3. பணியாளர் (Employee)

முழு தொழில் திறன் தேவையான, பகுதி அளவு தொழில் திறன் மட்டும் தேவைப்படுகிற அல்லது தொழில் திறன் தேவைப்படாத, உடல் உழைப்புக்கு உரிய, செயலாக்கத்துக்கு உரிய, மேற்பார்வை செய்கிற, மேலாண்மைக்கு உரிய, நிர்வாக ரீதியான, தொழில்நுட்ப ரீதியான அல்லது எழுத்தர் வகைக்குரிய எந்தப் பணியைச் செய்வதற்காகவும், வேலைக்கான விதிமுறைகள் தெளிவாக

அல்லது மறைமுகமாக என எப்படி வெளிப்படுத்தப்பட்டிருந்த போதிலும், ஊதியத்துக்காக அல்லது வெகுமதிக்காக ஒரு நிறுவனத்தினால் வேலைக்கு அமர்த்தப்படுகிற தொழில் பழகுநர்கள் சட்டம், 1961-ன் கீழ் ஈடுபடுத்தப்படுகிற தொழில் பழகுநர் அல்லாத) எவரும் பணியாளர் எனக் கருதப்படுவர். மேலும் உரிய அரசினால் பணியாளர் என அறிவிக்கப்படக்கூடிய, எவரும் இதில் அடங்குவர். ஆனால், மத்திய அரசின் ஆயுதப் படைகளைச் சேர்ந்த எவரும் இதற்குள் வரமாட்டார்கள்.

2.4. வேலை அளிப்பவர் (Employer)

நேரடியாகவோ அல்லது வேறு யார் மூலமாகவோ அல்லது அவரது சார்பிலோ அல்லது வேறு யாரேனும் சார்பிலோ, அவரது நிறுவனத்தில் வேலை அளிக்கிற ஒருவர் வேலை அளிப்பவராக கருதப்படுவார். நிறுவனம் மத்திய அரசு அல்லது மாநில அரசின் துறையினால் நடத்தப்படுவதாக இருந்தால் அந்த துறையின் தலைவரால் குறிப்பிடப்படுகிற அதிகாரி அல்லது துறைத் தலைவரால் எந்த அதிகாரியும் குறிப்பிடப்படவில்லை எனில், மேலும் உள்ளாட்சி அமைப்பினால் நிறுவனம் நடத்தப்படுவதாக இருக்கும் எனில் அந்த அதிகார அமைப்பின் தலைமை நிர்வாகி வேலை அளிப்பவராக கருதப்படுவார். இதில் பின் வருவோரும் அடங்குவர் -

- (அ) ஒரு தொழிற்சாலையாக இருக்கும் ஒரு நிறுவனம் தொடர்பாக, தொழிற்சாலைகள் சட்டம், 1948-ன் பிரிவு 2 விதி (n)- ல் குறிப்பிட்டுள்ளது போல அந்த தொழிற்சாலையின் உரிமையாளர். மேலும் இந்த சட்டத்தின் 7-வது பிரிவு உட்பிரிவு (l) விதி (f)-ன் கீழ் ஒருவர் தொழிற்சாலையின் மேலாளர் எனப் பெயரிடப்பட்டிருந்தால், அவ்வாறு பெயரிடப்பட்டவர்;
- (ஆ) வேறு ஏதேனும் நிறுவனமாக இருந்தால், அந்த நிறுவனத்தின் அலுவலர்கள் மீது இறுதி முடிவெடுக்கும் முழுக் கட்டுப்பாடு செலுத்துகிற ஒருவர் அல்லது அதிகாரி. அந்த அலுவலர்கள் மேலாளர் அல்லது மேலாண்மை இயக்குநரிடம் ஒப்படைக்கப்பட்டிருக்கும் எனில் அந்த மேலாளர் அல்லது மேலாண்மை இயக்குநர்;
- (இ) ஒப்பந்தக்காரர்; மற்றும்
- (ஈ) இறந்துபோன வேலை அளிப்பவரின் சட்டப்படியான பிரதிநிதி;

2.5. ஆய்வாளர்-மற்றும்- வழிநடத்துபவர் (Inspector-cum-Facilitator)

பிரிவு 51 உட்பிரிவு (1)-ன் கீழ் உரிய அரசாங்கத்தினால் நியமிக்கப்படுகிற ஒருவர்;

2.6. குறைந்தபட்ச ஊதியம் (Minimum wage)

பிரிவு 6-ன் கீழ் நிர்ணயிக்கப்படுகிற ஊதியம்.

2.7. ஊதியங்கள் (Wages)

சம்பளங்கள், அலவன்சுகள் அல்லது வேறுவகையில் பணமாக வழங்கப்படுகிற எல்லாவிதமான ஊதியம் அல்லது வெளிப்படையான அல்லது உள்ளடங்கியுள்ள வேலை விதிமுறைகள் பூர்த்தி செய்யப்படும் நிலையில் அவரது வேலை நியமனம் தொடர்பாக அல்லது அந்த வேலை நியமனத்தில் செய்யப்படும் பணி தொடர்பாக வேலையில் அமர்த்தப்பட்டுள்ள ஒருவருக்கு வழங்கப்படுகிற எல்லாவிதமான ஊதியம். இதில் பின்வருவன அடங்கும்-

- (i) அடிப்படை ஊதியம்;
- (ii) அகவிலைப் படி; மற்றும்
- (iii) ரீடெய்னிங் அலவன்ஸ் என ஏதேனும் இருந்தால். ஆனால் இதில் பின்வருவன அடங்காது-
 - a) அப்போதைக்கு அமலில் உள்ள சட்டத்தின் கீழ் வழங்கப்படக் கூடிய போனஸ். வேலை விதிமுறைகளின் கீழ் வழங்கப்படுகிற ஊதியத்தில் இது ஒரு பகுதியாக இருக்காது;
 - b) வீட்டு வசதிக்கான மதிப்பு அல்லது மின்சாரம், தண்ணீர், மருத்துவ உதவி வழங்குவதற்கான மதிப்பு அல்லது வேறு வசதிகளுக்கான அல்லது வேறு ஏதேனும் சேவைகளுக்கான மதிப்பு. உரிய அரசினுடைய பொதுவான அல்லது தனி ஆணை மூலமாக ஊதியங்கள் கணக்கிடுவதில் சேர்க்கப்படாது;
 - c) ஓய்வூதிய நிதி அல்லது வருங்கால வைப்பு நிதிக்கு (பி.எப்.) வேலை அளிப்பவர் செலுத்துகிற ஏதேனும் பங்களிப்பு மற்றும் அதில் சேருகிற வட்டி;
 - d) போக்குவரத்து அலவன்ஸ் அல்லது ஏதேனும் பயணச் சலுகை மதிப்பு;

- e) அவருடைய வேலையின் இயல்புக்காக தகுதியான தனி சில்லரைச் செலவுகளுக்காக வேலையில் அமர்த்தப்பட்டவருக்கு வழங்கப்பட்ட தொகை;
- f) வீட்டு வாடகைப் படி;
- g) தீர்ப்பு அல்லது சம்பந்தப்பட்ட தரப்புகளுக்கு இடையிலான உன்பாடு அல்லது நீதிமன்றம் அல்லது தீர்ப்பாயத்தின் ஆணை ஆகியவற்றின் வழங்கப்படக் கூடிய ஊதியம்;
- h) ஓவர் டைம் அலவன்ஸ்;
- i) பணியாளருக்கு வழங்கப்படக் கூடிய ஏதேனும் கமிஷன்;
- j) வேலை முடிவுக்கு வரும்போது வழங்கப்படக் கூடிய ஏதேனும் கிராஜ் விட்டி;
- பணியாளருக்கு வழங்கப்படக் கூடிய ஆள்குறைப்புக்கான இழப்பீடு அல்லது வேறு ஓய்வூதியப் பயன் அல்லது பணி முடிவுக்கு வரும்போது வழங்கப்படுகிற ஏதேனும் கருணைத் தொகை

a) முதல் (i) வரையிலான பிரிவுகளின் கீழ் பணியாளருக்கு வேலை அளிப்பவர்கொடுத்த தொகைகள் 50 சதவீதத்தை அல்லது மத்திய அரசினால் அறிவிக்கப்படக் கூடிய சதவீதத்தை தாண்டும் எனில், இந்தப் பிரிவின் கீழ் எல்லா வருமானங்களையும் கணக்கிட்டு, அந்த அதிகப்படியான தொகை வருமானமாகக் கருதப்பட்டு அதன்படி இந்தப் பிரிவின் கீழ் ஊதியத்தில் சேர்க்கப்படும்:

எல்லா பாலினத்தவருக்கும் சம ஊதியம் என்ற நோக்கத்துக்காகவும் ஊதியங்களை வழங்கும் நோக்கத்துக்காகவும் (d) (f) (g) (h) ஆகிய பிரிவுகளின் கீழ் குறிப்பிட்டுள்ள வருமானங்கள், ஊதியத்தை கணக்கிடுவதற்கு கருத்தில் கொள்ளப்படும்.

விளக்கம்: அவருக்குத் தர வேண்டிய முழு அளவு அல்லது பகுதி அளவு ஊதியத்துக்குப் பதிலாக ஒரு பணியாளருக்கு எந்த வருமானத்தையும் பொருளாக, தானியமாக வேலை அளிப்பவர்கொடுத்தால், அந்தப் பொருளின், தானியத்தின் மதிப்பு மொத்த ஊதியத்தில் பதினைந்து சதவீதத்தை தாண்டவில்லை என்றால், அது அந்தப் பணியாளரின் ஊதியத்தில் ஒரு பகுதியாகக் கருதப்படும்.

2.8. ஒரே மாதிரியான வேலை அல்லது ஒரே இயல்பு கொண்ட வேலை (Same work or work of a similar nature)

ஒரு வேலைக்குத் தேவையான தொழில் திறன், முயற்சி, அனுபவம், பொறுப்புணர்வு ஆகியவை ஒரே மாதிரியாக இருந்தால், பணியாளர்கள் ஒரே மாதிரியான வேலை நிலைமைகளின் கீழ் அதைச் செய்யும்போது, எந்தப் பாலினத்தைச் சேர்ந்த பணியாளர்களானாலும் தேவைப்படுகிற தொழில் திறன், முயற்சி, அனுபவம், பொறுப்புணர்வு ஆகியவற்றுக்கு இடையே ஏதேனும் வேறுபாடுகள் இருந்தால், வேலைக்கான விதிமுறைகள் மற்றும் நிபந்தனைகளைப் பொறுத்தவரையில் அவற்றுக்கு நடைமுறையில் முக்கியத்துவம் எதுவும் இல்லை.

2.9. தொழிலாளர் (Worker)

உடல் உழைப்புக்கு உரிய, தொழில் திறன் தேவைப்படாத, தொழில் திறன் தேவைப்படுகிற, தொழில்நுட்ப ரீதியான, செயலாக்கத்துக்கு உரிய, எழுத்தர் வகைக்குரிய அல்லது மேற்பார்வை செய்கிற எந்த வேலையைச் செய்வதற்காகவும், வேலைக்கான விதிமுறைகள் தெளிவாக அல்லது மறைமுகமாக என எப்படி வெளிப்படுத்தப்பட்டிருந்த போதிலும், ஊதியத்துக்காக அல்லது வெகுமதிக்காக ஒரு தொழிற்சாலையில் வேலைக்கு அமர்த்தப்படுகிற தொழில் பழகுநர்கள் சட்டம், 1961 பிரிவு 2 விதி (2a)-ன் கீழ் ஈடுபடுத்தப்படுகிற தொழில் பழகுநர் அல்லாத) எவரும் தொழிலாளர் எனக் கருதப்படுவர். இவர்களில் பின்வருவோரும் அடங்குவர்.

- (i) உழைக்கும் பத்திரிகையாளர்கள் மற்றும் இதர செய்தித்தாள் பணியாளர்கள் (வேலை நிலைமைகள்) மற்றும் பலவகை ஏற்பாடுகள் சட்டம், 1955-ன் பிரிவு 2 விதி (f)-ல் வரையறுத்துக் கூறப்பட்டுள்ள உழைக்கும் பத்திரிகையாளர்கள்; மற்றும்
- (ii) விற்பனை மேம்பாட்டு பணியாளர்கள் (வேலை நிலைமைகள்) சட்டம், 1976, பிரிவு 2 விதி (d)-ன் கீழ் வரையறுத்துக் கூறப்பட்டுள்ள விற்பனை மேம்பாட்டு பணியாளர்கள். ஒரு தொழில் சிக்கல் தொடர்பாக இந்த சட்டத்தின் கீழ் எடுக்க வேண்டிய எந்த நடவடிக்கைகளின் நோக்கங்களுக்காகவும், அந்த தொழில் தகராறு தொடர்பாக அல்லது அதன் விளைவாக பணி நீக்கம் செய்யப்பட்ட, பணியிலிருந்து விடுவிக்கப்பட்ட அல்லது ஆள்குறைப்புக்கு ஆளாக்கப்பட்ட அல்லது பணி முடிவுக்கு

கொண்டவரப்பட்ட எந்த ஒரு நபரும் அல்லது யாருடைய வேலை நீக்கம், வேலை விடுவிப்பு அல்லது ஆள்குறைப்பு அந்த தொழில் சிக்கலுக்கு வழி வகுத்ததோ அத்தகைய நபர் எவரும் இதில் அடங்குவார்.

ஆனால் பின்வரும் எவரும் இதற்குள் வரமாட்டார்கள்:

- (a) விமானப் படை சட்டம், 1950 அல்லது ராணுவச் சட்டம், 1950 அல்லது கடற்படை சட்டம், 1957 ஆகியவற்றுக்கு உட்பட்டவர்கள்; அல்லது
- (b) காவல் துறைப் பணியில் வேலை செய்பவர்கள் அல்லது சிறை அதிகாரிகள் அல்லது வேறு சிறை ஊழியர்கள்; அல்லது
- (c) பிரதானமாக மேலாண்மை அல்லது நிர்வாகப் பொறுப்பில் பணியாற்றும்பவர்கள்; அல்லது
- (d) மாதம் பதினைந்தாயிரம் ரூபாய்க்கு மேல் ஊதியம் பெறும் மேற்பார்வை பொறுப்பில் அல்லது மத்திய அரசினால் அவ்வப்போது அறிவிக்கப்படுகிற தொகையைப் பெறும் பொறுப்பில் பணியாற்றுகிறவர்கள்.

2.10. வளரிளம் பருவத்தினர் (Adolescent)

பதினான்கு வயது நிறைவு செய்த ஆனால் பதினெட்டு வயதை பூர்த்தி செய்யாத ஒருவர்.

2.11. வயது வந்தவர் (Adult)

பதினெட்டு வயதை நிறைவு செய்த ஒருவர்

2.12. ஏஜெண்ட் (Agent)

கனிமச் சுரங்கம் தொடர்பாக பயன்படுத்தும்போது, உரிமையாளர் சார்பாக செயல்படுகிற அல்லது செயல்படுவதாகத் தோன்றுகிற, அந்த சுரங்கத்தில் அல்லது அதன் ஏதேனும் ஒரு பகுதியில் மேலாண்மை, கட்டுப்பாடு, மேற்பார்வை அல்லது வழிகாட்டுதலில் பங்கேற்கிற ஒவ்வொருவரும் என்று பொருள்;

2.13. கட்டிடப் பணி அல்லது வேறு கட்டுமானப் பணி (Building or other Construction work)

கட்டிடங்கள், தெருக்கள், சாலைகள், டிராம் வண்டிப் பாதைகள், விமான தளங்கள், பாசனம், வடிகால், கரைகள் அமைக்கும் மற்றும் வழிநடத்தும் பணிகள், வெள்ளக் கட்டுப்பாட்டு பணிகள் (முழை வெள்ள நீர் வடிகால் பணிகள் உள்பட) மின் உற்பத்தி, தொடரமைப்பு, பகிர்மானம், தண்ணீர் பணிகள்

(குண்ணீர் வழங்கலுக்கான நீர்வழிப் பாதைகள் உள்பட), எண்ணெய் மற்றும் எரிவாயு அமைப்புகள், மின் கம்பிப் பாதைகள், இன்டர்நெட் கோபுரங்கள், வயர்லெஸ், வானொலி, தொலைக்காட்சி, தொலைபேசி, டெலிகிராப் மற்றும் வெளிநாட்டு தொடர்புகள், அணைகள், கால்வாய்கள், நீர்த்தேக்கங்கள், நீர்வழிகள், சுரங்கப் பாதைகள், பாலங்கள், பாதைப் பாலங்கள், கால்வாய்ப் பாலங்கள், குழாய் பாதைகள், டவர்கள், கூலிங் டவர்கள், மின் தொடரமைப்பு கோபுரங்கள் மற்றும் மத்திய அரசினால் அறிவிக்கை மூலம் தெரிவிக்கப்படுகிற இதுபோன்ற வேறு பணிகள் தொடர்பான கட்டுமான வேலைகள், திருத்தப் பணிகள், பழுதுபார்ப்பு பணிகள் அல்லது இடித்து தகர்க்கும் பணிகள். ஆனால், தொழிற்சாலை அல்லது சுரங்கம் மற்றும் கட்டிடம் அல்லது மற்ற கட்டுமானப் பணிகள் ஒரு தனி மனிதரின் அல்லது தனிநபர்கள் குழுவின் சொந்த குடியிருப்பு நோக்கங்களுக்காக இருக்கும் எனில், அந்தப் பணிக்கான மொத்த செலவு ஐம்பது லட்சம் ரூபாய்க்கு மேல் அல்லது அதுபோன்ற உயர் தொகைக்கு மேல் போகாமல் இருக்கும் எனில், உரிய அரசினால் அறிவிக்கப்பட்ட எண்ணிக்கைக்கு மேல் அதிகத் தொழிலாளர்களை ஈடுபடுத்தாமல் இருக்கும் என்றால் அந்த கட்டிட அல்லது கட்டுமானப் பணிகள் இதற்குள் வராது.

2.14. கட்டிடத் தொழிலாளி (building worker)

கட்டிட அல்லது இதர கட்டுமானப் பணிகள் தொடர்பாக அதிக தொழில் திறன், தொழில் திறன், பகுதி அளவு தொழில் திறன் தேவைப்படுகிற அல்லது தொழில் திறன் தேவைப்படாத, உடலுழைப்புக்கு உரிய, தொழில்நுட்பத்துக்குரிய அல்லது எழுத்து வகையான பணிகளை ஊதியத்துக்கு அல்லது வெகுமதிக்கு செய்வதற்காக, அந்த வேலைக்கான விதிமுறைகள் வெளிப்படையாக அல்லது மறைமுகமாக என எப்படி வெளிப்படுத்தப்பட்டிருந்த போதிலும், வேலையில் அமர்த்தப்படுகிற ஒருவர். ஆனால், பிரதானமாக மேலாண்மை அல்லது மேற்பார்வை அல்லது நிர்வாகம் சார்ந்த பொறுப்பில் வேலை செய்வதற்காக பணியில் அமர்த்தப்படுகிற எவரும் இந்தப் பிரிவில் சேரமாட்டார்.

2.15. சார்ந்தவர் (Dependent)

இறந்துபோன பணியாளரின் பின்வரும் உறவினர்கள் எவரும். அதாவது:-

- விதவை, உரிய வயதடையாத சட்டபூர்வமான மைனர் மகன் அல்லது தத்தெடுத்துக் கொண்ட மகன், திருமணம் ஆகாத சட்டபூர்வமான மகள் அல்லது தத்தெடுத்துக் கொண்ட மகள் அல்லது விதவைத் தாய். அத்தியாயம் IV-ன் நோக்கங்களுக்காக, இருபத்தி ஐந்து வயது பூர்த்தி அடையாத

சட்டபூர்வமாக தத்தெடுத்த மகனும், இறந்து போன பணியாளரை சார்ந்தவர் ஆவார்;

- b) பணியாளர் இறக்கும்போது அவரது வருமானத்தையே முழுவதும் நம்பியிருந்தவராக இருந்தால், இயலாதவராக உள்ள பதினெட்டு வயதை எட்டிய சட்டபூர்வமான மகன் அல்லது தத்தெடுத்த மகன் அல்லது மகள்; அத்தியாயம் IV-ன் நோக்கங்களுக்காக மட்டும் மேற்கண்ட உட்பிரிவில் உள்ள “பதினெட்டு” என்ற சொல்லை அதற்குப் பதிலாக “இருபத்தி ஐந்து” என்ற சொல்லாக மாற்றி கருதிக் கொள்ள வேண்டும்;
- c) பணியாளர் இறக்கும்போது அவரது வருமானத்தையே முழுவதும் அல்லது பகுதியளவு நம்பியிருந்தவராக இருந்தால் (i) மனைவியை இழந்தவர் (ii) விதவைத் தாய் அல்லாத பெற்றோர் (iii) சட்டபூர்வம் அல்லாத மைனர் மகன், திருமணம் ஆகாத சட்டபூர்வம் அல்லாத மகள் அல்லது சட்டபூர்வமான மகள் அல்லது சட்டபூர்வம் அற்ற அல்லது திருமணம் ஆகியிருந்தால் தத்தெடுத்த மற்றும் மைனர் அல்லது விதவையான மற்றும் மைனர்; (iv) மைனர் சகோதரன் அல்லது திருமணம் ஆகாத மைனர் சகோதரி அல்லது மைனர் ஆக இருந்தால் விதவையான சகோதரி; (v) விதவையான மருமகள்; (vi) முன்பே இறந்துபோன மகளின் மைனர் குழந்தை; (vii) முன்பே இறந்து போன மகளின் குழந்தை, அந்தக் குழந்தையின் பெற்றோர் எவரும் உயிருடன் இல்லாத நிலையில்; அல்லது (viii) பணியாளரின் பெற்றோர் எவரும் உயிருடன் இல்லாமல் இருந்தால் அவருடைய தாத்தா, பாட்டி; விளக்கம் உட்பிரிவு (b) மற்றும் உட்பிரிவு (vi) மற்றும் (vii) வகைகளின் நோக்கங்களுக்காக, மகன், மகள் அல்லது குழந்தை எனக் குறிப்பிடுவதில் முறையே தத்தெடுத்த மகன், மகள் அல்லது குழந்தை என்பது அடங்கும்.

முன்பே இறந்து போன மகளின் குழந்தை, அந்தக் குழந்தையின் பெற்றோர் எவரும் உயிருடன் இல்லாத நிலையில்; அல்லது (viii) பணியாளரின் பெற்றோர் எவரும் உயிருடன் இல்லாமல் இருந்தால் அவருடைய தாத்தா, பாட்டி; விளக்கம் உட்பிரிவு (b) மற்றும் உட்பிரிவு (vi) மற்றும் (vii) வகைகளின் நோக்கங்களுக்காக, மகன், மகள் அல்லது குழந்தை எனக் குறிப்பிடுவதில் முறையே தத்தெடுத்த மகன், மகள் அல்லது குழந்தை என்பது அடங்கும்.

2.16. குறிப்பிட்ட கால வேலைவாய்ப்பு (Fixed term employment)

எழுத்துபூர்வமான வேலைவாய்ப்பு ஒப்பந்தத்தின் அடிப்படையில், குறிப்பிட்ட காலவரம்பு வரை ஒரு பணியாளருக்கான வேலை: (a) அவரது வேலை நேரங்கள், ஊதியங்கள், அலவன்ஸ்கள் மற்றும் இதர பயன்கள், அதே வேலையை அல்லது அதே இயல்புடைய வேலையைச் செய்கிற நிரந்தரப் பணியாளருக்கு உரியதைக் காட்டிலும் குறைவாக இருக்கக் கூடாது; மற்றும்

(b) அப்போதைக்கு அமலில் உள்ள சட்டத்தின் கீழ் நிரந்தரப் பணியாளருக்கு கிடைக்கக் கூடிய அனைத்துப் பயன்களும், அவரது பணிக்கால வரம்புக்கு ஏற்ற விகிதத்தில், அவரது பணிக்காலம் தகுதிக்குத் தேவையான கால அளவுக்கு இல்லாவிட்டாலும், அவருக்கும் கிடைக்க வேண்டும் என்ற நிபந்தனையின் அடிப்படையில்.

2.17. பாலின அடிப்படையிலான பாகுபாட்டை தடை செய்தல் (Prohibition of discrimination on ground of gender)

ஒரு நிறுவனத்தில் அல்லது அதன் ஏதேனும் ஒரு பிரிவில், எந்த ஒரு பணியாளரும் செய்கிற ஒரே வேலைக்கு அல்லது ஒரே இயல்புடைய வேலைக்கு, ஒரே முதலாளியால் வழங்கப்படுகிற ஊதியங்கள் தொடர்பான விஷயங்களில் பணியாளர்கள் மத்தியில் பாலின அடிப்படையில் எந்த பாகுபாடும் இருக்கக் கூடாது.

(2) வேலை அளிப்பவர் எவரும்:

(a) உட்பிரிவு (1)-ல் கூறியுள்ள வழிவகைகளை ஏற்று நடக்கும் நோக்கங்களுக்காக, எந்தப் பணியாளரின் ஊதிய விகிதத்தையும் குறைக்கக் கூடாது; மற்றும்

(b) ஒரே வேலைக்கு அல்லது ஒரே இயல்புடைய வேலைக்கு, வேலை நிலைமைகளின் கீழ், அப்போதைக்கு அமலில் இருக்கிற சட்டத்தின் கீழ் அந்த வேலைக்கு பெண்களை அமர்த்தக் கூடாது என தடை விதித்திருந்தால் அல்லது கட்டுப்படுத்தியிருந்தால் தவிர, பணியாளர் எவரையும் வேலைக்கு எடுக்கும்போது பாலின அடிப்படையில் எந்தப் பாகுபாடும் காட்டக் கூடாது.

3. ஊதிய விதித் தொகுப்பு 2019 (The code on wages 2019)

ஊதியங்கள் குறித்த விதித் தொகுப்பு, 2019, ஜூலை மாதம் 23-ம் தேதி 2019-ம் ஆண்டு அன்று மக்களவையில் அறிமுகப்படுத்தப்பட்டு, அதே மாதம் 30-ம் தேதி அன்று நிறைவேற்றப்பட்டது. இந்த மசோதா மாநிலங்கள் அவையில் 2019 ஆகஸ்ட் மாதம் 2-ம் தேதி அன்று நிறைவேற்றப்பட்டது. இது ஆகஸ்ட் மாதம் 8-ம் தேதி 2019-ம் ஆண்டு அன்று ஜனாதிபதியின் ஒப்புதலைப் பெற்றது.

நோக்கம்: இது அனைத்து வேலைகளிலும் (தொழில், வணிகம், வர்த்தகம் மற்றும் உற்பத்தி) ஊதியம் மற்றும் போனஸ் உள்ளிட்ட பணப் பட்டுவாடாக்களை ஒழுங்குபடுத்துவதை நோக்கமாகக் கொண்டது.

சட்டங்களை மாற்றியமைத்தல்: ஊதியங்கள் குறித்த விதித் தொகுப்பு என்ற சட்டமானது தற்போது நடைமுறையில் கீழே குறிப்பிடப்பட்டுள்ள 4 சட்டங்களை மாற்றி அமைக்கிறது.

- (அ) குறைந்தபட்ச ஊதியச் சட்டம், 1948 (Minimum Wages Act, 1948)
- (ஆ) ஊதியம் வழங்குதல் சட்டம், 1936 (Payment of Wages Act, 1936)
- (இ) போனஸ் வழங்குதல் சட்டம், 1965 (Payment of Bonus Act, 1965)
- (ஈ) சம ஊதியச் சட்டம், 1976 (Equal Remuneration Act, 1976)

3.1. சிறப்பம்சங்கள்

இச்சட்டத்திலுள்ள விதித் தொகுப்புகளில்படி

(1) அடிப்படை ஊதியம், (2) அகவிலைப்படி மற்றும் (3) பிடித்து வைக்கப்பட்ட படித்தொகை ஆகியவை 'ஊதியத்தின்' பாகங்களாக சேர்க்கப்பட்டுள்ளன. மேலும், ஊதியம் என்ற வரையறையிலிருந்து இங்கே குறிப்பிடப்பட்டுள்ள 11 கூறுகளை விதித் தொகுப்பானது விலக்கு அளிக்கிறது.

அவைகள்: (1) போனஸ் வழங்குதல்; (2) வீட்டு வசதிகள், மின்சாரம், தண்ணீர், மருத்துவம் அல்லது பிற வசதிகள் அல்லது உரிய அரசின் உத்தரவின் மூலம் ஊதியக் கணக்கீட்டிலிருந்து விலக்கப்பட்ட எந்தவொரு சேவையின் மதிப்பு; (3) ஏதேனும் ஓய்வூதியம் அல்லது வருங்கால வைப்பு நிதிக்கு முதலாளியின் பங்களிப்புகள்; (4) போக்குவரத்து படித்தொகைகள்; (5) பணியாளரின் பணியின் தன்மையினைப் பொறுத்து அவருக்காகச் செலவிடப்படும் சிறப்பு செலவினங்களைச் திருப்பிச் செலுத்துவதற்காக அவருக்கு வழங்கப்படும் தொகைகள்; (6) வீட்டு வாடகை படித்தொகை; (7) இரு தரப்பினருக்கு இடையேயான தீர்ப்பு அல்லது தீர்வு அல்லது

நீதிமன்றம் அல்லது தீர்ப்பாயத்தின் உத்தரவின் கீழ் பெற வேண்டிய ஊதியம்; (8) கூடுதல் நேர வேலைக்கான படித்தொகை; (9) பணியாளருக்குக் கொடுக்க வேண்டிய கமிஷன்; (10) பணிக்கொடை படித்தொகை; மற்றும், (11) ஆட்குறைப்பு இழப்பீடு அல்லது பணியாளருக்கு வர வேண்டிய பிற ஓய்வூதியப் பலன்கள் அல்லது பணி நீக்கம் செய்யப்பட்ட பிறகு பணியாளருக்குக் கொடுக்கப்படும் கூடுதல் தொகை.

முன்பு இருந்த தொழிலாளர் சட்டங்கள் அனைத்திலும் ஊதியம் பற்றிய பொருள் வெவ்வேறாக இருந்தது. ஆனால் இப்போது உள்ள விதித் தொகுப்பானது குறைந்தபட்ச ஊதியம், கூலி கொடுத்தல் மற்றும் போனஸ் வழங்குதல் ஆகியவற்றிற்கு பொருந்தும் என ஒற்றை அர்த்தத்தை வழங்குகிறது.

2. இந்த விதித் தொகுப்பின் கீழ் ஒப்பந்தக்காரர்களும் தொழிலாளர் என்ற சொற்கூற்றுக்குள் வருகின்றனர்.
3. 'தரை ஊதிய' (அதாவது குறைந்தபட்ச ஊதியம்) என்ற சொற்கூற்று பிரிவு 9-ன் கீழ் அறிமுகப்படுத்தப்பட்டுள்ளது, இதன் அடிப்படையில் ஒரு தொழிலாளியின் குறைந்தபட்ச வாழ்க்கைத் தரத்தை கருத்தில் கொண்டு மத்திய அரசு தரை (குறைந்தபட்ச) ஊதியத்தை நிர்ணயிக்க வேண்டும் என்று கட்டளையிடுகிறது. குறைந்தபட்ச தரைக் கூலியானது மத்திய அரசால் நிர்ணயிக்கப்பட்ட தரைக் கூலியை விடக் குறைவாக இருக்கக்கூடாது.
4. விலக்கு அளிக்கப்பட்ட கூறுகள் 50 சதவீதமாக இருக்க வேண்டும்.
5. பிரிவு 17 ஊதியத்திற்கான கால வரம்பை பரிந்துரைக்கிறது. தொழிலாளர்களின் எண்ணிக்கை எதுவாக இருந்தாலும், தொடர்ந்து வரும் மாதத்தின் 7-வது நாளுக்கு முன்னர் ஊதியங்கள் வழங்கப்பட வேண்டும்.
6. மேலும் பிரிவு 17, பணியிலிருந்து ஒரு ஊழியரை நீக்குதல், பணியிலிருந்து பதவி நீக்கம் செய்தல், ஆட்குறைப்பு செய்தல் அல்லது பணியிலிருந்து ராஜினாமா செய்தல் ஆகியவற்றைப் பற்றி பேசுகிறது. இவ்வாறு ஒரு ஊழியரை நீக்குதல், பணியிலிருந்து பதவி நீக்கம் செய்தல், ஆட்குறைப்பு செய்தல் அல்லது பணியிலிருந்து ராஜினாமா செய்தல் போன்றவை நடைபெற்ற இரண்டு வேலை நாட்களுக்குள் அவருக்கு ஊதியம் வழங்கப்பட வேண்டும்.
7. பிரிவு 29, பாலியல் துன்புறுத்தல் வழக்கில் தண்டிக்கப்பட்ட நபர்கள் போனஸ் பெற தகுதியற்றவர்கள் என்று கூறுகிறது.

ஊதியங்கள் குறித்த விதித் தொகுப்பு என்பது முதலாளி மற்றும் தொழிலாளரின் நலன்களை சமநிலைப்படுத்த முயற்சிக்கும் ஒரு சிறந்த விரிவான சட்டமாகும். தற்போதுள்ள தொழிலாளர் சட்டங்களில் உள்ள

“ஊதியம்” என்பதன் பொருளில் உள்ள தெளிவின்மையை அகற்றுவதை இது நோக்கமாகக் கொண்டுள்ளது. இது தொழிலாளர்களுக்குக் கிடைக்கும் நிகர சம்பளத்தில் குறிப்பிடத்தக்க தாக்கத்தை ஏற்படுத்தும். வழக்கற்றுப் போன விதிகளை மாற்றி, சட்டங்களை நெறிப்படுத்துவதன் மூலம் வணிகம் செய்வதை எளிதாக்க இந்த விதித் தொகுப்பு மேலும் உதவும்.

3.2. விதித் தொகுப்பின் பொருந்தும் தன்மை

ஊதியங்கள் பற்றிய விதி, ஒழுங்கமைக்கப்பட்ட மற்றும் அமைப்புசாரா துறைகளில் உள்ள அனைத்து தொழிலாளர்களுக்கும் விதித் தொகுப்பின் விதிகள், பொருந்தும். ஆயுதப் படைகளின் உறுப்பினர்கள் மற்றும் தொழிற்பயிற்சிகள் சட்டம், 1961-ன் கீழ் ஈடுபட்டுள்ள தொழிற்பயிற்சியாளர்கள் தவிர விதித் தொகுப்பு ஒழுங்கமைக்கப்பட்ட மற்றும் தொழிற்சங்கத்தின் அனைத்துத் துறைகளைச் சேர்ந்த அனைத்து முதலாளிகள் மற்றும் ஊழியர்களுக்கும் பொருந்தும்.

3.3. விதித் தொகுப்பின் கீழ் ‘ஊதியம்’ என்றால்

இந்த விதித் தொகுப்பினை நடைமுறைப்படுத்தியதன் மூலம் ‘ஊதியம்’ என்பதன் வரையறை சீராக்கப்பட்டுள்ளது. விதித் தொகுப்பின் பிரிவு 2 (ல)-ன் படி, ஊதியம் என்பது அனைத்து விதமான ஊதியத்தையும் குறிக்கிறது. அதாவது சம்பளம், படித்தொகை அல்லது ஏதேனும் பண அடிப்படையில் வெளிப்படுத்தப்படும் பிற சொற்கள், அது பணியமர்த்தப்பட்ட ஒருவருக்கு செலுத்தப்படும் அல்லது அவர் செய்த வேலையைப் பொறுத்தவரை வழங்கப்படுவது. இந்த வரையறைக்குள் அடிப்படை ஊதியம், அகவிலைப்படி மற்றும் தக்கவைப்பு ஆகியவை அடங்கும்.

3.4. எது ஊதியத்தில் சேர்க்கப்படவில்லை

ஊதியத்தின் வரையறைக்குள் ஊழியர்களுக்கு கொடுக்க வேண்டிய போனஸ், வீட்டு வசதி மற்றும் பயன்பாடுகளின் மதிப்பு, ஏதேனும் பயணப்படி, ஓய்வூதியம் மற்றும் வருங்கால வைப்பு நிதிக்கான முதலாளியின் பங்களிப்பு ஆகியவைகளுக்கு விலக்களிப்பட்டுள்ளது, ஏதேனும் சிறப்பு செலவுகள், தீர்ப்பு அல்லது தீர்வு, கூடுதல் நேர படித்தொகை, பணியாளருக்கு செலுத்த வேண்டிய கமிஷன் மற்றும் பணிநீக்கம் செய்யப்பட்டவுடன் வழங்கப்படும் பணிக்கொடை, இருப்பினும், குறிப்பிடப்பட்ட விலக்குகள் அனைத்து ஊதியத்திலும் 50

விழுக்காட்டிற்கு மேல் இருக்கக்கூடாது. மேலும் அதிகமாக இருந்தால், அந்தத் தொகை கைமாறாக மற்றும் ஊதியமாகக் கருதப்படும்.

3.5. குறைந்தபட்ச ஊதியத்தை நிர்ணயிப்பதற்கான நிபந்தனைகள்

விதித் தொகுப்பின் பிரிவு 6-ன் கீழ், உரிய அரசு (முத்திய அல்லது மாநிலம்) ஒரு குறிப்பிட்ட காலத்திற்கான வேலை அல்லது வேலைக்குத் தக்க கூலி வேலையின் அடிப்படையில் குறைந்தபட்ச ஊதியத் தொகையை நிர்ணயிக்கும். குறைந்தபட்ச ஊதியத்தை நிர்ணயிக்கும் போது, அரசுகள் தொழிலாளர்களின் திறமை மற்றும் வேலையின் சிரமம் போன்ற காரணிகளை கணக்கில் எடுத்துக்கொள்ளலாம்.

3.6. குறைந்தபட்ச ஊதியத் தொகையை வழங்குதல்: எந்தவொரு முதலாளியும் உரிய அரசால் நிர்ணயிக்கப்படும் குறைந்தபட்ச ஊதியத் தொகையை விடக் குறைவான ஊதியத்தை எந்தவொரு தொழிலாளருக்கும் வழங்கக்கூடாது.

3.7. குறைந்தபட்ச ஊதியத்தை திருத்தியமைத்தல்: உரிய அரசு சாதாரணமாக ஐந்து ஆண்டுகளுக்கு மிகாத இடைவெளியில் குறைந்தபட்ச ஊதியத் தொகைகளை மீள்பார்வை செய்ய வேண்டும் அல்லது திருத்தியமைக்க வேண்டும்.

3.8. சாதாரண வேலை நாளைவிட குறைவாக வேலை செய்யும் தொழிலாளரின் ஊதியம்: இந்த ஊதிய விதித் தொகுப்பின் கீழ் குறைந்தபட்ச ஊதியத் தொகை நிர்ணயிக்கப்பட்டுள்ள ஒரு தொழிலாளர், ஒரு சாதாரண வேலை நாளுக்குத் தேவையான மணிநேரங்களை விட குறைவான மணி நேரத்திற்கு பணியமர்த்தப்பட்ட எந்த ஒரு நாளிலும் அவர் வேலை செய்தால், அவர் ஒரு முழு சாதாரண வேலை நாளுக்கு வேலை செய்ததைப் போல, அந்த நாளில் செய்த வேலைக்கான கூலியைப் பெற அவர் தகுதியுடையவர்: ஆனால் (அ) அந்த நபர் வேலை செய்ய விருப்பமின்மை காரணமாக வேலை செய்யத் தவறினால், அந்த நபருக்கு வேலை வழங்குவதை முதலாளி புறக்கணித்தார் என்று பொருள் கொள்ளக் கூடாது. (ஆ) அத்தகைய பிற சந்தர்ப்பங்களில் மற்றும் சூழ்நிலைகளில், பரிந்துரைத்தபடி நடவடிக்கை எடுக்கலாம்.

3.9. கூடுதல் நேர வேலைக்கான ஊதியங்கள்: இந்த ஊதிய விதித் தொகுப்பின் கீழ் குறைந்தபட்ச ஊதியத் தொகையாக ஒரு மணி நேரத்திற்கு, ஒரு

நாளாக்கு, அல்லது பரிந்துரைக்கப்பட்ட நீண்ட ஊதிய காலத்திற்கு நிர்ணயிக்கப்பட்டுள்ள ஒரு தொழிலாளர், ஒரு சாதாரண வேலை நாளில் செய்யும் வேலை நேரத்தைவிட அதிகமாக வேலை செய்தால் சாதாரண ஊதியத் தொகையை விட இரு மடங்குக்கு குறைவாக இல்லாமல் அவர் வேலை செய்த மணி நேரத்திற்கு ஊதியம் வழங்கப்பட வெண்டும்.

விதித் தொகுப்பின் 8-வது பிரிவின்படி, குறைந்தபட்ச ஊதியம் ஐந்தாண்டுகளுக்கு மிகாதபடிக்கு இடைவெளியில் மத்திய அல்லது மாநில அரசுகளால் திருத்தப்பட்டு மீள்பார்வை செய்யப்படும்.

3.10. ஊதியம் கொடுக்கும் முறைமைகள்

விதித் தொகுப்பு பிரிவு 15-ன் படி, அனைத்து ஊதியங்களும் பின்வரும் முறையில் வழங்கப்படும்:

1. நாணயம்; அல்லது
2. தாள் நாணயம்; அல்லது
3. காசோலை மூலம்; அல்லது
4. தொழிலாளர்களின் வாங்கிக் கணக்குகளில் ஊதியத்தை வரவு வைப்பதன் மூலம்; அல்லது
5. மின்னணு முறையில்.

3.11. ஊதிய காலம் எவ்வாறு நிர்ணயிக்கப்படுகிறது

விதித் தொகுப்பின் 16வது பிரிவின்படி தொழிலாளர்களுக்கான ஊதியக் காலங்கள் தினசரி அல்லது வாராந்திர அல்லது இரண்டு வாரங்கள் அல்லது மாதந்தோறும் நிபந்தனைகளுக்கு உட்பட்டு, ஊதிய காலம் ஒரு மாதத்திற்கு மிகாமல் இருக்கும்படிக்கு, முதலாளியால் நிர்ணயிக்கப்படும், வெவ்வேறு நிறுவனங்களுக்கு வெவ்வேறு ஊதியக் காலங்கள் நிர்ணயிக்கப்பட வேண்டும்.

3.12. ஊதியத்திற்கு கழித்தல் எப்போது செய்ய முடியும்

பதில்: விதித் தொகுப்பின் 18-வது பிரிவின்படி, தொழிலாளர்களின் ஊதியத்தில் இருந்து கழித்தல்கள் எதுவும் இல்லை. ஆனால் பின்வரும் சந்தர்ப்பங்களில் கழித்தல் செய்யப்படலாம், அவை விதித் தொகுப்பின் பிரிவு 18(2)-ல் விளக்கப்பட்டுள்ளன:

1. அவருக்கு விதிக்கப்பட்ட அபராதங்கள்; அல்லது

2. கடமையில் இல்லாத நிலை; அல்லது
3. காவலில் அவரிடம் ஒப்படைக்கப்பட்ட பொருட்களின் சேதம் அல்லது இழப்பு அல்லது
4. முதலாளியால் வழங்கப்படும் வீட்டு வசதி; அல்லது
5. பணியாளருக்கு வழங்கப்படும் வசதிகள் மற்றும் சேவைகள்.

இந்த விலக்குகள் தொழிலாளரின் மொத்த ஊதியத்தில் 50 விழுக்காட்டிற்கு மிகாமல் இருக்க வேண்டும்.

3.13. கூலி கொடுப்பதற்கான கால வரையறை: (1) பணியில் ஈடுபட்டுள்ள தொழிலாளர்களுக்கு முதலாளி ஊதியம் வழங்க வேண்டும் அல்லது வேண்டுமென்றே ஊதியம் வழங்காமல் இருக்க வேண்டும் - (அ) தினசரி அடிப்படையில் வேலை செய்தால், வேலை மாற்றத்தின் முடிவில்; (ஆ) வாராந்திர அடிப்படையில் வேலை செய்தால், வாரத்தின் கடைசி வேலை நாளில், அதாவது வாராந்திர விடுமுறைக்கு முன்; (இ) பதினைந்து நாட்களுக்கு வேலை செய்தால், பதினைந்து நாட்கள் முடிந்த பிறகு இரண்டாவது நாள் முடிவதற்குள்; (ஈ) மாதாந்திர அடிப்படையில் வேலை செய்தால், அடுத்த மாதத்தின் ஏழாவது நாள் முடிவதற்குள் ஊதியம் வழங்க வேண்டும்.

(2) ஒரு தொழிலாளர் எங்கே இருக்கிறார் என்பதைப் பொறுத்து - (அ) பணியிலிருந்து அகற்றப்பட்டார் அல்லது பணிநீக்கம் செய்யப்பட்டார்; அல்லது (ஆ) பணிநீக்கம் செய்யப்பட்டாலோ அல்லது பணியிலிருந்து ராஜினாமா செய்தாலோ அல்லது ஸ்தாபனம் மூடப்பட்டதால் வேலையில்லாமல் இருந்தாலோ, அவருக்குச் கொடுக்க வேண்டிய ஊதியம், அவர் நீக்கம், பணிநீக்கம், ஆட்குறைப்பு அல்லது, சூழ்நிலைக்குத் தகுந்தவாறு, இரண்டு வேலை நாட்களுக்குள் ஊதியம் வழங்கப்பட வேண்டும்.

(3) துணைப்பிரிவு (1) அல்லது துணைப்பிரிவு (2)-ல் சொன்னது எதுவாக இருந்தாலும், ஊதியம் வழங்கப்பட வேண்டிய சூழ்நிலைகளைக் கருத்தில் கொண்டு நியாயமானதாகக் கருதும் ஊதியத்தை வழங்குவதற்கு உரிய அரசு வேறு ஏதேனும் கால வரம்பை வழங்கலாம்.

(4) துணைப் பிரிவு (1) அல்லது துணைப் பிரிவு (2)-ல் சொல்லப்பட்ட எதுவும், தற்போதைக்கு நடைமுறையில் உள்ள வேறு எந்தச் சட்டத்திலும் வழங்கப்பட்டுள்ள ஊதியம் வழங்குவதற்கான கால வரம்பைப் பாதிக்காது.

3.14. போனஸ் கொடுத்தல்: (1) உரிய அரசின் அறிவிக்கை மூலம் மாதத்திற்கான வரையறுக்கப்பட்ட ஊதியத்தைப் பெறும் ஒவ்வொரு தொழிலாளருக்கும் முதலாளியால் போனஸ் வழங்கப்பட வேண்டும். அந்த முதலாளி, ஒரு கணக்கியல் ஆண்டில் குறைந்தபட்சம் முப்பது நாட்கள் வேலை வழங்கியிருக்க வேண்டும். ஒரு கணக்கியல் ஆண்டில் ஒரு தொழிலாளர் சம்பாதித்த ஊதியத்தில் 8.33 விழுக்காடு அல்லது நூறு ரூபாய், இதில் எது அதிகமோ, என்ற விகிதத்தில் வருடாந்திர குறைந்தபட்ச போனஸ் கணக்கிடப்படும். முந்தைய கணக்கியல் ஆண்டில் முதலாளியிடம் ஏதேனும் ஒதுக்கக்கூடிய உபரிப் பணம் இருந்தாலும் அல்லது இல்லாவிட்டாலும் போனஸ் கண்டிப்பாகக் கொடுக்க வேண்டும்.

(2) உரிய அரசின் அறிவிக்கையின்படி வரையறை செய்யப்பட்ட ஒரு தொழிலாளரின் ஒரு மாத ஊதியத் தொகையை விட போனஸ் அதிகமாக இருக்கும்படி கணக்கிடுவது பற்றி துணைப் பிரிவுகள் (1) மற்றும் (3) பேசுகிறது. அத்தகைய ஊழியருக்கு வழங்கப்படும் போனஸ், உரிய அரசால் வரையறுக்கப்பட்ட அத்தகைய குறைந்தபட்ச ஊதியத்தின் அடிப்படையில் கணக்கிடப்பட வேண்டும். இதில் எந்தத் தொகை அதிகமோ அதுவே போனஸ் தொகையாகும்.

(3) உப பிரிவு (1)-ல் குறிப்பிடப்பட்டுள்ள ஒரு கணக்கியல் ஆண்டில் தொழிலாளர்களுக்கு வழங்கப்பட வேண்டிய குறைந்தபட்ச போனஸின் அளவை விட, அந்த உப பிரிவின் கீழ் ஒதுக்கக்கப்பட்ட உபரி அதிகமாக இருந்தால், அத்தகைய குறைந்தபட்ச போனஸை தொழிலாளர் ஈட்டிய ஊதியத் தொகையில், அதிகபட்சம் இருபது விழுக்காட்டிற்கு உட்பட்டு, முதலாளி ஒவ்வொரு பணியாளருக்கும் போனஸ் கொடுக்க வேண்டும்.

(4) இந்தப் பிரிவின் கீழ் ஒதுக்கக்கூடிய உபரியைக் கணக்கிடுவதில், பிரிவு 36-ன் விதிகளின் கீழ் ஒதுக்கப்பட்ட தொகை அல்லது ஈடுசெய்வதற்கான ஒதுக்கீட்டுத் தொகை அந்தப் பிரிவின் விதிகளின்படி கணக்கில் எடுத்துக் கொள்ளப்பட வேண்டும்.

(5) உப-பிரிவு (1)-ல் குறிப்பிடப்பட்டுள்ளபடி கொடுக்கப்படும் போனஸை விட அதிகமான போனஸ் ஒரு கணக்கியல் ஆண்டில் உற்பத்தி அல்லது உற்பத்தித்திறன் அடிப்படையில் கணக்கீடு செய்யப்பட வேண்டும் என்ற எந்தவொரு

கோரிக்கையையும், முதலாளி மற்றும் தொழிலாளர்களின் ஒரு ஒப்பந்தம் அல்லது தீர்வினால் தீர்மானிக்கப்பட வேண்டும். முதலாளி மற்றும் தொழிலாளர்கள், துணைப்பிரிவு (1)-ல் குறிப்பிடப்பட்டுள்ள வருடாந்திர குறைந்தபட்ச போனஸ் உட்பட மொத்த போனஸ் கணக்கியல் ஆண்டில் தொழிலாளர் ஈட்டிய ஊதியத்தில் இருபது சதவீதத்திற்கு மிகாமல் இருக்க வேண்டும்.

(6) முதலாளி உற்பத்தி செய்த அல்லது தயாரித்த பொருட்களை விற்பனை செய்யும் அல்லது சேவைகளை வழங்கும் கணக்கியல் ஆண்டைத் தொடர்ந்து முதல் ஐந்து கணக்கியல் ஆண்டுகளில், எந்த ஒரு கணக்கியல் ஆண்டில் இலாபத்தைப் பெறுகிறாரோ அந்த ஆண்டு தொடர்பாக மட்டுமே போனஸ் வழங்கப்பட வேண்டும், மேலும் அந்த ஆண்டு தொடர்பாக இந்த விதித் தொகுப்பு விதிகளுக்கு இணங்க அத்தகைய போனஸ் கணக்கிடப்பட வேண்டும், ஆனால் பிரிவு 36-ன் விதிகளை இங்கு பயன்படுத்த முடியாது.

(7) முதலாளி; அவர் உற்பத்தி செய்த அல்லது தயாரித்த பொருட்களை விற்பனை செய்யும் அல்லது சேவைகளை வழங்குதல் அல்லது நிலைமையைப் பொறுத்து, கணக்கியல் ஆண்டைத் தொடர்ந்து வரும் ஆறாவது மற்றும் ஏழாவது கணக்கியல் ஆண்டுகளுக்கு, அத்தகைய நிறுவனத்திலிருந்து, பிரிவு 36-ன் விதிகள் பின்வரும் மாற்றங்களுக்கு உட்பட்டு பொருந்தும். அதாவது:- (அ) ஆறாவது கணக்கியல் ஆண்டிற்கு, நிலைமையைப் பொறுத்து, ஒதுக்கிய அல்லது ஈடுசெய்வதற்கான ஒதுக்கீடு ஏதேனும் இருந்தால், அதைக் கருத்தில் கொண்டு, மத்திய அரசால் பரிந்துரைக்கப்படும் முறையில் செய்யப்பட வேண்டும். உபரி அல்லது பற்றாக்குறை, ஏதேனும் இருந்தால், நிலைமையைப் பொறுத்து, ஐந்தாவது மற்றும் ஆறாவது கணக்கியல் ஆண்டுகளைப் பொறுத்த வரையில் ஒதுக்கிய அல்லது ஈடுசெய்வதற்கான ஒதுக்கீட்டிற்கான சாத்தியமான உபரியை கணக்கிட வேண்டும். (ஆ) ஐந்தாவது, ஆறாவது மற்றும் ஏழாவது கணக்கியல் ஆண்டுகளைப் பொறுத்த வரையில் ஒதுக்கக்கூடிய உபரியின் அதிகப்படியான அல்லது குறைபாடு, ஏதேனும் இருந்தால், நிலைமையைப் பொறுத்து, கணக்கில் எடுத்துக் கொண்டு ஏழாவது கணக்கியல் ஆண்டிற்கான, ஒதுக்கிய அல்லது ஈடுசெய்வதற்கான ஒதுக்கீட்டை, நிலைமையைப் பொறுத்து, மத்திய அரசு பரிந்துரைத்த முறையில் செய்ய வேண்டும்.

(8) முதலாளி அவரால் தயாரிக்கப்பட்ட அல்லது உற்பத்தி செய்யப்பட்ட பொருட்களை விற்பனை செய்யும் அல்லது சேவைகளை வழங்கும் கணக்கீட்டு

ஆண்டைத் தொடர்ந்து எட்டாவது கணக்கியல் ஆண்டிலிருந்து, அத்தகைய நிறுவனத்தில் இருந்து, பிரிவு 36-ன் விதிகள் அது தொடர்பான வேறு எந்த ஸ்தாபனத்திற்கும் பொருந்துவது போல் இந்த ஸ்தாபனத்திற்கும் பொருந்தும். விளக்கம் 1. உபபிரிவின் (6) நோக்கத்திற்காக, ஒரு முதலாளி எந்தவொரு கணக்கியல் ஆண்டிலும் இலாபத்தை பெற்றவராகக் கருதப்படக்கூடாது, ஏனெனில்; (அ) அவர் வருமான வரிச் சட்டத்தின் கீழ் அல்லது விவசாய வருமான வரிச் சட்டத்தின் கீழ், அந்த ஆண்டின் தேய்மானத்திற்கு ஏற்பாடு செய்துள்ளார்; மற்றும் (ஆ) முந்தைய கணக்கியல் ஆண்டுகளுக்கான ஸ்தாபனம் தொடர்பாக அவருக்கு ஏற்பட்ட அத்தகைய தேய்மானம் மற்றும் இழப்புகளின் நிலுவைகள் அவரது இலாபங்களுக்கு எதிராக முழுமையாக ஒதுக்கி உள்ளார். விளக்கம் 2. உப பிரிவுகள் (6), (7) மற்றும் (8) ஆகியவற்றின் நோக்கங்களுக்காக, எந்தவொரு தொழிற்சாலையின் சோதனை உற்பத்தி காலத்தில் செய்யப்பட்ட அல்லது தயாரித்தப் பொருட்களின் விற்பனை அல்லது சுரங்கம் அல்லது எண்ணெய் வயல் ஆகியவற்றின் கனிமத்தோட்ட நிலையை கருத்தில் கொள்ளக்கூடாது. மேலும் அத்தகைய உற்பத்தி அல்லது தயாரிப்பு தொடர்பாக எந்த கேள்வி எழும்போதும், உரிய அரசு, இந்த வழக்கை பிரதிநிதித்துவப் படுத்துவதற்கு கட்சிகளுக்கு நியாயமான வாய்ப்பை வழங்கிய பிறகு, இந்தப் பிரச்சினையை முடிவு செய்யலாம்.

(9) உட்பிரிவுகள் (6), (7) மற்றும் (8)-ன் விதிகள், புதிய துறைகள் அல்லது நிறுவனங்கள் அல்லது ஏற்கனவே உள்ள நிறுவனங்களால் அமைக்கப்படும் கிளைகளுக்குப் பொருந்தும்.

3.15. போனஸ் தகுதியிழப்பு: இந்த விதித் தொகுப்பில் என்ன சொல்லப்பட்டிருந்தாலும் ஒரு தொழிலாளர்; (அ) மோசடி அல்லது (ஆ) ஸ்தாபனத்தின் வளாகத்தில் இருக்கும் போது கலவரம் அல்லது வன்முறையில் ஈடுபடுவது அல்லது (இ) ஸ்தாபனத்தின் எந்தச் சொத்தையும் திருடுவது, தவறாகப் பயன்படுத்துவது அல்லது நாசப்படுத்துவது, அல்லது (ஈ) பாலியல் துன்புறுத்தலுக்கான தண்டனை பெறுவது போன்றவற்றிற்காக பணியிலிருந்து நீக்கப்பட்டால் இந்த விதித் தொகுப்பின் கீழ் போனஸைப் பெறுவதில் இருந்து அவர் தகுதியிழப்பு பெறுவார்.

3.16. போனஸ் கொடுப்பதற்கான கால வரம்பு: 39. (1) இந்த விதித் தொகுப்பின் கீழ் ஒரு ஊழியருக்கு போனஸ் மூலம் செலுத்த வேண்டிய

அனைத்து தொகைகளும், கணக்கியல் ஆண்டு முடிவடைந்த நாளிலிருந்து எட்டு மாதத்திற்குள் தொழிலாளரின் வங்கிக் கணக்கில் அவரது முதலாளி வரவு வைக்க வேண்டும். ஆனால், உரிய அரசு அல்லது உரிய அரசு குறிப்பிடும் அத்தகைய ஆணைக் குழுக்கு முதலாளி கால நீட்டிப்பு கேட்டு விண்ணப்பிக்கலாம். போதுமான காரணங்கள் இருப்பின் ஆணைக் குழுவின் உத்தரவின் மூலம் எட்டு மாத காலத்தை அது பொருத்தமானதாக கருதும் கூடுதல் காலம் அல்லது காலங்களுக்கு நீட்டிக்கலாம். இருப்பினும், அவ்வாறு நீட்டிக்கப்பட்ட மொத்த கால அளவு எந்த வகையிலும் இரண்டு ஆண்டுகளுக்கு மேல் இருக்கக் கூடாது. (2) உப-பிரிவு (1)-ல் உள்ள எது இருந்தபோதிலும், எந்தவொரு ஆணைக் குழுவின் முன் போனஸ் செலுத்துவது தொடர்பான சர்ச்சை நிலுவையில் இருந்தால், அத்தகைய போனஸ், தீர்ப்பு அமலாக்கப்படும் தேதியிலிருந்து ஒரு மாத காலத்திற்குள் கொடுக்கப்பட வேண்டும். அல்லது அத்தகைய தகராறு தொடர்பான தீர்வு நடைமுறைக்கு வருகிறபொழுது போனஸ் தொகையில் பிணக்கு இருப்பின், கணக்கியல் ஆண்டு முடிந்த எட்டு மாத காலத்திற்குள் இந்த விதிகளின் படி தொழிலாளர் சம்பாதித்த ஊதியத்தில் 8.33 விழுக்காட்டில் ஒரு பகுதியை முதலாளி செலுத்த வேண்டும்.

3.17. பாலின அடிப்படையில் பாகுபாடு காட்ட தடை

- (1) எந்தவொரு தொழிலாளர் செய்யும் ஒரே மாதிரியான வேலைக்கு அல்லது அதே போன்ற தன்மை உடைய பிற வேலைக்கு, ஒரே முதலாளியின் ஸ்தாபனத்தில் அல்லது அதன் எந்த பிரிவினாவும் ஊதியம் தொடர்பான விஷயங்களில் பாலின அடிப்படையில் தொழிலாளர்களிடையே பாகுபாடு இருக்கக்கூடாது.
- (2) எந்தவொரு முதலாளியும், - உப பிரிவு (1) -ன் விதிகளுக்கு இணங்குவதற்காக வேண்டி, எந்தவொரு தொழிலாளரின் ஊதியத் தொகையையும் குறைக்கக் கூடாது. மேலும் (1) எந்தவொரு தொழிலாளரையும் ஒரே பணிக்காக அல்லது ஒத்த தன்மை உடைய பணிக்காக மற்றும் நிபந்தனைகளின் அடிப்படையில் பணி அமர்த்தும்போது, தற்போதைக்கு நடைமுறையில் உள்ள எந்தவொரு சட்டமும் பெண்களை வேலைக்கு அமர்த்துவதை தடை அல்லது கட்டுப்பாடுகள் விதித்திருந்தால் தவிர, பாலின அடிப்படையில் எவ்வித பாகுபாடும் காட்டக் கூடாது.

3.18. ஆலோசனை வாரியங்கள் யாவை

விதித் தொகுப்பின் 42-வது பிரிவு ஆலோசனைக் வாரியங்களைக் கையாள்கிறது. மத்திய, மாநில அரசுகள் ஆலோசனை வாரியங்களை அமைக்கின்றன. மத்திய அரசின் மத்திய ஆலோசனை வாரியம் பின்வரும் நபர்களைக் கொண்டுள்ளது:

1. முதலாளிகளை பிரதிநிதித்துவப்படுத்துதல்;
2. தொழிலாளர்களைப் பிரதிநிதித்துவப்படுத்துதல், இது முதலாளிகளின் எண்ணிக்கையைப் போலவே சம எண்ணிக்கையில் இருக்கும்;
3. வாரியத்தின் மொத்த உறுப்பினர்களில் மூன்றில் ஒரு பங்கிற்கு மிகாமல் சார்பற்ற நபர்கள்;
4. மத்திய அரசால் நியமிக்கப்படும் மாநில அரசுகளின் ஐந்து பிரதிநிதிகள்.

மாநில அரசின் மாநில ஆலோசனை வாரியம் பின்வரும் நபர்களைக் கொண்டுள்ளது:

1. முதலாளிகளை பிரதிநிதித்துவப்படுத்துதல்;
2. முதலாளிகளின் எண்ணிக்கைக்கு சமமான எண்ணிக்கையில் இருக்கும் தொழிலாளர்களைப் பிரதிநிதித்துவப்படுத்துதல்;
3. சார்பற்ற நபர்கள், வாரியம் அல்லது குழு அல்லது துணைக் குழுவின் மொத்த உறுப்பினர்களில் மூன்றில் ஒரு பங்கிற்கு மிகாமல்.

மேலும், மத்திய மற்றும் மாநில ஆலோசனை வாரியங்களில் உள்ள மொத்த உறுப்பினர்களில் மூன்றில் ஒரு பங்கு பெண்களாக இருப்பர்.

3.19. மத்திய மற்றும் மாநில ஆலோசனை வாரியங்களின் கடமைகள் என்ன

மத்திய மற்றும் மாநில ஆலோசனை வாரியங்களின் கடமைகள் அந்தந்த அரசுகளுக்கு இது தொடர்பான பிரச்சனைகளில் ஆலோசனை வழங்குவதாகும்:

1. குறைந்தபட்ச ஊதியங்கள் மற்றும் பிற தொடர்புடைய விஷயங்களை நிர்ணயித்தல் அல்லது திருத்துதல்;
2. பெண்களுக்கு வேலை வாய்ப்புகளை வழங்குதல் மற்றும் அதிகரித்தல்;

3. மத்திய மற்றும் மாநில அரசு போன்ற நிறுவனங்கள் அல்லது வேலைவாய்ப்புகளில் பெண்கள் எந்த அளவிற்கு பணியமர்த்தப்படலாம் என்பதை அறிவிக்கை மூலம் குறிப்பிடலாம்; மற்றும்,
4. இந்த விதித் தொகுப்பின் தொடர்புடைய வேறு எந்த விஷயமும்.

3.20. ஆய்வாளர் மற்றும் நெறிமுறையாளர் யார்

விதித் தொகுப்பின் பிரிவு 51, அங்கு ஒரு ஆய்வாளர் மற்றும் நெறிமுறையாளர் நியமிக்கப்படலாம் என்று குறிப்பிடுகிறது. ஆய்வாளர் மற்றும் நெறிமுறையாளர் அரசால் நியமிக்கப்பட்ட பொது தொழிலாளர்கள். எந்தவொரு ஸ்தாபனத்தையும் ஆய்வு செய்ய அவருக்கு அதிகாரம் உள்ளது, மேலும் அவர் தேடுதல், பறிமுதல் அல்லது பதிவேட்டின் நகல், ஊதியங்கள் அல்லது அறிவிப்புகளின் நகல்களை எடுக்கலாம். ஒரு ஸ்தாபனத்தில் உள்ள குறைபாடுகள் அல்லது முறைகேடுகள் குறித்து அவர் உரிய அரசுக்கு அறிவிக்கை செய்ய முடியும்.

3.21. நல்லெண்ணத்தில் எடுக்கப்பட்ட நடவடிக்கையின் பாதுகாப்பு: இந்த விதித் தொகுப்பின் கீழ் நல்ல நம்பிக்கையுடன் செய்த அல்லது செய்ய உத்தேசித்துள்ள உரிய அரசு அல்லது அந்த அரசின் எந்த அதிகாரிக்கும் எதிராக எந்த வழக்கும், குற்றச்சாட்டும் அல்லது வேறு எந்த சட்ட நடவடிக்கையுடன் எடுக்கக்கூடாது.

3.22. ஆதாரத்தின் சுமை: ஊதியம் அல்லது போனஸ் அல்லது குறைவான ஊதியம் அல்லது போனஸ் அல்லது ஒரு தொழிலாளரின் ஊதியத்தில் இருந்து இந்த விதித் தொகுப்பால் அங்கீகரிக்கப்படாத கழித்தல்கள் பிடித்தம் செய்யப்பட்டால் அவற்றின் காரணமாக ஒரு உரிமைகோரல் தாக்கல் செய்யப்படும்பட்சத்தில், கூறப்பட்ட நிலுவைகள் கொடுக்கப்பட்டுள்ளன என்பதை நிரூபிக்கும் சுமை முதலாளி மீது இருக்கும்.

4. வேலைகள் சார்ந்த பாதுகாப்பு, நலவாழ்வு மற்றும் பணி நிலைமைகள் சட்டம், 2020

(The occupational safety, health and working conditions code, 2020)

வேலைகள் சார்ந்த பாதுகாப்பு, நலவாழ்வு மற்றும் பணி நிலைமைகள் சட்டம், கடந்த 2020 செப்டம்பர் 19-ல் நாடாளுமன்ற மக்களவையில் அறிமுகம் செய்யப்பட்டு 2020 செப்டம்பர் 22-ல் நிறைவேற்றப்பட்டது. இந்த சட்ட முன்வடிவானது நாடாளுமன்ற மாநிலங்கள் அவையில் கடந்த 2020 செப்டம்பர் 23-ல் நிறைவேற்றப்பட்டது. இதற்கு 2020 செப்டம்பர் 28-ல் குடியரசு தலைவரின் ஒப்புதல் கிடைத்தது.

நோக்கம்: ஒரு நிறுவனத்தில் வேலை செய்பவர்களுக்கு வேலை சார்ந்த பாதுகாப்பு, நலவாழ்வு மற்றும் பணி நிலைமைகளை முறைப்படுத்தும் சட்டங்களில் தீருத்தம் செய்து அவற்றை ஒன்றாக்கி வலுவூட்டுவதே இந்த சட்டத்தின் நோக்கம்.

மாற்றப்பட்ட சட்டங்கள்: ஏற்கெனவே இருந்த பின்வரும் 13 சட்டங்களுக்கு மாற்றாக வேலைகள் சார்ந்த பாதுகாப்பு, நலவாழ்வு மற்றும் பணி நிலைமைகள் சட்டம், 2020 கொண்டு வரப்பட்டுள்ளது:

- (a) தொழிற்சாலைகள் சட்டம், 1948 (The Factories Act, 1948)
- (b) சுரங்கங்கள் சட்டம், 1952 (The Mines Act, 1952)
- (c) துறைமுகத் தொழிலாளர்கள் (பாதுகாப்பு, நலவாழ்வு மற்றும் நலத்திட்ட) சட்டம், 1986 (The Dock Workers (Safety, Health and Welfare) Act, 1986)
- (d) கட்டிட மற்றும் இதர கட்டுமானத் தொழிலாளர்கள் (வேலைவாய்ப்பு மற்றும் பணி நிலைமைகள் முறைப்படுத்தல்) சட்டம், 1996 (The Building and Other Construction Workers (Regulation of Employment and Conditions of Service) Act, 1996)
- (e) தோட்டத் தொழிலாளர்கள் சட்டம், 1951 (The Plantations Labour Act, 1951)
- (f) ஒப்பந்த தொழிலாளர்கள் (முறைப்படுத்தல் மற்றும் அகற்றுதல்) சட்டம், 1970 (The Contract Labour (Regulation and Abolition) Act, 1970)
- (g) மாநிலங்களுக்கு இடையே புலம் பெயர் தொழிலாளர்கள் (வேலை வாய்ப்பு மற்றும் பணி நிலைமைகள் முறைப்படுத்தல்) சட்டம், 1979 (The Inter-State Migrant Workmen (Regulation of Employment and Conditions of Service Act, 1979)

- (h) உழைக்கும் பத்திரிகையாளர்கள் மற்றும் இதர செய்தித்தாள்கள் பணியாளர்கள் (பணி நிலைமைகள்) மற்றும் பலவகை ஏற்பாடுகள் சட்டம், 1955 (The Working Journalist and other News Paper Employees (Conditions of Service) and Miscellaneous Provisions Act, 1955)
- (i) உழைக்கும் பத்திரிகையாளர்கள் (ஊதிய விகிதம் நிர்ணயித்தல்) சட்டம், 1958 (The Working Journalists (Fixation of rates of wages) Act, 1958)
- (j) மோட்டார் போக்குவரத்து தொழிலாளர்கள் சட்டம், 1961 (The Motor Transport Workers Act, 1961)
- (k) விற்பனை மேம்பாட்டு பணியாளர்கள் (பணி நிலைமைகள்) சட்டம், 1976 (The Sales Promotion Employees (Condition of Service) Act, 1976)
- (l) பீடி மற்றும் சுருட்டுத் தொழிலாளர்கள் (வேலைவாய்ப்பு நிலைமைகள்) சட்டம், 1966 (The Beedi and Cigar Workers (Conditions of Employment) Act, 1966)
- (m) சினிமா தொழிலாளர்கள் மற்றும் சினிமா தியேட்டர் தொழிலாளர்கள் சட்டம், 1981 (The Cine-Workers and Cinema Theatre Workers Act, 1981)

4.1. சிறப்பு அம்சங்கள்

1. இந்த சட்டம் 10 தொழிலாளர்கள் அல்லது அதற்கு மேல் வேலை செய்கின்ற எல்லா நிறுவனங்களுக்கும் பொருந்தும். சுரங்கங்கள் மற்றும் துறைமுகங்களில் பணிபுரியும் ஒரு தொழிலாளர்க்கு கூட இது அமலாகும்.
2. 10 அல்லது அதற்கும் அதிகமான தொழிலாளர்களைக் கொண்ட எல்லா நிறுவனங்களும் பதிவு செய்து கொள்ள வேண்டும் என இது விதிக்கிறது.
3. அனைத்து நிறுவனங்களுக்கும் பாதுகாப்பு கட்டாயம் என ஆணை இட்டிருப்பதன் மூலம் பாதுகாப்பு ஏற்பாடுகளை பின்பற்றச் செய்வதை இது மேம்படுத்தி இருக்கிறது.
4. முக்கியமான செயல்பாடுகளுக்கு ஒப்பந்த தொழிலாளர்களை வேலைக்கு அமர்த்துவதை இந்த சட்டத்தின் 57-வது பிரிவு தடை செய்கிறது.
5. தனது சொந்த பணியாளர்களை வேலைக்கு அமர்த்தி சட்டபூர்வ பயன்களை வழங்குகிற ஒப்பந்தக்காரர் ஒரு ஒப்பந்தக்காரரே அல்ல

- என்றும் அந்த தொழிலாளர்கள் ஒப்பந்த தொழிலாளர்களே அல்ல என்றும் இந்த சட்டம் தெளிவுபடுத்துகிறது.
6. ஒப்பந்தக்காரர் தொழிலாளர்களின் சம்பளத்தை வங்கி வழியாக மட்டுமே செலுத்த வேண்டும் என இந்த சட்டத்தின் 55-வது பிரிவு குறிப்பிடுகிறது. ஒப்பந்தக்காரர் ஊதியம் வழங்கத் தவறினால், முதன்மையாக வேலை அளிப்பவர்தான் ஊதியம் செலுத்துவதற்கு பொறுப்புடையவர்.
 7. இந்தியா முழுவதும் வேலைக்கு அமர்த்த ஒரு ஒப்பந்தக்காரர் ஒரு லைசென்ஸ் பெற்றால் மட்டுமே போதுமானது என்று சட்டத்தின் 48-வது பிரிவு கூறுகிறது. அது 5 ஆண்டுகளுக்கு செல்லத்தக்கது.
 8. இந்த சட்டத்தின் 32-வது பிரிவு விடுப்பு நாட்களை பணமாக்குவது பற்றி விவரிக்கிறது. விடுப்பு எடுப்பதற்கு தகுதியான மொத்த நாட்களின் அளவு 30 நாட்களுக்கு மேல் போனால், அதிகமாக உள்ள அந்த விடுப்பு நாட்களை பணமாக்கி கொள்வதற்கு தொழிலாளிக்கு உரிமை உண்டு. சேர்க்கப்படாமல் எஞ்சியுள்ள விடுப்புகளையும் தொழிலாளர்கள் பணமாக்கிக் கொள்வதற்கு தகுதி உண்டு.
 9. காலாண்டுக்கான ஓவர்டைம் வேலை வரம்பு 125 மணி நேரம் என்று வரைவு விதிகள் மூலமாக இந்த சட்டம் நிர்ணயித்துள்ளது.
 10. 'மாநிலங்களுக்கு இடையே புலம் பெயர் தொழிலாளர்' என்பதற்கான பொருள் விளக்கத்தில், வேலைக்காக இன்னொரு மாநிலத்துக்கு பயணம் செய்யும் தனிநபரும் அடங்குவார் என்றும், ஆனால் அவருடைய மாத ஊதியம் ரூ.18,000/-க்கு கீழே இருக்க வேண்டும் என்றும் இந்த சட்டத்தின் 2(1)(zf) பிரிவு குறிப்பிடுகிறது.
 11. மாநிலங்களுக்கு இடையே புலம் பெயரும் தொழிலாளர், ஆண்டுதோறும் பயண அலவன்ஸ் பெற தகுதி உடையவர் என்று சட்டப் பிரிவு 61 மேலும் தெரிவிக்கிறது. பெருந்தொற்று காரணமாக, தொழிலாளர்களின் உரிமைகள் பற்றி விவாதம் நடந்து வருகிற, அவர்களது நிலைமைகள் கவனத்துக்கு எடுத்து வரப்பட்டுள்ள ஒரு முக்கியமான காலகட்டத்தில், இந்த OSH சட்டமானது கொண்டு வரப்பட்டுள்ளது. அதிக கவனம் செலுத்த தேவைப்படுகிற புலம்பெயர் தொழிலாளர்கள் பிரச்சினைகள்

போன்றவற்றுக்கு இந்த சட்டம் தெளிவாகத் தீர்வு காண முயல்கிறது. இந்தியா முழுவதும் ஒரே லைசென்ஸ் என்ற விதியை அறிமுகப்படுத்தியிருப்பதன் மூலம் தொழில்துறையில் உள்ள வேலை அளிப்பவர்கள் இந்த சட்டத்தை பின்பற்றி நடப்பதை எளிதாக்கி இருக்கிறது.

4.2. வேலை அளிப்பவரின் கடமைகள்

- (1) வேலை அளிப்பவர்கள் ஒவ்வொருவரும்...
 - (a) பணியாளர்களுக்கு காயத்தை அல்லது தொழில் வழி பரவும் நோய்களை ஏற்படுத்துகிற ஆபத்துகள் இல்லாதவாறு பணியிடம் அமைந்திருப்பதை உறுதிப்படுத்த வேண்டும்;
 - (b) இந்த சட்டத்தின் 18-வது பிரிவின் கீழ் அல்லது சட்டத்தில் வகுக்கப்பட்டுள்ள விதிகள், ஒழுங்குமுறைகள், துணை விதிகள் அல்லது ஆணைகளின்படி அறிவிக்கப்பட்டுள்ள வேலை சார்ந்த பாதுகாப்பு மற்றும் நலவாழ்வு விதிகளை ஏற்று நடக்க வேண்டும்;
- (c) இன்னின்ன வயதைச் சேர்ந்த இன்னின்ன பணியாளர்களுக்கு அல்லது நிறுவனங்களின் இன்னின்ன வகை பணியாளர்களுக்கு அல்லது இன்னின்ன வகை நிறுவனங்களுக்கு என உரிய அரசினால் பரிந்துரை செய்யப்பட்டுள்ள மருத்துவ ஆய்வுகளுக்கு அல்லது பரிசோதனைகளுக்கு ஆண்டுதோறும் இலவசமாக ஏற்பாடு செய்து தர வேண்டும்;
- (d) பணியாளர்களின் நலவாழ்வுக்கு பாதுகாப்பான மற்றும் ஆபத்தில்லாத ஒரு பணிச் சூழலை, நியாயமான அளவுக்கு நடைமுறையில் ஏற்படுத்தி பராமரிக்க வேண்டும்;
- (e) தீங்கு விளைவிக்கிற, நச்சுக் கழிவுகளை, மின்னணு சாதன கழிவுகள் (இ-கழிவுகள்) உள்பட, அகற்றுவதை உறுதி செய்ய வேண்டும்;
- (f) ஒவ்வொரு பணியாளருக்கும் நிறுவனத்தில் அவர் பணி அமர்த்தப்பட்டது குறித்து, இன்னின்ன தகவல்கள் இன்னின்ன வடிவத்தில் இடம்பெற வேண்டும் என உரிய அரசு பரிந்துரை செய்துள்ளபடி, பணி நியமனக் கடிதம் வழங்க வேண்டும். இந்த சட்டம் அமலுக்கு வந்ததில் இருந்து அல்லது அதற்கு முன்பு ஒரு பணியாளருக்கு அத்தகைய பணி நியமனக் கடிதம் வழங்கவில்லை என்றால், அவருக்கு சட்டம் அமலுக்கு வந்ததில்

இருந்து மூன்று மாதங்களுக்குள் அத்தகைய பணி நியமனக் கடிதம் வழங்க வேண்டும்;

- (g) தொழில் வழி பரவும் நோய்களைக் கண்டறியும் நோக்கத்துக்காக மருத்துவப் பரிசோதனை மற்றும் ஆய்வு நடத்துதல் உள்பட பணி இடத்தில் பாதுகாப்பையும் நலவாழ்வையும் பராமரிப்பதற்காக செய்யப்படுகிற அல்லது வழங்கப்படுகிற எதற்காகவும் எந்தப் பணியாளருக்கும் எவ்விதக் கட்டணமும் விதிக்காமல் இருப்பதை உறுதி செய்ய வேண்டும்;
- (h) தொழிற்சாலை, சுரங்க, துறைமுகப் பணிகள், கட்டிட மற்றும் இதர கட்டுமானப் பணிகள், தோட்டப் பணிகள் தொடர்பாக, வேலை அளிப்பவரின் பணி இடத்தில் இருக்கின்ற, அவருக்கு தெரிந்தோ தெரியாமலோ எப்படி இருந்தபோதிலும், பணியாளர்கள், தொழிலாளர்கள் மற்றும் இதர நபர்களின் பாதுகாப்பு மற்றும் நலவாழ்வுக்கு பொறுப்பாக இருப்பதை உறுதி செய்ய வேண்டும்;

4.3. குறிப்பிட்ட விபத்து பற்றிய நோட்டீஸ்

ஒரு நிறுவனத்தில் எந்த இடத்திலாவது, மரணத்தை ஏற்படுத்துகிற அல்லது உடல் காயம் ஏற்படுத்துகிற விபத்து நேரிடும் எனில், அதன் காரணமாக காயம் பட்ட நபர், அந்த விபத்தை தொடர்ந்து அல்லது உரிய அரசினால் பரிந்துரைக்கப்பட்டுள்ள அத்தகைய தன்மை கொண்ட நிகழ்வை தொடர்ந்து உடனடியாக வருகிற நாற்பத்தி எட்டு மணி நேரத்துக்கு அல்லது அதற்கு மேலான நேரத்துக்கு அவர் வேலை செய்வதிலிருந்து தடுக்கப்பட வேண்டும். பின்னர்

- (a) அந்த நிறுவனம் சுரங்கமாக இருந்தால், 67-வது பிரிவில் குறிப்பிட்டுள்ளபடி வேலை அளிப்பவர் அல்லது உரிமையாளர் அல்லது ஏஜண்ட் அல்லது மேலாளர்; அல்லது
- (b) அந்த நிறுவனம் தொழிற்சாலை அல்லது துறைமுகப் பணி தொடர்பானதாக இருந்தால் வேலை அளிப்பவர் அல்லது மேலாளர்; அல்லது
- (c) தோட்டம் அல்லது கட்டிடம் அல்லது இதர கட்டுமானத் தொழில் தொடர்பான நிறுவனம் அல்லது வேறு ஏதேனும் நிறுவனமாக இருந்தால் வேலை அளிப்பவர், உரிய அரசு பரிந்துரை செய்துள்ளபடி இந்தந்த முறையில் இந்தந்த காலத்துக்குள் அது தொடர்பான அதிகாரிகளுக்கு நோட்டீஸ் அனுப்ப வேண்டும்.

(2) தோட்டம் அல்லது கட்டிடம் அல்லது இதர கட்டுமானத் தொழில் தொடர்பான நிறுவனம் அல்லது வேறு ஏதேனும் நிறுவனத்தில் மரணத்தை ஏற்படுத்திய விபத்து தொடர்பாக உட்பிரிவு (1)-ன் கீழ் நோட்டீஸ் அளித்திருக்கும்போது யாருக்கு அது அனுப்பப்பட்டதோ அந்த அதிகாரி நோட்டீஸ் பெற்ற இரண்டு மாதங்களுக்குள் அந்த சம்பவம் பற்றி விசாரணை நடத்த வேண்டும் அல்லது அத்தகைய அதிகாரி இல்லை என்றால், முதன்மை ஆய்வாளர் மற்றும் வழிநடத்துநராக இருப்பவர் ஒரு ஆய்வாளர் மற்றும் நடத்துநரை அனுப்பி அந்த குறிப்பிட்ட காலத்துக்குள் விசாரணை நடத்தச் செய்ய வேண்டும்.

4.4. குறிப்பிட்ட ஆபத்தான நிகழ்வுகள் பற்றி நோட்டீஸ்

ஒரு நிறுவனத்தில் (உடல் காயம் அல்லது ஊனம் அல்லது அதுவல்லாத) தன்மை கொண்ட ஏதேனும் ஆபத்தான நிகழ்வு நேரிட்டால், அது பற்றி அது தொடர்பான அதிகாரிக்கு, இந்த வடிவத்தில் இந்த காலத்துக்குள் என உரிய அரசாங்கம் பரிந்துரை செய்துள்ளபடி, வேலை அளிப்பவர் நோட்டீஸ் அனுப்ப வேண்டும்.

4.5. குறிப்பிட்ட நோய்கள் பற்றி நோட்டீஸ்

(1) மூன்றாவது அட்டவணையில் குறிப்பிட்டுள்ள ஏதேனும் நோயினால் எந்த தொழிலாளியாவது பாதிக்கப்பட்டால், அது பற்றி அது தொடர்பான அதிகாரிக்கு, இந்த வடிவத்தில் இந்த காலத்துக்குள் என உரிய அரசாங்கம் பரிந்துரை செய்துள்ளபடி, வேலை அளிப்பவர் நோட்டீஸ் அனுப்ப வேண்டும்.

(2) மூன்றாவது அட்டவணையில் குறிப்பிட்டுள்ள ஏதேனும் நோயினால் துன்பப்படுகிற அல்லது தகுதி பெற்ற டாக்டரினால் அவ்வாறு கருதப்படுகிற, ஒரு நிறுவனத்தில் பணியாற்றுகிற ஒருவருக்கு சிகிச்சை அளிக்கிற தகுதிபெற்ற எந்த டாக்டரும் தாமதம் இல்லாமல், முதன்மை ஆய்வாளர் மற்றும் வழிநடத்துநருக்கு, இந்த வடிவத்தில் இந்த காலத்துக்குள் என உரிய அரசாங்கம் பரிந்துரை செய்துள்ளபடி, எழுத்து வடிவில் அறிக்கை அனுப்ப வேண்டும்.

(3) தகுதி பெற்ற எந்த டாக்டராவது உட-பிரிவு (2)-ன் கீழ் உள்ள விதிமுறைகளை பின்பற்றி நடக்கத் தவறினால், பத்தாயிரம் ரூபாய் வரைக்கும் விதிப்பதற்கு உரிய அபராதத்துடன் தண்டிக்கப்பட நேரிடும்.

4.6. பணியாளரின் கடமைகள்

பணியிடத்தில் உள்ள ஒவ்வொரு தொழிலாளியும்....

- (a) அவருடைய நலவாழ்வு மற்றும் பாதுகாப்பையும், அவரது செயல்கள் மற்றும் அவர் செய்யத் தவறியவை காரணமாக பாதிக்கப்படக் கூடிய மற்றவர்களின் நலவாழ்வு மற்றும் பாதுகாப்பையும் கவனித்துக் கொள்ள வேண்டும்;
- (b) விதிகளில் கூறப்பட்டுள்ள நலவாழ்வு மற்றும் பாதுகாப்புத் தேவைகளை பின்பற்றி நடக்க வேண்டும்;
- (c) இந்த சட்டத்தின் கீழ், சட்டப்படியான பொறுப்புகளை வேலை அளிப்பவர் நிறைவேற்றுவதற்கு வேலை அளிப்பவருடன் ஒத்துழைக்க வேண்டும்;
- (d) பாதுகாப்பற்ற மற்றும் நலவாழ்வை பாதிக்கிற ஏதேனும் நிலவரம் அவரது கவனத்துக்கு வருமானால், நடைமுறையில் எவ்வளவு விரைவாக முடியுமோ அவ்வளவு விரைவில், அந்த நிலவரம் குறித்து அவருக்கு வேலை அளித்தவரிடம் அல்லது நலவாழ்வு மற்றும் பாதுகாப்பு பிரதிநிதியிடம் தெரிவிக்க வேண்டும். சுரங்கமாக இருந்தால் 67-வது பிரிவில் குறிப்பிட்டுள்ள ஏஜண்ட் அல்லது மேலாளரிடம், பாதுகாப்பு அதிகாரிகளிடம் அல்லது அவரது பணியிடத்துக்கான அல்லது அதன் பிரிவுக்கான அதிகாரியிடம் தெரிவித்தால், அந்த அதிகாரி அது பற்றி உரிய அரசு பரிந்துரை செய்துள்ள முறையில் வேலை அளிப்பவரிடம் தெரிவிப்பார்;
- (e) தொழிலாளர்களின் நலவாழ்வு, பாதுகாப்பு மற்றும் நலனை உறுதிப்படுத்தும் நோக்கத்துக்காக பணியிடத்தில் வழங்கப்பட்டுள்ள ஏதேனும் சாதனங்கள், வசதிகள் அல்லது மற்றவை தொடர்பாக வேண்டுமென்றே குறுக்கிடுவதோ அல்லது தவறாகப் பயன்படுத்துவதோ அல்லது புறக்கணிப்பதோ கூடாது;
- (f) அவருக்கோ அல்லது மற்றவர்களுக்கோ ஆபத்து விளைவிக்கக் கூடிய எதையும் வேண்டுமென்றே, நியாயமான காரணம் இல்லாமல் செய்யக் கூடாது;
- (g) உரிய அரசு பரிந்துரை செய்துள்ள மற்ற கடமைகளையும் செய்ய வேண்டும்;

4.7. பணியாளரின் உரிமைகள்

- (i) பணியாளரும் பணியாளரின் நலவாழ்வு மற்றும் பாதுகாப்பு தொடர்பான தகவலை வேலை அளிப்பவரிடம் இருந்து பெறுவதற்கு ஒரு நிறுவனத்தில் உள்ள ஒவ்வொரு தொழிலாளிக்கும் உரிமை உண்டு. பணியிடத்தில்

வேலை செயல்பாடுகள் சம்பந்தமாக அவரது பாதுகாப்பு அல்லது நலவாழ்வை காப்பதற்கான வழிவகைகள் போதுமானவையாக இல்லை என்பது தொடர்பாக வேலை அளிப்பவரிடம் நேரடியாக அல்லது 22-வது பிரிவின் கீழ் அமைக்கப்பட்டுள்ள, அந்த நோக்கத்துக்காக வேலை அளிப்பவரால் அமைக்கப்பட்டிருந்தால், பாதுகாப்பு குழுவின் உறுப்பினர் மூலமாக தெரிவிக்கலாம். அதில் மன நிறைவு இல்லை என்றால் ஆய்வாளர் -மற்றும் -வழிநடத்துநரிடம் தெரிவிக்கலாம்.

- (2) உட-பிரிவு (1)-ல் குறிப்பிட்டுள்ள எந்தப் பணியிடத்திலும் உள்ள பணியாளருக்கு, தனிப்பட்டமுறையில் உடனடியாக காயம் அல்லது மரணம் அல்லது உடல் நலத்துக்கு உடனடி ஆபத்து ஏற்படக்கூடிய வாய்ப்பு இருக்கிறது என நியாயமான சந்தேகம் இருக்கும் என்றால் அது பற்றி வேலை அளிப்பவரிடம் நேரடியாக அல்லது உட-பிரிவு (1)-ல் குறிப்பிட்டுள்ள பாதுகாப்பு குழுவின் உறுப்பினர் மூலமாக கவனத்துக்கு கொண்டு வரலாம். அதே வேளையில் அது பற்றி ஆய்வாளர் -மற்றும் -வழிநடத்துநரிடமும் தெரிவிக்கலாம்.
- (3) அத்தகைய உடனடி ஆபத்து இருக்கிறது என முழு மனதாக உணர்ந்தால் வேலை அளிப்பவர் அல்லது உட-பிரிவு (1)-ல் குறிப்பிட்டுள்ள பணியாளர் எவரும் உடனடி நிவாரண நடவடிக்கை எடுக்கலாம். எடுத்த நடவடிக்கை பற்றி, உரிய அரசு பரிந்துரை செய்துள்ள முறையில் ஆய்வாளர் -மற்றும் -வழிநடத்துநருக்கு அறிக்கை அனுப்ப வேண்டும்.
- (4) உட-பிரிவு (3)-ல் குறிப்பிட்டுள்ள வேலை அளிப்பவர், அவரது பணியாளர்கள் சந்தேகப்படும்படி உடனடி ஆபத்து எதுவும் இருப்பதாக முழு மனதாக கருதவில்லை என்றால், அந்த விஷயத்தை அவர் ஆய்வாளர் -மற்றும் -வழிநடத்துநரிடமும் கொண்டு செல்லலாம். அத்தகைய உடனடி ஆபத்து இருக்கிறதா என்ற கேள்வி குறித்து அவர் எடுக்கும் முடிவே இறுதியானது.

4.8. குறுக்கீடாத அல்லது பொருட்களை தவறாகப் பயன்படுத்தாத கடமை

இந்த சட்டத்தின் கீழ் நலவாழ்வு, பாதுகாப்பு அல்லது நலன் கருதி வழங்கப்பட்டுள்ள எதிலும் எந்த நபரும் வேண்டுமென்றே உள்நோக்கத்துடன் அல்லது பொறுப்பற்ற முறையில் குறுக்கீடுவதோ, எதையும் சேதப்படுத்துவதோ அல்லது தவறாகப் பயன்படுத்துவதோ கூடாது.

4.9. தேசிய வேலை சார்ந்த பாதுகாப்பு மற்றும் நலவாழ்வு ஆலோசனை வாரியம்

(1) இந்த சட்டத்தின் கீழ் அல்லது சட்டத்தின் மூலமாக அளிக்கப்பட்டுள்ள செயல்பாடுகளை நிறைவேற்றுவதற்காக மற்றும் பின்வரும் விஷயங்கள் தொடர்பாக மத்திய அரசுக்கு ஆலோசனை கூறுவதற்காக, தேசிய வேலை சார்ந்த பாதுகாப்பு மற்றும் நலவாழ்வு ஆலோசனை வாரியத்தை (இனிமேல் இது இந்த சட்டத்தில் தேசிய வாரியம் எனக் குறிப்பிடப்படும்) ஓர் அறிவிக்கை மூலமாக மத்திய அரசு அமைக்கும்.

- (a) இந்த சட்டத்தின் கீழ் அறிவிக்கப்படுகிற அல்லது வகுக்கப்படுகிற வரையறைகள், விதிகள் மற்றும் ஒழுங்குமுறைகள்;
- (b) இந்த சட்டத்தின் வழிவகைகளையும் அது தொடர்பான வரையறைகள், விதிகள் மற்றும் ஒழுங்குமுறைகளை செயலாக்குதல்;
- (c) வேலை சார்ந்த பாதுகாப்பு மற்றும் நலவாழ்வு தொடர்பாக, அவ்வப்போது, மத்திய அரசினால் குறிப்பிடப்படுகிற, கொள்கை மற்றும் திட்டம் சார்ந்த பிரச்சினைகள்;
- (d) அவ்வப்போது, மத்திய அரசினால் குறிப்பிடப்படுகிற, இந்த சட்டம் சம்பந்தமான வேறு ஏதேனும் விஷயங்கள்.

4.10. மாநில வேலை சார்ந்த பாதுகாப்பு மற்றும் நலவாழ்வு ஆலோசனை வாரியம்

இந்த சட்டத்தை செயல்படுத்தும்போது எழுகின்ற பிரச்சினைகள் என மாநில அரசு குறிப்பிடுகின்றவை பற்றி மாநில அரசுக்கு ஆலோசனை கூறுவதற்காக, மாநில வேலை சார்ந்த பாதுகாப்பு மற்றும் நலவாழ்வு ஆலோசனை வாரியம் என்ற பெயரில் அழைக்கப்படுகிற ஒரு வாரியத்தை (இனிமேல் இது “மாநில ஆலோசனை வாரியம்”) மாநில அரசு அமைக்கும்.

4.11. நலவாழ்வு, பாதுகாப்பு மற்றும் பணி நிலைமைகளை பராமரிப்பதற்காக வேலை அளிப்பவருக்கு உள்ள பொறுப்பு

(1) மத்திய அரசினால் பரிந்துரைக்கப்படுகிறபடி பணியாளர்களுக்கான நலவாழ்வு, பாதுகாப்பு மற்றும் பணி நிலைமைகளை பராமரிப்பதற்கு வேலை அளிப்பவர் பொறுப்புடையவர்.

உட-பிரிவு (1)-ன் கீழ் அளிக்கப்பட்டுள்ள அதிகாரத்தின் பொதுநிலைக்கு பாகுபாடு

இல்லாமல், ஒரு நிறுவனத்தில் அல்லது ஒரு வகையான நிறுவனங்களில் பின்வரும் எல்லா விஷயங்களையும் அல்லது எதையேனும் வழங்குவதற்கு மத்திய அரசு பரிந்துரைக்கலாம்:-

- (i) தூய்மை மற்றும் சுகாதாரம்;
- (ii) காற்றோட்டம், தட்ப, வெப்ப நிலை, ஈரப்பதம்;
- (iii) தூசு, நச்சு வாயு, புகைகள் மற்றும் இதர மாசுகள் இல்லாத சுற்றுச்சூழல்;
- (iv) பணி அறைகளில் ஈரப்பதமூட்டலுக்கும், செயற்கை முறையில் காற்றின் ஈரப்பதத்தையும், காற்றோட்டத்தையும், காற்றின் குளிர்ச்சியையும் அதிகரிப்பதற்கும் போதுமான வரையறைகள்;
- (v) குடிக்கத் தக்க குடிநீர்;
- (vi) கூட்ட நெரிசலை தடுப்பதற்கும், அங்கு பணி அமர்த்தப்பட்டுள்ள பணியாளர்கள் மற்றும் இதர நபர்களுக்கு போதுமான இடம் வழங்குவதற்கும் போதுமான வரையறைகள்;
- (vii) போதிய விளக்கு வசதி;
- (viii) ஆண்கள், பெண்கள் மற்றும் மூன்றாம் பாலின பணியாளர்களுக்கு தனித்தனியே சிறுநீர் கழிப்பிட மற்றும் கழிப்பிட வசதிகளுக்கு போதிய ஏற்பாடு மற்றும் அவற்றில் சுகாதாரத்தை பாராமரித்தல்;
- (ix) கழிவுகள் மற்றும் தொழிலக கழிவுப் பொருள்களை சுத்திகரிப்பதற்கு பயனுள்ள ஏற்பாடுகள்;
- (x) பொருத்தமானவை என்று மத்திய அரசு கருதுகிற வேறு இதர ஏற்பாடுகள்.

4.12. நிறுவனத்தில் நல வசதிகள் முதலியவை

1) மத்திய அரசினால் பரிந்துரைக்கப்பட்டுள்ள பணியாளர்களுக்கான நல வசதிகளை அவருடைய நிறுவனத்தில் வழங்கி பராமரிக்க வேண்டியது வேலை அளிப்பவரின் பொறுப்பாகும். அவற்றில் பின்வருவன அடங்கும்.

- (i) ஆண் மற்றும் பெண் பணியாளர்களுக்கு துணி துவைப்பதற்கு தனித்தனியாக பொருத்தமான போதிய வசதிகள்;
- (ii) ஆண், பெண், மூன்றாம் பாலின பணியாளர்களுக்கு தனித் தனியாக குளியல் இடங்கள் மற்றும் லாக்கர் அறைகள்;

- (iii) வேலை நேரத்தின் போது அணிந்து கொள்ளாத ஆடைகளை வைப்பதற்கான இடம் மற்றும் ஈரத் துணிகளை காய வைப்பதற்கான இடம்;
- (iv) நின்று கொண்டு வேலை செய்வதற்கு கடமைப்பட்டுள்ள அனைத்துப் பணியாளர்களுக்கும் உட்காருவதற்கான ஏற்பாடுகள்;
- (v) ஒப்பந்த தொழிலாளர்கள் உள்பட நூறு அல்லது அதற்கும் அதிகமான தொழிலாளர்கள் சாதாரணமாக வேலை செய்கிற ஒரு நிறுவனத்தில் பணியாளர்களுக்கு கேன்டீன் வசதிகள்;
- (vi) சுரங்கங்களாக இருந்தால், வேலையில் சேர்ந்துள்ள அல்லது பணியில் சேரப்போகிற பணியாளர்களுக்கு அவர்கள் வேலைக்கு சேருவதற்கு முன்பாகவும் பின்னர் குறிப்பிட்ட கால இடைவெளியிலும் மருத்துவப் பரிசோதனை செய்தல்;
- (vii) எல்லா வேலை நேரங்களிலும் எளிதில் எடுத்துப் பயன்படுத்துவதற்கு தயார் நிலையில் உள்ள முதல் உதவிப் பொருட்களுடன் கூடிய போதிய முதல் உதவிப் பெட்டிகள் அல்லது அலமாரிகள்;
- (viii) அந்தச் சூழலில் பணியாளர்களின் கண்ணியமான வாழ்க்கைத் தரத்துக்கு தேவையானவை என்று மத்திய அரசு கருதுகிற வேறு இதர நல வசதி நடவடிக்கைகள்.
- (2) உட-பிரிவு (1)-ன் கீழ் அளிக்கப்பட்டுள்ள அதிகாரத்தின் பொதுநிலைக்கு பாடுபாடு இல்லாமல், பின்வரும் விஷயங்களுக்காகவும் மத்திய அரசு பரிந்துரைக்கலாம்:-
- (i) சாதாரணமாக ஐநூறு தொழிலாளர்களுக்கு மேல் வேலை செய்கிற ஒவ்வொரு தொழிற்சாலை, சுரங்கம், கட்டிடம் அல்லது இதர கட்டுமானப் பணி இடங்களில் ஆம்புலன்ஸ் அறை;
- (ii) மோட்டார் போக்குவரத்து தொழிலாளர்களுக்கு மழை அல்லது குளிரில் இருந்து பாதுகாப்பதற்காக வாகனங்கள் நிறுத்தி வைக்கும் மையங்கள் மற்றும் வழித்தட நிறுத்த நிலையங்களில் மருத்துவ வசதிகள், சீருடைகள், மழை கோட்டுகள் மற்றும் இதுபோன்ற இதர வசதிகள்;
- (iii) சாதாரணமாக ஐம்பதுக்கும் அதிகமான தொழிலாளர்கள் வேலை செய்கிற ஒவ்வொரு தொழிற்சாலையிலும் சுரங்கத்திலும், மோட்டர் போக்குவரத்து

- நிறுவனமாக இருந்தால் பணியாளர்கள் இரவில் தங்க வேண்டியிருக்கும் இடத்திலும் ஆண், பெண், மூன்றாம் பாலின பணியாளர்களுக்காக போதிய, பொருத்தமான, தனித்தனியான தங்குமிடங்கள் அல்லது ஓய்வு அறைகள்;
- (iv) சாதாரணமாக இருநூற்றி ஐம்பது அல்லது அதற்கு மேல் தொழிலாளர்கள் வேலைக்கு அமர்த்தப்பட்டுள்ள ஒவ்வொரு தொழிற்சாலை, சுரங்கம் மற்றும் தோட்டத்தில் நல அதிகாரி நியமித்தல். அந்த நல அதிகாரிக்குத் தேவையான தகுதி, பணி நிலைமைகள், கடமைகள்;
- (v) பணி அமர்த்தியுள்ள கட்டிடத் தொழிலாளர்கள் அனைவருக்கும் அவர்களுக்கு வேலை அளிப்பவர் மூலமாக, வாடகை இல்லாமல் பணி இடத்துக்கு உள்ளே அல்லது இயன்ற வரையில் அதற்கு அருகில் தற்காலிக வாழ்விடங்களை ஏற்பாடு செய்தல், அந்த தற்காலிக வாழ்விடங்களை அகற்றுதல் அல்லது இடித்தல் மற்றும் அந்த நோக்கத்துக்காக நகராட்சி அல்லது இதர உள்ளாட்சி அமைப்புகளிடம் இருந்து ஏதேனும் நிலத்தை பயன்படுத்தி இருந்தால் அதை வேலை அளிப்பவர் திருப்பித் தரச் செய்தல்;
- (vi) கட்டிடம் அல்லது இதர கட்டுமானப் பணிகளை ஒப்பந்தக்காரர் மூலமாக செய்து கொண்டிருந்தால், அந்த ஒப்பந்தக்காரருக்கு இருப்பிட வசதி வழங்குவதற்கான செலவுகளை முதன்மையாக வேலை அளிப்பவரை ஏற்கச் செய்தல்;
- (vii) பரிந்துரை செய்யப்படுகிற வேறு ஏதேனும் விஷயங்கள்.
- சாதாரணமாக ஐம்பதுக்கு மேல் தொழிலாளர்கள் வேலை செய்கிற ஒரு நிறுவனத்தில் பொதுவான வசதிகளுடன் சேர்த்து அல்லது தனியாக பொருத்தமான இடத்தில் மற்றும் தொலைவில், பணியாளர்களின் ஆறு வயதுக்கு உட்பட்ட குழந்தைகள் பயன்பாட்டுக்காக தகுந்த அறை அல்லது அறைகளுடன் கூடிய குழந்தைகள் காப்பக வசதியை வழங்குவதற்காக மத்திய அரசு விதிகளை உருவாக்கலாம்: அதற்கு மத்திய அரசு, மாநில அரசு, நகராட்சி அல்லது தனியார் நிறுவனத்தின் பொது குழந்தைகள் காப்பக வசதியை அல்லது அரசு சாராத தன்னார்வ தொண்டு நிறுவனத்தின் குழந்தைகள் காப்பக வசதியை அல்லது வேறு ஏதேனும் அமைப்பின் குழந்தைகள் காப்பக வசதியை அல்லது தொழில் நிறுவனங்கள் குழு இந்த நோக்கத்துக்காக ஒப்புக் கொள்கிற வகையில் தங்களது வளங்களை ஒன்றிணைத்து அமைக்கின்ற பொதுவான குழந்தைகள் காப்பக வசதியை ஒரு நிறுவனம் பயன்படுத்திக் கொள்வதாக இருக்க வேண்டும்.

4.13. தீனசரி மற்றும் வார வேலை நேரங்கள், விடுப்பு, முதலியவை

எந்த நிறுவனத்திலும் அல்லது எந்த வகையான நிறுவனத்திலும் எந்த தொழிலாளியும் பின்வரும் நேரங்களுக்கு மேல் வேலை செய்யத் தேவையில்லை அல்லது வேலை செய்ய அனுமதிக்க கூடாது

(a) தீனசரி எட்டு மணி நேரம்; மற்றும்

(b) உரிய அரசு அறிவித்துள்ளபடி, அத்தகைய இடைவேளைகள் மற்றும் பரவலான பல கட்டங்களுடன் கூடியதாக, அந்த நேரத்தை தாண்டாமல் இருக்கும் வகையில் (a) பிரிவின் கீழ் ஒவ்வொரு நாளுக்கும் வேலை நேரம் நிர்ணயிக்கப்பட்டுள்ளது.

4.14. வார மற்றும் ஈடுசெய்யும் விடுமுறைகள்

(1) எந்த ஒரு தொழிலாளியும் ஒரு நிறுவனத்தில் எந்த ஒரு வாரத்திலும் ஆறு நாட்களுக்கு மேல் வேலை செய்ய அனுமதிக்க கூடாது: மோட்டார் போக்குவரத்து சேவையில் எந்த தடங்களும் ஏற்படாமல் தடுப்பதற்காக, எந்த மோட்டார் போக்குவரத்து நிறுவனத்திலும் அதன் உரிமையாளர் ஒரு தொழிலாளியை எந்த வார விடுமுறை நாளிலாவது வேலை செய்யுமாறு கேட்டுக் கொள்ளலாம். ஆனால் அந்த விடுமுறை நாள், ஒரு தொழிலாளி இடையில் ஒரு முழுநாள் விடுமுறை கூட இல்லாமல் தொடர்ச்சியாக பத்து நாட்களுக்கு மேல் வேலை செய்யாமல் இருப்பதை தவிர்க்கும் வகையில் ஏற்பாடு செய்யப்பட்ட விடுமுறை நாளாக இருக்கக் கூடாது.

4.15. ஊதியத்துடன் கூடிய ஆண்டு விடுப்பு, முதலியவை

(1) பின்வரும் நிபந்தனைகளுக்கு உட்பட்டு, ஒரு காலண்டர் ஆண்டில் ஊதியத்துடன் கூடிய விடுப்பு எடுப்பதற்கு ஒரு நிறுவனத்தில் பணியாற்றுகிற ஒவ்வொரு தொழிலாளியும் தகுதி படைத்தவர்:-

(i) அந்த காலண்டர் ஆண்டில் அவர் 180 நாட்கள் அல்லது அதற்கு மேல் வேலை செய்திருக்க வேண்டும்;

(ii) அந்த காலண்டர் ஆண்டில், அவர் அவரது ஒவ்வொரு இருபது நாள் வேலைக்கும் ஒரு நாள் என விடுப்பு எடுப்பதற்கு தகுதி உடையவராக இருக்க வேண்டும். வளாளம் பருவ தொழிலாளியாக இருந்தால் அவரது ஒவ்வொரு பதினைந்து நாள் வேலைக்கு ஒரு நாள் விடுப்பு எனவும், நிலத்தடி சுரங்கத்தில் வேலை செய்கிற தொழிலாளியாக இருந்தால்

அவரது பதினைந்து நாள் வேலைக்கு ஒரு நாள் விடுப்பு எனவும் பெறுவதற்கு தகுதி உடையவர்களாக இருக்க வேண்டும்;

4.16. மருத்துவ அதிகாரி

தொழிற்சாலை, சுரங்கம், தோட்டம், மோட்டார் போக்குவரத்து நிறுவனங்கள் மற்றும் பரிந்துரைக்கப்பட்டுள்ள வேறு இதர நிறுவனங்கள் தொடர்பான இந்த சட்டத்தின் நோக்கங்களுக்காக மருத்துவ அதிகாரிகளாக பணியாற்றுவதற்கு பரிந்துரைக்கப்பட்டுள்ள தகுதி படைத்த டாக்டர்களை உரிய அரசு நியமிக்கலாம்.

4.17. தினெட்டு வயதுக்கு உட்பட்டவர்களின் வேலைவாய்ப்பு

(1) எந்த சுரங்கத்திலும் அல்லது அதன் ஒரு பகுதியில் பதினெட்டு வயதுக்கு உட்பட்டவர்கள் எவரும் வேலை செய்ய அனுமதிக்க கூடாது.

4.18. குறிப்பிட்ட கட்டிடப் பணிகளில் அல்லது இதர கட்டுமானப் பணிகளில் குறிப்பிட்ட நபர்கள் வேலை செய்யத் தடை

காது கேளாதவர் அல்லது பார்வைக் குறைபாடு உள்ளவர் அல்லது மயக்கம் வரும் போக்குடையவர் என ஒருவரைப் பற்றி வேலை அளிப்பவருக்குத் தெரிந்திருந்தால் அல்லது அவ்வாறு கருதுவதற்கு காரணங்கள் இருந்தால், அத்தகைய நபர் எவரையும் கட்டிடப் பணிகளில் அல்லது இதர கட்டுமானப் பணிகளில் வேலை செய்ய கேட்டு கொள்ளவோ அனுமதிக்கவோ கூடாது. ஏனெனில், அந்த கட்டிடத் தொழிலாளிக்கோ அல்லது வேறு எவருக்குமோ விபத்து ஏற்படக்கூடிய ஆபத்து இந்தப் பணிகளில் உள்ளது.

ஓவர்டைம்: ஓவர்டைமை பொறுத்தவரையில், ஓவர்டைம் ஈடுசெய்யப்படுவதற்கு (இயல்பான ஊதியத்தைப்போல குறைந்தபட்சம் இருமடங்கு) பணியாளர் தகுதி படைத்தவர். 10 தொழிலாளர்கள் வரையில் வேலை செய்யக் கூடிய ஒரு சிறிய நிறுவனத்துக்கும் கூட இது பொருந்தும்.

பாலின பாகுபாடு: பாலினத்தை அடிப்படையாகக் கொண்ட பாகுபாட்டை இந்த சட்டம் தடை செய்கிறது. பெண் உழைப்பாளிகளுக்கு அதிகாரம் அளிக்கிறது.

பெண்களின் வேலைவாய்ப்பு: இந்த சட்டத்தின் கீழ் அனைத்து வகையான வேலைகளுக்கும் அனைத்து நிறுவனங்களிலும் வேலைக்கு அமர்த்துவதற்கு

பெண்கள் தகுதி படைத்தவர்கள். அவர்களுடைய ஒப்புதலுடன் காலை 6 மணிக்கு முன்பும் இரவு 7 மணிக்கு பின்பும் கூட அவர்களை வேலைக்கு வைத்துக் கொள்ளலாம். ஆனால் இவை, பாதுகாப்பு, விடுமுறைகள் மற்றும் வேலை நேரங்கள் தொடர்பான நிபந்தனைகள் அல்லது வேறு இதர நிபந்தனைகள் என வேலை அளிப்பவர் பின்பற்ற வேண்டியவை என்று உரிய அரசினால் பரிந்துரைக்கப்பட்டுள்ள நிபந்தனைகளுக்கு கட்டுப்பட்டவை.

அபாயகரமான செயலாக்கத்தில் பெண்களை வேலைக்கு அமர்த்துவதற்கு கூடுதல் பாதுகாப்பு: ஒரு நிறுவனத்தில் அல்லது ஒரு வகையான நிறுவனங்களில் அல்லது அந்த நிறுவனத்தில் அல்லது அந்த வகையான நிறுவனங்களில் உள்ள ஏதேனும் குறிப்பிட்ட தீங்கு விளைவிக்கிற அல்லது அபாயகரமான செயல்முறைகளில், அவற்றின் செயலாக்கத்தை மேற்கொள்வதன் காரணமாக, பெண்களை வேலைக்கு அமர்த்துவது அவர்களின் உடல்நலத்துக்கும் பாதுகாப்புக்கும் ஆபத்தானவை என்று உரிய அரசாங்கத்தினால் கருதப்படுகிற வேலைகள். அத்தகைய செயலாக்கத்தில் பெண்களை வேலைக்கு அமர்த்துவதற்கு முன்னதாக வேலை அளிப்பவர் கூடுதல் பாதுகாப்பு ஏற்பாடுகளை வழங்க வேண்டும் என பரிந்துரைக்கிற முறையில் அந்த அரசாங்கம் கோரலாம்.

மூன்றாம் பாலினத்வர் உரிமைகள்: ஆண், பெண் மற்றும் மூன்றாம் பாலினத்வர் பணியாளர்களுக்கு என கழிவறைகள், குளியல் அறைகள் மற்றும் லாக்கர் அறைகளை அனைத்து நிறுவனங்களும் வழங்க வேண்டியது கட்டாயம்.

ஒப்பந்த தொழிலாளர்களின் உரிமைகள்: (i) ஒரு நிறுவனத்தின் சாதாரண செயல்பாடு என்பது ஒரு ஒப்பந்தக்காரர் மூலமாகவே சாதாரணமாக அந்த நடவடிக்கையை செய்வதாக இருப்பது (ii) ஒரு நாளின் பெரும் பகுதியில் முழுநேரத் தொழிலாளர்கள் தேவைப்படாத அத்தகைய நடவடிக்கைகள் அல்லது (iii) குறிப்பிட்ட காலத்துக்குள் முடிக்க வேண்டிய முக்கிய நடவடிக்கையில் வேலையின் அளவு திடீரென அதிகரித்திருப்பது ஆகிய செயல்பாடுகள் தவிர மற்ற முக்கிய செயல்பாடுகளில் ஒப்பந்த தொழிலாளர்களை ஈடுபடுத்துவதை இந்த சட்டம் தடை செய்கிறது. மத்திய, மாநில அரசுகளின் (இதில் முதன்மையாக

வேலை அளிப்பவராக இருப்பவை முறையே இந்த அரசுகள்தான்) அலுவலகங்களில் ஒப்பந்தக்காரர் மூலமாக ஈடுபடுத்தப்படும் ஒப்பந்த தொழிலாளர்களுக்கு இந்த சட்டம் பொருந்தும்.

சமூக பாதுகாப்பு நிதி: அமைப்பு சாரா தொழிலாளர்களின் நலனுக்காக ஒரு சமூக பாதுகாப்பு நிதியை அரசு ஏற்படுத்தும். இந்த சட்டத்தின் கீழ், குற்றங்கள் தொடர்பாக இருதரப்பு சமரச உடன்பாட்டின்படி பெறப்படும் தொகையானது இந்த நிதியில் சேர்க்கப்படும். அரசினால் பரிந்துரைக்கப்படுகிற வேறு ஆதார வளங்கள் மூலமாகவும் இதற்கு நிதி திரட்டப்படும்.

4.19. வேலைநேரத்தை பரவலாக்குதல்

வேலைகள் சார்ந்த பாதுகாப்பு, நலவாழ்வு மற்றும் பணி நிலைமைகள் சட்டம், 2020-ன் கீழ் இடைவேளைகளை உள்ளடக்கி பல கட்டங்களாக ஒரு நாளின் வேலை நேரத்தை அதிகப்பட்சம் 12 மணி நேரமாக பரவலாக்குவதை மத்திய தொழிலாளர் நல, வேலைவாய்ப்புத் துறை கடந்த 2020 நவம்பர்19-ல் முன்மொழிந்திருக்கிறது. ஒரு நிறுவனத்தில் எந்த ஒரு வாரத்திலும் 48 மணி நேரத்துக்கு மேல் எந்த ஒரு தொழிலாளியும் வேலை செய்யும்படி கோரவோ, வேலை செய்ய அனுமதிக்கவோ கூடாது என்றும் அது குறிப்பிட்டுள்ளது. வேலைநேரத்தை பரவலாக்குதல்' என்பது வேலை நேரத்தையும் உணவு மற்றும் இதர இடைவேளைகளுக்கான நேரத்தையும் குறிக்கிறது.

5. தொழில்சார் உறவுகள் விதித் தொகுப்பு, 2020 (The industrial relations code, 2020)

தொழில்சார் உறவுகள் விதித் தொகுப்பு, மக்களவையில் 19 செப்டம்பர் 2020 அன்று அறிமுகப்படுத்தப்பட்டது. 22 செப்டம்பர் 2020 அன்று மக்களவையில் நிறைவேற்றப்பட்டது. இந்த மசோதா 23 செப்டம்பர் 2020 அன்று மாநிலங்களவையில் நிறைவேற்றப்பட்டது. இது 28 செப்டம்பர் 2020 அன்று குடியரசுத் தலைவரின் ஒப்புதலைப் பெற்றது.

நோக்கம்: தொழிற்சங்கங்கள் தொடர்பான சட்டங்கள், தொழில்துறை ஸ்தாபனத்தில் அல்லது பொதுத்துறையில் வேலை நிலைமைகள், தொழில்துறை சர்ச்சைகளை விசாரணை செய்தல் மற்றும் உடன்படிக்கை ஏற்படுத்துதல் ஆகியவற்றை ஒருங்கிணைப்பதை மற்றும் தீருத்துவதை இது நோக்கமாகக் கொண்டுள்ளது.

மாற்றி அமைக்கப்பட்ட சட்டங்கள்: தொழில் உறவுகள் விதித் தொகுப்பு, 2020 தற்போதுள்ள 3 சட்டங்களை மாற்றி விடுகிறது:

- 1) தொழிற்சங்கங்கள் சட்டம், 1926 (The Trade Unions Act, 1926).
- 2) தொழில்துறை வேலைவாய்ப்பு (நிலையான உத்தரவுகள்) சட்டம், 1946 (The Industrial Employment (Standing Order) Act, 1946).
- 3) தொழில் தகராறுகள் சட்டம், 1947 (The Industrial Disputes Act, 1947).

5.1. சிறப்பம்சங்கள்

1. இந்த விதித் தொகுப்பின் கீழ், 'தொழில்' என்ற சொல் இப்போது குறிப்பாக தொண்டு, சமூக, அறப்பணி மற்றும் வீட்டுக்குரிய சேவைகளுக்கு விலக்கு அளிக்கிறது.
2. பணிபுரியும் பத்திரிகையாளர்கள் மற்றும் விற்பனை விருத்தி தொழிலாளர்கள் ஆகியோர்களை உள்ளடக்கும் விதத்தில் 'தொழிலாளர்' எனப்பதற்கான பொருள் விரிவுபடுத்தப்பட்டுள்ளது. மேலும், மாதம் ஒன்றுக்கு ரூ.18,000-க்கும் குறைவான சம்பளம் பெறும் எந்தவொரு தனிநபரும் இந்தப் பொருளின் கீழ் கொண்டு வரப்பட்டுள்ளனர்.
3. 10 அல்லது அதற்கு மேற்பட்ட தொழிலாளர்களை வேலைக்கு அமர்த்தும் நிறுவனங்களுக்கு குறை தீர்வுக் குழுவின் அமைப்பு இருப்பது

கட்டாயமாகிறது, மேலும் இந்த விதித் தொகுப்பு ஒரு மாற்று வழிமுறையை வழங்குவதை நீக்கியுள்ளது.

4. இந்த விதித் தொகுப்பு 'தொழிலாளர் நீதிமன்றங்களுக்கு' பதிலாக 'தொழில்துறை தீர்ப்பாயங்களை' கொண்டு வந்துள்ளது.
5. இந்த விதித் தொகுதி பிரிவு 2(H)-ன் கீழ் 'உறுதிப்படுத்தப்பட்ட கால வேலைக்கான' ஒரு புதிய விதியை அறிமுகப்படுத்துகிறது, அதன் பொருள் என்னவெனில், ஒரு நிரந்தர தொழிலாளியைப் போன்ற அனைத்து நன்மைகளுக்கும் அவர் தகுதியுடையவர்களாக இருக்கும்பட்சத்தில், ஒரு உறுதிப்படுத்தப்பட்ட காலத்திற்கு ஒரு எழுத்துப்பூர்வ வேலை ஒப்பந்தத்தின் அடிப்படையில் ஒரு தொழிலாளரை ஈடுபடுத்த முடியும். மேலும், அவர்கள் ஒரு வருட காலத்திற்கு சேவைகளை வழங்கினால் பணிக்கொடைக்கு தகுதிபெறுவார்கள்.
6. நிலையியற் கட்டளைகள் பொருந்துவதற்கான தொடக்கநிலை வரம்பு முந்தைய 100 வரம்பிலிருந்து 300-ஆக உயர்த்தப்பட்டுள்ளது.
7. தொடக்கநிலையில் ஒரு தொழிற்சங்கத்திற்கு அது ஒரே பேச்சுவார்த்தை தொழிற்சங்க அந்தஸ்தைப் பெறுவதற்கான அதன் வரம்பையும் இந்த விதித் தொகுப்பு குறைத்துள்ளது. 2019 மசோதாவில் நிர்ணயிக்கப்பட்ட 75 விழுக்காட்டில் இருந்து அதன் உறுப்பினர்களாக 51 விழுக்காடு தொழிலாளர்கள் இருந்தால் போதுமானது என வரையறுக்கிறது.
8. மேலும், எந்த ஒரு தொழிற்சங்கமும் தொடக்கநிலையில் 51 விழுக்காடு வரம்பை பூர்த்தி செய்யாதபட்சத்தில் ஒரு பேச்சுவார்த்தை அவையை அமைப்பதற்கு, குறைந்தபட்சம் 20 விழுக்காடு தொழிலாளர்களை அதன் உறுப்பினர்களாகக் கொண்ட பல்வேறு தொழிற்சங்கங்களின் பிரதிநிதிகளைக் கொண்ட அவையை அமைக்க முடியும்,
9. 14 நாட்களுக்கான அறிவிப்பு வழங்குதல், (2) சமரச அதிகாரியின் முன் நடவடிக்கைகள் நிலுவையில் இருக்கும் போது, (3) தீர்ப்பாயத்தின் முன் வழக்குகள் நிலுவையில் இருக்கும் போது, அல்லது (4) நடுவர் மன்றத்தில் நிலுவையில் இருக்கும் போது அல்லது தீர்வு அல்லது தீர்ப்பு செயல்பாட்டில்

இருக்கும் போது அனைத்து ஸ்தாபனங்களிலும் வேலைநிறுத்தங்கள் மற்றும் கதவடைப்புகளை இந்த விதித் தொகுப்பானது தடைசெய்கிறது.

வழக்கு நிலுவையில் இருக்கும் போது வேலைநிறுத்தங்கள் மீது தடைகளை விதிப்பதன் மூலம் வேலையில் தொடர்ச்சியான இடையூறுகளைத் தவிர்த்து, தொழிற்சாலைகள் தொடர்ந்து சுமுகமாக செயல்படுவதை இந்த விதித் தொகுப்பு உறுதி செய்கிறது. அதே மாதிரி, பேச்சுவார்த்தைக்கான ஒரே தொழிற்சங்கத்தை அறிமுகப்படுத்துவது முதலாளியுடன் சுமுகமான உடன்பாடுகளை எட்டுவதற்கு எடுக்கும் நேரத்தைக் குறைக்க உதவுகிறது.

5.2. இணக்கத்தீர்வு அல்லது சமரச அதிகாரிகள் யார், அவர்கள் என்ன செய்கிறார்கள்

முதன்மைத் தொழிலாளர் ஆணையர் அமைப்பானது தொழில் தகராறுகளுக்கு மத்திய அரசின் முதல்நிலை சமரச முகவராக செயல்படுகிறது. பிராந்திய தொழிலாளர் ஆணையர்கள் மற்றும் உதவி தொழிலாளர் ஆணையர்கள் ஆகியோர் நாட்டின் பல்வேறு பகுதிகளில் முதன்மைத் தொழிலாளர் ஆணையர் சார்பாக சமரச அதிகாரிகளாக செயல்படுகின்றனர். சமரச அதிகாரி, தொழிலாளர்களுக்கும் நிர்வாகத்திற்கும் இடையே ஒரு தீர்வு மூலம் சர்ச்சையைத் தீர்க்க முயற்சிகளை மேற்கொள்கிறார். தொழில் தகராறுகள் சட்டத்தின் பிரிவு 12-ன் கீழ் சமரச அதிகாரிகளின் கடமைகள் வகுக்கப்பட்டுள்ளன.

தொழிற்சங்கங்களின் பதிவாளர்: மாநில அரசு அறிவிக்கை மூலம், தொழிற்சங்கப் பதிவாளராக ஒரு நபரையும், பிற நபர்களை தொழிற்சங்கங்களின் கூடுதல் பதிவாளராகவும், தொழிற்சங்கங்களின் இணைப் பதிவாளராகவும், மற்றும் தொழிற்சங்கங்களின் துணைப் பதிவாளராகவும் நியமிக்கலாம், மாநில அரசு அறிவிக்கை மூலம், அவ்வப்போது குறிப்பிடும் அத்தகைய அதிகாரங்களைப் பயன்படுத்துவார்கள் மற்றும் அத்தகைய கடமைகளைச் செய்வார்கள்.

5.3. பணிக்குழு

1. முந்திய பன்னிரண்டு மாதங்களில் எந்த நாளிலும் நூறு அல்லது அதற்கு மேற்பட்ட தொழிலாளர்கள் வேலை செய்யும் அல்லது வேலை செய்யும் எந்தவொரு தொழில்துறை ஸ்தாபனத்தைப் பொறுத்தவரை, பொருத்தமான

அரசு பொதுவான அல்லது சிறப்பு உத்தரவின் மூலம், அத்தகைய பரிந்துரைக்கப்படும் முறையில், ஸ்தாபனத்தில் ஈடுபட்டுள்ள முதலாளி மற்றும் தொழிலாளர்களின் பிரதிநிதிகள் அடங்கிய ஒரு பணிக்குழுவை அமைக்குமாறு முதலாளியைக் கோரலாம்: அத்தகைய குழுவில் உள்ள தொழிலாளர்களின் பிரதிநிதிகளின் எண்ணிக்கை முதலாளியின் பிரதிநிதிகளின் எண்ணிக்கையை விட குறைவாக இருக்கக்கூடாது.

2. தொழிலாளர் பிரதிநிதிகள், ஸ்தாபனத்தில் ஈடுபட்டுள்ள தொழிலாளர்கள் இடையேயும், அவர்களது தொழிற்சங்கத்துடன் கலந்தாலோசித்தும், பிரிவு 9-ன் ஏற்பாடுகளுக்கு இணங்க பதிவு செய்யப்பட்டிருந்தால், பரிந்துரைக்கப்படும் விதத்தில் தேர்ந்தெடுக்கப்பட வேண்டும்.
3. முதலாளி மற்றும் தொழிலாளர்களுக்கு இடையிலான இணக்கத்தையும் நல்லுறவை பேணுவதற்கும் பாதுகாப்பதற்கும் நடவடிக்கைகளை ஊக்குவிப்பது மற்றும் அந்த இலக்கை அடைவதற்காக, அவர்களின் பொதுவான நலன் அல்லது அக்கறை மற்றும் அத்தகைய விஷயங்களில் எந்தவொரு கருத்து வேறுபாட்டையும் இணைக்க முயற்சிப்பதும் பணிக்குழுவின் கடமையாகும்.

5.4. குறை தீர்க்கும் குழு

1. இருபது அல்லது அதற்கு மேற்பட்ட தொழிலாளர்களை வேலைக்கு அமர்த்தும் ஒவ்வொரு தொழில்துறை நிறுவனமும், ஒரு தனிப்பட்ட தொழிலாளியின் வேலை வாய்ப்பின்மை, வேலை விதிமுறைகள் அல்லது சேவை நிபந்தனைகள் தொடர்பான மனக்குறை காரணமாக எழும் சர்ச்சைகளைத் தீர்ப்பதற்கு ஒன்று அல்லது அதற்கு மேற்பட்ட குறைதீர்ப்புக் குழுக்களைக் கொண்டிருக்க வேண்டும்.
2. குறை தீர்ப்புக் குழுவில், முதலாளி மற்றும் தொழிலாளர்களைப் பிரதிநிதித்துவப்படுத்தும் சமமான எண்ணிக்கையிலான உறுப்பினர்கள் அத்தகைய பரிந்துரைக்கப்படக்கூடிய முறையில் தேர்ந்தெடுக்கப்பட வேண்டும்.
3. குறை தீர்க்கும் குழுவின் தலைவர், ஒவ்வொரு ஆண்டும் சுழற்சி அடிப்படையில் முதலாளி மற்றும் தொழிலாளர்களைப் பிரதிநிதித்துவப்படுத்தும் நபர்களிடமிருந்து தேர்ந்தெடுக்கப்படுவார்.

4. குறை தீர்ப்புக் குழுவின் மொத்த உறுப்பினர்களின் எண்ணிக்கை பத்துக்கு மிகாமல் இருக்க வேண்டும்: குறைதீர்க்கும் குழுவில் இரண்டு உறுப்பினர்கள் இருந்தால், நடைமுறையில் முடிந்தவரை, ஒரு பெண் உறுப்பினர் இருக்க வேண்டும். மற்றும் உறுப்பினர்களின் எண்ணிக்கை இரண்டுக்கும் அதிகமாக இருந்தால், தொழில் ஸ்தாபனத்தில் உள்ள பெண் தொழிலாளர்களின் எண்ணிக்கையைக் கருத்தில் கொண்டு பெண் உறுப்பினர்களின் எண்ணிக்கை அதிகரிக்கப்படலாம்.
5. உட்பிரிவு (1)-ல் குறிப்பிடப்பட்டுள்ள ஏதேனும் தகராறு தொடர்பாக, அத்தகைய சர்ச்சைக்கான காரணம் எழும் தேதியிலிருந்து மூன்று ஆண்டுகளுக்குள் அத்தகைய பரிந்துரைக்கப்படக்கூடிய முறையில் பாதிக்கப்பட்ட எந்தவொரு தொழிலாளியும் குறைதீர்ப்புக் குழுவின் முன் விண்ணப்பம் தாக்கல் செய்யலாம்.
6. குறை தீர்ப்புக் குழு, உட்பிரிவு (5)-ன் கீழ் விண்ணப்பம் பெறப்பட்ட முப்பது நாட்களுக்குள் அதன் நடவடிக்கைகளை முடிக்கலாம்.
7. துணைப் பிரிவின் (5)-ன் கீழ் தாக்கல் செய்யப்படும் எந்தவொரு விண்ணப்பத்தின் மீதும் குறைதீர்ப்புக் குழுவின் முடிவு, தொழிலாளர்களின் பிரதிநிதித்துவப்படுத்தும் உறுப்பினர்களில் பாதிக்கும் மேற்பட்டவர்கள் அத்தகைய முடிவுக்கு ஒப்புக்கொண்டிருந்தால், குழுவின் பெரும்பான்மை கண்ணோட்டத்தின் அடிப்படையில் எடுக்கப்படும், இல்லையெனில் குழுவால் எந்த முடிவும் எடுக்க முடியாது என்று கருதப்படும்.
8. குறை தீர்ப்புக் குழுவின் முடிவால் பாதிக்கப்பட்டுள்ள அல்லது உட்பிரிவில் (6) குறிப்பிடப்பட்டுள்ள காலத்திற்குள், குறிப்பிட்ட குழுவில் குறை தீர்க்கப்படாத தொழிலாளி, குறை தீர்ப்புக் குழுவின் முடிவு வந்த தேதியிலிருந்து அறுபது நாட்களுக்குள் அல்லது வழக்கு இருக்கும் வரை, உட்பிரிவில் (6) குறிப்பிடப்பட்ட காலம் காலாவதியாகும் தேதியிலிருந்து, அத்தகைய மனக்குறையை சமரசத்திற்குத் தருவதற்கு உரிய விண்ணப்பப் படிவத்தை அத்தகைய பரிந்துரைக்கப்பட்ட முறையில் சமரச அதிகாரியிடம் தாக்கல் செய்யலாம்.

தொழிற்சங்கம்: தொழிற்சங்கத்தின் ஏழு அல்லது அதற்கு மேற்பட்ட உறுப்பினர்கள், தங்கள் பெயர்களை தொழிற்சங்க விதிகளுக்கு ஏற்ப பதிலீடு

செய்வதன் மூலமும், இல்லையெனில் பதிவு செய்வது தொடர்பாக இந்தக் குறியீட்டின் விதிகளுக்கு இணங்குவதன் மூலமும், இந்த விதியின் கீழ் தொழிற்சங்கத்தைப் பதிவு செய்ய விண்ணப்பிக்கலாம்.

5.5. பதிவு செய்யாததற்கு அல்லது பதிவு ரத்து செய்யப்பட்டதற்கு எதிராக மேல்முறையீடு

1. பிரிவு 9-ன் கீழ் ஒரு தொழிற்சங்கத்திற்கு பதிவு வழங்க பதிவாளர் மறுப்பதால் அல்லது குறிப்பிட்ட பிரிவின் உட்பிரிவின் (5)-ன் கீழ் பதிவுச் சான்றிதழை ரத்து செய்வதன் மூலம் பாதிக்கப்பட்ட எந்தவொரு நபரும், அத்தகைய பரிந்துரைக்கப்படக்கூடிய காலத்திற்குள், தீர்ப்பாயத்திற்கு மேல்முறையீடு செய்யலாம்: போதுமான காரணம் அல்லது தவிர்க்க முடியாத கழநிலைகளால் இத்தகைய தாமதம் ஏற்பட்டதாக மேல்முறையீடு செய்பவர் தீர்ப்பாயத்தை திருப்திப்படுத்தினால், இந்த உட்பிரிவின் கீழ் மேல்முறையீட்டிற்கு முன்னுரிமை அளிக்க பரிந்துரைக்கப்பட்ட வரம்புக்குப் பிறகு மேல்முறையீட்டை தீர்ப்பாயம் ஏற்றுக்கொள்ளலாம்.
2. தீர்ப்பாயம் சம்பந்தப்பட்ட தரப்பினருக்கு விசாரணைக்கான வாய்ப்பை வழங்கிய பிறகு, வழக்கிற்கு தகுந்தால் பொல் மேல்முறையீட்டை தள்ளுபடி செய்யலாம் அல்லது பதிவாளருக்கு தொழிற்சங்கத்தை பதிவு செய்யுமாறும் பதிவுச் சான்றிதழை வழங்கவும் அல்லது பதிவுச் சான்றிதழை ரத்து செய்வதற்கான உத்தரவை ஒதுக்கி வைக்கவும் உத்தரவிடலாம், மற்றும் அத்தகைய உத்தரவின் நகலை பதிவாளருக்கு வழங்கலாம்.

5.6. தொழில்துறை தீர்ப்பாயம்

உரிய அரசு அறிவிக்கை மூலம், தொழில் தகராறுகளை தீர்ப்பதற்கும், இந்த விதி மற்றும் மத்திய அரசால் அமைக்கப்பட்ட தீர்ப்பாயத்தின் கீழ் அவர்களுக்கு நியமிக்கப்படக்கூடிய பிற பணிகளைச் செய்வதற்கும் ஒன்று அல்லது அதற்கு மேற்பட்ட தொழில்துறை தீர்ப்பாயங்களை உருவாக்கலாம். மேலும் தொழிலாளர் வருங்கால நிதிகள் மற்றும் இதர விதிகள் சட்டத்தின் பிரிவு 2-ன் பிரிவு (அ)-ல் வரையறுக்கப்பட்டபடி, 1952-ம் ஆண்டு இச்சட்டத்தின் மூலம் அல்லது அதன் கீழ் தீர்ப்பாயத்திற்கு வழங்கப்பட்ட அதிகார வரம்பு, அதிகாரங்கள் மற்றும் அதிகாரத்தையும் பயன்படுத்தலாம்..

தேசிய தொழில்துறை தீர்ப்பாயம்: இது மத்திய அரசின் கருத்துப்படி, தேசிய முக்கியத்துவம் வாய்ந்த பிரச்சினைகளை உள்ளடக்கியது அல்லது ஒன்றுக்கு மேற்பட்ட மாநிலத்தில் அமைந்துள்ள தொழில்துறை நிறுவனங்கள் ஆர்வம் காட்டக்கூடிய அல்லது இத்தகைய சர்ச்சைகளால் பாதிக்கப்படும் தன்மை கொண்டவையாக இருப்பின், மத்திய அரசு அறிவிக்கை மூலம், தொழில் தகராறுகளை தீர்ப்பதற்கு ஒன்று அல்லது அதற்கு மேற்பட்ட தேசிய தொழில் தீர்ப்பாயங்களை உருவாக்கலாம்.

தொழிற்சங்கத்தில் அங்கத்துவம் பெறுவதற்கு சிறியவர்களுக்கான உரிமைகள்: பதினான்கு வயதை அடைந்த எந்தவொரு நபரும், தொழிற்சங்கத்தின் எந்தவொரு விதிகளுக்கும் உட்பட்டு பதிவு செய்யப்பட்ட தொழிற்சங்கத்தில் உறுப்பினராக இருக்கலாம், மேலும் மேற்கூறிய கூற்றுப்படி, ஒரு உறுப்பினரின் அனைத்து உரிமைகளையும் அனுபவித்து, அனைத்து கருவிகளையும் செயல்படுத்தலாம் மற்றும் விதிகளின் கீழ் செயல்படுத்த அல்லது வழங்கப்படுவதற்கு தேவையான அனைத்து அறிமுகங்களையும் வழங்கலாம்.

மாற்றத்திற்கான அறிவிப்பு: மூன்றாம் அட்டவணையில் குறிப்பிடப்பட்டுள்ள எந்தவொரு விடயத்திலும் எந்தவொரு தொழிலாளிக்கும் பொருந்தக்கூடிய சேவை நிலைமைகளில் எந்தவொரு மாற்றத்தையும் ஏற்படுத்த முன்மொழியும் எந்தவொரு முதலாளியும் அத்தகைய மாற்றத்தை ஏற்படுத்தக்கூடாது,-

- i) அத்தகைய மாற்றத்தால் பாதிக்கப்படக்கூடிய தொழிலாளர்களுக்கு அத்தகைய மாற்றத்தின் தன்மை குறித்துரைக்கப்பட்ட வகையில் ஒரு அறிவிப்பை வழங்காமல்; அல்லது,
- ii) அத்தகைய அறிவிப்பை வழங்கிய இருபத்தியோரு நாட்களுக்குள்: அத்தகைய மாற்றத்தை ஏற்படுத்துவதற்கு எந்த அறிவிப்பும் தேவையில்லை என்றால்
 - (a) ஏதேனும் தீர்வு அல்லது தீர்ப்புக்கு ஏற்ப மாற்றம் செய்யப்படுகிறது;
 - (b) அடிப்படை மற்றும் துணை விதிகள், சிவில் சேவைகள் (வகைப்படுத்துதல், கட்டுப்பாடு மற்றும் மேல்முறையீடு) விதிகள், குடிமுறைக்குரிய சேவைகள் (தற்காலிக சேவை) விதிகள், திருத்தப்பட்ட விடுப்பு விதிகள், குடிமுறைக்குரிய சேவைகள் ஒழுங்கு

முறைகள் ஆகியவற்றால் பாதிக்கப்படக்கூடிய பணியாளர்கள். பாதுகாப்பு சேவைகள் (வகைப்படுத்தல், கட்டுப்பாடு மற்றும் மேல்முறையீடு) விதிகள் அல்லது இந்திய ரயில்வே ஸ்தாபனக் குறியீடு அல்லது அதிகாரப்பூர்வ அரசிதழில் பொருத்தமான அரசால் அறிவிக்கப்படும் வேறு ஏதேனும் விதிகள் அல்லது ஒழுங்கு முறைகளில் உள்ள குடிமக்கள் விண்ணப்பிக்கவும்.

- (c) முறைமாற்றம் அல்லது வேலை முறைமாற்றம் தேவைப்படும் அவசர சூழ்நிலையில், இல்லையெனில் நிலையான உத்தரவுகளின்படி அல்லாமல், குறைதீர்க்கும் குழுவுடன் கலந்தாலொசித்து செய்யலாம்.

5.7. இணக்கத் தேவைகள்

குறுகிய தலைப்பு	பொருந்துவதற்கான வரம்பு	தேவை
பணிக் குழு	100 அல்லது அதற்கு மேற்பட்ட தொழிலாளர்கள்	முதலாளி மற்றும் தொழிலாளர்களின் பிரதிநிதிகளைக் கொண்ட பணிக் குழுவின் அமைப்பு
குறை தீர்க்கும் குழு	20 அல்லது அதற்கு மேற்பட்ட தொழிலாளர்கள்	முதலாளி மற்றும் தொழிலாளர்களைப் பிரதிநிதித்துவப்படுத்தும் சம எண்ணிக்கையிலான உறுப்பினர்களைக் கொண்ட குறைதீர்ப்புக் குழுக்களின் அமைப்பு
முதலாளி வரைவு தயாரித்தல் நிலையியற் கட்டளைகள்	300 அல்லது அதற்கு மேற்பட்ட தொழிலாளர்கள்	இந்த குறியீடு தொடங்கப்பட்ட நாளிலிருந்து ஆறு மாத காலத்திற்குள் வரைவு நிலையியற் கட்டளைகளை முதலாளி தயாரிக்க வேண்டும்.
மாற்றம் குறித்த அறிவிப்பு சேவை நிபந்தனைகள்	300 அல்லது அதற்கு மேற்பட்ட தொழிலாளர்கள்	மூன்றாம் அட்டவணையின் கீழ் எந்தவொரு விஷயத்திலும் எந்தவொரு தொழிலாளிக்கும் பொருந்தக்கூடிய சேவை நிபந்தனைகளில் ஏதேனும் மாற்றத்தை ஏற்படுத்த முன்மொழியும் முதலாளிகள், தொழிலாளர்களுக்கு 21 நாட்களுக்கு முன்னறிவிப்பதன் மூலம் அத்தகைய மாற்றத்தை பாதிக்க வேண்டும்.

<p>தொழிலாளர்களின் பட்டியல்களை பராமரிப்பது ஒரு முதலாளியின் கடமை</p>	<p>50 அல்லது அதற்கு மேற்பட்ட தொழிலாளர்கள்</p>	<p>இந்த அத்தியாயத்தின் நோக்கங்களுக்காக, மஸ்டர் ரோலைப் பேணுவதும், வேலைக்குச் செல்லும் தொழிலாளர்களால் அதில் உள்ளீடுகளைச் செய்வதும் ஒவ்வொரு முதலாளியின் கடமையாகும்.</p>
<p>தொழிலாளர் மறு-திறன் நீதிக்கு பங்களிப்பு</p>		<p>ஆட்குறைப்புக்கு முன்னதாகவே தொழிலாளி கடைசியாகப் பெற்ற பதினைந்து நாள் ஊதியத்திற்குச் சமமான தொழில்துறை நிறுவன முதலாளியின் பங்களிப்பு</p>

6. சமூகப் பாதுகாப்பு விதித் தொகுப்பு, 2020 (The social security code, 2020)

சமூகப் பாதுகாப்பு சட்டம், 19 செப்டம்பர் 2020 அன்று மக்களவையில் அறிமுகப்படுத்தப்பட்டது. அது 22 செப்டம்பர் 2020 அன்று நிறைவேற்றப்பட்டது. இந்த மசோதா 23 செப்டம்பர் 2020 அன்று மாநிலங்களவையில் நிறைவேற்றப்பட்டது. 28 செப்டம்பர் 2020 அன்று குடியரசுத் தலைவரின் ஒப்புதலைப் பெற்றது.

நோக்கம்: இது ஒழுங்கமைக்கப்பட்ட அல்லது அமைப்புசாரா அல்லது வேறு எந்த துறைகளிலும் உள்ள அனைத்து ஊழியர்கள் மற்றும் தொழிலாளர்களுக்கும் சமூகப் பாதுகாப்பை விரிவுபடுத்துவதை நோக்கமாகக் கொண்டுள்ளது.

மாற்றி அமைக்கப்பட்ட சட்டங்கள்: சமூகப் பாதுகாப்பு பற்றிய விதித் தொகுப்பு, 2020 கீழே குறிப்பிடப்பட்டுள்ள 9 சட்டங்களை மாற்றி அமைக்கிறது.

- 1) தொழிலாளர் வருங்கால வைப்பு நிதி மற்றும் பலவகை கலந்த விதிகள் சட்டம், 1952 (The Employees' Provident Funds and Miscellaneous Provisions Act, 1952)
- 2) பணிக்கொடைபண வழங்கீடு சட்டம், 1972 (Payment of Gratuity Act, 1972)
- 3) தொழிலாளர்கள் ஈட்டுறுதிச் சட்டம், 1923 (Employees' Compensation Act, 1923)
- 4) பேறுகாலச் சலுகைச் சட்டம், 1961 (Maternity Benefit Act, 1961)
- 5) தொழிலாளர் காப்புறுதிச் சட்டம், 1948 (Employees' State Insurance Act, 1948)
- 6) தொழிலாளர் தீர்வைச் சட்டம், 1996 (Workers Cess Act, 1996)
- 7) சினிமா தொழிலாளர்கள் நல நிதிச் சட்டம், 1981 (Cine Workers Welfare Fund Act, 1981)
- 8) கட்டிடம் மற்றும் பிற கட்டுமானம் மற்றும் அமைப்புசாரா தொழிலாளர்கள் சமூகப் பாதுகாப்பு சட்டம், 2008 (Building and Other Construction and Unorganised Workers' Social Security Act, 2008)
- 9) வேலைவாய்ப்பு நிலையங்கள் (காலியிடங்கள் கட்டாய அறிவிப்பு) சட்டம், 1959 (Employment Exchanges (Compulsory Notification of Vacancies) Act, 1959)

6.1. சிறப்பம்சங்கள்

1. இந்த விதித் தொகுப்பில் காலம் நிரணயிக்கப்பட்ட தொழிலாளர்கள், பணித்தளத் தொழிலாளர்கள் ^{gig} தொழிலாளர்கள், மாநிலங்களுக்கு இடையேயான தொழிலாளர்கள் போன்றவர்களை உள்ளடக்கியுள்ளது.
2. விதித் தொகுப்பின் பிரிவு 3-ன் கீழ் மேற்பார்வைக்கு உட்படும் அனைத்து நிறுவனங்களும் ஏற்கனவே பிற தொழிலாளர் சட்டங்களின் கீழ் பதிவு செய்யப்பட்டிருந்தால் தவிர, பதிவு செய்யப்படாத பிற நிறுவனங்கள் அனைத்தும் இந்த சமூகப் பாதுகாப்பு விதித் தொகுப்பின் கீழ் பதிவு செய்யப்பட வேண்டும் என்று வற்புறுத்துகிறது.
3. இது 'தொழில்துறை மையம்' என்ற சொற்றொடரை அறிமுகப்படுத்துகிறது. இதற்குப் பொருள் என்னவெனில், தொழில் சேவைகளை வழங்குவதற்காக மத்திய அரசால் பரிந்துரைக்கப்பட்டு ஸ்தாபிக்கப்பட்ட (வேலைவாய்ப்பு நிலையம், இடம் அல்லது இணைய முகப்பு உட்பட) எந்த அலுவலகமும் ஆகும்.
4. தொழிலாளர் வருங்கால வைப்பு நிதிச் சட்டம் (அத்தியாயம் 3) மற்றும் தொழிலாளர் காப்புறுதிச் சட்டம், (அத்தியாயம் 4) ஆகியவற்றில் தொழிலாளர்களின் எண்ணிக்கை குறிப்பிடப்பட்ட எண்ணிக்கையை விடக் குறைவாக இருந்தாலும், தானாக முன்வந்து இச்சட்டங்களின் செயலெல்லைக்குள் வரவும் அல்லது வெளியேறவும் தொழில் நிறுவனத்திற்கு விதித் தொகுப்பு அனுமதி வழங்குகிறது. பெருந்தொற்றின் பின்னணியில் இந்த ஏற்பாடு ஒரு மறுயோசனையாக செருகப்பட்டுள்ளது.
5. விதித் தொகுப்பின் பிரிவு 53(2) நிலையான கால நிரணயித்தலில் வேலை செய்யும் தொழிலாளர்களைப் பொறுத்தவரை, பணிக்கொடை சரிசம வீதப்படியான அடிப்படையில் வழங்கப்பட வேண்டுமே தவிர, ஐந்து ஆண்டுகள் தொடர்ச்சியாக வேலையில் இருந்தார் என்ற அடிப்படையில் அல்ல.
6. தொழிலாளர்களின் அரசு காப்பீட்டுக் கழகத்தின் (ESIC) கீழ் சலுகைகளைப் பெறுவது தொடர்பாக அமைப்புசாரா தொழிலாளர்கள், ^{gig} தொழிலாளர்கள், மற்றும் பணித்தளத் தொழிலாளர்கள், மற்றும் அவர்களின் குடும்ப உறுப்பினர்களுக்கான சமூகப் பாதுகாப்புத் திட்டங்களை உருவாக்குவதற்காக இந்த விதித் தொகுப்பு மத்திய அரசுக்கு அதிகாரம் அளிக்கிறது.

* தற்காலிக வேலைகளை சுய நேரம் மற்றும் இடத்தில் செய்யும் நபர்.

7. இந்த விதித் தொகுப்பு, அபராதம் மற்றும் குற்றங்களையும் வகுத்துக்கூறுகிறது. சிறப்பம்சங்கள் என்னென்றால், மீண்டும் மீண்டும் குற்றமிழைப்பவர்களுக்கு அபராதம் பற்றி பிரிவு 134 பேசுகிறது மற்றும் அப்பிரிவு வழக்கு அல்லது நடவடிக்கைகளை தொடங்குவதற்கு முன்னர் இந்தச் சட்டத்தின் கீழ் எந்தவொரு குற்றத்திற்கும் இணங்காததை சரிசெய்வதற்கு முதலாளிக்கு ஒரு வாய்ப்பை அனுமதிக்கிறது.
8. பெருந்தொற்று, உள்ளூரில் நிலைகொள்ளும் தொற்று அல்லது தேசிய பேரழிவு ஏற்படும் காலங்களில் முதலாளிகள் அல்லது தொழிலாளர்களின் பங்களிப்புகளை செலுத்துவதை மூன்று மாத காலத்திற்கு ஒத்திப்போடலாம் அல்லது குறைக்கலாம் என்று பிரிவு 144-ல் ஒரு ஏற்பாடு செய்யப்பட்டுள்ளது.

இந்த விதித் தொகுப்பின் நோக்கம் என்னவெனில், ஒழுங்கமைக்கப்பட்ட, அமைப்புசாராத் துறை அல்லது வேறு எந்தத் துறைகளிலும் உள்ள அனைத்து தொழிலாளர்களுக்கும் சமூகப் பாதுகாப்பை விரிவுபடுத்துவதே. இது gīg தொழிலாளர்கள், (அதாவது, வேலை செய்யும் நபர்கள் அல்லது பணி ஏற்பாட்டில் பங்கேற்கும் நபர்கள் மட்டுமல்லாமல் பாரம்பரிய முதலாளி-தொழிலாளர் உறவுக்கு வெளியே அத்தகைய நடவடிக்கைகளில் ஈடுபட்டு சம்பாதிக்கும் நபர்கள்) மற்றும் பணித்தளத் தொழிலாளர்கள், (அதாவது, தொழிலாளர்கள் அல்லது தனிநபர்கள் / அமைப்புகள் குறிப்பிட்ட பிரச்சினைகளுக்குத் தீர்வு காண நிகழ்நிலை (ஆன்லைன்) தளத்தைப் பயன்படுத்துபவர்கள் அல்லது குறிப்பிட்ட சேவைகளை வழங்குபவர்கள் அல்லது பணம் பரிமாற்றத்திற்காக இதுபோன்ற பிற வேலைகளைச் செய்பவர்கள்). எனவே, சமூகப் பாதுகாப்பு விதித் தொகுப்பு அதிகத் தொழிலாளர்களுக்கு சமூகப் பாதுகாப்பை செயலெல்லைக்குள் விரிவுபடுத்தியது மட்டுமல்லாமல், பெரும்பாலானவர்களை செயலெல்லைக்குள் கொண்டு வருவதையும் மேம்படுத்தியுள்ளது.

உரிமைகள்: அறிவிக்கை மூலம் மத்திய அரசு அறிவிக்கை செய்யப்பட்டபடி தொடக்க நிலை எண்ணிக்கை வரம்புக்கு உட்பட்ட (தொழிலாளர்களை உள்ளடக்கிய) எந்த ஒரு ஸ்தாபனத்திற்கும் இந்த விதித் தொகுப்பைப் பிரயோகிக்க முடியும்.

சமூகப் பாதுகாப்பு நிதிகள்: அமைப்புசாரா தொழிலாளர்கள், gīg தொழிலாளர்கள், மற்றும் பணித்தளத் தொழிலாளர்களுக்கான சமூகப்

பாதுகாப்பு நீதிகளை மத்திய அரசு அமைக்கும். மாநில அரசுகளும் அமைப்புசாரா தொழிலாளர்களுக்கு தனி சமூகப் பாதுகாப்பு நீதிகளை அமைத்து நிர்வகிக்கும். இந்த விதித் தொகுப்பு அமைப்புசாரா தொழிலாளர்கள், gīg தொழிலாளர்கள், மற்றும் பணித்தளத் தொழிலாளர்களை பதிவு செய்வதற்கான ஏற்பாடுகளையும் வழிவகை செய்கிறது.

தேசிய சமூகப் பாதுகாப்பு வாரியம்: அமைப்புசாரா தொழிலாளர்களுடன் கூட, gīg தொழிலாளர்கள், மற்றும் பணித்தளத் தொழிலாளர்களின் நலனுக்கான திட்டங்களையும் இது நிர்வகிக்கும். இந்த வாரியத்தில் மத்திய அரசால் நியமிக்கப்பட்ட சேகரிப்பாளர்களின் ஐந்து பிரதிநிதிகள், gīg தொழிலாளர்களின் ஐந்து பிரதிநிதிகள் மற்றும் பணித்தளத் தொழிலாளர்களின் பிரதிநிதிகள், இ.எஸ்.ஐ.சி. (ESIC)-யின் தலைமை இயக்குநர் மற்றும் அரசுகளின் மாநில பிரதிநிதிகள் இருப்பார்கள். மத்திய அரசு அதிகாரிகளின் பிரதிநிதிகளின் எண்ணிக்கை வாரியத்தில் 5 முதல் 10 உறுப்பினர்கள் வரையும் மற்றும் மாநில வாரியங்களில் அமைப்புசாரா தொழிலாளர்கள் 7 முதல் 10 உறுப்பினர்கள் வரை இருப்பர்.

சேகரிப்பாளர்களின் பங்கு: gīg தொழிலாளர்கள், மற்றும் பணித்தளத் தொழிலாளர்களுக்கான நலத் திட்டங்களுக்கு மத்திய அரசு, மாநில அரசுகள் மற்றும் சேகரிப்பாளர்களின் பங்களிப்புகளின் சேர்க்கை மூலமாக நிதியளிக்கப்படும். இது வாகன பயணப் பகிர்வு சேவைகள், உணவு மற்றும் மளிகை விநியோக சேவைகள், வரைவு மற்றும் ஊடக சேவைகள் மற்றும் மின்-சந்தைகள் உள்ளிட்ட ஒன்பது வகைகளை இது குறிப்பிடுகிறது. சேகரிப்பாளரின் எந்தவொரு பங்களிப்பும் அரசால் அறிவிக்கப்பட்ட விகிதத்தில் சேகரிப்பாளர்களின் வருடாந்திர வருவாயில் 1-2 விழுக்காடாக இருக்கலாம் மற்றும் gīg தொழிலாளர்கள், மற்றும் பணித்தளத் தொழிலாளர்களுக்கு ஒரு சேகரிப்பாளரால் செலுத்தப்படும் அல்லது செலுத்த வேண்டிய தொகையில் 5 விழுக்காட்டிற்கு மிகாமல் இருக்க வேண்டும் என்பது குறிப்பிடத்தக்கது.

பணிக்கொடை: பணிபுரியும் பத்திரிகையாளர்களுக்கு, பணிக்கொடை காலம் ஐந்திலிருந்து மூன்று ஆண்டுகளாக குறைக்கப்படுகிறது.

குற்றங்கள்: சில குற்றங்களுக்கான அபராதங்களை விதித் தொகுப்பு குறிப்பிடுகிறது. அவைகள்: (1) ஒரு ஆய்வாளரின் கடமையைச் செய்யவிடாமல்

தடுத்தால் அதிகபட்ச சிறைத்தண்டனை ஒரு வருடத்திலிருந்து ஆறு மாதங்களாகக் குறைக்கப்பட்டுள்ளது (2) தொழிலாளரின் ஊதியத்தில் இருந்து முதலாளியின் பங்களிப்பை சட்டவிரோதமாக கழித்தலுக்கான தண்டனை ஒரு வருடம் சிறைத்தண்டனை அல்லது ரூ. 50,000 அபராதம் என்ற நிலையிலிருந்து ரூ. 50,000 அபராதமாக மட்டும் மாற்றப்பட்டுள்ளது.

கூடுதல் அதிகாரங்கள்: மத்திய அரசு ஒரு பெருந்தொற்று, உள்ளூரில் நிலைகொள்ளும் தொற்று அல்லது தேசிய பேரழிவு காலங்களில் முதலாளி மற்றும் தொழிலாளர்களின் பங்களிப்புகளை PF மற்றும் ESI கீழ் மூன்று மாதங்கள் வரை தள்ளிப் போடலாம் அல்லது குறைக்கலாம்.

தொழிலாளர் வருங்கால வைப்பு நிதித்திட்டம்

இருபது அல்லது இருபதிற்கும் மேற்பட்ட தொழிலாளிகளைக் கொண்ட தொழிற்சாலைகளுக்கு இந்தச்சட்ட வகைமுறைகள் பொருந்தும்.

வருங்கால வைப்புநிதி பங்களிப்பு

தொழிலாளர்: ஒவ்வொரு தொழிலாளியும் தனது வருங்கால வைப்புநிதிக் கணக்கில் முதலாளி செலுத்தும் பங்களிப்புக்கு இணையான தொகையை தனது பங்களிப்பாக செலுத்தவேண்டும்.

ஒவ்வொரு முதலாளியும் தொழிலாளியின் வருங்கால வைப்புநிதிக் கணக்கிலும் 10% தொகையை பங்களிப்பாக செலுத்த வேண்டும்.

மத்திய அரசு பொருத்தமெனக் கருதும் சூழலில் 10% என்பதை 12% என்பதாக அறிவிக்கையின் பேரில் மாற்றி அமைத்திடலாம்

தொழிலாளர் தனது விருப்பத்தின் அடிப்படையில் 10%ற்கும் மேற்பட்ட தொகையை பங்களிப்பு செய்யலாம். அதே நேரம் நிர்வாகம் அந்தக்கூடுதல் தொகையை செலுத்தவேண்டிய கடமை இல்லை.க

நிர்வாகத்தரப்பில் வருங்கால வைப்புநிதிக் கணக்குகளை நிர்வகிக்கும்

அதிகாரம்: 100 அல்லது நூறுக்கும் மேற்பட்ட தொழிலாளர்களைக்கொண்ட நிர்வாகங்கள் மத்திய அரசு அறிவித்துள்ள அறிக்கையின்படி குறிப்பிடப் பட்டுள்ள படிவத்தில் வருங்கால வைப்புநிதி குறித்த தகவல்களைப் பராமரிக்க வேண்டும்.

வைப்புநிதித் திட்டக் கணக்குகளை மாற்றுதல்: வேலையைக் கைவிட்ட ஒரு தொழிலாளியின் வைப்புநிதிக் கணக்கில் அல்லது ஓய்வூதியக் கணக்கில் சேர்ந்துள்ள தொகையை மத்திய அரசு அறிவிக்கும் முறையில் வருங்கால வைப்பு நிதியிலோ அல்லது ஓய்வூதிய நிதியிலோ சேர்க்க வேண்டும்.

6.2. தொழிலாளர் காப்பீட்டுத்திட்டம் (ESI)

பத்து அல்லது பத்திற்கும் மேற்பட்ட தொழிலாளிகளைக்கொண்ட தொழில் நிறுவனங்களுக்கு இச்சட்டவகைமுறைகள் பொருந்தும். மேலும் மத்திய அரசு அறிவிப்பின்படி பாதுகாப்பற்ற தொழில் செய்யும் தொழிற்சாலைகள் மற்றும் உயிருக்கு ஆபத்து விளைவிக்கும் தொழிற்சாலைகள் ஒரு தொழிலாளியைக் கொண்டு இயங்கினாலும் தொழிலாளர் காப்பீட்டுத்திட்டத்தின் எல்லையின் கீழ் வரும். தோட்டத் தொழிலாளர்கள் தனது விருப்பத்தின் பேரில் தொழிலாளர் காப்பீட்டுத் திட்டத்தின் கீழ் பதிவு செய்துகொள்ளலாம்.

6.3. தொழிலாளர்காப்பீட்டு நிதி

பங்களிப்பு, பயனாளர் கட்டணங்கள் மற்றும் இதரதொகைகள் உள்ளிட்டவை திட்டத்திற்குசேரும் நன்கொடைகள், பெருமுதலாளிகள் சமூகப் பொறுப்படைவுத் திட்டத்தின் கீழ்வரும் தொகைகள் மற்றும் மத்திய அரசு, மாநில அரசு, மற்றும் உள்ளாட்சி அமைப்புகள் மற்றும் தனிநபரின் பரிசுகள்.

6.4. பங்களிப்பு

தற்போது ESI தொழிலாளர் தரப்புபங்களிப்பு 0.75% மற்றும் நிர்வாகத்தரப்பு 3.25% ஆகும்.

6.5. நிதியின் பயன்பாடு

- நிதி கீழ்க்கண்ட காரணங்களுக்காகப் பயன்படுத்தப்பட வேண்டும்
- மருத்துவ சிகிச்சைக்காக மற்றும் பயனாளர்களுக்கான செலவுகள்
- காப்பீட்டுக்கழகத்தின் உறுப்பினர்களுக்கான கட்டணங்கள்,
- ஊழியர்களுக்கான சம்பளங்கள், மற்றும் படிகள்

காப்பீடு செய்யப்பட்ட நபர்கள்: ஒவ்வொரு தொழிலாளியும் மின்னணுப் பதிவுமுறையிலோ அல்லது மத்திய அரசு அறிவித்துள்ள வேறேதேனும்

வகையிலோ பதிவுசெய்யப்படவேண்டும். ஒரு தொழிலாளியின் காப்பீட்டு பங்களிப்பு என்பது நிர்வாகம் மற்றும் தொழிலாளர் தரப்பு பங்களிப்புகளை உள்ளடக்கியது.

தொழிற்சாலை ESI பங்களிப்புத் தொகையை செலுத்தத் தவறுதல்: நிர்வாகம் பங்களிப்புத்தொகையை செலுத்தத் தவறும் பட்சத்தில் தொழிலாளர் தரப்பு காப்பீட்டுக்கழகம் தொழிலாளிக்கான பயன்களை அளித்துவிட்டு நிர்வாகத்திடம் மீட்டுக்கொள்ளலாம்.

6.6. பணிக்கொடை

பணிக்கொடை தொடர்பான இச்சட்டவகை முறைகள் பத்து அல்லது பத்திற்கும் மேற்பட்ட தொழிலாளர்களைக் கொண்ட ஒவ்வொரு தொழிற்சாலைக்கும் சுரங்கங்களுக்கும், தோட்டத்தொழிலுக்கும் துறைமுகம் மற்றும் ரயில்வே நிர்வாகத்திற்கும் பொருந்தும்.

6.7. பணிக்கொடை பெறுவதற்கான தகுதிகள்

ஒரு தொழிலாளி தொழில் நிறுவனத்தில் ஐந்து ஆண்டுகளுக்குத் தொடர்ந்து பணியாற்றி இருக்க வேண்டும்.

அவ்வாறு பணியாற்றிய தொழிலாளி பணி நீக்கத்தின்போது பெற்றுக் கொள்ளலாம் அல்லது 5 ஆண்டு தொடர்ந்து பணியாற்றியபின் இறப்பு காரணமாகவோ நலமின்மை காரணமாகவோ பணியாற்ற இயலாத காரணத்தினாலோ குறிப்பிட்ட கால வேலைவாய்ப்பு முடிவுறும் காரணமாகவோ அல்லது மத்திய அரசு அறிவித்துள்ள வேறு ஏதேனும் காரணத்திற்காகவோ பணியிலிருந்து விலகும்போது பணிக்கொடை வழங்கப்படும்.

தொழிலாளி இறுதியாகப்பெற்ற ஊதியத்தின் 15 நாள் கூலியின் அடிப்படையில் அல்லது மத்திய அரசு அறிவித்துள்ள வேறு ஏதேனும் முறையில் கணக்கிடப்பட்டு வழங்கப்பட வேண்டும்.

6.8. மகப்பேறுகாலப் பயன்கள்

பத்து அல்லது பத்திற்கும் மேற்பட்ட தொழிலாளர்களைக்கொண்ட தொழில் நிறுவனங்கள் அனைத்திற்கும் இச்சட்ட வகைமுறைகள் பொருந்தும்.

6.9. பலன்கள்

தொடர்ந்து ஒரு தொழில் நிறுவனத்தில் ஆறுமாதங்கள் பணியாற்றிய ஒரு பெண் பிரசவத்தின் காரணமாகவோ கருக்கலைப்பின் காரணமாகவோ வேலைசெய்ய இயலாமல் செல்லுமிடத்து அந்தத்தொழிலாளி அவ்வாறு பணிசெய்ய இயலாதகாலத்திற்கு அல்லது 26 வாரங்களுக்கு அதாவது பிரசவத்திற்குமுன் 8 வாரத்திற்கு முன்பு முதல் சம்பளத்துடன் கூடிய விடுப்பு எடுக்கலாம்.

மேலும் அப்பெண் ரூபாய். 3500 அல்லது மத்திய அரசால் அறிவிக்கப்படும் வேறு ஏதேனும் தொகை பெறுவதற்கு உரிமை உடையவர் ஆவர்.

குழந்தைக்கு 15 மாதம் ஆகும் வரை 2 முறை வேலையிலிருந்து விடுப்பு எடுத்துக்கொள்ள அப்பெண் அனுமதிக்கப்படவேண்டும்.

50 அல்லது 50ற்கும் மேற்பட்ட பெண் தொழிலாளிகளைக்கொண்ட தொழில் நிறுவனம் தனியாகவோ அல்லது கூட்டாகவோ அல்லது அரசு சார்பிலோ குழந்தைப்பராமரிப்பு இல்லங்களை மத்திய அரசு அறிவிப்பின்படி உருவாக்கவேண்டும்.

6.10. தொழிலாளர்களுக்கான இழப்பீடு

இந்தச்சட்டப்பிரிவுகள் அத்தியாயம் 5 (ESIC) பொருந்தும் தொழிலாளிகளுக்குப் பொருந்தாது. இந்தவகை முறைகள் இரண்டாம் அட்டவணையில் குறிப்பிடப்பட்டுள்ள தொழிலாளிகளுக்கே பொருந்தும்.

6.11. கட்டிடத் தொழிலாளர்களுக்கான சமூகப்பாதுகாப்பு மற்றும் செஸ்

கட்டுமானத்தொழில் செய்யும் தொழில் நிறுவனங்கள் அனைத்திற்கும் இந்த வகைமுறைகள் பொருந்தும்.

6.12. செஸ்

செஸ்வரி என்பது கட்டுமானத் தொழில் செய்யும் நிறுவனங்களிடமிருந்து ஒவ்வொரு கட்டுமானத்தின்போதும் கட்டுமானத் தொழிலாளர்களின் நலனுக்காக 1%ற்கும் குறையாத 2% மேற்படமால் நிர்வாகத்திடம் வசூல் செய்யப்படும் தொகை ஆகும். ஒரு கட்டுமானத்தொழில் நிறுவனம் செஸ் வரி கட்டத்தவறும்போது மத்திய அரசு வரையறுத்துள்ளபடி அத்தொகை நிலுவையிலுள்ள காலத்திற்கு வட்டி செலுத்த வேண்டும். மத்திய அரசு

அறிவிக்கையின்படி ஒரு மாநிலத்திலுள்ள குறிப்பிட்ட தொழில் நிறுவனத்திற்கு விலக்களிக்கலாம்.

கட்டுமானம் முடிந்த ஆறுநாட்களுக்குள் தொழில் நிறுவனம் சுயகணக்கீட்டின் அடிப்படையில் செஸ் தொகையைக் கணக்கீட்டு அரசிற்கு செலுத்தவேண்டும்

6.13. முறைசாரா மற்றும் நடைபாதைத் தொழிலாளர்கள்

திட்டங்கள்: முறைசாரா மற்றும் நடைபாதைத் தொழிலாளர்களுக்கு மத்திய மாநில அரசுகள் நலத்திட்டங்களை வகுக்கவேண்டும்.

திட்டங்களுக்கான நிதி: மத்திய மாநிலஅரசுகள் நிதியளிப்பு மூலமாகவோ அல்லது இத்திட்டப்பயனாளர்கள் மூலமாகவோ அல்லது கார்ப்பரேட் நிறுவனங்களின் சமூகபங்களிப்பு நிதிமூலமாகவோ அல்லது நிதிநிறுவனத்திரட்டு நர்களிடம் வசூலிப்பதன் மூலமாகவோ நிதிபெறப்பட்டு நலத்திட்டங்கள் இத்தொழிலாளர்களுக்கு வகுப்பக்கப்படவேண்டும்.

ESIC: தொழிலாளர் காப்பீட்டுக்கழக பயன்கள் முறைசாரா மற்றும் நடைபாதை தொழிலாளர்களுக்கு கிடைக்கும் வண்ணம் மத்திய அரசு விதிகள் வகுக்கவேண்டும்.

6.14. வேலைவாய்ப்பு தொடர்பான தகவல் மற்றும் கண்காணிப்பு

இச்சட்டம் வேலைவாய்ப்பு மையங்களை உருவாக்குவது குறித்துக் கூறுகிறது. அதாவது காலிப்பணியிடங்கள், வேலைவாய்ப்புகள் குறித்த தகவல்களை சேகரிப்பது பகிர்வது உள்ளிட்ட பணிகளைத் தொழில் நிறுவனங்களை ஒருங்கிணைத்து இந்தமையம் செய்யும். தொழில் நிறுவனங்கள் காலியிடம் மற்றும் வேலைவாய்ப்பு குறித்த தகவல்களை இந்த மையத்திடம் தெரிவிக்க வேண்டும்.

7. பணியிடங்களில் பெண்களுக்கு எதிரான பாலியல் துன்புறுத்தல் (தடுப்பு, தடை மற்றும் தீர்வு) சட்டம், 2013

பணியிடத்தில் பெண்களுக்கு எதிரான பாலியல் துன்புறுத்தலில் இருந்து பாதுகாப்பதற்கான, தடுப்பதற்கான, பாலியல் துன்புறுத்தல் புகார்கள் மீது தீர்வுகாண்பதற்கான மற்றும் அத்துடன் தொடர்புடைய விஷயங்கள் அல்லது நிகழ்வுகள் தொடர்பான ஒரு சட்டம்.

7.1. பாலியல் துன்புறுத்தல் தடுப்பு

3. (1) எந்த பணித்தலத்திலும் எந்தப் பெண்ணும் பாலியல் துன்புறுத்தலுக்கு உட்படுத்தப்படக் கூடாது.

(2) இதர சூழல்களோடு, பாலியல் துன்புறுத்தல் தொடர்பான ஒரு செயல் அல்லது நடத்தை நிகழ்ந்திருப்பதாக தோன்றுமானால் அல்லது இருக்குமானால் பின்வரும் சூழல்கள் பாலியல் துன்புறுத்தலாக இருக்கக்கூடும்:

- (i) அந்தப் பெண்ணின் வேலையில் சலுகையோடு நடத்தப்படுவார் என்று உட்பொருளாக அல்லது வெளிப்படையாக வாக்குறுதியளித்தல்; அல்லது
- (ii) அந்தப் பெண்ணின் வேலையில் பாதகமாக நடத்தப்படுவார் என்று உட்பொருளாக அல்லது வெளிப்படையாக அச்சுறுத்துதல்; அல்லது
- (iii) அந்தப் பெண்ணின் தற்போதைய அல்லது எதிர்கால வேலை நிலை பற்றி உட்பொருளாக அல்லது வெளிப்படையாக அச்சுறுத்துதல்;
- (iv) அந்தப் பெண்ணின் வேலையில் குறுக்கீடுதல் அல்லது அவருக்கு ஒரு அச்சுறுத்தலான அல்லது சங்கடமான அல்லது பாதகமான வேலைச் சூழலை ஏற்படுத்துதல்; அல்லது
- (v) அந்தப் பெண்ணின் உடல் நலம் அல்லது பாதுகாப்பை பாதிக்கக்கூடியதாக அவமதிக்கும் வகையில் நடத்துதல்.

7.2. உள்ளக புகார்கள் குழு அமைத்தல்

4. (1) ஒரு பணித்தலத்தின் வேலையளிப்போர் ஒவ்வொருவரும், எழுத்துப்பூர்வமான ஒரு ஆணையின் மூலம், “உள்ளகபுகார்கள் குழு” என்ற ஒரு குழுவை அமைக்க வேண்டும்;

அத்தகையதான நிலையில், பணித்தலத்தின் அலுவலகங்கள் அல்லது நிர்வாக அலகுகள் வெவ்வேறு இடங்களில் அல்லது மண்டல அளவில் அல்லது துணை

மண்டல அளவில் இருக்குமானால், அனைத்து நிர்வாக அலகுகள் அல்லது அலுவலகங்களிலும் உள்ளகக் குழு அமைக்கப்பட வேண்டும்.

(2) உள்ளகக் குழுவானது வேலை அளிப்பவரால் நியமிக்கப்படும் பின்வரும் உறுப்பினர்களைக் கொண்டிருக்கும்:

(a) ஒரு தலைமை அலுவலர்; அவர் பணித்தலத்தில் ஊழியர்களிடையே இருந்து ஒரு மூத்த நிலையில் உள்ள பெண்ணாக இருக்க வேண்டும்;

அத்தகையதான நிலையில், ஒரு மூத்த நிலையிலான பெண் ஊழியர் இல்லாதபோது துணைப் பிரிவு (1)ல் குறிப்பிடப்பட்டுள்ள பணித்தலத்தின் இதர அலுவலகங்கள் அல்லது நிர்வாக அலகுகளிலிருந்து அந்த தலைமை அலுவலர் நியமிக்கப்பட வேண்டும்;

மேலும் அத்தகையதான நிலையில், பணித்தலத்தின் இதர அலுவலகங்கள் அல்லது நிர்வாக அலகுகளில் ஒரு மூத்த நிலையிலான பெண் ஊழியர் இல்லாதபோது அதே வேலையளிப்பவரின் வேறு பணித்தலத்திலிருந்து அல்லது வேறு துறையிலிருந்து அல்லது அமைப்பிலிருந்து தலைமை அலுவலர் நியமிக்கப்பட வேண்டும்;

(b) ஊழியர்களிடையே இருந்து இரண்டு பேருக்குக் குறையாத உறுப்பினர்கள், கூடிய வரையில் பெண்களின் நலனுக்காக உறுதிப்பாடு கொண்டவர்கள் அல்லது சமூகப் பணியில் அனுபவம் உள்ளவர்கள் அல்லது சட்டப்பூர்வ அறிவு உள்ளவர்கள், நியமிக்கப்பட வேண்டும்;

(c) அரசுசாரா அமைப்புகள் அல்லது சங்கங்களிலிருந்து, பெண்களின் நலனுக்காக உறுதிப்பாடு கொண்ட அல்லது பாலியல் துன்புறுத்தல் பிரச்சனைகளை நன்கு அறிந்த ஒருவர் உறுப்பினராக நியமிக்கப்பட வேண்டும்;

அத்தகையதான நிலையில், நியமிக்கப்படும் மொத்த உறுப்பினர்களில் குறைந்தது பாதிப் பேர் பெண்களாக இருக்க வேண்டும்.

(3) உள்ளகக் குழுவின் தலைமை அலுவலரும் ஒவ்வொரு உறுப்பினரும், மூன்று ஆண்டுகளுக்கு மிகாமல், நியமனத்தையிலிருந்து, வேலையளிப்பவரால் குறிப்பிடப்படும் காலத்திற்கு பதவியிலிருக்க வேண்டும்.

(4) அரசுசாரா அமைப்புகளிலிருந்து அல்லது சங்கங்களிலிருந்து நியமிக்கப்படும் உறுப்பினருக்கு உள்ளகக் குழுவின் நடைமுறைகளை

மேற்கொள்வதற்காக வேலையளிப்பவரால், வகுத்துரைக்கப்படும் ஒரு தொகை கட்டணம் அல்லது படித் தொகையாக வழங்கப்பட வேண்டும்.

(5) உள்ளகக் குழுவின் தலைமை அலுவலர் அல்லது எந்த ஒரு உறுப்பினரும் -

- (a) பிரிவு 16ன் விதிகளில் முரண்படுவாரானால்; அல்லது
- (b) எந்த ஒரு குற்றச் செயலுக்காகவாவது குற்றவாளி என தீர்ப்பளிக்கப்பட்டு இருந்தால் அல்லது குற்றச் செயல் தொடர்பாக அந்த காலகட்டத்தில் அவருக்கு எதிராக ஏதேனும் ஒரு விசாரணை நிலுவையில் ருக்குமானால்; அல்லது
- (c) ஏதேனும் ஒரு ஒழுங்கு நடவடிக்கையில் குற்றம் செய்திருப்பதாக கண்டறியப்பட்டிருக்குமானால் அல்லது அவருக்கு எதிராக ஒரு ஒழுங்கு நடவடிக்கை நிலுவையில் இருக்குமானால்; அல்லது
- (d) அவர் பதவியில் நீடிப்பது பொது நலனுக்கு பாதகமாக அமையும் என்கிற அளவிற்கு அவர் தனது நிலையை தவறாகப் பயன்படுத்தியிருப்பாரானால்.

அத்தகைய தலைமை அலுவலர் அல்லது உறுப்பினர் நிலைமையைப் பொறுத்து, குழுவிலிருந்து நீக்கப்படுவார் மற்றும் அதனால் ஏற்படுகிற அல்லது சாதாரணமாக ஏற்படுகிற காலி இடம் இந்த பிரிவில் உள்ள விதிகளுக்கு உட்பட்டு புதிதாக நியமிக்கப்படுவதன் மூலம் நிரப்பப்பட வேண்டும்.

7.3. மாவட்ட அதிகாரி அறிவிக்கப்படுதல்

5. இந்தச் சட்டத்தின் கீழ் அதிகாரங்களைச் செயல்படுத்த அல்லது பணிகளை நிறைவேற்ற ஒவ்வொரு மாவட்டத்திற்கும் ஒரு மாவட்ட அதிகாரியாக ஒரு மாவட்ட மாஜிஸ்ட்ரேட் அல்லது கூடுதல் மாவட்ட மாஜிஸ்ட்ரேட் அல்லது ஆட்சியர் அல்லது துணை ஆட்சியரை உரிய அரசாங்கம் நியமிக்க வேண்டும்.

7.4. உள்ளூர் புகார்கள் குழு அமைத்தலும் அதன் அதிகார வரம்பும்

6. (1) ஒவ்வொரு மாவட்ட அதிகாரியும் சம்பந்தப்பட்ட மாவட்டத்தில், 10 தொழிலாளர்களுக்குக் குறையாது இருப்பதால் உள்ளக புகார்கள் குழு அமைக்கப்படாத அல்லது வேலையளிப்பவர் மீதே புகார் செய்யப்பட்டிருக்கும் நிலையில், நிறுவனங்களிடமிருந்து பாலியல் துன்புறுத்தல் புகார்களைப்

பெறுவதற்காக “உள்ளூர் புகார்கள் குழு” எனப்படும் ஒரு குழுவை அமைக்க வேண்டும்.

(2) ஒவ்வொரு வட்டம், கோட்டம் மற்றும் ஊரகப் பகுதி அல்லது பழங்குடியினர் பகுதியின் மண்டலம்மற்றும் நகரப் பகுதியில் வார்டு அல்லது நகராட்சியில் புகார்களைப் பெறுவதற்காகவும் அதனை சம்பந்தப்பட்ட உள்ளக புகார்கள் குழுவிற்கு 7 நாட்களுக்குள் அனுப்புவதற்காகவும் ஒரு உயர்நிலை அலுவலருக்கு மாவட்ட அதிகாரி பொறுப்பளிக்க வேண்டும்.

(3) உள்ளூர் புகார்கள் குழுவின் அதிகார வரம்பு அது அமைக்கப்பட்ட மாவட்டத்தின் பகுதிகளுக்கு விரிவடையும்.

உள்ளூர் புகார்கள் குழுவின் சேர்மானம், பதவிக்காலம் மற்றும் இதர நிலைகள் மற்றும் நிபந்தனைகள்

7. (1) உள்ளூர் புகார்கள் குழுவில் மாவட்ட அதிகாரியால் நியமிக்கப்படும் பின்வரும் உறுப்பினர்கள் இருப்பார்கள்:

(a) சமூகப் பணியில் ஈடுபட்டுள்ள, பெண்களின் நலனில் உறுதிப்பாடு கொண்டுள்ள முன்னணிப் பெண்களிடையே இருந்து ஒரு தலைவர்;

(b) மாவட்டத்தில் வட்டம், கோட்டம் அல்லது மண்டலம் அல்லது வார்டு அல்லது நகராட்சியில் பணிபுரியும் பெண்களிடையே இருந்து ஒரு உறுப்பினர்;

© இரண்டு உறுப்பினர்கள்; அவர்களில் குறைந்தது ஒருவர் பெண்களின் நலனில் உறுதிப்பாடுகொண்டுள்ள அரசுசாரா அமைப்புகள் அல்லது சங்கங்களிலிருந்து நியமிக்கப்படுவதாக, அல்லது பாலியல் துன்புறுத்தல் பிரச்சனைகளை நன்கு தெரிந்து வைத்திருக்கிற ஒருவராக இருக்க வேண்டும்; அது வகுத்துரைக்கப்படலாம்;

அத்தகையதான நிலையில், நியமிக்கப்படுபவரில் குறைந்தது ஒருவர், சட்டப் பின்னணி உள்ளவராக அல்லது சட்ட அறிவு உள்ளவராக இருப்பது விரும்பத்தக்கது;

மேலும் அத்தகையதான நிலையில், நியமிக்கப்படுவோரில் குறைந்தது ஒருவர் மத்திய அரசால் அவ்வப்போது அறிவிக்கப்படும் பட்டியல் சாதிகள் அல்லது பட்டியல் பழங்குடிகள் அல்லது இதர பிற்பட்ட வகுப்புகள் அல்லது சிறுபான்மை சமூகத்தைச் சேர்ந்த ஒரு பெண்ணாக இருக்க வேண்டும்;

(d) மாவட்டத்தில் சமூக நலன் அல்லது பெண்கள் மற்றும் குழந்தைகள் மேம்பாடு ஆகியவற்றை கையாளும் சம்பந்தப்பட்ட அலுவலர் குழுவினர் பதவி சார் உறுப்பினராக இருப்பார்.

(2) வட்டாரக் குழுவினர் தலைவரும் ஒவ்வொரு உறுப்பினரும் நியமிக்கப்படும் தேதியிலிருந்து மூன்று ஆண்டுகளுக்கு மிகாத காலத்திற்கு, மாவட்ட அதிகாரியால் குறிப்பிடப்படும் காலத்திற்கு பதவியில் இருப்பார்கள்.

(3) வட்டாரக் குழுவினர் தலைவர் அல்லது எந்த ஒரு உறுப்பினரும் -

- (a) பிரிவு 16ன் விதிகளில் முரண்படுவாரானால்; அல்லது
- (b) எந்த ஒரு குற்றச் செயலுக்காவாவது குற்றவாளி என தீர்ப்பளிக்கப் பட்டிருந்தால் அல்லது குற்றச் செயல் தொடர்பாக அந்த காலகட்டத்தில் அவருக்கு எதிராக ஏதேனும் ஒரு விசாரணை நிலுவையில் இருக்குமானால்; அல்லது
- (c) ஏதேனும் ஒரு ஒழுங்கு நடவடிக்கையில் குற்றம் செய்திருப்பதாக கண்டறியப்பட்டிருக்குமானால் அல்லது அவருக்கு எதிராக ஒரு ஒழுங்கு நடவடிக்கை நிலுவையில் இருக்குமானால்; அல்லது
- (d) அவர் பதவியில் நீடிப்பது பொது நலனுக்கு பாதகமாக அமையும் என்கிற அளவிற்கு அவர் தனது நிலையை தவறாகப் பயன்படுத்தியிருப்பாரானால், அத்தகைய தலைவர் அல்லது உறுப்பினர் நிலைமையைப் பொறுத்து, குழுவினருந்து நீக்கப்படுவார் மற்றும் அதனால் ஏற்படுகிற அல்லது சாதாரணமாக ஏற்படுகிற காலி இடம் இந்தப் பிரிவில் உள்ள விதிகளுக்கு உட்பட்டு புதிதாக நியமிக்கப்படுவதன் மூலம் நிரப்பப்பட வேண்டும்.

(4) துணைப்பிரிவு (1)ன் (b),(d) ஆகிய விதிகளின் கீழ் நியமிக்கப்படும் உறுப்பினர்கள் அல்லாத, வட்டாரக் குழுவினர் தலைவர் மற்றும் உறுப்பினர்கள் வட்டாரக் குழுவினர் நடைமுறைகளை மேற்கொள்வதற்காக, வகுத்துறைக்கப்படும் வகையில், கட்டணம் மற்றும் படித் தொகைகள் பெறுவதற்கு உரிமை உள்ளவர்கள் ஆவர்.

7.5. நிதி ஒதுக்கீடுகள் மற்றும் தணிக்கை

8.(1) பிரிவு 7 துணைப்பிரிவு (4)ல் குறிப்பிடப்படும் கட்டணங்கள் மற்றும் படித்தொகைகளை வழங்குவதற்குப் பயன்படுத்துவதற்காக, மத்திய அரசு

பொறுத்தமானது எனக் கருதுகிற பணத்தொகையை மாநில அரசின் நிதிகளுக்கு, இது தொடர்பான சட்டத்தின்படி நாடாளுமன்றத்தில் முறைப்படி அங்கீகரிக்கப்பட்ட பிறகு மத்திய அரசு ஒதுக்கீடு செய்ய வேண்டும்.

(2) மாநில அரசு ஒரு முகமை அமைப்பை ஏற்படுத்திக்கொண்டு துணைப்பிரிவு (1)ன் கீழ் ஒதுக்கப்படும் நிதியை அந்த முகமைக்கு மாற்றித் தர வேண்டும்.

(3) பிரிவு 7 துணைப்பிரிவு (4)ல் குறிப்பிடப்படும் கட்டணங்கள் மற்றும் படித்தொகைகளை வழங்குவதற்குத் தேவைப்படும் நிதியை மாவட்ட அதிகாரிக்கு அந்த முகமை வழங்கும்.

(4) துணைப்பிரிவு (2)ல் குறிப்பிடப்படும் முகமையின் கணக்குகள் மாநிலத்தின் தலைமைக் கணக்காளருடன் கலந்தாலோசிக்கப்பட்டு வகுத்துரைக்கப்படும் முறையில் பராமரிக்கப்பட வேண்டும், தணிக்கைக்கு உட்படுத்தப்பட வேண்டும்; முகமையின் கணக்குகளைப் பராமரிப்பதற்குப் பொறுப்பான நபர் வகுத்துரைக்கப்படும் தேதிக்கு முன்னர் மாநில அரசுக்கு, முகமையின் தணிக்கை செய்யப்பட்ட கணக்கு நகலை தணிக்கையாளரின் அறிக்கையுடன் இணைத்து தாக்கல் செய்ய வேண்டும்.

7.6. பாலியல் துன்புறுத்தல் புகார்

9. (1) பாதிக்கப்படுகிற எந்த ஒரு பெண்ணும் பணித்தலத்தில் பாலியல் துன்புறுத்தல் தொடர்பான ஒரு புகாரை, உள்ளகக் குழு அமைக்கப் பட்டிருக்குமானால் அதனிடம் அல்லது அது அமைக்கப்படவில்லை என்றால் வட்டாரக் குழுவிடம், சம்பவம் நடந்த தேதியிலிருந்து மூன்று மாத காலத்திற்குள், தொடர்ச்சியான நிகழ்ச்சியாக இருக்கும் நிலையில் கடைசிச் சம்பவம் நடந்த தேதியிலிருந்து மூன்று மாத காலத்திற்குள் எழுத்துப்பூர்வமாக ஒரு புகாரை அளிக்கலாம்.

அத்தகையதான நிலையில், அவ்வாறு எழுத்துப்பூர்வமாக புகார் தர இயலாத நிலையில், உள்ளகக் குழுவின் தலைமை அலுவலர் அல்லது எந்த ஒரு உறுப்பினரும் அல்லது வட்டாரக் குழுவின் தலைவர் அல்லது எந்த ஒரு உறுப்பினரும், நிலைமையைப் பொறுத்து எழுத்துப்பூர்வமாக புகார் செய்வதற்கு அந்தப் பெண்ணிற்கு நியாயமான அனைத்து உதவிகளையும் வழங்க வேண்டும்.

மேலும் அத்தகையதான நிலையில், உள்ளகக் குழு அல்லது நிலைமையைப் பொறுத்து வட்டாரக் குழு, குறிப்பிட்ட காலத்திற்குள் சம்பந்தப்பட்ட பெண் புகார் செய்ய இயலாமல் தடுப்பதாக கீழ்க்கள் இருந்தன என்று ஏற்குமானால் எழுத்துப்பூர்வமாக பதிவு செய்யப்படும் காரணங்களுக்காக மூன்று மாதங்களுக்கு மிகாமல் காலவரம்பை நீட்டிக்கலாம்.

2) பாதிக்கப்பட்ட பெண் தனது உடல்நிலை அல்லது மனநிலை அல்லது மரணம் அல்லது வேறு காரணங்களால் புகார் செய்ய இயலவில்லை என்றால், அவரது சட்டப்பூர்வ வாரிசு அல்லது வகுத்துரைக்கப்படும் வேறு நபர் இந்தப் பிரிவின்கீழ் புகார் செய்யலாம்.

7.7. சமரசம்

10. (1) உள்ளகக் குழு அல்லது நிலைமையைப் பொறுத்து வட்டாரக் குழு, பிரிவு 11ன் கீழ் ஒரு விசாரணையைத் தொடங்குவதற்கு முன்பாக, மற்றும் பாதிக்கப்பட்ட பெண்ணின் வேண்டுகோளுக்கு இணங்க, அவருக்கும் எதிர்மனுதாரருக்கும் இடையே சமரச ஏற்பாட்டின் மூலம் பிரச்சனையைத் தீர்க்க நடவடிக்கை எடுக்கலாம். அத்தகையதான நிலையில், சமரசத்திற்கான அடிப்படையாக பணம் சார்ந்த உடன்பாடு எதுவும் செய்யப்படக்கூடாது.

(2) துணைப்பிரிவு 1ன் கீழ் ஒரு உடன்பாடு ஏற்படுமானால், உள்ளகக் குழு அல்லது நிலைமையைப் பொறுத்து உள்ளூர், அவ்வாறு ஏற்பட்ட உடன்பாட்டை பதிவு செய்ய வேண்டும்; அதனை வேலையளிப்பவர் அல்லது மாவட்ட அதிகாரிக்கு பரிந்துரையில் குறிப்பிடப்பட்டுள்ளபடி நடவடிக்கை எடுப்பதற்காக அனுப்பி வைக்க வேண்டும்.

(3) துணைப்பிரிவு (2)ன் கீழ் ஏற்படும் உடன்பாட்டின் நகல்களை உள்ளகக் குழு அல்லது நிலைமையைப் பொறுத்து வட்டாரக் குழு பாதிக்கப்பட்ட பெண்ணுக்கும் எதிர்மனுதாரருக்கும் வழங்க வேண்டும்.

7.8. புகார்மீதான விசாரணை

45/1860

11. (1) எதிர்மனுதாரர் ஒரு ஊழியராக இருப்பாரானால், பிரிவு 10ன் விதிகளுக்கு உட்பட்டு, உள்ளகக் குழு அல்லது நிலைமையைப் பொறுத்து வட்டாரக் குழு எதிர்மனுதாரருக்குப் பொருந்தக் கூடிய பணி விதிகளுக்கு உட்பட்ட வகையில் அத்தகைய விதிகள் இல்லை என்றால் வகுத்துரைக்கப்படக்கூடிய

முறையில் அல்லது வீட்டுப் பணியாளர் என்றால், வட்டாரக் குழுவானது வழக்குக்கு பூர்வாங்க அடிப்படை இருக்குமானால், புகாரை காவல்துறைக்கு, இந்திய தண்டனைச் சட்டம் பிரிவு 509ன் கீழ் மற்றும் அந்த சட்டத்தின் வேறு எந்த பொருத்தமான விதியின் கீழ் வழக்குப் பதிவு செய்ய அனுப்ப வேண்டும்.

45/1860

அத்தகையதான நிலையில், பிரிவு 10 துணைப்பிரிவு (2)ன் கீழ் ஏற்பட்ட உடன்பாட்டின் வரம்புகள் அல்லது நிபந்தனைகளின்படி எதிர்மனுதாரர் செயல்படவில்லை என்று பாதிக்கப்பட்ட பெண் உள்ளகக் குழு அல்லது நிலைமையைப் பொறுத்து வட்டாரக் குழுவிடம் தெரிவிப்பாரானால், உள்ளகக் குழு அல்லது வட்டாரக் குழு புகார் குறித்து ஒரு விசாரணையை மேற்கொள்ளும் அல்லது நிலைமையைப் பொறுத்து புகாரை காவல்துறைக்கு அனுப்பும்.

மேலும் அத்தகையதான நிலையில், சம்பந்தப்பட்ட இரு தரப்பினருமே ஊழியர்களாக இருப்பார்களானால், விசாரணையின்போது இரு தரப்பினருக்கும் அவர்களது தரப்பைக் கேட்பதற்கு வாய்ப்பு அளிக்கப்பட வேண்டும். கண்டறியப்பட்டவைகளின் நகல் இருதரப்பினருக்கும் கிடைக்கச் செய்யப்பட வேண்டும். அதன் மூலம் அவர்கள், கண்டறியப்பட்டவைகள் மீது குழுவின் முன் எடுத்துரைப்பதற்கு வாய்ப்பளிக்கப்பட வேண்டும்.

5/1908

(2) இந்திய தண்டனைச் சட்டம் பிரிவு 509ல் எவ்வாறு கூறப்பட்டிருந்தாலும், எதிர்மனுதாரர் குற்றச் செயலுக்காக குற்றவாளி என தீர்ப்பளிக்கப்படுகிறபோது, பாதிக்கப்பட்ட பெண்ணுக்கு எதிர்மனுதாரர், பிரிவு 15ன் விதிகளுக்கு உட்பட்ட வகையில், நீதிமன்றம் பொருத்தமானது என்று கருதும் தொகையை வழங்குவதற்கு ஆணையிடலாம்.

(3) ஒரு புகார்மீது பின்வரும் விஷயங்கள் தொடர்பாக விசாரணை நடத்திடும்போது, துணைப்பிரிவு (1)ன் கீழ் ஒரு விசாரணையை மேற்கொள்ளும் நோக்கத்திற்காக உள்ளகக் குழு அல்லது நிலைமையைப் பொறுத்து வட்டாரக் குழு, உரிமையியல் நடைமுறைச் சட்டம், 1908ன் கீழ் வழங்கப்பட்டுள்ள அதே அதிகாரங்களைப் பெற்றிருக்கும்:

- (a) எந்த ஒரு நபருக்கும் அழைப்பாணை அனுப்புதல் அந்த நபர் நேரில் வருவதற்குக்கட்டாயப்படுத்துதல்; உறுதிமொழி ஏற்பின் அடிப்படையில் அந்த நபரிடம் விசாரணை நடத்துதல்;
- (b) ஆவணங்களை கண்டறியவும் தாக்கல் செய்யவும் கோருதல்; மற்றும்
- (c) வகுத்துரைக்கப்படும் வேறு எந்த விஷயமும்.

(4) துணைப்பிரிவு 1ன் கீழ் விசாரணை 90 நாட்களுக்குள் முடிக்கப்பட வேண்டும்.

7.9. விசாரணை நிலுவையில் உள்ளபோது நடவடிக்கை

12. (1) ஒரு விசாரணை நிலுவையில் உள்ளபோது, பாதிக்கப்பட்ட பெண் எழுத்துப்பூர்வமாக கோரிக்கை விடுவதன் அடிப்படையில், வேலை அளிப்பவரின் வரும் நடவடிக்கைகளை மேற்கொள்ள உள்ளகக் குழு அல்லது நிலைமையைப் பொறுத்து வட்டாரக் குழு பரிந்துரை செய்யலாம்:

- (a) பாதிக்கப்பட்ட பெண் அல்லது எதிர்மனுதாரரை வேறு பணித்தலத்திற்கு இடமாறுதல் செய்தல்; அல்லது
- (b) பாதிக்கப்பட்ட பெண்ணுக்கு மூன்று மாதகாலம் வரை விடுப்பு அளித்தல்; அல்லது
- (c) பாதிக்கப்பட்ட பெண்ணுக்கு வகுத்துரைக்கப்படக் கூடிய வேறு நிவாரணங்களை அளித்தல்.

(2) இந்தப் பிரிவின் கீழ் வழங்கப்படும் விடுப்பானது அவருக்கு பொதுவாக உரிமையுள்ள மற்ற விடுப்புகளுடன் கூடுதலானதாகும்.

(3) உள்ளகக் குழு அல்லது நிலைமையைப் பொறுத்து வட்டாரக் குழுவின் பரிந்துரை அடிப்படையில், துணைப்பிரிவு (1)ன் கீழ், வேலையளிப்பவர் துணைப்பிரிவு 1ன் கீழ் அளிக்கப்படும் பரிந்துரைகளை செயல்படுத்த வேண்டும்; அவ்வாறு செயல்படுத்தப்படுவது குறித்த அறிக்கையை உள்ளகக் குழு அல்லது நிலைமையைப் பொறுத்து வட்டாரக் குழுவுக்கு அனுப்ப வேண்டும்.

7.10. விசாரணை அறிக்கை

13.(1) இந்தச் சட்டத்தின் கீழ் ஒரு விசாரணை முடிவடையும்போது உள்ளகக் குழு நிலைமையைப் பொறுத்து வட்டாரக் குழு, தனது விசாரணை

அறிக்கையை, வேலையளிப்பவருக்கு அல்லது நிலைமையைப் பொறுத்து மாவட்ட அதிகாரிக்கு விசாரணை முடிந்த தேதியிலிருந்து 10 நாட்களுக்குள் வழங்க வேண்டும்; அத்தகைய அறிக்கை சம்பந்தப்பட்ட நபர்களுக்குக் கிடைக்கச் செய்ய வேண்டும்.

(2) எதிர்மனுதாரர் மீதான புகார் நிரூபிக்கப்படவில்லை என்ற முடிவுக்கு உள்ளாகக் குழு அல்லது வட்டாரக் குழு வருமானால், இந்த விஷயத்தில் எந்த நடவடிக்கையும் எடுக்கத் தேவையில்லை என்று அது வேலையளிப்பவருக்கும் மாவட்ட அதிகாரிக்கும் பரிந்துரைக்கலாம்.

(3) எதிர்மனுதாரர் மீதான புகார் நிரூபிக்கப்பட்டிருக்கிறது என்ற முடிவுக்கு உள்ளாகக் குழு அல்லது நிலைமையைப் பொறுத்து வட்டாரக் குழு வருமானால், வேலையளிப்பவர் அல்லது நிலைமையைப் பொறுத்து மாவட்ட அதிகாரிக்கு பின்வருமாறு அது பரிந்துரை செய்யலாம்:

- (i) பாலியல் துன்புறுத்தல் ஒரு தவறான நடத்தை என்ற முறையில் எதிர்மனுதாரருக்குப் பொருந்துகிற பணி விதிகளின் கீழ் அல்லது அத்தகைய பணி விதிகள் இல்லாத நிலையில் வகுத்துரைக்கப்படக்கூடிய முறையில் நடவடிக்கை எடுத்தல்;
- (ii) எதிர்மனுதாரரின் பணி விதிகளில் எப்படி இருந்தாலும் பாதிக்கப்பட்ட பெண்ணுக்கு அல்லது அவரது சட்டப்பூர்வ வாரிசுகளுக்கு வழங்கப் பொருத்தமானது என்று, பிரிவு 15ன் விதிகளுக்கு உட்பட்டு அது தீர்மானிக்கும் வகையிலான தொகையை எதிர்மனுதாரரின் ஊதியத்திலிருந்து பிடித்தம் செய்தல்;

அத்தகையதான நிலையில், எதிர்மனுதாரர் வேலைக்கு வராத நிலையில் அல்லது வேலையிலிருந்து இடை நிறுத்தம் செய்யப்பட்ட நிலையில், அவரது ஊதியத்திலிருந்து வேலை அளிப்பவரால் பிடித்தம் செய்ய இயலாதபோது, எதிர்மனுதாரர் பாதிக்கப்பட்ட பெண்ணுக்கு அந்தத் தொகையை வழங்க அது ஆணையிடலாம்.

மேலும் அத்தகையதான நிலையில், விதி (ii)ல் குறிப்பிடப்பட்டுள்ள தொகையை எதிர்மனுதாரர் வழங்கத் தவறுவாரானால், உள்ளகக் குழு அல்லது நிலைமையைப் பொறுத்து வட்டாரக் குழு அந்தத் தொகையை நில வருவாய்

நிலுவைத் தொகையாக வசூலிப்பதற்கான ஆணையை சம்பந்தப்பட்ட மாவட்ட அதிகாரிக்கு அனுப்பலாம்.

(4) வேலையளிப்பவர் அல்லது மாவட்ட அதிகாரி பரிந்துரைகள் கிடைத்த 60 நாட்களுக்குள் செயல்பட வேண்டும்.

தவறான அல்லது தீய நோக்கமுள்ள புகார் மற்றும் தவறான ஆதாரத்திற்கு தண்டனை.

14. (1) எதிர்மனுதாரர் மீதான புகார் தீய நோக்கத்துடன் செய்யப்பட்டுள்ளது என்றோ அல்லது பாதிக்கப்பட்ட பெண்ணோ புகார் செய்யும் வேறு நபரோ அந்தப் புகார் தவறானது என்று தெரிந்தே புகார் செய்திருக்கிறார்கள் என்றோ அல்லது பாதிக்கப்பட்ட பெண்ணோ புகார் செய்யும் வேறு நபரோ ஏதேனும் மோசடியாக அல்லது தவறான ஆவணத்தை தாக்கல் செய்திருப்பதாகவோ உள்ளகக் குழு அல்லது நிலைமையைப் பொறுத்து வட்டாரக் குழு முடிவுக்கு வருமானால், வேலை அளிப்பவர் அல்லது நிலைமையைப் பொறுத்து மாவட்ட அதிகாரிக்கு, பாதிக்கப்பட்ட பெண் மீது அல்லது புகார் செய்த நபர் மீது பிரிவு 9 துணைப் பிரிவு (1) அல்லது நிலைமையைப் பொறுத்து துணைப்பிரிவு (2)ன் கீழ், அந்தப் பெண் அல்லது அந்த நபருக்குப் பொருந்துகிற பணி விதிகளின்படி அல்லது அத்தகைய பணி விதிகள் இல்லாத நிலையில், வகுத்துரைக்கப்படக் கூடிய முறையில் பரிந்துரைக்கலாம்;

அத்தகையதான நிலையில், புகாரை உறுதிப்படுத்தும் ஆதாரம் தர இயலவில்லை என்பதற்காகவே, அல்லது போதுமான அளவுக்கு நிரூபிக்க இயலவில்லை என்பதற்காகவே இந்தப் பிரிவின் கீழ் புகார்தாரர் மீது நடவடிக்கை எடுக்கப்படத் தேவையில்லை.

மேலும் அத்தகையதான நிலையில், வகுத்துரைக்கப்பட்டுள்ள நடைமுறையின்படி ஒரு விசாரணை முடிவடைந்த பிறகு, புகார்தாரருக்கு தீய நோக்கம் இருந்தது என்பது, எந்த ஒரு நடவடிக்கையும் பரிந்துரைக்கப்படுவதற்கு முன்பாக, நிரூபிக்கப்பட வேண்டும்.

(2) விசாரணையின்போது எந்த ஒரு சாட்சியாவது தவறான ஆதாரம் அளித்திருப்பதாக அல்லது ஏதேனும் மோசடியான அல்லது தவறாக இட்டுச் செல்லக் கூடிய ஆவணத்தை தாக்கல் செய்ததாக உள்ளகக் குழு அல்லது நிலைமையைப் பொறுத்து வட்டாரக் குழு முடிவுக்கு வருமானால், சாட்சிக்கு

வேலை அளித்தவர் அல்லது நிலைமையைப் பொறுத்து மாவட்ட அதிகாரிக்கு, மேற்படி சாட்சியின் பணி விதிகளுக்கு உட்பட்ட வகையில் அல்லது அத்தகைய பணி விதிகள் இல்லாத நிலையில் வகுத்துரைக்கப்படக் கூடிய வகையில் நடவடிக்கை எடுக்குமாறு பரிந்துரை செய்யலாம்.

7.11. இழப்பீடை தீர்மானித்தல்

15. பாதிக்கப்பட்ட பெண்ணுக்கு பிரிவு 13 விதி துணைப்பிரிவு (3) விதி (ii)ன் கீழ் வழங்கப்பட வேண்டிய தொகையைத் தீர்மானிப்பதற்காக உள்ளகக் குழு அல்லது வட்டாரக் குழு பின்வரும் அம்சங்களை கருத்தில் கொள்ளும்:

- பாதிக்கப்பட்ட பெண்ணுக்கு ஏற்பட்ட மன உளைச்சல், வலி, துயரம் மற்றும் உணர்வு சார்ந்த துன்பம்;
- பாலியல் துன்புறுத்தல், சம்பவத்தின் காரணமாக ஏற்பட்ட வேலை இழப்பு;
- உடல் சார்ந்த அல்லது உளவியல் சிகிச்சைக்காக பாதிக்கப்பட்டவருக்கு ஏற்பட்ட மருத்துவச் செலவு;
- வருமானம் மற்றும் நீதி நிலை;
- அத்தகைய தொகையை மொத்தமாக செலுத்த முடியுமா அல்லது தவணையில் வழங்க முடியுமா என்பது.

புகாரின் விஷயங்கள் மற்றும் விசாரணை நடைமுறைகளை வெளியிடுவதற்கு அல்லது தெரியச் செய்வதற்கு தடை.

22/2005

16. தகவல் உரிமைச் சட்டம், 2005ல் எப்படி கூறப்பட்டிருந்தாலும், பிரிவு 9ன் கீழ் செய்யப்பட்ட புகாரில் உள்ள விஷயங்கள், பாதிக்கப்பட்ட பெண், எதிர்மனுதாரர் மற்றும் சாட்சியின் அடையாளம் மற்றும் முகவரிகள், சமரசம் மற்றும் விசாரணை நடைமுறைகள் தொடர்பான எந்த ஒரு தகவல், உள்ளகக் குழு அல்லது நிலைமையைப் பொறுத்து வட்டாரக் குழுவின் பரிந்துரைகள், வேலையளிப்பவர் அல்லது மாவட்ட அதிகாரியால் இந்தச் சட்ட விதிகளின் கீழ் எடுக்கப்படும் நடவடிக்கை ஆகியவை பொது மக்களுக்கு, பத்திரிகைகளுக்கு மற்றும் ஊடகங்களுக்கு எவ்விதத்திலும் வெளியிடப்படவோ, தெரிவிக்கப்படவோ அல்லது தெரியச் செய்யப்படவோ கூடாது.

அத்தகையதான நிலையில், பாலியல் துன்புறுத்தலுக்கு உள்ளான எந்த பெண்ணுக்கும் இந்தச் சட்டத்தின் கீழ் வழங்கப்பட்ட நீதி தொடர்பான செய்தி

அவரது பெயர், முகவரி, அடையாளம் அல்லது பாதிக்கப்பட்ட பெண் மற்றும் சாட்சியின் அடையாளம் காண இட்டுச் செல்லக் கூடிய வேறு தகவல்கள் இல்லாமல் தெரிவிக்கப்படலாம்.

புகாரின் விவரங்கள் மற்றும் விசாரணை நடைமுறைகளை வெளியிடுதல் அல்லது தெரியச் செய்வதற்கான தண்டனை

17. புகார், விசாரணை அல்லது எந்த ஒரு பரிந்துரை அல்லது இந்தச் சட்ட விதிகளின் கீழ் எடுக்கப்படும் நடவடிக்கையை கையாள்வதற்கு அல்லது மேற்கொள்வதற்கு கடமைப் பொறுப்பு அளிக்கப்பட்ட எந்த ஒரு நபரும் பிரிவு 16 விதிகளுக்கு மாறாக செயல்படுவாரானால், மேற்படி நபரின் பணி விதிகளுக்கு உட்பட்ட வகையில், அல்லது அத்தகைய பணி விதிகள் இல்லை என்றால் வகுத்துரைக்கப்படக் கூடிய முறையில் அவர் தண்டனைக்கு உரியவராவார்.

7.12. மேல்முறையீடு

18. (1) பிரிவு 13 துணைப்பிரிவு (2) அல்லது பிரிவு 13 துணைப்பிரிவு (3) விதி (i) அல்லது விதி (ii)ன் கீழ் அல்லது பிரிவு 14 துணைப்பிரிவு (1) அல்லது துணைப்பிரிவு (2) அல்லது பிரிவு 17ன் கீழ் செய்யப்படும் பரிந்துரைகளால் அல்லது அந்தப் பரிந்துரைகள் அமலாக்கப்படாததால் பாதிக்கப்படுகிற எந்த ஒரு நபரும், மேற்படி நபரின் பணி விதிகளுக்கு உட்பட்ட வகையில் அல்லது அத்தகைய விதிகள் இல்லாத நிலையில் அந்தக் காலகட்டத்தில் நடைமுறையில் உள்ள வேறு எந்த சட்டத்தின் விதிகளுடனும் முரண்படாத வகையில், பாதிக்கப்பட்ட நபர் வகுத்துரைக்கப்படும் முறையில் மேல்முறையீடு செய்யலாம்.

(2) துணைப்பிரிவு (1)ன் கீழ் மேல்முறையீடு பரிந்துரை செய்யப்பட்ட 90 நாட்களுக்குள் தாக்கல் செய்யப்பட வேண்டும்.

7.13. வேலையளிப்பவரின் கடமைகள்

19. வேலை அளிப்பவர் ஒவ்வொருவரும் பின்வரும் கடமைகளை நிறைவேற்ற வேண்டும்:

(a) பணித்தலத்துடன் தொடர்பு கொள்ளும் நபர்களிடமிருந்து பாதுகாப்பு அளிப்பதையும் உள்ளடக்கியதாக, பணித்தலத்தில் ஒரு பாதுகாப்பான பணிச் சூழலை ஏற்படுத்துதல்;

- (b) பணித்தலத்தில் ஒரு பொதுவான வெளிப்படையான இடத்தில், பாலியல் துன்புறுத்தலின் தண்டனை விளைவுகள், பிரிவு 4 துணைப்பிரிவு (1)ன் கீழ் உள்ளகக் குழு அமைக்கப்பட்டிருப்பது பற்றிய ஆணை ஆகியவற்றை காட்சிக்கு வைத்தல்;
- (c) ஊழியர்களுக்கு சட்ட விதிகள் குறித்து புரிதல் ஏற்படுத்துவதற்காக தொடர்ச்சியான இடைவெளிகளில் பயிலரங்குகளையும் விழிப்புணர்வுத் திட்டங்களையும் ஏற்பாடு செய்தல்; உள்ளகக் குழு உறுப்பினர்களுக்கு வகுத்துரைக்கப்படும் வகையில் புரிதல் திட்டங்களை ஏற்பாடு செய்தல்;
- (d) புகார்களைக் கையாள்வதற்கும் விசாரணை நடத்துவதற்கும் உள்ளகக் குழு அல்லது நிலைமையைப் பொறுத்து வட்டாரக் குழுவிற்கு தேவையான வசதிகளை வழங்குதல்;
- (e) உள்ளகக் குழு அல்லது நிலைமையைப் பொறுத்து வட்டாரக் குழுவின் முன் எதிர்மனுதாரர் மற்றும் சாட்சிகள் ஆஜராவதை உறுதிப்படுத்த உதவுதல்;
- (f) பிரிவு 9 துணைப்பிரிவு (1)ன் கீழ் செய்யப்படும் புகார் தொடர்பாக தேவைப்படக் கூடிய தகவல்களை உள்ளகக் குழு அல்லது நிலைமையைப் பொறுத்து வட்டாரக் குழுவிற்கு கிடைக்கச் செய்தல்;
- (g) இந்திய தண்டனைச் சட்டம் அல்லது அந்தக் காலகட்டத்தில் நடைமுறையில் உள்ள எந்த ஒரு சட்டத்தின் கீழும் குற்றச் செயல் தொடர்பாக புகார் பதிவு செய்ய முன்வரக்கூடிய பெண்ணுக்கு உதவி வழங்குதல்;
- (h) இந்திய தண்டனைச் சட்டம் அல்லது அந்தக் காலகட்டத்தில் நடைமுறையில் உள்ள எந்த ஒரு சட்டத்தின் கீழ், அல்லது பாதிக்கப்பட்ட பெண் விரும்புவாரானால், குற்றவாளி ஒரு ஊழியர் அல்ல என்கிறபோது, பாலியல் துன்புறுத்தல் சம்பவம் நிகழ்ந்த பணித்தலத்தில் நடவடிக்கைக்கான முன்முயற்சி மேற்கொள்ளுதல்;
- (i) பாலியல் துன்புறுத்தலை பணி விதிகளின் கீழ் ஒரு தவறான செயலாக நடத்துதல் மற்றும் அத்தகைய தவறான செயலுக்கு நடவடிக்கை மேற்கொள்ளுதல்;
- (j) உள்ளகக் குழு காலமுறைப்படி அறிக்கைகள் தாக்கல் செய்வதை கண்காணித்தல்.

7.14. மாவட்ட அதிகாரியின் கடமைகளும் அதிகாரங்களும்

20. மாவட்ட அதிகாரி பின்வரும் கடமைகளையும் அதிகாரங்களையும் கொண்டிருப்பார்:

- வட்டாரக் குழு காலமுறைப்படி அறிக்கைகள் தாக்கல் செய்வதை கண்காணித்தல்;
- பாலியல் துன்புறுத்தல் குறித்தும் பெண்களின் உரிமைகள் குறித்தும் விழிப்புணர்வை ஏற்படுத்துவதற்காக அரசுசாரா அமைப்புகளை ஈடுபடுத்துவதற்குத் தேவைப்படக் கூடிய நடவடிக்கைகளை எடுத்தல்.

7.15. குழுக்கள் வருடாந்திர அறிக்கை அளித்தல்

21. (1) உள்ளகக் குழு அல்லது நிலைமையைப் பொறுத்து வட்டாரக் குழு ஒவ்வொரு காலண்டர் ஆண்டிலும் ஒரு வருடாந்திர அறிக்கையை வகுத்துரைக்கப்படும் வடிவத்திலும் கால அளவிலும் தயாரித்து, அதனை வேலை அளிப்பவர் மற்றும் மாவட்ட அதிகாரியிடம் தாக்கல் செய்ய வேண்டும்.

(2) துணைப்பிரிவு (1)ன் கீழ் பெறப்பட்ட வருடாந்திர அறிக்கைகள் குறித்த ஒரு சுருக்கமான அறிக்கையை மாவட்ட அதிகாரி மாநில அரசுக்கு அனுப்ப வேண்டும்.

7.16. வேலையளிப்பவர் வருடாந்திர அறிக்கையில் தகவல் சேர்த்தல்

22. வேலையளிப்பவர் தனது அமைப்பின் வருடாந்திர அறிக்கையில், தாக்கல் செய்யப்பட்ட வழக்குகளின் எண்ணிக்கையை, அத்தகைய வழக்குகள் ஏதேனும் இருக்குமானால், மற்றும் இந்தச் சட்டத்தின் கீழ் அவை முடிக்கப்பட்ட விவரத்தை சேர்க்க வேண்டும்; அல்லது அத்தகைய அறிக்கையை தயார் செய்யத் தேவையில்லாத நிலையில் அத்தகைய வழக்குகளின் எண்ணிக்கையை, அத்தகைய வழக்குகள் ஏதேனும் இருக்குமானால், மாவட்ட அதிகாரிக்கு தெரிவிக்க வேண்டும்.

உரிய அரசு அமலாக்கத்தைக் கண்காணித்தல் மற்றும் விவரங்களைப் பராமரித்தல்

23. உரிய அரசு இந்தச் சட்டம் அமலாக்கப்படுவதை கண்காணிக்க வேண்டும்; பணித்தலத்தில் பாலியல் துன்புறுத்தல் பற்றிய அனைத்து வழக்குகள் தொடர்பாக, தாக்கல் செய்யப்பட்ட மற்றும் முடிக்கப்பட்ட வழக்குகளின் எண்ணிக்கை விவரங்களை பராமரிக்க வேண்டும்.

7.17. உரிய அரசு சட்டத்தை விளம்பரப்படுத்த நடவடிக்கை எடுத்தல்

24. உரிய, அரசு நிதி மற்றும் இதர நிதி ஆதாரங்கள் கீடைப்பதைப் பொறுத்து -

- (a) பணித்தலத்தில் பாலியல் துன்புறுத்தலில் இருந்து பெண்களுக்கு பாதுகாப்பு அளிப்பதற்கான இந்தச் சட்டத்தின் விதிகள் குறித்து பொது மக்களின் புரிதலை மேம்படுத்துவதற்காக, பொருத்தமான தகவல், கல்வி, தகவல் தொடர்பு மற்றும் பயிற்சிப் பொருள்களை உருவாக்க வேண்டும்; விழிப்புணர்வுத் திட்டங்களுக்கு ஏற்பாடு செய்ய வேண்டும்;
- (b) வட்டாரப் புகார்கள் குழு உறுப்பினர்களுக்கு புரிதல் மற்றும் பயிற்சித் திட்டங்களை ஏற்பாடு செய்ய வேண்டும்.

7.18. தகவல்களைக் கோருவதற்கும் பதிவேடுகளை ஆய்வு செய்வதற்கும் உள்ள அதிகாரம்

25. (1) பொது நலனுக்கு ஏற்றது அல்லது ஒரு பணித்தலத்தில் உள்ள பெண் ஊழியர்களின் நலனுக்கு ஏற்றது என்று உரிய அரசு கருதுமானால், எழுத்துப்பூர்வ ஆணையின் மூலமாக பின்வரும் நடவடிக்கைகளை மேற்கொள்ளலாம்:

- (a) தனக்குத் தேவைப்படுகிற பாலியல் துன்புறுத்தல் தொடர்பான தகவல்களை எழுத்துப்பூர்வமாக தாக்கல் செய்யுமாறு எந்த ஒரு வேலையளிப்பவர் அல்லது மாவட்ட அதிகாரியையும் பணித்தல்;
- (b) பாலியல் துன்புறுத்தல் தொடர்பான பதிவேடுகள் மற்றும் பணித்தலத்தை ஆய்வு செய்ய எந்த ஒரு அதிகாரிக்கும் அதிகாரம் அளித்தல்; அந்த அதிகாரி ஆணையில் குறிப்பிடப்படும் காலகட்டத்திற்குள் அத்தகைய ஆய்வு அறிக்கையை தாக்கல் செய்ய வேண்டும்.

(2) வேலையளிப்பவர் ஒவ்வொருவரும் மாவட்ட அதிகாரியும், கோரப்படும் நிலையில், ஆய்வு செய்யும் அதிகாரியின் முன்னிலையில், அத்தகைய ஆய்வுப் பொருளுடன் சம்பந்தமுள்ளதாக, தனது பொறுப்பில் இருக்கக் கூடிய அனைத்து தகவல்கள், பதிவேடுகள் மற்றும் இதர ஆவணங்களை தாக்கல் செய்ய வேண்டும்.

7.19. சட்ட விதிகளை செயல்படுத்தத் தவறுவதற்கான தண்டனை

26. (1) வேலையளிப்பவர் -

- (a) பிரிவு 4 துணைப்பிரிவு (1)ன் கீழ் ஒரு உள்ளகக் குழுவை அமைக்கத் தவறுவாரானால்,
- (b) பிரிவுகள் 13,14,22ன் கீழ் நடவடிக்கை எடுக்கத் தவறுவாரானால், மற்றும்
- © இந்தச் சட்டத்தின் இதர விதிகளை அல்லது அதன்கீழ் பிறப்பிக்கப்படும் எந்த விதியையும் மீறுவாரானால் அல்லது மீற முயல்வாரானால் அல்லது மீறுவதற்குத் தூண்டுவாரானால், அவருக்கு 50,000 ரூபாய் வரை நீட்டிக்கத்தக்க அபராதம் விதிக்கப்படும்.

(2) எந்த ஒரு வேலையளிப்பவரும், இந்தச் சட்டத்தின்கீழ் தண்டனைக்கு உரிய ஒரு குற்றத்திற்காக ஏற்கெனவே தண்டனை அளிக்கப்பட்டு மீண்டும் அதே குற்றத்தைச் செய்ததாக தீர்ப்பளிக்கப்படுவாரானால், அவர் -

- (i) முதல் தீர்ப்பின்போது விதிக்கப்பட்டது போன்ற இரட்டிப்புத் தண்டனைக்கு உரியவராவார்; அந்த தண்டனை குற்றத்திற்கு அளிக்கப்படும் அதிகபட்ச தண்டனைக்கு உட்பட்டதாகும்;

அத்தகையதான நிலையில், குற்றம் சாட்டப்பட்டவர் மீது வழக்குத் தொடரப்படுவதற்கான குற்றச் செயலுக்காக, அந்தக் காலகட்டத்தில் நடைமுறையில் இருக்கக்கூடிய எந்த ஒரு சட்டத்தின் கீழும் வகுத்துரைக்கப்படும் ஒரு உயர்ந்தபட்ச தண்டனை வகுத்துரைக்கப்படும் நிலையில், நீதிமன்றம் தண்டனையை அறிவிக்கிறபோது, அது குறித்து உரிய முறையில் கவனத்தில் கொள்ள வேண்டும்.

- (ii) அரசு அல்லது உள்ளாட்சி நிர்வாகத்தால், அவரது தொழில் அல்லது செயல்பாட்டை அவர் மேற்கொள்வதற்குத் தேவையான அவரது உரிமம் ரத்துச் செய்யப்படும்; அல்லது நிலைமையைப் பொறுத்து, பதிவு விலக்கிக்கொள்ளப்படும் அல்லது புதுப்பிக்கப்படமாட்டாது அல்லது ஒப்புதல் நீட்டிக்கப்படமாட்டாது அல்லது பதிவு ரத்துச் செய்யப்படும்.

7.20. குற்றத்தை நீதிமன்றங்கள் பரிசீலித்தல்

27. (1) பாதிக்கப்பட்ட பெண்ணால் அல்லது உள்ளகக் குழு அல்லது வட்டாரக் குழுவால் இது தொடர்பாக அதிகாரமளிக்கப்படும் எந்த நபராலும் செய்யப்படும் புகாரின் அடிப்படையிலன்றி, எந்தவொரு நீதிமன்றமும் இந்தச்

சட்டத்தின் கீழ் தண்டனையளிக்கத்தக்க எந்த குற்றச் செயலையும் பரிசீலனைக்கு எடுத்துக்கொள்ளக்கூடாது.

(2) பெருநகர நீதிபதி அல்லது ஒரு முதல்நிலை நீதித்துறை நடுவர் நிலைக்குக் குறைவான எந்த ஒரு நீதிமன்றமும் இந்தச் சட்டத்தின் கீழ் தண்டனை அளிக்கத்தக்க எந்தக் குற்றச் செயலையும் விசாரணைக்கு எடுத்துக்கொள்ளக்கூடாது.

(3) இந்தச் சட்டத்தின் கீழ் வரும் ஒவ்வொரு குற்றச் செயலும்பிடியானை தேவைப்படக் கூடிய (வேண்டும்) குற்றமாகும்.

7.21. வேறு சட்டத்தை கீழிறக்குகிற சட்டமல்ல

28. இந்தச் சட்டத்தின் விதிகள் அந்த காலகட்டத்தில் நடைமுறையில் உள்ள வேறு எந்த சட்ட விதிகளுடனும் கூடுதலாக உள்ளவைவானேயன்றி, அவற்றை கீழிறக்குவதாகாது.

8. புலம்பெயர் தொழிலாளர்களின் உரிமைகள்

8.1. மாநிலங்களுக்கு இடையே புலம்பெயர் தொழிலாளர்களுக்கான இணைய தளம் மற்றும் புள்ளிவிவரங்கள் சேகரிப்பு

- (1) இந்த சட்டத்தின் நோக்கங்களுக்காக, இந்த வடிவத்தில் இந்த முறையில் என பரிந்துரை செய்துள்ளபடி, மத்திய அரசும் மாநில அரசும் வேலை சார்ந்த பாதுகாப்பு மற்றும் நலவாழ்வு தொடர்பான புள்ளிவிவரங்களை சேகரித்து, தொகுத்து, பகுப்பாய்வு செய்ய வேண்டும்.
- (2) இந்த இணைய தளத்தில் இந்த வடிவத்தில் இந்த முறையில் என மத்திய அரசு பரிந்துரை செய்துள்ளபடி, மாநிலங்களுக்கு இடையே புலம்பெயர் தொழிலாளர்களுக்காக மின்னணு முறையில் அல்லது வேறு வகையில் ஒரு தரவு தளத்தை அல்லது பதிவு தளத்தை மத்திய, மாநில அரசுகள் பராமரிக்க வேண்டும்:

இதற்கு, மாநிலங்களுக்கு இடையே புலம்பெயர் தொழிலாளர் ஒருவர் அந்த இணைய தளத்தில் சுய-அறிவிப்பு மற்றும் ஆதார் அடிப்படையில், தான் ஒரு மாநிலங்களுக்கு இடையே புலம்பெயர் தொழிலாளர் என அவராகவே பதிவு செய்து கொள்ள வேண்டியது அவசியம்.

மேலும் ஒரு மாநிலத்தில் இருந்து ஏதேனும் ஒரு மாநிலத்துக்கு புலம் பெயர்ந்த தொழிலாளர்கள் மற்றும் இன்னொரு மாநிலத்தில் சுய-வேலைவாய்ப்பில் ஈடுபட்டுள்ள தொழிலாளர்கள் அவர்களாகவே அந்த இணைய தளத்தில் பதிவு செய்து கொள்ள வேண்டியதும் அவசியம்.

8.2. மாநிலங்களுக்கு-இடையே புலம்பெயர் தொழிலாளர்களுக்கான வசதிகள்

நிறுவனத்தின் வேலை தொடர்பாக, மாநிலங்களுக்கு-இடையே புலம்பெயர் தொழிலாளர்களை வேலைக்கு அமர்த்தியுள்ள நிறுவனத்தின் உரிமையாளர் அல்லது ஒப்பந்தக்காரர் ஒவ்வொருவருக்கும் பின்வருவன கடமையாகும்:-

- (a) அவர் தனது சொந்த மாநிலத்தில் இருந்து வேறுபட்ட ஒரு மாநிலத்தில் வேலை செய்ய வேண்டிய தேவை இருக்கிறது என்ற உண்மை நிலவரத்தை கவனத்தில் கொண்டு அந்த தொழிலாளிக்கு பொருத்தமான பணி நிலைமைகளை உறுதிப்படுத்த வேண்டும்;
- (b) அத்தகைய தொழிலாளிக்கு உயிரிழப்பு அல்லது கடுமையான உடல் காயம் ஏற்படுத்திய விபத்து நேரிட்டால், இரு மாநிலங்களிலும் உள்ள குறிப்பிட்ட

அதிகாரிகளுக்கும், அந்த தொழிலாளியின் நெருங்கிய உறவினர்களுக்கும் அது பற்றி தெரியப்படுத்த வேண்டும்;

- (iii) தொழிலாளர்கள் அரசு காப்பீட்டு சட்டம் (இ.எஸ்.ஐ.), 1948 அல்லது தொழிலாளர்கள் வருங்கால வைப்பு நிதி (இ.பி.எப்.) மற்றும் பலவித ஏற்பாடுகள் சட்டம், 1952 அல்லது அப்போதைக்கு அமலில் உள்ள வேறு ஏதேனும் சட்டம் ஆகியவற்றின் பயன்கள் உட்பட அந்த நிறுவனத்தின் தொழிலாளிக்கு கிடைக்கிற அனைத்து பயன்களையும், 6-வது பிரிவின் உட்பிரிவு (1)-ல் உள்ள (c) விதியின் கீழ் ஒரு தொழிலாளிக்கு கிடைக்கிற மருத்துவ பரிசோதனை வசதிகளையும் அத்தகைய தொழிலாளிக்கு விரிவுபடுத்த வேண்டும்.

8.3. பயணப்படி

தகுதிக்குரிய குறைந்தபட்ச பணிக்காலம், கால இடைவெளி, பயணம் செய்வதற்குரிய வகுப்பு மற்றும் இதர விஷயங்கள் இவை இவை என உரிய அரசாங்கம் பரிந்துரை செய்துள்ளதை கருத்தில் கொண்டு, தன்னுடைய நிறுவனத்தில் வேலை செய்கிற மாநிலங்களுக்கு-இடையே புலம்பெயர் தொழிலாளி ஒவ்வொருவருக்கும், வேலை செய்யும் இடத்தில் இருந்து அவருடைய சொந்த ஊருக்கு சென்று திரும்புவதற்கான பயணக் கட்டணத் தொகையை ஓராண்டில் மொத்தமாக அந்த நிறுவனத்தின் உரிமையாளர் தர வேண்டும்.

8.4. பொது விநியோக அமைப்பின் பயன்கள், முதலியவை

பின்வரும் வாய்ப்புகளுக்கான திட்டங்களை உரிய அரசாங்கம் வழங்க வேண்டும்.

- (a) தனது சொந்த மாநிலத்தில் அல்லது வேலை செய்வதற்காக சென்று சேர்ந்துள்ள மாநிலத்தில் பொது விநியோக அமைப்பின் பயன்களைப் பெறுவதற்கு மாநிலங்களுக்கு- இடையே புலம் பெயர் தொழிலாளிக்கு வாய்ப்பு; மற்றும்

கட்டிடப் பணிகளில் அல்லது கட்டிடத்துக்கு வெளியேயான இதர கட்டுமானப் பணிகளில் வேலை செய்கிற மாநிலங்களுக்கு- இடையே புலம் பெயர் தொழிலாளிக்கு அவர் வேலை செய்கிற மாநிலத்தில் உள்ள கட்டுமான செஸ் நிதியின் பயன்களை இடம்மாற்றிக் கொள்வதற்கான வாய்ப்பு.

8.5. கட்டணம் இல்லா உதவி தொலைபேசி எண்

இந்த முறையில் என உரிய அரசாங்கம் பரிந்துரை செய்துள்ளபடி, மாநிலங்களுக்கு- இடையே புலம் பெயர் தொழிலாளிகளுக்கு அந்த அரசாங்கம் கட்டணம் இல்லாத உதவி தொலைபேசி எண் வசதி வழங்கலாம்.

8.6. மாநிலங்களுக்கு - இடையே புலம் பெயர் தொழிலாளர்கள் பற்றிய ஆய்வு

உரிய அரசாங்கம் பரிந்துரை செய்துள்ள முறையில், மாநிலங்களுக்கு- இடையே புலம் பெயர் தொழிலாளர்கள் பற்றி அந்த அரசாங்கம் ஆய்வு நடத்த வேண்டும்.

8.7. கடந்தகால கடன் பொறுப்புகள்

வேலை முழுமை அடைந்த, மாநிலங்களுக்கு-இடையே புலம் பெயர் தொழிலாளி ஒருவர் தொடர்பாக கடனை அல்லது அதில் ஒரு பகுதியை வசூலிப்பதற்காக எந்த நீதிமன்றத்திலும் அல்லது எந்த அதிகாரி முன்னிலையிலும் எந்த வழக்கோ அல்லது எந்த நடவடிக்கையோ இருக்கக் கூடாது. அது ஒப்பந்தக்காரரிடம் அல்லது முதன்மையாக வேலை அளிப்பவரிடம் தீர்க்கப்படாத கடமைப்பொறுப்பாக இருந்தால், அந்தக் கடன் அல்லது அதில் ஒரு பகுதி, அந்த தொழிலாளியின் வேலைக் காலம் முடிவடைந்த நிலையில், முடிந்துவிட்டதாக கருதப்பட வேண்டும்.

9. தொழிலாளர் நல வாரியம்

தொழிலாளர் நலன் மற்றும் திறன் மேம்பாட்டுத்துறையின் கீழ் 18 அமைப்புசாரா தொழிலாளர்கள் நல வாரியங்களை அரசு அமைத்துள்ளது.

9.1. வாரியங்களின் பெயர்

1. தமிழ்நாடு கட்டுமானத் தொழிலாளர்கள் நல வாரியம்
2. தமிழ்நாடு உடலுமைப்புத் தொழிலாளர்கள் சமூக பாதுகாப்பு மற்றும் நல வாரியம்
3. தமிழ்நாடு அமைப்புசாரா ஓட்டுநர்கள் நல வாரியம்
4. தமிழ்நாடு மையல் தொழிலாளர்கள் நல வாரியம்
5. தமிழ்நாடு முடிதீருத்துவோர் நல வாரியம்
6. தமிழ்நாடு சலவைத் தொழிலாளர்கள் நல வாரியம்
7. தமிழ்நாடு பனைமரத் தொழிலாளர்கள் நல வாரியம்
8. தமிழ்நாடு கைவினைத் தொழிலாளர்கள் நல வாரியம்
9. தமிழ்நாடு கைத்தறி மற்றும் கைத்தறி பட்டு நெய்யும் தொழிலாளர்கள் நல வாரியம்
10. தமிழ்நாடு காலணி மற்றும் தோல் பொருட்கள் உற்பத்தி மற்றும் தோல் பதனிடும் தொழிலாளர்கள் நல வாரியம்
11. தமிழ்நாடு ஓவியர்கள் நல வாரியம்
12. தமிழ்நாடு பொற்கொல்லர்கள் நல வாரியம்
13. தமிழ்நாடு மண்பாண்டத் தொழிலாளர்கள் நல வாரியம்
14. தமிழ்நாடு வீட்டுப் பணியாளர்கள் நல வாரியம்
15. தமிழ்நாடு விசைத்தறி நெசவாளர்கள் நல வாரியம்
16. தமிழ்நாடு பாதையோர வணிகர்கள் மற்றும் கடைகள் மற்றும் நிறுவனங்களில் பணிபுரியும் தொழிலாளர்கள் நல வாரியம்
17. தமிழ்நாடு சமையல் தொழிலாளர்கள் நல வாரியம்
18. தமிழ்நாடு பட்டாசு மற்றும் தீப்பெட்டி தொழிலாளர்கள் நல வாரியம்

9.2. நலத்திட்ட உதவிகள் விவரம்

பதிவு பெற்ற அமைப்புசாரா தொழிலாளர்களுக்கு கீழ்க்கண்டவாறு நலத் திட்ட உதவிகள் வழங்கப்படுகிறது.

வ. எண்.	உதவித் தொகை	தொகை (ரூ)
1.	விபத்து நிவாரணத் திட்டம் அ) விபத்து மரணம்	1,00,000/-
	ஆ) பணியின் நிமித்தமாக, பணியிடத்தில் விபத்து மரணம்/ மருத்துவமனையில் மரணம் (பதிவு பெற்ற மற்றும் பதிவு பெறாத கட்டுமானத் தொழிலாளர்களுக்கும்)	5,00,000/-
2.	அ) விபத்து ஊனம் (ஊனத்தின் தன்மைக்கேற்ப)	1,00,000/- வரை
	ஆ) செயற்கை உறுப்புகள் மற்றும் சக்கர நாற்காலி	மாற்றுத் தீர்மானிகள் நல வாரியம் நிர்ணயிக்கும் தொகை
3.	இயற்கை மரண உதவித் தொகை	20,000/-
	ஈமச்சடங்கு உதவித் தொகை 4. கல்வி உதவித் தொகை	5,000/-
	அ) 10-ம் வகுப்பு படிப்பதற்கு (பெண் குழந்தைகளுக்கு மட்டும்)	1,000/-
	ஆ) 10-ம் வகுப்பு தேர்ச்சி (அனைத்து மாணவர்களுக்கும்)	1,000/-
	இ) 11-ம் வகுப்பு படிப்பதற்கு (பெண் குழந்தைகளுக்கு)	1,500/-
	ஈ) 12-ம் வகுப்பு படிப்பதற்கு (பெண் குழந்தைகளுக்கு)	1,500/-
	உ) 12-ம் வகுப்பு தேர்ச்சி (அனைத்து மாணவர்களுக்கும்)	1,500/-
	ஊ) முறையான பட்டப்படிப்பு	
	வீட்டிலிருந்து கல்லூரிக்கு செல்பவர்	1,500/-
	விடுதியில் தங்கிப் படிப்பவர்	1,750/-
	எ) முறையான பட்டமேற் படிப்பு	
	வீட்டிலிருந்து கல்லூரிக்கு செல்பவர்	4,000/-

வ. எண்.	உதவித் தொகை	தொகை (ரூ)
	விடுதியில் தங்கிப் படிப்பவர்	5, 000/-
	ஏ) முறையான தொழில் நுட்ப பட்டப்படிப்பு	
	வீட்டிலிருந்து கல்லூரிக்கு செல்பவர்	4, 000/-
	விடுதியில் தங்கிப் படிப்பவர்	6, 000/-
	ஐ) முறையான தொழிநுட்ப பட்ட மேற்படிப்பு	
	வீட்டிலிருந்து கல்லூரிக்கு செல்பவர்	6, 000/-
	விடுதியில் தங்கிப் படிப்பவர்	8, 000/-
	ஓ) ஐ.டி.ஐ. அல்லது பாலிடெக்னிக் படிப்பு	1, 000/-
	விடுதியில் தங்கிப் படிப்பவர்	1, 200/-
5.	தீருமண உதவித் தொகை	
	அ) ஆண்	3, 000/-
	ஆ) பெண்	5, 000/-
6.	மகப்பேறு உதவித் தொகை	6, 000/-
	மருத்துவ ரீதியிலான கருக்கலைப்பு / கருச்சீதைவு	3, 000/-
7.	கண் கண்ணாடி வாங்கிட உதவித் தொகை	500/- வரை
8.	ஓய்வூதியம்	1, 000/- பிரதி மாதம்
9.	குடும்ப ஓய்வூதியம் (கட்டுமானத் தொழிலாளர்களுக்கு மட்டும்)	500/- பிரதி மாதம்

ஒரு மக்களாட்சி நாட்டில், அதிகாரம் மட்டுமே செலுத்தும் ஆட்சியாளர்களுக்கு இடமில்லை, மாறாக போட்டித் தேர்தல்களில் மக்களால் தேர்ந்தெடுக்கப்பட்ட பிரதிநிதிகள் மட்டுமே செயல்படுவார்கள். புதிதாக தேர்ந்தெடுக்கப்பட்ட பிரதிநிதிகள் பெரும்பாலும் தங்கள் பொறுப்புகளை உற்சாகத்துடனும், சமூகத்திற்கு சேவை செய்வதற்கான ஆழ்ந்த விருப்பத்துடனும் ஏற்றுக்கொள்கிறார்கள். இந்த புத்தகத் தொகுப்பு உள்ளாட்சியில் தேர்ந்தெடுக்கப்பட்ட பிரதிநிதிகள் தங்கள் திறன் மற்றும் அறிவை மேம்படுத்திக்கொள்வதோடு அவர்களின் சட்டப்பூர்வ பங்கு, பொறுப்பு, அதிகாரம் மற்றும் கடமையை உணர்ந்து சமூகத்திற்கு சிறந்த சேவை செய்வதற்காக உருவாக்கப்பட்டுள்ளது. இதன் மூலம் உள்ளாட்சி பிரதிநிதிகள் கிராம சுயாட்சிக்காக தங்களைத் தானே மேம்படுத்திக்கொள்வதுடன், சமூகத்தையும் மேம்படுத்தி வலுவான மற்றும் அக்கறையுள்ள தேசத்தை உருவாக்குவதற்கும் இது உதவும் என்று நம்புகிறோம்.

