

आंशिक-कालीन रोजगार

श्रम विधानबारे

धेरै जानकारी पाउनुहोस्

“Part-time” Employment – Know more
About Labour Legislation
(Nepali Version)

श्रम विभाग

09 2018

परिचय

केही रोजगारदाताहरूले आफ्नो संचालन आवश्यकता पुरा गर्नलाइ "आंशिक-कालीन" कर्मचारीहरूको नियुक्त गर्छन। कतिपय परिवारमा पनि उनीहरूले घरेलु काममा सहायताका लागि "आंशिक-कालीन" स्थानीय घरेलु सहयोगीहरूको नियुक्ति गर्छन।

अर्को तर्फ, थप शिक्षा हासिल गर्न तथा पारिवारिक दायित्व जस्ता व्यक्तिगत कारणले, केहि जागिर खोज्नेहरूले काम गर्ने समय थोरै हुने "आंशिक-कालीन" काम नै मन पराउँछन्।

"आंशिक-कालीन" रोजगारमा रोजगारदाता तथा कर्मचारी दुवैका लागि रोजगारको एउटा वैकल्पिक माध्यम उपलब्ध हुन्छ।

यस पछाले उनीहरूलाई "आंशिक-कालीन" रोजगारबारे उपयोगी जानकारी प्रदान गर्दछ।

श्रम विधान अन्तर्गत सुरक्षा

धेरै जना मानिसहरू "आंशिक-कालीन" कर्मचारीहरूले श्रम विधान अन्तर्गत रोजगार सुरक्षा पाउँदैनन भन्ने सोचन सक्छन । यो एउटा मिथ्या हो।

वास्तवमा, श्रम विधानले आंशिक-कालीन र पूर्ण-कालीन कर्मचारीमाझ कुनै फरक गर्दैन। "पूर्ण - कालिन" वा "आंशिक-कालिन" जुन सुकै भएपनि, कर्मचारीहरूले श्रम विधानद्वारा सुरक्षा पाएका हुन्छन।

यस पछामा रोजगार अध्यादेश , न्युन्तनम ज्याला अध्यादेश, कर्मचारी क्षतिपूर्ति अध्यादेश तथा अनिवार्य संचय कोष योजना अध्यादेश अन्तर्गत "आंशिक-कालीन" कर्मचारीहरूले पाउने अधिकार तथा जिम्मेवारीहरूबारे संक्षिप्त परिचय दिएको छ ।

थप जानकारीका लागि, कृपया सम्बन्धित प्रचार पर्चा, कानूनी व्यवस्थाहरु हेर्नुहोस अथवा श्रम विभाग वा अनिवार्य संचय कोष योजना प्राधिकरणमा सम्पर्क गर्नुहोस।

रोजगार अध्यादेश अन्तर्गत सुरक्षा

रोजगार अध्यादेश भनेको हंगकंगमा रोजगार अवस्थाहरुको व्यवस्था गर्ने विधानको मुख्य अंश हो । यसमा रोजगारका न्युनतम मापदण्डहरुकोबारे उल्लेख गरिएको छ। रोजगारदाता तथा कर्मचारीहरुले अध्यादेशमा उपलब्ध गरिएका भन्दा बढी रोजगारका सुविधाका शर्तहरुमा सहमति कायम गर्न सक्छन।

रोजगार अध्यादेश लागु नहुने बाहेकका कर्मचारीहरुले, उनीहरुलाई पूर्ण-कालीन, "आंशिक-कालीन" आकषिक वा सट्टामा काम गर्ने कर्मचारी जुनसुकै नाम दिइएपनि र उनीहरुको काम गर्ने समय जुनसुकै भएपनि, अध्यादेश अन्तर्गत निम्न अधिकार तथा सुविधाहरु पाउन सक्छन:

- तलब भुक्तान सुरक्षा
- तलब कटौतीमा सीमा
- वैधानिक बिदा स्वीकृति
- प्रसुति सुरक्षा (भारि, जोखिमपुर्ण वा हानिकराक काम लगौउनेबाट रोक)
- रोजगार सुरक्षा (अवैधानिक तथा अनुचित बर्खास्त)
- रोजगारदाताद्वारा रोजगार शर्तहरुबारे जानकारी पाउने
- सङ्घठन विरोधी भेदभावबाट सुरक्षा, आदि

रोजगार अध्यादेश अन्तर्गत एउटै रोजगारदातासंग, प्रत्यक हप्ता कमसेकम १८ घण्टाको दरले लगातार ४ हप्ता या बढी अवधिका लागि काम गर्ने कर्मचारीहरुलाई "निरन्तर करार" अन्तर्गत काम गरेको मानिन्छ। "निरन्तर करार" अन्तर्गत काम गर्ने तथा रोजगार अध्यादेशमा उल्लेखित योग्यताका शर्तहरु पुरा गर्ने कर्मचारीहरुले, उपरोक्त अनुच्छेद उल्लेख भएको अतिरिक्त निम्न अनुसारका अधिकार तथा सुविधाहरु पनि पाउन सक्छन:

- बिदाका दिनहरु
- वैधानिक बिदाको भुक्तानी
- तलब सहित वार्षिक बिदा
- बिरामी भत्ता

- प्रसुति सुरक्षा (प्रसुति बिदा, प्रसुति बिदाको भुक्तानी, रोजगारी बर्खास्त हुनबाट गर्भवती महिला कर्मचारीको सुरक्षा)
- सेवाबाट अलग हुँदा भुक्तानी
- दीर्घकालीन सेवा भुक्तानी
- रोजगार सुरक्षा, आदि
- प्रसुति विदा

कर्मचारीले रोजगार अध्यादेश अन्तर्गत पाउने अधिकार तथा सुविधाहरूबारे थप जानकारीका लागि, कृपया श्रम विभागको प्रकाशन "रोजगार अध्यादेशको संक्षिप्त मर्निदेशनका" मा हेर्नुहोला।

रोजगार अध्यादेश लागु नहुने व्यक्तिहरू:

- रोजगारदाता बस्ने अकै घरमा बस्ने परिवारको सदस्य
- हंगकंग बाहिर रोजगार अध्यादेश अन्तर्गत परिभाषित कुनै कर्मचारी
- मर्च्याण्ट शिपिंग (सिफयर्स) अध्यादेश अन्तर्गत काम गर्ने कुनै व्यक्ति, अथवा हंगकंगमा पंजीकृत नभएको जहाजमा काम गर्ने कर्मचारी
- शिष्यत्वकाल अध्यादेश अन्तर्गत शिष्यत्वकाल दर्ता भएका कुनै शिष्य, रोजगार अध्यादेशका केहि व्यवस्थाहरू बाहेक

**"पूर्ण-कालीन" बाट
"आंशिक-कालीन" रोजगार
गर्दा याद राख्नुपर्ने कुराहरू**

कर्मचारीले अग्रिम सहमति दिएको अथवा रोजगारदाताले उचित कारणहरू दिन सकेको अवस्थामा बाहेक, रोजगारदाताले कर्मचारीको रोजगारलाई स्वविवेकमा पूर्ण-कालीनबाट "आंशिक-कालीन" मा बदल्नु हुँदैन। अन्यथा, कर्मचारीले रोजगार अध्यादेश अन्तर्गत रोजगारका शर्तहरूमा अनुचित फेरबदल गरेको आधारमा आफ्नो रोजगारदाता विरुद्ध क्षेत्रीयपुर्तीको दाबी गर्न सक्छ।

यदि कुनै कर्मचारीलाई "आंशिक-कालीन" रोजगारमा बदल्न लगाएमा उसले नयाँ रोजगारका शर्तहरूमाथि ध्यानपूर्वक विचार

गर्नुपर्छ, रोजगार अध्यादेश अन्तर्गत नया रोजगारका करारलाई पनि "निरन्तर करार" कै रूपमा मानिएको छ वा छैन भन्ने विषय लगायतका आधारमा फाइदा तथा बेफाइदाहरूको लेखाजोखाको रब्याल गर्नुपर्छ।

भान्य कारणहरू:

- कर्मचारीको आचरण
- कर्मचारीको काम गर्नलाई आवश्यक पर्ने सीप तथा क्षमता
- व्यावसायमा आवश्यक पर्ने रिडनडेन्सि तथा अन्य जरुरी संचालन आवश्यकताहरू
- वैधानिक आवश्यकताहरू (अर्थात कुनै कर्मचारीलाई उसको मूल पद वा रोजगारका मूल शर्तहरू अनुसार काम गराइराख्नु कानूनअनुसार गलत हुनसक्ने स्थिति)
- अन्य परिमाणजनक कारणहरू

सोधपुछ:	वेबसाइट : www.labour.gov.hk
श्रम विभाग:	हटलाईन : २७१७१७७१ (हटलाईन कलहरू १८२३ कल सेन्टरद्वारा प्रदान गर्छ)

सोधपुछः	वेबसाइट : www.labour.gov.hk
श्रम विभागः	हटलाईन : २७१७१७७१ (हटलाईन कलहरु १८२३ कल सेन्टरद्वारा प्रदान गर्छ)

न्यूनतम ज्याला अध्यादेश अन्तर्गत सुरक्षा

वैधानिक न्यूनतम ज्याला (SWW) लाई घण्टाको दरमा व्यक्त गरिन्छ। सारंशमा, कुनैपनि तलब अवधिको सन्दर्भमा कुनै कर्मचारीलाई भुक्तान गरेको तलब, कुनैपनि तलब अवधिमा काम गरेको जम्मा घण्टा अनुसार औसात हिसाब गर्दा, SMW दर भन्दा कम हुनु हुदैन।

SMW सबै कामदारहरुमा लागु हुन्छ । चाहे उनीहरु प्रति-महिना, प्रति-हप्ता, प्रति-दिन, प्रति-घण्टा को डरमा काम गर्ने, आकस्मिक, पुर्णकालिक, अल्पकालिक वा अन्य कुनै कामदार हुन्न उनिहरुलाई रोजगार अध्यदेसले परिभाषित गरेको निरन्तर करार अन्तर्गत रोजगार दीइएको होष् वा नहोस्, दहायेका अपवाद बाहेक सबैमा SMW लागु हुनेछः

- रोजगार अध्यादेश लागु नहुने व्यक्तिहरु^३
- जुनसुकै लिङ्ग, जाति वा देशको आवासीय घरेलु कामदारहरु
- विद्यार्थी परीक्षार्थीहरु तथा विध्यार्थि रोजगारद्वारा छुट पाएको अवधिमा कार्य अनुभव लिने विद्यार्थीहरु

अपांगता भएका वा सक्षम शरीर भएका कामदारहरुमा SMW समानरूपमा लागु हुन्छ। अपांगता भएका कामदारहरुको ज्याला सुरक्षा र उनीहरुको रोजगार अवसरको सुरक्षा प्रदानबीच एक उपयुक्त सन्तुलन कायम गर्न न्यूनतम ज्याला अध्यादेस अन्तर्गत विशेष व्यवस्था प्रदान गरिन्छ। यसले अपांगताको कारण उत्पादकत्वमा हास हुन सक्ने अपांगता भएका कामदारहरुलाई उत्पादकत्व मुल्यांकन गराउन पाउने अधिकार प्रदान गर्दछ। यसो गर्दा उनीहरुले SMW ले तोकेको डर भन्दा नघटाई वा आफ्नो उत्पादकत्व बराबरको ज्याला पाउने भन्ने कुराको निर्धारण गर्न उनीहरुलाई सहज तुल्याउछ। यो मुल्यांकन गर्ने अधिकार रोजगारदातामा नभई अशक्तता भएका कामदारहरुमा मात्र निहित छ।

न्यूनतम ज्याला अध्यादेश तथा अपाङ्ग व्यक्तिका लागि विशेष व्यवस्थाहरुबारे विस्तृत जानकारीका लागि, कृपया श्रम विभागद्वारा प्रकाशित सान्दर्भिक पर्चा तथा पुस्तिकाहरुमा हेर्नुहोला।

३ शिष्यत्वकाल
अध्यादेश अन्तर्गत
शिष्यत्वकाल दर्ता भएका
शिश्यहरूका हकमा, रोजगार
अध्यादेशको केहि व्यवस्थाहरू
लागु हुने भएतापनि SMW
लागु हुँदैन ।

कर्मचारी क्षतिपूर्ति अध्यादेश अन्तर्गत सुरक्षा

कर्मचारी क्षतिपूर्ति अध्यादेश अन्तर्गत, कुनैपनि रोजगारदाताले,
रोजगार करारको अवधि अथवा काम गर्ने घण्टा जै भएपनि, पूर्ण-कालीन वा
"आंशिक-कालीन", स्थायी वा अस्थायी रोजगार जुन सुकै अवस्था भएपनि, सम्पूर्ण
कर्मचारीहरूको हकमा, अध्यादेश अन्तर्गत तथा काममा हुने दुर्घटनाहरूका सम्बन्धमा
सामान्य कानुन अनुसार उनीहरूको दायित्व पूर्ति गर्न बिमा नीति लागु नभएसम्म, कुनैपनि
रोजगारदाताले कुनैपनि कर्मचारीलाई कुनैपनि रोजगारमा नियुक्त गर्नु हुँदैन।

कर्मचारी क्षतिपूर्ति अध्यादेश अनुसार, रोगजारको कारणले अथवा रोजगार गर्ने क्रममा कुनै
कर्मचारीको दुर्घटना भएको स्थितिमा रोजगारदाताले १४ दिन भित्र श्रम आयुक्तलाई सूचीत
गर्नुपर्छ (घातक स्थितिमा भने ७ दिन), र कर्मचारीलाई क्षतिपूर्ति दिनुपर्नेछ।

कर्मचारी क्षतिपूर्ति अध्यादेश अन्तर्गत प्रमुख क्षतिपूर्तिहरूमा निम्न कुराहरू पर्न सक्छन्:
स्थायी, पूर्ण अथवा आंशिक अपाङ्गता आदिका लागि आवधिक भुक्तान, चिकित्सा खर्च
तथा क्षतिपूर्ति। यदि रोजगारको कारणले अथवा रोजगार गर्ने क्रममा कुनै कर्मचारीको
दुर्घटना भएर मृत्यु भएमा, रोजगारदाताले मृतक कर्मचारीको परिवारका योग्य
सदस्यलाई मृत्युको क्षतिपूर्ति दिनुपर्नेछ तथा अन्तिम संस्कार तथा चिकित्सा
खर्चको लागि सोको खर्च गर्ने व्यक्तिलाई उचित रकम सोधभर्ना
दिनुपर्नेछ।

कर्मचारी क्षतिपूर्ति
अध्यादेशको प्रमुख
व्यवस्थाहरूबारे जानकारीका
लागि, कृपया श्रम विभागको
प्रकाशन "कर्मचारी क्षतिपूर्ति

अध्यादेशको संक्षिप्त
मार्गदशिका" मा हेर्नुहोला।

**अनिवार्य संचय
कोष योजना अध्यादेश
अन्तर्गत सुरक्षा**

अनिवार्य संचय कोष योजना अध्यादेश अन्तर्गत लिखित वा मौखिक रोजगार करार अन्तर्गत न्युनतम ६० दिन नियुक्त भएका, १८ वर्ष देखी ६५ वर्ष सम्मका कुनैपनि कर्मचारीलाई पूर्ण-कालीन वा आंशिक-कालिन अथवा साप्ताहिक काम गर्ने घण्टा जति सुकै भएपनी, रोजगारदाताले उसलाई अनिवार्य संचय कोष (MPF) योजनामा सामेल गराउनुपर्छ तथा योगदान दिनुपर्छ।

“निरन्तर करार अन्तर्गत नियुक्त नभएका कर्मचारीहरूका लागि पनि, उनीहरूको रोजगार अवधि ६० दिन भन्दा कम नभएसम्म, उनीहरूले पनि MPF प्रणालीबाट सुविधा पाउन सक्छन्।

उपरोक्त ६०-दिने नियम MPF प्रणाली अन्तर्गत “आकस्मिक कर्मचारी” हरूमा लागु हुदैन, अर्थात क्याटरिङ वा निर्माण उद्योगमा दैनिक हिसाबमा काम गर्ने अल्प-कालीन अथवा ६० दिन भन्दा कम अवधिका लागि नियुक्त कर्मचारीहरू। “आकस्मिक कर्मचारी” एकै दिनका लागि मात्र नियुक्त भएपनि, रोजगारदाताले उसलाई MPF योजनामा सामेल गराएर योगदान दिनुपर्छ।

MPF प्रणालीबारे
थप जानकारीका लागि,
कृपया अनिवार्य संचय कोष
योजना प्राधिकरणद्वारा प्रकाशित
प्राधिकरणको वेबसाइट डाउनलोड
गर्न सकेँव, “आंशिक-कालिन
कर्मचारीको MPF अधिकारहरू”
तथा “MPF औद्योगिक
योजना” भन्ने पर्चा
हेर्नुहोस्।

सोधपुछ: अनिवार्य पंचय कोष: योजना प्राधिकरण	वेबसाइट: www.mpfa.org.hk हटलाईन: २९१८०१०२
--	---

असल मानिस

व्यवस्थापन अभ्यासहरू

- पूर्ण-कालीन तथा "आंशिक-कालीन" दुवै खाले कर्मचारीहरू कम्पनीको मूल्यवान् सम्पत्तिहरू हुन्। असल मानिस व्यवस्थापन अभ्यासहरूले कर्मचारीहरूको नैतिकता, प्रतिवदका तथा उत्पादकत्वमा वृद्धि गर्ने मद्दत गर्छ।
- वैधानिक आवश्यकताहरू पुरा गर्ने बाहेक, आफ्ना "आंशिक-कालीन" कर्मचारीहरूको सुविधाका लागि रोजगारदाताहरूलाई असल रोजगार अभ्यासको पालन गर्ने सुझाव गरिन्छ।
- अनुचित मानव संसाधन व्यवस्थापन नीति तथा अभ्यासहरूको फलस्वरूप उच्च निष्कासन, अनावश्यक श्रम विदाहरू हुने तथा सञ्चालन खर्चमा पनि वृद्धि हुनसक्छ। अन्ततः, रोजगारदाताहरूले त्यसबाट क्षति व्यहोरनुपर्नेछ।
- यदि रोजगारदाताले कुनै "आंशिक-कालीन" कर्मचारीको आवश्यकताहरूबारे चिन्ता गरेमा, यसको साटो कर्मचारीहरूले पनि निश्चय नै कम्पनीको लागि आफ्नो भरमग्दुर योगदान गर्नेछन्।

नियुक्ति

- रोजगार करार लिखित वा मौखिक गर्न सकिने भएपनि, रोजगारदाताले यथासम्भव, आफ्ना "आंशिक-कालीन" कर्मचारीहरूसँग लिखित रोजगार करार गर्नुपर्छ। यसबाट श्रम विवादहरू पन्छाउन सहयोग पुग्छ। (लिखित रोजगार करार तयार गर्ने विषयमा जानकारीका लागि रोजगारदाताहरूले श्रम विभागको प्रकाशन "लिखित रोजगार करारको प्रयोग तथा उचित तलव र रोजगार अभिलेख राख्ने" मा हेर्न सक्नुहुन्छ।)
- रोजगार अध्यादेशले रोजगार अधिकार तथा सुविधाहरूबारे निम्नतम मापदण्डहरू प्रदान गर्दछ। सर्वाधिक योग्य उमेदवारहरू आकर्षण गर्नलाई, कतिपय रोजगारदाताहरूले राम्रो तथा बढ्ता प्रतिस्पर्धात्मक रोजगारका शर्तहरू प्रस्ताव गर्छन्।
- केही कम्पनीहरूको मानव संसाधन विभागले "आंशिक-कालीन" कर्मचारीहरूको नियुक्तिको जिम्मेवारी शाखा प्रबन्धक वा फ्रन्टलाईन सुपरिवेक्षकलाई दिएका हुन्छन्। यी परिस्थितिहरूमा, यस्ता प्रबन्धक तथा सुपरिवेक्षकहरूका लागि कम्पनीले "आंशिक-कालीन" कर्मचारीहरूको नियुक्ति तथा व्यवस्थापनबारे स्पष्ट मार्गनिर्देशन तयार गर्नुपर्छ।

- रोजगारदाताहरूले कुनैपनि व्यक्तिलाई लिङ्ग, अपाङ्गता, पारिवारिक अवस्था, उमेर, राष्ट्रियता, जाति, धर्म, वैवाहिक स्थिति, गर्भावस्था अथवा यौन अभिमुखीकरणका आधारमा भेदभाव गर्नु हुँदैन। रोजगारदाताहरूले छनौटका एकरूप मापदण्डहरूको पालन गर्नुपर्छ र नियुक्ति तथा रोजगार सम्बन्धमा स्पष्ट मार्गनिर्देशनहरू निर्माणगर्नुपर्छ।

तालीम तथा पदोन्नति

- द्रुत गतिमा परिवर्तनशील श्रम बजारमा, पूर्ण कालिन कर्मचारी जस्तै "आंशिक-कालिन" कर्मचारीहरूले पनि कामको चुनौतीहरू स्वीकार गर्नलाई आवश्यक सीपहरू प्राप्त गर्न जरुरी हुन्छ। यसै सम्बन्धमा, रोजगारदाताहरूले सकेसम्म, सम्पूर्ण कर्मचारीहरूलाई समान रूपमा व्यवहार गर्नुपर्छ र उनीहरूलाई पर्याप्त तालीमका अवसरहरू प्रदान गर्नुपर्छ।
- "आंशिक-कालिन" काम गर्ने व्यक्तिले नयाँ चुनौतीहरू स्वीकार गर्न सक्दैन भन्ने अर्थ लाग्दैन। रोजगारदाताहरूले उनीहरूको नैतिकता र उत्पादकत्वमा वृद्धि गर्ने उद्देश्यले "आंशिक-कालीन" कर्मचारीहरूलाई पदोन्नतिका उपयुक्त अवसरहरू प्रदान गर्नुपर्छ।
- रोजगारदाताले "आंशिक-कालिन" कर्मचारीको नियुक्ति गर्दा कम्पनीको संचालन आवश्यकताहरूको मात्र ध्यान राख्नुपर्छ। उसले कर्मचारीहरूको काम गर्ने घण्टामा सीमा लगाउनु हुँदैन, अथवा अन्य प्रकारले श्रम विधान अन्तर्गत आफ्नो दायित्वहरू छल्नु हुँदैन।
- यदि अतिरिक्त पूर्णकालीन कर्मचारीहरूको आवश्यकता पर्ने भएमा, रोजगारदाताले आफ्नो कम्पनीमा उस्तै खाले काम गर्ने "आंशिक-कालीन" कर्मचारीहरूलाई प्राथमिकता दिनुपर्छ। यस्तो अभ्यासले नियुक्ति तथा तालीमको खर्चमा कटौती गर्ने मात्र नभएर, यसले रोजगारदातालाई सर्वाधिक योग्य व्यक्तिको नियुक्ति गर्न पनि मद्दत गर्नेछ।