PL516 (Rev 1)

लचीलेपन के साथ काम करना : आवेदन करने का अधिकार

मूल सारांश

रोज़गार करने वाले माता–पिताओं की मदद करने के लिए सकार वचनबद्ध है। अप्रैल 2003 से **छः साल से कम उम्र के बच्चों वाले या 18 वर्ष से कम उम्र के विकलाँग बच्चों वाले माता–पिताओं को लचीलेपन के साथ काम करने के लिए आवेदन देने का अधिकार मिलेगा और उनके नियोक्ताओं का यह कर्त्तव्य होगा कि वे उनके आवेदन पर गंभीरता से ग़ौर करें।**

इसके साथ–साथ, सरकार मेटरनिटी लीव (maternity leave) यानी बच्चे के पैदा होने पर माताओं को काम से छुट्टी और वेतन को बढ़ा रही है और पुरुषों को पिता बनने पर या किसी बच्चे को गोद लेने पर, वेतन के साथ छुट्टी पाने के अधिकार शामिल कर रही है। उनपर निर्भर लोगों के संबंध में छुट्टी और काम से अवकाश पाने के माता–पिताओं के मौजूदा अधिकारों के साथ, ये अधिकार उनको अपने काम और पारिवारिक जीवन में संतुलन लाने के ऐसे अवसर देंगे जो उनके पास पहले कभी नहीं थे। साथ में, ये व्यावसायिक कार्यकुशलता के अनुकूल हैं और उसे बढ़ाएँगे।

लचीलेपन के साथ काम करने के अधिकार के लिए आवेदन देने के बारे में यह पत्रक मूल जानकारी देता है। यह विवरण देने की कोशिश नहीं करता है और इसे क़ानून का एक अधिकृत बयान नहीं समझा जाना चाहिए।

इस पत्रक का सबसे ताज़ा प्रारूप इंटरनेट के इस पते पर मिल सकता है : www.dti.gov.uk/er/flexible.htm इसपर अधिक विस्तार से प्रस्तुत मार्गनिर्देश : *फ़्लैक्सिबल वर्किंग : द राइट टु रिक्वेस्ट ऐंड द ड्यूटी टु कनसिडर : गायडैंस फ़ार एम्पलायर्स ऐंड एम्पलाईज़ (Flexible working: The right to request and the duty to consider: Guidance for employers and employees* [PL520]) इसी इंटरनेट के पन्ने पर मिल सकता है।

लचीलेपन के साथ काम करने के लिए आवेदन देने के अधिकार पर सबसे ताज़ी जानकारी समेत, रोज़गार से जुड़े मुद्दों पर अधिक सूचना के लिए देखिए : www.dti.gov.uk/er.

फ़रवरी 2003

लचीलेपन से काम करने के लिए आवेदन देने का अधिकार

6 अप्रैल 2003 से, छः साल से कम उम्र के बच्चों वाले या 18 वर्ष से कम उम्र के विकलाँग बच्चों वाले माता-पिताओं के पास यह अधिकार होगा, कि अगर उनके पास इसके योग्य बनने की पर्याप्त लम्बी सर्विस होगी, तो वे लचीलेपन के साथ काम करने के लिए आवेदन दे सकेंगे। उनके नियोक्ताओं का क़ानूनन कर्त्तव्य होगा कि वे उनके आवेदनों पर गंभीरता से ग़ौर करें।

इस अधिकार से माता और पिता, लचीलेपन के साथ काम करने के लिए आवेदन कर सकेंगे। उनको यह अधिकार *ख़ुदबख़ुद* नहीं मिलेगा क्योंकि हमेशा ही ऐसे हालात होंगे जब नियोक्ता अपने काम करने वालों को उनकी इच्छाओं के मुताबिक काम करने का प्रबंध नहीं कर पाएँगे। यह अधिकार इसलिए दिया गया है कि माता-पिताओं और नियोक्ताओं, ख़ासकर छोटे नियोक्ताओं, की ज़रूरतें पूरी हों। इसका लक्ष्य नियोक्ता और नियोजक दोनों ही के बीच विचार-विमर्श को आसान बनाना है, उन्हें लचीलेपन से काम करने के तरीक़ों पर सोच-विचार करने के लिए प्रोत्साहितन करना है और उनको ऐसे उपाय ढूँढ़ निकालने में सफल बनाना है जो दोनों ही के लिए उचित हों। कर्मचारी की ज़िम्मेदारी है कि आवेदन करते समय वह अपनी पसंद के काम के तरीक़े पर अच्छी तरह सोच-विचार करे, और नियोक्ता के लिए ज़रूरी है कि एक ख़ास प्रक्रिया का पालन करके, वह सुनिश्चित करे कि आवेदनों पर गंभीरता से विचार किया जाता है।

कौन आवेदन कर सकता है?	**किस तरह के बदलाव के लिए आवेदन किया जा सकता है?**
नए अधिकारों के अंतर्गत आवेदन करने वाले के लिए ज़रूरी है कि : • वह कर्मचारी हो • उसका कोई बच्चा छः साल से कम उम्र का हो या विकलांग हो और अट्ठारा साल से कम उम्र का हो • वह या तो – उस बच्चे की माता, पिता, गोद लेने वाला/वाली, गार्डियन या फ़ास्टर करने वाली माँ या पिता हो, या – बच्चे की माँ, पिता, गोद लेने वाले/ वाली, गार्डियन या फ़ास्टर करने वाले/ वाली का साथी या उससे विवाहित हो • आवेदन करने के समय पर वह अपने नियोक्ता के लिए कम से कम 26 हफ़्तों तक लगातार काम करता रहा हो	योग्य कर्मचारियों आवेदन कर सकेंगे कि : • उनके काम करने के घंटों को बदला जाए • उनके काम करने के समय बदले जाएँ • वे घर से काम कर सकें इसमें काम करने के अलग-अलग तरीक़े शामिल किए गए हैं जिनके उदाहरण हैं ऐन्युअलाइज़्ड आवर्ज़ (annualised hours), कंप्रैस्ड आवर्ज़ (compressed hours), फ़्लैक्सी टाइम (flexitime), होमवर्किंग (homeworking), जाब-शैरिंग (job-sharing), सैल्फ़-रास्टरिंग (self-rostering), शिफ़्ट वर्किंग (shift working), स्टैगर्ड आवर्ज़ (staggered hours) और टर्म-टाइम वर्किंग (term-time working) (काम करने के अलग-अलग तरीक़ों और व्यवसायों को उनसे हो सकने वाले फ़ायदों के बारे में आप यह वैबसाइट देख सकते हैं : www.dti.gov.uk/work-lifebalance).

• वह अपना आवेदन बच्चे के छटवें जन्मदिन या विकलांग बच्चे हो तो उसके अट्ठारहवें जन्मदिन के कम से कम दो हफ़्ते पहले दे दे • वह बच्चे की परवरिश के लिए ज़िम्मेदार हो या ज़िम्मेदारी उठाने की उम्मीद करता हो • वह बच्चे की देखभाल करने के लिए आवेदन कर रहा हो • वह एजेंसी का कर्मचारी न हो • वह सैनिक दलों का सदस्य न हो • लचीलेपन से काम करने के अधिकार के अंतर्गत, उसने पिछले बारह महीनों के दौरान कोई अन्य आवेदन न किया हो	

प्रक्रिया
प्रक्रिया का सारांश निम्नलिखित है :

लचीलेपन के साथ काम करने के किसी कर्मचारी के आवेदन का निपटारा किस तरह किया जाना चाहिए?

कार्यविधि का सारांश निम्नलिखित होगा :

- यह किसी कर्मचारी पर निर्भर करता है कि वह सोच समझकर लिखित रूप में आवेदन दे। वह इस अधिकार के अंतर्गत एक साल में सिर्फ़ एक आवेदन दे सकेगा, और आवेदन स्वीकार होने का मतलब होगा कि कर्मचारी के रोज़गार की शर्तें और परिस्थितियाँ **हमेशा के लिए** बदल जाएँगी जब तक कि ऐसा न हो कि उसने और उसके नियोक्ता, दोनों ही ने कुछ और समझौता किया हो। इसलिए, आवेदन करने के पहले, कर्मचारी को अच्छी तरह यह सोच-समझ लेना ज़रूरी है कि किस तरह से काम करने से उसे अपने बच्चे की परवरिश सबसे अच्छी तरह करने में मदद मिलेगी; उसकी पसंद के काम करने के तरीक़े को अपनाने से अगर उसकी तनख़्वाह घटेगी, तो उसके वित्तीय नतीजे क्या हो सकते हैं; और उसके नियोक्ता के व्यवसाय पर क्या प्रभाव पड़ सकते हैं और उनके लिए क्या किया जा सकता है।

- आवेदन पाने के **28 दिनों** के भीतर, नियोक्ता को कर्मचारी से मिलने का प्रबंध करना होगा। इससे नियोक्ता और कर्मचारी को प्रस्तावित काम के तरीक़े पर विस्तार से ग़ौर करने का मौक़ा

मिलता है, और इसपर भी बातचीत करने के लिए, कि उसे किस तरह आयोजित किया जा सकता है। अगर कर्मचारी के बताए गए काम करने के तरीक़े के लिए प्रबंध करना संभव न हो, तो उनको काम करने के दूसरे तरीक़ों पर भी विचार करने का मौक़ा मिलता है। अगर वह चाहे, तो कर्मचारी अपने उसी नियोक्ता के किसी अन्य कर्मचारी को उसका साथ देने के लिए ला सकता है।

- नियोक्ता और कर्मचारी के मिलने की तारीख़ के बाद, **14 दिनों** के अंदर नियोक्ता को अपने कर्मचारी को लिखकर या तो यह बताना होगा कि उसका स्वीकृतिप्राप्त काम करने का नया तरीक़ा क्या है और उसके शुरू होने की तारीख़ क्या होगी; या साफ़-साफ़ बताना होगा कि उसकी अस्वीकृति के व्यावसायिक आधार क्या हैं और वे किस कारण उसके मामले पर लागू होते हैं और अपील की कार्यविधि ज़ाहिर करनी होगी। अधितर, मामले यहीं समाप्त हो जाएँगे।

- कर्मचारी और नियोक्ता की सहमति लेकर, सभी समय की अवधियों को बढ़ाया जा सकता है। नियोक्ता को हर बढ़ी हुई अवधि का लिखित रिकार्ड रखना होगा और उसकी एक प्रति कर्मचारी को देनी होगी।

क्या कर्मचारी निर्णय के ख़िलाफ़ अपील कर सकता है?

जी हाँ। कार्यविधि कर्मचारी को अधिकार देती है कि नोयोक्ता के निर्णय की नोटिस मिलने के 14 दिनों के अंदर वह उसके विरुद्ध अपील कर सकता हे। अपील की कार्यविधि को इस तरह बनाया गया है कि नियोक्ता और कर्मचारी दोनों ही को सामान्य रूप से प्रोत्साहन मिले कि वे अपने काम से जुड़ै मुद्दे का संतोषजनक हल ढूँढ़ निकालें।

थोड़े से मामलों में, कुछ कर्मचारियों के पास किसी तीसरे पक्ष को लेकर अपने मामले को आगे बढ़ाने के आधार हो सकते हैं। ऐसा करने के लिए वे अपना मामला एकैस (ACAS) या किसी एम्पलायमेंट ट्रायब्युनल (employment tribunal) के पास ले जा सकते हैं, या झगड़ा सुलझाने का कोई दूसरा रास्ता अपना सकते हैं। कोई कर्मचारी अपना क्लेम, एम्पलायमेंट ट्रायब्युनल के पास सिर्फ़ ख़ास परिस्थितियों के होने पर ले जा सकता है। ऐसे मामलों में, नियोक्ता को यह दर्शा पाना ज़रूरी है कि उसने कार्यविधि का सही पालन किया है।

युवा या विकलाँग बच्चों के माता-पिताओं को लचीलेपन से काम करने का अधिकार देने वाला नया क़ानून, लिंग, विकलाँगता या जाति से जुड़े क़ानून के अतिरिक्त होगा और उनसे बिल्कुल स्वतंत्र रहकर लागू किया जाएगा।

परिवारों के लिए अन्य हितकारी अधिकार

मेटरनिटी राइट्स में परिवर्तन

वर्तमान मेटरनिटी राइट्स (maternity rights यानी मातृत्व के अधिकारों) को बदला जा रहा है

ताकि मेटरनिटी लीव ऐंड पे (maternity leave and pay) यानी माँ बनने पर मिलने वाली छुट्टी और तनख़्वाह बढ़ जाए और मेटरनिटी पे (माँताओं को मिलने वाली तनख़्वाह) की दर बढ़ जाए। जिन माताओं के बारे में उम्मीद की जाती है कि उनके बच्चे के जन्म का सप्ताह 6 अप्रैल 2003 को, या उसके बाद शुरू होगा, उनको नए मेटरनिटी लीव और पे राइट्स से लाभ होगा।

मूल जानकारी देने वाला *मेटरनिटी लीव – चेंजिज़* (*Maternity leave - changes* [PL507]) नाम का पत्रक आपको अब इस वेबसाइट पर : www.dti.gov.uk/er/maternity.htm या डी टी आई पब्लिकेशंज़ आर्डरलाइन (DTI Publications Orderline) से मिल सकता है (जिसके संपर्क के विवरण, **और जानकारी** नाम के भाग में शामिल हैं)।

वेतन के साथ पैटरनिटी लीव का नया अधिकार

पैटरनिटी लीव ऐंड पे (paternity leave and pay) यानी पिता बनने पर छुट्टी और वेतन का नया अधिकार दिया जा रहा है। योग्य कर्मचारी अपने नए बच्चे की देखभाल और बच्चे की माँ को सहारा देने के लिए, दो हफ़्तों तक की छुट्टी ले सकेंगे जिसके दौरान उनको वेतन भी मिलेगा। यह अधिकार ऐसे कर्मचारियों को मिलेगा जिनके बच्चों का जन्म 6 अप्रैल 2003 को होता है, या जिनके बच्चों के पैदा होने की उम्मीद इस तारीख़ के बाद की है।

मूल जानकारी देने वाला *पैटरनिटी लीव ऐंड पे* (*Paternity leave and pay* [PL514]) नाम का पत्रक आपको अब इस वेबसाइट पर : www.dti.gov.uk/er/paternity.htm या डी टी आई पब्लिकेशंज़ आर्डरलाइन (DTI Publications Orderline) से मिल सकता है (जिसके संपर्क के विवरण, **और जानकारी** नाम के भाग में शामिल हैं)।

गोद लेने वाले माता-पिताओं के लिए वेतन के साथ छुट्टी के नये अधिकार

गोद लेने के लिए छुट्टी और वेतन पाने का नया अधिकार दिया जा रहा है। यह अधिकार ऐसे अकेले व्यक्तियों को मिलेगा जो गोद लेते हैं, या अगर कोई जोड़ी (कपल) मिलकर गोद ले, तो उसमें से एक व्यक्ति को मिलेगा। जोड़ी के दूसरे सदस्य, या गोद लेने वाले के साथी के लिए, पैटरनिटी लीव ऐंड पे यानी पिता बनने पर छुट्टी और वेतन पाने का नया अधिकार भी दिया जा रहा है। गोद लेने और पैटरनिटी लीव तथा वेतन के इन अधिकारों का लाभ उन कर्मचारियों को होगा जिनके बच्चों को उनके साथ 6 अप्रैल 2003 के बाद रखा जाता है।

मूल जानकारी देने वाला*अडाप्टिव पैरैंट्स : राइट्स टु लीव ऐंड पे* (*Adoptive parents: rights to leave and pay* [PL515]) नाम का पत्रक आपको अब इस वेबसाइट पर : www.dti.gov.uk/er/adoption.htm या डी टी आई पब्लिकेशंज़ आर्डरलाइन (DTI Publications Orderline) से मिल सकता है (जिसके संपर्क के विवरण, **और जानकारी** नाम के भाग में शामिल हैं)।

निर्भर बच्चों के लिए माता–पिता के लिए छुट्टी और काम से छूट

कर्मचारी – माता और पिता दोनों ही – जो अपने नियोक्ताओं के साथ एक साल तक का काम पूरा कर चुके हैं, वे अपने बच्चे की देखभाल के लिए पहले ही से 13 हफ़्तों की (बिना वेतन की) पेरैंटल लीव (parental leave) यानी माता–पिता होने के नाते अपने बच्चे की देखभाल के लिए छुट्टी के हक़दार हैं। यह छुट्टी, आम तौर पर, बच्चे के पैदा होने की तारीख़ के 5 साल बाद तक, या गोद लेने के मामलों में, बच्चे के प्लेस्मेंट (placement) की तारीख़ (या अगर वह पहले पड़ता हो. तो बच्चे के 18वें जन्मदिन), के 5 साल बाद तक, ली जा सकती है।

विकलाँग बच्चों के माता–पिताओं को, बच्चे के 18वें जन्मदिन तक 18 हफ़्तों की पेरैंटल लीव यानी छुट्टी मिल सकती है (पहले यह अवधि 13 हफ़्ते थी), बशर्ते कि योग्य होने के लिए वे पर्याप्त समय तक काम करते रहे हों।

सभी कर्मचारियों का यह अधिकार भी है कि उनपर निर्भर किसी से जुड़े आपत्कालीन या आकस्मिक स्थिति के पैदा होने पर, वे कुछ उचित समय तक के लिए (बिना वेतन) काम से छूट ले सकते हैं।

पेरैंटल लीव (*Parental leave* [PL509]) के अधिकार पर पूरे मार्गनिर्देश के लिए यह वेबसाइट देखिए : www.dti.gov.uk/er/individual/parental.pdf या आप इसे डी टी आई पब्लिकेशंज़ आर्डरलाइन (DTI Publications Orderline) से मंगा सकते हैं।

टाइम आफ़ फ़ार डिपैंडैंट्स (Time off for dependants [URN 99/1186]) पर मार्गनिर्देश इस वेबसाइट पर मिल सकता है : www.dti.gov.uk/er//time_off_deps.htm या डी टी आई पब्लिकेशंज़ आर्डरलाइन (DTI Publications Orderline) से मिल सकता है (जिसके संपर्क के विवरण, **और जानकारी** नाम के भाग में शामिल हैं)।

और जानकारी

- नए अधिकारों के विवरण संसद से स्वीकार कर लिए जाने के बाद प्राप्त होंगे – आशा की जाती है कि यह लगभग वर्ष 2002 के अंत तक होगा।

- कर्मचारी और नियोक्ताओं दोनों ही, डी टी आई (DTI) वेबसाइट : (www.dti.gov.uk/er/review.htm) को इस्तेमाल कर सकते हैं और अपनी योग्यता पता करने के लिए उसकी इंटरैक्टिव गायडेंस साइट (www.tiger.gov.uk) देख सकते हैं।

- इस पत्रक में जिन पुस्तिकाओं का ज़िक्र हुआ है, वे डी टी आई पब्लिकेशंज़ आर्डरलाइन (DTI Publications Orderline) के इस नंबर पर फ़ोन करके उपलब्ध की जा सकती हैं : 0870 1502 500 या आप इंटरनेट के इस पते : www.dti.gov.uk/publications से उनको मँगा सकते हैं।

- नए अधिकार और अच्छी कार्यप्रथाओं पर मार्गनिर्देश समेत, ऐम्प्लायमेंट यानी रोज़गार क़ानून के मुद्दों पर अधिक सलाह एकैस (ACAS) के दफ़्तर (www.acas.org.uk) से या उनकी नैशनल हैल्पलाइन (National Helpline) को 0845 47 47 47 नंबर पर टेलिफ़ोन करके मिल सकती है।

- www.businesslink.org पर रजिस्टर यानी पंजीकृत होकर, छोटे व्यवसायों को अब ऐम्पलायमेंट ला (employment law - यानी रोज़गार क़ानून) के बारे में याद दिलाने के पत्र और उसमें होने वाले परिवर्तनों के विषय में ताज़े समाचार मिल सकेंगे। छोटे व्यवसायों के लिए तरह-तरह की सहायता के बारे में जानकारी भी उपलब्ध है।

- रोज़गार क़ानून के सभी पहलुओं पर जानकारी, साधारणतः अकाउंटेंट्स, सिटिज़न एडवासइ ब्यूरोज़ (citizen advice bureaux), नियोक्ताओं के संगठनों, क़ानूनी सलाह देने वालों, लो पे यूनिटों (low pay units - यानी कम वेतन के यूनिटों) ट्रेड यूनिअनों और अनेक प्राइवेट और स्वयंसेवी क्षेत्र के संगठनों से मिल सकती हैं।