भारत सरकार

श्रम और रोजगार मंत्रालय

राज्य सभा

तारांकित प्रश्न संख्या 122

गुरूवार, 30 जुलाई, 2026 / 8 श्रावण, 1948 (शक)

श्रम संहिताओं का प्रभाव

122. श्री ए. ए. रहीमः

क्या **श्रम और रोजगार** मंत्री यह बताने की कृपा करेंगे किः

(क) क्या सरकार ने श्रम संहिताओं के लागू होने के पश्चात् रोजगार सुरक्षा, संविदात्मक रोजगार, छंटनी और कामबंदी (ले-ऑफ) पर पड़ने वाले प्रभाव का आकलन किया है और यदि हाँ, तो उसके निष्कर्ष क्या हैं;

(ख) श्रम संहिताओं के अंतर्गत श्रमिकों की छँटनी करने वाले, कर्मचारियों की कामबंदी अथवा अपना परिचालन बंद करने वाली स्थापनाओं की राज्य-वार और क्षेत्र-वार संख्या कितनी-कितनी है;

(ग) क्या श्रम संहिताओं को लागू करने से पूर्व और पश्चात् छँटनी, कामबंदी, औद्योगिक विवादों तथा औपचारिक रोजगार के संबंध में कोई तुलनात्मक अध्ययन किया गया है; और

(घ) क्या सरकार श्रम संहिताओं के कार्यान्वयन तथा श्रमिकों के अधिकारों एवं उनकी रोजगार संबंधी सुरक्षा पर इसके प्रभाव की स्वतंत्र समीक्षा करवाने का विचार रखती है?

उत्तर

श्रम और रोजगार मंत्री

(डॉ. मनसुख मांडविया)

(क) से (घ): एक विवरण सभा पटल पर रख दिया गया है।

* *****

जारी..2/-

“श्रम संहिताओं का प्रभाव” के संबंध में श्री ए. ए. रहीम द्वारा दिनांक 30.07.2026 को पूछे गए राज्य सभा तारांकित प्रश्न संख्या *122 के भाग (क) से (घ) के उत्तर में संदर्भित विवरण।

(क) से (घ): "श्रम" भारत के संविधान में समवर्ती सूची का एक विषय है। तदनुसार, केंद्र सरकार और राज्य सरकारें दोनों अपने-अपने क्षेत्राधिकार में श्रम कानूनों के कार्यान्वयन और प्रवर्तन के लिए जिम्मेदार हैं।

चारों श्रम संहिताएं, अर्थात्, मजदूरी संहिता, 2019, औद्योगिक संबंध संहिता, 2020, सामाजिक सुरक्षा संहिता, 2020 और उपजीविकाजन्य सुरक्षा, स्वास्थ्य और कार्य दशाएँ संहिता, 2020, दिनांक 21 नवंबर 2025 से प्रवृत्त हो गईं। केंद्र सरकार द्वारा दिनांक 8 मई 2026 को तदनुरूपी केंद्रीय नियमों को अधिसूचित कर दिया गया। राज्य सरकारें भी अपने संबंधित क्षेत्राधिकार के अंतर्गत श्रम संहिताओं के तहत अपने संबंधित नियमों को अधिसूचित करने की प्रक्रिया में हैं।

श्रम संहिताओं के तहत, केंद्र सरकार और राज्य सरकारें, अपने संबंधित क्षेत्राधिकार के भीतर, कामगारों के हितों की रक्षा करने और सांविधिक उपबंधों का अनुपालन सुनिश्चित करने के लिए समुचित उपाय करती हैं। श्रम संहिताओं के तहत जिन स्थापनों के संबंध में केंद्र सरकार समुचित सरकार है, उनमें केंद्रीय औद्योगिक संबंध मशीनरी (सीआईआरएम) को सौहार्दपूर्ण औद्योगिक संबंधों को बढ़ावा देने और कामगारों के हितों की रक्षा करने की जिम्मेदारी सौंपी गई है, जिसमें रोजगार का समापन, छंटनी, कामबंदी और औद्योगिक विवादों की रोकथाम और निपटान से संबंधित मामलों का समाधान करना शामिल है।

श्रम संहिताएं दिनांक: 21 नवंबर 2025 से ही प्रवृत्त हुईं तथा केंद्रीय नियमों को दिनांक: 8 मई 2026 को अधिसूचित किया गया और राज्य सरकारें अभी भी अपने संबंधित नियमों को अधिसूचित करने की प्रक्रिया में हैं।

श्रम संहिताओं में, अन्य बातों के साथ-साथ, कामगारों के लिए उपलब्ध सुरक्षा को सुदृढ़ बनाने के उद्देश्य से कई उपबंध शामिल हैं। इनमें नियुक्ति पत्र जारी करना; सेवा समाप्ति की सूचना, छंटनी मुआवज़े और छंटनी किए गए कामगारों के पुन:नियोजन में प्राथमिकता से संबंधित सांविधिक सुरक्षा उपाय करना; छंटनी किए गए कामगारों के पुन: कौशल को सुविधाजनक बनाने के लिए कामगार पुन: कौशल निधि की स्थापना करना; निश्चित अवधि रोजगार का उपबंध करना, जिसके तहत नियत अवधि के कर्मचारी, स्थायी कामगारों के लिए उपलब्ध लाभों से कम हितकारी न होने वाले वेतन, भत्तों और अन्य सांविधिक लाभों के हकदार है और साथ ही वे पहले की पांच वर्ष की अर्हता अवधि के बजाय एक वर्ष की सेवा प्रदान करने के पश्चात आनुपातिक आधार पर उपदान के भी पात्र हैं; सामूहिक वार्ता को सुदृढ बनाने के लिए वार्ता संघों और वार्ता परिषदों को सांविधिक मान्यता प्रदान करना; सांविधिक न्यूनतम मजदूरी और उनके समय पर भुगतान से संबंधित उपबंध करना; सामाजिक सुरक्षा लाभ; और व्यावसायिक सुरक्षा, स्वास्थ्य, कल्याण और बेहतर कार्य दशाओं से संबंधित उपाय करना शामिल हैं।

जारी..3/-

इसके अलावा, औद्योगिक संबंध संहिता, 2020 के तहत, 300 या इससे अधिक कामगारों को रोजगार देने वाले औद्योगिक स्थापनों को कामबंदी, छंटनी या बंदी करने से पहले समुचित सरकार की पूर्वानुमति प्राप्त करना अपेक्षित है।

श्रम संहिताओं में ठेका श्रमिकों के हितों की रक्षा के लिए भी उपबंध हैं। इनमें कल्याणकारी सुविधाओं, जैसे कैंटीन, विश्राम कक्ष, पेय जल और प्राथमिक चिकित्सा सुविधाओं के प्रावधान को सुनिश्चित करने का प्रमुख दायित्व नियोक्ता का होना; समय पर मजदूरी का भुगतान सुनिश्चित करना तथा डिफ़ॉल्ट की स्थिति में प्रमुख नियोक्ता द्वारा भुगतान करने और ठेकेदार से राशि वसूलने के लिए उत्तरदायी होना; सुरक्षित और स्वस्थ कार्य दशाओं का प्रावधान; प्राथमिक चिकित्सा और चिकित्सा सुविधाओं तक पहुंच; कार्य के घंटों, सामान्य मजदूरी की दोगुनी दर पर ओवरटाइम मजदूरी और छुट्टी से संबंधित सांविधिक उपबंधों की प्रयोज्यता; और ठेकेदार द्वारा ठेका कामगारों को उनकी सेवा पूरी होने पर अनुभव प्रमाण पत्र जारी करने की अपेक्षा शामिल है।

इसके अलावा, उपजीविकाजन्य सुरक्षा, स्वास्थ्य और कार्य दशाएँ (केंद्रीय) नियम, 2026 के तहत, प्रमुख नियोक्ता से यह अपेक्षित है कि वह ठेका श्रमिकों के स्वास्थ्य, कार्य दशाओं और मजदूरी से संबंधित शिकायतों का 30 दिनों के भीतर समाधान करने के लिए एक समिति का गठन करे। जहां किसी शिकायत का निवारण उक्त अवधि के भीतर नहीं किया जाता है, वहां प्रमुख नियोक्ता से यह अपेक्षित है कि वह संबंधित निरीक्षक-सह-सुविधाप्रदाता को इलेक्ट्रॉनिक रूप से उक्त शिकायत को अग्रेषित करे, जिसके द्वारा 60 दिनों के भीतर मामले का निपटान किया जाना अपेक्षित है।

*****