অধ্যায় ১০ ঃ মুনাফা আৰু সেৱা (BENEFITS AND SERVICES)

অধ্যায় গাঁথনি

১০.১ উদ্দেশ্য

১০.২ পৰিচয়

১০.৩ মুনাফা আৰু সেৱাৰ ধাৰণা

১০.৪ ছুটি আৰু বন্ধ দিনৰ অর্থ

১০.৫ অসুখৰ ছুটি

১০.৫.১ অসুখৰ ছুটি মঞ্জুৰ কৰাৰ পদ্ধতি

১০.৬ পেনছন পৰিকল্পনা

১০.৬.১ কর্মচাৰীৰ পেনচন পুঁজি

১০.৬.২ পৰিয়ালৰ মুনাফা

১০.৭ সামাজিক নিৰাপত্তা

১০.৭.১ সামাজিক নিৰাপত্তাৰ উদ্দেশ্য আৰু পৰিসৰ

১০.৭.২ ভাৰতত সামাজিক নিৰাপত্তাৰ পদক্ষেপ

১০.৮ শ্রম কল্যাণ

১০.৮.১ শ্রম কল্যাণ কার্য

১০.৯ স্বেচ্ছামূলক অৱসৰ (VRS) আৰু সোণালী ক�ৰমর্দন

১০.৯.১ ভি আৰ এছ আৰু সোণালী কৰমর্দনৰ সুবিধা আৰু অসুবিধা

১০.১০ অধ্যায়টিৰ পৰা আমি কি শিকিলোঁ

১০.১১ অধিক জানিবলৈ

১০.১২ অগ্রগতিৰ খতিয়ান

১০.১৩ আর্হি প্রশ্ন

১০.১ উদ্দেশ্য (LEARNING OBJECTIVES)

এই অধ্যায়টি অধ্যয়ন কৰি আপুনি -

- মুনাফা আৰু সেৱাৰ অর্থ আলোচনা কৰিব পাৰিব
- বন্ধ দিন আৰু ছুটিৰ মাজত পার্থক্য নিৰূপণ কৰিব পাৰিব
- অসুখৰ ছুটি সন্দর্ভত আলোচনা কৰিব পাৰিব
- বিভিন্ন পেনচন আঁচনি ব্যাখ্যা কৰিব পাৰিব
- সামাজিক নিৰাপত্তা সন্দর্ভত সবিশেষ আলোচনা কৰিব পাৰিব
- ভি আৰ এছ আৰু সোণালী কৰমর্দনৰ অর্থ আৰু পদ্ধতি সম্পর্কে আলোচনা কৰিব পাৰিব।

১০.২ পৰিচয় (INTRODUCTION)

প্ৰতিষ্ঠানত প্ৰয়োজনীয় সংখ্যক লোকক মকৰল কৰাৰ লগতে তেওঁলোকৰ প্ৰশিক্ষণ, উন্নয়ন আৰু মাননী দিয়া ইত্যাদৰ সৈতে মানৱ সম্পদ পৰিচালনা জড়িত। এই সকলো কামত ধন আৰু সময় দুয়োটাই প্ৰচুৰ পৰিমাণে খৰচ হয়। তদুপৰি, প্ৰতিষ্ঠানৰ মানৱ সম্পদ পৰিচালনা কৰোতে যদি অনুপস্থিতি, উপাৰ্জন, ধৰ্মঘট ইত্যাদিৰ দৰে সম্যাৰ সন্মুখীন হ'ব লগীয়া হয়, তেন্তে এইবিলাকে প্ৰতিষ্ঠানৰ উৎপাদনশীলতাত প্ৰভাৱ পেলায়। সেয়ে ইয়াৰ লোকসকলক ধৰি ৰাখিবলৈ আৰু প্ৰতিষ্ঠানৰ কাম-কাজ বাধাহীনভাৱে চলাই ৰখাৰ উদ্দেশ্যে কৰ্মচাৰীসকলক কিছুমান প্ৰাথমিক সুবিধা প্ৰদান কৰা হয়। এই সুবিধাবিলাকক মুনাফা আৰু সেৱা (benefits and services) বুলি জনা যায়। প্ৰতিষ্ঠানৰ সকলো কৰ্মচাৰীকে এই মুনাফা আৰু সেৱাৰাজি বিত্তীয় উদগনিৰ (financial incentives) বিপৰীতে প্ৰদান কৰা হয়, যিবিলাক উচ্চস্তৰৰ কাৰ্যকৰণ প্ৰদৰ্শন কৰিবলৈ সক্ষম তেওঁলোকক দিয়া হয়।

এই অধ্যায়ত মানৱ সম্পদ পৰিচালনাৰ এই গুৰুত্বপূৰ্ণ দিশটোৰ বিষয়ে আলোচনা কৰা হ'ব। প্ৰথমে আপোনালোকে মুনাফা আৰু সেৱাৰ অৰ্থ সম্পৰ্কে জানিব পাৰিব আৰু তাৰ পিছত প্ৰতিষ্ঠানে ইয়াৰ কৰ্মচাৰীসকলক প্ৰদান কৰা মুনাফা আৰু সেৱাৰ বিষয়ে জানিব পাৰিব।

১০.৩ মুনাফা আৰু সেৱাৰ ধাৰণা (CONCEPT OF BENEFITS AND SERVICES)

মানৱ সম্পদ পৰিচালনাৰ এটা গুৰুত্বপূৰ্ণ দিশ হৈছে প্ৰতিষ্ঠানত কাম কৰি থকা কৰ্মচাৰীসকলক সন্তোষজনক মুনাফা আৰু সেৱা প্ৰদান কৰা। কাম আৰু কামৰ বাতাবৰণৰ প্ৰতি কৰ্মচাৰীৰ মনত ইতিবাচক ধাৰণা গঢ়ি তুলিবৰ বাবে ইয়াৰ আৱশ্যক। আন কথাত ক'বলৈ হ'লে, ভাল উদ্যোগিক সম্পৰ্ক বজাই ৰাখিবলৈ, কামৰ প্ৰতি কৰ্মচাৰীক আকৃষ্ট কৰিবলৈ আৰু কৰ্মচাৰীৰ নৈতিকতা বৃদ্ধি কৰিবলৈ, কিছুমান মুনাফা আৰু সেৱা প্ৰদান কৰাটো দৰকাৰ।

মজুৰি আৰু দৰমহা প্ৰশাসনৰ এটা অংশ হিচাপে এনে মুনাফা আৰু সেৱাত সেই সকলো ব্যয় অন্তৰ্ভুক্ত থাকে যিবিলাক মজুৰি দিওঁতে কৰ্মচাৰীক লাভাৱান্বিত কৰাৰ লগতে উৎপাদনৰ সৈতে জড়িত প্ৰত্যক্ষ আৰ্থিক উদ্‌গণিৰ পৰা উদ্ভৱ হয়। নিযুক্তি কৰ্তাই প্ৰদান কৰা মুনাফাৰাজিৰ দ্বাৰা কৰ্মচাৰীৰ প্ৰকৃত মজুৰি বৃদ্ধি পায় আৰু এনেকৈ তেওঁলোকে মজুৰিৰ পৰিপূৰক বা আনুসংগিক মুনাফা লাভ কৰে।

মন কৰিবলগীয়া যে কিছুমান বিশেষ কৰ্মচাৰীকহে 'বিত্তীয়' উদ্‌গনি দিয়া হয় যাৰ কাম উচ্চ মানৰ। আনহাতে 'মুনাফা আৰু সেৱা' প্ৰতিষ্ঠানৰ সকলো কৰ্মচাৰীৰ বাবে উপলব্ধ।

নিম্নোল্লিখিত উদ্দেশ্যৰাজি আহৰণ কৰিবৰ বাবে একোটা প্ৰতিষ্ঠানত মুনাফা আৰু সেৱা কাৰ্যক্ৰম হাতত লোৱা হয় ঃ

- সৰ্বোত্তম কৰ্মচাৰীক নিযুক্ত কৰিবলৈ আৰু ধৰি ৰাখিবলৈ
- কৰ্মচাৰীৰ নৈতিকতা বৃদ্ধি কৰিবলৈ

- মুনাফা আৰু সেৱা প্ৰদান কৰি থকা অন্য একে প্ৰতিষ্ঠানৰ শাৰীত থাকিবলৈ
- জীৱনৰ কেতবোৰ জটিলতা যেনে জীৱন বীমা, বার্দ্ধক্য পেনচন ইত্যাদিৰ বিপৰীতে কর্মচাৰীক সুৰক্ষিত কৰিবলৈ
- প্ৰতিষ্ঠানৰ ৰাজহুৱা ভাবমূৰ্তি উন্নত কৰিবলৈ
- ট্ৰেড ইউনিয়নৰ দাবী পূৰণ কৰিবলৈ, ইত্যাদি।

১০.৪ ছুটি আৰু বন্ধৰ দিনৰ অর্থ (MEANING OF VACATIONS AND HOLIDAYS)

মুনাফা আৰু সেৱা হিচাপে কর্মচাৰী ছুটি আৰু বন্ধৰ দিন (vacations and holidays) প্ৰদান কৰা হয়। ইয়াৰ অন্তৰালৰ ধাৰণাটো হৈছে কর্মচাৰী তেওঁৰ কামৰ পৰা কিছু শাৰীৰিক আৰু মানসিক অৱকাশ দিয়া।

ছুটি (vacations) অথবা বন্ধ দিন (holidays) ৰ অর্থ বহুতো দেশ আৰু মহাদেশত সম্পর্কযুক্ত, কিন্তু সাধাৰণতে তলত দিয়া কাম-কাজ বা ঘটনাৱলীৰ এটাক বুজোৱা হয় ঃ

- ধর্মীয়, ৰাষ্ট্ৰীয় বা সাংস্কৃতিক তাৎপর্যৰ আনুষ্ঠানিক বা অনানুষ্ঠানিক পালন, সাধাৰণতে ইয়াৰ লগত উদ্‌যাপন বা উৎসৱ পালন সাঙোৰ খাই থাকে।
- জিৰণী ল'ৰ বাবে অৱসৰ বিনোদনৰ বাবে একোটা নিয়মীয়া বৃত্তিৰ পৰা এক সাধাৰণ ছুটি বা অনুপস্থিতি ।
- অৱসৰ বিনোদনৰ বা পর্যটনৰ উদ্দেশ্যে এক বিশেষ যাত্ৰা।

  মানুহে সাধাৰণতে বিশেষ বন্ধ দিন পালনৰ সময়ত বা বিশেষ উৎসৱৰ বাবে বা অনুষ্ঠান উদ্‌যাপনৰ বাবে একোটা ছুটি লয়। সাধাৰণতে ছুটি বা বন্ধ দিন বন্ধুবর্গ অথবা পৰিয়ালৰ লগত কটোৱা হয়।

বন্ধৰ দিন (holidays)

আগতে বন্ধৰ দিন কেৱল বিশেষ ধর্মীয় দিনতহে আছিল। আধুনিক কালত, বছৰৰ কিছুমান নির্দিষ্ট দিনক লাভজনক বন্ধৰ দিন (paid holidays) হিচাপে গণ্য কৰা হয়। আমেৰিকা যুক্তৰাষ্ট্ৰ, বৃটেইনৰ দৰে পশ্চিমীয়া দেশত বৰদিন, নৱবর্ষ, শ্ৰমিক দিৱস ইত্যাদিক নির্দিষ্টভাৱে বন্ধৰ দিনত অন্তর্ভুক্ত কৰা হৈছে। ভাৰতত স্বাধীনতা দিৱস, গণৰাজ্য দিৱস, গান্ধী জয়ন্তী, দীপাৱলী, দছেৰা, ঈদ, বৰদিন, গুৰু নানক জয়ন্তী ইত্যাদিক বন্ধৰ দিন হিচাপে অন্তর্ভুক্ত কৰা হৈছে। বন্ধৰ দিনত কমচাৰীসকলক দৰমহা দিয়া হয় আৰু তেওঁলোকে কাম কৰিব নালাগে।

ছুটি (vacation)

ইউনাইটেড কিংডমত এসময়ত বন্ধ বুলিলে বিশেষভাৱে আইনী আদালতবিলাকে লোৱা দীঘলীয়া গ্ৰীষ্মকালীন বিৰতিক বুজোৱা হৈছিল আৰু পিছত বিশ্ববিদ্যালয়বিলাকে সেই বিৰতি লৈছিল। নৰমেণ্ডীৰ উইলিয়াম দ্য কংকুৰেৰৰে এই প্ৰথা প্ৰচলন কৰিছিল য'ত আঙুৰৰ খেতি কৰা হৈছিল। আমেৰিকান ইংলিছৰ সৈতে ফৰাচী শব্দকেইটা একে ঃ 'Les Vacances'। অতীতত, বহুতো উচ্চ বিত্তীয় পৰিয়ালে তেওঁলোকৰ ব্যৱহৃত পাৰিবাৰিক ঘৰটো খালী কৰি থৈ

বছৰৰ এছোৱা সময়ত গৈ একোটা গ্ৰীষ্মকালীন ঘৰত (summer home) থাকিছিল।

আমাৰ দেশত কৰ্মচাৰীক ছুটি দিয়াৰ ক্ষেত্ৰত বছৰত ১৫ দিনৰ পৰা এমাহলৈকে পৃথকে পৃথকে দিয়া হয়। এছোৱা নিৰ্দিষ্ট সময় কামত ৰখাৰ পিছত কৰ্মচাৰীক এইবিলাক দিয়া হয়।

লাভজনক ছুটি প্ৰদান কৰাৰ অন্তৰালত থকা যুক্তি হৈছে এটা বিৰতি দিয়া যাতে কৰ্মচাৰীয়ে নিজকে পুনৰ সজীৱ কৰি ল'ব পাৰে।



অগ্ৰগতি নিৰীক্ষণ

প্ৰশ্ন নং ১ঃ প্ৰতিষ্ঠানৰ মুনাফা আৰু সেৱা কাৰ্যক্ৰমৰ তিনিটা উদ্দেশ্য উল্লেখ কৰক।

.....

.....

.....

১০.৫ অসুখৰ ছুটি (SICK LEAVE)

একোজন কৰ্মচাৰীয়ে যেয়িা অসুখৰ বাবে কাম কৰিব নোৱাৰা হয় তেতিয়া তেওঁক অসুখৰ ছুটি দিয়া হয়। অসুখৰ ছুটিৰ সময়ত তেওঁক মঞ্জুৰ কৰা নিৰ্দিষ্ট সংখ্যাৰ 'অনুমতিপ্ৰাপ্ত (permissible) অসুখৰ দিনৰ বাবে সম্পূৰ্ণ দৰমহা দিয়া হয়।

ইয়াত কাম কৰোতে হোৱা আঘাতৰ বাবে লোৱা অসুখৰ ছুটি অন্তৰ্ভুক্ত নহয়, যি ছুটি 'এমপ্লয়ীক কম্‌পেনচেচন অৰ্ডিনেঞ্চে' পৰিচালনা কৰে।

১০.৫.১ পৰিচয়

নিয়োগ আধ্যাদেশ অনুসৰি, এক ধাৰাবাহিক চুক্তিৰ অধীনত নিযুক্ত একোজন কৰ্মচাৰীক নিযুক্তিকৰ্তাই অসুখৰ ভাট্টা দিব, যদিহে ঃ

- অসুখৰ ছুটি একেলেঠাৰিয়ে চাৰি দিনতকৈ কম নহয় (অন্যথা একোগৰাকী মহিলা কৰ্মচাৰীয়ে তেওঁৰ গৰ্ভ পৰীক্ষা, গৰ্ভাৱস্থাৰ পৰৱৰ্তী চিকিৎসা বা অন্য কাৰণত তেওঁ অনুপস্থিত থকা যিকোনো দিন অসুখৰ দিন হিচাপে গণ্য হ'ব আৰু অসুখৰ ভাট্টা দিয়া হ'ব।
- লাভজনক অসুখৰ দিনৰ ছুটিৰ বিভাগ অনুসৰি অসুখৰ ছুটিৰ লগত এখন যথোপযুক্ত চিকিৎসাজনিত প্ৰমাণ পত্ৰ থাকিব লাগিব (চিকিৎসাৰ প্ৰমাণ পত্ৰত

চিকিৎসা গ্ৰহণৰ তাৰিখ, অসুখৰ প্ৰকৃতি, আঘাত কিহৰ বাবে হৈছে যাৰ পৰিণতিত কৰ্মচাৰী কাম কৰাৰ যোগ্য নহয়, সেই বিষয়ে উল্লেখ থাকিব লাগিব, আৰু

- কৰ্মচাৰীয়ে লোৱা লাভজনক অসুখৰ দিনৰ ছুটি গণনা কৰিব।
- অসুখৰ ভাট্টাৰ দৈনিক নিৰিখ কৰ্মচাৰীয়ে ১২ মাহৰ সময়ছোৱাত দৈনিক গড়ে লাভ কৰা মজুৰিৰ চাৰি পঞ্চমাংশ হ'ব।
- দৈনিক গড় মজুৰি গণনা কৰোতে নিযুক্তিকৰ্তাই বাদ দিব লাগিব (১) কৰ্মচাৰীক তেওঁক মজুৰি বা সম্পূৰ্ণ মজুৰি নিদিয়া সময়ৰ লগতে জিৰণিৰ দিন, সতৰ্কীকৃত বন্ধৰ দিন, বাৰ্ষিক ছুটি, অসুখৰ দিন, প্ৰসৱকালীন ছুটি, কামৰ বাবে পোৱা আঘাতৰ বাবে লোৱা ছুটি বা নিযুক্তিকৰ্তাৰ সন্মতি সাপেক্ষে লোৱা ছুটি আৰু আন যিকোনো সাধাৰণ কৰ্মদিন যি দিনত কৰ্মচাৰীক নিযুক্তিকৰ্তাই কাম দিয়া নাছিল, লগতে থাকিব (২) এনে সময়ৰ বাবে কৰ্মচাৰীক পৰিশোধ কৰা ধনৰাশি।

অৱশ্যে, নিম্নোল্লিখিত পৰিস্থিতিত ই অ'ৰ অধীনত অসুখৰ ভাট্টা পৰিশোধ কৰিব নালাগে।

- যদিহে কৰ্মচাৰীজন এখন হাস্পতালৰ ৰোগী নহয়, স্বাস্থ্য সঞ্চালকে স্বীকৃতি দিয়া কোনো চিকিৎসা আঁচনিৰ কোম্পানী চিকিৎসকৰ দ্বাৰা চিকিৎসা কৰাবলৈ কোনো যুক্তিসংগত কাৰণ নোহোৱাকৈ অস্বীকাৰ কৰে বা যুক্তিসংগত কাৰণ নোহোৱাকৈ চিকিৎসকৰ পৰামৰ্শ অৱমাননা কৰে।
- অসুখৰ দিনটো এটা সতৰ্কীকৃত বন্ধৰ দিনত পৰে যিটো দিনত কৰ্মচাৰীজনে বন্ধ দিনৰ দৰমহা পায়।
- কাম কৰোতে পোৱা আঘাতৰ বাবে অসুখৰ ছুটি বিচাৰে আৰু কৰ্মচাৰীজনৰ কাম কৰাৰ অসমৰ্থতা তেওঁৰ নিজৰ গুৰুতৰ বা ইচ্ছাকৃত অপকৰ্মৰ বাবে হয়, বা
- 'এম্প্লয়ীক অসুখৰ ভাট্টা দিয়াত ব্যৰ্থ নিযুক্তিকৰ্তা বিচাৰৰ যোগ্য।

ই অ'ৰ অধীনত থকা সতৰ্কীকৃত আৱশ্যকতাসমূহৰ সৈতে সংগতি ৰাখি নিযুক্তিকৰ্তাই কৰ্মচাৰীৰ অসুখৰ ছুটিৰ সঠিক তথ্য ৰাখিব লাগে। নিযুক্তিকৰ্তাই এই প্ৰণালীবদ্ধ তথ্যবিলাক কৰ্মচাৰীৰ অসুখৰ ছুটিৰ ধৰণৰ ওপৰত সময়ে সময়ে বিশ্লেষণ কৰাতো ব্যৱহাৰ কৰিব পাৰে। এনে বিশ্লেষণে কৰ্মসূচী প্ৰস্তুত কৰাত পৰিচালনা বিভাগক সহায় কৰাৰ লগতে কৰ্মচাৰীয়ে লোৱা অসুখৰ ছুটিয়ে প্ৰতিষ্ঠানৰ সামগ্ৰিক ব্যয়, উৎপাদন উপাৰ্জনত কেনে প্ৰভাৱ পেলায় সেয়াও নিৰ্ণয় কৰিব পাৰে।

১০.৬ পেনচন পৰিকল্পনা (PENSION PLANS)

পেনচনে একোটা নিৰ্দিষ্ট পৰিশোধ বুজায়, যিটো একোজন অৱসৰপ্ৰাপ্ত কৰ্মচাৰী বা তেওঁৰ জীৱিত আশ্ৰিত লোকক নিয়মীয়াকৈ দিয়া হয়, ধৰি লোৱা হয় যে একোজন কৰ্মচাৰীয়ে

এছোৱা নির্দিষ্ট সময়ৰ বাবে নিযুক্তিৰ নির্দিষ্ট চর্তাৱলী পূৰণ কৰিছে। সাধাৰণতে, পেনচন হৈছে যেতিয়া এজন লোকে নিযুক্তিৰ পৰা নিয়মীয়া উপার্জন কৰিব নোৱৰা হয় তেতিয়া তেওঁক এটা উপার্জন প্রদান কৰা।

কর্মচাৰীৰ ভৱিষ্যত নিধি (Employees Provident Fund and Miscellaneous provisions) আইন, ১৯৫২ অনুসৰি— 'পেনচন' মানে হৈছে কর্মচাৰীৰ পেনচন আঁচনিৰ অধীনত পৰিশোধ কৰিব লগা পেনচন, ইয়াত কর্মচাৰীৰ পৰিয়াল পেনচন আঁচনি, ১৯৭১ৰ অধীনত গ্রহণযোগ্য আৰু পৰিশোধযোগ্য পৰিয়াল পেনচনো অন্তর্ভুক্ত।

ই হৈছে একোজন নিযুক্তিকর্তা, নিযুক্তিকর্তাৰ গোট বা সংঘই ইয়াৰ কর্মচাৰীসকলক নির্ণয়যোগ্য মুনাফা পৰিশোধ কৰিবৰ বাবে প্রতিষ্ঠা আৰু পৰিচালনা কৰা এক আঁচনি। কর্মচাৰীৰ ভৱিষ্য নিধি (তাৰ বিভিন্ন ব্যৱস্থাৱলী) আইন, ১৯৫২ৰ অনুচ্ছেদ ৬-এৰ অধীনত, কেন্দ্রীয় চৰকাৰে ১৯৯৫ত কর্মচাৰীৰ পেনচন আঁচনি প্রস্তুত কৰে। এই আঁচনি ১৯৯৫ৰ ১০ নৱেম্বৰৰ পৰা কার্যকৰী কৰা হয়। অৱশ্যে কর্মচাৰীসকলক ১৯৯৩ৰ পহিলা এপ্রিলৰ পৰা কার্যকৰী হোৱাকৈ এই আঁচনিৰ সদস্য হোৱাৰ এক সুযোগ দিয়া হয়।

যিবিলাক কাৰখানা আৰু অন্য প্রতিষ্ঠানত এই আইন প্রযোজ্য সেই সকলোৰে কর্মচাৰীৰ ক্ষেত্রত এই আঁচনি প্রযোজ্য।

১০.৬.১ কর্মচাৰীৰ পেনচন পুঁজি (Employees' Pension Fund)

এই আইন অনুসৰি, নিযুক্তিকর্তাৰ বৰঙণিৰ এটা অংশ (কর্চাৰীৰ দৰমহাৰ ৩৩%) প্রতিগে মাহৰ সমাপ্তিৰ ১৫ দিনৰ ভিতৰত এখন পৃথক বেংক ড্রাফ্ট বা চেকৰ জৰিয়তে নিযুক্তিকর্তাই কর্মচাৰীৰ পেনচন ফাণ্ডলৈ পঠিয়াব। এনেদৰে টকা জমা কৰাৰ বাবত হ'ব পৰা যিকোনো ব্যয় নিযুক্তিকর্তাই বহন কৰিব।

নিযুক্তিকর্তাই পোনপটীয়াকৈ বা কোনো ঠিকাদাৰৰ জৰিয়তে নিযুক্ত কৰা আৰু কর্মচাৰীৰ পেনচন পুঁজিৰ সদস্যৰ বিনিময়ত পৰিশোধ কৰিব লগা ধনৰাশি জমা কৰাটো নিযুক্তিকর্তাৰ দায়িত্ব।

১০.৬.২ পৰিয়ালৰ মুনাফা (Benefits to the Family)

সদস্যজনৰ মৃত্যু হ'লে, তেওঁৰ মৃত্যুৰ তাৰিখৰ পৰা তেওঁৰ পৰিয়ালক পেনচন প্রদান কৰা হয়, যদিহে কর্মচাৰীজনৰ মৃত্যু হয় ঃ

(১) কামত কৰোতে, এনে ক্ষেত্রত উক্ত কর্মচাৰীজনৰ নামত কর্মচাৰীৰ ভৱিষ্য নিধিত কমেও এমাহৰ বৰঙণি পৰিশোধ কৰা হ'ব লাগিব, বা

(২) কর্মচাৰীজনক মাহিলী সদস্যৰ পেনচন পাব পৰাকৈ কৰা নিযুক্তিৰ পৰা ওলাই যোৱা দিনৰ পিছত কিন্তু ৫৮ বছৰ বয়সত সোমোৱাৰ পূর্বে আৰু পেনচন আঁচনিত

অন্তর্ভুক্ত হোৱা সত্বেও পেনচনৰ পৰিশোধ পোৱাৰ আগতে, বা

(৩) মাহিলী সদস্যৰ পেনচন পৰিশোধ আৰম্ভ হোৱাৰ পিছত।

নিহত সদস্যজনৰ যিকোনো জীৱিত সন্তানকো মাহিলী শিশু পেনচন দিয়াৰ কিছুমান ব্যৱস্থা আছে, যি এই আইনৰ পৰিয়ালৰ সংজ্ঞাৰ ভিতৰত পৰে। আইনখনত সন্নিৱিষ্ট নির্দিষ্ট চর্ত সাপেক্ষে মাহিলী বিধবা/বৰলা পেনচনৰ লগতে তেওঁলোক মাহিলী শিশু পেনচন পাবৰ যোগ্য হ'ব।

১০.৭ সামাজিক নিৰাপত্তা (SOCIAL SECURITY)

যিকোনো সমাজত কোনো লোকে নিজৰ সকলো আৱশ্যকতা নিজে পূৰণ কৰিব পৰাকৈ সমর্থবান নহয়। কিছুমান আৱশ্যকতা পূৰণ কৰিবৰ বাবে প্রত্যেকেই আনৰ ওপৰত নির্ভৰশীল হ'বলগীয়া হয়। উদাহৰণ স্বৰূপে, বয়স্ক, অসহায়, নিবনুৱা, গর্ভৱতী মহিলা, দীর্ঘ দিনীয়া অসুখত ভুগি থকা লোক আদিয়ে আনৰ পৰা সহায় ল'বলগীয়া হয়। তেওঁলোকৰ যদি আচৰণ সহায় নকৰে তেন্তে সমাজত জটিল পৰিস্থিৰি উদ্ভৱ হ'ব আৰু সামাজক শৃংখলা বিঘ্নিত হ'ব। এনেকৈ, সাধাৰণ অর্থত সামাজক নিৰাপত্তা বুলিলে এখন সমাজত বাস কৰা লোকে সন্মুখীন হোৱা তেওঁৰ নিয়ন্ত্রণৰ বাহিৰৰ কোনো জটিলতাৰ বিপৰীতে সমাজে তেওঁক দিয়া সুৰক্ষা। সামাজিক নিৰাপত্তাৰ অন্তৰালত থকা দর্শন এইটোৱেই যে এখন ৰাষ্ট্রই ইয়াৰ সকলো নাগৰিকৰ বস্তুগত কল্যাণৰ এক ন্যূনতম মান নিশ্চিত কৰিবৰ বাবে নিজকে দায়বদ্ধ কৰে। আন কথাত ক'বলৈ হ'লে, সামাজিক নিৰাপত্তা হৈছে প্রাথমিকভাৱে এক সামাজিক আৰু অর্থনৈতিক ন্যায়।

'আন্তর্জাতিক শ্রম সংস্থা' (Internationa Labour Organization)ৰ প্রকাশনত দিয়া এটা সংজ্ঞা অনুসৰি, 'সামাজিক নিৰাপত্তা হৈছে এবিধ নিৰাপত্তা যাক ইয়াৰ সদস্যসকলে ভুগি থকা কেতবোৰ নির্দিষ্ট আশংকাৰ বিপৰীতে উপযুক্ত সংস্থাৰ জৰিয়তে সমাজে প্রদান কৰে। এই আশংকাৰাজি হৈছে জীৱনৰ এৰাব নোৱৰা উপৰুৱা খৰচ, যিবিলাক ক্ষুদ্র উপার্জনৰ লোকে নিজাকৈ, বা অকলশৰীয়া প্রচেষ্টাৰে বা আনকি কেইবাজনো মিলি ঘৰাৱাভাৱে ফলপ্রসূ ৰূপত বহন কৰিব নোৱাৰে।' এনেকৈ সামাজিক নিৰাপত্তা হৈছে নতুন প্রজন্মৰ উজ্জ্বল ভৱিষ্যতৰ বাবে, বর্তমানৰ প্রজন্মৰ সক্রিয় বিকাশৰ বাবে আৰু চূড়ান্তভাৱে অথচ শক্তিহীনভাৱে নহয়, অৱসৰপ্রাপ্ত প্রজন্মক অশান্তিৰ পৰা সকাহ দিবলৈ আৰু তেওঁলোকক শান্তি-সম্প্রীতিৰে জীয়াই থকাত সহায় কৰিবলৈ একোখন সমাজে কৰা পৰিকল্পিত সংকল্প।

১০.৭.১ সামাজিক নিৰাপত্তাৰ উদ্দেশ্য আৰু পৰিসৰ (Objectives and Scope of Social Security)

সামাজিক নিৰাপত্তাৰ উদ্দেশ্যৰাজিক তিনিটা ভাগত ভগাব পাৰে।

(ক) ক্ষতিপূৰণ ঃ ই উপার্জনৰ নিৰাপত্তা নিশ্চিত কৰে। আশংকাৰ উপৰুৱা খৰচৰ

সময়ত কোনো ব্যক্তি আৰু তেওঁৰ পৰিয়ালে দুগুণ বিপর্যয়ৰ মুখত পৰিব নালাগে— এই ধাৰণাৰ ওপৰত ই আধাৰিত।

(খ) **পুনৰ সংস্থাপন আগৰ অৱস্থালৈ ঘূৰি যোৱা ঃ** ইয়াৰ অর্থ হৈছে কাৰোবাৰ অসুখ আৰোগ্য হোৱা, পুনৰ নিযুক্তি পোৱা যাতে আগৰ অৱস্থালৈ লোকজন ঘূৰি যাব পাৰে।

(গ) **প্রতিৰোধ ঃ** উপার্জন অব্যাহত ৰাখিবলৈ অসুখ, নিযুক্তিহীনতা বা অসমর্থতাৰ ফলত হ'ব পৰা উৎপাদনৰ ক্ষতি এৰাই চলিবলৈ এই ব্যৱস্থা লোৱা হয়।

সামাজিক নিৰাপত্তাৰ পৰিসৰ বিস্তৃত আৰু ই সামাজিক অথচ অর্থনৈতিক ন্যায়ৰ সৈতে সম্পৃক্ত দিশবোৰ সামৰি লয়। চৰকাৰে আগবঢ়োৱা সকলো সামাজিক নিৰাপত্তা আঁচনিক বিস্তৃতভাৱে দুভাগত ভাগ কৰা হৈছে —

(ক) **সামাজিক সহায় ঃ** ই যাৰ প্রয়োজন হয় তেনে লোকক তেওঁলোকৰ পৰা ওলোটাই কোনো অৰিহণা নিবিচৰাকৈ চৰকাৰে আগবঢ়োৱা সহায়ক বুজায়। কর্মচাৰীৰ ক্ষতিপূৰণ, প্রসূতিৰ সুবিধাৰাজি, বৃদ্ধাৱস্থাৰ পেনচন আদি হৈছে সামাজিক সহায়ৰ উদাহৰণ।

(খ) **সামাজিক বীমা ঃ** ই হৈছে চৰকাৰৰ পৰা ৰাজসাহায্য লৈ বা নোলোৱাকৈ কর্মচাৰী আৰু নিযুক্তিকর্তাই আগবঢ়োৱা বৰঙণিৰ পৰা পুঁজি চলাই থকা এটা আঁচনি। ভৱিষ্যৎ নিধি, দলীয় বীমা ইত্যাদি সামাজিক বীমাৰ উদাহৰণ।

১৯৫২ত আই এল অ'ই গ্রহণ কৰা সামাজিক নিৰাপত্তা (ন্যূনতম মান) অভিৰর্তন (১০২ নং) অনুসৰি, সামাজিক নিৰাপত্তাৰ নটা উপাদান তলত দিয়া হৈছে—

১) চিকিৎসা সেৱা
২) অসুখত পোৱা সুবিধা
৩) নিবনুৱাৰ সুবিধা
৪) বার্দ্ধক্যৰ সুবিধা
৫) নিযুক্ত লোকৰ আঘাতৰ সময়ত সুবিধা
৬) পৰিয়ালৰ সুবিধা
৭) প্রসূতিৰ সুবিধা
৮) অসমর্থতাৰ সুবিধা
৯) আশ্রিত লোকৰ সুবিধা

১০.৭.২ ভাৰতত সামাজিক নিৰাপত্তাৰ পদক্ষেপ (Social Security Measures in India)

ভাৰত চৰকাৰে বিভিন্ন ক্ষেত্রত সময়ে সময়ে কর্মচাৰীসকলক সামাজিক নিৰাপত্তা প্রদান কৰিবৰ বাবে বিভিন্ন আঁচনি গ্রহণ কৰি আহিছে। এই ক্ষেত্রত গ্রহণ কৰা গুৰুত্বপূর্ণ আইনসমূহ হৈছে ঃ

ক) কর্মচাৰীৰ ক্ষতিপূৰণ আইন, ১৯২৩
খ) কর্মচাৰীৰ ৰাজ্যিক বীমা আইন, ১৯৪৮
গ) কর্মচাৰীৰ ভৱিষ্য নিধি আৰু বিভিন্ন ব্যৱস্থাৱলী আইন, ১৯৫২
ঘ) প্রসূতিৰ সুবিধা আইন, ১৯৬১
ঙ) পুৰস্কাৰ বা বক্‌চিচ পৰিশোধ আইন, ১৯৭২
চ) কয়লাখনি ভৱিষ্যনিধি পুঁজি আৰু অন্যান্য ব্যৱস্থাৱলী আইন, ১৯৪৮

ওপৰত উল্লেখ কৰা আইনবিলাকৰ অধীনত থকা বিভিন্ন আঁচনি হৈছে—

১) কর্মচাৰী ৰাজ্যিক বীমা আঁচনি (ESI)
২) কর্মচাৰীৰ ভৱিষ্যনিধি
৩) কর্মচাৰীৰ জমা সম্পর্কিত বীমা আঁচনি
৪) পুৰস্কাৰ আঁচনি
৫) মৃত্যু সাহায্য
৬) পৰিয়াল পেনচন
৭) কয়লাখনি ভৱিষ্যনিধি আঁচনি
৮) কয়লাখনি ভৱিষ্যনিধি জমা সম্পর্কিত বীমা আঁচনি
৯) প্রসূতিৰ সুবিধা ইত্যাদি।

১০.৮ শ্রম কল্যাণ (LABOUR WELFARE)

শ্রম কল্যাণ হৈছে ঔদ্যোগিক সম্পর্কৰ গুৰুত্বপূর্ণ নির্ণায়কসমূহৰ অন্যতম Encychopedia of Social Science ত কল্যাণমূলক কামৰ সংজ্ঞা দিয়া হৈছে। বর্তি থকা উদ্যোগিক প্রণালীৰ ভিতৰত প্রতিষ্ঠা কৰিবলৈ কর্মচাৰীৰ স্বেচ্ছামূলক প্রচেষ্টা, কাম কৰা আৰু কেতিয়াবা ঔদ্যোগৰ প্রথা বা নিয়ম আৰু বজাৰৰ অৱস্থা ত্যাগ কৰা।'

ৰয়েল কমিছন অৱ লেবাৰৰ মতে, 'ঔদ্যোগিক কর্মীৰ ব্যৱহাৰ হোৱা মতে কল্যাণ শব্দটো হৈছে আৱশ্যকত অনুসৰি খুবেই স্থিতিস্থাপক, যি শব্দই বহন কৰা অর্থৰ ব্যাখ্যা দেশ ভেদে বেলেগ বেলেগ হ'ব পাৰে, ঔদ্যোগিকৰণ আৰু কর্মচাৰীৰ শৈক্ষিক বিকাশৰ স্তৰ অনুসৰি বেলেগ বেলেগ ব্যাখ্যা হ'ব পাৰে।'

আন্তর্জাতিক শ্রম সংস্থা (ILO) ই সংজ্ঞাৱদ্ধ কৰিছে, 'কর্মচাৰীৰ কল্যাণ বুলিলে একোটা প্রতিষ্ঠান বা তাৰ পৰিসৰত নিযুক্ত লোকসকলক তেওঁলোকৰ কাম স্বাস্থ্যসন্মত আৰু নৈতিকতাপূর্ণভাৱে কৰিবলৈ উপযুক্ত স্বাস্থ্যকৰ পৰিৱেশ আৰু সঁজুলিৰ যোগান ধৰি সেৱাৰ সুবিধা প্রদান কৰাকে বুজিব লাগিব।'

এনেকৈ, ওপৰৰ সংজ্ঞাৰ পৰা, ক'ব পাৰি যে ঃ

ক) শ্রম কল্যাণত নিযুক্তিকর্তাৰ সেই সকলো স্বেচ্ছামূলক কার্য অন্তর্ভুক্ত আছে যাৰ উদ্দেশ্য হৈছে কর্মীৰ সামাজিক, নৈতিক, অর্থনৈতিক আৰু বৌদ্ধিক অৱস্থাৰ উন্নয়ন আৰু বিকাশ।
খ) সেইবিলাক কাম, যিবিলাক আইনসংগতভাৱে কৰিবলৈ নিযুক্তিকর্তা বাধ্য, অৱশ্যে কর্মচাৰীৰ বাবে এইবিলাকে উদ্ভৱ কৰা উপকাৰ শ্রম কল্যাণ ব্যৱস্থাত অন্তর্ভুক্ত নহয়।

গ) কল্যাণ আঁচনিৰ দ্বাৰা উদ্যোগপতিসকলে তেওঁলোকৰ নৈতিক আৰু সামাজিক সক্রিয়তাৰ সাক্ষ্য প্রদান কৰে আৰু কর্মচাৰীৰ সকলো দিশৰ বিকাশত সহায় কৰে।

১০.৮.১ শ্রম কল্যাণ কার্যকলাপ (Labour Welfare Activities)

শ্রম কল্যাণ কার্যকলাপ তিনি পৰকাৰ ঃ

১) **সাংবিধানিক ঃ** কর্মীৰ নিৰাপত্তা আৰু কাম কৰাৰ অৱস্থাৰ ক্ষেত্রত থকা আইনসংগত বাধ্যবাধকতা, ইত্যাদি।

২) **স্বেচ্ছামূলক ঃ** কর্মীসকলৰ হিতার্থে নিযুক্তিকর্তাই সম্পন্ন কৰা কাম।

৩) **পাৰস্পৰিক ঃ** শ্রমিক সংগঠন আৰু পৰিচালন বিভাগে পাৰস্পৰিকভাৱে সহযোগিতাৰে কৰা কল্যাণমূলক কামবিলাক ইয়াৰ অন্তর্ভুক্ত।

ড° ব্রউটন (Dr. Broughton) যে শ্রম কল্যাণৰ কাম-কাজক দুভাগত ভাগ কৰিছে।

১) **আভ্যন্তৰীণ (intra mural) ঃ** ইয়াৰ অন্তর্ভুক্ত
   - ক) বিজ্ঞানসন্মত বাছনি আৰু নিযুক্তি
   - খ) ঔদ্যোগিক প্রশিক্ষণ
   - গ) পোহৰ, সতেজ বতাহ আৰু পানীৰ ব্যৱস্থা কৰা
   - ঘ) দুর্ঘটনা প্রতিৰোধ
   - ঙ) ভোজনালয়, জিৰণি কোঠা, বিশ্রাম ইত্যাদি।

২) **বাহ্যিক (extra mural) ঃ** ইয়াৰ অন্তর্ভুক্ত
   - ক) শিক্ষাৰ ব্যৱস্থা কৰা
   - খ) উপযুক্ত ঘৰৰ ব্যৱস্থা কৰা
   - গ) চিকিৎসা সেৱা
   - ঘ) খৰচী আৰু পুষ্টিকৰ খাদ্যৰ ব্যৱস্থা কৰা
   - ঙ) আমোদ-প্রমোদৰ ব্যৱস্থা

ওপৰত উল্লেখ কৰা শ্রম কল্যাণ কার্যাৱলীৰ উপৰি ইয়াত সামাজিক বীমা আঁচনি, ভৱিষ্যনিধিৰ সুবিধা, পেনচন, অসুখ আৰু প্রসূতিকালীন সুবিধা, সাংস্কৃতিক কার্যসূচীৰ ব্যৱস্থা ইত্যাদিও অন্তর্ভুক্ত।



অনুশীলনী ১

'শ্রম কল্যাণ কার্যাৱলীয়ে কর্মচাৰীৰ নৈতিকতা বৃদ্ধিত সহায় কৰে।' আপোনাৰ মন্তব্য দিয়ক।

১০.৯ স্বেচ্ছামূলক অৱসৰ আৰু সোণালী কৰমর্দন (VRS AND GOLDEN HANDSHAKE)

স্বেচ্ছামূলক অৱসৰক সংক্ষেপতে VRS (Voluntary Retirement Scheme) বোলা

হয় য'ত কর্মচাৰীয়ে নিজাববীয়াকৈ কামৰ পৰা অৱসৰ লয় আৰু কেন্দ্রীয় চৰকাৰৰ নিয়মাৱলী অনুসৰি ৩৩ বছৰ সম্পূর্ণ কৰাৰ পাছত যিবিলাক সুবিধা পোৱা যায় সেই আনুষংগিক সুবিধাৰাজি তেওঁ লাভ কৰে।

ভি আৰ এছৰ সৈতে একে আন এটা শব্দও আছে, যেনে চি আৰ এছ। কর্মচাৰীৰ চিকিৎসাজনিত কাৰণত আৰু নিযুক্তিকর্তাৰ পৰা অধিক সুবিধা বিচাৰিও ভি আৰ এছ ল'ব পাৰে।

ভি আৰ এচ হৈছে বাধ্যতামূলক অৱসৰ আঁচনি (Compulsory Retirement Scheme) য'ত বিভিন্ন কাৰণত কর্মচাৰীক কামৰ পৰা অৱসৰ ল'বলৈ কোৱা হয়।

ভি আৰ এছ হৈছে প্রতিষ্ঠানত মানৱ শক্তি হ্রাস কৰাৰ এক জনপ্রিয় পদ্ধতি। এই পদ্ধতিৰ অধীনত অধিকাংশ কোম্পানীয়ে ভি আৰ এছ ল'ব খোজা কর্মচাৰীক সা-সুবিধাৰ আকর্ষণীয় টোপোলা আগবঢ়ায়। এনে আঁচনিবিলাকক প্রায়ে **সোণালী কৰমর্দন** (Golden Handshake) আঁচনি বোলা হয়।

ভি আৰ এছৰ প্রস্তাৱৰ কাৰণবোৰ হৈছে ঃ

১) ব্যৱসায়ত প্রত্যাগমন
২) ব্যাপক প্রতিযোগিতা, যাৰ ফলত আকাৰ সৰু নকৰিলে প্রতিষ্ঠান বর্তি থাকিব নোৱৰা হয়।
৩) প্রযুক্তি, উৎপাদন প্রক্রিয়া ইত্যাদিত হোৱা পৰিৱর্তন
৪) বজাৰৰ ব্যৱস্থা অনুসৰি ব্যৱসায়ৰ পুনৰ গঠন
৫) বিদেশী প্রতিষ্ঠানৰ সৈতে যুটীয়া উদ্যোগ
৬) দায়িত্ব গ্রহণ আৰু চামিলকৰণ
৭) ব্যৱসায়ৰ পুনৰ কাৰিকৰীকৰণ প্রক্রিয়া
৮) উৎপাদন/প্রযুক্তিৰ অপ্রচলন

১০.৯.১ ভি আৰ এছ আৰু সোণালী কৰমর্দনৰ সুবিধা আৰু অসুবিধা (Merits and Demerits of VRS and Golden Handshake)

সুবিধা

১) ভি আৰ এ প্রয়োগ কৰা ক্ষেত্রত কোনো আইনগত প্রতিবন্ধকতা নাই— যিহেতু ই শ্রম আইনৰ অধীনত হ্রাস কৰণত আগতীয়াকৈ বিবেচিত।
২) আইনৰ অধীনত হ্রাস কৰণৰ ক্ষেত্রত যিখিনি অনুমতি প্রাপ্ত, ই তাতকৈ অধিক আকর্ষণীয় বিত্তীয় ক্ষতিপূৰণ কর্মচাৰীক আগবঢ়ায়।
৩) আঁচনিসমূহৰ স্বেচ্ছামূলক প্রকৃতিৰ ফলত সংঘাত আৰু বিবাদ উদ্ভৱ হ'ব পাৰে বাবে বলবৎ কৰণৰ আৱশ্যকতাৰ পূর্ব ধাৰণা হয়।
৪) ই স্থিতিস্থাপকতাৰ পোষকতা কৰে আৰু অধিক মানৱ শক্তি থকা নির্দিষ্ট শাখা,

বিভাগতহে প্ৰযোজ্য।

৫) ই কৰ্মচাৰী ব্যয়ৰ ক্ষেত্ৰত সামগ্ৰিক সঞ্চয়ৰ পোষকতা কৰি সামগ্ৰিক ব্যয় হ্ৰাস কৰে।

অসুবিধা

১) নিৰ্দিষ্ট পৰিসৰলৈকে ই কৰ্মচাৰীৰ মাজত ভয়, অনিশ্চয়তাৰ সৃষ্টি কৰে।

২) কেতিয়াবা পৃথকিকৰণৰ ব্যয় বেছি হয় আৰু সম্ভাব্য প্ৰাপ্তি বাধাগ্ৰস্ত হয়।

৩) ট্ৰেড ইউনিয়নবিলাকে সাধাৰণতে এনে আঁচনি ৰূপায়ণৰ বিৰোধিতা কৰে আৰু সাধাৰণ কাম-কাজত বাধাৰ সৃষ্টি কৰিব পাৰে।

৪) কিছুমান ভাল, সমৰ্থবান আৰু দক্ষ কৰ্মচাৰীয়েও পৃথকীকৰণৰ বাবে আৱেদন কৰিব পাৰে যি পৰিচালন বিভাগত বিপাঙত পেলাব পাৰে।



অগ্ৰগতি নিৰীক্ষণ (CHECK YOUR PROGRESS)

প্ৰশ্ন নং ২ঃ ভি আৰ এছৰ দুটা সুবিধা উল্লেখ কৰক।

.....

.....

প্ৰশ্ন নং ৩ঃ ভি আৰ এছৰ দুটা অসুবিধা উল্লেখ কৰক।

.....

.....



১০.১০ অধ্যায়টিৰ পৰা আমি কি শিকিলোঁ (LET US SUM UP)

এই অধ্যায়টোত আমি নিম্নলিখিত বিষয়সমূহ আলোচনা কৰিলো ঃ

- মুনাফা আৰু সেৱা হৈছে মজুৰি আৰু দৰমহা প্ৰশাসনৰ অংশ।
- প্ৰতিষ্ঠানৰ সকলো কৰ্মচাৰীকে মুনাফা আৰু সেৱা বিত্তীয় উদগনিৰ বিপৰীতে প্ৰদান কৰা

হয়। যি উচ্চস্তৰৰ কার্যকৰণ প্রদর্শন কৰিবলৈ সক্ষম তেওঁলোকক দিয়া হয়।

- বন্ধৰ দিন আৰু ছুটি হৈছে কর্মচাৰীক সতেজ কৰাৰ উপায়।
- ভাৰতত কর্মচাৰীক সামাজিক নিৰাপত্তা প্রদান কৰিবলৈ বিভিন্ন আইন প্রস্তুত কৰা হৈছে, যেনে - কর্মচাৰীৰ ৰাজ্যিক বীমা আইন, ১৯৪৮, প্রসূতিৰ সুবিধা আইন, ১৯৬১, পুৰস্কাৰ পৰিশোধ আইন, ১৯৭২ ইত্যাদি।
- ভি আৰ এছৰ অধীনত একোজন কর্মীয়ে নিজাববীয়াকৈ তেওঁৰ কামৰ পৰা অৱসৰ ল'ব পাৰে।
- ভি আৰ এছৰ সুবিধা আৰু অসুবিধাৰাজি।



১০.১১ অধিক জানিবলৈ (FURTHER READINGS)

১। Khanka, S.S. (2009). Human Resource Management, S. Chand & Company, New Delhi.

২। Chabra, T. N. (2010). Human Resource Management, Dhanpat Rai & Sons, New Delhi.

৩। Pathak, R.K. (2013). Human Resource Management, Ashok Book Stall, Panbazar, Guwahati.

৪। Michael, V.P. (1995). Human Resource Management and Human Relations, Himalaya Publishing House, New Delhi.



১০.১২ অগ্রগতিৰ খতিয়ান (ANSWERS TO CHECK YOUR PROGRESS)

১ নং প্রশ্নৰ উত্তৰঃ (ক) ভি আৰ এছ প্রয়োগত কোনো বিধিগত বাধা নাই।

(খ) ই কর্মচাৰীক এক আকর্ষণীয় বিত্তীয় ক্ষতিপূৰণ আগবঢ়ায়।

২ নং প্রশ্নৰ উত্তৰঃ (ক) কিছুমান দক্ষ কর্মচাৰীয়েও ভি আৰ এছ বিচাৰিব পাৰে।

(খ) কর্মচাৰীৰ মাজত অনিশ্চয়তাৰ ভাব সৃষ্টি কৰে।



১০.১৩ আৰ্হি প্ৰশ্ন (MODEL QUESTIONS)

প্ৰশ্ন ১ঃ কৰ্মচাৰীক দিয়া মুনাফা আৰু সেৱা বুলিলে আপুনি কি বুজে?

প্ৰশ্ন ২ঃ অসুখৰ ছুটি দিয়াৰ পদ্ধতি সম্পৰ্কে আলোচনা কৰক।

প্ৰশ্ন ৩ঃ বিভিন্ন পেনচন আঁচনি সম্পৰ্কে আলোচনা কৰক।

প্ৰশ্ন ৪ঃ কৰ্মচাৰীৰ বাবে উপলব্ধ সামাজিক নিৰাপত্তা পদক্ষেপবিলাক ব্যাখ্যা কৰক।

প্ৰশ্ন ৫ঃ ভি আৰ এছৰ সুবিধা আৰু অসুবিধাবিলাক আলোচনা কৰক।

*** ***** ***