VIRTUAL SUPPLEMENT

TO THE BOOK , "नवे कामगार कायदे आणि आपण-एक व्यावहारिक मार्गदर्शक" ON FOUR LABOUR CODES OF INDIA

UPDATE NOTE

Legislative and Regulatory Developments After November 2025

PREAMBLE

This note forms part of the Virtual Supplement to the printed मराठी book, **"नवे कामगार कायदे आणि आपण-एक व्यावहारिक मार्गदर्शक"** लेखक डॉ. अनंत सरदेशमुख,on India's Four Labour Codes, published by Rajhans Prakashan,Pune. . It covers key legislative and regulatory developments that occurred after the book went to press, specifically the notification of the four Labour Codes on 21 November 2025, the publication of Draft Central Rules on 30 December 2025, the notification of the final Central Rules on 8 May 2026 and the Draft State Rules published by the Government of Maharashtra in April–May 2026 inviting public suggestions.

Since labour law is a subject in the Concurrent List of the Constitution of India, the operationalisation of the four Codes requires both Central Rules and State-specific Rules to be notified. This note records the current status of both.

I. IMPLEMENTATION OF THE FOUR LABOUR CODES — 21 NOVEMBER 2025

In a landmark decision, the Government of India made the following four Labour Codes effective from 21 November 2025, thereby rationalising and consolidating 29 existing central labour laws:

a) The Code on Wages, 2019
b) The Industrial Relations Code, 2020
c) The Code on Social Security, 2020
d) The Occupational Safety, Health and Working Conditions Code, 2020 (OSH Code)

The implementation was announced through a notification published in the Official Gazette. The Government simultaneously stated that during the transition period, the provisions of existing labour acts and their rules, regulations, notifications, standards, and schemes would continue to remain in force. The Government also committed to engaging with the public and stakeholders in the framing of corresponding rules and regulations.

The key features announced at the time of implementation included:

a) Mandatory appointment letters for all workers, ensuring transparency and job security
b) Social security coverage for all workers, including gig and platform workers
c) Statutory minimum wage for every worker, guaranteeing financial security
d) Free annual health check-up for all employees above 40 years of age in establishments engaged in dock work and building or other construction work
e) Working hours capped at 8 to 12 hours per day, and 48 hours per week

f) Equal opportunities for women workers, permitted to work at night and in all types of establishments, subject to their consent and required safety measures

g) Portability of social security benefits across states and sectors

II. CENTRAL RULES — NOTIFIED 8 MAY 2026

Following the implementation of the Codes, the Ministry of Labour and Employment published draft Central Rules under all four Labour Codes through an official gazette notification dated 30 December 2025. All four sets of Rules were subsequently notified on 8 May 2026 and came into force with effect from the same date. The four sets of Draft Central Rules are:

a) The Code on Wages (Central) Rules, 2026

b) The Code on Social Security (Central) Rules, 2026

c) The Occupational Safety, Health and Working Conditions (Central) Rules, 2026

d) The Industrial Relations (Central) Rules, 2026

A period of 30 days was prescribed for submitting objections or suggestions on the Draft Industrial Relations (Central) Rules (i.e., up to 30 January 2026), and a period of 45 days for the other three Codes (i.e., up to 14 February 2026). All four sets of Rules were thereafter notified on 8 May 2026 and brought into force with effect from that date.

III. KEY PROVISIONS OF THE CENTRAL RULES, 2026

A. Wages — Definition and Exclusions

The draft rules clarify that at least 50% of an employee's total remuneration is treated as wages, preventing employers from disguising most of the salary as allowances. The notified Central Rules do not set out any additional, specific list of payments to be excluded from 'wages' for the purpose of gratuity or other calculations. Where any further exclusions are prescribed, these appear in the State-level social security rules and are discussed separately in the Maharashtra section below."

B. Minimum Wage Fixation

The methodology for minimum wage fixation is now scientifically prescribed:

a) Based on a standard working-class family comprising the employee, spouse, and two children — counted as three adult consumption units (two children = one consumption unit)

b) The rate is determined on the basis of skill category: unskilled, semi-skilled, skilled, and highly skilled

c) Geographical location, industry type, and working conditions are also factored in

d) Revisions are linked to the Consumer Price Index for Industrial Workers (CPI-IW), ensuring protection against inflation through Variable Dearness Allowance

C. Floor Wage

The Central Government will fix the floor wage after consulting the Central Advisory Board and considering minimum living standards — food, clothing, housing, and other essentials for a standard working-class family. Views of State Governments are obtained before finalising the floor wage. The floor wage is to be ordinarily reviewed and revised at intervals not exceeding five years.

D. Working Hours, Weekly Rest, and Spread-Over

a) Every employee is entitled to one weekly rest day — ordinarily Sunday in a six-day week, and Saturday and Sunday in a five-day week
b) Employers may fix any other day as the weekly rest day, but remaining days shall be paid working days
c) The spread-over period, including intervals, must not exceed the prescribed limit

E. Overtime

a) Workers working beyond 48 hours per week are entitled to overtime wages at twice the regular rate, payable at the end of each wage period
b) For overtime calculation: 15–30 minutes is treated as 30 minutes; more than 30 minutes is treated as one hour
c) For monthly-paid workers, daily wages = 1/26th of monthly wage
d) No worker shall be made to work overtime exceeding 144 hours in any quarter of a year

F. Gratuity for Fixed-Term Employees

Fixed-term employees are now eligible for gratuity if they render service under their contract for at least one year. Any subsequent period exceeding six months but less than one year shall be rounded off to one additional year. This is a significant departure from the earlier five-year continuous service requirement.

G. Inter-State Migrant Workers

Inter-state migrant workers are entitled to a journey allowance for round-trip travel to their home state once every 12 months, provided such worker has worked for a period of not less than 180 days in the concerned establishment in the preceding twelve months.

H. Crèche Facility

Every establishment with 50 or more employees must provide and maintain a crèche for children under six years of age, within one kilometre of the establishment.

I. Annual Free Health Check-Up

Employers in factories, docks, mines, and construction sites must arrange free annual medical check-ups for employees aged 40 and above. ESIC facilities may also be utilised for these examinations.

J. Appointment Letters

Every employer must issue a letter of appointment to each worker before commencement of employment, or within 3 months of the rules coming into force for existing workers. The letter must contain at minimum, the following details: name, date of birth, father’s/mother’s name, Aadhaar number (after obtaining consent), Labour Identification Number of the establishment, Universal Account Number and/or Insurance Number (if available), designation, type of employment, category of skill, date of joining, basic pay and Dearness Allowance, other applicable allowances, and details of social security benefits available to the employee, including benefits available to women employees under Chapter VI of the Code on Social Security, 2020.

IV. DRAFT STATE RULES — GOVERNMENT OF MAHARASHTRA

Since labour law falls under the Concurrent List of the Constitution, State Governments are required to frame their own Rules under each of the four Labour Codes. The Government of Maharashtra has been proactive in this regard, publishing Draft State Rules through the Maharashtra Government Gazette on

28 April 2026, 30 April 2026 and 5 May 2026, inviting objections and suggestions from all stakeholders within 45 days.

Maharashtra Labour Minister Shri Akash Fundkar has stated that these rules are meant to strengthen the concepts of labour welfare, safety, and social security of millions of workers employed in the State's industrial sector, and to maintain industrial peace.

The Maharashtra Government has published draft rules under all four Codes:

A. Draft Maharashtra Industrial Relations Rules, 2026

Published: 28 April 2026 | Authority: Industries, Energy, Labour and Mining Department

Issued under sub-section (1) of Section 99 of the Industrial Relations Code, 2020, these draft rules will, upon final notification, repeal:

a) The Industrial Disputes (Maharashtra) Rules, 1957
b) The Maharashtra Industrial Employment (Standing Orders) Rules, 1959
c) The Maharashtra Trade Union Regulations, 1927

Key features of the Draft Maharashtra Industrial Relations Rules, 2026:

a) Works Committees: Every employer must constitute a Works Committee to promote and preserve amity and good relations between the employer and workers; membership is designed to represent various categories and classes of workers
b) Electronic Settlements: Settlement agreements may be executed and filed in electronic format, with signatures from authorised employer representatives and designated trade union officials or worker representatives
c) Conciliation Proceedings: Structured procedures for conciliation are prescribed, along with formalised dispute resolution mechanisms
d) Trade Union Registration: Defined procedures aligned with the IR Code, 2020
e) Digital Labour Reforms: Electronic record-keeping and transparent dispute resolution are mandated

The consultation window of 45 days from the date of publication (28 April 2026) closed on 12 June 2026.

B. Draft Maharashtra Code on Wages Rules, 2026

Published: 28 April 2026 | Authority: Industries, Energy, Labour and Mining Department, Government of Maharashtra

Issued under the Code on Wages, 2019, these rules aim to simplify, standardise, and strengthen wage-related compliance while improving worker protection and administrative efficiency. Key features:

a) Minimum wage fixation uses a scientific formula based on the three-consumption-unit standard working-class family (employee + spouse + two children), identical to the central framework
b) Skill-based wages: Minimum wages are categorised by unskilled, semi-skilled, skilled, and highly skilled classifications

c) Revisions are linked to the CPI-IW, providing protection against inflation through Variable Dearness Allowance
d) Night shifts and rest day substitutions: Rules 8 and 9 clearly prescribe how days are counted for night shifts and rest day substitutions
e) Wage period is fixed as monthly; total deductions from wages are capped at 50% in any wage period; any excess deductions must be carried forward subject to the same statutory ceiling
f) Enhancing gender representation and worker participation in wage governance
g) Digitisation of compliance: Rule 49 mandates electronic filing of annual returns, with copies furnished to Central labour authorities
h) Record preservation: Rule 43 requires preservation of records for five years
i) Forms I to IX have been prescribed to standardise records relating to employees, wages, and attendance

The State Advisory Board is to include representatives from workers, employers, and the Government, ensuring balanced and participative wage governance.

C. Draft Maharashtra Occupational Safety, Health and Working Conditions Rules, 2026

Published: 6 May 2026 (in two parts — Factories and Other Establishments)

These are the most extensive of the Maharashtra draft rules, spanning 335 pages, and implement the OSH&WC Code, 2020. They subsumes 13 earlier central labour laws including but not limited to the Factories Act, 1948, and the Maharashtra Factories Rules, 1963 — a landmark change for over 33,000 registered factories in Maharashtra. Key features:

a) Factory Registration: New registrations must be applied for electronically on the Government portal (Form 1), with e-payment of fees; documents required include establishment details and employer identity/address proof
b) Appointment Letters: No employee can be employed without a letter of appointment in the prescribed form. For existing workers who do not have appointment letters when the rules come into force, the employer has 3 months to issue one
c) Health Examinations: Free annual health examinations for all employees aged 40 and above, within 120 days of the calendar year
d) Accident Reporting: Where an accident occurs resulting in death, the employer must inform the Inspector-cum-Facilitator forthwith. Dangerous occurrences — as defined in Schedule I, including pressure vessel explosions, collapse of lifting machinery, fires causing structural damage — must be notified within 12 hours to the Inspector-cum-Facilitator and District Magistrate/SDO.
e) Safety Committees: Mandatory constitution of safety committees in specified establishments

The OSH Code transition is considered the most operationally intensive of all four Codes, given the breadth of establishments it covers — from factories and construction sites to unorganised workers across the State.

D. Draft Maharashtra Code on Social Security Rules, 2026

Published: 5 May 2026 | Authority: Industries, Energy, Labour and Mining Department, Government of Maharashtra

Issued under Sections 154 and 156 of the Code on Social Security, 2020 (36 of 2020), these draft rules will, upon final notification, repeal the Bombay Employees' Insurance Courts Rules, 1959; the Maharashtra Maternity Benefit Rules, 1965; the Payment of Gratuity (Maharashtra) Rules, 1972; and

the Maharashtra Unorganised Workers' Social Security Rules, 2013. Key features of the Draft Maharashtra Code on Social Security Rules, 2026:

a) Gratuity — Wages Exclusions: For the purpose of determining 'wages' for gratuity in Maharashtra, the following shall not form part of wages:
   i. any payment made on an annual basis linked to performance or productivity and not forming part of contractual remuneration;
   ii. reimbursement of medical expenses;
   iii. stock options or cash equivalents of stock awards;
   iv. crèche allowance;
   v. telephone and internet reimbursements;
   vi. value of meal vouchers [Explanation to Rule 73]
b) Fixed-Term Employees: Eligible for gratuity on completion of at least one year of service; any subsequent period exceeding six months shall be rounded off to one additional year [Rule 73]
c) ESI and Maternity Benefits: Structured procedures for ESI court proceedings and maternity benefit claims are prescribed
d) Gig and Platform Workers: The rules carry forward the Social Security Code's framework for extending social security coverage to gig workers and platform workers

V. STATUS OF FINAL RULES — NATIONAL OVERVIEW

Central Rules: All four sets of Central Rules the Code on Wages (Central) Rules, 2026; the Social Security (Central) Rules, 2026; the Occupational Safety, Health and Working Conditions (Central) Rules, 2026; and the Industrial Relations (Central) Rules, 2026 have been notified by the Central Government on 8 May 2026 and are in force with effect from that date.

As of the date of this supplement note (June 2026), the status of final (notified) State Rules across India is as follows:

a) Gujarat: Final rules notified under all four Codes
b) Madhya Pradesh, Uttar Pradesh, Karnataka, Haryana, Uttarakhand, Jharkhand, Odisha, Bihar: Final rules notified under at least one Code
c) Maharashtra, Tamil Nadu, Kerala: Draft rules published for public consultation; final rules pending notification
d) Several other States and Union Territories: Drafts yet to be published

The Central Government had indicated a target of 1 April 2026 for full implementation with final rules. However, given the complexity of the transition, implementation timelines continue to differ across States. Until State Rules are finally notified, the existing rules under the old labour laws will continue to apply in so far as they are consistent with the four Labour Codes.

VI. WHAT THIS MEANS IN PRACTICE

For employers, workers, HR professionals, and legal practitioners, the following immediate implications arise:

a) Salary restructuring: At least 50% of total compensation must now be classified as 'wages'; salary structures that front-loaded allowances must be reviewed and restructured

b) Appointment letters: A mandatory requirement for all workers; employers must audit existing documentation
c) Fixed-term employment: Gratuity entitlement after one year of service (instead of five years for fixed-term employees) changes the cost calculus for fixed-term contracts
d) Compliance monitoring: HR and payroll teams must track State-level gazette notifications closely, as the final rules may differ from the drafts
e) Suggestions to State Government: Maharashtra employers, trade unions, and industry bodies may submit objections and suggestions on the draft State Rules within the 45-day window from the date of publication

VII. NOTE TO READERS

The developments recorded in this supplement note occurred after the manuscript of this book was finalised. The book in its printed form contains the complete text, commentary, and analysis of all four Labour Codes as they stood at the time of going to press. This virtual supplement should be read as a continuation of, and not a replacement for, the printed text.

Further updates will be added to this virtual space as and when the State Rules are finally notified and brought into force.

— Dr. Anant Sardeshmukh

June 2026

आभासी परिशिष्ट

भारतातील चार श्रम संहितांवरील पुस्तक “नवे कामगार कायदे आणि आपण-एक व्यावहारिक मार्गदर्शक” ,परिशिष्ट

अद्ययावत टीप

नोव्हेंबर २०२५ नंतरचे विधायी व नियामक घडामोडी

प्रस्तावना

ही टीप राजहंस प्रकाशन प्रकाशित डॉ. अनंत सरदेशमुख लिखित, **“ नवे कामगार कायदे आणि आपण-एक व्यावहारिक मार्गदर्शक** (‘भारतातील चार श्रम संहिता)’ या पुस्तकाच्या आभासी परिशिष्टाचा भाग आहे. पुस्तक मुद्रणास गेल्यानंतर घडलेल्या प्रमुख विधायी व नियामक घडामोडींची नोंद या टिपेत केली आहे. त्यात प्रामुख्याने समाविष्ट आहे: २१ नोव्हेंबर २०२५ रोजी चार श्रम संहितांची अधिसूचना, ३० डिसेंबर २०२५ रोजी प्रकाशित मसुदा केंद्रीय नियम, आणि एप्रिल–मे २०२६ मध्ये महाराष्ट्र शासनाने प्रकाशित केलेले मसुदा राज्य नियम.

श्रम कायदा भारतीय संविधानाच्या समवर्ती सूचीत असल्याने चार संहितांची पूर्ण अंमलबजावणी करण्यासाठी केंद्रीय नियम आणि राज्यनिहाय नियम दोन्ही अधिसूचित होणे आवश्यक आहे. या टिपेत दोन्हींच्या सद्यस्थितीची नोंद केली आहे.

---

१. चार श्रम संहितांची अंमलबजावणी — २१ नोव्हेंबर २०२५

एका ऐतिहासिक निर्णयात भारत सरकारने २१ नोव्हेंबर २०२५ पासून खालील चार श्रम संहिता लागू केल्या. त्याद्वारे विद्यमान २९ केंद्रीय श्रम कायद्यांचे एकत्रीकरण व सुलभीकरण करण्यात आले:

a) वेतन संहिता, २०१९
b) औद्योगिक संबंध संहिता, २०२०
c) सामाजिक सुरक्षा संहिता, २०२०
d) व्यावसायिक सुरक्षा, आरोग्य व कामकाजाच्या परिस्थिती संहिता, २०२० (OSH संहिता)

ही अधिसूचना अधिकृत राजपत्रात प्रसिद्ध करण्यात आली. सरकारने स्पष्ट केले की संक्रमण काळात विद्यमान श्रम कायद्यांचे नियम, अधिसूचना, योजना इत्यादी लागू राहतील. नियम व विनियम तयार करताना लोक आणि भागधारकांशी सल्लामसलत केली जाईल, असेही सरकारने जाहीर केले.

अंमलबजावणीच्या वेळी जाहीर केलेले प्रमुख लाभ:

e) सर्व कामगारांना नियुक्तीपत्र देणे अनिवार्य — पारदर्शकता व नोकरसुरक्षा निश्चित होईल
f) गिग व प्लॅटफॉर्म कामगारांसह सर्व कामगारांना सामाजिक सुरक्षा कवच
g) सर्व कामगारांना वैधानिक किमान वेतन — आर्थिक सुरक्षितता सुनिश्चित
h) ४० वर्षांवरील सर्व कर्मचाऱ्यांना विनामूल्य वार्षिक आरोग्य तपासणी
i) कामाचे तास: दिवसाला ८ ते १२ तास, आठवड्याला ४८ तासांपर्यंत मर्यादित
j) महिला कामगारांना समान संधी — संमती आणि आवश्यक सुरक्षा उपायांसह सर्व ठिकाणी रात्री काम करण्याची परवानगी
k) राज्ये व क्षेत्रांपार सामाजिक सुरक्षा लाभांची वहनक्षमता (Portability)

२. मसुदा केंद्रीय नियम — ३० डिसेंबर २०२५

चार संहिता लागू झाल्यानंतर केंद्रीय कामगार व रोजगार मंत्रालयाने ३० डिसेंबर २०२५ रोजी अधिकृत राजपत्रात चारही संहितांखाली मसुदा केंद्रीय नियम प्रकाशित केले. हे चार मसुदा नियम संच पुढीलप्रमाणे आहेत:

l) वेतन संहिता (केंद्रीय) नियम, २०२५
m) सामाजिक सुरक्षा संहिता (केंद्रीय) नियम, २०२५
n) व्यावसायिक सुरक्षा, आरोग्य व कामकाजाच्या परिस्थिती (केंद्रीय) नियम, २०२५
o) औद्योगिक संबंध (केंद्रीय) नियम, २०२५

औद्योगिक संबंध संहितेच्या मसुदा नियमांवर हरकती व सूचना सादर करण्यासाठी ३० दिवसांचा (३० जानेवारी २०२६ पर्यंत) आणि इतर तीन संहितांच्या नियमांसाठी ४५ दिवसांचा (१४ फेब्रुवारी २०२६ पर्यंत) कालावधी देण्यात आला होता.

मसुदा केंद्रीय नियमांमधील प्रमुख तरतुदी

अ. वेतन — व्याख्या व वगळण्यात आलेल्या बाबी

उपदान (Gratuity) व इतर गणनांसाठी खालील देयके 'वेतना'त समाविष्ट होणार नाहीत:

p) वार्षिक आधारावर दिलेली, कामगिरी किंवा उत्पादकतेशी जोडलेली आणि रोजगार करारातील मोबदल्यात समाविष्ट नसलेली कोणतीही देयके
q) वैद्यकीय खर्चाची प्रतिपूर्ती
r) समभाग विकल्प (Stock Options) किंवा समभाग पुरस्काराचे रोख समतुल्य
s) पाळणाघर भत्ता
t) दूरध्वनी व इंटरनेट प्रतिपूर्ती
u) भोजन कूपन (Meal Vouchers) चे मूल्य

महत्त्वाचे: कर्मचाऱ्याच्या एकूण मोबदल्यापैकी किमान ५०% 'वेतन' म्हणून वर्गीकृत असणे बंधनकारक आहे. भत्त्यांच्या माध्यमातून वेतन लपवण्यावर आता बंधन येणार आहे.

आ. किमान वेतन निश्चिती

v) मानक कामगार वर्गीय कुटुंब (कर्मचारी + पत्नी + दोन मुले = तीन प्रौढ उपभोग एकके) या आधारावर वैज्ञानिक पद्धतीने किमान वेतन निश्चित केले जाईल
w) कौशल्य वर्गवारी: अकुशल, अर्धकुशल, कुशल आणि अत्यंत कुशल
x) भौगोलिक स्थान, उद्योग प्रकार व कामाच्या परिस्थिती यांचाही विचार केला जाईल
y) सुधारणा CPI-IW शी जोडलेल्या परिवर्ती महागाई भत्त्याद्वारे (Variable Dearness Allowance) केल्या जातील

इ. मजल वेतन (Floor Wage)

केंद्र सरकार केंद्रीय सल्लागार मंडळाचा सल्ला घेऊन आणि अन्न, वस्त्र, निवारा तसेच इतर जीवनावश्यक बाबींचा विचार करून मजल वेतन निश्चित करेल. राज्य सरकारांची मते विचारात घेऊन मजल वेतन अंतिम केले जाईल. दर पाच वर्षांनी किमान एकदा आढावा घेण्यात येईल.

ई. कामाचे तास, साप्ताहिक विश्रांती व एकूण कालावधी

z) प्रत्येक कर्मचाऱ्याला साप्ताहिक विश्रांती अनिवार्य — सहा दिवसांच्या आठवड्यात सामान्यतः रविवार; पाच दिवसांच्या आठवड्यात शनिवार-रविवार
aa) नियोक्ता इतर कोणताही दिवस विश्रांती दिवस म्हणून निश्चित करू शकतो; परंतु उर्वरित दिवस सवेतन कामाचे दिवस राहतील

उ. नादिवस कामाचे वेतन (Overtime)

bb) आठवड्याला ४८ तासांपेक्षा जास्त काम केल्यास नियमित वेतनाच्या दुप्पट दराने नादिवस वेतन देणे बंधनकारक

cc) गणनेसाठी: १५–३० मिनिटे = ३० मिनिटे; ३० मिनिटांपेक्षा जास्त = एक तास

dd) मासिक वेतन कर्मचाऱ्यांसाठी: दैनंदिन वेतन = मासिक वेतनाचा १/२६ वा भाग

ee) एका तिमाहीत कोणत्याही कामगाराकडून १४४ तासांपेक्षा जास्त नादिवस काम करून घेण्यास बंदी

ऊ. निश्चित मुदतीच्या कर्मचाऱ्यांना उपदान (Gratuity)

निश्चित मुदतीच्या कर्मचाऱ्यांना किमान एक वर्षाची सेवा दिल्यास उपदान मिळण्याचा अधिकार आहे. एक वर्षानंतर सहा महिन्यांपेक्षा जास्त पण एक वर्षापेक्षा कमी सेवा असल्यास ती एक वर्ष गृहीत धरली जाईल. हे पूर्वीच्या पाच वर्षांच्या अटीपेक्षा मोठे बदल आहे.

ए. आंतरराज्यीय स्थलांतरित कामगार

१८० दिवसांची सेवा पूर्ण केल्यानंतर दर १२ महिन्यांतून एकदा आपल्या मूळ राज्यात परत जाण्यासाठी प्रवास भत्ता मिळण्याचा अधिकार.

ऐ. पाळणाघर (Crèche) सुविधा

५० किंवा जास्त कर्मचारी असलेल्या प्रत्येक आस्थापनेने सहा वर्षांखालील मुलांसाठी आस्थापनापासून एक किलोमीटरच्या आत पाळणाघर उपलब्ध करणे व चालवणे बंधनकारक आहे.

ओ. वार्षिक विनामूल्य आरोग्य तपासणी व नियुक्तीपत्र

ff) कारखाने, गोदी, खाणी आणि बांधकाम ठिकाणांवरील नियोक्त्यांनी ४० वर्षांवरील कर्मचाऱ्यांसाठी दर कॅलेंडर वर्षाच्या सुरुवातीपासून १२० दिवसांच्या आत विनामूल्य वार्षिक आरोग्य तपासणी आयोजित करणे अनिवार्य आहे

gg) प्रत्येक नियोक्त्याने रोजगार सुरू होण्यापूर्वी किंवा नियम लागू झाल्यापासून ३ महिन्यांत विद्यमान कामगारांना नियुक्तीपत्र देणे बंधनकारक

---

३. मसुदा राज्य नियम — महाराष्ट्र शासन

श्रम कायदा समवर्ती सूचीत असल्याने राज्य सरकारांनाही प्रत्येक संहितेखाली स्वतंत्र नियम तयार करणे आवश्यक आहे. महाराष्ट्र सरकारने या बाबतीत सक्रिय पुढाकार घेत २८ एप्रिल २०२६ आणि ६ मे २०२६ रोजी महाराष्ट्र शासन राजपत्रात मसुदा राज्य नियम प्रसिद्ध केले आणि सर्व भागधारकांकडून ४५ दिवसांत हरकती व सूचना मागवल्या.

राज्याचे कामगारमंत्री श्री. आकाश फुंडकर यांनी सांगितले की हे नियम राज्याच्या औद्योगिक क्षेत्रातील लाखो कामगारांच्या कल्याण, सुरक्षितता आणि सामाजिक सुरक्षिततेच्या संकल्पनांना बळकट करण्यासाठी आहेत व औद्योगिक शांतता टिकवण्याचे त्यांचे उद्दिष्ट आहे.

महाराष्ट्र सरकारने तीन संहितांखाली मसुदा नियम प्रकाशित केले आहेत:

अ. मसुदा महाराष्ट्र औद्योगिक संबंध नियम, २०२६

प्रकाशन तारीख: २८ एप्रिल २०२६ | प्राधिकरण: उद्योग, ऊर्जा, कामगार व खनिकर्म विभाग

औद्योगिक संबंध संहिता, २०२० च्या कलम १९(१) अन्वये हे नियम जारी करण्यात आले आहेत. अंतिम अधिसूचनेनंतर खालील नियम रद्द होतील:

hh) औद्योगिक विवाद (महाराष्ट्र) नियम, १९५७

ii) महाराष्ट्र औद्योगिक रोजगार (सेवाशर्ती) नियम, १९५९

jj) महाराष्ट्र ट्रेड युनियन नियमावली, १९२७

मसुदा नियमांची प्रमुख वैशिष्ट्ये:

kk) कामगार समिती (Works Committee): नियोक्ता व कामगार यांच्यातील सलोखा आणि सौहार्द टिकवण्यासाठी प्रत्येक नियोक्त्याने कामगार समिती स्थापन करावी; सदस्यसंख्या कामगारांच्या विविध गटांना प्रतिनिधित्व देईल अशा प्रकारे निश्चित केली जाईल

ll) इलेक्ट्रॉनिक तोडगे (Electronic Settlements): सामंजस्य करार इलेक्ट्रॉनिक स्वरूपात करता येतील; नियोक्त्याचे अधिकृत प्रतिनिधी आणि नामनिर्देशित कामगार संघटना अधिकारी यांच्या स्वाक्षऱ्या असणे आवश्यक

mm) सामंजस्य कार्यवाही: सामंजस्यासाठी संरचित प्रक्रिया निश्चित करण्यात आली असून औपचारिक वाद निवारण यंत्रणाही विहित केली आहे

nn) ट्रेड युनियन नोंदणी: IR संहिता, २०२० शी सुसंगत प्रक्रिया निश्चित

oo) डिजिटल कामगार सुधारणा: इलेक्ट्रॉनिक नोंदीपाल व पारदर्शक वाद निवारण अनिवार्य

सूचना सादर करण्याची अंतिम तारीख: १५ जून २०२६

आ. मसुदा महाराष्ट्र वेतन संहिता नियम, २०२६

प्रकाशन तारीख: २८ एप्रिल २०२६ | प्राधिकरण: कामगार विभाग, महाराष्ट्र शासन

वेतन संहिता, २०१९ अंतर्गत हे नियम जारी करण्यात आले असून वेतनविषयक अनुपालन सुलभ, प्रमाणित व बळकट करण्याचे तसेच कामगारांचे संरक्षण सुधारण्याचे त्यांचे उद्दिष्ट आहे. प्रमुख वैशिष्ट्ये:

pp) किमान वेतन निश्चितीसाठी तीन उपभोग एककांवर आधारित वैज्ञानिक सूत्र — केंद्रीय चौकटीशी सुसंगत

qq) कौशल्यावर आधारित वेतन: अकुशल, अर्धकुशल, कुशल व अत्यंत कुशल वर्गवारी

rr) CPI-IW शी जोडलेला परिवर्ती महागाई भत्ता (VDA) — महागाईपासून संरक्षण

ss) नियम ८ व ९: रात्रपाळी व विश्रांती दिवस बदलीसाठी दिवसांची मोजणी कशी होईल हे स्पष्टपणे विहित

tt) वेतन कालावधी मासिक निश्चित; एकूण कपातींची मर्यादा कोणत्याही वेतन कालावधीत ५०% — जादा कपात पुढे नेण्याची तरतूद

uu) वेतन प्रशासनात महिलांचे प्रतिनिधित्व व कामगारांचा सहभाग वाढवणे

vv) अनुपालनाचे डिजिटलीकरण: नियम ४९ नुसार वार्षिक विवरणपत्र इलेक्ट्रॉनिक स्वरूपात सादर करणे अनिवार्य; केंद्रीय अधिकाऱ्यांना प्रत

ww) नोंदी जतन करणे: नियम ४३ नुसार पाच वर्षांसाठी नोंदी जतन करणे बंधनकारक

xx) कर्मचारी, वेतन व उपस्थितीशी संबंधित नोंदी प्रमाणित करण्यासाठी Form I ते IX विहित

इ. मसुदा महाराष्ट्र व्यावसायिक सुरक्षा, आरोग्य व कामकाजाच्या परिस्थिती नियम, २०२६

प्रकाशन तारीख: ६ मे २०२६ (दोन भाग — कारखाने आणि इतर आस्थापने)

हे तीन महाराष्ट्र मसुदा नियमांपैकी सर्वात विस्तृत असून ३३५ पानांचे आहेत. OSH&WC संहिता, २०२० ची अंमलबजावणी करताना हे नियम कारखाने कायदा, १९४८ सह १३ केंद्रीय श्रम कायद्यांची जागा घेतात. महाराष्ट्रातील ३३,०००पेक्षा जास्त नोंदणीकृत कारखान्यांसाठी हा ऐतिहासिक बदल आहे. प्रमुख वैशिष्ट्ये:

yy) कारखाना नोंदणी: नवीन नोंदण्या इलेक्ट्रॉनिक पद्धतीने शासन पोर्टलवर (Form 1) कराव्यात; फी ई-पेमेंटद्वारे

zz) नियुक्तीपत्र: विहित नमुन्यातील नियुक्तीपत्राशिवाय कोणत्याही कर्मचाऱ्याला काम देता येणार नाही; नियम लागू झाल्यावर विद्यमान कर्मचाऱ्यांना ३ महिन्यांत नियुक्तीपत्र देणे बंधनकारक

aaa) आरोग्य तपासणी: ४० वर्षांवरील कामगारांसाठी कॅलेंडर वर्षाच्या सुरुवातीपासून १२० दिवसांत विनामूल्य वार्षिक आरोग्य तपासणी

bbb) अपघात नोंदवणे: अनुसूची I मधील धोकादायक घटना — दाबवाहक स्फोट, उचलण्याच्या यंत्राचे कोसळणे, संरचनात्मक नुकसान करणारी आग इत्यादी — १२ तासांत Inspector-cum-Facilitator व जिल्हाधिकारी/SDO यांना कळवणे अनिवार्य

ccc) सुरक्षा समिती: विनिर्दिष्ट आस्थापनांत सुरक्षा समिती स्थापन करणे अनिवार्य

ddd) गिग कामगार: बदलत्या काळाशी सुसंगत — ऑनलाइन प्लॅटफॉर्मवर काम करणाऱ्या गिग कामगारांच्या संरक्षणालाही प्राधान्य

OSH संहितेचे संक्रमण हे चारही संहितांपैकी सर्वाधिक परिचालनात्मकदृष्ट्या व्यापक आहे — कारखान्यांपासून बांधकाम क्षेत्रापर्यंत आणि असंघटित क्षेत्रातील कामगारांपर्यंत सर्वांना ते लागू होते.

४. अंतिम नियमांची राष्ट्रीय स्थिती — जून २०२६ पर्यंत

eee) गुजरात: चारही संहितांचे अंतिम नियम अधिसूचित

fff) मध्यप्रदेश, उत्तरप्रदेश, कर्नाटक, हरयाणा, उत्तराखंड, झारखंड, ओडिशा, बिहार: किमान एका संहितेचे अंतिम नियम अधिसूचित

ggg) महाराष्ट्र, तमिळनाडू, केरळ: मसुदा नियम सार्वजनिक सूचनेसाठी प्रकाशित; अंतिम नियम प्रलंबित

hhh) इतर काही राज्ये व केंद्रशासित प्रदेश: अद्याप मसुदे प्रकाशित नाहीत

केंद्र सरकारने १ एप्रिल २०२६ पर्यंत संपूर्ण अंमलबजावणीचे लक्ष्य ठेवले होते; परंतु संक्रमणाच्या जटिलतेमुळे राज्यनिहाय अंमलबजावणीचे कालावधी वेगवेगळे आहेत. राज्य नियम अंतिमरूपाने अधिसूचित होईपर्यंत जुन्या कायद्यांखालील विद्यमान नियम, जे चार संहितांशी सुसंगत आहेत, ते लागू राहतील.

५. व्यावहारिक परिणाम

नियोक्ते, कामगार, HR व्यावसायिक आणि कायदेतज्ज्ञांसाठी तात्काळ परिणाम:

iii) वेतन पुनर्रचना: एकूण मोबदल्यापैकी किमान ५०% ‘वेतन’ म्हणून वर्गीकृत असणे आवश्यक; भत्त्यांमध्ये वेतन दडवून ठेवण्याची पद्धत आता बंद होणार

jjj) नियुक्तीपत्र: सर्व कामगारांसाठी अनिवार्य; नियोक्त्यांनी विद्यमान दस्तावेजांचे अऑडिट करावे

kkk) निश्चित मुदतीचा रोजगार: एक वर्षाच्या सेवेनंतर उपदानाचा अधिकार — रोजगार खर्चाच्या गणनेवर परिणाम होणार

lll) अनुपालन निगराणी: HR व payroll विभागांनी राज्य राजपत्र अधिसूचनांवर सतत लक्ष ठेवणे आवश्यक; मसुदा व अंतिम नियमांत फरक असू शकतो

mmm) महाराष्ट्रातील सूचना: नियोक्ते, कामगार संघटना व उद्योग संस्थांनी मसुदा राज्य नियमांवर प्रकाशन तारखेपासून ४५ दिवसांत हरकती व सूचना शासनाला सादर कराव्यात

वाचकांसाठी सूचना

या परिशिष्ट टिपेत नोंदवलेल्या घडामोडी पुस्तकाचे हस्तलिखित अंतिम झाल्यानंतर घडल्या. मुद्रित पुस्तकात चारही श्रम संहितांचा संपूर्ण मजकूर, भाष्य व विश्लेषण आहे जे त्या वेळी उपलब्ध माहितीवर आधारित आहे. हे आभासी परिशिष्ट मुद्रित पुस्तकाची जागा घेत नाही; ते त्याचे पुढचे पान म्हणून वाचावे.

केंद्रीय व राज्य नियम अंतिमरूपाने अधिसूचित व लागू झाल्यानंतर या आभासी जागेत पुढील अद्यतने जोडली जातील.

— डॉ. आनंद सरदेशमुख

जून २०२६