2018 का विधेयक संख्यांक 211

[दि राइट टू डिस्कनेक्ट बिल, 2018 का हिन्दी रूपान्तर]

श्रीमती सुप्रिया सुले, संसद सदस्य

का

संपर्क-विच्छेद का अधिकार विधेयक, 2018

प्रत्येक कर्मचारी को कार्यसमय से परे और छुट्टियों में कार्य से संबंधित टेलीफोन कॉल तथा ई-मेल से संपर्क-विच्छेद तथा कार्यसमय से परे कॉल उठाने और ई-मेल का जवाब देने से इंकार करने हेतु अधिकार प्रदान करने के लिए कर्मचारी कल्याण प्राधिकरण की स्थापना करने तथा उससे संसक्त या उसके आनुषंगिक विषयों का उपबंध करने के लिए

विधेयक

भारत गणराज्य के उनहत्तरवें वर्ष में संसद द्वारा निम्नलिखित रूप में यह अधिनियमित हो:—

1. (*1*) इस अधिनियम का संक्षिप्त नाम संपर्क-विच्छेद का अधिकार अधिनियम, 2018 है। संक्षिप्त नाम, विस्तार और प्रारंभ।

(*2*) इसका विस्तार संपूर्ण भारत पर है।

(*3*) यह उस तारीख को प्रवृत होगा जो केन्द्रीय सरकार राजपत्र मे अधिसूचना द्वारा नियत करे।

परिभाषाएं।

2. इस अधिनियम में जब तक कि संदर्भ से अन्यथा अपेक्षित न हो,—

(क) ''वार्षिक रिपोर्ट'' से वर्ष भर में प्राधिकरण के विकास की गतिविधियों का ब्यौरा देने वाला तथा नियत और प्राप्त लक्ष्यों का ब्यौरा देने वाली रिपोर्ट अभिप्रेत है;

(ख) ''समुचित सरकार'' से किसी राज्य के मामले में उस राज्य सरकार और अन्य सभी मामलों में केन्द्रीय सरकार अभिप्रेत है;

(ग) ''प्राधिकरण'' से धारा 3 के अधीन गठित कर्मचारी कल्याण प्राधिकरण अभिप्रेत है;

(घ) ''कंपनी'' से वर्ष 2013 के कंपनी अधिनियम के अधीन पंजीकृत कोई कंपनी अभिप्रेत है;

(ङ) ''कार्य समय से इतर'' से कर्मचारी और नियोक्ता के बीच हुई संविदा के अनुसार कार्यसमय से भिन्न समय अभिप्रेत है;

(च) ''सोसाइटी'' से वर्ष 1860 के सोसाइटी रजिस्ट्रीकरण अधिनियम के अधीन पंजीकृत सोसाइटी अभिप्रेत है; और (1860 का 21)

(छ) ''विहित'' से इस अधिनियम के अधीन बनाए गए नियमों द्वारा विहित अभिप्रेत है।

कर्मचारी कल्याण प्राधिकरण का गठन।

3. (*1*) जिस तारीख से केन्द्रीय सरकार अधिसूचना द्वारा नियत करे, इस अधिनियम के प्रयोजनार्थ एक प्राधिकरण का गठन किया जाएगा जिसका नाम कर्मचारी कल्याण प्राधिकरण तथा जो निम्नलिखित से मिलकर बनेगा, अर्थात्:—

(क) राज्यमंत्री इलेक्ट्रॉनिकी और सूचना प्रौद्योगिकी मंत्रालय—पदेन अध्यक्ष;

(ख) राज्यमंत्री, संचार मंत्रालय—पदेन उपाध्यक्ष;

(ग) राज्यमंत्री, श्रम और रोजगार मंत्रालय—पदेन उपाध्यक्ष;

(घ) केन्द्रीय इलेक्ट्रॉनिकी और सूचना प्रौद्योगिकी मंत्रालय, संचार, श्रम और रोजगार तथा सांख्यिकी और कार्यक्रम कार्यान्वयन मंत्रालयों के सचिव—पदेन सदस्य;

(ङ) मुख्य श्रमायुक्त—पदेन सदस्य; और

(च) महानिदेशक, श्रम ब्यूरो—पदेन सदस्य;

(*2*) केन्द्रीय सरकार ऐसी संख्या में अधिकारियों और कर्मचारियों की नियुक्ति करेगी जो वह प्राधिकरण के कार्यकरण के लिए आवश्यक समझे।

(*3*) प्राधिकरण के अधिकारियों और कर्मचारियों को दिए जाने वाले वेतन और भत्ते तथा सेवा के अन्य निबंधन और शर्तें ऐसी होंगी जो विहित की जाएं।

प्राधिकरण की बैठक।

4. (*1*) प्राधिकरण ऐसे अंतराल और स्थान पर बैठक करेगा और अपनी बैठकों के कार्यसंचालन के संबंध में ऐसे प्रक्रिया नियमों का अनुपालन करेगा, जो केन्द्रीय सरकार द्वारा विहित किया जाए।

(*2*) धारा 3 के उपखंड (क) से (च) में उल्लिखित सदस्यों द्वारा बैठक में भाग लेने पर हुआ व्यय उनके संबंधित मंत्रालय, नियंत्रण प्राधिकारियों द्वारा वहन किया जाएगा।

प्राधिकरण के कार्य।

5. (*1*) प्राधिकरण ऐसे कार्यों का निर्वहन करेगा जो देश में कर्मचारियों का कल्याण सुनिश्चित करने हेतु आवश्यक हों तथा एक चार्टर बनाएगा जिसमें इसके गठन की तारीख से एक वर्ष के भीतर किसी कम्पनी या सोसाइटी के कर्मचारियों और नियोक्ताओं के बीच तय नियम और शर्तें निर्दिष्ट हों।

(*2*) प्राधिकरण डिजिटल और संचार औजारों के प्रयोग संबंधी कोई भी संग्रहित आवश्यक जानकारी और सूचना राज्य सरकारों को प्रसारित करेगा जिसे कम्पनियों और सोसाइटियों को प्रसारित किया जाना हो।

(3) इस अधिनियम में विहित कर्मचारियों को अधिकार और प्रसुविधाएं उनके अतिरिक्त होंगी जो चल रही विभिन्न सरकारी कर्मचारी कल्याण योजनाओं के अंतर्गत उन्हें मिर रही हैं।

आंकड़े एकत्र करने के लिए आधारभूत अध्ययन।

6. (*1*) प्राधिकरण कम्पनी या सोसाइटी में नियोजित सभी कामगारों द्वारा कार्यसमय से इतर तथा व्यक्तिगत जीवन में डिजिटल और संचार औजारों के प्रयोग के बारे में बृहत् आंकड़ा संग्रहित करने हेतु एक आधारभूत अध्ययन कराएगी जिसे इसके गठन की तारीख से एक वर्ष के भीतर पूर्ण किया जाएगा।

(*2*) प्राधिकरण सुमचित सरकार, सोसाइटियों और कम्पनियों को आधारभूत अध्ययन कराने में सहायता करने के संबंध में निदेश दे सकेगा।

कर्मचारियों का संपर्क-विच्छेद करने का अधिकार।

7. सभी कर्मचारियों को कार्य समय से इतर संपर्क विच्छेद का अधिकार होगा—

स्पष्टीकरण—इस धारा के प्रयोजनार्थ:—

(क) 'संपर्क-विच्छेद का अधिकार' से अभिप्रेत है कि जबकि नियोक्ता कार्यसमय के बाद कामगार से संपर्क कर सकेगा, परन्तु कर्मचारी ऐसे कॉल का उत्तर देने के लिए बाध्य नहीं है या उसे ऐसे कॉल का उत्तर देने से इंकार करने का अधिकार होगा; और

(ख) यदि कोई कर्मचारी कार्यसमय से इतर किसी कॉल का उत्तर देने से इंकार कर देता है तो उस पर नियोक्ता द्वारा पर कोई अनुशासनात्मक कार्रवाई नहीं की जाएगी।

व्यक्तिगत कंपनियों और सोसाइटियों द्वारा अनुकूलित चार्टर का प्रारूपण।

8. (*1*) प्राधिकरण प्रत्येक व्यष्टि, दस से अधिक कर्मचारियों वाली कंपनी और सोसाइटी को कार्य समय से इतर कार्य के लिए निबंधन और शर्तों का फैसला करने हेतु कर्मचारियों, संघों अथवा कर्मचारी प्रतिनिधियों के साथ समझौता-वार्ता करने का निदेश देगा:

परन्तु यह कि संपर्क-विच्छेद नियमावली और नयाचार का अधिकार के बारे में विभिन्न सत्ताओं और उनकी प्रतियोगी आवश्यकताओं की विविध कार्य-संस्कृतियों को ध्यान में रखते हुए व्यष्टि कम्पनी या सोसाइटी के स्तर पर समझौता-वार्ता की जाएगी।

(*2*) व्यष्टि पंजीकृत सत्ता (कम्पनी या सोसाइटी) कार्य समय से इतर घंटों, कर्मचारियों की सेवा शर्तें और नियोक्ताओं की संबंधित मांगों संबंधी स्पष्टीकरण का ब्यौरा देने वाला अपना चार्टर प्रस्तुत करेगा।

व्यष्टि सत्ताओं के चार्टर में शामिल किया जाने वाला चार्टर।

9. (*1*) धारा 8 की उपधारा (*2*) के अधीन बने व्यष्टि सत्ता के चार्टर में व्यक्तिगत आधार पर यह चिह्नित होगा कि कार्य समय से इतर घंटों और छुट्टियों में दौरान कब किसी कर्मचारी से संपर्क किया जाए जो नियोक्ता और कर्मचारी के बीच बातचीत और आपसी समझौते से तय होगा।

(*2*) प्रत्येक कर्मचारी संपर्क-विच्छेद के अधिकार का हकदार होगा जब उपधारा (*1*) और (*2*) के अधीन हुए समझौते से भिन्न समय के दौरान कार्य से संबंधित संपर्क किया जाए।

कॉल, मैसेज और ईमेल इत्यादि के द्वारा संपर्क।

10. एक नियोक्ता किसी कर्मचारी से टेलीकॉम, विडियोकॉल, मैसेज, ईमेल और संपर्क के अन्य रूप में कार्य समय से इतर घंटों के दौरान संपर्क कर सकेगा जिसका ऐसे कर्मचारियों और नियोक्ताओं के बीच समझौता हुआ हो।

कार्य समय से इतर कार्य करने के लिए समयोपरि संदाय।

11. समझौते के अनुसार कार्य से इतर घंटों के दौरान कार्य करने वाला प्रत्येक कर्मचारी सामान्य मजदूरी दर पर समयोपरि संदाय का हकदार होगा।

व्यष्टि सत्ताओं की कर्मचारी कल्याण समितियां।

12. प्रत्येक पंजीकृत कंपनी अथवा सोसाइटी नियेक्ताओं के साथ कार्य समय से इतर घंटों के निबंधन और शर्तों के समझौते के लिए कर्मचारियों को मिलाकर एक कर्मचारी कल्याण समिति का गठन करेगी।

आवधिक अंतरालों पर किए जाने वाले समझौते।

13. संपर्क-विच्छेद के अधिकार के नियमों में लचीलापन सुनिश्चित करने हेतु समुचित सरकार कर्मचारियों और नियोक्ता के बीच कार्य समय से इतर घंटों की शर्तों को तय करने के लिए नियमित अंतरालों पर समझौते सुनिश्चित करेगी।

समझौता न हो पाने के मामले में।

14. व्यष्टि सत्ता के चार्टर में अनुपालन हेतु कार्य समय के इतर घंटों का स्पष्ट रूप से उल्लेख हो जब तक कि नियोक्ता और उनके कर्मचारियों के बीच समझौता न हो जाए:

परन्तु यह कि यदि कोई नियोक्ता समझौते के अनुसार कार्य समय से इतर घंटों के दौरान अपने कर्मचारी से संपर्क करता है तो वह,—

(क) प्रत्युत्तर के लिए बाध्य नहीं होगा और उसे संपर्क-विच्छेद का अधिकार होगा; अथवा

(ख) प्रत्युत्तर दे सकेगा जिसके लिए विहित रूप से समयोपरि संदाय प्राप्त करने का हकदार होगा।

सुदूर क्षेत्र में कार्यरत कर्मचारियों के लिए नीति।

15. प्रत्येक व्यष्टि पंजीकृत सत्ता, कंपनी अथवा सोसाइटी सुदूर क्षेत्रों में कार्यरत अथवा टेलीवर्किंग या घर से कार्य करने में लगे कर्मचारियों के लिए एक नीति बनाएगी, ऐसी नीति पर कर्मचारियों द्वारा आपस में सहमति हो।

सत्ताओं द्वारा जागरूकतावर्द्धक गतिविधियां।

16. प्रत्येक व्यष्टि पंजीकृत सत्ता, कंपनी अथवा सोसाइटी यात्रा और टेलीवर्किंग के दौरान कार्य संबंधी प्रयोजनों के लिए डिजिटल और संचार औजारों के युक्तियुक्त प्रयोग हेतु अपने कर्मचारियों को संवेदनशील बनाने के लिए जागरूकता कार्यक्रम चलाएगी।

कार्य-जीवन संतुलन के लिए परामर्श।

17. समुचित सरकार व्यष्टि सत्ताओं से परामर्श कर कर्मचारियों को उनके कार्य-जीवन संतुलन बनाकर रखने के लिए परामर्श सेवाएं प्रदान करेगी।

डिजिटल डिटॉक्स केन्द्र।

18. समुचित सरकार डिजिटल और संचार औजारों के युक्तियुक्त व्यक्तिगत प्रयोग के लिए नागरिकों को डिजिटल डिटॉक्स परामर्शक सेवाएं प्रदान करने हेतु डिजिटल नशामुक्ति केन्द्रों की स्थापना करेगी।

विधेयक के उपबंधों के अनुपालन हेतु सत्ता शास्ति देगी।

19. प्रत्येक व्यष्टि सत्ता कर्मचारी के कुल पारिश्रमिक के एक प्रतिशत की दर से निम्नलिखित के लिए शास्ति देगी,—

(क) कोई भी कार्य समय से इतर सेवा शर्त जो धारा 9 के अधीन चार्टर में परिभाषित न हो;

(ख) कोई भी कार्य समय से इतर सेवा शर्त जो धारा 15 के अधीन सुदूर क्षेत्र में कार्यरत कर्मचारियों के लिए नीति में परिभाषित न हो; और

(ग) इस अधिनियम के किसी उपबंध का पालन न करना।

वार्षिक रिपोर्ट और संसद के समक्ष उसका रखा जाना।

20. (*1*) प्राधिकरण प्रत्येक वर्ष में एक बार जैसा विहित हो, अपनी गतिविधियों के सार वाली रिपोर्ट तैयार करेगा जिसमें वे योजनाएं भी शामिल होंगी जो वर्षभर में उन्होंने चलाईं और सरकार से सिफारिश की हों और उसमें प्राधिकरण के वार्षिक लेखाओं के विवरण होंगे।

(*2*) रिपोर्ट की एक प्रति केन्द्रीय सरकार को अग्रेषित की जाएगी, तथा केन्द्रीय सरकार रिपोर्ट को संसद के प्रत्येक सदन के समक्ष रखेगी।।

केन्द्रीय सरकार निधियां प्रदान कराएगी।

21. केन्द्रीय सरकार इस अधिनियम के प्रयोजनों को पूरा करने के लिए समय-समय पर इस निमित्त संसद द्वारा विधि द्वारा समुचित विनियोग के बाद अपेक्षित निधि उपलब्ध कराएगी।

कठिनाई दूर करने की शक्ति।

22. (*1*) यदि इस नियम के उपबंधों को लागू करने में कोई कठिनाई होती है, तो केन्द्रीय सरकार ऐसे आदेश कर अथवा निदेश दे सकेगी, जो इस अधिनियम के उपबंधों के असंगत न हों, तथा जो कठिनाई को दूर करने के लिए आवश्यक या समीचीन प्रतीत हों:

परंतु इस अधिनियम के प्रारंभ होने से दो वर्ष की समाप्ति के पश्चात् इस धारा के अधीन कोई आदेश नहीं किया जाएगा।

(*2*) इस धारा के अधीन बना प्रत्येक आदेश इसके बनने के बाद यथाशीघ्र संसद के प्रत्येक सदन के समक्ष रखा जाएगा।

नियम बनाने की शक्ति।

23. (*1*) केन्द्रीय सरकार इस अधिनियम के प्रयोजनों को पूरा करने के लिए राजपत्र में अधिसूचना द्वारा नियम बना सकेगी।

(*2*) इस अधिनियम के अधीन बनाया गया प्रत्येक नियम उसके बनाए जाने के पश्चात् यथाशीघ्र, संसद के प्रत्येक सदन के समक्ष, जब वह सत्र में हो, कुल तीस दिन की अवधि के लिए रखा जाएगा जो एक सत्र में अथवा दो या अधिक आनुक्रमिक सत्रों में पूरी हो सकेगी और यदि पूर्वोक्त सत्र अथवा आनुक्रमिक सत्रों के ठीक बाद के सत्र के अवसान से पूर्व दोनों सदन उस नियम में कोई परिवर्तन अथवा उसे बातिल करने के लिए सहमत हो जाएं तो तत्पश्चात् यथास्थिति वह ऐसे परिवर्तित रूप में ही प्रभावी होगा अथवा निष्प्रभावी होगा। किंतु उस नियम के ऐसे परिवर्तित या निष्प्रभावी होने से उसके अधीन पहले की गई किसी बात की विधिमान्यता पर कोई प्रतिकूल प्रभाव नहीं पड़ेगा।

उद्देश्यों और कारणों का कथन

डिजिटल और संचार प्रौद्योगिकी के आगमन के साथ, एक औसत कर्मचारी सीधे अपने स्मार्ट फोन से काम कर सकता है। विश्व आर्थिक मंच द्वारा जारी रिपोर्ट के मुताबिक, मोबाइल श्रमिक जो किसी भी स्थान से काम कर सकते हैं, के अनुपात में सत्तर प्रतिशत से ज्यादा की वृद्धि होने की उम्मीद है। हालांकि इस काम में कार्य समय-सीमा में लचीलेपन का लाभ है, लेकिन यह पेशेवर और व्यक्तिगत जीवन के बीच सीमाओं के क्षरण का एक बड़ा खतरा भी है। अध्ययनों से पता चला है कि यदि एक कर्मचारी चौबीस घंटे उपलब्ध है, तो उनमें अत्यधिक कार्य करने की वजह से नींद में कमी, तनाव में रहने और भावनात्मक रूप से थकने जैसी बहुत सी समस्याएं दिखती हैं। कॉल और ईमेल (जिसे ''टेलीप्रेसर कहा जाता है) का जवाब देना, पूरे दिन और यहां तक कि सप्ताहांत और छुट्टियों पर भी ईमेल की निरंतर जांच, ने कर्मचारियों के कार्य-जीवन संतुलन को नष्ट कर दिया है।

एक अध्ययन के मुताबिक, काम से जुड़े संदेशों और ईमेल की निरंतर निगरानी, कर्मचारियों के मस्तिष्क को 'जानकारी-स्थूल' नामक स्थिति में ले जा सकती है। तनाव, थकावट और अनिद्रा इस स्थिति के लक्षण हैं। अध्ययनों से पता चलता है कि जब कर्मचारियों पर क्षमता से अधिक कार्य होता है तब उनकी उत्पादकता या तो स्थिर हो जाती है या काम के घंटों में वृद्धि होने से कम हो जाती है। वर्ष 2014 में स्टैनफोर्ड विश्वविद्यालय द्वारा किए गए एक अध्ययन में पाया गया कि प्रति सप्ताह पचास घंटों से अधिक कार्य करना उनकी क्षमता से परे है। वास्तव में, श्रमिकों की उत्पादकता में जब उन्होंने साठ घंटों से अधिक कार्य किया तब कमी आई। शोध दर्शाता है कि रात्रि 9 बजे के बाद काम से संबंधित कॉल और मेल का जवाब देने वाले कर्मचारियों को बहुत मुश्किल से नींद आती थी जिसके परिणामस्वरूप उनकी उत्पादकता पर असर पड़ा। कर्मचारियों के निजी समय और जीवन का ध्यान रखा जाना चाहिए और यह स्पष्ट होना चाहिए कि कार्यालय समय के बाद नियोक्ता के कॉल, ईमेल, इत्यादि का जवाब न देना उनका अधिकार है। कर्मचारियों के अधिकारों को पहचानने की भी आवश्यकता है, इससे कंपनियों की प्रतिस्पर्धी जरूरतों और उनकी विविध कार्य संस्कृतियों का भी ध्यान रखा जा सकता है। आज यह समय की आवश्यकता है कि सभी कम्पनियां संपर्क विच्छेद के अधिकार में लचीलापन और सेवा की शर्तों पर अपने कर्मचारियों से बातचीत करें।

काम की जगह, स्थान और शर्तों पर डिजिटलीकरण का प्रत्यक्ष प्रभाव पड़ा है। इसलिए यदि कोई कर्मचारी कार्यालय समयोपरांत काम करने के लिए सहमत होता है, तो उसे उस समय का भुगतान उसकी मजदूरी की दर पर ही होना आवश्यक है ताकि डिजिटलीकरण की वजह से असंदत्त समयोपरि कार्य में बढ़ोतरी को रोका जा सके।

वार्ता के दौरान नियोक्ता और कर्मचारी के बीच आम सहमति की कमी के मामलों पर विचार करने की जरूरत है। ऐसे मामलों में कंपनी को अपने कर्मचारियों से चार्टर में अपनी आउट-ऑफ-वर्क मांगों को स्पष्ट रूप से प्रस्तुत करवाना होगा, और कर्मचारी अपने संपर्क-विच्छेद के अधिकार या अपने काम को चालू करने के विकल्प को चुन सकते हैं। कंपनियों को दूरस्थ रूप से काम करने वाले, टेली-वर्किंग और काम के लिए यात्रा करने वाले कर्मचारियों के लिए नीति तैयार करना अनिवार्य किया जाएगा। नियोक्ता के साथ वार्ता में कर्मचारियों की सहायता के लिए हर कंपनी में कर्मचारी कल्याण समितियों का गठन भी आवश्यक है। यह सुनिश्चित करने के लिए प्रावधान होगा कि नियोक्ता के साथ ये वार्ताएं नियमित अंतराल पर आयोजित हों, ताकि गतिशील व्यावसायिक मांगों को ध्यान में रखा जा सके। वर्तमान विधेयक में प्रावधानों के अनुपालन न होने पर संस्थाओं (कंपनियों या सोसाइटियों) पर अपने कर्मचारियों के कुल पारिश्रमिक के एक प्रतिशत की दर से स्वीकृति देने का प्रावधान है। कर्मचारियों के व्यक्तिगत जीवन पर हाइपर-कनेक्टिविटी के प्रतिकूल प्रभावों में सुधार करने के लिए, विधेयक में कर्मचारियों और नागरिकों के

लिए डिजिटल और संचार उपकरणों का उचित व्यावसायिक और व्यक्तिगत उपयोग पर जागरूकता बढ़ाने के लिए परामर्श सेवाएं प्रदान करने का भी प्रावधान है। एक कर्मचारी को डिजिटल विकृतियों से मुक्त करने और उसे अपने आस-पास के लोगों से वास्तव में जुड़ने में सक्षम बनाने के लिए, विधेयक में डिजिटल डिटॉक्स केंद्रों के लिए भी प्रावधान है। इस प्रकार विधेयक कर्मचारियों के अधिकारों और कल्याणों, व्यक्तिगत संस्थाओं को अपने कर्मचारियों के साथ सेवा की शर्तों के बारे में बातचीत करने और कर्मचारियों के स्वयं के संपर्क विच्छेद के अधिकार का समर्थन करता है। विधेयक किसी कर्मचारी के व्यक्तिगत और व्यावसायिक जीवन के बीच तनाव को कम करने के तरीके के रूप में संपर्क विच्छेद के अधिकार को स्वीकार करने हेतु प्रस्तावित है।

अत:, यह विधेयक प्रस्तुत है।

नई दिल्ली; सुप्रिया सुले
22 नवम्बर, 2018

वित्तीय ज्ञापन

विधेयक के खंड 3 में कर्मचारी कल्याण प्राधिकरण के गठन का उपबंध है। खंड 4 में प्राधिकरण की बैठक में व्यय का उपबंध है। खंड 5 में प्राधिकरण के विभिन्न कार्यों का उपबंध है। खंड 17 में कर्मचारियों के कार्य-जीवन संतुलन के लिए परामर्श का उपबंध है। खंड 18 में डिजिटल डिटॉक्स केन्द्रों की स्थापना का उपबंध है। खंड 21 में यह उपबंध है कि केन्द्रीय सरकार इस अधिनियम के प्रयोजनार्थ पर्याप्त निधियों का उपबंध करेगी। अत: विधेक के अधिनियमित होने पर भारत की संचित निधि से व्यय होगा। यह अनुमान है कि इस पर भारत की संचित निधि से व्यय होगा। यह अनुमान है कि इस पर भारत की संचित निधि से एक हजार करोड़ रुपये का वार्षिक आवर्ती व्यय होगा।

इस पर एक हजार करोड़ रुपये तक का अनावर्ती व्यय होने की भी संभावना है।

प्रत्यायोजित विधान संबंधी ज्ञापन

विधेयक का खंड 23 केन्द्रीय सरकार को विधेयक के प्रयोजनों को कार्यान्वित करने के लिए नियम बनाने की शक्ति प्रदान करता है। चूंकि ये नियम केवल ब्यौरे के विषयों से संबंधित होंगे इसलिए विधायी शक्ति का प्रत्यायोजन सामान्य प्रकार का है।

लोक सभा

प्रत्येक कर्मचारी को कार्यसमय से परे और छुट्टियों में कार्य से संबंधित टेलीफोन कॉल तथा ई-मेल से संपर्क-विच्छेद तथा कार्यसमय से परे कॉल उठाने और ई-मेल का जवाब देने से इंकार करने हेतु अधिकार प्रदान करने के लिए कर्मचारी कल्याण प्राधिकरण की स्थापना करने तथा उससे संसक्त या उसके आनुषंगिक विषयों का उपबंध करने के लिए
विधेयक

(श्रीमती सुप्रिया सुले, संसद सदस्य)

MGIPMRND—2642LS—24.12.2018.