

PUNJAB STATE TRANSMISSION CORPORATION LTD.

Departmental Accounts Examination -2024 (2nd Session)

Category – UDC (G), LDC

Paper - III

Roll No.....

(Acts and Labour Laws)

Time Allowed: 3 hours

Max Marks: 100

Note: All questions are compulsory

Q1.

- (a) Discuss the safety measures required under Chapter IV of the Factories Act, 1948 to protect workers from accidents and injuries. (10 marks)
- (b) What are the penalties for non-compliance with the provisions of the Factories Act, 1948 under Chapter X? (10 marks)

ਪ੍ਰ1.

- ਉ) ਹਾਦਸਿਆਂ ਅਤੇ ਸੱਟਾਂ ਤੋਂ ਕਾਮਿਆਂ ਨੂੰ ਬਚਾਉਣ ਲਈ ਫੈਕਟਰੀਜ਼ ਐਕਟ, 1948 ਦੇ ਚੈਪਟਰ IV ਦੇ ਤਹਿਤ ਲੋੜੀਂਦੇ ਸੁਰੱਖਿਆ ਉਪਾਵਾਂ ਦੀ ਚਰਚਾ ਕਰੋ। (10 ਅੰਕ)
- ਅ) ਚੈਪਟਰ X ਅਧੀਨ ਫੈਕਟਰੀਜ਼ ਐਕਟ, 1948 ਦੀਆਂ ਵਿਵਸਥਾਵਾਂ ਦੀ ਪਾਲਣਾ ਨਾ ਕਰਨ ਲਈ ਕੀ ਜੁਰਮਾਨੇ ਹਨ? (10 ਅੰਕ)

Q2.

- (a) What are the grounds for rejecting a Right to Information (RTI) application under the Right to Information Act, 2005? (10 marks)
- (b) What are the obligations of public authorities under Section 4 of the Right to Information Act, 2005? (10 marks)

ਪ੍ਰ2.

- ਉ) ਸੂਚਨਾ ਦਾ ਅਧਿਕਾਰ ਐਕਟ, 2005 ਦੇ ਤਹਿਤ ਸੂਚਨਾ ਦੇ ਅਧਿਕਾਰ (ਆਰਟੀਆਈ) ਅਰਜ਼ੀ ਨੂੰ ਰੱਦ ਕਰਨ ਦੇ ਕੀ ਆਧਾਰ ਹਨ? (10 ਅੰਕ)
- ਅ) ਸੂਚਨਾ ਦਾ ਅਧਿਕਾਰ ਐਕਟ, 2005 ਦੀ ਧਾਰਾ 4 ਦੇ ਤਹਿਤ ਜਨਤਕ ਅਥਾਰਟੀਆਂ ਦੀਆਂ ਜ਼ਿੰਮੇਵਾਰੀਆਂ ਕੀ ਹਨ? (10 ਅੰਕ)

Q3.

- (a) What is the amount of compensation as per the Workmen's Compensation Act, 1923 in case of death and permanent total disablement? (10 marks)
- (b) Define the term "Dependant" as per the Workmen's Compensation Act, 1923. (5 marks)
- (c) What is the liability of an employer under the Workmen's Compensation Act, 1923? (5 marks)

ਪ੍ਰ3.

ਉ) ਮੌਤ ਅਤੇ ਸਥਾਈ ਤੌਰ 'ਤੇ ਅਪਾਹਜ ਹੋਣ ਦੀ ਸਥਿਤੀ ਵਿੱਚ ਵਰਕਮੈਨਜ਼ ਕੰਪਨਸੇਸ਼ਨ ਐਕਟ, 1923 ਦੇ ਅਨੁਸਾਰ ਮੁਆਵਜ਼ੇ ਦੀ ਰਕਮ ਕੀ ਹੈ? (10 ਅੰਕ)

ਅ) ਵਰਕਮੈਨਜ਼ ਕੰਪਨਸੇਸ਼ਨ ਐਕਟ, 1923 ਦੇ ਅਨੁਸਾਰ "ਨਿਰਭਰ" (dependant) ਸ਼ਬਦ ਨੂੰ ਪਰਿਭਾਸ਼ਿਤ ਕਰੋ। (5 ਅੰਕ)

ੲ) ਵਰਕਮੈਨਜ਼ ਕੰਪਨਸੇਸ਼ਨ ਐਕਟ, 1923 ਦੇ ਤਹਿਤ ਮਾਲਕ ਦੀ ਦੇਣਦਾਰੀ ਦੀ ਜ਼ਿੰਮੇਵਾਰੀ ਕੀ ਹੈ? (5 ਅੰਕ)

Q 4.

(a) Explain the meaning of Micro, Small and Medium Enterprises (MSMEs) and the criteria for classification of these enterprises under the Micro, Small and Medium Enterprises Development (MSMED) Act, 2006. (10 marks)

(b) Discuss the role and functions of the Micro and Small Enterprises Facilitation Council (MSEFC) under the MSMED Act, 2006. (10 marks)

ਪ੍ਰ4.

ਉ) ਸੂਖਮ, ਛੋਟੇ ਅਤੇ ਦਰਮਿਆਨੇ ਉੱਦਮ (MSMEs) ਦੇ ਅਰਥ ਅਤੇ ਸੂਖਮ, ਛੋਟੇ ਅਤੇ ਦਰਮਿਆਨੇ ਉੱਦਮ ਵਿਕਾਸ (MSMED) ਐਕਟ, 2006 ਦੇ ਤਹਿਤ ਇਹਨਾਂ ਉੱਦਮਾਂ ਦੇ ਵਰਗੀਕਰਣ ਦੇ ਮਾਪਦੰਡਾਂ ਦੀ ਵਿਆਖਿਆ ਕਰੋ। (10 ਅੰਕ)

ਅ) MSMED ਐਕਟ, 2006 ਦੇ ਤਹਿਤ ਸੂਖਮ ਅਤੇ ਲਘੂ ਉੱਦਮ ਸੁਵਿਧਾ ਪਰਿਸ਼ਦ (MSEFC) ਦੀ ਭੂਮਿਕਾ ਅਤੇ ਕਾਰਜਾਂ ਬਾਰੇ ਵਿਚਾਰ-ਵਟਾਂਦਰਾ ਕਰੋ। (10 ਅੰਕ)

Q 5.

(a) What are the circumstances under which an employee can make partial withdrawals from their Provident Fund (PF) under the Employee Provident Fund Act? (10 marks)

(b) What is the role of UAN in the Employee Provident Fund Act? Explain its significance for employees. (10 marks)

ਪ੍ਰ5.

ਉ) ਉਹ ਕਿਹੜੀਆਂ ਸਥਿਤੀਆਂ ਹਨ ਜਿਨ੍ਹਾਂ ਦੇ ਤਹਿਤ ਕਰਮਚਾਰੀ ਭਵਿੱਖ ਨਿਧੀ ਐਕਟ ਦੇ ਤਹਿਤ ਕਰਮਚਾਰੀ ਆਪਣੇ ਪ੍ਰੋਵੀਡੈਂਟ ਫੰਡ (PF) ਤੋਂ ਅੰਸ਼ਕ ਨਿਕਾਸੀ ਕਰ ਸਕਦਾ ਹੈ? (10 ਅੰਕ)

ਅ) ਕਰਮਚਾਰੀ ਭਵਿੱਖ ਨਿਧੀ ਐਕਟ ਵਿੱਚ ਯੂਏਐਨ (UAN) ਦੀ ਕੀ ਭੂਮਿਕਾ ਹੈ? ਕਰਮਚਾਰੀਆਂ ਲਈ ਇਸ ਦੀ ਮਹੱਤਤਾ ਨੂੰ ਸਮਝਾਓ। (10 ਅੰਕ)

PUNJAB STATE TRANSMISSION CORPORATION LTD.

Solution - Departmental Accounts Examination -2024 (2nd Session)

Category – UDC (G), LDC

Paper - III

Max Marks: 100

(Acts and Labour Laws)

Q1.

- (a) Discuss the safety measures required under Chapter IV of the Factories Act, 1948 to protect workers from accidents and injuries. (10 marks)
- (b) What are the penalties for non-compliance with the provisions of the Factories Act, 1948 under Chapter X? (10 marks)

Ans 1.

(a) Safety Provisions:

- a. Fencing of Machinery: Dangerous machinery must be securely fenced or guarded to prevent accidental injuries.
- b. Proper Maintenance: Regular maintenance and repair of machinery to prevent malfunction and accidents.
- c. Safety Equipment: Workers must be provided with appropriate protective equipment like helmets, gloves, and masks depending on the nature of work.
- d. Fire Safety: Factories must provide fire-fighting equipment and ensure that workers are trained in fire safety procedures.
- e. First-Aid: Factories must provide proper first-aid facilities to treat injuries or accidents at work.
- f. Safety Notices: Safety notices should be clearly displayed to alert workers about potential risks.

(b) Penalties for non-compliance:

- a. Penalties for Violations: Employers who violate the provisions of the Act may face fines, which could be up to ₹1,000 for minor violations and ₹2,000 or more for more serious offenses.
- b. Imprisonment: In case of severe violations (e.g., accidents caused by unsafe conditions), employers may face imprisonment for up to 2 years.
- c. Prosecution: In case of repeated violations or serious negligence, the government can initiate prosecution against the employer, and the case may go to a court.
- d. Legal Procedures: If a factory is found violating the Act, an inspector may issue a notice requiring compliance within a specified period. If non-compliance persists, legal action may be taken.
- e. Compensation: Workers may also be entitled to compensation if injured or harmed due to non-compliance with safety and health provisions.

ਪ੍ਰ.1.

ਉ) ਹਾਦਸਿਆਂ ਅਤੇ ਸੱਟਾਂ ਤੋਂ ਕਾਮਿਆਂ ਨੂੰ ਬਚਾਉਣ ਲਈ ਫੈਕਟਰੀਜ਼ ਐਕਟ, 1948 ਦੇ ਚੈਪਟਰ IV ਦੇ ਤਹਿਤ ਲੋੜੀਂਦੇ ਸੁਰੱਖਿਆ ਉਪਾਵਾਂ ਦੀ ਚਰਚਾ ਕਰੋ। (10 ਅੰਕ)

ਅ) ਚੈਪਟਰ X ਅਧੀਨ ਫੈਕਟਰੀਜ਼ ਐਕਟ, 1948 ਦੀਆਂ ਵਿਵਸਥਾਵਾਂ ਦੀ ਪਾਲਣਾ ਨਾ ਕਰਨ ਲਈ ਕੀ ਜੁਰਮਾਨੇ ਹਨ? (10 ਅੰਕ)

ਉੱਤਰ 1.

(ਉ) ਸੁਰੱਖਿਆ ਪ੍ਰਬੰਧ:

1. ਮਸ਼ੀਨਰੀ ਦੀ ਵਾੜ: ਖਤਰਨਾਕ ਮਸ਼ੀਨਰੀ ਨੂੰ ਅਚਾਨਕ ਸੱਟਾਂ ਤੋਂ ਬਚਾਉਣ ਲਈ ਸੁਰੱਖਿਅਤ ਤਰੀਕੇ ਨਾਲ ਵਾੜ ਲਗਾਈ ਜਾਣੀ ਚਾਹੀਦੀ ਹੈ ਜਾਂ ਪਹਿਰਾ ਦਿੱਤਾ ਜਾਣਾ ਚਾਹੀਦਾ ਹੈ।
2. ਸਹੀ ਦੇਖਭਾਲ: ਖਰਾਬੀ ਅਤੇ ਹਾਦਸਿਆਂ ਨੂੰ ਰੋਕਣ ਲਈ ਮਸ਼ੀਨਰੀ ਦੀ ਨਿਯਮਤ ਦੇਖਭਾਲ ਅਤੇ ਮੁਰੰਮਤ।
3. ਸੁਰੱਖਿਆ ਉਪਕਰਣ: ਕਰਮਚਾਰੀਆਂ ਨੂੰ ਕੰਮ ਦੀ ਪ੍ਰਕਿਰਤੀ ਦੇ ਅਧਾਰ ਤੇ ਹੈਲਮੇਟ, ਦਸਤਾਨੇ ਅਤੇ ਮਾਸਕ ਵਰਗੇ ਉਚਿਤ ਸੁਰੱਖਿਆ ਉਪਕਰਣ ਪ੍ਰਦਾਨ ਕੀਤੇ ਜਾਣੇ ਚਾਹੀਦੇ ਹਨ।
4. ਫਾਇਰ ਸੇਫਟੀ: ਫੈਕਟਰੀਆਂ ਨੂੰ ਲਾਜ਼ਮੀ ਤੌਰ 'ਤੇ ਅੱਗ ਬੁਝਾਉਣ ਵਾਲੇ ਸਾਜ਼ੋ-ਸਾਮਾਨ ਪ੍ਰਦਾਨ ਕਰਨੇ ਚਾਹੀਦੇ ਹਨ ਅਤੇ ਇਹ ਯਕੀਨੀ ਬਣਾਉਣਾ ਚਾਹੀਦਾ ਹੈ ਕਿ ਕਰਮਚਾਰੀਆਂ ਨੂੰ ਅੱਗ ਸੁਰੱਖਿਆ ਪ੍ਰਕਿਰਿਆਵਾਂ ਵਿੱਚ ਸਿਖਲਾਈ ਦਿੱਤੀ ਜਾਵੇ।
5. ਮੁੱਢਲੀ ਸਹਾਇਤਾ: ਫੈਕਟਰੀਆਂ ਨੂੰ ਕੰਮ 'ਤੇ ਸੱਟਾਂ ਜਾਂ ਹਾਦਸਿਆਂ ਦੇ ਇਲਾਜ ਲਈ ਉਚਿਤ ਮੁੱਢਲੀ ਸਹਾਇਤਾ ਸਹੂਲਤਾਂ ਪ੍ਰਦਾਨ ਕਰਾਉਣੀਆਂ ਚਾਹੀਦੀਆਂ ਹਨ।
6. ਸੁਰੱਖਿਆ ਨੋਟਿਸ: ਸੰਭਾਵੀ ਜੋਖਮਾਂ ਬਾਰੇ ਕਰਮਚਾਰੀਆਂ ਨੂੰ ਸੂਚੇਤ ਕਰਨ ਲਈ ਸੁਰੱਖਿਆ ਨੋਟਿਸ ਸਪੱਸ਼ਟ ਤੌਰ 'ਤੇ ਪ੍ਰਦਰਸ਼ਿਤ ਕੀਤੇ ਜਾਣੇ ਚਾਹੀਦੇ ਹਨ।

(ਅ) ਪਾਲਣਾ ਨਾ ਕਰਨ ਲਈ ਜੁਰਮਾਨੇ:

1. ਉਲੰਘਣਾ ਲਈ ਜੁਰਮਾਨਾ: ਐਕਟ ਦੀਆਂ ਧਾਰਾਵਾਂ ਦੀ ਉਲੰਘਣਾ ਕਰਨ ਵਾਲੇ ਰੁਜ਼ਗਾਰਦਾਤਾਵਾਂ ਨੂੰ ਜੁਰਮਾਨੇ ਦਾ ਸਾਹਮਣਾ ਕਰਨਾ ਪੈ ਸਕਦਾ ਹੈ, ਜੋ ਮਾਮੂਲੀ ਉਲੰਘਣਾ ਲਈ 1,000 ਰੁਪਏ ਤੱਕ ਅਤੇ ਵਧੇਰੇ ਗੰਭੀਰ ਅਪਰਾਧਾਂ ਲਈ 2,000 ਰੁਪਏ ਜਾਂ ਇਸ ਤੋਂ ਵੱਧ ਹੋ ਸਕਦਾ ਹੈ।

2. ਕੈਦ: ਗੰਭੀਰ ਉਲੰਘਣਾਵਾਂ ਦੇ ਮਾਮਲੇ ਵਿੱਚ (ਉਦਾਹਰਨ ਲਈ, ਅਸੁਰੱਖਿਅਤ ਹਾਲਤਾਂ ਕਾਰਨ ਹੋਏ ਹਾਦਸੇ), ਮਾਲਕਾਂ ਨੂੰ 2 ਸਾਲ ਤੱਕ ਦੀ ਕੈਦ ਦਾ ਸਾਹਮਣਾ ਕਰਨਾ ਪੈ ਸਕਦਾ ਹੈ।
3. ਮੁਕੱਦਮਾ: ਵਾਰ-ਵਾਰ ਉਲੰਘਣਾ ਜਾਂ ਗੰਭੀਰ ਲਾਪਰਵਾਹੀ ਦੇ ਮਾਮਲੇ ਵਿੱਚ, ਸਰਕਾਰ ਰੁਜ਼ਗਾਰਦਾਤਾ ਦੇ ਖਿਲਾਫ ਮੁਕੱਦਮਾ ਚਲਾ ਸਕਦੀ ਹੈ , ਅਤੇ ਕੇਸ ਅਦਾਲਤ ਵਿੱਚ ਜਾ ਸਕਦਾ ਹੈ।
4. ਕਾਨੂੰਨੀ ਪ੍ਰਕਿਰਿਆਵਾਂ: ਜੇ ਕੋਈ ਫੈਕਟਰੀ ਐਕਟ ਦੀ ਉਲੰਘਣਾ ਕਰਦੀ ਪਾਈ ਜਾਂਦੀ ਹੈ, ਤਾਂ ਇੱਕ ਇੰਸਪੈਕਟਰ ਇੱਕ ਨਿਰਧਾਰਤ ਮਿਆਦ ਦੇ ਅੰਦਰ ਪਾਲਣਾ ਦੀ ਲੋੜ ਵਾਲਾ ਨੋਟਿਸ ਜਾਰੀ ਕਰ ਸਕਦਾ ਹੈ। ਜੇ ਪਾਲਣਾ ਜਾਰੀ ਰਹਿੰਦੀ ਹੈ, ਤਾਂ ਕਾਨੂੰਨੀ ਕਾਰਵਾਈ ਕੀਤੀ ਜਾ ਸਕਦੀ ਹੈ।
5. ਮੁਆਵਜ਼ਾ: ਸੁਰੱਖਿਆ ਅਤੇ ਸਿਹਤ ਪ੍ਰਬੰਧਾਂ ਦੀ ਪਾਲਣਾ ਨਾ ਕਰਨ ਕਾਰਨ ਜਖਮੀ ਜਾਂ ਨੁਕਸਾਨ ਪਹੁੰਚਣ 'ਤੇ ਕਰਮਚਾਰੀ ਮੁਆਵਜ਼ੇ ਦੇ ਹੱਕਦਾਰ ਵੀ ਹੋ ਸਕਦੇ ਹਨ।

Q 2.

- (a) What are the grounds for rejecting a Right to Information (RTI) application under the Right to Information Act, 2005? (10 marks)
- (b) What are the obligations of public authorities under Section 4 of the Right to Information Act, 2005? (10 marks)

Ans. 2

(a) An RTI application can be rejected if:

- (i) The requested information pertains to matters related to national security or defense.
- (ii) It would adversely affect foreign relations or information received in confidence from foreign governments.
- (iii) The information is protected under legal privilege (such as advice given by a legal advisor).
- (iv) The information concerns trade secrets or commercial confidence, which could harm the competitive position of the public authority.
- (v) The information is about personal information that does not serve any public interest.

(b) Under Section 4, public authorities are required to:

- (i) Maintain and update records: Public authorities must maintain records in a manner that allows easy access and retrieval.
- (ii) Publish information proactively: They must proactively disclose important information related to their functioning, policies, and decisions without the need for a formal request.
- (iii) Provide timely information: They must provide information in the form requested by the citizen, within 30 days.
- (iv) Create transparency and accountability: Make efforts to promote transparency in their functioning by allowing citizens access to information.

ਪ੍ਰ 2.

ਉ) ਸੂਚਨਾ ਦਾ ਅਧਿਕਾਰ ਐਕਟ, 2005 ਦੇ ਤਹਿਤ ਸੂਚਨਾ ਦੇ ਅਧਿਕਾਰ (ਆਰਟੀਆਈ) ਅਰਜ਼ੀ ਨੂੰ ਰੱਦ ਕਰਨ ਦੇ ਕੀ ਆਧਾਰ ਹਨ? (10 ਅੰਕ)

ਅ) ਸੂਚਨਾ ਦਾ ਅਧਿਕਾਰ ਐਕਟ, 2005 ਦੀ ਧਾਰਾ 4 ਦੇ ਤਹਿਤ ਜਨਤਕ ਅਥਾਰਟੀਆਂ ਦੀਆਂ ਜ਼ਿੰਮੇਵਾਰੀਆਂ ਕੀ ਹਨ? (10 ਅੰਕ)

ਉੱਤਰ 2

ਉ) ਕਿਸੇ ਆਰਟੀਆਈ ਅਰਜ਼ੀ ਨੂੰ ਰੱਦ ਕੀਤਾ ਜਾ ਸਕਦਾ ਹੈ ਜੇ:

1. ਬੇਨਤੀ ਕੀਤੀ ਜਾਣਕਾਰੀ ਰਾਸ਼ਟਰੀ ਸੁਰੱਖਿਆ ਜਾਂ ਰੱਖਿਆ ਨਾਲ ਸਬੰਧਤ ਮਾਮਲਿਆਂ ਨਾਲ ਸਬੰਧਤ ਹੈ।
2. ਇਸ ਨਾਲ ਵਿਦੇਸ਼ੀ ਸਬੰਧਾਂ ਜਾਂ ਵਿਦੇਸ਼ੀ ਸਰਕਾਰਾਂ ਤੋਂ ਭਰੋਸੇ ਵਿੱਚ ਪ੍ਰਾਪਤ ਜਾਣਕਾਰੀ 'ਤੇ ਮਾੜਾ ਅਸਰ ਪਵੇਗਾ।
3. ਜਾਣਕਾਰੀ ਕਾਨੂੰਨੀ ਵਿਸ਼ੇਸ਼ ਅਧਿਕਾਰ ਅਧੀਨ ਸੁਰੱਖਿਅਤ ਹੈ (ਜਿਵੇਂ ਕਿ ਕਿਸੇ ਕਾਨੂੰਨੀ ਸਲਾਹਕਾਰ ਦੁਆਰਾ ਦਿੱਤੀ ਗਈ ਸਲਾਹ)।
4. ਜਾਣਕਾਰੀ ਵਪਾਰਕ ਭੇਤ ਜਾਂ ਵਪਾਰਕ ਵਿਸ਼ਵਾਸ ਨਾਲ ਸਬੰਧਤ ਹੈ, ਜੋ ਜਨਤਕ ਅਥਾਰਟੀ ਦੀ ਪ੍ਰਤੀਯੋਗੀ ਸਥਿਤੀ ਨੂੰ ਨੁਕਸਾਨ ਪਹੁੰਚਾ ਸਕਦੀ ਹੈ।
5. ਜਾਣਕਾਰੀ ਨਿੱਜੀ ਜਾਣਕਾਰੀ ਬਾਰੇ ਹੈ ਜੋ ਕਿਸੇ ਵੀ ਜਨਤਕ ਹਿੱਤ ਦੀ ਸੇਵਾ ਨਹੀਂ ਕਰਦੀ।

ਅ) ਸੈਕਸ਼ਨ 4 ਦੇ ਤਹਿਤ, ਜਨਤਕ ਅਥਾਰਟੀਆਂ ਨੂੰ ਇਹ ਕਰਨ ਦੀ ਲੋੜ ਹੁੰਦੀ ਹੈ:

1. ਰਿਕਾਰਡਾਂ ਨੂੰ ਬਣਾਈ ਰੱਖਣਾ ਅਤੇ ਅੱਪਡੇਟ ਕਰਨਾ: ਜਨਤਕ ਅਥਾਰਟੀਆਂ ਨੂੰ ਰਿਕਾਰਡਾਂ ਨੂੰ ਇਸ ਤਰੀਕੇ ਨਾਲ ਬਣਾਈ ਰੱਖਣਾ ਚਾਹੀਦਾ ਹੈ ਜੋ ਆਸਾਨ ਪਹੁੰਚ ਅਤੇ ਮੁੜ ਪ੍ਰਾਪਤੀ ਦੀ ਆਗਿਆ ਦਿੰਦਾ ਹੈ।
2. ਜਾਣਕਾਰੀ ਨੂੰ ਸਰਗਰਮੀ ਨਾਲ ਪ੍ਰਕਾਸ਼ਤ ਕਰੋ: ਉਹਨਾਂ ਨੂੰ ਰਸਮੀ ਬੇਨਤੀ ਦੀ ਲੋੜ ਤੋਂ ਬਿਨਾਂ ਆਪਣੇ ਕੰਮਕਾਜ, ਨੀਤੀਆਂ ਅਤੇ ਫੈਸਲਿਆਂ ਨਾਲ ਸਬੰਧਤ ਮਹੱਤਵਪੂਰਨ ਜਾਣਕਾਰੀ ਦਾ ਖੁਲਾਸਾ ਕਰਨਾ ਚਾਹੀਦਾ ਹੈ।
3. ਸਮੇਂ ਸਿਰ ਜਾਣਕਾਰੀ ਪ੍ਰਦਾਨ ਕਰੋ: ਉਹਨਾਂ ਨੂੰ 30 ਦਿਨਾਂ ਦੇ ਅੰਦਰ ਨਾਗਰਿਕ ਦੁਆਰਾ ਬੇਨਤੀ ਕੀਤੇ ਫਾਰਮ ਵਿੱਚ ਜਾਣਕਾਰੀ ਪ੍ਰਦਾਨ ਕਰਨੀ ਚਾਹੀਦੀ ਹੈ।
4. ਪਾਰਦਰਸ਼ਤਾ ਅਤੇ ਜਵਾਬਦੇਹੀ ਪੈਦਾ ਕਰੋ: ਨਾਗਰਿਕਾਂ ਨੂੰ ਜਾਣਕਾਰੀ ਤੱਕ ਪਹੁੰਚ ਦੀ ਆਗਿਆ ਦੇ ਕੇ ਉਨ੍ਹਾਂ ਦੇ ਕੰਮਕਾਜ ਵਿੱਚ ਪਾਰਦਰਸ਼ਤਾ ਨੂੰ ਉਤਸ਼ਾਹਿਤ ਕਰਨ ਲਈ ਯਤਨ ਕਰੋ।

Q 3.

- (a) What is the amount of compensation as per the Workmen's Compensation Act, 1923 in case of death and permanent total disablement? (10 marks)
- (b) Define the term "Dependant" as per the Workmen's Compensation Act, 1923. (5 marks)
- (c) What is the liability of an employer under the Workmen's Compensation Act, 1923? (5 marks)

Ans. 3.

(a) Under the Workmen's Compensation Act, 1923, the compensation payable in the case of death and permanent total disablement is as follows:

1. In case of Death:

If a workman dies due to an accident arising out of and in the course of employment, the compensation payable to the dependants is calculated as:

- 50% of monthly wages of the deceased workman multiplied by a factor (which is based on the age of the deceased at the time of death).
- The maximum compensation amount, as per the latest amendment, is limited to Rs. 8 lakh.

2. In case of Permanent Total Disablement:

If a workman suffers permanent total disablement due to an accident arising out of and in the course of employment, the compensation is calculated as:

- 60% of monthly wages of the workman multiplied by a factor (based on the workman's age at the time of the accident).
- The maximum compensation amount is Rs. 8 lakh (subject to changes under amendments).

These calculations are dependent on the worker's wages and age at the time of the incident.

(b) As per the Workmen's Compensation Act, 1923, the term "dependant" refers to individuals who were wholly or partially dependent on the earnings of the workman at the time of his death or injury. Dependants include:

1. Spouse – Husband or wife of the deceased workman.
2. Children – Legitimate or adopted children, who were dependent on the workman.
3. Parents – In cases where the workman was supporting his parents, they are considered dependants.
4. Siblings – Brothers or sisters, if they were living with and depended on the workman.
5. Grandparents – If the workman was supporting them, they may also be considered dependants.

A dependant may be partially or wholly dependent on the workman's earnings, and compensation is paid to the dependants in case of the workman's death or permanent disability.

(c) Under Section 3 of the Workmen's Compensation Act, 1923, the employer is liable to pay compensation to a workman who suffers an injury, death, or permanent disablement arising out of and in the course of employment. The key points regarding the employer's liability are:

1. Payment of Compensation: If the workman is injured or dies due to a work-related accident, the employer is liable to pay compensation as determined by the provisions of the Act.
2. Injuries Covered: The Act covers both temporary and permanent disabilities, including cases of death. The employer's liability is determined by the severity of the injury and the wages of the workman.
3. Failure to Pay: If the employer fails to pay the compensation in the stipulated time, the employer may be required to pay additional penalties, interest, and face legal consequences.
4. Exemptions from Liability: The employer is generally not liable if the accident was caused by the workman's own fault, such as in cases of intoxication or self-inflicted injuries. However, if the injury occurs in the normal course of employment, the employer remains liable.

In conclusion, the liability of an employer under the Workmen's Compensation Act, 1923, is to ensure compensation is paid to the workman or his dependants in the event of injury, disability, or death arising out of employment.

ਪ੍ਰ 3.

ਉ) ਮੌਤ ਅਤੇ ਸਥਾਈ ਤੌਰ 'ਤੇ ਅਪਾਹਜ ਹੋਣ ਦੀ ਸਥਿਤੀ ਵਿੱਚ ਵਰਕਮੈਨਜ਼ ਕੰਪਨਸੇਸ਼ਨ ਐਕਟ, 1923 ਦੇ ਅਨੁਸਾਰ ਮੁਆਵਜ਼ੇ ਦੀ ਰਕਮ ਕੀ ਹੈ? (10 ਅੰਕ)

ਅ) ਵਰਕਮੈਨਜ਼ ਕੰਪਨਸੇਸ਼ਨ ਐਕਟ, 1923 ਦੇ ਅਨੁਸਾਰ "ਨਿਰਭਰ" (dependant) ਸ਼ਬਦ ਨੂੰ ਪਰਿਭਾਸ਼ਿਤ ਕਰੋ। (5

ਅੰਕ)

ੲ) ਵਰਕਮੈਨਜ਼ ਕੰਪਨਸੇਸ਼ਨ ਐਕਟ, 1923 ਦੇ ਤਹਿਤ ਮਾਲਕ ਦੀ ਦੇਣਦਾਰੀ ਦੀ ਜ਼ਿੰਮੇਵਾਰੀ ਕੀ ਹੈ? (5 ਅੰਕ)

ਉੱਤਰ: 3.

(ੳ) ਕਾਮਿਆਂ ਦਾ ਮੁਆਵਜ਼ਾ ਐਕਟ, 1923 ਦੇ ਤਹਿਤ, ਮੌਤ ਅਤੇ ਸਥਾਈ ਪੂਰੀ ਅਪੰਗਤਾ ਦੇ ਮਾਮਲੇ ਵਿੱਚ ਭੁਗਤਾਨਯੋਗ ਮੁਆਵਜ਼ਾ ਹੇਠ ਲਿਖੇ ਅਨੁਸਾਰ ਹੈ:

(i) ਮੌਤ ਦੇ ਮਾਮਲੇ ਵਿੱਚ:

ਜੇ ਕਿਸੇ ਕਾਮੇ ਦੀ ਰੁਜ਼ਗਾਰ ਦੌਰਾਨ ਅਤੇ ਇਸ ਦੌਰਾਨ ਕਿਸੇ ਦੁਰਘਟਨਾ ਕਾਰਨ ਮੌਤ ਹੋ ਜਾਂਦੀ ਹੈ, ਤਾਂ ਆਸ਼ਰਿਤਾਂ ਨੂੰ ਭੁਗਤਾਨਯੋਗ ਮੁਆਵਜ਼ੇ ਦੀ ਗਣਨਾ ਹੇਠ ਲਿਖੇ ਅਨੁਸਾਰ ਕੀਤੀ ਜਾਂਦੀ ਹੈ:

1. ਮ੍ਰਿਤਕ ਕਾਮੇ ਦੀ ਮਹੀਨਾਵਾਰ ਤਨਖਾਹ ਦਾ 50% ਇੱਕ ਕਾਰਕ ਨਾਲ ਗੁਣਾ ਕੀਤਾ ਜਾਂਦਾ ਹੈ (ਜੇ ਮੌਤ ਦੇ ਸਮੇਂ ਮ੍ਰਿਤਕ ਦੀ ਉਮਰ 'ਤੇ ਅਧਾਰਤ ਹੁੰਦਾ ਹੈ)।

2. ਤਾਜ਼ਾ ਸੋਧ ਅਨੁਸਾਰ ਮੁਆਵਜ਼ੇ ਦੀ ਵੱਧ ਤੋਂ ਵੱਧ ਰਕਮ 8 ਲੱਖ ਰੁਪਏ ਤੱਕ ਸੀਮਤ ਹੈ।

(ii) ਸਥਾਈ ਕੁੱਲ ਅਪੰਗਤਾ ਦੇ ਮਾਮਲੇ ਵਿੱਚ:

ਜੇ ਕੋਈ ਕਾਮੇ ਰੁਜ਼ਗਾਰ ਦੇ ਦੌਰਾਨ ਅਤੇ ਉਸ ਦੇ ਦੌਰਾਨ ਪੈਦਾ ਹੋਣ ਵਾਲੇ ਕਿਸੇ ਹਾਦਸੇ ਕਾਰਨ ਸਥਾਈ ਪੂਰੀ ਅਪੰਗਤਾ ਦਾ ਸਿਕਾਰ ਹੁੰਦਾ ਹੈ, ਤਾਂ ਮੁਆਵਜ਼ੇ ਦੀ ਗਣਨਾ ਇਸ ਤਰ੍ਹਾਂ ਕੀਤੀ ਜਾਂਦੀ ਹੈ:

1. ਕਰਮਚਾਰੀ ਦੀ ਮਹੀਨਾਵਾਰ ਤਨਖਾਹ ਦਾ 60% ਇੱਕ ਕਾਰਕ ਨਾਲ ਗੁਣਾ ਕੀਤਾ ਜਾਂਦਾ ਹੈ (ਹਾਦਸੇ ਦੇ ਸਮੇਂ ਕਰਮਚਾਰੀ ਦੀ ਉਮਰ ਦੇ ਆਧਾਰ ਤੇ)।
2. ਮੁਆਵਜ਼ੇ ਦੀ ਵੱਧ ਤੋਂ ਵੱਧ ਰਕਮ 8 ਲੱਖ ਰੁਪਏ ਹੈ (ਸੇਧਾਂ ਤਹਿਤ ਤਬਦੀਲੀਆਂ ਦੇ ਅਧੀਨ)।

ਇਹ ਗਣਨਾ ਘਟਨਾ ਦੇ ਸਮੇਂ ਮਜ਼ਦੂਰ ਦੀ ਤਨਖਾਹ ਅਤੇ ਉਮਰ 'ਤੇ ਨਿਰਭਰ ਕਰਦੀ ਹੈ।

(ਅ) ਕਾਮਿਆਂ ਦੇ ਮੁਆਵਜ਼ੇ ਐਕਟ, 1923 ਦੇ ਅਨੁਸਾਰ, "ਨਿਰਭਰ" ਸ਼ਬਦ ਉਨ੍ਹਾਂ ਵਿਅਕਤੀਆਂ ਨੂੰ ਦਰਸਾਉਂਦਾ ਹੈ ਜੋ ਕਿਸੇ ਮਜ਼ਦੂਰ ਦੀ ਮੌਤ ਜਾਂ ਸੱਟ ਦੇ ਸਮੇਂ ਉਸ ਦੀ ਕਮਾਈ 'ਤੇ ਪੂਰੀ ਤਰ੍ਹਾਂ ਜਾਂ ਅੰਸ਼ਕ ਤੌਰ 'ਤੇ ਨਿਰਭਰ ਸਨ। ਆਸ਼ਰਿਤਾਂ ਵਿੱਚ ਸ਼ਾਮਲ ਹਨ:

- (i) ਜੀਵਨ ਸਾਥੀ - ਮ੍ਰਿਤਕ ਕਾਮੇ ਦਾ ਪਤੀ ਜਾਂ ਪਤਨੀ।
- (ii) ਬੱਚੇ - ਜਾਇਜ਼ ਜਾਂ ਗੋਦ ਲਏ ਬੱਚੇ, ਜੋ ਕਰਮਚਾਰੀ 'ਤੇ ਨਿਰਭਰ ਸਨ।
- (iii) ਮਾਪੇ - ਉਨ੍ਹਾਂ ਮਾਮਲਿਆਂ ਵਿੱਚ ਜਿੱਥੇ ਕਰਮਚਾਰੀ ਆਪਣੇ ਮਾਪਿਆਂ ਦੀ ਸਹਾਇਤਾ ਕਰ ਰਿਹਾ ਸੀ, ਉਨ੍ਹਾਂ ਨੂੰ ਨਿਰਭਰ ਮੰਨਿਆ ਜਾਂਦਾ ਹੈ।
- (iv) ਭੈਣ-ਭਰਾ - ਭਰਾ ਜਾਂ ਭੈਣਾਂ, ਜੋ ਉਹ ਕੰਮ ਕਰਨ ਵਾਲੇ ਦੇ ਨਾਲ ਰਹਿ ਰਹੇ ਸਨ ਅਤੇ ਉਨ੍ਹਾਂ 'ਤੇ ਨਿਰਭਰ ਸਨ।
- (v) ਦਾਦਾ-ਦਾਦੀ - ਜੋ ਕਰਮਚਾਰੀ ਉਨ੍ਹਾਂ ਦਾ ਸਮਰਥਨ ਕਰ ਰਿਹਾ ਸੀ, ਤਾਂ ਉਨ੍ਹਾਂ ਨੂੰ ਨਿਰਭਰ ਵੀ ਮੰਨਿਆ ਜਾ ਸਕਦਾ ਹੈ।

ਇੱਕ ਨਿਰਭਰ ਕਰਮਚਾਰੀ ਦੀ ਕਮਾਈ 'ਤੇ ਅੰਸ਼ਕ ਜਾਂ ਪੂਰੀ ਤਰ੍ਹਾਂ ਨਿਰਭਰ ਹੋ ਸਕਦਾ ਹੈ, ਅਤੇ ਕਰਮਚਾਰੀ ਦੀ ਮੌਤ ਜਾਂ ਸਥਾਈ ਅਪੰਗਤਾ ਦੇ ਮਾਮਲੇ ਵਿੱਚ ਆਸ਼ਰਿਤਾਂ ਨੂੰ ਮੁਆਵਜ਼ਾ ਦਿੱਤਾ ਜਾਂਦਾ ਹੈ।

(ੲ) ਕਾਮਿਆਂ ਦੇ ਮੁਆਵਜ਼ੇ ਐਕਟ, 1923 ਦੀ ਧਾਰਾ 3 ਦੇ ਤਹਿਤ, ਰੁਜ਼ਗਾਰਦਾਤਾ ਕਿਸੇ ਅਜਿਹੇ ਕਰਮਚਾਰੀ ਨੂੰ ਮੁਆਵਜ਼ਾ ਦੇਣ ਲਈ ਜ਼ਿੰਮੇਵਾਰ ਹੈ ਜੋ ਰੁਜ਼ਗਾਰ ਦੌਰਾਨ ਅਤੇ ਉਸ ਦੌਰਾਨ ਸੱਟ, ਮੌਤ ਜਾਂ ਸਥਾਈ ਅਪੰਗਤਾ ਦਾ ਸਿਕਾਰ ਹੁੰਦਾ ਹੈ। ਰੁਜ਼ਗਾਰਦਾਤਾ ਦੀ ਦੇਣਦਾਰੀ ਬਾਰੇ ਮੁੱਖ ਨੁਕਤੇ ਇਹ ਹਨ:

1. ਮੁਆਵਜ਼ੇ ਦਾ ਭੁਗਤਾਨ: ਜੇ ਕਰਮਚਾਰੀ ਕੰਮ ਨਾਲ ਸਬੰਧਤ ਹਾਦਸੇ ਕਾਰਨ ਜ਼ਖਮੀ ਹੋ ਜਾਂਦਾ ਹੈ ਜਾਂ ਉਸਦੀ ਮੌਤ ਹੋ ਜਾਂਦੀ ਹੈ, ਤਾਂ ਰੁਜ਼ਗਾਰਦਾਤਾ ਐਕਟ ਦੀਆਂ ਵਿਵਸਥਾਵਾਂ ਦੁਆਰਾ ਨਿਰਧਾਰਤ ਮੁਆਵਜ਼ੇ ਦਾ ਭੁਗਤਾਨ ਕਰਨ ਲਈ ਜ਼ਿੰਮੇਵਾਰ ਹੈ।
2. ਕਵਰ ਕੀਤੀਆਂ ਸੱਟਾਂ: ਐਕਟ ਅਸਥਾਈ ਅਤੇ ਸਥਾਈ ਅਪੰਗਤਾਵਾਂ ਦੋਵਾਂ ਨੂੰ ਕਵਰ ਕਰਦਾ ਹੈ, ਜਿਸ ਵਿੱਚ ਮੌਤ ਦੇ ਮਾਮਲੇ ਵੀ ਸ਼ਾਮਲ ਹਨ। ਰੁਜ਼ਗਾਰਦਾਤਾ ਦੀ ਦੇਣਦਾਰੀ ਸੱਟ ਦੀ ਤੀਬਰਤਾ ਅਤੇ ਕਰਮਚਾਰੀ ਦੀ ਤਨਖਾਹ ਦੁਆਰਾ ਨਿਰਧਾਰਤ ਕੀਤੀ ਜਾਂਦੀ ਹੈ।

3. ਭੁਗਤਾਨ ਕਰਨ ਵਿੱਚ ਅਸਫਲਤਾ: ਜੇ ਰੁਜ਼ਗਾਰਦਾਤਾ ਨਿਰਧਾਰਤ ਸਮੇਂ ਵਿੱਚ ਮੁਆਵਜ਼ੇ ਦਾ ਭੁਗਤਾਨ ਕਰਨ ਵਿੱਚ ਅਸਫਲ ਰਹਿੰਦਾ ਹੈ, ਤਾਂ ਰੁਜ਼ਗਾਰਦਾਤਾ ਨੂੰ ਵਾਧੂ ਜੁਰਮਾਨੇ, ਵਿਆਜ ਦਾ ਭੁਗਤਾਨ ਕਰਨ ਅਤੇ ਕਾਨੂੰਨੀ ਨਤੀਜਿਆਂ ਦਾ ਸਾਹਮਣਾ ਕਰਨ ਦੀ ਲੋੜ ਪੈ ਸਕਦੀ ਹੈ।

4. ਦੇਣਦਾਰੀ ਤੋਂ ਛੋਟ: ਰੁਜ਼ਗਾਰਦਾਤਾ ਆਮ ਤੌਰ 'ਤੇ ਜ਼ਿੰਮੇਵਾਰ ਨਹੀਂ ਹੁੰਦਾ ਜੇ ਹਾਦਸਾ ਕਰਮਚਾਰੀ ਦੀ ਆਪਣੀ ਗਲਤੀ ਕਾਰਨ ਹੋਇਆ ਸੀ, ਜਿਵੇਂ ਕਿ ਨਸ਼ੇ ਜਾਂ ਸਵੈ-ਸੱਟਾਂ ਦੇ ਮਾਮਲਿਆਂ ਵਿੱਚ। ਹਾਲਾਂਕਿ, ਜੇ ਸੱਟ ਰੁਜ਼ਗਾਰ ਦੇ ਆਮ ਕੋਰਸ ਵਿੱਚ ਵਾਪਰਦੀ ਹੈ, ਤਾਂ ਰੁਜ਼ਗਾਰਦਾਤਾ ਜ਼ਿੰਮੇਵਾਰ ਰਹਿੰਦਾ ਹੈ।

ਅੰਤ ਵਿੱਚ, ਕਾਮਿਆਂ ਦੇ ਮੁਆਵਜ਼ੇ ਐਕਟ, 1923 ਦੇ ਤਹਿਤ ਕਿਸੇ ਰੁਜ਼ਗਾਰਦਾਤਾ ਦੀ ਜ਼ਿੰਮੇਵਾਰੀ ਇਹ ਯਕੀਨੀ ਬਣਾਉਣਾ ਹੈ ਕਿ ਰੁਜ਼ਗਾਰ ਤੋਂ ਪੈਦਾ ਹੋਣ ਵਾਲੀ ਸੱਟ, ਅਪੰਗਤਾ ਜਾਂ ਮੌਤ ਦੀ ਸੂਰਤ ਵਿੱਚ ਕਰਮਚਾਰੀ ਜਾਂ ਉਸਦੇ ਆਸਰਿਤਾਂ ਨੂੰ ਮੁਆਵਜ਼ਾ ਦਿੱਤਾ ਜਾਵੇ।

Q 4.

- (a) Explain the meaning of Micro, Small and Medium Enterprises (MSMEs) and the criteria for classification of these enterprises under the Micro, Small and Medium Enterprises Development (MSMED) Act, 2006. (10 marks)
- (b) Discuss the role and functions of the Micro and Small Enterprises Facilitation Council (MSEFC) under the MSMED Act, 2006. (10 marks)

Ans 4.

- (a) Micro, Small, and Medium Enterprises (MSMEs) are businesses involved in manufacturing, production, processing, or providing services. They play a vital role in economic development, job creation, and innovation. MSMEs are classified based on investment in plant and machinery/equipment and annual turnover.
- (i) Micro Enterprise: A business with an investment in plant and machinery/equipment of up to Rs. 1 crore (for manufacturing) or up to Rs. 50 lakh (for services), and an annual turnover of up to Rs. 5 crore (for manufacturing) or up to Rs. 2 crore (for services). Micro enterprises are generally the smallest units in the MSME sector and are characterized by limited investment and a focus on local or regional markets.
- (ii) Small Enterprise: A business with an investment in plant and machinery/equipment of up to Rs. 10 crore (for manufacturing) or up to Rs. 2 crore (for services), and an annual turnover of up to Rs. 50 crore (for manufacturing) or up to Rs. 10 crore (for services). Small enterprises have moderate levels of investment and cater to both regional and national markets.
- (iii) Medium Enterprise: A business with an investment in plant and machinery/equipment of up to Rs. 50 crore (for manufacturing) or up to Rs. 5 crore (for services), and an annual turnover of up to Rs. 250 crore (for manufacturing) or up to Rs. 50 crore (for services). Medium enterprises usually operate at a larger scale, with access to more resources and the ability to target both domestic and international markets.
- (b) The Micro and Small Enterprises Facilitation Council (MSEFC), established under the MSMED Act, 2006, plays a vital role in addressing disputes related to MSMEs, particularly with respect to delayed payments from buyers.
- Role and Functions of MSEFC:
- (i) Dispute Resolution: The MSEFC helps resolve disputes between MSMEs and buyers concerning delayed payments for goods or services provided. If an MSME faces delayed payments, they can approach the council for assistance in recovering dues.

(ii) Arbitration and Mediation: The MSEFC acts as an arbitrator or mediator to settle disputes and ensure that the buyer pays the outstanding amount along with interest (3 times the bank rate as specified by the Act).

(iii) Imposition of Penalties: The council has the authority to impose penalties on buyers who fail to make payments on time, as per the provisions of the MSMED Act. The council can issue binding orders requiring the buyer to pay the overdue amount along with the interest and compensation.

(iv) Encourage Compliance: The MSEFC also encourages compliance with the provisions of the Act by educating MSMEs about their rights and promoting awareness of payment timelines.

(v) Facilitation of Easy Access to Legal Recourse: The MSEFC provides MSMEs with a simple and cost-effective mechanism for filing complaints and resolving payment-related disputes without resorting to prolonged legal battles.

The MSEFC plays an essential role in protecting the financial interests of MSMEs, ensuring timely payments, and supporting MSMEs in resolving payment disputes efficiently.

ਪ੍ਰ 4.

ਉ) ਸੂਖਮ, ਛੋਟੇ ਅਤੇ ਦਰਮਿਆਨੇ ਉੱਦਮ (MSMEs) ਦੇ ਅਰਥ ਅਤੇ ਸੂਖਮ, ਛੋਟੇ ਅਤੇ ਦਰਮਿਆਨੇ ਉੱਦਮ ਵਿਕਾਸ (MSMED) ਐਕਟ, 2006 ਦੇ ਤਹਿਤ ਇਹਨਾਂ ਉੱਦਮਾਂ ਦੇ ਵਰਗੀਕਰਣ ਦੇ ਮਾਪਦੰਡਾਂ ਦੀ ਵਿਆਖਿਆ ਕਰੇ। (10

ਅੰਕ)

ਅ) MSMED ਐਕਟ, 2006 ਦੇ ਤਹਿਤ ਸੂਖਮ ਅਤੇ ਲਘੂ ਉੱਦਮ ਸੁਵਿਧਾ ਪਰਿਸ਼ਦ (MSEFC) ਦੀ ਭੂਮਿਕਾ ਅਤੇ ਕਾਰਜਾਂ ਬਾਰੇ ਵਿਚਾਰ-ਵਟਾਂਦਰਾ ਕਰੇ। (10

ਅੰਕ)

ਉੱਤਰ 4.

ਉ) ਸੂਖਮ, ਛੋਟੇ ਅਤੇ ਦਰਮਿਆਨੇ ਉੱਦਮ (MSME) ਨਿਰਮਾਣ, ਉਤਪਾਦਨ, ਪ੍ਰੋਮੋਸ਼ਿੰਗ, ਜਾਂ ਸੇਵਾਵਾਂ ਪ੍ਰਦਾਨ ਕਰਨ ਵਿੱਚ ਸ਼ਾਮਲ ਕਾਰੋਬਾਰ ਹਨ। ਉਹ ਆਰਥਿਕ ਵਿਕਾਸ, ਰੁਜ਼ਗਾਰ ਸਿਰਜਣ ਅਤੇ ਨਵੀਨਤਾ ਵਿੱਚ ਮਹੱਤਵਪੂਰਣ ਭੂਮਿਕਾ ਨਿਭਾਉਂਦੇ ਹਨ। ਐਮਐਸਐਮਈ ਨੂੰ ਪਲਾਂਟ ਅਤੇ ਮਸ਼ੀਨਰੀ / ਉਪਕਰਣਾਂ ਵਿੱਚ ਨਿਵੇਸ਼ ਅਤੇ ਸਾਲਾਨਾ ਕਾਰੋਬਾਰ ਦੇ ਅਧਾਰ ਤੇ ਸ਼੍ਰੇਣੀਬੱਧ ਕੀਤਾ ਜਾਂਦਾ ਹੈ।

(i) ਸੂਖਮ ਉੱਦਮ: ਉਹ ਕਾਰੋਬਾਰ ਜਿਸ ਦਾ ਪਲਾਂਟ ਅਤੇ ਮਸ਼ੀਨਰੀ/ਉਪਕਰਣਾਂ ਵਿੱਚ 1 ਕਰੋੜ ਰੁਪਏ (ਨਿਰਮਾਣ ਲਈ) ਜਾਂ 50 ਲੱਖ ਰੁਪਏ ਤੱਕ (ਸੇਵਾਵਾਂ ਲਈ) ਤੱਕ ਦਾ ਨਿਵੇਸ਼ ਹੋਵੇ, ਅਤੇ 5 ਕਰੋੜ ਰੁਪਏ (ਨਿਰਮਾਣ ਲਈ) ਜਾਂ 2 ਕਰੋੜ ਰੁਪਏ ਤੱਕ (ਸੇਵਾਵਾਂ ਲਈ) ਤੱਕ ਦਾ ਸਾਲਾਨਾ ਕਾਰੋਬਾਰ ਹੋਵੇ। ਸੂਖਮ ਉੱਦਮ

ਆਮ ਤੌਰ 'ਤੇ ਐਮਐਸਐਮਈ ਸੈਕਟਰ ਦੀਆਂ ਸਭ ਤੋਂ ਛੋਟੀਆਂ ਇਕਾਈਆਂ ਹੁੰਦੇ ਹਨ ਅਤੇ ਸੀਮਤ ਨਿਵੇਸ਼ ਅਤੇ ਸਥਾਨਕ ਜਾਂ ਖੇਤਰੀ ਬਾਜ਼ਾਰਾਂ 'ਤੇ ਧਿਆਨ ਕੇਂਦਰਿਤ ਕਰਨ ਦੁਆਰਾ ਦਰਸਾਏ ਜਾਂਦੇ ਹਨ।

(ii) ਛੋਟਾ ਉੱਦਮ: 10 ਕਰੋੜ ਰੁਪਏ (ਨਿਰਮਾਣ ਲਈ) ਜਾਂ 2 ਕਰੋੜ ਰੁਪਏ (ਸੇਵਾਵਾਂ ਲਈ) ਤੱਕ ਦੇ ਪਲਾਂਟ ਅਤੇ ਮਸ਼ੀਨਰੀ/ਉਪਕਰਣਾਂ ਵਿੱਚ ਨਿਵੇਸ਼ ਵਾਲਾ ਕਾਰੋਬਾਰ, ਅਤੇ 50 ਕਰੋੜ ਰੁਪਏ (ਨਿਰਮਾਣ ਲਈ) ਜਾਂ 10 ਕਰੋੜ ਰੁਪਏ ਤੱਕ (ਸੇਵਾਵਾਂ ਲਈ) ਤੱਕ ਦਾ ਸਾਲਾਨਾ ਕਾਰੋਬਾਰ। ਛੋਟੇ ਉੱਦਮਾਂ ਵਿੱਚ ਨਿਵੇਸ਼ ਦੇ ਮੱਧਮ ਪੱਧਰ ਹੁੰਦੇ ਹਨ ਅਤੇ ਖੇਤਰੀ ਅਤੇ ਰਾਸ਼ਟਰੀ ਦੋਵਾਂ ਬਾਜ਼ਾਰਾਂ ਨੂੰ ਪੂਰਾ ਕਰਦੇ ਹਨ।

(iii) ਮੱਧਮ ਉੱਦਮ: 50 ਕਰੋੜ ਰੁਪਏ (ਨਿਰਮਾਣ ਲਈ) ਜਾਂ 5 ਕਰੋੜ ਰੁਪਏ ਤੱਕ (ਸੇਵਾਵਾਂ ਲਈ) ਤੱਕ ਦੇ ਪਲਾਂਟ ਅਤੇ ਮਸ਼ੀਨਰੀ/ਉਪਕਰਣਾਂ ਵਿੱਚ ਨਿਵੇਸ਼ ਵਾਲਾ ਕਾਰੋਬਾਰ, ਅਤੇ 250 ਕਰੋੜ ਰੁਪਏ (ਨਿਰਮਾਣ ਲਈ) ਜਾਂ 50 ਕਰੋੜ ਰੁਪਏ ਤੱਕ (ਸੇਵਾਵਾਂ ਲਈ) ਤੱਕ ਦਾ ਸਾਲਾਨਾ ਕਾਰੋਬਾਰ। ਦਰਮਿਆਨੇ ਉੱਦਮ ਆਮ ਤੌਰ 'ਤੇ ਵੱਡੇ ਪੱਧਰ 'ਤੇ ਕੰਮ ਕਰਦੇ ਹਨ, ਵਧੇਰੇ ਸਰੋਤਾਂ ਤੱਕ ਪਹੁੰਚ ਅਤੇ ਘਰੇਲੂ ਅਤੇ ਅੰਤਰਰਾਸ਼ਟਰੀ ਦੋਵਾਂ ਬਾਜ਼ਾਰਾਂ ਨੂੰ ਨਿਸ਼ਾਨਾ ਬਣਾਉਣ ਦੀ ਯੋਗਤਾ ਦੇ ਨਾਲ।

ਅ) ਐਮਐਸਐਮਈਡੀ ਐਕਟ, 2006 ਦੇ ਤਹਿਤ ਸਥਾਪਿਤ ਸੂਖਮ ਅਤੇ ਛੋਟੇ ਉੱਦਮ ਸੁਵਿਧਾ ਪ੍ਰੀਸ਼ਦ (ਐਮਐਸਐਮਈਐਫਸੀ) ਐਮਐਸਐਮਈ ਨਾਲ ਸਬੰਧਤ ਵਿਵਾਦਾਂ ਨੂੰ ਹੱਲ ਕਰਨ ਵਿੱਚ ਮਹੱਤਵਪੂਰਣ ਭੂਮਿਕਾ ਨਿਭਾਉਂਦੀ ਹੈ, ਖਾਸ ਕਰਕੇ ਖਰੀਦਦਾਰਾਂ ਤੋਂ ਦੇਰੀ ਨਾਲ ਭੁਗਤਾਨ ਦੇ ਸਬੰਧ ਵਿੱਚ।

MSEFC ਦੀ ਭੂਮਿਕਾ ਅਤੇ ਕਾਰਜ:

(i) ਵਿਵਾਦ ਨਿਪਟਾਰਾ: ਐਮਐਸਐਮਈਐਫਸੀ ਐਮਐਸਐਮਈ ਅਤੇ ਖਰੀਦਦਾਰਾਂ ਵਿਚਕਾਰ ਪ੍ਰਦਾਨ ਕੀਤੀਆਂ ਜਾਂਦੀਆਂ ਚੀਜ਼ਾਂ ਜਾਂ ਸੇਵਾਵਾਂ ਲਈ ਦੇਰੀ ਨਾਲ ਭੁਗਤਾਨ ਨਾਲ ਸਬੰਧਤ ਵਿਵਾਦਾਂ ਨੂੰ ਹੱਲ ਕਰਨ ਵਿੱਚ ਸਹਾਇਤਾ ਕਰਦਾ ਹੈ। ਜੇ ਕਿਸੇ ਐਮਐਸਐਮਈ ਨੂੰ ਦੇਰੀ ਨਾਲ ਭੁਗਤਾਨ ਦਾ ਸਾਹਮਣਾ ਕਰਨਾ ਪੈਂਦਾ ਹੈ, ਤਾਂ ਉਹ ਬਕਾਏ ਦੀ ਵਸੂਲੀ ਵਿੱਚ ਸਹਾਇਤਾ ਲਈ ਕੈਂਸਲ ਕੋਲ ਪਹੁੰਚ ਕਰ ਸਕਦੇ ਹਨ।

(ii) ਵਿਚੋਲਗੀ ਅਤੇ ਵਿਚੋਲਗੀ: ਐਮਐਸਐਮਈਐਫਸੀ ਵਿਵਾਦਾਂ ਨੂੰ ਸੁਲਝਾਉਣ ਲਈ ਇੱਕ ਵਿਚੋਲਗੀ ਜਾਂ ਵਿਚੋਲੇ ਵਜੋਂ ਕੰਮ ਕਰਦਾ ਹੈ ਅਤੇ ਇਹ ਯਕੀਨੀ ਬਣਾਉਂਦਾ ਹੈ ਕਿ ਖਰੀਦਦਾਰ ਵਿਆਜ ਦੇ ਨਾਲ ਬਕਾਇਆ ਰਕਮ ਦਾ ਭੁਗਤਾਨ ਕਰਦਾ ਹੈ (ਐਕਟ ਦੁਆਰਾ ਨਿਰਧਾਰਤ ਬੈਂਕ ਰੇਟ ਦਾ 3 ਗੁਣਾ)।

(iii) ਜੁਰਮਾਨਾ ਲਗਾਉਣਾ: ਕੈਂਸਲ ਕੋਲ ਐਮਐਸਐਮਈਡੀ ਐਕਟ ਦੀਆਂ ਧਾਰਾਵਾਂ ਅਨੁਸਾਰ ਸਮੇਂ ਸਿਰ ਭੁਗਤਾਨ ਕਰਨ ਵਿੱਚ ਅਸਫਲ ਰਹਿਣ ਵਾਲੇ ਖਰੀਦਦਾਰਾਂ 'ਤੇ ਜੁਰਮਾਨਾ ਲਗਾਉਣ ਦਾ ਅਧਿਕਾਰ ਹੈ। ਕੈਂਸਲ ਖਰੀਦਦਾਰ ਨੂੰ ਵਿਆਜ ਅਤੇ ਮੁਆਵਜ਼ੇ ਦੇ ਨਾਲ ਬਕਾਇਆ ਰਕਮ ਦਾ ਭੁਗਤਾਨ ਕਰਨ ਲਈ ਲਾਜ਼ਮੀ ਆਦੇਸ਼ ਜਾਰੀ ਕਰ ਸਕਦੀ ਹੈ।

(iv) ਪਾਲਣਾ ਨੂੰ ਉਤਸ਼ਾਹਤ ਕਰੋ: ਐਮਐਸਐਮਈਐਫਸੀ ਐਮਐਸਐਮਈ ਨੂੰ ਉਨ੍ਹਾਂ ਦੇ ਅਧਿਕਾਰਾਂ ਬਾਰੇ ਸਿੱਖਿਅਤ ਕਰਕੇ ਅਤੇ ਭੁਗਤਾਨ ਸਮਾਂ-ਸੀਮਾ ਬਾਰੇ ਜਾਗਰੂਕਤਾ ਨੂੰ ਉਤਸ਼ਾਹਤ ਕਰਕੇ ਐਕਟ ਦੀਆਂ ਵਿਵਸਥਾਵਾਂ ਦੀ ਪਾਲਣਾ ਨੂੰ ਉਤਸ਼ਾਹਤ ਕਰਦਾ ਹੈ।

(v) ਕਾਨੂੰਨੀ ਸਹਾਰਾ ਤੱਕ ਆਸਾਨ ਪਹੁੰਚ ਦੀ ਸਹੂਲਤ: ਐਮਐਸਈਐਫਸੀ ਐਮਐਸਐਮਈ ਨੂੰ ਸ਼ਿਕਾਇਤਾਂ ਦਰਜ ਕਰਨ ਅਤੇ ਲੰਬੀ ਕਾਨੂੰਨੀ ਲੜਾਈ ਦਾ ਸਹਾਰਾ ਲਏ ਬਿਨਾਂ ਭੁਗਤਾਨ ਨਾਲ ਸਬੰਧਤ ਵਿਵਾਦਾਂ ਨੂੰ ਹੱਲ ਕਰਨ ਲਈ ਇੱਕ ਸਰਲ ਅਤੇ ਲਾਗਤ-ਪ੍ਰਭਾਵਸ਼ਾਲੀ ਵਿਧੀ ਪ੍ਰਦਾਨ ਕਰਦਾ ਹੈ। ਐਮਐਸਈਐਫਸੀ ਐਮਐਸਐਮਈ ਦੇ ਵਿੱਤੀ ਹਿੱਤਾਂ ਦੀ ਰੱਖਿਆ ਕਰਨ, ਸਮੇਂ ਸਿਰ ਭੁਗਤਾਨ ਨੂੰ ਯਕੀਨੀ ਬਣਾਉਣ ਅਤੇ ਭੁਗਤਾਨ ਵਿਵਾਦਾਂ ਨੂੰ ਕੁਸ਼ਲਤਾ ਨਾਲ ਹੱਲ ਕਰਨ ਵਿੱਚ ਐਮਐਸਐਮਈ ਦੀ ਸਹਾਇਤਾ ਕਰਨ ਵਿੱਚ ਮਹੱਤਵਪੂਰਣ ਭੂਮਿਕਾ ਨਿਭਾਉਂਦੀ ਹੈ।

Q 5.

(a) What are the circumstances under which an employee can make partial withdrawals from their Provident Fund (PF) under the Employee Provident Fund Act?

(10 marks)

(b) What is the role of UAN in the Employee Provident Fund Act? Explain its significance for employees.

(10 marks)

Ans. 5.

(a) The Employee Provident Fund Act allows employees to make partial withdrawals from their EPF account for specific purposes before retirement. These withdrawals are subject to certain conditions.

Situations Where Partial Withdrawal is Allowed:

- (i) Medical Emergencies: Employees can withdraw money for medical treatment for themselves or their family members.
- (ii) Education: Employees can withdraw funds for the higher education of themselves or their children.
- (iii) Marriage: Employees can make a partial withdrawal for marriage (self or children).
- (iv) Home Purchase or Construction: Employees can withdraw funds for purchasing a house or constructing a building for personal use.
- (v) Repayment of Home Loan: Employees can use their EPF balance to pay off a home loan.
- (vi) Natural Calamities: Employees can withdraw in case of natural disasters like floods or earthquakes.

(b) The Universal Account Number (UAN) is a unique 12-digit number assigned to each employee who is a member of the Employee Provident Fund (EPF) scheme. Significance of UAN:

- (i) One-Stop Access: UAN allows employees to access their EPF accounts from multiple employers under one unified account.
- (ii) Account Linking: Employees can link their UAN with their Aadhaar, PAN, and bank account to streamline the process of contributions and withdrawals.

- (iii) Portability: Employees can transfer their PF balance to the new employer using the same UAN when they change jobs.
- (iv) Transparency: UAN provides real-time updates on the employee's EPF contributions, balance, and claim status through the EPFO portal.
- (v) Claim Processing: Employees can apply for withdrawals or transfers of PF funds through the UAN portal, making the process quick and simple.

ਪ੍ਰ 5.

ਉ) ਉਹ ਕਿਹੜੀਆਂ ਸਥਿਤੀਆਂ ਹਨ ਜਿਨ੍ਹਾਂ ਦੇ ਤਹਿਤ ਕਰਮਚਾਰੀ ਭਵਿੱਖ ਨਿਧੀ ਐਕਟ ਦੇ ਤਹਿਤ ਕਰਮਚਾਰੀ ਆਪਣੇ ਪ੍ਰੋਵੀਡੈਂਟ ਫੰਡ (PF) ਤੋਂ ਅੰਸ਼ਕ ਨਿਕਾਸੀ ਕਰ ਸਕਦਾ ਹੈ? (10)

ਅੰਕ)

ਅ) ਕਰਮਚਾਰੀ ਭਵਿੱਖ ਨਿਧੀ ਐਕਟ ਵਿੱਚ ਯੂਏਐਨ (UAN) ਦੀ ਕੀ ਭੂਮਿਕਾ ਹੈ? ਕਰਮਚਾਰੀਆਂ ਲਈ ਇਸ ਦੀ ਮਹੱਤਤਾ ਨੂੰ ਸਮਝਾਓ। (10)

ਅੰਕ)

ਉੱਤਰ 5.

ਉ) ਕਰਮਚਾਰੀ ਭਵਿੱਖ ਨਿਧੀ ਐਕਟ ਕਰਮਚਾਰੀਆਂ ਨੂੰ ਰਿਟਾਇਰਮੈਂਟ ਤੋਂ ਪਹਿਲਾਂ ਵਿਸ਼ੇਸ਼ ਉਦੇਸ਼ਾਂ ਲਈ ਆਪਣੇ ਈਪੀਐਫ ਖਾਤੇ ਤੋਂ ਅੰਸ਼ਕ ਕਢਵਾਉਣ ਦੀ ਆਗਿਆ ਦਿੰਦਾ ਹੈ। ਇਹ ਵਾਪਸੀ ਕੁਝ ਸ਼ਰਤਾਂ ਦੇ ਅਧੀਨ ਹਨ।

ਉਹ ਸਥਿਤੀਆਂ ਜਿੱਥੇ ਅੰਸ਼ਕ ਵਾਪਸੀ ਦੀ ਆਗਿਆ ਹੈ:

1. ਮੈਡੀਕਲ ਐਮਰਜੈਂਸੀ: ਕਰਮਚਾਰੀ ਆਪਣੇ ਜਾਂ ਆਪਣੇ ਪਰਿਵਾਰਕ ਮੈਂਬਰਾਂ ਲਈ ਡਾਕਟਰੀ ਇਲਾਜ ਲਈ ਪੈਸੇ ਕਢਵਾ ਸਕਦੇ ਹਨ।
2. ਸਿੱਖਿਆ: ਕਰਮਚਾਰੀ ਆਪਣੇ ਜਾਂ ਆਪਣੇ ਬੱਚਿਆਂ ਦੀ ਉੱਚ ਸਿੱਖਿਆ ਲਈ ਫੰਡ ਕਢਵਾ ਸਕਦੇ ਹਨ।
3. ਵਿਆਹ: ਕਰਮਚਾਰੀ ਵਿਆਹ (ਖੁਦ ਜਾਂ ਬੱਚਿਆਂ) ਲਈ ਅੰਸ਼ਕ ਵਾਪਸੀ ਕਰ ਸਕਦੇ ਹਨ।
4. ਘਰ ਦੀ ਖਰੀਦ ਜਾਂ ਉਸਾਰੀ: ਕਰਮਚਾਰੀ ਨਿੱਜੀ ਵਰਤੋਂ ਲਈ ਮਕਾਨ ਖਰੀਦਣ ਜਾਂ ਇਮਾਰਤ ਬਣਾਉਣ ਲਈ ਫੰਡ ਕਢਵਾ ਸਕਦੇ ਹਨ।
5. ਹੋਮ ਲੋਨ ਦੀ ਅਦਾਇਗੀ: ਕਰਮਚਾਰੀ ਹੋਮ ਲੋਨ ਦਾ ਭੁਗਤਾਨ ਕਰਨ ਲਈ ਆਪਣੇ ਈਪੀਐਫ ਬੈਲੇਂਸ ਦੀ ਵਰਤੋਂ ਕਰ ਸਕਦੇ ਹਨ।

6. ਕੁਦਰਤੀ ਆਫ਼ਤਾਂ: ਹੜ੍ਹ ਜਾਂ ਭੂਚਾਲ ਵਰਗੀਆਂ ਕੁਦਰਤੀ ਆਫ਼ਤਾਂ ਦੇ ਮਾਮਲੇ ਵਿੱਚ ਕਰਮਚਾਰੀ ਵਾਪਸ ਲੈ ਸਕਦੇ ਹਨ।

ਅ) ਯੂਨੀਵਰਸਲ ਅਕਾਊਂਟ ਨੰਬਰ (ਯੂਏਐਨ) ਇੱਕ ਵਿਲੱਖਣ 12 ਅੰਕਾਂ ਦਾ ਨੰਬਰ ਹੈ ਜੋ ਹਰੇਕ ਕਰਮਚਾਰੀ ਨੂੰ ਦਿੱਤਾ ਜਾਂਦਾ ਹੈ ਜੋ ਕਰਮਚਾਰੀ ਭਵਿੱਖ ਨਿਯੀ (ਈਪੀਐਫ) ਸਕੀਮ ਦਾ ਮੈਂਬਰ ਹੈ। ਯੂਏਐਨ ਦੀ ਮਹੱਤਤਾ:

1. ਵਨ-ਸਟਾਪ ਐਕਸੈਸ: ਯੂਏਐਨ ਕਰਮਚਾਰੀਆਂ ਨੂੰ ਇੱਕ ਯੂਨੀਫਾਈਡ ਖਾਤੇ ਦੇ ਤਹਿਤ ਕਈ ਰੁਜ਼ਗਾਰਦਾਤਾਵਾਂ ਤੋਂ ਆਪਣੇ ਈਪੀਐਫ ਖਾਤਿਆਂ ਤੱਕ ਪਹੁੰਚ ਕਰਨ ਦੀ ਆਗਿਆ ਦਿੰਦਾ ਹੈ।
2. ਖਾਤਾ ਲਿੰਕਿੰਗ: ਕਰਮਚਾਰੀ ਯੋਗਦਾਨ ਅਤੇ ਕਢਵਾਉਣ ਦੀ ਪ੍ਰਕਿਰਿਆ ਨੂੰ ਸੁਚਾਰੂ ਬਣਾਉਣ ਲਈ ਆਪਣੇ ਯੂਏਐਨ ਨੂੰ ਆਪਣੇ ਆਧਾਰ, ਪੈਨ ਅਤੇ ਬੈਂਕ ਖਾਤੇ ਨਾਲ ਜੋੜ ਸਕਦੇ ਹਨ।
3. ਪੋਰਟੇਬਿਲਟੀ: ਕਰਮਚਾਰੀ ਨੌਕਰੀ ਬਦਲਣ ਵੇਲੇ ਉਸੇ ਯੂਏਐਨ ਦੀ ਵਰਤੋਂ ਕਰਕੇ ਆਪਣੇ ਪੀਐਫ ਬੈਲੇਂਸ ਨੂੰ ਨਵੇਂ ਰੁਜ਼ਗਾਰਦਾਤਾ ਨੂੰ ਟ੍ਰਾਂਸਫਰ ਕਰ ਸਕਦੇ ਹਨ।
4. ਪਾਰਦਰਸ਼ਤਾ: ਯੂਏਐਨ ਈਪੀਐਫਓ ਪੋਰਟਲ ਰਾਹੀਂ ਕਰਮਚਾਰੀ ਦੇ ਈਪੀਐਫ ਯੋਗਦਾਨ, ਸੰਤੁਲਨ ਅਤੇ ਦਾਅਵੇ ਦੀ ਸਥਿਤੀ ਬਾਰੇ ਰੀਅਲ ਟਾਈਮ ਅਪਡੇਟ ਪ੍ਰਦਾਨ ਕਰਦਾ ਹੈ।
5. ਕਲੇਮ ਪ੍ਰੋਸੈਸਿੰਗ: ਕਰਮਚਾਰੀ ਯੂਏਐਨ ਪੋਰਟਲ ਰਾਹੀਂ ਪੀਐਫ ਫੰਡਾਂ ਦੀ ਕਢਵਾਉਣ ਜਾਂ ਟ੍ਰਾਂਸਫਰ ਲਈ ਅਰਜ਼ੀ ਦੇ ਸਕਦੇ ਹਨ, ਜਿਸ ਨਾਲ ਪ੍ਰਕਿਰਿਆ ਤੇਜ਼ ਅਤੇ ਸਰਲ ਹੋ ਜਾਂਦੀ ਹੈ।