

**जवान व्यक्तिहरुको
(उद्योग)
रोजगारी सम्बन्धि
नियमहरुको
मार्ग निर्देशनका सारांश**



श्रम निरीक्षण डिभिजन
श्रम विभाग
हडकड

विषय सूची	पाना
● परिचय	१
● जवान ब्यक्तिको परिभाषा	१
● दर्खास्त	१
● रोजगारीको अवधिकाल, कामको घंटा अनि कामका दिनहरुमा भएका वैधानिक निषेधहरु	२
● अधिकसमयको रोजगारी	२
● अनुमति योग्य कामको घंटा, भोजन र विश्रामका अवकाश समय तथा तथा बिदाका दिनहरु मिलाएको सूचना	३
● रोजगारको अवधिकाल तथा विश्रामको अवकाश समय	३
● बिदाका दिनहरु	४
● जवान ब्यक्तिहरुको दर्ता	४
● विशेष अनुमति अनि छुटकारा	४
● जमीन मुनिको काम	५
● खतराजनक व्यवसाय	५
● बढी वजन भएका भारी उठाउने ।	५
● बस्ने सहूलियत	५
● श्रम नीरिक्षकहरुका अधिकार	६
● अपराध अनि जरिमाना	६
● अन्य रोजगारीको सुरक्षा	६
● सोधपुछ अनि गुनासो	६

परिचय

रोजगारी नियम (शीर्षक) अन्तर्गत निर्धारित गरिएको जवान व्यक्तिहरूको उद्योग) रोजगारीका नियमहरू सो उद्योग क्षेत्रमा भएका जवान व्यक्तिहरूको कामको घंटा अनि सामान्य अवस्थाहरूसँग कमबद्ध छ ।

रोजगारदाताहरूलाई आफ्नो वैधानिक बर्तव्यप्रतिको समझारी बढाउन साथै जवान व्यक्तिहरूलाई उद्योग क्षेत्रमा आफ्नो रोजगारीको सामान्य अवस्थाहरूसँग सम्पर्क वैधानिक अधिकारहरूको जानकारी गराउनकालागि यस मार्ग निर्देशनले सरलरूपमा सो नियमको मुख्य बस्तुहरूको वर्णन गर्दछ । ध्यान दिनपर्ने यो छ कि ती नियम कानूनहरू स्वयमले सो बस्तुहरूको अनुवादकोलागि एक मात्र अधिकारलाई बाँकी राखेको छ ।

जवान व्यक्तिको परिभाषा :

रोजगारी नियम अन्तर्गत एक 'जवान' व्यक्तिको परिभाषा त्यो व्यक्ति हो जसको उमेर १५ वर्ष पुगिसकेको तर १८ वर्ष भन्ने नपुगेको हुन्छ ।

दर्खास्त :

जवान व्यक्तिहरूकालागि (उद्योग) रोजगारीका नियमहरू निम्न अवस्थामा साथ ती सबै व्यक्तिहरूमा लागू हुन्छ जो उद्योग कार्यस्थलमा लागेका हुन्छन् ।

क. उद्योग रहित क्षेत्रमा ।

ख. योजनाकार्य वा व्यावस्था विषयमा क्षमता भएको कुनै उद्योग कार्यस्थल अथवा यस्ता उद्योग कार्यसंग सम्पर्कमा

भएको कुनै स्वस्थ कल्याण सेवामा ।

ग. उत्पादनकालागि उपयोग गरिने मशीन अथवा औजारको सफाइ अलवा एउटा उद्योग कार्यको क्षेत्रलाई मात्र गमन गर्दा ।

घ. एउटा उद्योग कार्यको देखभाल, सुरक्षा गर्दा तथा खपतको लागि खाद्य पदार्थको तयारी गर्दा

अनि सो पैठारी भएको खाना उही क्षेत्रमा सेवन गर्दा ।

रोजगारीको अवधिकाल, कामको घंटा अनि कामका दिनहरुमा भएका वैधानिक निषेधहरु

एक दिनको रोजगारीकालागि अधिकतम्	१० घंटा (बिहानको ७ बजेदेखि साँझको ७ बजेसम्म मात्र)
एक दिनमा काम गर्ने अधिकतम् घंटा	८ घंटा
एक सातामा काम गर्ने अधिकतम् दिन	६ दिन
लगातार काम गर्ने काम गर्ने अवधि	५ घंटपछि भोजन अनि विश्रामको अवकाश, यो आधाघंट काम गर्न नहुने ।

टिप्पणी :

-“रोजगारीको अवधि काल” भन्नुको अर्थ, भोजन अनि विश्रामकालागि स्वीकृत समयको समावेश भएको अवधि । कुनै व्यक्तिहरुलाई रोजगारी दिएको दिनमा । ‘कामको घंटा भन्नुको अर्थ त्यो समय हो जब रोजगारीमा भएका व्यक्ति रोजगारदाताको अधिनमा हुन्छ । तर भोजन अनि विश्रामको कुनै अनावश्यक समयको समावेश भएको हुँदैन ।

‘साता’ भन्नुको अर्थ एक शनिवारको मध्यरात देखि आउँदो शनिवारको मध्य रात अवधिको काल हो । रोजगारदाता र रोजगारी गरेका जवान व्यक्ति बीचको सम्भौता मार्फत, जवान व्यक्तिको काम गर्ने समयलाई बढाएर दिनमा ८ घंटा तथा सातामा ४८ घंटासम्म लैजान सकिन्छ । अनि कुनै दुईवटा साता भित्र, सो जवान व्यक्तिले गरेको कामको घंटा ९६ घंटा भन्दा बढी हुनु हुँदैन । तथापि एक दिनको रोजगारीको अधिकतम् १० घंटा रहन सक्छ ।

अधिकसमयको रोजगारी :

कुनै पनि रोजगारदाताले एउटा उद्योग कार्यमा जुनै उमेर कुनै जवान व्यक्तिलाई अधिकसमयको रोजगारी दिलाउन हुँदैन ।

अनुमति योग्य कामको घंटा, भोजन र विश्रामका अवकाश समय तथा तथा बिदाका दिनहरु मिलाएको सूचना

जवान व्यक्तिहरुको (उद्योग) रोजगारी सम्बन्धि नियम अन्तर्गत रोजगारदाताले सो उद्योग कार्यमा रोजगारी गरिरहेको जवान व्यक्तिहरुमा अनुज्ञेय कामको घंटा, भोजन अनि विश्रामकालागि अवकाश समय, बिदाका दिनहरुको बन्दोबस्तलाई निश्चयगरी मिलाउनु पर्ने छ । अनि एउटा अनुज्ञेय कामको घंटा सम्बन्धि सूचना (फारम LD 334) लाई स्थापीत गर्नु पर्ने छ । रोजगारदाता तथा उहाँबाट अनुमति पाएका उहाँका प्रतिनिधिले तथा श्रम विभागमा एकजना श्रम निरीक्षकले साक्षी भई हस्ताक्षर गरेको सूचनालाई उद्योग कार्यस्थलमा स्पष्टरूपले सुचित गराइ दिनुपर्ने छ ।

रोजगारको अवधिकाल तथा विश्रामको अवकाश समय

स्थापीत भइसकेको रोजगारीको अवधिकाल तथा विश्रामको अवकाश समय यि दुवै ती उद्योग कार्यस्थलमा रोजगारी गरिरहेका जवान व्यक्तिहरुकानिमित्त एकै हुनु पर्दछ । तर श्रम कमिशनरका लिखित अनुमति बाहेक ।

रोजगारीको अवधिकाल र भोजन तथा विश्रामको अवकाश समयमा कुनै परिवर्तन गर्न सकिने जब सम्म सो प्रस्तावित परिवर्तनलाई लागू गर्न भन्दा ४८ घंटा अघि कमिशनरमा सो प्रस्ताव पेश गरिसकेको हुनुपर्दछ । साथै अर्को एउटा कामको अनुरोध घंटाको सूचनलाई उचित रूपमले पूरा गरी सुचित गरी मिलाएको हुनुपर्दछ । कमिशनरले लिखित रूपमा अनुमोदन नगरेसम्म यस किसिमको परिवर्तन तीन महिनामा एक पल्ट भन्दा बढी गर्न सकिन्न ।

सूचनामा उल्लेख गरिएको जवान व्यक्तिहरुले आफ्नो भोजन अनि विश्राम अवधि भित्र सो उद्योग कार्य स्थालमा भएको कुनै काममा आफूलाई संलग्न गराउनु हुँदैन ।

बिश्रामका दिनहरु

उद्योग कार्यमा रोजगारी गरिरहेका जवान व्यक्तिहरुलाई सातामा एक दिन बिदा दिनु पर्ने छ । प्रत्येक जवान व्यक्तिकालागि यसक किसिमको बिदाका दिनहरु एकै समयमा भएमा ती जवान व्यक्तिहरुका दर्तामा स्पष्ट गरी वर्णन गरीदिनु पर्ने छ । बिदाका दिनमा काम गर्न गराउन निशेध छ । छुट्टिका दिनहरुलाई बदल्न पाइने छैन । रोजगारदाताले बिदाका दिनहरु उद्देश्य लिएमा ४८ घंटा अगावै श्रम कमिशनरलाई बिदाको दिनको सूचना फारम एलडी ३३९ बुझाउनु पर्ने छ । कमिशनरको लिखित स्वीकृति नपाएको खण्डमा प्रत्येक महिनामा एकपल्ट भन्दा बढी बदली गर्न पाइने छैन ।

जवान व्यक्तिहरुको दर्ता

कुनै पनि उद्योग कार्यमा रोजगारी गरिरहेका सबै जवान व्यक्तिहरुका सम्बन्धमा एउटा 'जवान व्यक्तिहरुको दर्ता' (फारम एलडी ३३८) लाई उचित रुपमा व्यवस्थित गर्नु पर्ने छ । यदि यो विवरण श्रम निरीक्षकहरुले निरीक्षणका गर्न चाहेमा सजिलै उपलब्ध गराउनु पर्ने छ । यि फारमहरुलाई बाइन्डर (फारम एलडी ३३८ए) मा राख्नु पर्ने छ ।

यदि एउटा उद्योगमा रोजगार गरिरहेका सबै जवान व्यक्तिहरुको बिदा एकै दिन भएमा र एकै प्रकृतिको कामगर्ने अवधि भएमा रोजगारदातालाई त्यसता दर्ताको फारमको विवरणहरु राख्न अनिवार्य राख्नु आवश्यक पर्दैन ।

बिशेष अनुमति अनि छुटकारा

रोजगारी नियम अन्तर्गत श्रम कमिशनरलाई कुनै पनि उद्योगमा जवान व्यक्तिहरुको रोजगारी सम्बन्धि नियमहरुलाई अब्यावहारिक भएमा यस्ता नियमहरु स्थापित गर्नु वा हटाउन सक्ने स्वीकृति दिने अधिकार प्राप्त हुन्छ । उदाहरणकालागि जब रोजगारदाताले साँझको ७ बजेदेखि साँझको ११ बजेसम्मको सिफ्टमा काम लगाउने उद्देश्य भएमा १६ वर्ष वा सो भन्दा बढी उमेर भएका जवान व्यक्तिहरुलाई रोजगार प्रदान गर्ने अनुमति प्राप्त गर्नकालागि दरखास्त गर्दा ती जवानहरुकानिमि सिफ्टमा काम गर्दा भोजन गर्ने वा विश्राम गर्ने एक उचित कोठा तथा आवश्यक उपकरणहरु उपलब्ध गराउनु पर्ने छ । सो कोठा भित्र उद्योग प्रक्रिया चलेको हुनु हुँदैन साथै कमिशनरको लिखित स्वीकृति प्राप्त हुनु पर्दछ ।

जमीन मूनिको काम

जमीन मूनिको कुनै पनि खानी तथा सुरुङ्ग खन्ने कार्यमा संलग्न उद्योग कार्यमा जवान व्यक्तिहरूलाई रोजगारी प्रदान गर्न निशेध गरिएको छ ।

खतराजनक ब्यवसाय

खतराजनक व्यावसायमा जवान व्यक्तिहरूलाई रोजगारी दिलाउन पाइने छैन । कारखाना अनि उद्योग कार्य नियमावली (वर्ष ५९) मा निश्चय गरेको खतराजनक व्यावसायमा बोईवारका टुक्रा, आधरमूत काँच पदार्थबाट शीशाको उत्पादन, आर्सेनिक, लीड, म्यागनेसे, मरक्युरी, फोस्फोरस समावेश गरिएको उत्पादन कार्य, भर्मिलियन उत्पादन, क्रोमिएम प्लेटिड, ऋर्भागिधिष्म तथा :बनलभकषफ बाट कल पूर्जा बनाउने वा सान लगाउने काम तथा हाइड्रोक्लोनिट्रिक वा सल्फुरिक एसिड इत्यादिको उत्पादन गर्ने कुराहरु समावेश भएका छन् ।

बढी वजन भएका भारी उठाउँने ।

उद्योग कार्यमा रोजगारी गरेमा कुनै पनि जवा व्यक्तिहरूलाई उनीहरूले उमेर अनि शारीरिक विकाससंग नमिल्दो भारी उठाउन अनुमति दिइएको छैन । १६ वर्ष उमेर भन्दा मूनिका व्यक्तिलाई १८ किलो तौल भन्दा बढी वजन भएको सामान उठाउन अनुमति प्राप्त छैन ।

बस्ने सहूलियत

जवान व्यक्तिहरूलाई बस्नकालागि सूहाउदो विश्रामस्थल प्रदान गर्नु पर्ने छ । ती व्यक्तिहरूलाई उभिएर काम गर्नु पर्ने हुन्छ । कामको दौरानमा प्राप्त आराम गर्ने समयलाई उपयोग गर्दै विश्राम लिन सक्ने ब्यवस्था रोजगारदाताले मिलाउनु पर्ने हुन्छ ।

श्रम निरीक्षकहरूका अधिकार

रोजगारी नियमको परिच्छेद ७२ (१) (ए) अन्तर्गत, श्रम निरीक्षकहरूलाई प्राप्त अधिकार अनुसार उनीहरू कुनै पनि समयमा दिउँसो वा राति उद्योगकार्य स्थलमा गई जवान व्यक्तिहरूका कार्यअवधि, उनीहरूको भोजन, विश्राम, विदा, अवकाश इत्यादि आवश्यक विषयहरूमा श्रम नियम अनुसार, रोजगारी नियम अनुसार भएको छ वा छैन भन्ने विषयमा निर्व्योला गर्न त्यास्ता स्थलहरूको आकस्मिक निरीक्षण गर्न सक्ने छ। यस प्रकारका जाँच अनि सोधपुछ कार्यकालागि उनीहरू रोजगारी नियमको परिच्छेद ७२ (१) (बी) र (सी) अन्तर्गत पाएका अधिकारहरूलाई प्रयोग गर्दै आवश्यक परेमा त्यसको उपयोग गर्दै जाँच गर्न सक्ने छ। रोजगारी नियम बिरुद्धमा कुनै कार्य भएको पाएमा जफत तथा कारवाही गर्न सक्ने अधिकार श्रम निरीक्षकहरूलाई प्राप्त हुन्छ। श्रम निरीक्षकहरूले रोजगारी नियम ७२ (१) (ए), (बी) र (सी) को परिच्छेद अन्तर्गत निर्मित गरेको आवश्यकतालाई कुनै पनि व्यक्तिले उल्लंघन गरेमा अपराध गरेको ठहरिने छ। जसका कारण त्यस्तो व्यक्तिलाई कानूनी रूपमा अधिकतम हडकड डलर १००,०००/- सम्म जरिमाना तथा एकवर्षसम्मको जेल सजाय तोकिएको छ।

अपराध तथा जरिमाना

जवान व्यक्ति (उद्योग) रोजगारीले रोजगारी नियमको बेवास्ता वा उल्लंघन गरेमा अपराध गरिएको ठानिने छ। त्यसरी कानून उल्लंघन गर्ने व्यक्तिलाई हडकड डलर १०,०००/- देखि हडकड डलर ५०,०००/- सम्म अपराधको प्रकृति हेरेर जरिमाना तिर्नुपर्ने हुन्छ।

अन्य रोजगारीको सुरक्षा :

रोजगारी नियमका विषयहरू ती उद्योग क्षेत्रमा रोजगारी गरिरहेका जवान व्यक्तिहरूमा जहाँ उचित हुन्छ त्यहाँ लागू गरिने छ।

सोधपुछ तथा गुनासो

जवान व्यक्ति (उद्योग) रोजगारी नियम सम्बन्धि कुनै सोधपुछ गर्नु परेमा, सोधपुछ हटलाईन २७१७ १७७१ नम्बरमा सम्पर्क राख्न सकिने छ। (हटलाईन 1823 Call Centre)
अथवा श्रम विभागको होम पेज <http://www.labour.gov.hk> मा सम्पर्क राख्न सकिने छ।

हाम्रो २४- घण्टे गुनासो हट लाईन २८१५ २२०० नम्बरमा पनि सम्पर्क राख्न सकिने छ।
श्रम निरीक्षक डिभिजन प्रधान कार्यलय, श्रम विभाग
17/F Harbour Building, 38 Pier Road, Central
Hong Kong

तपाईंको सुझाव तथा गुनासोहरूमाथि अति विश्वसनिय ढंगले व्यवहार गरिने छ।