দুই বছৰীয়া স্নাতকোত্তৰ পাঠ্যক্ৰম
(চি. বি. চি. এচ; এন ই পি ২০২০ অনুসৰি)
দ্বিতীয় ষাণ্মাসিক

ঔদ্যোগিক সমাজতত্ত্ব

সমাজতত্ত্ব



সূর্যকুমাৰ ভূঞা সমাজ বিজ্ঞান অধ্যয়ন সত্ৰ

কৃষ্ণকান্ত সন্দিকৈ ৰাজ্যিক মুক্ত বিশ্ববিদ্যালয়

বিষয় বিশেষজ্ঞ মণ্ডলী

অধ্যাপক চন্দন কুমাৰ শর্মা, তেজপুৰ বিশ্ববিদ্যালয়

ড° সঞ্জয় বৰবৰা, টাটা ইনষ্টিটিউট অফ্ চ'চিয়েল চায়েঞ্চেছ, গুৱাহাটী

সমন্বয়ৰক্ষীঃ ড° গার্গী গায়ন, সহকাৰী অধ্যাপক, কৃষ্ণকান্ত সন্দিকৈ ৰাজ্যিক মুক্ত বিশ্ববিদ্যালয়

ড° মৌৰীণ কলিতা, সহকাৰী অধ্যাপক, কৃষ্ণকান্ত সন্দিকৈ ৰাজ্যিক মুক্ত বিশ্ববিদ্যালয়

প্রস্তুতি গোটৰ সদস্য

অধ্যায়	*অৰিহণা যোগাইছে*	*ভাষান্তৰকাৰী*
১	**গার্গী গায়ন,** কৃষ্ণকান্ত সন্দিকৈ ৰাজ্যিক মুক্ত বিশ্ববিদ্যালয়	অনুৰেখা চৌধুৰী (অধ্যায় ১-৫)
২	**চিহ্নিতা বৰুৱা,** গৱেষক ছাত্রী, JNU	
৩	**প্রিয়াংকু হাজৰিকা,**গৱেষক ছাত্র, TV	
৪,৫	**কৰবী গোস্বামী,** NERIM	
৬,৮,৯	**বিপাশা চেতিয়া বৰুৱা**	ড° অর্ণৱ শর্মা (অধ্যায় ৬) পৱিত্র কুমাৰ কলিতা (অধ্যায় ৮,৯)
৭,১৫	**মঞ্জিত মহন্ত,** JCU	ড° অর্ণৱ শর্মা (অধ্যায় ৭,১২,১৩,১৪,১৫)
১০,১১,১৩	**নির্মালি দেৱী কলিতা**	পৱিত্র কুমাৰ কলিতা (অধ্যায় ১০,১১)
১২,১৪	**ড° অৰবিন্দ দেবনাথ**	

সম্পাদনাঃ

মূল ইংৰাজী সম্পাদনা	ঃ	প্রধ্যাপক ইউ. আৰ. ধৰ (অৱসৰপ্রাপ্ত), গুৱাহাটী বিশ্ববিদ্যালয়
অসমীয়া ভাষা সম্পাদনা	ঃ	ড° নিভা ৰাণী ফুকন, কৃষ্ণকান্ত সন্দিকৈ ৰাজ্যিক মুক্ত বিশ্ববিদ্যালয়
গাঁথনিক সম্পাদনা	ঃ	ড° মৌৰীণ কলিতা, কৃষ্ণকান্ত সন্দিকৈ ৰাজ্যিক মুক্ত বিশ্ববিদ্যালয়

প্রথম প্রকাশ ঃ জুলাই ২০২৫

© Krishna Kanta Handiqui State Open University

This Self Learning Material (SLM) of the Krishna Kanta Handiqui State Open University is made available under a Creative Commons Attribution-NonCommercial-ShareAlike4.0 License (international): http://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0/

কৃষ্ণকান্ত সন্দিকৈ ৰাজ্যিক মুক্ত বিশ্ববিদ্যালয়ৰ হৈ পঞ্জীয়কৰ দ্বাৰা মুদ্রিত আৰু প্রকাশিত।

মুখ্য কার্যালয় ঃ পাটগাওঁ, ৰাণী গেট, গুৱাহাটী- ৭৮১০১৭

নগৰ কার্যালয় ঃ ৰেচম নগৰ, খানাপাৰা গুৱাহাটী- ৭৮১০২২, Web : www.kkhsou.in

পাঠ্যবিষয়ৰ পৰিচয় ঃ

এই পাঠ্যবিষয়টো কৃষ্ণকান্ত সন্দিকৈ ৰাজ্যিক মুক্ত বিশ্ববিদ্যালয়ৰ সংশোধিত ষান্মাসিক ব্যৱস্থাৰ অধীনত এম এ সমাজবিজ্ঞান পাঠ্যক্রমৰ দ্বিতীয় ষান্মাসিকৰ শিক্ষার্থীসকলৰ বাবে যুগুতোৱা হৈছে। পাঠ্যবিষয়ক শিৰোনাম হৈছে "ঔদ্যোগিৰ সমাজতত্ত্ব"। এই পাঠ্যবিষয়ত শিক্ষার্থীসকলে সমাজ আৰু ঔদ্যোগিকৰণৰ মাজৰ যোগসূত্রৰ বিষয়ে জানিব পাৰিব। যদিও ঔদ্যোগিকৰণ মূলতঃ এক অর্থনৈতিক প্রক্রিয়া, তথাপিও ই সমাজৰ সকলো স্থিতিতে গভীৰ প্রভাৱ পেলাইছে। সেই অনুসৰি এই পাঠ্যবিষয়ত শিকাৰুসকলক ঔদ্যোগিকৰণৰ পিছত উদ্ভৱ হোৱা কিছুমান দিশৰ সৈতে পৰিচয় কৰাই দিয়া আৰু সমাজৰ বিভিন্ন গাঁথনিৰ ওপৰত ইয়াৰ প্রভাৱ পৰীক্ষা কৰা।

এই পাঠ্যবিষয়ৰ প্রথম অধ্যায়টোৰ শিৰোনাম হৈছে ঔদ্যোগিক সমাজতত্ত্ব ঃ পাতনি। এই অধ্যায়টোত ঔদ্যোগিকৰণৰ অর্থ, উৎপত্তি, পূর্বচর্ত আৰু বৈশিষ্ট্যৰ বিষয়ে আলোচনা কৰা হৈছে।

দ্বিতীয় অধ্যায়টো হৈছে ধ্রুপদী সমাজতত্ত্বৰ চিন্তাধাৰাত ঔদ্যোগিক সমাজতত্ত্ব। এই অধ্যায়টোত বিভিন্ন ধ্রুপদী সমাজবিজ্ঞানীয়ে ঔদ্যোগিক সমাজখনক কেনেকৈ বিশ্লেষণ কৰে তাৰ বিষয়ে আলোচনা কৰা হৈছে।

তৃতীয় অধ্যায়টো হৈছে উদ্যোগ আৰু ভাৰতৰ সমাজ। এই অধ্যায়টোত পিছত ভাৰতীয় সমাজৰ পৃথক দিশসমূহৰ কেনেদৰে পৰিবর্তন হৈছে সেই সম্পর্কে আলোচনা কৰিব বিচৰা হৈছে।

চতুর্থ অধ্যায়টো হৈছে সাংগঠনিক ক্রমঃবিকাশ। এই অধ্যায়টোত সাংগঠনিক ক্রমঃবিকাশৰ অর্থ, ইতিহাস আৰু প্রাসংগিকতাৰ বিষয়ে আলোচনা কৰা হ'ব।

পঞ্চম অধ্যায়টো হৈছে সংগঠন ক্রমঃবিকাশৰ প্রক্রিয়া। এই অধ্যায়টোত সংগঠন ক্রমঃবিকাশৰ প্রক্রিয়া, উপাদান আৰু প্রাসংগিকতাৰ বিষয়ে আলোচনা কৰা হৈছে।

ষষ্ঠ অধ্যায়টোৰ শিৰোনাম হৈছে শ্রমিক সংগঠন। এই অধ্যায়টোত শ্রমিক সংগঠনৰ বৃদ্ধি, ন্যায্য বা বিধিসম্মত পৰিকাঠামো আৰু সমস্যাৰ বিষয়ে আলোচনা কৰা হ'ব।

সপ্তম অধ্যায়টোৰ শিৰোনাম হৈছে ঔদ্যোগিক সংঘাত। এই অধ্যায়টোৱে ঔদ্যোগিক সংঘাতৰ বিষয়ে বুজিবলৈ বিভিন্ন পৰিপ্রেক্ষাৰ বিষয়ে আলোচনা কৰিব।

অষ্টম অধ্যায়টোৰ শিৰোনাম হৈছে ঔদ্যোগিক বিবাদ প্রতিৰোধৰ ক'লাকৌশল আৰু নিষ্পত্তিকৰণ। বিবাদ নিষ্পত্তিকৰণৰ বিধিবদ্ধ আৰু অবিধিবদ্ধ ব্যৱস্থা। এই অধ্যায়ে বিবাদ নিষ্পত্তিৰ বাবে বিধিবদ্ধ আৰু অবিধিবদ্ধ ব্যৱস্থাৰ বিষয়ে আলোচনা কৰিব।

নৱম অধ্যায়ৰ শিৰোনাম হৈছে সামূহিক দৰাদৰি। এই অধ্যায়টোত সামূহিক দৰাদৰিৰ অর্থ, উদ্দেশ্য আৰু বৈশিষ্ট্যসমূহৰ বিষয়ে আলোচনা কৰা হ'ব।

দশম অধ্যায়ৰ শিৰোনাম হৈছে ঔদ্যোগিক বিবাদ আইন, ১৯৪৭ (অংশ ক)। এই অধ্যায়টোৱে আইনখনৰ উদ্দেশ্য, অবৈধ ধর্মঘট আৰু তলাবন্ধৰ বিষয়ে আলোচনা কৰিব বিচাৰে।

একাদশ অধ্যায়টোৰ শিৰোনাম হৈছে ঔদ্যোগিক বিবাদ আইন, ১৯৪৭ (অংশ খ)। এই অধ্যায়টোৱে আইনখনৰ ইতিহাস, ইয়াৰ অধীনত থকা কর্তৃপক্ষ আৰু তেওঁলোকৰ কার্য প্রণালী আৰু ক্ষমতাৰ বিষয়ে আলোচনা কৰিছে।

দ্বাদশ অধ্যায়টোৰ শিৰোনাম হৈছে শ্রমিক আইন প্রণয়ন। এই অধ্যায়ত শ্রমিক আইনৰ পটভূমি আৰু আন্তঃৰাষ্ট্রীয় শ্রমিক সংস্থাৰ বিষয়ে আলোচনা কৰিব।

ত্রয়োদশ অধ্যায়টোৰ শিৰোনাম হৈছে ন্যূনতম মজুৰি আইন, ১৯৪৮। এই অধ্যায়ত আইনখনৰ উদ্দেশ্য, পৰিসৰ আৰু আইনখনৰ সুৰক্ষা আৰু বলবৎকৰণৰ বিষয়ে আলোচনা কৰা হ'ব।

চতুর্দশ অধ্যায়টোৰ শিৰোনাম হৈছে মজুৰি পৰিশোধ আইন, ১৯৩৬। এই অধ্যায়ত মজুৰিৰ সংজ্ঞা, মজুৰি প্রদানৰ দায়িত্ব আৰু অন্যায়ভাৱে কর্তনৰ দাবীৰ বিষয়ে আলোচনা কৰা হৈছে।

পঞ্চদশ অধ্যায়টোৰ শিৰোনাম হৈছে উত্তৰ-পূৱ ভাৰতৰ প্রেক্ষাপটত ঔদ্যোগিকৰণ। এই অধ্যায়ত উত্তৰ-পূৱ ভাৰতৰ ঔদ্যোগিকৰণ আৰু অঞ্চলটোৰ ঔদ্যোগিকৰণৰ সমস্যা আৰু সম্ভাৱনাৰ বিষয়ে আলোচনা কৰা হৈছে।

বিষয়সূচী

পৃষ্ঠা নং

অধ্যায় ১ ঃ **ঔদ্যোগিক সমাজতত্ত্ব ঃ পাতনি** ৭-১৮
ঔদ্যোগিকৰণৰ অর্থ, উৎপত্তি, পূর্ব ধাৰণা আৰু বৈশিষ্ট্য

অধ্যায় ২ ঃ **ঔদ্যোগিক সমাজতত্ত্বত সমাজবিজ্ঞানসম্মত প্রধান আৰু মূল চিন্তাধাৰা** ১৯-৩৭
মার্ক্স, ৱেবাৰ আৰু ডার্কহেইমৰ দৃষ্টিত

অধ্যায় ৩ ঃ **ভাৰতৰ উদ্যোগ আৰু সমাজ** ৩৮-৪৯
ভাৰতীয় সমাজত ঔদ্যোগিকৰণৰ প্রভাৱ আৰু বিভিন্ন ৰূপৰেখা

অধ্যায় ৪ ঃ **সংগঠন উন্নয়নৰ ভূমিকা** ৫০-৬৩
অর্থ, ইতিহাস আৰু প্রাসংগিকতা

অধ্যায় ৫ ঃ **সংগঠন বিকাশৰ প্রক্রিয়া** ৬৪-৭৬
প্রক্রিয়া, উপাদান আৰু পর্যায়

অধ্যায় ৬ ঃ **শ্রমিক সংগঠন** ৭৭-৯৪
শ্রমিক সংগঠনৰ বৃদ্ধি, বিধিসম্মত কাঠামো আৰু সমস্যা

অধ্যায় ৭ ঃ **ঔদ্যোগিক সংঘাট** ৯৫-১০৪
মার্ক্সবাদী, বহুত্ববাদী, মানৱ সম্পর্কীয় আৰু উগ্র দৃষ্টিভংগী

অধ্যায় ৮ ঃ **ঔদ্যোগিক বিবাদ প্রতিৰোধ আৰু নিষ্পত্তিৰ বাবে কলাকৌশল** ১০৫-১১৩
বিবাদ নিষ্পত্তিৰ বাবে বিধিবদ্ধ আৰু অবিধিবদ্ধ ব্যৱস্থা

অধ্যায় ৯ ঃ **সামূহিক দৰাদৰি** ১১৪-১২৭
সামূহিক দৰাদৰিৰ অর্থ, উদ্দেশ্য আৰু বৈশিষ্ট্য

অধ্যায় ১০ ঃ **ঔদ্যোগিক বিবাদ আইন, ১৯৪৭ (অংশ- ক)** ১২৮-১৪৭
আইনখনৰ উদ্দেশ্য, অবৈধ ধর্মঘট আৰু তলাবন্ধ

অধ্যায় ১১ ঃ **ঔদ্যোগিক বিবাদ আইন, ১৯৪৭ (অংশ- খ)** ১৪৮-১৬০
ইতিহাস, আইনৰ অধীনৰ কর্তৃপক্ষ, কর্তৃপক্ষৰ কার্য প্রণালী আৰু ক্ষমতা

অধ্যায় ১২ ঃ **শ্রম আইন প্রণয়ন ঃ পাতনি** **১৬১-১৭২**
শ্রম আইন প্রণয়নৰ পটভূমি, আন্তঃৰাষ্ট্রীয় শ্রমিক সংগঠন

অধ্যায় ১৩ ঃ **ন্যূনতম মজুৰি আইন, ১৯৪৮** **১৭৩-১৮৫**
আইনখনৰ উদ্দেশ্য আৰু পৰিসৰ, সুৰক্ষিতকৰণ আৰু আইনখনৰ বলৱৎকৰণ

অধ্যায় ১৪ঃ **মজুৰিৰ প্রদানৰ আইন, ১৯৩৬** **১৮৬-২০০**
মজুৰিৰ সংজ্ঞা, মজুৰি প্রদানৰ দায়িত্ব, অন্যায়ভাৱে কর্তনৰ দাবী

অধ্যায় ১৫ ঃ **উত্তৰ-পূৱ ভাৰতৰ প্রেক্ষাপটত ঔদ্যোগিকৰণ** **২০১-২১৩**
উত্তৰ-পূৱ ভাৰতত ঔদ্যোগিকৰণ, অঞ্চলটোত উদ্যোগসমূহৰ সমস্যা আৰু সম্ভাৱনা

প্রসঙ্গ পুথি **২১৪-২১৭**

অধ্যায় ১ ঃ ঔদ্যোগিক সমাজতত্ত্ব ঃ এক পৰিচয়

অধ্যায় গাঁথনি

১.২ উদ্দেশ্য
১.২ পৰিচয়
১.৩ ঔদ্যোগিক সমাজতত্ত্বৰ মূল আৰু অর্থ
১.৪ ঔদ্যোগিকৰণৰ অর্থ
১.৫ ঔদ্যোগিকৰণৰ পূর্বচর্ত
১.৬ ঔদ্যোগিক সমাজতত্ত্বৰ বিশেষত্বসমূহ
১.৭ উদ্যোগবাদৰ আলোচনা
১.৮ উত্তৰ উদ্যোগবাদ
১.৯ উত্তৰ-ঔদ্যোগিকতাবাদী সমাজৰ আলোচনা
১.১০ অধ্যায়টিৰ পৰা আমি কি শিকিলোঁ
১.১১ অধিক জানিবলৈ
১.১২ অগ্রগতিৰ খতিয়ান
১.১৩ আৰ্হি প্রশ্ন

১.১ উদ্দেশ্য

এই অধ্যায়টি অদ্যয়ন কৰি আপুনি—

- ঔদ্যোগিক সমাজতত্ত্বৰ অর্থ, উৎপত্তি আৰু ঔদ্যোগিক সমাজ বিশ্লেষণত ইয়াৰ প্রাসংগিকতা বুজিব পাৰিব
- ঔদ্যোগিকৰণৰ ধাৰণা আৰু মূল পূর্বচর্তসমূহ আলোচনা কৰিব পাৰিব
- ঔদ্যোগিকৰণৰ মূল বৈশিষ্ট্য আৰু সমালোচনাৰ বিষয়ে আলোচনা আগবঢ়াব পাৰিব
- উত্তৰ-ঔদ্যোগিক সমাজৰ (Past-Industrial Society) বৈশিষ্ট্য আৰু ইয়াক আগুৰি থকা মুখ্য সমালোচনাসমূহৰ মূল্যায়ন কৰিব পাৰিব।

১.২ পৰিচয়

আজিৰ সময়ত প্রতিখন জ্ঞাত সমাজে উদ্যোগীকৰণৰ প্রতিযোগিতাত ভাগ লৈছে। এই প্রক্রিয়াৰ বিপক্ষেও বহুতো যুক্তি ওলাইছে (যিবোৰ অধ্যায়টোৰ শেষৰ ফালে আলোচনা কৰা হ'ব), কিন্তু এবাৰ ওলালেই যেতিয়া ই ইমানেই অজেয় হৈ গৈ থাকিল যে এই গোটেই প্রক্রিয়াটোক সূক্ষ্মভাৱে বুজিবলৈ ঔদ্যোগিক সমাজতত্ব নামৰ এটা উপশাখাৰ সৃষ্টি হৈছে। এই অধ্যায়টোৱে উদ্যোগীকৰণৰ অর্থ, ঔদ্যোগিক সমাজতত্ত্বৰ উৎপত্তি আৰু ত্যাৎপর্য্যৰ বিষয়ে গুৰুত্ব আৰোপ কৰিছে।

১.৩ ঔদ্যোগিক সমাজতত্ত্বৰ অর্থ আৰু উৎপত্তি

ঔদ্যোগিক সমাজতত্ত্ব সমাজতত্ত্বৰ এটা প্ৰায়োগিক শাখা। এই শিক্ষণ বিষয়টো উদ্যোগৰ সৈতে জড়িত বিভিন্ন বিষয় আৰু প্ৰক্ৰিয়া যেনে উৎপাদনশীলতা, প্ৰেৰণা প্ৰদান (Motivation) আৰু সংঘবদ্ধতা বা গোটবন্ধনৰ ওপৰত গুৰুত্ব প্ৰদান কৰিছে। তদুপৰি ই বৃহৎ সমাজ আৰু শ্ৰমিকসকলৰ সামাজিক জীৱনৰ ওপৰত ঔদ্যোগিকৰণ প্ৰক্ৰিয়াৰ প্ৰভাৱ বিশ্লেষণ কৰিবলৈ চেষ্টা কৰিছে। এই শিক্ষণ শাখাৰ লক্ষ্য হৈছে আধুনিক সমাজত থকা কাৰ্য প্ৰদ্ধতি আৰু সংস্থাবোৰৰ বিষয়ে অধ্যয়ন কৰা। এই শিক্ষণ শাখাই আমাক বিভিন্ন বিষয়ৰ অৱধাৰণা, দৃষ্টিকোণ আৰু তত্ত্বৰ (theory) বিষয়ে উপলব্ধ কৰোৱাই যিয়ে আমাক ইয়াৰ অস্তিত্বযুক্ত সামাজিক-সাংস্কৃতিক পৰিৱেশৰ প্ৰেক্ষাপটত উল্লেখ কৰি অহা কাৰ্য্যসমূহ বুজাত সহায় কৰে।

এক শিক্ষণ শাখা হিচাপে ঔদ্যোগিক সমাজবিজ্ঞানৰ শিপা গ্ৰেট বৃটেইনৰ ঔদ্যোগিক বিপ্লৱৰ সৈতে সন্নিহিত হৈ আছে। কিন্তু ১৯৩০ চনৰ শেষৰ পিনে ই এক শিক্ষণ শাখা হিচাপে আমেৰিকাত (United States) আত্মপ্ৰকাশ কৰিছিল। ঔদ্যোগিক সমাজ বিজ্ঞানৰ বিকাশৰ ক্ষেত্ৰত অৰিহণা যোগোৱা দুখন গুৰুত্বপূৰ্ণ গ্ৰন্থ হৈছে—

ক) হৰ্থনৰ পৰীক্ষা (Hawthorne Experiments) ঃ এই পৰীক্ষা ১৯২৭ ৰ পৰা ১৯৩২ চনৰ ভিতৰত ৱেষ্টাৰ্ণ ইলেকট্ৰিক কোম্পানীৰ চিকাগো প্লান্টত কৰা হৈছিল।

খ) এল্টন মায়'ৰ কৃতি (Works of Elton Maye) ঃ এল্টন মায়'ই হৰ্থন পৰীক্ষাৰ পৰা প্ৰাপ্ত তথ্যসমূহ জনপ্ৰিয় কৰি তুলিছিল আৰু উদ্যোগৰ ক্ষেত্ৰত মানবীয় সম্পৰ্কৰ উন্নতিৰ প্ৰয়োজনীয়তাৰ পোষকতা কৰিছিল।

আকৌ দ্বিতীয় বিশ্বযুদ্ধৰ পিছৰ পৰা ঔদ্যোগিক সমাজবিজ্ঞানৰ তাত্বিক ভিত্তি বিস্তৃত হৈ পৰিল আৰু ই মেক্স ৱেবাৰৰ (Max Weber) আমোলাতন্ত্ৰৰ (bureaucracy) কৰা ব্যাখ্যা তথা গাঠনিবাদ-কাৰ্যপ্ৰণালীৰ (structural-functionalism) পৰা প্ৰেৰণা লাভ কৰিছিল। এই কাৰ্য্যকৰী দৃষ্টান্তই (Functionalist Paradigm) ঔদ্যোগিক সংগঠনসমূহক একোটা সামাজিক ব্যৱস্থা হিচাপে চাবলৈ আৰম্ভ কৰিলে। ঔদ্যোগিক সংগঠনৰ অধ্যয়নৰ বিকাশে প্ৰযুক্তি আৰু অনিশ্চিততাবাদ তত্ত্বৰ (contingency theory) ওপৰত গুৰুত্ব প্ৰদান কৰিছিল। এই তত্ত্বই পৰিৱেশৰ দাবী যেনে বজাৰৰ পৰিবৰ্তন আৰু চৰকাৰী আইনসমূহ ঢুকি পাবলৈ সংগঠনসমূহৰ আৱশ্যকতাৰ ওপৰত গুৰুত্ব দিয়াটো সমৰ্থন কৰিছে। ইয়াৰ পৰৱৰ্তী পৰ্য্যায়ত গোল্ডথৰ্পে (Goldthorpe) 'মানবীয় সম্পৰ্ক' আৰু 'প্ৰযুক্তিৰ প্ৰভাৱ' দৃষ্টিকোণৰ সমালোচনা কৰিছে আৰু 'ক্ৰিয়াৰ দৃষ্টিকোণ' (action approach) পদ্ধতি আগবঢ়ায়। এই পদ্ধতিয়ে কামৰ লগত জড়িত লোকসকলৰ 'পৰিস্থিতি'ৰ (situation) ওপৰত জোৰ দিছিল। বহু ঔদ্যোগিক সমাজবিজ্ঞানীয়েও যুক্তি প্ৰদৰ্শন কৰিছিল যে সামাজিক সম্পৰ্কৰ সৈতে পৰস্পৰ বিৰোধী স্বাৰ্থ জড়িত হৈ থাকে যিয়ে বিভিন্ন সংগঠনৰ উত্থানত আগভাগ লয়। অন্য এটা ধাৰণা ঔদ্যোগিক

সমাজ বিজ্ঞানত বৰ্তমান সময়ত গঢ় লৈ উঠিছে। সেয়া হৈছে— 'পুঁজীবাদী শ্ৰম প্ৰক্ৰিয়া' (Capitalist Labour Process)। এইটোৱে দেখুৱাই যে পণ্যৰ পৰা নতুন মূল্য উৎপাদনৰ বাবে সামগ্ৰী তথা অন্য সজুলিত শ্ৰম শক্তি (labour power) প্ৰয়োগ কৰিবলগীয়া হয়। আকৌ হেৰী ব্ৰেভাৰমেন (Harry Braverman) যুক্তি প্ৰদৰ্শন কৰিছে যে পুঁজিবাদী উৎপাদন পদ্ধতিত কাৰ্যৰ খণ্ডিতকৰণ আৰু শ্ৰমিকৰ দক্ষতাহীনতাই শ্ৰমৰ মূল্য হ্ৰাসৰ অভিপ্ৰায় প্ৰকাশ কৰে যিয়ে নিয়োগকৰ্তাসকলক উৎপাদন কৌশলত বেছি নিয়ন্ত্ৰণৰ বাট মুকলি কৰিছে। ইয়াৰ উপৰিও এনে বিভিন্ন সামাজিক দৃষ্টিভংগী আৰু ধাৰণা ঔদ্যোগীকৰণৰ লগত জড়িত প্ৰক্ৰিয়াৰ ধাৰণাটো বুজিবলৈ ব্যৱহাৰ কৰা হয়। গতিকে আমি ঔদ্যোগীকৰণৰ গোটেই প্ৰক্ৰিয়াটো বুজিবলৈ আৰম্ভ কৰো আহক।



অগ্ৰগতি নিৰীক্ষণ

প্ৰশ্ন ১ ঃ হৰ্থনৰ পৰীক্ষাসমূহ ক'ত কৰা হৈছিল ?

.....

.....

প্ৰশ্ন ২ ঃ কোনে 'কাৰ্য পদ্ধতিৰ'ৰ (action approch)ৰ আৰম্ভণি কৰিছিল ?

.....

.....

১.৪ ঔদ্যোগীকৰণৰ অৰ্থ

ঔদ্যোগীকৰণ হৈছে এক প্ৰক্ৰিয়া য'ত এক বিশাল পৰিসৰৰ কাৰখানাত বৃহৎ পৰিমাণৰ সামগ্ৰী আৰু সেৱা উৎপাদন কৰা হয়। এই উৎপাদন প্ৰক্ৰিয়াই মানৱ সমাজৰ গতিপথ সলনি কৰি দিলে কাৰণ অৰ্থনৈতিক পৰিবৰ্তনৰ ৰূপত ই ৰাজনীতিৰ সমান্তৰালভাৱে সমাজৰ অন্য দিশতো পৰিবৰ্তনৰ প্ৰয়োজন অনুভূত কৰাইছিল। ঔদ্যোগীকৰণৰ এক উল্লেখযোগ্য বৈশিষ্ট্য হৈছে— এক বৃহৎ সংখ্যক শ্ৰমিকক সংঘবদ্ধ কৰি এখন চালিৰ তললৈ অনা আৰু তেওঁলোকক শক্তিৰ নিৰ্জীব উৎস যেনে— বাষ্প, গেছ বা বিদ্যুতৰ দ্বাৰা পৰিচালিত যন্ত্ৰ-পাতিত কাম কৰাৰ যোগ্য কৰি তোলা। এনেকুৱা বিশাল পৰিমাণৰ সামগ্ৰী আৰু সেৱাৰ উৎপাদনৰ বাবে যন্ত্ৰপাতি আৰু অন্যান্য আঁহিলা-পাতি ক্ৰয়ৰ বাবে এক নিশ্চিত মূলধনৰ ৰূপত বৃহৎ বিনিয়োগ প্ৰয়োজন হয়। সেইবাবে একশ্ৰেণীৰ উদ্যমীয়ে আৱশ্যকীয় মূলধন সৃষ্টি কৰাৰ প্ৰয়োজনীয়তা আহি পৰিছে আৰু এক বৃহৎ কাৰবাৰ বা উদ্যোগ চলোৱাৰ ক্ষেত্ৰত আহি পৰা বিপদসমূহ গ্ৰহণ

কৰিব পাৰিব লাগিব। এই উদ্যোগী (entrepreneours) সকল সঁজুলি আৰু উপকৰণৰ দ্বাৰা যন্ত্ৰ-পাতিৰ সহায়ত সামগ্ৰী উৎপাদন কৰিবলৈ ভাড়া কৰি অনা শ্ৰমিকসকলৰ মালিক। শ্ৰমিকসকলে তেওঁলোকৰ শ্ৰমৰ বিনিময়ত মজুৰি পায়। অন্য অৰ্থত ঔদ্যোগীকৰণে দুটা নিৰ্দিষ্ট শ্ৰেণীৰ মানুহৰ সৃষ্টি কৰিছিল। এটা শ্ৰেণীয়ে উৎপাদনৰ অৰ্থত মালিক হৈছিল আৰু আনটো শ্ৰেণীয়ে মালিকৰ বাবে কাম কৰিছিল। এই সমূহীয়া উৎপদনা প্ৰক্ৰিয়াই শ্ৰমিকসকলৰ কাম খণ্ডিত কৰি সহজ কৰিছে যদিও ইনীৰস তথা পৌনঃ পৌনিক হৈ পৰিছিল। উদাহৰণস্বৰূপে মটৰগাড়ী (automobile) যেতিয়া নিৰ্মাণ কৰা হয় তেতিয়া গোটেই মটৰগাড়ীৰ নিৰ্মাণৰ দায়িত্ব এজন কৰ্মী বা শ্ৰমিকক দিয়া নহয়। কামৰ দায়িত্ববোৰ সূক্ষ্মভাৱে ভগাই দিয়া হয়। একোজন কৰ্মচাৰী মটৰগাড়ীৰ কেৱল এটা ফালে গজাল লগোৱাৰ বাবেও জড়িত হ'ব পাৰে। এই পদ্ধতিটোক গণ উৎপাদন প্ৰক্ৰিয়া (assembly line operation) বুলিও জনা যায়। গণ-উৎপাদন পদ্ধতিত একোবিধ সামগ্ৰীৰ ভিন্ন অংশ পৃথকে উৎপাদন কৰা হয় আৰু তাৰ পিছত একে ঠাইতে লগ-লগোৱা হয়। এনেকুৱা ধৰণৰ উৎপাদন পদ্ধতিত অতি সূক্ষ্ম দক্ষতা থকাৰ দৰকাৰ যিসকলে উচ্চ পদবীত কাম কৰে। কিন্তু বৃহৎ সংখ্যক শ্ৰমিকৰ কাৰণে কোনো ধৰণৰ বিশেষ দক্ষতাৰ প্ৰয়োজন নাই তথাপিও পূৰ্ব-নিৰ্দ্ধাৰিত গতিৰ সৈতে নীৰস তীব্ৰতাৰে কাম কৰাৰ আৱশ্যকতা হয়।

যিহেতু কামসমূহ ভাগ-ভাগ গতিকে তাত শ্ৰমৰ সূক্ষ্ম বিভাজন আছে আৰু প্ৰতিটো কামেই আনটোৰ ওপৰত অত্যাধিক নিৰ্ভৰশীল। গতিকে কাম আৰু বিভিন্ন বিভাগৰ মাজত সমন্বয়ৰ অতি প্ৰয়োজন। উদ্দেশ্য সাধনৰ বাবে বিভিন্ন কামৰ মাজত সমন্বয় ৰক্ষা কৰিবলৈ একশ্ৰেণীৰ পেছাগত প্ৰশিক্ষণপ্ৰাপ্ত পৰিচালকৰ প্ৰয়োজন হয়। যেতিয়া ঔদ্যোগিক গোট অধিকাৰী স্পষ্ট সংৰচনা বা গঠন থাকে তেতিয়াহে সমন্বয় পৰিচালনা কৰা সম্ভৱ। সেয়েহে আমোলাতন্ত্ৰ (Bureaucracy) উদ্যোগৰ বাবে অপৰিহাৰ্য্য অংশ হৈ পৰিছে। উদ্যোগসমূহত বহল ভিত্তিত উৎপাদন আৰু লাভ তেতিয়াহে মাথো সম্ভৱ হ'ব পাৰে যেতিয়া সমাজত মুদ্ৰাকৰণ আৰু বাণিজ্যীকৰণৰ অস্তিত্ব থাকে। একোটা উদ্যোগত এই অস্তিত্বৰ লগতে বজাৰৰ শক্তি যেনে— ৰুচিৰ পৰিৰ্বতন আৰু পছন্দই উৎপাদন প্ৰক্ৰিয়াত প্ৰভাৱ পেলায়। গতিকে এই অৰ্থনৈতিক প্ৰক্ৰিয়াই তিনিটা ভিন্ন শ্ৰেণীৰ সৃষ্টি কৰাত মূখ্য ভূমিকা লয় আৰু সেয়া হৈছে— উদ্যোগী বা মালিক, মজুৰীপ্ৰাপ্ত শ্ৰমিক আৰু পৰিচালকসকল যিয়ে গভীৰ সামাজিক পৰিৰ্বতন অনাত মূখ্য ভূমিকা লৈছিল।

এই প্ৰক্ৰিয়াৰ লগত সম্পৰ্কিত এক ধাৰণা হৈছে ঔদ্যোগিকতাবাদ। এয়া হৈছে সেই প্ৰক্ৰিয়াৰ চুড়ান্ত শীৰ্ষ যাক উদ্যোগীকৰণ বুলি কোৱা হয়। সেয়া এক সম্পূৰ্ণৰূপে বিকশিত ঔদ্যোগিক সমাজ। ঔদ্যোগীকৰণৰ পিছৰ সময়ত পশ্চিমীয়া দেশসমূহত দেখা যায় যে শ্ৰমিকসকলৰ মাজত ধৰ্মঘটৰ নিচিনা দুৰ্ঘটনা যথেষ্ট পৰিমাণে হ্ৰাস হৈছিল আৰু সেইবাবে দেশসমূহ ঔদ্যোগিকতাবাদৰ দিশে আগবাঢ়িছিল। পুঁজীবাদৰ বৃদ্ধিয়ে শ্ৰমিকসকলৰ নিজৰ আয়-উপাৰ্জন নিৰ্দ্ধাৰিত কৰাত সক্ষম কৰিছিল।

১.৫ ঔদ্যোগীকৰণৰ পূৰ্বচৰ্ত

- **সাধাৰণ কেঁচা সামগ্ৰীৰ সহজলভ্যতা ঃ** ঔদ্যোগীকৰণৰ বাবে থাকিবলগীয়া ই এক গুৰুত্বপূৰ্ণ আৱশ্যকতা। কিন্তু জাপানৰ দৰে দেশ এখনে আমাক দেখুৱাইছে যে এয়া অৱশ্যে একমাত্ৰ চৰ্ত নহয়, কাৰণ ৰাষ্ট্ৰখনৰ নিজাকৈ লোহা আৰু তেলৰ ভাণ্ডৰ নথকাকৈয়ে তীখা আৰু মটৰগাড়ী উৎপাদনত শীৰ্ষস্থান দখল কৰিছে।
- **মূলধন (Capital) ঃ** বিনিয়োগৰ বাবে মূলধনৰ সৃষ্টি তেতিয়াহে হ'ব যেতিয়া কৃষিকাৰ্য্যৰ দৰে পূৰ্ব-ঔদ্যোগিক অৰ্থনৈতিক গতিবিধিৰ পৰা ৰাহি কৰিব পৰা যাব। জীৱন নিৰ্বাহৰ বাবে নিম্নতম সম্পদৰ অৰ্থনীতি ৰাহি সৃষ্টিৰ বাবে অনুপযুক্ত। দেখা যায় যে সামন্তীয় আৰু অৰ্ধ-সামন্তীয় প্ৰকৃতিৰ মাটিৰ মালিকীস্বত্বও ৰাহি সৃষ্টিৰ বাবে অনুপযোগী। উদাহৰণ স্বৰূপে— লেটিন আমেৰিকাৰ হানচিন্দা পদ্ধতি (hancienda system) আৰু ভাৰতৰ জমীদাৰী পদ্ধতিয়ে মূলধন গঠনৰ বাবে প্ৰয়োজনীয় ৰাহি কৰাত অসমৰ্থ হৈছিল কাৰণ ৰাহিখিনি অভিজাত শ্ৰেণীৰ অৱসৰ-বিনোদনৰ বাবে সংৰক্ষিত হৈছিল। কিন্তু বাণিজ্যিক কৃষিয়ে বজাৰ সৃষ্টিৰ বাবে মাটি আৰু শ্ৰমৰ উপযুক্ত ব্যৱহাৰ কৰে।
- **ঋণ আৰু वित्तीय প্ৰতিষ্ঠান ঃ** মূলধন গঠনৰ বাবে কৃষিৰ পৰা আৰ্জিত ৰাহি বা আয়েই যথেষ্ট নহয়। উৎপাদনৰ পথত বিনিয়োগৰ বাবে মূলধনৰ সুলভতা অতি গুৰুত্বপূৰ্ণ। বহু সমাজত সোণ আৰু মূল্যৱান আ-অলংকাৰৰ ৰূপত বিশাল সম্পদ জমা আছিল কিন্তু সেয়া ব্যক্তিগত ব্যৱহাৰৰ বাবেহে আছিল। গতিকে তেওঁলোকে বেছি মূলধন আহৰণ কৰিব নোৱাৰিলে। গতিকে এইটো দেখা যায় যে উৎপাদনশীল উদ্যোগ একোটা ঋণ হিচাপে লোৱা মূলধনৰ ওপৰত ভিত্তি কৰিয়েই গঢ় লৈ উঠে। এনেধৰণৰ প্ৰসংগ-পৰিপ্ৰেক্ষিততে ঋণৰ ভূমিকা আৰু অৰ্থনৈতিক প্ৰতিষ্ঠানৰ ভূমিকা অনিবাৰ্য হৈ পৰে। এনে ধৰণৰ প্ৰতিষ্ঠানে সঞ্চিত ৰাহি থকা ব্যক্তিসকলৰ পৰা তাক নিকাকৈ সংগ্ৰহ কৰে আৰু বিনিয়োগকাৰীসকলৰ বাবে ঋণৰ ৰূপত সহজে পোৱাকৈ উপলব্ধ কৰোৱাই।
- **আইনী ব্যৱস্থা ঃ** যিহেতু এই গোটেই পদ্ধতিটো ধাৰে লোৱা টকাৰ ব্যৱহাৰৰ ওপৰত নিৰ্ভৰ কৰে, গতিকে এক শক্তিশালী আইনী ব্যৱস্থাৰ প্ৰয়োজন হয় যাতে ঋণ গ্ৰহণ কৰোতা আৰু ঋণ দাতা (debitors and cradit) উভয়ে নিয়ম মানি চলাতো নিশ্চিত কৰিব পৰা যায়। এইদৰে দেনাদাৰ আৰু পাওনাদাৰ উভয়ে ব্যৱস্থাটোৰ পৰা লাভ পায়।
- **শ্ৰমিক শক্তি ঃ** একোখন ঔদ্যোগিক সমাজে সমৰ্পিত শ্ৰমিক শক্তি বিচাৰে। ঔদ্যোগিক সমাজৰ মূল্যবোধ গ্ৰহণ কৰাৰ বাবে শ্ৰমিক সমাজৰ পৰা সমৰ্পিত মনোভাৱৰ প্ৰয়োজন যিটো তেওঁলোকৰ মনোভাৱ আৰু ব্যৱহাৰৰ দ্বাৰা প্ৰকাশ হোৱা উচিত। শ্ৰমিকসকলে ঔদ্যোগিক কামক আকৰ্ষণীয় বৃত্তি হিচাপে বিশ্বাস কৰাটো আৱশ্যকীয়। এক বিশেষ ধৰণে আচৰণ কৰিবলৈ মানুহক সামাজিক কৰা হয়, যেনে কৰ্তৃপক্ষক প্ৰশ্ন নকৰা,

আদেশ সহজে গ্রহণ কৰা, তৎপৰ থকা, দক্ষতা আৰু শিল্পৰ ক্ষেত্রত উদ্যোগ একোটাৰ পৰিবর্তিত প্রয়োজনীয়তাৰ আগত মুলায়ম হোৱাৰ সমান্তৰালভাৱে নিজক খাপ খুৱাব পৰা হ'ব লাগিব। জন্মস্থল বা বিশেষ ভৌগোলিক অঞ্চল আৰু বর্দ্ধিত পৰিয়ালৰ প্রতি থকা মোহক ইয়াত উৎসাহিত কৰা নহয়।

- **বজাৰৰ সুলভতা ঃ** উদ্যোগ এটা সফল হ'বলৈ ইয়াত সমূহীয়াভাৱে উৎপাদিত বস্তু বা সামগ্রী বিক্রী কৰিব পৰাকৈ এখন বজাৰৰ অস্তিত্ব থকা দৰকাৰ। যি মানুহৰ দাবী পূৰণ হোৱা উচিত সেইসকল মানুহৰ বাবে নতুন প্রয়োজনৰ সৃষ্টি কৰিবলৈ বজাৰৰ আৱশ্যক। উদাহৰণ স্বৰূপে পৰম্পৰাগত বজাৰ বা হাটবোৰ হৈছে সেই ঠাই য'ত মানুহৰ প্রাথমিক প্রয়োজনীয়তা পূর্ণ হয়। কিন্তু আধুনিক বজাৰ ব্যৱস্থাই গণ-মাধ্যমৰ সহায়ত মানুহৰ বাবে কৃত্রিম প্রয়োজনীয়তাৰ সৃষ্টি কৰে। কেইবা শতিকা আগত সাধাৰণ মানুহৰ বাবে মোবাইল ফোন অজান বস্তু আছিল, কিন্তু লাহে লাহে ই গৈ আমাৰ জীৱনৰ অপৰিহার্য্য অংশ হৈ পৰিছে।

জানি থোৱা ভাল



যুক্তিকৰণ (Rationalisation) ঃ মেক্স ৱেবাৰৰ মত অনুসৰি যুক্তিকৰণ হৈছে এক পদ্ধতি য'ত প্রত্যাহিক জীৱনৰ সমস্যা দুৰ কৰিবৰ কাৰণে বিচাৰপূর্ণ ভাৱনা (resonable) আৰু তার্কিক বিচাৰযুক্ত চিন্তাৰ প্রয়োগ জড়িত হৈ থাকে। এই সিদ্ধান্ত অনুসৰি তার্কিক বিচাৰৰ দ্বাৰা ধর্ম আৰু পৰম্পৰাগত ৰীতি-নীতিয়ে দিয়া মূল্যবোধতকৈ ব্যক্তিগত স্বার্থই বেছি প্রাধান্য লাভ কৰে।

- **স্থিৰ ৰাজনৈতিক পদ্ধতি ঃ** ওপৰত উল্লেখ কৰা স্বৰূপকেইটা সমাজ একোখনত থাকিবলৈ হ'লে তাত এক স্থিৰ ৰাজনৈতিক পৰিৱেশ থকাটো গুৰুত্বপূর্ণ। যি সমাজে ধাৰাবাহিক সংঘাত আৰু অশান্তি প্রদর্শনৰ দৰে চৰিত্র বহন কৰে তাত উদ্যোগীকৰণৰ প্রক্রিয়া লেহেমীয়া হয়। যি কোনো ধৰণৰ অর্থনৈতিক উন্নয়নৰ বাবে ই পালন কৰা বিচাৰসমূহৰ প্রতি সর্বসন্মতিৰ আৱশ্যকতা আছে। উদ্যোগীকৰণৰ মূলতে আছে যুক্তিকৰণৰ বিচাৰ।
- **উদ্যমী দক্ষতাৰ অস্তিত্ব ঃ** অর্থনীতিবীদ আৰু মনোবিজ্ঞানবীদসকলৰ মত অনুসৰি একোখন ঔদ্যোগিক সমাজৰ বাবে অতি গুৰুত্বপূর্ণ প্রয়োজনীয়তা হৈছে উদ্যমী দক্ষতা। ই এখন সমাজত থকা উদ্যমী দক্ষতা, যিয়ে উৎপাদনৰ কাৰকসমূহক সূচাৰুৰূপত কামত লগায়। ডেভিদ মেকক্লেলেণ্ডৰ (McClelland) মত অনুসৰি অর্থনৈতিক উন্নয়ণ নির্ভৰ কৰে একোখন সমাজৰ 'প্রাপ্তি অভিমুখী প্রয়োজনীয়তা'ৰ (need achievement orientation) উপস্থিতিৰ ওপৰত।

১.৬ ঔদ্যোগিক সমাজৰ বিশেষত্ব

- **দক্ষতাৰ মহত্ব ঃ** কার্ল মার্ক্সে (Karl Marx) যদিও যুক্তিপ্রদর্শন কৰি কৈছিল ঔদ্যোগীকৰণে মানুহৰ দক্ষতাত অনাৱশ্যকতাৰ সৃষ্টি কৰিছে, কিন্তু ঔদ্যোগীকৰণৰ পৰৱর্তী পর্য্যায়ত এইয়া লক্ষ্য কৰা হৈছিল যে একোটা ঔদ্যোগিক ব্যৱস্থাপনাত কর্মশক্তিক নতুন প্রযুক্তিৰ সৈতে উন্নীতকৰণ কৰাৰ প্রয়োজনীয়তা আছে আৰু চাকৰিৰ বজাৰত জীয়াই থাকিবলৈ নতুন দক্ষতা আহৰণ কৰিবলৈ নমনীয় হোৱা দৰকাৰ।
- **আর্জিত মর্যাদা ঃ** ঔদ্যোগিক সমাজত প্রাক-ঔদ্যোগিক সমাজৰ দৰে জাতি, শ্রেণী, বংশ অথবা লিংগ আদিৰ ওপৰত ভিত্তি কৰাতকৈ মেধা আৰু দক্ষতাৰ ওপৰত ভিত্তি কৰি ভূমিকা আৰু দায়বদ্ধতা ভগাই দিয়া ভাল।
- **শিক্ষা ঃ** ঔদ্যোগিক সমাজ একোখনৰ বৈশিষ্ট্য এয়া যে ই বিজ্ঞান আৰু প্রযুক্তিৰ সহায়ত গতিশীলতা লাভ কৰে। সেয়ে প্রযুক্তিবিদৰ বাহিনী সৃষ্টি কৰিবলৈ শিক্ষা পদ্ধতিৰ প্রয়োজন। ইয়াৰ বাহিৰেও সমাজৰ উর্দ্ধমুখী গতিৰ বাবে সাধাৰণ অর্থত শিক্ষা গুৰুত্বপূর্ণ হৈ পৰিছে।
- **সামাজিক অনুষ্ঠানৰ পৰিবর্তন ঃ** ঔদ্যোগিক সমাজসমূহে সামাজিক অনুষ্ঠানৰ পৰিবর্তনৰ মাজেৰে আগবাঢ়ে যেনে— পৰিয়াল আৰু বিয়া। বিয়াৰ পূৰণি সংজ্ঞা যুক্তিবাদৰ সন্মুখত সলনি হৈ পৰিছে আৰু এতিয়া ধর্মীয় সংস্কাৰ বা প্রয়োজনীয়তা হৈ থকা দেখা নাযায়। সমান্তৰালভাৱে পৰিয়াল আৰু গোত্রৰ সম্বন্ধতো পৰিবর্তন হৈছে। টেলকট পাৰচনচ্ (Talcott Parsons)ৰ মত অনুসৰি "ঔদ্যোগিক সমাজৰ বাবে গঠনগত দিশৰ পৰা এঘৰীয়া হোৱা সূক্ষ্ম বা একক পৰিয়াল উপযুক্ত বাচনি হৈ উঠে।" বহু সমাজত অভিভাৱক আৰু সন্তানৰ মাজত থকা সত্তাবাদী সম্পর্ক পাৰস্পৰিক বুজাবুজিলৈ পৰিবর্তন হৈছে।
- **আন্তঃগাঠনিগত সুবিধা ঃ** পৰিবহন আৰু যোগাযোগ ব্যৱস্থা. গৃহ নির্মাণ, বেংক ব্যৱস্থা, শিক্ষানুষ্ঠান, মনোৰঞ্জন পথ আদিৰ ৰূপত আন্তঃগাঠনিগত সুবিধাৰ ব্যাপক উন্নতিয়েও ঔদ্যোগিক সমাজৰ এক বৈশিষ্ট্যক সূচায়।
- **উদ্যোগ কৃষি ঃ** প্রাক-উদ্যোগিক সমাজত অর্থনীতি কৃষিৰ ওপৰত নির্ভৰশীল আছিল। ঔদ্যোগিক সমাজতো কৃষিৰ এক গুৰুত্বপূর্ণ স্থান আছে। কিন্তু ইয়াৰ কার্য্যই একোটা উদ্যোগৰ ৰূপ লয় যিটো লাভ আহৰণৰ বাবে বিচাৰপূর্ণভাৱে সুসংগঠিত কৰা হয়। কৃষিৰ পৰা পোৱা উৎপাদন যদিও বিশাল কিন্তু কৃষিকার্য্যত মানুহৰ সংখ্যা অতি কম।
- **বিশাল সংগঠনৰ অস্তিত্ব ঃ** বিশাল সংগঠনবোৰ উপস্থিতিয়ে ঔদ্যোগিক সমাজৰ অন্য এক বৈশিষ্ট্যক নির্দেশিত কৰে। বিভিন্ন ধৰণৰ আদেশ-নির্দেশ কর্তৃপক্ষই ক্রমানুসাৰে দি যোৱাটো সংস্থাসমূহৰ বৈশিষ্ট্য। প্রত্যেকটো ক্রমকে কিছুমান নির্দিষ্ট নিয়ম, মর্যাদা আৰু দায়বদ্ধতাৰ দ্বাৰা সংজ্ঞায়িত কৰা হয়। এনেকুৱা সংগঠনসমূহৰ ভিতৰত

শ্ৰমিকসকলৰ মাজত নিৰন্তৰ পাৰস্পৰিক সম্পৰ্কৰ ফলস্বৰূপে এক অলিখিত সম্পৰ্ক গঢ় লৈ উঠে।

- **বিশিষ্ট মূল্য ব্যৱস্থা ঃ** ঔদ্যোগিক সমাজত ব্যক্তিগত গতিশীলতা, চেতনা আৰু কঠোৰ পৰিশ্ৰমৰ মূল্যক মহত্ব প্ৰদান কৰা হৈছে।
- **নগৰীয়া সমাজ ঃ** ঔদ্যোগিক সমাজেই হৈছে নগৰীয়া সমাজ। চাকৰিৰ সন্ধানত বৃহৎ সংখ্যক মানুহৰ ব্যাপক আগমন, প্ৰবজন ঘটে। য'ত এটা বৃহৎ উদ্যোগ গঢ় লৈ উঠে তাত ই নগৰীয়া হোৱাত আগভাগ গ্ৰহণ কৰে। ইয়াৰ ফলত আৰু বেছি ভীৰ, ভীৰৰ হেঁচা-ঠেলা, চুক্তিবদ্ধ সম্পৰ্ক আৰু জীৱন-যাপন প্ৰণালী নিম্নতৰ হয়। ঔদ্যোগিক সমাজবোৰত মৃত্যুৰ হাৰ হ্ৰাস হোৱাৰ লগতে উৰ্বৰতাৰ হাৰো কমি আহিছে।
- **ৰাজ্যিক অধিনিয়ম ঃ** অৰ্থনীতি নিয়ন্ত্ৰণ কৰা ৰাজ্যৰ উপস্থিতিয়ে ঔদ্যোগিক সমাজৰ বিশেষত্বক সুচায়। সেই ৰাজ্যখনে আন্তঃগাঠনি নিৰ্মাণ আৰু ৰক্ষণাবেক্ষণ কৰাৰ প্ৰয়োজনীয়তা আছে আৰু বৈজ্ঞানিক আৰু প্ৰযুক্তিগত উন্নয়নৰ বাবে উৎসাহ যোগোৱা উচিত। অৰ্থনীতিৰ বিভিন্ন খণ্ডসমূহৰ মাজত থকা জটিল অথচ ক্ৰিয়াশীল পাৰস্পৰিক নিৰ্ভৰশীলতাৰ সাক্ষী হৈ থাকে ঔদ্যোগিক সমাজসমূহ। বিভিন্ন খণ্ডৰ মাজত কাম-কাজৰ মসৃণতাৰ বাবে ৰাজ্যৰ হস্তক্ষেপ অপৰিহাৰ্য্য হৈ পৰে। কিন্তু হস্তক্ষেপৰ মাত্ৰা বেলেগ বেলেগ হ'ব পাৰে। পৰিকল্পনা কৰা অৰ্থনীতিৰ ক্ষেত্ৰত ই মুক্ত বজাৰৰ অস্তিত্বৰ পোষকতা কৰা অৰ্থনীতিৰ তুলনাত অধিক মাত্ৰা হস্তক্ষেপ বিচাৰে। সমাজবাদী সমাজৰ প্ৰসংগত অৰ্থনৈতিক কাৰ্য্যকলাপৰ ৰূপৰেখা আৰু ইয়াৰ সম্পাদনৰ সমস্ত কাৰ্য্য, ৰাষ্ট্ৰৰ ওপৰত নিৰ্ভৰশীল।

১.৭ ঔদ্যোগীকৰণৰ সমালোচনা

- **সামাজিক অসমতা ঃ** ঔদ্যোগিক সমাজবোৰৰ এটা গুৰুতৰ সমস্যা হৈছে এখন দেশৰ বিভিন্ন গোটৰ মানুহৰ মাজত অসমতা বা বৈষম্য অটুত থকাৰ সমান্তৰালভাৱে পৃথিৱীৰ বিভিন্ন অঞ্চল অথবা দেশৰ মাজতো বৈষম্য বিৰাজমান। বৃহৎ সংখ্যক লোকে সামান্য ধন বা টকাৰ কাৰণে কাম কৰি অইনৰ বাবে ব্যাপক লাভ উৎপন্ন কৰে। দেশবোৰৰ মাজতো এয়া দেখা যায় যে কিছুমান দেশে অতি কম মূল্যত শ্ৰম আৰু কেঁচামালৰ উৎসৰ দৰে সেৱা আগবঢ়ায়। আনহাতে আন কিছু দেশে এইবোৰ ব্যৱহাৰ কৰি সামগ্ৰী উৎপাদন কৰে আৰু সেয়া বিক্ৰী কৰি বৃহৎ আয় আহৰণ কৰে। কাৰ্ল মাৰ্ক্সৰ দৰে ধ্ৰুপদী চিন্তাবিদৰ সমান্তৰালভাৱে আধুনিক পণ্ডিতসকলৰ কৰ্মৰাজীতো এনে কথা প্ৰতিফলিত হৈছে। ইয়াৰ মাজতে কিছুমান উন্নত ঔদ্যোগিক সমাজৰ শ্ৰমিকৰ আয়ৰ উন্নতি ঘটিছে। কিন্তু তেওঁলোকৰ সামাজিক অৱস্থাৰ পৰিবৰ্তন ঘটা নাই।
- **সমজাতীয় প্ৰভাৱ (Homogenizing effect) ঃ** ঔদ্যোগীকৰণৰ কাৰণে একোখন

দেশৰ সাংস্কৃতিক বিচিত্ৰতা প্ৰভাৱিত হ'ব পাৰে বুলি বহু বিশেষজ্ঞ পণ্ডিতে যুক্তি আগবঢ়াইছে। কাৰণ হৈ সমজাতীয় প্ৰভাৱ সৃষ্টি কৰিব পাৰে।

১.৮ উত্তৰ-ঔদ্যোগিকতাবাদ

১৯৬০ চনৰ ভিতৰত ঔদ্যোগীকৰণৰ আন্ধাৰ দিশটো পৰিৱেশ আৰু সমাজৰ ওপৰত ইয়াৰ প্ৰভাৱৰ ৰূপত পুনৰ আৱিষ্কাৰ কৰা হৈছিল। সমাজৰ বিভিন্ন শ্ৰেণীসমূহৰ মাজত থকা বৈষম্য দুৰ কৰিবলৈ ঔদ্যোগীকতাবাদৰ গৱেষণাই দুৰ্বল সমাধান আগবঢ়াইছে। এখন ভাল সমাজৰ উদাহৰণ হিচাপে ঔদ্যোগীকতাবাদক বেছি দিন দেখা নগ'ল। সমাজবিজ্ঞানীসকলে সমাজৰ এক নতুন আৰ্হি গঠন কৰিবলৈ আৰম্ভ কৰিছিল, যিটো বিভিন্ন নামেৰে জনা গৈছিল, যেনে— পূৰ্ব-অভাৰী সমাজ, জ্ঞান-সমাজ, উত্তৰ অৰ্থনৈতিক সমাজ আৰু উত্তৰ-ঔদ্যোগিক সমাজ। উত্তৰ-ঔদ্যোগিকতাবাদৰ তত্ব ডেনিয়েল বেলৰ (Daniel Bell) সৈতে ঘনিষ্ঠভাৱে জড়িত। উত্তৰ-ঔদ্যোগিক সমাজৰ অৰ্থনীতি আৰু সামাজিক গঠন ঔদ্যোগিক সমাজৰ পৰা মৌলিক ৰূপত পৃথক কাৰণ ঔদ্যোগিক সমাজৰ শিপা আছিল যন্ত্ৰ-প্ৰযুক্তিত আৰু উত্তৰ ঔদ্যোগিক সমাজ তাত্বিক (theory) জ্ঞানৰ ওপৰত আধাৰিত। উত্তৰ ঔদ্যোগিক সমাজত যিহেতু তাত্বিক জ্ঞান মূল সম্পদ, সেয়ে ইয়াৰ মেৰুদণ্ড গঠিত হৈছে বিশ্ববিদ্যালয় আৰু গৱেষণা প্ৰতিষ্ঠানেৰে। যন্ত্ৰ-প্ৰযুক্তিতকৈ ইয়াত বৌদ্ধিক প্ৰযুক্তিয়ে অবাধ-অধিকাৰ লাভ কৰে। গতিকে, উত্তৰ-ঔদ্যোগিক সমাজে সামগ্ৰীৰ পৰিৱৰ্তে সেৱা উৎপাদনত (producing service) অধিক দৃষ্টি দিছিল। এনে ধৰণৰ সমাজত বৃত্তিগত গাঁথনিও সেই অনুসৰিয়েই সলনি হয়। ইয়াত নীলা-কলাৰৰ (collar) হাতেৰে কাম কৰা কৰ্মচাৰীৰ ঠাই বগা-কলাৰৰ কাৰ্য্যালয় কৰ্মীয়ে লয়। ১৯৫০ চনৰ ভিতৰত আমেৰিকা যুক্তৰাষ্ট্ৰই এনে প্ৰথম ৰাষ্ট্ৰ হৈ পৰে য'ত বৃহৎ সংখ্যক শ্ৰমিক জনতাই বাণিজ্য, বিত্ত, পৰিবহন, স্বাস্থ্য, বিনোদন, শিক্ষা আদি চৰকাৰী সেৱা-খণ্ডত কাম কৰিছিল আৰু ১৯৭০ চনলৈ এয়া ৬০ শতাংশলৈ বৃদ্ধি পায়। ১৯৬০ চনৰ ভিতৰত ইংলেণ্ডতো একে ধৰণৰ ধাৰা দেখা গৈছিল আৰু অন্য দেশেও এই ধাৰা অনুসৰণ কৰিব বুলি আশা কৰা হৈছিল। সেইবাবে এই দেশসমূহত মুঠ ঘৰুৱা উৎপাদনৰ (Gross Domestic Product - GDP) প্ৰতি সেৱা খণ্ডৰ অৱদান ক্ৰমান্বয়ে বৃদ্ধি পাইছিল। আকৌ উচ্চ শিক্ষা আৰু গৱেষণাৰ বাবে আৰ্থিক আৱণ্টনৰ উন্নতি ঘটিছিল। গতিকে এনে সমাজৰ বাবে তাত্বিক জ্ঞানৰ উৎপত্তি কেন্দ্ৰীয় বিষয় হৈ পৰিল। বেলৰ (Bell) মত অনুসৰি ঔদ্যোগিক সমাজে সৃষ্টি কৰা সমস্যাবোৰৰ সমাধান আগবঢ়োৱাৰ সম্ভাৱনা এনে সমাজে বহন কৰে। উত্তৰ ঔদ্যোগিক সমাজৰ গুৰুত্বপূৰ্ণ বৈশিষ্ট্য হৈছে মেচিন বা যন্ত্ৰপাতিতকৈ মানুহে অন্য ব্যক্তিৰ সৈতে বেছি যোগাযোগ ৰাখে। ইয়াত ব্যক্তিয়ে এক সুখকৰ পৰিবেশত কাম কৰি সামগ্ৰী উৎপাদন কৰাতকৈ সেৱা আগবঢ়ায়। কাম ইয়াত ভাগ-ভাগ নহয়। সেৱা সংস্থাসমূহ সাধাৰণতে সৰু আৰু সেইবাবে আৰ্থিকভাৱে বেছি উপযোগী। ঔদ্যোগিকতাবাদে অৰ্থনীতিৰ সমৃদ্ধিত আগভাগ লৈছিল যদিও

কিন্তু ই মানুহক বিচ্ছিন্ন কৰিছিল। যুক্তিবাদৰ পৰীক্ষণৰ পদ্ধতি আৰু ব্যক্তিগত স্বার্থ বহলাই থকাৰ বাবে মানুহ অকলশৰীয়া হৈ পৰে।

১.৯ উত্তৰ-ঔদ্যোগিক সমাজৰ সমালোচনা

- কিছুমান গৱেষকৰ মত অনুসৰি বিভেদৰ মূল কাৰণ হৈছে নিজৰ কামৰ ওপৰত পুঁজীবাদে নিয়ন্ত্রণ হেৰুৱাইছে আৰু উত্তৰ-ঔদ্যোগিক ধাৰণাইয়ো ইয়াৰ পৰা সাৰি যাব পৰা নাই।
- অইন কিছুমানৰ মতে, সেৱা খণ্ডৰ প্রসাৰ বৃদ্ধি পাইছে যদিও কিন্তু সেয়া কৃষি খণ্ডৰ মূল্যত বৃদ্ধি পাইছে আৰু সেয়া ঔদ্যোগিক খণ্ডত নহয়।
- সেৱা খণ্ডৰ বহু বৃত্তিও হাতেৰে কৰিব লগা যেনে— খাদ্য পৰিবেশন (catering)ৰ দৰে, চাঁফাই, মনোৰঞ্জন, যাতায়ত আদি। গতিকে উদ্যোগ খণ্ডত হাতেৰে কাম কৰাৰ কথাতো বিভ্রান্তিকৰ।
- এয়া সত্য যে সেৱা খণ্ডৰ চাকৰিবোৰ সদায়ে বিভাজিত নহয়। অ-পুনৰাবৃত্তিমূলক আৰু ঔদ্যোগিক সমাজৰ দ্বাৰা বিশিষ্ট কৰা একে ধৰণৰ নিৰসতাক প্রতিফলিত কৰা বেংক, বীমা সংগঠন, চৰকাৰী প্রশাসনিক ব্যৱস্থাত কেৰাণীৰ কাম কৰা বহুতে শান্তিপূর্ণ পৰিৱেশ অস্বীকাৰ কৰিছে।
- এয়াও দেখা যায় যে যদিও সেৱা খণ্ডত মানুহক লাভদায়ক উপাধি যেনে অভিযন্তা বা প্রযুক্তিবিদ দিয়া হয়। তথাপি কিন্তু তেওঁলোকক জ্ঞান বিচাৰপূর্বকভাৱে ব্যৱহাৰৰ স্বাধীনতা দিয়া নহয়। আনকি গৱেষকসকলৰ ক্ষেত্রটো দেখা যায় যে পুঁজী আৱণ্টনকাৰীৰ প্রয়োজনীয়তাই গৱেষণাৰ ক্ষেত্রৰ লগতে গৱেষণাৰ নক্সাও নির্দ্ধাৰণ কৰে।



অগ্রগতি নিৰীক্ষণ

প্রশ্ন ৩ ঃ ঔদ্যোগিকতাবাদৰ সতে কোন সম্বলিত?

.....

.....

প্রশ্ন ৪ ঃ এচেম্বলি লাইন অপাৰেচন বুলিলে কি বুজা যায়?

.....

.....



১.১০ অধ্যায়টিৰ পৰা আমি কি শিকিলোঁ

- ঔদ্যোগিক সমাজবিজ্ঞান সমাজবিজ্ঞানৰ এক প্ৰায়োগিক শাখা।
- এই শাখাই উদ্যোগৰ লগত জড়িত বিভিন্ন সমস্যা আৰু প্ৰক্ৰিয়া যেনে— উৎপাদনশীলতা, প্ৰেৰণা আৰু সংঘবদ্ধতাৰ ওপৰত গুৰুত্ব দিয়ে।
- এই বিভাগটোৱে আমাক বিভিন্ন ধাৰণা, দৃষ্টিভংগী আৰু তাত্বিকতা উপলব্ধ কৰোৱাই যিয়ে আমাক সামাজিক-সাংস্কৃতিক পৰিৱেশত অস্তিত্ব থকা প্ৰসংগত ওপৰত উল্লিখিত কাৰ্যকলাপ বুজাত সহায় কৰে।
- গ্ৰেট বৃটেইনৰ ঔদ্যোগিক বিপ্লৱতে এক শাখা হিচাপে ঔদ্যোগিক সমাজবিজ্ঞানৰ শিপা নিহিত হৈ আছিল। কিন্তু ১৯৩০ চনৰ শেষৰ পিনে ই এক বিষয় হিচাপে আমেৰিকাত (United States) আত্মপ্ৰকাশ কৰে।
- দ্বিতীয় বিশ্বযুদ্ধৰ পিছত ঔদ্যোগিক সমাজবিজ্ঞানৰ তাত্বিক দিশ বিস্তৃত হৈ পৰে আৰু ই গাঠনিক কাৰ্য্যপ্ৰণালী (structural functionalism) তথা মেক্সৱেবাৰৰ (Max Weber) আমোলাতন্ত্ৰৰ ওপৰত কৰা ব্যাখ্যাৰ পৰা অনুপ্ৰেৰণা লৈছিল।
- ঔদ্যোগিকৰণ এক প্ৰক্ৰিয়া য'ত বৃহৎ-সংখ্যক কাৰখানাত বিশাল পৰিমাণৰ সামগ্ৰী আৰু সেৱা উৎপাদন কৰা হয়।
- এই উৎপাদন প্ৰক্ৰিয়াই মানৱ সমাজৰ প্ৰণালীয়েই সলনি কৰিলে, য'ত অৰ্থনৈতিক পৰিৱৰ্তনৰ কাৰণে এখন সমাজত ৰাজনীতিৰ লগতে অন্য দিশৰো পৰিৱৰ্তনৰ প্ৰয়োজন হৈছিল।
- উত্তৰ-ঔদ্যোগীকতাবাদ বা শিল্প-বিপ্লৱৰ তাত্বিক দিশটো ডেনিয়েল বেলৰ (Daniel Bell) সৈতে ঘনিষ্ঠভাৱে সংযুক্ত।



১.১১ অধিক জানিবলৈ

1) Prasad Jitendra, 2009 : Industrial Sociology Vayu Education of India



১.১২ অগ্ৰগতি খতিয়ান

১ নং প্ৰশ্নৰ উত্তৰ ঃ ৱেষ্টাৰ্ণ ইলেকট্ৰিক কোম্পানীৰ চিকাগো প্লেট।

২ নং প্রশ্নৰ উত্তৰ ঃ গোল্ডথর্প (Goldthorpe)

৩ নং প্রশ্নৰ উত্তৰ ঃ ডেনিয়েল বেল।

৪ নং প্রশ্নৰ উত্তৰ ঃ 'এচেম্বলি লাইন' (Assembly Line) উৎপাদন প্রক্রিয়াত সামগ্রীৰ ভিন্ন অংশ পৃথকে পৃথকে উৎপাদন কৰা হয় আৰু তাৰ পিছত একেলগে একে ঠাইতে সংগ্রহীত কৰা হয়।



১.১৩ আৰ্হি প্রশ্ন

(A) চুটি প্রশ্ন (১৫০ টা শব্দৰ ভিতৰত প্রতিটো প্রশ্নৰ উত্তৰ কৰক)

প্রশ্ন ১ ঃ ঔদ্যোগিকৰণ মানে কি?

প্রশ্ন ২ ঃ উত্তৰ-ঔদ্যোগীকতাবাদ মানে কি?

(B) ৰচনাধর্মী প্রশ্ন (৩০০-৫০০ শব্দৰ ভিতৰত উত্তৰ কৰক)

প্রশ্ন ১ ঃ ঔদ্যোগীকৰণৰ পূর্ব-চর্তসমূহ বর্ণনা কৰক।

প্রশ্ন ২ ঃ ঔদ্যোগীকৰণ প্রক্রিয়াৰ সমালোচনাত্মক ব্যাখ্যা আগবঢ়াওক।

****

অধ্যায় ২ ঃ ধ্রুপদী সমাজবিজ্ঞানগত চিন্তাধাৰাত ঔদ্যোগিক সমাজ

অধ্যায় গাঁথনি

২.১ উদ্দেশ্য

২.২ পৰিচয়

২.৩ যুক্তিবাদ

২.৪ শ্ৰমৰ বিভাজন

২.৫ আমোলাতন্ত্ৰ

২.৬ মাৰ্ক্স আৰু শ্ৰেণী গঠন

২.৭ অধ্যায়টিৰ পৰা আমি কি শিকিলোঁ

২.৮ অধিক জানিবলৈ

২.৯ অগ্ৰগতিৰ খতিয়ান

২.১০ আৰ্হি প্ৰশ্ন

২.১ উদ্দেশ্য

এই অধ্যায়টি অধ্যয়ন কৰি আপুনি—

- সমাজৰ বিষয়ে বিশেষকৈ ঔদ্যোগিক সমাজৰ বিষয়ে এক মৌলিক ধাৰণা লাভ কৰিব
- সমাজবিজ্ঞানগত তত্ত্বত কিছুমান মহত্বপূৰ্ণ ধাৰণাৰ বিষয়ে জানিব পাৰিব
- মেক্স ৱেবাৰৰ (Max Weber) যুক্তিবাদ আৰু আমোলাতন্ত্ৰৰ তত্ত্বৰ ধাৰণা লাভ কৰিব
- এমিলি ডাৰ্খেইম (Emile Durkheim) আৰু কার্ল মাৰ্ক্সৰ শ্ৰমৰ বিভাজনৰ তত্ত্বৰ বিষয়ে ধাৰণা লাভ কৰিব
- কার্ল মাৰ্ক্সৰ বিচ্ছিন্নতা আৰু ৰাহি (alienation and surplus) মূল্যৰ তত্ত্বৰ বিষয়ে জানিব পাৰিব
- পুঁজিবাদী সমাজত হোৱা শ্ৰেণী সংঘাতৰ বিশ্লেষণক বুজা।

২.২ পৰিচয়

সমাজবিজ্ঞানী গাৰহার্ড লেন্সকিয়ে (Gerhard Lenski) একোখন সমাজৰ প্ৰযুক্তিগত কৌশলতাৰ জৰিয়তে সমাজবোৰক সংজ্ঞায়িত কৰিছে। গতিকে লেন্সকিৰ প্ৰসংগত ক'ব পাৰি সমাজ একোখনৰ অগ্ৰগতিৰ লগতে ইয়াৰ প্ৰযুক্তিৰ ব্যৱহাৰো আগবাঢ়ি যায়। সমাজৰ ভিন্ ভিন্ পাৰিপাৰ্শ্বিক অৱস্থাৰ ওপৰত সেই সমাজৰ প্ৰাথমিক প্ৰযুক্তি কৌশল নিৰ্ভৰশীল, আনহাতে

ঔদ্যোগিক সমাজত তুলনামূলকভাৱে নিজৰ চৌপাশৰ প্ৰভাৱৰ ওপৰত কিছু পৰিমাণে নিয়ন্ত্ৰণ থাকে আৰু সেইবাবে ক্ৰমানুসাৰে বেলেগ বেলেগ সাংস্কৃতিক বৈশিষ্ট্য বিকশিত কৰে। সেইবাবে সমাজবিজ্ঞানীসকলে বেছিভাগ সমাজকেই সিহঁতৰ ঔদ্যোগীকৰণৰ বিভিন্ন স্তৰ যেনে— প্ৰাক ঔদ্যোগিকৰ পৰা ঔদ্যোগিক, ঔদ্যোগিকৰ পৰা উত্তৰ-ঔদ্যোগিকলৈ শ্ৰেণীবদ্ধ কৰিছে।

সেয়া আছিল ১৮শ শতিকা, যেতিয়া ইউৰোপত প্ৰযুক্তিগত উদ্ভাৱনৰ উত্থান ঘটিছিল, যাৰ বাবে ঔদ্যোগিক বিপ্লৱৰ ন যুগৰ ভেটি স্থাপন হৈছিল। ঔদ্যোগিক বিপ্লৱে মানুহৰ জীৱনলৈ এক পৰিৱৰ্তন আনিলে। যদিও এই বিপ্লৱে মানুহৰ জীৱনলৈ প্ৰযুক্তিগত উদ্ভাৱনেৰে পৰিৱৰ্তন আনিলে তথাপি ই বহু সমস্যাও কঢ়িয়াই আনিছিল। মালথাছে (Malthus) অতিৰিক্ত জনসংখ্যাৰ বিপদৰ বিষয়ে সকীয়াই দিছিল। সমসাময়িকভাৱে ৰিকার্ডোৱে (Ricardo) মজদুৰীৰ লৌহ নিয়ম (iron law of wages) প্ৰৱৰ্তন কৰিছিল, যিটোৱে শ্ৰমিকসকলক উচ্চহাৰৰ মজুৰি আৰু বৃহৎ পৰিয়াল চক্ৰৰ বাবে অভিযুক্ত কৰিছিল যাৰ ফলত নিম্নহাৰৰ মজুৰি আৰু জন্মৰ হাৰ হ্ৰাস হৈছিল। কৃষিখণ্ড বা প্ৰাক-ঔদ্যোগিক সমাজৰ পৰা ঔদ্যোগিক সমাজলৈ হোৱা পৰিবৰ্তন এক বিতৰ্ক আৰু আলোচনাৰ বিষয়বস্তু হৈ পৰিছিল আৰু সমাজবিজ্ঞানৰ বহু প্ৰতিষ্ঠাপক চিন্তাবিদক অনুপ্ৰেৰিত কৰিছিল, যেনে— কার্ল মার্ক্স, এমিলি ডার্খেইম (Emile Durkheim) মেক্স ৱেবাৰ (Max Weber) আদিসকল তেওঁলোকৰ ভিতৰত আছিল। এই সকলো তত্ত্বৰ প্ৰতি লক্ষ্য কৰি সমাজবিজ্ঞানীসকলে বিশ্বাস কৰে যে ঔদ্যোগিক সমাজত শিক্ষা, ৰাজনীতি, সংবাদ মাধ্যম আৰু আইন আদিৰ দৰে আন সকলো দিশেই সমাজৰ উৎপাদন লক্ষ্যক সমৰ্থন কৰিবলৈ কাম কৰে।

২.৩ যুক্তিবাদ (Rationality)

যুক্তিবাদৰ ধাৰণা আৰু যুক্তিবাদীকৰণৰ প্ৰক্ৰিয়াটোৱেই হৈছে মেক্স ৱেবাৰৰ কর্মৰাজীৰ কেন্দ্ৰীয় বিষয়বস্তু। যুক্তিবাদ শব্দটোৱে এনে কিছুমান ধাৰণা আৰু ব্যৱহাৰক সূচিত কৰে যিবোৰ তর্কসংগত ৰূপত বুজাৰ যোগ্য আৰু অভিজ্ঞতালব্ধ জ্ঞানৰ অনুকুল। যুক্তিবাদীকৰণ প্ৰক্ৰিয়াই সেই প্ৰক্ৰিয়াক নির্দেশিত কৰে য'ত জীৱনৰ বিভিন্ন দিশ আৰু কার্য্যকলাপৰ ক্ষেত্ৰত যুক্তিবাদৰ প্ৰয়োগ হয়। ৱেবাৰৰ মত অনুসৰি সমসাময়িক সময়ৰ বাবে যুক্তিবাদ এক গুৰুত্বপূৰ্ণ বৈশিষ্ট্য। তেওঁ বিশ্বাস কৰিছিল যে আধুনিক সমাজৰ কার্য্যকলাপ বুজিবলৈ শ্ৰেষ্ঠ পথ হৈছে তর্কসংগত আৰু যুক্তিসংগত বিশেষত্বসমূহ বুজি উঠাটো। এইদৰে ৱেবাৰৰ যুক্তিবাদ সমাজ ব্যৱস্থাৰ যুক্তিবাদীকৰণৰ এক প্ৰক্ৰিয়াও। মেক্স ৱেবাৰে দুটা কৌশলৰ বা পদ্ধতিৰ ওপৰত ভিত্তি কৰি যুক্তিবাদৰ বর্ণনা কৰিছে—

- যুক্তিবাদীকৰণ প্ৰক্ৰিয়া হিচাপে সমাজ ঃ

  ৱেবাৰে সমাজৰ ধাৰণাটোক যুক্তিবাদীকৰণ প্ৰক্ৰিয়া হিচাপে বুজিবলৈ প্ৰয়াস কৰিছে। তেওঁ দেখিছিল যে ইতিহাসৰ বিকাশ আৰু একেবাৰে শেহতীয়া ইতিহাসৰ বিকাশ

যেন যুক্তিবাদ আৰু যুক্তিবাদীকৰণৰ বিকাশ। প্ৰটেষ্টানিজিম (protestantism), পুঁজিবাদ আৰু আমোলাতন্ত্ৰ এই সকলোবোৰ যুক্তিবাদীকৰণ প্ৰক্ৰিয়াৰে একোটা ৰূপ।

- যুক্তিবাদ এক পদ্ধতিগত আহিলা ঃ

  মেক্স ৱেবাৰৰ মতামত অনুসৰি যুক্তিবাদক বুজি লোৱাৰ দ্বিতীয় কৌশলটো হৈছে ইয়াক পদ্ধতিগত (methodological principle) নীতিৰ আইনাৰে অৰ্থাৎ অনুসন্ধানৰ এক কৌশল হিচাপে চোৱা। তেওঁৰ মতে কোনো সামাজিক ৰূপ অথবা বিকাশৰ কাৰণ আৱিস্কাৰ কৰিবলৈ যুক্তিবাদে এক অনুসন্ধান কৌশল হিচাপে ক্ৰিয়া কৰে।

২.৩.১ যুক্তিবাদ

যুক্তিবাদ হৈছে পুঁজিবাদী সমাজৰ এক বৈশিষ্ট্য। তথাপি ৱেবাৰৰ মত অনুসৰি পৰম্পৰাগত সমাজৰ সামাজিক পৰিকাঠামতো যুক্তিবাদী উপাদান থাকে, যাৰ বেছিখিনি মূল্যবোধ আৰু নৈতিকতাৰ ওপৰত প্ৰতিষ্ঠিত। ৱেবাৰে দুটা নিৰ্দিষ্ট প্ৰকাৰৰ যুক্তিবাদ চিনাক্ত কৰিছে— Zweckrational অথবা লক্ষ্যমূখী। লক্ষ্যভিত্তিক যুক্তিবোধ আৰু Wertrational বা মূল্যভিত্তিক যুক্তিবাদ। Zweckrational যুক্তিবাদৰ কাৰ্য্যপ্ৰণালী আধুনিক পুঁজিবাদী সমাজৰ এক গুৰুত্বপূৰ্ণ উপাদান আৰু লক্ষ্যমূখী সামাজিক ক্ৰিয়াই ইয়াৰ লক্ষ্য। ই নৈতিকতাক সামৰি লয় আৰু আৱেগ, ভাৱনা আৰু বিশ্বাসক গুৰুত্ব দিয়ে।



অগ্ৰগতি নিৰীক্ষণ

প্ৰশ্ন ১ ঃ গাৰহার্ড লেন্সকিয়ে সমাজ _____ ভিত্তিত একোখন সন্তাজক সংজ্ঞায়িত কৰিছে।

.....

প্ৰশ্ন ২ ঃ যুক্তিবাদৰ সংজ্ঞা দিয়ক।

.....

.....

প্ৰশ্ন ৩ ঃ যুক্তিবাদীকৰণৰ সংজ্ঞা দিয়ক।

.....

.....

প্ৰশ্ন ৪ ঃ Zweckrationalitat আৰু Wertrationalitat ৰ সংজ্ঞা দিয়ক।

.....

.....

প্রশ্ন ৫ ঃ তলত দিয়াবোৰৰ সঁচা নে মিছা লিখক।

(ক) যুক্তিবাদ মানে আত্মা আৰু যাদুৰ ওপৰত বেছি নির্ভৰশীল। (সঁচা / মিছা)

(খ) মানুহৰ মূল্যবোধ আৰু বিশ্বাসক কেতিয়াও যুক্তিসংগত কৰিব নোৱাৰি। (সঁচা / মিছা)

(গ) যুক্তিবাদকৰণ সমাজৰ সকলো দিশলৈ বিস্তাৰিত হ'ব পাৰে। (সঁচা / মিছা)

২.৪ শ্রমৰ বিভাজন

ৱেল্‌থ অফ্‌ নেচন (Wealth of Nation, 1776) গ্রন্থত এডাম স্মিথে (Adam Smith) শ্রমৰ বিভাজনক পদ্ধতিগতভাৱে সংজ্ঞায়িত কৰিছে। তেওঁৰ মত অনুসৰি শ্রমৰ বিভাজনেই আছিল অর্থনৈতিক উন্নতিৰ মূল কাৰণ। শ্রমৰ বিভাজনৰ বিষয়ে কৰা আলোচনাত এমিল ডার্খেইম আৰু কার্ল মার্ক্সে গুৰুত্বপূর্ণ অৱিহণা যোগাইছে।

- **শ্রমৰ বিভাজনত ডার্খেইম ঃ**

  ডার্খেইমৰ মত অনুসৰি প্রাক-ঔদ্যোগিক আৰু উত্তৰ-ঔদ্যোগিক সমাজত সামাজিক একতাৰ কেন্দ্রবিন্দু যথেষ্ট ৰূপে ভিন্ন। ডার্খেইমে ঔদ্যোগিক সমাজত শ্রম বিভাজনক ভৌতিক আৰু নৈতিক ঘনিষ্ঠতা বৃদ্ধিৰ পৰিণাম বুলি ব্যাখ্যা কৰিছে। তেওঁৰ মতে শ্রম বিভাজন হৈছে এনে এক মাধ্যম যাৰ সহায়ত অস্তিত্বৰ সংগ্রামৰ সমাধান কৰিব পৰা যাব। এয়া শ্রমৰ বিশেষীকৰণ যিয়ে সামূহিক কার্য্য সুদৃঢ় কৰে আৰু সমাজৰ সদস্যৰ মাজত সহাৱস্থান বৃদ্ধি কৰে। তেওঁ প্রমাণিত কৰিছে যে বৃত্তিগত বিশেষীকৰণ বা শ্রম বিভাজনৰ প্রক্রিয়াই কেনেদৰে বিভিন্নতা, পার্থক্য আৰু জটিলতা বিচাৰি পোৱা সমাজবোৰক একত্রিত কৰাত সহায় কৰে। এই সমাজবোৰৰ বেছিভাগেই (organic solidarity) সংগঠিত একতাৰ ওপৰত ভিত্তি কৰি গঢ় লৈ উঠিছে। ডার্খেইমে তিনিটা বৈশিষ্ট্য/অর্থৰ ভিত্তিত শ্রমৰ বিভাজনৰ অধ্যয়ন কৰিছিল—

  - শ্রমৰ বিভাজনৰ কর্ম।
  - শ্রমৰ বিভাজনৰ মৌলিক কাৰণসমূহ।
  - স্বাভাৱিক ৰূপৰ শ্রমৰ বিভাজনৰ পৰা বিপথে যোৱা অর্থাৎ অস্বাভাৱিক ৰূপ।

- **শ্রমৰ বিভাজনৰ কার্য্যসমূহ ঃ**

  ডার্খেইমে মানৱ সমাজক 'যান্ত্রিক একতা (mechanical solidarity) আৰু (organic solidarity) সংগঠিত বা জৈৱিক একতা বা সংহতি বুলি শ্রেণীভুক্ত কৰিছে।

  - **যান্ত্রিক একতা (Mechanical Solidarity) ঃ** ই একধৰণৰ একতাক নির্দেশ

কৰে য'ত সাদৃশ্য বা মিল থাকে। সমাজৰ একক সদস্যসকলে সাদৃশ্যতা আৰু দৃঢ়ভাৱে আবদ্ধ সামাজিক বন্ধোন উপভোগ কৰে যাৰ কাৰণে সমাজৰ সদস্যসকলৰ মাজত সংযোগৰ ভাবৰ সৃষ্টি কৰে। সমাজৰ সদস্যসকলৰ দ্বাৰা বিয়পোৱা বিশ্বাস আৰু আৱেগৰ সামূহিক সন্দর্ভক বুজায় আৰু সেইটোৱে তেওঁলোকৰ উমৈহতীয়া সম্পর্ক নির্দ্ধাৰণ কৰে। কিছুমান সমাজক সামূহিক সচেতনতাৰ (collective conscience) শক্তিয়ে একত্রিত কৰে, য'ত একক সদস্যসকলক দৃঢ় বিশ্বাস আৰু মূল্যবোধৰ জৰিয়তে বান্ধি ৰাখে। যিকোনো প্রকাৰে মূল্যবোধৰ উলংঘন সমাজ আৰু সমুদায়ৰ বাবে ক্ষতিকাৰক বুলি গণ্য কৰা হ'ব। এই ধৰণৰ একতা বা সংহতি সাদৃশ্যতাৰ (homogeneity) ওপৰত ভিত্তি কৰি গঠিত। ব্যক্তিগত পার্থক্য অতি সীমিত আৰু শ্রমৰ বিভাজন অপেক্ষাকৃতভাৱে এক সহজ স্তৰত থাকে। গতিকে, সৰহভাগ ব্যক্তিগত বিশ্বাসৰ সামূহিক ভাগৰ ভিতৰত অন্তর্ভুক্ত কৰা হৈছে।

- **জৈৱিক বা সংগঠিত একতা বা সংহতি (Organic Solidarity) ঃ** ডাৰ্খেইমৰ জৈৱিক সংহতিয়ে সেই সংহতিক নির্দেশিত কৰে যি সংহতি পার্থক্য আৰু পার্থক্যৰ পৰিপুৰকতাৰ ওপৰত ভিত্তি কৰি গঠিত। জৈৱিক সংহতিৰ ওপৰত ভিত্তি কৰি গঠিত একোখন সমাজত এক নির্দিষ্ট বিভিন্নতা আৰু বৈষম্যৰ ভাৰ থাকে। ব্যক্তিত্বৰ প্রকাৰ, সম্পর্ক আৰু সমস্যাৰ প্রসংগত একেৰাহে থকা জটিলতাৰ অনুভূতি আৰু কিছুমান সামূহিকতাৰ শক্তি জৈৱিক সমাজত তুলনামূলকভাৱে কম। এনেধৰণৰ সমাজত ব্যক্তিবাদ বেছি গুৰুত্বপূর্ণ। ডাৰ্খেইমৰ (Durkheim) মত অনুসৰি শ্রমৰ বিভাজনে এনে সমাজত ব্যক্তিসকলক একগোট কৰি ৰাখে।

- **মার্ক্সৰ শ্রম বিভাজন ঃ**

মার্ক্সে শ্রমৰ বিভাজনৰ ওপৰত মতামত দিছে যে শ্রমৰ বিভাজন ঔদ্যোগিক সমাজৰ এক বিশেষত্ব। মার্ক্সে শ্রমৰ বিভাজনক সহযোগিতা আৰু সহাৱস্থানৰ প্রকাশক বুলি গণ্য নকৰে। তেওঁৰ মতে, এয়া হৈছে সেই প্রক্রিয়া, যি শ্রমিকৰ ওপৰত জোৰকৈ প্রয়োগ কৰা হয়, যাৰ পৰা পুঁজিপতিয়ে সর্বাধিক লাভ আহৰণ কৰে। তেওঁৰ বাবে এয়া সেই প্রক্রিয়া যি ব্যক্তিগত সম্পত্তিৰ অস্তিত্বৰ সৈতে অংগাঙ্গীভাৱে জড়িত। উৎপাদনৰ মাধ্যমসমূহ পুঁজিপতিয়ে নিয়ন্ত্রণ কৰে। সেয়েহে মার্ক্সৰ মতে শ্রমৰ বিভাজন শ্রমিকৰ ওপৰত জাপি দিয়া হয়। তেওঁলোকে নিজৰ শ্রম শক্তি মজুৰিৰ বা পাৰিশ্রমিকৰ বাবদ পুঁজিপতিক বিক্রী কৰে। মার্ক্সে (exploaitation and conflict) শোষণ আৰু সংঘর্ষত অধিক গুৰুত্ব দিছে। মার্ক্সে শ্রমৰ বিভাজনক দুটা ভাগৰ ওপৰত ভিত্তি কৰি ইয়াৰ সংজ্ঞা দিছে— শ্রমৰ সামাজিক বিভাজন আৰু উৎপাদন এককত শ্রমৰ বিভাজন।

- **শ্ৰমৰ সামাজিক বিভাজন (Social division of Labour) ঃ** প্ৰতিখন সমাজত শ্ৰমৰ সামাজিক বিভাজনৰ অস্তিত্ব আছে। সমাজৰ সদস্যসকলৰ সামাজিক আৰু অৰ্থনৈতিক জীৱন পৰিচালনাৰ বাবে প্ৰয়োজনীয় কাম হৈছে কাৰ্য্যবোৰ (task) সফলভাৱে গ্ৰহণ কৰিবলগীয়া হোৱাটো, এয়াই হৈছে সেই পদ্ধতি য'ত ই ব্যৱস্থাত মজুত থকাৰ বাবে বাধ্য। উদাহৰণ স্বৰূপে, কিছুমান ব্যক্তি হস্তশিল্পৰ উৎপাদনত জড়িত, অইন কিছুমান হয়তো খাদ্যৰ উৎপাদনৰ লগত জড়িত। এইদৰে একোটা গোটৰ সদস্যৰ মাজত সামগ্ৰীৰ সালসলনিৰ এটা ব্যৱস্থা শ্ৰমৰ সামাজিক বিভাজনে স্থাপিত কৰিছিল।
- **উদ্যোগত শ্ৰমৰ বিভাজন (Divisionof Labour in Industry) ঃ** এই প্ৰক্ৰিয়াটো ঔদ্যোগিক সমাজত প্ৰচলিত য'ত পুঁজিবাদৰ অস্তিত্ব আছে। ইয়াত পণ্যৰ উৎপাদন বহুকেইটা ভাগত বিভক্ত। প্ৰতিজন শ্ৰমিকৰ কামৰ প্ৰদৰ্শন সীমিত অথবা 'এচেম্বলী লাইন'ত (assembly line) কাম কৰাৰ দৰে কিছুমান সৰু প্ৰক্ৰিয়াত জড়িত হৈ পৰে। কৰ্মচাৰীৰ মাজত শ্ৰমৰ বিভাজনে উৎপাদনশীলতা বৃদ্ধি কৰে। এই উৎপাদনশীলতা যিমানেই বেছি হ'ব সিমানেই বেছি ৰাহি মূল্য (Surplus value) গঠন হ'ব। শ্ৰমৰ বিভাজনে পুঁজিবাদী সমাজত বৃহৎ উৎপাদন সম্ভৱ কৰি তুলিছে।



অগ্ৰগতি নিৰীক্ষণ

প্ৰশ্ন ৬ ঃ আডাম স্মিথৰ মত অনুসৰি অৰ্থনৈতিক উন্নয়নৰ মূল কাৰণ হৈছে শ্ৰমৰ বিভাজন। কেনেকৈ ? আলোচনা কৰক।

.....

.....

প্ৰশ্ন ৭ ঃ ঔদ্যোগিক সমাজত শ্ৰমৰ বিভাজনৰ বিষয়ে ডাৰ্কাহইমে বৰ্ণনা কৰিছে, য'ত _____ আৰু _____ ৰ ক্ষেত্ৰত পৰিণাম বাঢ়ি যায়।

.....

প্ৰশ্ন ৮ ঃ সেই তিনিটা উপভাগ কি যাৰ ওপৰত ভিত্তি কৰি ডাৰ্কহেইমে শ্ৰমৰ বিভাজনৰ বিষয়ে অধ্যয়ন কৰিছিল।

.....

.....

প্ৰশ্ন ৯ ঃ যান্ত্ৰিক সংহতিয়ে এনে একপ্ৰকাৰৰ সংহতিক নিৰ্দেশিত কৰে যিটো

_____ ৰ সংহতি।

.....

প্ৰশ্ন ১০ ঃ জৈৱিক সংহতিয়ে সেই সংহতিক নিৰ্দেশ কৰে যিটো সংহতি ___ ____ আৰু _____ ৰ বিভিন্নতাৰ ওপৰত নিৰ্ভৰ কৰি গঠিত।

.....

প্ৰশ্ন ১১ ঃ মাৰ্ক্সৰ মত অনুসৰি শ্ৰমৰ বিভাজন _____ ৰ এক বিশেষত্ব।

.....

প্ৰশ্ন ১২ ঃ শ্ৰমৰ সামাজিক বিভাজনৰ বৰ্ণনা কৰক।

.....

.....

২.৫ আমোলাতন্ত্ৰ (Bureaucracy)

মেক্স ৱেবাৰে আমোলাতন্ত্ৰক বুজিবলৈ পদ্ধতিগতভাৱে এক তাত্ত্বিক ৰূপৰেখা আৰু ভিত্তি প্ৰদান কৰিছে। ৱেবেৰীয় কাল্পনিক ধৰণৰ আমোলাতন্ত্ৰই ৰাজহুৱা শাসন ব্যৱস্থাত এক প্ৰমুখ উদাহৰণ হৈয়েই আছে। ৱেবাৰৰ মত অনুসৰি আমোলাতন্ত্ৰৰ দৰে শক্তিয়েই হৈছে আদৰ্শ। সৱহ সংখ্যক আধুনিক আমোলাতান্ত্ৰিক বিষয়া আৰু ৰাজনৈতিক নেতাই এই ধৰণৰ কতৃৰ্ত্বক প্ৰতিনিধিত্ব কৰে। তথাপি, যেতিয়া আমোলাতন্ত্ৰক সংগঠনসমূহৰ ভিতৰত সকলতকৈ কাৰ্য্যক্ষম ৰূপ হিচাপে স্বীকৃতি দিয়া হয় তেতিয়া হয়তো ই আধুনিক ৰাষ্ট্ৰৰ বাবে অপৰিহাৰ্য্য হ'ব পাৰে। ৱেবাৰে ইয়াক ব্যক্তিগত স্বাধীনতাৰ প্ৰতিও ভাবুকি বুলি গণ্য কৰিছিল। তেওঁৰ বাবে, চৰকাৰীভাৱে আমোলাতন্ত্ৰৰ ৰূপায়ণ হৈছে যুক্তিকৰণৰ (rationalisation) এক প্ৰক্ৰিয়া। মেক্স ৱেবাৰৰ আমোলাতন্ত্ৰৰ তত্ত্বটো আছিল ঔদ্যোগিক পুঁজিবাদী অৰ্থনীতিৰ দাবীৰ প্ৰতি এক সঁহাৰি, যিয়ে এক দক্ষ শাসনতন্ত্ৰ বিচাৰিছিল। তেওঁৰ আমোলাতন্ত্ৰৰ ধাৰণাটো তেওঁৰেই কৰ্তৃত্বৰ বৈধতাৰ ওপৰত থকা ধাৰণাৰ সৈতে সম্পৰ্কিত। তেওঁ প্ৰভূত্ব, নেতৃত্ব আৰু কৰ্তৃত্বৰ বৈধতাৰ (domination, leadership and legitimacy of authority) তত্ত্বসমূহৰ ওপৰত কাম কৰিছিল। ৱেবাৰে কৰ্তৃপক্ষ, ক্ষমতা আৰু নিয়ন্ত্ৰণৰ মাজত বিভাজন কৰিছিল। ৱেবাৰে কৰ্তৃপক্ষৰ (authority) পাঁচটা প্ৰয়োজনীয় উপাদান চিনাক্ত কৰিছিল। সেইবোৰ হ'ল—

- শাসন কৰা ব্যক্তি অথবা ব্যক্তিৰ সমূহ।
- শাসিত ব্যক্তি অথবা ব্যক্তিৰ সমূহ।
- শাসকৰ শাসিত সকলৰ ওপৰত প্ৰভাৱ পেলোৱাৰ ইচ্ছা।
- বস্তুগত আদেশৰ মাত্ৰাৰ ক্ষেত্ৰত শাসকসকলৰ প্ৰভাৱৰ প্ৰমাণ, আৰু
- শাসিতসকলে পালন কৰা আদেশৰ বিষয়গত গ্ৰহণযোগ্যতাৰ প্ৰসংগত সেই প্ৰভাৱৰ

প্ৰত্যক্ষ অথবা পৰোক্ষ প্ৰমাণ।

- আকৌ, ৱেবাৰে আমোলাতন্ত্ৰক নিযুক্তিপ্ৰাপ্ত বিষয়াৰ এক প্ৰশাসনিক সংস্থা হ'ব পাৰে বুলি কৈছে। ৱেবাৰে আমোলাতন্ত্ৰক তিনিটা ভাগত ভাগ কৰিছে—
  - পৰম্পৰাগতভাৱে পোৱা পৈতৃক আমোলাতন্ত্ৰ আৰু
  - আইনৰ অন্তৰ্গত কৰ্তৃত্বত প্ৰভাৱশালী অধিকাৰী বিচাৰি পোৱা
  - একমাত্ৰ আইনৰ অন্তৰ্গত কৰ্তৃত্বত যুক্তিসংগত আইনী আমোলাতন্ত্ৰ বিচাৰি পোৱা।
- ইয়াৰ উপৰিও যেতিয়া যুক্তিসংগত আইনী আমোলাতন্ত্ৰৰ (Legal Rational bureaucracy) সংজ্ঞা দিয়া হৈছে তেতিয়া ৱেবাৰে তলত উল্লেখ কৰা বৈশিষ্ট্যসমূহ চিনাক্ত কৰিছিল—
  - চৰকাৰী ব্যৱসায় এক নিয়মিত ৰূপত নিৰন্তৰ পৰিচালিত হয়।
  - এটা প্ৰশাসনিক গোটে (agency) নিৰ্দ্ধাৰিত নিয়ম অনুসৰি কাৰ্য্য সম্পাদন কৰে আৰু ই তিনিটা আন্তঃসম্পৰ্কীয় গুণ বা ধৰ্মৰ দ্বাৰা বৈশিষ্ট্যপূৰ্ণ হৈ পৰে—
    (ক) প্ৰতিগৰাকী বিষয়াৰ ক্ষমতা আৰু কাৰ্য্যসমূহ ব্যক্তিৰহিত পৰিমাপৰ দ্বাৰা সংজ্ঞায়িত কৰা হৈছে।
    (খ) বিষয়া একোজনক তেওঁৰ দায়িত্বভাৰ চলাই নিবলৈ মিল থকা কৰ্তৃপক্ষ দিয়া হয়, আৰু
    (গ) তেওঁলোকৰ অধীনত থকা অনিবাৰ্য্যতাৰ উপায়বোৰ কঠোৰভাৱে সীমাবদ্ধ আৰু যি চৰ্তসাপেক্ষে তেওঁলোকক বৈধভাৱে নিয়োজিত কৰা হৈছে সেয়া স্পষ্টৰূপত পৰিভাষিত কৰা হৈছে।
  - প্ৰতিগৰাকী বিষয়া আৰু প্ৰতিটো কাৰ্য্যালয় কৰ্তৃপক্ষৰ পদানুক্ৰমিতাৰ একোটা ভাগ। উচ্চপৰ্য্যায়ৰ বিষয়া আৰু কাৰ্য্যালয়ে ইয়াৰ পৰ্য্যবেক্ষণ কৰে আৰু নিম্ন পদমৰ্য্যদাৰ বিষয়া আৰু কাৰ্য্যালয়ৰ নিবেদন (appeal) কৰাৰ অধিকাৰ আছে।
  - কৰ্তব্য সম্পাদনৰ বাবে প্ৰয়োজনীয় সম্পদ বিষয়াসকলে নাপায়, কিন্তু চৰকাৰী সম্পদৰ বৰহাৰ কৰাৰ বাবে তেওঁলোক উত্তৰদায়ী। চৰকাৰী ব্যৱসায় আৰু ব্যক্তিগত বিষয়, চৰকাৰী ৰাজহ আৰু ব্যক্তিগত আয়সমূহ কঠোৰভাৱে বিভাজিত।
  - কাৰ্য্যালয়সমূহ বিষয়াসকলৰ দ্বাৰা ব্যক্তিগত সম্পত্তি ৰূপে লোৱাৰ উপযুক্ত নহয়, আৰু
  - লিখিত নথি-পত্ৰৰ ভিত্তিত প্ৰশাসন ব্যৱস্থা চলোৱা হয়।

২.৫.১ মেক্স ৰেবাৰ ঃ আমোলাতন্ত্ৰৰ উপাদান

মেক্স ৰেবাৰৰ মতে আমোলাতন্ত্ৰই তলত উল্লেখ কৰা গুৰুত্বপূৰ্ণ উপাদানসমূহ সামৰি লয়। সেয়া হৈছে—

- ব্যক্তিহীন আদেশ— ৰেবাৰৰ মত অনুসৰি, বিষয়াবোৰে তেওঁলোকৰ কৰ্তব্য এক অব্যক্তিগত ৰূপে সম্পাদন কৰিব লাগিব। উচ্চপৰ্য্যায়ৰ বিষয়াৰ নিৰ্দেশ অধীনস্থ কৰ্মচাৰীয়ে পালন কৰিব লাগিব। ই একোটা সংস্থা বা কৰ্মক্ষেত্ৰত থকা সম্পৰ্কৰ নিৰ্ব্যক্তিকৰণৰ (de-personalisation of relationship) বিষয়ে কয়।
- নিয়ম— এইবোৰেই হৈছে আইনসংগত যুক্তিবাদী আমোলাতান্ত্ৰিক অধিকাৰীৰ বিন্যাসৰ বুনিয়াদৰ ভিত্তি। বিষয়াসকল এই নিয়মৰ দ্বাৰা কঠোৰভাৱে আৱদ্ধ। এইবোৰ নিয়ম অনুসৰি বিষয়াসকলৰ কাৰ্য্যক্ষমতা আৰু ব্যৱহাৰ নিৰ্ধাৰিত হয়।
- যোগ্যতাৰ ক্ষেত্ৰ (Sphere of Competence)— কাৰ্য্যকলাপ প্ৰদৰ্শনৰ বাবে ই দায়িত্বৰ এক ক্ষেত্ৰ সামৰি লয়।
- পদানুক্ৰম (Hierarchy)— প্ৰতিগৰাকী বিষয়াই এক পদানুক্ৰমিক বিন্যাসৰ একোটা অংশ। এই বিন্যাসত নিম্ন কাৰ্য্যালয়ে উচ্চ কাৰ্য্যালয়ৰ নিয়ন্ত্ৰণৰ অধীনত কাৰ্য্য সম্পাদন কৰে।
- ব্যক্তিগত আৰু ৰাজহুৱা জনহিতৰ পৃথকীকৰণ (separtion of personal and public ends)— ৰেবাৰে প্ৰশাসনৰ মালিকীস্বত্বৰ পৰা বিষয়াসকলক পৃথক কৰাৰ কথা জোৰ দি কৈছে। কাৰ্য্যালয়ৰ পদবীটো বিষয়াসকলে ব্যক্তিগত হিতৰ বাবে ব্যৱহাৰ কৰিব নোৱাৰিব।
- লিখিত তথ্যপাতি (Written Documents)— সকলো প্ৰশাসনিক অধিনিয়ম, নিৰ্ণয় আৰু নিয়মসমূহ লিখিত ৰূপত লিপিবদ্ধ কৰা হয়। এনেবোৰ তথ্যই প্ৰশ্নাসন পদ্ধতিক মানুহৰ বাবে উত্তৰদায়ী কৰি তোলে আৰু ভৱিষ্যতৰ কাৰ্য্যপ্ৰণালীৰ বাবে এক সহজলভ্য তথ্যৰ যোগান ধৰে।
- একতন্ত্ৰীয় ধৰণ (Monocratic Type)— সেই নিয়ম বা সিদ্ধান্ত অনুসৰি আমোলাতন্ত্ৰৰ দ্বাৰা পৰিচালিত কাৰ্য্যবোৰ অন্য কোনো সংগঠনৰ দ্বাৰা প্ৰদৰ্শিত হ'ব নোৱাৰে। এয়া কাৰ্য্যৰ এক অধিকাৰ আৰু একমাত্ৰ কৰ্তৃত্বপ্ৰাপ্ত বিষয়সকলে এনেবোৰ কাৰ্য্য কৰিব পাৰে, ইয়াৰ বাবে এইবোৰ প্ৰকৃতিগতভাৱে একচেটীয়া কৰি তোলে।



অগ্রগতি নিৰীক্ষণ

প্রশ্ন ১৩ ঃ মেক্স ৱেবাৰৰ আমোলাতন্ত্রৰ ধাৰণাটো আছিল _____ ৰ দাবী বা প্রয়োজনীয়তাৰ প্রতি সঁহাৰি।

.....

প্রশ্ন ১৪ ঃ ৱেবাৰৰ আমোলাতন্ত্রৰ ধাৰণাটো তেওঁৰেই _____ ৰ ধাৰণাৰ লগত সম্পর্কিত।

.....

প্রশ্ন ১৫ ঃ ৱেবাৰৰ মত অনুসৰি কর্তৃপক্ষৰ পাঁচবিধ উপাদান কি কি?

.....

.....

প্রশ্ন ১৬ ঃ ৱেবাৰৰ মত অনুসৰি আমোলাতন্ত্রৰ তিনিটা প্রকাৰ কি কি?

.....

.....

প্রশ্ন ১৭ ঃ প্রশাসন ব্যৱস্থা _____ ওপৰত ভিত্তি কৰি পৰিচালিত হয়।

.....

২.৬ মার্ক্স আৰু শ্রেণী গঠন

কার্ল মার্ক্সৰ মতামত তেওঁৰ 'কমুনিষ্ট মেনিফেষ্ট' আৰু 'ডাচ কেপিটেল' (Communist Manifesto and Das Capital) গ্রন্থৰ পৰা জানিব পৰা যায়। তেওঁৰ লক্ষ্য ঐছিল এখন শ্রেণীহীন সমাজ স্থাপন কৰা আৰু ইয়াৰ বাবে শ্রমিকসকলক ভয় এৰিবলৈ আহ্বান জনাইছিল আৰু তেওঁলোকৰ মুক্তিৰ বাবে পুঁজিপতি শ্রেণীৰ বিৰুদ্ধে একগোট হ'বলৈ কৈছিল, যি শ্রেণী অতি শোষণকাৰী আছিল। ইয়াৰ অর্থ এয়াই যে পুঁজিপতি শ্রেণীটোৱে শোষণকাৰীৰ সর্বোচ্চ শ্রেণীটোক প্রতিনিধিত্ব কৰিছিল। এই শ্রেণীটোৱে নিজৰ স্বার্থসিদ্ধিৰ বাবে ৰাজ্যত থকা সকলো আহিলা বা সুবিধা ব্যৱহাৰ কৰিছিল। কার্ল মার্ক্সে তেওঁৰ সামাজিক সংঘাতৰ ধাৰণাসমূহ প্রধানতঃ পুঁজিবাদী সমাজৰ বিশ্লেষণৰ বাবে নিয়োজিত কৰিছিল। মার্ক্সৰ মতে, অর্থনীতি বা উৎপাদন পদ্ধতিয়ে একোখন নির্দিষ্ট সমাজত চলি থকা সামাজিক, ৰাজনৈতিক, আইনী, ধর্মীয় ব্যৱস্থা, শিক্ষা ব্যৱস্থা আদিৰ প্রকাৰ নির্দ্ধাৰণ কৰে। তেওঁৰ মতামত এনেকুৱা যে— উৎপাদন পদ্ধতি বা অর্থনীতিয়ে সলনি হ'ব খোজা অন্য সকলো দিশৰ পৰিৱর্তন ঘটায়। গতিকে, তেওঁৰ বাবে অর্থনীতি হৈছে মূলভেটি অথবা এখন সমাজৰ আন্তঃগাঠনি। অন্য সকলো দিশ, যেনে— আইনী ব্যৱস্থা, নীতি-নিয়ম, শিক্ষা আদি সকলো অধিগাঁথনিৰ অংশ। অন্য কথাত এখন সমাজৰ অধিগাঁথনি আন্তঃগাঁথনিৰ ওপৰত নির্ভৰশীল।

২.৬.১ উৎপাদনৰ সম্পৰ্ক (Production Relations)

বস্তুগত উৎপাদনৰ একমাত্ৰ কাৰক অকল উৎপাদনৰ শক্তিসমূহেই নহয়। মাৰ্ক্সৰ মতে, উৎপাদন কৰিবলৈ মানুহে এজনে আনজনৰ লগত এক নিৰ্দিষ্ট সম্পৰ্কত সোমাই পৰে। উৎপাদন প্ৰক্ৰিয়াই এই সামাজিক সম্বন্ধৰ মাজতেই ঠাই পায়। গতিকে এই উৎপাদনৰ সম্পৰ্কই হৈছে সেই সামাজিক সম্পৰ্ক যিটো উৎপাদন প্ৰক্ৰিয়াৰ লগত জড়িত মানুহবোৰৰ মাজত আছে। উৎপাদনশীল শক্তিৰ উন্নয়নৰ স্তৰ আৰু বিশেষত্বৰ ওপৰত এই সামাজিক সম্পৰ্কসমূহ নিৰ্দ্ধাৰিত হয়। উৎপাদনৰ শক্তি (Forces) আৰু সম্পৰ্ক (Relations) দৃঢ় ৰূপত পৰস্পৰ অন্তঃসম্পৰ্কিত। উৎপাদন শক্তিৰ দ্বাৰা অধিগাঁথনি নিৰ্দ্ধাৰিত হয়। যি নহ'লেও ইয়াত উৎপাদনৰ সম্পৰ্কতকৈ উৎপাদন শক্তিৰ উৎকৃষ্টতাকলৈ বিতৰ্কৰ অৱকাশ হৈছে।

মাৰ্ক্সে উৎপাদনৰ সম্পৰ্কক প্ৰাধান্য দিছে, আনহাতে অন্য ঠাইত তেওঁ উৎপাদন শক্তিক সামাজিক পৰিৱৰ্তনৰ মুখ্য বা কেন্দ্ৰীয় উপাদান বুলি বৰ্ণনা কৰিছে। উৎপাদনৰ সম্পৰ্কই উৎপাদনৰ সম্পৰ্কই উৎপাদন প্ৰক্ৰিয়াত উৎপাদনশীল শক্তি মানুহক সংযোজিত কৰে। শ্ৰমিকৰ লগতে কৰ্মচাৰী দুৰোটাকে উৎপাদনৰ সম্পৰ্কই সামৰি লয় আৰু শ্ৰমিকসকলৰ মাজত থকা সম্পৰ্ককো। উৎপাদনৰ সম্পৰ্ক উৎপাদনৰ অৰ্থত কেৱল মাত্ৰ মালিকীস্বত্ব নহয়। শ্ৰমিকৰ সৈতে কৰ্মচাৰীৰ সম্পৰ্ক এক প্ৰকাৰৰ আধিপত্যৰ বা দমনকাৰীৰ আৰু সহকৰ্মীৰ সৈতে শ্ৰমিকৰ সম্পৰ্ক সহযোগিতাৰ উৎপাদনশীল শক্তিৰ অৰ্থনৈতিক মালিকীস্বত্বক তেওঁলোকে প্ৰতিফলিত কৰে।

উৎপাদন শক্তি আৰু উৎপাদনৰ সম্পৰ্কৰ মাজৰ পাৰ্থক্যই ইতিহাসৰ অস্তিত্বক উৎপাদন পদ্ধতিৰ অনুক্ৰম হিচাপে বৰ্ণনা কৰিছে। এই পাৰ্থক্যই বিশেষকৈ দেখুৱাই যে কেনেদৰে এটা পদ্ধতিৰ পতনৰ ফলত তাৰ স্থান পুৰণৰ বাবে অন্য এক পদ্ধতিয়ে নেতৃত্ব লয়। উৎপাদন শক্তি আৰু উৎপাদনৰ সম্পৰ্কই অকল অৰ্থনৈতিক অগ্ৰগতিৰ ওপৰতে নহয়, এটা স্তৰৰ পৰা অন্য এটা স্তৰলৈ গোটেই সমাজৰ পৰিবৰ্তনৰ ওপৰতো আলোকপাত কৰিছে।

২.৬.২ ৰাহি মূল্য (Surplus Value)

ৰাহি শ্ৰম বুলিলে এটা কৰ্মদিনৰ সেই অংশটোক নিৰ্দেশিত কৰে য'ত শ্ৰমিকে দিনটোৰ সেই অংশৰ বা ভাগৰ সৃষ্টি কৰে যিটো পুঁজিপতিৰহে শ্ৰমিকৰ নহয়। মাৰ্ক্সৰ মতে, এটা কৰ্মদিনৰ এটা ভাগৰ বাবেহে শ্ৰমিকক মজুৰি দিয়া হয়,— আঠ ঘণ্টাৰ পৰিবৰ্তে চাৰিঘণ্টা। গতিকে, প্ৰথম চাৰি ঘণ্টাই তেওঁলোকৰ মজুৰিৰ মূল্য, কাৰণ এয়া স্পষ্ট যে এই মজুৰি মূল্যৰ সহায়ত শ্ৰমিকসকলে মাথোন খাদ্য, ভাড়া আৰু

সাজ-পোচাকৰ ক্ষেত্রতহে তেওঁলোকে নিজক পৰিচালনা কৰিবলৈ সক্ষম হ'ব আৰু কেতিয়াও প্রয়োজনীয়তা পুৰ কৰাৰ শেষ সীমা ঢুকি নাপায়। পৰৰ্বতী চাৰি ঘণ্টা হৈছে সেই কৰ্মদিনৰ মজুৰীহীন অংশ আৰু এই অংশটোৱেই 'ৰাহি' (surplus) শ্রমৰ গঠন কৰে, যিয়ে পুঁজিপতিৰ বাবেহে সম্পদৰ উৎপাদন কৰে, শ্রমিকৰ বাবে নহয়। ৰাহি শ্রমত শ্রমিকসকলে তেওঁৰ শ্রমশক্তি খৰচ কৰে, কিন্তু নিজৰ বাবে কোনো সম্পদৰ সৃষ্টি নকৰে। ইয়াৰ সলনি তেওঁলোকে পুঁজিপতিৰ বাবে ৰাহি পুঁজিৰ সৃষ্টি কৰে, যিটোৱে পুঁজিপতিৰ ওচৰত একো নথকাকৈও কিবা সৃষ্টি কৰাৰ সম্পূর্ণ সুযোগ দিছে। কৰ্মদিনৰ এই অংশটোক মেক্স ৱেবাৰে 'ৰাহি বা উদ্ধৃত শ্রমৰ সময়' বুলি কৈছে আৰু এই সময়ত খৰচ হোৱা শ্রমৰ মূল্যক 'ৰাহি মূল্য' (surplus value) বুলি কৈছে। 'ৰাহি মূল্য'ৰ চাৰিটা নির্দিষ্ট গুণ আছে—

- শ্রমিকৰ 'ৰাহি শ্রম'ৰ দ্বাৰা এই মূল্যৰ সৃষ্টি হয়।
- এয়া অবৈতনিক আৰু সেইবাবে ই পুঁজিপতিৰ বাবে মূল্যৰ সৃষ্টি কৰে কিন্তু শ্রমিকৰ বাবে নহয়।
- এয়া এক চালনা কাৰণ ই বেতন প্রাপ্ত শ্রম বুলি দাবী কৰে।
- এয়া অতিৰিক্ত কৰ্মৰ স্বীকৃতিপ্রাপ্ত ৰূপ য'ত শ্রমিকক তেওঁলোকৰ 'ৰাহি শ্রমৰ দ্বাৰা সৃষ্ট মূল্যৰ বাবে দৰমহা দিয়া নহয়।

২.৬.৩ সম্পর্কহীনতা (Alienation) বা বিচ্ছিন্নতা

উনবিংশ আৰু বিংশ শতিকাৰ সময়চোৱাত বিচ্ছিন্নতা বা সম্পর্কহীনতা শব্দটো প্রথমে ব্যৱহাৰ কৰা হৈছিল— আধুনিক সমাজৰ বিকাশৰ ফলত মানৱ-শ্রম প্রক্রিয়া আৰু সামাজিক সম্পর্কৰ পদ্ধতিত পৰিঘটিত হোৱা ঐক্যহীন অৱস্থা (disruption) আৰু পৰিবর্তনৰ অৱস্থাক বর্ণনা কৰিবলৈ। মার্ক্সৰ মতে, মানৱজাতিৰ ইতিহাস অকল শ্রেণী সংঘাতৰেই ইতিহাস নহয়, ই সমাজৰ পৰা মানুহৰ বিচ্ছিন্নতাবোধ বা সম্পর্কহীনতা বঢ়াই তুলিছিল। সমাজৰ পৰিবর্তনৰ লগত ব্যক্তিবিশেষৰ অর্থনৈতিক প্রয়োজনীয়তাও সলনি আৰু বৃদ্ধি হয়। এই পৰিবর্তিত অর্থনৈতিক প্রয়োজনীয়তা পূৰণৰ বাবে, অর্থনৈতিক কার্য্যাৱলীত বৈচিত্রতাৰ প্রয়োজন আৰু মানুহৰ মাজত থকা সম্পর্কত কিবা পার্থক্য আহি পৰিলে বিচ্ছিন্নতাৰ সৃষ্টি হয়। মার্ক্সৰ মতে, ব্যক্তিৰ মাজৰ সম্পর্ক দুটা বস্তুৰ ওপৰত নির্ভৰ কৰে—

- উৎপাদন শক্তি
- উৎপাদনৰ সম্পর্ক

ইয়াত উৎপাদন শক্তিয়ে উৎপাদন কৌশলক সূচিত কৰে, ইয়াৰ বিপৰীতে উৎপাদনৰ সম্পর্কই দুই প্রকাৰৰ সম্বন্ধক সূচিত কৰে— (ক) কর্মচাৰীৰ মাজৰ

সম্পর্ক, (খ) নিয়োগকর্তা আৰু কর্মচাৰীৰ মাজৰ সম্পর্ক।

বিচ্ছিন্নতাবোধ প্রক্রিয়াটো তেতিয়া আৰম্ভ হয়, যেতিয়া প্রসাৰণ প্রক্রিয়াৰ (diffusion) দ্বাৰা কর্মচাৰী আৰু নিয়োগকর্তা ক্ষতিগ্রস্থ হয়। মার্ক্সে বিচ্ছিন্নতাক এক পৰিঘটনা হিচাপে অনুভৱ কৰিছিল, যিটো সেই সমাজৰ গঠনৰ সৈতে জড়িত, য'ত নির্মাতা বা উৎপাদক (producer) উৎপাদনৰ পথৰ পৰা পৃথক হৈ থাকে আৰু পুজীপতিয়ে শ্রমিকক (কর্মচাৰীক) শাসন কৰে। তেওঁৰ মতে বিচ্ছিন্নতাবোধ তেতিয়া ঘটিত হয়, যেতিয়া কোনো এক ব্যক্তিবিশেষ গোট বা কোনো প্রতিষ্ঠানৰ পৰা তেওঁৰ নিজস্ব কার্য্যকলাপ সৃষ্টিৰ দ্বাৰা পৃথক হৈ পৰে, যি প্রকৃতিত তেওঁ বাস কৰে তাৰ পৰাও আৰু এই প্রক্রিয়াত তেওঁ নিজকো অইন সদস্যৰ পৰা পৃথক কৰি ৰাখে। মার্ক্সৰ বাবে বিচ্ছিন্নতা হৈছে— স্ব-বিচ্ছিন্নতা, উদাহৰণ স্বৰূপে— একোজন ব্যক্তিৰ নিজস্ব কার্য্যকলাপৰ পৰাই বা জৰিয়তেই নিজলৈ বিচ্ছিন্নতা আহি পৰে। মার্ক্সীয় ধাৰণা মতে, ব্যক্তিগত সম্পত্তিৰ পৰিসমাপ্তি ঘটাই বিচ্ছিন্নতাবোধ ৰোধ কৰিব পাৰি। সমাজৰ আৰু ব্যক্তিৰ বিচ্ছিন্নতা অভিন্নভাৱে সংযুক্ত।

২.৬.৪ বিচ্ছিন্নতাৰ কাৰণ

➢ **নিমোক্তসমূহ বিচ্ছিন্নতাৰ কাৰণ ঃ**

প্রথমতে, পুঁজিবাদী সমাজত সদায়ে এক অতিৰিক্ত বিশেষীকৰণ কৰা হয় কাৰণ ই উৎপাদনৰ যান্ত্রিক ব্যৱস্থা। শ্রমিকসকল যন্ত্রৰ মেৰুদণ্ড হৈ পৰে। উৎপাদনত সিহঁতে নিজ ইচ্ছানুসাৰে কোনো ধৰণৰ উদ্দেশ্য লাভ কৰিব নোৱাৰে। এইটোৱে ব্যক্তিৰ ওপৰত শ্রমৰ অত্যাধিক হেঁচা আৰোপৰ বিষয়টোক প্রাধান দিয়ে, যাতে ই বিচ্ছিন্নতাৰ ছবি এখন সৃষ্টি কৰিব পাৰে।

দ্বিতীয়তে, মার্ক্সৰ মতে, শ্রমৰ বিভাজনেও বিচ্ছিন্নতা সৃষ্টিৰ বাবে দায়ী। যেতিয়াৰ পৰা উৎপাদনৰ প্রক্রিয়াসমূহ বিভক্ত কৰা হয়, তেতিয়াৰে পৰা শ্রমিক তাৰ লগতে শ্রমিক সমাজৰ মাজত বিভাজিত কৰাৰ একোটা শ্রেণীৰ সৃষ্টি কৰে। প্রত্যেকজনেই উৎপাদন প্রক্রিয়াত পৃথক কার্য্যৰ (task) স'তে আবণ্টন পায়, আৰু এই ফৎপাদন প্রক্রিয়াত তেওঁলোকে পৌনঃপৌনিকভাৱে একেই কার্য্য সময়ে সময়ে কৰি থাকে। এইটোৱে শ্রমিকসকলৰ মাজত পৌনঃপৌনিকতাৰ ভাব আৰু হতাশা ভাৱৰ সৃষ্টি কৰে আৰু ইয়াৰ বাবেই বিচ্ছিন্নতা উৎপন্ন হয়।

তৃতীয়তে, য'ত শ্রমৰ বিভাজন থাকে, তাত কোনো উৎপাদকৰ উৎপাদনৰ ওপৰত সম্পূর্ণ দাবী বা অধিকাৰ নাথাকে। গতিকে, উৎপাদন বা সামগ্রীৰ প্রতি যি প্রশংসা সি একোজন শ্রমিকৰো প্রতিভাৰ দাবী নকৰে আৰু ইয়ে

উৎপাদকক নসাৎ কৰে আৰু বিচ্ছিন্নতাৰ সৃষ্টি কৰে।

চতুর্থতে, ৰাহি মূল্য বা উদ্ধৃত মূল্য পুঁজিপতি সমাজৰ দ্বাৰা সৃষ্টি কৰি থকা হয় আৰু এই মূল্যইও বিচ্ছিন্নতা সৃষ্টিত অৰিহণা যোগায়। এখন পুঁজিপতি সমাজত পুঁজিপতিসকলৰ দ্বাৰা শ্রমিকসকলক শোষণ কৰি ৰাহি বা উদ্ধৃত মূল্য সৃষ্টি কৰা হয়। শ্রমিক শক্তি ইয়াতে ক্ষুণ্ণ হৈ পৰে আৰু উৎপাদন প্রক্রিয়াৰ পৰা বিচ্ছিন্ন হৈ পৰে।

শেষত, পুঁজিবাদী সমাজত পাৰস্পৰিক সম্পর্কৰ অভাৱেও বিচ্ছিন্নতাৰ সৃষ্টি কৰে।

- পুঁজিপতি বা বুর্জোৱা আৰু সর্বহাৰাৰ সম্পর্ক হৈছে এক বিৰোধৰ সম্পর্ক।



অগ্রগতি নিৰীক্ষণ

প্রশ্ন ১৮ ঃ মার্ক্সৰ মতে অর্থনীতি হৈছে মূলভেটি অথবা এখন সমাজৰ _____।

.....

প্রশ্ন ১৯ ঃ মার্ক্সৰ মতে উৎপাদনৰ সম্পর্ক বর্ণনা কৰক।

.....

.....

.....

প্রশ্ন ২০ ঃ উৎপাদন শক্তি আৰু উৎপাদনৰ সম্পর্ক বর্ণনা কৰক।

.....

.....

.....

প্রশ্ন ২১ ঃ মার্ক্সে বিচ্ছিন্নতাক এনে এক পৰিঘটনা হিচাপে চিহ্নিত কৰিছে য'ত _____ৰ পৰা পৃথক।

.....

প্রশ্ন ২২ ঃ মার্ক্সৰ মতে বিচ্ছিন্নতাই কেতিয়া ঠাই লয়?

.....

.....

.....



২.৭ অধ্যায়টিৰ পৰা আমি কি শিকিলোঁ

- লেন্সকিৰ মতে সমাজ একোখন আগবাঢ়ি যোৱাৰ লগতে ইয়াত প্রযুক্তিৰ ব্যৱহাৰো বাঢ়িছে।
- অষ্টাদশ শতিকাত ইউৰোপে প্রযুক্তিগত উদ্ভাৱনৰ উত্থান অনুভৱ কৰিছিল, এইদৰেই ঔদ্যোগিক বিপ্লৱৰ (Indusctrial Revolution) ন-যুগৰ ভেটি স্থাপন হৈছিল।
- যুক্তিবাদৰ ধাৰণা আৰু যুক্তিবাদীকৰণৰ প্রক্রিয়া মেক্স ৱেবাৰৰ কর্মৰ কেন্দ্রীয় বিষয়।
- মেক্স ৱেবাৰৰ মতে সামাজিক ব্যৱস্থাৰ যুক্তিবাদীকৰণ যুক্তিবাদৰেই এক প্রক্রিয়া।
- ৱেবাৰে যুক্তিবাদক দুই প্রকাৰত ভাগ কৰিছে— Zweckrationalitat আৰু Westrationalitat.
- ডার্কহেইমে ঔদ্যোগিক সমাজত শ্রমৰ বিভাজনক বস্তুগত আৰু নৈতিক জড়তা বৃদ্ধিৰ পৰিণাম বুলি ব্যাখ্যা কৰিছে।
- তিনিটা বৈশিষ্ট্যৰ ওপৰত ভিত্তি কৰি ডার্কহেইমে শ্রমৰ বিভাজনক অধ্যয়ন কৰিছিল—
  - শ্রমৰ বিভাজনৰ কার্য্য।
  - শ্রম বিভাজনৰ মূখ্য কাৰণ।
  - স্বাভাৱিক প্রক্রিয়াৰ শ্রমৰ বিভাজনৰ পৰা চ্যুতি অর্থাৎ অস্বাভাৱিক ৰূপ।
- মার্ক্সৰ মতে ঔদ্যোগিক সমাজৰ এক বৈশিষ্ট্য হৈছে শ্রম বিভাজন।
- শ্রমৰ সামাজিক বিভাজন আৰু উৎপাদনত শ্রমৰ বিভাজন এই দুটা ভাগৰ ওপৰত ভিত্তি কৰি মার্ক্সে শ্রম বিভাজনৰ সংজ্ঞা দিছে।
- আমোলাতন্ত্রক বুজিবলৈ মেক্স ৱেবাৰে পদ্ধতিগতভাৱে এক তাত্বিক ৰূপৰেখা আৰু ভিত্তি প্রদান কৰিছে।
- মেক্স ৱেবাৰৰ আমোলাতন্ত্রৰ ধাৰণাটো তেওঁৰ কর্তৃপক্ষৰ বৈধতাৰ ধাৰণাৰ (legitimacy of authority) লগত সম্পর্কিত।
- বস্তুগত উৎপাদনৰ বাবে উৎপাদন শক্তিয়েই একমাত্র কাৰক নহয়। মার্ক্সৰ মতে, উৎপাদনৰ বাবে মানুহে এজনে আনজনৰ লগত এক এক নির্দিষ্ট সম্পর্কত সোমাই পৰে।
- শ্রমিকৰ সৈতে নিয়োগকর্তাৰ সম্পর্ক দমনমূলক আৰু শ্রমিকৰ সহকর্মীৰ সৈতে সম্পর্ক সহযোগিতাৰ।

- উৎপাদনৰ সম্পৰ্কই উৎপাদন প্ৰক্ৰিয়াত উৎপাদক শক্তি আৰু মানুহক সংযোগ কৰে।
- উৎপাদন শক্তি আৰু উৎপাদনৰ সম্পৰ্ক মাজৰ পাৰ্থক্যই ইতিহাসৰ অস্তিত্বক উৎপাদন পদ্ধতিৰ উত্তৰাধিকাৰ ৰূপে বৰ্ণনা কৰে।
- ৰাহি শ্ৰমত শ্ৰমিকসকলে নিজৰ শ্ৰম ব্যয় কৰে কিন্তু এইটোৱে তেওঁলোকৰ বাবে কোনো মূল্যৰ সৃষ্টি নকৰে।
- যেতিয়া কৰ্মচাৰী আৰু নিয়োগকৰ্তা সম্পৰ্ক, বিশেষকৈ সিহঁতৰ মাজৰ এটাই প্ৰসাৰণ (diffusion) প্ৰক্ৰিয়াৰ দ্বাৰা পীড়িত হয় তেতিয়াই বিচ্ছিন্নতাৰ প্ৰক্ৰিয়া আৰম্ভ হয়।
- মাৰ্ক্সীয় ধাৰণাত বিচ্ছিন্নতা শব্দটোক অৰ্থনীতিৰ পুনৰ গঠনে বশ কৰিব নোৱাৰে।



২.৮ অধিক জানিবলৈ

1) Albrow, Martin, 1985, *Bureaucracy*, Macmillan, London, 1985.
2) Aron, Raymond. 1965. *Main Currents in Sociological Thought.* Vol.1, Penguin : Harmondsworth. P. 111-82.
3) Coser, L.A. 1977. *Masters of Sociological Thought : Ideas in Historicaland Social Context.* Harcourt Brace Jovanovich Inc.: New York
4) Durkheim, Emile. 2014. *The Division of Labor in Society.* New York: Free Press.
5) Gerth H.H.; Mills, C. Wright. 1958. From Max Weber : *Essays in Sociology.* London: Oxford University Press.
6) Giddens, Anthony. *"Classical social theory and the origins of modern sociology."* American Journal of Sociology 81, no. 4 (1976): 703-729.



২.৯ অগ্ৰগতিৰ খতিয়ান

১ নং প্ৰশ্নৰ উত্তৰ ঃ গাৰহাৰ্ড লেন্সকি এখন সমাজৰ প্ৰযুক্তিগত পৰিবৰ্তনৰ অৰ্থত সমাজৰ সংজ্ঞা দিছে।

২ নং প্ৰশ্নৰ উত্তৰ ঃ যুক্তিবাদ শব্দটোৱে সেইবোৰ ধাৰণা আৰু ব্যৱহাৰক নিৰ্দেশিত কৰে,

যিটো যুক্তিপূর্ণভাৱে বুজিব পৰা আৰু অভিজ্ঞতাৰদ্ধ জ্ঞানৰ প্রতি নমনীয়।

৩ নং প্রশ্নৰ উত্তৰ ঃ যুক্তিবাদীকৰণে সেই প্রক্রিয়াক বুজায়, য'ত জীৱনৰ বিভিন্ন দিশ আৰু কার্য্যকলাপত যুক্তিবাদৰ প্রয়োগ কৰা হয়।

৪ নং প্রশ্নৰ উত্তৰ ঃ Zweckrational সমাজ হৈছে পুঁজিবাদী সমাজ। এই সমাজখনে উপায় আৰু ফলাফলৰ ভিত্তিত যুক্তিবাদীকৰণক প্রতিনিধিত্ব কৰে আৰু নিজৰ ইচ্ছাক প্রভাৱিত কৰিবলৈ এক প্রভাৱশালী আহিলা হিচাপে বর্তমান যুক্তিৰ আশ্রয় লয়। Wertratienat সমাজ হৈছে পাৰস্পৰিক সমাজ। এই সমাজখনে নৈতিকতাৰ সৈতে আৰু কাম কৰা উচিত, যিয়ে মূল্য নির্ণয় বা আবেগক স্পর্শ কৰে। ব্যক্তিগত কার্য্যকলাপৰ সামাজিক স্বীকৃতিত গুৰুত্ব দিয়ে।

৫ নং প্রশ্নৰ উত্তৰ ঃ (ক) মিছা, (খ) মিছা (গ) সঁচা

৬ নং প্রশ্নৰ উত্তৰ ঃ আডাম স্মিথৰ মতে অর্থনৈতিক উন্নতিৰ মূখ্য কাৰণ আছিল শ্রমৰ বিভাজন।

৭ নং প্রশ্নৰ উত্তৰ ঃ ডার্কহেইমে ঔদ্যোগিক সমাজত শ্রমৰ বিভাজনক ভৌতিক আৰু নৈতিক ঘনত্ব বৃদ্ধিৰ পৰিণাম বুলি বর্ণনা কৰিছে (material and moral density)।

৮ নং প্রশ্নৰ উত্তৰ ঃ তিনিটা বৈশিষ্ট্য/অর্থৰ ওপৰত ভিত্তি কৰি ডার্কহেইমে শ্রমৰ বিভাজনক অধ্যয়ন কৰিছিল, সেয়া— শ্রম বিভাজনৰ কার্য্য, শ্রম বিভাজনৰ অন্তর্নিহিত কাৰণ আৰু স্বাভাৱিক প্রকাৰৰ শ্রমৰ বিভাজনৰ পৰা চ্যুতি অর্থাৎ অস্বাভাৱিক ৰূপ।

৯ নং প্রশ্নৰ উত্তৰ ঃ যান্ত্রিক সংহতিয়ে এক প্রকাৰ সাদৃশ্যৰ সংহতিক বুজায়।

১০ নং প্রশ্নৰ উত্তৰ ঃ জৈৱিক সংহতিয়ে পার্থক্য আৰু পার্থক্যৰ পৰিপুৰকতাৰ ওপৰত আধাৰিত সংহতিক সূচায়।

১১ নং প্রশ্নৰ উত্তৰ ঃ মার্ক্সৰ মত অনুসৰি শ্রমৰ বিভাজন ঔদ্যোগিক সমাজৰ এক বৈশিষ্ট্য।

১২ নং প্রশ্নৰ উত্তৰ ঃ সামাজিক শ্রম বিভাজন হৈছে একধৰণৰ প্রক্রিয়া য'ত সামাজিক আৰু অর্থনৈতিক জীৱন পৰিচালনাৰ বাবে প্রয়োজনীয় কার্য্যসমূহ সেই সমাজৰ সদস্যই যাতে সুকলমে চলাই নিব পাৰে তাৰ বাবে ই এটা ক্রমত থাকে।

১৩ নং প্রশ্নৰ উত্তৰ ঃ মেক্স ৰেবাৰৰ আমোলাতন্ত্রৰ তত্ত্ব আছিল ঔদ্যোগিক পুঁজিবাদী অর্থনীতিৰ দাবীৰ প্রতি সহাৰি।

১৪ নং প্রশ্নৰ উত্তৰ ঃ ৰেবাৰৰ আমোলাতন্ত্রৰ ধাৰণা তেওঁৰ কর্তৃত্বৰ বৈধতাৰ ধাৰণাৰ (legitimacy of authority) লগত সম্পর্কিত।

১৫ নং প্রশ্নৰ উত্তৰ ঃ ৰেবাৰে কর্তৃপক্ষৰ পাঁচটা প্রয়োজনীয় উপাদান চিনাক্ত কৰি উলিয়াইছিল। সেয়া হৈছে—

ক) শাসন কৰা ব্যক্তি অথবা ব্যক্তিৰ সমূহ।

খ) শাসিত ব্যক্তি অথবা ব্যক্তিৰ সমূহ।

গ) শাসকৰ শাসিতসকলৰ ওপৰত প্ৰভাৱ পেলোৱাৰ ইচ্ছা।

ঘ) বস্তুগত আদেশৰ মাত্ৰাৰ ক্ষেত্ৰত শাসকসকলৰ প্ৰভাৱৰ প্ৰমাণ আৰু

ঙ) শাসিতসকলে পালন কৰা আদেশৰ বিষয়গত গ্ৰহণযোগ্যতাৰ প্ৰসংগত সেই প্ৰভাৱৰ প্ৰত্যক্ষ অথবা পৰোক্ষ প্ৰমাণ।

১৬ নং প্ৰশ্নৰ উত্তৰ ঃ ৱেবাৰে আমোলাতন্ত্ৰক নিযুক্তিপ্ৰাপ্ত বিষয়াৰ এক প্ৰশাসনিক সংস্থা হিচাপে পৰিভাষিত কৰিছে। ৱেবাৰে আমোলাতন্ত্ৰক তিনিটা ভাগত ভাগ কৰিছে—

ক) পৰম্পৰাগতভাৱে পোৱা হৈছে পৈতৃক আমোলাতন্ত্ৰ

খ) আইনৰ অন্তৰ্গত কৰ্তৃত্বক প্ৰভাৱশালী অধিকাৰী বিচাৰি পোৱা,

গ) একমাত্ৰ আইনৰ অন্তৰ্গত কৰ্তৃত্বত যুক্তিসংগত আইনী আমোলাতন্ত্ৰ বিচাৰি পোৱা।

১৭ নং প্ৰশ্নৰ উত্তৰ ঃ লিখিত তথ্যৰ আধাৰত প্ৰশাসন ব্যৱস্থা সঞ্চালিত হয়।

১৮ নং প্ৰশ্নৰ উত্তৰ ঃ মাৰ্ক্সৰ মতে এখন সমাজৰ গাঠনিৰ মূলভেটি হৈছে অৰ্থনীতি।

১৯ নং প্ৰশ্নৰ উত্তৰ ঃ মাৰ্ক্সৰ মতে উৎপাদন প্ৰক্ৰিয়াৰ লগত জড়িত লোকসকলৰ মাজত বিদ্যমান সামাজিক সম্পৰ্কই হৈছে উৎপাদনৰ সম্পৰ্ক। এই সামাজিক সম্পৰ্কসমূহ উৎপাদনীয় শক্তিৰ বিকাশৰ স্তৰ আৰু প্ৰকৃতিৰ দ্বাৰা নিৰ্দ্ধাৰিত হয়।

২০ নং প্ৰশ্নৰ উত্তৰ ঃ উৎপাদন শক্তিয়ে উৎপাদন কৌশলক নিৰ্দেশিত কৰে, আনহাতে উৎপাদনৰ সম্পৰ্কই দুই ধৰণৰ সম্পৰ্ক নিদেৰ্শিত কৰে। উদাহৰণ স্বৰূপে— কৰ্মচাৰীৰ মাজৰ সম্পৰ্ক আৰু নিয়োগকৰ্তা আৰু কৰ্মচাৰীৰ মাজৰ সম্পৰ্ক।

২১ নং প্ৰশ্নৰ উত্তৰ ঃ মাৰ্ক্সে বিচ্ছিন্নতাক এক পৰিঘটনা হিচাপে অনুভৱ কৰিছিল য'ত উৎপাদন মাধ্যমৰ পৰা উৎপাদকজন পৃথক হৈ থাকে।

২২ নং প্ৰশ্নৰ উত্তৰ ঃ মাৰ্ক্সৰ মতে এজন ব্যক্তি, গোট অথবা এক অনুষ্ঠানে নিজৰ কাৰ্য্যৰ সৃষ্টিৰে যি প্ৰকৃতিত বাস কৰে তাৰ পৰা পৃথক হৈ পৰে আৰু এই প্ৰক্ৰিয়াত অন্য সদস্যৰ পৰা নিজকে নিলগাই আনে, আৰু তেতিয়াই বিচ্ছিন্নতাৰ সৃষ্টি হয়।



২.১০ আৰ্হি প্ৰশ্ন

ক) চুটি প্ৰশ্ন (প্ৰতিটো প্ৰশ্নৰ উত্তৰ প্ৰায় ১৫০ টা মান শব্দৰ ভিতৰত দিয়া)

প্ৰশ্ন ১ ঃ মেক্স ৱেবাৰে কোন দুটা পদ্ধতিৰ সহায়ত যুক্তিবাদৰ বৰ্ণনা দিছে?

ং

খ) ৰচনাধৰ্মী প্ৰশ্ন (প্ৰতিটো প্ৰশ্নৰ উত্তৰ ৩০০-৫০০ শব্দৰ ভিতৰত দিয়া)

প্ৰশ্ন ১ ঃ ডাৰ্কহেইয়ে মানবীয় সমাজক (human societies) কেনেদৰে ভাগ কৰিছে বহলাই

বর্ণনা কৰক।

প্রশ্ন ২ ঃ মার্ক্সে কোন দুটা ভাগৰ ওপৰত ভিত্তি কৰি শ্রমৰ শ্রেণী বিভাজন (Division of Labour) বর্ণনা কৰিছে বহলাই লিখক।

প্রশ্ন ৩ ঃ ৰেবাৰৰ মতে আইনী যুক্তিবাদী আমোলাতন্ত্রৰ বৈশিষ্ট্যবোৰ কি কি?

প্রশ্ন ৪ ঃ ৰেবাৰৰ আমোলাতন্ত্রৰ উপাদানসমূহ বহলাই বর্ণনা কৰক।

প্রশ্ন ৫ ঃ ৰাহি মূল্য বা উদ্ধৃত মূল্যৰ (Surplus Value) বর্ণনা কৰক।

প্রশ্ন ৬ ঃ মার্ক্সৰ বিচ্ছিন্নতাৰ তত্ত্ব ব্যাখ্যা কৰক।

প্রশ্ন ৭ ঃ বিচ্ছিন্নতাৰ কাৰণসমূহ বর্ণনা কৰক।

****

অধ্যায় ৩ ঃ ভাৰতত উদ্যোগ আৰু সমাজ

অধ্যায় গাঁথনি

৩.১ উদ্দেশ্য

৩.২ পৰিচয়

৩.৩ ভাৰতত সামাজিক স্তৰীকৰণৰ (Social Stratification) ওপৰত ঔদ্যোগীকৰণৰ প্ৰভাৱ

৩.৪ ভাৰতত পৰিয়ালৰ ওপৰত ঔদ্যোগীকৰণৰ প্ৰভাৱ

৩.৫ শিক্ষাৰ ওপৰত ঔদ্যোগীকৰণৰ প্ৰভাৱ

৩.৫.১ ভাৰতত শৈক্ষিক স্বায়ত্বশাসন ঃ ঔদ্যোগীকৰণৰ এক বৃহৎ প্ৰভাৱ

৩.৬ অধ্যায়টিৰ পৰা আমি কি শিকিলোঁ

৩.৭ অধিক জানিবলৈ

৩.৮ অগ্ৰগতিৰ খতিয়ান

৩.৯ আৰ্হি প্ৰশ্ন

৩.১ উদ্দেশ্য

এই অধ্যায়টি অধ্যয়ন কৰি আপুনি —

- সামাজিক স্তৰীকৰণৰ ওপৰত ঔদ্যোগীকৰণৰ প্ৰভাৱ সম্বন্ধে জানিব পাৰিব
- সময়ৰ সৈতে বিভিন্ন গাঁথনিৰ ওপৰত ঔদ্যোগীকৰণৰ প্ৰভাৱ সম্পৰ্কে বুজিব পাৰিব।

৩.২ পৰিচয়

ঔদ্যোগীকৰণ এক প্ৰক্ৰিয়া হিচাপে ধৰিব পাৰি, যাৰ সহায়ত অৰ্থনীতি মুখ্য ৰূপত কৃষিকৰ্মৰ পৰা সামগ্ৰীৰ উৎপাদনৰ ভিত্তিলৈ পৰিণত হয়। ঔদ্যোগীকৰণৰ ক্ষেত্ৰত, ব্যক্তিগত হাতেৰে কৰা শ্ৰমক যান্ত্ৰিক গণ উৎপাদনে আঁতৰাই পেলাইছিল।

সমাজৰ বিভিন্ন দিশত ঔদ্যোগীকৰণৰ এক বিশাল প্ৰভাৱ আছে। এমিল ডাৰ্কহেইমে তেওঁৰ গ্ৰন্থ "The Division of Labour"ত যুক্তি দিছে যে— যান্ত্ৰিকতাৰ পৰা জৈৱিক সংহতিলৈ সমাজৰ স্থানান্তৰ আৰু ইয়াক অনুসৰণ কৰা শ্ৰমৰ বিভাজনে সমাজলৈ অভূতপূৰ্ব পৰিবৰ্তন আনিছে। সামূহিক চেতনা যিটো প্ৰাচীন কৃষিভিত্তিক সমাজৰ পথ-প্ৰদৰ্শক নীতি ৰূপে পৰিচিত হৈছিল সেয়া শ্ৰমৰ বিভাজন আৰু পুনৰস্থাপনকাৰী আইনৰ দ্বাৰা আতৰাই দিয়া হৈছিল। ডাৰ্কহেইমৰ বাবে বিভাজিত শ্ৰম আধুনিক ঔদ্যোগিক সমাজৰ পথ প্ৰদৰ্শক নীতি য'ত সামাজিক পাৰস্পৰিক ভাৰ বিনিময়ৰ জটিল প্ৰক্ৰিয়াটো স্পষ্ট ৰূপত দেখা গৈছে। আধুনিক ঔদ্যোগিক সমাজৰ ক্ষেত্ৰত ডাৰ্কহেইমৰ বাবে শ্ৰমৰ বিভাজনে কামৰ পৃথকীকৰণ

আৰু বিশেষীকৰণৰ পথ দৃঢ় বা প্ৰশস্ত কৰে। এই কাৰ্যৰ পৃথকীকৰণ আৰু বিশেষীকৰণে মানুহক এজনক আনজনৰ ওপৰত নিৰ্ভৰশীল হ'বলৈ বিৱশ কৰি তোলে। এই নিৰ্ভৰশীলতাই মানুহক এক সংহতিৰে বান্ধি ৰাখে, যিটো হৈছে জৈৱিক সংহতি। এই পৰিবৰ্তনে এখন সমাজত পৰিয়াল, শিক্ষা আৰু সমাজৰ স্তৰীকৰণ প্ৰক্ৰিয়াত এক বৃহৎ প্ৰভাৱ পেলাব পাৰে। একেদৰে ভাৰতৰ ক্ষেত্ৰত এখন সমাজৰ সামাজিক গাঁথনিৰ ভিন্ন উৎপাদনত দ্ৰুত উদ্যোগীকৰণ আৰু নব্য উদাৰ বজাৰৰ অৰ্থনীতিয়ে (neo liberal market economy) অদ্ভুদ পৰিবৰ্তন আনিছে। তলৰ আলোচনাবোৰত ভাৰতীয় সমাজৰ প্ৰধান অংশ যেনে— পৰিয়াল, সামাজিক স্তৰীকৰণ আৰু শিক্ষাৰ ওপৰত ঔদ্যোগীকৰণৰ প্ৰভাৱ আদিৰ ওপৰত বিশেষ জোৰ দিয়া হ'ব।

৩.৩ ভাৰতত সামাজিক স্তৰীকৰণৰ ওপৰত ঔদ্যোগীকৰণৰ প্ৰভাৱ

১৯৯১ চনৰ পৰা পৰিমিত লাভ কৰা নব্য উদাৰবাদী অৰ্থনৈতিক নীতিৰ বাবে ভাৰতত ঔদ্যোগীকৰণৰ প্ৰক্ৰিয়া দ্ৰুত ভাৱেৰে আগবাঢ়ি যায়। পৰম্পৰাগতভাৱে ভাৰতীয় অৰ্থনীতি গ্ৰাম্য কৃষিভিত্তিক অৰ্থনীতি বুলি মানি লোৱা হয় য'ত কৃষিভিত্তিক উৎপাদনেই উৎপাদনৰ মূল পথ। ভাৰতীয় সমাজখন ভিন্ন জাতি, সম্প্ৰদায় আৰু ধৰ্মৰ অস্তিত্বৰ অৰ্থত বৈষম্যপূৰ্ণ আছিল। ঐতিহাসিকভাৱে ভাৰতত গাঁওৰ কৃষিভিত্তিক জীৱনত জাতিয়ে মূখ্য ভূমিকা লৈছিল। হিন্দু ধৰ্মৰ সৈতে অঙ্গাঙ্গীভাৱে জড়িত হৈ থাকি, জাতি প্ৰথাই সামাজিক ব্যৱস্থা আৰু পৃথকীকৰণ প্ৰক্ৰিয়াৰ ক্ষেত্ৰত মূখ্য ভূমিকা গ্ৰহণ কৰিছিল। জাতিয়ে মানুহৰ জন্মগত স্থিতিৰ (ascribed status) ওপৰত ভিত্তি কৰি বৃত্তিগত ভেদভাৱ আৰু পৃথকীকৰণ নিৰ্দ্ধাৰণ কৰে। এম. এন. শ্ৰীনিবাসে তেওঁৰ প্ৰসিদ্ধ গ্ৰন্থ "The Remembered Village"ত আৰু লুইচ ডুমণ্ট, আন্দ্ৰে বেটেল (Louise Dumont, Andre Beteille)ৰ দৰে সামাজিক চিন্তাবিদসকলে ভাৰতৰ গ্ৰামীন কৃষিভিত্তিক সমাজত কিছুমান বিশেষাধিকাৰ প্ৰাপ্ত জাতিৰ দমনমূলক কাৰ্য্যৰ ওপৰত বিশদভাৱে কাম কৰিছে। এয়া মানি লোৱাত ভূল নহ'ব যে দ্ৰুত ঔদ্যোগীকৰণ প্ৰক্ৰিয়াৰ আগত ভাৰতীয় সমাজৰ সামাজিক জীৱনত ব্ৰাহ্মণ্য দমনবাদ আৰু সুদ্ৰসকলক অধীন কৰাটো স্পষ্ট ৰূপত দেখা গৈছিল। যেতিয়া নতুন উদাৰবাদী অৰ্থনৈতিক নীতি (libereal economic policy) প্ৰৱৰ্তন হ'ল তেতিয়া ঔদ্যোগিক বিকাশৰ ওপৰত বেছি জোৰ দিয়া হৈছিল, যাৰ একাধিক ফল আৰু প্ৰভাৱ ভাৰতৰ সামাজিক স্তৰীকৰণ ব্যৱস্থাত পৰিছিল। সামাজিক স্তৰীকৰণৰ ওপৰত ঔদ্যোগীকৰণৰ ইতিবাচক প্ৰভাৱ কিছুমান তলত আলোচনা কৰা হ'ল—

- **সমজাতীয় আৰু ক্ৰিয়াশীল নিৰ্ভৰশীলতা (Homogeneity and functional dependence) ঃ** ঔদ্যোগীকৰণে এক নতুন প্ৰতিযোগিতামূলক পৰিৱেশৰ সৃষ্টি কৰিলে, য'ত জন্মগত স্থিতিৰে পূৰ্বনিৰ্দ্ধাৰিত হৈ থকা বৃত্তিগত ভেদভাৱ আৰ্জিত স্থিতিৰ ওপৰত নিৰ্ভৰশীল কাৰ্য্যকৰী আত্মনিৰ্ভৰশীলতাই আতৰাই পেলায়। প্ৰশাসনিক কাৰ্য্যৰ জখলা বগাবলৈ যোগ্যতা আৰু বৃত্তিগত গুণৰ ধাৰণা বেছি মূখ্য হৈ পৰে। ই জীৱিকা

নির্বাচনৰ ক্ষেত্রত ব্রাহ্মণৰ শ্রেষ্ঠত্ব আৰু প্রভাৱ কম কৰিলো। জাতিভিত্তিক পদানুক্রমে নিম্ন জাতিৰ সামাজিক গতিশীলতাৰ ক্ষেত্রত এক মূখ্য বাধা আৰু অন্তৰায় হিচাপে ঔদ্যোগীকৰণে কাম কৰে। ঔদ্যোগীকৰণে এনে বাধাবোৰ হ্রাস কৰি ন-সম্ভাৱনাৰ অংকুৰণ ঘটাইছে। সামাজিক অভিন্নতাৰ (social convergence) ওপৰত ভিত্তি কৰি ই এখন সমান শ্রেণীজাতীয় সমাজ (homogenous society) গঠনৰ চেষ্টা কৰিছে। যোগ্যতাৰ ধাৰণা, বৃত্তিগত গতিশীলতাৰ সম্ভাৱনাৰ ভিত্তিত গঢ় লোৱা মুকলি প্রতিযোগিতা জাতি, সম্প্রদায় নির্বিশেষে সমজাতীয় সমাজৰ গঠনৰ যোজনা বা ৰূপৰেখা (roadmap) তৈয়াৰ কৰাত সহায়ক হৈছে। নিষেধাজ্ঞা আৰোপৰ ভিত্তিত পাৰম্পৰিক জাতিৰ প্রভূত্বতকৈ মুকলি প্রতিযোগিতাই পদানুসৰণ কৰা বজাৰ অর্থনীতিৰ যুক্তি (logic) আৰু বৃত্তিগত গতিশীলতাৰ সুযোগেই সামাজিক জীৱনৰ মূল দিশ হৈ পৰে।

- **লিংগ সমতা (Gender Equality) ঃ** ঔদ্যোগীকৰণে মহিলাসকলৰ সামাজিক আৰু কর্মৰ পৰিস্থিতিক পৃথক কৰি ৰাখে। ইয়াৰ আগতে সমাজসমূহৰ মূল প্রশাসনীয় নিয়ম (governing rule) আছিল শ্রমৰ লিঙ্গীয় বিভাজন। ঔদ্যোগীকৰণে আর্জিত সামাজিক স্থিতিৰ ভিত্তিত সামাজিক গতিশীলতা আৰু প্রতিযোগিতাৰ ওপৰত গুৰুত্ব আৰোপ কৰিছে যিটোৱে মহিলাসকলৰ সমান সুযোগ প্রদান কৰিছে। লিঙ্গীয় সংবেদনশীলতা নিয়ম (gender sensitive rules) আৰু বিধি-নির্মাণ, (legislation) লিঙ্গীয় বাজেট আদি তৈয়াৰ কৰাৰ ক্ষেত্রত ঔদ্যোগীকৰণ এক সুযোগ বা আহিলা। ভাৰতত বিভিন্ন আইন যেনে— চাৰোগেছী বিল, কর্মক্ষেত্রত মহিলাৰ সুৰক্ষা বিল (surrogacy bill, protection of women in office) আদি হৈছে ঔদ্যোগীকৰণ প্রক্রিয়াৰ ফলাফল।
- **যোগ্যতা আৰু সামাজিক গতিশীলতা (Merit and Social Mobility) ঃ** জার্মান মতাদর্শত কার্ল মার্ক্সে মত প্রকাশ কৰিছে যে— শাৰীৰিক শ্রমৰ পৰা মানসিক শ্রমৰ পৃথকীকৰণ আৰু বিভাজনে গাওঁৰ বাহিৰৰ চহৰৰ উন্নয়নত আগভাগ লয়। যোগ্যতা আৰু মানসিক শ্রমৰ বর্দ্ধিত গুৰুত্বক ই প্রকাশ কৰে। সামাজিক সচেতনতাৰ প্রক্রিয়াত যোগ্যতাৰ এক উল্লেখযোগ্য ভূমিকা আছে। যোগ্যতাৰ ওপৰত ঔদ্যোগীকৰণে বিশেষ গুৰুত্ব দিছে, যিটোক ব্যৱহাৰ কৰি বিশেষাধিকাৰ ৰহিত শ্রেণীৰ (under privileged class) লোকে সামাজিক স্তৰত নিজৰ স্থান উন্নত কৰিব পাৰে। এই প্রসংগ বা প্রেক্ষাপটত এইটো যুক্তি দিব পৰা যায় যে ভাৰতত ঔদ্যোগীকৰণে শ্রেণীভিত্তিক গতিশীলতাৰ সম্ভাৱনা বৃদ্ধি কৰিছে।

যদিও এয়া দেখা গৈছে যে ভাৰতৰ সামাজিক স্তৰীকৰণ ব্যৱস্থাত ঔদ্যোগীকৰণে ইতিবাচক প্রভাৱ পেলাইছে, তথাপি ই কিছুমান নেতিবাচক প্রভাৱো পোহৰলৈ আনিছে। সেইবোৰ তলত উল্লেখ কৰা হ'ল—

- **শ্রেণী অসমতাৰ বৃদ্ধি (Increasing class inequality) ঃ** ঔদ্যোগীকৰণে ভাৰতত শ্রেণীভিত্তিক অসমতা বা বৈষম্য বৃদ্ধি কৰিছে। ভাৰতীয় সমাজত যদিও কৃষিভিত্তিক সামাজিক গাঁথনিত শ্রেণী ভিত্তিক বৈষম্য বিদ্যমান আছিল, য'ত জমিদাৰী আৰু যজমানী প্রথাই শ্রেণী ভিত্তিক বৈষম্যৰ সম্ভাৱনা বৃদ্ধি কৰিছিল। ঔদ্যোগীকৰণে ইয়াক বেছি পৃথককৈ আৰু দৃশ্যমান কৰি তুলিলে। বস্তিৰ (slum) পৰা নগৰবাসীৰ পৃথকীকৰণ, নীলা কলাৰৰ পৰা বগা কলাৰৰ চাকৰিয়ালৰ পৃথকীকৰণে বিভিন্ন শ্রেণীৰ মানুহৰ মাজত জীৱন-শৈলী, ৰুচি আৰু প্রাথমিক পছন্দৰ মাজত বৈসাদৃশ্য বৃদ্ধি কৰিছে, এয়া ভাৰতত পুঁজিবাদীৰ অনিয়ন্ত্রিত ধন সঞ্চয় আৰু মুক্ত আৰু মুকলি বজাৰ অর্থনীতিৰ পৰিণতি।
- **জাতি, শ্রেণী আৰু লিংগৰ আন্তঃবিভাজন (Inter-sectionality of cast, class and gender) ঃ** ঔদ্যোগীকৰণে সামাজিক গাঁথনিত মৌলিক পৰিবর্তন সাধন কৰিছে। যদিও এয়া দাবী কৰা হয় যে ই জাতিগত স্তৰ ত্যাগ কৰি সমজাতীয় সমাজ গঠনত আগভাগ লয়, অইন ধৰণেৰে ই জাতিগত আধিপত্যক নতুন ৰূপত পূনঃপ্রমাণিত কৰে। Pierre Bourdieu এ ধন আৰু সম্পদৰ সঞ্চয়ৰ ক্ষেত্রত সামাজিক আৰু সাংস্কৃতিক পুঁজিৰ গুৰুত্বৰ বিষয়ে কৈছে। তেওঁৰ বাবে, সাংস্কৃতিক পুঁজি হৈছে পুঁজিৰ সেইবোৰ ৰূপ যিটো জন্মগতভাৱে মানুহে লাভ কৰে। একোটা পৰিয়ালৰ সামাজিক স্থান আৰু অৱস্থানে এনে পুঁজিৰ বিকাশৰ বাবে এক মুখ্য ভূমিকা পালন কৰে। অন্যহাতে, সামাজিক যোগাযোগ বা ভাৱ-বিনিময় গঢ়ি তোলাৰ অর্থত সামাজিক পুঁজিয়েই হৈছে সামাজিক কার্য্যতন্ত্র (Network)। ভাৰতত এয়া দেখা যায় যে প্রাক্তন ভূস্বামী আৰু অন্য মর্য্যদাপূর্ণ লোক যি প্রমুখ জাতিৰ ভিতৰুৱা পুঁজিৰ দুয়োটা প্রকাৰেই সহজে পোৱাৰ সুবিধা পায়, যিটোৱে তেওঁলোকৰ সমাজত জাতি আৰু শ্রেণী দুয়োটাৰে সমন্বয় ৰক্ষাত সহায় কৰে। প্রমুখ জাতিৰ পৰিয়ালত জন্ম আৰু ডাঙৰ দীঘল হোৱা সূত্রে, ভৱিষ্যতত বেছি ধন-সম্পদ আৰু জ্ঞান আহৰণত সহায় হোৱাকৈ কিছুমান মানুহে সহজে উত্তৰাধিকাৰ সূত্রে এই পুঁজি লাভ কৰে যিয়ে ভৱিষ্যতে তেওঁলোকক ভাল স্বাস্থ্য আৰু জ্ঞান আহৰণত সহায় কৰে। পিছলৈ, এই প্রমুখ শ্রেণীৰ লোকে সমাজত প্রভাৱী আৰু শোষণকাৰী শ্রেণীৰ সৃষ্টি কৰে। এয়া ভাৰততো হৈছে। লিংগৰ ক্ষেত্রত, আমি দেখো যে শিক্ষাগত আৰু চাকৰিৰ সুবিধাসমূহ প্রভাৱী জাতি আৰু শ্রেণীৰ মহিলাসকলে ব্যাপক ৰূপত লাভ কৰে। এই প্রসংগত, এয়া যুক্তি দেখুৱাব পাৰি যে ঔদ্যোগীকৰণে ভাৰতৰ সামাজিক ব্যৱধানক আৰু অধিক প্রসাৰিত কৰিছে।
- **প্রতিভা (Meritocracy) ঃ** এ মদনে (A. Madan) তেওঁৰ প্রবন্ধ বা ৰচনা 'Socio-logical Marit'ত যুক্তি প্রদর্শন কৰিছে যে সামাজিক গতিশীলতাৰ ক্ষেত্রত প্রতিভা বা যোগ্যতাক বিশেষ গুৰুত্ব দিয়াৰ আধুনিক ঔদ্যোগীক যুক্তিয়ে অন্য মানুহৰ যোগ্যতা

বা ক্ষমতাৰ সম্ভাৱনাক গ্ৰহণ কৰিছে আৰু সেইবাবে পুনৰ গাঁথনিগত বিকৃতিৰ সৃষ্টি কৰিছে।



অগ্ৰগতি নিৰীক্ষণ

প্ৰশ্ন ১ ঃ ভাৰতত সামাজিক স্তৰীকৰণৰ ওপৰত পৰা ঔদ্যোগীকৰণৰ কিছু ইতিবাচক দিশৰ বিষয়ে লিখক।

.....

.....

.....

প্ৰশ্ন ২ ঃ ভাৰতৰ সামাজিক স্তৰীকৰণৰ ওপৰত পৰা ঔদ্যোগীকৰণৰ নেতিবাচক প্ৰভাৱসমূহ কি কি?

.....

.....

.....

৩.৪ ভাৰতৰ পৰিয়ালৰ ওপৰত ঔদ্যোগীকৰণৰ প্ৰভাৱ

ভাৰতৰ পৰিয়ালৰ গাঁথনিগত দিশতে ঔদ্যোগীকৰণে এক বৃহৎ প্ৰভাৱ পেলাইছে। পৰম্পৰাগতভাৱেযৌথ পৰিয়াল গাঁথনি আছিল ভাৰতৰ গ্ৰামীন কৃষিমূলক সামাজিক গাঁথনিৰ মূল তত্ত্ব। যৌথ পৰিয়ালৰ সদস্যৰ মাজত শ্ৰম বিভাজনৰ ধাৰণাটো কৃষিভিত্তিক সমাজত মূখ্য বা মহত্বপূৰ্ণ য'ত কৃষি উৎপাদনৰ মূখ্য উপাদান হিচাপে যৌথ পৰিয়ালক মানি লোৱা হয়। উৎপাদন প্ৰণালী, কৰ্ম-জীৱন, শিক্ষা আদিত ঔদ্যোগীকৰণৰ বৃহৎ প্ৰভাৱ পৰিছে, যাৰ প্ৰত্যক্ষ আৰু পৰোক্ষ প্ৰভাৱ ভাৰতীয় সমাজৰ পৰিয়াল ব্যৱস্থাত পৰিছে। আগতে স্বামী-স্ত্ৰী আৰু তেওঁলোকৰ আত্মীয় আটাইয়ে তেওঁলোকৰ কৃষিভূমিত কাম কৰিছিল। এতিয়া এই চিত্ৰপট সম্পূৰ্ণৰূপে সলনি হৈছে। এতিয়া কিছুমান স্থিতিত দেখা যায় যে স্বামী অথবা স্ত্ৰী দুয়ো পৃথক চহৰ, ৰাজ্য অথবা দেশত বাস কৰে য'ত নিত্য-সংযোগ মাথো সম্ভৱ দুৰসংযোগ মাধ্যমৰ জৰিয়তেহে। আন কিছুমান ক্ষেত্ৰত এয়া দেখা যায় যে একোটা পৰিয়ালৰ গোটেইবোৰ সদস্য পৃথক দেশক পৃথক পৃথক চহৰত বাস কৰে। এইটোৱে পৰিয়ালৰ গাঁথনিত প্ৰভাৱ পেলাই। এই প্ৰভাৱ আৰু পৰিণতিসমূহ তলত বিশ্লেষণ কৰা হ'ল—

- **যৌথ পৰিয়ালৰ ভাঙোন (disintigration of joint families) ঃ** যৌথ পৰিয়ালৰ ভাঙোন সম্পৰ্কে থকা বিতৰ্কসমূহ স্পষ্ট ৰূপত এ.এম. শ্বাহ (AM Shah) আৰু অন্য

বিশিষ্ট ভাৰতীয় সমাজবিজ্ঞানীসকলৰ ৰচনাত প্ৰতিফলিত হৈছে। ১৯৫০ চনৰ পৰা এই বিতৰ্কই বিদ্যায়তনিক আলোচনাসমূহ ভাৰতত দ্ৰুত ঔদ্যোগীকৰণৰ আৰম্ভণিৰ পিছত এই বিতৰ্ক পুনৰ বিদ্যায়তনিক আলোচনাৰ ক্ষেত্ৰলৈ আহিল। এয়া নিৰীক্ষণত আহিছে যে ভাৰতত যৌথ পৰিয়ালৰ ভাঙোনত ঔদ্যোগীকৰণে মূখ্য ভূমিকা পালন কৰিছিল। এই ঔদ্যোগীকৰণে কৃষিজাত উৎপাদনৰ পৰা সামগ্ৰীৰ উৎপাদনলৈ অৰ্থনীতিৰ সলনি কৰিছে। চাকৰি, শিক্ষা আৰু অন্য সম্পদৰ ক্ষেত্ৰত ই অপৰিসীম সুযোগ সৃষ্টি কৰে। ই চহৰৰ পৰা মহানগৰীলৈ মানুহৰ ঋতুকালীন বা সময়ভিত্তিক আৰু স্থায়ী প্ৰবজনক নেতৃত্ব দিয়ে। আনহাতে, চাকৰি, শিক্ষা আদিৰ লক্ষ্যই মানুহক তেওঁলোকৰ পৰিয়ালৰ সদস্যক এৰিবলৈ আৰু নতুন ঠাইত বাস কৰিবলৈ বা ৰৈ যাবলৈ বাধ্য কৰায়।

- **পৰিয়ালৰ মাজত উত্তেজনা আৰু সংঘাত বৃদ্ধি ঃ** আধুনিক ঔদ্যোগিক সমাজৰ বিসংগতি অথবা নীতি-আদৰ্শহীনতাৰ (anomic or normlessness) বিষয়ে ডাৰ্কহেইমে কৈছিল। তেওঁৰ মতে, পৰিয়ালৰ প্ৰাত্যহিক জীৱনৰ কাৰ্য্যপ্ৰণালীত সামাজিক বিসংগতিৰ নেতিবাচক প্ৰভাৱ পৰে। মাৰ্ক্সৰ মতে, ঔদ্যোগিক সমাজত ৰাহি ধনৰ পুঁজিবাদী বিনিয়োগ কৰিলে ই মানুহৰ মাজত বিচ্ছিন্নতাৰ সুযোগ বৃদ্ধি কৰে। মানুহৰ পাৰিবাৰিক জীৱনত বিচ্ছিন্নতাৰ নেতিবাচক প্ৰভাৱ পৰিছে। মানুহৰ মাজত মানসিক কষ্ট আৰু নিৰাশা আদিৰ সৃষ্টি বৰ্দ্ধিত কৰ্মৰ বোজা, প্ৰতিযোগিতা, সামাজিক সমন্বয়ৰ অভাৱ আদিয়ে কৰে। এইবোৰ কষ্ট বা যাতনাই পৰিয়ালত পৰস্পৰ বিৰোধী সংঘৰ্ষৰ সৃষ্টি কৰে। আনকি একক পৰিয়ালতো এয়া দেখা যায় যে চাকৰিৰ প্ৰয়োজনীয়তাই স্বামী আৰু স্ত্ৰী তথা তেওঁলোকৰ সন্তানৰ মাজত শাৰীৰিক-মানসিকভাৱে দুৰত্ব বৃদ্ধি কৰে। আনকি অভিভাৱকে নিজৰ সন্তানক চোৱা-চিতা কৰিবলৈও সময় মিলাব নোৱাৰে। শিশুসকলৰ ওপৰত ইয়াৰ নেতিবাচক প্ৰভাৱ পৰে। ভাৰতত, এয়া দেখা যায় যে শিশুৰ বৰ্দ্ধিত পথভ্ৰষ্ট ব্যৱহাৰ আদি অভিভাৱকে তেওঁলোকক প্ৰতিপালন কৰাৰ অসমৰ্থতাৰ লগত সম্পৰ্কিত। সহাৱস্থানৰ ধাৰণা আৰু পাৰস্পৰিক বুজাবুজিয়েই হৈছে যিকোনো পাৰিবাৰিক সম্পৰ্কৰ পথ প্ৰদৰ্শক শক্তি। কিন্তু মেক্স ৱেবাৰে (Max Weber) যুক্তি প্ৰদৰ্শন কৰিছে যে যুক্তিবাদৰ ওপৰত বেছি গুৰুত্ব দিলে ই মোহ ভংগৰ সূচনা কৰি মানুহৰ মাজত অমানবীয়তা বৃদ্ধিত অৰিহণা যোগায়। এই দৃষ্টিভংগীক ভাৰতত পাৰিবাৰিক উত্তেজনা বৃদ্ধিৰ লগত সম্পৰ্কিত কৰিব পাৰি। কিছুমান ঘটনাত এয়া হৈছে যে অত্যাধিক যুক্তিবাদে পৰিয়ালৰ সদস্যৰ মাজত পাৰস্পৰিক বুজাবুজিৰ সৃষ্টি কৰাৰ পৰিবৰ্তে মনোমালিন্যৰহে সৃষ্টি কৰে। এইটোৱে উত্তেজনা বৃদ্ধি কৰে।

  ঔদ্যোগীকৰণে উদাৰ শিক্ষা আৰু অধিকাৰ আৰু স্বাধীনতাৰ বিভিন্ন ধাৰণাক মানুহৰ আগত উন্মোচন বা মুকলি কৰি দিলে। সমাজৰ স্থিতাৱস্থাৰ প্ৰতি প্ৰশ্নবোধক স্থিতিৰ

আহিলা হৈছে নাৰীবাদী ধাৰণা আৰু অন্য প্ৰগতিশীল ধাৰণা। সমাজৰ পিতৃতান্ত্ৰিক গাঁথনি আৰু নাৰীৰ যৌনতা নিয়ন্ত্ৰণৰ বাবে আনুষ্ঠানিকভাৱে ৰূপ দিয়া কাৰ্য্যসূচীৰ সমালোচনা সমাজৰ বিভিন্ন শ্ৰেণীৰ দ্বাৰা সমালোচিত হৈছে। সমাজত পৰিয়ালৰ মাজত লিংগভিত্তিক ন্যায় আৰু সমতা পাবলৈ এনে প্ৰশ্নবোৰে সহায় কৰে। ঔদ্যোগীকৰণে মহিলাসকলক ভাৰতীয় পৰিয়াল ব্যৱস্থাত দকৈ শিপাই থকা পিতৃতান্ত্ৰিক ব্যৱস্থাৰ মূখ্য ক্ষমতাসমূহ বুজিবলৈ সহায় কৰে আৰু যিটোৱে তেওঁলোকক ইয়াক খণ্ড-বিখণ্ড কৰাত সহায় কৰে। পৃথক আইনগত উপায়েৰে ই পৰিয়ালৰ মাজত লিংগভিত্তিক সমতা গঢ় দিয়ে। ইয়াৰ বিপৰীতে এই আন্দোলনে বিশ্বাসহীনতা, বিবাহ বহির্ভূত সম্পৰ্ক আদিৰ দৰে ঘটনা বৃদ্ধিত অৰিহণা যোগাইছে। বিবাহ এক অনুষ্ঠান হিচাপে ইয়াৰ স্থায়িত্বৰ ওপৰত মৌলিক প্ৰশ্ন উত্থাপিত হৈছে।

- **প্ৰজাতিৰ পণ্যকৰণ (Commoditization of species being) ঃ** পৰিয়ালৰ গাঁথনিত ঔদ্যোগীকৰণে কিছুমান অস্বাভাৱিক পৰিণতিৰ সৃষ্টি কৰিছে। ঘৰুৱা হিংসা, বয়োজ্যেষ্ঠৰ ওপৰত অত্যাচাৰৰ উদাহৰণ দ্ৰুতগতিত বৃদ্ধি পাইছে। বৃদ্ধ পিতৃ-মাতৃক বৃদ্ধাশ্ৰমত থাকিবলৈ বাধ্য কৰোৱা হৈছে। যুক্তিৰে এয়া ক'ব পাৰি যে মানবীয় মূল্যবোধৰ পৰা ৰহিত মানবীয় উদ্দীপনাক ঔদ্যোগীকৰণে কমাই মাথো নিষ্ক্ৰিয় গ্ৰহণকাৰীলৈ পৰিবৰ্তন কৰে। ই মানুহক মাথো সামগ্ৰীত পৰিণত কৰে। ভাৰতৰ পৰিয়ালৰ গঠনত বৃদ্ধ, শিশু আৰু মহিলাৰ সুৰক্ষা এক ডাঙৰ বিষয় হৈ পৰিছে। ভাৰতত ঔদ্যোগীকৰণৰ প্ৰক্ৰিয়াৰ লগত এই কথাবোৰ প্ৰত্যক্ষ অথবা পৰোক্ষভাৱে জড়িত।



অগ্ৰগতি নিৰীক্ষণ

প্ৰশ্ন ৩ ঃ ভাৰতৰ পৰিয়ালৰ গাঁথনিত ঔদ্যোগীকৰণৰ দুটা নেতিবাচক প্ৰভাৱৰ বিষয়ে লিখক।

.....

.....

.....

৩.৫ শিক্ষাত ঔদ্যোগীকৰণৰ প্ৰভাৱ

ঔদ্যোগীকৰণ আৰু নব্য উদাৰবাদী বজাৰ অৰ্থনীতি এটা আনটোৰ পৰিপুৰক। ভাৰতত নব্য উদাৰবাদী অৰ্থনীতিৰ আৰম্ভণিয়ে শিক্ষাৰ ক্ষেত্ৰত যথেষ্ট প্ৰভাৱ পেলাইছে। এয়া যুক্তি সহকাৰে ক'ব পাৰি যে নব্য-উদাৰবাদী অৰ্থনৈতিক আঁচনিয়ে শিক্ষাৰ ব্যক্তিগতকৰণৰ পথ

সুদৃঢ় কৰিছে। শৈক্ষিক সমাজবিজ্ঞানী যেনে— Michael W. Apple ৰ মতে ৰাজহুৱা শৈক্ষিক অনুষ্ঠানৰ অৱস্থা ঔদ্যোগীকৰণে অৱনত কৰিছে আৰু ব্যক্তিগত অংশীদাৰীক শিক্ষা খণ্ডত বিনিয়োগৰ অপৰিসীম সুবিধা প্রদান কৰিছে। এপলে (Apple) যুক্তি দিছে যে নব্য উদাৰবাদী বজাৰ অর্থনীতিয়ে শিক্ষাক এক মূল্যবান সামগ্রীলৈ পৰিবর্তিত কৰিছে। ইয়াৰ ব্যৱহার্য্য মূল্যতকৈ বিনিময় মূল্যক বেছি প্রাধান্য দিয়া হৈছে। যি বিষয়ৰ বৃহৎ বজাৰ মূল্য আৰু সমাজৰ ভাগ কৰাত ছাত্র-ছাত্রীক সহায় কৰাৰ যোগ্যতাই শৈক্ষিক আলোচনাৰ ক্ষেত্রত মূখ্যৰূপে গুৰুত্ব দিয়ে। এপলে পূনৰ যুক্তি দিছে যে স্কুল আৰু কলেজৰ বা মহাবিদ্যালয়ৰ স্থান বা rank ৰ নিত্য প্রকাশ আৰু প্রতিক্রিয়া ব্যৱস্থাসমূহ উত্তৰদায়ী কৌশলৰ দ্বাৰা পৰিকল্পিত ৰূপত শিক্ষা খণ্ডত ব্যক্তিগতকৰণক আদৰণি জনোৱা হয়।

আমাৰ সমাজৰ প্রতিটো দিশতে ঔদ্যোগীকৰণৰ দৰে ব্যক্তিগতকৰণেও নিজৰ পথ প্রশস্ত কৰিছে। গতিকে, যি শিক্ষা ব্যৱস্থা ৰাজহুৱা সম্পদ আছিল ঔদ্যোগীকৰণৰ প্রভাৱত সেয়া এতিয়া পণ্য বা সামগ্রীলৈ ৰূপান্তৰিত হৈছে। লাহে লাহে আমি দেখা পাওঁ যে— শিক্ষাই কিছুমান বাহ্যিক শক্তিৰ (external force) সহায়ত নিজক 'knowledge economy' (জ্ঞান অর্থনীতি) লৈ পৰিবর্তিত কৰিছে। এমিল ডার্কহেইম (Emile Durkheim) তথা আন বহু সমাজবিজ্ঞানীয়ে মন্তব্য দিছে যে— ব্যক্তিক শিক্ষাই কিছুমান নির্দিষ্ট দক্ষতাৰ পাঠ দিয়ে যিয়ে তেওঁলোকৰ পৰৱর্তী বা ভৰিষ্যত জীৱিকা অর্জনৰ বাবে প্রয়োজনীয় আৰু শ্রমৰ জটিল বিভাজন আৰু বর্দ্ধিত বিশেষীকৰণেৰে ই ঔদ্যোগীক সমাজৰ বাবে অতি গুৰুত্বপূর্ণ। টেলকট পার্চনে (Talcott Person) আনকি মন্তব্য প্রকাশ কৰিছে যে— পৰিয়ালৰ পিছত স্কুল বা বিদ্যালয়ৰ দৰে শিক্ষামূলক অনুষ্ঠানসমূহেই শিশুসকলক সামাজিক হ'বলৈ শিকায় আৰু সামাজিক সংস্থাৰ (socializing agency) দৰে কাম কৰে। সমাজলৈ মুঠতে শিক্ষাই ইতিবাচক অৱদান আগবঢ়ায়। কিন্তু ইতিবাচক প্রভাৱৰ লগতে কিছুমান নেতিবাচক প্রভাৱো ইয়াৰ আছে। তাৰ কিছুমান তলত উল্লেখ কৰা হ'ল—

- শিক্ষাৰ ওপৰত ঔদ্যোগীকৰণৰ কিছুমান ইতিবাচক প্রভাৱ—
  - শিক্ষা-প্রতিষ্ঠানৰ শিক্ষামূলক বা শৈক্ষিক-আন্তঃগাঁথনিৰ উন্নতি।
  - আন্তঃগাঁথনিৰ উন্নতিৰ বাবে শিক্ষার্থীৰ উপস্থিতি নিয়মীয়া।
  - কর্ম সংস্কৃতিৰ সৃষ্টি যাৰ ফলত শিক্ষক আৰু ছাত্রৰ মাজত উচিত শৈক্ষিক পৰিৱেশ আৰু সমন্বয় গঢ়ি উঠে।
  - শৈক্ষিক গাঁথনিত মসৃণতা।
  - শিক্ষার্থীৰ মাজত সৃষ্টিশীলতাৰ স্তৰ আৰু পাঠ্যক্রম বহির্ভূত কার্য্যপ্রণালীৰ উন্নতি।
- শিক্ষাৰ ওপৰত ঔদ্যোগীকৰণৰ নেতিবাচক প্রভাৱ—
  - শিক্ষা ক্রয়-বিক্রয়ৰ বস্তু হৈ পৰিছে।
  - শিক্ষার্থীসকল নম্বৰমূখী হৈ পৰিছে।
  - পুথিগত হৈ পৰিছে। কোচিং আৰু টিউচন (coaching and tutions) শিক্ষার্থীৰ

জীৱনৰ অপৰিহার্য্য অংশ হৈ পৰিছে।

- শিক্ষার্থীৰ কর্মৰোজা বৃদ্ধিয়ে সিহঁতক নিষ্ক্রিয় শিক্ষার্থী কৰি তোলে।
- শিক্ষার্থীৰ জীৱন যন্ত্রবৎ হৈ পৰে।



অগ্রগতি নিৰীক্ষণ

প্রশ্ন ৪ ঃ শিক্ষাৰ ওপৰত ঔদ্যোগীকৰণৰ একোটাকৈ ইতিবাচক আৰু নেতিবাচক প্রভাৱৰ বিষয়ে লিখক।

.....

.....

.....

৩.৫.১ ভাৰতত শৈক্ষিক স্বায়ত্বশাসন ঃ ঔদ্যোগীকৰণৰ এক ডাঙৰ প্রভাৱ

উচ্চ শিক্ষাৰ স্বায়ত্বশাসনে প্রশাসনীয় নীতি, নতুন আঁচনিৰ গ্রহণ, পাঠ্যক্রম আৰু শিক্ষার্থীৰ অনুকুল পৰিৱেশ সৃষ্টিৰ অর্থত অনুষ্ঠানৰ স্বাধীনতাক চিত্রিত কৰিছে। এয়া দেখা গৈছে যে— নব্য উদাৰবাদী অর্থনীতিৰ কালচোৱাত পুঁজিৰ মুকলি প্রবাহ আৰু অনিয়মীয়া বজাৰে শিক্ষা-আঁচনিৰ নীতিৰ (regulation of educational policies) ওপৰত বৃহৎ অভাৱ প্রভাৱ পেলায়। উদাৰীকৰণ, ব্যক্তিগতকৰণ আৰু গোলকীয়কৰণে (LPG) ভাৰতৰ উচ্চ শিক্ষাখণ্ডৰ ওপৰত গুৰুত্বপূর্ণ প্রভান পেলাইছে আৰু যিটোৱে বহুতো প্রত্যাহ্বানৰ সৃষ্টি কৰিছে। এক নতুন পুঁজিৰ সূত্র (funding for mulas) হৈছে ৭০:৩০ (UGC নীতিৰ আধাৰত পৰিচয়প্রাপ্ত এক নতুন পুঁজি সূত্র। কেন্দ্রীয় বিশ্ববিদ্যালয়ত প্রযোজ্য কৰিবলৈ এয়া প্রস্তাৱ কৰা হৈছে। এই সূত্রমতে, বিশ্ববিদ্যালয়ে নিজা বিত্তীয়-সাহার্য্যৰে তেওঁলোকৰ ব্যয়ৰ ৩০ শতাংশৰ ব্যৱস্থা কৰিব লাগিব) আৰু নতুন উদাৰবাদী চুক্তি যেনে GATS (General Agreement on Trade in Services) সমূহে দুখীয়া বা উপেক্ষিত বা দৰিদ্রৰ সীমাৰেখাত বাস কৰা সকলৰ বাবে উচ্চতম শিক্ষাৰ দুৱাৰ বন্ধ কৰিবলৈ জানিবুজি ৰূপ বা আকাৰ দিয়া হৈছে। অর্থনৈতিক আৰু ৰাজনৈতিক উন্নয়নৰ সামগ্রিক অন্তর্ভুক্তি অবিহনে উন্নয়ন লাভ কৰা সম্ভৱ নহয়। ঔদ্যোগিক স্বায়ত্বশাসনৰ ক্ষেত্রত যিটোৰ বহুতে এক ইতিবাচক প্রয়োজনীয়তা ৰূপে চাইছিল, তাত উত্তৰ দিয়াৰ প্রয়োজনীয়তা থকা বহুতো প্রশ্ন আছে।



অগ্রগতি নিৰীক্ষণ

প্রশ্ন ৫ ঃ শৈক্ষিক স্বায়ত্বশাসন প্রয়োজনীয়নে ?

.....

.....

.....



৩.৬ অধ্যায়টিৰ পৰা আমি কি শিকিলোঁ

- ঔদ্যোগিকৰণে সামাজিক স্তৰীকৰণ, পৰিয়াল আৰু শিক্ষাৰ ওপৰত বৃহৎ প্রভাৱ পেলাইছে।
- যদিও এয়া অনুমান কৰা হৈছে যে ঔদ্যোগীকৰণ প্রক্রিয়াই জাতিগত শ্রেণীবিভাজন হ্রাস কৰে, প্রকৃত অর্থত কিন্তু ই সামাজিক গাঁথনিত ই বিসংগতিৰহে সৃষ্টি কৰে।
- কোনো এক প্রজাতিৰ পণ্যকৰণ, ব্যক্তিৰ মানৱীয়কৰণ আৰু বিচ্ছিন্নকৰণ সমাজৰ প্রতিটো অংশতেই বিদ্যমান। সেয়া শৈক্ষিক বা সামাজিক স্তৰীকৰণতো থাকে। গতিকে ঔদ্যোগীকৰণৰ প্রভাৱ আলোচনাত্মক বিশ্লেষণ কৰাৰ যোগ্য।



৩.৭ অধিক জানিবলৈ

1) Haralambos. M & Holborn. M (2016) 8th edition. *Sociology themes and perspectives*. Collins Publishers, London



৩.৮ অগ্রগতিৰ খতিয়ান

১ নং প্রশ্নৰ উত্তৰ ঃ সামাজিক স্তৰীকৰণৰ ওপৰত ঔদ্যোগীকৰণৰ প্রভাৱৰ কিছু ইতিবাচক দিশ হৈছে ই জাতিভিত্তিক অসমতা কম কৰে আৰু লিংগভিত্তিক সমতা আৰু সামাজিক গতিশীলতাৰ পথ মুকলি কৰে।

২ নং প্ৰশ্নৰ উত্তৰ ঃ জাতি আৰু শ্ৰেণী বৈষম্যক প্ৰমাণিত কৰাটোৱেই ইয়াৰ নেতিবাচক দিশ, জাতি, শ্ৰেণী আৰু লিংগগত আন্তঃবিভাজন ইয়াত দৃশ্যমান।

৩ নং প্ৰশ্নৰ উত্তৰ ঃ ঔদ্যোগীকৰণৰ নেতিবাচক প্ৰভাৱ পৰিয়ালৰ গাঁথনিৰ ওপৰত পৰিছে, সেয়া— যৌথ পৰিয়ালৰ ডাঙোন আৰু পৰিয়ালকেন্দ্ৰিক সংঘাতৰ দ্ৰুত বৃদ্ধি।

৪ নং প্ৰশ্নৰ উত্তৰ ঃ এটা ইতিবাচক দিশ হৈছে ঔদ্যোগীকৰণে কৰ্ম-সংস্কৃতিৰ গুণগত মানদণ্ড বৃদ্ধি কৰিছে। আনহাতে, নেতিবাচক প্ৰভাৱ হিচাপে ই ব্যক্তিগতকৰণ আৰু ব্যক্তিৰ পণ্যকৰণৰ ওপৰত আগভাগ লয়।

৫ নং প্ৰশ্নৰ উত্তৰ ঃ শিক্ষাগত স্বায়ত্বশাসনৰ প্ৰয়োজনীয় ভাৰতত প্ৰতিদ্বন্দ্বিতাপূৰ্ণ। গতিকে, শিক্ষাগত স্বায়ত্বশাসনৰ মাজেৰে শৈক্ষিক অনুষ্ঠানলৈ কিছু নিৰ্দিষ্ট অধিকাৰ আৰু বিশেষ অধিকাৰ প্ৰদান কৰিছে, কিন্তু, ই কিছুমান দিশত নিবিচৰা বহু সমস্যাৰ সৃষ্টি কৰে, বিশেষকৈ বহল পৰিসৰত ছাত্ৰ আৰু মানুহৰ মাজত। বিজ্ঞানসন্মত গৱেষণাৰ বৃদ্ধি আৰু বৌদ্ধিক সামৰ্থৰ উত্থাপনৰ বাবে স্বায়ত্বশাসনক এক প্ৰয়োজনীয় উপাদান হিচাপে ধৰি লোৱা হয়। কিন্তু আমি এনেকুৱা ধৰণৰ স্বায়ত্বশাসন কল্পনা কৰিব নোৱাৰো, যিটো দৰিদ্ৰৰ মূল্যৰ দ্বাৰা সুনিশ্চিত কৰা হয়।

৬ নং প্ৰশ্নৰ উত্তৰ ঃ স্বাধীনতাৰ পিছত, যেতিয়া আমাৰ নেহৰুৰ দৰে জাতীয়তাবাদী নেতাই ভাবিছিল যে কৃষি ভিত্তিক অৰ্থনৈতিয়ে অকলে দেশৰ অৰ্থনৈতিক উন্নতি কৰিব নোৱাৰে আৰু ই মাথো উন্নতিক সীমাবদ্ধ কৰে, তেওঁ কিছুমান বিকল্প ব্যৱহাৰৰ চেষ্টা কৰিছিল, যেনে— বিজ্ঞান আৰু প্ৰযুক্তিবিদ্যা অথবা দৰিদ্ৰতা হ্ৰাসৰ বাবে ঔদ্যোগীকৰণ আৰু ভাৰতৰ স্থানৰ উন্নতি, যেনে— ভাৰতক স্বাৱলম্বী ৰাষ্ট্ৰস্বৰূপে গঢ় দিয়াৰ সপোনেৰে উন্নয়নশীল ৰাষ্ট্ৰৰ পৰা উন্নত ৰাষ্ট্ৰলৈ পৰিবৰ্তিত কৰিব বিচাৰিছিল। কিন্তু কৃষিভিত্তিক অৰ্থনৈতিয়ে উৎপাদনমুখী অৰ্থনীতিলৈ স্থানৰ সলনি ঘটায় (ঔদ্যোগিক বৃদ্ধিক আদৰণি জনায়) ই অকল অৰ্থনীতিতেই প্ৰভাৱ পেলোৱা নাই, শিক্ষাৰ দৰে অন্য দিশতো প্ৰভাৱ পেলাইছে। এসময়ত শিক্ষা ৰাজহুৱা সম্পদ আছিল যদিও এতিয়া ই বৌদ্ধিক অৰ্থনীতিলৈ পৰিবৰ্তিত হয়। যিটো মাথো এমুঠি মানুহৰ বাবেহে সুগম। এম. এপল (M. Apple) ডাৰ্কহেইম (Durkheim) আদিৰ দৰে সমাজবিজ্ঞানীসকলে আদৰ্শৰ প্ৰক্ৰিয়াটো সাধাৰণভাৱে অধ্যয়ন আৰু বিশ্লেষণ কৰাৰ চেষ্টা কৰিছে। বিভিন্ন সত্য আৰু এই সকলোৰে আগত পৰিণাম প্ৰকাশিত হৈছে। এই পৰিবৰ্তনৰ ইতিবাচক আৰু নেতিবাচক দুয়োটাৰে প্ৰভাৱ পৰিছে। গতিকে, সহজে কোনোবাই সিদ্ধান্তৰ কাষ চাপিব নোৱাৰে। আজিৰ সময়ত, শিক্ষাক কিনা-বেচা কৰিব পাৰি। শিক্ষাৰ্থীসকল লাহে লাহে নিস্ক্ৰিয় শিক্ষাৰ্থী হৈ পৰিছে, যিয়ে হয়তো বাস্তৱ জীৱনৰ সমস্যা সমাধানত সহজে সফল নহ'ব। ইয়াত এনেধৰণৰ বিভিন্ন সমস্যা আছে।



৩.৯ আৰ্হি প্ৰশ্ন

ক) ৰচনাধৰ্মী প্ৰশ্ন (প্ৰতিটো প্ৰশ্নৰ উত্তৰ ৩০০-৫০০ শব্দৰ ভিতৰত দিয়া)

প্ৰশ্ন ১. ভাৰতে স্বাধীনতা লাভৰ পিছত শিক্ষাৰ ওপৰত ঔদ্যোগীকৰণ প্ৰভাৱ বহলাই লিখক।

****

অধ্যায় ৪ ঃ সংস্থা উন্নয়নৰ পৰিচয়

অধ্যায় গাঁথনি

৪.১ উদ্দেশ্য
৪.২ পৰিচয়
৪.৩ সংস্থাৰ উন্নয়ন ঃ অর্থ আৰু সংজ্ঞা
৪.৪ সংস্থাৰ উন্নয়ন বা বিকাশৰ ইতিহাস
৪.৫ পৰিচালকৰ বাবে সংস্থা উন্নয়নৰ প্রসংগ
৪.৬ সংস্থাৰ উন্নয়নৰ বৈশিষ্ট্য
৪.৭ সংস্থা উন্নয়নৰ ধাৰণা বা মান্যতা
৪.৮ অধ্যায়টিৰ পৰা আমি কি শিকিলোঁ
৪.৯ অধিক জানিবলৈ
৪.১০ অগ্রগতিৰ খতিয়ান
৪.১১ আৰ্হি প্রশ্ন

৪.১ উদ্দেশ্য

এই অধ্যায়টি অধ্যয়ন কৰি আপুনি—

- সংস্থা বিকাশ বা উন্নয়নৰ ধাৰণা লাভ কৰিব
- সংস্থা উন্নয়নৰ ইতিহাস আলোচনা কৰিব পাৰিব
- বছৰযুৰি OD (organization development) ৰ বিবর্তনৰ বিষয়ে বর্ণনা কৰিব পাৰিব
- পৰিচালকৰ বাবে সংস্থা উন্নয়নৰ প্রাসংগিকতা আলোচনা কৰিব পাৰিব
- সংস্থা উন্নয়নৰ বৈশিষ্ট্যৰ ৰূপৰেখা আগবঢ়াব পাৰিব
- সংস্থা উন্নয়ন বিষয়ক অনুমানসমূহ বর্ণনা কৰিব পাৰিব।

৪.২ পৰিচয়

এই অধ্যায়টোত আমি সংস্থা উন্নয়নৰ বা সংগঠনৰ বিকাশৰ ইতিহাস আৰু বছৰযুৰি হৈ থকা সংগঠন বিকাশৰ বিবর্তনৰ বিষয়ে আলোচনা কৰিম। নিম্নোক্ত শাখাসমূহত আমি সংগঠন বিকাশৰ ধাৰণাৰ বিষয়ে আলোচনা কৰো আঁহক।

সংস্থাসমূহ হৈছে বাহ্যিক পৰিৱেশৰ লগত অবিৰতভাৱে পাৰস্পৰিক ক্রিয়াশীল চলনশীল সত্ত্বা। চৰকাৰী বিধি-নির্দেশনা, উপভোক্তাৰ মনোভাৱ আৰু অগ্নাধিকাৰৰ পৰিবর্তন, প্রযুক্তিগত পৰিবর্তন আদিয়ে একোটা সংস্থাত পৰিবর্তন ঘটায়। এই প্রতিযোগিতাৰ পৃথিৱীত জীয়াই থাকিবলৈ হ'লে একোটা সংস্থাই পৰিবর্তনৰ এই দ্রুত হাৰৰ লগত নিজক সহজে

মিলাই চলিব পৰা হ'ব লাগিব। আজিকালিৰ দিনত পৰিচালকজন পৰিবৰ্তিত পৰিৱেশত কেৱল নমনীয় আৰু পৰিস্থিতিৰ লগত মিলি যোৱা বিধৰ হ'লেই নহ'ব তেওঁ সংস্থাটোৱে সন্মুখীন হোৱা সমস্যা সমাধান আৰু পৰিবৰ্তনৰ কার্য্যসূচী ৰূপায়ণ কৰিবলৈ সক্ষম হ'ব লাগিব। প্ৰত্যেক সংস্থাই এই প্ৰতিযোগিতাৰ পৃথিৱীত জীয়াই থাকিবলৈ হ'লে ইয়াত পৰিবৰ্তনক পৰিচয় কৰাই যাব লাগিব। সংস্থা ভেদে পৰিবৰ্তনৰ পৰিমাপ বেলেগ বেলেগ হ'ল। কাৰণ, পৰিবৰ্তন অতি দ্ৰুত গতিত সংঘটিত হয়। সেয়েহে ইয়াত পৰিবৰ্তন নিয়ন্ত্ৰণৰ বাবে নতুন পথ বিচাৰি উলিওৱাৰ প্ৰয়োজনীয়তা আছে। সংস্থাৰ বিকাশ (OD) হৈছে এক পৰিকল্পিত প্ৰক্ৰিয়া যিয়ে সংস্থাক এই পৰিবৰ্তনসমূহ তুলি লোৱাত সহায় কৰে। সংস্থা বিকাশে অকল সংস্থাৰ প্ৰভাৱশীলতাৰেই বৃদ্ধি নকৰে সংস্থাৰ ভিতৰুৱা গোট আৰু ব্যক্তিৰো বিকাশ সাধন কৰে। মানুহে কেনেদৰে কার্য্য কৰে আৰু কেনেদৰে তেওঁলোকক আৰু ভালদৰে কার্য্যত লগাব পাৰি সেয়া OD য়ে নিৰ্দ্ধাৰণ কৰিব পাৰে।

এই অধ্যায়টোৰ শেষত আমি কিছুমান ধাৰণা পাম, যি একোজন পৰিচালকৰ বাবে সংস্থা বিকাশৰ প্ৰাসংগিকতা আৰু সংস্থা বিকাশৰ বৈশিষ্ট্য প্ৰকাশ কৰে।

৪.৩ সংস্থাৰ উন্নয়ন ঃ অর্থ আৰু সংজ্ঞা

সংস্থাৰ উন্নয়ন হৈছে এক কৌশল যিয়ে একোটা সংস্থাৰ উন্নতি সাধন কৰে বা ইয়াক তাতকৈও ভাল কৰে। ই এক পৰিকল্পিত আৰু পদ্ধতিগত প্ৰক্ৰিয়া, যি একোটা সংস্থাক উন্নত কৰিবলৈ চেষ্টা কৰে আৰু ইয়াত হ্ৰস্বম্যাদী আৰু দীৰ্ঘম্যাদী লক্ষ্যত উপনীত হোৱাত সহায় কৰে। সংস্থাৰ সদস্যসকলক সংস্থাৰ প্ৰক্ৰিয়া আৰু সংস্কৃতিক ভালদৰে বুজিবলৈ বা পৰিচালনা কৰিবলৈ শিক্ষণৰ দ্বাৰা সম্ভৱ হয়।

সংস্থা উন্নয়ন হৈছে এক প্ৰচেষ্টা— ১) পৰিকল্পিত, ২) ব্যাপক ৰূপত সংগঠিত, ৩) উচ্চ স্তৰৰ পৰা পৰিচালিত, ৪) সংস্থাৰ প্ৰভাৱশীলতা আৰু স্বাস্থ্যৰ জৰিয়তে, ৫) ব্যৱহাৰিক বিজ্ঞানৰ জ্ঞান ব্যৱহাৰ কৰি সংস্থাসমূহৰ - "প্ৰক্ৰিয়া"ত পৰিকল্পিত হস্তক্ষেপ প্ৰয়োগ (Beckhard 1969)।

সংস্থা উন্নয়ন বা সংগঠন উন্নয়ন হৈছে পৰিবৰ্তনৰ প্ৰতি এক সঁহাৰি, যি বিশ্বাস, মনোভাৱ, মূল্যবোধ আৰু সংস্থাৰ গাঁথনি সলনি কৰিবলৈ ঠাই প্ৰদান কৰা এক জটিল শৈক্ষিক কৌশল, যাতে সিহঁতে নতুন প্ৰযুক্তি-কৌশল, বজাৰ আৰু প্ৰতিদ্বন্দ্বিতা বা প্ৰত্যাহ্বান আৰু পৰিবৰ্তনৰ নিজেই আচৰিত হোৱা ৰূপৰ লগত ভালদৰে খাপ খাব পাৰে। (Bennis 1969)

সংস্থা উন্নয়ন হৈছে সংস্থাৰ সমস্যা সমাধান আৰু নবীকৰণৰ এক প্ৰক্ৰিয়া, যিটোৱে সংগঠন সংস্কৃতিৰ বেছি প্ৰভাৱী আৰু সহযোগিতামূলক পৰিচালনাৰ জৰিয়তে এজন প্ৰতিনিধি সলনি কৰাৰ সহায়ত অথবা অনুঘটক আৰু তত্ত্ব ব্যৱহাৰ কৰি আৰু ব্যৱহাৰিক মনোবিজ্ঞান তত্ত্ব ব্যৱহাৰ কৰি (action research) ব্যৱহাৰ কৰি আনুষ্ঠানিক কৰ্মদলৰ (formal work

team) সংস্কৃতিত বিশেষ গুৰুত্ব দিয়া হয়। (French & Bell, 1978).

সংস্থা উন্নয়ন হৈছে এক পৰিকল্পিত প্ৰচেষ্টা, এটা সংস্থাৰ সহায়ৰ বাবে তাৰ সমস্যা সমাধান দক্ষতাৰ উন্নতি, পৰিস্থিতি চম্ভালি লোৱাৰ ক্ষমতা আৰু অস্থায়ী আৰু অর্ধ-স্থায়ী প্ৰক্ৰিয়াৰ ৰূপত সংযোগ কৌশল আৰু এক পাৰস্পৰিকতাৰ সংস্কৃতি আদিৰ উন্নতি পদ্ধতি-বিশেষজ্ঞৰ সহায়ৰ দ্বাৰা আৰম্ভ কৰা হৈছে।

এনে সংজ্ঞাসমূহৰ পৰা এয়া সামৰি ল'ব পাৰি যে সংস্থা উন্নয়ন এনে এক অনন্য ক্ৰিয়া যি এক সংস্থাত পৰিকল্পিত পৰিবৰ্তন আনিব পাৰে। প্ৰকৃতিগতভাৱে ই আন্তঃবৈষয়িক আৰু সমাজবিজ্ঞান, মনোবিজ্ঞান আদিৰ দৰে ই অন্য ব্যৱহাৰিক বিজ্ঞানৰ জ্ঞান ব্যৱহাৰ কৰে আৰু পৰিবৰ্তিত প্ৰতিনিধিৰ (change agent) সহায় বিচাৰে, যি এগৰাকী পৰামৰ্শদাতা (consultant) হিচাপে জনা যায়. অথবা (OD) অ' ডি বিশেষজ্ঞ অথবা এজন সুবিধাকৰ্তা (facilitator) হিচাপে জনা যায়।

৪.৪ সংস্থা উন্নয়নৰ ইতিহাস

সংস্থা উন্নয়নৰ ইতিহাস ব্যৱহাৰিক বিজ্ঞান আৰু ব্যৱহাৰকাৰী বা অনুশীলনকাৰীৰ অৱদানৰ জৰিয়তে সমৃদ্ধিশালী যাৰ মাজৰ বহুতেই জনাজাত। পাৰ হৈ যোৱা ৬০ বছৰত ব্যৱহাৰিক বিজ্ঞানৰ জ্ঞান আৰু কৌশল প্ৰয়োগ কৰি সংগঠনৰ সমস্যা সমাধান কৰালৈকে সংস্থা বিকাশৰ ধাৰণাৰ যথেষ্ট বিকাশ ঘটিছে। কার্ট লিৱিন (Kurt Lewin)এ চলিত সময়ত সংস্থা বিকাশৰ ক্ৰমবিকাশত গুৰুত্বপূৰ্ণ ভূমিকা পালন কৰিছিল। গোটৰ গতিশীলতা (group dynamic) আৰু action research ৰ চর্তাৱলীৰ প্ৰকাশ তেওঁৰ পৰাই হৈছিল, যিয়ে মৌলিক সাংগঠনিক উন্নয়ন প্ৰক্ৰিয়াৰ গঠন কৰে। লিৱিন (Lewin)এ নিজকে পৰিবৰ্তনশীল প্ৰতিনিধি অথবা পৰামৰ্শদাতা আৰু গ্ৰাহক গোট হিচাপে পৰিকল্পনাৰ তিনিটা প্ৰক্ৰিয়াৰ ওপৰত ভিত্তি কৰি সহযোগাত্মক পৰিবৰ্তন প্ৰক্ৰিয়াৰ সহায়ত ব্যৱস্থা গ্ৰহণ আৰু ফলাফলৰ জোখমাখ পৰীক্ষা কৰিছিল।

১৯৪৭ চনত লিৱিনে মৃত্যুৰ পিছত তেওঁৰ ঘনিষ্ঠ সহযোগীসকলে মিছিগান বিশ্ববিদ্যালয়ত জৰীপ- গৱেষণা পদ্ধতি বিকশিত হোৱাত সহায় কৰিছিল। সাংগঠনিক বিকাশ শব্দটোও ৰবার্ট ব্লেক, জেন মাউটন আৰু হার্বাট শেফাউৰ লগতে ৰিচার্ড বেকহার্ড আদিৰ লগত বহুলভাৱে সংযুক্ত।

এই অভিধাটো কোনে প্ৰথমে উদ্ভাৱন কৰিছিল তাক জনা নাযায় যদিও ই প্ৰায় ১৯৫৭ চন মানত আৱির্ভাব হৈছিল আৰু দুটা মৌলিক উৎসৰ পৰা বিকশিত হৈছিল বুলি সাধাৰণতে ধৰা হয়, সেয়া হৈছে— কার্ট লিৱিনে প্ৰতিষ্ঠা কৰা নেচনেল ট্ৰেইনিং লেবৰেটৰীয়ে প্ৰয়োগ কৰা লেবৰেটৰী মেথদ বা পৰীক্ষাগাৰ পদ্ধতি আৰু ছার্ভে ৰিচার্ছ চেণ্টাৰে (জৰীপ গৱেষণা কেন্দ্ৰ) ব্যৱহাৰ কৰা চার্ভে ৰির্ছাছ মেথদ বা জৰীপ গৱেষণা পদ্ধতি। দুয়োটা পদ্ধতিয়েই

কার্ট লিৱেনে ১৯৪৫ চনত আঙুলিয়াই দিছিল। নিম্নোক্ত ধৰণে এই পদ্ধতি দুটাৰ বিষয়ে আমি আলোচনা কৰো আঁহক—

- **পৰীক্ষাগাৰ প্ৰশিক্ষণ পদ্ধতি (Laboratory Training Method) ঃ** পৰীক্ষাগাৰ প্ৰশিক্ষণ ১৯৪৬ চনত আৰম্ভ হোৱা এক প্ৰশিক্ষণ, মূলতঃ গাঁথনিবিহীন সৰু-গোটৰ স্থিতি য'ত অংশগ্ৰহণকাৰীয়ে নিজ কার্য্যৰ পৰা শিক্ষা লাভ কৰিছিল আৰু য'ত অংশগ্ৰহণকাৰীৰ ব্যৱহাৰ বা আচৰণৰ পৰিবর্তন ঘটাবলৈ বিভিন্ন ধৰণৰ সম্পৰীক্ষা কৰা হৈছিল। যেতিয়া কার্ট-লিৱিনক সাম্প্ৰদায়িক নেতাৰ ওপৰত গৱেষণা কৰিবলৈ কোৱা হ'ল, তেতিয়াৰ পৰাই ইয়াৰ আৰম্ভণি হৈছিল। সাম্প্ৰদায়িক নেতাসকলক এখন কর্মশালাৰ বাবে আমন্ত্ৰণ কৰা হৈছিল আৰু প্ৰত্যেক আলোচনা সত্ৰৰ অন্তত গৱেষকসকলে তেওঁলোকৰ আচৰণৰ বিষয়ে যি দেখিছিল সেয়া আলোচনা কৰিছিল। গতিকে, প্ৰথম 'T' group টোত (T for training মানে প্ৰশিক্ষণ অর্থত T) মানুহে নিজৰ আচৰণৰ বিষয়ে থকা তথ্যৰ প্ৰতি প্ৰতিক্ৰিয়া প্ৰকাশ কৰিছিল। এই আলোচনা সত্ৰ বা অধিবেশনত তেওঁলোকে নিজৰ অনুভৱ, চিন্তা, আৱেগ আদি মুকলিকৈ আলোচনা কৰিছিল। ডগলাচ মেকগ্ৰেগৰে ১৯৫৬ চনত জেনেৰেল মিল আৰু ১৯৫৭ চনত ইউনিয়ন কেবিনেট ৰিচার্ড বেচার্ডৰ সতে উদ্যোগত লেবৰেটৰী ট্ৰেইনিং মেথদ প্ৰয়োগ কৰিবলৈ আৰম্ভ কৰে (Theory X and Theory Y) ইউনিয়ন কেবিনেটত মেকগ্ৰেগৰ আৰু জন পল জ'নচে (এগৰাকী আভ্যন্তৰীণ পৰামর্শদাতা) প্ৰথম আভ্যন্তৰীণ সাংগঠনিক উন্নয়ন পৰামর্শদাতা গোট (internal organisational development consulting group) সৃষ্টি কৰিছিল।

  একে সময়তে হার্বাট শ্ৱেফার্ড আৰু ৰবার্ট ব্লেকে Essoত প্ৰায়োগিক ব্যৱহাৰিক বিজ্ঞানৰ হস্তক্ষেপৰ শৃংখল আৰম্ভ কৰিছিল, পৰীক্ষাগাৰ প্ৰশিক্ষণৰ কৌশল ব্যৱহাৰ কৰে। এইবোৰ প্ৰশিক্ষণৰ সময়চোৱাত ব্লেক আৰু মৌটনে (Blake or Mouton) মেনেজেৰিয়ে গ্ৰিড বুলি কোৱা যি প্ৰশিক্ষণ পদ্ধতিৰ উন্নয়ন সাধন কৰিছিল তাৰ ভিত্তি প্ৰদান কৰিছিল। অন্য সংস্থাৰ দ্বাৰাও এনেধৰণৰ কার্য্যক্ৰমণিকা ব্যাপক ৰূপত ব্যৱহাৰ কৰা হৈছিল।

- **ভাৰতত T-গ্ৰুপৰ বিকাশ ঃ** ১৯৫৭ চনত ৰল্ফ লিন্টনে ভাৰতত T- গ্ৰুপৰ প্ৰাৰম্ভিক সঞ্চালনাকৰিছিল। যুৱকসকলৰ ক্ষমতা বিকাশৰ বাবে তেওঁ মাইচোৰত "অলোকা"ৰ স্থাপন কৰিছিল। তেওঁ ১২ সপ্তাহৰ বাবে নেতৃত্বৰ প্ৰশিক্ষণ (leadership training) কার্য্যকৰী কৰিছিল।

  উত্তৰ ভাৰতত ইউ. এচ. এ. ৰ কলম্বিয়া বিশ্ববিদ্যালয়ৰ শিক্ষকসকলৰ মুৰব্বী (Dean of Teacher) আৰু NTLৰ এগৰাকী সদস্য মেক্স ক'লে (Max Coley) ১৯৫৯ চনৰ পৰা ১৯৬২ চনলৈ শিক্ষা সঞ্চালকালয় বা মন্ত্ৰালয়ৰ এগৰাকী পৰামর্শদাতা

হিচাপে দিল্লীত বাস কৰিছিল। তেওঁ নিজ গৃহত টি- গ্ৰুপৰ পৰিচালনা কৰিছিল আৰু তাৰ এগৰাকী অংশগ্ৰহণকাৰী আছিল উদয় পাৰিক (Udai Pareek)। ১৯৬১ চনত পাৰিকে ছয়মাহৰ বাবে ইউ.এছ.এ বা আমেৰিকা ভ্ৰমণ কৰিছিল আৰু NTLত প্ৰশিক্ষণ লৈছিল। ১৯৬২ চনত ফিৰোজপুৰত ক'লেই আৰু পাৰিকৰ দ্বাৰা প্ৰথমটো পূৰ্ণাংগ পৰীক্ষাগাৰ প্ৰশিক্ষণ ভাৰততে ৰূপায়ণ কৰা হৈছিল, যেতিয়া পাৰিক ভাৰতলৈ প্ৰত্যাগমণ কৰিছিল, বিশেষকৈ তাৰ পিছত এয়া আৰম্ভ হৈছিল। তেওঁলোকে L- গ্ৰুপ SEIT প্ৰতিষ্ঠানত ১৯৬৪ চনৰ পৰা আৰম্ভ কৰিছিল যিটোৱে পিছলৈ পৰীক্ষাগাৰ প্ৰশিক্ষণৰ (Laboratory training) এক কেন্দ্ৰীয় সংস্থা হিচাপে পৰিচিতি লাভ কৰিলে।

এক সময়তে, ইণ্ডিয়ান ইনষ্টিটিউট অফ মেনেজমেণ্ট, কলিকতা (IIM-C) ই NTL ৰ সদস্য কিছুমানক অতিথি অধ্যাপকৰূপে আমন্ত্ৰণ জনাইছিল আৰু তেওঁলোকে লেবৰেটৰী ট্ৰেইনিং তাত কাৰ্য্যকৰী কৰিছিল। ইয়াৰ পিছত IIM-C ত ব্যৱহাৰিক বিজ্ঞান গোটে (behavioural science group) এনেধৰণৰ বহু প্ৰশিক্ষণ আগবঢ়াইছিল আৰু পূৰ্ব-ভাৰততে এই গোটটোৱেই লেবৰেটৰী ট্ৰেইনিঙৰ মূল ভেটি হৈ পৰিছিল।

- **জৰীপ গৱেষণা আৰু প্ৰতিক্ৰিয়া (Survey Research and Feedback) ঃ** জৰীপ গৱেষণা আৰু প্ৰতিক্ৰিয়া হৈছে সংস্থা বিকাশৰ দ্বিতীয় মুখ্য ঠাল। ই কিছুমান কাৰ্য্যকলাপৰ দ্বাৰা গঠিত যিটো বিশেষকৈ প্ৰশ্নাৱলীৰ জৰীপৰ অৱলম্বনত তথ্য সৃষ্টি কৰে আৰু পিছত সেইবোৰ এটা সংস্থাই সন্মুখীন হোৱা সমস্যা আৰু সূলভহৈ থকা সুযোগ চিনাক্ত কৰিবলৈ ব্যৱহাৰ কৰা হয়। ৰেনচিচ লিৰ্কাট আৰু ফ্লয়েড মানে (Rensis Likert and Floyd Mann) Detrait Edition Co. ত সংস্থাকেন্দ্ৰিক জৰীপ চলাওঁতে এই পদ্ধতিক আঙুলিয়াই দিছিল আৰু জৰীপৰ সময়ত তেওঁলোকে তথ্য সংগ্ৰহ কৰিছিল, শীৰ্ষ ব্যৱস্থাপনা গোটক তথ্যৰ বিষয়ে সংবাদ বা ফলাফল প্ৰদান কৰিছিল আৰু তাৰ পিছত কৰ্ম-দললৈ তেওঁলোক আহিছিল। তেওঁলোকে বিচাৰি পাইছিল যে যেতিয়া জৰীপৰ তথ্যসমূহ পৰিচালকক ঘূৰাই দিয়াৰ পিছত বা জমা কৰাৰ পিছত সি অথবা তাই তেওঁৰ তলতীয়া কৰ্মচাৰী বা অধীনস্থসকলৰ লগত ফলাফল আলোচনা কৰাত ব্যৰ্থ হৈছিল আৰু কেনেদৰে ইয়াত উন্নতি সাধন কৰিব পাৰি তেওঁলোকৰ লগত একেলগে আঁচনি তৈয়াৰ কৰাতো ব্যৰ্থ হৈছিল তেতিয়া সামান্য পৰিবৰ্তনে দেখা দিছিল। আনহাতে যেতিয়া পৰিচালকজনে অধীনস্থসকলৰ লগত জৰীপৰ ফলাফল আলোচনা কৰিছিল আৰু তেওঁলোকৰ লগত আঁচনি তৈয়াৰ কৰিছিল যে কেনেদৰে উন্নতি সাধন কৰিব পাৰি, তেতিয়া অনুকুল পৰিবৰ্তনে দেখা দিছিল। এই পৰীক্ষামূলক অধ্যয়নৰ ফলাফল হিচাপে এনে সিদ্ধান্তক জন্ম দিলে যে— ব্যৱসায়িক সংস্থাক পৰিবৰ্তনৰ পৰিচয় দিয়াৰ প্ৰভাৱশালী আহিলা হিচাপে কৰ্মচাৰীৰ প্ৰশ্নাৱলী জৰীপৰ ফল ব্যৱহাৰৰ বাবে গোটৰ

ঘনিষ্ঠ আলোচনাক দেখুৱাব পাৰি। ইয়াৰ পিছত, বহু সংস্থাই জৰীপ প্ৰতিক্ৰিয়া পদ্ধতি (survey feedback approch) ব্যৱহাৰ কৰিছিল।

- **ক্ৰিয়া গৱেষণা পদ্ধতি (Action Research Approch) ঃ** কার্ট লিৱনৰ দ্বাৰা 'action research' শব্দটো পোনপ্ৰথমে ১৯৪৪ চনত ব্যৱহাৰ কাৰ হৈছিল। ই হৈছে এক সহযোগিতামূলক প্ৰক্ৰিয়া য'ত এগৰাকী পৰিবৰ্তনশীল প্ৰতিনিধি আৰু উপভোক্তা সংস্থাই একেলগে কাম কৰি সংগঠনাত্মক সমস্যা নিৰ্ণয়ৰ বাবে তথ্য সংগ্ৰহ কৰে, সেই তথ্যৰ আলোচনা কৰে, কামৰ পৰিকল্পনা কৰে আৰু তেওঁলোকৰ কামৰ ফলাফল একেলগে আলোচনা কৰে। সংগঠনাত্মক উন্নয়ন অনাৰ এয়া হৈছে এক কৌশল। ক্ৰিয়া গৱেষণা (action research) হৈছে সমস্যা সমাধানৰ বাবে এক পদ্ধতি যি ধাৰাবাহিক কার্য্যকলাপ আৰু আনুষ্ঠানিক পৰিঘটনাৰ দ্বাৰা গঠিত।

সংস্থা বিকাশৰ ক্ষেত্ৰখন এতিয়াও সৃষ্টি হৈয়েই আছে আৰু বৃহৎ সংখ্যক ব্যৱহাৰিক বিজ্ঞানী (Behavioural Scientist) আৰু OD ব্যৱহাৰকাৰীয়ে পূৰ্বৱৰ্তী গৱেষণা ওপৰত ভিত্তি কৰি অগ্ৰসৰ হৈছে।



অগ্ৰগতি নিৰীক্ষণ

প্ৰশ্ন ১ ঃ সংস্থা বিকাশৰ বিষয়ে লিখক বা বৰ্ণনা কৰক।

.....

.....

.....

প্ৰশ্ন ২ ঃ জৰীপ গৱেষণা পদ্ধতি কি?

.....

.....

.....

প্ৰশ্ন ৩ ঃ সংস্থা বিকাশৰ ধাৰণাত ক্ৰিয়া গৱেষণা (action research) কি?

.....

.....

.....

৪.৫ পৰিচালকসকলৰ বাবে সংস্থা বিকাশৰ প্রাসংগিকতা

পৰিচালকৰ বাবে সংস্থা বিকাশৰ প্রাসংগিকতা তলত দিয়া ধৰণৰ ঃ

- সাংগঠনিক উন্নয়ন প্রক্রিয়াই পৰিচালক আৰু তলতীয়া কর্মচাৰীৰ মাজৰ সম্পর্ক দৃঢ় কৰাত সহায় কৰে, সাংগঠনিক উন্নয়নৰ কার্য্যৱলীয়ে পৰিচালক আৰু অধীনস্থসকলৰ মাজত অনুভৱ আৰু দৃষ্টিভংগীৰ আদান-প্রদান ঘটায়।
- ই পৰিচালকসকলক তেওঁলোকৰ নেতৃত্বশৈলী পৰিবর্তনৰ সঠিক ৰূপায়ণত বা বাস্তৱ কৰাত কার্য্যকৰী হৈছেনে তাৰ পৰীক্ষা কৰাত সহায় কৰে। কাৰণ এটা পৰিবর্তিত পৰিৱেশত নেতৃত্বৰ স্বেচ্ছাচাৰী শৈলীৰে সকলো সিদ্ধান্ত অকলেই ল'লে সি কামত নিদিয়ে। অংশগ্রহণকামী নেতৃত্ব শৈলীৰ বেছি ভাল কাম কৰিব পাৰি, য'ত অধীনস্থসকলৰ দৃষ্টিভংগীকো বিবেচনা কৰি চোৱা হয়।
- সাংগঠনিক বিকাশৰ প্রক্রিয়াই পৰিচালকসকলক চিনাক্ত কৰাত সহায় কৰে য'ত এটা সংস্থাই সলনি হ'ব লাগে। ইয়াৰ ওপৰত ভিত্তি কৰি তথ্য পৰিচালকে পৰিৱর্তন ব্যৱস্থাপনা কার্যসূচী প্রস্তুত কৰিব লাগিব। পৰিৱর্তনে কিদৰে উন্নতি সাধন কৰিব তাৰ নির্দিষ্ট উপায়ৰ ৰূপৰেখা দাঙি ধৰি সংস্থাসমূহৰ কার্য্যকলাপ, পৰিৱর্তনৰ দ্বাৰা কোন প্রভাৱিত হ'ব আৰু কেনেকৈ পৰিৱর্তন কার্যসূচীটো কর্মচাৰীসকলৰ সৈতে ফলপ্রসূভাৱে পৰিচয় কৰাই দিব পাৰি।
- সংস্থা উন্নয়নৰ প্রথম পদক্ষেপ হৈছে সাংগঠনিক সমস্যাৰ উপাচাৰ আৰু এয়া তথ্যৰ সংগ্রহ আৰু বিশ্লেষণ তথা ব্যাখ্যা কৰাৰ দ্বাৰা অনুসৰণ কৰা হয়। গতিকে ই ভালেখিনি সংবাদ পৰিচালকলৈ যোগান ধৰে যাৰ ওপৰত ভিত্তি কৰি তেওঁলোকক পূর্বৰ তুলনাত উন্নত সিদ্ধান্ত ল'ব পাৰে।
- এক সফলতাপূর্ণ OD অনুষ্ঠানে আন্তঃনির্ভৰশীল গোটবোৰৰ মাজত ঘটা সংঘাতৰ সমাধানত উন্নত ৰূপত সমস্যা-সমাধান আৰু যোগাযোগ, উদ্ভাৱন, কর্ম পদ্ধতিৰ উন্নতিকৰণ, উন্নত প্রদর্শন আৰু উৎপাদনশীলতা আৰু শেষত একোটা সংস্থাক এই প্রতিযোগীতাৰ পৃথিৱীত তিস্থি থাকিবলৈ আৰু সিহঁতৰ লভ্যাংশ বৃদ্ধিত আগভাগ লয়।

৪.৬ সংস্থা উন্নয়নৰ বৈশিষ্ট্য

ভালেসংখ্যক বিশেষ বৈশিষ্ট্যই সংস্থা উন্নয়নক অন্য দৃষ্টিকোণৰ পৰা পৃথক কৰিছিল আৰু সাংগঠনিক কামকাজ পৰিচালনা তথা প্রভাৱশীলতা উন্নত হোৱাত সহায় কৰে। সংস্থা উন্নয়নৰ বৈশিষ্ট্যসমূহ তলত উল্লেখ কৰা হ'ল—

- **সংস্থা উন্নয়ন এক দীঘলীয়া প্রচেষ্টা ঃ** সংস্থা উন্নয়ন এক কম সময়সীমাত সম্পূর্ণ

কৰিব নোৱাৰি। ফ্রেন্স আৰু চেচিলৰ দ্বাৰা উত্থাপন কৰাৰ দৰে ই ক্ষন্তেকীয়া সমাধান নহয়। এক পৰিবৰ্তন আজুৰি আনিবলৈ ই ভালেকেইটা বছৰ অথবা হয়তো শতিকাৰো সময় লয়। এজন পৰিচালকে অতি উচ্চ লক্ষ্য আগত ৰাখি উপযুক্ত পৰিকল্পনাৰ জৰিয়তে ক্রমানুসাৰে সেইবোৰ লাভ কৰিব পাৰে।

- **সংস্থাৰ উন্নয়নত সামূহিক প্রচেষ্টা জড়িত হৈ থাকে ঃ** সংস্থা উন্নয়নত পৰামৰ্শদাতাগৰাকীয়ে সংস্থাৰ সদস্যসকলৰ মাজত আপেক্ষিক গুণমানৰ সহযোগাত্মক সম্পৰ্ক বিচাৰে আৰু পালন কৰে। সহযোগাত্মকতাই একেলগে কাম কৰাকে বুজায় আৰু মূলতঃ ই পৰামৰ্শদাতা আৰু উপভোক্তা পদ্ধতি দুয়োৰে সমস্যাসমূহৰ বিষয়ে একেলগে কাম কৰে আৰু সমস্যা সমাধানৰ চেষ্টা কৰে আৰু সংস্থাটোলৈ প্রভাৱশালী পৰিবৰ্তন আনিবলৈ চেষ্টা কৰে।
- **সংস্থা উন্নয়ন এক পৰিকল্পিত প্রক্রিয়া ঃ** সংস্থা উন্নয়ন যোজনা হৈছে পৰিকল্পিত বিষয় আৰু ই আকস্মিক নহয়, ই এজন OD প্রশিক্ষক অথবা OD কার্য্যকলাপৰ বিশেষকৈ উপভোক্তা ব্যৱস্থাত (client system) ইচ্ছাপূর্ণ প্ররেশক প্রতিনিধিত্ব কৰে, উদাহৰণ হিচাপে— সংস্থাৰ সাংগঠনিক পৰিবৰ্তন আনিবলৈ।
- **সংস্থা উন্নয়ন অনুষ্ঠান বা কার্য্যসূচীয়ে প্রদর্শন বৃদ্ধিৰ পথৰ ওপৰত গুৰুত্ব দিয়ে ঃ** সংস্থা উন্নয়ন কার্য্যসূচী আৰু প্রয়াসক সাংগঠনিক প্রভাৱশীলতা (organisational effectiveness) উৎপন্ন কৰাৰ বাবে ৰূপ দিয়া আৰু স্বাস্থ্য তথা উন্নত প্রক্রিয়াৰ কার্য্যক্ষমতা সৃষ্টিৰ বাবে কার্য্যপ্রণালী লাভ কৰিবলৈ সক্ষমতা গোটোৱা আৰু বহুতো কার্য্যৰ বাবে ৰূপ দিয়া হৈছিল। OD প্রাথমিক লক্ষ্য হৈছে—
  - সাংগঠনিক গাঁথনি, প্রক্রিয়া, ৰণনীতি আৰু মানুহৰ মাজত সংগতি বৃদ্ধি কৰা।
  - নতুন আৰু সৃষ্টিমূলক সংস্থাৰ সমাধান বিকাশ।
  - সংস্থাৰ নিজস্ব-নবীকৰণ ক্ষমতাৰ উন্নতি সাধন।
- **সাংগঠনিক প্রভাৱশীলতা বৃদ্ধিৰ বাবে বিজ্ঞানসন্মত পদ্ধতিৰ ওপৰত ভিত্তি কৰি সাংগঠনিক উন্নয়ন হয় ঃ** সংস্থা বিকাশ হৈছে এক প্রায়োগিক ক্ষেত্র য'ত সমাজবিজ্ঞান, মনোবিজ্ঞান, সামাজিক মনোবিজ্ঞান, শিক্ষা, অর্থনীতি আৰু পৰিচালনা শিক্ষাৰ (management education) পৰা তত্ত্ব, ধাৰণা (concept) আৰু চর্চাসমূহ প্রকৃত সাংগঠনিক সমস্যাৰ সৈতে সন্মুখীন হ'বলৈ অনা হৈছে।
- **সংস্থা উন্নয়ন এক শিক্ষণ প্রক্রিয়া ঃ** এটা শিক্ষণ সংস্থা হৈছে এনেকুৰা এক স্থান য'ত মানুহে নিৰবচ্ছিন্নভাৱে নিজ ইচ্ছানুসাৰে ফলাফল সৃষ্টি কৰিবলৈ নিজৰ সক্ষমতা প্রসাৰিত কৰে, য'ত নতুন আৰু ভাৱনাৰ বিস্তৃত আৰ্হিসমূহ পালন-পোষণ কৰা হয় আৰু য'ত মানুহে একেলগে কেনেদৰে শিকিব লাগে সেয়া একেৰাহে শিকি থাকে। সাংগঠনিক বিকাশে ব্যক্তি, দল আৰু গোটৰ মাজত অহৰহ সৃষ্ট পাৰস্পৰিক ক্রিয়াৰ নেতৃত্ব দিয়ে

ফলত জ্ঞানৰ আদান-প্রদান ঘটে যিয়ে শিক্ষণ আৰু বৃদ্ধি প্রক্রিয়াত নিৰন্তৰ ইন্ধন যোগায়।

- **সংস্থা বিকাশে এক পদ্ধতিগত প্রক্রিয়াক প্রতিনিধিত্ব কৰে ঃ** যদিও OD অনুশীলনকাৰীসকলে এটা নাইবা অন্য দৃষ্টিভংগী অথবা এটা সংস্থাৰ গোটৰ ওপৰত ধ্যান কেন্দ্রিত কৰিব পাৰে, তাত সংস্থাৰ পদ্ধতিগত প্রকৃতিৰ এক ভিতৰুৱা বা দৃঢ় স্বীকৃতি থাকে। এটা সংস্থা ভিন্ন উপ-পদ্ধতি যেনে— কার্য্য, গঠন, প্রযুক্তি আৰু বিভিন্ন প্রক্রিয়াৰ দ্বাৰা আন্তঃসংযোজিত হৈ থকা মানুহৰ দ্বাৰা গঠিত। সামগ্রিকভাৱে এটা সংস্থাই সমাজক সামৰি বাহ্যিক পৰিবেশৰ সৈতে ভাৱৰ আদান-প্রদান কৰে আৰু সংস্থাৰ এটা অংশৰ বা প্রক্রিয়াৰ পৰিৱর্তনে আনটো অংশলৈও পৰিৱর্তন আনিব পাৰে। গতিকে, সংস্থাৰ পদ্ধতিগত প্রকৃতিৰ স্বীকৃতিয়ে সাংগঠনিক বিকাশৰ পদ্ধতিটোক নমনীয়তা আৰু সফলতাৰ সুযোগ দিয়ে।
- **সংস্থা বিকাশৰ বাবে এক আদর্শ সংস্কৃতিৰ প্রয়োজন ঃ** সাংগঠনিক বিকাশ সফল হ'বলৈ এটা আদর্শ সংস্কৃতি থকাটো বাধ্যতামূলক। সাংগঠনিক সংস্কৃতিয়ে মৌলিক ধাৰণা, মূল্যবোধ, মানদণ্ড আৰু আচৰণক সামৰি লয়, যিবোৰ একোটা সংস্থাৰ সদস্যসকলে শুদ্ধ বুলি অনুভৱ কৰে। সংস্কৃতি সাংগঠনিক আচৰণৰ শিলাস্তৰ বা ভেটি। এটা সংস্থাৰ সংস্কৃতি নতুন কর্মচাৰীৰ মাজলৈ আগবঢ়াই দিয়া হয়। সাংগঠনিক বিকাশৰ বাবে সংস্কৃতি গুৰুত্বপূর্ণ। পৰিবর্তিত পৰিৱেশৰ লগত মিলি চলিবলৈ এটা সংস্থাক সহায় কৰিবলৈ সাংগঠনিক সংস্কৃতিক সমৃদ্ধ কৰাটো প্রয়োজনীয়।

৪.৭ সাংগঠনিক বিকাশৰ মান্যতা (Assumption of Organisation Development)

মান্যতা বা অনুমানবোৰ এনে বিশ্বাস যাক মূল্যবান বুলি ইমানেই সন্মান দিয়া হয় আৰু নিশ্চিতকৈ শুদ্ধ বুলি সিহঁতে মানি লয় আৰু হঠাৎ কেতিয়াবাহে পৰীক্ষা অথবা প্রশ্ন কৰা হয়। প্রায় সাংগঠনিক বিকাশৰ কার্য্যৰ মূলতে এনে ধাৰণা বা মান্যতা বা অনুমানৰ সংগ্রহ আছে যিয়ে মানুহক ব্যক্তিৰ লগত, মানুহক গোটৰ সদস্যৰ আৰু নেতাৰ লগত আৰু মানুহক সদস্য হিচাপে সম্পূর্ণ সাংগঠনিক প্রক্রিয়াৰ লগত সম্পর্কিত কৰে। এনে আনুমানিক ধাৰণাবোৰ হৈছে—

- **মানুহক ব্যক্তি হিচাপে কৰা ধাৰণা ঃ** OD প্রচেষ্টাই মানুহক ব্যক্তি হিচাপে দুটা মৌলিক ধাৰণা কৰিছে, সেয়া হৈছে—
  - **বেছিভাগ ব্যক্তিয়ে ব্যক্তিগত বৃদ্ধি আৰু বিকাশৰ পিনে ধাবমান হয় ঃ** সহায়কাৰী আৰু প্রত্যাহ্বানমূলক পৰিৱেশত বেছিভাগ ব্যক্তিয়ে তেওঁলোক যি হ'বলৈ সক্ষম সেয়া হ'ব বিচাৰে।
  - **বেছিভাগ মানুহেই সাংগঠনিক লক্ষ্যত উচ্চ পর্য্যায়ৰ অৱদান আগবঢ়াবলৈ**

সক্ষম ঃ এক অতি বৃহৎ পৰিমাণৰ গঠনমূলক শক্তি ধৰি ৰাখিব পৰা হ'ব যদিহে সংস্থাসমূহে এই কথা উপলব্ধি কৰে আৰু কর্মচাৰীসকলক সিদ্ধান্ত গ্ৰহণত অংশগ্ৰহণ কৰিবলৈ দিয়ে আৰু সাংগঠনিক লক্ষ্যত উপনীত হ'বলৈ আৰু সমস্যা সমাধানৰ বাবে কর্মচাৰীৰ পৰামর্শ বিচাৰে।

- **নেতৃত্ব আৰু গোটত থকা মানুহৰ বিষয়ে ধাৰণা ঃ**
  - **বহু মানুহৰ বাবে মানসিকভাৱে বেছি প্ৰাসংগিক গোট হৈছে কর্মগোট ঃ** কর্মদলৰ মাজত বিশেষকৈ অনানুষ্ঠানিক পর্য্যায়ত কি ঘটি আছে ই মূলতঃ তাকে সূচিত কৰে আৰু সেইবোৰৰ সন্তুষ্টি আৰু দক্ষতাৰ অনুভূতিৰ বাবে যথেষ্ট গুৰুত্বপূর্ণ তাৎপর্য্য বহন কৰে।
  - **বেছিভাগ মানুহে আশা কৰে অন্তত এটা আৰু সৰু প্ৰাসংগিক গোটে তেওঁলোকক গ্ৰহণ কৰক ঃ** সমস্যা সমাধানৰ বাবে তেওঁলোকে নিজৰ প্ৰাসংগনিক গোটৰ পৰা সহায় ল'ব পাৰে কাৰণে এইটোৱে তেওঁলোকক নিজৰ প্ৰভাৱশীলতা বৃদ্ধিত সহায় কৰে।
  - **গোটৰ সদস্যসকলে প্ৰত্যেকে প্ৰত্যেকক সদস্যৰ আচৰণ আৰু প্ৰভাৱী নেতৃত্বৰ দ্বাৰা সহায় কৰিবই লাগিব ঃ** এটা গোটৰ বাবে নিজৰ প্ৰভাৱশীলতা বৃদ্ধিৰ বাবে আনুষ্ঠানিক নেতাই সকলো সময়তে সম্পূর্ণ নেতৃত্ব আৰু পৰিচালনা কার্য্য প্ৰদর্শন কৰিব নোৱাৰে আৰু সেইবাবে নেতৃত্বত সহযোগীৰ প্ৰয়োজন। গোটৰ প্ৰভাৱশীলতা যেনে— সমস্যা সমাধান আৰু সিদ্ধান্ত গ্ৰহণ, সংঘাত-ব্যৱস্থাপনা আদিৰ প্ৰসংগত গোটৰ সদস্যসকলে একাধিক ভূমিকা পালন কৰি নেতাক সহায় কৰা দৰকাৰ।
  - **অৱদমিত অনুভৱ আৰু আচৰণে সমস্যা সমাধান, ব্যক্তিগত উন্নতি আৰু চাকৰিৰ সন্তুষ্টি বিৰূপ প্ৰভাৱ পেলায় ঃ** সৰহভাগ গোট আৰু সংস্থাৰ ভিতৰুৱা এই সংস্কৃতিয়ে মানুহৰ পৰস্পৰৰ প্ৰতি থকা অনুভৱ আৰু আচৰণ আৰু তেওঁলোকৰ ব্যৱহাৰ— ইতিবাচক আৰু নেতিবাচক দুয়োটা দিশেই দমন কৰি ৰাখে যাতে তেওঁলোকৰ সংস্থাসমূহে কোনপিনে ডিঙি পোন কৰিছে সেইপিনে ঢাল খাব পাৰে। যদি অনুভৱসমূহ প্ৰকাশৰ অনুমতি থাকিলহেঁতেন তেতিয়া ই লক্ষ্যৰ স্থাপনা, নেতৃত্ব যোগাযোগ, সংঘাতৰ সমাধান, গোটৰ মাজৰ সমস্যা সমাধান, সহযোগিতা আৰু নৈতিক স্থিতি আদিৰ বাবে বহুতো পথ মুকলি কৰাৰ প্ৰৱণতা থাকো।
  - **ব্যাখ্যাত্মক ন্যাস বা বিশ্বাস, সমর্থন আৰু সহযোগ সৰহভাগ গোটতেই ভালেখিনি কম আৰু সংস্থাতেই ইয়াৰ আকাংক্ষা আৰু প্ৰয়োজনীয়তা অতি কম ঃ** সাধাৰণতে কিছুমান পৰিস্থিতি যেনে— পৰস্পৰৰ অনুভৱক গুৰুত্বপূর্ণ

বুলি মানি নোলোৱা, গোটৰ সমস্যা সমাধান দক্ষতাৰ আৰু অসফল প্ৰতিযোগিতাক সফল কৰাৰ নেতৃত্বশৈলীৰ অভাৱৰ দৰে ভালেসংখ্যক শক্তিয়ে এনে পৰিস্থিতি সৃষ্টিত অৱদান যোগায়।

- **সাংগঠনিক পদ্ধতিত মানুহৰ ধাৰণা**

সাংগঠনিক পদ্ধতিত মানুহৰ বিষয়ে ভালে সংখ্যক ধাৰণাও OD প্ৰচেষ্টাৰ ভিতৰুৱা। সেইবোৰ হ'ল—

- **দীৰ্ঘম্যাদী জয়-পৰাজয়ৰ ৰণনীতি অপ্ৰয়োজনীয় হৈ পৰে ঃ** জয়ৰ মনোভাৱক উৎসাহিত কৰা হওঁক। সেই প্ৰতিযোগিতামূলক সাংগঠনিক গতিশীলতাৰ বিপৰীতে সমবায় সৃষ্টি কৰাটোৱে সংস্থাৰ নেতৃত্বৰ প্ৰাথমিক কাৰ্য্য হোৱা উচিত।
- **মানুহৰ বিষয়ে এক উন্নয়নমূলক ধাৰণা সমগ্ৰই সাংগঠনিক উন্নয়নৰ নেতৃত্ব দিয়ে ঃ** মানুহক গুৰুত্বপূৰ্ণ আৰু ব্যক্তিগতভাৱে বৃদ্ধি আৰু বিকাশ কৰিব পাৰে আৰু সাংগঠনিক ক্ষমতাৰ বিকাশত সহায় কৰিব পাৰে বুলি বিশ্বাস কৰা হয় আৰু ই সংস্থা আৰু সদস্য দুয়োটাৰে বাবে লাভদায়ক পুৰস্কাৰমূখী হ'ব পাৰে। সাংগঠনিক গাঁথনি সাধাৰণতে বিকেন্দ্ৰীকৃত হ'ব লাগে।
- **মানবীয় লগতে লাভদায়ক সংস্থা সৃষ্টি সম্ভৱ ঃ** এহাতে মানবীয়, উন্নয়নমূলক আৰু সৰলীকৰণকামী আৰু অন্যহাতে লাভদায়ক, উৎপাদনশীলতা আৰু উৎপাদনৰ মানদণ্ডৰ ক্ষেত্ৰত প্ৰদৰ্শনৰ শীৰ্ষত থকা সংস্থা সৃষ্টি কৰা সম্ভৱপৰ হয়। ইয়াত নিহিত অৰ্থ এয়া যে মানুহে হৈছে একোটা সংস্থাৰ আটাইতকৈ গুৰুত্বপূৰ্ণ সম্পদ; তেওঁলোক হৈছে উৎপাদনশীলতাৰ উৎস আৰু ইয়াক সাৱধানে ব্যৱহাৰ কৰাটো প্ৰয়োজনীয়।



অগ্ৰগতি নিৰীক্ষণ

প্ৰশ্ন ৪ ঃ সংস্থা বিকাশ কিয় পৰিচালকৰ বাবে প্ৰাসংগিক?

.....

.....

.....

প্ৰশ্ন ৫ ঃ সংস্থা বিকাশৰ ভিতৰুৱা ধাৰণা অনুসৰি বৰ্তমানৰ পৰিৱেশত কেনে সংস্থা বেছি উৎপাদনশীল হ'ব?

.....

.....

.....



৪.৮ অধ্যায়টিৰ পৰা আমি কি শিকিলোঁ

- এই প্রতিযোগিতাৰ পৃথিৱীত বর্তি থাকিবলৈ হ'লে সংস্থাবোৰে নিজৰ আভ্যন্তৰীণ আৰু বাহ্যিক পৰিৱেশ অধ্যয়ন কৰিব লাগিব আৰু প্রয়োজনীয় পৰিবর্তন সাধন কৰিব লাগিব। সংস্থা বিকাশ এক পৰিকল্পিত পদ্ধতি যিয়ে এটা সংস্থাক বিভিন্ন পৰিবর্তন আনিবলৈ আৰু সামৰি ল'বলৈ সহায় কৰে। সংস্থা বিকাশ এক দীর্ঘকালীন প্রচেষ্টা যিয়ে সংস্থাৰ সমস্যা বিচাৰি উলিওৱা আৰু সমস্যা সমাধান ক্ষমতাক উন্নত কৰি তোলে।
- বহুতো আচৰণ বিজ্ঞানী আৰু অনুশীলনকাৰীয়ে বছৰযোৰা প্রচেষ্টাৰ সাংগঠনিক বিকাশৰ ধাৰণাটোৰ বিৱর্তন অনাত অৰিহণা যোগাইছিল। যোৱা ৬০ বছৰত ব্যৱহাৰিক বিজ্ঞানৰ জ্ঞান আৰু কৌশল প্রয়োগ কৰি সাংগঠনিক সমস্যা সমাধানলৈকে সাংগঠনিক উন্নয়নৰ বিকাশ ঘটিছিল। কার্ট লিৱিনে বর্তমান জনাজাত সাংগঠনিক বিকাশৰ বিৱর্তনত গুৰুত্বপূর্ণ ভূমিকা গ্রহণ কৰিছিল। বর্তমানেও এই ক্ষেত্রখনত বহু গৱেষকে কাম কৰি আছে।
- সাংগঠনিক বিকাশৰ কিছুমান বিশেষ বৈশিষ্ট্য বা লক্ষণ আছে যিয়ে পৰিবর্তনৰ অন্য প্রক্রিয়াৰ পৰা ইয়াক পৃথক কৰে—

  ১) ই এক দীঘলীয়া প্রচেষ্টা

  ২) পৰামর্শদাতা আৰু উপভোক্তা দুয়োজনে পৰিবর্তন-আনিবলৈ একেলগে কাম কৰে।

  ৩) ই এক পৰিকল্পিত প্রক্রিয়া।

  ৪) ই কর্মদক্ষতা উন্নত কৰাৰ বিষয়ে গুৰুত্ব দিয়ে।

  ৫) ই অন্য ব্যৱহাৰিক বিজ্ঞানৰ জ্ঞান ব্যৱহাৰ কৰে।

  ৬) ই এক শিক্ষণৰ প্রক্রিয়া।

  ৭) ই এক পদ্ধতিগত প্রয়োগ (systems approach) বিচাৰে।

  ৮) ই এক আদর্শ সাংগঠনিক সংস্কৃতি বিচাৰে।
- সংস্থা উন্নয়নৰ সৱহভাগ কার্য্যকলাপেই ব্যক্তি, গোট আৰু সংস্থাৰ লগত জড়িত কিছুমান উমৈহতীয়া ধাৰণাক অনুসৰণ কৰে। এই ধাৰণাসমূহে সংস্থা বিকাশৰ সফলতাত যথেষ্ট সহায় কৰিব পাৰে যিয়ে ব্যক্তিগত প্রভাৱশীলতা বৃদ্ধিত অৰিহণা যোগায় আৰু সর্বশেষত উৎপাদনশীলতা বৃদ্ধি কৰে আৰু দীর্ঘকালীন ৰূপত সংস্থাৰ বাবে লাভজনক স্থিতি বৃদ্ধি কৰে।



৪.৯ অধিক জানিবলৈ

ইংৰাজী গ্ৰন্থ

1) French, W., Bell H.C. and Vohra V. (2013). *Organisation Development, Pearson Education,* India

2) Kondalkar, V.G. (2013). *Organization Effectiveness and Change Management,* PHI Learning Pvt Ltd, New Delhi

3) Grieves, J. (2010). *Organizational Change: Themes and Issues,* Oxford University Press,New York

4) Hersy, P. and Blanchard (1977). *Managment of Organizational Behaviour: Utilizing Human resources,* Prentice-Hall of India, New Delhi

5) Anderson, D.L.(2013). *Organization Development : The Process of Leading Organizational Change,* Sage Publishing, London.



৪.১০ অগ্ৰগতিৰ খতিয়ান

১ নং প্ৰশ্নৰ উত্তৰ ঃ এটা সংস্থাৰ সমস্যা-সমাধান আৰু নবীকৰণ প্ৰক্ৰিয়াক বেছি কাৰ্য্যকৰী কৰাৰ এক দীৰ্ঘকালীন প্ৰক্ৰিয়া হৈছে সংস্থা উন্নয়ন যিয়ে ক্ৰিয়া গৱেষণা কৰি (action research) প্ৰায়োগিক ব্যৱহাৰিক বিজ্ঞানৰ তত্ত্ব আৰু প্ৰযুক্তি-কৌশল ব্যৱহাৰ কৰি, পৰিবৰ্তিত প্ৰতিনিধি বা অনুঘটকৰ সহায়ত আনুষ্ঠানিক কাৰ্য্য দলৰ ওপৰত বিশেষ গুৰুত্ব দি সাংগঠনিক সংস্কৃতিৰ কাৰ্য্যকাৰিতা আৰু সহযোগাত্মক পৰিচালনাৰ জৰিয়তে নিজক উন্নত কৰে।

২ নং প্ৰশ্নৰ উত্তৰ ঃ জৰীপ গৱেষণা আৰু প্ৰতিক্ৰিয়া প্ৰকাশ সংস্থা বিকাশৰ এক গুৰুত্বপূৰ্ণ পদ্ধতি। ই কিছুমান কাৰ্য্যক্ৰমৰ দ্বাৰা গঠিত যিয়ে বিশেষঃ তথ্য সংগ্ৰহ কৰিবলৈ প্ৰশ্নাৱলী জৰীপ পদ্ধতি অৱলম্বন কৰে যাতে পিছত তথ্য ব্যৱহাৰ কৰি একোটা সংস্থাই সন্মুখীন হোৱা সমস্যা চিনাক্ত কৰিব পাৰে আৰু উপলব্ধ সুবিধা চিনাক্ত কৰিব পাৰে।

৩ নং প্ৰশ্নৰ উত্তৰ ঃ এয়া এক সহযোগাত্মক প্ৰক্ৰিয়া য'ত পৰিবৰ্তনকামী প্ৰতিনিধিয়ে আৰু উপভোক্তা সংস্থাই একেলগে কাম কৰি সাংগঠনিক সমস্যাৰ উপচাৰৰ বাবে তথ্য

সংগ্রহ কৰি তথ্য বিশ্লেষণ কৰে, কার্য্যক্রমৰ আঁচনি তৈয়াৰ কৰে আৰু নিজে একেলগে কৰা কার্য্যৰ মূল্যাংকন কৰে। একোটা সংস্থাত পৰিকল্পিত পৰিবর্তন আনিবলৈ ই এক গুৰুত্বপূর্ণ কৌশল।

৪ নং প্রশ্নৰ উত্তৰ ঃ সংস্থা বিকাশ পৰিচালকসকলৰ বাবে প্রাসংগিক, তেওঁলোকক ই সাংগঠনিক সমস্যাৰ সঠিক চিনাক্তকৰণত সহায় কৰে, পৰিচালক আৰু কর্মচাৰীৰ সক্রিয় অংশগ্রহণ আৰু সহযোগিতাৰ জৰিয়তে সংস্থাৰ যোগাযোগ উন্নত কৰা, সিদ্ধান্ত গ্রহণ কৰা আৰু সমস্যা সমাধান প্রক্রিয়াৰ উন্নতিসাধন কৰাত ই সহায় কৰে।

৫ নং প্রশ্নৰ উত্তৰ ঃ বর্তমানৰ পৰিৱেশত য'ত সকলো স্তৰৰ মানুহক সবলীকৃত কৰা হৈছে আৰু সৃষ্টিশীল হ'বলৈ দিয়া হৈছে আৰু তেওঁলোকক সংস্থাৰ সিদ্ধান্ত গ্রহণৰ ক্ষেত্রত নিজৰ পৰামর্শ প্রদান কৰিবলৈ অনুমতি দিয়া হৈছে, সেই ধৰণৰ সহযোগাত্মক বাতাবৰণপূর্ণ সংস্থাই বর্তি থাকিব আৰু উন্নতি কৰিব পাৰে।



৪.১০ আৰ্হি প্রশ্ন

প্রশ্ন নং ১ ঃ সাংগঠনিক বিকাশৰ সংজ্ঞা দিয়ক। সাংগঠনিক বিকাশ কিয় প্রয়োজনীয়?

প্রশ্ন নং ২ ঃ সাংগঠনিক বিকাশৰ ইতিহাস আলোচনা কৰক।

প্রশ্ন নং ৩ ঃ পৰিচালকৰ বাবে সাংগঠনিক বিকাশ প্রাসংগিক বুলি আপুনি মানি লয়নে? কিয়, বর্ণনা কৰক।

প্রশ্ন নং ৪ ঃ সাংগঠনিকে বিকাশৰ বৈশিষ্ট্য অথবা লক্ষণ বহলাই লিখক।

প্রশ্ন নং ৫ ঃ একোটা সংস্থাত য'ত এজন OD পৰামর্শদাতাই OD কার্য্যসূচী আৰম্ভ কৰাৰ মৌলিক ধাৰণাসমূহ কি কি?

প্রশ্ন নং ৬ ঃ সাংগঠনিক বিকাশ কার্য্যসূচী পৰিবর্তনৰ অন্য যিকোনো প্রক্রিয়াৰ পৰা কেনেদৰে পৃথক লিখক।

****

অধ্যায় ৫ঃ সংস্থা উন্নয়নৰ প্ৰক্ৰিয়া (OD) [Process of Organisational Development]

অধ্যায় গাঁথনি

৫.১ উদ্দেশ্য

৫.২ পৰিচয়

৫.৩ OD প্ৰক্ৰিয়া

৫.৪ OD কাৰ্য্যক্ৰমৰ উপাদান

৫.৫ OD কাৰ্য্যক্ৰমৰ পৰ্য্যায়

৫.৬ অধ্যায়টিৰ পৰা আমি কি শিকিলোঁ

৫.৭ অধিক জানিবলৈ

৫.৮ অগ্ৰগতিৰ খতিয়ান

৫.৯ আৰ্হি প্ৰশ্ন

৫.১ উদ্দেশ্য

এই অধ্যায়টি অধ্যয়ন কৰি আপুনি—

- OD প্ৰক্ৰিয়াৰ আলোচনা কৰিব পাৰিব
- OD কাৰ্য্যক্ৰমৰ বিভিন্ন উপাদানৰ ৰূপৰেখা প্ৰস্তুত কৰিব পাৰিব
- OD কাৰ্য্যক্ৰমৰ ভিন্ন পৰ্য্যায়ৰ আলোচনা, যেনে— প্ৰৰেশ সৃষ্টি কৰা, একোটা চুক্তিৰ বিকাশ সাধন, আৰম্ভণি, মূল্যায়ন আৰু সামৰণি।

৫.২ পৰিচয়

এই অধ্যায়টিত আমি OD প্ৰক্ৰিয়াৰ বিষয়ে আলোচনা কৰিম। এই OD প্ৰক্ৰিয়া একচন ৰিচাছ অৰ্থাৎ ক্ৰিয়া গৱেষণা আৰ্হিৰ ওপৰত আধাৰিত যিটো পৰিবৰ্তনৰ প্ৰয়োজনীয়তা অথবা একোটা সমস্যাৰ চিনাক্তকৰণৰ সহায়ত আৰম্ভ হৈছিল। মূল্যায়ন, হস্তক্ষেপ, হস্তক্ষেপৰ ৰূপায়ণ, হস্তক্ষেপৰ মূল্যায়ন কৰাৰ বাবে তথ্য সংগ্ৰহ আৰু সন্তোষজনক উন্নতি হৈছে নে নাই অথবা তাত হস্তক্ষেপৰ পূনৰ প্ৰয়োজনীয়তা আছে নেকি তাক নিৰ্দ্ধাৰণ কৰাৰ সহায়ত এই প্ৰক্ৰিয়াটো আগবাঢ়ে। এই প্ৰক্ৰিয়াটো চক্ৰাকাৰ আৰু যেতিয়া আশাপ্ৰদ উন্নয়নমূলক পৰিণাম লাভ কৰা যায়, তেতিয়াই ই সমাপ্তি লাভ কৰে।

এই অধ্যায়টোত আমি একোটা OD কাৰ্য্যক্ৰমৰ বিভিন্ন উপাদানৰ বিষয়ে, OD কাৰ্য্যক্ৰমৰ বিভিন্ন স্বৰূপৰ বিষয়ে আলোচনা কৰিম, উদাহৰণ স্বৰূপে— পঞ্জীয়নভূক্ত কৰণ, চুক্তিৰ উন্নয়ন, আৰম্ভণি, মূল্যায়ন আৰু সামৰণি।

৫.৩ OD প্ৰক্ৰিয়া

সমস্যা সমাধান আৰু ভৱিষ্যতৰ পৰিবৰ্তনৰ পৰিচালনা কৰাৰ বাবে সংস্থাৰ ক্ষমতা বৃদ্ধিৰ বাবে দক্ষতা আৰু জ্ঞান হস্তান্তৰ কৰাৰ লক্ষ্যৰ সৈতে OD এক এনেকুৱা প্ৰক্ৰিয়া যিয়ে অহৰহ উপাচাৰ কৰা, কৰ্ম-আঁচনি (action planing), তৈয়াৰ, ৰূপায়ণ আৰু মূল্যায়ন কৰে। OD প্ৰক্ৰিয়াটো এক জটিল আৰু দীৰ্ঘম্যাদী প্ৰক্ৰিয়া। এটা সংস্থাৰ বৰ্তমানৰ স্থিতিৰ পৰা ভৱিষ্যতৰ উন্নত স্থিতিলৈ স্থান পৰিবৰ্তন কৰাৰ লক্ষ্যই এটা OD প্ৰক্ৰিয়াৰ ৰূপৰেখা সৃষ্টি, কাৰ্য্যকৰীকৰণ আৰু শেষ ফলাফল লাভ কৰিবলৈ এবছৰ বা তাতকৈ বেছি সময়ো লাগিব পাৰে।

এটা OD প্ৰক্ৰিয়া ভৰ্তিকৰণ আৰু চুক্তিবদ্ধতাৰ জৰিয়তে আৰম্ভ হয়, যাক অনুসৰণ কৰে— নিৰ্ণয়কৰণ, আঁচনি পৰিকল্পনা আৰু পৰিবৰ্তন বাস্তৱায়িতকৰণ আৰু সিহঁতৰ মূল্যায়নকৰণ তথা প্ৰতিষ্ঠানত পৰিণতকৰণে। ই সাধাৰণতে আৰম্ভ হয় যেতিয়া এজন বা তাতকৈ বেছি পৰিচালকে উপলব্ধি কৰে যে সংস্থা এটাই কোনো সমস্যাৰ সন্মুখীন হৈছে অথবা তাৰ উন্নয়নৰ প্ৰয়োজন হৈছে। একোটা সংস্থাই সামগ্ৰীৰ দুৰ্বল মানদণ্ড, অনুপস্থিতিৰ উচ্চ হাৰ অথবা কৰ্মচাৰীৰ লুটিবাগৰ, অথবা বিভাগবোৰৰ মাজত অপ্ৰয়োজনীয় সংঘাত সৃষ্টিৰ দৰে সমস্যাৰ সন্মুখীন হ'ব পাৰে।

৫.৪ OD প্ৰক্ৰিয়াৰ উপাদানসমূহ

একোটা OD কাৰ্য্যক্ৰমৰ তিনিটা মৌলিক উপাদান থাকে, যিবোৰ হৈছে— উপাচাৰ, ক্ৰিয়া আৰু কাৰ্য্যক্ৰম পৰিচালনা (diagnosis, action and program management)। উপাচাৰমূলক বা নিৰ্ণায়ক উপাদানে গোটেই সংস্থাটো আৰু ইয়াৰ উপগোট, প্ৰক্ৰিয়া আৰু সংস্কৃতিৰ বিষয়ে অহৰহ তথ্য সংগ্ৰহক সামৰি লয়। সংস্থা একোটাৰ কাৰ্য্য-পদ্ধতি উন্নত কৰিবলৈ ৰূপ দিয়া সকলো কাৰ্য্যকলাপ আৰু হস্তক্ষেপৰ দ্বাৰা ক্ৰিয়া-উপাদান (action component) গঠিত। কাৰ্য্যক্ৰম পৰিচালনাৰ উপাদানবোৰ OD কাৰ্য্যক্ৰমৰ সফলতা সুনিশ্চিত কৰাৰ বাবে ৰূপৰেখা প্ৰস্তুত কৰা আটাইবোৰ কাৰ্য্যকলাপৰ দ্বাৰা গঠিত।

একোটা সংস্থাৰ বৰ্তমান স্থিতিত তাৰ মূখ্য সমস্যা বা কাৰকসমূহৰ ওপৰত আলোকপাত কৰি তাৰ উপাচাৰ বিচাৰাটোৱেই হৈছে প্ৰথম পদক্ষেপ। এই উপাচাৰে সেই সংস্থাৰ শক্তি, সুবিধাবোৰ আৰু সমস্যা-ক্ষেত্ৰসমূহ চিনাক্ত কৰে। ই বৰ্তমান পৰিস্থিতি আৰু ভৱিষ্যতৰ ইপ্সিত লক্ষ্যৰ মাজত কিবা পাৰ্থক্য আছে সেয়া বিচাৰি উলিয়াবলৈ চেষ্টা কৰে। দ্বিতীয় পদক্ষেপটো হৈছে কৰ্ম-আঁচনি (action planing) য'ত সমস্যাৰ শুধৰণি আৰু সুবিধাসমূহ ধৰি ৰাখিবলৈ কাৰ্য্য-পৰিকল্পনাৰ উন্নতিসাধন কৰা হয়। এনেধৰণৰ কাৰ্য্য-যোজনাসমূহক OD হস্তক্ষেপ বুলি কোৱা হয় যিবোৰ ব্যক্তি, গোট, আন্তঃগোট আৰু সাংগঠনিক পৰ্য্যায়ৰ

সমান্তৰালভাৱে সমস্যাযুক্ত নিবাৰ্চিত প্ৰক্ৰিয়াৰ অনুকুল কৰি বিশেষভাৱে ৰূপৰেখা প্ৰস্তুত কৰা হয়। এই গোটেই OD প্ৰক্ৰিয়াৰ সময়ত, কাৰ্য্যক্ৰম পৰিচালনা অৰ্থাৎ তৃতীয় উপাদানে এয়া সুনিশ্চিত কৰে যে যাতে কাৰ্য্যক্ৰমটো সাংগঠনিক সদস্যৰ দ্বাৰা সমৰ্থিত হয়, যিটো সংস্থাৰ প্ৰাথমিক সতে প্ৰাসংগিক আৰু ই সঠিক দিশত দৰ্শনীয় অগ্ৰগতি লাভ কৰিছে। OD প্ৰক্ৰিয়া পৰিচালনা কৰাতো এক অবিৰত কাৰ্য্য।

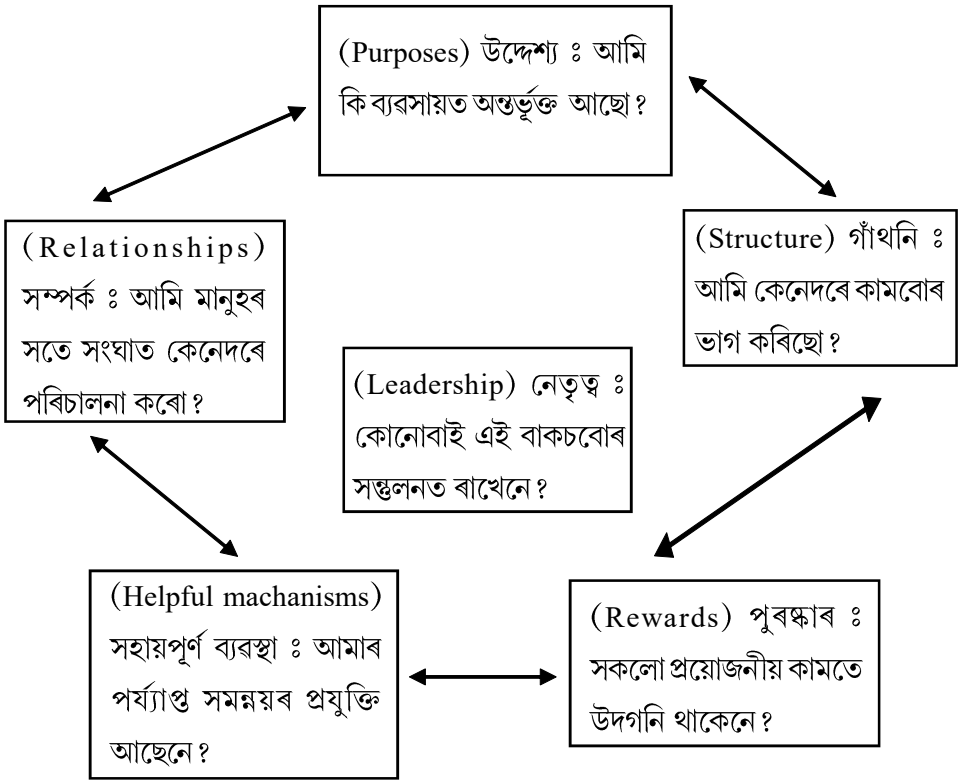
- **উপচাৰ ঃ** OD এক তথ্যভিত্তিক কাৰ্য্যকলাপ। ইয়াৰ এটা বৈশিষ্ট্য হৈছে ই উন্নতি বা সংশোধনৰ বাবে প্ৰচলিত সমস্যা আৰু সম্ভাব্য সুযোগৰ বাবে বৈধ তথ্যৰ ওপৰত নিৰ্ভৰশীল। এইদৰে একেবাহে উপাচাৰ আৰু তথ্য সংগ্ৰহত নিয়োজন আৰু তথ্য বিশ্লেষণৰ জৰিয়তে OD কাৰ্য্যক্ৰমৰ আৰম্ভণি হয়। উপাচাৰৰ প্ৰথম পদক্ষেপ হৈছে সম্ভাব্য সমস্যাক্ষেত্ৰৰ প্ৰাৰম্ভিক চিনাক্তকৰণ। দ্বিতীয় পদক্ষেপটোৱে প্ৰাৰম্ভিক সমস্যা চিনাক্তকৰণৰ ভিত্তিত তথ্য সংগ্ৰহক সামৰি লয়। ইয়াৰ পিছত এই তথ্যসমূহ শ্ৰেণীভূক্ত কৰি বিশ্লেষণ কৰা হয় আৰু এক মতামত প্ৰকাশক আলোচনাত গ্ৰাহকৰ সন্মুখত উপস্থাপন কৰা হয়।

  একোটা OD প্ৰক্ৰিয়াত যদিও উপাচাৰমূলক কাৰ্য্যকলাপৰ ফলাফলটো গুৰুত্বপূৰ্ণ, কেনেদৰে তথ্যসমূহ সংগ্ৰহ কৰা হৈছে আৰু তথ্যসমূহৰ সৈতে কি কৰা হৈছে সেয়াও গুৰুত্বপূৰ্ণ। OD অনুশীলনকাৰী আৰু সংস্থাৰ সদস্যই নিৰ্দ্ধাৰিত গোটবোৰে উপাচাৰ বা চিনাক্ত কৰিবলগীয়া কিছুমান সমস্যাৰ বিষয়ে সক্ৰিয়ভাৱে সহযোগ কৰে যেনে— কেনেদৰে সৰ্বোচ্চ উপাচাৰ পূৰণ কৰা হ'ব, কোনটো প্ৰক্ৰিয়াৰে বিকশিত হ'ব, সূচনাসমূহৰ সতে কি কৰা হ'ব আৰু কাৰ্য্য-পৰিকল্পনাত (action planing) সূচনাসমূহ কেনেদৰে ব্যৱহাৰ কৰি সহায় কৰা হ'ব। সাধাৰণতে ভিন্ন প্ৰকাৰৰ কিছুমান পদ্ধতিৰ সহায়ত তথ্যসমূহ সংগ্ৰহ কৰা হয়, সেয়া সাক্ষাৎকাৰ, পৰ্যবেক্ষণ, প্ৰশ্নাৱলী আৰু সাংগঠনিক নথিভূক্তকৰণ আদি যিবোৰ ইতিমধ্যে উপলব্ধই।
- তথ্য সংগ্ৰহৰ ভিন্ন প্ৰকাৰৰ পদ্ধতি তলত আলোচনা কৰা হ'ল ঃ
  - **সংস্থাৰ নথিভূক্ত তথ্য অথবা উফলব্ধ তথ্য ঃ** অইনৰ দ্বাৰা ইতিমধ্যেই সংগৃহীত বৃহৎ সংখ্যক তথ্য সংস্থাত সাধাৰণতে থাকে, যি উপাচাৰ বা নিৰ্ণয়মূলক প্ৰচেষ্টাৰ এটা ভাল আৰম্ভণি সংকেত হ'ব পাৰে। কৰ্মচাৰীৰ স্বাস্থ্য-তথ্যৰ বিশ্লেষণ, অনুপস্থিতিৰ হাৰ, উভতনিৰ হাৰ, অপ্ৰকাশিত প্ৰতিবেদন আদিৰ বিশ্লেষণে ভালেখিনি তথ্যৰ যোগান ধৰে। এটা সময়ৰ ভিতৰত ধাৰাসমূহৰ পৰীক্ষা কৰিব পৰা যায়। এই পদ্ধতি যদিও সূলভ কিন্তু ইয়াৰ প্ৰয়োজনীয় তথ্য বিচাৰি পোৱাটো কঠিন আৰু তথ্যসমূহ আধৰুৱাও হ'ব পাৰে।
  - **পৰ্য্যবেক্ষণ ঃ** ই এক প্ৰণালী যিয়ে সংস্থাত কৰ্মৰত মানুহৰ বাচনি, পৰ্য্যবেক্ষণ আৰু আচৰণৰ আৰু বৈশিষ্ট্যৰ লিপিবদ্ধকৰণ সামৰি লয়। OD অনুশীলনকাৰীয়ে

যোগাযোগৰ ধৰণ, লক্ষ্য-নিৰ্দ্ধাৰিক সভা, বিভিন্ন সাংগঠনিক পৰ্য্যায়ত সমস্যা সমাধানকাৰী সভা আদিবোৰ পৰ্য্যবেক্ষণ কৰিব পাৰে, যিয়ে তেওঁলোকক এই প্ৰক্ৰিয়াৰ পক্ষে তথ্য সংগ্ৰহত সহায় কৰে। এই পদ্ধতিয়ে মানুহৰ আচৰণৰ বিষয়ে সাক্ষাৎকাৰ বা প্ৰশ্নাৱলীতকৈ বেছি বিশদ আৰু সঠিক তথ্য প্ৰদান কৰে কিন্তু ই সময় খৰচী আৰু কেতিয়াবা পৰ্য্যবেক্ষকৰ পক্ষপাতিত্বই চুব পাৰে।

- **সাক্ষাৎকাৰ ঃ** ই এক তথ্য সংগ্ৰহৰ পদ্ধতি য'ত মৌখিকভাৱে উত্তৰদাতাসকলক (সেয়া ব্যক্তি বা গোট হ'ব পাৰে), প্ৰশ্ন সোধাতো সংযুক্ত থাকে। সংস্থাৰ সংস্কৃতি, মনোভাৱ আৰু অনুভৱ, সংঘাতৰ উৎস, উৰ্দ্ধতন আৰু অধীনস্থৰ মাজৰ সমস্যা, যোগাযোগৰ ধৰণ আদিৰ বিষয়ে বিশদ তথ্য গোটাবলৈ সাক্ষাৎকাৰ পদ্ধতি বেছি উপযোগী হয়। এই পদ্ধতিৰ ফলত সঁহাৰিৰ হাৰ বৃদ্ধি হয় আৰু তথ্যৰ স্পষ্টকৰণৰ অনুমতি দিয়ে কিন্তু সাক্ষাৎগ্ৰহণকাৰীৰ উপস্থিতিয়ে মানুহৰ সঁহাৰিত প্ৰভাৱ পেলাব পাৰে।
- **প্ৰশ্নাৱলী ঃ** প্ৰশ্নাৱলী হৈছে তথ্য সংগ্ৰহৰ এক পদ্ধতি য'ত প্ৰশ্নবোৰ লিখিত ৰূপত থাকে আৰু সেইবোৰৰ উত্তৰ উত্তৰদাতাসকলে লিখিত ৰূপত দিব লাগে। বৃহৎ সংস্থাত তথ্য সংগ্ৰহৰ বাবে ই উপযোগী। ই কম খৰচী আৰু নাম উল্লেখ নকৰাৰ অনুমতি দিয়ে আৰু ইয়াৰ ফলত সৎ সঁহাৰি প্ৰাপ্ত হয় আৰু পক্ষপাতিত্ব হ্ৰাস কৰে, কিন্তু ইয়াত সঁহাৰিৰ হাৰ প্ৰায়ে কম আৰু প্ৰশ্নবোৰ কেতিয়াবা ভুল বুজা যায়।

- **নিৰ্দ্ধাৰক আৰ্হি (diagnostic model) ঃ** ৰেইচবোৰ্ডৰ সাংগঠনিক নিদানৰ আৰ্হি ঃ মাৰ্ভিন ৰেইচবোৰ্ডে প্ৰস্তুত কৰা এটা ছয়-খলপীয়া আৰ্হি OD অনুশীলনকাৰীয়ে নিদানৰ উপাচাৰী আহিলাৰূপে ব্যাপকভাৱে ব্যৱহাৰ কৰিছিল। সাংগঠনিক সমস্যাৰ নিৰ্দ্ধাৰণৰ বা নিদানৰ বাবে কলৈ আৰু কিহত দৃষ্টি দিব লাগে সেয়া অনুশীলনকাৰীক এই আৰ্হিটোৱে দেখুৱাই দিয়ে।



চিত্র ৪.১ ছয় বাকচীয়া সাংগঠনিক আর্হি

চিত্র ৪.২ ত দেখুওৱাৰ দৰে ৰেইচবোর্ডে উদ্দেশ্য, গাঁথনি, পুৰস্কাৰ, সহায়পূর্ণ ব্যৱস্থা, সম্পর্ক আৰু নেতৃত্বৰ দৰে ছটা জটিল ক্ষেত্র চিনাক্ত কৰিছিল, য'ত সংস্থা একোটা সফল হ'বলৈ কামবোৰ সঠিক দিশে গতি কৰা উচিত। OD অনুশীলনকাৰীয়ে এই পদ্ধতিক এক মানচিত্র ৰূপে ব্যৱহাৰ কৰে, য'ত সমস্যাৰ চিহ্ন বিচাৰি পাবলৈ প্রতিটো বাকচৰ কার্য্যকলাপ আৰু প্রক্রিয়া পদ্ধতিগতভাৱে পৰীক্ষা কৰি চায়।

ৰেইচবোর্ডৰ মতে অনুশীলনকাৰীয়ে প্রতিটো বাকচৰ আনুষ্ঠানিক আৰু অনানুষ্ঠানিক উভয় দিশৰ পৰা সংস্থাৰ নির্দ্ধাৰণ কৰিব লাগিব। আনুষ্ঠানিক পদ্ধতিয়ে কার্য্যালয়কেন্দ্রীক অর্থাৎ প্রথাগতভাৱে কামবোৰ হ'ব লাগে বুলি নির্দ্ধাৰণ কৰে, য'ত বস্তুবোৰ হ'ব বুলি ধৰা হয়। অনানুষ্ঠানিক পদ্ধতি হৈছে সেই পথ য'ত কামটো সঁচাকৈয়ে হয়। 'ছয়-বাকচ'ৰ আর্হি তলত আলোচনা কৰা হ'ল—

- **উদ্দেশ্য ঃ** ই সংস্থাৰ লক্ষ্যক সূচিত কৰে। লক্ষ্যসমূহ ভালদৰে গঠিত হৈছেনে আৰু মানুহে সংস্থাৰ লক্ষ্য ভালদৰে বুজিছেনে আৰু সমর্থন কৰিছেনে।
- **গাঁথনি ঃ** লক্ষ্যৰ লগত গাঁথনি খাপ খাব লাগিব, কার্য্য কেনেদৰে বিভাজিত হৈছে আৰু প্রকৃততে কেনেদৰে কৰা হৈছে সেয়া চোৱাটো গুৰুত্বপূর্ণ।
- **সম্পর্ক ঃ** সহকর্মী, উর্দ্ধতন আৰু অধীনস্থ পক্ষ, ভিন্ন কার্য্য সম্পাদন কৰা গোটৰ

মাজত, মানুহ আৰু সিহঁতৰ প্ৰযুক্তিৰ মাজত আৰু সংঘাতসমূহ কেনেদৰে চম্ভালি লোৱা হৈছে— সেইবোৰ চোৱাটো প্ৰয়োজনীয়।

- **পুৰস্কাৰ ঃ** প্ৰয়োজনীয় সকলো কামতে উদগনি দিয়া হৈছে নে নাই সেয়া নিৰ্দ্ধাৰণ কৰাটো গুৰুত্বপূৰ্ণ।
- **নেতৃত্ব ঃ** নেতৃত্বই সফল আৰু বিফল সংস্থাৰ মাজত পাৰ্থক্য সৃষ্টি কৰিব পাৰে। যিয়ে বাকী বাকচসমূহৰ মাজত ভাৰসাম্য বজাই ৰাখিব পাৰে তেৱেই নেতা।
- **সহায়পূৰ্ণ ব্যৱস্থা ঃ** সংস্থাৰ লক্ষ্য পূৰণ আৰু সদস্যসকলক তেওঁলোকৰ কাম সফলতাপূৰ্বক লাভ কৰাৰ বাবে সংস্থাৰ দ্বাৰা ব্যৱহৃত কিছুমান পদ্ধতিক ই নিৰ্দেশিত কৰে।

- **ক্ৰিয়া উপাদান (action component) ঃ** OD হস্তক্ষেপ ঃ এই ক্ৰিয়া উপাদান OD হস্তক্ষেপৰ দ্বাৰা গঠিত, যিবোৰ হৈছে কাংক্ষিত পৰিবৰ্তন সৃষ্টিৰ বাবে লোৱা পদক্ষেপ। OD হস্তক্ষেপ অভিধাটোৱে পৰিকল্পিত আনুষ্ঠানিক কাৰ্য্যকলাপৰ ক্ষেত্ৰখনক নিৰ্দেশিত কৰে, য'ত OD প্ৰক্ৰিয়াৰ অধ্যয়নৰ সময়ত উপভোক্তা আৰু পৰামৰ্শদাতাই অংশগ্ৰহণ কৰে। সেইবোৰ হৈছে এক সংগঠিত কাৰ্য্যক্ৰমৰ সমূহ, য'ত নিৰ্বাচিত সাংগঠনিক গোটে ধাৰাবাহিকভাৱে এনে অৰ্পিত কাৰ্য্য (task) চলাই নিয়াত জড়িত হৈ পৰে, যিটোৱে সাংগঠনিক সংশোধন বা উন্নতিত আগভাগ লয়। OD হস্তক্ষেপৰ পৰিসৰ অতি বিস্তৃত।
- **কাৰ্য্যক্ৰম পৰিচালনাত্মক উপাদান (The program management component) ঃ** কাৰ্য্যক্ৰম পৰিচালনাত্মক উপাদান হৈছে আটাইতকৈ গুৰুত্বপূৰ্ণ উপাদান, কাৰণ গোটেই কাৰ্য্যক্ৰম ফলপ্ৰসূভাৱে পৰিচালনা কৰাৰ অৰ্থই হৈছে কাৰ্য্যক্ৰমৰ সফলতা আৰু বিফলতাৰ মাজত থকা পাৰ্থক্যৰ খতিয়ান। OD অনুশীলনকাৰীয়ে ব্যৱহাৰিক বিজ্ঞানৰ নীতি আৰু অনুশীলন OD কাৰ্য্যক্ৰম পৰিচালনা কৰিবলৈ ব্যৱহাৰ কৰে। একোটা OD কাৰ্য্যক্ৰম বিভিন্ন পৰ্য্যায়েৰে গঠিত আৰু OD কাৰ্য্যক্ৰম পৰিচালনাৰ এটা গুৰুত্বপূৰ্ণ অংশ হৈছে প্ৰতিটো পৰ্য্যায়ৰে সঠিক কাৰ্য্য সম্পাদন কৰাটো।



অগ্ৰগতি নিৰীক্ষণ

প্ৰশ্ন ১ ঃ OD কাৰ্য্যক্ৰমৰ মৌলিক উপাদানসমূহ কি লিখক।

.....

.....

প্ৰশ্ন ২ ঃ তথ্য সংগ্ৰহৰ সঁজুলি বা প্ৰণালীৰ ভিন্ন প্ৰকাৰসমূহ কি কি?

.....

.....

প্ৰশ্ন ৩ ঃ মাৰভিন ৰেইচবৰ্ডৰ 'উপাচাৰ বা নিৰূপক আৰ্হি'ত OD অনুশীলনকাৰীয়ে নিৰীক্ষণ কৰিবলগীয়া ছটা সংকটপূৰ্ণ ক্ষেত্ৰ কি কি?

.....

.....

৫.৫ একোটা OD কাৰ্য্যক্ৰমৰ পৰ্য্যায়

একোটা OD কাৰ্য্যক্ৰম ভিন্ন পৰ্য্যায়ৰ সংযোগত গঠিত হয়, সেইবোৰ তলত দিয়া ধৰণৰ—

- **এক OD সম্পৰ্কত ভৰ্তি অথবা প্ৰৰেশ সৃষ্টি ঃ** যেতিয়া এটা সংস্থা বা গোটৰ সদস্যই সাংগঠনিক সমস্যাৰ পূনঃসমাধানৰ বাবে OD অনুশীলনকাৰীৰ সৈতে যোগাযোগ কৰে তেতিয়াই সাধাৰণতে একোটা OD কাৰ্য্যক্ৰমৰ আৰম্ভণি হয়। সাংগঠনিক সদস্যসকল CEO (মূখ্য কাৰ্য্যবাহী বিষয়া), পৰিচালক বা কৰ্মচাৰী বিশেষজ্ঞ হ'ব পাৰে আৰু অনুশীলনকাৰীজন সংস্থাৰ ভিতৰৰ বা বাহিৰৰ পৰা অহা OD পেছাদাৰী হ'ব পাৰে। এই পৰ্য্যায়টোক তিনিটা সমূহত ভাগ কৰিব পাৰি—
  - **সাংগঠনিক বিবাদ বা সমস্যা স্পষ্ট কৰাটো ঃ** যেতিয়া এক OD অনুশীলনকাৰীৰ পৰা সহায় বিচৰা হয়, সংস্থাটোৱে সাধাৰণতে সমস্যা প্ৰদৰ্শনৰ সতেই আৰম্ভ কৰে,— সেই সমস্যাটো, যিটোৱে তেওঁলোকক OD প্ৰক্ৰিয়াৰ বিষয়ে বিবেচনা কৰিবলৈ প্ৰেৰিত কৰিছে। এই সমস্যাটোৱে বজাৰৰ অংশীদাৰীত্ব হ্ৰাস, অনুপস্থিতি বৃদ্ধি, অথবা দ্ৰুত পৰিবৰ্তনৰ বাবে সংস্থা এটা কেনেদৰে প্ৰস্তুত কৰা হ'ব— সেইবোৰ আলোচনা কৰিব পাৰে। এই সমস্যাসমূহৰ সন্মুখীন হ'বলৈ সংস্থা একোটাক সহায় কৰিবলৈ OD অনুশীলনকাৰী এজনে সংস্থাৰ বিষয়ে প্ৰাৰম্ভিক তথ্য সংগ্ৰহ কৰাৰ প্ৰয়োজনীয়তা আছে যাতে দুয়োপক্ষই একেলগে কাম কৰিবলৈ এখন চুক্তি প্ৰস্তুত কৰিবলৈ আগবাঢ়িব নে নাবাঢ়ে সেয়া সিদ্ধান্ত ল'বলৈ সক্ষম হৈ উঠে।
  - **প্ৰাসংগিক উপভোক্তাৰ নিৰ্দ্ধাৰণ ঃ** OD সম্পৰ্কত ভৰ্তিৰ বাবে দ্বিতীয়টো কাৰ্য্য হৈছে— সাংগঠনিক সমস্যাৰ প্ৰতি গুৰুত্ব দি তাৰ সৈতে মোকাবিলা কৰাৰ বাবে প্ৰাসংগিক উপভোক্তাৰ সংজ্ঞাকৰণ কৰা। সাধাৰণতে, প্ৰাসংগিক উপভোক্তাই সেইসকল সংস্থা সদস্যক সামৰি লয়, যিসকলে প্ৰত্যক্ষভাৱে পৰিবৰ্তনৰ সমস্যা বা প্ৰসংগত প্ৰভাৱ পেলাব পাৰে আৰু যাৰ সতে OD পৰামৰ্শদাতাই সমস্যা সমাধানৰ বাবে সক্ৰিয়ভাৱে কাম কৰাৰ প্ৰয়োজন আছে।

যদি সেই সদস্যসকল সঠিক ৰূপত চিনাক্তকৰণ কৰা নহয় আৰু ভর্তি আৰু চুক্তিকৰণ প্ৰক্ৰিয়াত অন্তর্ভূক্ত কৰা নহয়, তেন্তে তেওঁলোকে OD প্ৰক্ৰিয়াৰ প্ৰতি নিজৰ নিজৰ সমর্থন আৰু দায়বদ্ধতা বন্ধ কৰিব পাৰে।

- **এজন OD অনুশীলনকাৰীৰ নির্বাচন ঃ** OD সম্পর্কত সংযুক্ত হোৱাৰ শেষ কার্য্যটো হৈছে— এজন OD অনুশীলনকাৰীৰ নির্বাচন, যাৰ সাংগঠনিক বিবাদ সম্পর্কে সদস্যৰ সৈতে কাম কৰাৰ নিপুণতা আৰু অভিজ্ঞতা থাকে। সংস্থা একোটাই এজন বাহিৰ বা ভিতৰৰ OD অনুশীলনকাৰীৰ বাবে ক'লৈ যোৱা উচিত তাৰ নির্ণয় কৰিব লাগিব।

- **চুক্তিৰ বিকাশ বা চুক্তিকৰণ (Contracting or developing a contract) ঃ** এক OD সম্পর্কত প্ৰৰেশ সৃষ্টি বা প্ৰৰেশকৰণৰ যি কার্য্য তাক OD অনুশীলনকাৰী আৰু উপভোক্তা বা প্ৰাসংগিক সাংগঠনিক সদস্যই অনুসৰণ কৰে।

  একোখন চুক্তি সাধাৰণতে তলত দিয়াবোৰেৰে গঠিত—

  - ভৱিষ্যতৰ পৰিবর্তনৰ বাবে যিমান পাৰি সিমান বিকল্প মুকলি ৰাখি কৰিবলগীয়া কামৰ বর্ণনাৰে কৰা এখন সাধাৰণ চুক্তি।
  - সংস্থাৰ উন্নতকৰণৰ দিশত কাম কৰিবলৈ পৰামর্শদাতা আৰু উপভোক্তাৰ মাজত হোৱা উমৈহতীয়া প্ৰতিশ্ৰুতি।
  - বিশেষকৈ পাৰস্পৰিক ভূমিকা আৰু দায়িত্বৰ ক্ষেত্ৰত এজন সফল সহযোগী হোৱাটো প্ৰয়োজনীয়।

OD প্ৰক্ৰিয়া এটা কেনেদৰে আগবাঢ়ি গৈ থাকিব চুক্তিকৰণে তাক স্পষ্ট কৰি তোলে। OD প্ৰক্ৰিয়াৰ পৰা ই দলৰ প্ৰত্যাশা, প্ৰয়োজনীয় সময় আৰু সম্পদ আৰু দলবোৰে পালন কৰিবলগীয়া মৌলিক নিয়ম যেনে— গোপনীয়তাপূর্ণ বিষয়, সম্পর্ক এটা কেনেদৰে বন্ধ কৰিব পাৰি অথবা অনুশীলনকাৰীজনে এজন বিশেষজ্ঞৰ দৰে কাম কৰিব বুলি ধৰি লোৱা হ'ব নেকি বা পৰিচালকজনক সিদ্ধান্ত লোৱাত সহায় কৰিবলৈ পৰামর্শ দিবলৈ— সেইবোৰ নির্ণয় কৰে।

এজন আভ্যন্তৰীণ অনুশীলনকাৰীৰ ক্ষেত্ৰত, ভর্তি আৰু চুক্তিকৰণ তুলনামূলকভাৱে সহজ সহজ আৰু অনানুষ্ঠানিক। উদাহৰণস্বৰূপে— যদি এটা কর্মগোটৰ পৰিচালকজনে OD অনুশীলনকাৰী হিচাপে কাম কৰে, তেতিয়া চুক্তিখনে সাধাৰণতে পৰিচালক আৰু গোটৰ সদস্যসকল কি কি বিষয়ৰ ওপৰত কাম কৰিব আৰু সেয়া একেলগে কেনেদৰে লাভ কৰিব, সেই বিষয়ে আলোচনাত মিলিত হোৱাত জড়িত কৰে, কিন্তু যেতিয়া বাহ্যিক অনুশীলনকাৰী ব্যৱহৃত হয় তেতিয়া প্ৰৰেশ আৰু চুক্তিকৰণ বেছি জটিল আৰু আনুষ্ঠানিক হ'ব পাৰে। গতিকে OD কার্য্যসূচী সফলভাৱে আগবঢ়াই নিবলৈ এখন স্বচ্ছ চুক্তিপত্ৰ অথবা চুক্তিৰ প্ৰয়োজন।

- **আৰম্ভ (Launch) ঃ** এই স্তৰটোৰে এটা OD প্ৰক্ৰিয়াৰ আৰম্ভণিক সূচিত কৰে, যিয়ে

নিম্নলিখিত কাৰ্য্যবোৰ সামৰি লয়—

- **উপাচাৰ বা নিৰ্ণয়কৰণ (Diagnosing) ঃ** ই হৈছে বৰ্তমানৰ কাৰ্য্যকলাপৰ বিষয়ে তথ্য সংগ্ৰহ আৰু সেই তথ্যৰ বিশ্লেষণৰ জৰিয়তে সংস্থাৰ বৰ্তমানৰ কাৰ্য্যক্ৰম বুজাৰ আৰু বৰ্তমানৰ প্ৰদৰ্শনৰ কাৰণ আৰু উন্নতিৰ সম্ভাৱনাৰ বিষয় সিদ্ধান্ত লোৱাৰ এক পদ্ধতি বা প্ৰক্ৰিয়া।
- **তথ্য সংগ্ৰহ (Collecting data) ঃ** উপাচাৰমূলক তথ্যসমূহ প্ৰশ্নাৱলী, সাক্ষাৎকাৰ, পৰ্যবেক্ষণ অথবা পূৰণি বা অতীতৰ সন্নিৱিষ্ট তথ্য পৰীক্ষাৰ জৰিয়তে সংগ্ৰহ কৰিব পাৰি।
- **তথ্যৰ বিশ্লেষণ ঃ** এই খোজত বা পদক্ষেপত, সাংগঠনিক সমস্যাৰ অন্তৰ্নিহিত কাৰণ বুজিবলৈ আৰু ভৱিষ্যত উন্নয়নৰ পৰিসৰ চিনাক্ত কৰিবলৈ সংগৃহীত তথ্যসমূহ প্ৰণালীবদ্ধ কৰি পৰীক্ষা কৰা হয়।
- **তথ্যৰ উভটনি (Feeding back data) ঃ** নিৰূপক বা উপাচাৰ প্ৰক্ৰিয়াৰ ই হৈছে আটাইতকৈ গুৰুত্বপূৰ্ণ স্তৰ, যিয়ে সংবাদ বা তথ্য উপভোক্তা সংস্থালৈ উভতাই পঠিওৱাটো সন্নিবিষ্ট কৰিছে। যদিও উপভোক্তাৰ সহায়তেই তথ্যসমূহ সংগ্ৰহ কৰিছে, তথাপি OD অনুশীলনকাৰীয়ে সেইবোৰ সংগঠিত কৰি কিন্তু উপভোক্তাৰ সন্মুখতেই উপস্থাপন কৰে। সাংগঠনিক পৰিবৰ্তনত যথোপযুক্তভাৱে বিশ্লেষিত আৰু অৰ্থপূৰ্ণ তথ্যই প্ৰভাৱ পেলাব পাৰে, যদিহে মাথো উপযুক্ত কৰ্ম-আঁচনি (action plan) তৈয়াৰ কৰিবলৈ সাংগঠনিক সদস্যই সেই তথ্যসমূহ ব্যৱহাৰ কৰে।
- **হস্তক্ষেপৰ ৰূপৰেখা আৰু তাৰ ৰূপায়ণ ঃ** তথ্য সংগ্ৰহৰ পিছত তথ্যৰ আলোচনা আৰু কাৰ্য্য পৰিকল্পনা কৰা হয়, যিয়ে OD হস্তক্ষেপৰ উপযুক্ত ৰূপৰেখাক সামৰি লয়, যিয়ে বিশেষ সাংগঠনিক সমস্যা সমাধানত সহায় কৰিব পাৰে। হস্তক্ষেপৰ ৰূপৰেখা আৰু তাৰ ৰূপায়ণৰ ক্ষেত্ৰত সাৱধানতাৰে মনোযোগ দিয়া প্ৰয়োজন, কাৰণ সংস্থাৰ প্ৰয়োজনীয়তাৰ লগত খাপ খাবলৈ ই কিমান পৰিসৰত বিস্তৃত তাৰ ওপৰত নিৰ্ভৰ কৰে। ই বিশেষকৈ OD অনুশীলনকাৰীৰ কৌশলৰ ওপৰত বেছিকৈ নিৰ্ভৰ কৰে।
- **পৰিস্থিতিৰ মূল্যায়ন ঃ** ই পৰিস্থিতিৰ মূল্যায়নক সামৰি লয় OD পৰিকল্পনা আৰু কাৰ্য্যক্ৰমৰ প্ৰভাৱক মূল্যায়ন কৰাটোৱে ইয়াক প্ৰতিনিধিত্ব কৰে। এই স্তৰটো OD হস্তক্ষেপ আৰু কাৰ্য্যসূচীৰ অগ্ৰগতি আৰু প্ৰভাৱৰ বিষয়ে অনুশীলনকাৰী আৰু সাংগঠনিক সদস্যলৈ মতামত (feedback) প্ৰেৰণ কৰাৰ লগত সম্বন্ধিত। একোটা পৰিৱৰ্তিত কাৰ্য্যক্ৰমে আশা কৰা মতে সফল হৈছেনে অথবা তাত আৰু বেছি উপাচাৰৰ কিবা প্ৰয়োজন আছে নেকি আৰু পৰিৱৰ্তিত

কার্য্যক্রমৰ কিবা সংশোধন লাগে নেকি সেয়া বিচাৰি উলিওৱাত ই সহায় কৰে। ই এক গুৰুত্বপূৰ্ণ স্তৰ কাৰণ ইয়াৰ ওপৰত ভিত্তি কৰি পৰিচালকে OD কার্য্যক্রমৰ বিষয়ে সিদ্ধান্ত ল'ব পাৰে, যেনে— পৰিৱৰ্তিত কার্য্যক্রমক কিমানখিনিলৈ নিৰন্তৰ সমর্থন কৰি যাব অথবা ইয়াৰ সংশোধন কৰিব নাইবা কার্য্যসূচী বন্ধ কৰিব।

পৰিস্থিতিগত মূল্যায়নে সাংগঠনিক লক্ষ্যত উপনীত হ'বলৈ সংস্থাৰ সম্পদসমূহ কিমান পৰিমাণে প্রভাৱী ৰূপত ব্যৱহৃত হৈছে সেয়া চিনাক্তকৰণত সহায় কৰে। নতুন OD কার্য্যক্রমৰ প্রয়োজনীয়তা আছে নে নাইবা বর্তমানেও থকা OD কার্য্যসূচীত যদি কিবা পৰিৱর্তন সাধনৰ প্রয়োজন হৈছে— সেই কথা বিচাৰি উলিওৱাত ই সহায় কৰে।

- **সামৰণি, বন্ধ (Closure) ঃ** একোটা OD কার্য্যক্রমৰ ই হৈছে এক অন্তিম পর্য্যায় যিয়ে এই কার্য্যক্রম ফলদায়ক আৰু সংঘবদ্ধ হৈছে বুলি সিদ্ধান্ত লোৱাৰ পিছত একোটা OD কার্য্যসূচীৰ সমাপ্তি চিহ্নিত কৰা হয়। একোটা পৰিবর্তনৰ প্রণালীবদ্ধকৰণ বা সংস্থাগতকৰণে বুজায় বা অর্থ প্রকাশিত কৰে যে— সংস্থাটোৰ কার্য্যকলাপৰ ই এক সাধাৰণ অংশ হৈ পৰিছে। উদাহৰণ স্বৰূপে, সংস্থাটোৱে যদি অনুপস্থিতিৰ সমস্যাত ভোগে আৰু পৰিৱর্তিত প্রয়াসৰ ফলত যদি কর্মচাৰীসকল এতিয়া নিয়মীয়া হৈ পৰে তেতিয়া হ'লে এয়া তেওঁলোকৰ কর্মজীৱনৰ স্থায়ী অংশৰূপে অব্যাহত থাকিব লাগিব। এই স্তৰটোৱে OD অনুশীলনকাৰীজনৰ লগত সম্পর্ক বন্ধ কৰাতো জড়িত হ'ব পাৰে যদিহে অনুশীলনকাৰীজন বাহ্যিক প্রতিনিধি হয়।



অগ্রগতি নিৰীক্ষণ

প্রশ্ন ৪ ঃ একোটা OD কার্য্যক্রমৰ ভিন্ন পর্য্যায়সমূহ কি কি?

.....

.....

.....

প্রশ্ন ৫ ঃ পৰিবর্তনৰ প্রণালীবদ্ধকৰণ বা সংস্থাগতকৰণ বুলিলে আপুনি কি বুজে?

.....

.....

.....



৫.৬ অধ্যায়টিৰ পৰা আমি কি শিকিলোঁ

- এই অধ্যায়টোত OD কার্য্যক্রমৰ পৰিবর্তন প্রক্রিয়া আৰু উপাদানসমূহ ইয়াত আলোচনা কৰা হ'ল। OD প্রক্রিয়াটো জটিল আৰু দীর্ঘম্যাদী। এটা OD প্রক্রিয়াৰ ৰূপৰেখা, তাৰ পালন কৰিবলৈ আৰু তাৰ শেষ ফলাফল লাভ কৰিবলৈ ই এবছৰ বা তাতকৈও বেছি সময় ল'ব পাৰে, যাৰ লক্ষ্য হৈছে একোটা সংস্থাক বর্তমানৰ স্থানৰ পৰা ভৱিষ্যতৰ উন্নত স্থানলৈ নিয়াটো।
- একোটা OD প্রক্রিয়াৰ তিনিটা মৌলিক উপাদান থাকে। সেয়া— নিদানমূলক বা উপচাৰমূলক উপাদান, কার্য্য-ব্যৱস্থাপক উপাদান আৰু অনুষ্ঠান বা কার্য্যসূচী ব্যৱস্থাপক উপাদান। নিদানমূলক বা নির্ণয়মূলক উপাদানে একোটা সংস্থাৰ শক্তি, সুযোগ আৰু সমস্যা ক্ষেত্র চিনাক্ত কৰে। কার্য্য পৰিকল্পনা উপাদান হৈছে সেয়া য'ত সমস্যা শুধৰণি আৰু সুবিধাসমূহ আকর্ষণ কৰিবলৈ কার্য্য পৰিকল্পনা আঁচনিৰ (action plan) উন্নতি সাধন কৰা হয়। এই কার্য্য পৰিকল্পনা আঁচনিবোৰ (action plan) OD হস্তক্ষেপ নামেৰে জনা যায়। তৃতীয় উপাদান, উদাহৰণ স্বৰূপে অনুষ্ঠান ব্যৱস্থাপনাই (program management) OD অনুষ্ঠান এটা আৰম্ভণিৰ পৰা শেষলৈ সফলভাৱে সম্পন্ন হৈছেনে সেয়া নিশ্চিত কৰে।
- তৃতীয়তে, OD অনুষ্ঠানৰ স্তৰ, যেনে— প্রৱেশ আৰু চুক্তিকৰণৰ পৰা শেষ স্তৰ সামৰণিলৈ আৰু প্রণালীবদ্ধকৰণ বা সংস্থাগতকৰণলৈকে আলোচনা কৰা হয়। একোটা OD কার্য্যক্রম OD অনুশীলনকাৰী আৰু উপভোক্তা সংস্থাক OD সম্পর্কলৈ লৈ যোৱাত আৰম্ভ হয় আৰু যিয়ে চুক্তিকৰণ, আৰম্ভ, পৰিস্থিতি সাপেক্ষে মূল্যায়ন আৰু সামৰণিক অনুসৰণ কৰে। OD প্রয়াসবোৰ সংস্থাগতকৰণ হয়, যেতিয়া পৰিৱর্তিত কার্য্যক্রম দৃঢ় বা স্থায়ী হৈ থাকে আৰু সংস্থাৰ স্বাভাৱিক কার্য্যকলাপৰ ই অংশ হৈ পৰে।



৫.৭ অধিক জানিবলৈ

1) Cummings, T. and Worley, C., (2015). *Organization Development and Change,* Cengage Learning,Delhi.

2) French, W.,Bell H.C. and Vohra V.(2013). *Organisation Development, Pearson Education,* India

3) Anderson, L.D.,(2016).Organization Development: The Process of Leading Organizational Change, Sage Publications, London



৫.৮ অগ্ৰগতিৰ খতিয়ান

১ নং প্ৰশ্নৰ উত্তৰ ঃ একোটা OD কাৰ্য্যক্ৰমৰ তিনিটা মৌলিক উৎপাদান থাকে, যিবোৰ হৈছে— নিৰ্ণয়কৰণ বা উপচাৰ, কাৰ্য্য আৰু কাৰ্য্যক্ৰম পৰিচালনা। নিৰ্ণয়কৰণ উপাদানটোৱে গোটেই সংস্থাটো, ইয়াৰ উপগোট, প্ৰক্ৰিয়া আৰু সংস্কৃতিৰ বিষয়ে নিৰন্তৰ তথ্য সংগ্ৰহ কৰে। কাৰ্য্যকৰী উপাদানটো (action component) সংস্থাৰ কাৰ্য্যপ্ৰণালীৰ উন্নয়নৰ বাবে ৰূপৰেখা প্ৰস্তুত কৰা সেই সকলো কাৰ্য্যাৱলী আৰু হস্তক্ষেপৰ দ্বাৰা গঠিত। কাৰ্য্যক্ৰম পৰিচালনা উপাদানটো OD কাৰ্য্যক্ৰমৰ সফলতা সুনিশ্চিত কৰিবলৈ ৰূপ দিয়া সকলো কাৰ্য্যাৱলীৰ দ্বাৰা গঠিত।

২ নং প্ৰশ্নৰ উত্তৰ ঃ তথ্য সংগ্ৰহৰ ভিন্ন প্ৰকাৰৰ পদ্ধতি আৰু আহিলা পৰ্য্যবেক্ষণ পদ্ধতি, সাক্ষাৎকাৰ আৰু প্ৰশ্নাৱলী বা প্ৰশ্নোত্তৰ পদ্ধতিৰে যিবোৰ ইতিমধ্যেই উপলব্ধ অতীতৰ সেই নথিভুক্ত অভিলেখসমূহ (record) বিশ্লেষণ কৰা হয়। এই সকলো পদ্ধতি ভিন্ন পৰিস্থিতিত প্ৰযোজ্য আৰু ইয়াৰ সুবিধা তথা অসুবিধাও আছে।

৩ নং প্ৰশ্নৰ উত্তৰ ঃ মাৰ্ভিন ৰেচবৰ্ডৰ নিৰ্ণয়মূলক আৰ্হি (diagnostic model) অনুসৰি OD অনুশীলনকাৰীয়ে পৰীক্ষা কৰিবলগীয়া ছটা জটিল ক্ষেত্ৰ হৈছে— উদ্দেশ্য, গঠন, পুৰস্কাৰ, সহায়পূৰ্ণ ব্যৱস্থা, সম্পৰ্ক আৰু নেতৃত্ব, য'ত সংস্থাটো সফল হ'বলৈ কামবোৰ সঠিকভাৱে হ'ব লাগিব।

৪ নং প্ৰশ্নৰ উত্তৰ ঃ OD কাৰ্য্যক্ৰমৰ ভিন্ন পৰ্য্যায়ত প্ৰৱেশ, চুক্তিৰ উন্নতি, আৰম্ভণি, পৰিস্থিতিগত মূল্যায়ন আৰু OD অনুষ্ঠানৰ সমাপ্তিক সামৰি লয় যিটো ইয়াৰ অন্তিম পৰ্য্যায়।

৫ নং প্ৰশ্নৰ উত্তৰ ঃ পৰিবৰ্তনৰ আনুষ্ঠানিকৰণ কৰাৰ অৰ্থ হৈছে সেই বিশেষ পৰিবৰ্তনক সংস্থাৰ কাৰ্য্যক্ৰমণিকাৰ সাধাৰণ বা স্থায়ী অংশ ৰূপে গঢ়ি তোলা।



৫.৯ আৰ্হি প্ৰশ্ন

ক) ৰচনাধৰ্মী প্ৰশ্ন (প্ৰতিটো প্ৰশ্নৰ উত্তৰ ৩০০-৫০০ শব্দৰ ভিতৰত দিয়ক)

প্ৰশ্ন ১ ঃ একোটা OD কাৰ্য্যক্ৰমৰ বিভিন্ন পৰ্য্যায়ৰ বিষয়ে বিতংভাৱে আলোচনা কৰক।

প্ৰশ্ন ২ ঃ উপাচাৰমূলক বা নিৰ্ণয়মূলক খবৰৰ তথ্য লাভ কৰিবলৈ ব্যৱহাৰ কৰা বিভিন্ন

পদ্ধতি ব্যাখ্যা কৰক। এই পদ্ধতিৰ কিছু সুবিধা আৰু অসুবিধাৰ বিষয়ে আলোচনা কৰক।

প্ৰশ্ন ৩ ঃ OD কাৰ্য্যক্ৰমৰ উপাদানৰ বিষয়ে আলোচনা কৰক।

প্ৰশ্ন ৪ ঃ মাৰ্ভিন ৱেচবৰ্ডৰ (Marvin Weisbord) নিৰ্ণয়মূলক আৰ্হিৰ (diagnostic model) সহায়ত OD অনুশীলনকাৰী এজনে একোটা সংস্থাৰ সমস্যাৰ উপচাৰ কেনেদৰে কৰে?

****

অধ্যায় ৬ঃ ট্রেড ইউনিয়ন

অধ্যায় গাঁথনি

৬.১ উদ্দেশ্য

৬.২ পৰিচয়

৬.৩ ভাৰতত ট্রেড ইউনিয়নৰ বিকাশ

৬.৪ ভাৰতত ট্রেড ইউনিয়নৰ আইনী ব্যৱস্থা

৬.৪.১ ভাৰতীয় শ্রম আৰু নিয়োগ আইনসমূহৰ স্বকীয় বৈশিষ্ট্য

৬.৫ ট্রেড ইউনিয়নৰ স্বীকৃতি

৬.৬ ট্রেড ইউনিয়নৰ সমস্যা

৬.৭ কর্মচাৰী সংস্থা: সদস্যপদ আৰু আর্থিক অৱস্থা

৬.৮ ট্রেড ইউনিয়ন আইন, ১৯২৬

৬.৮.১ ট্রেড ইউনিয়ন আইন, ১৯২৬ৰ উদ্দেশ্য

৬.৮.২ ট্রেড ইউনিয়ন আইন, ১৯২৬ৰ পৰা সংজ্ঞা

৬.৮.৩ ট্রেড ইউনিয়নৰ পঞ্জীয়ন

৬.৮.৪ পঞ্জীয়ন বাতিল কৰাৰ প্রক্রিয়া (ধাৰা. ১০) ২০০১ চনৰ সংশোধনী অনুসৰি)

৬.৮.৫ পঞ্জীয়নভুক্ত ট্রেড ইউনিয়নৰ বৈশিষ্ট্যসমূহ (ধাৰা ১৩)

৬.৯ অধ্যায়টিৰপৰা আমি কি শিকিলোঁ

৬.১০ অধিক জানিবলৈ

৬.১১ অগ্রগতিৰ খতিয়ান

৬.১২ আৰ্হি প্রশ্ন

৬.১ উদ্দেশ্য

এই অধ্যায়টি অধ্যয়ন কৰি আপুনি —

- ভাৰতত ট্রেড ইউনিয়নৰ বৃদ্ধি আৰু বিকাশৰ বিষয়ে জানিব পাৰিব
- ট্রেড ইউনিয়নক আইনগতভাৱে স্বীকৃতি লাভ কৰিবলৈ প্রয়োজনীয় চর্তসমূহৰ বিষয়ে অৱগত হ'ব
- ট্রেড ইউনিয়নৰ সৈতে জড়িত বিভিন্ন প্রত্যাহ্বান আৰু সমস্যাৰ বিষয়ে জানিব পাৰিব
- কর্মচাৰী সংস্থাৰ ধাৰণা আৰু বৈশিষ্ট্যসমূহ বর্ণনা কৰিব পাৰিব।
- ট্রেড ইউনিয়ন আইন, ১৯২৬ৰ বিষয়ে আলোচনা কৰিব পাৰিব।

৬.২ পৰিচয়

ভাৰতত ট্রেড ইউনিয়ন আন্দোলনে ঔদ্যোগিক শ্রমিকৰ ব্যৱহাৰৰ ক্ষেত্রত যিমানখিনিলৈকে পৰিৱর্তনৰ কাৰক হিচাপে প্রমাণিত হৈছে। শ্রমিক প্রতিনিধিৰ এটা দল গঠনে বঞ্চিত শ্রমিকসকলক নিজৰ মতামত প্রকাশৰ বাবে এক মঞ্চ প্রদান কৰিলে। তেওঁলোকে কর্ম পৰিস্থিতিৰ ওপৰত নিজৰ দাবী, অভিযোগ আৰু উদ্বেগ প্রকাশ কৰিব পৰাৰ লগতে দৰমহা, সুবিধা, সুবিধাৰ সৈতে জড়িত বিষয়সমূহো ন্যায্যভাৱে আলোচনা কৰিব পাৰিলে। অর্থাৎ, তেওঁলোকে যেন উদ্যোগটোত এটা 'কণ্ঠ' পালে যিয়ে তেওঁলোকক শোষণৰ বিৰুদ্ধে যুঁজ দিয়াত সহায় কৰিলে। ১৯২৬ চনৰ ট্রেড ইউনিয়ন আইনখনে তেওঁলোকৰ দাবীক অধিক শক্তিশালী কৰিলে।

এই অধ্যায়ত ভাৰতৰ প্রেক্ষাপটত ট্রেড ইউনিয়নৰ বিকাশ, গঠন আৰু স্বীকৃতি, সমস্যা আৰু আইনী প্রক্রিয়াৰ বিভিন্ন গুৰুত্বপূর্ণ দিশসমূহ বিচাৰ কৰি যোৱা হ'ব।

৬.৩ ভাৰতত ট্রেড ইউনিয়নৰ বিকাশ

- **প্রাৰম্ভিক বিকাশ ঃ** প্রথম বিশ্বযুদ্ধৰ শেষৰ ফালে ভাৰতত ট্রেড ইউনিয়ন আন্দোলন আৰম্ভ হৈছিল। যুদ্ধৰ প্রয়োজনীয়তাৰ ফলত সৃষ্টি হোৱা শ্রমৰ শোষণে শ্রমিক শ্রেণীৰ মানুহৰ মাজত অশান্তিৰ সৃষ্টি কৰিছিল; যাৰ ফলত তেওঁলোকে এনে সংঘ গঠন কৰে যিয়ে তেওঁলোকৰ অভিযোগক সজোৰে উত্থাপন কৰাৰ লগতে তেওঁলোকৰ অধিকাৰৰ বাবে যুঁজিব আৰু তেওঁলোকৰ কর্মৰ উন্নত পৰিস্থিতি নিশ্চিত কৰিব পাৰিব।

  যিহেতু তেওঁলোকৰ প্রচেষ্টা আৰু অধ্যৱসায়ৰ ফলত সংগঠিত শ্রমিক সংস্থা গঠন হৈছিল, সেয়েহে চৰকাৰে ১৯২৬ চনৰ ট্রেড ইউনিয়ন আইন গৃহীত কৰি তেওঁলোকক আইনী স্বীকৃতি দিবলৈ বাধ্য হৈছিল। এই আইনৰ অধীনত পঞ্জীয়নভুক্ত ইউনিয়নক কিছু মূল্যৱান অধিকাৰ আৰু বিশেষাধিকাৰ দিয়া হৈছিল। তেতিয়াৰ পৰাই ভাৰতে স্বাধীনতা লাভ কৰা বছৰলৈ ট্রেড ইউনিয়নৰ সংখ্যা ১,৮৬৩ টালৈ বৃদ্ধি পাইছিল। একেদৰে তেওঁলোকৰ সদস্য সংখ্যাও বৃদ্ধি পাই আহিছিল।
- **কাৰণ ঃ** শেহতীয়া যুদ্ধৰ পৰিস্থিতিয়ে সৃষ্টি কৰা অভাৱৰ ফলত হোৱা অত্যাৱশ্যকীয় সামগ্রীৰ অস্বাভাৱিক মূল্যবৃদ্ধিয়ে ভাৰতৰ ট্রেড ইউনিয়ন আন্দোলনক এক বৃহৎ গতি প্রদান কৰিছিল।
  - জীৱন-যাপনৰ ব্যয় বৃদ্ধিয়ে ঔদ্যোগিক শ্রমিকসকলক পূর্বতকৈ ভালদৰে সংগঠিত কৰি তুলিছিল।
  - অতিৰিক্ত সময়ৰ ভাট্টা, বোনাছ, ক্ষতিপূৰণ, সকাহ আদিৰ বাবে তেওঁলোকৰ দাবী অধিক জোৰদাৰ হৈ পৰিল আৰু ই এনে এক শক্তিশালী ৰূপ পালে যাক

উৎপাদনকাৰী গোটবোৰেও প্ৰতিহত কৰিব নোৱাৰিলে।

- নিয়োগকৰ্তাৰ পৰা উন্নত সেৱাৰ অৱস্থা নিশ্চিত কৰাৰ একমাত্ৰ উপায় হিচাপে সামূহিক দৰদামৰ নীতি গ্ৰহণ কৰা হৈছিল।
- মালিকৰ দ্বাৰা নিৰ্দয়ভাৱে শোষিত শ্ৰমিকসকলৰ পক্ষত প্ৰবল জনমত আছিল। ইয়াৰ ফলত এই প্ৰতিনিধিত্বমূলক শ্ৰমিক সংঘসমূহৰ বহু দাবী শ্ৰমিক নিয়োগকৰ্তাসকলে স্বীকাৰ কৰিবলৈ বাধ্য হৈছিল।

- **পদক্ষেপ ঃ** ভাৰত চৰকাৰেও শ্ৰমিক শ্ৰেণীৰ ভাগ্য আৰু অৱস্থাৰ প্ৰতি সহানুভূতিশীল হৈ পৰিছিল। ফলস্বৰূপে, ঔদ্যোগিক শ্ৰমিকৰ কল্যাণৰ বাবে ধাৰাবাহিক আইন প্ৰণয়ন কৰিছিল। এই আইনসমূহৰ লক্ষ্য আছিল শ্ৰমিকসকলক অন্যায় শোষণৰ বিৰুদ্ধে নিৰাপত্তা প্ৰদান কৰা।

  ঔদ্যোগিক শ্ৰমৰ ক্ষেত্ৰত ট্ৰেড ইউনিয়নবাদৰ সফলতাৰ কাহিনীয়ে বেংকিং, বীমা আৰু অনুৰূপ অন্যান্য সমস্যা আদিৰ বাবে ব্যৱসায়িক সংস্থাৰ কৰ্মচাৰীসকলক নিজৰ সামূহিক অধিকাৰৰ বাবে যুঁজিবলৈ ট্ৰেড ইউনিয়নৰ নীতিৰ অধীনত নিজাকৈ সংঘ গঠন কৰিবলৈ উৎসাহিত কৰিছিল।

- **ঔদ্যোগিক ট্ৰেড ইউনিয়ন :** ট্ৰেড ইউনিয়নবাদৰ প্ৰাথমিক ভূমিকা অৱশ্যে সাধাৰণতে ঔদ্যোগিক শ্ৰমিকৰ কৰ্পৰেট কাৰ্যকলাপৰ সৈতে জড়িত। ধাৰাবাহিক আন্দোলনৰ জৰিয়তেহে তেওঁলোকে জনসাধাৰণৰ ব্যাপক সহানুভূতি লাভ কৰিবলৈ সক্ষম হৈছিল।

  সাধাৰণ জনতাৰ স্বাৰ্থক প্ৰতিনিধিত্ব কৰা বুলি দাবী কৰা গণতান্ত্ৰিক চৰকাৰ এখনে কষ্ট, দুৰ্দশা আৰু নিৰাপত্তাহীনতাৰ জীৱন নিৰ্বাহ কৰা একাংশ জনসাধাৰণৰ ন্যায়সংগত আৰু যুক্তিসংগত দাবীৰ প্ৰতি উদাসীন হৈ থাকিব নোৱাৰে। এই দেশৰ শ্ৰমিক আন্দোলনৰ ইতিহাসত এক নতুন যুগ চিহ্নিত কৰিবলৈ আৰু ঔদ্যোগিক শ্ৰমিকসকলৰ মাজত থকা সকলো অসন্তুষ্টি আৰু অশান্তিৰ অন্ত পেলাবলৈ চৰকাৰখনে কিছুমান আইনগত ব্যৱস্থা গ্ৰহণ কৰিছে।

- **অনুশাসনৰ প্ৰয়োজনীয়তা ঃ** এইটো অপ্ৰিয় সত্য যে বৰ্তমান উদ্ভৱ হোৱা পৰিস্থিতিত ভাৰতৰ ট্ৰেড ইউনিয়নসমূহৰ বাবে সুস্থ বৃদ্ধি আৰু বিকাশৰ লগতে সদস্যসকলৰ প্ৰয়োজনক যিদৰে গুৰুত্ব দিব লাগিছিল, সেইদৰে গুৰুত্ব দিয়াটো কঠিন। বৰঞ্চ তেওঁলোকে সকলো ৰাজনৈতিক চৰিত্ৰ আৰু স্থানৰ জৰিয়তে সদস্যসকলৰ মাজত অনুশাসন আৰু দায়িত্ববোধ গঢ়ি তুলিব লাগে।

- **জাতিৰ প্ৰতি সেৱাৰ মনোভাৱ ঃ** সমগ্ৰ দেশৰ ট্ৰেড ইউনিয়নসমূহক জাতিৰ প্ৰতি সেৱাৰ মনোভাৱ লৈ নিজৰ কাৰ্যকলাপক সক্ৰিয় কৰাটো প্ৰয়োজনীয়। ট্ৰেড ইউনিয়নৰ শ্ৰমিক সদস্য আৰু হিতাধিকাৰীসকলে উপলব্ধি কৰা উচিত যে তেওঁলোকৰ স্বাৰ্থ সামগ্ৰিকভাৱে জাতিটোৰ স্বাৰ্থৰ সৈতে অবিচ্ছেদ্যভাৱে জড়িত আৰু তেওঁলোকৰ সমৃদ্ধিৰ

প্রত্যক্ষ সম্পর্ক সামগ্রিকভাৱে জাতিটোৰ সমৃদ্ধিৰ সৈতে জড়িত। গতিকে ৰাষ্ট্রীয় পুনর্গঠনৰ আহ্বানৰ প্রতি তেওঁলোকে উৎসাহেৰে সঁহাৰি জনাব লাগিব।



অগ্রগতি নিৰীক্ষণ

প্রশ্ন ১ ঃ ভাৰতত ট্রেড ইউইনিয়ন আন্দোলন কেতিয়া আৰম্ভ হৈছিল ?

.....

.....

.....

প্রশ্ন ২ ঃ ট্রেড ইউনিয়নৰ কাৰকসমূহ লিখক।

.....

.....

.....

৬.৪ ভাৰতত ট্রেড ইউনিয়নৰ আইনী ব্যৱস্থা

ভাৰতীয় শ্রম আইনৰ ব্যৱস্থাই উদ্যোগটোক দুটা বহল ভাগত ভাগ কৰিছে ঃ

- **কাৰখানা ঃ** কাৰখানাসমূহ কাৰখানা আইন, ১৯৪৮ৰ বিধান অনুসৰি নিয়ন্ত্রিত হয়। ১০ বা তাতকৈ অধিক ব্যক্তিক নিয়োজিত কৰা আৰু শক্তিৰ সহায়ত উৎপাদন প্রক্রিয়া চলাই নিয়া সকলো ঔদ্যোগিক প্রতিষ্ঠানক কাৰখানা আখ্যা দিয়া হয়। কাৰখানা আইনত কাৰখানাত শ্রমিকৰ স্বাস্থ্য, সুৰক্ষা, কল্যাণ, কর্মৰ সময় আৰু ছুটীৰ ব্যৱস্থা কৰা হৈছে আৰু এই আইন ৰাজ্য চৰকাৰে তেওঁলোকৰ 'কাৰখানা'পৰিদর্শকৰ জৰিয়তে বলবৎ কৰে। ই শ্রমিকৰ কল্যাণ, স্বাস্থ্য আৰু সুৰক্ষাৰ উপৰিও কর্মক্ষেত্রত সুৰক্ষা আৰু স্বাস্থ্য সম্পর্কীয় বিধানসমূহ শক্তিশালী কৰাত, বিধিগত স্বাস্থ্য জৰীপৰ ব্যৱস্থা কৰাত, সুৰক্ষা বিষয়া নিযুক্তিত, বৃহৎ কাৰখানাত কেণ্টিন, শিশু পৰিচর্যা কৰা গৃহ (crèche), আৰু কল্যাণ সমিতি আদি স্থাপন কৰাত গুৰুত্ব আৰোপ কৰে। এই আইনখনে কাৰখানাত গৰাকীসকলে বিপজ্জনক পদার্থৰ ব্যৱহাৰ, পৰিচালনা আৰু ৰখাৰ বিৰুদ্ধেও নির্দিষ্ট নিৰাপদ ব্যৱস্থা প্রদান কৰাৰ লগতে জৰুৰীকালীন অৱস্থাৰ মানদণ্ড বজাই ৰখাৰ ওপৰত গুৰুত্ব আৰোপ কৰে।
- **দোকান আৰু বাণিজ্যিক প্রতিষ্ঠান ঃ** দোকান আৰু বাণিজ্যিক প্রতিষ্ঠান আইনৰ দ্বাৰা সকলো দোকান আৰু বাণিজ্যিক প্রতিষ্ঠান নিয়ন্ত্রিত হয়। ই ৰাজ্যিক বিধিৰ ৰূপত প্রযোজ্য হয়। নিজ নিজ ৰাজ্যৰ নিজ নিজ দোকান আৰু বাণিজ্যিক প্রতিষ্ঠান আইন আছে য'ত

খোলা আৰু বন্ধৰ সময়, ছুটী, সাপ্তাহিক বন্ধ, মজুৰি প্ৰদানৰ সময় আৰু ধৰণ, নিযুক্তি পত্ৰ জাৰি কৰা আদি সম্পৰ্কীয় বিভিন্ন বিধান আৰু নিৰ্দেশনাৰ ব্যৱস্থা আছে।

ঔদ্যোগিক শ্ৰমিকৰ ক্ষেত্ৰত **১৯২৬ চনৰ ট্ৰেড ইউনিয়ন আইনখনে** শ্ৰমিক সংঘৰ অস্তিত্ব আৰু কাৰ্য্যকলাপৰ বাবে প্ৰধান পথ প্ৰদৰ্শক আৰু সুৰক্ষা হিচাপে ভূমিকা পালন কৰে। এই আইনত ঔদ্যোগিক সম্পৰ্কৰ সকলো পক্ষৰ বিভিন্ন অধিকাৰ, বাধ্যবাধকতা, কৰ্তব্য, দায়বদ্ধতা আৰু অন্যান্য কৰিবলগীয়া আৰু কৰিব নলগীয়া দিশসমূহৰ উল্লেখ পোৱা যায়। এই আইনৰ বাহিৰেও ভাৰতত ঔদ্যোগিক নিয়োগ আৰু সম্পৰ্কৰ আইনী ব্যৱস্থাৰ বাবে অন্য কেইবাখনো শ্ৰম আৰু নিয়োগ আইন আছে।

৬.৪.১ ভাৰতীয় শ্ৰম আৰু নিয়োগ আইনসমূহৰ স্বকীয় বৈশিষ্ট্য

বৈশিষ্ট্যগতভাৱে ভাৰতৰ ভাৰতীয় শ্ৰম আৰু নিয়োগ আইনত কৰ্মচাৰীক তিনিটা মূল ভাগত ভাগ কৰা হৈছে। সেইবোৰ হৈছে চৰকাৰী কৰ্মচাৰী, ৰাজহুৱা খণ্ডৰ উদ্যোগ (PSU) নামেৰে জনাজাত চৰকাৰী নিয়ন্ত্ৰিত কৰ্পৰেট সংস্থাৰ কৰ্মচাৰী আৰু ব্যক্তিগত খণ্ডৰ কৰ্মচাৰী।

চৰকাৰী কৰ্মচাৰীৰ নিয়োগ নিয়ন্ত্ৰণৰ নীতি-নিয়মসমূহ ভাৰতৰ সংবিধানৰ পৰাই উদ্ভৱ হৈছে। সেই অনুসৰি চৰকাৰী কৰ্মচাৰীয়ে কাৰ্যকালৰ সুৰক্ষা, বিধিগত সেৱা আৰু স্বয়ংক্ৰিয়ভাৱে বাৰ্ষিক দৰমহা বৃদ্ধিৰ সুবিধা লাভ কৰে।

ৰাজহুৱা খণ্ডৰ কৰ্মচাৰীসকল নিজৰ সেৱা নিয়মৰ দ্বাৰা পৰিচালিত হয়। এইবোৰৰ বিধিগত নিগমৰ ক্ষেত্ৰত বিধিগত নীতি আছে অথবা বিধিগত আদেশৰ ওপৰত ভিত্তি কৰি পৰিচালনা কৰা হয়।

ব্যক্তিগত খণ্ডৰ কৰ্মচাৰীসকলক আৰু দুটা বহল ভাগত ভাগ কৰিব পাৰি: পৰিচালনা কৰ্মচাৰী (management staff) আৰু শ্ৰমিক। প্ৰতিমাহে ১৬০০/- টকা বা তাতকৈ অধিক দৰমহা লোৱা পৰিচালনা, প্ৰশাসনিক বা তত্বাৱধায়ক কৰ্মচাৰীক পৰিচালনা কৰ্মচাৰী বুলি গণ্য কৰা হয়। তেওঁলোকৰ নিয়োগৰ সৈতে জড়িত কোনো বিধিগত ব্যৱস্থা নাই। এইদৰে তেওঁলোকৰ নিয়োগৰ চৰ্তসমূহ নিজ নিজ নিয়োগৰ চুক্তিৰ দ্বাৰা নিয়ন্ত্ৰিত হয় আৰু তেওঁলোকৰ নিয়োগৰ চুক্তিৰ ভিত্তিত তেওঁলোকৰ সেৱাসমূহৰ অন্ত পেলোৱা হয়। কিন্তু শ্ৰমিক শ্ৰেণীটো ঔদ্যোগিক বিবাদ আইনৰ বিধানৰ অধীনত সামৰি লোৱা হৈছে।

- ***অসংগঠিত খণ্ড ঃ*** অসংগঠিত খণ্ডৰ ক্ষেত্ৰতো প্ৰযোজ্য বহুতো শ্ৰম আৰু নিয়োগ আইন আছে। অসংগঠিত খণ্ড বুলিলে সেইসমূহ খণ্ডক জনা যায় যিয়ে নিজ নিজ খণ্ডৰ কিছুমান বিশেষ বাধা যেনে নিয়োগৰ আকস্মিক প্ৰকৃতি, অজ্ঞানতা বা নিৰক্ষৰতা, নিয়োগকৰ্তাৰ উচ্চ ক্ষমতা ইত্যাদিৰ বাবে এক

উমৈহতীয়া লক্ষ্যৰ সন্ধানত নিজকে সংগঠিত হ'ব পৰা নাই। এই শ্রেণীৰ অধীনত থকা আইনসমূহৰ ভিতৰত আছে বিল্ডিং আৰু নির্মাণ শ্রমিক আইন, ১৯৯৬, বণ্ডেড লেবাৰ চিষ্টেম (এবলিচন) এক্ট **১৯৭৬**, আন্তঃৰাজ্যিক প্রব্রজিত শ্রমিক আইন, ১৯৭৯, সমুদ্র তীৰৰ শ্রমিক আইন ১৯৮৬, ৰোপণ শ্রমিক আইন, ১৯৫১, পৰিৱহণ শ্রমিক আইন, বিড়ি আৰু চিগাৰ শ্রমিক আইন, ১৯৬৬, শিশু শ্রমিক (নিষেধাজ্ঞা আৰু নিয়ন্ত্রণ) আইন ১৯৮৬, আৰু মাইন আইন, ১৯৫২।

- ***মহিলাৰ বাবে আইন আৰু ইয়াৰ বিধান ঃ*** যদিও ভাৰতত মহিলাসকলে কর্মশক্তিৰ এক উল্লেখযোগ্য অংশ অধিকাৰ কৰি আছে, তথাপিও কর্মত অংশগ্রহণ আৰু নিয়োগৰ মানদণ্ডৰ ক্ষেত্রত তেওঁলোক পুৰুষতকৈ আজিও পিছ পৰি আছে। চৰকাৰী সূত্র অনুসৰি মুঠ ৪০৭ নিযুত শ্রমিক শক্তিৰ ভিতৰত ৯ কোটি কৃষি খণ্ডৰ মহিলা শ্রমিক। ২০০০ চনৰ মার্চ মাহত ভাৰতৰ চহৰাঞ্চলত সংগঠিত খণ্ডত মহিলাৰ নিয়োগ মুঠ সংগঠিত খণ্ডৰ ১৭.৬ শতাংশ আছিল। প্রায় সকলোবোৰ প্রধান কেন্দ্রীয় শ্রম আইন মহিলা শ্রমিকৰ ক্ষেত্রত প্রযোজ্য যদিও প্রসূতি সুবিধা আইনখনে কেৱল মহিলা শ্রমিকসকলৰ ওপৰত বিশেষ গুৰুত্ব আৰোপ কৰিছে। ১৯৭৬ চনত সম পাৰিতোষিক আইন গৃহীত হৈছিল, য'ত পুৰুষ আৰু মহিলা শ্রমিকক একে বা একে ধৰণৰ কামৰ বাবে সমান পাৰিতোষিক প্রদানৰ ব্যৱস্থা কৰা হৈছিল। এই আইনখনে নিযুক্তি আৰু সেৱাৰ ক্ষেত্রত মহিলাৰ নিয়োগ আইনগতভাৱে নিষিদ্ধ বা বাধাপ্রাপ্ত হোৱাৰ বাহিৰে কোনো ধৰণৰ বৈষম্যৰ অনুমতি নিদিয়ে। কেন্দ্রীয় শ্রম মন্ত্রালয় আৰু কেন্দ্রীয় পৰামর্শদাতা সমিতিয়ে নিয়মিতভাৱে এই আইনখনৰ বিধানসমূহ বলবৎ কৰাৰ ওপৰত নজৰ ৰাখি আহিছে। কর্মস্থলীত মহিলাৰ সুৰক্ষা সম্পর্কীয় বিপদৰ প্রসংগত ভাৰতৰ উচ্চতম ন্যায়ালয়ে বিশাখা বনাম. ৰাজস্থান [(১৯৯৭) ৬ এছচিচি ২৪১] গোচৰত ৰায় দিছিল যে শ্রমিক মহিলাৰ যৌন নির্যাতন লিংগ সমতাৰ অধিকাৰ উলংঘাৰ সমান। সেইবাবেই ই যিকোনো বৃত্তি, কর্ম আৰু ব্যৱসায়ৰ অধিকাৰ উলংঘা কৰাৰ সমান। ৰায়দানত যৌন নির্যাতনৰ সংজ্ঞা, প্রতিৰোধমূলক পদক্ষেপ, অভিযোগৰ ব্যৱস্থা, মহিলা শ্রমিকৰ অধিকাৰৰ সজাগতা সৃষ্টিৰ প্রয়োজনীয়তা আদিও উল্লেখ কৰা হৈছে। ইতিমধ্যে নিয়োগকর্তাসকলে ঔদ্যোগিক নিয়োগ (স্থায়ী আদেশ) আইন, ১৯৪৬ৰ অধীনত নিয়ম সংশোধন কৰি এই নির্দেশনাসমূহ কার্যকৰী কৰিবলৈ আৰম্ভ কৰিছে।
- ***শিশু শ্রমিকৰ সন্দর্ভত আইনী ব্যৱস্থা ঃ*** ইয়াৰ অধীনত নিজৰ ব্যৱহাৰৰ

বাবে উৎপাদন কৰা পৰিয়াল আৰু ক্ষুদ্ৰ ভূমিত কৃষি কার্য্যকলাপৰ বাহিৰে সকলো বৃত্তিতে নিয়োগ আৰু কামৰ বাবে ১৪ বছৰক নূন্যতম বয়স হিচাপে নির্ধাৰণ কৰি আইন প্রণয়নৰ বাবে উদ্যোগ লৈছিল। শিশু শ্রম নির্মূলৰ ক্ষেত্রত উদ্দেশ্যপ্রণোদিতভাৱে গুৰুত্ব দি এই কাম কৰা হৈছিল। আইনখনে যিকোনো ধৰণৰ নিয়োগ আৰু কামৰ বাবে নূন্যতম বয়স ১৮ বছৰ ধার্য কৰিছে। এই আইনে নিজৰ স্বভাৱ বা পৰিস্থিতিৰ ভিত্তিত যুৱক-যুৱতীসকলৰ স্বাস্থ্য, সুৰক্ষা বা নৈতিকতাক বিপন্ন কৰাৰ সম্ভাৱনা আছে বুলিও বিবেচনা কৰিছিল। ফলস্বৰূপে দেশত ১৩টা বৃত্তিত আৰু ৫১টা প্রক্রিয়াত (মুঠ ৬৪টা) শিশুৰ নিয়োগ নিষিদ্ধ কৰা হৈছে। ভৱিষ্যতে এই তালিকাত অধিক যোগ কৰাৰ প্রক্রিয়া চলি আছে। ২০০৬ চনত কেন্দ্রীয় চৰকাৰে শিশু শ্রমিক (নিষেধাজ্ঞা আৰু নিয়ন্ত্রণ) আইন, ১৯৮৬ সংশোধন কৰি ১৪ বছৰৰ তলৰ শিশুক ৰেষ্টুৰেণ্ট, মোটেলৰ দৰে অবিপজ্জনক উদ্যোগত আৰু ঘৰুৱা শ্রমিক হিচাপেও নিয়োগ কৰাত নিষেধাজ্ঞা আৰোপ কৰিছে।

আনকি শিশু শ্রমৰ বিষয়টোৰ ওপৰত গুৰুত্ব আৰোপ কৰিবলৈ শ্রম মন্ত্রালয়ে আই এল অ'ৰ সৈতে বুজাবুজিৰ চুক্তিত স্বাক্ষৰ কৰি ভাৰতত শিশু শ্রমিক নির্মূলৰ আন্তঃৰাষ্ট্রীয় কার্যসূচী (আই পি ই চি) আৰু দুবছৰৰ বাবে বৃদ্ধি কৰে।

- ***শ্রম আইনৰ সংস্কাৰ ঃ*** শ্রম সংস্কাৰৰ আৱশ্যকতাৰ দিশবোৰ বিচাৰ নকৰাকৈ উদাৰীকৰণৰ সকলো কথাই অসাৰ বুলি পোষকতা কৰা হৈছে। অর্থনৈতিক প্রদর্শন বিশ্বমানৰ পর্যায়লৈ উন্নত কৰাৰ প্রচেষ্টা বিফল হ'ব পাৰে। উদ্যোগ পৰিচালকে সমস্যাৰ সন্মুখীন হ'লে এনে হ'ব পাৰে। পুৰণি ট্রেড ইউনিয়ন আইনসমূহে তেওঁলোকক বাধা দিব পাৰে। ঔদ্যোগিক বিবাদ নিষ্পত্তিৰ লেহেমীয়া পদ্ধতিয়েও অসুবিধাৰ সৃষ্টি কৰাৰ সম্ভাৱনা থাকে।

  উৎপাদনশীলতা, গ্রাহক সেৱা, ব্যয়ৰ-বহনক্ষমতা, বিতৰণ (de-livery)ৰ সময়সূচী পালন কৰা, প্রযুক্তিগত উন্নীতকৰণ আৰু আধুনিকীকৰণ কোম্পানীসমূহৰ পৰিচালনাৰ মানদণ্ড বিচাৰৰ বাবে মাপকাঠী হিচাপে পৰিগণিত কৰিছে। তদুপৰি এই আইনে শ্রম সংস্কাৰৰ ফলত বৃদ্ধি পোৱা প্রতিযোগিতামূলক ক্ষমতা আৰু বিনিয়োগকে আদি কৰি সকলো দিশতে যোগাত্মক পৰিৱর্তনৰ চাবিকাঠি হিচাপে চিহ্নিত হৈ আহিছে। এই প্রয়োজনীয়তা উপলব্ধি কৰি, শ্রম বজাৰৰ নমনীয়তা প্রৱর্তন আৰু শ্রম আইন সৰলীকৰণত নিঃসন্দেহে দেশৰ ৰাষ্ট্রপতি আৰু প্রধানমন্ত্রীয়ে সময়ে সময়ে গুৰুত্ব আৰোপ কৰি আহিছে।



অগ্রগতি নিৰীক্ষণ

প্রশ্ন ৩ ঃ কোনবোৰ উদ্যোগৰ ক্ষেত্রত ভাৰতীয় শ্রম আইন প্রযোজ্য ?

.....

.....

.....

৬.৫ ট্রেড ইউনিয়নৰ স্বীকৃতি

কোনো কর্মচাৰীক ফলপ্রসূভাৱে প্রতিনিধিত্ব কৰাৰ পূর্বে ইউনিয়নে স্বীকৃতি পাব লাগিব। ইউনিয়নে স্বীকৃতি পোৱাৰ পিছত ই একোটা বিশেষ খণ্ডৰ শ্রমিকসকলৰ বাবে দাবী উত্থাপনকাৰী হিচাপে ভূমিকা পালন কৰে। নিয়োগকর্তাসকলে ট্রেড ইউনিয়নসমূহক স্বীকৃতি দিয়াৰ প্রয়োজনীয়তা শ্রমিক শ্রেণীয়ে অনুভৰ কৰিছিল যাতে সামূহিক দাবীসমূহ উপযুক্ত পদ্ধতিৰ জৰিয়তে সম্পাদন হয় আৰু সামূহিকভাৱে হোৱা চুক্তিসমূহ পাৰস্পৰিকভাৱে পালন কৰা হয়। ট্রেড ইউনিয়নৰ স্বীকৃতিক যুক্তিসংগত দৰমহা লাভ আৰু কর্ম পৰিস্থিতি নিশ্চিত কৰাৰ দিশত এক উল্লেখযোগ্য পদক্ষেপ হিচাপে গণ্য কৰা হৈছিল।

১৯৯০ চনৰ শেষৰ ফালে দেখা গ'ল যে ট্রেড ইউনিয়নসমূহ ইয়াৰ সদস্যপদ গ্রহণ কৰি থকাসকলৰ স্বার্থ আৰু উদ্দেশ্য থকা বৃহৎ আমোলাতান্ত্রিক সংস্থালৈ পৰিণত হৈছে। কিন্তু তেওঁলোকে নিজৰ সদস্যসকলৰ স্বার্থক কিমানখিনি প্রতিনিধিত্ব কৰে আৰু কিমানখিনি অনুসৰণ কৰে সেই সম্পর্কে বিতর্ক ক্রমাৎ বৃদ্ধি পাইছে। মন কৰিবলগীয়া যে এইটো সামান্য আৰু কাকতালীয় বুলি প্রায়ে যুক্তি দিয়া হয়।

ট্রেড ইউনিয়নৰ স্বীকৃতিয়ে নিয়োগকর্তাৰ স্বার্থত যিমান কাম কৰে সিমানেই শ্রমিকৰ স্বার্থত কাম কৰে। অনুশাসনমূলক অভিযোগত মানুহক ৰক্ষা কৰা, সদস্যসকলক পৰিচালকৰ সৈতে বৈঠকত সংগ দিয়া আৰু স্থানীয় সেৱাৰ চর্তৰ আলোচনাৰ প্রসংগত ট্রেড ইউনিয়নৰ স্বীকৃতিৰ সন্দর্ভত কেবাটাও প্রতিক্রিয়াৰ সৃষ্টি হয়।

১৯২৬ চনৰ ট্রেড ইউনিয়ন আইন গৃহীত হোৱাৰ পিছত লক্ষ্য কৰিব পাৰি যে ট্রেড ইউনিয়নসমূহ বৈধ আৰু স্বীকৃতিপ্রাপ্ত প্রতিষ্ঠানত পৰিণত হয়। পূর্বে এইবোৰ অতি সৰু সংস্থা আছিল যদিও প্রতিষ্ঠান হোৱাৰ পিছৰপৰা তেওঁলোক দেশৰ সামাজিক, সাংস্কৃতিক আৰু ৰাজনৈতিক উন্নয়নৰ প্রতি আগ্রহী একো একোটা বিশাল সংঘত পৰিণত হৈছে।

কোনো কেন্দ্রীয় আইন প্রণয়নৰ অভাৱত কেইবাখনো ৰাজ্যৰ পৰিচালনা সমিতিয়ে মূলতঃ তলত উল্লেখ কৰা বিষয়সমূহৰ ওপৰত ট্রেড ইউনিয়নক স্বীকৃতি দিবলৈ অস্বীকাৰ

কৰিছে—

পাঁচটা ভিত্তি :

- ইউনিয়নৰ বেছিভাগ বিষয়ববীয়াই আছিল বাহিৰৰ লোক,
- আৰু কেতিয়াবা, পৰিচালকৰ সন্মতি নথকা, বিশেষকৈ ৰাজনীতিবিদ আৰু প্ৰাক্তন কর্মচাৰী;
- ইউনিয়নত যথেষ্ট কম সংখ্যক কর্মচাৰী আছিল;
- বহুতো প্ৰতিদ্বন্দ্বী ইউনিয়নৰ অস্তিত্ব আছিল; আৰু
- ট্ৰেড ইউনিয়ন ট্ৰেড ইউনিয়ন আইন,১৯২৬ৰ অধীনত পঞ্জীয়ন কৰা হোৱা নাছিল।

- **ট্ৰেড ইউনিয়নৰ স্বীকৃতিৰ ক্ষেত্ৰত সংবিধান ঃ**

  ভাৰতীয় সংবিধানৰ ১৯(১)(গ) অনুচ্ছেদৰ অধীনত ট্ৰেড ইউনিয়নক স্বীকৃতি দিয়াৰ অধিকাৰ মৌলিক অধিকাৰ নহয়। মানুহৰ ইউনিয়ন গঠন কৰাৰ অধিকাৰ আছে যদিও ইয়াৰ অর্থ এইটো নহয় যে নিয়োগকর্তাই সেই ইউনিয়নসমূহক স্বীকৃতি দিবই লাগিব। সেয়েহে স্বীকৃতি প্ৰত্যাহাৰ কৰিলে ভাৰতৰ সংবিধানৰ ১৯(১)(গ)ৰ অধীনত নিশ্চিত কৰা মৌলিক অধিকাৰ উলংঘা নহয়।

- **স্বীকৃতিৰ বাবে প্ৰয়োজনীয় চর্তসমূহ ঃ**

  ট্ৰেড ইউনিয়ন (সংশোধনী) আইন, ১৯৪৭, ধাৰা ২৫D-ত উল্লেখ আছে যে ট্ৰেড ইউনিয়নে ধাৰা ২৫ ইৰ অধীনত শ্ৰমিক আদালতৰ আদেশৰ দ্বাৰা স্বীকৃতিৰ অধিকাৰী নহ'ব যদিহে ই তলত দিয়া চর্তসমূহ পূৰণ নকৰে, যেনে—

  - ইয়াৰ সকলো সাধাৰণ সদস্যই একেটা উদ্যোগতে বা আনৰ সৈতে ঘনিষ্ঠভাৱে জড়িত উদ্যোগত নিয়োজিত শ্ৰমিক হ'ব লাগিব;
  - ই সেই উদ্যোগ বা সেই উদ্যোগসমূহত নিয়োগকর্তাই নিয়োগ কৰা সকলো শ্ৰমিকক প্ৰতিনিধিত্ব কৰিব লাগিব;
  - ইয়াৰ নিয়মত দফা (খ)ত উল্লেখ কৰা শ্ৰমিকৰ কোনো শ্ৰেণীৰ সদস্যপদৰ পৰা বাদ দিয়াৰ ব্যৱস্থা নাই।
  - ইয়াৰ নিয়মত ধর্মঘট ঘোষণা কৰাৰ পদ্ধতিৰ ব্যৱস্থা নাই;
  - ইয়াৰ নিয়ম অনুসৰি প্ৰতি ছমাহৰ মূৰে মূৰে অন্ততঃ এবাৰ ইয়াৰ কার্যবাহীৰ এখন সভা অনুষ্ঠিত হ'ব; আৰু
  - ই এটা পঞ্জীয়নভুক্ত ট্ৰেড ইউনিয়ন হোৱাৰ লগতে ই এই আইনৰ সকলো বিধান মানি চলিব লাগিব।

৬.৬ ট্ৰেড ইউনিয়নৰ সমস্যা

ভাৰতত ট্ৰেড ইউনিয়নসমূহে সন্মুখীন হোৱা কিছুমান গুৰুতৰ সমস্যা তলত উল্লেখ

কৰা হ'ল—

- **সৰু আকাৰ ঃ** প্ৰবীণ ট্ৰেড ইউনিয়নৰ নেতা ভি.ভি. গিৰিয়ে উল্লেখ কৰিছে, "ভাৰতত ট্ৰেড ইউনিয়ন আন্দোলনত সৰু আকাৰৰ ইউনিয়নৰ প্ৰাধান্যই জুৰুলা কৰিছে।" দেশৰ প্ৰায় তিনি চতুৰ্থাংশ ইউনিয়নৰ সদস্য সংখ্যা ৫০০তকৈও কম। ইউনিয়নৰ আকাৰ সৰু হোৱাৰ অৰ্থ হ'ল অন্যান্য বিষয়ৰ লগতে দাবীৰ ক্ষমতাৰ দুৰ্বলতা।
- **দুৰ্বল আৰ্থিক স্থিতি ঃ** সৰু আকাৰৰ ইউনিয়নৰ প্ৰত্যক্ষ প্ৰভাৱ ইয়াৰ আৰ্থিক অৱস্থাৰ ওপৰত পৰে। সৰু সৰু বিত্তৰ সৈতে ট্ৰেড ইউনিয়নৰ সৰু আকাৰৰ বাবেই ট্ৰেড ইউনিয়নসমূহে আকাংক্ষিত বা আশা কৰা ধৰণে কল্যাণমূলক কাম-কাজ গ্ৰহণ কৰিব নোৱাৰে।
- **উদ্যমী শ্ৰমিক শক্তিৰ অভাৱ ঃ** আন্দোলনক দক্ষতাৰে, উদ্দেশ্যপ্ৰণোদিত আৰু ফলপ্ৰসূভাৱে পৰিচালনা কৰিব পৰা আৰু চলাই নিব পৰা জ্ঞানী শ্ৰমিক শক্তিৰ অভাৱ দেশৰ ট্ৰেড ইউনিয়নৰ বিকাশৰ ক্ষেত্ৰত এক ডাঙৰ সমস্যা হৈ পৰিছে। শিক্ষাৰ অভাৱ, জাতি ধৰ্ম, ভাষা আৰু জাতি অনুসৰি বিভাজন, প্ৰব্ৰজনকাৰী স্বভাৱ, আত্মচেতনাৰ অভাৱ, আৰু অস্থায়ী শ্ৰেণীৰ শ্ৰমিক আদিকেই শক্তিৰ অভাৱৰ কাৰণ বুলি আখ্যা দিয়া হৈছে।
- **ইউনিয়নৰ বহুত্ব ঃ** শেহতীয়াকৈ ভাৰতত ট্ৰেড ইউনিয়নবাদক কলা, ধৰ্ম আৰু ধৰ্মীয় আদৰ্শৰ ভিত্তিত গঠিত ইউনিয়নৰ বহুত্বৰ ওপৰত নিৰ্ভৰ কৰি বৈশিষ্ট্য বিচাৰ কৰা হৈছে। ট্ৰেড ইউনিয়নৰ বহুত্বৰ অৰ্থ হ'ল ই সংস্থাটোৰ ইউনিয়নসমূহৰ মাজত প্ৰতিদ্বন্দ্বিতা সৃষ্টি কৰে আৰু শ্ৰমিকসকলৰ বিভাজনত অৰিহণা যোগায় যাৰ ফলত সৰু আকাৰৰ ইউনিয়ন গঠন হয়।
- **ৰাজনীতিকৰণ ঃ** নেতাসকল এটা বা ততোধিক দলৰ সৈতে জড়িত হোৱাৰ বাবে ইউনিয়নসমূহে শ্ৰমিকৰ স্বাৰ্থ ৰক্ষা কৰাতকৈ নিজৰ ৰাজনৈতিক নেতাৰ ভৰিষ্যত সুৰক্ষিত কৰাত অধিক গুৰুত্ব পাইছিল। এইটো নিশ্চয় ভাৰতৰ ট্ৰেড ইউনিয়ন আন্দোলনৰ এক গুৰুতৰ দোষ।

  বহু সময়ত ৰাজনৈতিক নেতাসকলৰ শ্ৰমিক সমস্যাৰ পটভূমি, ট্ৰেড ইউনিয়নবাদৰ মৌলিক দিশ, উদ্যোগৰ কৌশল, আনকি সাধাৰণ শিক্ষাৰ বিষয়ে কম জ্ঞান থকাৰ পিছতো — ইউনিয়নসমূহৰ সকলো উল্লেখযোগ্য সিদ্ধান্ত আৰু কাম-কাজৰ ওপৰত তেওঁলোকে বিশেষ প্ৰভাৱ প্ৰদৰ্শন কৰাৰ প্ৰৱণতা থাকে। স্বাভাৱিকতে এনে নেতাৰ নিৰ্দেশনাত ইউনিয়নসমূহে দক্ষতাৰে আৰু সুস্থভাৱে আশা কৰা ধৰণে কাম কৰিব বুলি আশা কৰিব নোৱাৰি।
- **বিবিধ সমস্যা ঃ**
  - পঞ্জীয়নভুক্ত সংঘৰ অধিকাংশই স্বাধীন সংঘ। ইয়াৰ এটা সম্ভাব্য কাৰণ হ'ল স্বতন্ত্ৰ সংঘৰ প্ৰতি শিক্ষিত শ্ৰমিকৰ পছন্দ,

- ৰাজহুৱা খণ্ডৰ প্ৰায় ৯০ শ্ৰমিক ইউনিয়নযুক্ত হোৱাৰ বিপৰীতে ব্যক্তিগত খণ্ডৰ ক্ষেত্ৰত মাত্ৰ ৩০ শ্ৰমিক ইউনিয়নযুক্ত। এইটো এটা বিশ্ব ব্যাপী চলা ধাৰা; ই কেৱল ভাৰততে পৰিলক্ষিত নহয়। কিন্তু ভাৰতত অধিক সংখ্যক ৰাজহুৱা খণ্ডৰ উদ্যোগ ব্যক্তিগতকৰণ হোৱা বাবে ট্ৰেড ইউনিয়নৰ আন্দোলনত ইয়াৰ গুৰুতৰ প্ৰভাৱ পৰিছে।
- দ্ৰুত পৰিৱৰ্তিত ঔদ্যোগিক পৰিস্থিতিৰ প্ৰতি লক্ষ্য ৰাখি চাকৰি বা নিয়োগ সংগঠিত আনুষ্ঠানিক খণ্ডৰ পৰা অনানুষ্ঠানিক খণ্ডলৈ গতি কৰিছে। কিন্তু মুঠ শ্ৰমিক শক্তিৰ প্ৰায় ৯০ গঠন কৰা অসংগঠিত খণ্ডটো ট্ৰেড ইউনিয়নৰ অধীনত নাহে।



অগ্ৰগতি নিৰীক্ষণ

প্ৰশ্ন ৪ ঃ ভাৰতৰ ট্ৰেড ইউনিয়নসমূহে সন্মুখীন হৈ অহা কিছুমান গুৰুত্বপূৰ্ণ সমস্যাৰ উল্লেখ কৰক।

.....

.....

.....

৬.৭ কৰ্মচাৰী সংস্থা ঃ সদস্যপদ আৰু বিত্তীয় অৱস্থা

কলিন্স অভিধানে কৰ্মচাৰী সংস্থাৰ সংজ্ঞা এইদৰে প্ৰদান কৰিছে, "ট্ৰেড ইউনিয়নৰ বাহিৰে আন এটা সংস্থা, যাৰ সদস্যসকল একক নিয়োগকাৰী সংস্থাৰ কৰ্মচাৰীৰে গঠিত। এই সংস্থাৰ লক্ষ্য সামাজিক, বিনোদনমূলক বা পেছাদাৰী হ'ব পাৰে।"

- **সদস্যপদ ঃ** কৰ্মচাৰী সংস্থাসমূহৰ সদস্যপদ নিয়োগৰ সময়ত স্বয়ংক্ৰিয় হ'ব পাৰে। ইয়াৰ অৰ্থ হ'ল কিছু পৰিমাণে নিয়োগকৰ্তাৰ পৃষ্ঠপোষকতা বা স্বেচ্ছামূলক হয়। ই সীমিত প্ৰত্যক্ষ নিয়োগকৰ্তাৰ সমৰ্থনৰ ইংগিত দিয়ে। যিকোনো ক্ষেত্ৰতে, মূল কাৰ্য্যকলাপসমূহৰ ভিতৰত তলত উল্লেখ কৰাবোৰৰ কিছুমান বা সকলোবোৰ অন্তৰ্ভুক্ত হ'ব পাৰে— বিভিন্ন ধৰণৰ বীমাৰ ব্যৱস্থা, ক্ৰেডিট ইউনিয়নৰ পৰিচালনা; বিনোদন কেন্দ্ৰৰ তত্বাৱধান; চিকিৎসা কেন্দ্ৰ, সমবায় দোকান বা ক্ৰয় ক্লাবৰ পৰিচালনা আৰু এথলেটিক দল বা সাংস্কৃতিক অনুষ্ঠানৰ পৃষ্ঠপোষকতা। কিছুমান দেশত অনুসৰণ কৰা কৰ্মচাৰী সংস্থাৰ সদস্যপদৰ মৰ্যাদাৰ এইটো এটা দিশ।

  আন কিছুমান দেশত কৰ্মচাৰী সংস্থাসমূহ মূলতঃ পেছাদাৰী (প্ৰশাসনিক, কাৰিকৰী, আৰু কেৰাণী) শ্ৰমিকৰ সংস্থাত সীমাবদ্ধ থাকে। এইবোৰ মূলতঃ পেছাদাৰী মানদণ্ডৰ সংৰক্ষণ আৰু উন্নতিৰ বাবে গঠন কৰা হয়। বিশ্বৰ আন কিছুমান বিশেষ অংশত শাৰীৰিক শ্ৰম নকৰা শ্ৰমিকসকল বহু ক্ষেত্ৰত ট্ৰেড ইউনিয়নৰ সৈতে মিল থকা সংস্থাৰ অন্তৰ্গত

হোৱাটো সাধাৰণ কথা।

- **আর্থিক অৱস্থা ঃ** সংস্থাৰ সদস্যসকলে ইয়াৰ বাবে পুঁজিৰ দায়িত্ব নিজে ল'ব পাৰে আৰু তাৰ দ্বাৰা ইয়াৰ আর্থিক অৱস্থা বজাই ৰাখিব পাৰে। তেনে এটা আর্হি হৈছে স্বেচ্ছাসেৱী কর্মচাৰী হিতাধিকাৰী সংস্থা (Voluntary Employees' Beneficiary Association - VEBA)। এইটো সদস্য আৰু তেওঁলোকৰ হিতাধিকাৰীসকলক কর্মচাৰীৰ সুবিধাৰ নির্দিষ্ট গোট প্রদান কৰিবলৈ গঠন কৰা এক প্রকাৰৰ ট্রাষ্ট ফাণ্ড। জীৱন, স্বাস্থ্য, দুর্ঘটনা, আৰু চিকিৎসা (অৱসৰপ্রাপ্ত চিকিৎসাকে ধৰি) কভা�ৰেজ হৈছে ভিইবিৰ জৰিয়তে প্রদান কৰা আটাইতকৈ সাধাৰণ সুবিধা। ই এনে এটা পুঁজি যিয়ে IRC Secm501(c)(9)ৰ অধীনত কৰ ৰেহাই লাভ কৰে আৰু ইয়াক সাধাৰণ নিয়োগ-সম্পর্কীয় সংযোগ থকা কর্মচাৰীৰ এটা দলে স্থাপন কৰিব পাৰে। ভিইবিএৰ সুবিধাসমূহ কর্মচাৰী বা নিয়োগকর্তা বা দুয়োজনে পাৰস্পৰিকভাৱে সহমত অনুসৰি পুঁজিৰে আগবঢ়াব পাৰে।

  ভিইবিএই আই আৰ এছৰ তলত দিয়া দিশসমূহ পূৰণ কৰিব লাগিব—

  - ই কর্মচাৰীৰ স্বেচ্ছামূলক সংস্থা হ'ব লাগিব।
  - সংস্থাটোৱে সদস্য বা তেওঁলোকৰ নির্ভৰশীল বা নির্দিষ্ট হিতাধিকাৰীক জীৱন, ৰোগ, দুর্ঘটনা বা অন্যান্য অনুৰূপ সুবিধা প্রদানৰ ব্যৱস্থা কৰিব লাগিব। মূলতঃ ইয়াৰ সকলো কার্য্যকলাপ এই উদ্দেশ্যে নিয়োজিত হ'ব লাগিব।
  - VEBAৰ উপার্জন কেৱল প্রশাসনৰ বাবে ব্যৱহাৰ কৰিব লাগিব আৰু সদস্যৰ সুবিধাৰ বাবে আৰু কোনো ব্যক্তিগত ব্যক্তি বা শ্বেয়াৰহোল্ডাৰৰ সুবিধাৰ বাবে ব্যৱহাৰ কৰিব নোৱাৰিব।
  - এজন একক নিয়োগকর্তাই কিছুমান পৰিস্থিতিত আৰু আইনী প্রয়োজনীয়তাৰ অধীনত ভিইবিএ স্থাপন কৰিব পাৰে।
  - ভিইবিএৰ সুবিধাসমূহ উচ্চক্ষতিপূৰণ পোৱা কর্মচাৰীসকলৰ অনুকূল কৰিব নালাগে, আৰু যিকোনো সদস্যপদৰ যোগ্যতাৰ নিষেধাজ্ঞা যুক্তিসংগত আৰু বস্তুনিষ্ঠ ভিত্তিত হ'ব লাগে।

৬.৮ ট্রেড ইউনিয়ন আইন ১৯২৬

১৯২৬ চনৰ ট্রেড ইউনিয়ন আইনখনৰ এটা উল্লেখযোগ্য দিশ হ'ল—

- **ট্রেড ইউনিয়ন [ধাৰা ২(জ)] ঃ** ট্রেড ইউনিয়ন হৈছে শ্রমিক আৰু নিয়োগকর্তা, শ্রমিক আৰু শ্রমিক বা নিয়োগকর্তা আৰু নিয়োগকর্তাৰ মাজৰ সম্পর্ক পৰিচালনাৰ বাবে গঠন কৰা লোকৰ এটা গোট। ই অস্থায়ী বা স্থায়ী হ'ব পাৰে। ইয়াৰ উপৰিও কোনো ব্যৱসায় বা ব্যৱসায় কেনেকৈ চলিব তাৰ নিয়ম নির্ধাৰণ কৰিব পাৰে। ট্রেড ইউনিয়নত দুটা বা তাতকৈ অধিক ট্রেড ইউনিয়নৰ ফেডাৰেচন অন্তর্ভুক্ত হ'ব পাৰে।

এই আইনে তলত উল্লেখ কৰাবোৰৰ ওপৰত প্ৰভাৱ পেলাব নোৱাৰে -

- অংশীদাৰসকলৰ মাজত নিজৰ ব্যৱসায়ৰ ক্ষেত্ৰত যিকোনো চুক্তি;
- এনে নিয়োগ সম্পৰ্কীয় নিয়োগকৰ্তা আৰু তেওঁৰ দ্বাৰা নিয়োজিতসকলৰ মাজত যিকোনো চুক্তি; অথবা
- কোনো ব্যৱসায়ৰ সদিচ্ছা বিক্ৰী বা যিকোনো বৃত্তিৰ ব্যৱসায় বা হস্তশিল্পৰ নিৰ্দেশনাৰ বিবেচনাত যিকোনো চুক্তি।

ট্ৰেড ইউনিয়নৰ পঞ্জীয়ন আৰু সুৰক্ষা সম্পৰ্কীয় আইনখন ১৯২৭ চনৰ ১ জুনৰ পৰা কাৰ্যকৰী হোৱা ট্ৰেড ইউনিয়ন আইন, ১৯২৬ত সন্নিবিষ্ট কৰা হৈছে। এই আইনখন জম্মু-কাশ্মীৰ ৰাজ্যৰ বাহিৰে সমগ্ৰ ভাৰতবৰ্ষতে বিস্তৃত।

সাধাৰণ ভাষাত ট্ৰেড ইউনিয়ন মানে এটা বা ততোধিক বৃত্তিত জড়িত শ্ৰমিকৰ সংঘ। ইয়াৰ উদ্দেশ্য হৈছে শ্ৰমিক শ্ৰেণীৰ স্বাৰ্থৰ সুৰক্ষা আৰু প্ৰসাৰ। ট্ৰেড ইউনিয়নসমূহৰ শ্ৰমিকৰ অভিজ্ঞতা আৰু মনস্তত্ত্ব ওপৰত ভিত্তি কৰি নিজাকৈ গঠন কৰা দৰ্শন আছে। শ্ৰমিকসকলৰ দৈনন্দিন অভিজ্ঞতাৰ পৰাই ই বৃদ্ধি পায়।



অগ্ৰগতি নিৰীক্ষণ

প্ৰশ্ন ৫ ঃ কৰ্মচাৰী সংস্থাৰ সংজ্ঞা দিয়ক।

.....

.....

৬.৮.১ উদ্দেশ্য, ট্ৰেড ইউনিয়ন আইন, ১৯২৬

ট্ৰেড ইউনিয়ন হৈছে কোনো নিৰ্দিষ্ট বাণিজ্য, উদ্যোগ বা কোম্পানী সম্পৰ্কীয় শ্ৰমিকৰ স্বেচ্ছাসেৱী সংগঠন আৰু ইয়াক সামূহিক কাৰ্য্যৰ দ্বাৰা তেওঁলোকৰ স্বাৰ্থ আৰু কল্যাণক সহায় আৰু সুৰক্ষিত কৰিবলৈ গঠন কৰা হয়। কৰ্মচাৰী আৰু নিয়োগকৰ্তাৰ মাজৰ সম্পৰ্কৰ মাজত ভাৰসাম্য ৰক্ষা আৰু উন্নতিৰ বাবে ট্ৰেড ইউনিয়ন হৈছে আটাইতকৈ উপযুক্ত সংস্থা। তেওঁলোকৰ লক্ষ্য হৈছে—

- শ্ৰমিকৰ বাবে উচিত মজুৰি নিশ্চিত কৰা আৰু পদোন্নতি আৰু প্ৰশিক্ষণৰ বাবে তেওঁলোকৰ সুযোগ উন্নত কৰা।
- কাৰ্যকালৰ নিৰাপত্তা সুৰক্ষিত কৰা আৰু তেওঁলোকৰ সেৱাৰ অৱস্থা উন্নত কৰা।
- শ্ৰমিকৰ কৰ্ম আৰু জীৱন-যাপনৰ অৱস্থা উন্নত কৰা।
- তেওঁলোকক শৈক্ষিক, সাংস্কৃতিক আৰু বিনোদনৰ সুবিধা প্ৰদান কৰা।

- শ্রমিকসকলৰ বুজাবুজিৰ পৰিসৰ বৃদ্ধি কৰি প্রযুক্তিগত উন্নতিৰ সুবিধা প্রদান কৰা।
- উৎপাদন, উৎপাদনশীলতা, অনুশাসন আৰু জীৱন ধাৰণৰ স্তৰ উন্নত কৰাত তেওঁলোকক সহায় কৰা।
- ব্যক্তিগত আৰু সামূহিক কল্যাণক প্রসাৰ কৰা আৰু এইদৰে শ্রমিকৰ স্বার্থক তেওঁলোকৰ উদ্যোগৰ স্বার্থৰ সৈতে সম্পর্কিত কৰা।
- শ্রমিকৰ সৈতে জড়িত সিদ্ধান্ত গ্রহণৰ বাবে পৰিচালনাত অংশগ্রহণ কৰা আৰু অনুশাসন ভংগ কৰা শ্রমিকৰ বিৰুদ্ধে অনুশাসনমূলক ব্যৱস্থা গ্রহণ কৰা।

৬.৮.২ ট্রেড ইউনিয়ন আইন, ১৯২৬ৰ পৰা সংজ্ঞা

আইনখনৰ পৰা কিছুমান গুৰুত্বপূর্ণ সংজ্ঞা—

- ***উপযুক্ত চৰকাৰ (ধাৰা ২)*** ঃ যিবোৰ ট্রেড ইউনিয়নৰ উদ্দেশ্য এটা ৰাজ্যতে সীমাবদ্ধ নহয়, সেইবোৰৰ সম্পর্কত 'উপযুক্ত চৰকাৰ' হৈছে কেন্দ্রীয় চৰকাৰ। অন্যান্য ট্রেড ইউনিয়নৰ সম্পর্কত 'উপযুক্ত চৰকাৰ' হৈছে ৰাজ্য চৰকাৰ।
- ***কার্যবাহী [ধাৰা ২(ক)]*** ঃ কার্যবাহী বুলিলে সেই সংস্থাটোক বুজায় যাৰ ওপৰত ট্রেড ইউনিয়নৰ কাম-কাজৰ পৰিচালনাৰ দায়িত্ব অর্পণ কৰা হৈছে।
- ***বাণিজ্যিক বিবাদ [ধাৰা ২(ছ)]*** ঃ বাণিজ্যিক বিবাদৰ অর্থ হ'ল নিয়োগকর্তা আৰু শ্রমিক, শ্রমিক আৰু শ্রমিক তথা নিয়োগকর্তা আৰু নিয়োগকর্তাৰ মাজত হোৱা যিকোনো বিবাদ যিটো নিয়োগ বা নিয়োগহীনতাৰ সৈতে বা নিয়োগৰ চর্ত, বা যিকোনো ব্যক্তিৰ শ্রমৰ চর্তৰ সৈতে জড়িত। "শ্রমিক" হৈছে কোনো ব্যৱসায় বা উদ্যোগত কাম কৰা সকলো লোককে অন্তর্ভুক্ত কৰা হৈছে।
- ***পঞ্জীয়নভুক্ত ট্রেড ইউনিয়ন [ধাৰা ২(ঙ)]*** ঃ পঞ্জীয়নভুক্ত ট্রেড ইউনিয়নৰ অর্থ হ'ল আইনৰ অধীনত পঞ্জীয়নভুক্ত 'ট্রেড ইউনিয়ন'।
- ***কিছুমান আইন ট্রেড ইউনিয়নৰ ক্ষেত্রত প্রযোজ্য নহয় [ধাৰা ১৪]*** ঃ তলত উল্লেখ কৰা আইনসমূহ কোনো পঞ্জীয়নভুক্ত ট্রেড ইউনিয়নৰ ক্ষেত্রত প্রযোজ্য নহ'ব। এনে কোনো আইনৰ অধীনত গঠিত কোনো ট্রেড ইউনিয়নৰ পঞ্জীয়ন বাতিল হ'ব।
  - ছ'চাইটি পঞ্জীয়ন আইন, ১৮৬০।
  - সমবায় সমিতি আইন, ১৯১২।
  - কোম্পানী আইন, ১৯৫৬।

ট্রেড ইউনিয়নসমূহ কেৱল ট্রেড ইউনিয়ন আইন, ১৯২৬ৰ অধীনতহে পঞ্জীয়ন

কৰিব পাৰিব।

৬.৮.৩ ট্রেড ইউনিয়নৰ পঞ্জীয়ন

পঞ্জীয়নৰ উদ্দেশ্যে ট্রেড ইউনিয়ন গঠন কৰিবলৈ ন্যূনতম সাতজন সদস্যৰ প্রয়োজন। ন্যূনতম সাতজন সদস্য নির্ধাৰণ কৰাৰ কাৰণ হৈছে অধিক ট্রেড ইউনিয়ন গঠনক উৎসাহিত কৰা যাতে ট্রেড ইউনিয়নৰ প্রক্রিয়া বৃদ্ধি পায়।

৬.৮.৪ পঞ্জীয়ন বাতিল কৰা (ধাৰা. ১০) (২০০১ চনৰ সংশোধনী অনুসৰি)

ট্রেড ইউনিয়নৰ পঞ্জীয়কে তলত দিয়া পৰিস্থিতিত ট্রেড ইউনিয়নৰ পঞ্জীয়ন বাতিল কৰিব পাৰে—

- যেতিয়া প্রৱঞ্চনা বা অন্যান্য অবৈধ উপায়েৰে ট্রেড ইউনিয়নৰ পঞ্জীয়নৰ প্রমাণপত্র লাভ কৰা হৈছে।
- ট্রেড ইউনিয়ন আইনখনৰ নিয়ম আৰু বিধি অমান্য কৰা।
- এই আইনৰ ৬ নং ধাৰাত থকা সকলো বিধান ট্রেড ইউনিয়নৰ সদস্যসকলে পালন নকৰিলে।
- যেতিয়া ট্রেড ইউনিয়নত ন্যূনতম প্রয়োজনীয় সদস্যৰ সংখ্যা নাথাকে।

৬.৮.৫ পঞ্জীয়নভুক্ত ট্রেড ইউনিয়নৰ বৈশিষ্ট্যসমূহ (ধাৰা ১৩)

- পঞ্জীয়নভুক্ত ট্রেড ইউনিয়নৰ চিৰন্তন উত্তৰাধিকাৰ থাকিব (ট্রেড ইউনিয়নৰ সদস্যসকলৰ মৃত্যুৰ পিছতো কোনো বন্ধ নহ'ব)।
- প্রতিটো পঞ্জীয়নভুক্ত ট্রেড ইউনিয়নৰ সাধাৰণ ছীল থাকিব।
- প্রতিটো পঞ্জীয়নভুক্ত ট্রেড ইউনিয়নে স্থাৱৰ আৰু অস্থাৱৰ দুয়োটা সম্পত্তি অধিগ্রহণ আৰু ধৰি ৰাখিব পাৰে।
- প্রতিটো পঞ্জীয়নভুক্ত ট্রেড ইউনিয়নে আনৰ বিৰুদ্ধে মোকর্দমা কৰিব পাৰে।
- প্রতিটো পঞ্জীয়নভুক্ত ট্রেড ইউনিয়নৰ ওপৰত আনেও মোকর্দমা কৰিব পাৰে।



৬.৯ অধ্যায়টিৰ পৰা আমি কি শিকিলোঁ

- প্রথম বিশ্বযুদ্ধৰ শেষৰ ফালে ভাৰতত ট্রেড ইউনিয়ন আন্দোলন আৰম্ভ হৈছিল। যুদ্ধৰ প্রয়োজনীয়তাৰ ফলত সৃষ্টি হোৱা শ্রমৰ শোষণে শ্রমিক শ্রেণীৰ মানুহৰ মাজত অশান্তিৰ

সৃষ্টি কৰিছিল; যাৰ ফলত তেওঁলোকে এনে সংঘ গঠন কৰে যিয়ে তেওঁলোকৰ অভিযোগক সজোৰে উত্থাপন কৰাৰ লগতে তেওঁলোকৰ অধিকাৰৰ বাবে যুঁজিব আৰু তেওঁলোকৰ কৰ্মৰ উন্নত পৰিস্থিতি নিশ্চিত কৰিব পাৰিব।

- ভাৰতৰ কেন্দ্ৰীয় চৰকাৰেও সকলো শ্ৰেণীৰ শ্ৰমিকৰ প্ৰতি অতি সহানুভূতিশীল মনোভাৱ ৰাখি ঔদ্যোগিক শ্ৰমিকৰ কল্যাণৰ বাবে ধাৰাবাহিক আইন প্ৰণয়ন কৰে। ইয়াৰ দ্বাৰা অন্যায় শোষণৰ বিৰুদ্ধে শ্ৰমিকসকলক নিৰাপত্তা দিলে।
- ভাৰতীয় শ্ৰম আৰু নিয়োগ আইনসমূহৰ এটা পৃথক বৈশিষ্ট্য হ'ল ভাৰতত কৰ্মচাৰীৰ তিনিটা মূল শ্ৰেণী আছে— চৰকাৰী কৰ্মচাৰী, ৰাজহুৱা খণ্ডৰ উদ্যোগ (PSU) নামেৰে জনাজাত চৰকাৰী নিয়ন্ত্ৰিত কৰ্পৰেট সংস্থাসমূহৰ কৰ্মচাৰী আৰু ব্যক্তিগত খণ্ডৰ কৰ্মচাৰী।
- কোনো কৰ্মচাৰীক ফলপ্ৰসূভাৱে প্ৰতিনিধিত্ব কৰাৰ পূৰ্বে ইউনিয়নে স্বীকৃতি পাব লাগিব। ইউনিয়নে স্বীকৃতি পোৱাৰ পিছত ই একোটা বিশেষ খণ্ডৰ শ্ৰমিকসকলৰ বাবে দাবী উত্থাপনকাৰী হিচাপে ভূমিকা পালন কৰে। নিয়োগকৰ্তাসকলে ট্ৰেড ইউনিয়নসমূহক স্বীকৃতি দিয়াৰ প্ৰয়োজনীয়তা শ্ৰমিক শ্ৰেণীয়ে অনুভৱ কৰিছিল যাতে সামূহিক দাবীসমূহ উপযুক্ত পদ্ধতিৰ জৰিয়তে সম্পাদন হয় আৰু সামূহিকভাৱে হোৱা চুক্তিসমূহ পাৰস্পৰিকভাৱে পালন কৰা হয়। ট্ৰেড ইউনিয়নৰ স্বীকৃতিক যুক্তিসংগত দৰমহা লাভ আৰু কৰ্ম পৰিস্থিতি নিশ্চিত কৰাৰ দিশত এক উল্লেখযোগ্য পদক্ষেপ হিচাপে গণ্য কৰা হৈছিল।
- কলিন্স অভিধানে কৰ্মচাৰী সংস্থাৰ সংজ্ঞা এইদৰে প্ৰদান কৰিছে "ট্ৰেড ইউনিয়নৰ বাহিৰে আন এটা সংস্থা, যাৰ সদস্যসকল একক নিয়োগকাৰী সংস্থাৰ কৰ্মচাৰীৰে গঠিত। সংঘৰ লক্ষ্য সামাজিক, বিনোদনমূলক, বা পেছাদাৰী হ'ব পাৰে"।
- ট্ৰেড ইউনিয়নৰ পঞ্জীয়ন আৰু সুৰক্ষা সম্পৰ্কীয় আইনখন ১৯২৭ চনৰ ১ জুন তাৰিখৰ পৰা কাৰ্যকৰী হোৱা ট্ৰেড ইউনিয়ন আইন, ১৯২৬ত সন্নিবিষ্ট কৰা হৈছে। এই আইনখন জম্মু-কাশ্মীৰ ৰাজ্যৰ বাহিৰে সমগ্ৰ ভাৰতবৰ্ষতে বিস্তৃত।



৬.১০ অধিক জানিবলৈ

1) Monappa A (2012), *Industrial Relations and Labour Laws*, 2nd edition, McGraw-Hill Education, India.
2) Srivastava S C (2014), *Industrial Relations and Labour Laws,* 6th Revised Edition, Vikash Publishing House, India, 2014.
3) Padhi P K (2012) , *Labour and Industrial Laws,* 2/E 2nd Edition,

PHI Learning Pvt. Ltd., New Delhi.



৬.১১ অগ্রগতিৰ খতিয়ান

১ নং প্ৰশ্নৰ উত্তৰ ঃ প্ৰথম বিশ্বযুদ্ধৰ শেষৰ ফালে ভাৰতত ট্ৰেড ইউনিয়ন আন্দোলন আৰম্ভ হৈছিল। যুদ্ধৰ প্ৰয়োজনীয়তাৰ ফলত সৃষ্টি হোৱা শ্ৰমৰ শোষণে শ্ৰমিক শ্ৰেণীৰ মানুহৰ মাজত অশান্তিৰ সৃষ্টি কৰিছিল; যাৰ ফলত তেওঁলোকে এনে সংঘ গঠন কৰে যিয়ে তেওঁলোকৰ অভিযোগক সজোৰে উত্থাপন কৰাৰ লগতে তেওঁলোকৰ অধিকাৰৰ বাবে যুঁজিব আৰু তেওঁলোকৰ কৰ্মৰ উন্নত পৰিস্থিতি নিশ্চিত কৰিব পাৰিব।

২ নং প্ৰশ্নৰ উত্তৰ ঃ ট্ৰেড ইউনিয়নবাদৰ কাৰণসমূহ হ'ল-

- জীৱন-যাপনৰ ব্যয় বৃদ্ধিয়ে উদ্যোগিক শ্ৰমিকসকলক পূৰ্বতকৈ অধিক সংগঠিত কৰি তুলিছিল।
- অতিৰিক্ত সময়ৰ ভাট্টা, বোনাছ, ক্ষতিপূৰণ, সকাহ আদিৰ বাবে তেওঁলোকৰ দাবী অধিক জোৰদাৰ হৈ পৰিল আৰু ই এনে এক শক্তিশালী ৰূপ পালে যাক উৎপাদনকাৰী গোটবোৰেও প্ৰতিহত কৰিব নোৱাৰিলে।

৩ নং প্ৰশ্নৰ উত্তৰ ঃ ভাৰতীয় শ্ৰম আইনসমূহে উদ্যোগক দুটা বহল ভাগত বিভক্ত কৰে যাৰ বাবে ই প্ৰযোজ্য — (i) কাৰখানা আৰু (ii) দোকান আৰু বাণিজ্যিক প্ৰতিষ্ঠান।

৪ নং প্ৰশ্নৰ উত্তৰ ঃ ভাৰতত ট্ৰেড ইউনিয়নসমূহে সন্মুখীন হোৱা কিছুমান ডাঙৰ সমস্যা হ'ল - ১.সৰু আকাৰ, ২. বিত্তৰ অভাৱ, ৩. ৰাজনৈতিককৰণ, ৪. ইউনিয়নৰ বহুত্ব, ৫. উদ্যমী শ্ৰমিক শক্তিৰ অভাৱ, ৬. বিবিধ সমস্যা।

৫ নং প্ৰশ্নৰ উত্তৰ ঃ কলিন্স অভিধানে কৰ্মচাৰী সংস্থাক সংজ্ঞায়িত কৰিছে যে "ট্ৰেড ইউনিয়নৰ বাহিৰে আন এটা সংস্থা, যাৰ সদস্যসকল একক নিয়োগকাৰী সংস্থাৰ কৰ্মচাৰীৰে গঠিত। সংঘৰ লক্ষ্য সামাজিক, বিনোদনমূলক, বা পেছাদাৰী হ'ব পাৰে"।



৬.১২ আৰ্হি প্ৰশ্ন

প্ৰশ্ন ১) ভাৰতত ট্ৰেড ইউনিয়নৰ বৃদ্ধি আৰু বৰ্তমানৰ স্থিতি পৰ্যায়ক্ৰমে আলোচনা কৰক।

প্ৰশ্ন ২) ভাৰতীয় শ্ৰম আইনসমূহে উদ্যোগসমূহক বিভক্ত কৰা শ্ৰেণীসমূহৰ নাম লিখক।

প্রশ্ন ৩) ভাৰতীয় শ্ৰম আৰু নিয়োগ আইনসমূহৰ কেইটামান সুকীয়া বৈশিষ্ট্য উল্লেখ কৰক।

প্রশ্ন ৪) ভাৰতত ট্ৰেড ইউনিয়নৰ স্বীকৃতি আৰু স্বীকৃতি বাতিল কৰাৰ বাবে পূৰণ কৰিবলগীয়া চৰ্তসমূহ উল্লেখ কৰক।

প্রশ্ন ৫) কৰ্মচাৰী সংস্থা কি? তেওঁলোকৰ ভূমিকা আৰু বিত্তীয় ব্যৱস্থাপনা ব্যাখ্যা কৰক।

প্রশ্ন ৬) ট্ৰেড ইউনিয়ন আইন ১৯২৬ৰ মূল উদ্দেশ্য, উদ্দেশ্য আৰু উপাদানসমূহৰ ওপৰত আলোকপাত কৰক।

****

অধ্যায় ৭ ঃ ঔদ্যোগিক সংঘাত

অধ্যায় গাঁথনি

৭.১ উদ্দেশ্য
৭.২ পৰিচয়
৭.৩ ঔদ্যোগিক সংঘাতৰ অর্থ
৭.৪ মার্ক্সীয় দৃষ্টিভংগী
৭.৫ বহুত্ববাদী দৃষ্টিভংগী
৭.৬ মানৱ সম্পর্ক তত্ত্ব
৭.৭ নব্য পদ্ধতি
৭.৮ অধ্যায়টিৰপৰা আমি কি শিকিলোঁ
৭.৯ অধিক জানিবলৈ
৭.১০ অগ্রগতিৰ খতিয়ান
৭.১১ আৰ্হি প্রশ্ন

৭.১ উদ্দেশ্য

এই অধ্যায়টি অধ্যয়ন কৰি আপুনি —

- ঔদ্যোগিক সংঘাতৰ অর্থ জানিব পাৰিব
- ঔদ্যোগিক সংঘাতৰ মার্ক্সীয় দৃষ্টিভংগীৰ বিষয়ে অৱগত হ'ব
- ঔদ্যোগিক সংঘাতৰ বহুত্ববাদী আৰু মানৱ সম্পর্ক দৃষ্টিভংগীৰ বিষয়ে ধাৰণা লাভ কৰিব।

৭.২ পৰিচয়

ট্রেড ইউনিয়নবাদক উদ্যোগিক সমাজত সংঘাত বা বিবাদৰ প্রকাশ হিচাপে চাব পাৰি। ইয়াৰ লগত জড়িত ধর্মঘট, লকআউট, ধর্ণা, অতিৰিক্ত সময় কাম কৰিবলৈ অস্বীকাৰ কৰা, বাধা, অনুপস্থিতি আদি বর্তমানৰ ঔদ্যোগিক সংঘাতৰ কিছুমান পৰিণতি। পুঁজিপতি আৰু শ্রমিক শ্রেণীৰ মাজৰ সংঘাত এটা উদ্যোগিক সংগঠনৰ অন্তর্নিহিত বিষয়। এই সাধাৰণ স্বার্থৰ সংঘাতৰ পৰা উদ্ভৱ হোৱা বিবাদ অৱশ্যে সাময়িকভাৱেহে শাম কটাব পাৰি যদিও সম্পূর্ণৰূপে ইয়াক নাইকিয়া কৰিব নোৱাৰি। এই অধ্যায়ত ঔদ্যোগিক সমাজৰ এই দিশটোৰ বিষয়ে বিতংভাৱে আলোচনা কৰা হ'ব।

৭.৩ শিল্প সংঘাতৰ অর্থ

সংঘাত যিকোনো সমাজ আৰু তাতোকৈ বেছি ঔদ্যোগিক সমাজৰ এটা বৈশিষ্ট্য। বিভিন্ন কাৰণত ঔদ্যোগিক বিবাদৰ সৃষ্টি হয়। নিয়োগ সম্পর্কত নিয়োগকর্তাৰ ক্ষমতা অধিক। নিয়োগকর্তা আৰু শ্রমিকৰ মাজত লাভৰ বিতৰণে প্রায়ে সংঘাতৰ সৃষ্টি কৰে। চাকৰিৰ সুৰক্ষা কর্মচাৰীসকলৰ বাবে এক ডাঙৰ চিন্তাৰ বিষয়। সাধাৰণতে নিম্ন অর্থনৈতিক পটভূমিৰ শ্রমিকসকলে উন্নত জীৱন ধাৰণৰ মানদণ্ড বিচাৰে। নিয়োগকর্তাসকলে লাভৰ বৃহৎ অংশ ৰাখিবলৈ পছন্দ কৰে। শ্রমিকৰ দাবীসমূহ ট্রেড ইউনিয়নে সজোৰে উত্থাপন কৰে। নিয়োগকর্তা আৰু শ্রমিক বা তেওঁলোকৰ ইউনিয়নৰ মাজত ঔদ্যোগিক বিবাদৰ সৃষ্টি হয়। এই বিবাদসমূহ মজুৰি, কর্ম পৰিস্থিতি আৰু নিয়োগৰ চর্তৰ সৈতে জড়িত। এনে বিবাদৰ মূল কাৰণ হৈছে শ্রমিক আৰু নিয়োগকর্তাৰ মাজত স্বার্থৰ সংঘাত। ঔদ্যোগিক বা শ্রমিক বিবাদৰ মূলতে হ'ল শ্রমিক আৰু পুঁজিপতিৰ মাজত স্বার্থৰ বিচ্ছিন্নতা। কান ফ্রয়েণ্ডে এই বিচ্ছিন্নতাৰ বাস্তৱ দিশৰ ওপৰত গুৰুত্ব আৰোপ কৰিছিল আৰু নিজৰ পর্যবেক্ষণক এইদৰে প্রদান কৰিছিল, "পৰিচালক আৰু শ্রমিকৰ মাজৰ সম্পর্কৰ যিকোনো পন্থা ফলপ্রসূ নহয় যদিহে তেওঁলোকৰ স্বার্থৰ বিচ্ছিন্নতাক স্পষ্টভাৱে চিনাক্ত আৰু স্বীকৃতি প্রদান কৰা নহয়। এই কথাটো কোনোৱে কল্পনা কৰিব পৰা যিকোনো ধৰণৰ সমাজৰ ক্ষেত্রত আৰু নিশ্চিতভাৱে কমিউনিষ্টৰ ক্ষেত্রতো পুঁজিবাদী সমাজৰ দৰেই সত্য। বিনিয়োগৰ হাৰ বৃদ্ধি কৰিব বিচৰা কোনো এজন সদায় থাকিব লাগিব।"

- অষ্ট্রেলিয়াৰ মধ্যস্থতা আৰু সমিলমিল (arbitration and conciliation) ব্যৱস্থাৰ প্রধান প্রতিষ্ঠাপক ন্যায়াধীশ হিগিন্সে কৈছে, "লাভালাভ অর্জনকাৰী আৰু মজুৰি আদায়কাৰীৰ মাজৰ বিবাদ সদায় আমাৰ সৈতে থাকে; সেয়া হৈছে অধিক বিনিয়োগৰ বাবে যুক্তি আগবঢ়োৱা আৰু জীৱন ধাৰণৰ মানদণ্ড বজাই ৰখা বা উন্নত হোৱাৰ বাবে যুক্তি আগবঢ়োৱাসকলৰ মাজৰ বিবাদ।"
- পুঁজি আৰু শ্রম উদ্যোগৰ দুটা পক্ষ; উভয়বে নিজস্ব স্বার্থ আছে। তেওঁলোকৰ এটা সাধাৰণ স্বার্থ হ'ল যে অনিবার্য আৰু প্রয়োজনীয় সংঘাতবোৰ সময়ে সময়ে দুয়োপক্ষই উমৈহতীয়া পদ্ধতিৰে নিয়ন্ত্রণ কৰিব লাগে। "শ্রম লগত সম্পর্কযুক্ত বিষয়ৰ প্রতি এক উমৈহতীয়া স্বার্থৰ প্রস্তাৱ দিয়াটো অৱশ্যে কেৱল এটা কল্পনাৰ বাহিৰে একো নহয়।"
- ঔদ্যোগিক বিবাদ আধুনিক ঔদ্যোগিক সমাজৰ এক অন্যতম দিশ। ই কেৱল সংখ্যাত জুখিব পৰা বস্তুগত সম্পদৰ ভাগ-বতৰা কৰাটোৰেই নহয়; ইয়াৰ মূলতে আছে উন্নত জীৱন-যাপনৰ বাবে শ্রমিকসকলৰ সংগ্রাম। শ্রমিকসকলে তেওঁলোকৰ সেৱাৰ জৰিয়তে সমাজলৈ বৰঙণি আগবঢ়ায়। তেওঁলোকে সামগ্রিক মংগলৰ ক্ষেত্রত অধিক অংশ বিচাৰে। এই সংগ্রাম সময়ৰ লগে লগে শক্তিশালী হৈ উঠে।
- কান ফ্রয়েণ্ডে নিয়োগকর্তা আৰু শ্রমিকৰ মাজৰ সংঘাত বিশ্লেষণ কৰিছিল। তেওঁ

লক্ষ্য কৰিছিল যে সংঘাতৰ ফলত দুয়োপক্ষৰ গোট বা দলৰ সৃষ্টি হয়। এই সংঘাতৰ ফলত নিয়োগকর্তা আৰু শ্রমিকসকলে গোট বা দল গঠন কৰে। শ্রমিক সম্পর্কত সংঘাতে সকলো গঢ় দিয়াত মুখ্য ভূমিকা পালন কৰে।

৭.৪ মার্ক্সীয় দৃষ্টিভংগী

মার্ক্সবাদ হৈছে সমাজৰ এটা সাধাৰণ তত্ত্ব যিয়ে পুঁজিবাদৰ বিৰোধ কৰিছিল। আনহাতে গাঁথনিগত কার্য্যকৰীতাবাদ (structural functionalism) সমাজৰ এক সাধাৰণ তত্ত্ব হিচাপে আত্মপ্রকাশ কৰিছিল যিয়ে পুঁজিবাদক বিশ্লেষণ কৰি বিভিন্ন সামাজিক পৰিঘটনাৰ ন্যায্যতা প্রদান বা নিন্দা কৰা নাছিল। দ্বিতীয় বিশ্বযুদ্ধৰ পিছত তুলনামূলকভাৱে স্থিতিশীলতা আৰু অর্থনৈতিক সম্প্রসাৰণৰ সময় আহি পৰিছিল। কিন্তু ১৯৬০ চনৰ সময়ছোৱাত পুঁজিবাদ আৰু ইয়াৰ তত্ত্ব উভয়ে সমস্যাৰ সন্মুখীন হ'বলৈ ধৰে। জার্মান সমাজবিজ্ঞানী আৰু ৰাজনৈতিক চিন্তাবিদ কার্লমার্ক্স (৫ মে', ১৮৪৮ — ১৪ মার্চ, ১৮৮৩) "সাম্যবাদৰ পিতৃ" বুলি অভিহিত কৰা হয়। ৰাজনীতি আৰু ৰাষ্ট্রৰ অধ্যয়নত প্রায়ে মার্ক্সবাদী পৰম্পৰাৰ পৰা ধাৰণা আহৰণ কৰা হয়। ইয়াত ব্যৱসায়ে ৰাজনীতিক কেনেদৰে প্রভাৱিত কৰে তাৰ ওপৰত গুৰুত্ব আৰোপ কৰা হৈছে। ইয়াৰ উপৰিও চৰকাৰী কার্য্যৰ অর্থনৈতিক সীমাৰ ওপৰত মার্ক্সীয় দৃষ্টিভংগীয়ে চকু ৰাখে। আকৌ ইয়াত ৰাজনৈতিক দল আৰু আন্দোলনৰ শ্রেণী পটভূমিও পৰীক্ষা কৰা হয়। বিশ্ব অর্থনীতিৰ আলোচনাত প্রায়ে পুঁজিৰ বিশ্বায়ন, বৃহৎ বহুজাতিক নিগমৰ শক্তি আৰু আন্তঃৰাষ্ট্রীয় বজাৰে স্থানীয় পৰিস্থিতিত প্রভাৱ পেলোৱা আদি দিশৰ বিষয়ে কোৱা হয়। কামৰ আলোচনাত সঘনাই শ্রম প্রক্রিয়া, শ্রমিকৰ পৰা প্রচেষ্টা আহৰণৰ সমস্যা আৰু দক্ষতাৰ ওপৰত প্রযুক্তিৰ প্রভাৱৰ বিষয়ে কোৱা হয়। সেইদৰে সামাজিক পৰিৱর্তনৰ আলোচনাত বৈপৰীত্যৰ কথা কোৱা হয়। সম্ভৱতঃ সর্বোপৰি সামাজিক সংঘাতৰ আলোচনা মূলৰ দ্বাৰা প্রভাৱিত হয়। মার্ক্সবাদী ধাৰণা অনুসৰি সংঘাত কেৱল বিষয়ভিত্তিক পৰিচয়ৰ দ্বাৰা নহয়, গাঁথনিগত সামাজিক বিভাজনৰ দ্বাৰাহে সৃষ্টি হয়। কার্যক্ষেত্রত মার্ক্সবাদৰ সৈতে জড়িত হোৱাৰ লগত শক্তিশালী নীতিগত দিশ জড়িত হৈ থাকে। মার্ক্সবাদী দৃষ্টিকোণৰ পৰা পুঁজিবাদী সমাজত শ্রমিক শ্রেণীৰ একত্রীকৰণক আপাতঃ দৃষ্টিত বিচাৰ কৰা হয়। দুয়োটা শ্রেণীৰ মাজত থকা মৌলিক স্বার্থৰ সংঘাত অক্ষত অৱস্থাত আছে। শ্রমিক শ্রেণীৰ ভৱিষ্যতৰ সন্দর্ভত মার্ক্সে ট্রেড ইউনিয়ন গঠনৰ প্রক্রিয়াৰ বিপদ আৰু সম্ভাৱনা উভয়ৰে উপস্থিতিৰ কথা উল্লেখ কৰিছে। তেওঁৰ মতে ট্রেড ইউনিয়নসমূহে সম্ভৱতঃ শেষত কেৱল নিজৰ সদস্যসকলৰ স্বার্থক আগু�ৰাই নিয়াতহে অধিক গুৰুত্ব আৰোপ কৰিব। তেনে কৰাৰ ফলত পুঁজিপতি আৰু শ্রমিকৰ মাজৰ যি সামগ্রিক সংগ্রামৰ তাৰ প্রতি গুৰুত্ব নোহোৱা হ'ব। কিন্তু মার্ক্সে এইটোও অনুভৱ কৰিছিল যে ট্রেড ইউনিয়নসমূহ 'মজুৰি শ্রম আৰু পুঁজি শাসনৰ ব্যৱস্থাটোক অতিক্রম কৰাৰ বাবে সংগঠিত সংস্থা' হোৱাৰ সম্ভাৱনা আছে। ট্রেড ইউনিয়নে শ্রমিকক একত্রিত কৰি শ্রেণী চেতনা

সৃষ্টি কৰিব পাৰে বুলি মার্ক্সে মন্তব্য প্রদান কৰিছে।

লেনিনৰ দৰে মার্ক্সৰ উত্তৰাধিকাৰীয়েও তেওঁৰ অনুৰূপ মন্তব্য আগবঢ়াইছিল। লেনিনৰ মতেও ইউনিয়নসমূহে সাধাৰণতে সামগ্রিকভাৱে শ্রমিক শ্রেণীৰ স্বার্থৰ সলনি ট্রেড ইউনিয়নৰ নিজৰ চেতনা সৃষ্টিতহে অধিক গুৰুত্ব আৰোপ কৰে। লেনিনে যুক্তি দিছিল যে ইউনিয়নসমূহক সামগ্রিকভাৱে শ্রমিক শ্রেণীৰ স্বার্থক প্রতিনিধিত্ব কৰাৰ উদ্দেশ্য থকা ৰাজনৈতিক দলসমূহৰ সৈতে সংযোগ কৰি 'ট্রেড ইউনিয়ন চেতনা' ব্যাপক কৰি তুলিব পাৰি। বহু আধুনিক মার্ক্সবাদীৰ মতে ইউনিয়নসমূহত প্রকৃত শক্তিৰ অভাৱ। ৰালফ মিলিবেণ্ডে কৈছিল যে, 'এটা প্রতিষ্ঠানে কি উৎপাদন কৰে, ৰপ্তানি কৰে নে নকৰে, বিনিয়োগ কৰে নে নকৰে অথবা কি আৰু কিহৰ আৰু কি উদ্দেশ্যত কৰে, প্রতিষ্ঠানটোৱে নিজে শোষণ কৰে নে আন প্রতিষ্ঠানৰ দ্বাৰা শোষিত হয়— এইবোৰ আৰু আন বহুতো সিদ্ধান্ত, যিবোৰৰ ওপৰত শ্রমিকৰ পৰোক্ষ প্রভাৱ থাকে আৰু সাধাৰণতে একেবাৰেই কোনো প্রভাৱ নাথাকে।' ভি.এল এলেনৰ মতে ট্রেড ইউনিয়নসমূহৰ সীমাবদ্ধতাসমূহ মৌলিক লক্ষ্য শ্রমিকসকলৰ অর্থনৈতিক স্বার্থৰ সুৰক্ষাত উপনীত হোৱাত ব্যর্থতাৰ বিশ্লেষণৰ পৰা স্পষ্ট হৈ পৰে। এলেনৰ মতে সম্পদৰ পুনৰ বিতৰণৰ দ্বাৰা শ্রমিকৰ অর্থনৈতিক স্বার্থ বজাই ৰাখিব পাৰি। ইয়াৰ বাবে মুক্ত বজাৰ অর্থনীতিৰ ব্যৱস্থাত চৰকাৰৰ হস্তক্ষেপৰ প্রয়োজন হ'ব। কিন্তু এনে পৰিস্থিতিত ইউনিয়নে মুক্ত বজাৰ অর্থনীতিৰ ব্যৱস্থাৰ ভিতৰত কাম কৰাৰ বাবে মুক্ত সামূহিক দৰদামৰ অধিকাৰ হেৰুৱাব। উদাহৰণস্বৰূপে, যদি ইউনিয়নসমূহে মজুৰি বৃদ্ধিৰ বাবে আলোচনা কৰিবলৈ সক্ষম হয় তেন্তে নিয়োগকর্তাই সামগ্রীসমূহৰ মূল্য বৃদ্ধি কৰিব পাৰে। ফলত গ্রাহক হিচাপে শ্রমিকসকল ক্ষতিগ্রস্ত হ'ব আৰু উপার্জিত মজুৰি স্বয়ংক্রিয়ভাৱে নোহোৱা হ'ব। গতিকে এলেনে যুক্তি আগবঢ়ায় যে ট্রেড ইউনিয়নসমূহে বৈপ্লৱিক পৰিৱর্তন অবিহনে সুৰক্ষাৰ মৌলিক লক্ষ্যতো উপনীত হ'ব নোৱাৰে। কিন্তু বাস্তৱত গাঁথনিগত পৰিৱর্তনৰ দাবীতকৈ ইউনিয়নসমূহে শ্রমিকৰ মজুৰিৰ পৰিৱর্তন কৰি সন্তুষ্ট হয়। পুঁজিবাদী শাসন ব্যৱস্থাৰ ভিতৰত কাম কৰি তেওঁলোকে ব্যৱস্থাটোক গ্রহণ কৰি ইয়াক বৈধ কৰি তোলে। ৰালফ মিলিবেণ্ডৰ মতে ট্রেড ইউনিয়নৰ বিষয়াসকলক চৰকাৰৰ বিভিন্ন শাখাত অন্তর্ভুক্ত কৰাৰ প্রক্রিয়াটোৱে তেওঁলোকে 'যুক্তিযুক্তভাৱে' আৰু 'দায়বদ্ধভাৱে' কাম কৰাৰ যি হেঁচা সেয়া নোহোৱা কৰিছে। এইদৰে মার্ক্সীয় দৃষ্টিকোণৰ পৰা পুঁজিবাদী সমাজত শ্রমিকসকলৰ একত্রীকৰণে শ্রমিকৰ বৈপ্লৱিক সম্ভাৱনাক ম্লান কৰি পেলাইছে।



অগ্রগতি নিৰীক্ষণ

প্রশ্ন ১ ঃ ঔদ্যোগিক বা শ্রমিক বিবাদৰ মূলতে হ'ল .....
আৰু .....ৰ মাজত স্বার্থৰ বিচ্ছিন্নতা ।

.....

.....

.....

প্রশ্ন ২ ঃ ট্রেড ইউনিয়নে ..... পৰিৱর্তনৰ পৰিৱর্তে মজুৰিৰ পৰিৱর্তনৰ পোষকতা কৰে।

.....

.....

.....

৭.৫ বহুত্ববাদী দৃষ্টিভংগী

বহুত্ববাদ বুলিলে এনে এখন সমাজ, চৰকাৰ ব্যৱস্থা বা সংগঠনক বুজায়, য'ত বিভিন্ন গোট থাকে আৰু যিয়ে অন্য গোট বা অধিক প্রভাৱশালী গোটৰ সৈতে অস্তিত্ব ৰক্ষা কৰি নিজৰ পৰিচয় অক্ষত ৰাখে। বহুত্ববাদে গণতন্ত্রৰ আৰ্হি হিচাপে কাম কৰে, য'ত বিভিন্ন গোটে নিজৰ মতামত আৰু ধাৰণাক সজোৰে উত্থাপন কৰিব পাৰে। দার্শনিক হৰেচ কেলেনক বহুত্ববাদৰ ধাৰণাটোৰ স্রষ্টা হিচাপে বহুলভাৱে কৃতিত্ব দিয়া হয়।

বহুত্ববাদ হৈছে পার্থক্যৰ ওপৰত বিশ্বাস তথা বৈচিত্র্য, ধর্মীয় সহনশীলতা আৰু বহুসংস্কৃতিবাদক সমর্থন কৰা দর্শন। বহুত্ববাদ সদায় বিতর্কিত হৈ আহিছে; কিয়নো প্রায় সকলো সমাজতে বৈচিত্র্য আৰু একাকীত্বৰ মাজত উত্তেজনাৰ সৃষ্টি হয়। এনে উত্তেজনাই এখন সমাজৰ বাবে সুবিধাজনক হোৱাৰ লগতে আৰু সমস্যাৰো সৃষ্টি কৰিব পাৰে।

বেছিভাগ সময়তে যেতিয়া মানুহে বহুত্ববাদৰ কথা কয় তেতিয়া তেওঁলোকে ধর্মীয় বহুত্ববাদৰ কথা কয়, বা এখন সমাজত বিভিন্ন ধর্মই একেলগে লাভৱান হোৱাৰ ধাৰণাটোৰ কথা কয়। বহুত্ববাদৰ এইটোৱেই একমাত্র ৰূপ নহয়; ই হৈছে কেৱল শব্দটোৰ আটাইতকৈ সাধাৰণ ব্যৱহাৰ। বহুত্ববাদ হ'ল সেই তত্ত্ব যিয়ে সামগ্রিকভাৱে জনসাধাৰণৰ সলনি অসংখ্য গোটৰ সমষ্টিক বুজায়। এই গোটসমূহৰ ভিতৰত ইউনিয়ন, বাণিজ্যিক আৰু পেছাদাৰী সংস্থা, পৰিৱেশবিদ, নাগৰিক অধিকাৰ কর্মী, ব্যৱসায়িক আৰু বিত্তীয় লবী আৰু মনে মিলা নাগৰিকৰ আনুষ্ঠানিক আৰু অনানুষ্ঠানিক মিত্রজোঁট আদি থাকিব পাৰে যিয়ে আইন তথা নীতি নির্মাণ আৰু প্রশাসনত প্রভাৱ পেলায়। এই প্রক্রিয়াত অংশগ্রহণকাৰীসকলে জনসংখ্যাৰ এক ক্ষুদ্র অংশহে গঠন কৰে আৰু জনসাধাৰণে মূলতঃ দর্শক হিচাপে ভূমিকা গ্রহণ কৰে। কিছুমান বহুত্ববাদীয়ে বিশ্বাস কৰে যে প্রত্যক্ষ গণতন্ত্র কেৱল অকার্যকৰীয়েই নহয়, আনকি ই বাঞ্ছনীয়ও নহ'ব পাৰে। প্রতিজন নাগৰিকে একে সময়তে একে স্থানত বৈঠকত মিলিত হৈ নীতি নির্ধাৰণ কৰাৰ লগতে ৰাজনৈতিক বিষয়বোৰত নিৰন্তৰ আৰু বিশেষজ্ঞসূলভ মতামত আগবঢ়োৱাৰ ক্ষেত্রত সমস্যা দেখা যায়। লগতে এনে দক্ষতা অধিকাংশ নাগৰিকৰ ক্ষেত্রত পৰিলক্ষিতও

নহয়। বিখ্যাত বহুত্ববাদী ৰবার্ট ডাহলে তেওঁৰ এটা প্রাৰম্ভিক কালৰ লেখাত পৰামর্শ দিছিল যে আমাৰ দৰে সমাজত "ৰাজনীতি জীৱনৰ মহান চার্কাছত এক পার্শ্বক্রিয়াস্বৰূপ।" তেওঁ প্রকাশ কৰা অনুসৰি মানুহেই নিজৰ সময় আৰু শক্তি কাম, পৰিয়াল, স্বাস্থ্য, বন্ধুত্ব, বিনোদন আদিৰ সৈতে জড়িত কার্য্যকলাপত কেন্দ্রীভূত কৰে। তেওঁলোকৰ দৃষ্টিভংগী অনুসৰি সাধাৰণ মানুহৰ আত্মশাসনৰ বাবে গুণ--যুক্তি, বুদ্ধিমত্তা, ধৈর্য্যৰ অভাৱ তথা প্রত্যক্ষ গণতন্ত্রৰ ফলত অৰাজকতা আৰু স্বাধীনতা হেৰুৱাৰ উপক্রম হয়। বহুত্ববাদী দৃষ্টিকোণৰ পৰা শক্তি সমাজৰ বিভিন্ন স্বার্থজড়িত গোটৰ মাজত বিতৰণ কৰা হয়। ট্রেড ইউনিয়ন হৈছে সাধাৰণতে কর্মচাৰী আৰু বিশেষকৈ শ্রমিক শ্রেণীৰ স্বার্থক প্রতিনিধিত্ব কৰা প্রধান গোট। এই দৃষ্টিভংগীৰ সমর্থকসকলে যুক্তি আগবঢ়ায় যে ট্রেড ইউনিয়নবাদৰ জৰিয়তে শ্রমিক শ্রেণীক পুঁজিবাদী সমাজত একত্রিত কৰা হৈছে। সেই অনুসৰি পাৱস্পৰিকভাৱে সহমতত উপনীত হোৱা কিছুমান নিয়ম আৰু পদ্ধতিৰ ভিত্তিত শ্রমিক আৰু মালিকৰ মাজৰ সংঘাতক প্রতিষ্ঠানিকৰণ কৰা হৈছে। ইয়াৰ ফলত সমাজলৈ স্থিৰতা আহিছে। জার্মান সমাজবিজ্ঞানী ৰালফ ডাহৰেণ্ডর্ফৰ মতে বহুত্ববাদে কণ্ঠস্বৰ দিয়া প্রতিটো আগ্রহৰ বাবে সফলতাৰ সুযোগ প্রদান কৰে।

৭.৬ মানৱ সম্পর্ক তত্ত্ব

সাধাৰণতে মানৱ সম্পর্ক তত্ত্ব (Human Relations Theory - HRT) ১৯২০ আৰু ১৯৩০ চনত এল্টন মেয়'ৰ নেতৃত্বত আমেৰিকাৰ চিকাগোৰ ওচৰৰ ৱেষ্টার্ণ ইলেক্ট্রিক কোম্পানীৰ হথর্ন কর্মক্ষেত্রত কৰা হথর্ন অধ্যয়নৰ পৰাই উদ্ভৱ হোৱা বুলি ভবা হয়। মেয়'ই সংগঠনসমূহত 'মানৱ কাৰক' (the human factor)ৰ গুৰুত্ব চিনাক্ত কৰিছিল। শ্রমিকসকলক সামাজিক প্রয়োজন আৰু আগ্রহ থকা যেন দেখা গৈছিল। টেইলৰিজমে কোৱাৰ দৰে ইয়াক কেৱল অর্থনৈতিকভাৱে পৰিচালিত যন্ত্র হিচাপে চোৱা নাছিল। এই অধ্যয়নে ব্যক্তিগত শ্রমিকৰ পৰা সামাজিক গোটৰ সদস্য ৰূপে কোনো শ্রমিকলৈ গুৰুত্ব আৰোপ কৰিছিল। শ্রমিকসকলে কেৱল অর্থনৈতিক প্রৰোচনা আৰু পৰিচালকৰ কামৰ ধৰণৰ সলনি গোটৰ নীতি অনুসৰি আচৰণ কৰিছিল। যুক্তি দিয়া হয় যে আনুষ্ঠানিক পৰিৱেশত অনানুষ্ঠানিক গোটসমূহে নিজৰ নিজৰ নীতি-নিয়ম আৰু মূল্যবোধ গঢ়ি তোলে, যিয়ে সদস্যসকলৰ ওপৰতো নিষেধাজ্ঞাৰ সৃষ্টি কৰে। নিষেধাজ্ঞাৰ ক্ষমতা সদস্যসকলৰ গোটৰ ওপৰত নির্ভৰশীলতাৰ পৰাই উদ্ভৱ হয়। এজন ব্যক্তিক অনুমোদন, স্বীকৃতি, মর্যাদা আৰু সন্তুষ্টিৰ প্রয়োজন হয় যিটো গোটৰ নীতি-নিয়মৰ সৈতে খাপ খুৱাব নোৱাৰিলে লাভ কৰিব পৰা নাযায়। সাংগঠনিক মনোবিজ্ঞানীসকলৰ মতে যিকোনো কর্ম পৰিস্থিতিত সন্তুষ্টি লাভ কৰিবলৈ শ্রমিকসকলক বন্ধুত্ব, অনুমোদন, স্বীকৃতি আদি সামাজিক প্রয়োজনৰ দৰকাৰ। যদি এই প্রয়োজনীয়তাসমূহ পূৰণ নহয় তেন্তে শ্রমিকসকলে মানসিকভাৱে ক্ষতিগ্রস্ত হয় যিয়ে এটা সংস্থাৰ উৎপাদনশীলতাতো প্রভাৱ পেলায়। এইদৰে এই দৃষ্টিভংগীৰ সমর্থকসকলে যুক্তি আগবঢ়ায়

যে এটা সংস্থাৰ উৎপাদনশীলতা নিশ্চিত কৰিবলৈ হ'লে পৰিচালকে শ্ৰমিকসকলৰ ব্যক্তিগত সন্তুষ্টি পূৰণ কৰাটো নিশ্চিত কৰিব লাগিব। অনানুষ্ঠানিক গোটসমূহৰ নীতি-নিয়মসমূহ সংস্থাটোৰ লক্ষ্যৰ সৈতে মিল থকাটোও পৰিচালকে নিশ্চিত কৰিব লাগিব। এইদৰে পৰিচালনা সমিতিয়ে অনানুষ্ঠানিক কৰ্মগোটসমূহক স্বীকৃতি প্ৰদান কৰাৰ লগতে সহযোগিতা আগবঢ়াব লাগিব।

এই দৃষ্টিভংগী অনুসৰি শ্ৰমিক আৰু পৰিচালকৰ মাজত কোনো স্বাৰ্থৰ সংঘাত নাই। কিন্তু শ্ৰমিকৰ প্ৰয়োজনীয়তা পূৰণ নহ'লেহে সংঘাতৰ সৃষ্টি হয়। মানৱ সম্পৰ্কৰ নীতিৰ ভিত্তিত এটা অনুষ্ঠানৰ ভিতৰত সামাজিক সম্পৰ্কক পুনৰ সংগঠিত কৰি শ্ৰমিক আৰু মালিকৰ মাজৰ সংঘাত আঁতৰাব পাৰি। অৱশ্যে এই দৃষ্টিভংগীক বহুতে সমালোচনাও কৰি আহিছে।

৭.৭ মৌলিক পদ্ধতি

মৌলিক তত্ত্বসমূহে অপৰাধমূলক আইনক শক্তিশালী আৰু ধনী লোকৰ আহিলা হিচাপে গ্ৰহণ কৰে। ই দৰিদ্ৰসকলক এনে আচৰণ কৰিবলৈ বাধ্য কৰে যাতে বৰ্তমানৰ ব্যৱস্থাটো বজাই ৰাখিব পাৰে। তেনে এটা মতামত হ'ল তথাকথিত "শান্তি নিৰ্মাণ" তত্ত্ব (peacemaking theory)। ইয়াৰ ভিত্তি হৈছে হিংসাই হিংসাক সহায় কৰে। ১৯৭০ চনৰ পৰাই মৌলিক সামাজিক কাম বা 'পুৰণি' মৌলিক সামাজিক কামৰ দৃষ্টিভংগীয়ে মূলতঃ মাৰ্ক্সবাদী সামাজিক তত্ত্বৰ ওপৰত গুৰুত্ব আৰোপ কৰিছিল। সমালোচনাত্মক তত্ত্বৰ এটা মূল নীতি হ'ল সমাজখনক ব্যক্তিৰ গোট হিচাপে বিশ্লেষণ কৰাৰ সলনি সামগ্ৰিকভাৱে (সম্পৰ্ক আৰু ব্যৱস্থা) বিচাৰ কৰা। মৌলিক দৃষ্টিভংগী হৈছে সংঘাত তত্ত্বৰ এক প্ৰকাৰ। অৱশ্যে ই হৈছে এনে এক দৃষ্টিভংগী য'ত প্ৰাথমিক সংঘাতৰ অৰ্থনৈতিক ভিত্তি থাকে। সংঘাত আৰু মৌলিক দৃষ্টিভংগী হৈছে বৃহৎ দৃষ্টিভংগী যিয়ে বৃহৎ গাঁথনিয়ে ব্যক্তিক কেনেদৰে প্ৰভাৱিত কৰে সেই কথাও পৰীক্ষা কৰে। উগ্ৰ নাৰীবাদীসকলে বিশ্বাস কৰে যে আমাৰ পিতৃতান্ত্ৰিক সমাজখনে নাৰীক নিপীড়িত কৰে। পুৰুষে অত্যাচাৰৰ সন্মুখীন হয় বুলি তেওঁলোকে কেতিয়াও বিশ্বাস নকৰে। তেওঁলোকে সমাজৰ মৌলিক পুনৰ্গঠন বিচাৰে কিয়নো আমাৰ বৰ্তমানৰ ৰাজনৈতিক, বৈজ্ঞানিক, ধৰ্মীয় তথা সামাজিক গাঁথনিটো সহজাতভাৱেই পিতৃতান্ত্ৰিক।

বিচ্ছিন্নতাবাদী নাৰীবাদীসকলেও উগ্ৰ নাৰীবাদীসকলৰ দৰেই বিশ্বাস কৰে যে আমাৰ পিতৃতান্ত্ৰিক সমাজখনে নাৰীক নিপীড়িত কৰে। তেওঁলোকে অৱশ্যে বিশ্বাস কৰে যে মহিলা আৰু পুৰুষ একেলগে থাকিলে আমি এই সমস্যাৰ পৰা মুক্তি পাব নোৱাৰো। সমতা লাভ কৰিবলৈ হ'লে নাৰীয়ে পুৰুষৰ পৰা নিজকে পৃথক কৰাটো প্ৰয়োজন। কোনোৱে এইটো সাময়িক পৰ্যায় বুলি বিশ্বাস কৰাৰ বিপৰীতে কোনোৱে ইয়াক স্থায়ী লক্ষ্য হিচাপে লয়।

সাংস্কৃতিক নাৰীবাদীসকলেও উগ্ৰ নাৰীবাদীসকলৰ দৰেই বিশ্বাস কৰে যে আমাৰ পিতৃতান্ত্ৰিক সমাজখনে নাৰীক নিপীড়িত কৰে। তেওঁলোকে অৱশ্যে নাৰীৰ সৈতে

পৰস্পৰাগতভাৱে জড়িত ইতিবাচক গুণ যেনে লালন-পালন, যত্ন লোৱা, আনৰ সৈতে সম্পর্ক যেনে প্রসৰ, নৈতিকতা, শান্তি, বিশুদ্ধতা তথা প্রকৃতি আৰু পৃথিৱীৰ সৈতে নাৰীৰ সংযোগ আদিক মূল্য প্রদান, গুৰুত্ব আৰু উৎসাহিত কৰাৰ জৰিয়তে নাৰীক সৱলীকৰণৰ ওপৰত গুৰুত্ব আৰোপ কৰে।



অগ্রগতি নিৰীক্ষণ

প্রশ্ন ৩ ঃ মানৱ সম্পর্কৰ দৃষ্টিভংগীৰ এজন সমর্থকৰ নাম লিখক।

.....

.....

.....

প্রশ্ন ৪ ঃ এজন উল্লেখযোগ্য বহুত্ববাদীৰ নাম লিখক।

.....

.....

.....



৭.৮ অধ্যায়টিৰ পৰা আমি কি শিকিলোঁ

- ট্রেড ইউনিয়নবাদক ঔদ্যোগিক সমাজত সংঘাত বা বিবাদৰ প্রকাশ হিচাপে চাব পাৰি।
- ইয়াৰ লগত জড়িত ধর্মঘট, লকআউট, ধর্ণা, অতিৰিক্ত সময় কাম কৰিবলৈ অস্বীকাৰ কৰা, বাধা, অনুপস্থিতি আদি বর্তমানৰ ঔদ্যোগিক সংঘাতৰ কিছুমান পৰিণতি।
- মার্ক্সবাদী ধাৰণা যে সংঘাত কেৱল বিষয়ভিত্তিক পৰিচয়ৰ দ্বাৰা নহয়, গাঁথনিক ভিত্তিক সামাজিক বিভাজনৰ দ্বাৰাহে সৃষ্টি হয়।
- কার্যক্ষেত্রত মার্ক্সবাদৰ সৈতে জড়িত হোৱাৰ ক্ষেত্রত শক্তিশালী নীতিগত প্রতিশ্রুতি জড়িত হৈ থাকে; ই কেৱল মার্ক্সবাদী ধাৰণাসমূহৰ বৈজ্ঞানিক গুণসমূহৰ লগত জড়িত নহয়।
- বহুত্ববাদ বুলিলে এনে এখন সমাজ, চৰকাৰ ব্যৱস্থা বা সংগঠনক বুজায়, য'ত বিভিন্ন গোট থাকে আৰু যিয়ে অন্য গোট বা অধিক প্রভাৱশালী গোটৰ সৈতে অস্তিত্ব ৰক্ষা কৰি নিজৰ পৰিচয় অক্ষত ৰাখে।
- বহুত্ববাদে গণতন্ত্রৰ আর্হি হিচাপে কাম কৰে, য'ত বিভিন্ন গোটে নিজৰ মতামত আৰু

ধাৰণাসমূহ প্ৰকাশ কৰিব পাৰে।

- বিখ্যাত বহুত্ববাদী ৰবাৰ্ট ডাহলে তেওঁৰ এটা প্ৰাৰম্ভিক কালৰ লেখাত পৰামৰ্শ দিছিল যে আমাৰ দৰে সমাজত "ৰাজনীতি জীৱনৰ মহান চাৰ্কাছত এক পাৰ্শ্বক্ৰিয়াস্বৰূপ।"
- তেওঁ প্ৰকাশ কৰা অনুসৰি মানুহেই নিজৰ সময় আৰু শক্তি কাম, পৰিয়াল, স্বাস্থ্য, বন্ধুত্ব, বিনোদন আদিৰ সৈতে জড়িত কাৰ্য্যকলাপত কেন্দ্ৰীভূত কৰে।
- মেয়'ই সংগঠনসমূহত 'মানৰ কাৰক' (the human factor)ৰ গুৰুত্ব চিনাক্ত কৰিছিল। শ্ৰমিকসকলক সামাজিক প্ৰয়োজন আৰু আগ্ৰহ থকা যেন দেখা গৈছিল। টেইলৰিজমে কোৱাৰ দৰে ইয়াক কেৱল অৰ্থনৈতিকভাৱে পৰিচালিত যন্ত্ৰ হিচাপে চোৱা নাছিল।



৭.৯ অধিক জানিবলৈ

1) Bel, Theodore. 1980. The Foundations of Sociological Theory. Jaipur: Rawat Publications.
2) Abraham, Francis M. and John Henry Morgan. 1985. Sociological Thought. Chennai:
3) Haralambos M & R M Heald. 2011. Sociology: Themes and Perspectives. OUP: New Delhi
4) Macmillan India. Aron, Raymond. 1965. Main Currents in Sociological Thought, Vol. I and II. Middlesex: Penguin Books. Boguardus,
5) Emory S. 1969. The Development of Social Theory. Mumbai: Vakils, Feffa and Simons.
6) Ritzer, George. 1988. Sociological Theory, Second edition. New York: McGrawHill.



৭.১০ অগ্ৰগতি নিৰীক্ষণৰ উত্তৰ

১ নং প্ৰশ্নৰ উত্তৰ ঃ শ্ৰমিক আৰু পুঁজিপতি

২ নং প্ৰশ্নৰ উত্তৰ ঃ গাঁথনিগত

৩ নং প্ৰশ্নৰ উত্তৰ ঃ এল্টন মেয়ো

৪ নং প্ৰশ্নৰ উত্তৰ ঃ ৰবাৰ্ট ডাহল



৭.১১ আৰ্হি প্ৰশ্ন

ক) চুটি প্ৰশ্ন (প্ৰতিটো প্ৰশ্নৰ উত্তৰ প্ৰায় **১৫০** শব্দৰ ভিতৰত দিয়ক)

প্ৰশ্ন ১) ঔদ্যোগিক সংঘাত বুলিলে কি বুজোৱা হয়?

প্ৰশ্ন ২) ঔদ্যোগিক সংঘাতৰ প্ৰতি মানৱ সম্পৰ্কৰ দৃষ্টিভংগীৰ বিষয়ে লিখক।

খ) দীঘলীয়া প্ৰশ্ন (প্ৰতিটো প্ৰশ্নৰ উত্তৰ প্ৰায় **৩০০-৫০০** শব্দৰ ভিতৰত দিয়ক)

প্ৰশ্ন ১) ঔদ্যোগিক সংঘাত সম্পৰ্কে মাৰ্ক্সবাদী আৰু বহুত্ববাদী দৃষ্টিভংগীক সমালোচনামূলকভাৱে তুলনা কৰক।

****

অধ্যায় ৮ ঃ ঔদ্যোগিক বিবাদ প্রতিৰোধৰ কলাকৌশল আৰু নিষ্পতিকৰণ

অধ্যায় গাঁথনি

৮.১ উদ্দেশ্য

৮.২ পৰিচয়

৮.৩ বিবাদ নিষ্পত্তিৰ বাবে বিধিবদ্ধ ব্যৱস্থা

৮.৪ বিবাদ নিষ্পত্তিৰ বাবে অবিধিবদ্ধ ব্যৱস্থা

৮.৫ অধ্যায়টিৰ পৰা আমি কি শিকিলোঁ

৮.৬ অধিক জানিবলৈ

৮.৭ অগ্রগতিৰ খতিয়ান

৮.৮ আৰ্হি প্রশ্ন

৮.১ উদ্দেশ্য

এই অধ্যায়টি অধ্যয়ন কৰি আপুনি—

- ভাৰতত ঔদ্যোগিক বিবাদ প্রতিৰোধ আৰু নিষ্পত্তিকৰণৰ বিভিন্ন বিধিবদ্ধ ব্যৱস্থাৰ বিষয়ে আলোচনা কৰিব পাৰিব
- ভাৰতত ঔদ্যোগিক বিবাদ প্রতিৰোধ আৰু নিষ্পত্তিকৰণৰ বিভিন্ন অবিধিগত ব্যৱস্থাৰ বিষয়ে বর্ণনা কৰিব পাৰিব।

৮.২ পৰিচয়

এই অধ্যায়টোত আমি ভাৰতৰ ঔদ্যোগিক বিবাদ প্রতিৰোধ আৰু নিষ্পত্তিকৰণৰ বিধিগত ব্যৱস্থাসমূহৰ বিষয়ে আলোচনা কৰিম।

এইটো কোৱা হয় যে, "বেমাৰ প্রতিৰোধকৰণ নিৰাময়তকৈ ভাল" এই একেই সত্যটো ঔদ্যোগিক বিবাদৰ ক্ষেত্রটো প্রযোজ্য। বিবাদ প্রতিৰোধৰ প্রয়োজনীয়তা উপলব্ধি কৰি দেশত ঔদ্যোগিক বিবাদ প্রতিৰোধ আৰু নিষ্পত্তিকৰণৰ বাবে বিভিন্ন বিধিগত আৰু লগতে অবিধিগত ব্যৱস্থাৰ ৰূপায়ণ কৰা হৈছে। ইয়াৰ ভিতৰৰ মুখ্য কেইটামান এই অধ্যায়ত উল্লেখ কৰা হৈছে।

৮.৩ বিবাদ নিষ্পত্তিৰ বাবে বিধিবদ্ধ ব্যৱস্থা

ঔদ্যোগিক বিবাদ প্রতিৰোধ আৰু নিষ্পত্তিকৰণ সম্বন্ধে ১৯৪৭ চনত প্রণিত ঔদ্যোগিক বিবাদ আইন তলত উল্লেখ কৰা হৈছে।

১. **কর্ম সমিতি ঃ** ১৯৪৭ চনত প্রণিত ঔদ্যোগিক বিবাদ আইন অনুসৰি যিবিলাক

ঔদ্যোগিক প্রতিস্থানত পূর্বৰ বছৰৰ ভিতৰত যদিহে এশ বা ততোধিক শ্রমিক নিয়োগ কৰা হয়, তাতেই কর্ম সমিতি দেখিবলৈ পোৱা যায়। এই সমিতিত শ্রমিক আৰু নিয়োগকর্তা উভয়ৰে সমান সংখ্যক প্রতিনিধি থাকে। কর্ম সমিতিৰ কর্তব্য হৈছে নিয়োগকর্তা আৰু শ্রমিকৰ মাজত সুসম্পর্ক আৰু বন্ধুত্ব সুৰক্ষিত আৰু সংৰক্ষণৰ প্রসাৰ ঘটোৱা। যিবিলাক বিষয় সম্বন্ধে সমিতিখনে তদাৰক কৰে তাৰ ভিতৰত কামৰ চর্ত, সূচলতা, সুৰক্ষা আৰু দুর্ঘটনা প্রতিৰোধ, শিক্ষাবিষয়ক আৰু বিনোদমূলক কার্য্যকলাপ, পৰিমিতব্যয়ী আৰু সঞ্চয় অন্তর্ভুক্ত। তথাপি তলত উল্লেখ কৰা কাৰকসমূহ কর্ম সমিতিৰ বিধান বা সীমাৰ ভিতৰত নপৰে।

(i) মজুৰি আৰু ভাট্টা

(ii) ওপৰঞ্চি লাভ আৰু লাভ ভাগ-বতৰা আঁচনি

(iii) যুক্তিবাদ আৰু কামৰ বোজা নির্দ্ধাৰণৰ সৈতে জড়িত বিষয়সমূহ

(iv) ভৱিষ্যনিধি (Provident Fund) আৰু অৱসৰকালীন ভাট্টা (Gratuity) আৰু অৱসৰৰ সুবিধাসমূহ

(v) ছুটীৰ পৰিমাণ আৰু ৰাষ্ট্রীয় আৰু উৎসৱৰ বন্ধৰ দিন

(vi) পুনৰ মকৰল আৰু কর্মৰ পৰা বিৰতি

(vii) শ্রমিক সংঘৰ কার্য্যকলাপৰ বাবে অনাহক দণ্ডৰ পাত্র হোৱা

(viii) নির্দ্দিষ্ট মানৰ শ্রমিক শক্তি নির্ধাৰণৰ সৈতে জড়িত বিষয়সমূহ

(ix) পৰিকল্পনা আৰু উন্নয়নৰ কার্য্যসুচিসমূহ

(x) উদগনিমূলক আঁচনিসমূহ

(xi) গৃহনির্মাণ / বাসস্থানৰ সুবিধা।

২. **তদন্ত / বিচাৰ আদালত ঃ** যিকোনো ঔদ্যোগিক বিবাদৰ বিষয়ে অনুসন্ধান কৰিবলৈ চৰকাৰে তদন্ত আয়োগ নিয়োগ কৰিব পাৰে। তদন্ত সমিতিখনত এজন বা ততোধিক সদস্য থাকিব পাৰে আৰু এজনতকৈ বেছি সদস্য থকা সমিতিত এজন অধ্যক্ষ থাকিব লাগে। আদালতে তদন্তৰ বিষয় সম্বন্ধে অনুসন্ধান কৰিব পাৰিব আৰু সমিতিয়ে তদন্তৰ প্রতিবেদন ৬ মাহৰ ভিতৰত চৰকাৰক দাখিল কৰিব লাগিব।

৩. **শ্রম আদালত ঃ** ১৯৪৭ চনত প্রণিত ঔদ্যোগিক বিবাদ আইনৰ দ্বিতীয় অনুসূচীত থকা বিষয়সমূহ চাবৰ কাৰণে চৰকাৰে শ্রম আদালতসমূহ গঠন কৰি দিছে। ইয়াত অন্তর্ভুক্ত বিষয়সমূহৰ ভিতৰত—

(i) নিয়োগকর্তাই স্থায়ী আদেশৰ অধীনত গৃহীত কৰা আদেশৰ উপযুক্ততা বা বৈধতা

(ii) স্থায়ী আদেশৰ প্রয়োগ আৰু ব্যাখ্যা

(iii) ভুলতে কামৰ পৰা উলিয়াই দিয়া বা বর্খাস্ত কৰা শ্রমিকক পুনৰ মকৰল

কৰা বা অনুদান দি সকাহ দিয়া

(iv) যিকোনো প্রচলিত নিয়ম ৰেহাই দিয়া বা বিশেষাধিকাৰ প্রত্যাহাৰ কৰা।

(v) ধর্মঘট আৰু মুখ্য দুৰাৰত তলা ওলোমোৱা অবৈধতা বা অন্যথা আৰু

(vi) ঔদ্যোগিক আইনৰ তৃতীয় অনুচ্ছেদত নির্দিষ্টভাৱে বর্ণনা কৰা তথ্যৰ বাহিৰে অন্য সকলো বিষয়।

৪. **ঔদ্যোগিক ন্যায়াধিকৰণ ঃ** ১৯৪৭ চনত প্রণিত ঔদ্যোগিক বিবাদ আইনৰ তৃতীয় অনুচ্ছেদত উল্লিখিত যিকোনো বিষয় আইনমতে বিচাৰ কৰি নিষ্পত্তি কৰা বা ৰায়দান কৰিবলৈ চৰকাৰে ন্যায়াধিকৰণৰ নিযুক্তি দিয়ে। এই কার্য্যৰ সৈতে তলত উল্লেখ কৰাখিনি অন্তর্ভুক্ত—

(i) উক্ত সময়খিনিত পাবলগীয়া দৰমহা আৰু মজুৰি পৰিশোধৰ ধৰণ

(ii) ক্ষতিপূৰণ আৰু অন্যান্য ভাট্টা

(iii) কর্ম কৰাৰ ঘণ্টা হিচাপে আৰু জিৰণিৰ অন্তৰ বা ব্যৱধান

(iv) বেতনৰ সৈতে ছুটী আৰু বন্ধৰ দিন

(v) ওপৰঞ্চি লাভ, লাভৰ ভাগ-বিতৰণ, ভৱিষ্যনিধি আৰু অবসৰকালীন ভাট্টা

(vi) স্থায়ী আদেশৰ অধীনত কৰি থকা কামৰ বাহিৰে অন্য কামত নিয়োগ কৰা

(vii) খাপ বা মাত্রা অনুসৰি শ্রেণীবিভাজন

(viii) অনুশাসন নিয়ম

(ix) যুক্তিযুক্ততাৰে বিৱৰণ

(x) শ্রমিক হ্রাসকৰণ আৰু প্রতিস্থান বন্ধ কৰা

(xi) নির্ধাৰিত হ'ব পৰা অন্যান্য যিকোনো বিষয়।

চৰকাৰে নিয়োগ কৰা ঔদ্যোগিক তদন্ত আয়োগত কেৱল এজন ব্যক্তি থাকে যিজন হয় উচ্চ ন্যায়ালয়ৰ ন্যায়াধীশ অথবা জিলা ন্যায়াধীশ হিচাপে কমেও তিনি বছৰ কর্ম কৰা হ'ব লাগিব। ন্যায়াধীশে বিবাদৰ দুয়োপক্ষৰ যুক্তি শুনাৰ পাচত ৰায়দান কৰিব আৰু এই ৰায়দান দুয়ো পক্ষৰে ওপৰত প্রযোজ্য হ'ব।

৫. **ৰাষ্ট্রীয় ন্যায়াধিকৰণ ঃ** ৰাষ্ট্রীয় গুৰুত্বপূর্ণ বিষয়সমূহৰ সৈতে জড়িত ঔদ্যোগিক বিবাদ নিষ্পত্তিৰ বাবে কেন্দ্রৰ দ্বাৰা ৰাষ্ট্রীয় ন্যায়াধিকৰণ গঠন কৰা হয়। ৰাষ্ট্রীয় ন্যায়াধিকৰণত কেন্দ্রীয় চৰকাৰে মাত্র এজন ব্যক্তিক নিযুক্তি দিয়ে। যিজন ব্যক্তি উচ্চ ন্যায়াধীশ আছিল বা যিজনে শ্রম আপীল ন্যায়াধিকৰণৰ বা সদস্যৰ পদত অধিষ্ঠিত হৈ আহিছে, তেওঁ এই ন্যায়াধিকৰণত নিযুক্তিৰ বাবে যোগ্য হয়।



অগ্রগতি নিৰীক্ষণ

প্রশ্ন ১ ঃ ঔদ্যোগিক বিবাদ প্রতিৰোধ আৰু নিষ্পত্তিৰ বিধিগত পদ্ধতিৰ নাম লিখক।

.....

.....

৮.৪ বিবাদ নিষ্পত্তিৰ বাবে অবিধিবদ্ধ ব্যৱস্থা

এটা ফলপ্রসূ আৰু সৌহাদ্যপূর্ণ ঔদ্যোগিক সম্পর্ক ব্যৱস্থা তেতিয়া বলবৎ হ'ব যেতিয়াই নিশ্চিতভাৱে সম্ভৱ হয় সকলো পক্ষই বিবাদটো বুজাবুজি আৰু মধ্যস্থতাৰ জৰিয়তে ন্যায়াধিকৰণ বা শ্রম আদালতত যোৱাৰ পূর্বেই বিৰোধ আঁতৰাই মধ্যস্থতাৰ মাজেৰে সমাধান কৰে।

এইদৰে কিছুমান প্রধান অবিধিবদ্ধ ঔদ্যোগিক বিবাদ নিষ্পত্তিৰ কৌশল বা উপায় তলত উল্লেখ কৰা হৈছে ঃ

১. **মিলাপ্রীতি ঃ** মিলাপ্রীতি বা আপোচকৰণ হ'ল মধ্যস্থতাৰ এক প্রকাৰ। দুটা বিবাদিত পক্ষক মধ্যস্থতাৰ জৰিয়তে আপোচলৈ আনিবলৈ চলোৱা সক্রিয় প্রচেষ্টাই হ'ল মধ্যস্থতা। মধ্যস্থতা আপোচকৰণতকৈ অলপ বেলেগ বেলেগ কাৰণ যি ক্ষেত্রত আপোচকাৰীজনে নিস্ক্রিয় আৰু পৰোক্ষ ভূমিকাহে পালন কৰে আৰু তেওঁৰ কামৰ পৰিসৰ আইনৰ অধীনত কৰা হয়, মধ্যস্থতাকাৰীয়ে সক্রিয় অংশ গ্রহণ কৰে আৰু তেওঁৰ কার্য্যকলাপৰ পৰিসৰ কোনো বিধিবদ্ধ বিধানৰ অধীনত নহয়।

ক) **মিলাপ্রীতি বা আপোচকৰণ বিষয়া ঃ** ১৯১৭ চনৰ ঔদ্যোগিক বিবাদ আইনৰ অধীনত চৰকাৰে আপোচকৰণ বিষয়াক নিযুক্তি দিয়ে।

আপোচকৰণ বিষয়া নিম্নলিখিত কর্তব্যসমূহ প্রদান কৰিবলৈ দায়বদ্ধ ঃ

(i) বিবাদৰ এটা ন্যার্য্য আৰু সৌহাদ্যপূর্ণ নিষ্পত্তিৰ বাবে প্রয়োজনীয় সকলোখিনি তেওঁ কৰিব লাগিব। ৰাজহুৱা উপযোগী সেৱাৰ ক্ষেত্রত আপোচকৰণৰ বাবে নির্ধাৰিত পদ্ধতিৰে কার্য্যবিধি অনুস্থিত কৰিব লাগিব।

(ii) যদিহে এই সময়ত বিবাদ নিস্পত্তি হয় তেন্তে পক্ষসমূহে স্বাক্ষৰ কৰা নিস্পত্তিৰ স্মাৰক পত্রৰ সৈতে এটা প্রতিবেদন তেওঁ চৰকাৰলৈ পঠাই দিব লাগিব।

(iii) যেতিয়া কোনো নিষ্পত্তিকৰণত উপনীত হ'ব পৰা নাযায়, আপোচকাৰী বিষয়াজনে চৰকাৰলৈ এখন প্রতিবেদন পঠাব লাগিব য'ত তেওঁ তথ্য,

বিবাদৰ সৈতে জড়িত পৰিস্থিতি আৰু নিষ্পত্তি কৰিব নোৱাৰাৰ কাৰণসমূহ আৰু তাৰ বাবে গ্ৰহণ কৰা পদক্ষেপসমূহ উল্লেখ কৰিব লাগিব। আপোচকৰণ প্ৰক্ৰিয়া আৰম্ভ হোৱাৰ ১৪ দিনৰ ভিতৰত প্ৰতিবেদন দাখিল কৰিব লাগিব।

ভাৰতবৰ্ষত বম্বে চৰকাৰে প্ৰথমবাৰৰ বাবে ১৯৩৪ চনত বম্বে বাণিজ্য বিবাদ মিলন আইন গৃহিত হোৱাৰ সময়ত আপোচকৰণ আৰু শ্ৰম বিষয়া পদৰ প্ৰবৰ্তন কৰে।

খ) **মিলাপ্ৰীতি বা আপোচকৰণ মণ্ডলী ঃ** যদিহে আপোচকৰণ বিষয়াই দলসমূহৰ মাজত থকা মতানৈক্যৰ সমাধান কৰিব নোৱাৰে তেতিয়া চৰকাৰৰ ওচৰত আপোচকৰণ মণ্ডলী নিযুক্তি দিয়াৰ ক্ষমতা থাকে। এই মণ্ডলীখন তিনিজনীয়া হয় আৰু তদৰ্থ সংস্থাত এজন অধ্যক্ষ আৰু দুই বা চাৰিজন অন্যান্য সদস্য থাকে। অধ্যক্ষজন এজন স্বতন্ত্ৰ ব্যক্তি হ'ব লাগে আৰু অন্যান্য সদস্যসকলক বিবাদিত পক্ষসমূহে সমানভাৱে মনোনীত কৰে। মণ্ডলীৰ আগত হোৱা আপোচকৰণৰ কাৰ্য্যবিধি আপোচকৰণ বিষয়াৰ আগত হোৱা মিলৰ কাৰ্য্যবিধিৰ দৰেই। মণ্ডলীৰ কাৰ্য্যপ্ৰণালী তেতিয়াহে আৰম্ভ হয় যেতিয়া কোনো বিবাদ এই মণ্ডলীলৈ তেতিয়াহে আৰম্ভ হয় যেতিয়া কোনো বিবাদ এই মণ্ডলীলৈ প্ৰেৰণ কৰা হয়। মণ্ডলীৰ কৰ্তব্য হ'ল বিবাদিত পক্ষসমূহক এক ন্যায্য আৰু সৌহাদ্যপূৰ্ণ নিষ্পত্তিলৈ আহিবলৈ প্ৰৰোচিত কৰা। মণ্ডলীয়ে বিবাদটো প্ৰেৰণ কৰা তাৰিখৰ পৰা দুমাহৰ ভিতৰত চৰকাৰক নিজৰ প্ৰতিবেদন দাখিল কৰিব লাগিব আৰু প্ৰয়োজন সাপেক্ষে চৰকাৰে ইয়াৰ সময় দুমাহ বৃদ্ধি কৰিব পাৰে। মণ্ডলীয়ে নিম্নলিখিত কৰ্তব্যখিনি প্ৰদান কৰিব লাগিব।

(ক) বিবাদৰ তদন্তৰ অনুসন্ধান কৰা আৰু পক্ষসমূহক নাৰ্য্য আৰু সৌহাদ্যপূৰ্ণ নিষ্পত্তিলৈ আহিবৰ কাৰণে প্ৰয়োজনীয় কাম কৰিবলৈ প্ৰৰোচিত কৰা।

(খ) বিবাদটো যি তাৰিখৰ পৰা প্ৰেৰণ কৰা হৈছিল তাৰপৰা দুই মাহৰ ভিতৰত বিবাদ নিষ্পত্তি হ'লনে নহ'ল তাৰ প্ৰতিবেদন মণ্ডলীয়ে চৰকাৰলৈ প্ৰেৰণ কৰিব লাগে।

২. **তদন্ত/বিচাৰ আদালত ঃ** যদিহে কোনো বিবাদৰ আপোচকামী মিমাংসা বা নিষ্পত্তি কৰিবলৈ অসফল হয় তেতিয়া চৰকাৰে এই বিষয়টোৰ লগত জড়িত ঔদ্যোগিক বিবাদৰ বিষয়ে অনুসন্ধান কৰিবলৈ এখন অনুসন্ধান আদালত নিযুক্তি দিব পাৰে। আদালত বহাৰ ছয় মাহৰ ভিতৰত প্ৰতিবেদন দাখি কৰাটো আশা কৰা হয়। পৰৱৰ্ত্তী সময়ত এই প্ৰতিবেদন লাভ কৰাৰ ৩০ দিনৰ ভিতৰত চৰকাৰে ইয়াক প্ৰকাশ কৰে। আপোচকৰণ চলি থকা সময়খিনিৰ বিপৰীতে তদন্ত আদালত চলি থকাৰ সময়ত শ্ৰমিকৰ ধৰ্মঘটৰ অধিকাৰ, নিয়োগকৰ্তাৰ লকআউতৰ অধিকাৰ আৰু নিয়োগকৰ্তাৰ শ্ৰমিকক চাকৰিৰ পৰা বৰ্খাস্ত কৰাৰ অধিকাৰ আদিৰ ওপৰত কোনো প্ৰভাৱ নপৰে। তদন্ত আদালতত উপযুক্ত চৰকাৰৰ সিদ্ধান্তমৰ্মে এজন বা ততোধিক ব্যক্তি থাকিব পাৰে।

তদন্ত আয়োগ এখন আপোচকৰণ মণ্ডলীৰ পৰা বেলেগ/পৃথক হয় য'ত আপোচকৰণ মণ্ডলীৰ লক্ষ্য হয় ঔদ্যোগিক বিবাদৰ কাৰণসমূহ তদন্ত কৰা আৰু প্রকাশ কৰা আনহাতে তদন্ত আয়োগৰ মূল উদ্দেশ্য হৈছে ঔদ্যোগিক বিবাদ নিস্পত্তি কৰা আৰু অধিক আগবঢ়াই নিয়া। গতিকে তদন্ত আয়োগক মূলতে তথ্য বিচাৰি উলিওৱা আহিলা বা কলাকৌশল বুলি ধৰিব পাৰি।

৩. **স্বেচ্ছাধীন মধ্যস্থতা ঃ** যদিহে আপোচকৰণ প্রক্রিয়াটো অসফল হয় তেতিয়া আপোচকাৰী বিষয়াজনে বিবাদিত পক্ষকেইটাক বিবাদটো স্বেচ্ছাধীন মধ্যস্থতাকাৰীৰ জৰিয়তে সমাধান কৰিবলৈ সৈমান কৰাবলৈ চেষ্টা কৰে। স্বেচ্ছাধীন মধ্যস্থতাকৰণে বিবাদিত দলসমূহৰ উমৈহতীয়া আৰু স্বইচ্ছা অনুসৰি এজন স্বতন্ত্র ব্যক্তিক নির্বাচিত কৰে।

স্বেচ্ছাধীন মধ্যস্থতাকৰণ ঔদ্যোগিক বিবাদ নিষ্পত্তিকৰণৰ এক গণতান্ত্রিক উপায়। ঔদ্যোগিক বিবাদ সমাধানৰ কাৰণে ই এটা সর্বোৎকৃষ্ট পদ্ধতি আৰু ই সামূহিক দৰদাম বা দৰা দৰিৰ এক ঘনিষ্ঠ পৰিপূৰক। ই ঔদ্যোগিক সম্পর্কত স্বায়ত্ব শাসন ধাৰণাটোৰ ওপৰত ভিত্তি কৰি গঢ় লৈ উঠিছে।

মধ্যস্থতাকৰণে সকলো পক্ষই উমৈহতীয়াভাৱে নিযুক্তি দিয়া মধ্যস্থতাকাৰীজনক বিবাদৰ এটা সমাধান উলিয়াবলৈ সুযোগ দিয়ে। এই প্রক্রিয়াটোৱে বিচাৰত হ'বলগীয়া অযথা খৰছ আৰু সময় অপচয় হোৱাৰ পৰা ৰাহি কৰে।

এই পদ্ধতিতো আহমেদাবাদৰ বস্ত্র উদ্যোগৰ সময়ত মহাত্মা গান্ধীয়ে অতি সফলতাৰে প্রয়োগ কৰি জনপ্রিয় কৰি তুলিছিল। কিন্তু এই স্বেচ্ছাধীন মধ্যস্থতাকৰণক ১৯৫৬ চনতহে আইনি বৈধতা প্রদান কৰা হৈছিল যেতিয়া ১৯৪৭ চনৰ ঔদ্যোগিক বিবাদ আইনৰ সংশোধন কৰি ইয়াৰ সৈতে জড়িত এটা বিধান অন্তর্ভুক্ত কৰা হৈছিল। কিন্তু ইয়াত এটা কথা লক্ষ্য কৰিব লাগিব যে মধ্যস্থতাকাৰীক কোনো ন্যায়িক ক্ষমতা নিহিত কৰা নহয়।

বিবাদ নিষ্পত্তিৰ কাৰণে পক্ষসমূহে তেওঁলোকৰ মাজত হোৱা উমৈহতীয়া চুক্তিৰ পৰা মধ্যস্থতাকাৰীজনে বিবাদ নিষ্পত্তি কৰিবলৈ ক্ষমতা লাভ কৰে। মধ্যস্থতাকাৰীজনে নিজৰ ৰায়দান চৰকাৰৰ ওচৰত দাখিল কৰিব লাগে। ইয়াৰ পিছত চৰকাৰে এই দাখিলকৰণৰ ৩০ দিনৰ ভিতৰত ইয়াক প্রকাশ কৰিব লাগে আৰু ই প্রকাশ হোৱাৰ ৩০ দিনৰ ম্যাদ উকলিলে বলবৎ হয়।

৪. **বিচাৰৰ নিস্পত্তিকৰণ ঃ** ঔদ্যোগিক বিবাদ নিষ্পত্তিৰ চূড়ান্ত প্রতিকাৰ হৈছে যেতিয়া শ্রম আদালত বা ন্যায়াধিকৰণে দিয়া ৰায়দান বিবাদ নিষ্পত্তিৰ ক্ষেত্রত প্রযোজ্য হ'ব যেতিয়া আপোচকৰণ মণ্ডলী এই ক্ষেত্রত অসফল হয়। ইয়াত চৰকাৰে নিযুক্তি দিয়া তৃতীয় পক্ষৰ হস্তক্ষেপৰ জৰিয়তে বিবাদ নিস্পত্তি কৰা হয়। বিচাৰ নিষ্পত্তিকৰণ

প্রক্রিয়াটো শ্রম আদালত, ঔদ্যোগিক ন্যায়াধিকৰণ বা ৰাষ্ট্রীয় ন্যায়াধিকৰণে চলাব।

যেতিয়া নিয়োগকর্তা আৰু স্বীকৃতিপ্রাপ্ত সংঘ দুয়োপক্ষই নিষ্পত্তিকৰণৰ সহমত প্রকাশ কৰে তেতিয়াহে বিবাদটো নিষ্পত্তিকৰণ আদালতলৈ প্রেৰণ কৰিব। যদিহে পক্ষসমূহৰ মাজত সহমত নাথাকে তেতিয়া এই বিবাদক চৰকাৰৰ বিচাৰলৈও পঠাব পাৰে আৰু এই ক্ষেত্রত ইয়াক "বাধ্যতামূলক বিচাৰ" বুলি কোৱা হয়।



অগ্রগতি নিৰীক্ষণ

প্রশ্ন ২ঃ ঔদ্যোগিক বিবাদ প্রতিৰোধ আৰু নিষ্পত্তিৰ অবিধিবদ্ধ পদ্ধতিৰ বিষয়ে লিখক।

.....

.....



৮.৫ অধ্যায়টিৰ পৰা আমি কি শিকিলোঁ

এই অধ্যায়টোত আমি তলত দিয়াখিনি আলোচনা কৰিলো—

- ঔদ্যোগিক বিবাদ প্রতিৰোধ আৰু নিষ্পত্তি কৰাৰ কিছুসংখ্যক দৰকাৰী বা উপযোগী পদ্ধতি ঃ ১) কর্ম সমিতিসমূহ, ২) আপোচকাৰী বিষয়াসকল, ৩) আপোচকাৰী মণ্ডলীসমূহ, ৪) তদন্ত আদালত, ৫) শ্রম আদালত, ৬) ঔদ্যোগিক ন্যায়াধিকৰণ, ৭) ৰাষ্ট্রীয় ন্যায়াধিকৰণ।
- এতিয়াৰ দিনত ঔদ্যোগিক সম্পর্কটো ব্যৱস্থাপনা সমিতি আৰু শ্রমিকৰ মাজত দ্বিপাক্ষিক বিষয় নহয়। ঔদ্যোগিক সম্পর্কটো উন্নতকৰণত চৰকাৰে এক সক্রিয় ভূমিকা পালন কৰি আছে। সেয়েহে ঔদ্যোগিক সম্পর্কৰ ধাৰণাটো কর্মচাৰী, নিয়োগকর্তা আৰু চৰকাৰৰ মাজত ত্রিপাক্ষিক বিষয় হৈ পৰিছে।
- এইদৰে কিছুমান প্রধান অবিধিবদ্ধ ঔদ্যোগিক বিবাদ নিষ্পত্তিৰ আহিলাসমূহ তলত উল্লেখ কৰা ধৰণৰ— ১) আপোচ, ২) তদন্ত আদালত, ৩) স্বেচ্ছাধীন মধ্যস্থতা, ৪) বিচাৰৰ নিষ্পত্তিকৰণ।
- এই আহিলাসমূহ ১৯৪৭ চনৰ ঔদ্যোগিক বিবাদ আইনৰ অধীনত প্রদান কৰা হৈছে। আচলতে ই বিবাদসমূহ সমাধান কৰাৰ এক আইনী উপায় প্রদান কৰে। ওপৰত কোৱাৰ দৰে প্রতিৰোধমূলক আহিলাসমূহৰ লক্ষ্য হ'ল এনে এক পৰিৱেশ সৃষ্টি কৰা য'ত বিবাদবোৰ একেবাৰেই উদ্ভৱ নহয়।



৮.৬ অধিক জানিবলৈ

1) Hancock Keith and L and Sbury Rusell D (2016), *Industrial Relations Reform: Looking to the Future : Essays in honour of Joe Isaac AO,* Federation Press, Annandale (Australia),

2) Misra S N, *Labour and Industrial Law (2013)*, Central Law Publications, India.

3) Colling Trevor (2010), *Industrial Relations: Theory and Practice,* 3rd Edition, John Wiley & Sons, UK.

4) Purcell J, Good Industrial Relations (1981),Theory and Practice, Palgrave Macmillan, UK.

5) R. Sivarethinamohna (2010), Industrial Relations and Labour Welfare: Text and Cases, Prentice Hall India Learning Pvt Ltd, India.



৮.৭ অগ্ৰগতিৰ খতিয়ান

১ নং প্ৰশ্নৰ উত্তৰ ঃ ঔদ্যোগিক বিবাদ প্ৰতিৰোধ আৰু নিষ্পত্তিৰ বাবে ব্যৱহৃত কিছুমান উপযোগী বিধিবদ্ধ পদ্ধতি হ'ল— ১) কৰ্ম সমিতিসমূহ, ২) আপোচকাৰী বিষয়া, ৩) আপোচকাৰী মণ্ডলীসমূহ, ৪) তদন্ত আদালত, ৫) শ্ৰম আদালত, ৬) ঔদ্যোগিক ন্যায়াধিকৰণ, ৭) ৰাষ্ট্ৰীয় ন্যায়াধিকৰণ।

২ নং প্ৰশ্নৰ উত্তৰ ঃ ঔদ্যোগিক বিবাদ নিষ্পত্তিকৰণৰ কেইটামান প্ৰধান অবিধিবদ্ধ ব্যৱস্থা হ'ল— ১) আপোচ, ২) তদন্ত আদালত, ৩) স্বেচ্ছাধীন মধ্যস্থতা, ৪) বিচাৰৰ নিষ্পত্তিকৰণ।



৮.৮ আৰ্হি প্ৰশ্ন

প্ৰশ্ন ১ ঃ চমু টোকা লিখক ঃ

ক) কৰ্ম সমিতিসমূহ,

খ) আপোচকাৰী বা মিমাংসাকাৰী বিষয়া,

গ) আপোচকাৰী মণ্ডলীসমূহ,

ঘ) তদন্ত আদালত,

ঙ) শ্রম আদালত,

চ) ঔদ্যোগিক ন্যায়াধিকৰণ,

ছ) ৰাষ্ট্রীয় ন্যায়াধিকৰণ।

প্রশ্ন ২ ঃ ঔদ্যোগিক বিবাদ প্রতিৰোধ আৰু নিষ্পত্তিকৰণৰ বিধিবদ্ধ আৰু অবিধিবদ্ধ ব্যৱস্থাসমূহৰ পার্থক্য দেখুৱাওক।

প্রশ্ন ৩ ঃ তলত উল্লেখ কৰা বিবাদ নিষ্পত্তি ব্যৱস্থাসমূহৰ কার্য্য-প্রণালীৰ তুলনা আৰু পার্থক্য দেখুওৱা—

ক) আপোচকৰণ,

খ) স্বেচ্ছাধীন মধ্যস্থতা আৰু

গ) বিচাৰৰ নিষ্পত্তিকৰণ।

****

অধ্যায় ৯ ঃ সামূহিক দৰাদৰি / দৰদাম

অধ্যায় গাঁথনি

৯.১ উদ্দেশ্য

৯.২ পৰিচয়

৯.৩ সামূহিক দৰাদৰিৰ অর্থ আৰু ধাৰণা

৯.৪ সামূহিক দৰাদৰিৰ উদ্দেশ্য

৯.৫ সামূহিক দৰাদৰিৰ বৈশিষ্ট্য

৯.৬ সামূহিক দৰাদৰিৰ ওচৰ চপাৰ ৰণ কৌশল

৯.৭ সামূহিক দৰাদৰি প্রক্রিয়া

৯.৮ সামূহিক দৰাদৰিৰ প্রভাৱ

৯.৮.১ ভাৰতত সামূহিক দৰাদৰিৰ স্থান

৯.৮.২ ভাৰতত শ্রমিক সংঘ আন্দোলনৰ ৰাজনীতিককৰণ

৯.৯ ব্যৱস্থাপনা সমিতিত শ্রমিকৰ অংশগ্রহণ

৯.১০ অধ্যায়টিৰ পৰা আমি কি শিকিলোঁ

৯.১১ অধিক জানিবলৈ

৯.১২ অগ্রগতিৰ খতিয়ান

৯.১৩ আৰ্হি প্রশ্ন

৯.১ উদ্দেশ্য

এই অধ্যায় অধ্যয়ন কৰি আপুনি—

- সামূহিক দৰাদৰিৰ অর্থ বৈশিষ্ট্য আৰু ৰণ কৌশল শিকিব পাৰিব
- সামূহিক দৰাদৰিৰ ওচৰ চপাৰ ৰণকৌশল আৰু ইয়াৰ প্রভাৱৰ বিষয়ে আলোচনা কৰিব পাৰিব
- ব্যৱস্থাপনা সমিতিত শ্রমিকৰ অংশগ্রহণৰ বিষয়ে বর্ণনা কৰিব পাৰিব।

৯.২ পৰিচয়

এই অধ্যায়ত আমি আপোনাক যিমানদূৰ সম্ভৱ "সামূহিক দৰাদৰি" বিষয়টোৰ সৈতে সঠিকভাৱে পৰিচিত কৰিবলৈ চেষ্টা কৰিছো। প্রথমে আমি সামূহিক দৰাদৰিৰ অর্থ আৰু ধাৰণা সম্পর্কে এটা আভাস পাম আৰু তাৰ পিছত সামূহিক দৰাদৰিৰ বিশেষ লক্ষণ আৰু বৈশিষ্ট্যৰ বিষয়ে অৱগত হ'ম।

তাৰপিছত আমি সামূহিক দৰাদৰি প্রক্রিয়াত অন্তর্ভুক্ত কার্যকলাপৰ বিষয়ে জানিব

পাৰিম। ইয়াৰ প্ৰকৃতি আৰু বৈশিষ্ট্যও আলোচনাত সন্নিৱিষ্ট কৰা হৈছে। নিয়োগকৰ্তা, কৰ্মচাৰীৰ লগতে সমাজৰ প্ৰতিও সামূহিক দৰাদৰিৰ গুৰুত্ব সম্পৰ্কে আপুনি জানিব পাৰিব।

যিকোনো বিবাদৰ সুসম সমাধান বা সহমতত উপনীত হ'বলৈ হ'লে উভয় পক্ষৰ মাজত পাৰস্পৰিক আলোচনাৰ ওপৰত ভিত্তি কৰি লোৱা সিদ্ধান্তসমূহত অতি গুৰুত্বপূৰ্ণ। সামূহিক দৰাদৰি আৰু ব্যৱস্থাপনা সমিতিত শ্ৰমিকৰ অংশ গ্ৰহণ দৰ্শনৰ ওচৰ চাপিবলৈ কৰা ই এক আৰ্হি।

এই অধ্যায়ে উক্ত বিষয়সমূহৰ বিভিন্ন দিশৰ ওপৰত গুৰুত্ব আৰোপ কৰে যাতে কৰ্মক্ষেত্ৰত ইয়াৰ তাৎপৰ্য্য প্ৰতিফলিত হয়।

৯.৩ সামূহিক দৰাদৰিৰ অৰ্থ আৰু ধাৰণা

সামূহিক দৰাদৰি হৈছে ব্যৱস্থাপনা আৰু তেওঁলোকৰ প্ৰতিনিধিয়ে প্ৰতিনিধিত্ব কৰা শ্ৰমিকৰ মাজত আলোচনা কৰি পাৰস্পৰিক বুজাবুজিৰ চুক্তিবদ্ধ কামৰ চৰ্ত আৰু নিয়ম নিৰ্ধাৰণ প্ৰক্ৰিয়া যিয়ে শ্ৰমিক আৰু ব্যৱস্থাপনা উভয়ৰে স্বাৰ্থ সুৰক্ষিত কৰে।

মাইকেল জে জুচিয়াছে সামূহিক দৰাদৰিৰ সংজ্ঞা এনেদৰে দিছে যে "ই এনে এক প্ৰক্ৰিয়া য'ত এফালে নিয়োগকৰ্তা আৰু অন্যহাতে কৰ্মচাৰীসকলৰ প্ৰতিনিধিয়ে এনে এটা সহমতত উপনীত হ'বলৈ চেষ্টা কৰিব য'ত তেওঁলোকৰ চৰ্তসমূহ সামৰি শ্ৰমিকসকলে আগবঢ়োৱা সেৱাৰ বাবে ক্ষতিপূৰণ প্ৰদান কৰিব।"

ডেল যোদাৰৰ মতে, "সামূহিক দৰাদৰি এনে এক প্ৰক্ৰিয়া য'ত কৰ্মচাৰীসকলে তেওঁলোকৰ নিয়োগ সম্পৰ্কত এটা গোট হিচাপে এক আৰ্হি গঢ়ি তুলিব বিচাৰে।"

সামূহিক দৰাদৰি বুলি ক'লে আমি "সৰলভাৱে বা সদ্ভাৱৰ দৰাদৰি" বুজাইছো। ইয়াৰ অৰ্থ হ'ল 'উভয় পক্ষৰ প্ৰস্তাৱবোৰ তুলি ধৰি দুয়োপক্ষই এটা বুজাবুজিত উপনীত হ'বলৈ চেষ্টা কৰা' যাৰ অৰ্থ এইটো নহয় যে ইয়াত কোনো বাধ্যবাধকতা আছে। নতুবা কোনো পক্ষই কোনো বিশেষ ৰেহাই দিয়াৰ প্ৰয়োজন আছে।

ইয়াক "সামূহিক" বুলি এই বাবেই কোৱা হয় কাৰণ নিয়োগকৰ্তা আৰু কৰ্মচাৰী দুয়োপক্ষই চুক্তিত উপনীত হোৱাৰ ক্ষেত্ৰত ব্যক্তিগতভাৱে নহয় সামূহিকভাৱে কাম কৰে আৰু "দৰাদৰি" কাৰণ চুক্তিত উপনীত হোৱা প্ৰক্ৰিয়াত প্ৰস্তাৱ আৰু বিপৰীত প্ৰস্তাৱ আগবঢ়োৱা যুক্তিৰ বিপৰীতে ওলোটা যুক্তি জড়িত হৈ থাকে।

৯.৪ সামূহিক দৰাদৰিৰ উদ্দেশ্য

সামূহিক দৰাদৰিৰ মূল উদ্দেশ্য হ'ল ব্যৱস্থাপনা আৰু কৰ্মচাৰীৰ উভয়ৰে মাজত পাৰস্পৰিকভাৱে লাভজনক নিয়োগৰ চৰ্ত আৰু নিয়ম নিৰ্ধাৰণ কৰি চুক্তিত উপনীত হোৱা অন্য উদ্দেশ্যসমূহৰ ভিতৰত হ'ল—

- ই এটা দ্বিপাক্ষিক প্রক্রিয়া কাৰণ এটা গোট প্রক্রিয়া হোৱাৰ কাৰণে ইয়াত দুটা গোট থাকে। সামূহিক দৰদামৰ এই দৰাদৰি প্রক্রিয়াত নিয়োগকর্তা আৰু কর্মচাৰীৰ প্রতিনিধিয়ে একেলগে বহি নিয়োগৰ চর্তসমূহৰ ওপৰত আলোচনা কৰে।
- "সামূহিক দৰাদৰি" বাক্যাংশটোৱে নিজেই এক আলোচনামূলক প্রক্রিয়াৰ ইংগিত দিয়ে যাৰ জৰিয়তে নিয়োগকর্তা আৰৰু কর্মচাৰীৰ প্রতিনিধিয়ে তেওঁলোকৰ মাজত পাৰস্পৰিক দিয়া আৰু লোৱাৰ বিষয়টোৰ ওপৰত আলোচনা আৰু আপোচ কৰাৰ যথেষ্ট পৰিসৰ পায়। ইয়াক অংশগ্রহণৰ এক প্রকাৰ হিচাপে বিবেচনা কৰিব পাৰি।
- সামূহিক দৰাদৰি হৈছে এক আনুষ্ঠানিক প্রক্রিয়া যাৰ জৰিয়তে নিয়োগ সম্পর্কীয় কিছুমান বিষয় ৰাষ্ট্রীয়, সাংগঠনিক আৰু কর্মক্ষেত্র পর্যায়ত নিয়ন্ত্রণ কৰা হয়।
- সামূহিক দৰাদৰিক এক প্রক্রিয়া হিচাপে গণ্য কৰা হয় কাৰণ ইয়াত কেইবাটাও পদক্ষেপ থাকে।
- ই এটা পৰিপূৰক প্রক্রিয়া হোৱাৰ কাৰণে এই সামূহিক দৰাদৰি প্রক্রিয়াত এটা পক্ষক আনটো পক্ষৰ হাতত থকা বস্তুটোৰ প্রয়োজন হয়। উদাহৰণস্বৰূপে শ্রমিকসকলে তেওঁলোকৰ উৎপাদনশীলতা বৃদ্ধি কৰিব পাৰে, কিন্তু ইয়াৰ বিনিময়ত ব্যৱস্থাপনা সমিতিয়ে তেওঁলোকক উন্নত পাৰিতোষিক দিব লাগে।
- এফালে শ্রমিকৰ মাজত সম্পর্কৰ উন্নতি আনফালে ইউনিয়ন আৰু নিয়োগকর্তাৰ মাজৰ সম্পর্কৰ উন্নতি সামূহিক দৰাদৰি প্রক্রিয়াৰ জৰিয়তে লাভ কৰাটো মানি লোৱা হয়।
- সামূহিক দৰাদৰি হৈছে এক অহৰহ প্রক্রিয়া যিয়ে ঔদ্যোগিক গণতন্ত্র প্রণালীক ফলপ্রসূ কৰি তুলিবলৈ চেষ্টা কৰে কাৰণ সামূহিক দৰাদৰি প্রক্রিয়াত সংঘাত আৰু সংঘাতৰ পৰিৱর্তে বিবাদ নিস্পত্তিৰ বাবে সহযোগিতা আৰু সহমতৰ ব্যৱহাৰ হয়।
- সামাজিক দৰাদৰি প্রক্রিয়াচো দৈনন্দিন সলনি হৈ থকা নীতি, সম্ভাৱনা, সামর্থ আৰু ইয়াৰ সৈতে জড়িত অংশিদাৰসকলৰ স্বার্থ নিহিত হৈ থাকে।
- সামূহিক দৰাদৰিক ৰাজনৈতিক কার্য্যকলাপ বুলিও সংজ্ঞায়িত কৰিব পাৰি কাৰণ ইয়াক পেছাদাৰী আলোচনাকাৰীসকলেও সঘনাই গ্রহণ কৰিব পাৰে।



অগ্রগতি নিৰীক্ষণ

প্রশ্ন ১ ঃ সামূহিক দৰাদৰিৰ সংজ্ঞা লিখক।

.....

.....

প্রশ্ন ২ ঃ সামূহিক দৰাদৰিৰ এটা মৌলিক উদ্দেশ্য তালিকাবদ্ধ কৰক।

.....

.....

৯.৫ সামূহিক দৰাদৰিৰ বৈশিষ্ট্য

- ই এটা সামূহিক প্রক্রিয়া, য'ত এটা গোটে নিয়োগকর্তাক প্রতিনিধিত্ব কৰে আৰু আনটো গোটে কর্মচাৰীসকলক প্রতিনিধিত্ব কৰি একেলগে বহি নিয়োগৰ চর্তসমূহ আলোচনা কৰে।
- সামূহিক দৰদাম এই অর্থত এক প্রক্রিয়া য'ত কেইবাটাও পদক্ষেপ থাকে। ইয়াত আৰম্ভণিতে দাবীৰ চনদ উপস্থাপন কৰা হয় আৰু শেষত চুক্তিত উপনীত হয়। যিয়ে এটা উদ্যোগত অনাগত সময়ত শ্রম ব্যৱস্থাপনা সম্পর্ক নিয়ন্ত্রণ কৰা আৰু মৌলিক আইন হিচাপে কাম কৰিব। পাৰস্পৰিক বিশ্বাস আৰু বুজাবুজিয়ে দুয়োপক্ষৰ মাজত এক সু-সম্পর্কৰ আধাৰ হিচাপে কাম কৰিব।
- ই এক দ্বিপাক্ষিক প্রক্রিয়া। ইয়াৰ অর্থ হ'ল সামূহিক দৰাদৰিত সদায় দুটা পক্ষ জড়িত হৈ থাকে। আলোচনা সাধাৰণতে কর্মচাৰী আৰু ব্যৱস্থাপনা সমিতিৰ মাজত হয়। ই এক প্রকাৰৰ অংশগ্রহণ।
- আলোচনাই সামূহিক দৰাদৰি প্রক্রিয়াৰ এক গুৰুত্বপূর্ণ স্থিতি দিব পাৰে, অর্থাৎ সামূহিক দৰাদৰিৰ ক্ষেত্রত আলোচনা, আপোচ বা পাৰস্পৰিক দিয়া আৰু লোৱাৰ যথেষ্ঠ পৰিসৰ থাকে।
- সামূহিক দৰাদৰি হৈছে এক নিৰন্তৰ প্রক্রিয়া। ই ঔদ্যোগিক গণতন্ত্রক কার্য্যকাৰী হ'বলৈ সক্ষম কৰে। ইয়াত সংঘাত আৰু বিবাদৰ পৰিবর্তে বিবাদ নিস্পত্তিৰ বাবে সহযোগিতা আৰু সহমত ব্যৱহাৰ কৰা হয়।
- সামূহিক দৰাদৰি হৈছে এক আনুষ্ঠানিক প্রক্রিয়া যাৰ দ্বাৰা নিয়োগকর্তা আৰু স্বতন্ত্র শ্রমিক সংঘসমূহে নিয়োগৰ চর্ত আৰু নিয়মসমূহ আৰু নিয়োগ সম্পর্কীয় কিছুমান বিষয়ক ৰাষ্ট্রীয়, সাংগঠনিক আৰু কর্মক্ষেত্র পর্যায়ত নিয়ন্ত্রণ কৰাৰ উপায়সমূহৰ বিষয়ে আলোচনা কৰে।
- সামূহিক দৰাদৰি হৈছে এক পৰিপূৰক প্রক্রিয়া অর্থাৎ প্রতিটো পক্ষকে আনটো পক্ষৰ হাতত থকা কিবা এটাৰ প্রয়োজন ঃ য'ত শ্রমিকে তেওঁলোকৰ উৎপাদনশীলতা বৃদ্ধি কৰিব পাৰে আৰু নিয়োগকর্তাই তেওঁলোকৰ প্রচেষ্টাৰ বাবে ভাল মূল্য দিব পাৰে।
- সামূহিক দৰাদৰিয়ে এফালে শ্রমিক আৰু শ্রমিক সংঘ আৰু অন্যহাতে নিয়োগকর্তাৰ মাজত সম্পর্কৰ উন্নতিকৰণৰ সহায়ক হয়।
- সামূহিক দৰাদৰিয়ে দৈনন্দিন পৰিবর্তন, নীতি, সম্ভাৱনা, সামর্থ আৰু উভয় পক্ষৰ স্বার্থৰ প্রতি লক্ষ্য ৰাখে।
- ই পেছাদাৰী আলোচনাকাৰীয়ে সঘনাই গ্রহণ কৰা বা ব্যৱহাৰ কৰা একপ্রকাৰৰ ৰাজনৈতিক কার্য্যকলাপ।



অগ্রগতি নিৰীক্ষণ

প্রশ্ন ৩ ঃ সামূহিক দৰাদৰিৰ এটা প্রক্রিয়া বর্ণনা কৰক।

.....

.....

৯.৬ সামূহিক দৰাদৰিৰ কৌশল আৰু পদ্ধতি

সামূহিক দৰাদৰি প্রক্রিয়াটো সাধাৰণতে তলত উল্লেখ কৰা চাৰিবিধৰ কার্যকলাপ ঃ

- **বিতৰণমূলক বা বিভাজিত দৰাদৰি ঃ** বিতৰণমূলক দৰদামত এটা পক্ষৰ লাভ আৰু আনটো পক্ষৰ লোকচান হয়। সাধাৰণতে এই প্রক্রিয়াটো পাইৰ লগত বেছিকৈ বর্ণনা কৰা হয়। বিবাদকাৰীসকলে একেলগে কাম কৰি পাইটো ডাঙৰ কৰিব পাৰে যাতে দুয়োপক্ষই তেওঁলোকে যিমান বিচাৰে সিমানখিনি পাবলৈ যথেষ্ট থাকে অন্যথা তেওঁলোকে পাইটো কাটি সৰু কৰাত মনোনিবেশ কৰি নিজৰ কাৰণে যিমান বেছি পাৰি পাবলৈ চেষ্টা কৰে। সাধাৰণতে বিচৰণমূলক দৰাদৰি অধিক প্রতিযোগিতামূলক হয়। সাধাৰণতে ইয়াত ৰাহি হোৱাখিনিৰ ওপৰত অধিক কেৰজেৰ কৰা হয়। ইয়াৰ অধীনত মজুৰি, দৰমহা আৰু বোনাছৰ দৰে অর্থনৈতিক বিষয়সমূহৰ ওপৰত আলোচনা কৰা হয়। এইধৰণৰ দৰাদৰিক সংযোজক দৰাদৰি বুলিও জনা যায়।
- **ঐক্যবদ্ধ দৰাদৰি ঃ** ইয়াত এনে এটা বিষয়ৰ ওপৰত আলোচনা চলে য'ত দুয়োপক্ষৰে লাভ হয় য'ত অন্ততঃ এটা পক্ষৰো লোকচান নহয়। সাধাৰণতে ই বিতৰণমূলক দৰদামতকৈ অধিক সহযোগিতামূলক হোৱাৰ প্রৱণতা থাকে। এই ধৰণৰ দৰাদৰিক সহযোগিতামূলক দৰাদৰি বুলিও কোৱা হয়।
- **মনোভাৱ পুনর্গঠন ঃ** যেতিয়া দুয়োপক্ষৰ মাৰ আলোচনা তিক্ততাৰ বাবে আগনবঢ়া অৱস্থাৰ সৃষ্টি হয় তেতিয়া মসৃণ আৰু সুষম ঔদ্যোগিক সম্পর্ক বজাই ৰখাৰ মনোভাৱৰ পুনৰ গঠনৰ প্রয়োজন হয়। ই আকৌ দৰাদৰিৰ পৰিৱেশ গঢ়ি তোলে আৰু পক্ষসমূহৰ মাজত আস্থা আৰু সহযোগিতাৰ পৰিৱেশ গঢ়ি তোলে। ই পক্ষসমূহৰ মাজত বিশ্বাস আৰু সহযোগিতামূলক মনোভাৱৰ সৃষ্টি কৰে। ইয়াত কিছুমান প্রক্রিয়া জড়িত হৈ থাকে, যেনে— গঠন বা পুনৰগঠন, বিশ্বাস আৰু অবিশ্বাস, বন্ধুত্বপূর্ণতা বা শত্রুতা যিয়ে শ্রমিকপক্ষ আৰু পৰিচালকসকলৰ মনোভাৱক পুনৰ একত্রিত কৰে।
- **আন্তঃ সাংগঠনিক দৰাদৰি ঃ** সাধাৰণতে ইয়াৰ লক্ষ্য আভ্যন্তৰীণ সংঘাতৰ সমাধান কৰা। শ্রমিক আৰু পৰিচালকৰ এক সহমতত উপনীত হোৱা ই এটা কৌশল। শ্রমিক সংঘৰ ভিতৰতো গোটৰ মাজত পার্থক্য থাকিব পাৰে। আনহাতে পৰিচালকসকলৰ

মাজতো পার্থক্য থাকিব পাৰে। শ্রমিক সংঘসমূহে সংঘাতপূর্ণ গোটসমূহৰ মাজত ঐক্যমতত উপনীত হোৱাৰ বাবে কৌশল ৰচনা কৰে।

সামূহিক দৰাদৰি ব্যৱস্থাত তিনিটা উপাদান আছে ঃ

- **বিবেচনাযুক্ত বিষয়সমূহ ঃ** যেতিয়া, শ্রমিকৰ সংগঠন দুর্বল হয় আৰু তেওঁলোকে নিয়োগকর্তাৰ দ্বাৰা স্বীকৃতিৰ বাবে সংগ্রাম কৰিব লগা হয় ই এক উদ্বেগৰ বিষয় হয়। তেওঁলোকে তেনে অৱস্থাত নিজৰ শ্রমিক সংগঠনৰ স্বীকৃতিৰ লগতে সংগঠনৰ নিৰাপত্তাৰ বাবেও যুজিব লাগিব। বিষয়সমূহ হয় সংস্থাৰ নিয়োগ সম্পর্কীয় নতুবা কর্মচাৰীৰ ব্যক্তিগত বিষয় আৰু ইয়াত ক্রমে মজুৰি, সৰুসুৰা লাভালাভ, কাম কৰাৰ পৰিৱেশৰ লগতে পদোন্নতি, বদলি, নিলম্বন আৰু চাকৰিৰ পৰা বর্খাস্ত আদি বিষয়সমূহো অন্তর্ভুক্ত কৰা হৈছে।
- **বিবেচনা কৰাৰ পদ্ধতি ঃ** দৰাদৰি কৰাৰ প্রণালীসমূহ আৰু সমস্যা সমাধান কৰাৰ পদ্ধতিসমূহ পৰিস্থিতি অনুসাৰে পৃথক হ'ব পাৰে। এইসমূহ বিষয়টো দুয়োটা পক্ষ ঃ এফালে নিয়োগকর্তা বা পৰিচালনা সমিতি আৰু অন্যফালে শ্রমিক সংঘৰ শ্রমিকসকলে নিজাববীয়াকৈ বা তৃতীয় পক্ষক যেনে চৰকাৰী সংস্থাক জড়িত কৰি সমস্যা সমাধান কৰিবলৈ দৰাদৰি প্রক্রিয়াটো চলাই নিবলৈ ইচ্ছুক হয়।
- **সামূহিক চুক্তি আৰু ইয়াৰ ৰূপায়ণকৰণ ঃ** সামূহিক চুক্তি হৈছে সামূহিক দৰাদৰি প্রক্রিয়াৰ ফলাফল আৰু ই এফালে নিয়োগকর্তা, নিয়োগকর্তাৰ এটা গোট বা এটা বা ততোধিক নিয়োগকর্তাৰ সংস্থা আৰু অন্যহাতে এটা বা ততোধিক শ্রমিক সংস্থাৰ প্রতিনিধিৰ মাজত সংঘটিত হয়। সামূহিক দৰাদৰি চুক্তিৰ অর্থ হ'ব পাৰে দুয়োপক্ষৰ মাজত আপোচ কৰা য'ত দুয়োপক্ষৰে নিজৰ স্বার্থ আছে। কিছুমান বিষয়ত নির্দিষ্ট বিষয়ৰ বাবে নিজৰ সম্পর্ক আগবঢ়াই নিবলৈ মার্গ দর্শক হিচাপে চুক্তিসমূহত উল্লেখ কৰা নিয়ম নীতিসমূহ মানি চলিবলৈ পক্ষসমূহ সহমতত থাকিব লাগিব। দেখা গৈছে যে কিছুসংখ্যক দেশত উদ্যোগ পর্যায়ত দৰাদৰিক অগ্রাধিকাৰ দিয়া হয় য'ত দুয়োপক্ষৰ সমন্বয়ৰ জৰিয়তে কাম কৰাৰ পৰিৱেশ আৰু দুয়োপক্ষই সমান সুবিধা লাভ কৰিব পাৰে। সামূহিক চুক্তিৰ বিষয়বস্তু কাৰখানাৰ পৰা কাৰখানালৈ বা উদ্যোগৰ পৰা উদ্যোগলৈ যথেষ্ট পৃথক হয় আৰু সাধাৰণতে মজুৰি, কর্ম পৰিস্থিতি, কর্মৰ সময়, সৰুসুৰা লাভালাভ আৰু চাকৰিৰ সুৰক্ষা আদিৰ সৈতে জড়িত বিষয়সমূহ সামৰি লোৱা হয়। আইনগতভাৱে সামূহিক চুক্তিয়ে কেৱল ইয়াত অংশগ্রহণ কৰা পক্ষ দুটাই নহয় এই পক্ষদুটাৰ অন্তর্গত সকলো লোককে সামৰি লয় যাৰ হৈ এই চুক্তিখন সম্পন্ন হৈছে। এটা উদ্যোগত শ্রমিকসকলৰ মাজত এইটো এটা সাধাৰণ কথা যে তেওঁলোক চুক্তি স্বাক্ষৰ কৰা সংঘৰ অন্তর্গত নহ'বও পাৰে বা তেওঁলোক অসংঘবদ্ধ হ'ব পাৰে। গতিকে বিভিন্ন দেশত আইনখনে নিয়োগকর্তা আৰু প্রতিষ্ঠানটোৰ সকলো

কর্মচাৰীৰ ওপৰত হোৱা চুক্তি বা নিস্পত্তিৰ সিদ্ধান্ত বাধ্যতামূলকভাৱে সামৰি লয়। সামূহিক চুক্তিসমূহৰ সঠিক ৰূপায়ণৰ লগতে ইয়াৰ ছিত নিৰীক্ষণ কৰাটোও জড়িত পক্ষসমূহৰ সদ্ভাৱৰ ওপৰত সম্পূর্ণৰূপে নির্ভৰশীল হয়। ভাৰতত ৩ ধৰণৰ চুক্তি প্রচলিত যথাক্রমে—

- স্বেচ্ছামূলক চুক্তি
- নিস্পত্তিকৰণ আৰু
- সন্মতসূচক বিচাৰৰ ৰায়

সামূহিক চুক্তিৰ প্রকাৰক স্বেচ্ছামূলক চুক্তি বুলি জনা যায় যেতিয়া ই পক্ষসমূহৰ মাদক প্রত্যক্ষ আলোচনাৰ ফল হয় আৰু যেতিয়া ইয়াৰ কার্যকৰীকৰণৰ বাবে পক্ষসমূহ দায়বদ্ধ হয়। নিস্পত্তিকৰণ হৈছে সামূহিক চুক্তি য'ত চৰকাৰী সংস্থাৰ হস্তক্ষেপ দেখিবলৈ পোৱা যায়। যেতিয়া সামূহিক চুক্তিত উপনীত হোৱাৰ পৰিস্থিতি এনেধৰণৰ হয় যে ইয়াত বিবাদৰ বিষয়টো ঔদ্যোগিক ন্যায়াধিকৰণ/আদালতৰ উল্লেখৰ সোধপোছৰ অধীনত ৰখা হয়, তেতিয়া সামূহিক চুক্তিখনক সন্মতিসূচক বিচাৰৰ ৰায় বুলি জনা যায়।

৯.৭ সামূহিক দৰাদৰি প্রক্রিয়া

আমি জানো যে সামূহিক দৰাদৰি সাধাৰণতে সংস্থাটোৰ কর্মচাৰী আৰু নিয়োগকর্তাৰ প্রতিনিধিৰ মাজত চলা এক আলোচনামূলক প্রক্রিয়া। এই ধৰণৰ দৰাদৰি প্রক্রিয়াত কর্মচাৰীসকলক সংঘ হিচাপে প্রতিনিধিত্ব বা অন্য শ্রমিক সংস্থা হিচাপে প্রতিনিধিত্ব কৰা হয় যিয়ে পিছত নিয়োগকর্তাৰ সৈতে আলোচনা কৰি নিয়োগৰ চর্ত নির্ধাৰণ কৰে। সামূহিক দৰাদৰি প্রক্রিয়াৰ ফলাফল হিচাপে সামূহিক দৰাদৰি চুক্তি (CBA) সম্পন্ন হয় যিটো প্রক্রিয়াগত চুক্তি বা প্রকৃত চুক্তি হ'ব পাৰে।

বিশেষভাৱে শ্রমিক আৰু পৰিচালনাৰ মাজৰ সম্পর্কৰ ওপৰত গুৰুত্ব আৰোপ কৰি এই প্রক্রিয়াগত চুক্তিসমূহে ব্যক্তিগত বা গোটৰ বিবাদ সমাধানৰ বাবে আৰু নিয়মানুবর্তিতা বজায় ৰাখিবলৈ গ্রহণ কৰিবলগীয়া পদ্ধতিসমূহ বুজায়। ইয়াত এই চুক্তিত ব্যক্তিগত অভিযোগ, বিবাদ নিস্পত্তিৰ লগতে উদ্যোগটোত অনুশাসন বজাই ৰখাৰ বাবে গ্রহণ কৰা পদ্ধতিসমূহ সঠিকভাৱে উল্লেখ কৰাটো বাঞ্চনীয়। সাধাৰণতে পদ্ধতিগত চুক্তিসমূহে নিয়োগৰ সামগ্রিক চর্ত আৰু নিয়মৰ তথ্য প্রদান কৰে। তাৰ পিছত নির্দিষ্ট বিষয়বোৰ যেনে মূল দৰমহা, অতিৰিক্ত কামৰ ওপৰঞ্চি মূল্য, ওপৰঞ্চি লাভ, ছুটিৰ প্রাপ্য, কর্মৰ নির্দিষ্ট সময় ইত্যাদি বিষয়সমূহ প্রকৃত চুক্তিত সামৰি লোৱা হয়। চুক্তিসমূহ সাধাৰণতে নির্দিষ্ট বা নিৰ্দ্ধাৰিত সময়ৰ বাবে স্বাক্ষৰিত হয়। সেয়েহে সামূহিক দৰাদৰি প্রক্রিয়াৰ অধীনত দৰমহা আৰু নিয়োগৰ চর্তৰ বিষয়ত আলোচনা হ'লে পদ্ধতিগত চুক্তিৰ সময়ে সময়ে পুনৰীক্ষণ কৰিবলগীয়া হয়।

সামূহিক দৰাদৰি প্রক্রিয়াত পাঁচটা মূল পদক্ষেপ থাকে ঃ

১. **প্রস্তুতি ঃ** সামূহিক দৰাদৰিৰ এই পদক্ষেপত প্রথমে আলোচনাৰ কাৰণে এটা দল গঠন কৰা হয় যিটো নিয়োগকর্তা আৰু কর্মচাৰী উভয়পক্ষৰ প্রতিনিধিৰে গঠিত। এই প্রতিনিধিসকলৰ আলোচনাৰ বা পর্যাপ্ত জ্ঞান আৰু দক্ষতা থাকে। এই পর্যায়ত প্রথমে নিয়োগকর্তাৰ প্রতিনিধি আৰু সংঘৰ প্রতিনিধি উভয়ে নিজৰ পৰিস্থিতি পৰীক্ষা বা পর্যালোচনা কৰে। ইয়াৰ পিছৰ পর্যায়ত তেওঁলোকে আলোচনা প্রক্রিয়াত উত্থাপন/অন্তর্ভুক্ত কৰিবলগীয়া আটাইতকৈ গুৰুত্বপূর্ণ বিষয় উত্থাপন/অন্তর্ভুক্ত কৰাৰ বিষয়সমূহ আলোচনা প্রক্রিয়াত বিবেচনাৰ সিদ্ধান্ত লয়। আলোচনাৰ বাবে দৰাদৰি কৰিবলগীয়া বিষয়সমূহ বাছি লোৱাৰ ন্যায কাৰণটো বিচাৰি উলিয়াবলৈ প্রতিনিধিসকলে চেষ্টা কৰে। আলোচনা কৰিবলগীয়া বিষয়টো বাছি ল'বলৈ যাওঁতে তলত উল্লেখ কৰা বিষয়সমূহো লক্ষ্য কৰিব লাগিব— যেনে সামৰি ল'বলগীয়া মূল বিষয়সমূহৰ বুজাবুজি আৰু পৰিচালনা কর্ম পৰিস্থিতি, উৎপাদনৰ নিয়ম আৰু অন্যান্য প্রাসংগিক বিষয়সমূহৰ সম্যক জ্ঞান।

২. **আলোচনা কৰা ঃ** এই পর্যায়ত আলোচনাত জড়িত পক্ষসমূহৰ মাজত আলোচনা প্রক্রিয়াৰ সময়ত অংশগ্রহণকাৰীসকলে মানি চলিবলগীয়া ভিত্তি নিয়মসমূহৰ ওপৰত আলোচনা হয়। সামূহিক দৰাদৰি প্রক্রিয়াটোও ইয়াৰ বাহিৰত নহয় যে ভালদৰে আৰম্ভ কৰা প্রক্রিয়া এটা অর্দ্ধসমাপ্ত হওঁতেই সামৰি থ'ব নোৱাৰি। সামূহিক দৰাদৰিৰ চুক্তিত উপনীত হ'বলৈ প্রথমে সংগঠনৰ সদস্যসকলৰ মাজত পাৰস্পৰিক বিশ্বাস আৰু বুজাবুজিৰ পৰিৱেশ সৃষ্টি কৰিব লাগিব।

৩. **প্রস্তাৱ কৰা ঃ** আমি সকলোৱে জানো যে প্রস্তাৱ কৰাৰ প্রাৰম্ভিক বিবৃতি আৰু সম্ভাব্য বিকল্পসমূহ সমস্যাৰ সমাধানৰ কাৰণে উপলব্ধ হোৱা। গতিকে সামূহিক দৰদাম প্রক্রিয়াৰ এই পর্যায়টোৱেও একে কথাকে বুজায়। এক কথাত এই পর্যায়টোক মগজুৰ পূর্ণব্যৱহাৰ বা পূর্ণচর্চ্চা বুলিও ক'ব পাৰি য'ত দৰদামৰ লগত জড়িত পক্ষসমূহৰ মাজত ভাৱ আৰু মতামতৰ আদান-প্রদান হয়।

৪. **দৰাদৰি ঃ** দৰাদৰি প্রক্রিয়াত জড়িত পক্ষসমূহৰ মাজত সমস্যা সমাধানৰ মনোভাৱ থাকিব লাগিব। তেতিয়া সামূহিক দৰদামৰ প্রক্রিয়াটোৱেই সহজ হয়। এই পর্যায়ত মানুহৰ ওপৰত দিয়া হয় যে কোনে কি বিষয় উত্থাপন কৰিছে আৰু তাৰ সমাধানৰ কাৰণে কি বিষয় উত্থাপিত হৈছে এই সকলোখিনি চুক্তিৰ খচৰা প্রস্তুতিত অন্তর্ভুক্ত হয়।

৫. **নিস্পত্তিকৰণ ঃ** এই পর্যায়ত দুয়োটা পক্ষই এটা স্থায়ী নিস্পত্তিকৰণত উপনীত হয় য'ত দুয়োপক্ষৰ সম্পূর্ণ সহমত থাকে। উভয় পক্ষই দস্তাৱেজখনত হস্তাক্ষৰ কৰে আৰু সন্নিহিত চর্তসমূহ মানি চলিবলৈ সন্মত হয়। আলোচনা বা বিষয়টো সম্পর্কত পাৰস্পৰিকভাৱে সন্মত উমৈহতীয়া সিদ্ধান্তক সমর্থন কৰিবলৈ দুয়ো পক্ষই সন্মতি

প্ৰকাশ কৰে। ইয়াৰ উপৰিও সকলোৱে নিয়োগকৰ্তা আৰু কৰ্মচাৰীৰৰ উমৈহতীয়া প্ৰচেষ্টাৰ জৰিয়তে সম্পাদিত চুক্তিখন উমৈহতীয়া লক্ষ্য, ৰণকৌশল নক্সা ফলপ্ৰসূভাৱে ৰূপায়ণত সহায় কৰাৰ প্ৰতিশ্ৰুতি দিয়ে।



অগ্ৰগতি নিৰীক্ষণ

প্ৰশ্ন ৪ঃ সামূহিক দৰাদৰি প্ৰক্ৰিয়াৰ পাঁচটা মূল পদক্ষেপ উল্লেখ কৰক।

১) .....

২) .....

৩) .....

৪) .....

৫) .....

৯.৮ ভাৰতবৰ্ষত সামূহিক দৰাদৰিৰ প্ৰভাৱ

ভাৰতত সামূহিক দৰাদৰি বহু আগৰপৰাই ঔদ্যোগিক বিচাৰৰ বিষয়বস্তু হৈ আহিছে আৰু আমাৰ আইন আদালতে ইয়াৰ সংজ্ঞা নিৰূপণ কৰিছে। কেৰল লেদাৰ কৰ্মচাৰী সংগঠন বনাম লিবাটি ফুটওৱেৰ কোম্পানী (১৯৬১ আই এল এল জে. ৫০৪) গোচৰত উচ্চতম ন্যায়ালয়ে লক্ষ্য কৰিছিল যে, "সামূহিক দৰাদৰি হৈছে এনে এক কৌশল যাৰ দ্বাৰা নিয়োগৰ চৰ্তসমূহ সম্পৰ্কীয় বিবাদ জো�ৰ জবৰদস্তিৰ পৰিৱৰ্তে চুক্তিৰ দ্বাৰা সৌহাদ্যপূৰ্ণভাৱে সমাধান কৰা হৈছিল।"

ৰামপ্ৰসাদ বিশ্বকৰ্মা বনাম ঔদ্যোগিক ন্যায়াধিকৰণ (১৯৭২, এল এল জে, ২১২) গোচৰত আদালতে লক্ষ্য কৰিছিল যে "এয়া সকলোৱে জ্ঞাত যে, 'সামূহিক দৰাদৰি'ৰ দিনৰ আগতে শ্ৰমিকৰ নিয়োগকৰ্তাৰ পৰা সেৱাৰ চুক্তিৰ বাবে যুক্তিসংগত চৰ্ত লাভ কৰাত কেনেকৈ বৃহৎ অসুবিধা হৈছিল। দেশত শ্ৰমিক সংঘৰ বিকাশ আৰু সামূহিক দৰাদৰি এক নিয়মত পৰিণত হোৱাৰ লগে লগে নিয়োগকৰ্তাসকলে ইয়াক প্ৰয়োজনীয় আৰু সুবিধাজনক হিচাপে বিবেচনা কৰিছিল। কৰ্মচাৰীসকলৰ লগত ব্যক্তিগতভাৱে আলোচনা কৰাতকৈ কৰ্মচাৰীৰ প্ৰতিনিধিৰ সৈতে আলোচনা কৰিবলৈ য'ত কেৰল চুক্তিবদ্ধ বা চুক্তিৰ পৰিবৰ্তনেই নহয়, এজন বা ততোধিক শ্ৰমিকৰ বিৰুদ্ধে আৰু অন্যান্য বিবাদৰ ক্ষেত্ৰত অনুশাসনমূলক ব্যৱস্থা গ্ৰহণৰ ক্ষেত্ৰতো।

আদালতৰ মতে, ১৯৪৭ চনৰ ঔদ্যোগিক বিবাদ আইনখনে মূল সামূহিক দৰাদৰিৰ ভিত্তিত সামাজিক ন্যায় লাভ কৰিব বিচাৰিছে। ইয়াৰ আগতে কলিকতা উচ্চ ন্যায়ালয়ে তিতাগড়

মৰাপাত কোম্পানী লিমিটেড বনাম শ্রীৰাম তিৰাৰী (১৯৮২।। এল এল জে ৪৯১) গোচৰৰ ৰায়দানত স্পষ্ট কৰি দিছিল যে বিধানমণ্ডলৰ এই নীতি ঔদ্যোগিক বিবাদৰ সংজ্ঞাতো অন্তর্নিহিত।

ভাৰত আইৰণ ওৱর্কছ বনাম ভগুভাইবালুভাই পেটেল (এ আই আৰ ১৯৯০ এ চি ২৪৭) গোচৰত এই কথাত গুৰুত্ব দিয়া হৈছিল যে গণতান্ত্রিক, সামাজিক কল্যাণমূলক ৰাষ্ট্রত সামূহিক দৰাদৰি এক অন্তর্নিহিত ব্যৱস্থা য'ত বৈধ কর্মচাৰী সংঘসমূহৰ কার্যকলাপ যিয়ে সকলো প্রকাৰৰ শাৰীৰিক ভাবুকি, জোৰ-জবৰদস্তি বা হিংসাৰ পৰা আতৰি থাকি, সহনশীলতা, বুজাবুজি আৰু সমিলমিলেৰে নিয়োগকর্তাৰ লগত আলোচনা কৰিব লাগিব। এনেধৰণৰ কার্যকলাপে কর্মচাৰী আৰু নিয়োগকর্তাৰ মাজত পাৰস্পৰিক সহযোগিতাৰ এক সুস্থ বাতাবৰণ সৃষ্টি কৰিব আৰু ইয়াক ব্যৱসায়ৰ সুস্বার্থত বিৰক্তিকৰ বুলি গণ্য কৰিব নোৱাৰিব। সংঘৰ প্রতিনিধিসকলৰ লগত আলোচনাই বিভিন্ন বিতর্কৰ দাবী আৰু বিষয়ৰ সালসলনি আৰু এৰাধৰাৰ মাজেৰে নিস্পত্তিৰ ক্ষেত্রত ভাৰসাম্য ৰক্ষা কৰাত সহায় কৰে।

এই গোচৰসমূহ আৰু ইয়াৰ ফলস্বৰূপে লোৱা সিদ্ধান্তসমূহে মূল ধাৰণাটোৰ ভাবার্থটো উলিয়াই আনে অর্থাৎ নিয়োগকর্তা আৰু কর্মচাৰীৰ মাজত সুস্থ সংঘাত প্রক্রিয়াটো বিধিগত বিধানৰ দ্বাৰা নিয়ন্ত্রিত হয়।

৯.৮.১ ভাৰতত সামূহিক দৰাদৰিৰ স্থান

শ্রমিক সংঘসমূহৰ আন্দোলনৰ ইতিহাসলৈ চকু দিলে ই স্পষ্ট হৈ পৰে যে সংঘসমূহ এটা বা ততোধিক ৰাজনৈতিক দলৰ সৈতে জড়িত। ইয়াৰ ফলস্বৰূপে সৰহভাগ শ্রমিক সংঘ বাহিৰা লোকৰ দ্বাৰা নিয়ন্ত্রিত হয়। সমালোচকসকলৰ মতে বাহিৰৰ লোকৰ উপস্থিতি ভাৰতত সামূহিক দৰাদৰিৰ বিফলতাৰ অন্যতম গুৰুত্বপূর্ণ কাৰণ।

১৯২৬ চনৰ শ্রমিক সংঘ আইন অনুসৰি শ্রমিক সংঘৰ মুঠ বিষয়ৱবীয়াৰ আধা সংখ্যক বাহিৰা প্রতিনিধি থাকিবলৈ অনুমতি দিয়া হৈছে। আৰু এই সংগঠনৰ নেতা হ'বলৈ কোনো প্রতিনিধি এই প্রতিস্থানৰ কর্মচাৰী নহ'লেও হ'ব।

অভিজ্ঞতাই দেখুৱাইছে যে শ্রমিক সমস্যাৰ পটভূমি শ্রমিক আন্দোলনৰ ইতিহাস, শ্রমিক সংঘসমূহৰ মৌলিক দিশ আৰু উদ্যোগটোৰ কৌশলৰ বিষয়ে সম্যক জ্ঞান নথকা আৰু সাধাৰণ শিক্ষাও কম থকা বাহিৰৰ লোকসকলে শ্রমিক সংঘৰ দায়িত্ব গ্রহণ কৰি শ্রমিক কল্যাণৰ স্ব-নিযুক্তি ৰক্ষক হৈ পৰে। সেয়েহে নিয়োগকর্তাসকলে বাহিৰৰ লোকৰ সৈতে ঔদ্যোগিক বিষয়সমূহৰ ওপৰত আলোচনা আৰু বন্দবস্তি কৰিবলৈ অনিচ্ছুক হৈ আহিছে যিহেতু এই বাহিৰা লোকসকলৰ উদ্যোগটোৰ দৈনিক কামকাজৰ কোনো ব্যক্তিগত বা প্রত্যক্ষ জ্ঞান নাই। কর্মচাৰীসকলেও ৰাজনীতিবিদসকলৰ দ্বাৰা নিয়ন্ত্রিত বা কোনো বিশেষ ৰাজনৈতিক

দলৰ সৈতে জড়িত বা কোনো বিশেষ ব্যক্তিৰ নিয়ন্ত্রণত থকা সংঘসমূহক স্বীকৃতি দিবলৈ অস্বীকাৰ কৰে। সেয়েহে এইটো দেখা বা পর্যবেক্ষণ কৰা হৈছে যে ৰাষ্ট্রই শ্রমিক সংঘসমূহত "বাহিৰৰ লোকক" সম্পূর্ণৰূপে নিষিদ্ধ কৰিব লাগিব। তদুপৰি শ্রমিক সংগঠনসমূহে ৰাজনৈতিক পুঁজিৰ ব্যৱস্থা কৰাটো বন্ধ কৰিব লাগে যিহেতু ই ৰাজনৈতিক নেতাসকলক এই পুঁজিৰ প্রতি নিৰৱচ্ছিন্নভাৱে উৎসাহিত কৰে। এই বিষয়টো ৰাষ্ট্রীয় শ্রমিক আয়োগে অৱজ্ঞা কৰিছে। সংঘৰ কার্যালয়ত অধিস্থিত হোৱাৰ বাবে অকর্মচাৰীক (nonemployees) আইনী নিষেধাজ্ঞা আৰোপ কৰিবলৈ আয়োগ পক্ষপাতী নহয়। তেওঁলোকৰ শিক্ষা আৰু প্রশিক্ষণৰ যোগেদি আভ্যন্তৰীণ নেতৃত্বৰ বিকাশ হ'ব বুলি তেওঁলোক আশাবাদী হয়। ইয়াক এক ক্রমবিকাশ প্রক্রিয়া হিচাপে বিবেচনা কৰা হয়। সেই অনুসৰি আয়োগে এটা সংঘৰ কার্যবাহীত বাহিৰৰ লোক আৰু শ্রমিকৰ অনুপাতক পৰামর্শ দিয়ে। কিন্তু ঔদ্যোগিক সম্পর্কীয় বিধেয়ক, ১৯৮৮ত সংঘত বাহিৰৰ লোকৰ সমস্যা উফলব্ধি কৰাৰ লগেলগে সংঘত বাহিৰৰ লোকৰ সংখ্যা দুইজনলৈ হ্রাস কৰে।

৯.৮.২ ভাৰতত শ্রমিক সংঘ আন্দোলনৰ ৰাজনীতিকৰণ

ভাৰতত শ্রমিক সংঘ আন্দোলন ৰাজনৈতিক ভাগত বিভক্ত আৰু ইয়াত বিভিন্ন ৰাজনৈতিক দলৰ পৃষ্ঠপোষকতা বিদ্যমান। শ্রমিক সংঘসমূহৰ ৰাজনৈতিক পৃষ্ঠপোষকতাই এই আন্দোলনসমূহক এক নতুন দিশ দিছে যাৰ অভিকেন্দ্র এতিয়া শ্রমিক বা কর্মচাৰী নহয়। যিহেতু ৰাজহুৱা খণ্ড যিটো প্রকৃততে ৰাষ্ট্রৰ এটা অংশ আৰু যিহেতু ই দেশৰ আটাইতকৈ ডাঙৰ নিয়োগকর্তা হিচাপে আত্মপ্রকাশ কৰিছে, সেয়েহে ক্ষমতাত থকা ৰাজনৈতিক পক্ষ আৰু নিয়োগকর্তাৰ পৃষ্ঠপোষকতাত থকা সংঘ আৰু নিয়োগকর্তাৰ মাজত সামূহিক দৰাদৰি পদ্ধতিৰ এক গুৰুত্বপূর্ণ অংশত পৰিণত হৈছে য'ত ৰাজনৈতিক দলসমূহক কর্মচাৰীসমূহৰ ভোটৰ প্রয়োজন হয়। এই প্রক্রিয়াক ফলস্বৰূপে আনকি যিবিলাক উদ্যোগৰ কোনো গোটত লোকচান বৃদ্ধি হৈ থকা স্বত্বেও, সেইবোৰোতো সুবিধা প্রদান কৰাৰ চুক্তি স্বাক্ষৰিত হয়। এই পর্যবেক্ষণসমূহে অন্যহাতে এই দৃষ্টান্ত দেখুৱাই যে কর্মক্ষেত্রত মজুৰি আৰু অন্য সুবিধা বৃদ্ধি কৰাৰ স্বত্বেও, উৎপাদন বা উৎপাদনশীলতাৰ কোনো অনুৰূপ উন্নতি পৰিলক্ষিত নহয়। বৰঞ্চ লোকচান হোৱা সামগ্রীৰ মূল্য বৃদ্ধি কৰি লোকচান অংশটো গ্রাহকলৈ ঠেলি দিয়া দেখা যায়।

৯.৯ পৰিচালনাত শ্রমিকৰ অংশগ্রহণ

ডব্লিও পি এমৰ অর্থ বিভিন্ন মানুহৰ ধাৰণা আৰু প্রত্যাশাৰ ওপৰত নির্ভৰ কৰি

বেলেগ বেলেগ হয়। উদাহৰণ স্বৰূপে পৰিচালনাৰ বাবে সিদ্ধান্ত গ্ৰহণৰ পূৰ্বে যৌথ আলোচনা শ্ৰমিকৰ বাবে ইয়াৰ অৰ্থ হৈছে সহ-নিৰ্ধাৰণ, শ্ৰমিক সংঘসমূহৰ বাবে ইয়াৰ অৰ্থ হৈছে সংস্থাসমূহৰ মাজত সামাজিক সম্পৰ্কৰ নতুন ব্যৱস্থা আৰু ক্ষমতা সমীকৰণৰ নতুন গোটৰ আগজাননী, আনহাতে চৰকাৰৰ বাবে ই সিদ্ধান্ত গ্ৰহণৰ চূড়ান্ত কৰ্তৃত্ব বা দায়িত্ব অবিহনে পৰিচালনাৰ সৈতে শ্ৰমিকৰ সংঘ।

মেহট্ৰাছৰ ভাষাত "উদ্যোগৰ ক্ষেত্ৰত প্ৰযোজ্য, অংশগ্ৰহণৰ ধাৰণাটোৰ অৰ্থ হ'ল এটা ঔদ্যোগিক সংস্থাৰ সকলো শ্ৰেণীবদ্ধভাৱে তেওঁলোকৰ প্ৰতিনিধিৰ জৰিয়তে পৰিচালনাৰ সকলো উপযুক্ত স্তৰত সিদ্ধান্ত গ্ৰহণৰ ক্ষমতা ভাগ কৰা।"

কিথ ডেভিছৰ মতে, "শ্ৰমিকসকলৰ অংশগ্ৰহণ গোটৰ পৰিস্থিতিত প্ৰতিনিধি ব্যক্তিজনৰ মানসিক আৰু আৱেগিক অৱস্থাৰে জড়িত হোৱা বুজায় যিয়ে তেওঁক গোটৰ লক্ষ্যত অৰিহণা যোগাবলৈ আৰু সেইবোৰ লাভৰ দায়িত্বত অংশগ্ৰহণ কৰিবলৈ উৎসাহিত কৰে।"



অগ্ৰগতি নিৰীক্ষণ

প্ৰশ্ন ৫ ঃ পৰিচালনাত শ্ৰমিকৰ অংশগ্ৰহণৰ সংজ্ঞা দিয়ক।

.....

.....



৯.১০ অধ্যায়টিৰ পৰা আমি কি শিকিলোঁ

এই অধ্যায়ত আমি তলত দিয়া বিষয়সমূহৰ বিষয়ে আলোচনা কৰিলোঁ—

- সামূহিক দৰাদৰি হৈছে এক প্ৰক্ৰিয়া য'ত পৰিচালনা আৰু তেওঁলোকৰ প্ৰতিনিধিয়ে প্ৰতিনিধিত্ব কৰা শ্ৰমিকৰ মাজত আলোচনা কৰি পাৰস্পৰিকভাৱে চুক্তিবদ্ধ কামৰ চৰ্ত আৰু নিয়ম নিৰ্ধাৰণৰ এক সমাধান যিয়ে শ্ৰমিক আৰু পৰিচালনা উভয়ৰে স্বাৰ্থ সুৰক্ষিত কৰে। ডেল যোদাৰৰ মতে, "সামূহিক দৰাদৰি মূলতঃ এনে এক প্ৰক্ৰিয়া য'ত কৰ্মচাৰীসকলে নিজৰ নিয়োগৰ অৱস্থা আৰু সম্পৰ্ক গঢ়ি তুলিবলৈ এটা গোট হিচাপে কাম কৰে।"
- সামূহিক দৰাদৰিৰ মূল উদ্দেশ্য হ'ল পৰিচালনা আৰু কৰ্মচাৰীৰ মাজত পাৰস্পৰিকভাৱে লাভজনক নিয়োগৰ চৰ্ত আৰু নিয়ম নিৰ্ধাৰণ কৰি চুক্তিত উপনীত হোৱা।

- এই অধ্যায়ত সামূহিক দৰাদৰি প্ৰক্ৰিয়াৰ প্ৰস্তুতি, আলোচনা প্ৰস্তাৱ, দৰদাম আৰু নিষ্পত্তিৰ পাঁচটা মূল পদক্ষেপৰ বিষয়ে বিশদ বিৱৰণ দিয়া হৈছে।
- সামূহিক দৰাদৰি প্ৰক্ৰিয়াটো মূলতঃ এক বিশেষ সামাজিক আৰু ৰাজনৈতিক অৱস্থাৰ প্ৰতিফলন। শ্ৰমিক সংঘসমূহৰ আন্দোলনৰ ইতিহাসে দেখুৱাইছে যে সংঘসমূহ এটা বা আনটো ৰাজনৈতিক দলৰ সৈতে জড়িত। ফলত বেছিভাগ শ্ৰমিক সংঘ বাহিৰৰ লোকৰ নিয়ন্ত্ৰণত থাকে। সমালোচকসকলৰ মতে বাহিৰৰ লোকৰ উপস্থিতি, ভাৰতত সঙ্গমূহিক দৰাদৰিৰ বিফলতাৰ অন্যতম গুৰুত্বপূৰ্ণ কাৰণ।
- কিথ ডেভিছৰ মতে, "শ্ৰমিকসকলৰ গোটৰ পৰিস্থিতিত অংশগ্ৰহণ, মানসিক আৰু আৱেগিকভাৱে জড়িত হৈ থকাটো বুজায় যিয়ে গোটৰ লক্ষ্যত অৰিহণা যোগাবলৈ আৰু দায়িত্ব গ্ৰহণ কৰিবলৈ উৎসাহিত কৰে।



৯.১১ অধিক জানিবলৈ

1) Ratnam C S V (2003), Negotiated Change: Collective Bargaining, Liberalization and Restructuring in India, 1st edition,SAGE Publications Pvt. Ltd, India.

2) Patil B R (2000), Collective Bargaining, Orient Blackswan Pvt Ltd., New Delhi,

3) Current Approaches to Collective Bargaining by ILO,International Labour Office (6 September 1989).



৯.১২ অগ্ৰগতিৰ খতিয়ান

১ নং প্ৰশ্নৰ উত্তৰ ঃ ডেল যোডাৰৰ মতে, "সামূহিক দৰাদৰি মূলতঃ এনে এক প্ৰক্ৰিয়া য'ত কৰ্মচাৰীসকলে নিজৰ নিয়োগৰ অৱস্থা আৰু সম্পৰ্ক গঢ়ি তুলিবলৈ এটা গোট হিচাপে কাম কৰে।

২ নং প্ৰশ্নৰ উত্তৰ ঃ সামূহিক দৰাদৰিৰ মূল উদ্দেশ্য হ'ল পৰিচালনা আৰু কৰ্মচাৰীৰ মাজত নিয়োগৰ পাৰস্পৰিকভাৱে লাভজনক চৰ্ত নিৰ্ধাৰণ কৰি চুক্তিত উপনীত হোৱা।

৩ নং প্ৰশ্নৰ উত্তৰ ঃ সামূহিক দৰাদৰিৰ এটা বৈশিষ্ট্য হ'ল ই এক আনুষ্ঠানিক প্ৰক্ৰিয়া যাৰ দ্বাৰা

নিয়োগকর্তা আৰু স্বতন্ত্র শ্রমিক সংঘসমূহে নিয়োগৰ চর্ত আৰু নিয়ম আৰু নিয়োগ সম্পর্কীয় বিষয়ক ৰাষ্ট্রীয়, সাংগঠনিক আৰু কর্মক্ষেত্র পর্যায়ত নিয়ন্ত্রণ কৰাৰ উপায়সমূহৰ বিষয়ে আলোচনা কৰে।

৪ নং প্রশ্নৰ উত্তৰ ঃ ১) প্রস্তুতি

২) আলোচনা

৩) প্রস্তাৱ

৪) দৰদান

৫) নিষ্পত্তি

৫ নং প্রশ্নৰ উত্তৰ ঃ কিথ ডেভিছৰ মতে, "শ্রমিকসকলৰ গোটৰ পৰিস্থিতিত অংশগ্রহণ, মানসিকভাৱে আৰু আৱেগিকভাৱে জড়িত হৈ থকাটো বুজায় যিয়ে গোটৰ লক্ষ্যতে অৱিহণা যোগাবলৈ আৰু দায়িত্ব গ্রহণ কৰিবলৈ উৎসাহিত কৰে।



৯.১৩ আৰ্হি প্রশ্ন

প্রশ্ন ১ ঃ উদ্যোগসমূহত সিদ্ধান্ত গ্রহণ আৰু বিবাদ ব্যৱস্থাপনাৰ আহিলা হিচাপে সামূহিক দৰাদৰিৰ ধাৰণা, বৈশিষ্ট্য আৰু সুবিধাসমূহৰ প্রতি দৃষ্টি আকর্ষণ কৰক।

প্রশ্ন ২ ঃ ভাৰতীয় উদ্যোগত প্রায়ে কার্যকৰী হোৱা দেখিবলৈ পোৱা সামূহিক দৰাদৰিৰ কেইটামান কৌশলৰ ওপৰত আলোকপাত কৰক।

প্রশ্ন ৩ ঃ সামূহিক দৰাদৰিৰ বিভিন্ন পদ্ধতিৰ ওপৰত তুলনামূলক আলোচনাৰ আভাস দিয়ক।

প্রশ্ন ৪ ঃ যিকোনো ঔদ্যোগিক সম্পর্কৰ অন্যতম প্রাথমিক অংশীদাৰ হোৱাৰ বাবে পৰিচালনাত শ্রমিকৰ অংশগ্রহণ উদ্যোগটোত এক সৌহাদ্যপূর্ণ সম্পর্ক বজাই ৰখাৰ দিশত এক ফলপ্রসূ পদক্ষেপ হিচাপে প্রমাণিত হ'ব পাৰে। ব্যাখ্যা কৰক।

প্রশ্ন ৫ ঃ সামূহিক দৰাদৰি প্রক্রিয়াটো ব্যাখ্যা কৰক।

****

অধ্যায় ১০ঃ ঔদ্যোগিক বিবাদ আইন, ১৯৪৭ (অংশ-ক)

অধ্যায় গাঁথনি

১০.১ উদ্দেশ্য
১০.২ পৰিচয়
১০.৩ আইনখনৰ উদ্দেশ্য
১০.৪ গুৰুত্বপূৰ্ণ সংজ্ঞা
১০.৫ অবৈধ ধৰ্মঘট আৰু তলাবন্ধ
১০.৬ অন্যায় শ্ৰম অভ্যাস
১০.৭ অধ্যায়টিৰ পৰা আমি কি শিকিলোঁ
১০.৮ অধিক জানিবলৈ
১০.৯ অগ্ৰগতিৰ খতিয়ান
১০.১০ আৰ্হি প্ৰশ্ন

১০.১ উদ্দেশ্য

এই অধ্যায়টি অধ্যয়ন কৰি আপুনি—

- ঔদ্যোগিক বিবাদ আইন, ১৯৪৭ৰ উদ্দেশ্য আৰু পৰিসৰ ব্যাখ্যা কৰিব পাৰিব
- বিভিন্ন ব্যাখ্যাসমূহৰ সংজ্ঞা দিব পাৰিব
- ধৰ্মঘট, তলাবন্ধ চাকৰিৰ পৰা অব্যাহতি, পুনৰ মকৰল, বদলি আৰু উদ্যোগ বন্ধ কৰা বিষয়ে ব্যাখ্যা কৰিব পাৰিব
- অন্যায় শ্ৰম প্ৰথাৰ অৰ্থ ব্যাখ্যা কৰিব পাৰিব।

১০.২ পৰিচয়

ঔদ্যোগিক বিবাদৰ সৈতে মোকাবিলা কৰাৰ সন্দৰ্ভত প্ৰথম আইনখন আছিল, কৰ্মচাৰী আৰু শ্ৰমিক বিবাদ আইন, ১৮৬০ যাৰ ঠাইত পিছলৈ বাণিজ্য বিবাদ আইন, ১৯২৯ প্ৰণয়ন কৰা হয় কাৰণ এই আইনখনে শ্ৰমিকসকলক অধিক চাপত ৰাখিব পাৰিছিল। কিন্তু পিছলৈ এই আইনখনেও উদ্যোগত অনুকুল পৰিৱেশ সৃষ্টি কৰি বিবাদ নিষ্পত্তি কৰাত ব্যৰ্থ হয়। দ্বিতীয় বিশ্বযুদ্ধৰ পিছত ঔদ্যোগিক বিবাদৰ শীঘ্ৰে সমাধানৰ প্ৰয়োজনীয়তাৰ ওপৰত অধিক গুৰুত্ব দিয়া হৈছিল। আৰু ইয়াৰ ফলস্বৰূপে ঔদ্যোগিক বিবাদ আইন, ১৯৪৭ ৰ আবিৰ্ভাৰ হয়। এই অধ্যায়ত আমি ঔদ্যোগিক বিবাদ আইন, ১৯৪৭ ৰ বিষয়ে আৰু ইয়াৰ উদ্দেশ্য আৰু পৰিসৰৰ বিষয়ে বিতংভাৱে আলোচনা কৰিবলৈ ওলাইছো। এই অধ্যায়টোৱে আইনখনৰ অধীনত থকা বিভিন্ন গুৰুত্বপূৰ্ণ সংজ্ঞাসমূহকো সামৰি লৈছে। ধৰ্মঘট, তলাবন্ধ, ছুটী, চাকৰিৰ

পৰা অব্যাহতি, বদলি আৰু পুনৰ নিযুক্তি আদিৰ বিভিন্ন অর্থৰ বিষয়েও আপুনি জানিব পাৰিব। অধ্যায়টোত অন্যায় শ্রম প্রথাৰ অর্থৰ বিষয়েও আলোচনা কৰা হৈছে। এই আইনখন গৃহীত কৰাৰ মূল উদ্দেশ্য ধর্মঘট, তলাবন্ধ আদি নিষিদ্ধ কৰাটো অবৈধ বুলি ধৰা হৈছে।

১০.৩ আইনখনৰ উদ্দেশ্য

ঔদ্যোগিক বিবাদ আইন, ১৯৪৭ ব্যক্তিগত প্রতিষ্ঠানেই হওঁক বা চৰকাৰী উদ্যোগেই হওঁক ই সমগ্র ভাৰতবর্ষতে বিস্তৃত। এই আইনখন সময়ে সময়ে সংশোধন কৰা হৈছিল। এই আইনখনৰ মূল উদ্দেশ্য হ'ল শ্রমিকসকলৰ নার্য নিশ্চিত কৰা আৰু নিয়োগকর্তা আৰু কর্মচাৰীৰ মাজত বিবাদ ৰোধ কৰা যাতে উদ্যোগটোৰ উৎপাদনৰ ওপৰত কোনো প্রভাৱ নপৰে।

ডিমাকুছি চাহবাগিচাৰ শ্রমিক বনাম ডিমাকুছি চাহ বাগিচাৰ সংক্রান্তত, এ.আই.আৰ. ১৯৫৮ এচ. চি. ৩৫৩ গোচৰত উচ্চতম ন্যায়ালয়ে আইনখনৰ তলত দিয়া উদ্দেশ্যসমূহ নির্ধাৰণ কৰিছিল ঃ

- নিয়োগকর্তা আৰু শ্রমিকৰ মাজত বন্ধুত্ব আৰু সৌহাদ্যপূর্ণ সম্পর্ক সুৰক্ষিত আৰু সংৰক্ষণৰ ব্যৱস্থাসমূহৰ প্রসাৰ।
- নিয়োগকর্তা আৰু নিয়োগকর্তা, নিয়োগকর্তা আৰু শ্রমিক, শ্রমিক আৰু শ্রমিক, পঞ্জীয়নভুক্ত শ্রমিক সংগঠন বা শ্রমিক সংগঠন সংস্থাসমূহ, নিয়োগকর্তা সংঘ বা নিয়োগকর্তা সংঘ সংস্থাৰ দ্বাৰা প্রতিনিধিত্বৰ অধিকাৰ থকা শ্রমিক আৰু শ্রমিকৰ মাজত ঔদ্যোগিক বিবাদৰ তদন্ত আৰু নিষ্পত্তি।
- অবৈধ ধর্মঘট আৰু তলাবন্ধ নিবাৰণ।
- সামুহিক দৰাদৰিৰ উন্নতকৰণ।

সেইকাৰণে এই অমিলসমূহৰ সাৱধানতাৰে নিষ্পত্তি আৰু সিদ্ধান্ত লোৱাটো গুৰুত্বপূর্ণ যাতে কোনো পক্ষই অনুচিত সুবিধা পায়।



জানি থোৱা ভাল

ঔদ্যোগিক বিবাদ আইন, ১৯৪৭ এখন কেন্দ্রীয় যিখন ১৯৪৭ চনৰ ১ এপ্রিলৰ পৰা কার্যকৰী হয়। এই আইনখনে ৩১-০৮-১৯৮২ চন আৰু তাৰিখত ৰাষ্ট্রপতিৰ অনুমোদন লাভ কৰে। আইনখনৰ শেহতীয়া সংশোধনী ১৯৮৪ চনত কৰা হৈছিল।



অগ্রগতি নিৰীক্ষণ

প্রশ্ন ১ ঃ ১৯৪৭ চনৰ ঔদ্যোগিক বিবাদ আইনখনৰ এটা উদ্দেশ্য উল্লেখ কৰক।

.....

.....

.....

১০.৪ গুৰুত্বপূর্ণ সংজ্ঞা

কিছুমান গুৰুত্বপূর্ণ সংজ্ঞা তলত দিয়া হৈছে—

- **উদ্যোগ ঃ** ঔদ্যোগিক বিবাদ আইন, ১৯৪৭ ৰ অধীনত দফা ২(ক) ত "উদ্যোগৰ" সংজ্ঞা দিয়া হৈছে। ইয়াৰ অর্থ হ'ল মানুহৰ ইচ্ছা বা ইচ্ছাপূৰণৰ উদ্দেশ্যে সামগ্রী বা সেৱাৰ উৎপাদন, যোগান বা বিতৰণৰ বাবে নিয়োগকর্তা আৰু তেওঁৰ শ্রমিকসকলৰ মাজত সহযোগিতাৰ দ্বাৰা (এনে শ্রমিকসকল প্রত্যক্ষভাৱে বা ঠিকাদাৰকে ধৰি কোনো সংস্থাৰ দ্বাৰা বা ইয়াৰ জৰিয়তে নিয়োগ কৰা হ'ব পাৰে) গৃহিত সেৱা (কেৱল আধ্যাত্মিক বা ধর্মীয় প্রকৃতিৰ ইচ্ছা হয় বা নহয়) হ'ব পাৰে বা নোৱাৰে ঃ—
  - এনে কার্যকলাপ চলাই নিয়াৰ উদ্দেশ্য যিকোনো মূলধন বিনিয়োগ কৰা হৈছে বা
  - এনে কার্যকলাপ যিকোনো লাভ বা লাভৰ উদ্দেশ্যেৰে চলোৱা হৈছে আৰু ইয়াৰ ভিতৰত আছে—
    - বন্দৰ শ্রমিক (নিয়োগ নিয়ন্ত্রণ) আইন দফা ১৯৪৮ ৫(ক) ৰ অধীনত স্থাপিত বন্দৰ শ্রমিক মণ্ডলীৰ যিকোনো কার্যকলাপ।
    - বিক্রী বা ব্যৱসায়ৰ প্রচাৰৰ সৈতে জড়িত যিকোনো কার্যকলাপ বা কোনো প্রতিষ্ঠানে চলোৱা দুয়োটা কার্য। কিন্তু ইয়াত অন্তর্ভুক্ত নহয়—
    - য'ত এনে কৃষি কার্যকলাপ ঐক্যবদ্ধভাৱে অন্য কোনো কার্যকলাপৰ সৈতে কৰা হয় (এই দফাটো পূর্বৰ আগেয়ে দিয়া যিকোনো বিধানত উল্লেখ কৰা যিকোনো কার্যকলাপ হোৱাৰ বাহিৰে) য'ত এই কার্যকলাপৰ প্রাধান্য থাকে।
- **ব্যাখ্যা ঃ** এই উপদফাৰ উদ্দেশ্যৰ বাবে "কৃষি কার্যকলাপত" বাগিচা শ্রম আইন, ১৯৫১ ৰ ধাৰা ২ ৰ দফা (চ) ত সংজ্ঞায়িত কৰা অনুসৰি বাগিচাত চলোৱা কোনো কার্যকলাপ অন্তর্ভুক্ত নহয় অথবা

- চিকিৎসালয় বা ঔষধালয় অথবা
- শিক্ষা, বৈজ্ঞানিক গৱেষণা বা প্রশিক্ষণ প্রতিষ্ঠান অথবা কোনো দাতব্য, সামাজিক বা সর্বজন হিতকাৰী সেৱাত সম্পূর্ণভাৱে বা আংশিকভাৱে জড়িত সংস্থাসমূহৰ মালিকানাধীন বা পৰিচালিত প্রতিষ্ঠান; অথবা
- খাদী বা গ্রাম্য উদ্যোগ; অথবা
- কেন্দ্রীয় চৰকাৰৰ বিভাগসমূহ যেনে প্রতিৰক্ষা গৱেষণা, পাৰমানৱিক শক্তি আৰু মহাকাশৰ সৈতে জড়িত সকলো কার্যকলাপকে ধৰি চৰকাৰৰ সার্বভৌম কার্যৰ সৈতে জড়িত চৰকাৰৰ যিকোনো কার্যকলাপ; অথবা
- যিকোনো ঘৰুৱা সেৱা; অথবা
- যিকোনো কার্যকলাপ, কোনো ব্যক্তি বা সংস্থা বা ব্যক্তিৰ দ্বাৰা চর্চা কৰা বৃত্তি, যদিহে তেনে সম্পর্কত ব্যক্তি বা ব্যক্তিৰ সংস্থাই নিয়োজিত কৰা এনে ব্যক্তিৰ সংখ্যা দহতকৈ কম হয়; অথবা
- যিকোনো কার্যকলাপ, সমবায় সমিতি বা সংহতি সংঘ (club) বা আন কোনো অনুৰূপ ব্যক্তিৰ সংস্থাই চলোৱা কার্যকলাপ যদিহে সমবায় সমিতি, সংহতি সংঘ বা অন্য অনুৰূপ ব্যক্তিৰ সংস্থাই এনে কার্যকলাপৰ সম্পর্কত নিয়োজিত ব্যক্তিৰ সংখ্যা দহতকৈ কম হয়।

এতিয়া আমি চাওঁ আহক তলত উল্লেখ কৰা কার্যকলাপবিলাক উদ্যোগৰ অন্তর্গত পৰেনে নাই—

- **পৌৰসভাসমূহ ঃ** যদি কোনো পৌৰসভাই বহুতো কাম কৰে আৰু বহুতো কাম উদ্যোগৰ সৈতে জড়িত আৰু অন্য কিছুমান উদ্যোগৰ সৈতে জড়িত নহয় তেনে ক্ষেত্রত বিভাগটোৰ মুখ্য কামটোৰেই আইনখনৰ উদ্দেশ্যৰ বাবে মাপকাঠী হ'ব। কিছুমান উদ্যোগ, যেনে— কৰবিভাগ, ৰাজহুৱা সুবিধাসমূহ, বিজুলী, স্বাস্থ্য, বজাৰ জনসাধাৰণৰ উদ্যান আদি ইয়াৰ অধীনত পৰে।
- **চিকিৎসালয় আৰু দাতব্য প্রতিষ্ঠানসমূহ ঃ** লাভৰ উদ্দেশ্য নোহোৱাকৈ বা লাভৰ উদ্দেশ্য আগত ৰাখি চলাৰ লক্ষ্যটো উদ্যোগৰ ক্ষেত্রত অপ্রাসংগিক লাগে ই ৰাজহুৱা, যৌথ, ব্যক্তিগত বা অন্যখণ্ডৰ উদ্যোগেই নহওক কিয়। কামৰ প্রকৃতি আৰু নিয়োগকর্তা আৰু কর্মচাৰীৰ সু-সম্পর্কৰ ওপৰত বিশেষ গুৰুত্ব দি প্রকৃত লক্ষ্য আৰু মনোযোগ কার্যক্ষম কৰাৰ এক নির্ণায়ক প্রচেষ্টা। দাতব্য প্রতিষ্ঠানসমূহ তিনিটা ভাগত বিভক্ত ঃ
  - যিবোৰ সেৱাত লাভ হয় কিন্তু লাভখিনি নিজৰ বাবে নাৰাখি অন্য উদ্দেশ্যেৰে অর্থাৎ পৰোপকাৰৰ কামত ব্যৱহাৰ কৰে
  - যিবোৰে কোনো লাভ নকৰে কিন্তু অন্য যিকোনো ব্যৱসায়ৰ দৰেই কর্মচাৰীৰ সেৱা নিয়োগ কৰে

- যিবোৰ কাম বিশেষ মানবীয় সেৱাৰ কাৰণে কৰা হয়, য'ত মজুৰি লাভ কৰাৰ উদ্দেশ্য নহৈ আবেগ আৰু কামৰ পৰা পোৱা সন্তুষ্টিৰ কাৰণে কৰা হয়।

ওপৰত উল্লিখিত প্ৰথম দুয়োটা উদ্যোগ কিন্তু তৃতীয়টো নহয়।

- **সংহতি সংঘ ঃ** উদ্যোগৰ ক্ষেত্ৰত অকৰ্মচাৰী বুলি যিটো চৰিত্ৰ আছে সেইটো অক্ষুণ্ণ ৰাখি প্ৰান্তীয় কৰ্মচাৰীৰ ন্যূনতম বিষয়ত নিয়োগ নকৰাকৈ ৰখা সংহতি সংঘক উদ্যোগ বুলি ক'ব পাৰি।
- **বিশ্ববিদ্যালয়সমূহ ঃ** প্ৰতিষ্ঠানৰ ক্ষেত্ৰত যদিহে উদ্যোগৰ সংজ্ঞাৰ তিনিটা বৈশিষ্ট্য অৰ্থাৎ পদ্ধতিগত কাৰ্যকলাপ, নিয়োগকৰ্তা আৰু কৰ্মচাৰীৰ মাজত সহযোগিতা আৰু সামগ্ৰী আৰু সেৱাৰ কাৰ্য প্ৰয়োগ কৰা হয়, তেনে ক্ষেত্ৰত বিশ্ববিদ্যালয়, মহাবিদ্যালয়, গৱেষণা প্ৰতিষ্ঠান বা শিক্ষণ প্ৰতিষ্ঠান উদ্যোগ হ'ব।
- **পেছাদাৰী প্ৰতিষ্ঠান ঃ** পেছাদাৰী প্ৰতিষ্ঠান যেনে আইনজীৱী, চিকিৎসক ইত্যাদিয়ে তেওঁলোকৰ ব্যক্তিগত চৰিত্ৰ আইনজীৱী আৰু চিকিৎসকৰ মাজত বজাই ৰাখে কাৰণ তেওঁলোকৰ ব্যক্তিগত সহকাৰীজন সম্পূৰ্ণৰূপে বিশ্বাসযোগ্য আৰু সুসম্পৰ্ক বৰ্তাই ৰখা হ'ব লাগিব য'ত তেওঁলোকৰ সহযোগিতাৰ দৰকাৰ হয়; আৰু যিহেতু তেওঁলোকৰ সামগ্ৰী উৎপাদন বা সেৱা প্ৰদানৰ ক্ষেত্ৰত মূলধন আৰু শ্ৰমৰ মাজত প্ৰত্যক্ষ সম্পৰ্ক থকা পৰীক্ষাৰ চৰিত্ৰ আছে বা সেৱা বহন কৰাত নিয়োগকৰ্তা আৰু কৰ্মচাৰীৰ মাজত সহযোগিতা থকাৰ বা পেছাদাৰী প্ৰতিষ্ঠানটো উদ্যোগ হ'ব পাৰে।
- **স্বেচ্ছাধীন সেৱা ঃ** যদিও কোনো নিৰ্দিষ্ট ধাৰ্মিক উদ্দেশ্যৰে নিয়োজিত বহু কৰ্মচাৰী যিসকলে বিনামূলীয়া সেৱা বা নামমাত্ৰ মাননী গ্ৰহণ কৰে বা মালিক আৰু ভৃত্যৰ সম্পৰ্কত বিনামূলীয়া সেৱা আগবঢ়াই তেন্তে প্ৰতিষ্ঠানটো কোনো উদ্যোগ নহয়।



জানি থোৱা ভাল

উচ্চতম ন্যায়ালয়ে বাংগালুৰু পানী যোগান আৰু নলা ব'ৰ্ডৰ সিদ্ধান্তত ভি. এ. ৰাজাপ্পা আৰুৰ অন্যান্যসকলে আইনখনত উল্লেখ কৰা সংজ্ঞা ব্যাখ্যা কৰাৰ সময়ত লক্ষ্য কৰিছিল যে চৰকাৰে উপযুক্ত আইনগত ব্যৱস্থাৰে সংজ্ঞাটো পুনৰ নিৰ্ধাৰণ কৰিব পাৰে।



অগ্রগতি নিৰীক্ষণ

প্রশ্ন ২ঃ ১৯৪৭ চনৰ ঔদ্যোগিক বিবাদ আইনৰ অধীনত তলত, উল্লেখ কৰা কার্যকলাপবিলাক উদ্যোগৰ অন্তর্গত পৰিব নে নপৰে।

ক) স্বেচ্ছাধীন সেৱা খ) পৌৰসভাসমূহ

ক) .....

খ) .....

- **ঔদ্যোগিক বিবাদ ঃ** ঔদ্যোগিক বিবাদৰ অর্থ হ'ল যিকোনো বিবাদ বা অমত নিয়োগকর্তা আৰু নিয়োগকর্তাৰ মাজত, নিয়োগকর্তা আৰু শ্রমিকৰ মাজত বা শ্রমিক আৰু শ্রমিকৰ মাজত পার্থক্য. যিটো যিকোনো ব্যক্তিৰ নিয়োগ বা নিয়োগহীনতা বা নিয়োগৰ চর্ত বা শ্রমৰ চর্তৰ সৈতে জড়িত হয়। [দফা ২(কে)]

  এইদৰে ওপৰৰ সংজ্ঞাটোক এনেদৰে বিশ্লেষণ কৰিব পাৰি ঃ

  - **কোনো বিবাদ বা অমতৰ অস্তিত্ব বা বর্তি থকা ঃ** কোনো এটা ঔদ্যোগিক বিবাদ তেতিয়াহে বর্তি থাকে যেতিয়া নিয়োগকর্তাৰ ওচৰত শ্রমিকসকলে বিবাদৰ কথাখিনি উত্থাপন কৰে। যদিহে শ্রমিকসকলৰ কোনো দাবী থাকে আৰু নিয়োগকর্তাই সেই দাবী মানি ল'বলৈ অস্বীকাৰ কৰে, তেতিয়া দফা ২(কে)ৰ অধীনত ইয়াত কোনো ঔদ্যোগিক বিবাদ নাই বুলি ধৰা হয়।
  - **বিবাদৰ পক্ষসমূহ ঃ** ঔদ্যোগিক বিবাদৰ অর্থ হ'ল দুয়ো পক্ষত থকা নিয়োগকর্তা আৰু শ্রমিকসকলৰ সৰহ সংখ্যকেই প্রভাৱিত হ'ব লাগিব। এইদৰে সমূহৰে এই বিবাদত লাভালাভ থাকিব লাগিব। বিবাদসমূহ শ্রমিকসকলে নিজেই বা তেওঁলোকৰ হৈ তেওঁলোকৰ হৈ তেওঁলোকৰ সংঘ বা সংঘৰ সৈতে জড়িত অনুষ্ঠানে উত্থাপন কৰিব পাৰে। প্রথম অৱস্থাত বিবাদ ব্যক্তিগত বিবাদো হ'ব পাৰে। কিন্তু শ্রমিকসকলে সেই বিবাদক তেওঁলোকৰ সমূহীয়া বিবাদ বুলিও ক'ব পাৰে যিহেতু তাত তেওঁলোকৰ স্বার্থ জড়িত হৈ থাকে আৰু ইয়ে তেওঁলোকৰ নিয়োগ, নিয়োগহীনতা বা কর্মৰ অৱস্থাৰ প্রতি বিবাদত লিপ্ত শ্রমিকসকলৰ স্বার্থ ৰক্ষা কৰে। সকলো শ্রমিকে বিবাদত যোগদান কৰাৰ প্রয়োজন নাই। বিবাদটো হয়তো কম সংখ্যক শ্রমিকে বা শ্রমিকৰ গোটে উত্থাপন কৰিছে।
  - **বিবাদৰ বিষয়বস্তু ঃ** বিবাদৰ বিষয়বস্তুটো নিয়োগ, নিয়োগহীনতা বা শ্রমিকসকলৰ কর্মৰ অৱস্থাৰ লগত জড়িত হ'ব লাগিব। বহল অর্থত ই এক

ব্যৱস্থা য'ত শ্রমিকসকলে কি অৱস্থাত কাম কৰিব লগা হৈছে আৰু তাৰ বাবে তেওঁলোকক কেনে ধৰণৰ সুবিধা প্রদান কৰা হৈছে। বিষয়সমূহ শ্রমিকৰ সুৰক্ষা, স্বাস্থ্য আৰু শ্রমিক কল্যাণ আদিৰ দৰে।

- **উদ্যোগত বিবাদ ঃ** ১৯৪৭ চনৰ ঔদ্যোগিক বিবাদ আইন, দফা ২(জে)ৰ অধীনত পার্থক্য বা বিবাদটো সংজ্ঞায়িত উদ্যোগৰ সৈতে জড়িত হ'ব লাগিব। উদ্যোগ অবিহনে কোনো ঔদ্যোগিক বিবাদৰ অস্তিত্ব নাথাকে।

- **শ্রমিক ঃ** দফা ২(এচ)ৰ মতে 'কর্মী'ৰ অর্থ কোনো উদ্যোগত যিকোনো কর্ম কৰিবলৈ নিয়োজিত হাতৰ কাম কৰা, অদক্ষ, দক্ষ, কাৰিকৰী, পৰিচালনাৰে জড়িত, কেৰাণী বা তত্বাৱধায়কৰ য'ত নিয়োগৰ চর্তাৱলী স্পষ্ট আৰু অন্তর্নিহিত হয় এই উদ্দেশ্যৰে যাতে ঔদ্যোগিক বিবাদৰ উদ্দেশ্য ইয়াৰ ভিতৰত হয়—
  - তেনে কোনো ব্যক্তি যিজনক সেই বিবাদৰ সৈতে জড়িত বা তাৰ ফলস্বৰূপে চাকৰিৰ পৰা বর্খাস্ত বা চাকৰিৰ পৰা উলিয়াই দিয়া বা চাকৰি কর্তন কৰা হৈছে, বা
  - যাৰ বর্খাস্তকৰণ বা চাকৰিৰ পৰা উলিয়াই দিয়া বা চাকৰি কর্তনৰ ফলত সেই বিবাদৰ সৃষ্টি হৈছে, কিন্তু এনে ব্যক্তিক অন্তর্ভুক্ত কৰা হোৱা নাই ঃ
    - যি বায়ুসেনা আইন,১৯৫০ (১৯৫০ ৰ ৪৫) বা সেনা আইন, ১৯৫০ (১৯৫০ ৰ ৪৬) বা নৌসেনা আইন ১৯৫৭ (১৯৫৭ ৰ ৬২); বা
    - যি আৰক্ষী সেৱাত বা কাৰাগাৰত বিষয়া বা অন্য কর্মচাৰী হিচাপে নিয়োজিত; বা
    - যি মূলতঃ পৰিচালনা বা প্রশাসনিক ক্ষমতাত নিয়োজিত; অথবা
    - যিয়ে তত্বাৱধায়ক হিচাপে নিয়োজিত হৈ মাহত এক হাজাৰ ছশ টকাতকৈ অধিক মজুৰি লয়; বা
    - যিয়ে কার্যালয়ৰ সৈতে জড়িত কর্তব্যৰ প্রকৃতিৰ দ্বাৰা বা তেওঁৰ ওপৰত নিহিত ক্ষমতাৰ কাৰণে মূলতঃ পৰিচালনামূলক প্রকৃতিৰ দায়িত্ব পালন কৰে।

- **ধর্মঘট ঃ** "ধর্মঘট" মানে যিকোনো উদ্যোগত নিয়োজিত ব্যক্তিৰ এটা সংস্থাই সংযুক্তভাৱে কাম বন্ধ কৰা বা যিকোনো সংখ্যক ব্যক্তিক একত্রিতভাৱে প্রত্যাখ্যান কৰা বা সাধাৰণ বুজাবুজিৰ অধীনত অস্বীকাৰ কৰা, যিসকলে কাম কৰি যাবলৈ বা নিয়োগ গ্রহণ কৰিবলৈ এনেদৰে নিয়োজিত হৈছে বা হ'বলৈ সন্মত হৈছে [দফা ২(কিউ)];

ধর্মঘটৰ আৱশ্যকতা ঃ

- ধর্মঘট তেতিয়াহে হ'ব পাৰে, যেতিয়া সংযুক্তভাৱে কাম কৰা শ্রমিকসকলে

কাম বন্ধ বা কাম কৰিবলৈ অস্বীকাৰ কৰে বা সমূহীয়াভাৱে অস্বীকাৰ কৰে।

- যিকোনো সংখ্যক ব্যক্তিৰ সাধাৰণ বুজাবুজিৰ অধীনত কাম কৰি থাকিবলৈ বা নিয়োগ গ্ৰহণ কৰিবলৈ একত্ৰিতভাৱে অস্বীকাৰ কৰাটো ধৰ্মঘটৰ সমান হ'ব।
- ধৰ্মঘটকাৰী শ্ৰমিকসকল এই উদ্যোগত নিয়োজিত হোৱা হ'ব লাগিব।
- শ্ৰমিকসকলে কাম কৰা বন্ধ কৰিলেও নিয়োগকৰ্তা আৰু কৰ্মচাৰীৰ সম্পৰ্ক অব্যাহত থকা বুলি কোৱা হয় ই যুদ্ধক্ষেত্ৰৰ নিলম্বনৰ অৱস্থাত থাকিব পাৰে।

- **তলাবন্ধ ঃ** "তলাবন্ধ"ৰ অর্থ হ'ল নিয়োগস্থলী অস্থায়ীভাৱে বন্ধ কৰা বা কাম স্থগিত ৰখা, বা নিয়োগকৰ্তাই নিয়োজিত কৰা যিকোনো সংখ্যক ব্যক্তিক নিয়োগ কৰি ৰাখিবলৈ অস্বীকাৰ কৰা [দফা ২(আই)]

  তলাবন্ধৰ আৱশ্যকতা ঃ
  - চাকৰিৰ কোনো স্থান সাময়িকভাৱে বন্ধ বা কাম স্থগিত ৰখা।
  - দাবীৰ এনে এটা নির্দিষ্ট কাৰণ আছে, যাৰ বাবে নিয়োজিত স্থান তলাবন্ধ বা সম্পূৰ্ণ বন্ধ হৈছে;
  - দাবী মানি ল'লে শ্ৰমিকসকলক পুনৰ নিযুক্তি দিয়াৰ উদ্দেশ্য।
- **কর্মৰ পৰা অব্যাহতি ঃ** "কর্মৰ পৰা অব্যাহতি" মানে (ইয়াৰ ব্যাকৰণিক ভিন্নতা বা ইয়াৰ সম্বন্ধীয় অভিব্যক্তি) নিয়োগকৰ্তাই ঔদ্যোগিক প্ৰতিষ্ঠানৰ অস্থায়ী হিচাপে নাম থকা কোনো শ্ৰমিকক নিয়োগ দিবলৈ ব্যর্থ হোৱা, অস্বীকাৰ কৰা বা অসমর্থ হোৱা, যাক তলত দিয়া কাৰণসমূহৰ বাবে পুনৰ চাকৰিৰ পৰা বর্খাস্ত কৰা হোৱা নাই,
  - কয়লা, শক্তি বা কেচামালৰ নাটনিৰ বাবে বা
  - জমা থকা মাল অধিক হোৱা বা
  - কোনো যন্ত্ৰপাতি ভাঙি যোৱা বা
  - প্ৰাকৃতিক দুর্যোগ বা
  - যিকোনো অন্তর্নিহিত কাৰণ [দফা ২(কে কে কে)]

ধাৰা ২(কে কে কে) ৰ ব্যাখ্যাত উল্লেখ আছে যিজন শ্ৰমিকৰ নাম ঔদ্যোগিক প্ৰতিষ্ঠানৰ খাতাপত্ৰত নাম আছে আৰু যিয়ে যিকোনো দিনত সাধাৰণ কর্মৰ সময়ত সেই উদ্দেশ্যৰ বাবে নির্ধাৰিত সময়ত প্ৰতিষ্ঠানটোত উপস্থিত হোৱাৰ দুঘণ্টাৰ ভিতৰত নিয়োগকৰ্তাই নিয়োজিত নকৰে, তেওঁক এই দফাৰ অর্থৰ ভিতৰত সেই দিনটোৰ বাবে চাকৰিৰ পৰা অব্যাহতি দিয়া বুলি গণ্য কৰা হয়।

যদি কোনো শ্ৰমিকক কর্মসংস্থাপন দিয়াৰ পৰিৱর্তে যিকোনো দিনৰ কর্ম আৰম্ভ হোৱা সময়ৰ প্ৰথম বা দ্বিতীয়ার্দ্ধৰ সময়চোৱাত নিজকে সেই উদ্দেশ্যৰ বাবে উপস্থিত হ'বলৈ

কোৱা হয় আৰু দ্বিতীয়ার্দ্ধৰ কাৰণে নিয়োজিত কৰা হয়। এই ক্ষেত্ৰত শ্ৰমিকজনক সেই দিনটোৰ অৰ্দ্ধদিনৰ বাবে অব্যাহতি দিয়া বুলি ধৰা হয়।

ইয়াৰ উপৰিও যদিহে তেওঁক এনেদৰে উপস্থাপন হোৱাৰ পিছতো এনে কোনো নিযুক্তি দিয়া নহয় তেতিয়া তেওঁক দিনটোৰ দ্বিতীয়ার্দ্ধৰ বাবে চাকৰিৰ পৰা অব্যাহতি দিয়া বুলি ধৰা নহ'ব আৰু দিনটোৰ সেই অংশৰ বাবে মজুৰি আৰু মৰগীয়া ভাত্তা লাভৰ অধিকাৰী হ'ব।

তলাবন্ধ আৰু অব্যাহতিৰ মাজৰ পার্থক্য ঃ

তলাবন্ধ ধাৰণাটো অব্যাহতি ধাৰণাটোৰ পৰা মূলতঃ পৃথক। তলাবন্ধ আৰু অব্যাহতিৰ মাজত থকা পার্থক্যবোৰ বহলভাৱে এনদৰে বিশ্লেষণ কৰিব পাৰি ঃ

- অব্যাহতি সাধাৰণতে অবিৰতভাৱে চলি থকা ব্যৱসায়ৰ ক্ষেত্ৰত হয় আৰু তলাবন্ধ কোনো নির্দিষ্ট বা বিশেষ সময়ৰ কাৰণে ব্যৱসায় বন্ধ কৰা
- দফা ২ (কে কে) ত উল্লেখ কৰা কাৰণসমূহ অব্যাহতি দিয়াৰ ক্ষেত্ৰত প্ৰযোজ্য হয় য'ত নিয়োগকর্তাই এজন বা ততোধিক কর্মীক নিয়োগ কৰিবলৈ অসমর্থ হয় আনহাতে ''তলাবন্ধ''ত নিয়োগকর্তাই ইচ্ছাকৃতভাৱে ব্যৱসায়টো বন্ধ কৰি সকলো কর্মীকে চাকৰিৰ পৰা আঁতৰাই দিয়ে যিবোৰ ধাৰা ২ (কে কে কে) ত উল্লেখ কৰা কাৰণসমূহৰ সৈতে কোনো প্ৰাসংগিকতা নাই।
- ''তলাবন্ধ'' নিয়োগকর্তাই সামূহিক দৰদামৰ অস্ত্ৰ হিচাপে ব্যৱহাৰ কৰে আৰু সাধাৰণতে ইয়াত কু-অভিপ্ৰায় আৰু অসন্তুষ্টি উপাদান জড়িত থাকে, আনহাতে অব্যাহতি প্ৰক্ৰিয়াটো ব্যৱসায়ৰ জৰুৰী অৱস্থাৰ বাবে প্ৰয়োজনীয় হৈ পৰে।
- অব্যাহতি প্ৰক্ৰিয়াত ক্ষতিপূৰণ প্ৰদানৰ ক্ষেত্ৰত প্ৰযোজ্য বিধানসমূহ 'তলাবন্ধ'ৰ ক্ষেত্ৰত প্ৰয়োগ কৰিব নোৱাৰিব।

কিন্তু দুয়োটাৰে মাজত কিছুমান সাদৃশ্যও দেখা যায় ঃ

- 'অব্যাহতি' আৰু 'তলাবন্ধ' দুয়োটা অস্থায়ী প্ৰকৃতিৰ হয় আৰু দুয়োটা জৰুৰীকালীন অৱস্থাৰ পৰাই উদ্ভৱ হয় আৰু ইয়াৰ অস্তিত্ব থাকে যদিও প্ৰতিটো ক্ষেত্ৰতে জৰুৰীকালীন অৱস্থাৰ প্ৰকৃতি বেলেগ বেলেগ।
- 'অব্যাহতি' আৰু 'তলাবন্ধ' দুয়োটা ক্ষেত্ৰতে নিয়োগৰ সম্পর্ক কেৱল স্থগিত ৰখা হয়, কিন্তু নিয়োগৰ পৰা বিচ্ছিন্ন নহয়।
- ''দফা ২৫- এমৰ বিধান উলংঘা কৰি চাকৰিৰ পৰা অব্যাহতি'' কৰাটো অবৈধ আৰু দফা ২৫ কিউৰ অধীনত শাস্তিযোগ্য, আনহাতে দফা ১০(৩), ১০ এ (৪ এ), ২২ বা ২৩ ৰ বিধান উলংঘা কৰি ঘোষণা কৰা 'তলাবন্ধ' ঔদ্যোগিক বিবাদ আইন, ১৯৪৭ ৰ দফা ২৬ ৰ অধীনত অবৈধ আৰু শাস্তিযোগ্য। ১৯৪৭ চনত ঔদ্যোগিক বিবাদ আইন সংশোধনৰ দ্বাৰা পশ্চিমবংগত এই গোচৰৰ দ্বিতীয়ার্ধ বাদ দিয়া হৈছিল।

- **চাকৰিচ্যুতি ঃ** ধাৰা ২ (০০) অনুসৰি চাকৰিচ্যুতিৰ অর্থ হ'ল নিয়োগকর্তাই শ্রমিকৰ সেৱাৰ পৰা যিকোনো কাৰণত চাকৰিৰ পৰা বর্খাস্ত কৰা অথবা অনুশাসনমূলক শাস্তি প্রদান কৰা, কিন্তু তলত উল্লেখ কৰা কাৰণসমূহ ইয়াত অন্তর্ভুক্ত নহয়।
  - শ্রমিকজনৰ স্বেচ্ছামূলক অৱসৰ গ্রহণ বা
  - নির্দিষ্ট বয়সত উপনীত হোৱাৰ অৱসৰ গ্রহণ কিন্তু যদিহে নিয়োগকর্তা আৰু সংশ্লিষ্ট শ্রমিকৰ মাজত নিয়োগৰ চুক্তিত কোনো নিয়ম থাকে বা ২ [(বি বি) নিয়োগকর্তা আৰু সংশ্লিষ্ট শ্রমিকৰ মাজত নিয়োগৰ চুক্তিৰ ম্যাদ উকলি যোৱাৰ লগে লগে নবীকৰণ নকৰাৰ ফলত বা তাত সংযোগ হৈ থকা কোনো নিয়মৰ ভিত্তিত এনে চুক্তি বন্ধ হোৱাৰ ফলত শ্রমিকৰ সেৱা বন্ধ কৰা] বা
  - অসুস্থতা অব্যাহত থকাৰ কাৰণে এজন শ্রমিকৰ সেৱা বন্ধ কৰা [দফা ২ (০০)]

চাকৰিচ্যুতিৰ আৱশ্যকতা ঃ

- শ্রমিকৰ চাকৰি সমাপ্ত হ'ব পাৰে।
- সমাপ্ত কৰাটো নিয়োগকর্তাৰ দ্বাৰা হয়।
- চাকৰি সমাপ্তিটো অনুশাসনমূলক শাস্তিৰ ফল নহয়।
- সংজ্ঞাটোৱে ইয়াত উল্লেখ কৰা নির্দিষ্ট ভিত্তি বা উদাহৰণসমূহৰ ওপৰত ভিত্তি কৰি সেৱা সমাপ্ত নকৰে।

- **নিষ্পত্তি ঃ** "নিষ্পত্তি"ৰ অর্থ হ'ল কোনো এটা বুজাপৰাত উপনীত হোৱা।
  - আপোচ প্রক্রিয়া চলি থকা সময়খিনিত আৰু
  - ইয়াৰ ভিতৰত নিয়োগকর্তা আৰু শ্রমিকসকলৰ মাজত বুজাবুজিত উপনীত হৈ চুক্তিত স্বাক্ষৰ কৰা অন্যথা আপোচ প্রক্রিয়া চলি থকা সময়ত পক্ষসমূহে নির্ধাৰণ কৰা ধৰণে স্বাক্ষৰ কৰা হয় আৰু ইয়াৰ প্রতিলিপি উপযুক্ত চৰকাৰ আৰু আপোচকাৰী বিষয়াৰ হৈ কোনো অনুমোদিত বিষয়ালৈ প্রেৰণ কৰা হৈছে [দফা ২ (পি)]।

- **উপযুক্ত চৰকাৰ ঃ**

  এখন "উপযুক্ত চৰকাৰ"ৰ অর্থ হ'ল—
  - কেন্দ্রীয় চৰকাৰ বা ৰেলৱে কোম্পানীয়ে বা কর্তৃত্বৰ অধীনত চলোৱা যিকোনো উদ্যোগৰ সৈতে জড়িত যিকোনো উদ্যোগৰ বিবাদৰ সম্পর্কত বা কেন্দ্রীয় চৰকাৰে ইয়াৰ হৈ নির্দিষ্ট কৰা যিকোনো নিয়ন্ত্রিত উদ্যোগৰ সম্পর্কত বা [বন্দৰ কর্মী (নিয়োগ নিয়ন্ত্রণ) আইন, ১৯৪৮ বা (ভাৰতীয় ঔদ্যোগিক বিত্ত নিগম)ৰ ধাৰা ৫- এৰ অধীনত স্থাপন কৰা বন্দৰ কর্মী মণ্ডলীৰ সৈতে জড়িত ঔদ্যোগিক বিবাদ সম্পর্কত কোম্পানী আইন, ১৯৫৬ ৰ অধীনত গঠিত

আৰু পঞ্জীয়ন কৰা] বা কর্মচাৰী ৰাজ্যিক বীমা আইন, ১৯৪৮ (ধাৰা ৩)ৰ অধীনত স্থাপিত কর্মচাৰী ৰাজ্যিক বীমা নিগম বা কয়লা খনিৰ ভৱিষ্যনিধি পুজি আৰু বিবিধ বিধান আইন, ১৯৪৮ বা ৰাষ্ট্ৰীয় ন্যাসৰক্ষক মণ্ডলী বা ৰাজ্যিক ন্যাসৰক্ষক মণ্ডলী ক্ৰমান্বয়ে দফা ৫ এ আৰু ৫ বিৰ অধীনত গঠিত কর্মচাৰীৰ ভৱিষ্যৎ নিধি পুজি আৰু বিবিধ বিধান আইন, ১৯৫২ অথবা দফা ৩ৰ অধীনত স্থাপিত জীৱন বীমা নিগম আইন ১৯৫৬ ৰ অধীনত ভাৰতীয় জীৱন বীমা নিগম, বা [তেল আৰু প্ৰাকৃতিক গেচ নিগম সীমিত কোম্পানী আইন, ১৯৫৬ (১৯৫৬ ৰ ১) অধীনত পঞ্জীয়নভুক্ত] বা জমা বীমা আৰু ঋণ নিশ্চয়তা নিগম দফা ৩ আইন, ১৯৬১ৰ অধীনত স্থাৱিত জমা বীমা আৰু ঋণ নিশ্চয়তা নিগম বা ১৯৬২ আইনৰ দফা ৩ ৰাষ্ট্ৰীয় পণ্যাগাৰ নিগম আইনৰ অধীনত স্থাপিত ৰাষ্ট্ৰীয় পণ্যাগাৰ নিগম বা ১৯৬৩ চ নৰ কৃষি পুনৰ-বিত্তীয় সাহৰ্য আৰু উন্নয়ন নিগমৰ দফা ৩ৰ অধীনত স্থাপিত কৃষি পুনৰ বিত্তীয় সাহার্য আৰু উন্নয়ন নিগম বা বাৰচতীয় ইউনিট ট্ৰাষ্ট আইন, ১৯৬৩ৰ ধাৰা ৩ৰ অদীনত স্থাপিত ভাৰতীয় ইউনিট ট্ৰাষ্ট, বা ধাৰা ৩ৰ অধীনত স্থাপিত ভাৰতীয় খাদ্য নিগম বা খাদ্য নগম আইন, ১৯৬১, বা [ভাৰতীয় বিমানবন্দৰ প্ৰাধিকৰণ আইন, ১৯৯৪ (১৯৯৪ ৰ ৩৩) বা ধাৰা ৩, ১৯৭৬ ৰ আঞ্চলিক গ্ৰামিণ বেংকৰ আইনৰ অধীনত স্থাপন হোৱা আঞ্চলিক গ্ৰামীণ বেংক বা ভাৰতীয় ঔদ্যোগিক পুনর্গঠন নিগমৰ বাবে ৰপ্তানী ঋণ আৰু নিশ্চয়তা নিগম সীমিত, বা [এটা বিমান পৰিবহন সেৱা বা এটা বেংকিং বা এটা বীমা কোম্পানী], (এটা খনি আৰু এটা তৈল ক্ষেত্ৰ) (এটা সেনানিবাস মণ্ডল) বা এটা ডাঙৰ বন্দৰ, কেন্দ্ৰীয় চৰকাৰ আৰু অন্য যিকোনো ঔদ্যোগিক বিবাদৰ সম্পর্কত ৰাজ্য চৰকাৰ [ধাৰা ২ (ক)]।

- **ৰাইজৰ উপকাৰজনক সেৱা ঃ**

"ৰাইজৰ উপকাৰজনক সেৱা"ৰ অর্থ হ'ল—

- যাত্ৰী আৰু সামগ্ৰী সৰবৰাহ কৰিবলৈ ৰেল, গাড়ী বা উপাজাহাজৰ যিকোনো পৰিবহন সেৱা;
- যিকোনো প্ৰধান বন্দৰ বা জাহাজ ৰখা ঠাইৰ কামৰ সৈতে জড়িত যিকোনো সেৱা;
- ঔদ্যোগিক প্ৰতিষ্ঠানৰ যিকোনো ভাগ, যাৰ কামৰ ওপৰত প্ৰতিষ্ঠান বা তাত নিয়োজিত শ্ৰমিকসকলৰ সুৰক্ষা নির্ভৰ কৰে;
- যিকোনো ডাক, টেলিগ্ৰাফ বা টেলিফোন সেৱা;
- যিকোনো উদ্যোগ যিয়ে জনসাধাৰণক বিদ্যুৎ, পোহৰ বা পানী যোগান ধৰে;

- ৰাজহুৱা সংৰক্ষণ বা অনাময়ৰ যিকোনো ব্যৱস্থা;
- প্রথম অনুসূচীত উল্লেখ কৰা যিকোনো উদ্যোগ যিটোক উপযুক্ত চৰকাৰে ৰাজহুৱা জনস্বাস্থ্য বা জৰুৰীকালীন প্রয়োজনীয়তা বুলি সন্তুষ্ট হয় তেতিয়া চৰকাৰী ৰাজপত্রত অধিসূচনাৰ জৰিয়তে অধিসূচনাত উল্লেখ কৰা সময়ৰ বাবে এই আইনৰ উদ্দেশ্যে ইয়াক ৰাজহুৱা উপযোগী সেৱা বুলি ঘোষণা কৰে।

যদিহে উপযুক্ত চৰকাৰৰ মতে, ৰাজহুৱা জৰুৰীকালীন বা জনস্বার্থৰ বাবে এই সেৱা বৃদ্ধিৰ প্রয়োজনীয়তা আহি পৰে তেতিয়া একে ধৰণৰ অধিসূচনাৰ জৰিয়তে সময়ে সময়ে এবাৰত ছমাহতকৈ অধিক নকৰি সময়সীমা যিকোনো সময়ত বৃদ্ধি কৰিব পাৰে। [ধাৰা ২ (এন)]।

১০.৫ অবৈধ ধর্মঘট আৰু তলাবন্ধ

শ্রমিকসকলে কৰা দাবীৰ ন্যায্যতা আৰু যুক্তি-সংগতাৰ ওপৰত ধর্মঘটৰ ন্যায্যতা নির্ভৰ কৰে। কেৱল তেওঁলোকৰ দাবী পূৰণৰ বাবেই সকলো বৈধ বিকল্প মুকলি থকাৰ বাবে নহয়। এইদৰে আইনখনত উল্লেখ কৰা আইনী বিধানসমূহৰ ভিত্তিত ধর্মঘটৰ বৈধতা নির্ধাৰণ কৰা হয়। আইনখনৰ ১০(৩), ১০ এ (৪এ), ২২ আৰু ২৩ নং ধাৰাত ধর্মঘট আৰু তলাবন্ধৰ বিষয়ে আলোচনা কৰা হৈছে। আইনখনৰ ২২ আৰু ২৩ নং ধাৰাত আৰম্ভণিৰ ওপৰত নিষেধাজ্ঞা আৰোপ কৰা হৈছে আৰু ১০ (৩), ১০এ (৪এ) ধাৰাত ধর্মঘট আৰু তলাবন্ধ অব্যাহত ৰখাত নিষেধাজ্ঞা আৰোপ কৰা হৈছে।

- **ধর্মঘট আৰু তলাবন্ধৰ সাধাৰণ নিষেধাজ্ঞা ঃ**

  কোনো ঔদ্যোগিক প্রতিষ্ঠানত নিয়োজিত কোনো শ্রমিকে চুক্তি ভংগ কৰি ধর্মঘট কৰিব নোৱাৰিব এনে এনে শ্রমিকৰ কোনো নিয়োগকর্তাই তলাবন্ধ ঘোষণা কৰিব নোৱাৰিব—

  - মণ্ডলীৰ আগত আপোচ, প্রক্রিয়া চলি থকাৰ সময়ত আৰু এনে কার্যবিধি সমাপ্ত হোৱাৰ সাত দিনলৈকে;
  - শ্রম আদালত, ন্যায়াধিকৰণ বা ৰাষ্ট্রীয় ন্যায়াধিকৰণৰ আগত কার্যবিধি চলি থকাৰ সময়ত আৰু এনে কার্যবিধি সমাপ্ত হোৱাৰ দুই মাহলৈকে;
  - মধ্যস্থতাকাৰীৰ সন্মুখত মধ্যস্থতা কার্যবিধি চলি থকাৰ সময়ত আৰু কার্যবৃদ্ধি সমাপ্ত হোৱাৰ দুই মাহলৈকে য'ত দফা ১০ এৰ উপদফা (৩- ক) ৰ অধীসূচনা জাৰি কৰা হৈছে অথবা
  - বিবাদ নিষ্পত্তি কৰি ৰায়দান প্রক্রিয়া চলি থকাৰ সময়ৰ পৰা বিবাদ নিষ্পত্তি হৈ যিকোনো বিষয়ৰ ক্ষেত্রত ৰায়দান দিয়া সময়লৈকে। (দফা ২৩)

এই বিধানসমূহৰ মূল উদ্দেশ্য হৈছে শ্ৰম আদালত, ন্যায়াধিকৰণ, ৰাষ্ট্ৰীয় ন্যায়াধিকৰণ বা মধ্যস্থতাকাৰীৰ আগত কাৰ্যবিধি চলি থকা অৱস্থাত আৰু সমাপ্ত হোৱালৈকে এক শান্তিপূৰ্ণ পৰিৱেশ নিশ্চিত কৰা

- **ধৰ্মঘট আৰু তলাবন্ধ নিষিদ্ধকৰণ ঃ**

১) ৰাজহুৱা উপযোগী সেৱাত নিয়োজিত কোনো ব্যক্তিয়ে চুক্তি ভংগ কৰি ধৰ্মঘট কৰিব নোৱাৰিব

- নিয়োগকৰ্তাক ধৰ্মঘচৰ কোনো জাননী নিদিয়াকৈ ছয় সপ্তাহৰ ভিতৰত কোনো ধৰ্মঘট কৰিব নোৱাৰিব অথবা
- এনে জাননী দিয়াৰ চৈধ্য দিনৰ ভিতৰত অথবা
- পূৰ্বতে উল্লেখ কৰা ধৰণে এনে কোনো জাননীত উল্লেখ কৰা ধৰ্মঘটৰ তাৰিখ সমাপ্ত হোৱাৰ আগতে অথবা
- আপোচকাৰী বিষয়াৰ আগত আপোচ কাৰ্যবিধি চলি থকাৰ সময়ত আৰু এই কাৰ্যবিধি সমাপ্তিৰ সাত দিনলৈকে।

২) কোনো ৰাজহুৱা সেৱা চলোৱা নিয়োগকৰ্তাই তেওঁৰ কোনো শ্ৰমিকক তলাবন্ধ বা সোমাবলৈ নিদিয়াকৈ ৰাখিব নোৱাৰিব

- ইয়াত দেখুওৱা সময়ৰ দৰে তলাবন্ধৰ জাননী নিদিয়াকৈ তেওঁলোকক জাননী দিয়াৰ ছয় সপ্তাহলৈকে তলাবন্ধ কৰিব নোৱাৰিব অথবা
- এনে জাননী দিয়াৰ চৈধ্য দিনৰ ভিতৰত অথবা
- পূৰ্বতে উল্লেখ কৰা ধৰণে এনে কোনো জাননীত উল্লেখ কৰা তলাবন্ধৰ তাৰিখ শেষ হোৱাৰ আগতে অথবা
- কোনো আপোচকাৰী বিষয়াৰ আগত চলি থকা যিকোনো আপোচ কাৰ্যবিধি বাকী থকাৰ সময়ত আৰু এনে কাৰ্যবিধি সমাপ্ত হোৱাৰ ৭ দিনলৈকে।

৩) এই ধাৰা অনুসৰি তলাবন্ধ বা ধৰ্মঘটৰ জাননীৰ প্ৰয়োজন নহ'ব য'ত ইতিমধ্যে ৰাজহুৱা উপযোগী সেৱাত ধৰ্মঘট বা ক্ষেত্ৰ বিশেষে তলাবন্ধ কাৰ্যসূচি চলি আছে, কিন্তু এই ক্ষেত্ৰত নিয়োগকৰ্তাই যিদিনা এই ধৰ্মঘট বা তলাবন্ধ ঘোষণা কৰে সেইদিনা এখন জাননীৰ জৰিয়তে উপযুক্ত চৰকাৰে সাধাৰণভাৱে সকলো ক্ষেত্ৰ বা কোনো বিশেষ অঞ্চলৰ বাবে নিৰ্দিষ্ট কৰা ৰাজহুৱা সেৱাত জড়িত কৰ্তৃপক্ষলৈ প্ৰেৰণ কৰিব লাগিব।

৪) উপধাৰা (১)ত উল্লেখ কৰা ধৰ্মঘটৰ জাননীখন নিৰ্দিষ্ট সংখ্যক ব্যক্তিয়ে সেই ব্যক্তি বা ব্যক্তিসকলক নিৰ্ধাৰণ কৰা ধৰণে দিব লাগিব।

৫) উপধাৰা (২)ত উল্লেখ কৰা তলাবন্ধৰ জাননীখন নিৰ্ধাৰণ কৰা ধৰণে দিয়া হ'ব।

৬) যদি কোনো দিনত কোনো নিয়োগকৰ্তাই তেওঁৰ দ্বাৰা নিয়োজিত কোনো ব্যক্তিৰ পৰা উপধাৰা (১) উল্লেখ কৰা কোনো জাননী লাভ কৰে বা তেওঁৰ দ্বাৰা নিয়োজিত

কোনো ব্যক্তিক উপধাৰা (২)ত উল্লেখ কৰা কোনো জাননী দিয়ে, তেন্তে তাৰ পাঁচ দিনৰ ভিতৰত তেওঁ উপযুক্ত চৰকাৰ বা সেই চৰকাৰে নির্ধাৰণ কৰা কর্তৃপক্ষক সেইদিনা লাভ কৰা বা দিয়া এনে জাননীৰ সংখ্যাৰ বিষয়ে প্রতিবেদন দিব লাগিব।

- **অবৈধ ধর্মঘট আৰু তলাবন্ধ ঃ**
  - ধর্মঘট বা তলাবন্ধ অবৈধ হ'ব যদিহে—
  - ইয়াক ধাৰা (২২) আৰু ধাৰা (২৩) উলংঘা কৰি আৰম্ভ বা ঘোষণা কৰা হৈছে অথবা
  - ধাৰা ১০ৰ উপধাৰা (৩) বা ধাৰা ১০-এ ৰ উপধাৰা (৪-এ) ৰ অধীনত দিয়া আদেশ উলংঘা কৰি ইয়াক অব্যাহত ৰখা হয়।

(২) য'ত কোনো ঔদ্যোগিক বিবাদৰ পিছত হোৱা ধর্মঘট বা তলাবন্ধ ইতিমধ্যে আৰম্ভ হৈছে আৰু বিবাদটো মণ্ডলী, কোনো মধ্যস্থতাকাৰী শ্রম আদালতে, ন্যায়াধিকৰণ আৰু বাষ্ট্রীয় ন্যায়াধিকৰণলৈ প্রেৰণ কৰাৰ সময়ত অব্যাহত আছে তেনে ক্ষেত্রত ধর্মঘট বা তলাবন্ধ কার্যসূচী অব্যাহচত ৰখাটো অবৈধ বুলি গণ্য কৰা নহ'ব, যদিহে এনে ধর্মঘট বা তলাবন্ধ আৰম্ভণিতেই বিধান উলংঘা কৰি কৰা হোৱা নাছিল যদিহে ধাৰা ১০ ৰ উপধাৰা (৩) বা ধাৰা ১০ ৰ উপধাৰা (৪-এ) ৰ অধীনত নিষিদ্ধ কৰা হোৱা নাছিল।

(৩) অবৈধ ধর্মঘটৰ ফলত ঘোষণা কৰা তলাবন্ধ বা অবৈধ তলাবন্ধৰ ফলত ঘোষণা কৰা ধর্মঘটক অবৈধ বুলি গণ্য কৰা নহ'ব।

১০.৬ অন্যায় শ্রম অভ্যাস

ইয়াৰ অর্থ হ'ল পঞ্চম সূচীত উল্লেখ কৰা [ধাৰা ২ (আৰ এ)] ধাৰা ২৫ টিৰ অধীনত নির্ধাৰিত অভ্যাসসমূহ কোনো নিয়োগকর্তা বা শ্রমিক আৰু শ্রমিক সংগঠন যিটো শ্রমিক সংগঠন আইন, ১৯২৬ ৰ অধীনত পঞ্জীয়নভুক্ত হওঁক বা নহওঁক কিয়, কোনো ধৰণৰ অন্যায় শ্রম প্রথা সংঘটিত কৰিব নোৱাৰিব। ধাৰা ২৫ ইউত উল্লেখ আছে যে যদি কোনো ব্যক্তিয়ে এনে কোনো কার্য সংঘটিত কৰে তেনে ব্যক্তিক ছমাহলৈকে কাৰাগাৰ বা এক হাজাৰ ঠকা পর্যন্ত জৰিমনা বা দুয়োটা শাস্তি পাব লাগিব।

অন্যায় শ্রম অভ্যাসৰ ধাৰা ২ (আৰ এ) ৰ অধীনত পঞ্চম সূচিত অন্তর্ভুক্ত কৰা হৈছে ঃ

নিয়োগকর্তা আৰু নিয়োগকর্তাৰ ফালৰ শ্রমিক সংগঠনসমূহৰ পক্ষৰ পৰা

- সামুহিক দৰাদৰি আৰু অন্যান্য পাৰস্পৰিক সাহার্য বা সুৰক্ষাৰ বাবে সংহত কার্যকলাপত লিপ্ত হোৱা শ্রমিক সংগঠনে তেওঁলোকৰ অধিকাৰ সাব্যস্ত কৰাৰ কাৰণে সংগঠন কৰা, গঠন, যোগদান বা সহায় কৰাৰ সামূহিক দৰকাৰ প্রক্রিয়াত শ্রমিকসকলক হস্তক্ষেপ কৰা, বাধা দিয়া বা জোৰ জবৰদস্তি কৰা, অর্থাৎ

- শ্রমিকসকলক চাকৰিৰ পৰা বৰ্খাস্ত কৰা অব্যাহতি দিয়াৰ ভাবুকি দিয়া যদিহে শ্রমিকসকলে শ্রমিক সংগঠনত যোগদান কৰে,
- যদি কোনো শ্রমিক সংগঠন হয় তেতিয়া তলাবন্ধ বা সম্পূর্ণ বন্ধ কৰাৰ ভাবুকি দিয়া,
- শ্রমিক সংগঠন গঠন কৰাৰ গুৰুত্বপূর্ণ সময়ছোৱাত শ্রমিক সংগঠনৰ প্রচেষ্টাক ক্ষতিগ্রস্ত কৰাৰ উদ্দেশ্যেৰে শ্রমিকসকলৰ মজুৰি বৃদ্ধিৰ অনুমতি দিয়া

- যিকোনো শ্রমিক সংগঠনত আধিপত্য বিস্তাৰ কৰাৰ চেষ্টা, হস্তক্ষেপ বা শ্রমিক সংগঠনলৈ আর্থিক বা অন্যান্য সাহার্য আগবঢ়োৱা, অর্থাৎ
  - এজন নিয়োগকর্তাই তেওঁৰ শ্রমিকসকলৰ দ্বাৰা কোনো শ্রমিক সংঘ গঠন কৰাত সক্রিয় আগ্রহ দেখুওৱা; আৰু
  - এজন নিয়োগকর্তাই তেওঁৰ কেইবাটাও শ্রমিক সংগঠনৰ যিকোনো এটাত নিজৰ শ্রমিকক সংগঠিত কৰিবলৈ চেষ্টা কৰে। ইয়াৰ সদস্যসকলৰ হৈ পক্ষপাতিত্ব কৰা বা অনুদান প্রদান কৰা য'ত এনে শ্রমিক সংগঠন স্বীকৃতিপ্রাপ্ত শ্রমিক সংগঠন নহয়।
- নিয়োগকর্তাৰ পৃষ্ঠপোষকতাত শ্রমিকসকলৰ শ্রমিক সংগঠন স্থাপন কৰা
- যিকোনো শ্রমিকৰ বিৰুদ্ধে বৈষম্য কৰি যিকোনো শ্রমিক সংঘৰ সদস্যপদক উৎসাহিত বা নিৰুৎসাহিত কৰা ধৰা যাওক, যেনে— বৰ্খাস্ত বা শাস্তি প্রদান কৰা, কাৰণ তেওঁ শ্রমিকক কোনো শ্রমিক সংঘত যোগদান কৰিবলৈ বা গঠন কৰিবলৈ আহ্বান জনাইছিল।
  - যিকোনো ধর্মঘটত অংশগ্রহণ কৰাৰ বাবে শ্রমিকক চাকৰিৰ পৰা বৰ্খাস্ত কৰা বা অব্যাহতি দিয়া (এই আইনৰ অধীনত অবৈধ ধর্মঘট বুলি গণ্য কৰা ধর্মঘট নহয়।)
  - শ্রমিক সংগঠনৰ কার্যকলাপৰ কাৰণে শ্রমিকসকলৰ জেষ্ঠতাৰ মাপকাঠি সলনি কৰা
  - শ্রমিক সংগঠনৰ কার্যকলাপৰ বাবে শ্রমিকসকলক উচ্চপদলৈ পদোন্নতি দিবলৈ অস্বীকাৰ কৰা
  - শ্রমিকসকলৰ মাজত অনৈক্যৰ সৃষ্টি কৰাৰ উদ্দেশ্য কিছুমান অযোগ্য শ্রমিকক পদোন্নতি দিয়া বা তেওঁলোকৰ শ্রমিক সংঘৰ শক্তিক তলেতলে ক্ষতিগ্রস্ত কৰা
  - শ্রমিক সংঘৰ বিষয়ববীয়া বা সক্রিয় সদস্যসকলক তেওঁলোকৰ শ্রমিক সংঘৰ কার্যকলাপৰ বাবে চকৰিৰ পৰা বৰ্খাস্ত কৰা
- চাকৰিৰ পৰা বৰ্খাস্ত বা অব্যাহতি দিবৰ কাৰণে—

- অনাহক দণ্ডৰ পাত্ৰ কৰা
- সদ্ভাৱে নহয় বৰঞ্চ নিয়োগকৰ্তাৰ অধিকাৰৰ মিছা দম্ভৰে কৰা
- ভুৱা প্ৰমাণ বা মিছাকৈ গোটোৱা বা ৰচনা কৰা প্ৰমাণৰ ভিত্তিত কোনো শ্ৰমিকক অপৰাধমূলক গোচৰত মিছাকৈ জড়িত কৰা
- স্পষ্টভাৱে মিছা কাৰণত
- ছুটী অবিহনে অনুপস্থিতিৰ অসত্য বা ভুৱা অভিযোগৰ ওপৰত
- ভিতৰুৱা অনুসন্ধান চলোৱাৰ ক্ষেত্ৰত স্বাভাৱিক ন্যায়ৰ নীতিসমূহক সম্পূৰ্ণৰূপে অৱজ্ঞা কৰি বা অযথা খৰখেদাকৈ
- নাবালক বা কাৰিকৰী চৰিত্ৰৰ কোনো লোকৰ অসৎ আচৰণৰ বাবে এই বিশেষ আচৰণৰ প্ৰকৃতি বা শ্ৰমিকৰ অতীতৰ অভিলেখ বা সেৱাৰ প্ৰতি কোনো গুৰুত্ব নিদিয়াকৈ লোৱা সিদ্ধান্ত যাৰ ফলত কোনো অসমানুপাতিক শাস্তিৰ সন্মুখীন হ'বলগীয়া হয়।

- শ্ৰমিকসকলে কৰি থকা নিয়মীয়া প্ৰকৃতিৰ কামবোৰ বিলুপ্ত কৰা আৰু ধৰ্মঘট ভংগ কৰাৰ পৰিমাপ হিচাপে ঠিকাদাৰক এনে কাম দিয়া
- পৰিচালনা নীতি মানি চলাৰ অজুহাত দেখুৱাই এজন শ্ৰমিকক এখন ঠাইৰ পৰা অন্য এখন ঠাইলৈ হিংসামূলক বদলি কৰা
- আইনী ধৰ্মঘট কৰি থকা কোনো ব্যক্তিগত শ্ৰমিকৰ ওপৰত বাল আচৰণ কৰিব বুলি জোৰ কৰি দলিলত চহী কৰোৱা তেওঁক পুনৰ নিযুক্ত দিয়াৰ পূৰ্বচৰ্ত হিচাপে।
- যোগ্যতা নিৰ্বিশেষে শ্ৰমিকৰ এটা গোটৰ প্ৰতি বিশেষভাৱে অনুগ্ৰহ দেখুওৱা বা পক্ষপাতিত্ব প্ৰদৰ্শন কৰা
- শ্ৰমিকক ফাল্টু বা বদলিছু, নৈমিত্তিক বা অস্থায়ী হিচাপে নিযুক্তি দি স্থায়ী শ্ৰমিকৰ মৰ্যাদা আৰু বিশেষাধিকাৰ নিদিয়াকৈ বছৰ বছৰ ধৰি তেওঁলোকক সকলো সুবিধাৰ পৰা বঞ্চিত কৰাৰ উদ্দেশ্যে নিয়োগ কৰা
- কোনো শ্ৰমিকক অভিযোগ দাখিল কৰা বা নিয়োগকৰ্তাৰ বিৰুদ্ধে যিকোনো ঔদ্যোগিক বিবাদত সাক্ষ্য দিয়াৰ বাবে বৰ্খাস্ত কৰা বা বৈষম্যমূলক ব্যৱহাৰ কৰা
- ধৰ্মঘটৰ সময়ত যি ধৰ্মঘট অবৈধ নহয় সেই সময়ত শ্ৰমিক নিযুক্তি দিয়া কাৰ্য
- ৰায়দান, নিষ্পত্তি আৰু চুক্তি কাৰ্যকৰী কৰাত ব্যৰ্থতা
- জোৰজুলুম বা অত্যাচাৰ কাৰ্যত লিপ্ত হোৱা
- স্বীকৃতিপ্ৰাপ্ত শ্ৰমিক সংগঠনৰ সৈতে সদিচ্ছাৰে সামূহিকভাৱে দৰাদৰি কৰিবলৈ অস্বীকাৰ কৰা
- এই আইনৰ অধীনত অবৈধ বুলি গণ্য কৰা তলাবন্ধ কাৰ্যসুচীৰ প্ৰস্তাৱ দিয়া বা তলাবন্ধ অব্যাহত ৰখা

II) শ্রমিকসকল আৰু শ্রমিক সংঘৰ অধীনৰ শ্রমিকসকলৰ পক্ষৰ পৰা

- এই আইনৰ অধীনত অবৈধ বুলি গণ্য কৰা যিকোনো ধর্মঘটক পৰামর্শ বা সক্রিয়ভাৱে সমর্থন বা উচটনি দিয়া
- শ্রমিকসকলক তেওঁলোকৰ আত্মসমর্থনৰ অধিকাৰ ব্যৱহাৰ কৰিবলৈ বাধ্য কৰা বা শ্রমিক সংগঠনত যোগদান কৰিবলৈ জোৰ কৰা বা কোনো শ্রমিক সংগঠনত যোগদান কৰাৰ পৰা বিৰত ৰখা, ইয়াৰ অর্থ হ'ল—
  - কোনো শ্রমিক সংগঠন বা ইয়াৰ সদস্যই ধর্মঘটত যোগদান নকৰা শ্রমিকসকলক কর্মস্থলীত প্রৱেশ কৰাত শাৰীৰিকভাৱে হকাবাধা কৰা;
  - ধর্মঘট নকৰা শ্রমিকৰ বিৰুদ্ধে বা পৰিচালনা কর্মচাৰীৰ বিৰুদ্ধে ধর্মঘট কৰা, বলপ্রয়োগ কৰা বা হিংসা বা হিংসাত লিপ্ত হোৱাৰ ভয় দেখুৱাই ভাবুকি দিয়া।
- স্বীকৃতিপ্রাপ্ত সংগঠনে নিয়োগকর্তাৰ সৈতে সদিচ্ছাৱে সামূহিক দৰাদৰি কৰিবলৈ অস্বীকাৰ কৰা।
- দৰদাম কৰিবলৈ প্রমাণপত্র দিয়া প্রতিনিধিৰ বিৰুদ্ধে জোৰ জবৰদস্তি কার্যকলাপত লিপ্ত হোৱা।
- ইয়াক এনে ধৰণে বর্ণনা কৰিব পাৰি যে এনে ধৰণৰ জোৰ জবৰদস্তিক উৎসাহিত কৰা বা উচটনি দিয়া, মন্থৰ গতিৰে কাম কৰা, কর্মৰ সময়ত কর্মক্ষেত্রত তলত বহি থকা, বা পৰিচালনা বা অন্য কর্মচাৰীৰ যিকোনো সদস্যক "ঘেৰাও" কৰা।
- নিয়োগকর্তা বা পৰিচালনা কর্মচাৰীৰ বাসগৃহত ধর্ণা প্রদর্শন কৰা
- উদ্যোগটোৰ সৈতে জড়িত নিয়োগকর্তাৰ সম্পত্তিৰ ইচ্ছাকৃতভাৱে ক্ষতিগ্রস্ত কৰাত উচটনি দিয়া বা লিপ্ত হোৱা
- কোনো শ্রমিকক কামত উপস্থিত নোহোৱাৰ উদ্দেশ্যেৰে বলপূর্বক বা হিংসাৰ কার্যত লিপ্ত হোৱা বা ভাবুকি বা ভয় দেখুৱাব পৰা।



জানি থোৱা ভাল

যেতিয়া কোনো ৰাজহুৱা উপযোগী সেৱাৰ নিয়োগকর্তাই ধর্মঘটৰ জাননী লাভ কৰে বা তলাবন্ধাৰ জাননী দিয়ে, তেতিয়া তেওঁ পাঁচদিনৰ ভিতৰত উপযুক্ত চৰকাৰ বা এই উদ্দেশ্যে এনে চৰকাৰে নিযুক্ত কৰা কর্তৃপক্ষক প্রতিবেদন দিব লাগিব [ধাৰা ২২ (৬)]।



অগ্রগতি নিৰীক্ষণ

প্রশ্ন ৩ ঃ উপযুক্ত শব্দৰে খালী ঠাইবোৰ পূৰণ কৰক ঃ

i) ঔদ্যোগিক বিবাদৰ সংজ্ঞা তলত বর্ণনা কৰা ধাৰা .....

ii) শ্রমিকসকলক সংজ্ঞায়িত খৰা হৈছে ধাৰা ..... অধীনত।

iii) ধর্মঘটৰ সংজ্ঞা ধাৰাৰ অধীনত .....

iv) তলাবন্ধ সংজ্ঞা ধাৰাৰ অধীনত .....



১০.৭ অধ্যায়টিৰ পৰা আমি কি শিকিলোঁ

এই অধ্যায়ত আমি নিম্নলিখিতখিনিৰ আলোচনা কৰিলো ঃ

- ঔদ্যোগিক বিবাদ আইন, ১৯৪৭ সকলো উদ্যোগৰ বাবে প্রযোজ্য।
- ঔদ্যোগিক বিবাদ আইন, ১৯৪৭ ৰ মূল উদ্দেশ্যসমূহ
  - (ক) নিয়োগকর্তা আৰু শ্রমিকৰ মাজত বন্ধুত্ব আৰু সু-সম্পর্ক সুৰক্ষিত আৰু সংৰক্ষণৰ ব্যৱস্থাসমূহৰ প্রসাৰ
  - (খ) ঔদ্যোগিক বিবাদৰ তদন্ত আৰু নিষ্পত্তি।
- আইনখনৰ ২২ আৰু ২৩নং ধাৰাত ধর্মঘট বা তলাবন্ধ আৰম্ভণিৰ ওপৰত নিষেধাজ্ঞা আৰোপ কৰা হৈছে আৰু ১০ (৩), ১০এ (৪এ) ধাৰাত ধর্মঘট আৰু তলাবন্ধ অব্যাহত ৰখাত নিষেধাজ্ঞা আৰোপ কৰা হৈছে।
- ঔদ্যোগিক বিবাদ আইন, ১৯৪৭ৰ পঞ্চম সূচী [ধাৰা ২ (আৰ এ)] ত উল্লেখ কৰা অন্যায় শ্রম পদ্ধতি।



১০.৮ অধিক জানিবলৈ

1) The Workmen's Compensation Act, 1923; (Bare Act)

2) Industrial Law, by P. L. Malik

3) Handbook of Industrial Law, by N. D. Kapoor



১০.৯ অগ্রগতিৰ খতিয়ান

১ নং প্রশ্নৰ উত্তৰ ঃ ১৯৪৭ চনৰ ঔদ্যোগিক বিবাদ আইনখনৰ মূল উদ্দেশ্য হ'ল,

i) নিয়োগকর্তা আৰু শ্রমিকৰ মাজত সৌহাদ্য আৰু সু-সম্পর্ক সুৰক্ষিত আৰু সংৰক্ষণৰ ব্যৱস্থাসমূহৰ প্রসাৰ।

২ নং প্রশ্নৰ উত্তৰ ঃ ক) স্বেচ্ছামূলক সেৱা ঃ যদি কোনো নির্দিষ্ট ধর্মীয়/ধার্মিক অভিযানৰ বাবে বহু কর্মচাৰীৰ বিনামূলীয়া সেৱা বা নামমাত্র খৰছত বা মালিক আৰু ভৃত্যৰ সম্পর্কৰ কাৰণে বিনামূলীয়া সেৱা যোগান ধৰে, তেন্তে প্রতিষ্ঠানটোক কোনো উদ্যোগ বুলি ধৰা নহয়।

খ) পৌৰসভা ঃ পৌৰসভাই বহুতো কাম কাজ সম্পন্ন কৰে। ইয়াৰে কিছুমান উদ্যোগৰ সৈতে জড়িত আৰু অন্য কিছুমান উদ্যোগ সম্বন্ধীয় নহয়। বিভাগৰ প্রধান কামটোৱেই হ'ব আইনখনৰ উদ্দেশ্যৰ বিচাৰৰ মাপকাঠী। কিছুমান উদ্যোগ যেনে— কৰবিভাগ, ৰাজহুৱা সুবিধাসমূহ, বিজুলী, স্বাস্থ্য, বজাৰ, জনসাধাৰণৰ উদ্যান আদি ইয়াৰ অধীনত পৰে।

৩ নং প্রশ্নৰ উত্তৰ ঃ i) ২ (কে)

ii) ২ (এছ)

iii) ২ (কিউ)

iv) ২ (আই)



১০.১০ আৰ্হি প্রশ্ন

প্রশ্ন ১ ঃ ১৯৪৭ চনৰ ঔদ্যোগিক বিবাদ আইনৰ উদ্দেশ্যসমূহ কি?

প্রশ্ন ২ ঃ সংজ্ঞাসমূহ ব্যাখ্যা কৰক ঃ

ক) ঔদ্যোগিক বিবাদ

খ) উদ্যোগ

গ) শ্রমিক

ঘ) ৰাজহুৱা উপযোগী সেৱা

প্রশ্ন ৩ ঃ নিয়োগকর্তাৰ ফালৰ পৰা আৰু শ্রমিকৰ ফালৰ পৰা অভ্যাস কৰা কেইটামান অন্যায় শ্রম পদ্ধতিৰ বিষয়ে উল্লেখ কৰক।

প্রশ্ন ৪ ঃ দুয়োটাৰ মাজত পার্থক্য উল্লেখ কৰক—

ক) অব্যাহতি দিয়া আৰু তলাবন্ধ কৰি বাহিৰ কৰা

খ) ধর্মঘট আৰু তলাবন্ধ।

প্রশ্ন ৫ ঃ অবৈধ ধর্মঘট আৰু তলাবন্ধ সম্পর্কীয় বিধানসমূহৰ বিষয়ে আলোচনা কৰক।

****

অধ্যায় ১১ ঃ ঔদ্যোগিক বিবাদ আইন ১৯৪৭ (অংশ বি)

অধ্যায় গাঁথনি

১১.১ উদ্দেশ্য
১১.২ পৰিচয়
১১.৩ ঔদ্যোগিক বিবাদ আইনৰ ইতিহাস
১১.৪ আইনৰ অধীনত কর্তৃপক্ষ আৰু তেওঁলোকৰ কর্তব্য
১১.৫ বিবাদৰ উল্লেখ
১১.৬ কর্তৃপক্ষৰ ক্ষমতা আৰু পদ্ধতি
১১.৭ বিচাৰৰ ৰায় আৰু নিষ্পত্তিকৰণ
১১.৮ অধ্যায়টিৰ পৰা আমি কি শিকিলোঁ
১১.৯ অধিক জানিবলৈ
১১.১০ অগ্রগতিৰ খতিয়ান
১১.১১ আৰ্হি প্রশ্ন

১১.১ উদ্দেশ্য

এই অধ্যায়টি অধ্যয়ন কৰি আপুনি—

- আলোচনা
- ১৯৪৭ চনৰ ঔদ্যোগিক বিবাদ আইনখনৰ ইতিহাস আৰু গুৰুত্বৰ বিষয়ে ব্যাখ্যা কৰক
- আইনৰ অধীনৰ বিভিন্ন কর্তৃপক্ষ আৰু তেওঁলোকৰ কর্তব্যৰ বিষয়ে ব্যাখ্যা কৰক
- বিবাদৰ উল্লেখৰ বিষয়ে আলোচনা কৰক
- কর্তৃপক্ষৰ ক্ষমতা আৰু পদ্ধতিৰ বিষয়ে ব্যাখ্যা কৰক
- বিচাৰৰ ৰায় আৰু নিষ্পত্তিকৰণৰ বিষয়ে বর্ণনা কৰক।

১১.২ পৰিচয়

ঔদ্যোগিক বিবাদ আইন, ১৯৪৭ ৰ মূল উদ্দেশ্য হৈছে নিয়োগকর্তা আৰু কর্মচাৰী, শ্রমিক আৰু শ্রমিকৰ লগতে শ্রমিক আৰু নিয়োগকর্তাৰ মাজত নার্য চর্ত নিশ্চিত কৰা। ই কেৱল নিয়োগকর্তা আৰু কর্মচাৰীৰ মাজত বিবাদ ৰোধ কৰাত সহায় কৰাই নহয় এনে বিবাদৰ নিষ্পত্তিৰ ব্যৱস্থা উলিওৱাতো সহায় কৰে যাতে সংস্থাটোৰ উৎপাদনৰ কোনো বাধা নজন্মায়। এই অধ্যায়ত আমি ঔদ্যোগিক বিবাদ আইন, ১৯৪৭ আৰু ইয়াৰ গুৰুত্বৰ বিষয়ে আলোচনা কৰিবলৈ ওলাইছো। এই অধ্যায়ত বিভিন্ন কর্তৃপক্ষ আৰু বিবাদ নিষ্পত্তিৰ ক্ষেত্রত তেওঁলোকৰ

কর্তব্যসমূহ সামৰি লোৱা হৈছে। ইয়াত বিবাদৰ উল্লেখৰ বিষয়েও আলোচনা কৰা হৈছে। এই অধ্যায়ৰ জৰিয়তে এই আইনৰ অধীনত বিভিন্ন কর্তৃপক্ষই দিয়া বিভিন্ন ৰায়দানৰ বিষয়ে জানিব পাৰিব। এইদৰে এই অধ্যায়ৰ জৰিয়তে বিবাদ নিষ্পত্তিৰ পদ্ধতিৰ লগত বিভিন্ন কর্তৃপক্ষৰ কর্তব্যৰ লগতে বিবাদৰ উল্লেখৰ পদ্ধতিও বুজিবলৈ সক্ষম হ'ব।

১১.৩ ঔদ্যোগিক বিবাদ আইনৰ ইতিহাস

আশ্রয় লৈছিল— সম্পদ আছে যাতে।

প্রথম বিশ্বযুদ্ধই (১৯১৪-১৯১৯) সেৱাৰ চর্ত আৰু মজুৰিৰ সন্দর্ভত শ্রমিক শ্রেণীৰ লোকসকলৰ মাজত নিয়োগকর্তাৰ আধিপত্যৰ বিষয়ে এক জাগৰণৰ সৃষ্টি কৰে। শ্রমিকসকলে তেওঁলোকৰ দাবী পুৰণৰ বাবে ধর্মঘটৰ আশ্রয় লয় আৰু নিয়োগকর্তাসকলে তলাবন্ধৰ জাননি দি প্রতিশোধ লয়। ১৯২৮-২৯ চনৰ সময়ছোৱাত অসংখ্য ধর্মঘট আৰু তলাবন্ধৰ ফলত চৰকাৰে বাণিজ্য বিবাদ আইন, ১৯২৯ প্রণয়ন কৰিবলৈ বাধ্য হয়। এই শ্রমিক সংঘ আইনখনে শ্রমিত সংঘসমূহক আইনী মর্যাদা প্রদান কৰিছিল। এই আইনখনৰ মূল উদ্দেশ্য আছিল বাণিজ্যিক বিবাদৰ তদন্ত আৰু নিষ্পত্তিৰ কাৰণে এখন তদন্ত আৰু নিষ্পত্তিৰ কাৰণে এখন তদন্ত আৰু পুনর্মিলন সমিতি স্থাপনৰ ব্যৱস্থা কৰা। কিন্তু এই আইনখনে উদ্যোগসমূহত এক অনুকূল পৰিৱেশ সৃষ্টি কৰা আৰু বিবাদ নিষ্পত্তি কৰাত ব্যর্থ হয়। এই আইনখনৰ মূল দোষটো আছিল ৰাজহুৱা উপযোগী সেৱাসমূহত ধর্মঘট আৰু তলাবন্ধ অধিকাৰ সীমিত কৰা বিপৰীতে আইনখনৰ অধীনত কার্যবিধিসমূহ প্রৱর্তন যোগ্য কৰি তোলাৰ কোনো ব্যৱস্থা কৰা নাই। কিন্তু পিছলৈ এই সমস্যাটোৰ সমাধান হ'ল যেতিয়া ভাৰতীয় নিয়মৰ প্রতিৰক্ষাৰ নিয়ম ৮১ৰ অধীনত, দ্বিতীয় বিশ্বযুদ্ধৰ সময়ত (১৯৩৮-১৯৪৫) ঔদ্যোগিক বিবাদ নিষ্পত্তিৰ বাবে বিচাৰকৰ ওচৰলৈ প্রেৰণ কৰাৰ ক্ষমতা প্রদান কৰা হ'ল। এই নিয়মে বিবাদক বাধ্যতামূলকভাৱে মিলন বা বিচাৰৰ দিশলৈ আগু�ৱাই দি, বিচাৰকসমূহৰ ৰায়দানক পক্ষসমূহৰ বাবে আইনগতভাৱে বাধ্যতামূলক কৰি, ৰায়দান আৰু নিষ্পত্তিকৰণৰ কার্যবিধিৰ বাকী থকা সময়ত কোনো ধর্মঘট আৰু তলাবন্ধ নিষিদ্ধ কৰি ঔদ্যোগিক বিবাদৰ ক্ষিপ্র প্রতিকাৰৰ ব্যৱস্থা কৰে। দ্বিতীয় বিশ্বযুদ্ধৰ সমাপ্তিৰ লগে লগে ১৯৪৬ চনৰ ১ অক্টোৱৰত নিয়ম ৮১-এৰ ম্যাদ শেষ হ'বলৈ ওলাইছিল যদিও চৰকাৰৰ জৰুৰীকালীন ক্ষমতাৰ আশ্রয় লৈ ইয়াক বাহাল ৰখা হৈছিল। এই বিশেষ বিধানটো ১৯৪৭ চনৰ ঔদ্যোগিক আইনত ৰাখি থোৱা হৈছিল।

বিচাৰক— পঢ়া-শুনা কৰি বসতি স্থাপন কৰা ব্যক্তি বিবাদ



অগ্রগতি নিৰীক্ষণ

প্রশ্ন ১ ঃ ১৯২৯ চনৰ বাণিজ্য বিবাদ আইনখনৰ মূল ত্রুটি কি আছিল?

.....

.....

১১.৪ আইনখনৰ অধীনত থকা কর্তৃপক্ষ আৰু তেওঁলোকৰ কর্তব্য

ঔদ্যোগিক বিবাদ আইন ১৯৪৭ত উদ্যোগটোৰ প্রশান্তিত বাধাৰ সৃষ্টি কৰিব পৰা বিবাদৰ তদন্ত আৰু নিষ্পত্তিৰ ব্যৱস্থা কৰা হৈছে। ই নিয়োগকর্তা আৰু কর্মচাৰীৰ মাজত সমন্বয় আৰু আন্তৰিক সম্পর্ক নিশ্চিত কৰে। এই আইনখনে পক্ষসমূহক ঔদ্যোগিক মধ্যস্থতাৰ জৰিয়তে সমস্যাসমূহ সমাধানৰ স্বয়ংসম্পূর্ণ সংহিতাৰ আশ্রয় ল'বলৈ বাধ্য কৰে। ইয়াৰ উপৰিও ই আর্থ সামাজিক ন্যায় প্রতিফলিত নিয়োগকর্তা আৰু কর্মচাৰীৰ মাজত আন্তৰিক সম্পর্ক বজাই ৰখাত সহায় কৰাৰ উপৰিও বিধিগত নীতি নিয়ম প্রদান কৰে।

এই আইনখনে ঔদ্যোগিক বিবাদৰ তদন্ত আৰু নিষ্পত্তি কৰাৰ বাবে তলত উল্লেখ কৰা কর্তৃপক্ষৰ ব্যৱস্থা কৰিছে।

- কর্ম সমিতি
- আপোচকাৰী বিষয়া
- আপোচকাৰী মণ্ডলী
- তদন্ত আদালত
- শ্রম আদালত
- শ্রম ন্যায়াধিকৰণ
- ৰাষ্ট্রীয় ন্যায়াধিকৰণ

আহক, এই কর্তৃপক্ষসমূহৰ বিষয়ে আমি বিতংভাৱে আলোচনা কৰো ঃ

- **কর্ম সমিতি (দফা ৩) ঃ** কর্ম সমিতি হৈছে নিয়োগকর্তা আৰু শ্রমিকৰ প্রতিনিধিৰে গঠিত এখন সমিতি (দফা ৩)। কর্ম সমিতিখন হৈছে সকলো পক্ষৰ অসুবিধাৰ বিষয়ে বুজাবলৈ ব্যৱহাৰ কৰা এখন মঞ্চ। কর্ম সমিতিৰ মূল উদ্দেশ্য হৈছে এটা উদ্যোগৰ দৈনন্দিন কাম-কাজত উদ্ভৱ হোৱা সমস্যাসমূহ সমাধান কৰা আৰু ঔদ্যোগিক সম্প্রীতি বজাই ৰখা। কর্ম সমিতিৰ কাম হ'ল কর্মচাৰীসকলৰ ওজৰ আপত্তি নির্ণয় কৰা আৰু কিছু বুজাপৰাত উপনীত হোৱা। পূর্বৰ ১২ মাহৰ যিকোনো দিনত ১০০ বা ততোধিক শ্রমিক নিয়োজিত বা নিয়োজিত হোৱা উদ্যোগ প্রতিষ্ঠানত উপযুক্ত চৰকাৰৰ সাধাৰণ বা বিশেষ আদেশেৰে এই সমিতি গঠন কৰা হয়। ইয়াত প্রতিষ্ঠানটোত নিয়োজিত নিয়োগকর্তা আৰু শ্রমিকৰ প্রতিনিধি থাকে।

  নিয়োগকর্তা আৰু শ্রমিকৰ মাজত বন্ধুত্ব আৰু সু-সম্পর্ক সুৰক্ষিত আৰু সাঁচি ৰাখিবলৈ কৰা ব্যৱস্থাসমূহ প্রসাৰিত কৰা আৰু সেই উদ্দেশ্যে তেওঁলোকৰ উমৈহতীয়া স্বার্থ বা চিন্তাৰ বিষয়সমূহৰ ওপৰত অভিমত দিয়া আৰু এনে বিষয়সমূহৰ ওপৰত কোনো বস্তুগত মতানৈক্য গঠন কৰাৰ প্রয়াস কৰাটো কর্ম সমিতিৰ কর্তব্য হ'ব আৰু এই ক্ষেত্রত কর্ম সমিতিসমূহৰ সিদ্ধান্ত বাধ্যতামূলক নহয়।
- **আপোচকাৰী বিষয়া (দফা ৪) ঃ** উন্নতকৰণ আৰু ঔদ্যোগিক বিবাদ নিষ্পত্তিৰ বাবে

উপযুক্ত চৰকাৰে চৰকাৰী ৰাজপত্রত অধিসূচনাৰ জৰিয়তে যিমান সংখ্যক আপোচকাৰী বিষয়াৰ প্রয়োজন বুলি ভাৰে সিমান সংখ্যক আপোচকাৰী বিষয়া নিযুক্তি দিব পাৰে। আপোচকাৰী বিষয়া নিযুক্তিৰ মূল উদ্দেশ্য হৈছে উদ্যোগটোৰ ভিতৰত এটা সৌহাদ্যপূর্ণ পৰিৱেশ সৃষ্টি কৰা আৰু শ্রমিক আৰু নিয়োগকর্তাৰ বিবাদৰ মাজত মিলন ঘটোৱা। তেওঁক কোনো এটা বিশেষ এলেকা বা কোনো এটা বিশেষ উদ্যোগৰ বিশেষ এলেকা বা এটা বা ততোধিক নির্দিষ্ট উদ্যোগৰ কাৰণে স্থায়ীভাৰে বা সীমিত সময়ৰ কাৰণে নিয়োগ কৰে।

আপোচকাৰী বিষয়াৰ কর্তব্য ন্যায়িক নহয় ই প্রশাসনিকহে হয়। তেওঁ বিবাদৰ আপোচৰ কার্যবিধি পৰিচালনা, বিবাদৰ তদন্ত আদি সকলো যাৱতীয় কার্য কলাপ যিবিলাক তেওঁ উপযুক্ত বুলি ভাৰে, এই বিবাদৰ সুস্থ নিষ্পত্তিত উপনীত হ'বৰ কাৰণে দুয়ো পক্ষক প্রৰোচিত কৰিব লাগে। আপোচকাৰী বিষয়াজন বিবাদত জড়িত যি কোনো উদ্যোগত/প্রতিষ্ঠানত যুক্তিসংগত জাননীৰ পিছত প্রৱেশ কৰিব পাৰে আৰু তেওঁ প্রাসংগিক বুলি ভয়া যিকোনো নথিপত্র পৰীক্ষাৰ বাবে আহ্বান আৰু পৰিদর্শন কৰিব পাৰে। তেওঁ উপযুক্ত চৰকাৰলৈ প্রতিবেদন আৰু নিষ্পত্তিৰ স্মাৰকপত্র প্রেৰণ কৰিব লাগিব। আপোচকাৰী বিষয়াই প্রতিবেদনখন আপোচ প্রক্রিয়া আৰম্ভ হোৱাৰ ১৪ দিনৰ ভিতৰত বা চৰকাৰে নির্ধাৰণ কৰি দিয়া তাতোকৈ কম সময়ৰ ভিতৰত দাখিল কৰিব লাগিব। আপোচকাৰী বিষয়াৰ প্রতিষ্ঠানৰ চৌহদত প্রৱেশ কৰা আৰু লগতে প্রয়োজনীয় নথি পত্র পৰিদর্শন কৰাৰ ক্ষমতা থাকে।



বন্ধুত্ব—
বন্ধুত্বৰ এক অৱস্থা।
প্রচেষ্টা—
এটা উদ্দেশ্যপ্রণোদিত কাম।
সহযোগী—
আপোনাৰ প্রয়োজন অনুসৰি উপযুক্ত।

- **আপোচকাৰী মণ্ডলী (দফা ৫) ঃ** উপযুক্ত চৰকাৰে চৰকাৰী ৰাজপত্রত অধিসূচনাৰ জৰিয়তে ঔদ্যোগিক বিবাদ নিষ্পত্তিৰ বাবে আপোচকাৰী মণ্ডলী গঠন কৰিব পাৰে। মণ্ডলীত এজন অধ্যক্ষ আৰু চৰকাৰে উপযুক্ত বুলি ভৰাৰ দৰে বিবাদৰ পক্ষসমূহক প্রতিনিধিত্ব কৰা সমান সংখ্যক আন ২ বা ৪ জন সদস্য থাকিব লাগিব। অধ্যক্ষ এজন স্বতন্ত্র ব্যক্তি হ'ব। এজন ব্যক্তিক স্বতন্ত্র বুলি ধৰা হয় এই মণ্ডলীত বা ন্যায়াধিকৰণত নিযুক্ত হ'বলৈ, যদিহে তেওঁ প্রত্যক্ষভাৰে প্রভাৱিত যিকোনো উদ্যোগৰ সৈতে সক্রিয়ভাৰে জড়িত নহয়। তেওঁ এনে বিবাদৰ সৈতে জড়িত বা ইয়াৰ দ্বাৰা প্রভাৱিত হ'ব পৰা কোম্পানী এটাৰ অংশীদাৰ হ'ব পাৰে। কিন্তু এনে ক্ষেত্রত ব্যক্তিজনে [দফা ২(i)] ৰ আধাৰত চৰকাৰক নিজৰ অংশৰ প্রকৃত উদ্দেশ্য অৱগত কৰাব লাগিব। য'ত উপযুক্ত চৰকাৰৰ মতে কোনো উদ্যোগত যিকোনো ঔদ্যোগিক বিবাদ নিষ্পত্তিৰ বাবে লিখিত ৰূপত আপোচকাৰী মণ্ডলীলৈ প্রেৰণ কৰিব লাগিব।



অসন্মতি— মতৰ পার্থক্য।



দ্রুত— গতি আৰু কার্যক্ষমতাৰ বৈশিষ্ট্য।

আপোচকাৰী মণ্ডলীয়ে এই বিবাদৰ এটা নিষ্পত্তিত উপনীত কৰাব লাগিব। তেওঁ উপযুক্ত চৰকাৰলৈ প্রতিবেদন আৰু নিষ্পত্তিৰ স্মাৰকপত্র প্রেৰণ কৰিব লাগিব। যদি কোনো নিষ্পত্তিত উপনীত হ'ব পৰা নাযায় তেতিয়া তেওঁ উপযুক্ত চৰকাৰলৈ

মণ্ডলীয়ে গ্রহণ কৰা পদক্ষেপসমূহৰ সম্পূৰ্ণ বিৱৰণ দি এখন প্ৰতিবেদন দাখিল কৰিব লাগিব। যদি এই সন্দৰ্ভত অধিক আগবঢ়া নহয়, আপোচকাৰী সমিতিয়ে কাৰণসমূহ পক্ষসমূহক জনাই দিব লাগিব। উপযুক্ত চৰকাৰে উপযুক্ত চৰকাৰে উপযুক্ত বুলি ভৱা সময়সীমাৰ ভিতৰত বিবাদটো প্ৰেৰণ কৰা তাৰিখৰ পৰা ২ মাহৰ ভিতৰত মণ্ডলীয়ে নিজৰ প্ৰতিবেদন দাখিল কৰিব লাগিব। মণ্ডলীৰ প্ৰতিবেদন লিখিত ৰূপত হ'ব আৰু ইয়াত মণ্ডলীৰ সকলো সদস্যৰ স্বাক্ষৰ থাকিব।

- **তদন্ত আদালত (দফা ৬) ঃ** উপযুক্ত চৰকাৰে চৰকাৰী ৰাজপত্ৰত অধিসূচনাৰ জৰিয়তে কোনো স্বতন্ত্ৰ ব্যক্তি বা উপযুক্ত চৰকাৰে উপযুক্ত বুলি ভৱা স্বতন্ত্ৰ ব্যক্তি থকা ঔদ্যোগিক বিবাদ নিষ্পত্তিৰ সৈতে জড়িত বা প্ৰাসংগিক যেন লগা যিকোনো বিষয়ৰ তদন্ত আদালত গঠন কৰিব পাৰে। আদালতত দুজন বা তাতকৈ অধিক সদস্য থাকে যাৰ এজনক অধ্যক্ষই নিযুক্তি দিব। ৬ মাহৰ ভিতৰত আদালতে ইয়াৰ যিকোনো তদন্ত আৰম্ভ হোৱাৰ পৰাই উপযুক্ত চৰকাৰলৈ ইয়াৰ প্ৰতিবেদন প্ৰেৰণ কৰিব লাগিব। এই সময়সীমা বাধ্যতামূলক নহয় আৰু ইয়াক বৃদ্ধি কৰা হ'ব পাৰে।

  ১৯০৮ চনৰ দেৱানী প্ৰক্ৰিয়া সংহিতাৰ অধীনত দেৱানী আদালতত যি ক্ষমতা প্ৰদান কৰা হয়, তলত দিয়া বিষয়সমূহত ইয়াৰ একে ক্ষমতা আছে—

  - যিকোনো ব্যক্তিৰ উপস্থিতি বলবৎ কৰা আৰু তেওঁক শপতনামাৰ দ্বাৰা পৰীক্ষা কৰা
  - নথিপত্ৰ আৰু স্পষ্ট মূল প্ৰমাণ দিবলৈ বাধ্য কৰা
  - সাক্ষীৰ পৰীক্ষাৰ বাবে আয়োগ গঠন কৰা
  - আৰু উল্লিখিত অন্য যি কোনো বিষয়ৰ ক্ষেত্ৰত।

  আদালতৰ প্ৰতিবেদনখন সকলো সদস্যই স্বাক্ষৰ কৰিব লাগিব। এজন সদস্যই মতানৈক্যৰ টোকা জমা দিব পাৰে। বিৰোধী বা অসন্মত টোকাটোৰ সৈতে প্ৰতিবেদনখন উপযুক্ত চৰকাৰে প্ৰতিবেদনৰ পৰা ৩০ দিনৰ ভিতৰত প্ৰকাশ কৰিব লাগিব। তদন্ত আদালতৰ পক্ষসমূহৰ ওপৰত নিষ্পত্তি উন্নত কৰাৰ কোনো ধৰণৰ ক্ষমতা নাই।

- **শ্ৰমিক আদালত (দফা ৭) ঃ** উপযুক্ত চৰকাৰে চৰকাৰী অধিসূচনাৰ জৰিয়তে দ্বিতীয় অনুচ্ছেদত উল্লেখ কৰা যিকোনো বিষয়ৰ সৈতে জড়িত ঔদ্যোগিক বিবাদৰ বিচাৰৰ বাবে এখন বা ততোধিক শ্ৰমিক আদালত গঠন কৰিব পাৰে। শ্ৰমিক আদালত উপযুক্ত চৰকাৰে নিযুক্তি দিয়া এজন ব্যক্তিৰ দ্বাৰা গঠিত। শ্ৰমিক আদালতৰ মূল কাম হ'ল ইয়াৰ কাৰ্য্যবিধি ক্ষিপ্ৰতাৰে অনুষ্ঠিত কৰা আৰু কাৰ্য্যবিধি সমাপ্ত হোৱাৰ লগেলগে বিচাৰৰ ৰায় প্ৰদান কৰা।

  কোনো ব্যক্তি শ্ৰম আদালতৰ অধ্যক্ষতা কৰা বিষয়া হ'ব পাৰিব যদিহে—

- যদিহে তেওঁ উচ্চ ন্যায়ালয়ৰ ন্যায়াধীশ বা ন্যায়াধীশ আছিল
- তেওঁ ৩ বছৰতকৈ অধিক সময়ৰ বাবে জিলা ন্যায়াধীশ বা অতিৰিক্ত জিলা ন্যায়াধীশ বা
- তেওঁ ভাৰতৰ যিকোনো ন্যায়িক পদত ৭ বছৰৰ অধিক কাল অধিস্থিত হৈ থকা বা
- তেওঁ যিকোনো প্রাদেশিক আইন বা ৰাজ্যিক আইনৰ অধীনত গঠিত শ্রম আদালতত ৫ বছৰতকৈ অধিক সময় অধ্যক্ষতাকাৰী বিষয়া হিচাপে অতিবাহিত কৰা।
- তেওঁ এজন 'স্বতন্ত্র' ব্যক্তি হ'ব লাগিব আৰু তেওঁৰ বয়স ৬৫ বছৰৰ কম হ'ব লাগিব।

- **শ্রমিক ন্যায়াধিকৰণ (দফা ৭-ক) ঃ** উপযুক্ত চৰকাৰে চৰকাৰী ৰাজপত্রত অধিসূচনাৰ জৰিয়তে ঔদ্যোগিক বিবাদৰ বিচাৰৰ বাবে এখন বা ততোধিক ঔদ্যোগিক ন্যায়াধিকৰণ গঠন কৰিব পাৰে। ন্যায়াধিকৰণত উপযুক্ত চৰকাৰে নিযুক্তি দিয়া এজন ব্যক্তি থাকিব। উপযুক্ত চৰকাৰে ন্যায়াধিকৰণক পৰামর্শ দিবলৈ দুজন ব্যক্তিক মূল্যায়ক হিচাপে নিযুক্তি দিব পাৰে। ব্যক্তি দুজন অর্হতাসম্পন্ন নহ'ব যদিহে তেওঁলোক
  - উচ্চ ন্যায়ালয়ৰ ন্যায়াধীশ,
  - তিনি বছৰতকৈ অধিক সময় জিলা ন্যায়াধীশ বা অতিৰিক্ত জিলা ন্যায়াধীশ হিচাপে কর্মৰত নহয়,
  - উপযুক্ত চৰকাৰে যদিহে প্রয়োজন বুলি বিবেচনা কৰে ন্যায়াধিকৰণত চলি থকা কার্যবিধিত পৰামর্শ দিবলৈ মূল্যায়ক হিচাপে দুজন ব্যক্তিক নিযুক্তি দিব পাৰে।

  ন্যায়াধিকৰণৰ কাম কাজ ন্যায়িক কাম কাজ কৰা সংস্থা এটাৰ দৰে যদিও ই আদালত নহয়। ইয়াৰ ক্ষমতা দেৱানী আদালতৰ পৰা পৃথক। ঔদ্যোগিক ন্যায়াধিকৰণৰ আগত চলি থকা কার্যবিধিসমূহ প্রায় ন্যায়িক প্রকৃতিৰ আৰু ইয়াৰ বৈশিষ্ট্যসমূহ সুবিচাৰ কৰা আদালতৰ দৰেই হয়। দফা ৭-ক ৰ অধীনত সীমিত সময়ৰ কাৰণে যিকোনো বিবাদৰ বিচাৰ কৰিবলৈ চৰকাৰক ক্ষমতা প্রদান কৰা হৈছে আৰু এই সময়সীমা অতিক্রম কৰাৰ লগেলগে এই ক্ষমতাৰ অন্ত পৰে। ঔদ্যোগিক ন্যায়াধিকৰণৰ বিচাৰ প্রক্রিয়া শ্রমিক আদালতৰ কর্ম পদ্ধতিৰ সৈতে একে অর্থাৎ যিকোনো ঔদ্যোগিক বিবাদৰ ক্ষেত্রত ন্যায়াধিকৰণে এই কার্যপ্রণালীৰ ৰায়ৰ কার্যবিৱৰণ ক্ষিপ্রতাৰে উপযুক্ত চৰকাৰৰ ওচৰত দাখিল কৰিব লাগিব।
- **ৰাষ্ট্রীয় ন্যায়াধিকৰণ (দফা ৭-খ) ঃ** কেন্দ্রীয় চৰকাৰে চৰকাৰী ৰাজপত্রত অধিসূচনা জাৰি কৰি ঔদ্যোগিক বিবাদৰ নিষ্পত্তি কৰিবলৈ এখন বা ততোধিক ৰাষ্ট্রীয় ঔদ্যোগিক

ন্যায়াধিকৰণ গঠন কৰিব পাৰে। ৰাষ্ট্ৰীয় ঔদ্যোগিক ন্যায়াধিকৰণ গঠন কৰিব পাৰে। ৰাষ্ট্ৰীয় ঔদ্যোগিক ন্যায়াধিকৰণসমূহ ৰাষ্ট্ৰীয় গুৰুত্বপূৰ্ণ বিষয়সমূহ এনে ক্ষেত্ৰতহে প্ৰয়োজন হয় যদিহে এই বিবাদসমূহ এখনতকৈ অধিক ৰাজ্যত অৱস্থিত ঔদ্যোগিক প্ৰতিষ্ঠানসমূহে এনে ঔদ্যোগিক বিবাদৰ প্ৰতি আগ্ৰহী হয় বা ইয়াৰ দ্বাৰা প্ৰভাৱিত হোৱাৰ সম্ভাৱনা থাকে। এই ন্যায়াধিকৰণখন কেন্দ্ৰীয় চৰকাৰে নিযুক্তি দিয়া এজন ব্যক্তিৰ দ্বাৰা গঠিত হয়। এই ব্যক্তিজন উচ্চ ন্যায়ালয়ত কৰ্মৰত বা আগেয়ে কৰ্মৰত নহ'লে তদন্তকাৰী ন্যায়াধিশ হিচাপে বিবেচিত নহ'ব। ইয়াৰ উপৰিও ৰাষ্ট্ৰীয় চৰকাৰে যদিহে প্ৰয়োজন বুলি ভাৱে দুজন অতিৰিক্ত ব্যক্তি মূল্যায়ক হিচাপে ৰাষ্ট্ৰীয় ন্যায়াধিকৰণক উপদেশ দিবলৈ নিযুক্তি দিব পাৰে।



অগ্ৰগতি নিৰীক্ষণ

প্ৰশ্ন ২ ঃ ঔদ্যোগিক বিবাদ আইন, ১৯৪৭ৰ অধীনত ঔদ্যোগিক বিবাদৰ তদন্ত আৰু নিষ্পত্তি কৰা কৰ্তৃপক্ষসমূহৰ বিষয়ে উল্লেখ কৰক।

১) .....

২) .....

৩) .....

৪) .....

৫) .....

৬) .....

৭) .....

৮) .....

১১.৫ বিবাদৰ উল্লেখ প্ৰসংগ

যিকোনো ঔদ্যোগিক বিবাদ দফা ১০ নংৰ অধীনত উপযুক্ত চৰকাৰে বিচাৰৰ বাবে আপোচকাৰী মণ্ডলী, শ্ৰম আদালত তদন্ত আদালত বা ঔদ্যোগিক ন্যায়াধিকৰণ বা ৰাষ্ট্ৰীয় ন্যায়াধিকৰণলৈ প্ৰেৰণ কৰিব লাগিব।

- **বিভিন্ন কৰ্তৃপক্ষলৈ বিবাদৰ উল্লেখ প্ৰসংগ ঃ**

  বিবাদ নিষ্পত্তিৰ উন্নতকৰণৰ বাবে এখন আপোচকাৰী মণ্ডলীলৈ বিষয়টো প্ৰেৰণ কৰা হয়। আপোচকাৰী মণ্ডলীয়ে বিষয়তো উন্নতকৰণ কৰিব লাগিব কিন্তু নিষ্পত্তি কৰিব নোৱাৰিব। কিন্তু যদি বিষয়টোৰ উল্লেখৰ উদ্দেশ্য আপোচ বা বিচাৰৰ পৰিৱৰ্তে

তদন্তমূলক হয় তেতিয়া ইয়াক তদন্ত আদালতলৈ প্রেৰণ কৰিব লাগিব। আকৌ যদি বিষয়টো ২য় অনুচ্ছেদ বা ৩য় অনুচ্ছেদৰ সৈতে জড়িত হয় তেতিয়া ইয়াক শ্রমিক আদালতলৈ প্রেৰণ কৰিব লাগিব। আনহাতে ২য় অনুচ্ছেদ বা ৩য় অনুচ্ছেদৰ সৈতে জড়িত হ'ব পৰা ঔদ্যোগিক বিবাদৰ বিষয় ঔদ্যোগিক ন্যায়াধিকৰণলৈ প্রেৰণ কৰা হয়।

য'ত বিবাদসমূহ কোনো ৰাজহুৱা উপযোগী সেৱাৰ সৈতে জড়িত আৰু ইয়াৰ জাননী প্রকাশ হয়, তেনেক্ষেত্রত উপযুক্ত চৰকাৰ বা কেন্দ্রীয় চৰকাৰে বিষয়টো বিচাৰৰ বাবে প্রেৰণ কৰাতো বাধ্যতামূলক হৈ পৰে। কিন্তু উপযুক্ত চৰকাৰে বিষয়টো উনুকিয়াই দিয়াৰ ক্ষমতা বিবেচনাধীন আৰু ই ন্যায়িক পর্যালোচনাৰ বাবে মুকলি।

- **গুৰুত্বপূর্ণ প্রশ্নৰ সৈতে জড়িত বিবাদসমূহ ৰাষ্ট্রীয় ন্যায়াধিকৰণলৈ উল্লেখ কৰা ইত্যাদিঃ**

যেতিয়া ঔদ্যোগিক বিবাদসমূহ ৰাষ্ট্রীয় গুৰুত্বপূর্ণ হয় বা ই এখন ৰাজ্যতকৈ অধিক ৰাজ্যত অৱস্থিত ঔদ্যোগিক প্রতিষ্ঠানসমূহক প্রভাৱিত কৰিব পাৰে তেতিয়া বিচাৰত নিষ্পত্তিৰ ৰায়দান কৰিবলৈ ৰাষ্ট্রীয় ন্যায়াধিকৰণলৈ উপযুক্ত চৰকাৰে প্রেৰণ কৰে। আকৌ যদিহে ৰাষ্ট্রীয় ন্যায়াধিকৰণলৈ প্রেৰণ কৰা কোনো বিষয় শ্রম আদালত বা ন্যায়াধিকৰণ অমিমাংসিত হিচাপে থাকে তেন্তে শ্রম আদালত বা ন্যায়াধিকৰণত চলি থকা গোচৰটো বাতিল হৈ যায়। আনহাতে ৰাষ্ট্রীয় ন্যায়াধিকৰণৰ সন্মুখত বিচাৰৰ অধীনত থকা যিকোনো বিষয়ক শ্রম আদালত বা ন্যায়াধিকৰণলৈ প্রেৰণ কৰাটো বৈধ নহয়।

- **পক্ষসমূহৰ আর্জিৰ উল্লেখ ঃ** যদি কোনো ব্যক্তিয়ে ব্যক্তিগতভাৱে বা যৌথভাৱে কোনো বিষয় নিষ্পত্তিৰ বাবে আপোচকাৰী মণ্ডলী, শ্রম আদালত আৰু তদন্ত আদালত, ঔদ্যোগিক ন্যায়াধিকৰণ বা ৰাষ্ট্রীয় ন্যায়াধিকৰণলৈ প্রেৰণ কৰে আৰু উপযুক্ত চৰকাৰে সময় সীমাৰ ভিতৰত যদিহে উপৰোক্ত বিষয়ত সন্তুষ্ট হয়, ৰায়দানৰ অনুমতি দিয়ে।
- **ৰায়দান দাখিলৰ সময়সীমা ঃ** যেতিয়া কোনো গোচৰ নিষ্পত্তিৰ বাবে শ্রম আদালত, ঔদ্যোগিক ন্যায়াধিকৰণ বা ৰাষ্ট্রীয় ন্যায়াধিকৰণলৈ উল্লেখ কৰা হয় আইনৰ দফা ১০ (২-ক) উপযুক্ত চৰকাৰে ৰায়দান কৰিবলৈ সময়সীমা নির্দিষ্ট কৰি দিয়ে।
- **বিবাদৰ ইচ্ছাপূর্বক নির্ণয়ৰ বাবে মধ্যস্থতাৰ উল্লেখ ঃ**

ঔদ্যোগিক বিবাদৰ নিষ্পত্তি ধাৰা ১০-ক ৰ অধীনত স্বেচ্ছামূলক উল্লেখৰ জৰিয়তে কৰিব পাৰি।

  - যেতিয়া কোনো ঔদ্যোগিক বিবাদক বিচাৰৰ বাবে আপোচকাৰী মণ্ডলী, শ্রম আদালত, তদন্ত আদালত, ঔদ্যোগিক ন্যায়াধিকৰণ বা ৰাষ্ট্রীয়

ন্যায়াধিকৰণলৈ প্ৰেৰণ কৰা নহয় তেতিয়া নিয়োগকৰ্তা আৰু শ্ৰমিকসকলে এক লিখিত চুক্তিৰ জৰিয়তে মধ্যস্থতাকাৰীৰ নাম উল্লেখ কৰি বিষয়টো মধ্যস্থতাৰ কাৰণে প্ৰেৰণ কৰে।

- মধ্যস্থতা চুক্তিখন নিৰ্দিষ্ট ৰূপত কৰিব লাগে আৰু পক্ষসমূহে স্বাক্ষৰ কৰিব লাগে।
- মধ্যস্থতা চুক্তিখন লাভ কৰাৰ ১ মাহৰ ভিতৰত চুক্তিখন উপযুক্ত চৰকাৰ আৰু আপোচকাৰী বিষয়ালৈ প্ৰেৰণ কৰিব লাগিব আৰু ইয়াৰ এটা প্ৰতিলিপি চৰকাৰী ৰাজপত্ৰত প্ৰকাশ কৰিব লাগিব।
- মধ্যস্থতাকাৰী বা মধ্যস্থতাকাৰীসকলে বিবাদসমূহৰ তদন্ত কৰি উপযুক্ত চৰকাৰৰ ওচৰত ৰায়দান দাখিল কৰিব লাগিব।
- ৰায়দানত মধ্যস্থতাকাৰী বা মধ্যস্থতাকাৰীসকলৰ স্বাক্ষৰ থাকিব লাগিব।
- এই বিবাদ সম্পৰ্কত উপযুক্ত চৰকাৰে ধৰ্মঘট বা তলাবন্ধ নিষিদ্ধ কৰিব লাগিব।

১১.৬ কৰ্তৃপক্ষৰ কাৰ্যপ্ৰণালী আৰু ক্ষমতা

ধাৰা ১১ত উল্লেখ আছে যে প্ৰতিজন আপোচকাৰী বিষয়া বা মণ্ডলী বা আদালতৰ সদস্য বা শ্ৰম আদালত, ঔদ্যোগিক ন্যায়াধিকৰণ বা ৰাষ্ট্ৰীয় ন্যায়াধিকৰণৰ অধ্যক্ষতা কৰা বিষয়াই জাননী দিয়াৰ পিছত, বিবাদসমূহত জড়িত যিকোনো প্ৰতিষ্ঠানে দখল কৰা যিকোনো চৌহদত প্ৰৱেশ কৰিব পাৰে আৰু মধ্যস্থতাকাৰী বা সংশ্লিষ্ট অন্য কৰ্তৃপক্ষই উপযুক্ত বুলি ভৱা পদ্ধতি অনুসৰণ কৰিব পাৰে। ১৯০৮ চনৰ দেৱানী প্ৰক্ৰিয়া সংহিতাৰ অধীনত আদালতৰ যি ক্ষমতা আছে তেওঁলোকৰো একেই ক্ষমতা তলত উল্লেখ কৰা ক্ষেত্ৰত থাকে—

- যিকোনো ব্যক্তিৰ উপস্থিতি বলৱৎ কৰা আৰু শপতনামাৰ অধীনত পৰীক্ষা কৰা
- নথিপত্ৰ আৰু মূল আৱশ্যক প্ৰমাণ ডাঙি ধৰিবলৈ বাধ্য কৰোৱা
- সাক্ষীৰ পৰীক্ষাৰ বাবে ক্ষমতাপত্ৰ জাৰি কৰা
- বৰ্ণনা কৰা নিৰ্ধাৰিত অন্য বিষয়ৰ ক্ষেত্ৰত।

সেই বিষয়ত বিশেষ জ্ঞান থকা পৰামৰ্শৰ বাবে আপোচকাৰী মণ্ডলী, শ্ৰম আদালত আৰু তদন্ত আদালত, ঔদ্যোগিক ন্যায়াধিকৰণ বা ৰাষ্ট্ৰীয় ন্যায়াধিকৰণে এজন মূল্যায়ক বা বেছি মূল্যায়ক নিযুক্তি দিব পাৰে। আপোচকাৰী বিষয়াই এনে ব্যক্তিৰ পৰীক্ষাৰ বাবে যিকোনো ব্যক্তিৰ উপস্থিতি বলৱৎ কৰিব পাৰে বা নথিপত্ৰ আহ্বান কৰি পৰীক্ষা কৰিব পাৰে। কিমান পৰিমাণে, কাৰ দ্বাৰা আৰু কি চৰ্তৰ অধীনত খৰচ পৰিশোধ কৰিব লাগে সেইটো নিৰ্ধাৰণ কৰাৰ সম্পূৰ্ণ ক্ষমতা আপোচকাৰী মণ্ডলী, শ্ৰম আদালত আৰু তদন্ত আদালত, ঔদ্যোগিক ন্যায়াধিকৰণ বা ৰাষ্ট্ৰীয় ন্যায়াধিকৰণৰ আছে।

এইদৰে দেখা যায় যে দফা ১১ (১)ত ঔদ্যোগিক বিবাদ নিষ্পত্তিৰ ক্ষেত্ৰত আপোচকাৰী মণ্ডলী, শ্ৰম আদালত আৰু তদন্ত আদালত, ঔদ্যোগিক ন্যায়াধিকৰণ, ৰাষ্ট্ৰীয় ন্যায়াধিকৰণক ব্যাপক ক্ষমতা প্ৰদান কৰা হৈছে।

১১.৭ ৰায়দান আৰু নিষ্পত্তি

ৰায়দানৰ অৰ্থ হ'ল ঔদ্যোগিক বিবাদৰ কোনো অন্তৰ্বর্তী বা চূড়ান্ত নিৰ্ণয় আৰু ইয়াত মধ্যস্থতাকাৰীৰ ৰায়দান সামৰি শ্ৰম আদালত, ন্যায়াধিকৰণ বা ৰাষ্ট্ৰীয় ন্যায়াধিকৰণৰ প্ৰশ্নসমূহ সামৰি দফা ১০এ দফা ২ (বি) ৰ দ্বাৰা সমাধা হয়। আপোচকাৰী মণ্ডলী বা আদালতৰ প্ৰতিবেদন তদন্ত লিখিতভাৱে হ'ব আৰু ইয়াত সকলোৰে স্বাক্ষৰ থাকিব আৰু শ্ৰম আদালত আৰু ঔদ্যোগিক ন্যায়াধিকৰণৰ ৰায়দান লিখিতভাৱে হ'ব আৰু ইয়াত অধ্যক্ষতা কৰা বিষয়ৰ স্বাক্ষৰ থাকিব। দফা ২১ অনুসৰি কিছুমান বিষয় গোপনীয় ৰখাৰ প্ৰয়োজন আৰু দফাটোৱে উল্লেখ কৰা মতে কিছুমান বিষয় প্ৰশ্ন কৰা শ্ৰমিক সংঘ বা প্ৰতিষ্ঠান বা কোম্পানীটোৰ সচিবৰ লিখিত সন্মতি অবিহনে প্ৰকাশ কৰা নহয় কাৰণ গোচৰটো আপোচকাৰী মণ্ডলী শ্ৰম আদালত আৰু তদন্ত আদালত, ঔদ্যোগিত ন্যায়াধিকৰণ বা ৰাষ্ট্ৰীয় ন্যায়াধিকৰণে লাভ কৰা যিকোনো তথ্য হ'ব পাৰে। এটা ৰায়দান প্ৰকাশৰ তাৰিখৰ পৰা ৩০ দিনৰ ম্যাদ উকলি যোৱাৰ পিছত বলৱৎ কৰিব পৰা নাযায় যেতিয়া উপযুক্ত চৰকাৰে ঘোষণা কৰে যে শ্ৰম আদালত আৰু ঔদ্যোগিক ন্যায়াধিকৰণে দিয়া ৰায়দান প্ৰকাশৰ তাৰিখৰ পৰা ৩০ দিনৰ ম্যাদ উকলিলে বলৱৎ নহব। আকৌ, প্ৰকাশৰ তাৰিখৰ পৰা ৩০ দিনৰ ম্যাদ উকলি যোৱাৰ পিছত ই বলৱৎ নহবও পাৰে, যদিহে ৰাষ্ট্ৰীয় নায়াধিকৰণে দিয়া সন্দৰ্ভত কেন্দ্ৰীয় চৰকাৰে কোনো মতামত পায়। তেনে ক্ষেত্ৰত দফা ১৭ৰ অধীনত ৰায়দান প্ৰকাশৰ ৯০ দিনৰ ভিতৰত উপযুক্ত চৰকাৰ বা কেন্দ্ৰীয় চৰকাৰে ৰায়দান নাকচ বা পৰিবৰ্তন কৰি আদেশ দিব পাৰে। কিন্তু যদিহে ঔদ্যোগিক ন্যায়াধিকৰণে দিয়া ৰায়দানটো নায্য আৰু ন্যায়সংগত যেনে লাগে, তেন্তে ৰায়দান পূৰ্বৰ দিনৰ পৰা কাৰ্যকৰী হ'ব বুলি নিৰ্দেশনা জাৰি কৰিবলৈ কৰ্তৃত্বপ্ৰাপ্ত।

যিসকল ব্যক্তিৰ ক্ষেত্ৰত নিষ্পত্তি আৰু ৰায়দান বাধ্যতামূলক (দফা ১৮)

- আপোচকাৰী প্ৰক্ৰিয়াৰ কালছোৱাত নিয়োগকৰ্তা আৰু শ্ৰমিকৰ মাজত হোৱা চুক্তিৰ অধীনত নিষ্পত্তি আৰু ৰায়দান সকলো পক্ষৰ বাবে বাধ্যতামূলক।
- মধ্যস্থতাকাৰী ৰায়দান চুক্তিখনৰ সংশ্লিষ্ট পক্ষসমূহৰ বাবে বাধ্যতামূলক যিয়ে বিবাদসমূহ মধ্যস্থতাকাৰীলৈ প্ৰেৰণ কৰিছিল।
- নিষ্পত্তিৰ বাবে মধ্যস্থতাকাৰীৰ ৰায়দান বা শ্ৰম আদালত আৰু ঔদ্যোগিক ন্যায়াধিকৰণ বা ৰাষ্ট্ৰীয় ন্যায়াধিকৰণৰ ৰায়দান বাধ্যতামূলক হয়—
  - বিবাদ সকলো পক্ষ
  - বিবাদৰ পক্ষ হিচাপে কাৰ্যবিধিত হাজিৰ হ'বলৈ মাতি অনা আন সকলো

পক্ষৰ ওপৰত যদিহে মণ্ডলী, মধ্যস্থতাকাৰী, শ্ৰম আদালত, ঔদ্যোগিক ন্যায়াধিকৰণ বা ৰাষ্ট্ৰীয় ন্যায়াধিকৰণে ঔদ্যোগিক বিবাদ নিষ্পত্তিৰ ক্ষেত্ৰত, ক্ষেত্ৰ অনুসৰি, সেই মতামত লিপিবদ্ধ নকৰে বা তেওঁলোকক কোনো কাৰণ নোহোৱাকৈ মাতি অনা হৈছিল বুলি মতামত লিপিবদ্ধ নকৰে।

- য'ত ধাৰা (ক) আৰু ধাৰা (খ) ত উল্লেখ কৰা কোনো পক্ষই নিয়োগকৰ্তা, তেওঁৰ উত্তৰাধিকাৰী, উত্তৰাধিকাৰীসকলক নিযুক্ত কৰা হয়, যিটো প্ৰতিষ্ঠানৰ সৈতে বিবাদটো জড়িত।
- কিন্তু যদিহে ধাৰা (ক) বা ধাৰা (খ) ত উল্লেখ কৰা পক্ষসমূহ শ্ৰমিকৰ হয়, তেন্তে প্ৰতিষ্ঠানটোত নিয়োজিত হোৱা সকলো ব্যক্তি বা প্ৰতিষ্ঠানটোৰ অংশ, ক্ষেত্ৰ অনুসৰি নিয়োজিত বা যিসকল পিছলৈ সেই প্ৰতিস্থানটোৰ দ্বাৰা সম্পূৰ্ণ বা আংশিক ভাৱে নিয়োজিত হ'ব যাৰ সৈতে বিবাদসমূহ বিবাদৰ তাৰিখৰ সৈতে জড়িত।

আপোচকাৰী বিষয়াৰ আগত, আপোচবিধিৰ কালছোৱাত পোৱা নিষ্পত্তি, বিবাদৰ পক্ষসমূহ সহমতত উপনীত হোৱা তাৰিখৰ পৰা আৰু যেতিয়া কোনো তাৰিখত চুক্তিবদ্ধ নহয় তেতিয়া বিবাদৰ পক্ষসমূহে নিষ্পত্তিৰ স্মাৰকপত্ৰত স্বাক্ষৰ কৰা তাৰিখৰ পৰা বলৱৎ হ'ব লাগিব। কিন্তু যদি কোনো ব্যক্তিয়ে তেওঁৰ বাবে বাধ্যতামূলক কোনো নিষ্পত্তি বা ৰায়দানৰ কোনো চৰ্ত উলংঘা কৰে তেন্তে তেওঁক ৬ মাহলৈকে কাৰাদণ্ড বা জৰিমনা বা দুয়োটাৰে শাস্তি দিয়া হ'ব।



১১.৮ অধ্যায়টিৰ পৰা আমি কি শিকিলোঁ

এই অধ্যায়টোত আমি তলত উল্লিখিত বিষয়সমূহ আলোচনা কৰিছো।

- ঔদ্যোগিক বিবাদ আইন, ১৯৪৭ ত আলোচনী বিষয়া বা মণ্ডলী বা আদালতৰ সদস্য বা শ্ৰম আদালতৰ অধ্যক্ষকাৰী বিষয়া, ঔদ্যোগিক ন্যায়াধিকৰণ বা ৰাষ্ট্ৰীয় ন্যায়াধিকৰণে বিবাদৰ তদন্ত আৰু নিষ্পত্তিৰ ব্যৱস্থা কৰে।
- যিকোনো ঔদ্যোগিক বিবাদ উপযুক্ত চৰকাৰে দফা ১০ৰ অধীনত বিচাৰৰ বাবে আপোচকাৰী মণ্ডলী, শ্ৰম আদালত আৰু তদন্ত আদালত, ঔদ্যোগিক ন্যায়াধিকৰণ বা ৰাষ্ট্ৰীয় ন্যায়াধিককৰণলৈ প্ৰেৰণ কৰিব পাৰে।
- ঔদ্যোগিক বিবাদৰ নিষ্পত্তি দফা ১০-এৰ অধীনত স্বেচ্ছামূলক উল্লেখৰ জৰিয়তে কৰিব পাৰি।
- আপোচকাৰী বিষয়া বা মণ্ডলী বা আদালতৰ সদস্য বা শ্ৰম আদালতৰ অধ্যক্ষতা

কৰা বিষয়া ঔদ্যোগিক ন্যায়াধিকৰণ বা ৰাষ্ট্ৰীয় ন্যায়াধিকৰণ, এই সকলোৰে ক্ষমতা ১৯০৮ চনৰ দেৱানী প্ৰক্ৰিয়াৰ সংহিতাৰ অধীনত একেই ক্ষমতা থাকে।



১১.৯ অধিক জানিবলৈ

1) *The Industrial Disputes Act, 1947;* (Bare Act)
2) *Industrial Law,* by P. L. Malik
3) *Handbook of Industrial Law,* by N. D. Kapoor
4) *Industrial Employment (Standing Orders) Act, 1946;* (Bare Act)



১১.১০ অগ্ৰগতিৰ খতিয়ান

১ নং প্ৰশ্নৰ উত্তৰ ঃ ১৯২৯ চনৰ বাণিজ্য বিবাদ আইনখনৰ মূল দোষটো আছিল— ৰাজহুৱা উপযোগী সেৱাসমূহত ধৰ্মঘট আৰু তলাবন্ধৰ অধিকাৰৰ ওপৰত বাধা আৰোপ কৰাৰ বিপৰীতে আইনখনৰ অধীনত কাৰ্যবিধিসমূহ প্ৰবৰ্তনযোগ্য কৰি তোলাৰ কোনো ব্যৱস্থা কৰা হোৱা নাই।

২ নং প্ৰশ্নৰ উত্তৰ ঃ ঔদ্যোগিক-বিবাদ আইন, ১৯৪৭ৰ অধীনত ঔদ্যোগিক বিবাদৰ তদন্ত আৰু নিষ্পত্তিৰ কৰ্তৃপক্ষসমূহ হ'ল—

i) কৰ্ম সমিতি
ii) আপোচকাৰী বিষয়া
iii) আপোচকাৰী মণ্ডলী
iv) তদন্ত আদালত
v) শ্ৰম আদালত
vi) ঔদ্যোগিক ন্যায়াধিকৰণ
vii) ৰাষ্ট্ৰীয় ন্যায়াধিকৰণ



১১.১১ আৰ্হি প্ৰশ্ন

ক) চুটি প্ৰশ্ন (প্ৰতিটো প্ৰশ্নৰ উত্তৰ প্ৰায় ১৫০ টামান শব্দৰে দিয়ক)

প্ৰশ্ন ১ ঃ ঔদ্যোগিক বিবাদ আইন, ১৯৪৭ ৰ অধীনত ঔদ্যোগিক বিবাদ তদন্ত আৰু নিষ্পত্তিৰ বাবে কি কি কৰ্তৃপক্ষ গঠন কৰা হৈছে?

প্রশ্ন ২ঃ চমু টোকা লিখা—

ক) কর্ম সমিতি খ) আপোচকাৰী বিষয়া

গ) আপোচকাৰী মণ্ডলী ঘ) তদন্ত আদালত

ঙ) শ্রম আদালত চ) শ্রম ন্যায়াধিকৰণ

ছ) ৰাষ্ট্রীয় ন্যায়াধিকৰণ

প্রশ্ন ৩ঃ ঔদ্যোগিক আইন ১৯৪৭ ৰ অধীনত দিয়া ৰায়দান কি পৰিস্থিতিত বলৱৎ হ'বলৈ আৰম্ভ হয়?

প্রশ্ন ৪ঃ বিবাদসমূহ স্বেচ্ছামূলকভাৱে মধ্যস্থতাকাৰীলৈ প্রেৰণৰ সৈতে জড়িত ঔদ্যোগিক বিবাদ আইন, ১৯৪৭ৰ বিধানসমূহৰ বিষয়ে আলোচনা কৰক।

প্রশ্ন ৫ঃ ১৯৪৭ চনৰ ঔদ্যোগিক বিবাদ আইন অনুসৰি যিসকল ব্যক্তিৰ ওপৰত নিষ্পত্তি আৰু ৰায়দান বাধ্যতামূলক।

****

অধ্যায় ১২ ঃ শ্রম আইন ঃ এটি পৰিচয়

অধ্যায় গাঁথনি

১২.১ উদ্দেশ্য

১২.২ পৰিচয়

১২.৩ শ্রম আইন— ইয়াৰ পটভূমি

১২.৪ স্বাধীনতাৰ পূর্বৰ সময়ছোৱাত শ্রম আইন প্রণয়ন

১২.৫ স্বাধীনতাৰ পিছৰ সময়ছোৱাত শ্রম আইন প্রণয়ন

১২.৬ আন্তঃৰাষ্ট্রীয় শ্রমিক সংস্থা— (ILO)

১২.৬.১ আই এল অ'ৰ গাঁথনি

১২.৬.২ আই এল অ'ৰ উদ্দেশ্য

১২.৬.৩ আই এল অ'ৰ নীতি

১২.৭ অধ্যায়টিৰপৰা আমি কি শিকিলোঁ

১২.৮ অধিক জানিবলৈ

১২.৯ অগ্রগতি নিৰীক্ষণৰ উত্তৰ

১২.১০ আৰ্হি প্রশ্ন

১২.১ উদ্দেশ্য

এই অধ্যায়টি অধ্যয়ন কৰি আপুনি —

- শ্রম আইনৰ পটভূমি আৰু বিকাশৰ বিষয়ে জানিব পাৰিব
- আই এল অ' আৰু ইয়াৰ গঠন, উদ্দেশ্য আৰু নীতিসমূহৰ বিষয়ে বর্ণনা কৰিব পাৰিব।

১২.২ পৰিচয়

এই অধ্যায়ত আমি শ্রম আইন প্রণয়নৰ বিভিন্ন দিশৰ বিষয়ে আলোচনা কৰিম। বিংশ শতিকাৰ সময়ছোৱাত আমাৰ দেশত ঔদ্যোগিক ন্যায় উৎপাদন নামেৰে জনাজাত আইনৰ এটা নতুন শাখা গঢ় লৈ উঠিছে। ঔদ্যোগিক ন্যায়ৰ বৃদ্ধি কেৱল শ্রম আৰু ঔদ্যোগিক আইন বিকাশৰ পৰাই নহয়, উচ্চতম ন্যায়ালয় আৰু উচ্চ ন্যায়ালয়ে সিদ্ধান্ত লোৱা বৃহৎ সংখ্যক ঔদ্যোগিক আইনৰ পৰাও উল্লেখযোগ্যভাৱে লক্ষ্য কৰিব পাৰি। ই আমাৰ দেশৰ উদ্যোগপতি, শ্রমিক আৰু তেওঁলোকৰ পৰিয়ালেৰে গঠিত যথেষ্ট জনসংখ্যাক প্রত্যক্ষভাৱে প্রভাৱিত কৰে। বিভিন্ন নিপীড়নমূলক কার্য্যই শ্রমিকসকলক প্রভাৱিত কৰে আৰু তেওঁলোকে চাকৰি এৰিবলৈ বিচাৰে। তেওঁলোকে নিয়মীয়াকৈ মজুৰি, সাপ্তাহিক ছুটী আদি দিয়াৰ দাবী

কৰে। এইদৰে প্ৰভাৱিত লোকসকলে দেশৰ জনসংখ্যাৰ এক বৃহৎ অংশক সামৰি লয়। আইনৰ এই শাখাই মালিক আৰু শ্ৰমিক সম্পৰ্কীয় পুৰণি নিয়ম সলনি কৰিলে। ই সমাজৰ স্বাৰ্থ ৰক্ষাৰ বাবে "চুক্তি স্বাধীনতা" (freedom of contract)ৰ ধাৰণাটোক সীমিত কৰি পেলালে। নিয়োগকৰ্তা আৰু কৰ্মচাৰীৰ মাজত ভাল সম্পৰ্কৰ বাবে পুৰণি ধাৰণাটো সহায়ক নাছিল। এই অধ্যায়ৰ জৰিয়তে আপুনি শ্ৰম আইনসমূহৰ বিভিন্ন দিশৰ লগতে শ্ৰম আইনসমূহৰ উদ্ভৱ আৰু বিকাশ সম্বন্ধে জানিব পাৰিব।

১২.৩ শ্ৰম আইন— ইয়াৰ পটভূমি

ঔদ্যোগিক গণতন্ত্ৰ প্ৰতিষ্ঠা কৰাত আৰু অক্ষুণ্ণ ৰখাত ঔদ্যোগিক সম্পৰ্কই অতি গুৰুত্বপূৰ্ণ ভূমিকা পালন কৰে। ঔদ্যোগিক সম্পৰ্ক ভাৰততে কেইবাটাও পৰ্যায় পাৰ হৈ গৈছে। সামাজিক, অৰ্থনৈতিক, ৰাজনৈতিক আদি বিভিন্ন কাৰকে ভাৰতৰ ঔদ্যোগিক সম্পৰ্কক প্ৰভাৱিত কৰিছিল। ভাৰতত শ্ৰমিক পৰিসংখ্যা ১৮৭২ চনত সম্পন্ন কৰা প্ৰথম ৰাষ্ট্ৰীয় লোকপিয়লৰ পৰা আহিছে আৰু ইয়াত লাভজনকভাৱে নিয়োজিত লোকৰ সংখ্যাৰ বিষয়ে ব্যাখ্যা কৰা হৈছে। দ্বিতীয় বিশ্বযুদ্ধলৈকে শ্ৰমিকৰ নিয়োগৰ সৈতে জড়িত তথ্য সংগ্ৰহ কৰা হৈছিল। ১৯৩১ চনত ৰয়েল কমিছন অন লেবাৰে শ্ৰমিকৰ পৰিসংখ্যা পদ্ধতিগতভাৱে সংগ্ৰহৰ প্ৰয়োজনীয়তাৰ কথা আঙুলিয়াই দিছিল আৰু ঔদ্যোগিক শ্ৰমৰ বিভিন্ন অৱস্থাৰ সন্দৰ্ভত উপযুক্ত আইন গ্ৰহণৰ পৰামৰ্শ দিছিল। ফলত **১৯৪২** চনত ঔদ্যোগিক পৰিসংখ্যা আইন প্ৰণয়ন কৰা হয়। ই কাৰখানা আৰু কল্যাণ আৰু শ্ৰমৰ চৰ্তৰ কিছুমান নিৰ্দিষ্ট ক্ষেত্ৰৰ সৈতে জড়িত বিষয়সমূহৰ পৰিসংখ্যা সংগ্ৰহত সহায় কৰে।এইদৰে বিভিন্ন গুৰুত্বপূৰ্ণ আইন যেনে শ্ৰমিক ক্ষতিপূৰণ আইন, ১৯২৩, ট্ৰেড ইউনিয়ন আইন, ১৯২৬, মজুৰি প্ৰদান আইন, ১৯৩৬, ন্যূনতম মজুৰি আইন, ১৯৪৮, কৰ্মচাৰীৰ ৰাজ্যিক বীমা আইন, ১৯৪৮, কাৰখানা আইন, ১৯৪৮ ইত্যাদি প্ৰৱৰ্তন কৰা হয়। শ্ৰম আইনখনে মালিক আৰু শ্ৰমিকৰ সৈতে জড়িত পৰম্পৰাগত আইনখনৰ পৰিৱৰ্তন ঘটাইছিল আৰু অৱসৰী সময়ৰ ভাট্টা (Leisure Fare)ৰ পুৰণি তত্ত্বটো কৰ্তন কৰিছিল। শ্ৰমিক আৰু নিয়োগকৰ্তা প্ৰত্যেক অৰ্থনীতিৰ দুটা গুৰুত্বপূৰ্ণ স্তম্ভ। নিয়োগকৰ্তা-কৰ্মচাৰীৰ সম্পৰ্কৰ সঠিক নিয়ন্ত্ৰণ সমাজৰ পৰিকল্পিত আৰু উদ্দেশ্যপ্ৰণোদিত উন্নয়নৰ বাবে এক চৰ্ত বুলিলেও ভুল নহয়। বহু পৰিৱৰ্তন ঘটিল। ব্যক্তিগত চুক্তিসমূহক বহু দিশত আইন আৰু ন্যায়িক ব্যাখ্যাৰ জৰিয়তে বিধিগত চুক্তিৰ এটা উপযুক্ত ৰূপৰ দ্বাৰা প্ৰতিস্থাপন কৰা হৈছে। নিয়োগকৰ্তাই নিজৰ ইচ্ছামতে নিজৰ শ্ৰমিকক নিযুক্তি আৰু চাকৰিৰ পৰা বৰ্খাস্ত কৰাৰ পৰম্পৰাগত যি অধিকাৰ তাত যথেষ্ট বাধাৰ সন্মুখীন হৈছে। ঔদ্যোগিক ন্যায়াধিকৰণে চুক্তিৰ দৰে কাম কৰা বঁটা প্ৰদান কৰিব পাৰে। এই বঁটা দুয়োটা পক্ষৰ বাবে বাধ্যতামূলক। তেওঁলোকে বঁটাৰ ভিত্তিত নতুন অধিকাৰ সৃষ্টি কৰে আৰু নতুন বাধ্যবাধকতা নিৰ্ধাৰণ কৰে। পৰিচালনাত শ্ৰমিকৰ অংশগ্ৰহণৰ অধিকাৰক পুঁজিপতিৰ আপত্তি

স্বত্বেও বিধানসভাৰ স্বীকৃতি দিয়া হৈছে। সমগ্ৰ বিশ্বতে ঔদ্যোগিক সমাজখন বৰ্তমান শতিকাৰ ভিতৰত চুক্তিৰ পৰা মৰ্যাদালৈ গতি কৰি আহিছে আৰু ই এক ৰাজনৈতিক-অৰ্থনৈতিক-সামাজিক ন্যায়িক ৰাষ্ট্ৰ। আচলতে ঔদ্যোগীকৰণেই হৈছে চুক্তি আৰু মালিক তথা শ্ৰমিকৰ নিয়মৰ পুৰণি তত্ত্বৰ পৰা এই বিচ্যুতিৰ মূল কাৰক। যিসকলে উদ্যোগটো নিয়ন্ত্ৰণ কৰে তেওঁলোকৰ ধন-সম্পত্তি বহুগুণে বৃদ্ধি কৰাৰ স্বাভাৰিক প্ৰৱণতা থাকে আৰু এই প্ৰৱণতাক সঠিকভাৱে নিয়ন্ত্ৰণ আৰু পৰীক্ষা নকৰিলে ধনীসকল অধিক ধনী হৈ পৰে আৰু দুখীয়াসকল দিনক দিনে দুখীয়া হৈ পৰে। ধনী আৰু দুখীয়াৰ মাজৰ ব্যৱধান শেষত ইমানেই বাঢ়ি যায় যে যিকোনো ঔদ্যোগিক সমাজতে ই দুটা সুকীয়া শ্ৰেণীত পৰিণত হয়। শ্ৰমিকসকলে উপলব্ধি কৰিলে যে তেওঁলোকে একত্ৰিত হ'লে ভালকৈ যুঁজিব পাৰিব। ইয়াৰ পিছত অলপ সময়ৰ ভিতৰতে ঔদ্যোগিক অশান্তিৰ সৃষ্টি হয়। ইয়াৰ ফলত ধৰ্মঘট আৰু বন্ধৰ সৃষ্টি হয়। অশান্ত সময়ত বিশ্বই দুখনকৈ বিশ্বযুদ্ধৰ ভয়াবহতাৰ সন্মুখীন হৈছিল। এই যুদ্ধবোৰৰ ফলত জীৱন-যাপনৰ ব্যয় তীব্ৰভাৱে বৃদ্ধি পালে। শ্ৰমিকসকলে ধাৰাবাহিকভাৱে অধিক মজুৰিৰ দাবী কৰিছিল। একে সময়তে আমাৰ দেশত ঔদ্যোগীকৰণৰ সমান্তৰালকৈ গণতান্ত্ৰিক চিন্তাধাৰাও বৃদ্ধি পালে। এই গণতান্ত্ৰিক ধাৰণাসমূহে শ্ৰমিক শ্ৰেণীৰ মাজত অধিক ক্ষমতাৰ বাবে গণজাগৰণ আৰু সচেতনতা সৃষ্টি কৰিছিল। শ্ৰমিকসকলে উৎপাদন আৰু লাভৰ উন্নত অংশৰ দাবী কৰিছিল। নিয়োগকৰ্তাসকলে নিৰ্দিষ্ট সীমাতকৈ অধিক দিবলৈ অনিচ্ছুক আছিল। এই সংগ্ৰামৰ ফলত কিছুমান নীতিৰ স্বীকৃতি লাভ কৰা হয়। এই নীতিসমূহ বৰ্তমান প্ৰায় সকলো উন্নত দেশতে মৌলিক বুলি গণ্য কৰা হয়। আমাৰ দেশত ঔদ্যোগিক ন্যায়ৰ ধাৰণা স্বাধীনতাৰ পিছতহে গঢ় লৈ উঠিছিল। স্বাধীনতা লাভৰ আগলৈকে শ্ৰমিকৰ প্ৰতি চৰকাৰৰ মনোভাৱ লাহে লাহে সলনি হৈছিল। শ্ৰম আইনৰ মূল লক্ষ্য আছিল কেৱল কৰ্ম পৰিস্থিতি উন্নত কৰা। তেওঁলোকে শ্ৰমিক শ্ৰেণীক সম্পূৰ্ণ সামাজিক ন্যায় প্ৰদান কৰা নাছিল। আমাৰ দেশত ঔদ্যোগিক ন্যায়ৰ ধাৰণাৰ জন্ম ভাৰতৰ সংবিধানৰ বাবেই হৈছে বুলি ভৱাৰ অৱকাশ আছে।

১২.৪ স্বাধীনতাৰ পূৰ্বৰ সময়ছোৱাত শ্ৰম আইন প্ৰণয়ন

স্বাধীনতাৰ পূৰ্বৰ সময়ছোৱাত চাহিদা আৰু যোগানে ঔদ্যোগিক সম্পৰ্ক নিয়ন্ত্ৰিত কৰিছিল বাবে শ্ৰমিকক প্ৰায়ে কৰ্মত নিয়োগ আৰু বৰ্খাস্ত কৰা হৈছিল। নিয়োগকৰ্তাজন আদেশকাৰী পদত আছিল আৰু নিয়োগৰ অৱস্থা আৰু মজুৰিৰ অৱস্থা আছিল অতি দুৰ্বল। নেতাসকলৰ প্ৰচেষ্টা সত্ত্বেও যেতিয়া এই চৰ্তসমূহ চলি থাকিল, তেতিয়া ই বিপ্লৱী আন্দোলনৰ বাট মুকলি কৰি দিলে। প্ৰথম বিশ্বযুদ্ধৰ অন্ত পৰাৰ পিছতো ট্ৰেড ইউনিয়ন আন্দোলনৰ আৰম্ভ হোৱা নাছিল। নিয়োগকৰ্তা আৰু শ্ৰমিক (বিবাদ), ১৮৬০ আইনখনৰ বাহিৰে শ্ৰমিকৰ স্বাৰ্থ ৰক্ষাৰ বাবে কোনো আইন নাছিল। এই আইনখনেই মজুৰিৰ ক্ষেত্ৰত বিবাদ নিষ্পত্তি কৰিবলৈ ব্যৱহাৰ কৰা প্ৰথম বিশ্বযুদ্ধৰ পিছত ঔদ্যোগিক সম্পৰ্ক সলনি হয়। শ্ৰমিকসকলে

হিংসাৰ ব্যৱহাৰ কৰিবলৈ ধৰিলে। নিয়োগকর্তাসকলে লকআউটৰ প্রতিক্রিয়া প্রকাশ কৰিবলৈ ল'লে। অসংখ্য ধর্মঘট আৰু লকআউট হৈছিল আৰু ই ১৯২৮-২৯ চনৰ ভিতৰত অশান্তিৰ সৃষ্টি কৰিছিল।

ইয়াৰ পৰিণতিত ঔদ্যোগিক বিবাদৰ নিষ্পত্তি বৃদ্ধিৰ বাবে চৰকাৰে বাণিজ্য বিবাদ আইন, ১৯২৯ প্রণয়ন কৰে। ইয়াৰ ভিত্তি আছিল ১৯১৯ চনৰ ব্রিটিছ ঔদ্যোগিক আদালত (বি আই চি) আইন। ১৯২৯ চনৰ বাণিজ্য বিবাদ আইন বি আই চি আইনতকৈ পৃথক আছিল কাৰণ ইয়াত বিবাদ নিষ্পত্তিৰ বাবে কোনো ব্যৱস্থা নাছিল। কিন্তু দেখা গ'ল যে কেন্দ্রীয় চৰকাৰ বা ৰাজ্য চৰকাৰেও এই আইনৰ পর্যাপ্ত ব্যৱহাৰ কৰা নাছিল। ১৯৩৮ চনত তেতিয়াৰ তীব্র ঔদ্যোগিক অশান্তিৰ মোকাবিলা কৰিবলৈ বোম্বাই চৰকাৰে বম্বে ঔদ্যোগিক সম্পর্ক (বিআইআৰ) আইন প্রণয়ন কৰে। ইয়াৰ জৰিয়তে ঔদ্যোগিক আদালত শীর্ষক এটা স্থায়ী বিবাদ নিষ্পত্তিৰ প্রক্রিয়া আৰম্ভ কৰিলে। বিবাদ নিষ্পত্তিৰ বাবে ইয়াক স্থাপন কৰা হৈছিল। পৰৱর্তী সময়ত ইয়াৰ স্থানত বি আই আৰ আইন, ১৯৪৬ প্রণয়ন কৰা হয় আৰু ক্রমে ১৯৪৮, ১৯৪৯, ১৯৫৩ আৰু ১৯৫৬ চনত সংশোধন কৰা হয়। দ্বিতীয় বিশ্বযুদ্ধৰ পিছত ভাৰতে বহু সমস্যাৰ সন্মুখীন হ'বলগীয়া হয়, যেনে জীৱন-যাপনৰ ব্যয় বৃদ্ধি, অত্যাৱশ্যকীয় সামগ্রীৰ অভাৱ, জনসংখ্যা বৃদ্ধিৰ হাৰ অধিক হোৱা, ব্যাপক নিবনুৱা সমস্যা আদিয়ে ক্রমান্বয়ে ঔদ্যোগিক সম্পর্কৰ স্থিতিক অৱনমিত কৰে ।

১২.৫ স্বাধীনতাৰ পিছৰ সময়ছোৱাত শ্রম আইন প্রণয়ন

স্বাধীনতাৰ পাছত ঔদ্যোগিক সম্পর্কৰ ক্ষেত্রত গ্রহণ কৰা অন্যতম উল্লেখযোগ্য পদক্ষেপ আছিল ঔদ্যোগিক বিবাদ আইন, ১৯৪৭ৰ প্রণয়ন। এই আইনখনে শিল্প বিবাদ নিষ্পত্তিৰ বাবে স্থায়ী পদ্ধতি স্থাপনৰ লগতে এই বঁটাসমূহক বাধ্যতামূলক আৰু আইনগতভাৱে বলবৎ কৰি তুলিছে। ১৯৪৭ চনৰ ডিচেম্বৰ মাহত ঔদ্যোগিক বিবাদ আইনখনৰ উপৰিও ভাৰততে এখন ঔদ্যোগিক সন্মিলন অনুষ্ঠিত হয়, য'ত ঔদ্যোগিক সম্প্রীতি বজাই ৰাখিবলৈ ঔদ্যোগিক সঠিক সিদ্ধান্তৰ বাবে শ্রমিক আৰু পৰিচালকক আহ্বান জনোৱা হয়।

স্বাধীনতাৰ পিছত শ্রম আইনসমূহৰ বৃদ্ধিক তলত দিয়া ধৰণে শ্রেণীভুক্ত কৰিব পাৰি—

- **১৯৪৭ চনত**
  - ঔদ্যোগিক বিবাদ নিষ্পত্তিৰ বাবে স্থায়ী ব্যৱস্থাৰ সৈতে ১৯৪৭ চনৰ ঔদ্যোগিক বিবাদ আইন প্রণয়ন কৰা।
  - ঔদ্যোগিক সঠিক সিদ্ধান্তৰ ব্যৱস্থা কৰা হৈছিল। ইয়াৰ জৰিয়তে ঔদ্যোগিক সম্প্রীতি বজাই ৰাখিবলৈ ঔদ্যোগিক সঠিক সিদ্ধান্তৰ বাবে শ্রমিক আৰু পৰিচালকক আহ্বান জনোৱা হয়। (১৯৪৭)

- **১৯৪৭-৫৬ চন**
  - আই এল অ'ৰ একে ধৰণৰ সংস্থাৰ সৈতে সংগতি ৰাখি ভাৰতীয় শ্রমিক সন্মিলন (আই এল চি) গঠন কৰা হৈছিল য'ত চৰকাৰী কর্মচাৰী আৰু শ্রমিকৰ প্রতিনিধিসকলে নিয়মিতভাৱে বৈঠকত মিলিত হৈছিল আৰু আইনগত ব্যৱস্থাৰ পৰামর্শ দিছিল। এইটো এটা ত্রিপাক্ষিক সংস্থা।
  - ওপৰত দিয়া ধৰণে আই এল চিৰ পৰা পোৱা পৰামর্শৰ ভিত্তিত ভাৰতীয় সংসদে যথেষ্ট আইনগত ব্যৱস্থা প্রণয়ন কৰিছে।
- **১৯৫৭ - ৬৫ চন**
  - ১৯৫৭ চনত আন্তর্জাতিক সম্পর্ক (আই আৰ)ৰ গুৰুত্ব "আইনীবাদ"ৰ পৰা "স্বেচ্ছাসেৱীতা"লৈ স্থানান্তৰিত হয়। এই সময়ছোৱাত আই এল অ'ই অধিক শ্রম আইন প্রণয়নৰ চেষ্টা কৰাৰ পৰিৱর্তে শ্রম আৰু পৰিচালনাৰ মাজত স্বেচ্ছামূলক চুক্তি লাভৰ দিশত অগ্রসৰ হৈছিল। উদাহৰণস্বৰূপে "Code of Discipline" JMC ইত্যাদিৰ কথা ক'ব পাৰি।
  - অনুশাসন সংহিতা প্রৱর্তন (১৯৫৭)
  - যুটীয়া পৰিচালনা পৰিষদ (জে এম চি)
  - কর্ম সমিতি
- **১৯৬২-৭১ চন**
  - এই সময়ছোৱাত ৰাজনৈতিক আৰু সামাজিক অস্থিৰতাই ভাৰতত আই আৰত খলকনিৰ সৃষ্টি কৰিছিল। এই ক্ষেত্রত ক্রিয়া কৰা মুখ্য পৰিঘটনাসমূহ হ'ল চীনৰ আগ্রাসন (১৯৬২), পণ্ডিত জৱাহৰলাল নেহৰুৰ মৃত্যু (১৯৬৪), ভাৰত পাকিস্তান যুদ্ধ (১৯৬৫,১৯৭১), ভাৰতীয় জাতীয় কংগ্রেছৰ বিভাজন (১৯৬৯) আদি।
  - ১৯৬৬ চনত ৰাষ্ট্রীয় শ্রমিক আয়োগ (এনচিএল) নিযুক্তি দিয়া হয়। ১৯৬৯ চনৰ ভিতৰত ই নিজৰ পৰামর্শসমূহ চূড়ান্ত কৰে। এনচিএলৰ কিছুমান পৰামর্শ আইএলচিয়ে প্রক্রিয়াকৰণ কৰিছিল আৰু নীতিগত সিদ্ধান্ত গ্রহণ কৰিছিল। যেনে দৰদামকাৰী এজেণ্টৰ স্বীকৃতি, ন্যায়াধিকৰণৰ পৰিৱর্তে ঔদ্যোগিক সম্পর্ক আয়োগ গঠন আদি। কিন্তু পৰৱর্তী সময়ত চৰকাৰসমূহে এই পৰামর্শসমূহ কার্যকৰী কৰা নাছিল।
- **১৯৭২ - ৭৬ ঃ**
  - এই সময়ছোৱাত যথেষ্ট ঔদ্যোগিক অশান্তি হৈছিল।
  - ১৯৭৫ চনৰ জুন মাহত ৰাষ্ট্রীয় জৰুৰীকালীন অৱস্থা ঘোষণা কৰি মৌলিক অধিকাৰ ৰোধ কৰা হয়।

- ১৯৭২ চনৰ পৰা ১৯৭৬ চনলৈকে আই এল চিৰ বৈঠক হোৱা নাছিল।
- ২০ পইণ্টৰ কার্যসূচীৰ ভিত্তিত এন এল চিৰ পৰিৱর্তে নেশ্যনেল এপেক্স বডি (এন এ বি) আৰু ষ্টেট এপেক্স বডি (এছ এ বি) স্থাপন কৰা হয়। এন এ বি আৰু এছ এ বি আছিল কর্মচাৰী আৰু নিয়োগকর্তাক প্রতিনিধিত্ব কৰা দ্বিপাক্ষিক সংস্থা।

- **১৯৭৭-৮০ চন**
  - ১৯৭৭ চনত জৰুৰীকালীন অৱস্থা বাতিল কৰা হয় আৰু জনতা চৰকাৰে প্রথমবাৰৰ বাবে কংগ্রেছ পার্টিৰ পৰা কেন্দ্রীয় চৰকাৰৰ দায়িত্ব লয়।
  - ১৯৭৭ চনত এন এল চি পুনৰুজ্জীৱিত কৰা হয়।
  - পৰৱর্তী স্তৰ আছিল সৌহার্দ্যপূর্ণতাৰ সময়।
  - ১৯৭৮ চনত খচৰা এল.আৰ. বিল প্রস্তুত কৰা হয়। ই অৱশ্যে এতিয়াও প্রণয়ন কৰা হোৱা নাই।
- ১৯৮০ চনৰ পিছৰ
  - ট্রেড ইউনিয়নবাদৰ কার্যকলাপে **১৯৮০-৮১** চনত নিজৰ চৰম সীমা অতিক্রম কৰিছিল। এই সময়চোৱাতে শ্রমিক নেতা (এইচএমএছৰ সভাপতি) আৰু চিইঅ' (বম্বে টায়াৰৰ এমডি)ৰ হত্যা আৰু আক্রমণৰ ঘটনা ধাৰাবাহিকভাৱে সংঘটিত হৈছিল।
  - ৭০,০০০ৰো অধিক অমীমাংসিত ঔদ্যোগিক বিবাদ চৰকাৰৰ ওচৰত পৰি আছিল আৰু ব্যাপক মূল্যবৃদ্ধি তথা নিবনুৱা সমস্যাই ঔদ্যোগিক অশান্তিত অৰিহণা যোগাইছিল।
  - পৰিস্থিতিৰ বিৰুদ্ধে যুঁজিবলৈ চৰকাৰে ১৯৮১ চনত অত্যাৱশ্যকীয় সেৱা ৰক্ষণাবেক্ষণ আইন (ই এছ এম এ) প্রণয়ন কৰে।



জানি থোৱা ভাল

স্বাধীনতাৰ পৰা ১৯৫৪ চনলৈকে, অর্থাৎ ভি.ভি. গিৰি শ্রম মন্ত্রী থকা কালচোৱাত, সকলো চৰকাৰী ঘোষণাতে শ্রমিক স্বাৱলম্বী হোৱা উচিত বুলি গুৰুত্ব দিয়া হৈছিল। সমান্তৰালভাৱে চৰকাৰে তেওঁলোকৰ ওপৰত সকলো নির্ভৰশীল হৈ থকাটো বিচাৰিছিল। শ্রম নীতিৰ এই দৃষ্টিভংগীয়ে ত্রিপাক্ষিকতাবাদ নামেৰে জনাজাত নতুন ধাৰণাৰ সূচনা কৰিলে।



অগ্রগতি নিৰীক্ষণ

(ক) খালী ঠাই পূৰণ কৰক ঃ

(i) নিয়োগকর্তা আৰু শ্রমিক (বিবাদ) আইন ১৮৬০ ..... বিবাদ নিষ্পত্তি কৰিবলৈ ব্যৱহাৰ কৰা হৈছিল।

(ii) বাণিজ্য বিবাদ আইনখন চৰকাৰে ..... চনত প্রৱর্তন কৰিছিল।

(iii) বাণিজ্য বিবাদ আইনখন ..... ঔদ্যোগিক আদালত আইন, ১৯১৯ৰ ওপৰত ভিত্তি কৰি প্রস্তুত কৰা হৈছিল।

(iv) ১৯৩৮ চনত তেতিয়াৰ তীব্র ঔদ্যোগিক অশান্তিৰ মোকাবিলা কৰিবলৈ বোম্বাই চৰকাৰে ..... আইন প্রণয়ন কৰে।

(v) অত্যাৱশ্যকীয় সেৱা ৰক্ষণাবেক্ষণ আইন, (ই এছ এম এ) ..... বর্ষত প্রণয়ন কৰা হৈছিল।

১২.৬ আন্তঃৰাষ্ট্রীয় শ্রমিক সংস্থা— (আই এল অ')

১৯১৯ চনৰ ১৯ এপ্রিলত ভার্চাইলত প্রথম বিশ্বযুদ্ধৰ শেষত আহ্বান কৰা শান্তি সম্মিলনৰ ফলত আন্তঃৰাষ্ট্রীয় শ্রমিক সংগঠন গঠন কৰা হয়। আই এল অ' হৈছে এক আন্তঃৰাষ্ট্রীয় সংস্থা। ই হৈছে এক নতুন সামাজিক পৰীক্ষামূলক প্রতিষ্ঠান যিয়ে বিশ্বক সচেতন কৰিবলৈ চেষ্টা কৰিছে যে বিশ্ব শান্তি ইয়াৰ শ্রমিক জনসংখ্যাৰ অন্যায় অৱস্থাৰ দ্বাৰা প্রভাৱিত হ'ব পাৰে। আই এল অ'ৰ অনন্য বৈশিষ্ট্য হ'ল ইয়াত শ্রমিক আৰু চৰকাৰৰ প্রতিনিধিত্বই অংশগ্রহণ কৰে। ১৯৪৬ চনত যেতিয়া ৰাষ্ট্রসংঘৰ গঠন হয়, তেতিয়া আই এল অ' সংস্থাটোৰ প্রথম বিশেষজ্ঞ সংস্থা হৈ পৰে। আই এল অ' অন্যান্য আন্তঃৰাষ্ট্রীয় চৰকাৰী সংস্থা যেনে এফ এ অ' বা ডব্লিউ এইচ অ'ৰ দৰে, যিয়ে সার্বজনীন কাৰণত কাম কৰে । সেয়া হ'লেও ই এটা দিশত ইয়াৰ পৰা পৃথক, সেয়া হৈছে ইয়াৰ ত্রিপাক্ষিক গাঁথনি। আই এল অ'ৰ সকলো কার্য্যবিধিত প্রতিনিধিত্ব কৰিবলৈ চৰকাৰী সংস্থাৰ উপৰিও শ্রমিক আৰু নিয়োগকর্তাক দিয়া হয়।

১২.৬.১আই এল অ'ৰ গাঁথনি

আই এল অ'ৰ সাংগঠনিক গঠন ৩টা সংস্থা বা উপপ্রণালীৰে গঠিত। যেনে—

- এখন আন্তঃৰাষ্ট্রীয় শ্রমিক সম্মিলন
- এটা পৰিচালনা সমিতি আৰু

- এটা আন্তঃৰাষ্ট্ৰীয় শ্ৰমিক কাৰ্যালয়
- এখন আন্তঃৰাষ্ট্ৰীয় শ্ৰমিক সম্মিলন (International Labour Conference – ILC) ঃ ই আই এল অ'ৰ শীৰ্ষ পৰ্যায়ৰ সংস্থা, যিয়ে নীতি, নিয়ম আৰু বিধি প্ৰস্তুত কৰে। এই সম্মিলনত চৰকাৰ, নিয়োগকৰ্তা আৰু শ্ৰমিকক ২: ১: ১ অনুপাতত প্ৰতিনিধিত্ব কৰা তিনিটা গোট থাকে। বছৰত কমেও এবাৰ সম্মিলনৰ অধিবেশন অনুষ্ঠিত হয়। আই এল চিত চৰকাৰী প্ৰতিনিধিসকল বেছিভাগেই মন্ত্ৰী, কূটনীতিবিদ বা চৰকাৰী নিৰ্দেশনাৰ অধীনত থকা বিষয়া। আই এল অ'ৰ সংবিধানৰ অধীনত নিয়োগকৰ্তা আৰু শ্ৰমিক প্ৰতিনিধিসকলক চৰকাৰসমূহে সংশ্লিষ্ট ঔদ্যোগিক সংস্থাসমূহৰ সৈতে সহমতত মনোনীত কৰে।

তলত আই এল চিৰ কাৰ্যসমূহ উল্লেখ কৰা হ'ল

- আন্তঃৰাষ্ট্ৰীয় শ্ৰমৰ মানদণ্ড প্ৰণয়ন কৰা
- সদস্য-ৰাষ্ট্ৰৰ অৱদানৰ পৰিমাণ নিৰ্ধাৰণ কৰে।
- বাজেট আৰু ব্যয় নিৰ্ধাৰণ কৰা।
- $^{২}/_{৩}$ সংখ্যাগৰিষ্ঠতাৰে সংবিধান সংশোধন কৰা।
- সঞ্চালক প্ৰধানে দাখিল কৰা শ্ৰম সমস্যাসমূহ অধ্যয়ন কৰি আলোচনা কৰি সমাধান বিচাৰি উলিয়ায়।
- সমস্যাসমূহ গভীৰভাৱে অধ্যয়ন কৰিবলৈ 'প্ৰয়োজনীয় ভিত্তিত' সমিতি নিযুক্তি দিয়া।
- নীতি আৰু পদ্ধতি প্ৰস্তুত কৰা।
- প্ৰতি তিনি বছৰৰ মূৰে মূৰে এবাৰ শাসকীয় সংস্থালৈ সদস্য নিৰ্বাচন কৰা।
- নিজৰ সভাপতি নিৰ্বাচন কৰা।
- আন্তঃৰাষ্ট্ৰীয় ন্যায় সমিতিৰ পৰা পৰামৰ্শদাতা মতামত বিচৰা।
- আঞ্চলিক সম্মিলনৰ ক্ষমতা, কাৰ্য্য আৰু পদ্ধতি নিশ্চিত কৰে।

● **পৰিচালনা সমিতি ঃ**

পৰিচালনা সমিতি হৈছে আই এল অ'ৰ আন এটা প্ৰধান সংস্থা। ই হৈছে অৰাজনৈতিক, অবিধানসভা, ত্ৰিপাক্ষিক সংস্থা। আন্তঃৰাষ্ট্ৰীয় শ্ৰমিক কাৰ্যালয়ৰ সহায়ত ই সম্মিলনৰ সিদ্ধান্তসমূহ সম্পন্ন কৰে। ইয়াত ৫৬ জন সদস্য থাকে। তাৰ ভিতৰত ২৮ জনে চৰকাৰী দলক প্ৰতিনিধিত্ব কৰে, ১০ জনে মুখ্য ঔদ্যোগিক গুৰুত্বপূৰ্ণ ৰাষ্ট্ৰৰ সদস্যই নিযুক্তি দিয়ে আৰু বাকীসকল অন্য চৰকাৰৰ প্ৰতিনিধি। তলত পৰিচালনা সমিতিৰ কৰ্যকলাপ উল্লেখ কৰা হ'ল -

- আই এল চি আৰু আন্তঃৰাষ্ট্ৰীয় শ্ৰম কাৰ্যালয়ৰ মাজত কামৰ সমন্বয় সাধন কৰা।

- প্রতিটো আই এল চিৰ বাবে কার্যাৱলী প্রস্তুত কৰা
- কার্যালয়ৰ সঞ্চালক প্রধান নিযুক্তি।
- বাজেটখন ভালদৰে পৰীক্ষা কৰা।
- আই এল চিয়ে দিয়া পৰামর্শ কার্যকৰী কৰাৰ সন্দর্ভত সদস্য ৰাষ্ট্রসমূহৰ সৈতে সিদ্ধান্ত লোৱা
- আঞ্চলিক সন্মিলনৰ বাবে তাৰিখ, সময়সূচী আৰু কার্যসূচী নির্ধাৰণ কৰে।

● **এটা আন্তঃৰাষ্ট্রীয় শ্রম কার্যালয় ঃ**

আই এল অ' ব্যৱস্থাৰ এইটো তৃতীয় প্রধান সংস্থা। ই জেনেভাত আই এল অ'ৰ সচিবালয় হিচাপে কাম কৰে। আই এল অ'ৰ সঞ্চালক প্রধানসকল এই কার্যালয়ৰ মুখ্য কার্যবাহী। সঞ্চালক প্রধান শাসকীয় সংস্থাই নিযুক্তি দিয়ে। তেওঁ আই এল চিৰ সচিব প্রধান হিচাপেও কাম কৰে। তেওঁক ১০ বছৰৰ বাবে নিযুক্তি দিয়া হয় আৰু তেওঁৰ কার্যকাল শাসকীয় সংস্থাই বৃদ্ধি কৰিব পাৰে। এই কার্যালয়ৰ কাম-কাজ তলত দিয়া হ'ল -

- সন্মিলনৰ কার্যসূচীৰ বিষয়সমূহৰ ওপৰত নথি প্রস্তুত কৰা।
- আই এল চিৰ সিদ্ধান্তৰ ভিত্তিত আইন প্রণয়নত চৰকাৰসমূহক সহায় কৰা।
- পর্যবেক্ষণৰ ভিত্তিত নিজৰ কাম সম্পন্ন কৰা
- আন্তঃৰাষ্ট্রীয় স্বার্থৰ ঔদ্যোগিক শ্রম সমস্যাৰ সৈতে জড়িত প্রকাশনসমূহ অনা।
- আন্তঃৰাষ্ট্রীয় শ্রম আৰু সামাজিক সমস্যাৰ তথ্য সংগ্রহ আৰু বিতৰণ কৰা।

১২.৬.২আই এল অ'ৰ উদ্দেশ্য

আই এল অ'ৰ মূল উদ্দেশ্য হৈছে শ্রমৰ অৱস্থা উন্নত কৰা। আই এল অ'ৰ উদ্দেশ্যসমূহ তলত দিয়া তিনি প্রকাৰৰ নথিত সন্নিবিষ্ট কৰা হৈছে। যেনে—

- ইয়াৰ সংবিধানৰ প্রস্তাৱনা
- ভার্চাইলৰ শান্তি চুক্তিৰ ৪২৭ নং অনুচ্ছেদ - ১৯১৯।
- ১৯৪৪ চনৰ ফিলাডেলফিয়া ঘোষণা

১৯১৯ চনৰ ভার্চাইলৰ শান্তি চুক্তিৰ পৰিপূৰক ইয়াৰ সংবিধানৰ ৪২৭ নং অনুচ্ছেদৰ প্রস্তাৱনাত থকা উল্লেখ থকা অনুসৰি আই এল অ'ৰ মূল উদ্দেশ্যসমূহ হ'ল—

- শ্রমিকসকলক সামাজিক ন্যায় প্রদান কৰা।
- অন্যায়, মূল্য হ্রাস আৰু শ্রমৰ শোষণ পৰিহাৰ কৰা।
- শ্রমিকৰ কামৰ ভাল অৱস্থা গঢ়ি তোলা।

- ওপৰৰ তিনিটা চর্ত পূৰণ হ'লে বিশ্ব শান্তি সম্ভৱ।

১৯৪৪ চনত ফিলাডেলফিয়া সন্মিলনত আই এল অ'ৰ লক্ষ্যও সংশোধন কৰা হয়।

- শ্রমিকৰ সম্পূর্ণ নিয়োগ আৰু জীৱন ধাৰণৰ মান বৃদ্ধি কৰা।
- সেইসকল শ্রমিকক নিয়োগ কৰা যাব নির্ধাৰিত কাম কৰিবলৈ পর্যাপ্ত দক্ষতা আৰু সন্তুষ্টি থাকে।
- ওপৰৰ লক্ষ্যত উপনীত হ'বলৈ প্রশিক্ষণ আৰু উন্নয়নৰ সুবিধা প্রদান কৰা।
- ন্যূনতম জীৱন-যাপনৰ ক্ষতিপূৰণ হিচাপে লাভৰ উচিত অংশ প্রদান কৰা আৰু সুৰক্ষা দিয়া।
- "সামূহিক দৰদাম"ক কেৱল শ্রমিকৰ অধিকাৰ হিচাপেই নহয়, পৰিচালনা আৰু কর্মচাৰীৰ মাজত সহযোগিতাৰ মনোভাৱেৰে উৎপাদনশীল দক্ষতা বৃদ্ধিৰ উপায় হিচাপেও স্বীকৃতি দিয়া।
- সামাজিক সুৰক্ষা আৰু চিকিৎসা পৰিসৰ বৃদ্ধি কৰা।
- জীৱন আৰু স্বাস্থ্য তথা চিকিৎসাৰ পৰিসৰ সুৰক্ষিত কৰা।
- শিশু কল্যাণ আৰু প্রসূতি সুৰক্ষা নিশ্চিত।
- পর্যাপ্ত পৰিমাণৰ খাদ্য, গৃহ আৰু বিনোদনৰ সুবিধা প্রদান কৰা।
- গুণগত শিক্ষা আৰু বৃত্তিমূলক সুযোগ প্রদান কৰা।

১২.৬.৩আই এল অ'ৰ নীতি

১৯৪৪ চনত অনুষ্ঠিত ফিলাডেলফিয়া সন্মিলনে আই এল অ'ৰ বাবে তলত দিয়া নীতিসমূহ নির্ধাৰণ কৰিছে—

- শ্রম কোনো পণ্য নহয়।
- মত প্রকাশ আৰু সংগঠনৰ স্বাধীনতা অতি প্রয়োজনীয় দিশ।
- দৰিদ্রতা সমৃদ্ধিৰ প্রতি ভাবুকি।
- সমান ৰাষ্ট্রৰ বাবে আৰু গণতান্ত্রিক পৰম্পৰাৰ সৈতে চৰকাৰ, পৰিচালনা আৰু শ্রমিকৰ যৌথ প্রচেষ্টাৰ দ্বাৰা অভাৱৰ বিৰুদ্ধে যুঁজ দিয়া হৈছিল।



জানি থোৱা ভাল

আই এল অ'ৰ সংবিধানত কোনো ৰাষ্ট্রক আই এল অ'ৰ সদস্যপদত নামভর্তিৰ ক্ষেত্রত সহজ নিয়মৰ ব্যৱস্থা কৰা হৈছে। ইয়াত উল্লেখ আছে যে ১৯৪৫ চনৰ ১ নৱেম্বৰত যিসকল আই এল অ'ৰ সদস্য আছিল আৰু ৰাষ্ট্রসংঘৰ যিকোনো মূল সদস্যই আই এল অ'ৰ

সংবিধানৰ বাধ্যবাধকতা গ্ৰহণ কৰি আই এল অ'ৰ সদস্য হ'ব পাৰে। আন ৰাষ্ট্ৰসমূহেও উপস্থিত আৰু ভোটদান কৰা ২/৩ চৰকাৰী প্ৰতিনিধিকে ধৰি চেন্সনত অংশগ্ৰহণ কৰা ২/৩ জন প্ৰতিনিধিৰ সন্মত ভোটৰ দ্বাৰা আই এল অ'ৰ সদস্য হ'ব পাৰে।



অগ্ৰগতি নিৰীক্ষণ

(খ) তলৰ দুয়োটা পক্ষ মিলাওক

i) আই এল অ' স্থাপন	i) ১৯৪৬
	(iii)
ii) প্ৰথম বিশ্বযুদ্ধৰ অন্তত শান্তি সন্মিলনত	ii) ৩ (iv)
iii) ৰাষ্ট্ৰসংঘৰ সংস্থা	iii) শাসকীয় সংস্থা (v)
iv) আই এল অ' ৰ সংস্থাৰ সংখ্যা	iv) ১৯ এপ্ৰিল, ১৯১৯ (i)
v) অৰাজনৈতিক ত্ৰিপাক্ষিক	v) ভাৰ্চাইলত (ii)



১২.৭ অধ্যায়টিৰ পৰা আমি কি শিকিলোঁ

- শ্ৰম আইনখনে মালিক আৰু শ্ৰমিকৰ সৈতে জড়িত পৰম্পৰাগত আইনখনৰ পৰিৱৰ্তন ঘটাইছিল আৰু অৱসৰী সময়ৰ ভাট্টা (Laissez faire)ৰ পুৰণি তত্ত্বটো কৰ্তন কৰিছিল। শ্ৰমিক আৰু নিয়োগকৰ্তা প্ৰত্যেক অৰ্থনীতিৰ দুটা গুৰুত্বপূৰ্ণ স্তম্ভ। নিয়োগকৰ্তা-কৰ্মচাৰীৰ সম্পৰ্কৰ সঠিক নিয়ন্ত্ৰণ সমাজৰ পৰিকল্পিত আৰু উদ্দেশ্যপ্ৰণোদিত উন্নয়নৰ বাবে এক চৰ্ত বুলিলেও ভুল নহয়।
- স্বাধীনতাৰ পূৰ্বৰ সময়ছোৱাত শ্ৰমিকক নিযুক্তি দিয়া হৈছিল আৰু চাকৰিৰ পৰা বৰ্খাস্ত কৰা হৈছিল কাৰণ চাহিদা আৰু যোগানৰ নীতিয়ে ঔদ্যোগিক সম্পৰ্ক নিয়ন্ত্ৰণ কৰিছিল।
- ঔদ্যোগিক বিবাদৰ আগতীয়া নিষ্পত্তি বৃদ্ধিৰ বাবে ভাৰত চৰকাৰে বাণিজ্য বিবাদ আইন ১৯২৯ প্ৰণয়ন কৰে।
- স্বাধীনতাৰ পাছত ঔদ্যোগিক সম্পৰ্কৰ ক্ষেত্ৰত গ্ৰহণ কৰা অন্যতম উল্লেখযোগ্য পদক্ষেপ আছিল ঔদ্যোগিক বিবাদ আইন, ১৯৪৭ৰ প্ৰণয়ন। এই আইনখনে শিল্প বিবাদ নিষ্পত্তিৰ বাবে স্থায়ী পদ্ধতি স্থাপনৰ লগতে এই বঁটাসমূহক বাধ্যতামূলক আৰু আইনগতভাৱে বলবৎ কৰি তুলিছে। ১৯৪৭ চনৰ ডিচেম্বৰ মাহত ঔদ্যোগিক বিবাদ আইনখনৰ উপৰিও ভাৰতত এখন ঔদ্যোগিক সন্মিলন অনুষ্ঠিত হয়, য'ত ঔদ্যোগিক সম্প্ৰীতি বজাই ৰাখিবলৈ ঔদ্যোগিক সঠিক সিদ্ধান্তৰ বাবে শ্ৰমিক আৰু পৰিচালকক আহ্বান জনোৱা হয়।



১২.৮ অধিক জানিবলৈ

1) Personnel Management and Industrial Relations, By N.G. Nair and Latha Nair
2) Industrial relations, By Arun Monappa.
3) Labour & Industrial Laws, By S.N. Mirsra.



১২.৯ অগ্রগতি নিৰীক্ষণৰ উত্তৰ

১ নং প্রশ্নৰ উত্তৰ ঃ i) মজুৰি ii) ১৯২৯ iii) ব্রিটিছ
iv) বম্বে ঔদ্যোগিক সম্পর্ক v) ১৯৮১

১ নং প্রশ্নৰ উত্তৰ ঃ i) ——— iv), iv) ——— ii)
ii) ——— v), v) ——— iii)
iii) ——— i)



১২.১০ আৰ্হি প্রশ্ন

প্রশ্ন ১) শ্রম আইন প্রণয়নৰ পটভূমিৰ বিষয়ে চমুকৈ লিখক।
প্রশ্ন ২) ভাৰতৰ স্বাধীনতাৰ পূৰ্বৰ লগতে স্বাধীনতাৰ পিছৰ শ্রম আইনৰ বৃদ্ধিৰ বিষয়ে আলোচনা কৰক।
প্রশ্ন ৩) আন্তঃৰাষ্ট্রীয় শ্রমিক সংগঠনৰ গাঁথনি ব্যাখ্যা কৰক।
প্রশ্ন ৪) আই এল অ' ৰ বিভিন্ন উদ্দেশ্য কি কি?
প্রশ্ন ৫) আই এল অ' ৰ নীতিসমূহ উল্লেখ কৰক।

****

অধ্যায় ১৩ঃ ন্যূনতম মজুৰি আইন, ১৯৪৮

অধ্যায় গাঁথনি

১৩.১ উদ্দেশ্য

১৩.২ পৰিচয়

১৩.৩ আইনখনৰ উদ্দেশ্য আৰু পৰিসৰ

১৩.৪ আইনৰ অধীনত সংজ্ঞা

১৩.৫ মজুৰি নির্ধাৰণ আৰু পুনৰীক্ষণ (ধাৰা ৩ৰ পৰা ৫)

১৩.৬ ন্যূনতম মজুৰি প্রদানৰ ক্ষেত্রত সুৰক্ষা (ধাৰা ১১ৰ পৰা ১৮)

১৩.৭ আইন বলবৎ কৰাৰ প্রক্রিয়া (ধাৰা ১৮ৰ পৰা ২০)

১৩.৮ অধ্যায়টিৰপৰা আমি কি শিকিলোঁ

১৩.৯ অধিক জানিবলৈ

১৩.১০ অগ্রগতিৰ খতিয়ান

১৩.১১ আৰ্হি প্রশ্ন

১৩.১ উদ্দেশ্য

এই অধ্যায়টি অধ্যয়ন কৰি আপুনি —

- "ন্যূনতম মজুৰি আইন, ১৯৪৮"ৰ পৰিসৰ আৰু উদ্দেশ্যসমূহ ব্যাখ্যা কৰিব পাৰিব
- আইনখনৰ অধীনত বিভিন্ন সংজ্ঞাৰ বর্ণনা কৰিব পাৰিব
- মজুৰি নির্ধাৰণ আৰু পুনৰীক্ষণৰ বিভিন্ন বিধানৰ বিষয়ে অৱগত হ'ব
- ন্যূনতম মজুৰি পৰিশোধৰ ক্ষেত্রত সুৰক্ষাৰ বাবে বিভিন্ন বিধানৰ ৰূপৰেখা দাঙি ধৰিব পাৰিব
- আইনখন বলৱৎ কৰাৰ বিভিন্ন বিধানৰ বিষয়ে জানিব পাৰিব।

১৩.২ পৰিচয়

এই অধ্যায়ত "ন্যূনতম মজুৰি আইন ১৯৪৮" (Minimum Wages Act, 1948)ৰ ওপৰত আলোচনা কৰা হ'ব। আইনৰ অধীনত কেন্দ্র আৰু ৰাজ্য চৰকাৰক নির্বাচিত সংখ্যক উদ্যোগৰ কর্মচাৰীক প্রদান কৰিবলগীয়া মজুৰিৰ ন্যূনতম হাৰ নির্ধাৰণ কৰিবলৈ সক্ষম হয়। এই আইনৰ অধীনত কিছুমান বিধান আছে। এই অধ্যায়ৰ জৰিয়তে আপুনি আইনখনৰ গুৰুত্বপূর্ণ বিধানসমূহৰ বিষয়ে সম্যক ধাৰণা লাভ কৰিব।

১৩.৩ আইনখনৰ উদ্দেশ্য আৰু পৰিসৰ

এই আইনৰ মূল উদ্দেশ্য হ'ল য'ত শ্ৰমিক সংগঠিত নহয় আৰু দৈনিক শ্ৰম বা শাৰীৰিক প্ৰভাৱ বেছি, সেইবোৰ উদ্যোগৰ মজুৰিৰ ন্যূনতম হাৰ নিৰ্ধাৰণ কৰা।

এই আইনখনৰ লক্ষ্য হৈছে কিছুমান উদ্যোগত শ্ৰমিক বা শ্ৰমিকৰ শোষণ ৰোধ কৰা। ইয়াৰ বাবে চৰকাৰক কিছুমান নিয়োগত মজুৰিৰ ন্যূনতম হাৰ নিৰ্ধাৰণৰ পদক্ষেপ ল'বলৈ ক্ষমতা প্ৰদান কৰা হৈছে।

১৯২৮ চনত আন্তঃৰাষ্ট্ৰীয় শ্ৰম আয়োগ (আই এল অ')ই ন্যূনতম মজুৰি নিৰ্ধাৰণৰ ব্যৱস্থা প্ৰস্তুত কৰিবলৈ জেনেভাত এখন সমাৱৰ্তন অনুষ্ঠিত কৰিছিল। ইয়াত যিবোৰ শ্ৰমিকৰ মজুৰিৰ মাত্ৰা যথেষ্ট কম আছিল তথা কৰ্মক্ষেত্ৰত শ্ৰমিক শোষণৰ সন্মুখীন হ'বলগীয়া হৈছিল, ভালদৰে সংগঠিত নাছিল আৰু উপযুক্ত দৰদামৰ ক্ষমতা নাছিল, সেইবোৰ উদ্যোগৰ শ্ৰমিকৰ পা�ৰিতোষিকৰ কথাই স্থান লাভ কৰিছিল।

এই আইনখনক ন্যূনতম মজুৰি আইন ১৯৪৮ বুলি ক'ব পাৰি। এই আইনখনে কেন্দ্ৰ আৰু ৰাজ্য চৰকাৰক নিৰ্বাচিত সংখ্যক শাৰীৰিক শ্ৰম কৰা উদ্যোগৰ কৰ্মচাৰীক প্ৰদান কৰিবলগীয়া মজুৰিৰ ন্যূনতম হাৰ নিৰ্ধাৰণ কৰিবলৈ সক্ষম কৰে। এই আইনখন সমগ্ৰ ভাৰতবৰ্ষকে প্ৰসাৰিত হৈ আছে।

১৩.৪ আইনৰ অধীনত সংজ্ঞা

আইনৰ অধীনত কিছুমান সংজ্ঞা আৰু ধাৰা তলত উল্লেখ কৰা হ'ল—

- **কিশোৰ [2. (a)]** ঃ "কিশোৰ" হৈছে সেইজন ব্যক্তি যিয়ে চৈধ্য বছৰ সম্পূৰ্ণ কৰিছে কিন্তু ওঠৰ বছৰ সম্পূৰ্ণ কৰা নাই।
- **প্ৰাপ্তবয়স্ক [2. (aa)]** ঃ ওঠৰ বছৰ সম্পূৰ্ণ কৰা ব্যক্তিক "প্ৰাপ্তবয়স্ক" বুজায়।
- **উপযুক্ত চৰকাৰ [2. (b)]** ঃ "উপযুক্ত চৰকাৰ"ৰ অৰ্থ হ'ল—
  - ➢ কৰ্তৃত্বৰ অধীনত চলোৱা যিকোনো নিৰ্ধাৰিত নিয়োগৰ সম্পৰ্কত বা ৰেলৰে প্ৰশাসনৰ দ্বাৰা বা খনি তৈলক্ষেত্ৰ অথবা ডাঙৰ বন্দৰ বা কেন্দ্ৰীয় আইনৰ দ্বাৰা স্থাপিত যিকোনো নিগমৰ সম্পৰ্কত কেন্দ্ৰীয় চৰকাৰ আৰু
  - ➢ ৰাজ্য চৰকাৰৰ অন্য যিকোনো নিৰ্ধাৰিত নিয়োগৰ সম্পৰ্কত;
- **শিশু [2 (bb)]** ঃ চৈধ্য বছৰ সম্পূৰ্ণ নকৰা ব্যক্তিক "শিশু" বুজায়।
- **উপযুক্ত কৰ্তৃপক্ষ [2. (c)]** ঃ যোগ্য চৰকাৰে নিজৰ চৰকাৰী ৰাজপত্ৰত অধিসূচনাৰ জৰিয়তে নিযুক্তি দিয়া কৰ্তৃপক্ষক "উপযুক্ত কৰ্তৃপক্ষ" বোলে। এনে অধিসূচনাত উল্লেখ কৰা নিৰ্ধাৰিত নিয়োগসমূহত নিয়োজিত কৰ্মচাৰীসকলৰ বাবে প্ৰযোজ্য জীৱন-যাপনৰ ব্যয়ৰ সূচকাংক সময়ে সময়ে নিৰ্ণয় কৰিবলৈ নিযুক্তি দিয়া কৰ্তৃপক্ষই হৈছে

উপযুক্ত কর্তৃপক্ষ।

- **জীৱন-যাপনৰ খৰচৰ সূচকাংক সংখ্যা [2. (d)]** ঃ যিকোনো নির্ধাৰিত নিয়োগত কর্মচাৰীৰ সৈতে সম্পর্কিত "জীৱিকাৰ খৰচৰ সূচকাংক সংখ্যা"ৰ অর্থ হ'ল চৰকাৰী ৰাজপত্রত অধিসূচনাৰ জৰিয়তে যোগ্য কর্তৃপক্ষই নিশ্চিত কৰা আৰু ঘোষণা কৰা সূচকাংক সংখ্যা যিটো এনে নিয়োগ প্রক্রিয়াত কর্মচাৰীৰ বাবে জীৱন-যাপনৰ ব্যয় সূচকাংক সংখ্যা হিচাপে প্রযোজ্য হয়।
- **নিয়োগকর্তা [2. (e)]** ঃ "নিয়োগকর্তা" হ'ল যিকোনো ব্যক্তিক বুজায় যিয়ে প্রত্যক্ষভাৱে অথবা আন ব্যক্তিৰ জৰিয়তে বা নিজৰ বা আন কোনো ব্যক্তিৰ হৈ যিকোনো নির্ধাৰিত নিয়োগত এজন বা ততোধিক কর্মচাৰীক নিয়োগ কৰে। এই ক্ষেত্রত এই আইনৰ অধীনত মজুৰিৰ ন্যূনতম হাৰ নির্ধাৰণ কৰা হৈছে আৰু অনুচ্ছেদ ২৬ৰ উপ- অনুচ্ছেদ (৩)ৰ বাহিৰে ই তলত দিয়াবোৰৰ ক্ষেত্রত অন্তর্ভুক্ত হৈছে—
  - এই আইনৰ অধীনত অথবা কাৰখানা আইন ১৯৪৮ (১৯৪৮ চনৰ ৬৩) অনুচ্ছেদ ৭ৰ উপ অনুচ্ছেদ (১)ৰ দফা (চ)ৰ অধীনত কাৰখানাৰ পৰিচালক হিচাপে জনাজাত ব্যক্তিৰ অধীনত কোনো কাৰখানাত কোনো নৈমিত্তিক কামত নিয়োগ কৰা ব্যক্তিৰ ন্যূনতম মজুৰি নির্ধাৰণ কৰা হৈছে।
  - ভাৰতৰ যিকোনো চৰকাৰৰ নিয়ন্ত্রণত থকা যিকোনো অনুসূচিত নিয়োগত, যাৰ ক্ষেত্রত এই আইনৰ অধীনত মজুৰিৰ ন্যূনতম হাৰ নির্ধাৰণ কৰা হৈছে, কর্মচাৰীৰ তত্বাৱধান আৰু নিয়ন্ত্রণৰ বাবে এনে চৰকাৰে নিযুক্ত কৰা ব্যক্তি বা কর্তৃপক্ষ বা য'ত কোনো ব্যক্তি বা কর্তৃপক্ষক বিভাগৰ মুৰব্বী হিচাপে এনেদৰে নিযুক্তি দিয়া হোৱা নাই;
  - যিকোনো স্থানীয় কর্তৃপক্ষৰ অধীনত যিকোনো নির্ধাৰিত নিয়োগত যাৰ ক্ষেত্রত এই আইনৰ অধীনত ন্যূনতম মজুৰিৰ হাৰ নির্ধাৰণ কৰা হৈছে সেই কর্তৃপক্ষই কর্মচাৰীৰ তত্বাৱধান আৰু নিয়ন্ত্রণৰ বাবে নিযুক্তি দিয়া ব্যক্তি বা য'ত কোনো ব্যক্তিক স্থানীয় কর্তৃপক্ষৰ মুখ্য কার্যবাহী বিষয়া হিচাপে নিযুক্তি দিয়া হোৱা নাই;
  - অন্য যিকোনো ক্ষেত্রত য'ত কোনো নির্ধাৰিত নিয়োগ কৰা হয় যাৰ ক্ষেত্রত এই আইনৰ অধীনত মজুৰিৰ ন্যূনতম হাৰ নির্ধাৰণ কৰা হৈছে, কর্মচাৰীসকলৰ তত্বাৱধান আৰু নিয়ন্ত্রণৰ বাবে বা মজুৰি প্রদানৰ বাবে মালিকৰ প্রতি দায়বদ্ধ কোনো ব্যক্তি;
- **নির্ধাৰিত (prescribed) [ধাৰা 2 (f)]** ঃ "নির্ধাৰিত" মানে হৈছে এই আইনৰ অধীনৰ নিয়মৰ দ্বাৰা নির্ধাৰিত।
- **নির্ধাৰিত নিয়োগ [ধাৰা 2 (f)]** ঃ "নির্ধাৰিত নিয়োগ" হৈছে সূচীত উল্লেখ কৰা নিয়োগ বা এনে নিয়োগৰ অংশ গঠন কৰা কামৰ যিকোনো প্রক্রিয়া বা শাখা।

- **মজুৰি [ধাৰা 2(h)]** ঃ "মজুৰি"ৰ অর্থ হ'ল ধনৰ ৰূপত প্রকাশ কৰিব পৰা সকলো পাৰিতোষিক যিটো যদি তেওঁৰ নিয়োগ বা এনে নিয়োগত কৰা কামৰ ক্ষেত্রত নিয়োজিত ব্যক্তিক প্রদান কৰা হয় আৰু ঘৰ ভাড়াৰ ভাট্টা অন্তর্ভুক্ত কৰা হয়। অৱশ্যে ইয়াত নিম্নোক্ত দিশ অন্তর্ভুক্ত নহয় -
  - **মূল্য ঃ**
    - যিকোনো ঘৰৰ থকাৰ ব্যৱস্থা পোহৰ, পানী, চিকিৎসাৰ উপলব্ধতা আৰু
    - উপযুক্ত চৰকাৰৰ সাধাৰণ বা বিশেষ আদেশৰ ফলত বাদ পৰা অন্য কোনো সুবিধা বা যিকোনো সেৱা;
  - কোনো ব্যক্তিগত পুঁজি বা ভৱিষৎ পুঁজিলৈ বা সামাজিক বীমাৰ কোনো আঁচনিৰ অধীনত নিয়োগকর্তাই দিয়া যিকোনো অৱদান;
  - যিকোনো ভ্রমণ ভাট্টা বা যিকোনো ভ্রমণ ৰেহাইৰ মূল্য;
  - নিয়োগ কৰা ব্যক্তিজনক তেওঁৰ নিয়োগৰ প্রকৃতিৰ বাবে হোৱা বিশেষ খৰচ বহন কৰিবলৈ দিয়া যিকোনো ধনৰাশি; অথবা
  - ডিচচার্জৰ সময়ত প্রদান কৰিবলগীয়া যিকোনো গ্রেচুইটি;
- **কর্মচাৰী [ধাৰা** 2 (i)] ঃ কর্মচাৰী হ'ল ন্যূনতম মজুৰি নির্ধাৰণ কৰা কামত দক্ষ বা অদক্ষ, হাতৰ কাম বা কেৰাণীৰ কাম কৰিবলৈ ধন পৰিশোধৰ বাবে নিযুক্তি দিয়া ব্যক্তি। ইয়াৰ ভিতৰত আউট-ৱর্কাৰসকলো অন্তর্ভুক্ত যিসকলে ঘৰতে বা সামগ্রী দিয়া ব্যক্তিজনে নিয়ন্ত্রণ নকৰা ঠাইত বিক্রীৰ বাবে সামগ্রী প্রস্তুত কৰিবলৈ, পৰিস্কাৰ কৰিবলৈ, সলনি কৰিবলৈ, সজাবলৈ, মেৰামতি কৰিবলৈ বা প্রক্রিয়াকৰণ কৰিবলৈ সামগ্রী লাভ কৰে। চৰকাৰে কর্মচাৰী হিচাপে ঘোষণা কৰা যিকোনো ব্যক্তিক ইয়াত অন্তর্ভুক্ত কৰা হৈছে। অৱশ্যে ইয়াত সশস্ত্র বাহিনীৰ সদস্য অন্তর্ভুক্ত কৰা হোৱা নাই।



অগ্রগতি নিৰীক্ষণ ঃ ১

প্রশ্ন ১ ঃ খালী ঠাইবোৰ উপযুক্ত শব্দৰে পূৰণ কৰক ঃ

ক) ন্যূনতম মজুৰি নির্ধাৰণ অধিৱেশন _____ স্থানত _____ বর্ষত আই এল অ' ৰ দ্বাৰা অনুষ্ঠিত কৰা হৈছিল।

খ) "কিশোৰ" মানে যিজন ব্যক্তিয়ে _____ বছৰ সম্পূর্ণ কৰিছে কিন্তু ওঠৰ বছৰ সম্পূর্ণ কৰা নাই।

গ) শিশু মানে যিয়ে _____ বছৰ বয়স সম্পূর্ণ কৰিছে।

ঘ) "_____" মানে হৈছে এই আইনৰ অধীনৰ নিয়মৰ দ্বাৰা নির্ধাৰিত।

ঙ) "মজুৰি"ৰ অর্থ হ'ল _____ৰ ক্ষেত্রত প্রকাশ কৰিব পৰা সকলো পাৰিতোষিক।

১৩.৫ মজুৰি নির্ধাৰণ আৰু পুনৰীক্ষণ (ধাৰা ৩ৰ পৰা ধাৰা ৫)

মজুৰি নির্ধাৰণ আৰু পুনৰীক্ষণ ধাৰা ৩, ধাৰা ৪ আৰু ধাৰা ৫ৰ অধীনত পৰে। ধাৰা ৩ য়ে উপযুক্ত চৰকাৰে যিকোনো নির্ধাৰিত নিয়োগত কর্মচাৰীসকলক প্রদান কৰিবলগীয়া ন্যূনতম মজুৰি নির্ধাৰণ কৰে। ধাৰা ৪ত ন্যূনতম মজুৰিৰ বিষয়বস্তুৰ বর্ণনা কৰা হৈছে। ৫ নং ধাৰাত মজুৰিৰ ন্যূনতম হাৰ নির্ধাৰণ আৰু সংশোধনৰ পদ্ধতিৰ বিষয়ে কোৱা হৈছে।

ন্যূনতম কর্মচাৰীৰ সংখ্যা- উপযুক্ত চৰকাৰে যিকোনো নির্ধাৰিত নিয়োগৰ ন্যূনতম মজুৰিৰ হাৰ নির্ধাৰণ কৰিব পাৰে, যদি সংস্থাটোত ১০০০তকৈ কম কর্মচাৰী থাকে। কিন্তু যদিহে উপযুক্ত চৰকাৰে তদন্তৰ অন্তত যিকোনো নির্ধাৰিত নিয়োগত ১০০০ৰো অধিক কর্মচাৰী থকা বুলি গম পায়, তেন্তে তথ্য পোৱাৰ লগে লগে প্রদান কৰিবলগীয়া মজুৰিৰ ন্যূনতম হাৰ নির্ধাৰণ কৰিব লাগিব।

- **মজুৰিৰ ন্যূনতম হাৰ নির্ধাৰণ কৰা (ধাৰা ৩) ঃ** ধাৰা ৩ৰ অধীনত উপযুক্ত চৰকাৰে মজুৰিৰ ন্যূনতম হাৰ নির্ধাৰণ কৰে।
  - অনুসূচীখনৰ প্রথম খণ্ড বা দ্বিতীয় অংশত উল্লেখ কৰা অনুসৰি নিয়োগত নিয়োজিত কর্মচাৰীসকলক প্রদান কৰিবলগীয়া মজুৰিৰ ন্যূনতম হাৰ নির্ধাৰণ কৰিব লাগিব (অনুসূচীখন এই অধ্যায়ৰ শেষত পুনৰ উল্লেখ কৰা হৈছে) আৰু নিয়োগ ক্ষেত্রত চৰকাৰী ৰাজপত্রত অধিসূচনাৰ জৰিয়তে হয়।
  - অনুসূচীৰ দ্বিতীয় খণ্ডত উল্লেখ কৰা নিয়োগত নিয়োজিত কর্মচাৰীসকলে সমগ্র ৰাজ্যখনৰ বাবে ন্যূনতম মজুৰিৰ হাৰ নির্ধাৰণ কৰাৰ পৰিৱর্তে ৰাজ্যখনৰ পৰা আঁতৰত বা যিকোনো নির্দিষ্ট শ্রেণীৰ বাবে মজুৰিৰ ন্যূনতম হাৰ নির্ধাৰণ কৰা হয়।
  - ৫ বছৰৰ কম ব্যৱধানত এনেদৰে নির্ধাৰিত মজুৰিৰ ন্যূনতম হাৰ পর্যালোচনা আৰু সংশোধন কৰিব লাগিব।
- **ন্যূনতম হাৰ ঃ** উপযুক্ত চৰকাৰে নিম্নোক্তবোৰ নির্ধাৰণ কৰিব পাৰে—
  - সময়ৰ কামৰ বাবে মজুৰিৰ ন্যূনতম হাৰ (ইয়াৰ পিছত "ন্যূনতম সময়ৰ হাৰ" বুলি কোৱা হ'ব);
  - খণ্ডিত কামৰ বাবে মজুৰিৰ ন্যূনতম হাৰ (ইয়াৰ পিছত "ন্যূনতম খণ্ড হাৰ" বুলি কোৱা হ'ব);
  - কর্মচাৰীক সময়ৰ কামৰ ভিত্তিত ন্যূনতম মজুৰিৰ হাৰ নিশ্চিত কৰাৰ উদ্দেশ্যে খণ্ডিত কামত নিয়োজিত কর্মচাৰীৰ ক্ষেত্রত প্রয়োগ কৰিবলগীয়া ন্যূনতম পাৰিশ্রমিকৰ হাৰ নির্ধাৰিত হ'ব লাগে। (ইয়াৰ পিছত "নিশ্চিত সময়ৰ হাৰ" বুলি কোৱা হ'ব);

- কর্মচাৰীয়ে কৰা অতিৰিক্ত সময়ৰ কামৰ বাবে এটা ন্যূনতম হাৰ, হয় সময়ৰ হাৰ বা টুকুৰা হাৰ হিচাপে নির্ধাৰণ কৰা হয়। এই হাৰে সাধাৰণ ন্যূনতম হাৰৰ ঠাই লয় আৰু ইয়াক "অতিৰিক্ত সময়ৰ হাৰ" বুলি কোৱা হয়।
- ***বিভিন্ন ন্যূনতম হাৰ*** ঃ মজুৰিৰ বিভিন্ন ন্যূনতম হাৰ তলত দিয়াবোৰৰ ক্ষেত্ৰত নির্ধাৰণ কৰা হয় -
  - বিভিন্ন নির্ধাৰিত নিয়োগ;
  - নির্ধাৰিত নিয়োগত বিভিন্ন শ্ৰেণীৰ কাম;
  - প্ৰাপ্তবয়স্ক, কিশোৰ-কিশোৰী, শিশু আৰু শিকাৰু;

- **ন্যূনতম মজুৰিৰ হাৰ (ধাৰা ৪)** ঃ উপযুক্ত চৰকাৰে মজুৰিৰ ন্যূনতম হাৰ নির্ধাৰণ বা সংশোধন নিম্নোক্ত ক্ষেত্ৰত কৰে-
  - মজুৰিৰ মৌলিক হাৰ আৰু বিশেষ ভাট্টা
  - জীৱন-যাপনৰ খৰচৰ ভাট্টা বা মজুৰিৰ এটা মৌলিক হাৰ
  - প্ৰাথমিক হাৰ, জীৱন-যাপনৰ খৰচৰ ভাট্টা আৰু ৰেহাইৰ নগদ মূল্যৰ হাৰ
- **ন্যূনতম মজুৰি নির্ধাৰণ আৰু সংশোধনৰ পদ্ধতি (ধাৰা ৫)** ঃ ধাৰা ৫ৰ অধীনত ন্যূনতম মজুৰি নির্ধাৰণ আৰু সংশোধনৰ বাবে দুটা পৃথক পদ্ধতি আছে। দুয়োটা পদ্ধতিৰ মূল উদ্দেশ্য হৈছে চৰকাৰে ন্যূনতম মজুৰি নির্ধাৰণৰ ক্ষেত্ৰত সুষম সিদ্ধান্তত উপনীত হোৱা। দুটা পদ্ধতি তলত দিয়া ধৰণৰ—
  - ***প্ৰথম পদ্ধতি ঃ***সমিতি নিযুক্তি- উপযুক্ত চৰকাৰে মজুৰিৰ ন্যূনতম হাৰ নির্ধাৰণৰ বাবে প্ৰয়োজনীয় অনুসন্ধান কৰিব পৰাকৈ পর্যাপ্ত কমিটি বা উপ-সমিতি নিযুক্তি দিব লাগে।
  - ***দ্বিতীয় পদ্ধতি ঃ***চৰকাৰী ৰাজপত্ৰত প্ৰস্তাৱ প্ৰকাশ কৰা- উপযুক্ত চৰকাৰে চৰকাৰী ৰাজপত্ৰত অধিসূচনাৰ জৰিয়তে, মজুৰিৰ ন্যূনতম হাৰ নির্ধাৰণৰ ফলত প্ৰভাৱিত হোৱাৰ সম্ভাৱনা থকা ব্যক্তিজনৰ তথ্যৰ বাবে নিজৰ প্ৰস্তাৱ প্ৰকাশ কৰিব লাগিব।

১৩.৬ ন্যূনতম মজুৰি পৰিশোধৰ ক্ষেত্ৰত সুৰক্ষা (ধাৰা ১১ৰ পৰা ১৮)

সুৰক্ষাৰ বাবে ন্যূনতম মজুৰিৰ পৰিশোধ ধাৰা ৰৰৰ পৰা ধাৰা ১৮ৰ অধীনত পৰে।

- **বস্তুগত মজুৰি (ধাৰা ১১)** ঃ আইনৰ অধীনত ন্যূনতম মজুৰি নগদ ধনেৰে প্ৰদান কৰা হ'ব। কিন্তু য'ত মজুৰি সম্পূৰ্ণৰূপে বা আংশিকভাৱে বস্তুগতভাৱে প্ৰদান কৰাটো প্ৰথাগত হৈ আহিছে, তেনে ক্ষেত্ৰত উপযুক্ত চৰকাৰে চৰকাৰী গেজেটত অধিসূচনাৰ জৰিয়তে ন্যূনতম মজুৰি আংশিকভাৱে বা সম্পূৰ্ণৰূপে বস্তুগতভাৱে প্ৰদানৰ অনুমোদন দিব পাৰে।

  ৰেহাইমূলক হাৰত যিকোনো অত্যাৱশ্যকীয় সামগ্ৰীৰ যোগানৰ ক্ষেত্ৰত মজুৰি আৰু

ৰেহাইৰ নগদ মূল্য নির্দিষ্ট পদ্ধতিৰে নির্ধাৰণ কৰা হ'ব।

- **ন্যূনতম মজুৰিৰ হাৰ প্রদান (ধাৰা ১২) ঃ** যিকোনো নির্ধাৰিত নিয়োগৰ ক্ষেত্রত য'ত ন্যূনতম মজুৰি নির্ধাৰণ কৰা হৈছে, নিয়োগকর্তাই প্রতিজন কর্মচাৰীক সেই শ্রেণীৰ কর্মচাৰীৰ বাবে নির্ধাৰণ কৰা ন্যূনতম মজুৰিৰ হাৰৰ তুলনাত কম নোহোৱা হাৰত দিব লাগিব। মজুৰি নির্ধাৰণ কৰা ব্যৱস্থাৰ বাহিৰে কোনো ধৰণৰ কর্তন নকৰাকৈ প্রদান কৰিব লাগিব।
- **সাধাৰণ কর্মদিনৰ বাবে সময় নির্ধাৰণ কৰা, ইত্যাদি (ধাৰা ১৩) ঃ** যিকোনো নির্ধাৰিত নিয়োগৰ ক্ষেত্রত য'ত ন্যূনতম মজুৰি নির্ধাৰণ কৰা হৈছে, তেনে ক্ষেত্রত উপযুক্ত চৰকাৰে তলত দিয়া ধৰণে নির্ধাৰণ কৰিব পাৰে—
  - কামৰ সময় (ঘণ্টা) নির্ধাৰণ কৰা যিটো এটা বা ততোধিক ব্যৱধানৰ সৈতে একোটা সাধাৰণ কর্মদিন ধার্য কৰা।
  - প্রতি ৭ দিনৰ সময়ছোৱাত এটা বিশ্রামৰ দিন আৰু এনে বিশ্রামৰ দিনটোত পাৰিতোষিক প্রদানৰ ব্যৱস্থা কৰা।
  - বন্ধৰ দিনত কৰা কামৰ বাবে অতিৰিক্ত সময়ৰ হাৰৰ তুলনাত কম নোহোৱাকৈ ধন দিয়াৰ ব্যৱস্থা কৰা।
- **অতিৰিক্ত সময়ৰ হাৰ (ধাৰা ১৪) ঃ** যদি কোনো কর্মচাৰীৰ ন্যূনতম মজুৰি এই আইনৰ অধীনত ঘণ্টা, দিন বা তাতকৈ অধিক সময়ৰ দ্বাৰা নির্ধাৰণ কৰা হয়, আৰু তেওঁলোকে অতিৰিক্ত সময় কাম কৰে, তেন্তে নিয়োগকর্তাই তেওঁলোকক অতিৰিক্ত ধন দিব লাগিব। নিয়মীয়া সময়ৰ বাহিৰত কাম কৰা প্রতিটো ঘণ্টা বা এঘণ্টাৰ অংশৰ বাবে ধন আইনখনে বা উপযুক্ত চৰকাৰৰ যিকোনো বর্তমানৰ আইন অনুসৰি নির্ধাৰণ কৰা অতিৰিক্ত সময়ৰ হাৰত হ'ব লাগে । এই ক্ষেত্রত উভয়ৰে মাজত অধিকটো বিচাৰ কৰা হয়।



জানি থোৱা ভাল

ন্যূনতম মজুৰি আইন, ১৯৪৮ৰ দ্বাৰা কাৰখানা আইন, ১৯৪৮ৰ ৫৯ নং ধাৰাত উল্লেখ কৰা নিয়মসমূহ কোনো ধৰণে প্রভাৰিত নহয়। কাৰখানা আইনৰ ৫৯ নং ধাৰা অনুসৰি যদি কোনো শ্রমিকে দিনটোত ৯ ঘন্টাতকৈ অধিক বা সপ্তাহত ৪৮ ঘন্টাতকৈ অধিক কাৰখানাত কাম কৰে তেন্তে তেওঁলোকক নিয়মীয়া মজুৰিৰ হাৰৰ দুগুণে অতিৰিক্ত সময়ৰ বাবে ধন দিব লাগিব।

- **সাধাৰণ কর্মদিনতকৈ কম কাম কৰা শ্রমিকৰ মজুৰি (ধাৰা ১৫) ঃ** কেতিয়াবা দৈনিক

ন্যূনতম মজুৰি থকা এজন কর্মচাৰীয়ে এটা নির্দিষ্ট দিনত সাধাৰণ কর্মদিনতকৈ কম ঘণ্টা কাম কৰিব পাৰে। সেই ক্ষেত্ৰত তলত উল্লেখ কৰা দিশ দুটাৰ বাহিৰে তেওঁ সেইদিনা কৰা কামৰ বাবে মজুৰি লাভ কৰাৰ অধিকাৰ আছে যদিহে তেওঁ সম্পূৰ্ণ স্বাভাৱিক কর্মদিনত কাম কৰিছিল।

- যদি তেওঁৰ কামত বিফলতাৰ কাৰণ তেওঁৰ কাম কৰিবলৈ অনিচ্ছা আৰু নিয়োগকর্তাই তেওঁক কামৰ ব্যৱস্থা নকৰাৰ বাবে নহয়;
- নির্ধাৰিত অন্য ক্ষেত্ৰত আৰু পৰিস্থিতিত।

- **দুই বা তাতকৈ অধিক শ্ৰেণীৰ কামৰ বাবে মজুৰি (ধাৰা ১৬) ঃ** য'ত কোনো কর্মচাৰীয়ে দুই বা তাতকৈ অধিক শ্ৰেণীৰ কাম কৰে যাৰ প্ৰতিটোৰ বাবে বেলেগ বেলেগ ন্যূনতম মজুৰিৰ হাৰ প্ৰযোজ্য, তেনে প্ৰতিটো শ্ৰেণীৰ কামত ক্ৰমে কটোৱা সময়ৰ ক্ষেত্ৰত নিয়োগকর্তাই এনে কর্মচাৰীক এনে প্ৰতিটো শ্ৰেণীৰ ক্ষেত্ৰত বলৱৎ থকা ন্যূনতম হাৰৰ তুলনাত কম নোহোৱাকৈ মজুৰি দিব লাগিব।
- **বিক্ষিপ্ত কামৰ বাবে ন্যূনতম সময়ৰ হাৰৰ মজুৰি (ধাৰা ১৭) ঃ** ন্যূনতম সময়ৰ হাৰ আৰু ন্যূনতম বিক্ষিপ্ত হাৰ নির্ধাৰণ নোহোৱা ক্ষেত্ৰত কোনো কর্মচাৰীক বিক্ষিপ্ত কামত নিয়োগ কৰিলে, নিয়োগকর্তাই এনে কর্মচাৰীৰ মজুৰি ন্যূনতম সময়ৰ হাৰৰ তুলনাত কম নহয়।
- **পঞ্জীয়ন আৰু অভিলেখ ৰক্ষণাবেক্ষণ (ধাৰা ১৮) ঃ** এই আইনৰ অধীনত অন্তর্ভুক্ত হোৱা সংস্থাত কর্মচাৰীসকলৰ বিশদ তথ্য, তেওঁলোকে কৰা কাম, তেওঁলোকক দিয়া মজুৰি আৰু অন্যান্য বিশেষ তথ্য আৰু নির্ধাৰিত ৰূপত দিয়া পঞ্জী আৰু অভিলেখ ৰক্ষণাবেক্ষণ কৰিব লাগিব।

১৩.৭ আইনখন বলৱৎ কৰাৰ প্ৰক্ৰিয়া (ধাৰা ১৯ৰ পৰা ধাৰা ২০লৈকে)

উপযুক্ত চৰকাৰে চৰকাৰী ৰাজপত্ৰত অধিসূচনাৰ জৰিয়তে এজন পৰিদর্শক নিযুক্তি দিব পাৰে (ধাৰা ১৯)। নিজৰ স্থানীয় সীমাৰ ভিতৰত পৰিদর্শকে তলত দিয়া দিশবোৰ পৰিচালনা কৰিব পাৰে —

- তেওঁলোকে যিকোনো যুক্তিসংগত সময়ত কর্মচাৰীয়ে কাম কৰা যিকোনো চৌহদত প্ৰৱেশ কৰিব পাৰে। প্ৰয়োজন হ'লে সহায়ক বা ৰাজহুৱা কর্তৃপক্ষক আনিব পাৰে। তেওঁলোকে তাত ৰখা যিকোনো পঞ্জীয়ন, মজুৰিৰ ৰেকর্ড, বা প্ৰয়োজনীয় জাননী পৰীক্ষা কৰিব পাৰে।
- চৌহদত যিকোনো ব্যক্তিক সোধা-পোছা কৰিব পাৰে। তেওঁলোকে যুক্তিসংগতভাৱে কর্মচাৰী বা তেওঁৰ পৰা কাম পোৱা কোনোবা এজনক প্ৰশ্ন কৰিব পাৰে।
- তেওঁলোকে কাম দিয়া যিকোনো ব্যক্তি বা যিকোনো আউট-ৰর্কাৰক তথ্য বিচাৰিব

পাৰে। ইয়াৰ ভিতৰত কামটো দিয়া বা গ্ৰহণ কৰা লোকৰ নাম আৰু ঠিকনাও অন্তৰ্ভুক্ত। কামৰ বাবে পেমেণ্টৰ সবিশেষৰ বিষয়েও সুধিব পাৰে।

- আইনৰ অধীনত যিকোনো অপৰাধৰ সন্দৰ্ভত পঞ্জীয়ন, মজুৰিৰ ৰেকৰ্ড বা জাননী ল'ব পাৰে।
- নিৰ্ধাৰিত অন্যান্য ক্ষমতা প্ৰয়োগ কৰা।

ভাৰতীয় দণ্ডবিধি আইনৰ অধীনত ১৭৫ আৰু ১৭৬ নং ধাৰাৰ ভিতৰত পৰিদৰ্শকে দিয়া যিকোনো নথি বা তথ্য আইনগতভাৱে বান্ধ খাই থকা বুলি গণ্য কৰা হ'ব। ভাৰতীয় দণ্ডবিধিৰ অৰ্থৰ ভিতৰত পৰিদৰ্শকক ৰাজহুৱা কৰ্মচাৰী বুলি গণ্য কৰা হ'ব।

- কৰ্মচাৰীজনে ন্যূনতম মজুৰিৰ বাবে দাবী কৰিব পাৰে (ধাৰা ২০ৰ অধীনত)—
  - উপযুক্ত চৰকাৰে চৰকাৰী ৰাজপত্ৰত অধিসূচনাৰ জৰিয়তে নিযুক্তি দিব পাৰে;
  - শ্ৰমিকৰ ক্ষতিপূৰণৰ বাবে যিকোনো আয়ুক্ত, অথবা
  - যিকোনো অঞ্চলৰ বাবে শ্ৰম আয়ুক্ত হিচাপে কাম কৰা কেন্দ্ৰীয় চৰকাৰৰ যিকোনো বিষয়া, শ্ৰম আয়ুক্ত বা আন কোনো বিষয়াৰ পদবীত নথকা ৰাজ্য চৰকাৰৰ যিকোনো বিষয়া।
- এনে ব্যক্তিৰ মজুৰিৰ ন্যূনতম হাৰৰ পৰিশোধৰ ফলত উদ্ভৱ হোৱা যিকোনো দাবীৰ শুনানি বা সিদ্ধান্ত ল'বলৈ দেৱানী আদালতৰ ন্যায়াধীশ বা ষ্টাইপেণ্ডিয়াৰী দণ্ডাধীশ হিচাপে অভিজ্ঞতা থাকিব লাগে।
- আকৌ ধাৰা ৩ৰ অধীনত কৰ্মচাৰীসকলৰ যিকোনো দাবীৰ বাবে কৰ্মচাৰীসকলে নিজেই বা কোনো আইনী ব্যৱহাৰকাৰী বা পঞ্জীয়নভুক্ত ট্ৰেড ইউনিয়ন বা পৰিদৰ্শকৰ যিকোনো বিষয়াই এনে কৰ্তৃপক্ষৰ ওচৰত আবেদন কৰিব পাৰে আৰু ন্যূনতম মজুৰি প্ৰদান কৰিবলগীয়া হোৱাৰ তাৰিখৰ পৰা ছমাহৰ ভিতৰত আবেদনখন তেওঁলোকৰ ওচৰত দাখিল কৰিব লাগিব।

  প্ৰয়োজনীয় অনুসন্ধানৰ পিছত কৰ্তৃপক্ষই আবেদনকাৰী আৰু নিয়োগকৰ্তাৰ শুনানি গ্ৰহণ কৰিব আৰু তেওঁলোকক নিজৰ মত ব্যক্ত কৰাৰ সুযোগ দিব। যদি মজুৰি মজুৰিৰ ন্যূনতম হাৰৰ তুলনাত কম দিয়া হয়, তেন্তে কৰ্তৃপক্ষই নিয়োগকৰ্তাক প্ৰকৃত ধনৰাশিতকৈ অধিক দিবলৈ ক'ব পাৰে যিটোৰ উপৰিও এনে কাৰ্য্যৰ বাবে এনে অতিৰিক্ত ধনৰ দহগুণতকৈ অধিক নোহোৱাকৈ ক্ষতিপূৰণৰ সৈতে দিবলগীয়া হয়। আন যিকোনো ক্ষেত্ৰত যদি ধন পৰিশোধৰ সময় থাকে তেন্তে কৰ্মচাৰীয়ে ধন লাভ কৰিব। তেওঁলোকে সৰ্বাধিক দহ টকা পৰ্যন্ত কৰ্তৃপক্ষই লোৱা সিদ্ধান্ত অনুসৰি ক্ষতিপূৰণো লাভ কৰিব।
- যদি এই ধাৰাত কৰ্তৃপক্ষই কোনো দাবী শুনানি কৰে আৰু ইয়াক ক্ষতিকাৰক বুলি ধৰা পেলায়, তেন্তে আবেদন দাখিল কৰা ব্যক্তিজনে নিয়োগকৰ্তাক পঞ্চাশ টকা পৰ্যন্ত জৰিমনা নিৰ্দেশ দিব পাৰে।

- যদি এই ধাৰাত কোনো ধন পৰিশোধ কৰিবলৈ নির্দেশ দিয়া হয় তেন্তে ইয়াক জৰিমনা হিচাপে গণ্য কৰা হ'ব। যদি কর্তৃপক্ষ দণ্ডাধীশ হয় তেন্তে সেই দণ্ডাধীশে আৰোপ কৰা জৰিমনা হিচাপে গণ্য কৰা হয়। যদি কর্তৃপক্ষ দণ্ডাধীশ নহয়, তেন্তে ইয়াক কর্তৃপক্ষ প্রযোজ্য হোৱা দণ্ডাধীশে আৰোপ কৰা জৰিমনা হিচাপে গণ্য কৰা হয়।
- এই ধাৰাত প্রতিটো দিশ চূড়ান্ত।
- নিযুক্তিপ্রাপ্ত প্রতিটো কর্তৃপক্ষৰ দেৱানী প্রক্রিয়া সংহিতা, ১৯০৮ (Code of Civil Procedure, 1980)ৰ অধীনত দেৱানী আদালতৰ সকলো ক্ষমতা থাকিব।



অগ্রগতি নিৰীক্ষণ ঃ ২

প্রশ্ন ১ ঃ খালী ঠাই পূৰণ কৰক ঃ

ক) ধাৰা _____ ৰ অধীনত উপযুক্ত মজুৰিৰ ন্যূনতম হাৰ নির্ধাৰণ কৰে।

খ) ন্যূনতম নির্ধাৰণ আৰু পুনৰ ব্যৱহাৰৰ পদ্ধতিৰ দুটা ধৰণৰ মজুৰি হ'ল _____ আৰু _____।

গ) বস্তুগত মজুৰি ধাৰা _____ ৰ অধীনত পৰে।

ঘ) ১৮ নং খণ্ডত _____ ৰ ৰক্ষণাবেক্ষণৰ বিষয়ে কোৱা হৈছে।

অনুসূচী

প্রথম খণ্ড

১) যিকেনো উলৰ কার্পেট বা চাদৰ বোৱা প্রতিষ্ঠানত নিয়োগ।

২) যিকোনো ধান কল, আটা মিল বা দালি মিলত কর্মসংস্থাপন।

৩) যিকোনো ধঁপাত (বিড়ি আদি বনোৱা) কাৰখানত নিয়োগ।

৪) যিকোনো নিয়োগ, অর্থাৎ যিকোনো বাগিচা যিটো চিনকোনা, ৰবৰ, চাহ বা কফি খেতিৰ উদ্দেশ্যে ৰক্ষণাবেক্ষণ কৰা হয়।

৫) যিকোনো তেলৰ মিলত কর্মকংস্থাপন।

৬) যিকোনো স্থানীয় কর্তৃপক্ষৰ অধীনত নিয়োগ?

নূন্যতম মজুৰি আইন, ১৯৪৮

৭) পথ নির্মাণ বো ৰক্ষণাবেক্ষণ বা বিল্ডিং কার্যকলাপত নিয়োগ।

৮) শিল ভঙা বা গুড়ি কৰা কার্যত নিয়োগ।

নির্ধাৰিত নিয়োগ হিচাপে ভাঙি বা শিল গুড়ি কৰাৰ অর্থ হ'ল খনন কার্য্য আৰু খনিত আনুষংগিকভাৱে শিল ভাঙি বা গুড়ি কৰি পেলোৱা [মধ্য প্রদেশ খনিজ উদ্যোগ বনাম আঞ্চলিক শ্রমিক কমিছনাৰ, (১৯৬০) ১ এল.এল.জে ৫৬৩)]। এইদৰে খনিৰ সম্পর্কত শিল ভঙা বা

শিল গুড়ি কৰি পেলোৱা কার্য্যত নিয়োগকর্তাৰ বিষয়ত উপযুক্ত চৰকাৰ হৈছে কেন্দ্রীয় চৰকাৰ। আনহাতে খনিৰ বাহিৰে অন্য শিল ভঙা বা শিল গুড়ি কৰা কার্য্যত নিয়োগৰ ক্ষেত্রত উপযুক্ত চৰকাৰ হ'ল ৰাজ্য চৰকাৰ [লাইম ষ্টোন কোম্পানী লিমিটেড বনাম কেন্দ্রীয় শ্রমিক পৰিদর্শক, এ.আই.আৰ. (১৯৬৯)]।

৯) যিকোনো লাৰ কাৰখানাত নিয়োগ।

১০) যিকোনো মাইকাৰ কামত নিয়োগ।

১১) ৰাজহুৱা মটৰ পৰিবহনত নিয়োগ।

১২) টেনাৰী আৰু চামৰা নির্মাণ কাৰখানত নিয়োগ।

১৩) জিপচাম খনিত নিয়োগ।

১৪) বেৰাইট খনিত নিয়োগ।

১৫) বক্সাইড খনিত নিয়োগ।

১৬) মেংগানিজ খনিত নিয়োগ।

১৭) অট্টালিকা ৰক্ষণাবেক্ষণত নিয়োগ আৰু ৰাণৰে নির্মাণ আৰু ৰক্ষণাবেক্ষণত নিয়োগ।

১৮) চীনা মাটিৰ খনিত নিয়োগ।

১৯) কিয়ানাইট খনিত নিয়োগ।

২০) তামৰ খনিত নিয়োগ।

২১) খনি আইন, ১৯৫২ৰ অধীনত সামৰি লোৱা মাটিৰ খনিত নিয়োগ।

২২) খনি আইন, ১৯৫২ৰ অধীনত সামৰি লোৱা মেংগনেচাইড খনিত নিয়োগ।

২৩) বগা মাটিৰ খনিত নিয়োগ।

২৪) শিলৰ খনিত নিয়োগ।

২৫) ষ্টেটাইটত নিয়োগ (চাবোন আৰু পাউদাৰ উৎপাদন কৰা খনিসমূহ)।

২৬) ওকৰ খনিত নিয়োগ।

২৭) এছবেষ্টছ খনিত নিয়োগ।

২৮) অগ্নিনির্বাপক মাটিৰ খনিত নিয়োগ।

২৯) ক্রু'মাইট খনিত নিয়োগ।

৩০) কোৱার্টিটাইট খনিত নিয়োগ।

৩১) কোৱার্টছ খনিত নিয়োগ।

৩২) চিলিকা খনিত নিয়োগ।

৩৩) গ্রেফাইট খনিত ব্যৱহাৰ।

৩৪) ফেলস্পাৰ খনিত নিয়োগ।

৩৫) লেটাৰাইট খনিত নিয়োগ।

৩৬) জলমাইট খনিত নিয়োগ।

৩৭) ৰেডক্লাইড খনিত নিয়োগ।

৩৮) উলফ্রেম খনিত নিয়োগ।

৩৯) লোহাৰ খনিত নিয়োগ।

৪০) গ্রেনাইট খনিত নিয়োগ।

৪১) ৰক ফছফেট খনিত নিয়োগ।

৪২) হেমাটাইট খনিত নিয়োগ।

৪৩) উঠোৱা আৰু নমোৱা (loading and unloading) ৰ ক্ষেত্রত নিয়োগ
ক) ৰেলপথ, সামগ্রীৰ আৱৰণ,
খ) বন্দৰ।

৪৪) মার্বল আৰু কেলচাইট খনিত নিয়োগ।

দ্বিতীয় খণ্ড

কৃষিক্ষেত্রত নিয়োগ, অর্থাৎ খেতি কৰা, দুগ্ধ পালন, যিকোনো কৃষি বা উদ্যান শস্যৰ সামগ্রীৰ উৎপাদন, খেতি, শস্য চপোৱা, পশুধন, মৌমাখি বা হাঁহ-কুকুৰা পালন আৰু কৃষকে বা পামত কৰা যিকোনো কৃষি প্রথাকে ধৰি পামৰ কার্য্যকলাপৰ লগত জড়িত বা সম্পর্ক থকা (যিকোনো বনজ কার্য্যকলাপ বা কাঠৰ কাম আৰু বজাৰৰ প্রস্তুতি আৰু সংৰক্ষণ বা কৃষিজাত সামগ্রীৰ বজাৰলৈ পৰিবহণৰ বাবে কঢ়িয়াই নিয়াৰ প্রস্তুতিকে ধৰি)।



১৩.৮ অধ্যায়টিৰ পৰা আমি কি শিকিলোঁ

- এই অধ্যায়ত ন্যূনতম মজুৰি আইন, ১৯৪৮ৰ বিষয়ে আলোচনা কৰা হৈছে।
- ন্যূনতম মজুৰি আইন ১৯৪৮ৰ মূল উদ্দেশ্য হ'ল য'ত শ্রমিক সংগঠিত নহয় আৰু শাৰীৰিক শ্রম কৰা শ্রমিকৰ প্রভাৱ বেছি, সেইবোৰ উদ্যোগত মজুৰিৰ ন্যূনতম হাৰ নির্ধাৰণ কৰা। উপযুক্ত চৰকাৰে তদন্তৰ পিছত যদি কোনো নির্ধাৰিত নিয়োগৰ অধীনত ১০০০ৰো অধিক কর্মচাৰীয়ে কাম কৰা বুলি ধৰা পেলায়, তেন্তে এনে তথ্য পোৱাৰ লগে লগে প্রদান কৰিবলগীয়া মজুৰিৰ ন্যূনতম হাৰ নির্ধাৰণ কৰিব লাগিব। মজুৰি নির্ধাৰণ আৰু পুনৰীক্ষণ ধাৰা ৩, ধাৰা ৪ আৰু ধাৰা ৫ৰ অধীনত পৰে। উপযুক্ত চৰকাৰে মজুৰিৰ ন্যূনতম হাৰ নির্ধাৰণ বা সংশোধন কৰে। মজুৰিৰ ন্যূনতম হাৰ গঠিত— ক) মজুৰিৰ মূল হাৰ আৰু বিশেষ ভাট্টা; খ) জীৱন-যাপনৰ খৰচৰ ভাট্টা থকা বা তাৰ সৈতে মজুৰিৰ মূল হাৰ; গ) মূল হাৰ, জীৱন-যাপনৰ খৰচৰ ভাট্টা আৰু ৰেহাইৰ নগদ মূল্যৰ অনুমতি দিয়া এটা সর্বাংগীন হাৰ।



১৩.৯ অধিক জানিবলৈ

1) The Minimum Wages Act 1948; (Bare Act)

2) Industrial Law, by P. L. Malik

3) Handbook of Industrial Law, by N. D. Kapoor



১৩.১০ অগ্রগতিৰ খতিয়ান

১ নং প্রশ্নৰ উত্তৰ ঃ

ক) জেনেভা, ১৯২৮ চন

খ) চতুর্দশ বছৰ

গ) চতুর্দশ

ঘ) "নির্ধাৰিত"

ঙ) ধন

১ নং প্রশ্নৰ উত্তৰ ঃ

ক) ৩

খ) সমিতি নিযুক্তি আৰু চৰকাৰী গেজেটত প্রস্তাৱ প্রকাশ কৰা।

গ) ১১

ঘ) পঞ্জীয়ন আৰু ৰেকর্ড



১৩.১১ আৰ্হি প্রশ্ন

ক) চুটি প্রশ্ন (প্রতিটো প্রশ্নৰ উত্তৰ প্রায় ১৫০ শব্দৰ ভিতৰত প্রদান কৰিব)

প্রশ্ন ১ ঃ তলত উল্লেখ কৰা বিষয়সমূহৰ ওপৰত চমু টোকা লিখত ঃ

ক) মজুৰি

খ)নিয়োগকর্তা

গ) কর্মচাৰী

প্রশ্ন ২ ঃ ন্যূনতম্ভ মজুৰি আইন ১৯৪৮ৰ অধীনত ন্তুজুৰিৰ ন্যূনতম হাৰ কোনে নির্ধাৰণ কৰে?

প্রশ্ন ৩ ঃ ন্যূনতম মজুৰি নির্ধাৰণ আৰু সংশোধনৰ পদ্ধতি উল্লেখ কৰক।

প্রশ্ন ৪ ঃ ন্যূনতম মজুৰি আইন ১৯৪৮ৰ অধীনত দাবী আৰু উদ্ভৱ হোৱা দাবীৰ শুনানি আৰু সিদ্ধান্ত ল'বলৈ কি কি কর্তৃপক্ষ নিযুক্তি দিব পাৰি?

****

অধ্যায় ১৪ ঃ মজুৰি প্ৰদান আইন, ১৯৩৬

অধ্যায় গাঁথনি

১৪.১ উদ্দেশ্য
১৪.২ পৰিচয়
১৪.৩ মজুৰিৰ সংজ্ঞা
১৪.৪ ১৯৩৬ চনৰ মজুৰি পৰিশোধ আইনৰ অধীনত কিছুমান গুৰুত্বপূৰ্ণ চর্ত আৰু ইয়াৰ লক্ষ্য তথা প্ৰয়োগ
১৪.৫ মজুৰি প্ৰদানৰ দায়িত্ব
১৪.৬ মজুৰি প্ৰদানৰ সময়
১৪.৭ কর্তন আৰু ইয়াৰ বিভিন্ন প্ৰকাৰ
১৪.৮ ভুল কর্তনৰ বাবে দাবী
১৪.৯ অধ্যায়টিৰপৰা আমি কি শিকিলোঁ
১৪.১০ অধিক জানিবলৈ
১৪.১১ অগ্ৰগতিৰ খতিয়ান
১৪.১২ আৰ্হি প্ৰশ্ন

১৪.১ উদ্দেশ্য

এই অধ্যায়টি অধ্যয়ন কৰি আপুনি —

- ১৯৩৬ চনৰ মজুৰি পৰিশোধ আইনৰ অধীনত অর্থ আৰু বিভিন্ন গুৰুত্বপূৰ্ণ চর্তৰ বিষয়ে ব্যাখ্যা কৰিব পাৰিব
- মজুৰি প্ৰদানৰ দায়িত্বৰ সম্পর্কে জানিব পাৰিব
- মজুৰি পৰিশোধৰ সময়ৰ সম্পর্কে নিয়মবোৰৰ বিষয়ে অৱগত হ'ব
- কর্তনৰ অর্থ আৰু ইয়াৰ বিভিন্ন ধৰণৰ লগতে ভুল কর্তনৰ দাবীৰ বিষয়ে জানিব পাৰিব।

১৪.২ পৰিচয়

এই অধ্যায়ত ১৯৩৬ চনৰ মজুৰি পৰিশোধ আইনখনৰ বিষয়ে আলোচনা কৰাৰ লগতে তথা ইয়াৰ উদ্দেশ্য, প্ৰয়োগ আৰু অন্যান্য গুৰুত্বপূৰ্ণ দিশসমূহৰ বিষয়ে চালি জাৰি চোৱা হৈছে। মজুৰি প্ৰদান আইন, ১৯৩৬ খন শেহতীয়াকৈ ২০০৫ চনত মজুৰি পৰিশোধ (সংশোধনী) আইন ২০০৫ হিচাপে সংশোধন কৰা হৈছে। এটা উদ্যোগৰ মজুৰিৰ গাঁথনি এই ভিত্তিত নির্মাণ কৰা হয় যে দক্ষতা আৰু প্ৰশিক্ষণৰ ওপৰত নির্ভৰ কৰি প্ৰতিটো চাকৰিৰ

নিজস্ব মূল্য থাকে। তদুপৰি ই সমানুপাতিক দায়িত্বৰ ওপৰত নিৰ্ভৰ কৰে, যিটো পদ্ধতিগত চাকৰি মূল্যায়ন পদ্ধতিৰে বা বিশেষ বজাৰ এলেকাত 'গ'ইং ৰেট' (going rate)ৰ দ্বাৰা নিৰ্ধাৰিত হয়। ১৯৩৬ চনৰ মজুৰি পৰিশোধ আইনৰ দ্বাৰা নিয়োজিত ব্যক্তিৰ কিছুমান বিশেষ শ্ৰেণীৰ মজুৰি প্ৰদানৰ ব্যৱস্থা, হাৰ, কৰ্তন আদি গুৰুত্বপূৰ্ণ দিশসমূহ নিয়ন্ত্ৰিত কৰা হয়। এই অধ্যায়ৰ জৰিয়তে শিক্ষাৰ্থীসকলে মজুৰি পৰিশোধ আইন, ১৯৩৬ৰ গুৰুত্বপূৰ্ণ আইনী বিষয়সমূহৰ বিষয়ে সকলো বুজিব পাৰিব।

১৪.৩ মজুৰিৰ সংজ্ঞা

মজুৰি পৰিশোধ আইন, ১৯৩৬ৰ ধাৰা ২ (vi)ৰ অধীনত মজুৰি শব্দটোক দৰমহা, ভাট্টা বা অন্য ধৰণে হওক, ধনৰ দ্বাৰা বা সক্ষম বা অনুৰূপভাৱে হওক, তেওঁৰ নিয়োগৰ ক্ষেত্ৰত নিয়োজিত ব্যক্তিক বা এনে নিয়োগত কৰা কামৰ ক্ষেত্ৰত প্ৰদান কৰিবলগীয়া পাৰিতোষিক হিচাপে ব্যাখ্যা কৰা হয়।

মজুৰিৰ ধাৰণাটো বুজিবলৈ হ'লে তলত দিয়া যিবোৰ মজুৰিৰ ভিতৰত অন্তৰ্ভুক্ত কৰা দিশবোৰ জনাটো প্ৰয়োজনীয় -

- পক্ষসমূহৰ মাজত যিকোনো বঁটা বা নিষ্পত্তি বা আদালতৰ আদেশ অধীনত প্ৰদান কৰিবলগীয়া যিকোনো পাৰিতোষিক।
- বন্ধৰ দিনত বা যিকোনো ছুটীৰ সময়ছোৱাত অতিৰিক্ত সময়ৰ কামৰ ক্ষেত্ৰত নিয়োজিত ব্যক্তিজনে লাভ কৰা যিকোনো পাৰিতোষিক।
- নিয়োগৰ চৰ্ত অনুসৰি বোনাছ বা অন্য নামেৰে প্ৰদান কৰিবলগীয়া যিকোনো অতিৰিক্ত পাৰিতোষিক।
- যিকোনো ধনৰাশি যিটো নিয়োগ কৰা ব্যক্তিজনৰ নিয়োগ বন্ধ হোৱাৰ কাৰণে যিকোনো আইন, চুক্তি বা ব্যৱস্থাৰ অধীনত প্ৰদান কৰিবলগীয়া হয়।
- **আপাততঃ** বলবৎ থকা যিকোনো আইনৰ অধীনত প্ৰস্তুত কৰা যিকোনো আঁচনি অনুসৰি নিয়োজিত ব্যক্তিজনে প্ৰাপ্য যিকোনো ধনৰাশি।

মজুৰিত তলত দিয়াবোৰ অন্তৰ্ভুক্ত কৰা হোৱা নাই—

- যিকোনো বোনাছ যিটো নিয়োগৰ চৰ্তসমূহৰ অধীনত প্ৰদান কৰিবলগীয়া পাৰিতোষিকৰ অংশ নহয় বা যিটো পক্ষসমূহৰ মাজত কোনো বঁটা বা নিষ্পত্তিৰ অধীনত বা আদালতৰ আদেশৰ অধীনত প্ৰদান কৰা নহয় ।
- ৰাজ্য চৰকাৰৰ সাধাৰণ বা বিশেষ আদেশৰ দ্বাৰা মজুৰি সংকলনৰ পৰা বাদ দিয়া যিকোনো ঘৰৰ থকাৰ ব্যৱস্থা বা পোহৰ, পানী, চিকিৎসা বা অন্যান্য সুবিধা যোগান ধৰাৰ মূল্য।
- যিকোনো পেঞ্চন বা প্ৰভিডেণ্ট ফাণ্ডলৈ নিয়োগকৰ্তাই দিয়া যিকোনো বৰঙণি আৰু

ইয়াৰ পৰা জমা হ'ব পৰা সুত।

- যিকোনো ভ্ৰমণ ভাট্টা বা যিকোনো ভ্ৰমণ ৰেহাইৰ মূল্য।
- নিয়োজিত ব্যক্তিজনক তেওঁৰ নিয়োগৰ প্ৰকৃতিৰ বাবে হোৱা বিশেষ খৰচ বহন কৰিবলৈ দিয়া যিকোনো ধনৰাশি বা
- উপ-দফা (d)ত উল্লেখ কৰা ইয়াৰ বাহিৰে আন ক্ষেত্ৰত নিয়োগ বন্ধ কৰাৰ সময়ত প্ৰদান কৰিবলগীয়া যিকোনো গ্ৰেচুইটি।

১৪.৪ ১৯৩৬ চনৰ মজুৰি পৰিশোধ আইনৰ অধীনত কিছুমান গুৰুত্বপূৰ্ণ চর্ত আৰু ইয়াৰ লক্ষ্য তথা প্ৰয়োগ

- **উপযুক্ত চৰকাৰ ঃ** আইনখনৰ ধাৰা ২ (ক) অনুসৰি ৰে'লৱে, বিমান পৰিবহন সেৱা, খনি আৰু তৈলক্ষেত্ৰৰ সম্পৰ্কত উপযুক্ত চৰকাৰ হৈছে কেন্দ্ৰীয় চৰকাৰ। আনহাতে, আন সকলো গোচৰৰ সম্পৰ্কত উপযুক্ত চৰকাৰ হ'ল ৰাজ্য চৰকাৰ।
- **নিয়োজিত ব্যক্তি ঃ** ধাৰা ২ (ক) (a) অনুসৰি নিয়োজিত ব্যক্তিজন হৈছে মৃত নিয়োজিত ব্যক্তিৰ আইনী প্ৰতিনিধি।
- **নিয়োগকৰ্তা ঃ** ধাৰা ২ (ক) (b) অনুসৰি নিয়োগকৰ্তাই মৃত নিয়োগকৰ্তাৰ আইনী প্ৰতিনিধিক সূচিত কৰে।
- **কাৰখানা ঃ** আইনৰ ধাৰা ২ (ক) (c) আৰু কাৰখানা আইন ১৯৪৮ৰ ধাৰা ২(m) সংজ্ঞায়িত কৰা অনুসৰি ধাৰা ৮৫ (১)ৰ অধীনত অন্তৰ্ভুক্ত যিকোনো স্থানক বুজোৱা হৈছে।
- **শিল্প বা অন্যান্য প্ৰতিষ্ঠান ঃ**

  ধাৰা ২ (খ) অনুসৰি ঔদ্যোগিক বা অন্যান্য প্ৰতিষ্ঠানৰ অর্থ হ'ল—

  - পথৰ জৰিয়তে যাত্ৰী, সামগ্ৰী বা দুয়োটাকে কঢ়িয়াই নিয়াৰ কামত নিয়োজিত ট্ৰাম ৰে সেৱা বা মটৰ পৰিবহণ।
  - ভাৰত চৰকাৰৰ কেন্দ্ৰীয় বা অসামৰিক বিমান পৰিবহণ বিভাগৰ সামৰিক, নৌসেনা বা বায়ুসেনাৰ অন্তৰ্গত বা একচেটিয়াভাৱে নিয়োজিত এনে সেৱাৰ বাহিৰে অন্য বিমান পৰিবহণ সেৱা।
  - ডক, জেটি।
  - অভ্যন্তৰীণ জাহাজ, যান্ত্ৰিকভাৱে চালিত ব্যৱস্থা।
  - খনি, শিলৰ কুৰেৰী বা তৈলক্ষেত্ৰ।
  - ৰোপণ।
  - কৰ্মশালা বা অন্যান্য প্ৰতিষ্ঠান য'ত সামগ্ৰীসমূহ ব্যৱহাৰ, পৰিবহণ বা বিক্ৰীৰ লক্ষ্যৰে উৎপাদন, গ্ৰহণ বা নিৰ্মাণ কৰা হয়।

- অট্টালিকা, পথ, দলং বা খাল বা বিদ্যুৎ বা অন্য কোনো ধৰণৰ শক্তি উৎপাদন, পৰিবহণ আৰু বিতৰণৰ সৈতে জড়িত পানীৰ নিৰ্মাণ, উন্নয়ন আৰু ৰক্ষণাবেক্ষণৰ সৈতে জড়িত যিকোনো কাম কৰা প্ৰতিষ্ঠান।

- **খনি ঃ** 'খনি' শব্দটোৰ সংজ্ঞা আইনখনৰ ধাৰা ২(খ)(a)ত দিয়া হৈছে আৰু এই আইনখনৰ উদ্দেশ্য তথা ইয়াৰ অর্থ ১৯৫২ চনৰ খনি আইনখনৰ ধাৰা ২(১)(i) অনুৰূপ।
- **বাগিচা ঃ** বাগিচা শব্দটোৰ সংজ্ঞা ২(iii) ধাৰাত দিয়া হৈছে। ইয়াৰ উদ্দেশ্যে তথা অর্থ শ্ৰম আইন ১৯৫১ৰ ধাৰা ২(চ)ত কৰা উল্লেখৰ অনুৰূপ।
- **ৰেলৱে প্ৰশাসন ঃ** ৰেলৱে প্ৰশাসন শব্দটোৰ সংজ্ঞা আইনখনৰ ধাৰা ২(ঙ)ত দিয়া হৈছে আৰু এই আইনখনৰ উদ্দেশ্য তথা ইয়াৰ অর্থ ১৯৮৯ চনৰ ৰেলৱে আইনৰ ধাৰা ২(৩২)ত থকা উল্লেখৰ অনুৰূপ।
- **আইনখনৰ উদ্দেশ্য আৰু প্ৰয়োগ ঃ**

১৯৩৬ চনৰ মজুৰি পৰিশোধ আইনখনৰ প্ৰস্তাৱনাত কিছুমান বিশেষ শ্ৰেণীৰ নিয়োজিত ব্যক্তিৰ মজুৰি প্ৰদান নিয়ন্ত্ৰণ কৰাৰ উদ্দেশ্য উল্লেখ কৰা হৈছে। এই সন্দৰ্ভত "নিয়োজিত ব্যক্তিৰ কিছুমান বিশেষ শ্ৰেণীৰ এই অভিব্যক্তি আইনখনৰ বাবে গুৰুত্বপূৰ্ণ কাৰণ এই আইনখন প্ৰতিমাহে ৬,৫০০/- টকাতকৈ কম গড় মজুৰি লাভ কৰা ব্যক্তিৰ ক্ষেত্ৰত প্ৰযোজ্য (ধাৰা ১ (৬)। এই উদ্দেশ্যসমূহ পূৰণৰ লগতে আইনখনে সামৰি লোৱা ব্যক্তিসকলক মজুৰি প্ৰদান কৰাটো নিশ্চিত কৰাৰ লক্ষ্যৰে আইনখনত বিভিন্ন ব্যৱস্থা কৰা হৈছে।"

১৯৩৬ চনৰ মজুৰি পৰিশোধ আইন প্ৰয়োগৰ সন্দৰ্ভত ধাৰা ১(৪)ত উল্লেখ আছে যে প্ৰথম পৰ্যায়ত এই আইনখন তলত উল্লেখ কৰাসকলক মজুৰি প্ৰদানৰ ক্ষেত্ৰত প্ৰযোজ্য—

- যিকোনো কাৰখানাত নিয়োজিত ব্যক্তি।
- ৰেলৱে প্ৰশাসনৰ সৈতে চুক্তি পূৰণ কৰা ব্যক্তিয়ে নিয়োজিত কৰা ব্যক্তি (যিকোনো ৰেলৱে প্ৰশাসনৰ কাৰখানাত ৰেলৱে প্ৰশাসনে প্ৰত্যক্ষভাৱে বা উপ-ঠিকাদাৰৰ জৰিয়তে নিয়োজিত ব্যক্তিৰ বাহিৰে)।
- ধাৰা ২(ii) (ক)ৰ পৰা ২(ii) (ছ)লৈকে উল্লেখ কৰা অনুসৰি কোনো ঔদ্যোগিক বা অন্য প্ৰতিষ্ঠানত নিয়োজিত ব্যক্তি।
- ধাৰা ৫ অনুসৰি উপযুক্ত চৰকাৰে নিৰ্দিষ্ট কৰা যিকোনো প্ৰতিষ্ঠান বা প্ৰতিষ্ঠানৰ শ্ৰেণীত নিয়োজিত যিকোনো শ্ৰেণীৰ ব্যক্তি।

ৰাজ্য চৰকাৰে তিনিমাহৰ জাননী দিয়াৰ পিছত ৰাজপত্ৰত অধিসূচনাৰ জৰিয়তে যিকোনো ঔদ্যোগিক প্ৰতিষ্ঠান বা ঔদ্যোগিক প্ৰতিষ্ঠানৰ গোটত কৰ্মৰত যিকোনো শ্ৰেণীৰ ব্যক্তিৰ মজুৰি প্ৰদানৰ ক্ষেত্ৰত আইনখনৰ বা ইয়াৰে যিকোনো এটা ধাৰাৰ

পৰিসৰ বৃদ্ধি কৰিব পাৰে। বহু ৰাজ্যত এই আইনখন বিভিন্ন উদ্যোগলৈ সম্প্ৰসাৰিত কৰা হৈছে যেনে— দোকান আৰু প্ৰতিষ্ঠান, অম্নিবাছ সেৱা (অসম, মহাৰাষ্ট্ৰ, পশ্চিম বংগত), ট্ৰামৱে (তামিলনাড়ুত) ইত্যাদি।



জানি থোৱা ভাল

ক) ১৯৩৬ চনৰ মজুৰি প্ৰদান আইন, প্ৰথম অৱস্থাত মাহে ২০০ টকাতকৈ কম টকা লাভ কৰা লোকৰ ক্ষেত্ৰত প্ৰযোজ্য কৰা হৈছিল। ১৯৬৭ চনত এই সীমা ৪০০ টকালৈ বৃদ্ধি কৰা হয়। ১৯৭৫ চনৰ ১৩ নৱেম্বৰত ভাৰতৰ ৰাষ্ট্ৰপতিয়ে এক অধ্যাদেশ জাৰি কৰি এই আইনখন সংশোধন কৰি মাহে ১০০০ টকা পৰ্যন্ত পোৱা শ্ৰমিকক সামৰি লয়। ১৯৭৬ চনত এই অধ্যাদেশৰ ঠাইত এখন আইন প্ৰণয়ন কৰা হয়, যিখন আইন ১১ ফেব্ৰুৱাৰীত গৃহীত হয়। মজুৰি (সংশোধনী) আইন ১৯৮২ৰ দ্বাৰা ১০০০ৰ পৰা ১৬০০ টকালৈকে বৃদ্ধি কৰা হয়।

খ) ১৯৭৬ চনৰ আইনত শ্ৰমিকৰ লিখিত অনুমোদন লাভ কৰাৰ পিছত নগদ ধনেৰে, চেকযোগে বা মজুৰি বেংক একাউণ্টত জমা দি মজুৰি প্ৰদানৰ ব্যৱস্থা কৰা হৈছিল।

গ) ইয়াৰ উপৰিও প্ৰধানমন্ত্ৰীৰ ৰাষ্ট্ৰীয় সাহায্য পুঁজি বা কেন্দ্ৰীয় চৰকাৰে চৰকাৰী ৰাজপত্ৰত অধিসূচনাৰ জৰিয়তে নিৰ্দিষ্ট কৰিব পৰা অন্যান্য পুঁজিলৈ বৰঙণিৰ বাবে মজুৰিৰ পৰা অনুমোদিত কৰ্তনৰ অনুমতি দিছিল।



অগ্ৰগতি নিৰীক্ষণ ১

১) তলত দিয়াবোৰৰ মিলাওক ঃ

(ক)	উপযুক্ত চৰকাৰ	(I)	ধাৰা ২(ii)ক
(খ)	নিয়োজিত ব্যক্তি	(II)	ধাৰা ২(i)b
(গ)	নিয়োগকৰ্তা	(III)	ধাৰা ২(ii)
(ঘ)	কাৰখানা	(IV)	ধাৰা ২(i)গ
(ঙ)	ঔদ্যোগিক বা অন্যান্য প্ৰতিষ্ঠান	(V)	ধাৰা ২(i)
(চ)	খনি	(VI)	ধাৰা ২(i)ক
(ছ)	বাগিচা	(VII)	ধাৰা ২(v)
(জ)	ৰেলৱে প্ৰশাসন	(VIII)	ধাৰা ২(iv)



অনুশীলনী

(ক) মজুৰিত অন্তৰ্ভুক্ত নোহোৱা এখন তালিকা প্ৰস্তুত কৰক।

(খ) মজুৰিত যিবোৰ দিশ অন্তৰ্ভুক্ত কৰা হৈছে সেইবোৰ প্ৰস্তুত বা তালিকাভুক্ত কৰক।

১৪.৫ মজুৰি প্ৰদানৰ দায়িত্ব

মজুৰি প্ৰদানৰ দায়িত্ব সন্দৰ্ভত আইনখনৰ ৩ নং ধাৰাত উল্লেখ কৰা হৈছে যে মজুৰি প্ৰদানৰ বাবে নিয়োগকৰ্তা দায়বদ্ধ। নিয়োজিত ব্যক্তিৰ ক্ষেত্ৰত (ঠিকাদাৰৰ বাহিৰে) তলত দিয়া ব্যক্তিসকলেও মজুৰি প্ৰদানৰ বাবে দায়বদ্ধ হৈ থাকে।

- এটা কাৰখানাত মেনেজাৰ হিচাপে দায়িত্ব পালন কৰা ব্যক্তিজন।
- কোনো ঔদ্যোগিক প্ৰতিষ্ঠানটো তত্বাৱধান আৰু নিয়ন্ত্ৰণৰ বাবে নিয়োগকৰ্তাৰ ওচৰত দায়বদ্ধ ব্যক্তিগৰাকী।
- ৰেলৱেৰ ওপৰত সংশ্লিষ্ট স্থানীয় অঞ্চলৰ বাবে এই হৈ ৰেল প্ৰশাসনে মনোনীত কৰা ব্যক্তিজন।
- ঠিকাদাৰৰ ক্ষেত্ৰত তেওঁৰ অধীনত নিয়োজিত ব্যক্তিৰ ক্ষেত্ৰত ঠিকাদাৰজন মজুৰি প্ৰদানৰ বাবে দায়বদ্ধ হ'ব।
- অন্য কোনো ক্ষেত্ৰত নিয়োজিত ব্যক্তিৰ ক্ষেত্ৰত এই আইনৰ বিধানসমূহ মানি চলাৰ বাবে দায়বদ্ধ ব্যক্তি হিচাপে নিয়োগকৰ্তাই নিযুক্ত কৰা ব্যক্তিজনে নিয়োজিত ব্যক্তিসকলক মজুৰি প্ৰদানৰ বাবে দায়বদ্ধ হ'ব।

আইনৰ ধাৰা ৩(২) অনুসৰি ঠিকাদাৰ বা নিয়োগকৰ্তাই নিযুক্তি দিয়া ব্যক্তিজনে এনে ধন পৰিশোধ কৰিব নোৱাৰিলে এই আইনৰ অধীনত দিবলগীয়া সকলো মজুৰি পৰিশোধ কৰাটো নিয়োগকৰ্তাৰ দায়িত্ব হ'ব।

অতিৰিক্ত ধাৰা ৩ য়ে ঠিকাদাৰ বা নিয়োগকৰ্তাই নিযুক্তি দিয়া ব্যক্তিজনে ধন পৰিশোধ কৰিব নোৱাৰাৰ ক্ষেত্ৰত মজুৰি প্ৰদানৰ দায়িত্ব সম্পৰ্কীয় সন্দেহ দূৰ কৰিছে। এতিয়া বিশেষভাৱে স্পষ্ট কৰা হৈছে যে ঠিকাদাৰ বা নিৰ্দিষ্ট ব্যক্তিৰ ফালৰ পৰা এনে বিফলতাৰ ক্ষেত্ৰত মজুৰি প্ৰদান কৰাটো নিয়োগকৰ্তাৰ নিজেই দায়িত্ব হ'ব।

১৪.৬ মজুৰি প্ৰদানৰ সময়

মজুৰি প্ৰদানৰ সময়ৰ সন্দৰ্ভত আইনখনৰ ৫ নং ধাৰাই তলত দিয়া নিয়মসমূহ

প্ৰদান কৰিছে-

- ধাৰা ৫(১)(ক) অনুসৰি, যদি কোনো ৰেলৱে কাৰখানা বা ঔদ্যোগিক বা অন্যান্য প্ৰতিষ্ঠানত বা তাত নিয়োজিত ব্যক্তিৰ সংখ্যা ১০০০ তকৈ কম হয়, তেন্তে মজুৰিৰ সময়সীমাৰ শেষ দিনৰপৰা সপ্তম দিনৰ ম্যাদ উকলি যোৱাৰ আগতেই মজুৰি প্ৰদান কৰিব লাগিব।
- ধাৰা ৫(১)(খ) অনুসৰি নিয়োজিত প্ৰতিজন ব্যক্তিৰ মজুৰি অন্য কোনো ৰেলৱে, কাৰখানা বা ঔদ্যোগিক বা অন্যান্যত প্ৰতিষ্ঠানটোৰ মজুৰিৰ সময়সীমাৰ প্ৰথম দিনৰপৰা দশম দিনৰ ম্যাদ উকলি যোৱাৰ আগতেই দিব লাগিব। ধাৰা ৫(১)(খ)ৰ অধীনত প্ৰদান কৰা হৈছে, যে ডক, ঘাট বা জেটি অথবা খনিত নিয়োজিত ব্যক্তিৰ ক্ষেত্ৰত, জাহাজ বা ৰেগনৰ চূড়ান্ত টনেজ একাউণ্ট সম্পূৰ্ণ হোৱা বা লোড বা আনলোড কৰাৰ পিছত, সম্পূৰ্ণ হোৱাৰ সপ্তম দিনৰ ম্যাদ উকলি যোৱাৰ আগতেই পৰিশোধ কৰিব লাগিব।
- ধাৰা ৫(২) অনুসৰি কোনো কৰ্মচাৰীৰ নিয়োগ বন্ধ হোৱাৰ ক্ষেত্ৰত এনে কৰ্মচাৰীয়ে উপাৰ্জন কৰা মজুৰি তেওঁৰ নিয়োগ বন্ধ হোৱাৰ দিনটোৰ পৰা দ্বিতীয় কৰ্মদিন শেষ হোৱাৰ আগতেই প্ৰদান কৰিব লাগিব। কিন্তু য'ত কোনো প্ৰতিষ্ঠানত কোনো ব্যক্তিৰ নিয়োগ সাপ্তাহিক বা অন্যান্য স্বীকৃতিপ্ৰাপ্ত বন্ধৰ বাহিৰে আন কোনো কাৰণত প্ৰতিষ্ঠানটো বন্ধ হোৱাৰ বাবে বন্ধ হৈ যায়, তেনে ক্ষেত্ৰত তেওঁৰ কৰ্মসংস্থাপন বন্ধ হোৱাৰ দিনটোৰ পৰা দ্বিতীয় দিনৰ ম্যাদ উকলি যোৱাৰ আগতেই তেওঁ উপাৰ্জন কৰা মজুৰি আদায় দিব লাগিব। এনে ক্ষেত্ৰত দ্বিতীয় দিনটো কৰ্মদিন হ'ব পাৰে বা নহ'বও পাৰে।
- ধাৰা ৫(৪) অনুসৰি সকলো মজুৰিৰ পৰিশোধ এটা কৰ্মদিনত কৰা হ'ব। কিন্তু ওপৰত আলোচনা কৰা অনুসৰি প্ৰতিষ্ঠান বন্ধ হোৱাৰ বাবে কৰ্মসংস্থাপন বন্ধ হোৱাৰ ক্ষেত্ৰত কৰ্মদিন নহ'লেও চাকৰি বন্ধ কৰাৰ দিনটোৰ পৰা দ্বিতীয় দিনৰ ম্যাদ উকলি যোৱাৰ আগতেই মজুৰি প্ৰদান কৰিব লাগিব।
- ধাৰা ৫(৩) অনুসৰি, উপযুক্ত চৰকাৰে মজুৰি পৰিশোধৰ বাবে দায়বদ্ধ ব্যক্তিসকলক তলত দিয়া ক্ষেত্ৰসমূহত ধন পৰিশোধৰ সময়ৰ সৈতে জড়িত ওপৰৰ বিধানসমূহৰ পৰিচালনাৰ পৰা ৰেহাই দিব পাৰে— (ক) মজুৰি হৈছে কাৰখানাৰ বাহিৰে অন্য কোনো ৰে'লপথত নিয়োজিত ব্যক্তি (খ) কেন্দ্ৰীয় বা ৰাজ্য চৰকাৰৰ ৰাজহুৱা কাম বিভাগত দৈনিক মূল্যাংক পোৱা শ্ৰমিক হিচাপে নিয়োজিত ব্যক্তিসকলক প্ৰদান কৰিবলগীয়া মজুৰি কেন্দ্ৰীয় চৰকাৰৰ সৈতে আলোচনাৰ বাহিৰে কোনো ৰেহাইৰ আদেশ দিয়া নহ'ব।



জানি থোৱা ভাল

ক) ধাৰা ৬ৰ অধীনত নিয়োজিত ব্যক্তিজনৰ লিখিত অনুমোদন কৰাৰ পাছত সকলো মজুৰি চলিত মুদ্ৰা বা মুদ্ৰা নোটত বা দুয়োটাতে প্ৰদান কৰিবলগীয়া মজুৰি তেওঁক চেক যোগে বা তেওঁৰ বেংক একাউণ্টত জমা দিব লাগে।

খ) মহাৰাষ্ট্ৰত কৰা সংশোধনীৰ দ্বাৰা এইটো নিৰ্ধাৰণ কৰা হৈছিল যে কৰ্মচাৰীজনে বাৰ্ষিক উপাৰ্জনৰ এক চতুৰ্থাংশতকৈ অধিক বোনাছ লাভ কৰিলে অতিৰিক্ত ধন চেক যোগে পৰিশোধ কৰিব লাগিব।



অগ্ৰগতি নিৰীক্ষণ ২

১) খালী ঠাই পূৰণ কৰক ঃ

(ক) আইনৰ _____ ধাৰাত উল্লেখ কৰা হৈছে যে মজুৰি প্ৰদানৰ বাবে নিয়োগকৰ্তাই দায়বদ্ধ।

(খ) আইনখনৰ _____ ধাৰাত অধীনত মজুৰি পৰিশোধৰ নিয়ম উল্লেখ আছে।

(গ) ধাৰা ৫(১)(ক) অনুসৰি, যদি কোনো ৰেলৰে কাৰখানা বা ঔদ্যোগিক বা অন্য প্ৰতিষ্ঠানত বা তাত নিয়োজিত ব্যক্তিৰ সংখ্যা _____ তকৈ কম হয়, তেন্তে মজুৰিৰ সময়সীমাৰ শেষ দিনৰ পিছত সপ্তম দিনৰ ম্যাদ উকলি যোৱাৰ আগতেই মজুৰি প্ৰদান কৰিব লাগিব।

(ঘ) _____ ধাৰাত কাম বন্ধ কৰাৰ ক্ষেত্ৰত মজুৰিৰ ব্যৱস্থা কৰা হৈছে।

(ঙ) _____ ধাৰা অনুসৰি সকলো মজুৰি এটা কৰ্মদিনত পৰিশোধ হ'ব।

১৪.৭ কৰ্তন আৰু ইয়াৰ বিভিন্ন ধৰণৰ

ধাৰা ৭ অনুসৰি নিয়োজিত ব্যক্তিৰ মজুৰি তেওঁক এই আইনৰ দ্বাৰা অনুমোদিত মজুৰিৰ বাহিৰে কোনো ধৰণৰ কৰ্তন নকৰাকৈ প্ৰদান কৰা হ'ব। আইন অনুসৰি তলত দিয়া কৰ্তনৰ অনুমতি দিয়া হৈছে।

- **জৰিমনা ঃ** ধাৰা ৭(২)ৰ দফা (ক) অনুসৰি নিয়োজিত ব্যক্তিৰ মজুৰিৰ পৰা জৰিমনা

হিচাপে কৰ্তন কেৱল আইনখনৰ বিধান অনুসৰিহে কৰা হ'ব। তলত আমি এজন নিয়োজিত ব্যক্তিৰ মজুৰিৰ পৰা জৰিমনা আৰোপ আৰু কৰ্তনৰ সম্পৰ্কীয় বিধানসমূহৰ বিষয়ে চমুকৈ আলোচনা কৰিম।

- ***আইন আৰু বাদ দিয়াৰ অনুমোদন ঃ*** ধাৰা ৮(২) অনুসৰি ৰাজ্য চৰকাৰ বা নিৰ্ধাৰিত কৰ্তৃপক্ষৰ অনুমোদন সাপেক্ষে জাননীৰ দ্বাৰা নিৰ্দিষ্ট কৰা এনে কাৰ্য্য বা বাদ পৰাৰ ক্ষেত্ৰতহে জৰিমনা বিহা হ'ব।
- ***জাননী প্ৰদৰ্শন ঃ*** এনে কাৰ্য্য আৰু বাদ পৰাৰ বিষয়ে উল্লেখ কৰা জাননীখন নিয়োগৰ চৌহদত বা নিৰ্দিষ্ট স্থানত অথবা ৰেল বিভাগত নিয়োজিত ব্যক্তিৰ ক্ষেত্ৰত নিৰ্ধাৰিত পদ্ধতিৰে প্ৰদৰ্শন কৰিব লাগিব।
- ***কাৰণ দেখুৱাবলৈ সুযোগ ঃ*** কোনো নিয়োজিত ব্যক্তিক জৰিমনা বিৰোধী কাৰণ দেখুৱাবলৈ সুযোগ প্ৰদান নকৰালৈকে জৰিমনা বিহিব নোৱাৰিব আৰু এই ব্যৱস্থা অনুসৰণ কৰাৰ পিছত আইন অনুসৰি জৰিমনা বিহিব পাৰিব।
- ***জৰিমনাৰ পৰিমাণ ঃ*** যিকোনো মজুৰিৰ সময়ছোৱাত যিকোনো নিয়োজিত ব্যক্তিৰ ওপৰত যি মুঠ জৰিমনা আৰোপ কৰা হয়, সেয়া তেওঁক প্ৰদান কৰিবলগীয়া মজুৰিৰ ৩ শতাংশ (পূৰ্বতে প্ৰতি টকাত আধা অনা)তকৈ অধিক হ'ব নালাগে।
- ***জৰিমনাৰ বয়সৰ সীমা ঃ*** কোনো নিয়োজিত ব্যক্তিৰ ওপৰত কোনো ধৰণৰ জৰিমনা আৰোপ কৰা নহ'ব যদিহে তেওঁৰ বয়স পোন্ধৰ বছৰৰ কম হয়।
- ***পলম হোৱাৰ বাবে কিস্তিত আদায় কৰিব নোৱাৰিব ঃ*** যিকোনো নিয়োজিত ব্যক্তিৰ ওপৰত আৰোপ কৰা জৰিমনা কিস্তিত আদায় কৰিব নোৱাৰিব, বা আৰোপ কৰা দিনৰ পৰা ৬০ দিনৰ ম্যাদ উকলি যোৱাৰ পিছতো আদায় কৰিব নোৱাৰিব।
- ***জৰিমনা বিহাৰ দিন ঃ*** প্ৰতিটো জৰিমনা যি কাৰ্য কৰাৰ বাবে বা বৰ্খাস্ত কৰা হয়, সেই দিনটোৰ পৰাই আৰোপ কৰা বুলি গণ্য কৰা হ'ব।
- ***জৰিমনা পঞ্জীয়ন ঃ*** সকলো জৰিমনা আইনৰ ৩ নং ধাৰাত মজুৰি প্ৰদানৰ বাবে দায়বদ্ধ ব্যক্তিজনে নিৰ্ধাৰণ কৰা পঞ্জীত লিপিবদ্ধ কৰিব লাগিব।
- ***জৰিমনাৰ ব্যৱহাৰ ঃ*** এনেদৰে আহৰণ কৰা সকলো জৰিমনা কেৱল কৰ্তৃপক্ষই অনুমোদন জনোৱা দিশত কাৰখানাত নিয়োজিত ব্যক্তিৰ হিতৰ বাবে ব্যয় কৰা হ'ব।
- ***ভংগৰ শাস্তি ঃ*** ধাৰা ৮ৰ বিধান ভংগ কৰিলে জৰিমনা ৫০০ টকা পৰ্যন্ত হ'ব পাৰে। আনহাতে ধাৰা (২) আৰু (৯)ৰ ক্ষেত্ৰত জৰিমনা ২০০/- টকালৈকে হয়।

- **কৰ্তব্যৰ পৰা অনুপস্থিতিৰ বাবে কৰ্তন ঃ** ধাৰা ৭(২)ৰ দফা (খ)ত কৰ্তব্যৰ পৰা

অনুপস্থিতিৰ বাবে কৰ্তনৰ অনুমোদন দিয়া হৈছে। আইনখনৰ ধাৰা ৯ত উল্লেখ আছে যে ঃ

- নিয়োজিত ব্যক্তিয়ে নিয়োগৰ চর্ত অনুসৰি কাম কৰিবলগীয়া হোৱা ঠাই বা ঠাইৰ পৰা অনুপস্থিতিৰ বাবেহে কর্তন কৰিব পাৰিব।
- এনে অনুপস্থিতি তেওঁ কাম কৰিবলগীয়া সময়ছোৱাৰ গোটেই বা যিকোনো অংশৰ বাবে প্ৰযোজ্য হ'ব পাৰে।
- কোনো নিয়োজিত ব্যক্তিয়ে যদি তেনে ঠাইত উপস্থিত থাকিলেও ধর্মঘটৰ বাবে বা পৰিস্থিতিৰ অধীনত যুক্তিসংগত নোহোৱা আন কোনো কাৰণত নিজৰ কাম কৰিবলৈ অস্বীকাৰ কৰে তেন্তে তেওঁ কাম কৰিবলগীয়া স্থানত অনুপস্থিত বুলি গণ্য কৰা হ'ব।

- **ক্ষতি বা লোকচানৰ বাবে কর্তন ঃ** ধাৰা ৭(২)ৰ দফা (গ) য়ে নিয়োজিত ব্যক্তিজনক জিম্মাত ৰখাৰ বাবে বা ধনৰ ক্ষতিৰ বাবে স্পষ্টভাৱে ন্যস্ত কৰা সামগ্ৰীৰ ক্ষতিৰ বাবে কর্তনৰ অনুমোদন দিয়ে। নিয়োগকর্তাৰ অৱহেলাৰ ফলত নিয়োগকর্তাৰ এনে ক্ষতি বা লোকচান হোৱাৰ ফলত তেওঁ হিচাপ দিব লাগে ।
- **ক্ষতিপূৰণ বা লোকচানৰ বাবে কর্তনৰ সন্দর্ভত আইনৰ অধীনত তলত দিয়া বিধানসমূহ নির্ধাৰণ কৰা হৈছে—**
  - ধাৰা ৭(২)ৰ দফা (০)ত ৰেলৱে প্ৰশাসনে নিয়োজিত ব্যক্তিক ভুলকৈ যিকোনো ৰেহাই বা ধন ঘূৰাই দিয়াৰ বাবে হোৱা আদায় বা লোকচানৰ বাবে কর্তনৰ অনুমতি দিয়ে, য'ত এনে লোকচানৰ প্ৰত্যক্ষ কাৰণ তেওঁৰ অৱহেলা।
  - ধাৰা ১০(১)ত উল্লেখ আছে যে ক্ষতিপূৰণ বা লোকচানৰ বাবে যিকোনো কর্তন নিয়োগ কৰা ব্যক্তিজনৰ অৱহেলাৰ ফলত নিয়োগকর্তাৰ ক্ষতি বা লোকচানৰ পৰিমাণতকৈ বেছি হ'ব নালাগে।
  - ধাৰা ১০(১-ক) অনুসৰি নিয়োজিত ব্যক্তিক কর্তনৰ বিপৰীতে কাৰণ দেখুৱাবলৈ সুযোগ নিদিয়ালৈকে ক্ষতি বা লোকচানৰ বাবে কর্তন কৰা নহ'ব।
  - এনে কোনো কর্তন কেৱল সেই উদ্দেশ্যৰ বাবে নির্ধাৰণ কৰা পদ্ধতি অনুসৰিহে কৰিব পাৰিব।
  - ধাৰা ১০(২) অনুসৰি এনে সকলো কর্তন আৰু ইয়াৰ সকলো উপলব্ধি নির্ধাৰিত ৰূপত মজুৰি প্ৰদানৰ বাবে দায়বদ্ধ ব্যক্তিজনে ৰাখিবলৈ এখন পঞ্জীত লিপিবদ্ধ কৰিব লাগিব।
  - ধাৰা ১০ৰ ওপৰৰ বিধান উলংঘা কৰাৰ বাবে শাস্তি হ'লে জৰিমনা বিহা হ'ব যিটো ৫০০ টকা পর্যন্ত হ'ব পাৰে।
- **প্ৰদান কৰা সেৱাৰ বাবে কর্তন ঃ** ধাৰা ১১ অনুসৰি এই কর্তন থকাৰ ব্যৱস্থা, সুবিধা বা

যোগান ধৰা সেৱাৰ মূল্যৰ সমতুল্য পৰিমাণতকৈ অধিক হ'ব নালাগে আৰু কৰ্তনসমূহ ৰাজ্য চৰকাৰে আৰোপ কৰিব পৰা চৰ্তৰ অধীনত হ'ব লাগিব। এই সন্দৰ্ভত বিধান উলংঘা কৰিলে ৫০০ টকা পৰ্যন্ত জৰিমনা বিহা হ'ব।

- **ঋণৰ অগ্ৰিম ধনৰ পৰা কৰ্তন আৰু মজুৰিৰ অতিৰিক্ত ধন পৰিশোধ ঃ** অগ্ৰীম ধন আদায় বা অতিৰিক্ত ধন পৰিশোধৰ বাবে কৰ্তনৰ অনুমতি দিয়া হৈছে। ১২ নং ধাৰা অনুসৰি এইটো নিৰ্ধাৰণ কৰা হৈছে যে নিয়োগ আৰম্ভ হোৱাৰ আগতে দিয়া ধনৰ অগ্ৰীম ধনৰ আদায় সম্পূৰ্ণ মজুৰি-কালৰ সন্দৰ্ভত মজুৰিৰ প্ৰথম পৰিশোধৰ পৰাই কৰা হ'ব, কিন্তু ভ্ৰমণ খৰচৰ বাবে দিয়া অগ্ৰিম ধনৰ কোনো আদায় কৰা নহ'ব। তদুপৰি, ধাৰা ১২ৰ অধীনত এইটোও উল্লেখ কৰা হৈছে যে ইতিমধ্যে উপাৰ্জন নোহোৱা মজুৰিৰ অগ্ৰীম ধন আদায়ৰ বাবে ৰাজ্য চৰকাৰে এনে অগ্ৰীম ধন কিমান পৰিমাণে দিব পাৰি সেইটো নিয়ন্ত্ৰণ কৰা নিয়মৰ অধীনত হ'ব আৰু ধাৰা (১-ক)ৰ অধীনত গৃহ নিৰ্মাণ আদিৰ বাবে প্ৰদান কৰা ঋণ আদায়ৰ বাবে যি কিস্তি নিৰ্ধাৰণ হয়, সেয়া ৰাজ্য চৰকাৰে নিৰ্দিষ্ট কৰা নিয়মৰ পৰিসৰৰ অধীনত হ'ব আৰু সেই অনুসৰি সেয়া আদায় কৰা হ'ব।
- **অন্যান্য ঃ** ওপৰৰ দিশবোৰৰ উপৰিও মজুৰিৰ পৰা তলত দিয়াবোৰো কৰ্তন কৰা হয়—
  - (ক) আয়কৰ।
  - (খ) আদালতৰ আদেশ।
  - (গ) প্ৰভিডেণ্ট ফাণ্ড।
  - (ঘ) সমবায় সমিতি আৰু বীমা আঁচনি।
  - (ঙ) নিয়োজিত ব্যক্তিৰ লিখিত অনুমোদন অনুসৰি কৰ্তন।

১৪.৮ ভুল কৰ্তনৰ বাবে দাবী

১৫ নং ধাৰাত মজুৰিৰ পৰা ভুল কৰ্তনৰ ফলত উদ্ভৱ হোৱা দাবীৰ বিষয়ে আলোচনা কৰা হৈছে।

এই আইনৰ ১৫(১) ধাৰাত ৰাজ্য চৰকাৰক এই আইনৰ অধীনত উত্থাপিত সকলো দাবীৰ শুনানি আৰু সিদ্ধান্ত ল'বলৈ কৰ্তৃপক্ষ নিযুক্তি দিয়াৰ ক্ষমতা প্ৰদান কৰা হৈছে। নিযুক্তি চৰকাৰী ৰাজপত্ৰিত অধিসূচনাৰ জৰিয়তে কৰা হ'ব। ধাৰা ১৫(১)ৰ অধীনত নিযুক্তি দিয়া কৰ্তৃপক্ষই কেৱল মজুৰি প্ৰদান কৰাত কৰা কৰ্তন বা পলমৰ ফলত উদ্ভৱ হোৱা দাবী আৰু ইয়াৰ লগত জড়িত আন সকলো বিষয় আৰু লগতে প্ৰত্যাখ্যান কৰা মজুৰিৰ সিদ্ধান্ত ল'ব পাৰে। নিয়োজিত ব্যক্তিসকলকো প্ৰদান কৰিবলগীয়া মজুৰিৰ পৰিমাণ সম্পৰ্কীয় বিবাদৰ সিদ্ধান্ত লোৱাৰ অধিকাৰ কৰ্তৃপক্ষৰ আছে। তলত দিয়া দাবীসমূহৰ সন্দৰ্ভত ওপৰৰ কৰ্তৃপক্ষক আবেদন কৰিব পাৰি।

- য'ত এই আইনৰ বিধানৰ বিপৰীতে কোনো নিয়োজিত ব্যক্তিৰ মজুৰিৰ পৰা কোনো ধৰণৰ কৰ্তন কৰা হৈছে। অথবা

- য'ত এই আইনৰ বিধানৰ বিপৰীতে যিকোনো মজুৰি প্ৰদানত পলম হৈছে।

তলত দিয়া যিকোনো এটাৰ দ্বাৰা আবেদন কৰিব পাৰিব—

- নিয়োজিত ব্যক্তি নিজেই অথবা
- তেওঁৰ হৈ কাম কৰিবলৈ লিখিতভাৱে অনুমোদিত যিকোনো আইনী ব্যৱহাৰকাৰী অথবা
- তেওঁৰ হৈ কাম কৰিবলৈ লিখিতভাৱে অনুমোদিত পঞ্জীয়নভুক্ত ট্ৰেড ইউনিয়নৰ যিকোনো বিষয়া অথবা
- আইনৰ অধীনত যিকোনো পৰিদৰ্শক অথবা
- ধাৰা ১৫(১)ৰ অধীনত এনে দাবী শুনানিৰ বাবে নিযুক্ত কৰ্তৃপক্ষৰ অনুমতি সাপেক্ষে কাম কৰা আন যিকোনো ব্যক্তি।

১৫(৩) ধাৰাত আবেদন গ্ৰহণ কৰা কৰ্তৃপক্ষই অনুসৰণ কৰিবলগীয়া পদ্ধতি নিৰ্ধাৰণ কৰা হৈছে।

- কৰ্তৃপক্ষই আবেদনকাৰী আৰু নিয়োগকৰ্তা আৰু ধাৰা ৩ৰ অধীনত মজুৰি প্ৰদানৰ বাবে দায়বদ্ধ অন্যান্য ব্যক্তিসকলৰ শুনানি গ্ৰহণ কৰিব। এইদৰে তেওঁলোকক শুনানিৰ সুযোগ দিয়াৰ পিছত আৰু প্ৰয়োজন অনুসৰি অধিক অনুসন্ধানৰ পিছত কৰ্তৃপক্ষই নিয়োজিত ব্যক্তিজনক, কৰ্তন কৰা ধনৰাশি বা পলম কৰা মজুৰি প্ৰদানৰ ধন ঘূৰাই দিয়াৰ নিৰ্দেশ দিব পাৰে।
- কৰ্তৃপক্ষই উপযুক্ত বুলি ভবা কিন্তু কৰ্তন কৰা মজুৰিৰ পৰিমাণতকৈ অধিক নোহোৱা আৰু আৰু পলম হ'লে ২৫ টকাতকৈ অধিক নোহোৱা ক্ষেত্ৰত ক্ষতিপূৰণ প্ৰদানৰ নিদেশ দিব পাৰে।
- যদিহে কৰ্তন কৰা ধনৰাশি আবেদন নিষ্পত্তিৰ পূৰ্বে পলম কৰা মজুৰি প্ৰদান কৰা হয়, তেন্তে কৰ্তৃপক্ষই উপযুক্ত বুলি ভাবিলে ক্ষতিপূৰণ প্ৰদানৰ নিৰ্দেশ দিব পাৰে যদিও ই ২৫ টকাতকৈ অধিক নহয়।
- ই নিয়োগকৰ্তা বা আন ব্যক্তিৰ ওপৰত এই আইনৰ অধীনত পলম বা কৰ্তনৰ বাবে অন্য শাস্তিও আৰোপ কৰিব পাৰে।
- এই বিধানৰ নিৰ্দেশনাই নিয়োগকৰ্তা বা আন কোনো ব্যক্তি জড়িত থকা অন্য দিশত শাস্তিক সামৰি নলয়।



জানি থোৱা ভাল

(ক) ১৫(৪) ধাৰাত উল্লেখ কৰা হৈছে যে, যদি আবেদন থকা কৰ্তৃপক্ষ সন্তুষ্ট হয় যে আবেদনখন দুৰ্নীতিপৰায়ণ হয়, তেন্তে কৰ্তৃপক্ষই আবেদনকাৰীক নিয়োগকৰ্তাক ৫০ টকাতকৈ অধিক জৰিমনা দিবলৈ নিৰ্দেশ দিব পাৰে।

(খ) ধাৰা ১৬(২)ৰ বিধান অনুসৰি একেটা বেতনহীন গোটৰ অন্তৰ্গত যিকোনো সংখ্যক নিয়োজিত ব্যক্তিৰ হৈ বা ধাৰা ১৫ৰ অধীনত একক আবেদন দাখিল কৰিব পাৰি, আৰু এনে ক্ষেত্ৰত যিজন ব্যক্তিৰ হৈ এনে আবেদন দাখিল কৰা হয়, সেই প্ৰতিজন ব্যক্তিক আইনৰ ধাৰা ১৫(৩)ৰ অধীনত নিৰ্দিষ্ট কৰা পৰিসৰলৈকে সৰ্বোচ্চ ক্ষতিপূৰণ প্ৰদান কৰিব পাৰি।



অগ্ৰগতি নিৰীক্ষণ ঃ ৩

১) সঁচা নে মিছা কোৱা

(ক) ধাৰা ৭(২)ৰ দফা (৯) অনুসৰি নিয়োজিত ব্যক্তিৰ মজুৰিৰ পৰা জৰিমনা বিহাৰ জৰিয়তে কৰ্তন কেৱল আইনখনৰ বিধান অনুসৰিহে কৰা হ'ব। (সঁচা/মিছা)

(খ) ধাৰা ৭(২) অনুসৰি ৰাজ্য চৰকাৰৰ অনুমোদন সাপেক্ষে জাননীৰ দ্বাৰা নিৰ্দিষ্ট কৰা এনে কাৰ্য্য বা বাদ দিয়াৰ ক্ষেত্ৰতহে জৰিমনা বিহা হ'ব। (সঁচা /মিছা)

(গ) মুঠ জৰিমনা ধন তেওঁক প্ৰদান কৰিবলগীয়া মজুৰিৰ ৩% তকৈ বেছি হ'ব নালাগে। (সঁচা /মিছা)

(ঘ) ধাৰা ৮(২)ৰ দফা (গ)ত সামগ্ৰীৰ ক্ষতি বা ক্ষতিৰ বাবে কৰ্তনৰ অনুমোদন দিয়া হৈছে। (সঁচা /মিছা)

(ঙ) ১৫ নং ধাৰাত মজুৰিৰ পৰা ভুলকৈ কৰা কৰ্তনৰ বাবে কৰা দাবীসমূহৰ বিষয়ে আলোচনা কৰা হৈছে। (সঁচা /মিছা)



কাৰ্যকলাপ

(ক) একেলগে ৫ দিনৰ বাবে অনুপস্থিত থকা ১২ জন কৰ্মচাৰীৰ যৌথভাৱে বিনা জাননী অবিহনে আৰু যুক্তিসংগত কাৰণ নোহোৱাকৈ মজুৰি কৰ্তন কৰিব পাৰিনে?

(খ) এজন নিয়োগকৰ্তাই ৫০ লাখ টকা কৰ্তন কৰাৰ মনস্থ কৰিছে। সমবায় সমিতিক প্ৰদানৰ বাবে ৫০০/- টকা আৰু নিয়োগকৰ্তাৰ মজুৰিৰ পৰা নিয়োগকৰ্তাৰ সামগ্ৰীৰ ক্ষতিপূৰণৰ বাবে ২০০ টকা। নিয়োজিত ব্যক্তিজনে মাহিলী ৯০০ টকা লাভ কৰে। নিয়োগকৰ্তাৰ এনে কৰ্তন বৈধভাৱে কৰিব পাৰে নে? যুক্তি দিয়ক।



১৪.৯ অধ্যায়টিৰ পৰা আমি কি শিকিলোঁ

- মজুৰি পৰিশোধ আইন, ১৯৩৬ৰ ধাৰা ২(চ)ৰ অধীনত মজুৰি শব্দটোক দৰমহা, ভাট্টা বা অন্য ধৰণে হওক, ধনৰ দ্বাৰা বা সক্ষম বা অনুৰূপভাৱে হওক, তেওঁৰ নিয়োগৰ ক্ষেত্ৰত নিয়োজিত ব্যক্তিক বা এনে নিয়োগত কৰা কামৰ ক্ষেত্ৰত প্ৰদান কৰিবলগীয়া পাৰিতোষিক হিচাপে ব্যাখ্যা কৰা হয়। ধাৰা ২(i) অনুসৰি ৰেলৱে, বিমান পৰিবহণ সেৱা, খনি আৰু তৈলক্ষেত্ৰৰ সম্পৰ্কত উপযুক্ত চৰকাৰী হৈছে কেন্দ্ৰীয় চৰকাৰ। বাকী সকলো ক্ষেত্ৰত উপযুক্ত চৰকাৰ হৈছে ৰাজ্য চৰকাৰ। ধাৰা ২(i)(ক) অনুসৰি নিয়োজিত ব্যক্তিজনৰ ভিতৰত এজন মৃত নিয়োজিত ব্যক্তিৰ আইনী প্ৰতিনিধি অন্তৰ্ভুক্ত। এই আইনখনৰ মূল উদ্দেশ্য হৈছে কিছুমান বিশেষ শ্ৰেণীৰ নিয়োজিত ব্যক্তিৰ মজুৰি প্ৰদান নিয়ন্ত্ৰণ কৰা। আইনৰ ৩ নং ধাৰাত উল্লেখ কৰা হৈছে যে মজুৰি আদায়ৰ বাবে নিয়োগকৰ্তাই দায়বদ্ধ। মজুৰি প্ৰদানৰ সময়ৰ সন্দৰ্ভত আইনখনৰ ৫ নং ধাৰাত উল্লেখ আছে যে যদি কোনো ৰেলৱে কাৰখানা বা উদ্যোগিক বা অন্যান্য প্ৰতিষ্ঠানত বা তাত নিয়োজিত ব্যক্তিৰ সংখ্যা ১০০০ তকৈ কম হয় তেন্তে মজুৰিৰ সময়সীমাৰ শেষ দিনৰ পিছত সপ্তম দিনৰ ম্যাদ উকলি যোৱাৰ আগতে মজুৰি প্ৰদান কৰিব লাগিব। ধাৰা ৭ অনুসৰি নিয়োজিত ব্যক্তিৰ মজুৰি তেওঁক এই আইনৰ দ্বাৰা অনুমোদিত মজুৰিৰ বাহিৰে কোনো ধৰণৰ কৰ্তন নকৰাকৈ প্ৰদান কৰা হ'ব। আইন অনুসৰি জৰিমনা, যথাযথভাৱে অনুপস্থিতি, ক্ষতি বা লোকচান, সেৱা প্ৰদান, ঋণ, অগ্ৰিম ধন আৰু মজুৰিৰ অতিৰিক্ত ধন পৰিশোধ, আয়কৰ, আদালতৰ আদেশ, প্ৰভিডেণ্ট ফাণ্ড, সমবায় সমিতি আৰু বীমা আঁচনি আদিৰ ক্ষেত্ৰত কৰ্তনৰ অনুমতি দিয়া হৈছে।



১৪.১০ অধিক জানিবলৈ

1) *Business Law*, By R. S. N. Pillai & Bagavathi
2) *Dynamics of Industrial Relation in India*, By CB Mamoria.
3) *Company Law (Including Company Law and Industrial Law)* By A. K. Sen & J. K. Mitra

১৪.১১ অগ্ৰগতিৰ খতিয়ান

১ নং প্ৰশ্নৰ উত্তৰ ঃ ক (v) খ (vi) গ (ii) ঘ (iv)
ঙ (iii) চ (i) ছ (viii) জ (vii)

২ নং প্ৰশ্নৰ উত্তৰ ঃ (ক) ৩ (খ) ৫ (গ) ১০০০
(ঘ) ৫(২) (ঙ) ৫(৪)

৩ নং প্ৰশ্নৰ উত্তৰ ঃ (ক) সঁচা (খ) মিছা(গ) সঁচা
(ঘ) মিছা (ঙ) সঁচা

১৪.১২ আৰ্হি প্ৰশ্ন

প্ৰশ্ন ১) মজুৰিৰ সংজ্ঞা দিয়ক। মজুৰি প্ৰদান আইন ১৯৩৬ৰ উদ্দেশ্য আৰু প্ৰয়োগ ব্যাখ্যা কৰক।

প্ৰশ্ন ২) ১৯৩৬ চনৰ মজুৰি প্ৰদান আইনৰ অধীনত মজুৰি প্ৰদানৰ দায়িত্ব সম্পৰ্কীয় বিধানসমূহৰ বিষয়ে আলোচনা কৰক।

প্ৰশ্ন ৩) ১৯৩৬ চনৰ মজুৰি প্ৰদান আইনৰ অধীনত মজুৰি প্ৰদানৰ সময়ৰ সৈতে জড়িত বিভিন্ন বিধান কি কি?

প্ৰশ্ন ৪) আইনৰ অধীনত মজুৰিৰ পৰা বিভিন্ন অনুমোদিত হ্ৰাসৰ বিষয়ে আলোচনা কৰক।

****

অধ্যায় ১৫ঃ উত্তৰ-পূব ভাৰতৰ প্ৰেক্ষাপটত ঔদ্যোগীকৰণ

অধ্যায় গাঁথনি

১৫.১ উদ্দেশ্য

১৫.২ পৰিচয়

১৫.৩ উত্তৰ-পূব অঞ্চলৰ ঔদ্যোগীকৰণ

১৫.৪ উত্তৰ-পূব অঞ্চলত ক্ষুদ্ৰ উদ্যোগৰ সমস্যা আৰু সম্ভাৱনা

১৫.৫ উত্তৰ-পূব অঞ্চলত মজলীয়া আৰু বৃহৎ পৰিসৰৰ উদ্যোগৰ সমস্যা

১৫.৬ উত্তৰ-পূব অঞ্চলত বৰ্তমান কাৰ্যক্ষম হৈ থকা উদ্যোগ

১৫.৭ অধ্যায়টিৰপৰা আমি কি শিকিলোঁ

১৫.৮ অধিক জানিবলৈ

১৫.৯ অগ্ৰগতিৰ খতিয়ান

১৫.১০ আৰ্হি প্ৰশ্ন

১৫.১ উদ্দেশ্য

এই অধ্যায়টি অধ্যয়ন কৰি আপুনি —

- ভাৰতৰ উত্তৰ-পূব অঞ্চলৰ ঔদ্যোগিক খণ্ডৰ বিষয়ে জানিব পাৰিব
- উত্তৰ-পূব অঞ্চলৰ ক্ষুদ্ৰ, মজলীয়া আৰু বৃহৎ উদ্যোগৰ সমস্যা আৰু সম্ভাৱনাৰ বিষয়ে অৱগত হ'ব।

১৫.২ পৰিচয়

এই অধ্যায়ত আমি উত্তৰ-পূব ভাৰতীয় অঞ্চলৰ বিভিন্ন দিশ যেনে নিবনুৱা সমস্যা, ঔদ্যোগিক পিছপৰা আদিৰ বিষয়ে আলোচনা কৰিম। প্ৰস্তাৱিত এই অধ্যায়টোৱে অঞ্চলটোৰ ঔদ্যোগীকৰণৰ বিভিন্ন সমস্যা আৰু সম্ভাৱনা বিশ্লেষণ কৰাত সহায় কৰিব।

১৫.৩ উত্তৰ-পূব অঞ্চলৰ ঔদ্যোগীকৰণ

উত্তৰ- পূব ভাৰতৰ অৰ্থনীতিয়ে ইয়াৰ বিশেষ ভৌগোলিক, অৰ্থনৈতিক আৰু আৰ্থ-সাংস্কৃতিক বৈশিষ্ট্যৰ বাবেই নিৰ্দিষ্ট পৰিচয় লাভ কৰিছে। এই অঞ্চলটো আঠখন ৰাজ্য অৰ্থাৎ অসম, অৰুণাচল প্ৰদেশ, মণিপুৰ, মেঘালয়, মিজোৰাম, নাগালেণ্ড, আৰু ছিকিমৰ, ত্ৰিপুৰাৰে গঠিত। ভাৰতৰ এই অঞ্চলটোৰ আয়তন ২.৬২ লাখ বৰ্গ কিলোমিটাৰ। দেশৰ মুঠ ভৌগোলিক আয়তনৰ ৭.৯% ইয়াৰ অংশ। ইয়াৰ মুঠ জনসংখ্যা ৩.৯ কোটি (২০০১)। ই ভাৰতৰ মুঠ জনসংখ্যাৰ ৩.৮ শতাংশ।

উত্তৰ-পূব অঞ্চলৰ আঠখন ৰাজ্যৰ মাজত সম্পদৰ প্ৰাচুৰ্য্য, ঔদ্যোগীকৰণৰ স্তৰৰ লগতে আন্তঃগাঁথনিগত সুবিধাৰ ক্ষেত্ৰত পাৰ্থক্য আছে। অসমত ঔদ্যোগিক খণ্ডটো মূলতঃ চাহ, পেট্ৰলিয়াম (খাৰুৱা), প্ৰাকৃতিক গেছ আদিক কেন্দ্ৰ কৰি গঢ় লৈ উঠিছে আৰু অসমৰ বাহিৰে অন্য ৰাজ্যত খনন, কাঠ ফলা কল আৰু তীখা নিৰ্মাণ গোটৰ আশে-পাশে গঢ় লৈ উঠিছে। অঞ্চলটোৰ সম্পূৰ্ণ সম্ভাৱনাৰ ব্যৱহাৰ এতিয়াও হোৱা নাই আৰু ইয়াৰ ফলত অৰ্থনীতি মূলতঃ কৃষিভিত্তিক অৱস্থাতেই আছে।

ঔদ্যোগিকভাৱে উত্তৰ-পূৰ্বাঞ্চল দেশৰ আটাইতকৈ পিছপৰা অঞ্চল হৈয়েই আছে। সম্ভৱতঃ অসমৰ বাহিৰে অঞ্চলটোৰ ৰাজ্যসমূহৰ কোনো ঔদ্যোগিক ভিত্তি নাই। ইয়াৰ মূলতে আছে ইয়াত উপলব্ধ পৰম্পৰাগত চাহ, তেল আৰু কাঠ ভিত্তিক উদ্যোগ। কিছু পৰিমাণে অৱশ্যে মেঘালয়ে ক্ষুদ্ৰ আৰু মজলীয়া উদ্যোগ স্থাপনৰ ক্ষেত্ৰত কিছু অগ্ৰগতি লাভ কৰিছে। অঞ্চলটোত ঔদ্যোগিক বৃদ্ধিত কেইবাটাও কাৰকে বাধাৰ সৃষ্টি কৰিছে -

- দুৰ্বল আন্তঃগাঁথনি
- অপৰ্যাপ্ত বিদ্যুৎ যোগান
- হিংসা আৰু ধন দাবী।
- উৎপাদন ব্যয় বেছি হোৱাৰ বাবে সীমিত মূলধনৰ
- অঞ্চলটোৰ দুৰ্বলতা
- স্থানীয় জনসাধাৰণৰ ঔদ্যোগীকৰণৰ প্ৰেৰণাৰ অভাৱ
- ৰাজহুৱা খণ্ডৰ বিনিয়োগৰ নিম্ন স্তৰ ইত্যাদি।

শেহতীয়া বছৰবোৰত ভাৰত চৰকাৰৰ পূবলৈ চোৱা নীতি (লুক ইষ্ট পলিচি)—এ উত্তৰ-পূবক অধিক গুৰুত্বপূৰ্ণ আৰু কৌশলগত কৰি তুলিছে। অঞ্চলটোৱে অধিক প্ৰত্যাহ্বান গ্ৰহণ কৰিবলৈ সাজু হোৱাৰ লগতে দক্ষিণ-পূব এছিয়াৰ দেশসমূহৰ বিশাল বজাৰখনে মুকলি কৰি দিয়া সুযোগসমূহক মূলধন হিচাপে ব্যৱহাৰ কৰিব লাগিব।

এই অঞ্চলৰ উদ্যোগসমূহক বহলভাৱে তলত দিয়া ধৰণে শ্ৰেণীভুক্ত কৰিব পাৰি—

- **কৃষিভিত্তিক উদ্যোগ ঃ** ইয়াৰ ভিতৰত চাহ উদ্যোগ, চেনি উদ্যোগ, শস্য মিলৰ সামগ্ৰী উদ্যোগ (ধান, তেল আৰু আটা মিল), খাদ্য প্ৰক্ৰিয়াকৰণ উদ্যোগ আৰু বস্ত্ৰ উদ্যোগ অন্তৰ্ভুক্ত।
- **খনিজ ভিত্তিক উদ্যোগ ঃ** উত্তৰ-পূব অঞ্চলৰ খনিজ ভিত্তিক উদ্যোগসমূহৰ ভিতৰত ৰেলৱে ৱৰ্কচপ, অভিযান্ত্ৰিক উদ্যোগ, ৰোলিং মিল, তীখাৰ কাম, মটৰ-বাহন কাৰখানা, গেলভানাইজড তাঁৰৰ ইউনিট, চাইকেল কাৰখানা, এলুমিনিয়ামৰ বাচন উদ্যোগ, চাইকেলৰ অতিৰিক্ত অংশ, তীখাৰ তাঁৰৰ জাল, কাঁইটীয়া তাঁৰ, চিমেণ্ট উদ্যোগ আদি অন্তৰ্ভুক্ত। অধাতু উদ্যোগসমূহৰ ভিতৰত পেট্ৰলিয়াম তেল উদ্যোগ আৰু প্ৰাকৃতিক গেছ ভিত্তিক উদ্যোগ অন্তৰ্ভুক্ত।

- **বনভিত্তিক উদ্যোগ ঃ** ইয়াৰ ভিতৰত প্লাইউড উদ্যোগ, কাঠ কটা মিল, কাগজ আৰু কাগজৰ মণ্ড উদ্যোগ, দিয়াচলাই উদ্যোগ, চিঠি উদ্যোগ, হার্ড বর্ড উদ্যোগ ইত্যাদি অন্তর্ভুক্ত।
- **অন্যান্য উদ্যোগ ঃ** ইয়াৰ ভিতৰত বিদ্যুৎ উৎপাদন উদ্যোগ, সাৰ উদ্যোগ, ছপাশাল, ইটা আৰু টাইলছ উদ্যোগ, বৰফ উদ্যোগ, ৰাসায়নিক উদ্যোগ ইত্যাদি অন্তর্ভুক্ত।

উত্তৰ-পূব অঞ্চলৰ উদ্যোগসমূহক (ক) সংগঠিত উদ্যোগ আৰু (খ) অসংগঠিত উদ্যোগ বুলিও ভাগ কৰিব পাৰি। উত্তৰ-পূব অঞ্চলৰ সংগঠিত উদ্যোগসমূহৰ ভিতৰত চাহ, পেট্রলিয়াম, কাগজ, চিমেণ্ট, প্লাইউড, কয়লা, পাট, চেনি, সাৰ ইত্যাদি অন্তর্ভুক্ত।

আপেক্ষিক অর্থত অঞ্চলটোৰ আঠখন ৰাজ্যৰ ভিতৰত অসম সর্বাধিক ঔদ্যোগিক থকা ৰাজ্য। ৰাজ্যখনৰ ঔদ্যোগিক পৰিস্থিতিত চাহ আৰু পেট্রলিয়াম খণ্ডই আধিপত্য বিস্তাৰ কৰিছে। দেশৰ মুঠ খাৰুৱা তেল উৎপাদনৰ প্রায় ৫০ শতাংশ, চাহ উৎপাদনৰ প্রায় ৫২ শতাংশ আৰু প্লাইউড উৎপাদনৰ প্রায় ৫৫ শতাংশ অসমত হয়। ইয়াৰ উপৰিও উদ্যোগ খণ্ডত উল্লেখযোগ্য সংযোজন হৈছে বংগাইগাঁও শোধনাগাৰ আৰু পেট্রলিয়াম খণ্ডত স্থাপন কৰা পলিয়েষ্টাৰ আঁহৰ ওপৰত ভিত্তি কৰি স্থাপন কৰা আঁহ মিশ্রিত পলিয়েষ্টাৰ সূতা মিল।



অগ্রগতি নিৰীক্ষণ

প্রশ্ন ১ ঃ উত্তৰ পূর্বাঞ্চলে কিমান এলেকা সামৰি লয়?

.....

.....

.....

প্রশ্ন ২ ঃ দুটা কৃষিভিত্তিক উদ্যোগৰ নাম লিখক।

.....

.....

.....

১৫.৪ উত্তৰ-পূব অঞ্চলত ক্ষুদ্র উদ্যোগৰ সমস্যা আৰু সম্ভাৱনা

ক্ষুদ্র উদ্যোগ বুলিলে সেইবোৰ উদ্যোগক বুজা যায় যিবোৰৰ উদ্যোগ আৰু যন্ত্রপাতিত ১ কোটি পর্যন্ত বিনিয়োগ আছে। আমাৰ অর্থনীতিত এই খণ্ডই এক প্রধান স্থান দখল কৰিছে। কিন্তু এই খণ্ডটোৱে বিভিন্ন সমস্যাৰ সন্মুখীন হৈ আহিছে যিয়ে ইয়াৰ বৃদ্ধিত বাধাৰ সৃষ্টি কৰিছে।

- **ক্ষুদ্র উদ্যোগৰ সমস্যা**

ক্ষুদ্ৰ উদ্যোগসমূহে কেইবাটাও সমস্যাৰ সন্মুখীন হৈছে। তলত এই সমস্যাবোৰ উল্লেখ কৰা হ'ল -

- ***অদক্ষ জনশক্তি*** ঃ যিকোনো উদ্যোগত জনশক্তি (manpower)য়ে গুৰুত্বপূৰ্ণ ভূমিকা পালন কৰে। নিৰক্ষৰতা, অজ্ঞানতা, প্ৰশিক্ষণৰ সুবিধাৰ অভাৱ আদিৰ বাবে জনশক্তিৰ অদক্ষতাই ক্ষুদ্ৰ উদ্যোগৰ বৃদ্ধিত প্ৰভাৱ পেলাইছে।
- ***ঋণৰ সুবিধাৰ অভাৱ*** ঃ ক্ষুদ্ৰ উদ্যোগৰ আন এটা ডাঙৰ সমস্যা হ'ল ঋণৰ সুবিধাৰ অভাৱ। ৰাষ্ট্ৰীয়কৰণৰ পূৰ্বে বাণিজ্যিক বেংকসমূহে এই খণ্ডলৈ বিত্তীয় সাহায্য প্ৰদানৰ প্ৰতি আগ্ৰহী নাছিল। বাণিজ্যিক বেংকৰ ৰাষ্ট্ৰীয়কৰণৰ পিছত এই পৰিস্থিতি সলনি হৈছে যদিও আজিও আকাংক্ষিত পৰ্যায় পোৱা নাই।
- ***পুৰণি আৰু অচল যন্ত্ৰপাতি*** ঃ পুৰণি আৰু অচল যন্ত্ৰপাতিৰ বাবে ক্ষুদ্ৰ উদ্যোগসমূহে উৎপাদনত সমস্যাৰ সন্মুখীন হৈছে। ইয়াৰ কাৰণে বৃহৎ উদ্যোগৰ সামগ্ৰীৰ সৈতে প্ৰতিযোগিতাত অৱতীৰ্ণ হ'ব নোৱাৰে।
- ***বিপণনৰ সুবিধাৰ অভাৱ*** ঃ ক্ষুদ্ৰ উদ্যোগসমূহেও নিজৰ সামগ্ৰীৰ বিপণনৰ সমস্যাৰ সন্মুখীন হৈছে। এই উদ্যোগসমূহৰ বাবে সংগঠিত বিপণনৰ সুবিধাৰ অভাৱ। নিজৰ সামগ্ৰী বিক্ৰীৰ বাবে মধ্যভোগীৰ ওপৰত নিৰ্ভৰ কৰিবলগীয়া হয়। বহু ক্ষেত্ৰত তেওঁলোকৰ সামগ্ৰীৰ বজাৰখন অনাদৃত হৈ থাকে।
- ***পুৰণি ডিজাইন*** ঃ ক্ষুদ্ৰ উদ্যোগসমূহ যুগ যুগ ধৰি চলি থকা ডিজাইনৰ সৈতে চলি আছে। ফলত সামগ্ৰীসমূহে আধুনিক চাহিদা পূৰণ কৰাত বিফল হৈছে ।

- **ক্ষুদ্ৰ উদ্যোগৰ সম্ভাৱনা**

অৰ্থনীতিৰ বিকাশত ক্ষুদ্ৰ উদ্যোগসমূহে গুৰুত্বপূৰ্ণ ভূমিকা পালন কৰে। উন্নত দেশতো এই শ্ৰেণীৰ উদ্যোগে গুৰুত্বপূৰ্ণ স্থান দখল কৰিছে। অনুন্নত দেশসমূহতো তেওঁলোকে অৰ্থনৈতিক উন্নয়নৰ দিশত যথেষ্ট অৱদান আগবঢ়ায়। উত্তৰ-পূব অঞ্চলৰ ক্ষুদ্ৰ উদ্যোগৰ কিছুমান সম্ভাৱনা তলত উল্লেখ কৰা হ'ল—

- ***শ্ৰম নিৰ্ভৰ*** ঃ ক্ষুদ্ৰ উদ্যোগসমূহ শ্ৰম নিৰ্ভৰ হয়। ফলত বৃহৎ পৰিসৰৰ উদ্যোগৰ তুলনাত তেওঁলোকে অধিক নিয়োগৰ সুযোগ প্ৰদান কৰি আহিছে। ই অঞ্চলটোৰ নিবনুৱা সমস্যা সমাধানত সহায় কৰে।
- ***কম মূলধনী বিনিয়োগ*** ঃ বৃহৎ উদ্যোগৰ তুলনাত ক্ষুদ্ৰ উদ্যোগত কম মূলধনী বিনিয়োগৰ প্ৰয়োজন। যিহেতু এই অঞ্চলত পুঁজিৰ অভাৱ, সেয়েহে এই অঞ্চলৰ বাবে ক্ষুদ্ৰ উদ্যোগসমূহ আটাইতকৈ উপযোগী।
- ***দ্ৰুত লাভ*** ঃ ক্ষুদ্ৰ উদ্যোগৰ ক্ষেত্ৰত মূলধনী বিনিয়োগ আৰু সামগ্ৰী উৎপাদনৰ মাজত সময়ৰ ব্যৱধান কম। এইদৰে ব্যৱসায়ীসকলৰ বাবে ই দ্ৰুত লাভ সৃষ্টি কৰিব পাৰে।

- ***ভূমিৰ ওপৰত চাপ হ্ৰাস*** ঃ এই অঞ্চলৰ মানুহ কৃষিৰ ওপৰত অত্যধিক নিৰ্ভৰশীল। ক্ষুদ্ৰ উদ্যোগৰ উন্নয়নে অতিৰিক্ত কৰ্মশক্তি এই খণ্ডলৈ স্থানান্তৰিত কৰাত সহায় কৰিব।
- ***ঔদ্যোগীকৰণ দক্ষতাৰ বিকাশ*** ঃ এই খণ্ডৰ বিকাশৰ ফলত এই অঞ্চলৰ মানুহৰ মনোভাৱ সলনি হ'ব। মানুহে ঔদ্যোগীকৰণৰ দক্ষতা গঢ়ি তুলিব, যিয়ে বিনিয়োগৰ নতুন ক্ষেত্ৰ চিনাক্ত কৰাত সহায় কৰিব। ইয়াৰ দ্বাৰা অঞ্চলটোৰ অৰ্থনৈতিক উন্নয়নত সহায়ক হ'ব।

১৫.৫ উত্তৰ-পূৰ অঞ্চলত মজলীয়া আৰু বৃহৎ পৰিসৰৰ উদ্যোগৰ সমস্যা

অৰ্থনীতিৰ অৰ্থনৈতিক বিকাশৰ বাবে বৃহৎ পৰিসৰৰ উদ্যোগসমূহ অতি গুৰুত্বপূৰ্ণ। অনুন্নত দেশসমূহত এই অৰ্থনীতিসমূহৰ বৃদ্ধিৰ হাৰ ত্বৰান্বিত কৰিবলৈ বৃহৎ পৰিসৰৰ উদ্যোগৰ বিকাশ অতি প্ৰয়োজনীয়। কিন্তু এই উদ্যোগসমূহে কেইবাটাও সমস্যাৰ সন্মুখীন হৈ আহিছে। তলত এইবোৰ একাদিক্ৰমে উল্লেখ কৰা হ'ল—

- **দক্ষ কৰ্মীৰ অভাৱ** ঃ বৃহৎ উদ্যোগসমূহৰ বাবে প্ৰয়োজনীয় কাৰিকৰী আৰু দক্ষ কৰ্মীৰ অভাৱৰ সমস্যাৰ সন্মুখীন হৈছে অঞ্চলটো। কাৰিকৰী কৰ্মীৰ অনুপস্থিতিত উদ্যোগসমূহৰ বাবে প্ৰয়োজনীয় অত্যাধুনিক যন্ত্ৰপাতি পৰিচালনা কৰিবলৈ প্ৰায়ে সমস্যাৰ সন্মুখীন হয়।
- **ঔদ্যোগিক ৰোগ** ঃ ঔদ্যোগিক ৰোগ এই অঞ্চলৰ উদ্যোগসমূহে সন্মুখীন হোৱা আন এক ডাঙৰ সমস্যা। প্ৰধান উদ্যোগসমূহে অদক্ষ পৰিচালনাৰ বাবে লোকচানৰ সন্মুখীন হৈছে।
- **আন্তঃগাঁথনিগত সুবিধাৰ অভাৱ** ঃ এই অঞ্চলৰ উদ্যোগসমূহে উপযুক্ত পৰিবহন আৰু যোগাযোগৰ দৰে আন্তঃগাঁথনিগত সুবিধাৰ অভাৱৰ সমস্যাৰ সন্মুখীন হৈছে। ই বৃহৎ পৰিসৰৰ উদ্যোগৰ বৃদ্ধিত বাধা আৰোপ কৰে।
- **বজাৰৰ অভাৱ** ঃ বৃহৎ পৰিসৰৰ উদ্যোগসমূহে বৃহৎ পৰিমাণে সামগ্ৰী উৎপাদন কৰে। কিন্তু বজাৰৰ আকাৰ সীমিত হোৱাৰ বাবে তেওঁলোকে নিজৰ সামগ্ৰী বিক্ৰী কৰিব নোৱাৰে যাৰ ফলত এই উদ্যোগসমূহ লোকচানৰ সন্মুখীন হয়।
- **আইন-শৃংখলাৰ দুৰ্বল পৰিস্থিতি** ঃ উদ্যোগসমূহৰ সঠিক উন্নয়নৰ বাবে সুস্থিৰ আৰু শান্তিপূৰ্ণ পৰিৱেশ অতি প্ৰয়োজনীয়। কিন্তু এই অঞ্চলটোৱে আইন-শৃংখলাৰ দুৰ্বল পৰিস্থিতিৰ সমস্যাৰ সন্মুখীন হৈছে যিয়ে উদ্যোগসমূহৰ বৃদ্ধিত বাধাৰ সৃষ্টি কৰে।
- **বৃহৎ পৰিসৰৰ উদ্যোগৰ সম্ভাৱনাৰ বিষয়ে তলত আলোচনা কৰা হ'ল ঃ**
  - **নিয়োগৰ সুযোগ সম্প্ৰসাৰণ** ঃ বৃহৎ পৰিসৰৰ উদ্যোগ স্থাপনে নিয়োগৰ সুযোগ প্ৰদানত গুৰুত্বপূৰ্ণ ভূমিকা পালন কৰে। যিহেতু অঞ্চলটোৱে চহৰ আৰু গ্ৰামাঞ্চল

উভয়তে নিবনুৱা সমস্যাৰ সন্মুখীন হৈ আহিছে, সেয়েহে এই উদ্যোগসমূহ অঞ্চলটোৰ বাবে অপৰিহার্য।

- **স্ব-নির্ভৰশীল অর্থনীতি ঃ** বৃহৎ পৰিসৰৰ উদ্যোগৰ বিকাশে অঞ্চলটোক স্বাৱলম্বিতা লাভ কৰাত সহায় কৰিব। এই খণ্ডত সঞ্চয় আৰু বিনিয়োগৰ লগতে নিয়োগৰ সুযোগ সৃষ্টিৰ ক্ষমতাও অধিক।
- **বৃদ্ধি আৰু স্থিৰতা ঃ** এই অঞ্চলটো কৃষিভিত্তিক। কিন্তু কৃষি ঋতুভিত্তিক প্ৰকৃতি আৰু বৰষুণৰ ওপৰত নির্ভৰশীল। উদ্যোগসমূহৰ বৃদ্ধিয়ে কৃষিৰ ওপৰত নির্ভৰশীলতা হ্ৰাস কৰিব আৰু ই যিয়ে অঞ্চলটোৰ উন্নয়নত সহায় কৰিব।

১৫.৬ উত্তৰ-পূৰ অঞ্চলত বর্তমান কার্যক্ষম হৈ থকা উদ্যোগ

ক্ষুদ্ৰ, মজলীয়া আৰু বৃহৎ উদ্যোগৰ বিভিন্ন সমস্যা আৰু সম্ভাৱনাৰ বিষয়ে আলোচনা কৰাৰ পিছত আমি অঞ্চলটোৰ কিছুমান মৌলিক উদ্যোগৰ বিষয়ে আলোচনা কৰিম। এই উদ্যোগসমূহে অঞ্চলটোৰ অর্থনৈতিক উন্নয়নত অৰিহণা যোগাইছে। একে সময়তে তেওঁলোকে কেইবাটাও সমস্যাৰ সন্মুখীন হৈছে যাৰ বাবে তেওঁলোকৰ বৃদ্ধিৰ সম্ভাৱনাও যথেষ্ট পৰিমাণে হ্ৰাস পাইছে।

- **চাহ উদ্যোগ ঃ**

  চাহ এক কৃষি শস্য আৰু এক প্ৰধান ৰাজহ আহৰণকাৰী হোৱাৰ বাবে ভাৰতৰ উত্তৰ-পূব অঞ্চলৰ ৰাজ্যসমূহৰ আর্থ-সামাজিক অৱস্থা উন্নত কৰাৰ ক্ষেত্ৰত গুৰুত্বপূর্ণ ভূমিকা পালন কৰে। অসম আৰু ত্ৰিপুৰা এই অঞ্চলৰ পৰম্পৰাগত চাহ খেতি কৰা অঞ্চল। ভাৰতৰ ভিতৰতে সর্বাধিক চাহ উৎপাদনকাৰী দেশ অসম। উত্তৰ-পূর্বাঞ্চলৰ আন আটাইকেইখন ৰাজ্য অর্থাৎ অৰুণাচল প্ৰদেশ, মণিপুৰ, মেঘালয়, মিজোৰাম, নাগালেণ্ড আৰু ছিকিমত চাহৰ প্ৰচলনৰ বাবে শেহতীয়াকৈ কিছু প্ৰচেষ্টা চলোৱা হৈছে। সর্বভাৰতীয় স্তৰত মুঠ উৎপাদনৰ প্ৰায় ৫৩% আৰু উত্তৰ ভাৰতীয় স্তৰত মুঠ উৎপাদনৰ প্ৰায় ৬৯% অসমৰ।

  ইয়াত মন কৰিবলগীয়া যে বিশেষকৈ নব্বৈৰ শেষৰ ফালে নিবনুৱা যুৱক-যুৱতীসকলে ক্ষুদ্ৰ চাহ উৎপাদনক নিজৰ পেছা হিচাপে লোৱাৰ বাবেই যে অসমত মুঠ চাহ বাগিচাৰ সংখ্যা তথা চাহ গছে আৱৰি থকা ভূমিৰ পৰিমাণ হঠাৎ বৃদ্ধি পাইছে (প্ৰায় তিনি লাখ হেক্টৰলৈ)। আজি অসমত প্ৰায় ২৫০০ খন সৰু চাহ বাগিচাই ৰাজ্যখনৰ মুঠ উৎপাদন ৫০ মিলিয়ন কিলোগ্ৰামতকৈও অধিক বৃদ্ধি কৰিছে। এইটো নিশ্চয় যোগাত্মক তথা আদৰণীয় পৰিৱর্তন। যিহেতু এই বাগিচাবোৰ সৰু পৰিসৰত স্থাপন কৰা হয়, গতিকে এই ক্ষেত্ৰত কাৰখানা স্থাপন কৰা অসম্ভৱ। ফলত তেওঁলোকে বৃহৎ বাগিচাত সেউজীয়া পাত বিক্ৰী কৰিবলগীয়া হয়, যিয়ে প্ৰায়ে তেওঁলোকক শোষণ কৰে।

অসমৰ চাহ উদ্যোগ কেইবাটাও সমস্যাৰ সন্মুখীন হৈ আহিছে। আন্তঃগাঁথনি, আধুনিকীকৰণ আৰু সুদক্ষ পৰিচালনাৰ অভাৱত ৰাজ্যৰ যথেষ্ট সংখ্যক চাহ বাগিচা এই সময়ছোৱাত সমস্যাজৰ্জৰ হৈ পৰিছে। উদাহৰণস্বৰূপে ৰাজ্যিক পৰ্যায়ৰ ৰাজহুৱা খণ্ডৰ প্ৰতিষ্ঠান অসম চাহ নিগমে এই ক্ষেত্ৰত বিশেষ ভূমিকা পালন কৰা নাই। যদিও ভাৰতৰ চাহ উদ্যোগে উপাৰ্জন কৰা বৈদেশিক মুদ্ৰাৰ প্ৰায় ৫০ শতাংশ অসমৰ চাহে এতিয়াও উপাৰ্জন কৰি আছে, তথাপিও তুলনামূলকভাৱে কম মূল্যত শ্ৰীলংকা, কিউবা আদি দেশে উন্নত মানৰ চাহ যোগান ধৰাৰ বাবে ইয়াৰ চাহিদা ইতিমধ্যে হ্ৰাস পাইছে। ভাৰতৰ চাহ উদ্যোগৰ ভাগ্য বহুলাংশে নিৰ্ভৰ কৰে ইয়াৰ পূৰ খণ্ড অসম আৰু পশ্চিম বংগত হোৱা উৎপাদনৰ ওপৰত। যদিও ভাৰতে বিশ্বৰ ২৭ শতাংশ চাহ উৎপাদন কৰে, তথাপিও বিশ্বৰ বজাৰত ইয়াৰ সামগ্ৰীৰ মানদণ্ডৰ ওপৰত সন্দেহ থকা দেখা যায়। অধ্যয়নে নিশ্চিত কৰিছে যে দেশৰ কিছু অংশত কেইবাখনো চাহ বাগিচা বন্ধ হোৱাৰ মূল কাৰণ আছিল কম উৎপাদনশীলতা আৰু উদ্ভিদ উন্নয়নৰ কাম-কাজত বিনিয়োগৰ অভাৱ।

খৰচী উৎপাদন আৰু স্থবিৰ উৎপাদনশীলতাৰ সমস্যাসমূহ তৎকালীনভাৱে সমাধান কৰাটো প্ৰয়োজন। কিন্তু মন কৰিবলগীয়া যে শেহতীয়াকৈ এই খণ্ডৰ উন্নয়ন আৰু আধুনিকীকৰণৰ বাবে কিছুমান গুৰুত্বপূৰ্ণ পদক্ষেপ গ্ৰহণ কৰা হৈছে। তেনে কেইটামান উল্লেখযোগ্য পদক্ষেপ হ'ল -

- কেন্দ্ৰীয় বাজেট ২০০৫-০৬ত ঘোষণা কৰা অনুসৰি চাহৰ ওপৰত আৰোপিত প্ৰতি কিলোগ্ৰামত ১.০০ টকাৰ অতিৰিক্ত আবকাৰী শুল্ক প্ৰত্যাহাৰ কৰা।
- গতানুগতিক চাহ উৎপাদনৰ বাবে ৰাজসাহায্য অনুদান আৰু গৱেষণা আৰু উন্নয়ন প্ৰতিষ্ঠান দুটাক সাহায্য প্ৰদান কৰা দুখন আঁচনিৰ অনুমোদন। যেনে টকলাই (অসম)ৰ চাহ গৱেষণা সংস্থা আৰু দক্ষিণ ভাৰত চাহ গৱেষণা ফাউণ্ডেশ্যনৰ বাবে ইউনাইটেড প্লেণ্টাৰছ এছ'চিয়েশ্যনৰ বিত্তীয় সাহায্যৰ বাবে ৯৩ কোটি টকা অমোদন। উদ্যোগটোৱে দীৰ্ঘদিন ধৰি ভুগি থকা চাহ সংকটৰ সমাধান বিচাৰি উলিওৱাৰ ক্ষেত্ৰত পৰিকল্পনা আয়োগ অতি ইতিবাচক। কেন্দ্ৰীয় বাণিজ্য মন্ত্ৰালয়ে চাহ উদ্যোগৰ ব্যাপক পুনৰ ৰোপণ আৰু সজীৱতাৰ বাবে ১৪ বছৰীয়া কাৰ্যসূচী আৰম্ভ কৰাৰ প্ৰস্তাৱ আগবঢ়ায়।
- "বিশেষ চাহ পুঁজি"(Special Tea Fund)ৰ জৰিয়তে চাহ খেতি কৰা ৰাজ্য অসম, পশ্চিম বংগ, তামিলনাড়ু, কেৰালা আৰু উত্তৰাঞ্চল বহুখিনি উপকৃত হ'ব। চাহ উদ্যোগৰ বাবে পুনৰুজ্জীৱন পেকেজত ইতিমধ্যে বিত্তীয় আৰু কৰ প্ৰৰোচনা আৰু ঘৰুৱা আৰু ৰপ্তানি বজাৰ উভয়ৰে বাবে ব্যয় ফলপ্ৰসূতাৰ আশ্বাস দিয়া হৈছিল। কেন্দ্ৰীয় বাণিজ্য মন্ত্ৰীগৰাকীয়ে পুৰণি চাহ বাগিচা

পুনৰুজ্জীৱিতকৰণৰ ক্ষেত্ৰত বিশেষ গুৰুত্ব আৰোপ কৰি যথা সম্ভৱ সহায় আগবঢ়াব বুলিও আশ্বাস দিয়ে। প্ৰস্তাৱ কৰা পেকেজটোৱে বিশ্বৰ বজাৰত চাহৰ বিক্ৰী বৃদ্ধিৰ বাবেও বিপণন কৌশল প্ৰস্তুত কৰিব বুলি আশা কৰা হৈছে।

যদিহে এই পেকেজটো ক্ষিপ্ৰতাৰে আৰু আন্তৰিকতাৰে কাৰ্যকৰী কৰা হয় তেন্তে ই চাহ উদ্যোগটোক দীৰ্ঘদিনীয়া সংকটৰ পৰা উদ্ধাৰ কৰাত সহায় কৰিব। কিন্তু নিলামৰ ওপৰত নতুন সেৱা কৰ লোৱাৰ ফলত চাহ খেতিয়কে খৰচ বহন কৰিবলগীয়া হ'লে চাহৰ মূল্য বৃদ্ধি পাব পাৰে বুলি অংশীদাৰসকলে আশংকা কৰিছে। যদি তেনেকুৱা হয় তেন্তে বজাৰৰ প্ৰতিযোগিতা আৰু কঠিন হ'ব আৰু ইয়াৰ প্ৰভাৱ ভাৰতীয় চাহৰ বিশ্বব্যাপী চাহিদাত পৰিব। অৱশ্যে পেকেজিঙৰ বাবে ব্যৱহাৰ কৰা বাল্ক প্লাষ্টিকৰ ওপৰত শুল্ক ১০ শতাংশৰ পৰা ৫ শতাংশলৈ কম কৰাৰ দৰে বাজেটৰ পদক্ষেপে পেকেজিঙৰ খৰচ হ্ৰাস কৰিব আৰু ই চাহ উদ্যোগৰ মূল্য সংযোজনৰ কাৰ্যকলাপক উৎসাহিত কৰিব।

এই মুহূৰ্তত যিটো প্ৰয়োজনীয় সেয়া হ'ল বাগিচাৰ কৌশলৰ পৰিৱৰ্তন, ইলেক্ট্ৰনিক চাহ নিলামৰ প্ৰক্ৰিয়ালৈ উৎসাহ প্ৰদান কৰা আৰু উৎকৃষ্ট পৰিচালনাৰে চাহ উদ্যোগটোক আধুনিকীকৰণ কৰা। "বিশেষ উদ্দেশ্য চাহ পুঁজি"(Special Purpose Tea Fund) ১০০০ কোটি টকাৰ পুঁজি। ইয়াৰ লক্ষ্য ১৪ বছৰত ১.৭ লাখ হেক্টৰ ভূমিত পুনৰ ৰোপণ কৰা। ইয়াৰ ফলত চাহ উদ্যোগটোৱে আন্তঃৰাষ্ট্ৰীয় প্ৰতিযোগিতামূলক ক্ষমতা পুনৰ লাভ কৰি সমৃদ্ধিৰ দিশত আগবাঢ়ি যাব বুলি আশা কৰা হৈছে। অসম তথা সমগ্ৰ উত্তৰ-পূৰ্বাঞ্চল ৰাজ্যত উৎপাদিত চাহৰ উন্নত বিপণনৰ বাবে ১৯৭০ চনত গুৱাহাটীত এটা চাহ নিলাম কেন্দ্ৰ 'গুৱাহাটী চাহ নিলাম কেন্দ্ৰ' স্থাপন কৰা হয়। এইটো বিশ্বৰ সৰ্ববৃহৎ চিটিচি চাহ নিলাম কেন্দ্ৰ আৰু মুঠ চাহৰ ক্ষেত্ৰত বিশ্বৰ দ্বিতীয় বৃহত্তম কেন্দ্ৰ। এতিয়া ইয়াত বছৰি ৫৫০.০০ কোটিতকৈ অধিক মূল্যৰ ১৪০ মিলিয়ন কিলোগ্ৰামতকৈ অধিক চাহ নিলাম কৰা হয়।

- **তেল উদ্যোগ**

১৮৮৯ চনত ডিগবৈত তেলৰ সন্ধান লাভ কৰা অসমে ১৯০১ চনত ডিগবৈত স্থাপন কৰা শোধনাগাৰে দেশৰ ভিতৰতে পুৰণি তেল শোধনাগাৰৰ গৌৰৱ কৰিব পাৰে। বৰ্তমান ভাৰতীয় তেল নিগমৰ অসম সংমণ্ডলৰ অন্তৰ্গত এই শোধনাগাৰত ৩ লাখ টন পেট্ৰল, কেৰাচিন, ডিজেল আৰু অন্যান্য পেট্ৰলিয়াম সামগ্ৰী শোধন কৰাৰ ক্ষমতা আছে। অসমৰ বৰ্তমান আটাইতকৈ পুৰণি আৰু দীঘলীয়া আন্তঃৰাষ্ট্ৰীয় খাৰুৱা তেলৰ পাইপলাইন (প্ৰায় ১১৪৮ কিলোমিটাৰ) আছে। অসমত খাৰুৱা তেলৰ বৃহৎ ভাণ্ডাৰ মজুত আছে। ই ২০.৩৫% পুনৰুদ্ধাৰ কাৰকৰ সৈতে ১৩৭ বিলিয়ন টন বুলি অনুমান কৰা হৈছে; যিটো আগন্তুক বছৰবোৰত খাৰুৱা তেলৰ উৎপাদন বজাই ৰাখিবলৈ যথেষ্ট। ইয়াৰ উপৰিও ইয়াত কম ছাইযুক্ত অধিক চালফাৰযুক্ত কয়লা যথেষ্ট মজুত

আছে। অসমত তেল অন্বেষণৰ সফলতাৰ অনুপাত বিশ্বৰ ভিতৰতে সর্বাধিক। তেল আৰু পেট্রলিয়াম উদ্যোগত নিয়োজিত পেছাদাৰী আৰু দক্ষ জনশক্তি অসমত আছে। এইদৰে ৰাজ্যখনৰ অন্তর্নিহিত ভাৱে সবলীকৰণ আৰু ভৱিষ্যতৰ সম্ভাৱনাৰ সৈতে অসমে তেল আৰু গেছ খণ্ডত অন্বেষণৰ সুযোগ আগবঢ়াইছে। ইয়াৰ জৰিয়তে ব্যক্তিগত অংশগ্রহণকাৰীৰ বাবে তেল খণ্ড মুকলি কৰা হৈছে। লগতে ব্রহ্মপুত্রক ৰাষ্ট্রীয় জলপথ হিচাপে ঘোষণা কৰাৰ ফলত তেল খণ্ডৰ বৃদ্ধিৰ বাবে কেঁচামাল আৰু প্রকল্পৰ সা-সৰঞ্জাম পৰিবহণত সুবিধা হৈছে। ৰাজহুৱা খণ্ডৰ অধীনত গুৱাহাটীৰ নূনমাটিত অসমৰ দ্বিতীয়টো শোধনাগাৰ স্থাপন কৰা হৈছিল। **১৯৬২** চনত ইয়াৰ উৎপাদন আৰম্ভ হয়। ইয়াৰ পৰা তৰলীকৃত পেট্রলিয়াম গেছ (এল পি জি), পেট্র'ল, কেৰাচিন, ডিজেল, চুলাত ব্যৱহৃত তেল, ক'ক আদি উৎপাদন হয়। **১৯৬২** চনত বঙাইগাঁৱৰ ওচৰৰ ধলিগোৱানত অসমৰৰ তৃতীয়টো শোধনাগাৰ স্থাপন কৰা হয়। গোলাঘাট জিলাৰ নুমলীগড়ত ৩০ লাখ টন তেল আৰু অন্যান্য সামগ্রী শোধন ক্ষমতাৰে ১৯৯৯ চনত ৰাজ্যৰ চতুর্থটো শোধনাগাৰ স্থাপন কৰা হৈছিল।

- **পর্যটন উদ্যোগ**

ভাৰতৰ উত্তৰ-পূব অংশ অপূর্ব সৌন্দর্য্য আৰু বৈচিত্র্যৰ স্থান। ই এনে এখন ভূমি, য'ত বনাঞ্চলত বিবিধ বন্যপ্রাণীৰ অস্তিত্ব আছে, য'ত ব্রহ্মপুত্র, বৰাকৰ দৰে নদী বৈ যায় আৰু য'ত পর্বত-পাহাৰে সৈতে প্রাকৃতিক দৃশ্যৰে ভৰি আছে। এশ পঞ্চাশটাতকৈও অধিক বিভিন্ন জনগোষ্ঠীয়ে ভাষা কোৱা এই অঞ্চলটো মানুহ আৰু জাতিৰ বৈচিত্র্যময় সাংস্কৃতিক বিভিন্নতাৰ কেন্দ্রবিন্দু। এই অঞ্চলত লোকসংস্কৃতিক এতিয়াও অতি গুৰুত্বপূর্ণ হিচাপে বিবেচনা কৰা হয়। জীৱন আৰু প্রকৃতিৰ সৈতে সুসংহত লোক শিল্পকর্মসমূহৰ সমন্বয়ৰ এক সম্পর্ক আছে। ই পর্যটকৰ বাবে এক আকর্ষণৰ বিষয়।

উত্তৰ-পূর্বাঞ্চলৰ উদ্যোগৰ অন্যতম সম্ভাব্য খণ্ড হিচাপে পর্যটনে আত্মপ্রকাশ কৰিছে। উত্তৰ-পূবত কেইবাখনো ৰাষ্ট্রীয় উদ্যান, বন্যপ্রাণী আৰু চৰাই অভয়াৰণ্য, ঐতিহ্য ক্ষেত্র, ঐতিহাসিক স্থান আৰু বৈচিত্র্যময় সংস্কৃতিৰ পয়োভৰ আছে। বিশেষজ্ঞসকলে অনাগত দশকবোৰত এই খণ্ডত অধিক বৃদ্ধিৰ পূর্বানুমান কৰিছে। খণ্ডটোৰ উন্নয়ন আৰু অধিক ত্বৰান্বিত কৰিবলৈ গুৰুত্ব আৰোপ কৰা দিশসমূহ হ'ল—

(ক) আন্তঃগাঁথনিৰ উন্নয়ন

(খ) পণ্যৰ বিকাশ

(গ) ট্রেকিং, শীতকালীন ক্রীড়া, বন্যপ্রাণী আৰু নদীৰ কেন্দ্রিক ৰিজর্টৰ বিকাশ

(ঘ) সাংস্কৃতিক আত্মীয়তা থকা অঞ্চল আৰু দেশসমূহত বজাৰৰ নতুন উৎসৰ সন্ধান কৰা

(ঙ) প্রাকৃতিক ঐতিহ্য প্রকল্পৰ পৰিৱেশ সুৰক্ষা আৰু সাংস্কৃতিক সংৰক্ষণ

(চ) মূল বজাৰসমূহত ৰাষ্ট্ৰীয় ভাৰমূৰ্তি নিৰ্মাণ আৰু বিপণন পৰিকল্পনা আৰম্ভ কৰা

(ছ) বিভিন্ন পৰ্যটন কেন্দ্ৰত সস্তাতে থকাৰ ব্যৱস্থা কৰা

(জ) ৰাজহুৱা খণ্ডৰ নিগমসমূহত সেৱাৰ দক্ষতা উন্নত কৰা

(ঝ) বিমানবন্দৰসমূহত সুবিধা প্ৰদানৰ পদ্ধতিসমূহ সুশৃংখলিত কৰা

(ঞ) মানৱ সম্পদৰ উন্নয়ন

(ট) নিৰীক্ষণ আৰু মূল্যায়ন

(ঠ) সংগঠন শক্তিশালী কৰা

(ম) সজাগতা আৰু জনসাধাৰণৰ অংশগ্ৰহণ বৃদ্ধি কৰা আৰু

(ন) আন্তঃগাঁথনি আদিৰ উন্নয়নত ব্যক্তিগত খণ্ডৰ অংশগ্ৰহণৰ সুবিধা প্ৰদান কৰা।

যদিও উত্তৰ-পূব অঞ্চলত দেশৰ আন যিকোনো উন্নত পৰ্যটন স্থানৰ তুলনাত চহকী ইতিহাস, বিবিধ সংস্কৃতি আৰু মনোমোহা প্ৰাকৃতিক দৃশ্যৰ অৱস্থিতি আছে, তথাপিও বিদেশী পৰ্যটকৰ আগমন অতি কম হোৱা পৰিলক্ষিত হয়। উপলব্ধ তথ্য অনুসৰি বিশ্বৰ বিভিন্ন দেশৰ পৰা ভাৰতৰ উত্তৰ-পূবলৈ বিদেশী পৰ্যটকৰ প্ৰবাহ অতি কম। তথাপিও এই অঞ্চলটোক আকৰ্ষণীয় পৰ্যটন স্থলী হিচাপে গঢ়ি তোলাৰ বাবে প্ৰচেষ্টা চলি আছে যাতে অঞ্চলটোৰ বাবে ৰাজহ আদায় কৰাৰ লগতে স্থানীয় জনসাধাৰণক কৰ্মসংস্থাপনৰ সুযোগ প্ৰদান কৰিব পৰা যায়।

- **ৰেচম উদ্যোগ**

পৃথিৱীত উৎপাদিত বিভিন্ন বস্ত্ৰৰ সূতাৰ ভিতৰত ৰেচমে এক অনন্য স্থান দখল কৰিছে। কপাহ, ঊল আৰু কৃত্ৰিম আঁহ, কাপোৰ বহু দেশৰ দ্বাৰা প্ৰস্তুত কৰা হয় যদিও ৰেচমৰ কাপোৰ উৎপাদনত মাত্ৰ কেইটামান অঞ্চলহে প্ৰধান। বস্ত্ৰ উদ্যোগ এটা অতি গুৰুত্বপূৰ্ণ কৃষিভিত্তিক উদ্যোগ আৰু ভাৰতৰ দৰে উন্নয়নশীল দেশসমূহত বিশেষকৈ দেশৰ গ্ৰাম্য আৰু অৰ্ধ-নগৰীয়া অঞ্চলত নিয়োগৰ সম্ভাৱনাৰ বাবে এই খণ্ডক যথেষ্ট অগ্ৰাধিকাৰ দিয়া হৈছে।

উত্তৰ-পূৰ্বাঞ্চলৰ বহু ৰাজ্যৰ অৰ্থনৈতিক দিশত বস্ত্ৰ উদ্যোগৰ গুৰুত্বপূৰ্ণ ভূমিকা আছে। বস্ত্ৰ উদ্যোগ আৰু ৰেচম বয়নক উচ্চ অগ্ৰাধিকাৰ দিয়া ৰাজ্যসমূহৰ ভিতৰত অসম, মণিপুৰ আৰু মিজোৰামৰ অন্যতম। উত্তৰ-পূৰ্বাঞ্চলৰ ভিতৰতে অসম হৈছে আটাইতকৈ গুৰুত্বপূৰ্ণ ৰেচম উৎপাদনকাৰী ৰাজ্য। অসমে ৰেচম উৎপাদনৰ বাবে উপযুক্ত জলবায়ু আৰু পৰিৱেশ লাভ কৰিছে। অসমত তিনিটা প্ৰজাতিৰ ৰেচম কৃমি পোৱা যায়—

১) মুগা ৰেচম কৃমি

২) এৰি ৰেচম কৃমি আৰু

৩) পাট বা মালবেৰী ৰেচম পলু।

দেশৰ ভিতৰতে মুগা আৰু এৰি ৰেচমৰ সৰ্বাধিক উৎপাদনকাৰী দেশ অসম।



অগ্ৰগতি নিৰীক্ষণ

প্ৰশ্ন ৩ ঃ বি.আই. গুৱাহাটীত চাহ নিলাম কেন্দ্ৰ কেতিয়া স্থাপন কৰা হৈছিল?

.....

.....

প্ৰশ্ন ৪ ঃ ভাৰতৰ আটাইতকৈ পুৰণি শোধনাগাৰ কোনটো?

.....

.....



১৫.৭ অধ্যায়টিৰ পৰা আমি কি শিকিলোঁ

- ঔদ্যোগিকভাৱে উত্তৰ-পূৰ্বাঞ্চল দেশৰ আটাইতকৈ পিছপৰা অঞ্চল হৈয়েই আছে। সম্ভৱতঃ অসমৰ বাহিৰে অঞ্চলটোৰ ৰাজ্যসমূহৰ কোনো উদ্যোগিক ভিত্তি নাই। ইয়াৰ মূলতে আছে ইয়াত উপলব্ধ পৰম্পৰাগত চাহ, তেল আৰু কাঠভিত্তিক উদ্যোগ।
- কিছু পৰিমাণে মেঘালয়ে ক্ষুদ্ৰ আৰু মজলীয়া উদ্যোগ স্থাপনৰ ক্ষেত্ৰত কিছু অগ্ৰগতি লাভ কৰিছে।
- চাহ এক কৃষি শস্য আৰু এক প্ৰধান ৰাজহ আহৰণকাৰী হোৱাৰ বাবে ভাৰতৰ উত্তৰ-পূব অঞ্চলৰ ৰাজ্যসমূহৰ আৰ্থ-সামাজিক অৱস্থা উন্নত কৰাৰ ক্ষেত্ৰত গুৰুত্বপূৰ্ণ ভূমিকা পালন কৰে।
- অসম আৰু ত্ৰিপুৰা এই অঞ্চলৰ পৰম্পৰাগত চাহ খেতি কৰা অঞ্চল।
- ১৮৮৯ চনত ডিগবৈত তেলৰ সন্ধান লাভ কৰা অসমে ১৯০১ চনত ডিগবৈত স্থাপন কৰা শোধনাগাৰে দেশৰ ভিতৰতে পুৰণি তেল শোধনাগাৰৰ গৌৰৱ কৰিব পাৰে।
- বৰ্তমান ভাৰতীয় তেল নিগমৰ অসম সংমণ্ডলৰ অন্তৰ্গত এই শোধনাগাৰত ৩ লাখ টন পেট্ৰল, কেৰাচিন, ডিজেল আৰু অন্যান্য পেট্ৰলিয়াম সামগ্ৰী শোধন কৰাৰ ক্ষমতা আছে। অসমৰ বৰ্তমান আটাইতকৈ পুৰণি আৰু দীঘলীয়া আন্তঃৰাষ্ট্ৰীয় খাৰুৱা তেলৰ পাইপলাইন (প্ৰায় ১১৪৮ কিলোমিটাৰ) আছে।
- ই ২০.৩৫ পুনৰুদ্ধাৰ কাৰকৰ সৈতে ১৩৭ বিলিয়ন টন বুলি অনুমান কৰা হৈছে; যিটো আগন্তুক বছৰবোৰত খাৰুৱা তেলৰ উৎপাদন বজাই ৰাখিবলৈ যথেষ্ট।
- উত্তৰ-পূৰ্বাঞ্চলৰ উদ্যোগৰ অন্যতম সম্ভাব্য খণ্ড হিচাপে পৰ্যটনে আত্মপ্ৰকাশ কৰিছে।

- উত্তৰ-পূবত কেইবাখনো ৰাষ্ট্ৰীয় উদ্যান, বন্যপ্ৰাণী আৰু চৰাই অভয়াৰণ্য, ঐতিহ্য ক্ষেত্ৰ, ঐতিহাসিক স্থান আৰু বৈচিত্ৰ্যময় সংস্কৃতিৰ পয়োভৰ আছে।
- উত্তৰ-পূৰ্বাঞ্চলৰ বহু ৰাজ্যৰ অৰ্থনৈতিক দিশত বস্ত্ৰ উদ্যোগৰ গুৰুত্বপূৰ্ণ ভূমিকা আছে।
- বস্ত্ৰ উদ্যোগ আৰু ৰেচম বয়নক উচ্চ অগ্ৰাধিকাৰ দিয়া ৰাজ্যসমূহৰ ভিতৰত অসম, মণিপুৰ আৰু মিজোৰাম অন্যতম। উত্তৰ-পূৰ্বাঞ্চলৰ ভিতৰতে অসম হৈছে আটাইতকৈ গুৰুত্বপূৰ্ণ ৰেচম উৎপাদনকাৰী ৰাজ্য।



১৫.৮ অধিক জানিবলৈ

1) Ahluwalia, Montek S. (2000): "Economic Performance of States in Post-Reforms Period", *Economic and Political Weekly,* vol. 35, no. 19, pp. 1637-1648.
2) Bajpai, M. (2002): *"A Decade of Economic Reforms in India: The Unfinished Agenda"*, Working Paper no. 89, Center for International Development, Harvard University, http://www.ksg.harvard.edu/CID/ cidwp/089.pdf.
3) Barbora, Sanjay (2006): *"Rethinking India's Counter-insurgency Campaign in North-East"*, Economic and Political Weekly, vol. 41, no. 35, pp. 3805-3812.
4) Baruah,Sanjib: *"TheProblem"*, http://www.manipuronline.com/NorthEast/November2005/theproblem23_2.htm.
5) Bhattacharya, B. B. & S. Sakthivel (2004): *"Regional Growth and Disparity in India : A Comparison of Pre and Post-Reform Decades"*, http://iegindia.org/worksakthi244.pdf.
6) Chanda, Nayan (2003): *"What is Globalization? Coming Together: Globalization means reconnecting the human community"*, http://www.globalenvision.org/library/8/567.
7) Ghosh, Madhusudan (2006): *"Economic Growth and Human Development in Indian States"*, Economic and Political Weekly, vol. 41, no. 30, pp. 3321-3329.
8) GOI (1997): *"Transforming the North East: Tackling Backlogs in Basic Minimum Services and Infrastructure Needs"*, High Level Commission

Report to the Prime Minister, Planning Commission, http://planningcommission.nic.in/reports/genrep/ne_exe.pdf.

9) GOI (2001): *"National Human Development Report"*, Planning Commission, New Delhi, http://planningcommission.nic.in/reports/ genrep/nhdrep/nhdreportf.htm

১৫.৯ অগ্ৰগতি নিৰীক্ষণৰ উত্তৰ

১ নং প্ৰশ্নৰ উত্তৰ ঃ ২.৬২ লাখ বৰ্গ কিলোমিটাৰ।

২ নং প্ৰশ্নৰ উত্তৰ ঃ চাহ উদ্যোগ আৰু চেনি উদ্যোগ।

৩ নং প্ৰশ্নৰ উত্তৰ ঃ ১৯৭০ চন।

৪ নং প্ৰশ্নৰ উত্তৰ ঃ ডিগবৈ শোধানগৰ

১৫.১০ আৰ্হি প্ৰশ্ন

ক) চুটি প্ৰশ্ন (প্ৰতিটো প্ৰশ্নৰ উত্তৰ প্ৰায় ১৫০ শব্দৰে দিয়ক)

প্ৰশ্ন ১) উত্তৰ-পূব অঞ্চলত ঔদ্যোগিক বিকাশৰ অভাৱৰ কাৰণ দুটা কাৰকৰ কথা উল্লেখ কৰক।

প্ৰশ্ন ২) অসমৰ বেচম উদ্যোগৰ বিষয়ে বৰ্ণনা কৰক।

খ) দীঘলীয়া প্ৰশ্ন (প্ৰতিটো প্ৰশ্নৰ উত্তৰ ৩০০-৫০০ শব্দৰ ভিতৰত দিয়ক)

প্ৰশ্ন ১) উত্তৰ-পূব অঞ্চলৰ বৰ্তমানৰ উদ্যোগসমূহৰ বিষয়ে এখন ৰচনা লিখক।

প্ৰশ্ন ২) ভাৰতৰ উত্তৰ-পূব অঞ্চলৰ ক্ষুদ্ৰ উদ্যোগৰ সমস্যা আৰু সম্ভাৱনাৰ বিষয়ে আলোচনা কৰক।

****



প্রসংগ গ্রন্থসমূহ

1) Abraham, Francis M. and John Henry Morgan. 1985. *Sociological Thought.* Chennai:

2) Ahluwalia, Montek S. (2000): *"Economic Performance of States in Post-Reforms Period", Economic and Political Weekly, vol. 35,* no. 19, pp. 1637-1648

3) Albrow, Martin, 1985, *Bureaucracy*, Macmillan, London, 1985.

4) Anderson, D.L.(2013).*Organization Development : The Process of Leading Organizational Change,* Sage Publishing, London.

5) Anderson, L.D.,(2016).*Organization Development: The Process of Leading Organizational Change,* Sage Publications, London

6) Aron, Raymond. 1965. *Main Currents in Sociological Thought. Vol. 1*, Penguin : Harmondsworth. P. 111-82.

7) Bajpai, M. (2002): *"A Decade of Economic Reforms in India: The Unfinished Agenda",* Working Paper no. 89, Center for International Development, Harvard University, http://www.ksg.harvard.edu/CID/cidwp/089.pdf

8) Barbora, Sanjay (2006): *"Rethinking India's Counter-insurgency Campaign in North-East", Economic and Political Weekly, vol. 41,* no. 35, pp. 3805-3812

9) Baruah, Sanjib: *"The Problem",* http://www.manipuronline.com/North East/November2005/theproblem23_2.htm

10) Bel, Theodore. 1980. *The Foundations of Sociological Theory.* Jaipur: Rawat Publications.

11) Bhattacharya, B. B. & S. Sakthivel (2004): *"Regional Growth and Disparity in India : A Comparison of Pre and Post-Reform Decades",* http://iegindia.org/worksakthi244.pdf

12) *Business Law,* By R. S. N. Pillai & Bagavath

13) Chanda, Nayan (2003): *"What is Globalization? Coming Together: Globalization means reconnecting the human community",* http://www.globalenvision.org/library/8/567

14) Colling Trevor (2010), *Industrial Relations: Theory and Practice*, 3rd Edition, John Wiley & Sons, UK

15) *Company Law* (Including Company Law and Industrial Law) By A. K. Sen & J. K. Mitra.

16) Coser, L.A. 1977. *Masters of Sociological Thought : Ideas in Historicaland Social Context.* Harcourt Brace Jovanovich Inc.: New York

17) Cummings, T. and Worley, C., (2015). *Organization Development and Change,* Cengage Learning,Delhi.

18) *Current Approaches to Collective Bargaining* by ILO,International Labour Office (6 September 1989)

19) Durkheim, Emile. 2014. *The Division of Labor in Society.* New York: Free Press.

20) *Dynamics of Industrial Relation in India,* By CB Mamoria

21) Emory S. 1969. *The Development of Social Theory.* Mumbai: Vakils, Feffa and Simons.

22) French, W., Bell H.C. and Vohra V. (2013). *Organisation Development,* Pearson Education, India

23) French, W.,Bell H.C. and Vohra V.(2013). *Organisation Development,* Pearson Education, India

24) Gerth H.H.; Mills, C. Wright. 1958. From *Max Weber : Essays in Sociology*. London: Oxford University Press.

25) Ghosh, Madhusudan (2006): *"Economic Growth and Human Development in Indian States",* Economic and Political Weekly, vol. 41, no. 30, pp. 3321-3329.

26) Giddens, Anthony. *"Classical social theory and the origins of modern sociology."* American Journal of Sociology 81, no. 4 (1976): 703 729.

27) GOI (1997): *"Transforming the North East: Tackling Backlogs in Basic Minimum Services and Infrastructure Needs",* High Level Commission Report to the Prime Minister, Planning Commission, http:// planningcommission.nic.in/reports/genrep/ne_exe.pdf

28) GOI (2001): *"National Human Development Report",* Planning

Commission, New Delhi, http://planningcommission.nic.in/reports/genrep/nhdrep/nhdreportf.htm

29) Grieves, J. (2010). *Organizational Change: Themes and Issues,* Oxford University Press,New York

30) Hancock Keith and L and Sbury Rusell D (2016), *Industrial Relations Reform: Looking to the Future :* Essays in honour of Joe Isaac AO, Federation Press, Annandale (Australia).

31) *Handbook of Industrial Law,* by N. D. Kapoor.

32) Haralambos M & R M Heald. 2011. *Sociology: Themes and Perspectives.* OUP: New Delhi.

33) Haralambos. M & Holborn. M (2016) 8th edition. *Sociology themes and perspectives.* Collins Publishers, London.

34) Hersy, P. and Blanchard (1977). *Managment of Organizational Behaviour: Utilizing Human resources*, Prentice-Hall of India, New Delhi.

35) *Industrial Employment* (Standing Orders) Act, 1946; (Bare Act).

36) *Industrial Law,* by P. L. Malik.

37) *Industrial relations,* By Arun Monappa.

38) Kondalkar, V.G. (2013). *Organization Effectiveness and Change Management*, PHI Learning Pvt Ltd, New Delhi.

39) *Labour & Industrial Laws*, By S.N. Mirsra.

40) Macmillan India. Aron, Raymond. 1965. *Main Currents in Sociological Thought, Vol. I and II.* Middlesex: Penguin Books. Boguardus,

41) Misra S N, Labour and Industrial Law (2013), Central Law Publications, India.

42) Monappa A (2012), *Industrial Relations and Labour Laws*, 2nd edition, McGraw-Hill Education, India.

43) Padhi P K (2012) , *Labour and Industrial Laws,* 2/E 2nd Edition, PHI Learning Pvt. Ltd., New Delhi.

44) Patil B R (2000), *Collective Bargaining,* Orient Blackswan Pvt Ltd., New Delhi,

45) *Personnel Management and Industrial Relations,* By N.G. Nair and Latha Nair.

46) Prasad Jitendra, 2009 : *Industrial Sociology Vayu Education of India.*

47) Purcell J, Good Industrial Relations (1981),*Theory and Practice,* Palgrave Macmillan, UK.

48) R. Sivarethinamohna (2010), *Industrial Relations and Labour Welfare: Text and Cases,* Prentice Hall India Learning Pvt Ltd, India.

49) Ratnam C S V (2003), *Negotiated Change: Collective Bargaining, Liberalization and Restructuring in India, 1st edition,*SAGE Publications Pvt. Ltd, India,

50) Ritzer, George. 1988. *Sociological Theory, Second edition.* New York: McGrawHill.

51) Srivastava S C (2014), *Industrial Relations and Labour Laws,* 6th Revised Edition, Vikash Publishing House, India, 2014.

52) The Industrial Disputes Act, 1947; (Bare Act).

53) The Minimum Wages Act 1948; (Bare Act).

54) The Workmen's Compensation Act, 1923; (Bare Act)