विभिन्न भर्ती पैटर्न के अधीन
श्रम अधिकार

(Hindi Version)

勞工處
Labour Department

परिचय

संचालन संबंधी आवश्यकताओं को पूर्ण करने
या भर्ती नेटवर्क का विस्तार करने के लिए, कुछ नियोक्ता अपने
कर्मचारियों को लचीले ढंग से काम पर रखते हैं, जैसे कि काम के कम
घंटों के लिए "अंशकालिक" कर्मचारियों को भर्ती करना, अंशकालिक
रोजगार अवधि के लिए आम और स्थानापन्न कर्मचारी या नौकरी या प्रति पीस
के आधार पर रखा गया पारिश्रमिक वाला स्टाफ

दूसरी ओर, आगे के अध्ययनों और पारिवारिक जिम्मेदारियों जैसे विभिन्न कारणों से, कुछ नौकरी खोजने वाले अपनी जीवन शैली से मेल खाते काम के घंटों के साथ काम करना पसंद करते हैं और इसलिए उनके लिए काम और जीवन के बीच संतुलन बनाने के लिए रोजगार के ये लचीले तरीके एक उपयुक्त विकल्प होंगे।

बहुत से लोग इसे गलत समझ सकते हैं कि काम के कम घंटे या "अंशकालिक" जैसे रोजगार की अवधि वाले कर्मचारी श्रम कानून द्वारा संरक्षित नहीं हैं। यह एक गलत धारणा है।

वास्तव में, कर्मचारी स्थिति वाले सभी कर्मचारी, चाहे उन्हें "पूर्णकालिक" या "अंशकालिक" के रूप में वर्णित किया गया हो, उन्हें आकस्मिक, स्थानापन्न या अस्थायी काम या प्रति पीस की दर से पारिश्रमिक दिया गया हो , वे सभी श्रम कानून द्वारा संरक्षित हैं।

रोजगार अध्यादेश

रोजगार अध्यादेश, उन सभी कर्मचारियों पर लागू होता है[1], **चाहे वे "पूर्णकालिक" हों, "अंशकालिक" हों, आकस्मिक हों अथवा स्थानापन्न कर्मचारी हों या प्रति पीस के पारिश्रमिक के रूप में वर्णित हों , और उनके काम करने के घण्टों पर विचार किए बिना, वे अध्यादेश द्वारा संरक्षित हैं** और ये सभी **अध्यादेश के अंतर्गत निम्न अधिकारों तथा लाभों** के अधिकारी हैं:

- वेतन भुगतान सुरक्षा
- वेतन से कटौती पर रोक
- सांविधिक छुट्टियां
- मातृत्व सुरक्षा
  (भारी खतरनाक या हानिकारक काम पर लगाने की मनाही)
- रोजगार सुरक्षा (अनुचित तथा गैर कानूनी ढंग से काम पर से हटाना)
- नियोक्ताओं द्वारा सेवा की शर्तों पर सूचना के प्रावधान
- यूनियन-विरोधी भेदभाव के खिलाफ संरक्षण, आदि

1 वह व्यक्ति जिस पर रोजगार अध्यादेश लागू नहीं होता:
- वह व्यक्ति जो नियोक्ता के साथ ही रहता है और उसके परिवार का सदस्य है;
- हांगकांग अध्यादेश के बाहर रोजगार के लिए अनुबंधों में परिभाषित एक कर्मचारी;
- वह व्यक्ति जो कि मर्चेट शिपिंग (नाविक) अध्यादेश के अंतर्गत किसी दल के समझौते के अधीन सेवारत है, या फिर उस समुद्री जहाज़ पर सवार है जो कि हांगकांग में पंजीकृत नहीं है;
- वह प्रशिक्षु जिसका प्रशिक्षुता का अनुबंध प्रशिक्षुता अध्यादेश के अंतर्गत पंजीकृत है, रोज़गार अध्यादेश के कुछ प्रावधानों के अतिरिक्त।

रोजगार अध्यादेश

रोजगार अध्यादेश के अंतर्गत, एक कर्मचारी जो कि एक ही नियोक्ता के द्वारा 4 सप्ताह या इससे ज्यादा समय तक प्रति सप्ताह कम से कम 18 घण्टे के काम के साथ, निरंतर रोजगार पर नियुक्त किया जाता है, उसे **"निरंतर अनुबंध"**. के अंतर्गत सेवारत माना जाएगा। वह कर्मचारी जो कि "निरंतर अनुबंध" के अंतर्गत रोजगार पाता है और रोजगार अध्यादेश में वर्णित पात्रता की शर्तों को पूरा करता है, वह पूर्ववर्ती पैराग्राफ में उल्लिखित लाभों और अधिकारों के अतिरिक्त निम्न अधिकारों और लाभों का भी अधिकारी होगा:

- आराम के दिन
- सांविधिक छुट्टियों के लिए वेतन
- वेतन के साथ वार्षिक छुट्टी
- बीमारी भत्ता
- मातृत्व सुरक्षा
  (मातृत्व के लिए छुट्टी, मातृत्व छुट्टी के लिए भुगतान, एक गर्भवती कर्मचारी की रोजगार की समाप्ति के विरूध्द सुरक्षा)
- पितृत्व अवकाश
- अलग होने पर भुगतान
- लंबी सेवा के लिए भुगतान
- रोजगार सुरक्षा इत्यादि

जब तक कि नियोक्ता उचित कारण नहीं बताता या फिर कर्मचारी[2] पूर्व सहमति नहीं देता, तब तक नियोक्ता को रोजगार की शर्तों को जैसे कि काम के घंटे "पूर्णकालिक" से "अंशकालिक " पर एकतरफा तरीके से नहीं बदलने चाहिए। अगर ऐसा होता है तो कर्मचारी के पास रोजगार अध्यादेश के अंतर्गत यह अधिकार है कि वह रोजगार अनुबंध की शर्तों के अतार्किक भेद के आधार पर नियोक्ता के खिलाफ कार्यवाही के लिए दावा दर्ज कर सकता है।

अगर किसी कर्मचारी से किसी और रोजगार के तरीके पर जाने के लिए कहा जाता है, **तो उसे रोजगार की नई शर्तों पर ध्यान पूर्वक विचार करना चाहिए,** इसमें शामिल लाभ और हानि का आकलन करना चाहिए, जिसमें शामिल है कि क्या नए रोजगार अनुबंध को रोजगार अध्यादेश के अंतर्गत "निरंतर अनुबंध" समझा जाना चाहिए या नहीं।

रोजगार अध्यादेश के तहत कर्मचारियों के अधिकारों एवं लाभों के बारे में अन्य जानकारी के लिए, कृप्या श्रम विभाग द्वारा प्रकाशित “रोजगार अध्यादेश के लिए एक संक्षिप्त गाइड” एवं अन्य संबंधित प्रकाशनों को देखें।

2 वैध कारण:
- कर्मचारी का आचरण;
- अपने काम को करने के लिए कर्मचारी की क्षमता या योग्यता;
- व्यवसाय की अतिरेक या अन्य वास्तविक संचालन संबंधी आवश्यकताएं;
- सांविधिक आवश्यकताएं (किसी कर्मचारी को उसके मूल पद पर काम करना जारी रखने या उसके रोजगार अनुबंध की मूल शर्तों को जारी रखने की अनुमति देना क़ानून के विपरीत होगा); या
- अन्य महत्वपूर्ण कारण

न्यूनतम वेतन का अध्यादेश

सांविधिक न्यूनतम वेतन ((SMW)) प्रति घंटे की दर के रूप में व्यक्त किया जाता है। संक्षेप में, किसी भी वेतन अवधि के संबंध में एक कर्मचारी को देय वेतन वो होता है, जब वेतन की अवधि में **औसत** काम के घंटों की कुल संख्या से , SMW **दर से कम नहीं होनी चाहिए।**

SMW सभी कर्मचारियों पर लागू होता है, चाहे वो मासिक-दर पर हो, साप्ताहिक-दर, रोज़ाना-दर, प्रति घंटा दर, प्रति-पीस दर पर हो, स्थायी हो, अकस्मात हो, " पूर्णकालिक" हो, "अंशकालिक" हो या फिर अन्य कर्मचारी हों, और इसका इस बात से भी कोई संबंध नहीं है कि वो रोजगार अध्यादेश के निरंतर अनुबंध के अंतर्गत रोजगार प्राप्त कर्मचारी है या नहीं, लेकिन इसमें निम्न अपवाद हैं:

- वह व्यक्ति जिस पर रोजगार अधिनियम लागू नहीं होता[3]
- घर में रहने वाले घरेलू कर्मचारी[4], लिंग, जाति या राष्ट्रीयता पर विचार किए बिना
- छूट प्राप्त छात्र रोजगार की अवधि के दौरान निर्दिष्ट छात्र के साथ ही काम के अनुभव वाले छात्र

3 कृपया फूटनोट 1 देखें. जबकि रोजगार अध्यादेश के कुछ प्रावधान प्रशिक्षु अध्यादेश के तरह पंजीकृत प्रशिक्षुओं पर लागू होते हैं, SMW पंजीकृत प्रशिक्षुओं पर लागू नहीं होता है।

4 यह घरेलू कर्मियों (घरेलू सहायकों, देखभाल करने वालों, चालकों, मालियों, मददगारों या अन्य निजी सहायकों सहित) को संदर्भित करता है जो अपने रोजगार वाले घरों में मुफ्त में रहते हैं।

SMW विकलांग और समर्थ कर्मचारियों पर एक जैसे लागू होता है। विकलांग कर्मचारियों को वेतन सुरक्षा देने तथा उनके रोजगार के अवसरों की सुरक्षा करने के मध्य उचित संतुलन कायम करने के लिए न्यूनतम वेतन अध्यादेश के अंतर्गत एक विशेष व्यवस्था भी दी जाती है, ताकि विकलांग कर्मचारी जिनकी उत्पादकता अपने विकलांगता के कारण प्रभावित हो सकती है उन्हें उत्पादकता मूल्यांकन से गुजरना का अधिकार दिया जाये जो यह निर्धारित करता है कि क्या उन्हें SMW दर से कम का वेतन नहीं मिलना चाहिए या उन्हें उनकी उत्पादकता के अनुरूप दर से वेतन मिलना चाहिए। **मूल्यांकन आग्रह का अधिकार पूरी तरह से केवल विकलांग कर्मचारियों को दिया गया है, न कि नियोक्ताओं को।**

न्यूनतम वेतन अध्यादेश के विवरण के लिए और वे लोग जो विकलांगता से ग्रसित हैं उनके लिए विशिष्ट व्यवस्था के विवरण को जानने के लिए, कृपया श्रम विभाग द्वारा प्रकाशित संबंधित पत्रक और संबंधित दिशा-निर्देशों को देखें।

कर्मचारियों के लिए मुआवज़े का अध्यादेश

कर्मचारी मुआवज़े के अध्यादेश के अंतर्गत, कोई भी नियोक्ता किसी भी रोजगार में किसी कर्मचारी की नियुक्ति तब तक नहीं करेगा जब तक कि अपने सभी कर्मचारियों के संबंध में काम के समय आई चोट के लिए कानून (साधारण कानून सहित) के अंतर्गत उनकी देनदारी को कवर करने के लिए बीमा की नीति लागू नहीं होती, **चाहे उनके रोजगार अनुबंध या काम के घण्टें की अवधि, “पूर्णकालिक” या "अंशकालिक" , स्थाई अथवा अस्थाई रोजगार स्थिति कैसी भी हो ।**

जैसा कि कर्मचारी मुआवज़े अध्यादेश के तहत अपेक्षित है यदि किसी कर्मचारी को काम के कारण या उसके दौरान हुई दुर्घटना के कारण चोट लगती है तो **दुर्घटना** की **सूचना** नियोक्ता को 14 दिनों के भीतर ((यदि मामला घातक है तो 7 दिनों के भीतर) श्रम आयुक्त को अवश्य देनी होगी और **कर्मचारी को उसका मुआवज़ा देना होगा।**

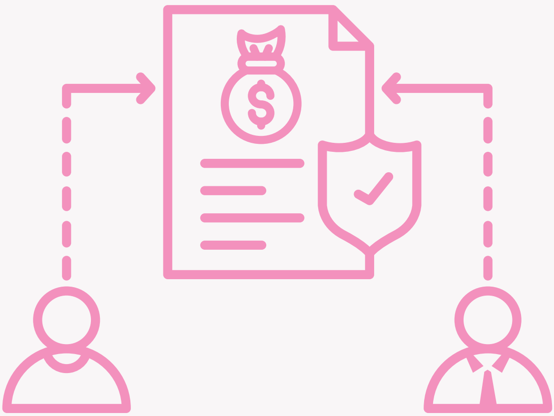
कर्मचारी मुआवज़ा अध्यादेश के अंतर्गत **मुआवजें की प्रमुख मदों में शामिल हो सकते हैं:** आवधिक भुगतान, चिकित्सकीय खर्चे और स्थायी पूरी तरह से अथवा अर्ध विकलांगता के लिए मुआवजा, इत्यादि। अगर कर्मचारी की काम पर या उस के दौरन दुर्घटना की वजह से मृत्यु हो जाती है, तो नियोक्ता को मरने वाले के परिवार को इसका मुआवजा देना होगा, उचित अंतिम संस्कार का पुर्नभुगतान तथा चिकित्सा के खर्च का भुगतान भी उस व्यक्ति को करना होगा जिसने मरने वाले की चिकित्सा के लिए खुद खर्च उठाया हो।

कर्मचारी मुआवज़ा अध्यादेश के प्रमुख प्रावधानों पर सूचना के लिए, कृपया श्रम विभाग प्रकाशन "कर्मचारी मुआवज़ा अध्यादेश पर संक्षिप्त गाईड" का संदर्भ लें।

अनिवार्य भविष्य निधि योजना अध्यादेश

अनिवार्य भविष्य निधि योजना अध्यादेश यह कहता है कि 18 वर्ष से ज्यादा या 65 वर्ष से कम आयु के किसी भी कर्मचारी के लिए जो लिखित अथवा मौखिक रोजगार अनुबंध के तहत उस अवधि के लिए जो 60 दिन से कम की न हो, फिर चाहे वो "पूर्ण कालिक" रोजगार पर हो या फिर "अंशकालिक" तथा चाहे उसके सप्ताहिक काम के घण्टें जो भी हों, **उसके नियोक्ता को उसे अनिवार्य भविष्य निधि योजना(MPF) योजना के तहत नामांकित करना होगा एवं योगदान भी देना होगा।**

वे कर्मचारी जो रोजगार अध्यादेश के "निरंतर अनुबंध" के अंतर्गत नहीं आते, जब तक कि उनकी रोजगार की अवधि 60 दिनों से कम की न हो, इसके बाद भी ये एमपीएफ स्कीम के तहत कवर किए जाते हैं।

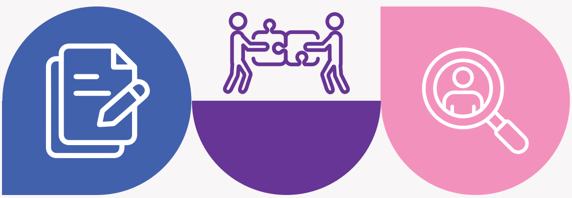


ऊपर उल्लिखित 60 दिनों का नियम MPF सिस्टम के अंतर्गत **“आकस्मिक कर्मचारियों”** पर लागू नहीं होता, जैसे कि रोजाना की दिहाड़ी पर रखे जाने वाले कम अवधि के कर्मचारी या फिर केट्रिंग उद्योग अथवा निर्माण उद्योग में 60 दिनों से कम की एक निश्चित अवधि के लिए काम पर रखे जाने वाले कर्मचारी। यदि **आक्समिक कर्मचारी" केवल एक दिन के लिए भी रोजगार पर है, फिर भी उसके नियोक्ता को उसके लिए MPF का प्रबंध करना होगा।**

MPF सिस्टम पर ज्यादा जानकारी के लिए, कृपया अनिवार्य भविष्य निधि योजना प्राधिकरण द्वारा प्रकाशित पत्रक **”MPF के संबंध में कर्मचारीयों की हैंडबुक”** तथा **“MPF उद्योग स्कीम”** का संदर्भ लें, जो कि प्राधिकरण की वेबसाइट से भी डाउनलोड किए जा सकते हैं।

अच्छे मानव संसाधन प्रबंधन के अभ्यास

- "पूर्णकालिक" कर्मचारी तथा कम घंटों के समय वाले कर्मचारी या रोजगार की अवधि समान रखने वाले कर्मचारी कंपनी के लिए बहुमूल्य संपत्ति हैं । अच्छे मानव संसाधन प्रबंधन अभ्यास से कर्मचारियों के मनोबल, प्रतिबद्धता और उत्पादकता को बढ़ाने में मदद मिलती है।
- एक रोजगारदाता को लचीने ढंग से कर्मचारीयों की भर्ती में कंपनी की संचालन आवश्यकताओं को ही ध्यान में रखना चाहीए। उसको श्रम कानून के तहत अपनी देनदारीयों से बचने के लिए कर्मचारियों के काम के घंटों या साधनों द्वारा सीमित नही करना चाहिए
- असंगत मानव संसाधन प्रबंधन नीति तथा अभ्यास से उच्च टर्नओवर, अनावश्यक श्रम विवाद, सद्भावना को प्रभावित करना और यहां तक परिचालन लागत में वृद्धि होगी। और आखिरकार नियोक्ता को ही भुगतना होगा।



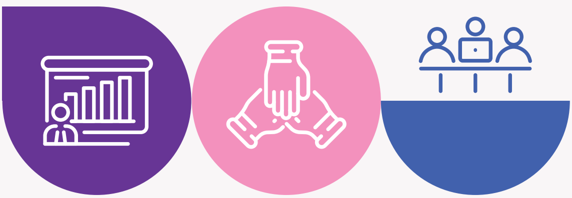
रोजगार अध्यादेश रोजगार अधिकारों तथा लाभों पर न्यूनतम मानक प्रदान करते हैं। प्रतिभाओं को आकर्षित करने और बरकरार रखने के लिए, बहुत से नियोक्ता कर्मचारीयों के हित में प्रबंधन अभ्यासों को अपनाते हैं जैसे कि कर्मचारीयों को **सांविधिक आवश्यकताओं से ज्यादा अनुकूल रोजगार की शर्तें पेश करना।** कुछ नियोक्ता उन कर्मचारीयों को अधिकार व लाभ भी प्रदान करते हैं जो "निरंतर रोजगार" के रोजगार अध्यादेश के तहत "निरंतर रोजगार" की शर्तों को पूरा नहीं करते हैं।

यद्यपि रोजगार अनुबंध लिखित या मौखिक दोनों तरीकों से किया जा सकता है, परन्तु नियोक्ताओं को चाहिए कि वे जहां तक संभव हो **अपने कर्मचारीयों के साथ लिखित अनुबंध ही करें।** इससे श्रम के विवादों को निपटाने में मदद मिलेगी। (नियोक्ता लिखित रोजगार अनुबंध कैसे बनाया जाना चाहिए इसके बारे में जानकारी के लिए श्रम विभाग के प्रकाशन "लिखित रोजगार अनुबंध का उपयोग" तथा "वेतन तथा रोजगार का रिकॉर्ड व्यवस्थित रखना", का संदर्भ ले सकते हैं।)

अच्छे मानव संसाधन प्रबंधन के अभ्यास

- कुछ कंपनियों के मानव संसाधन विभाग ने भर्ती के अधिकार शाखा प्रबंधकों या फिर सीमावर्ती निरीक्षकों को प्रदान किए हैं। इन परिस्थितियों में इन प्रबंधकों तथा निरीक्षकों के संदर्भ के लिए कंपनियों को **कर्मचारियों की भर्ती तथा प्रबंधन हेतु स्पष्ट एवं सुसंगत दिशा- निर्देश बनाने** चाहिए।

- नियोक्ताओं को किसी भी व्यक्ति के साथ उसके लिंग, विकलांगता, पारिवारिक स्थिति, आयु, राष्ट्रीयता, जाति, धर्म, वैवाहिक स्थिति, गर्भावस्था या यौन रुझान के कारण कोई भेदभाव नहीं करना चाहिए। नियोक्ता को एक समान चयन के मानक पर आधारित होना चाहिए और भर्ती तथा रोजगार के लिए स्पष्ट दिशा-निर्देश विकसित करने चाहिए।



इस त्वरित बदलते हुए श्रम बाजार में, काम के कम घंटे या रोजगार की अवधि के कर्मचारी को भी स्वयं को काम की चुनौतियों का सामना करने के लिए आवश्यक कार्य कौशल से संपन्न करना पड़ता है । इस संबंध में नियोक्ताओं को, जहां तक संभव हो सके सभी कर्मचारियों के साथ एक सा व्यवहार करना चाहिए **और उन सभी को उचित प्रशिक्षण और उपयुक्त पदोन्नति के अवसर प्रदान करने चाहिए।**

यदि अतिरिक्त "पूर्ण कालिक" कर्मचारियों की आवश्यकता होती है तो नियोक्ता को **अपनी कंपनी में समान काम करने वाले "अंशकालिक कर्मचारियों" को प्राथमिकता देनी चाहिए।** इससे न सिर्फ भर्ती और प्रशिक्षण में आने वाले खर्च में कमी आएगी, बल्कि इससे नियोक्ता को सबसे उचित व्यक्ति की नियुक्ति करने में भी सहायता मिलेगी।

पूछताछः

ज्यादा जानकारी के लिए, कृप्या संबंधित प्रचार की पत्रिका, कानून के प्रावधानों को देखें या श्रम विभाग या अनिवार्य भविष्य निधि योजनाओं के प्राधिकरण से संपर्क करें।

श्रम विभाग

वेब साइट: **www.labour.gov.hk**

हॉटलाइन: **2717 1771** (हॉटलाइन "1823" द्वारा संचालित है)

अनिवार्य भविष्य निधि योजनाओं का प्राधिकरण

वेब साइट: **www.mpfa.org.hk**

हॉटलाइन: **2918 0102**

勞工處
Labour Department

जनवरी 2023