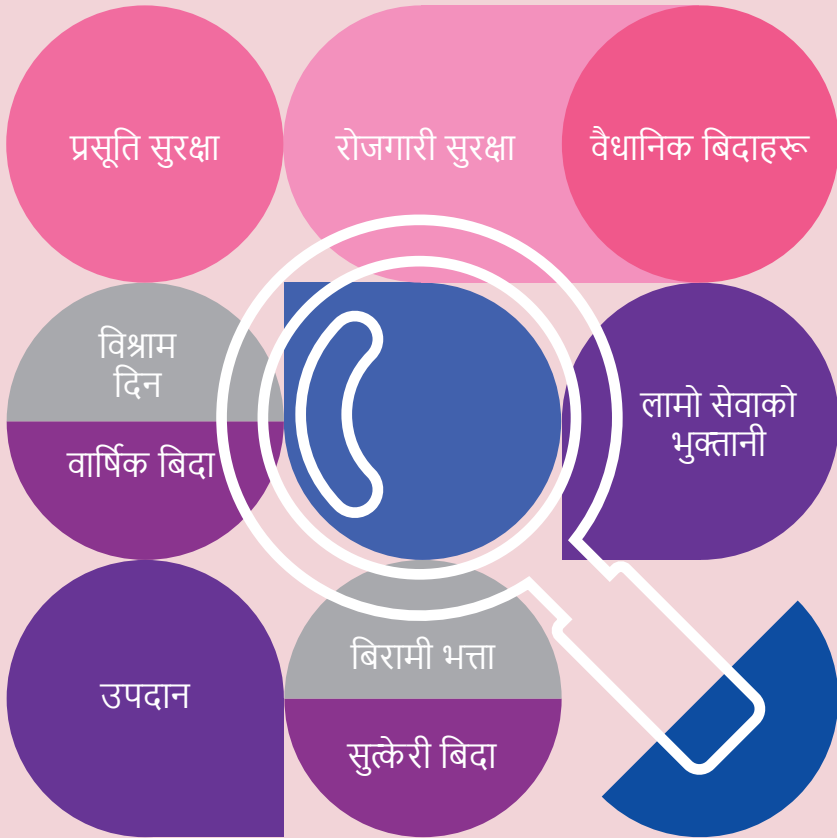


विभिन्न रोजगारी ढाँचाहरू अन्तर्गत श्रम अधिकार

(Nepali Version)



勞工處

Labour Department

परिचय

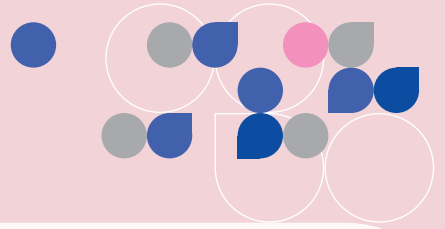
सञ्चालन आवश्यकताहरू पूरा गर्न वा भर्ती नेटवर्क विस्तार गर्न केही रोजगारदाताहरूले आफ्ना कर्मचारीहरूलाई लचिलो रूपमा नियुक्त गर्छन् जस्तै छोटो समय काम गर्ने "अंश-कालीन" कर्मचारीहरू, छोटो रोजगार अवधि भएका आकस्मिक वा वैकल्पिक कामदारहरू वा काम वा परिमाण दरको आधारमा पारिश्रमिक भएका कर्मचारीहरू भर्ती गर्ने।

अर्कोतर्फ, थप अध्ययन र पारिवारिक प्रतिबद्धताहरू जस्ता विभिन्न कारणहरूले गर्दा रोजगारको खोजी गर्ने केही व्यक्तिहरूले आफ्नो जीवनको समयतालिकासँग मिल्ने कार्यसमय भएको काम लिन रुचाउँछन् र तसर्थ रोजगारीका लचिला मोडहरू उनीहरूका लागि कार्य जीवन सन्तुलन प्राप्त गर्न उपयुक्त विकल्प हुन्छन्।

धेरै जना मानिसहरूले छोटो समय काम गर्ने वा "अंश-कालीन" जस्तो रोजगारी अवधि भएका कर्मचारीहरू श्रम विधान अन्तर्गत सुरक्षित छैनन् भन्ने सोच्न सक्छन्। यो एउटा गलत धारणा हो।

वास्तवमा, कर्मचारी स्थिति भएका सबै कामदारहरू "पूर्ण-समय" वा "अंश-कालीन", आकस्मिक, वैकल्पिक वा अस्थायी काम वा परिमाण दरमा पारिश्रमिक भएका जे भए पनि उनीहरू श्रम विधानद्वारा सुरक्षित हुन्छन्।

रोजगार अध्यादेश



रोजगार अध्यादेश लागू हुने¹, “पूर्ण-कालीन”, “अंश-कालीन”, आकस्मिक, वैकल्पिक कर्मचारी वा परिमाण दरमा पारिश्रमिक पाउने गरी निर्दिष्ट गरिएका र आफ्नो कामको समयसँग सम्बन्धित नभएका कर्मचारीहरू अध्यादेशद्वारा सुरक्षित हुन्छन् र अध्यादेश अन्तर्गत निम्न अधिकार र लाभहरू प्राप्त गर्छन्:

- 🔍 पारिश्रमिक भुक्तानी सुरक्षा
- 🔍 पारिश्रमिकबाट कटौतीहरूमा प्रतिबन्ध
- 🔍 वैधानिक बिदाहरू
- 🔍 प्रसूति सुरक्षा (गर्हो, जोखिमपूर्ण वा हानिकारक काम निर्दिष्ट गर्नबाट निषेध)
- 🔍 रोजगारी सुरक्षा (अनुपयुक्त र गैरकानुनी रूपमा बर्खास्त)
- 🔍 रोजगारदाताहरूद्वारा सेवाका सर्तहरूमा जानकारीको प्रावधान
- 🔍 सङ्गठन विरुद्धको भेदभाव, आदि विरुद्धको सुरक्षा

1 रोजगार अध्यादेश लागू नहुने व्यक्तिहरू:

- रोजगारदाताको रूपमा एउटै घरमा बस्ने परिवारको सदस्य;
- हङकङ अध्यादेश बाहिरका रोजगारी अनुबंधहरूमा परिभाषित गरिएको कर्मचारी;
- मर्चेन्ट ट्रुवानी (नाविक) अध्यादेश अन्तर्गत चालक दलको सम्झौता अन्तर्गत सेवा दिने वा हङकङमा दर्ता नभएको जहाजमा सवार व्यक्ति;
- रोजगार अध्यादेशका केही प्रावधानहरू बाहेक प्रशिक्षुता अध्यादेश अन्तर्गत प्रशिक्षुताको सम्झौता दर्ता भएको प्रशिक्षार्थी।

रोजगार अध्यादेश

रोजगार अध्यादेश अन्तर्गत, एउटै रोजगारदाताद्वारा लगातार 4 हप्ता वा सोभन्दा बढी समयसम्म प्रत्येक हप्तामा कम्तीमा 18 घण्टा काम गर्ने गरी राखिएको कर्मचारीलाई **“निरन्तर करार”** अन्तर्गत काम गरेको मानिन्छ। “निरन्तर करार” अन्तर्गत राखिएको र रोजगार अध्यादेशमा उल्लेखित योग्यताका सर्तहरू पूरा गर्ने कर्मचारीले अघिल्लो अनुच्छेदमा उल्लेखित अधिकारहरूका साथै निम्न अधिकार र लाभहरू पनि प्राप्त गर्छ:



विश्राम दिन



वैधानिक बिदाहरूका लागि भुक्तानी



भुक्तानी सहितको वार्षिक बिदा



बिरामी भत्ता



प्रसूति सुरक्षा

(प्रसूति बिदा, प्रसूति बिदाको लागि भुक्तानी, गर्भवती कर्मचारीको रोजगारी समाप्ति विरुद्ध सुरक्षा)



सुत्केरी बिदा



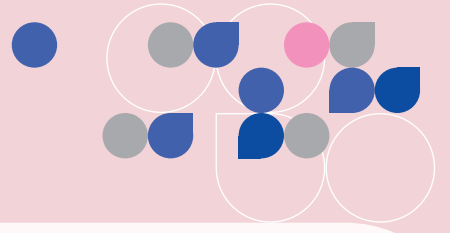
उपदान



लामो सेवाको भुक्तानी



रोजगारी सुरक्षा, आदि



रोजगारदाताले मान्य कारणहरू² उपलब्ध गराउन वा आफ्नो कर्मचारीबाट पूर्व सहमति प्राप्त गर्न नसकेसम्म, उसले एकपक्षीय रूपमा “पूर्ण-कालीन” बाट “अंश-कालीन” मा कामको समय परिवर्तन गर्ने जस्ता रोजगारीका सर्तहरू परिवर्तन गर्नु हुँदैन। अन्यथा, कर्मचारीले रोजगार अध्यादेश अन्तर्गत रोजगार सम्झौताका सर्तहरूको अनुचित भिन्नताको आधारमा आफ्नो रोजगारदाता विरुद्ध कानुनी उपचारको लागि दाबी गर्न सक्छ।

कुनै कर्मचारीलाई रोजगारीका अन्य मोडहरूमा स्विच गर्न लगाइएमा, **उसले नयाँ रोजगारीका सर्तहरू ध्यानपूर्वक विचार गर्नुपर्छ**, नयाँ रोजगार सम्झौतालाई अझै पनि रोजगार अध्यादेश अन्तर्गत “निरन्तर करार” मानिन्छ कि मानिदैन भन्ने लगायत यसमा संलग्न फाइदा र बेफाइदाहरूको आँकलन गर्नुपर्छ।

रोजगार अध्यादेश अन्तर्गत कर्मचारीहरूले उपयोग गर्ने अधिकार र लाभहरूका बारेमा थप जानकारीका लागि, कृपया श्रम विभागको प्रकाशन “रोजगार अध्यादेशमा संक्षिप्त मार्गदर्शक” र अन्य सम्बन्धित प्रकाशनहरू हेर्नुहोस्।

2 मान्य कारणहरू:

- कर्मचारीको आचार ;
- कर्मचारीको आफ्नो कार्य गर्ने क्षमता वा योग्यता ;
- व्यवसायका अनावश्यक वा अन्य सञ्चालनात्मक आवश्यकताहरू ;
- वैधानिक आवश्यकताहरू (अर्थात् कर्मचारीलाई आफ्नो मूल स्थितिमा काम गर्न जारी राख्नु वा उसको रोजगारी सम्झौताका मूल सर्तहरू जारी राख्नु अनुमति दिनु कानूनको विपरीत हुनेछ) ; वा
- अन्य उल्लेखनीय कारणहरू।

न्यूनतम पारिश्रमिक अध्यादेश

वैधानिक न्यूनतम पारिश्रमिक (SMW) घण्टाको दरमा व्यक्त गरिन्छ। संक्षेपमा, कुनै पनि पारिश्रमिक अवधिको सन्दर्भमा पारिश्रमिक अवधिमा काम गरेको जम्मा घण्टाको **औसतमा** कर्मचारीलाई भुक्तानीयोग्य पारिश्रमिक **SMW दर भन्दा कम हुनु हुँदैन।**

SMW सबै कर्मचारीहरूमा लागू हुन्छ, चाहे तिनीहरू मासिक-दर, साप्ताहिक दर, दैनिक दर, घण्टाको दर, परिमाणको दर, स्थायी, आकस्मिक, "पूर्ण-कालीन", "आंशिक-कालीन" वा अन्य कर्मचारीहरू जेसुकै हुन् र तिनीहरू रोजगार अध्यादेशमा परिभाषित गरिए अनुसार निरन्तर करार अन्तर्गत कार्यरत हुन् वा नहुन्, जसमा निम्न अपवादहरू समावेश छन्:



रोजगार अध्यादेश लागू नहुने व्यक्तिहरू³

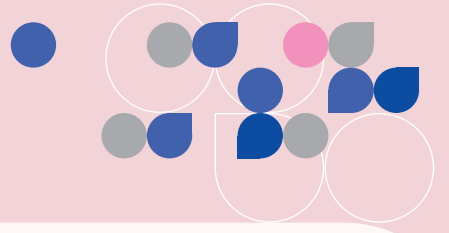


लिङ्ग, जाति वा राष्ट्रियता जे भए पनि सँगै बस्ने घरेलु कामदारहरू⁴



छुट प्राप्त विद्यार्थी रोजगारीको अवधिमा निर्दिष्ट विद्यार्थी इन्टर्नका साथै कार्य अनुभव विद्यार्थीहरू

- 3 कृपया फुटनोट 1 हेर्नुहोस्। रोजगार अध्यादेशका केही प्रावधानहरू प्रशिक्षु अध्यादेश अन्तर्गत दर्ता भएका प्रशिक्षार्थीहरूमा लागू भएता पनि, दर्ता भएका प्रशिक्षुहरूमा SMW लागू हुँदैन।
- 4 यसले घरेलु कामदारहरू (घरेलु सहायक, स्नाहारकर्ता, चालक, माली, डुङ्गा चलाउने वा अन्य व्यक्तिगत सहयोगीहरू लगायत) लाई जनाउँछ जो आफ्नो रोजगारी दिने घरपरिवारमा निःशुल्क बस्छन्।



SMW अशक्तता भएका कर्मचारीहरू र सक्षम-शरीर भएका कर्मचारीहरूलाई समान रूपमा लागू हुन्छ। अशक्तता भएका कर्मचारीहरूलाई पारिश्रमिक सुरक्षा प्रदान गर्ने र उनीहरूको रोजगारीका अवसरहरूको सुरक्षाबीच उचित सन्तुलन कायम गर्ने कार्यमा उपयुक्त सन्तुलन गर्नका लागि, न्यूनतम पारिश्रमिक अध्यादेश अन्तर्गत विशेष व्यवस्था पनि गरिएको छ जसले गर्दा अशक्तता भएका कर्मचारीहरू जसको अशक्तताले गर्दा उत्पादकत्वमा कमी आउन सक्छ, उनीहरूलाई SMW दरभन्दा कम वा तिनीहरूको उत्पादकत्वसँग मिल्दो दरमा पारिश्रमिक दिनुपर्छ भन्ने निर्धारण गर्न उत्पादकत्व मूल्याङ्कनको अधिकार दिइन्छ। **ल्याङ्कन आह्वान गर्ने अधिकार अशक्तता भएका कर्मचारीहरूमा मात्र निहित हुन्छ, तिनीहरूका रोजगारदाताहरूसँग हुँदैन।**

न्यूनतम पारिश्रमिक अध्यादेश र अशक्तता भएका कर्मचारीहरूका लागि विशेष व्यवस्थाको विवरणका लागि, कृपया श्रम विभागद्वारा प्रकाशित सम्बन्धित पुस्तिका र सन्दर्भ निर्देशिकाहरू हेर्नुहोस्।

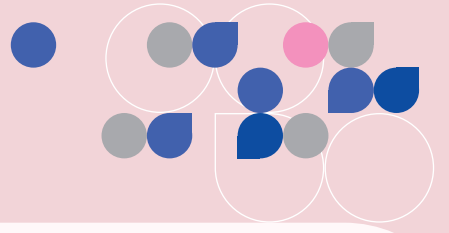
कर्मचारीको क्षतिपूर्ति अध्यादेश



कर्मचारी क्षतिपूर्ति अध्यादेश अन्तर्गत, कुनै पनि रोजगारदाताले कुनै पनि रोजगारीमा कुनै पनि कर्मचारीलाई तबसम्म काममा राख्नु हुँदैन जबसम्म तिनीहरूका सबै कर्मचारीहरूको सम्बन्धमा काममा चोटपटक लागेमा कानूनहरू अन्तर्गत (सामान्य कानून लगायत) उनीहरूका दायित्वहरू कभर गर्ने **बीमाको नीति लागू हुँदैन, जुन रोजगार सम्झौता वा काम गर्ने समयको लम्बाइ, "पूर्ण-कालीन" वा "अंश-कालीन", स्थायी वा अस्थायी रोजगारीसँग सम्बन्धित हुँदैन।**



कुनै कर्मचारीलाई रोजगारी भन्दा बाहिर र रोजगारीमा दुर्घटनाको कारणले चोटपटक लागेमा कर्मचारी क्षतिपूर्ति अध्यादेशले अनिवार्य गरेअनुसार उसको रोजगारदाताले 14 दिनभित्र (घातक मामिलाहरूको सन्दर्भमा 7 दिन) **दुर्घटनाको बारेमा श्रम आयुक्तलाई सूचित गर्नुपर्छ र कर्मचारीलाई क्षतिपूर्ति तिर्नुपर्छ।**



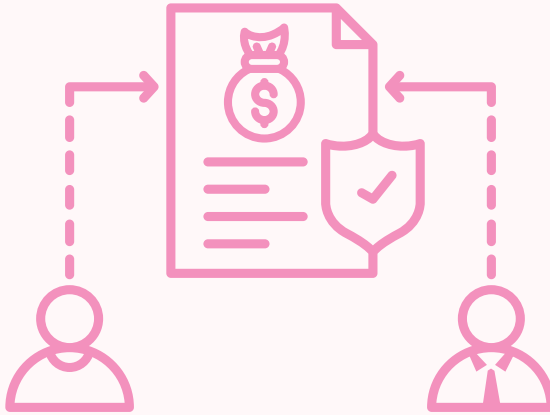
कर्मचारीक्षतिपूर्ति अध्यादेश अन्तर्गत **तिपूर्तिका प्रमुख वस्तुहरूमा** निम्न कुरा समावेश हुन सक्छन्: आवधिक भुक्तानी, चिकित्सा खर्च र स्थायी कुल वा आंशिक असक्षमताका लागि क्षतिपूर्ति, आदि। कुनै कर्मचारीको रोजगारीभन्दा बाहिर वा रोजगारीमा दुर्घटनाको कारणले मृत्यु भएमा, उसको रोजगारदाताले मृतक कर्मचारीको योग्य परिवारका सदस्यहरूलाई मृत्युको क्षतिपूर्ति तिर्न र उचित अन्त्येष्टि र चिकित्सा वापतको खर्च तिरेका व्यक्तिहरूलाई फिर्ता गर्न जिम्मेवार हुनेछ।

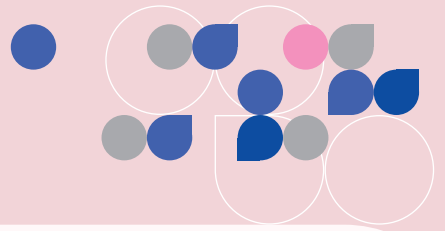
कर्मचारी क्षतिपूर्ति अध्यादेशका प्रमुख प्रावधानहरूका बारेमा जानकारीको लागि, कृपया श्रम विभागको प्रकाशन “कर्मचारी क्षतिपूर्ति अध्यादेशको संक्षिप्त मार्गदर्शक” हेर्नुहोस्।

अनिवार्य सञ्चय कोष योजना अध्यादेश

अनिवार्य सञ्चय कोष योजना अध्यादेशले 18 वर्ष वा सोभन्दा माथिको उमेरदेखि 65 वर्षभन्दा कम उमेरका कुनै पनि कर्मचारीलाई लिखित वा मौखिक रोजगार सम्झौता अन्तर्गत 60 दिनभन्दा कम अवधिसम्म काम गरेको भएमा उसले “पूर्ण-कालीन” वा “अंश-कालीन” जुन काम गरे पनि र उसको साप्ताहिक काम गर्ने घण्टा जति भए पनि **उसको रोजगारदाताले उसलाई अनिवार्य सञ्चय कोष (MPF) योजनामा नामाङ्कन गर्नुपर्छ र योगदान दिनुपर्छ।**

रोजगार अध्यादेशको “निरन्तर करार” अन्तर्गत काममा नराखिएका कर्मचारीहरूका लागि, उनीहरूको रोजगारी अवधि 60 दिनभन्दा कम नभएसम्म, उनीहरू अझै पनि MPF प्रणालीद्वारा समेटिन्छन्।








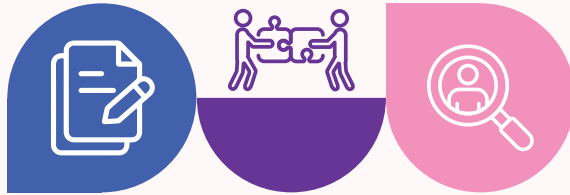
माथिको 60-दिनको नियम MPF प्रणाली अन्तर्गत **“आकस्मिक कर्मचारीहरू”** अर्थात् दैनिक आधारमा वा क्याटरिङ उद्योग वा निर्माण उद्योगमा 60 दिनभन्दा कमको निश्चित अवधिका लागि कार्यरत अल्पकालीन कर्मचारीहरूमा लागू हुँदैन। **“आकस्मिक कर्मचारी” एक दिनको लागि मात्र काममा छ भने पनि, रोजगारदाताले उसका लागि MPF व्यवस्था गर्नुपर्छ।**

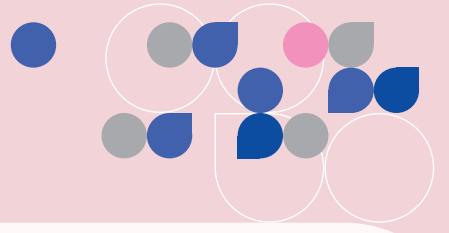
MPF प्रणालीको बारेमा थप जानकारीका लागि, कृपया अनिवार्य सञ्चय कोष योजना निकायद्वारा प्रकाशित **“MPF मा कर्मचारीहरू हातेपुस्तिका”** र **“MPF उद्योग योजनाहरू”** हेर्नुहोस् जुन निकायको वेबसाइटबाट डाउनलोड गर्न सकिन्छ।



मानव संसाधन व्यवस्थापनका असल अभ्यासहरू

-  “पूर्ण-कालीन” कर्मचारीहरू र छोटो समय काम गर्ने वा रोजगारीको अवधि समान भएका कर्मचारीहरू कम्पनीका बहुमूल्य सम्पत्ति हुन्। मानव संसाधन व्यवस्थापनका असल अभ्यासहरूले कर्मचारीहरूको मनोबल, प्रतिबद्धता र उत्पादकत्व बढाउन मद्दत गर्दछ।
-  रोजगारदाताले लचिलो ढङ्गमा कर्मचारीहरू भर्ती गर्दा कम्पनी सञ्चालनका आवश्यकताहरू मात्र ध्यानमा राख्नुपर्छ। उसले श्रम कानून अन्तर्गत आफ्नो दायित्वबाट बच्न वा अन्य माध्यमद्वारा कर्मचारीहरूको काम गर्ने समय सीमित गर्नु हुँदैन।
-  अनुचित मानव संसाधन व्यवस्थापन नीति र अभ्यासहरूले उच्च कारोबार, अनावश्यक श्रम विवाद, गुडविलमा प्रभाव पार्ने र सञ्चालन लागतमा पनि वृद्धि हुन्छ जसले गर्दा रोजगारदाताले दुःख पाउछन्।







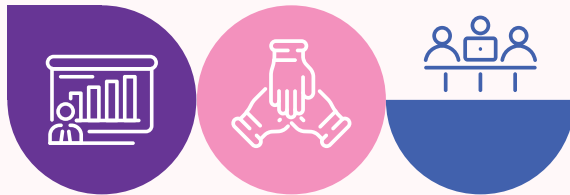
रोजगार अध्यादेशले रोजगारीका अधिकार र लाभहरूमा न्यूनतम मापदण्डहरू उपलब्ध गराउँछ। प्रतिभाहरूलाई आकर्षित गर्न र राख्न, धेरै रोजगारदाताहरूले **कर्मचारीहरूलाई वैधानिक आवश्यकताहरू भन्दा बढी अनुकूल रोजगार सर्तहरू प्रस्ताव गर्ने** जस्ता कर्मचारी-उन्मुख व्यवस्थापन अभ्यासहरू अपनाउँछन्। केही रोजगारदाताहरूले “निरन्तर रोजगारी” अन्तर्गत कार्यरत व्यक्तिहरू जस्तै हकको रोजगार अध्यादेश अन्तर्गत “निरन्तर रोजगार” को आवश्यकता पूरा नगर्ने कर्मचारीहरूलाई पनि अधिकार र लाभहरू प्रदान गर्छन्।

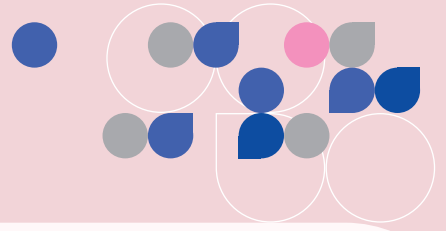
रोजगारी सम्झौता मौखिक वा लिखित रूपमा गर्न सकिएता पनि, रोजगारदाताहरूले सम्भव भएसम्म आफ्ना कर्मचारीहरूसँग **लिखित रोजगार सम्झौतामा प्रवेश** गर्नुपर्छ। यसले श्रम विवादहरूबाट बच्न मद्दत गर्नेछ। (रोजगारदाताहरूले लिखित रोजगार सम्झौता कसरी गर्ने भन्ने बारेमा जानकारीका लागि श्रम विभागको प्रकाशन “लिखित रोजगार सम्झौताहरू प्रयोग गर्ने” र “पारिश्रमिक र रोजगारीको उचित अभिलेखहरू राख्ने” हेर्न सक्छन्।)


मानव संसाधन व्यवस्थापनका असल अभ्यासहरू


 केही कम्पनीहरूका मानव संसाधन विभागले शाखा प्रबन्धक वा अग्रपङ्क्तिका सुपरिवेक्षकहरूलाई भर्तीको अधिकार प्रत्यायोजन गरेका हुन्छन्। यी परिस्थितिहरूमा, कम्पनीहरूले यी प्रबन्धक र सुपरिवेक्षकहरूको सन्दर्भका लागि **कर्मचारीहरू कसरी भर्ती र व्यवस्थापन गर्ने भन्ने बारे स्पष्ट र निरन्तर दिशानिर्देशहरू बनाउनुपर्छ।**

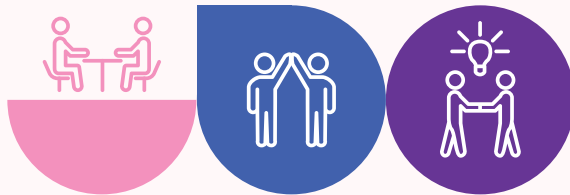
 रोजगारदाताहरूले कुनै पनि व्यक्तिलाई उसको लिङ्ग, अशक्तता, पारिवारिक स्थिति, उमेर, राष्ट्रियता, जाति, धर्म, वैवाहिक स्थिति, गर्भावस्था वा यौन झुकावका कारण भेदभाव गर्नु हुँदैन। रोजगारदाताहरूले एक स्थिर चयन मापदण्डको आधार लिनुपर्छ र भर्ती र रोजगारीमा स्पष्ट दिशानिर्देशहरू निर्माण गर्नुपर्छ।





 द्रुत रूपमा परिवर्तन भइरहेको श्रम बजारमा, छोटो समय काम गर्ने वा रोजगारीको छोटो अवधिमा काम गर्ने कर्मचारीहरूले पनि काममा चुनौतीहरूको सामना गर्न आवश्यक कार्य सीपहरू हासिल गर्नुपर्छ। यस सन्दर्भमा, रोजगारदाताहरूले सम्भव भएसम्म सबै कर्मचारीहरूलाई समान व्यवहार गर्नुपर्छ र **उनीहरूलाई पर्याप्त तालिम र उपयुक्त पदोन्नतिका अवसरहरू प्रदान गर्नुपर्छ।**

 थप “पूर्ण-कालीन” कर्मचारीहरू आवश्यक भएमा, रोजगारदाताले आफ्ना कम्पनीहरूमा **समान कर्तव्यहरू प्रदर्शन गर्ने “गैर-पूर्ण-कालीन” कर्मचारीहरूलाई प्राथमिकता दिनुपर्छ।** यो अभ्यासले भर्ती र प्रशिक्षणको लागत घटाउन मात्र मद्दत गर्दैन, यसले रोजगारदातालाई सबैभन्दा उपयुक्त व्यक्तिहरू भर्ती गर्न पनि मद्दत गर्न सक्छ।



सोधपुछ:

थप जानकारीका लागि, कृपया सान्दर्भिक प्रचार पुस्तिका, कानुनका प्रावधानहरू हेर्नुहोस् वा श्रम विभाग वा अनिवार्य सञ्चय कोष योजना निकायमा सम्पर्क गर्नुहोस्।

श्रम विभाग

वेबसाइट: www.labour.gov.hk

हटलाइन: 2717 1771 (हटलाइन "1823" द्वारा व्यवस्थित गरिन्छ)



अनिवार्य सञ्चय कोष योजना निकाय

वेबसाइट: www.mpfa.org.hk

हटलाइन: 2918 0102



勞工處

Labour Department

जनवरी 2023