

Media Coverage

Publication	Date	Edition	Link	Headline
Navbharat Times	11 Feb 2020	Online	https://navbharattimes.indiatimes.com/business/business-news/new-wage-rules-kick-in-from-april-will-it-hit-my-take-home-pay/articleshow/80782127.cms	New Wage Rules: अप्रैल से लागू होगा नया वेज रूल, जानिए आपकी सैलरी पर होगा क्या असर

ग्रेच्युटी और लीव एनकैशमेंट जैसे बेनिफिट्स प्लान्स में पिछली तारीख (retrospective) से बढ़ोतरी और अतिरिक्त PF (provident fund) कंट्रीब्यूशन से कंपनियों को अपने सैलरी इंक्रीमेंट बजट की समीक्षा करनी पड़ सकती है। अगर सरकार वेज की नई परिभाषा को लागू करती है तो पीएफ कंट्रीब्यूशन बढ़ जाएगा। पहले पीएफ केवल बेसिक सैलरी, डीए और अन्य स्पेशल भत्तों पर कैलकुलेट किया जाता था। नए नियम के तहत तमाम भत्ते कुल सैलरी के 50 फीसदी से अधिक नहीं हो सकते हैं। यानी कि अप्रैल 2021 से कुल सैलरी में बेसिक सैलरी का हिस्सा 50 फीसदी या फिर उससे भी अधिक रखना होगा। ये नया वेज रूल आने के बाद सैलरी स्ट्रक्चर में बड़ा बदलाव देखने को मिलेगा।

29-4-

सरकार ने 29 केंद्रीय लेबर कानूनों को मिलाकर 4 नए कोड बनाए हैं जिनमें वेज और सोशल सिक्योरिटी के कोड भी शामिल हैं। Nishith Desai Associates में हेड (HR Laws) विक्रम श्रॉफ ने कहा कि लेबर कोड्स में कुछ नए कॉन्सेप्ट लाए गए हैं लेकिन सबसे बड़ा बदलाव यह है कि वेज की परिभाषा का विस्तार किया गया है। उन्होंने कहा, यह परिभाषा चारों लेबर कोड्स में एक ही तरह की है। इसका वर्कर्स और एम्पलॉयर पर व्यापक असर होगा। इससे कर्मचारी के हाथ में आने वाली सैलरी पर भारी असर हो सकता है।

To read more click on the link

वेज की परिभाषा

नए कोड्स में बेसिक पे, डीए, रिटैनिंग और स्पेशल भत्तों को वेज में शामिल किया गया है। एचआरए, कनवेंस, बोनस, ओवरटाइम अलावेंस और कमीशंस को इससे बाहर रखा गया है। नए नियम के तहत तमाम भत्ते कुल सैलरी के 50 फीसदी से अधिक नहीं हो सकते हैं। अगर यह 50 फीसदी से अधिक होते हैं तो ज्यादा राशि को वेज का हिस्सा माना जाएगा। उदाहरण के लिए पहले ग्रेच्युटी की गणना मूल वेतन यानी बेसिक सैलरी के हिसाब से होती थी लेकिन अब यह वेज के हिसाब से मिलेगी। इससे एम्पलॉयी की पे बढ़ सकती है और एम्पलॉयर का खर्च बढ़ जाएगा।

मौजूदा Compensation structure -compensation-structure

अमूमन भारत में सभी इंडस्ट्रीज में Compensation structure में बेसिक सैलरी और अलावेंस शामिल होते हैं। बेसिक सैलरी ग्राँस के 30 से 50 फीसदी होती है। एक्सपर्ट्स का कहना है कि कुछ कंपनियां बेसिक पे को remuneration का 50 फीसदी करना चाहती हैं ताकि बाकी हिस्सा 50 फीसदी तक ही सीमित रहे।

कितना बढ़ेगा बोझ

Aon India के सीईओ (performance and rewards) नितिन सेठी ने कहा कि अगर किसी कंपनी की बेसिक सैलरी कुल कंपनसेशन का 20 से 30 फीसदी है तो उसका वेज बिल 6 से 10 फीसदी तक बढ़ जाएगा। जिन कंपनियों में बेसिक सैलरी ग्राँस का 40 फीसदी है, उनका वेज बिल 3 से 4 फीसदी बढ़ेगा।

ग्रेच्युटी देना होना जरूरी

Aon India में प्रैक्टिस लीडर (retirement and benefits solutions) विशाल गोवर ने कहा कि अगर बेसिक पे और ग्राँस का रेश्यो 30 फीसदी के आसपास है और वेज कोड लागू होने के बाद इसे बढ़ाकर 60 फीसदी किया जाता है तो कंपनियों पर दोगुना बोझ पड़ सकता है। साथ ही फिक्स्ड टर्म वाले कर्मचारियों को ग्रेच्युटी देनी होगी, चाहे वे 5 साल की नौकरी पूरी करें या नहीं। नए कोड से कर्मचारी हर साल के अंत में लीव एनकैशमेंट की सुविधा ले सकता है।

कितना बढ़ेगा कंपनी का बिल

Genius Consultants के सीएमडी आर पी यादव ने कहा कि फिक्स्ड टर्म वाले कर्मचारियों पर खर्च बढ़ जाएगा क्योंकि ग्रेच्युटी अनिवार्य हो जाएगा। हाई सैलरी और मिड सैलरी ग्रुप में कम बोझ पड़ेगा। लेकिन लोअर सैलरी रेंज ग्रुप में कंपनी का खर्च 25 से 30 फीसदी बढ़ जाएगा। उन्होंने कहा कि इससे इस साल इंक्रीमेंट प्रभावित हो सकता है।

Navbharat Times News App: देश-दुनिया की खबरें, आपके शहर का हाल, एजुकेशन और बिज़नेस अपडेट्स, फिल्म और खेल की दुनिया की हलचल, वायरल न्यूज़ और धर्म-कर्म... पाएँ हिंदी की ताज़ा खबरें डाउनलोड करें NBT ऐप

लेटेस्ट न्यूज़ से अपडेट रहने के लिए NBT फेसबुक पेज लाइक करें
कॉमेंट लिखें