

सांविधिक न्यूनतम वेतन व्यवस्था के तहत विकलांग
व्यक्तियों के लिए उत्पादकता मूल्यांकन

**Productivity Assessment for Persons with Disabilities
under the Statutory Minimum Wage Regime
(Hindi version)**



सांविधिक न्यूनतम वेतन व्यवस्था के तहत विकलांग व्यक्तियों के अधिकार और लाभ

न्यूनतम वेतन अध्यादेश ("MWO") 1 मई 2011 से प्रभावी हुआ है और प्रारंभिक सांविधिक न्यूनतम वेतन ("SMW") दर 28 डॉलर प्रति घंटा है। विकलांग कर्मचारियों को समान SMW संरक्षण प्राप्त है और ये औसतन 28 डॉलर प्रति घंटे तक की मजदूरी के हकदार होते हैं। फिर भी, कुछ विकलांगों के समक्ष आने वाली रोजगार कठिनाइयों को ध्यान में रखते हुए, MWO एक विशेष व्यवस्था भी प्रदान करता है ताकि विकलांग व्यक्ति, जिनकी उत्पादकता उनकी विकलांगता से प्रभावित हो सकती है, को अपनी उत्पादकता का मूल्यांकन कराने के लिए चुनाव करने का अधिकार होगा ताकि यह निर्धारित किया जा सके कि क्या उन्हें SMW स्तर तक या उनकी उत्पादकता के अनुरूप दर पर पारिश्रमिक देना चाहिए।

दुरुपयोग का अनुमान लगाने के लिए, उत्पादकता मूल्यांकन ("मूल्यांकन") को लागू करने का अधिकार नियोक्ताओं के बजाय विकलांग लोगों के पास होता है। वे विकलांग लोग जो मूल्यांकन कराने का चुनाव नहीं करते, उनके नियोक्ताओं को MWO के अनुसार कम से कम SMW दर पर भुगतान अवश्य करना चाहिए।

मूल्यांकन के मानदण्ड एवं प्रक्रियाएं

मूल्यांकन का चुनाव करने के हक का प्रयोग करने के लिए, विकलांगों के पास श्रम और कल्याण ब्यूरो के पुनर्वास के लिए केन्द्रीय रजिस्ट्री द्वारा जारी एक वैध "विकलांग लोगों के लिए पंजीकरण कार्ड" अवश्य होना चाहिए। "विकलांग लोगों के लिए पंजीकरण कार्ड" के लिए आवेदन पत्र श्रम और कल्याण ब्यूरो के पुनर्वास के लिए केन्द्रीय रजिस्ट्री, पुनर्वास पर प्रासंगिक गैर सरकारी संगठनों या गृह विभाग के जिला कार्यालयों से प्राप्त किया जा सकता है। इसे श्रम और कल्याण ब्यूरो के होमपेज (www.lwb.gov.hk/eng/forms/) से डाउनलोड भी किया जा सकता है। "विकलांग लोगों के लिए पंजीकरण कार्ड" जारी और नवीकरण करने के लिए कोई शुल्क नहीं है। "विकलांग लोगों के लिए पंजीकरण कार्ड" के आवेदन-पत्र से संबंधित मामलों पर पूछताछ 2810 3859, 2810 3861 या 2810 3841 पर फोन द्वारा की जा सकती है।

1 मई 2011 को MWO लागू करने के बाद, नियुक्त किए गए नए विकलांग व्यक्ति रोजगार शुरू करने से पहले अपने नियोक्ताओं के साथ रोजगार की एक परीक्षण अवधि से गुजरने के लिए सहमत हो सकते हैं ("परीक्षण अवधि")^{नोट}। परीक्षण अवधि का प्रयोजन विकलांगों को वास्तविक कामकाज वातावरण में घुलने-मिलने और मूल्यांकन से गुजरने से पहले अपने काम में व्यवस्थित होने की अनुमति देना है। परीक्षण अवधि 4 सप्ताह लंबी होती है या उस दिन तक होती है जब विकलांग व्यक्ति का मूल्यांकन पूरा होता है, जो भी अवधि कम है।

परीक्षण अवधि के दौरान, विकलांग व्यक्ति रोजगार अनुबंध के अनुसार नियोक्ता द्वारा नियुक्त किया गया कर्मचारी होता है, और उसे SMW दर के 50% तक पारिश्रमिक दिया जाना चाहिए। यदि विकलांग व्यक्ति और नियोक्ता मिलकर परीक्षण अवधि खत्म होने से पहले रोजगार की परीक्षण अवधि बढ़ाने के लिए आवेदन देते हैं, श्रम विभाग, असाधारण परिस्थितियों में परीक्षण अवधि की अवधि बढ़ा सकता है। जानकारी के लिए, कृपया 2717 1771 पर श्रम विभाग पूछताछ हॉटलाइन को फोन करें।

नोट: 1 मई, 2011 को MWO लागू करने के बाद, पहले से रोजगार में लगे विकलांग व्यक्ति भी मूल्यांकन शुरू करने का चुनाव कर सकते हैं। यदि रोजगार के अनुबंध की शर्तों में कोई परिवर्तन नहीं होता है जैसे कि मूल्यांकन को शुरू करने पर उस अनुबंध के तहत किए जाने वाले कार्य का प्रकार, विकलांग व्यक्ति परीक्षण अवधि से गुजरने से बिना प्रत्यक्ष रूप से मूल्यांकन करेगा। हालांकि, यदि रोजगार के अनुबंध की शर्तें उस अनुबंध के तहत किए गए कार्य के प्रकार के अनुसार बदलती हैं जब वे मूल्यांकन लागू करते हैं, विकलांग व्यक्ति, इससे पहले परिवर्तन प्रभावी हो, एक परीक्षण अवधि से गुजरने के लिए अपने नियोक्ता से सहमत हो सकता है।

मूल्यांकन से गुजरना

चूंकि मूल्यांकन का प्रयोजन यह निर्धारित करना है कि क्या विकलांग व्यक्ति की उत्पादकता रोजगार के अनुबंध के तहत अपेक्षित कार्य करने में उसकी विकलांगता के द्वारा प्रभावित हुई है और किस हद तक, इसलिए मूल्यांकन अवश्य ही विकलांग व्यक्ति के वास्तविक कार्यस्थल पर किया जाना चाहिए।

मूल्यांकन एक अनुमोदित मूल्यांकनकर्ता ("मूल्यांकनकर्ता") द्वारा किया जाएगा। विकलांग व्यक्ति मूल्यांकन करने के लिए किसी भी मूल्यांकनकर्ता को चुन सकता है। मूल्यांकनकर्ता को उस विकलांग व्यक्ति का उत्पादन मूल्यांकन नहीं करना चाहिए जो समान संस्था (या इसकी सहायक) या मूल्यांकनकर्ता द्वारा सिफारिश की गई संस्था (या इसकी सहायक) में काम करता है।

मूल्यांकन करने वाले के बारे में जानकारी अनुमोदित मूल्यांकनकर्ता के एक रजिस्टर में निर्दिष्ट होती है। **विकलांग व्यक्ति श्रम विभाग के होमपेज (www.labour.gov.hk) के माध्यम से अनुमोदित मूल्यांकनकर्ता को खोज और पता लगा सकते हैं:** या कार्यालय समय के दौरान (सार्वजनिक छुट्टियों को छोड़कर सोमवार से शुक्रवार सुबह 9 से दोपहर 1 बजे और दोपहर 2 से शाम 6:15 बजे तक) श्रम विभाग के निम्नलिखित दफ्तरों पर उपलब्ध रजिस्टर से खोज सकते हैं:

सांविधिक न्यूनतम वेतन डिवीजन

1/एफ, हार्बर बिल्डिंग, 38 पीअर रोड, सेंट्रल, हांगकांग

चयनात्मक नियुक्ति डिवीजन

हांगकांग कार्यालय: जी/एफ, इस्ट विंग, हार्बर बिल्डिंग, 38 पीअर रोड, सेंट्रल, एचके
कॉव्लून कार्यालय: जी/एफ, नगाउ टाउ कोक गवर्मेंट ऑफिसिस, 21 ऑन वाह स्ट्रीट, नगाउ टाउ कोक, कॉव्लून
न्यू टेरिटरीज प्रदेशों का कार्यालय: 2/एफ, सुएन वॉन गवर्मेंट ऑफिसिस, 38 साइ लॉ कोक रोड, सुएन वॉन, न्यू टेरिटरीज।

मूल्यांकन विकलांग व्यक्ति, नियोक्ता और मूल्यांकनकर्ता के द्वारा सहमत तिथि पर किया जाएगा। यदि विकलांग व्यक्ति MWO के अनुसार एक परीक्षण अवधि से गुजरने का चयन करता है, सिद्धांततः मूल्यांकन परीक्षण अवधि के दौरान होना चाहिए।

सरकार मूल्यांकनकर्ताओं की फीस वहन करेगी। विकलांग व्यक्ति और नियोक्ता को मूल्यांकनकर्ता या किसी अन्य व्यक्ति को मूल्यांकन करने की कोई फीस नहीं देनी चाहिए।

अनुमोदित मूल्यांकनकर्ताओं के लिए मानदंड

अनुमोदित मूल्यांकनकर्ताओं में व्यक्तियों की निम्नलिखित श्रेणियां शामिल होती हैं:

- पंजीकृत व्यावसायिक थेरेपिस्ट/ पंजीकृत फिजियोथेरेपिस्ट / पंजीकृत सामाजिक कार्यकर्ता जिनके पास, उस क्षमता में, व्यावसायिक पुनर्वास के प्रावधान में या तत्काल पूर्ववर्ती 7 वर्षों के दौरान विकलांग व्यक्तियों के रोजगार से संबंधित अन्य सेवाओं में कम से कम 3 साल का अनुभव होता है
- व्यावसायिक पुनर्वास प्रैक्टिशनर जो वर्तमान समय में श्रम विभाग द्वारा मान्यता प्राप्त संस्था(ओं) के द्वारा कार्यरत है या कुलमिला कर न्यूनतम 5 सालों तक के समय के लिए व्यावसायिक पुनर्वास के प्रावधान में या तत्काल पूर्ववर्ती 10 वर्षों के दौरान विकलांग व्यक्ति के रोजगार से संबंधित अन्य सेवाओं में; और एक मान्यता प्राप्त मूल्यांकनकर्ता बनने के लिए मान्यताप्राप्त संस्था(ओं) की सिफारिश पर नियोजित था

सभी पात्र व्यक्तियों को एक अनुमोदित मूल्यांकनकर्ता बनने के लिए श्रम विभाग के द्वारा आयोजित प्रशिक्षण संतोषजनक ढंग से पूरा करना चाहिए।

मूल्यांकन के बुनियादी सिद्धांत

मूल्यांकन करने से पहले, मूल्यांकनकर्ता को विकलांग व्यक्ति और नियोक्ता को MWO के संगत प्रावधानों के तहत उनके अधिकार और जिम्मेदारियां अवश्य समझानी चाहिए। विशेष रूप से, मूल्यांकन का अनुरोध करने का अधिकार विकलांग व्यक्ति में निहित होता है, न कि नियोक्ता में। पूरे मूल्यांकन के दौरान मूल्यांकनकर्ता को निष्पक्ष और वस्तुपरक होना चाहिए। मूल्यांकनकर्ता को यह सुनिश्चित करने की जिम्मेदारी होती है कि मूल्यांकन करने में शामिल उसके कर्तव्यों और उसके अन्य हितों के बीच कोई विवाद पैदा नहीं हो।

मूल्यांकन की प्रक्रिया और तरीके

मूल्यांकन करने में, मूल्यांकनकर्ता को नियोक्ता के माध्यम से विकलांग व्यक्ति के कार्य (कार्य की प्रकृति, आवश्यकताओं और कार्यविधियों सहित) के बारे में, विकलांग व्यक्ति के बारे में, और यदि उचित है, काम को समझने के लिए अनुकूल किसी भी अन्य प्रासंगिक व्यक्ति(ओं) (जैसे कि समान या समान तरह का कार्य कर रहे नियोक्ता के अन्य कर्मचारी (कर्मचारियों)) के बारे में विस्तृत जानकारी एकत्रित करनी चाहिए। एकत्रित की गई कार्य की विस्तृत जानकारी के आधार पर मूल्यांकनकर्ता को अपनी पेशेवर विशेषज्ञता का इस्तेमाल करना चाहिए और मूल्यांकन में विचार किए जाने वाले उचित कारक (कारकों) पर फैसला लेना चाहिए, जिनके नाम हैं काम करने की गति, काम की मात्रा और गुणवत्ता या काम करने के लिए अन्य आवश्यकताएं। चुने गए कारक (कारकों) के संदर्भ में, मूल्यांकनकर्ता को, उपर्युक्त साधन अपना कर जैसे कि उपर्युक्त कारक (कारकों) के प्रदर्शन डेटा का अवलोकन और विश्लेषण, विकलांग व्यक्ति की उत्पादकता के स्तर का मूल्यांकन करना चाहिए। सभी उपलब्ध तथ्यों और सबूतों के संबंध में, यदि मूल्यांकनकर्ता का विचार है कि विकलांग व्यक्ति का प्रदर्शन और मूल्यांकन के समय उत्पादकता स्तर ऐसे किन्हीं कारणों से बुरी तरह प्रभावित होता है जिसके कारण वह अपने कार्य पूरी क्षमता से करने में विफल होता है, मूल्यांकनकर्ता विकलांग व्यक्ति के उत्पादकता स्तर को यथोचित ऊपर (बेहतर) समायोजित कर सकता है।

मूल्यांकन का परिणाम

मूल्यांकनकर्ता को विकलांग व्यक्ति और नियोक्ता को अवश्य ही मूल्यांकन प्रमाण-पत्र ("प्रमाण-पत्र") प्रदान करना चाहिए जो मूल्यांकन करने के बाद जितनी जल्दी संभव हो विकलांग व्यक्ति की उत्पादकता के स्तर को बताएगा। मूल्यांकन समाप्त हो जाता है जब मूल्यांकनकर्ता के द्वारा प्रमाण-पत्र पर हस्ताक्षर किए जाते हैं। मूल्यांकन समाप्त होने के बाद, विकलांग व्यक्ति का समान नियोक्ता के साथ समान कार्य के लिए ओर कोई मूल्यांकन नहीं किया जाएगा।

जब मूल्यांकन परीक्षण अवधि के अंदर समाप्त हो जाता है या विकलांग व्यक्ति को अपने और नियोक्ता के द्वारा प्रमाण-पत्र पर प्रतिहस्ताक्षरित करने के बाद पहले दिन से परीक्षण अवधि से गुजरने की आवश्यकता नहीं होती है, विकलांग व्यक्ति पर लागू न्यूनतम वेतन स्तर प्रमाण-पत्र में बताए गए उत्पादकता के मूल्यांकन स्तर से कम नहीं होना चाहिए, अर्थात्:

मूल्यांकन के बाद विकलांग कर्मचारी का न्यूनतम वेतन स्तर	=	मूल्यांकन प्रमाण-पत्र में बताया गया उत्पादकता का मूल्यांकन किया गया स्तर	×	SMW दर (अर्थात् 28 डॉलर प्रति घंटा)
--	---	--	---	-------------------------------------

जब मूल्यांकन परीक्षण अवधि समाप्त होने के बाद पूर्ण होता है, विकलांग व्यक्ति और नियोक्ता के द्वारा प्रमाण-पत्र पर प्रतिहस्ताक्षर करने के बाद, प्रमाण-पत्र में बताए गए उत्पादकता स्तर के अनुरूप न्यूनतम वेतन परीक्षण अवधि खत्म होने के बाद पहले दिन से पूर्वव्यापी प्रभाव लेगा।

यह नोट किया जाना चाहिए कि मूल्यांकन के बाद, विकलांग कर्मचारी के लिए फिर भी प्रमाण-पत्र में बताए गए उत्पादकता के मूल्यांकन स्तर के अनुरूप न्यूनतम वेतन देने के लिए वैध "विकलांग लोगों के लिए पंजीकरण कार्ड" रखना आवश्यक होता है ताकि यह वैध बना रहे। समाप्ति तिथि वाले किसी भी "विकलांग लोगों के लिए पंजीकरण कार्ड" को समाप्त होने से पहले जितनी जल्दी संभव हो, नवीकृत कराना होता है; अन्यथा नियोक्ता कर्मचारी को उस दर पर भुगतान करेगा जो SMW से कम नहीं है जब "विकलांग लोगों के लिए पंजीकरण कार्ड" अवैध हो जाता है। इसलिए, कर्मचारी और नियोक्ता दोनों को "विकलांग लोगों के लिए पंजीकरण कार्ड" की समाप्ति तिथि पर ध्यान देना चाहिए।

किसी भी परिस्थिति में जिनमें या तो विकलांग कर्मचारी या नियोक्ता प्रमाण-पत्र पर हस्ताक्षर करने में विफल होते हैं, विकलांग कर्मचारी को मूल्यांकन समाप्त होने के बाद पहले दिन से उस दर पर पारिश्रमिक देना चाहिए जो SMW दर से कम नहीं है।

विकलांग कर्मचारियों की सेवा करना जिन्होंने सांविधिक न्यूनतम वेतन को लागू करने से पहले परिवर्ती व्यवस्था चुनी है

1 मई, 2011 को MWO लागू होने से पहले रोजगार में पहले से लगे विकलांग व्यक्ति और SMW दर (यानि 28 डॉलर प्रति घंटा) से कम वेतन दर कमा रहे व्यक्ति 1 मई 2011 से पहले श्रम विभाग के द्वारा बताए गए ऑप्शन

फॉर्म पर अपने नियोक्ता के साथ पूरी तरह और संयुक्त रूप से हस्ताक्षर करने के द्वारा मूल्यांकन कराने का विकल्प दे सकते हैं और 1 मई 2011 को SMW लागू करने के बाद किसी भी समय मूल्यांकन लागू कर सकते हैं। मूल्यांकन के लिए कोई समय सीमा नहीं है जो कभी भी किया जा सकता है जब तक उन्हें संबंधित कार्य करने के लिए मौजूदा नियोक्ताओं के द्वारा नियोजित किया जाता है और उनके पास वैध "विकलांग लोगों के लिए पंजीकरण कार्ड" रहता है। मूल्यांकन से पहले, वे उस वेतन के हकदार होते हैं जो उनके मौजूदा संविदा वेतन स्तर से कम नहीं होता है। अंतरिम में SMW दर का समायोजन, यदि कोई है, भी उन पर लागू होगा। यह उल्लेखनीय है कि सेवा में लगे विकलांग कर्मचारियों को फिर भी 1 मई, 2011 के बाद अपने विकल्प को वैध ठहराने के लिए "विकलांग लोगों के लिए पंजीकरण कार्ड" रखने की आवश्यकता होती है।

पूछताछ

यह नोट किया जाना चाहिए कि MWO की व्याख्या (अध्याय 608) इसके वास्तविक पाठ पर आधारित होगी। MWO को www.legislation.gov.hk/eng/index.htm पर न्याय विभाग की द्विभाषी कानून सूचना प्रणाली पर अपलोड किया गया है। आगे की पूछताछ निम्नलिखित चैनलों के माध्यम से श्रम विभाग को संबोधित की जा सकती है:

24-घट्टे का टैलीफोन हॉटलाइन	टैलीफोन नंबर: 2717 1771 (1823 काल सेंटर के द्वारा नियंत्रित किया गया)
ई-मेल	enquiry@labour.gov.hk (आपकी पूछताछ पर कार्रवाई की जाएगी और पाँच कार्य दिवसों के भीतर उत्तर दिया जाएगा। यदि यह संभव नहीं है, जानकारी के लिए आपको एक अंतरिम उत्तर भेजा जाएगा।)
फैक्स	फैक्स नंबर: 3101 4705
पोस्ट	पता: Statutory Minimum Wage Division (सांविधिक न्यूनतम वेतन डिवीजन) 1/F, Harbour Building, 38 Pier Road, Central, Hong Kong (1/एफ, हार्बर बिल्डिंग, 38 पीअर रोड, सेंट्रल, हांगकांग)

श्रम विभाग