भारत में छंटनी से सुरक्षा: श्रम संहिताओं के एक वर्ष बाद कामगारों का सुरक्षा-तंत्र

समाचार: 20 नवंबर 2026 | प्रकाशन: 20 नवंबर 2026

समाचार संदर्भ: AI से जुड़ी रोजगार-सुरक्षा की चिंता और 21 नवंबर को श्रम संहिताओं के क्रियान्वयन की पहली वर्षगांठ से नौकरी जाने पर मिलने वाली सुरक्षा का प्रश्न फिर चर्चा में है। के.आर. श्याम सुंदर और राहुल चरखा की 20 नवंबर 2026 की चर्चा इसके कानूनी और सामाजिक पहलुओं का परीक्षण करती है।[1][2]

परीक्षा संदर्भ: श्रम सुधार, सामाजिक सुरक्षा और "AI तथा रोजगार का भविष्य" UPSC/State PCS के मेंस का प्रत्यक्ष विषय है। श्रम संहिताओं के प्रावधान और ESIC की योजनाएँ प्रिलिम्स के लिए उपयोगी संदर्भ हैं।

सामान्य अध्ययन (GS-III): भारतीय अर्थव्यवस्था: रोजगार, असंगठित क्षेत्र, तकनीकी परिवर्तन और रोजगार
सामान्य अध्ययन (GS-II): कल्याणकारी योजनाएँ: श्रमिकों की सामाजिक सुरक्षा, श्रम कानून
प्रिलिम्स: चार श्रम संहिताएँ (लागू 2025), औद्योगिक संबंध संहिता 2020, ESIC, ABVKY/RGSKY



मौलिक प्रतीकात्मक चित्र: pcsmantra.com

परिचय

छंटनी (layoff/retrenchment) दुनिया भर में रोजगार-परिदृश्य की प्रमुख विशेषता बनती जा रही है। कंपनियों द्वारा कृत्रिम बुद्धिमत्ता के तेज़ अपनाने और AI बुनियादी ढांचे में बड़े निवेश ने नौकरी की सुरक्षा और रोजगार के भविष्य को लेकर चिंता बढ़ा दी है। ऐसे में प्रश्न उठता है: यदि कोई भारतीय कामगार अपनी नौकरी खो देता है, तो कानून उसे क्या सुरक्षा देता है?[1]

मुख्य भाग

कानूनी दायरे पर सावधानी: संहिता की पात्रता और लागू क्षेत्र की शर्तें महत्वपूर्ण हैं। धारा 67 में बदली और आकस्मिक कामगारों को अलग रखा गया है; पात्र कामगार का नाम मस्टर रोल पर और कम-से-कम एक वर्ष की निरंतर सेवा होना आवश्यक है। मुआवजे में बीच के साप्ताहिक अवकाश शामिल नहीं होते।

कानूनी ढांचा: औद्योगिक संबंध संहिता, 2020

कामगार की सुरक्षा के चार प्रमुख पहलू हैं:[3]

ले-ऑफ (lay-off) पर मुआवज़ा: धारा 67 के अंतर्गत जिस श्रमिक ने एक वर्ष की निरंतर सेवा पूरी की हो, ले-ऑफ की अवधि में उसे मूल वेतन और महंगाई भत्ते के कुल योग का 50 प्रतिशत मुआवज़ा मिलता है। किसी बारह-माह की अवधि में 45 दिन से अधिक के ले-ऑफ पर, यदि श्रमिक और नियोक्ता के बीच समझौता हो, आगे का मुआवज़ा रोक संभव है, और नियोक्ता 45 दिन के बाद धारा 70 के तहत रिट्रेंचमेंट कर सकता है।

रिट्रेंचमेंट की पूर्व-शर्तें: धारा 70 के तहत कम-से-कम एक वर्ष की निरंतर सेवा वाले श्रमिक को रिट्रेंच नहीं किया जा सकता, जब तक उसे (क) कारण बताते हुए एक माह का लिखित नोटिस अथवा नोटिस के बदले वेतन न दिया गया हो, (ख) प्रत्येक पूर्ण सेवा-वर्ष (छह माह से अधिक के भाग सहित) के लिए 15 दिनों के औसत वेतन के बराबर मुआवज़ा न दिया गया हो, और (ग) उपयुक्त सरकार को सूचना न दी गई हो।

बड़े प्रतिष्ठानों के लिए विशेष सुरक्षा: अध्याय-X (धारा 77) उन औद्योगिक प्रतिष्ठानों पर लागू होता है जहाँ औसतन 300 या अधिक श्रमिक कार्यरत हों। धारा 79 के तहत ऐसे प्रतिष्ठानों में रिट्रेंचमेंट के लिए तीन माह का नोटिस और उपयुक्त सरकार की पूर्व अनुमति आवश्यक है। यदि सरकार 60 दिनों में आदेश नहीं देती, तो अनुमति स्वतः मानी जाती है। अनुमति मिलने पर श्रमिक को 15 दिनों के औसत वेतन प्रति पूर्ण सेवा-वर्ष का मुआवज़ा मिलता है। बिना अनुमति की गई छंटनी शुरू से ही अवैध मानी जाती है।

श्रमिक पुनःकौशल कोष: धारा 83 के तहत एक "Worker Re-skilling Fund" बनाया जाता है, जिसमें नियोक्ता को प्रत्येक रिट्रेंच किए गए श्रमिक के लिए उसके अंतिम 15 दिनों के वेतन के बराबर अंशदान देना होता है; यह राशि छंटनी के 45 दिनों के भीतर श्रमिक के खाते में जमा की जाती है।

चार श्रम संहिताएँ: एक वर्ष का अनुभव

21 नवंबर 2025 को चार श्रम संहिताएँ (मजदूरी संहिता 2019, औद्योगिक संबंध संहिता 2020, सामाजिक सुरक्षा संहिता 2020 और व्यावसायिक सुरक्षा, स्वास्थ्य एवं कार्य-दशा संहिता 2020) प्रभावी हुईं, जिनमें 29 श्रम कानून समाहित हुए।[2] प्रमुख बदलाव: सभी श्रमिकों को अनिवार्य नियुक्ति-पत्र; गिग और प्लेटफ़ॉर्म श्रमिकों की पहली बार परिभाषा और कवरेज; एग्रीगेटरों को वार्षिक कारोबार का 1-2 प्रतिशत (श्रमिकों को देय राशि के 5 प्रतिशत तक सीमित) कल्याण में देना होगा; स्थिर-अवधि (fixed-term) कर्मचारियों को स्थायी कर्मचारियों के बराबर लाभ और पाँच के बजाय एक वर्ष में ग्रैच्युटी; राष्ट्रीय फ़्लोर वेज। PIB के अनुसार सामाजिक सुरक्षा कवरेज 2015 के लगभग 19 प्रतिशत से बढ़कर 2025 में 64 प्रतिशत से अधिक हो गया है।[2]

बेरोजगारी पर नकद राहत: ESIC की योजनाएँ

अटल बीमित व्यक्ति कल्याण योजना (ABVKY) के तहत बीमित श्रमिक को बेरोजगारी पर औसत दैनिक मजदूरी का 50 प्रतिशत अधिकतम 90 दिन तक, जीवन में एक बार, मिलता है; योजना 30 जून 2027 तक विस्तारित है। पात्रता: बेरोजगारी से ठीक पूर्व कम-से-कम एक वर्ष का बीमित रोजगार और निर्धारित अंशदान-अवधि में कम-से-कम 78 दिन का योगदान। स्वेच्छा से त्याग, कदाचार पर निष्कासन या अवैध हड़ताल पर राहत नहीं मिलती। राजीव गांधी श्रमिक कल्याण योजना (RGSKY) के तहत अनैच्छिक बेरोजगारी (रिट्रेंचमेंट/बंदी) पर पहले 12 माह 50 प्रतिशत और अगले 12 माह 25 प्रतिशत मजदूरी का भत्ता दिया जाता है।[4][5]

बची हुई चुनौतियाँ

इन सुरक्षाओं की पहुँच मुख्य रूप से संगठित क्षेत्र तक सीमित है, जबकि असंगठित क्षेत्र सांख्यिकी समिति (2012) जैसे अध्ययनों के अनुसार भारत के कार्यबल का 90 प्रतिशत से अधिक हिस्सा अनौपचारिक रोजगार में है। रिट्रेंचमेंट मुआवज़ा (15 दिन का वेतन प्रति वर्ष) दीर्घ बेरोजगारी के लिए अपर्याप्त सिद्ध होता है; पुनःकौशल कोष की राशि भी सीमित है। 60 दिनों में अनुमति "स्वतः मानी जाने" का प्रावधान सुरक्षा-उद्देश्य को कमजोर कर सकता है। इसके अतिरिक्त, संहिताओं के क्रियान्वयन में राज्यों के नियम बनने में देरी और संक्रमणकाल में पुराने प्रावधानों का जारी रहना (PIB के अनुसार) वास्तविक सुरक्षा को प्रभावित करता है।[2]

आगे की राह

विशेषज्ञ चर्चा में निकलकर आने वाले प्रमुख सुझावों की दिशा स्पष्ट है: छंटनी-मुआवज़े को केवल एकमुश्त राशि न रखकर व्यापक बेरोजगारी बीमा की ओर बढ़ना; पुनःकौशल कोष को प्रभावी बनाना; असंगठित और गिग श्रमिकों को बेरोजगारी-सुरक्षा के दायरे में लाना; और नियोक्ता के लिए लचीलापन तथा कामगार की सुरक्षा के बीच संतुलन बनाए रखना।

PCS MANTRA

निष्कर्ष

श्रम संहिताओं ने भारत के छंटनी-सुरक्षा ढांचे को एकीकृत और आधुनिक बनाया है, परंतु कानूनी सुरक्षा की असली परीक्षा उसकी पहुँच में है। AI-युग में नौकरी की अनिश्चितता बढ़ने के साथ, नौकरी खोने वाले हर कामगार, संगठित हो या असंगठित, तक समयबद्ध मुआवज़ा, नकद राहत और पुनःकौशल पहुँचाना ही "सुरक्षित और भविष्य-सज्ज कार्यबल" का असली मायना होगा।

मुख्य परीक्षा अभ्यास प्रश्न

प्रश्न: श्रम संहिताओं के क्रियान्वयन के एक वर्ष के संदर्भ में भारत में छंटनी से कामगारों को मिलने वाली कानूनी और सामाजिक सुरक्षा का मूल्यांकन कीजिए। कृत्रिम बुद्धिमत्ता के युग में इस ढांचे की सीमाओं और आवश्यक सुधारों पर चर्चा कीजिए। (15 अंक, 250 शब्द)

उत्तर की रूपरेखा:

1. **भूमिका में**
   छंटनी का बढ़ता परिदृश्य और AI-संचालित परिवर्तन का संदर्भ दें; चार श्रम संहिताओं (21 नवंबर 2025) की पहली वर्षगांठ से प्रश्न जोड़ें।

2. **मुख्य भाग में**
   कानूनी सुरक्षा: धारा 67 (ले-ऑफ मुआवज़ा 50%), धारा 70 (नोटिस + 15 दिन मुआवज़ा), अध्याय-X (300+ प्रतिष्ठान, पूर्व अनुमति), धारा 83 (पुनःकौशल कोष); सामाजिक सुरक्षा: ABVKY/RGSKY, गिग-प्लेटफ़ॉर्म कवरेज, स्थिर-अवधि कर्मचारी लाभ; सीमाएँ: अनौपचारिक श्रमबल का बाहर होना (~90%), मुआवज़े की अपर्याप्तता, "स्वतः अनुमति" का प्रावधान, राज्य-नियमों की देरी; सुधार: बेरोजगारी बीमा का विस्तार, प्रभावी पुनःकौशल, सार्वभौमिक सुरक्षा।

3. **निष्कर्ष में**
   निष्कर्ष रखें कि सुधार की दिशा सही है, परंतु सुरक्षा की वास्तविकता पहुँच और क्रियान्वयन में निहित है; लचीलेपन और सुरक्षा का संतुलन आगामी नीति-चुनौती है।

PCS MANTRA

संदर्भ स्रोत:

[1] "What protections do workers in India have in case of layoffs?", 20 नवंबर 2026, https://www.thehindu.com/opinion/op-ed/what-protections-do-workers-in-india-have-in-case-of-layoffs/article71720179.ece
[2] PIB, "Government Makes the Four Labour Codes effective", 21 नवंबर 2025, https://www.pib.gov.in/PressReleasePage.aspx?PRID=2192463
[3] औद्योगिक संबंध संहिता, 2020, धारा 67, 70, 77, 79, 83, https://www.labour.gov.in/static/uploads/2025/07/682a44b5426bff2c1f4943ee1b2fd566.pdf
[4] ESIC, अटल बीमित व्यक्ति कल्याण योजना, https://esic.gov.in/unemployment-allowance
[5] ESIC, बेरोजगारी भत्ता (RGSKY/ABVKY विवरण), https://esic.gov.in/unemployment-allowance

अक्सर पूछे जाने वाले प्रश्न (FAQ)

ले-ऑफ की स्थिति में श्रमिक को क्या मुआवज़ा मिलता है?

संहिता के लागू क्षेत्र और कानूनी अपवादों के अधीन, धारा 67 ऐसे कामगार पर लागू होती है जो बदली या आकस्मिक कामगार नहीं है, जिसका नाम प्रतिष्ठान की मस्टर रोल में है और जिसकी कम-से-कम एक वर्ष की निरंतर सेवा पूरी है। पात्र ले-ऑफ दिनों के लिए मूल मजदूरी और महंगाई भत्ते के योग का 50 प्रतिशत मुआवजा मिलता है; बीच के साप्ताहिक अवकाश इसमें नहीं आते। बारह महीनों में 45 दिन के बाद आगे का मुआवजा तभी बंद हो सकता है जब कामगार और नियोक्ता में ऐसा समझौता हो; रिट्रेंचमेंट धारा 70 के अनुसार होना चाहिए। स्रोत (https://www.labour.gov.in/static/uploads/2025/07/682a44b5426bff2c1f4943ee1b2fd566.pdf)

श्रमिक पुनःकौशल कोष (Worker Re-skilling Fund) क्या है?

धारा 83 के तहत यह कोष बनाया जाता है, जिसमें नियोक्ता को प्रत्येक रिट्रेंच किए गए श्रमिक के लिए उसके अंतिम 15 दिनों के वेतन के बराबर अंशदान देना होता है। यह राशि छंटनी के 45 दिनों के भीतर श्रमिक के खाते में जमा की जाती है। स्रोत (https://www.labour.gov.in/static/uploads/2025/07/682a44b5426bff2c1f4943ee1b2fd566.pdf)

बेरोजगारी पर ESIC की योजनाओं से क्या राहत मिलती है?

अटल बीमित व्यक्ति कल्याण योजना (ABVKY) के तहत बीमित श्रमिक को बेरोजगारी पर औसत दैनिक मजदूरी का 50 प्रतिशत अधिकतम 90 दिन तक, जीवन में एक बार, मिलता है; योजना 30 जून 2027 तक विस्तारित है और स्वेच्छा से त्याग या कदाचार पर निष्कासन में राहत नहीं मिलती। राजीव गांधी श्रमिक कल्याण योजना (RGSKY) के तहत अनैच्छिक बेरोजगारी पर पहले 12 माह 50 प्रतिशत और अगले 12 माह 25 प्रतिशत मजदूरी का भत्ता मिलता है। स्रोत (https://esic.gov.in/unemployment-allowance)

PCS MANTRA