

# What Has Changed Under India's New Labour Codes

The four new Labour Codes bring significant changes across various areas such as employment formalization, social security, healthcare, women's participation, minimum wages, safety standards, and compliance procedures.

Below is the official comparison released by the Press Information Bureau to help you understand what has changed.

| Top Points                         | Pre Labour Reforms   | Post Labour Reforms  |
|------------------------------------|--|--|
| <b>Formalization of Employment</b> | No mandatory appointment letters.  | Appointment letters are now mandatory for all the workers, which ensures trust, transparency, and job security. अब सभी श्रमिकों के लिए नियुक्ति पत्र अनिवार्य है, जिससे विश्वास, पारदर्शिता और नौकरी की सुरक्षा सुनिश्चित होती है।   |
| <b>Social Security Coverage</b>    | No Social Security coverage.   | Under the Code on Social Security, 2020, all the workers, including the gig and platform workers, are covered; also, they will get PF, ESIC, insurance, and other social security benefits. सामाजिक सुरक्षा संहिता, 2020 के अंतर्गत गिग और प्लेटफॉर्म श्रमिकों सहित सभी श्रमिकों को कवर किया गया है; साथ ही, उन्हें पीएफ, ईएसआईसी, बीमा और अन्य सामाजिक सुरक्षा लाभ भी मिलेंगे।                  |
| <b>Minimum Wages</b>               | Previously, the minimum wages were only applicable to scheduled industries/employments, which left a large section of workers uncovered. | Now all workers will receive a statutory right minimum wage payment with a provision for timely payment under the Code on Wages, 2019, which ensures financial security. अब सभी श्रमिकों को वेतन संहिता, 2019 के तहत समय पर भुगतान के प्रावधान के साथ न्यूनतम मजदूरी भुगतान का वैधानिक अधिकार प्राप्त होगा, जो वित्तीय सुरक्षा सुनिश्चित करता है   |
| <b>Preventive Healthcare</b>       | There was no law obligating employers to provide free health check-ups annually to workers.  | Now it is mandatory for employers to provide free annual health check-ups for all the workers aged 40 and above, which helps in the early detection of अब नियोक्ताओं के लिए 40 वर्ष और उससे अधिक आयु के सभी श्रमिकों के लिए निःशुल्क वार्षिक स्वास्थ्य जांच उपलब्ध कराना अनिवार्य है, जिससे रोग का शीघ्र पता लगाने में मदद मिलती है। diseases, promoting a timely preventive healthcare culture. |
| <b>Timely Wages</b>                | No mandatory compliance for employers' payment of wages.   | It is now mandatory for employers to provide wages on time, which ensures the employees are under less stress regarding their financial  |

|  |   |   |
|--|---|---|
|  |   | security, boosting their overall morale. अब नियोक्ताओं के लिए समय पर वेतन प्रदान करना अनिवार्य है, जिससे कर्मचारियों पर उनकी वित्तीय सुरक्षा को लेकर कम तनाव रहेगा और उनका समग्र मनोबल बढ़ेगा।  |
| <b>Women's Workforce Participation</b> | Previously, women faced limits on working night shifts and in particular job roles.   | <p>Women can now work night shifts and in all occupations, subject to their consent and if necessary measures are taken for their safety.</p> <p>Women will have opportunities across all roles, supported by rules that ensure pay parity. महिलाएं अब रात्रि पाली और सभी व्यवसायों में काम कर सकती हैं, बशर्ते उनकी सहमति हो और उनकी सुरक्षा के लिए आवश्यक उपाय किए जाएं। महिलाओं को सभी भूमिकाओं में अवसर मिलेंगे, और उन्हें समान वेतन सुनिश्चित करने वाले नियमों का भी पालन करना होगा।</p>   |
| <b>ESIC Coverage</b>                   | ESIC applied only to certain notified regions and industries, generally excluding establishments with under 10 workers. Even hazardous-process units lacked uniform mandatory ESIC coverage nationwide. | <p>ESIC coverage and benefits have been expanded nationwide. Coverage is voluntary for establishments employing fewer than 10 workers, while it is mandatory for any unit with even one employee engaged in hazardous processes.</p> <p>All workers will receive broader social protection coverage. ईएसआईसी कवरेज और लाभों का देश भर में विस्तार किया गया है। 10 से कम कर्मचारियों वाले प्रतिष्ठानों के लिए कवरेज वैश्विक है, जबकि खतरनाक प्रक्रियाओं में लगे एक भी कर्मचारी वाली किसी भी इकाई के लिए यह अनिवार्य है। सभी श्रमिकों को व्यापक सामाजिक सुरक्षा कवरेज प्राप्त होगा।</p> |
| <b>Compliance Burden</b>               | Multiple licenses, registrations, and returns were allowed across various labour laws.  | <p>Single registration, PAN-India single license, and single return.</p> <p>Simplified processes and reduction in compliance burden. एकल पंजीकरण, अखिल भारतीय एकल लाइसेंस और एकल रिटर्न। सरलीकृत प्रक्रियाएँ और अनुपालन बोझ में कमी।</p>  |

## 2. Uniform Definition of Wages

The codes introduce a single definition of wages used across all four laws. This makes calculations for gratuity, PF, ESIC, bonus, and leave encashment more predictable. Basic pay must now be at least 50% of the total earnings. Although some employees may see a reduction in take-home pay, their long-term retirement and social security benefits will increase.

### 2. वेतन की एक समान परिभाषा

ये संहिताएँ सभी चार कानूनों में प्रयुक्त वेतन की एक ही परिभाषा प्रस्तुत करती हैं। इससे ग्रेच्युटी, पीएफ, ईएसआईसी, बोनस और अवकाश नकदीकरण की गणनाएँ अधिक पूर्वानुमानित हो जाती हैं। अब मूल वेतन कुल आय का कम से कम 50% होना चाहिए। हालाँकि कुछ कर्मचारियों के टेक-होम वेतन में कमी हो सकती है, लेकिन उनके दीर्घकालिक सेवानिवृत्ति और सामाजिक सुरक्षा लाभ बढ़ जाएँगे।

## 7. Paid Leaves and Overtime Changes

Overtime must be compensated at twice the normal wage rate. Also, workers are now entitled to paid leave after 180 days of service instead of 240 days.

### 7. सवेतन अवकाश और ओवरटाइम में बदलाव

ओवरटाइम के लिए सामान्य वेतन दर से दोगुना भुगतान किया जाना चाहिए। इसके अलावा, अब कर्मचारी 240 दिनों के बजाय 180 दिनों की सेवा के बाद सवेतन अवकाश के हकदार हैं।

### 8. Gratuity

The labour rules changed the eligibility criterion for gratuities for workers on fixed-term contracts from five years of service to just one year. It is a one-time payment made as a token of gratitude for extended service inside the same company, and it will greatly increase short-term and project-based employees' financial security.

### 8. ग्रेच्युटी

श्रम नियमों ने निश्चित अवधि के अनुबंधों पर कार्यरत कर्मचारियों के लिए ग्रेच्युटी की पात्रता मानदंड को पाँच वर्ष की सेवा अवधि से बदलकर केवल एक वर्ष कर दिया है। यह एक ही कंपनी में लंबी सेवा के लिए आभार स्वरूप दिया जाने वाला एकमुश्त भुगतान है, और इससे अल्पकालिक और परियोजना-आधारित कर्मचारियों की वित्तीय सुरक्षा में उल्लेखनीय वृद्धि होगी।

## 10. Wage Payments Must be Made on Time

To provide workers with greater financial certainty, the law mandates that businesses adhere to stringent timetables for salary distribution, such as paying monthly salaries within seven days of the next month or settling dues within two working days of an employee's departure.

### 10. वेतन भुगतान समय पर किया जाना चाहिए

कर्मचारियों को अधिक वित्तीय सुरक्षा प्रदान करने के लिए, कानून यह अनिवार्य करता है कि व्यवसाय वेतन वितरण के लिए कठोर समय-सारिणी का पालन करें, जैसे कि अगले महीने के सात दिनों के भीतर मासिक वेतन का भुगतान करना या कर्मचारी के जाने के दो कार्यदिवसों के भीतर बकाया राशि का भुगतान करना।

## 11. New Benefits for Fixed-Term Employees

Fixed-term employees now receive the same statutory benefits as permanent staff. This includes leave, medical, social security, gratuity benefits, and equal wages

#### 11. निश्चित अवधि के कर्मचारियों के लिए नए लाभ

निश्चित अवधि के कर्मचारियों को अब स्थायी कर्मचारियों के समान ही वैधानिक लाभ मिलेंगे। इसमें अवकाश, चिकित्सा, सामाजिक सुरक्षा, ग्रेच्युटी लाभ और समान वेतन शामिल हैं।