



## संविदा श्रमिक (विनियम और उत्पादन) अधिनियम, 1970 और संविदा श्रमिक (विनियम और उत्पादन) नियम, 1971 की संक्षिप्त\*

इस अधिनियम का विस्तार सम्पूर्ण भारत पर है। किसी कर्मकार का किसी कारगर या संविदा या स्थायी आदेशों के नियन्त्रणों के अनुसार जो अधिकार प्रमुखियाँ प्राप्त हैं या जो प्राप्त किये जा सकते हैं या सेवा की और अनुकूल शर्तों के हकदार हैं या ऐसे कार्यों के करने के लिये इस अधिनियम के अधीन दी गई प्रमुखियाँ से अधिक अनुकूल प्रमुखियाँ प्राप्त हो जायें को यह अधिनियम छीन नहीं रहा है।

यह अधिनियम किन को लागू होता है।  
यह अधिनियम प्रत्येक ऐसे स्थापन पर लागू होता है, जिसमें 20 या अधिक कर्मकार संविदा श्रमिक के रूप में नियोजित हैं या पूर्ववर्ती 12 मासों के किसी भी दिन नियोजित थे और ऐसे हर ठेकेदार को लागू होता है जो 20 या अधिक कर्मकारों को नियोजित करता है या पूर्ववर्ती 12 मासों के किसी भी दिन नियोजित किये थे।

ऐसे स्थापन जिसमें केवल आंतरायिक या आकस्मिक प्रकार का कार्य किया जाता हो, इस अधिनियम के अन्तर्गत नहीं आते। लेकिन ऐसे स्थापन जहाँ की पूर्ववर्ती 12 मासों में 120 या अधिक दिन काम किया गया था या किसी सामयिक प्रकार के कार्य में एक वर्ष में 60 से अधिक दिन काम किया गया था, को आंतरायिक प्रकार का काम करने वाला नहीं समझा जाएगा।

विभागाध्यक्ष :

(i) समुचित सरकार में :-

- (क) केंद्रीय सरकार द्वारा या उसके प्राधिकार के अधीन, चलाये जाने वाले किसी आयोग से संबंधित कोई स्थापन,  
(ख) केंद्रीय सरकार द्वारा विनियमित कोई निश्चित उद्योग,  
(ग) छावनी बोर्ड,  
(घ) खान,  
(ङ) किसी बैंककारी या बीमा कंपनी का कोई स्थापन,  
(च) जिस अन्य स्थापन के संबंध में, जिस राज्य में वह स्थापन स्थित है, वहाँ की राज्य सरकार अधिष्ठित है।

(ii) सहायक - सरकार या किसी स्थानीय प्राधिकारी कोई कार्यालय या विभाग या ऐसा कोई स्थापन जहाँ कोई उद्योग, व्यापार, कारवाय, विनिर्माण या उपजीविका चलाई जाती है।

(iii) प्रधान नियोजक:

- (क) सरकार या किसी स्थानीय प्राधिकारी के किसी कार्यालय या विभाग के संबंध में कार्यालय या विभाग या प्राधिकारी का प्रधान या ऐसा अन्य अधिकारी जिसे सरकार या स्थानीय प्राधिकारी इस नियम विनियमित करे।  
(ख) किसी कारखानों की दशा में, उस कारखाने का स्वामी या अधिभोगी और कारखाना अधिनियम के अधीन नियुक्त प्रबंधक और किसी खान के मामले में खान का स्वामी या अधिकारी और खान का प्रबंधक।  
(ग) किसी अन्य स्थापन के पर्यवेक्षण और निरीक्षण के लिये उत्तरदायी कोई व्यक्ति।  
(iv) "ठेकेदार" से ऐसा व्यक्ति जो विनिर्दिष्ट माल या वस्तुओं के निर्माण प्रदाय करने से निम्न कोई निश्चित परिणाम संविदा श्रमिकों के माध्यम से उस स्थापन के लिये प्राप्त करने की चयनपद्धति है या जो उस स्थापन के किसी भी काम के लिये संविदा श्रमिकों का प्रदाय करता है। ठेकेदार के अन्तर्गत उप-ठेकेदार आता है।  
(v) "संविदा श्रमिक" कोई कर्मकार किसी स्थापन में "संविदा श्रमिक" के रूप में नियोजित समझा जाएगा जब वह प्रधान नियोजक की जानकारी में या उसके बिना, किसी ठेकेदार के माध्यम से काम के लिये पाये में रखा जाता है।  
(vi) "कर्मकार" - कोई व्यक्ति जो किसी स्थापन में भाड़े या इनाम के लिये कोई कृशल, अकृशल या अकृशल शारीरिक कार्य या पर्यवेक्षण तत्कालीन या लघुकालीन कार्य करने के लिये किसी स्थापन में नियोजित है, चाहे नियोजित के नियन्त्रण अधिष्ठित हों या विनिर्दिष्ट।

कोई व्यक्ति जो मुख्यतः प्रत्यक्ष संबंधी या प्रशासनिक हैमियत से नियोजित है या पर्यवेक्षण संबंधी हैमियत में नियोजित है और 500 रु. मासिक से अधिक मजदूरी प्राप्त है या जो मुख्यतः प्रत्यक्ष संबंधी कार्य करता है और बाह्य कार्यालय को प्रधान नियोजक की ओर से ऐसे परिसर में कोई कार्य करता है जो प्रधान नियोजक के नियंत्रण और प्रबंध के अधीन नहीं है, को इस अधिनियम के अन्तर्गत कर्मकार के रूप में नहीं माना जाएगा।

अधिनियम, नियमों को केंद्रीय क्षेत्र में लागू करने के लिये तब

सभी सहायक श्रम आयुक्त (केंद्रीय) रजिस्ट्रीकरण एवं अनुज्ञापन अधिकारी के रूप में और सभी प्रादेशिक श्रम आयुक्त (केंद्रीय) अपील अधिकारी के रूप में नियुक्त किये गये हैं सभी प्रादेशिक श्रम आयुक्त (केंद्रीय) सहायक श्रम आयुक्त (केंद्रीय), श्रम प्रवर्तन अधिकारी (केंद्रीय) और कनिष्ठ श्रम निरीक्षक, निरीक्षकों के रूप में नियुक्त किये गए हैं।

सलाहकार बोर्ड

अधिनियम के प्रशासन संबंधित मामलों में सरकार को सलाह देने के लिये समुचित सरकार सलाहकार बोर्डों का गठन करेगा।

रजिस्ट्रीकरण

किसी स्थापन का हर प्रधान नियोजक अपने स्थापन के संबंध में, जिस क्षेत्र में उसका स्थापन स्थित है, उसके रजिस्ट्रीकरण अधिकारी समुचित सरकार द्वारा विहित नियत अवधि के भीतर, उस प्रयोजन के लिये विनियमित फीस देकर रजिस्ट्रीकरण का प्रमाणपत्र प्राप्त करेगा। समुचित सरकार के पूर्व अनुमोदन पर रजिस्ट्रीकरण प्रमाणपत्र प्रतिलिपि किया जा सकेगा यदि वह पाया जाय कि प्रमाणपत्र दुरुपयोगिता द्वारा या किसी तालिका तथ्य को दबा कर प्राप्त किया गया था रजिस्ट्रीकरण केका या प्रमाणपत्र हीन हो गया है।

अनुज्ञापन का प्रभाव

किसी स्थापन का कोई प्रधान नियोजक, यदि उसका स्थापन समुचित सरकार द्वारा विनियमित अवधि के भीतर रजिस्ट्रीकृत नहीं हुआ है या उसके रजिस्ट्रीकरण के प्रतिस्तरण के पश्चात् संविदा श्रमिक नियोजित नहीं कर सकता है।

संविदा श्रमिकों के नियोजन का प्रतिबंध

समुचित सरकार यथास्थिति केंद्रीय सलाहकार बोर्ड या राज्य सलाहकार बोर्ड से सलाह काने के पश्चात् राज्य में अधिसूचना द्वारा किसी भी स्थापन की किसी प्रक्रिया, क्रिया, या अन्य संस्कार में संविदा श्रमिकों का नियोजन प्रतिषिद्ध कर सकेगा। ऐसी अधिसूचना जारी करने से पहले समुचित सरकार उस स्थापन में संविदा श्रमिकों के लिये पर्यवेक्षण कार्य की दशाओं और प्रमुखियाँ तथा अन्य संगत बातों का ध्यान रखेगी।

ठेकेदारों का अनुज्ञापन

1. समुचित सरकार द्वारा जैसा कि अधिसूचित की गई तरीक से कोई ठेकेदार, जिसको यह अधिनियम लागू होता हो, संविदा श्रमिकों के माध्यम से कोई भी काम नहीं करेगा या विनिर्दिष्ट नहीं करेगा सिवाय अनुज्ञापन अधिकारी द्वारा इस विहित तरीके अनुज्ञापन के अधीन उसके अनुज्ञापन में।

2. प्रत्येक ठेकेदार को, जिसको अधिनियम लागू होता हो, जहाँ उसका स्थापन स्थित है उस क्षेत्र के अनुज्ञापन अधिकारी से, समुचित सरकार द्वारा नियत अवधि के भीतर प्रति कर्मकार 30 रु. जमा कर के और विहित फीस देकर अनुज्ञापन प्राप्त करनी होगी। अनुज्ञापन के प्रमाणपत्र में अन्य बातों के साथ-साथ निम्नलिखित सूचना होगी :-

- (1) अनुज्ञापन अनन्तरणीय होगी।  
(2) उस स्थापन में संविदा श्रमिकों के रूप में अधिकतम कितने कर्मकार नियोजित किये जा सकते हैं के साथ अन्य विधिविधियाँ जैसे कि संविदा मजदूरी की दर, कार्य के घंटे और कर्मकारों की सेवा की अन्य शर्तें।  
(3) ऐसे स्थापन में, जहाँ सामान्यतः 20 या अधिक कर्मकार संविदा श्रमिक के रूप में नियोजित हों, ठेकेदार व्यक्तिगत आकार के दो कार्यों की निरीक्षण के रूप में प्रयोजन किये जाने के लिये व्यवस्था करेगा और उनके बच्चों के लिये छिन्नी, खेलकूद, बिकरों और चारपायों की व्यवस्था करेगा।

अनुज्ञापन 12 मास के लिये विधिवान होगी और विहित फीस से परे नवीकृत किया जा सकेगा और किसी अनुज्ञापन के नवीकरण के लिये आवेदन उस जारी की गई अनुज्ञापन समाय होने की तारीख से कम से कम 30 दिन पूर्व दिया जाना चाहिए। यदि अनुज्ञापन दुरुपयोगिता और द्वारा प्राप्त की गई हो या यदि अनुज्ञापनकारी अनुज्ञापन की शर्तों का पालन करने में असमर्थ रहा हो तो उसे प्रतिस्तरित किया जा सकेगा। व्यक्ति पक्षकार द्वारा ऐसे आवेदन पर आवेदन के 30 दिन के भीतर अपील दायर की जा सकेगी।

संविदा श्रमिकों का कल्याण और स्वास्थ्य

कैटीन, विश्रामकक्ष, पेय जल, शौचालय, मंगल, धुलाई सुविधाओं को निम्नलिखित मापमान पर, कन्याश्रम, स्वास्थ्य सुविधाओं में से प्रत्येक के मामले में दी गई विहित समय सीमा के भीतर व्यवस्था करने का उत्तरायित्व ठेकेदार का है :-

कल्याण, स्वास्थ्य सुविधाएँ	शर्त, मापमान	समय सीमा
कैटीन	जब संविदा श्रमिकों का नियोजन 6 महीने के लिये चलने रहने की संभावना हो और नियोजित संविदा श्रमिकों की संख्या 100 या अधिक हो, नियमों में बर्ताविनिर्दिष्ट उद्युक्त कैटीन की व्यवस्था करनी और चलनी होगी।	विद्यमान स्थापनों की दशा में नियमों के प्रवर्तन की तारीख अर्थात् 16.2.71 से 60 दिन के भीतर और नये स्थापनों की दशा में संविदा श्रमिकों के नियोजन के आरम्भ से 60 दिन के भीतर।
विश्राम कक्ष	जहाँ कहीं भी संविदा श्रमिकों का नियोजन 3 मास या उससे अधिक के लिये चलने रहने की संभावना हो और संविदा श्रमिकों से रात में रुकना अपेक्षित हो, नियमों के अनुसार विश्रामकक्ष रखने होंगे।	विद्यमान स्थापनों की दशा में नियमों के प्रवर्तन की तारीख अर्थात् 10.2.71 से 7 दिन के भीतर और नये स्थापनों की दशा में संविदा श्रमिकों के नियोजन के आरम्भ से 7 दिन के भीतर।
पेय-जल	सुविधाजनक स्थलों पर स्वास्थ्यपूर्ण पेय-जल की व्यवस्था होगी।	विद्यमान स्थापनों की दशा में नियमों के प्रवर्तन की तारीख अर्थात् 10.2.71 से 7 दिन के भीतर और नये स्थापनों की दशा में संविदा श्रमिकों के नियोजन के आरम्भ से 7 दिन के भीतर।
धुलाई सुविधाएँ	जैसा नियमों में बताया गया है धुलाई सुविधाओं के लिये उपयुक्त और समुचित सुविधाएँ दी जायेंगी।	विद्यमान स्थापनों की दशा में नियमों के प्रवर्तन की तारीख अर्थात् 10.2.71 से 7 दिन के भीतर और नये स्थापनों की दशा में संविदा श्रमिकों के नियोजन के आरम्भ से 7 दिन के भीतर।

\* श्रम एवं पुनर्वास मंत्रालय (श्रम एवं रोजगार विभाग) सं. S-16011/772(LWI) (I) 16.12.1972 के अनुसार

कल्याण, स्वास्थ्य सुविधाएँ	शर्त, मापमान	समय सीमा
मंगल, शौचालय	1. जहाँ महिलाएँ नियोजन हों वहाँ प्रत्येक 25 महिलाओं के लिये कम से कम एक शौचालय। 2. जहाँ पुरुष नियोजित हों। वहाँ प्रत्येक 25 पुरुषों के लिये कम से कम एक शौचालय जहाँ पुरुषों या महिलाओं की संख्या 100 से अधिक हो तो प्रथम 100 तक यथास्थिति प्रत्येक 25 पुरुषों या महिलाओं के लिये एक शौचालय और उसके पश्चात् 50 के लिये एक, पर्याप्त होगा।	यथास्थिति। यथास्थिति।
प्राथमिक उपचार सुविधाएँ	प्रत्येक 150 संविदा श्रमिकों या उनके किसी भाग के लिये कम से कम एक बस्स की दर पर प्राथमिक उपचार बस्स रखा जाना चाहिए और पूरे कार्य के घंटे के दौरान नुरत पहुँच में होना चाहिए।	विद्यमान स्थापनों की दशा में नियमों के प्रवर्तन की तारीख अर्थात् 10.2.71 से 7 दिन के भीतर और नये स्थापनों की दशा में संविदा श्रमिकों के नियोजन के आरम्भ से 7 दिन के भीतर।

यदि ठेकेदार विहित समय सीमा के भीतर किसी प्रमुखियाँ की व्यवस्था करने में असमर्थ रहे तो ऐसी प्रमुखियाँ प्रथम नियोजक द्वारा, कैटीन के मामले में 60 दिन के भीतर, विश्रामकक्ष के मामले में 15 दिन में, पेय-जल के प्रदाय शौचालय और मंगल की व्यवस्था, धुलाई और प्राथमिक उपचार सुविधाओं की व्यवस्था की बाबत 7 दिन में, ऐसी अवधि की समाप्ति के पश्चात् जिसके दौरान ठेकेदार से व्यवस्था करना अपेक्षित था, की जायगी।

मजदूरी का संदाय

- (i) ठेकेदार मजदूरी की वह अवधि, एक माह से अधिक लिये करेगा जिनकी बाबत मजदूरी देय होगी।  
(ii) ऐसे स्थापन में जहाँ एक हजार से कम व्यक्ति नियोजित किये गये हों संबंधित मजदूरी अवधि की अंतिम दिन के पश्चात् 7 वाँ दिन समाप्त होने से पहले मजदूरी दी जायेगी और जहाँ एक हजार या अधिक व्यक्ति नियोजित हों वहाँ सप्ताह दिन समाप्त होने से पहले दी जायेगी।  
(iii) किसी कर्मकार के नियोजन की समाप्ति पर देय मजदूरी उसके नियोजन की समाप्ति के दिन से दूसरे-कार्य दिवस की समाप्ति से पूर्व उसको पेय मजदूरी दी जायेगी।  
(iv) सभी संयोजक कर्मकार को सीधे या कर्मकार द्वारा इस प्रयोजन के लिये प्राधिकृत व्यक्ति के माध्यम से किये जायेंगे, मजदूरी, चालू मजदूरी का कौन्सी या दोनों में दी जायेगी और पहले से अधिसूचित तरीक को कार्य-परिसर पर कार्य घंटों के दौरान किसी कार्य दिवस को दी जायेगी।  
(v) यदि काम मजदूरी की अवधि की समाप्ति से पूर्व पूरा हो जाये तो अंतिम संदाय अंतिम कार्य दिवस के 48 घंटे के भीतर दिया जायेगा।  
(vi) मजदूरी बिना किसी कटौती के, सिवाय मजदूरी संदाय अधिनियम, 1936 के अधीन प्राधिकृत, कर्मकार को दी जायेगी।  
(vii) मजदूरी का संदाय प्रधान नियोजक के प्राधिकृत प्रतिनिधि को उपस्थित में और इस प्रयोजन के लिये अधिसूचित स्थान और समय पर किया जायेगा।

रजिस्ट्रार और अभिलेख

- (i) प्रधान नियोजक संविदाओं का एक रजिस्ट्रार रखेगा।  
(ii) प्रत्येक ठेकेदार अपने द्वारा नियोजित व्यक्तियों का एक रजिस्ट्रार रखेगा और प्रत्येक कर्मकार को, उसके नियोजन के तीन दिन के भीतर नियोजन पर भी जारी करेगा। नियोजन की समाप्ति पर ठेकेदार कर्मकार को सेवा प्रमाणपत्र भी जारी करेगा।  
(iii) ठेकेदार अंग्रेजी और हिंदी में निम्नलिखित रजिस्ट्रार रखेगा :-  
(क) मस्टर रोल  
(ख) मजदूरी का रजिस्ट्रार  
(ग) कटौतियों का रजिस्ट्रार  
(घ) अतिरिक्त रजिस्ट्रार  
(ङ) जुर्माने का रजिस्ट्रार  
(च) अंतिम रजिस्ट्रार  
(iv) प्रत्येक ठेकेदार अधिनियम और नियमों की संहिता अंग्रेजी और हिंदी में और कर्मकारों की बहुसंख्या द्वारा बोली जाने वाली भाषा में रखेगा।  
(v) सभी रजिस्ट्रार और अन्य अभिलेख उनके की अंतिम प्राविष्ट की तारीख से तीन केलेण्डर वर्षों की अवधि के लिये मूल रूप से परिरक्षित रखे जायेंगे। अधिनियम या नियमों के अधीन रखे गये रजिस्ट्रार और अभिलेख, मांग किये जाने पर निरीक्षक या अधिनियम के अधीन किसी अन्य प्राधिकारी या इस नियम सरकार द्वारा प्राधिकृत किसी व्यक्ति के समक्ष पेश किये जायेंगे।

सूचनाएँ

मजदूरी की दरें, कार्य घंटे, मजदूरी की अवधियाँ, मजदूरी संदाय की तारीख में अधिकारिता रखने वाले निरीक्षकों के नाम और पते और असदम मजदूरी के संदाय की तारीख दर्शित करने वाली सूचनाएँ, अंग्रेजी और हिंदी में और कर्मकारों की बहु-संख्या द्वारा समझी जाने वाली स्थानीय भाषा में संप्रदाशित की जायेंगी।

विवरणियाँ

प्रत्येक ठेकेदार अर्ध-वार्षिक विवरणियाँ प्रत्येक 24 घंटे में (दो प्रतिवर्ष) में अनुज्ञापन अधिकारी को भेजेगा और प्रत्येक प्रधान नियोजक वार्षिक विवरण प्रत्येक 25 में (दो प्रतिवर्ष) में रजिस्ट्रीकरण अधिकारी के पास भेजेगा।

अर्ध-वार्षिक से प्रत्येक वर्ष की प्रथम जनवरी से प्रथम जुलाई तक की अवधि अपेक्षित है।

अर्ध-वार्षिक विवरण अर्ध-वार्षिक की समाप्ति के पश्चात् 30 दिन के अग्रचात् और वार्षिक विवरण, जिसके संबंध में वे हों उसके अंत के पश्चात् आने वाली 15 फरवरी के अग्रचात् पहुँच जायें।

शक्तियाँ

बोर्ड, समिति, युक्त श्रम आयुक्त (केंद्रीय) या निरीक्षक या अधिनियम के अधीन कोई अन्य प्राधिकारी को किसी संविदा श्रम के संबंध में किसी प्रधान नियोजक या ठेकेदार से लिखित आवेदन द्वारा किसी भी समय कोई सूचना या आंकड़े मांगने की शक्ति होगी।

आपाय के लिये शक्तियाँ

(i) जो कोई किसी निरीक्षक को उसके कार्यस्थल के निर्देशन में बाधा पहुँचायेगा, या अधिनियम के अधीन कोई निरीक्षक, या परीक्षा जाय या अपेक्षा करने में निरीक्षक को युक्तियुक्त सुविधा देने से इंकार या उसकी जानकारी कर अपेक्षा करेगा, वह कारावास, जिसकी अवधि तीन मास तक हो सकती है, या जुर्माने से, जो पाँच सौ रुपये तक हो सकता है, या दोनों से दण्डनीय होगा। यही दण्ड ऐसे व्यक्ति पर लागू होगा जो इस अधिनियम के अधीन रखे गये किसी रजिस्ट्रार या अन्य अपेक्षित दस्तावेजों की निरीक्षण के मामले रखने से जानकारी देना या उसके समक्ष उपस्थित होने या उसके द्वारा परीक्षण किये जाने से किसी व्यक्ति को निवारित करेगा या ऐसा कोई कार्य करेगा जिसके बारे में निरीक्षक को यह विश्वास करने का कारण है कि निवारण की संभावना है।

(ii) जो कोई इस अधिनियम या नियमों के किसी ऐसे उपबन्ध का उल्लंघन करेगा जो संविदा श्रमिकों के नियोजन को प्रतिषिद्ध, निर्बंधित या विनियमित करता है या इस अधिनियम के अधीन अनुज्ञापन अधिकारी की किसी शर्त का उल्लंघन करेगा वह कारावास से, जिसकी अवधि तीन मास तक हो सकती है, या जुर्माने से, जो एक हजार रुपये तक हो सकता है, या दोनों से दण्डनीय होगा, और चालू रहने वाला उल्लंघन की दशा में ऐसे एक हजार रुपये प्रतिदिन के अतिरिक्त जुर्माने से दण्डनीय होगा जो प्रथम उल्लंघन के लिये दोष-सिद्ध के पश्चात् ऐसे प्रतिदिन के लिये, जिसके दौरान ऐसा उल्लंघन चालू रहता है, होगा।

(iii) यदि कोई व्यक्ति इस अधिनियम या इन नियमों के किन्हीं ऐसे उपबन्धों का उल्लंघन करेगा जिनके लिये अन्यत्र कोई अन्य शांति उपबन्धन नहीं की गई है, तो वह कारावास से, जिसकी अवधि तीन मास तक हो सकती है, या जुर्माने से, जो एक हजार रुपये तक का हो सकेगा, या दोनों से, दण्डनीय होगा।

कर्मचारियों द्वारा अपराध

यदि इस अधिनियम या इन नियमों के अधीन अपराध करने वाला व्यक्ति कंपनी है तो वह कम्पनी और कम्पनी के संचालन के लिये उसका भारसहक तथा उसके प्रति उत्तरदायी हर एक व्यक्ति भी इस अधिनियम और नियमों के अधीन कार्रवाई किये जाने के दायित्व के अधीन होगा।

निरीक्षक की शक्तियाँ

अधिनियम के अधीन निरीक्षक -  
(क) ऐसे सहायकों के साथ जिन्हें वह ठीक समझे, इस अधिनियम या तदधीन बनाये गये नियमों के द्वारा या अधीन रखे या प्रवर्तित किये जाने के लिये उपस्थापित किसी रजिस्ट्रार या अभिलेख या किसी सूचनाओं की परीक्षा करने के प्रयोजन के लिये सभी युक्तियुक्त घंटों से ऐसे किसी परिसर या स्थान में प्रवेश कर सकेगा जहाँ संविदा श्रमिक नियोजित हैं और निरीक्षण के लिये उसका पेश किया जाना अपेक्षित कर सकेगा।

(ख) ऐसे किसी व्यक्ति की परीक्षा कर सकेगा जिसे वह ऐसे किसी परिसर या स्थान में पाये और जिस में उसके पास वह विश्वास करने का युक्तियुक्त हस्तु हो कि वह उसमें निहित कोई कर्मकार है।

(ग) काम बाँटने वाले किसी व्यक्ति से वह अपेक्षा कर सकेगा कि वह उन व्यक्तियों के, जिन्हें या जिसके लिये काम बाँटा जाता है या जिनके काम प्राप्त होता है, नामों और पतों के संबंध में सेवा काप के लिये किये जाने वाले सदाव्यय के संबंध में ऐसी जानकारी दे जिसका देना उसकी शक्ति में हो।

(घ) ऐसे अभिलेख या सूचनाएँ जिन्हें वह इस अधिनियम के अधीन किसी ऐसे अपराध के संबंध में संत सपने अपेक्षित अधिगोत कर सकेगा या उनकी प्रतिलिपियाँ ले सकेगा।

(ङ) ऐसी अन्य शक्तियों का प्रयोग कर सकेगा जैसी सरकार द्वारा विहित की जायें।

अंग्रेजी में भी उपलब्ध

सभी निर्धारित प्रवृत्त, रजिस्ट्रार, पुस्तकें (समान पारिश्रमिक अधिनियम न नियम के अन्तर्गत अधिनियम व्याख्याएँ तथा नवीं संशोधन) हमारे पास उपलब्ध हैं।

All Books, Forms & Registers under the Act are available with us.

अकालंक पब्लिकेशन्स

akalank publications

3622, Mori Gate, Delhi-110006 Ph.: 23915064, 9312715064

e-mail: info@akalank.com, akalankjain@gmail.com

यह पाठ केवल संदर्भ मात्र है। सम्पूर्ण विवरण के लिए कृपया अधिनियम पढ़ें।



AKALANK PUBLICATIONS

# ABSTRACT OF THE CONTRACT LABOUR (REGULATION AND ABOLITION) ACT, 1970 AND RULES, 1971\*

As per of Ministry of Labour & Rehabilitation (Department of Labour & Employment) Not. No. S-16011/7/72/LWI(1) dt. 16.12.1972

## EXTENT OF THE ACT

The Act extends to the whole of India.  
The Act does not take away the rights/benefits of any workmen who by terms of any agreement or contract or Standing Orders are enjoying or are entitled to more favourable conditions of service or from entering into such agreements etc; entitling them to more favourable benefits than provided under the Act.

## TO WHOM THE ACT APPLIES

The Act applies to every establishment in which 20 or more workmen are employed or were employed on any day of the preceding 12 months as Contract Labour and to every contractor who employs or who employed on any day of the preceding 12 months, 20 or more workmen.

The establishments in which intermittent or casual work is performed do not come within the purview of the Act. However, an establishment wherein work is performed for 120 days or more in the preceding 12 months or more than 60 days in a year on work of a seasonal character will not be deemed as carrying out the work of intermittent nature.

## DEFINITIONS

- (i) "Appropriate Government" means:-  
(a) Central Government in relation to-  
(i) any establishment pertaining to any industry carried on by or under the authority of the Central Government,  
(ii) any controlled industry which may be specified by the Central Government,  
(b) any Railway,  
(c) Cantonment Board,  
(d) Major Port,  
(e) Mine,  
(f) Oilfield,  
(g) any establishment of a banking or insurance company.  
(b) In relation to any other establishment the Government are in which the establishment is situated.  
(ii) "Establishment"—Any office or department of the Government or local authority or any place where any industry, trade, business, manufacture or occupation is carried on.  
(iii) "Principal Employer"—(a) In relation to any office or department of the Government or local authority, the head of the office or department or local authority or any other officer specified in this behalf by the Government or local authority.  
(b) In the case of factory the owner or occupier of the factory and the manager appointed under the Factories Act and in the case of a mine the owner or agent of the mine and the manager of the mine.  
(c) In any other establishment in person who is responsible for supervision and control of the establishment.  
(iv) "Contractor"—A person who undertakes to produce a given result for the establishment other than a mere supply of goods or articles of manufacture to such establishment through contract labour or who supplies contract labour for any work of the establishment. A contractor includes a sub-contractor.  
(v) "Contract Labour"—A workman shall be deemed to be employed as "contract labour" when he is hired for work in an establishment through a contractor with or without the knowledge of the principal employer.  
(vi) "Workman"—Any person employed in or in connection with the work of any establishment to do any skilled, semi-skilled or unskilled manual, supervisory, technical or clerical work for hire or reward, whether the terms of employment be express or implied.  
A person employed mainly in a managerial or administrative capacity or employed in supervisory capacity and is drawing wages, exceeding Rs. 500/- per month or exercising functions mainly of a managerial nature and an out-worker who performs any work on behalf of the principal employer in premises which are not under the control and management of the principal employer, will not be deemed as a workman within the purview of the Act.

## MACHINERY FOR ENFORCEMENT OF THE ACT/RULES IN CENTRAL SPHERE

All Assistant Labour Commissioners (Central) have been appointed as Registering and Licensing Officers and all the Regional Labour Commissioners (Central), as Appellate Officers. All the Regional Labour Commissioners (Central), Assistant Labour Commissioners (Central), Labour Enforcement Officers (Central) and Junior Labour Inspectors, have been appointed as Inspectors.

## ADVISORS BOARD

The appropriate Government shall constitute the Advisory Board to advise the Government on matters connected with administration of the Act.

## REGISTRATION

Every principal employer of an establishment has to obtain a certificate of Registration for his establishment, from the Registering Officer of the area in which his establishment is located, within the prescribed period fixed by the appropriate Government, on payment of the fees specified for the purpose. The certificate of registrations can be revoked with previous approval of the appropriate Government if it is found that the certificate has been obtained by misrepresentation or suppression of any material fact or if the registration has become useless or ineffective.

## EFFECT OF NON-REGISTRATION

No principal employer of an establishment can employ contract labour if his establishment has not been registered within the period specified by the appropriate Government or after revocation of his registration.

## PROHIBITION OF EMPLOYMENT OF CONTRACT LABOUR

The appropriate Government may after consultation with the Central Advisory Board or the State Advisory Board as the case may be prohibit by notification in the official Gazette employment of contract labour in any process, operation or other work in any establishment. Before issuing such notification the appropriate Government shall examine the conditions of work and benefits provided for the contract labour in that establishment and other relevant factors.

## LICENSING OF CONTRACTORS

1. With effect from such date as notified by the appropriate Government, no contractor to whom this Act applies shall undertake or execute any work through contract labour except under and in accordance with a licence issued in that behalf by the Licensing Officer.

2. Every contractor to whom the Act applies has to obtain a licence from the Licensing Officer of the area in which the establishment is located, within the period fixed by the appropriate Government by depositing Rs. 30/- per worker and on payment of the prescribed fee. The certificate of licence *inter alia* contains the following information:-

- (1) that licence shall be non-transferable,
- (2) that the maximum number of workmen that can be employed as contract labour in that establishment along with other particulars such as rates of wages payable, hours of work and other service conditions of the workmen,
- (3) that in an establishment where 20 or more workmen are ordinarily employed as contract labour the contractor shall provide 2 rooms of reasonable dimensions for use as cresses and supply toys, games, beddings and cots for the use of their children.

The licence is valid for 12 months and on payment of prescribed fees it can be renewed and an application for renewal of licence should be made not less than thirty days before the date on which the licence issued expires. A licence can be revoked in case it has been obtained through misrepresentation, etc, or if the licensee has failed to comply with the conditions of the licence. An appeal can be filed on such orders by the aggrieved party within 30 days of the order.

## WELFARE AND HEALTH OF CONTRACT LABOUR

It is the responsibility of the contractor to provide canteen, rest shelter, drinking water, latrines, urinals, washing facilities and first-aid boxes on the following scales, within the prescribed time limit shown against each of the welfare-health amenities:-

Welfare Health Amenities	Conditions/Scales	Time limit
Canteen	Where employment of contract labour is likely to continue for 6 months and the number of contract labour employed is 100 or more, an adequate canteen has to be set up and run as specified in the Rules.	In case of existing establishments, within 60 days from the date the Rules come into force, i.e. 16.2.71 and within 60 days of commencement of the employment of contract labour in case of new establishments.
Rest Room	Wherever employment of contract labour is likely to continue for 3 months or more and contract labour is required to halt at night, rest rooms are to be maintained in accordance with the Rules.	In case of existing establishments within 15 days from the date the Rules come into force i.e. 10.2.71 and within 15 days of the commencement of the employment of contract labour in case of new establishment.

Welfare Health Amenities	Conditions/Scales	Time limit
Drinking Water	Whole some drinking water shall be supplied at convenient places.	In the case of existing establishments, within 7 days of the commencement of the rules, i.e. 10.2.71 and in case of new establishments, within 7 days of the commencement of the employment of contract labour.
Washing facilities	Adequate and suitable facilities for washing facilities be provided as detailed in the Rules.	—Do—
Urinals and latrines	1. Where females are employed at least one latrine for every 25 females. 2. Where males are employed at least one latrine for every 25 males. Where the No. of males or females exceeds 100 it will be sufficient if there is one latrine for 25 males or females as the case may be up to the first 100 and one for every 50 thereafter.	—Do—
First aid facilities	First-aid boxes at the rate of not less than one box for every 150 contract labour or part thereof should be maintained and shall be readily accessible during all working hours.	—Do—

If the contractor fails to provide the above amenities within the time limit prescribed, then such amenities shall be provided by the principal employer within 60 days in the case of canteen, 15 days in the case of rest room, 7 days in respect of supply of drinking water, provision of latrines and urinals, washing and first-aid facilities of the expiry of the period during which time the contractor was required to provide them.

## PAYMENT OF WAGES

- (i) The contractor shall fix wage periods, not exceeding one month, in respect of which wages shall be paid.
- (ii) Wages are to be paid before the expiry of the 7th day after the last day of the wage period concerned in an establishment where less than one thousand persons are employed and before the expiry of the tenth day where one thousand or more persons are employed.
- (iii) On termination of employment of a worker due wages shall be paid to him before the expiry of second working day from the day of termination of his employment.
- (iv) All payments will be made to workers directly or through other persons authorised by the workers for the purpose, the wages being paid in current coin or currency or in both and on a working day at the work premises during working hours on dates notified in advance.
- (v) If the work is completed before the expiry of the wage period, final payment shall be made within 48 hours of the last working day.
- (vi) The wages shall be paid to workers without any deduction except those authorised under the Payment of Wages Act, 1936.
- (vii) Payment of wages will be made in the presence of an authorised representative of the principal employer at the place and time notified for the purpose.

## REGISTERS AND RECORDS\*

- (i) The principal employer shall maintain a register of contracts.
- (ii) Every Contractor shall maintain a register of persons employed by him and also issue an employment card to each worker within three days of his employment. On termination of employment, the contractor shall issue to the workmen a service certificate.
- (iii) The contractor shall maintain the following registers in English or in Hindi:-  
(a) Muster Roll; (b) Register of Wages; (c) Register of Deductions;  
(d) Register of Overtime; (e) Register of fines; (f) Register of advances.
- (iv) Every contractor shall display an abstract of the Act and rules in English and Hindi and in the language spoken by the majority of workers.
- (v) All registers and other records shall be preserved in original for a period of three calendar years from the date of last entry therein. The registers and records maintained under the Act or rules shall be produced on demand before the Inspector or any, other authority under the Act or any Person authorised in that behalf by the Government.

## NOTICES

Notices showing the rates of wages, hours of work wage period, date of payment of wages, names and addresses of the Inspectors having jurisdiction, and date of payment of unpaid wages, shall be displayed in English and in Hindi and in the local language understood by the majority of the workers.

## RETURNS

Every contractor shall send half-yearly return in Form XXIV (in duplicate) to the Licensing Officer and every Principal Employer shall send annual return in Form XXV (in duplicate) to the Registering Officer.

Note: Half year means a period of 6 months from 1st January to 1st July of every year.  
The half-yearly return is to be sent not later than 30 days after the close of the half year and the annual return not later than 15th February following the end of the year to which it relates.

## POWERS

The Board, Committee, Chief Labour Commissioner (Central) or the Inspector or any other authority under the Act shall have powers to call for any information or statistic in relation to contract labour from any principal employer or contractor at any time by an order in writing.

## PENALTIES FOR OFFENCES

- (i) Any person who obstructs an Inspector in discharge of his duties or refuses or willfully neglects to afford the Inspector any reasonable facility for making any inspection, examination, inquiry or investigation under the Act, shall be punishable with imprisonment up to a period of three months or with fine which may extend up to a period of three months or with fine which may extend up to five hundred rupees or with both. The same punishment will be applicable to any person who willfully refuses to produce any required document or any register kept under this Act or prevents or attempts to prevent or does any thing which the Inspector has reason to believe is likely to prevent any person appearing before or being examined by him.
- (ii) Any person who contravenes any provisions of this Act or rules prohibiting, restricting or regulating the employment of contract labour or contravenes any condition of a licence granted under this Act, shall be punishable with imprisonment up to a period of three months or with fine of one thousand rupees or with both, and in the case of a continuing contravention with an additional fine of Rupees one hundred for every day during which such contravention continues after conviction for the first contravention.
- (iii) Every person who contravenes any of the provisions of the Act or rules for which no other penalty is elsewhere provided, shall be punishable with imprisonment up to three months or with fine of one thousand rupees or with both.

## OFFENCES BY COMPANIES

If the person committing an offence under this Act and Rules is a company, the company as well as every person in charge of an responsible to the Company for the conduct of its business shall be liable for the proceedings under the Act and the Rules.

## POWERS OF INSPECTORS

- An Inspector under the Act may—
- (a) enter, at all reasonable hours, with such assistance as necessary and premises or place where a contract labour is employed, for the purpose of examination of any register of record or notices required to be kept or exhibited by or under this Act or Rules made thereunder and require the production thereof for inspection;
  - (b) examine any person whom he finds in any such premises or place and who, he has reasonable cause to believe, is a workman employed therein;
  - (c) require any person giving out work and any workman to give any information which is in his power to give with respect to the names and addresses of the persons to, for and from whom the work is given out or received and with respect to the payments made for the work;
  - (d) seize or take copies of such documents or notices, etc., which he may consider relevant in respect of an offence under this Act;
  - (e) exercise such other powers as may be prescribed by the Government.

Published By: **AKALANK PUBLICATIONS**  
3622, Mori Gate, Delhi-110006  
Ph.: 23915064, 9312715064  
E-mail: info@akalank.com

Also available in Hindi  
\*All Books, Forms & Registers under the Act are available with us.