GCM (S6) 03
Exam Code : IRLL

ঔদ্যোগিক সম্বন্ধ আৰু শ্ৰমিক আইন

ষষ্ঠ ষাণ্মাসিক

বাণিজ্য

কৃষ্ণকান্ত সন্দিকৈ ৰাজ্যিক মুক্ত বিশ্ববিদ্যালয়

বিষয় বিশেষজ্ঞ মণ্ডলী

অধ্যাপক হেমচন্দ্র গৌতম, বাণিজ্য বিভাগ, গুৱাহাটী বিশ্ববিদ্যালয়
অধ্যাপক নয়ন বৰুৱা, বাণিজ্য বিভাগ, গুৱাহাটী বিশ্ববিদ্যালয়
সন্তোষ কুমাৰ মহাপাত্র, সহযোগী অধ্যাপক, বাণিজ্য বিভাগ, গুৱাহাটী বিশ্ববিদ্যালয়

সমন্বয়ৰক্ষী ঃ ড° দেৱজিৎ গোস্বামী, কৃষ্ণকান্ত সন্দিকৈ ৰাজ্যিক মুক্ত বিশ্ববিদ্যালয়

প্রস্তুতি গোটৰ সদস্য

অধ্যায়	*অৱিহণা যোগাইছে*	*ভাষান্তৰকাৰী*
১ আৰু ২	ড° চয়নিকা সেনাপতি, কৃঃ কাঃ সঃ ৰাঃ মুঃবিশ্ববিঃ	শ্রীগিৰীন্দ্র শইকীয়া, কার্যবাহী সম্পাদক
৩	ড° আছিমা শর্মা বৰা, কে চি দাস কর্মাচ কলেজ	দৈনিক গণ অধিকাৰ
৪, ৬, ১১, ১২,	ড° দেৱজিৎ গোস্বামী, কৃঃ কাঃ সঃ ৰাঃ মুঃবিশ্ববিঃ	(অধ্যায় ১, ৯, ১১, ১২, ১৩ আৰু ১৪)
১৩ আৰু ১৪		শ্রীঅবি শর্মা, এম. ফিল. ৰিচার্ছ স্কলাৰ,
৫	ড° হেমন্ত কুমাৰ ডেকা, গৌহাটী কর্মাচ কলেজ	গুৱাহাটী বিশ্ববিদ্যালয় (অধ্যায় ৫, ৬)
৭, ৮, ৯, ১০	নির্মলা দেৱী, অইল ইণ্ডিয়া লিমিটেড	শ্রী নিৱেদিতা চক্রৱর্তী, পাঞ্জাবাৰী জুনিয়ৰ
১৫	ড° অৰবিন্দ দেৱনাথ,	কলেজ, (অধ্যায় ৭, ১৫)
	বিনেশ্বৰ ব্রহ্ম ইনজিনীয়াৰিং কলেজ, কোকৰাঝাৰ	অধ্যাপক ৰবিতা বৰা মহন্ত, বিশ্বনাথ কলেজ
		(অধ্যায় ৮, ১০)

সম্পাদনা ঃ

বিষয়ৱস্তু সম্পাদনা ঃ অধ্যাপক নয়ন বৰুৱা, গুৱাহাটী বিশ্ববিদ্যালয়
(অধ্যায় ১ আৰু ২)
ড° ৰতি কান্ত পাঠক, সমন্বয়ৰক্ষী, এম. কম. ক্লাছে, গৌহাটী কর্মাচ কলেজ
(অধ্যায় ৩, ৪, ৫, ৬, ১১, ১৩ আৰু ১৪)
ড° দেৱজিৎ গোস্বামী, কৃঃ কাঃ সঃ ৰাঃ মুঃ বিশ্ববিঃ (অধ্যায় ৭, ৮, ৯, ১০ আৰু ১৫)

গাঁথনি সম্পাদনা ঃ ড° দেৱজিৎ গোস্বামী, কৃঃ কাঃ সঃ ৰাঃ মুঃ বিশ্ববিঃ

প্রথম প্রকাশ ঃ জানুৱাৰী, ২০২০

ISBN: .....

© কৃষ্ণকান্ত সন্দিকৈ ৰাজ্যিক মুক্ত বিশ্ববিদ্যালয়ৰ দ্বাৰা সর্বস্বত্ব সংৰক্ষিত।

This Self Learning Material (SLM) of the Krishna Kanta Handiqui State University is made available under a Creative Commons Attribution-Non Commercial-Share Alike 4.0 License (International): http.//creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0

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

মুখ্য কার্যালয় ঃ পাটগাঁও, ৰাণী গেট, গুৱাহাটী - ৭৮১ ০১৭

উপ-মুখ্য কার্যালয় ঃ হাউচফেড কমপ্লেক্স, দিচপুৰ, গুৱাহাটী - ৭৮১ ০০৬; Web: www.kkhsou.in

এই শিক্ষণ সামগ্রী প্রস্তুতিৰ বাবে আর্থিক অনুদান আগবঢ়োৱা
দূৰ শিক্ষা সংস্থা, বিশ্ববিদ্যালয় অনুদান আয়োগৰ ওচৰত বিশ্ববিদ্যালয় কৃতজ্ঞ।

স্নাতক বাণিজ্য
ঔদ্যোগিক সম্বন্ধ আৰু শ্ৰমিক আইন
বিষয় সূচী

পৃষ্ঠা নং

অধ্যায় ১ ঃ ঔদ্যোগিক সম্পৰ্ক ৭-১৫

ঔদ্যোগিক সম্পৰ্কৰ অৰ্থ; ঔদ্যোগিক সম্পৰ্কৰ গুৰুত্ব, উদ্দেশ্য আৰু পদক্ষেপ; ঔদ্যোগিক সম্পৰ্ক উন্নত কৰাৰ উপায়

অধ্যায় ২ ঃ ঔদ্যোগিক বিবাদ ১৬-২৯

ঔদ্যোগিক বিবাদৰ ধাৰণা আৰু গঠন; ধৰ্মঘটৰ অৰ্থ আৰু ধৰ্মঘটৰ প্ৰকাৰ; লে'-অফ, লক-আউট, ক্লজাৰ আৰু ৰিট্ৰেঞ্চমেণ্টৰ অৰ্থ; ষ্টাইক, লে-অফ আৰু লক-আউটৰ পাৰ্থক্য; ঔদ্যোগিক বিবাদ নিষ্পত্তি ব্যৱস্থাপনা

অধ্যায় ৩ ঃ ঔদ্যোগিক অভিযোগ পৰিচালনা ৩০-৩৭

ঔদ্যোগিক অভিযোগৰ অৰ্থ আৰু বৈশিষ্ট্য; অভিযোগ আৰু বিতৰ্কৰ মাজৰ পাৰ্থক্য; ঔদ্যোগিক অভিযোগৰ উৎস আৰু কাৰণ; কুটিৰ শিল্প আৰু বৃহৎ উদ্যোগত অভিযোগ পৰিচালনাৰ প্ৰক্ৰিয়া

অধ্যায় ৪ ঃ সামুহিক চুক্তি ৩৮-৫০

সামূহিক চুক্তিৰ ধাৰণা; সামূহিক চুক্তিৰ প্ৰকাৰ আৰু কৌশল; সামূহিক চুক্তিৰ বৈশিষ্ট্যসমূহ আৰু গুৰুত্ব; সামূহিক চুক্তিৰ দৃষ্টিকোণসমূহ; সামূহিক চুক্তিৰ প্ৰক্ৰিয়া আৰু পৰ্যায়সমূহ

অধ্যায় ৫ ঃ পৰিচালনাৰ প্ৰক্ৰিয়াত শ্ৰমিকৰ অংশগ্ৰহণ ৫১-৬১

পৰিচালনাৰ প্ৰক্ৰিয়াত শ্ৰমিকৰ অংশগ্ৰহণৰ অৰ্থ; পৰিচালনাৰ প্ৰক্ৰিয়াত শ্ৰমিকৰ অংশগ্ৰহণৰ প্ৰয়োজনীয়তা; ভাৰতীয় প্ৰেক্ষাপটত পৰিচালনাৰ প্ৰক্ৰিয়াত শ্ৰমিকৰ অংশগ্ৰহণ

অধ্যায় ৬ ঃ ঔদ্যোগিক স্বাস্থ্য ৬২-৮১

ঔদ্যোগিক স্বাস্থ্যৰ ধাৰণা; ঔদ্যোগিক স্বাস্থ্যৰ প্ৰয়োজনীয়তা; বৃত্তিগত দুৰ্যোগ আৰু বৃত্তিগত ৰোগ; বৃত্তিগত ৰোগ বা দুৰ্ঘটনাজনিত ব্যয়ৰ প্ৰভাৱ; দুৰ্যোগৰ বিপক্ষে সুৰক্ষা; বৃত্তিগত স্বাস্থ্য সেৱাৰ ভূমিকা; ভাৰতত ঔদ্যোগিক স্বাস্থ্যৰ আইনী বিধান; ভাৰতত ব্যৱসায়িক স্বাস্থ্য আৰু সুৰক্ষাৰ দিশটো পৰিচালনা কৰাৰ আইনী বিধান

অধ্যায় ৭ ঃ ট্ৰেড ইউনিয়ন আইন, ১৯২৬ ৮২-৯২

ট্ৰেড ইউনিয়ন আইনৰ উদ্দেশ্য; ট্ৰেড ইউনিয়ন আইনৰ অধীনত গুৰুত্বপূৰ্ণ সংজ্ঞাসমূহ;

ট্রেড ইউনিয়নৰ পঞ্জীকৰণ; পঞ্জীকৃত ট্রেড ইউনিয়নৰ অধিকাৰ আৰু দায়; ট্রেড ইউনিয়ন আইনৰ অধীনত জৰিমনা/শাস্তি

অধ্যায় ৮ ঃ উদ্যোগিক বিবাদ আইন, ১৯৪৭ **৯৩-১০৪**

উদ্যোগিক আইনৰ উদ্দেশ্য; উদ্যোগিক আইনৰ কিছুমান গুৰুত্বপূর্ণ সংজ্ঞা; বে-আইনী হৰতাল আৰু তলাবন্ধ; শ্রমিকৰ অনৈতিক কার্য

অধ্যায় ৯ ঃ মজুৰি পৰিশোধ আইন, ১৯৩৬ **১০৫-১১০**

'মজুৰি'ৰ সংজ্ঞা; মজুৰি পৰিশোধ আইন, ১৯৩৬ৰ বিভিন্ন ব্যৱস্থাৱলী

অধ্যায় ১০ ঃ কাৰখানা আইন, ১৯৪৮ **১১১-১২৩**

কাৰখানা আইনৰ অধীনত গুৰুত্বপূর্ণ দফাসমূহ আৰু সংজ্ঞাসমূহ; বিধিবদ্ধ এজেন্সি বা সংস্থা আৰু সিহঁতৰ এই আইন প্রয়োগৰ ক্ষেত্রত থকা ক্ষমতা; স্বাস্থ্য, নিৰাপত্তা আৰু জনকল্যাণ ব্যৱস্থা; বিপদ সংকুল কার্যৰ ক্ষেত্রত ব্যৱস্থাসমূহ; শিশু শ্রমিক নিয়োগ; জৰিমনাৰ ব্যৱস্থা

অধ্যায় ১১ ঃ কর্মীৰ ক্ষতিপূৰণ আইন, ১৯২৩ **১২৪-১৩৬**

কর্মীৰ ক্ষতিপূৰণ আইনৰ বিষয়বস্তু আৰু পৰিসৰ; কর্মীৰ ক্ষতিপূৰণ আইনৰ অধীনস্থ গুৰুত্বপূর্ণ সংজ্ঞাৱলী; ক্ষতিপূৰণৰ বাবে নিযুক্তিকর্তাৰ দায়বদ্ধতা; ঠিকাদাৰ জড়িত হ'লে নিযুক্তিকর্তাৰ দায়বদ্ধতা; ক্ষতিপূৰণ

অধ্যায় ১২ ঃ বোনাছ পৰিশোধ আইন, ১৯৬৫ **১৩৭-১৪৭**

বোনাছ পৰিশোধ আইনৰ প্রয়োগ; আইন প্রযোজ্য হ'ব নলগা নির্দিষ্ট শ্রেণীৰ কর্মচাৰী; বোনাছ পৰিশোধ আইনৰ অধীনস্থ গুৰুত্বপূর্ণ সংজ্ঞাৱলী; বোনাছ হিচাপে পৰিশোধ কৰিবলগীয়া ধনৰ হিচাব; বোনাছৰ বাবে অর্হতা আৰু ইয়াৰ পৰিশোধ; অর্থদণ্ড আৰু কোম্পানীসমূহে কৰা অপৰাধ

অধ্যায় ১৩ ঃ ঔদ্যোগিক নিযুক্তি (ষ্টেণ্ডিং অর্ডার্ছ) আইন, ১৯৩৬ **১৪৮-১৫৩**

ঔদ্যোগিক নিযুক্তি (ষ্টেণ্ডিং অর্ডার্ছ) আইনৰ উদ্দেশ্য, প্রয়োগ আৰু ব্যৱস্থাৱলী

অধ্যায় ১৪ ঃ ন্যূনতম মজুৰি আইন, ১৯৪৮ **১৫৪-১৬৫**

ন্যূনতম মজুৰি আইনৰ উদ্দেশ্য আৰু পৰিসৰ; ন্যূনতম মজুৰি আইনৰ অধীনস্থ সংজ্ঞাৱলী; মজুৰি স্থিৰীকৰণ আৰু পুনৰীক্ষণ; ন্যূনতম মজুৰি পৰিশোধত ৰক্ষাকৱচ আৰু বলৱৎ

অধ্যায় ১৫ ঃ আন্তঃৰাষ্ট্রীয় শ্রমিক সংঘ **১৬৬-১৭৬**

শ্রমিক আইনৰ পৰিচিতি; স্বাধীনতাৰ আগৰ আৰু পিচৰ শ্রমিক আইন; আন্তর্জাতিক শ্রমিক সংঘ; আন্তর্জাতিক শ্রমিক সংঘ গঠন; আন্তর্জাতিক শ্রমিক সংঘৰ উদ্দেশ্য আৰু

পাঠ্যবিষয়ৰ পৰিচয় ঃ

বি কম পাঠ্যক্রমত ঔদ্যোগিক সম্বন্ধ আৰু শ্রমিক আইন পাঠ্যবিষয়টো অন্তর্ভুক্ত কৰা হৈছে।

এই পাঠ্যবিষয়টি অধ্যয়ন কৰোঁতে মূল পাঠৰ সোঁ তথা বাওঁফালে কিছুমান আয়তাকাৰ বাকচ লক্ষ্য কৰিব। এইবোৰত মূল পাঠত থকা নতুন শব্দ আৰু পৰিভাষাসমূহৰ অর্থ সন্নিবিষ্ট হৈছে। সেইদৰে— 'জানি থোৱা ভাল' বাকচবোৰত মূল পাঠৰ সৈতে জড়িত কিছু গুৰুত্বপূর্ণ তথ্যৰ সম্ভেদ আছে। প্রতিটো অধ্যায়ত থকা 'অনুশীলনী'সমূহে অধ্যয়ন অধিক সক্রিয় আৰু ফলপ্রসূ হোৱাত সহায় কৰিব। আকৌ, 'অগ্রগতি নিৰীক্ষণ' যোগে আগবঢ়োৱা প্রশ্নাৱলীয়ে অধ্যয়নৰ অগ্রগতি সম্পর্কে স্ব-পৰীক্ষণৰ সুবিধা দিব। অধ্যয়নৰ লগে লগে উক্ত প্রশ্নাৱলীৰ উত্তৰসমূহ লিখি শেষত দিয়া 'অগ্রগতিৰ খতিয়ান'ৰ সৈতে ৰিজাই চোৱাটো অধিক লাভদায়ক হ'ব। অধ্যায়বোৰৰ শেষত 'আৰ্হি প্রশ্ন' হিচাপে কেইটিমান প্রশ্নৰ আৰ্হিও তুলি দিয়া হৈছে।

অধ্যায় ১ ঃ ঔদ্যোগিক সম্পর্ক

অধ্যায় গাঁথনি

১.১ উদ্দেশ্য
১.২ পৰিচয়
১.৩ ঔদ্যোগিক সম্পর্কৰ অর্থ
১.৪ ঔদ্যোগিক সম্পর্কৰ গুৰুত্ব
১.৫ ঔদ্যোগিক সম্পর্কৰ উদ্দেশ্য
১.৬ ঔদ্যোগিক সম্পর্কৰ পদক্ষেপ
১.৭ ঔদ্যোগিক সম্পর্ক উন্নত কৰাৰ উপায়
১.৮ অধ্যায়টিৰ পৰা আমি কি শিকিলো
১.৯ অধিক জানিবলৈ
১.১০ অগ্রগতিৰ খতিয়ান
১.১১ আৰ্হি প্ৰশ্ন

১.১ উদ্দেশ্য

এই অধ্যায়টি অধ্যয়ন কৰি আপুনি -

- ঔদ্যোগিক সম্পর্কৰ ধাৰণা আৰু অর্থ ব্যাখ্যা কৰিব পাৰিব
- ঔদ্যোগিক সম্পর্কৰ গুৰুত্ব আৰু উদ্দেশ্যৰ বিষয়ে আলোচনা কৰিব পাৰিব
- ঔদ্যোগিক সম্পর্ক গঢ়ি তোলাৰ পদক্ষেপবিলাক ব্যাখ্যা কৰিব পাৰিব
- বেয়া ঔদ্যোগিক সম্পর্কবিলাকৰ কাৰণবিলাক উলিয়াই সিবিলাক উন্নত কৰাৰ উপায় অৱলম্বন কৰিব পাৰিব।

১.২ পৰিচয়

এই অধ্যায়ত আমি ঔদ্যোগিক সম্পর্ক (Industrial Relation) বিষয়ে আলোচনা কৰিম। ঔদ্যোগিক সম্পর্কৰ দ্বাৰা, আমি নিযুক্তিকর্তা (Employment) আৰু নিযুক্ত কর্মচাৰী (Employee)ৰ মাজৰ সম্পর্কৰ বুজো। তলৰ অনুচ্ছেদত আমি ঔদ্যোগিক সম্পর্কৰ অর্থৰ বিষয়ে অধিক আলোচনা কৰিম।

আকৌ, আমি ঔদ্যোগিক সম্পর্কৰ গুৰুত্বৰ লগতে ইবিলাক গঢ়ি তোলাৰ পদক্ষেপৰ বিষয়েও জানিব পাৰিম।

এই অধ্যায়ৰ শেষত আমি বেয়া ঔদ্যোগিক সম্পর্কৰ কাৰণবিলাকৰ লগতে সেইবিলাক ভাল কৰাৰ উপায় সম্পর্কে আলোচনা কৰিম।



নিযুক্তিকর্তা ঃ
একোজন ব্যক্তি অথবা একোটা প্রতিষ্ঠান যি কর্মী নিয়োগ কৰে।

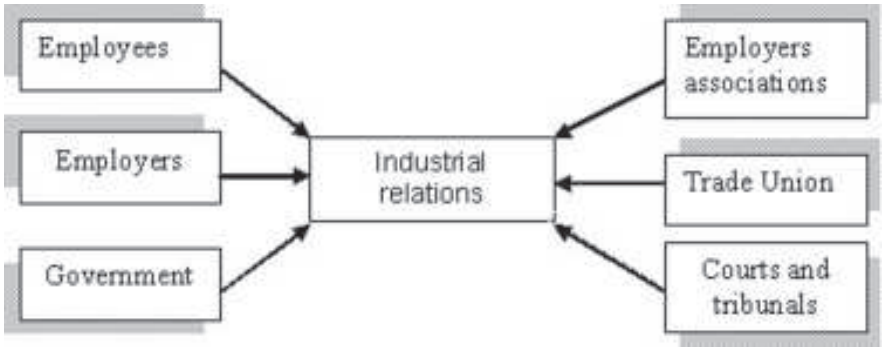
নিযুক্ত ঃ
একোজন কর্মী যাক একোটা কাম কৰিবলৈ ভাৰা কৰা হয়।

১.৩ ঔদ্যোগিক সম্পর্কৰ অর্থ

নিযুক্তিকর্তা আৰু নিযুক্ত কর্মচাৰী অথবা ট্ৰেড ইউনিয়নৰ মাজৰ সম্পর্কক ঔদ্যোগিক সম্পর্ক হিচাপে জনা যায়। প্রতিষ্ঠানত বাতাবৰণ ভাল কৰি ৰাখিবলৈ আৰু উন্নত কাম তথা উৎপাদনৰ বাবে এটা ভাল ঔদ্যোগিক সম্পর্কৰ প্রয়োজন।

'ঔদ্যোগিক সম্পর্ক' বাক্যাংশত দুটা শব্দ আছে ঃ 'উদ্যোগ' আৰু 'সম্পর্ক'। 'উদ্যোগ' বুলিলে 'যিকোনো উৎপাদনমূলক কামক বুজোৱা হয় য'ত এজন লোক (বা এদল লোক) নিয়োজিত হয়'। 'সম্পর্ক'ৰ দ্বাৰা আমি 'উদ্যোগটোৰ ভিতৰত নিযুক্তিকর্তা আৰু তেওঁৰ নিযুক্ত কর্মচাৰীৰ মাজত থকা সম্পর্ক'ক বুজো।

যিকোনো ধৰণৰ ঔদ্যোগিক সম্পর্ক পদ্ধতিত ছটা প্রধান পক্ষ থাকে। সেইবিলাক হৈছে নিযুক্ত কর্মচাৰী, নিযুক্তিকর্তা, নিযুক্তিকর্তাৰ সংস্থা, চৰকাৰ, ট্ৰেড ইউনিয়ন, আদালত আৰু ন্যায়াধীকৰণ।



একোটা প্রতিষ্ঠান বা একোটা উদ্যোগত থকা সকলো পক্ষৰ মাজৰ সম্পর্কক বুজাবলৈ ঔদ্যোগিক সম্পর্ক বাক্যাংশ ব্যৱহাৰ কৰা হয়, যেনে— নিযুক্তিকর্তা আৰু নিযুক্ত কর্মচাৰী, পৰিচালন বিভাগ আৰু কর্মচাৰী, ট্ৰেড ইউনিয়ন আৰু পৰিচালন বিভাগ, কর্মচাৰী আৰু ইউনিয়ন, কর্মচাৰী আৰু কর্মচাৰীৰ মাজৰ সম্পর্ক। ঔদ্যোগিক সম্পর্কক শ্রমিক সম্পর্ক (Labour relation) বা কর্মচাৰী সম্পর্ক (employee relation) বুলিও জনা যায়।

ঔদ্যোগিক সম্পর্কৰ ধাৰণাটোতকৈ শ্রমিক পৰিচালনা সম্পর্ক (labour management relation)ৰ ধাৰণাটো বেলেগ। শ্রমিক পৰিচালনা সম্পর্ক বুলিলে আলোচনাৰ এটা পক্ষ হিচাপে চৰকাৰ নথকাৰ বিপৰীতে, ঔদ্যোগিক সম্পর্কত যিকোনো আলোচনা বা বুজাপৰাত চৰকাৰৰ প্রতিনিধিও থকা বুলি আগতীয়াকৈ ধৰি লোৱা হয়।

ঔদ্যোগিক সম্পর্কৰ কেইটামান সংজ্ঞা তলত দিয়া হ'ল ঃ

এলেন ফ্লেণ্ডার্ছ (Allan Flanders)ৰ মতে, 'ঔদ্যোগিক সম্পর্কৰ বিষয়টোৱে উদ্যোগত থকা কিছুমান নির্দিষ্ট নিয়মত থকা বা প্রতিষ্ঠানিক সম্পর্কৰ সৈতে কাম কৰে। ব্যক্তিগত বা সামাজিক ভাষা, 'অগঠিত' সম্পর্কৰ পৰিচালন বিভাগ কর্মচাৰীৰ ক্ষেত্রত গুৰুত্ব থাকে, কিন্তু সেইবিলাক একোটা প্রণালীৰ পৰিসৰৰ বাহিৰত থাকি যায়।'

ডেইল য়ডাৰ (Dale Yoder)ৰ মতে, 'ঔদ্যোগিক সম্পর্ক বুলি কওঁতে পৰিচালন বিভাগে আৰু কর্মচাৰী অথবা কর্মচাৰী আৰু তেওঁলোকৰ সংগঠনৰ মাজৰ সম্পর্কক বুজোৱা হয় যি সংগঠন নিযুক্তিৰে বিশেষত্বপূর্ণ আৰু ইয়াৰ পাৰই বিকশিত হয়।'

টীড আৰু মেটকেল্‌ফে (Tead and Metcalf) কৈছে যে 'ঔদ্যোগিক সম্পর্ক হৈছে নিযুক্তিকর্তা আৰু নিযুক্ত কর্মচাৰীৰ মাজৰ পাৰস্পৰিক ভা বমূর্তি আৰু পদক্ষেপৰ মিশ্রিত পৰিণতি যিবিলাক তেওঁলোকে প্রতিষ্ঠানৰ সকলো সদস্যৰ ভালৰ বাবে সহযোগিতাৰ একোটা সজীৱ উদ্যমেৰে যথোচিত মর্যাদাসহকাৰে ন্যূনতম মানৱীয় প্রচেষ্টা আৰু সংঘর্ষণেৰে একোটা প্রতিষ্ঠানৰ কাম-কাজৰ পৰিকল্পনা, তত্বাৱধান, নির্দেশনা আৰু সহযোগিতাৰ ক্ষেত্রত পৰস্পৰে পৰস্পৰৰ প্রতি বর্তাই ৰাখে।'

১.৪ ঔদ্যোগিক সম্পর্কৰ গুৰুত্ব

একোটা প্রতিষ্ঠানত ভাল বাতাৱৰণ সৃষ্টি কৰিবৰ বাবে স্বাস্থ্যসম্মত ঔদ্যোগিক সম্পর্কৰ প্রয়োজন। ঔদ্যোগিক সম্পর্কৰ গুৰুত্ববিলাক তলত দিয়া হ'ল ঃ

১। **ঔদ্যোগিক বিবাদৰ মোকাবিলা ঃ** ঔদ্যোগিক সম্পর্কই বিভিন্ন পক্ষৰ মাজত ঔদ্যোগিক বিবাদ হ্রাস কৰে। যেতিয়া একোটা প্রতিষ্ঠানে কর্মচাৰী, নিযুক্তিকর্তা আৰু ট্রেড ইউনিয়নৰ মাজত একোটা ভাল আৰু স্বাস্থ্যসম্মত সম্পর্ক বজাই ৰাখে, আৰু যদি প্রতিষ্ঠানত ধর্মঘট, তলাবন্ধ, প্রতিবাদ ইত্যাদি নহয়, তেতিয়া আমি ক'ব পাৰো যে প্রতিষ্ঠানটোৰ উদ্যোগিক সম্পর্ক ভাল।

২। **অধিক উৎপাদন ঃ** ঔদ্যোগিক সম্পর্কই উৎপাদন বৃদ্ধিত সহায় কৰে। যেতিয়া সকলো কর্মচাৰী নিযুক্ত হৈ থাকে আৰু ধর্মঘট বা তলাবন্ধৰ বাবে কাম নকৰাকৈ বহি থাকিবলগীয়া নহয়, তেতিয়া নিশ্চিতভাৱে উৎপাদন বৃদ্ধি পায়।

৩। **নতুন কার্যক্রম ঃ** শান্তিপূর্ণ বাতাৱৰণত প্রতিষ্ঠানে বিভিন্ন নতুন কার্যক্রম হাতত লয়, যেনে— প্রশিক্ষণ কার্যক্রম, শ্রমিক কল্যাণ কার্যক্রম ইত্যাদি আৰু ইয়াৰ পৰিণতিত কর্মীসকলৰ দক্ষতা বৃদ্ধি পায় আৰু শেষত গৈ কম খৰছত অধিক উৎপাদন সম্ভৱ হয়।

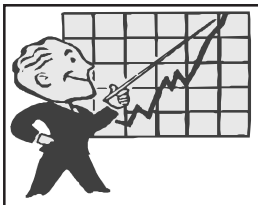
৪। **অপচয় হ্রাস কৰে ঃ** ওপৰত আলোচনা কৰি অহা হৈছে যে যেতিয়া ঔদ্যোগিক সম্পর্ক ভাল হয়, তেতিয়া উৎপাদন বৃদ্ধি পায়। মানুহ, সামগ্রী আৰু যন্ত্র-পাতিৰ অপচয় হ্রাস পায়।

৫। **উচ্চ নৈতিকতা ঃ** যদি একোটা প্রতিষ্ঠানত, ভাল ঔদ্যোগিক সম্পর্ক থাকে, তেতিয়া কর্মচাৰীসকলৰ নৈতিকতা বৃদ্ধি পায়। কর্মচাৰীসকলে নিযুক্তিকর্তাৰ লক্ষ্যকে নিজৰো লক্ষ্য হিচাপে ভাবি লৈ অধিক একাগ্রতাৰে কাম কৰে, অর্থাৎ উৎপাদন বৃদ্ধি পায়।

১.৫ ঔদ্যোগিক সম্পর্কৰ উদ্দেশ্য

ঔদ্যোগিক সম্পর্ক প্রণালীৰ কেইটামান উদ্দেশ্য তলত দিয়া হ'ল ঃ

- শ্রমিক আৰু পৰিচালন বিভাগৰ স্বার্থ সুৰক্ষিত কৰা
- ঔদ্যোগিক সংঘাত, ধর্মঘট এৰাই চলা আৰু কর্মচাৰী আৰু নিযুক্তিকর্তাৰ মাজত সু-সম্পর্ক গঢ়ি তোলা
- কর্মচাৰীসকলৰ কর্মশক্তি বৃদ্ধি কৰি তেওঁলোকৰ পাওনাৰ অনুপাত হ্রাস কৰি উৎপাদনৰ স্তৰ অধিক কৰা
- যুক্তিসংগত মজুৰি প্রদান কৰি ধর্মঘট আৰু হৰতালৰ সংখ্যা হ্রাস কৰা
- জীৱন আৰু কর্মৰ অৱস্থা উন্নত কৰা আৰু ওপৰঞ্চি মুনাফা প্রদান কৰা।



অগ্রগতি নিৰীক্ষণ

প্রশ্ন ১ ঃ উপযুক্ত শব্দৰে খালী ঠাই পূৰণ কৰক ঃ

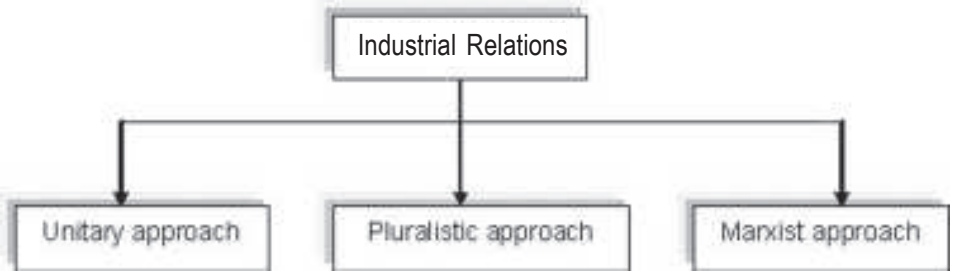
(১) ঔদ্যোগিক সম্পর্ক প্রণালীত জড়িত হৈ থকা ছটা প্রধান লক্ষ্য হৈছে _____ নিযুক্তিকর্তা, কর্মচাৰীৰ সংগঠন, _____, _____, আৰু _____।

(২) ঔদ্যোগিক সম্পর্কক _____ অথবা _____ বুলিও জনা যায়।

(৩) _____ বিভিন্ন পক্ষৰ মাজত থকা ঔদ্যোগিক বিবাবদ হ্রাস কৰে।

১.৬ ঔদ্যোগিক সম্পর্কৰ পদক্ষেপ

ঔদ্যোগিক সম্পর্কৰ তিনিটা জনপ্রিয় পদক্ষেপ হৈছে — একমুখী পদক্ষেপ, বহুমুখী পদক্ষেপ আৰু মার্ক্সবাদী পদক্ষেপ। এই পদক্ষেপবিলাকৰ বিষয়ে তলত আলোচনা কৰা হ'ল ঃ



ক) **একমুখী পদক্ষেপ (Unitary approach) ঃ** একমুখী পদক্ষেপতে, প্রতিষ্ঠানটোক এটা সমন্বিত আৰু একত্রিত পদ্ধতিত লোৱা হয়। একমুখী পদক্ষেপৰ এটা মূল ধাৰণা হৈছে এইটো যে পৰিচালনা বিভাগ আৰু কর্মী তথা প্রতিষ্ঠানৰ সকলো সদস্যই একেই উদ্দেশ্য, স্বার্থ আৰু লক্ষ্য ঠিক কৰি লয়; এনেদৰে হাতে হাতে ধৰি একেলগে কাম কৰি নির্ধাৰিত

লক্ষ্যৰ দিশত কাম কৰে। এই পদক্ষেপত ইউনিয়নে পৰিচালন বিভাগৰ সৈতে সহযোগিতা কৰে আৰু উমৈহতীয়া লক্ষ্যপ্ৰাপ্তিৰ বাবে কাম কৰে। এই পদক্ষেপৰ ধাৰণা হৈছে— যেতিয়া এটা উমৈহতীয়া স্বাৰ্থত মনোনিৱেশ কৰা হয়, তেতিয়া প্ৰত্যেকেই লাভৱান হ'ব।

খ) **বহুমুখী পদক্ষেপ (Pluralistic approach) ঃ** বহুমুখী পদক্ষেপটো একক পদক্ষেপৰ বিপৰীত। বহুজনীয়া পদক্ষেপত, প্ৰতিষ্ঠানক উপদলত (Sub-groups) ভাগ কৰা হয়— পৰিচালন বিভাগ আৰু ট্ৰেড ইউনিয়ন। এই পদক্ষেপত, মুনাফা বিতৰণৰ ওপৰত পৰিচালকসকল আৰু কৰ্মচাৰীৰ মাজৰ সংঘাত এৰাই চলিব নোৱাৰি। এই পদক্ষেপত ইউনিয়নে গুৰুত্বপূৰ্ণ ভূমিকা পালন কৰে। কৰ্মচাৰীসকলে তেওঁলোকৰ স্বাৰ্থ সুৰক্ষিত কৰিবৰ বাবে ইউনিয়ত যোগ দিয়ে আৰু পৰিচালন বিভাগৰ সিদ্ধান্ত গ্ৰহণত প্ৰভাৱ পেলায়। ট্ৰেড ইউনিয়নসমূহক কৰ্মচাৰীসকলৰ বধিসন্মত প্ৰতিনিধি হিচাপে গণ্য কৰা হয়। সমূহীয়া তৰ্ক-বিতৰ্ক আৰু ঔদ্যোগিক ন্যায়াধিকৰণ, সমিলমিল আৰু মধ্যস্থ নিৰ্ণয়ৰ জৰিয়তে সংঘাত মৰিষণ কৰা হয়।

গ) **মাৰ্ক্সবাদী পদক্ষেপ (Markist Approach) ঃ** মাৰ্ক্সবাদী পদক্ষেপ অনুসৰি, একোটা প্ৰতিষ্ঠানত সংঘাতৰ উদ্ভৱ কৰ্মচাৰী আৰু নিযুক্তিকৰ্তাৰ বাবে নহয়। সংঘাতৰ উদ্ভৱ হয় সমাজত থকা মূলধন (অৰ্থাৎ যি সম্পদৰ গৰাকী) আৰু শ্ৰম (অৰ্থাৎ যি কেৱল শ্ৰমহে দিব পাৰে)ৰ বিভাজনৰ বাবে। সেয়ে সংঘাতক অপৰিহাৰ্য ৰূপত চোৱা হৈছে আৰু ট্ৰেড ইউনিয়নবিলাক হৈছে কৰ্মীসকলৰ এক প্ৰাকৃতিক প্ৰতিক্ৰিয়া যিটো কৰ্মীসকলে তেওঁলোকক পুঁজি বা মূলধনে কৰা শোষণৰ পৰিণতিত কৰে।

যেতিয়া একোটা প্ৰতিষ্ঠানত কৰ্মচাৰী আৰু নিযুক্তিকৰ্তাৰ মাজত কিছুমান বিবাদ বা সংঘাতৰ সৃষ্টি হয়, তেতিয়া আমি তাক বেয়া ঔদ্যোগিক সম্পৰ্ক বুলি ক'ব পাৰো। বেয়া ঔদ্যোগিক সম্পৰ্কৰ দ্বাৰা আমি ঔদ্যোগিক বিবাদক বুজাওঁ। পৰৱৰ্তী অধ্যায়ত অৰ্থাৎ অধ্যায় ৰৰত আমি ঔদ্যোগিক বিবাদ সম্পৰ্কে আলোচনা কৰিম। সেয়ে এই অনুচ্ছেদত আমি ঔদ্যোগিক বিবাদৰ কাৰণবিলাকৰ বিষয়ে আলোচনা কৰিম।

বেয়া ঔদ্যোগিক সম্পৰ্কৰ কাৰণবিলাক ঃ

১। মজুৰি আৰু ভাট্টা
২। অসন্তোষজনক কাম কৰাৰ অৱস্থা
৩। বৰ্খাস্তকৰণ, বাতিলকৰণ আৰু দৰমহা কৰ্তন
৪। ট্ৰেড ইউনিয়নক স্বীকৃতি নিদিয়া
৫। আধুনিকীকৰণ আৰু স্বয়ংচালিতকৰণ
৬। আসোঁৱাহপূৰ্ণ মকৰল নীতি
৭। শ্ৰমিকক বলিৰ পঠা সজোৱা
৮। ৰাজনৈতিক কাৰণ

৯। আসোঁৱাহপূর্ণ নেতৃত্ব

১০। দুর্বল ট্রেড ইউনিয়ন

ভাৰতত ঔদ্যোগিক বিবাদৰ এই কাৰণবিলাকে এই কথা স্পষ্ট কৰি দিছে যে শ্রমিকৰ অশান্তিৰ সমস্যাটো সম্পূর্ণ জটিলতাপূর্ণ। কর্মী হৈছে একোজন মানুহ আৰু মানুহ হিচাপে, তেওঁৰ দৈনন্দিন প্রয়োজনীয়তাবিলাক সঠিকভাৱে পূৰণ কৰা নহ'লে তেওঁ অসন্তুষ্ট আৰু হতাশ হ'ব পাৰে। যদি কর্মচাৰীসকলক উপযুক্ত মজুৰি দিয়া হয়, তেতিয়া কামৰ পৰিৱেশ উন্নত হয়। যদি দালাল আৰু ৰাজনৈতিক প্রতিনিধি নোহোৱা কৰা হয়, তেতিয়া কমর্চাৰী আৰু নিযুক্তিকর্তাৰ মাজত সংঘাত আৰু দুশ্চিন্তাৰ সুযোগ যথেষ্ট হ্রাস পাব।

১.৭ ঔদ্যোগিক সম্পর্ক উন্নত কৰাৰ উপায়

ভাল ঔদ্যোগিক সম্পর্ক গঢ়ি তুলিবলৈ তলত দিয়া উপায়সমূহ অৱলম্বন কৰিব লাগে ঃ

১। **শক্তিশালী, স্থিৰ আৰু সঠিক ধৰণৰ ইউনিয়ন ঃ** প্রতিটো ঔদ্যোগিক প্রতিষ্ঠানত সঠিক ধৰণৰ ইউনিয়নৰ প্রয়োজন যাতে ভাল ঔদ্যোগিক সম্পর্ক বর্তি থাকে। যদি ইউনিয়ন দুর্বল হয়, তেতিয়া পৰিচালন বিভাগে কর্মচাৰীৰ পৰা সুযোগ ল'ব পাৰে। দুর্বল ইউনিয়নৰ সৈতে কৰা চুক্তিক কর্মশক্তিৰ গৰিষ্ঠসংখ্যকে মান্যতা নিদিব পাৰে। সেয়ে, কর্মচাৰীসকলৰ গৰিষ্ঠসংখ্যকক প্রতিনিধিত্ব কৰিবলৈ প্রতিটো প্রতিষ্ঠানত শক্তিশালী, স্থিৰ আৰু উপযুক্ত ইউনিয়ন থকা দৰকাৰ যাতে পৰিচালন বিভাগৰ সৈতে সেৱকৰ চর্তাৱলীৰ বিষয়ে ভালদৰে আলোচনা কৰিব পাৰে।

২। **পাৰস্পৰিক বিশ্বাস ঃ** পৰিচালন বিভাগ আৰু কর্মচাৰীসকলৰ মাজত পাৰস্পৰিক সহযোগিতা, বিশ্বাস আৰু সন্মানৰ এটা বাতাৱৰণ থাকিব লাগে। পৰিচালন বিভাগে এটা প্রগতিশীল দৃষ্টিভংগী গ্রহণ কৰিব লাগে আৰু কর্মচাৰীসকলৰ অধিকাৰ স্বীকাৰ কৰিব লাগে। একেদৰে, শ্রমিক সংগঠনসমূহেও তেওঁলোকৰ সদস্যসকলক প্রতিষ্ঠানৰ উমৈহতীয়া লক্ষ্য পূৰণৰ বাবে কাম কৰিবলৈ মনাকর্ষণ কৰিব লাগে।

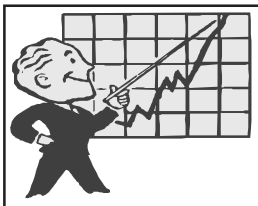
৩। **পৰিচালনাত কর্মচাৰীৰ অংশগ্রহণ ঃ** সকলো স্তৰতে সিদ্ধান্তগ্রহণৰ ক্ষেত্রত কর্মচাৰীসকলক সুযোগ দিব লাগে। কর্মচাৰীৰ সমিতি গঠন কৰি, যুটীয়া আলোচনাৰ জৰিয়তে বা বিভিন্ন পদ্ধতিৰে এই কাম কৰিব পাৰি। ই পৰিচালকসকলৰ সৈতে কর্মচাৰীৰ সম্পর্ক উন্নত কৰাৰ লগতে উৎপাদন বৃদ্ধি কৰি অধিক কার্যকাৰিতা সম্ভৱ কৰি তুলিব।

৪। **পাৰস্পৰিক সমিলমিল ঃ** যিকোনো প্রতিষ্ঠানত সংঘাত বা বিবাদৰ পৰিৱর্তে পাৰস্পৰিক সমিলমিল বা বুজাবুজিৰ প্রয়োজন। 'লৈ এৰি দিয়া'তকৈ 'দিয়া আৰু লোৱা'ৰ পাৰস্পৰিক সম্পর্ক অধিক ভাল। পৰিচালন বিভাগে কর্মচাৰীক শোষণ কৰাৰ সলনি সহযোগিতা কৰিব লাগে।

৫। **সৰৱ কর্মচাৰী নীতি ঃ** কর্মচাৰী নীতিৰ ক্ষেত্রত তলত দিয়া দিশকেইটা মন কৰিব লাগে। নীতি হ'ব লাগে ঃ

- কর্মচাৰী পৰিচালকজনে নিশ্চিত কৰিব লাগে যে পৰিচালন বিভাগে নির্ধাৰণ কৰা নীতিসমূহ কর্মচাৰীসকলে বুজিব লাগে আৰু সন্মত হ'ব লাগে।
- নীতি স্পষ্ট হ'ব লাগে
- প্রতিজন কর্মচাৰীৰ প্রতি সুচল ব্যৱহাৰ নিশ্চিত কৰিবলৈ সমগ্র প্রতিষ্ঠানত একেই নীতি প্রয়োগ হ'ব লাগে।

৬। **চৰকাৰৰ ভূমিকা ঃ** ঔদ্যোগিক শান্তি বৃদ্ধি কৰিবলৈ চৰকাৰে এটা গুৰুত্বপূর্ণ ভূমিকা পালন কৰিব লাগে। প্রতিটো ঔদ্যোগিক গোটত একোটা প্রতিনিধিত্বমূলক সংগঠনক বাধ্যতামূলকভাৱে স্বীকৃতি দিয়াৰ ক্ষেত্রত ই আইন প্রস্তুত কৰিব লাগে। যদি নিযুক্তিকর্তা আৰু কর্মচাৰীয়ে নিজৰ ভিতৰতে বিবাদৰ নিষ্পত্তি কৰিব নোৱাৰে তেন্তে চৰকাৰে হস্তক্ষেপ কৰিব লাগে।



অগ্রগতি নিৰীক্ষণ ঃ

প্রশ্ন ২ ঃ ঔদ্যোগিক সম্পর্ক গঢ়ি তুলিবলৈ তিনিটা জনপ্রিয় পদক্ষেপ কি কি?

.....

.....

প্রশ্ন ৩ ঃ ঔদ্যোগিক সম্পর্ক উন্নত কৰিবলৈ যিকোনো তিনিটা উপায় উল্লেখ কৰক।

.....

.....



১.৮ অধ্যায়টিৰ পৰা আমি কি শিকিলোঁ

এই অধ্যায়ত আমি ঔদ্যোগিক সম্পর্কৰ তলত দিয়া ধাৰণাবিলাকৰ বিষয়ে আলোচনা কৰিলোঃ

- নিযুক্তিকর্তা আৰু নিযুক্ত কর্মচাৰী অথবা ট্রেড ইউনিয়নৰ মাজৰ সম্পর্কক ঔদ্যোগিক সম্পর্ক হিচাপে জনা যায়।
- ঔদ্যোগিক সম্পর্কৰ গুৰুত্ববিলাক হৈছে ঃ
  - ➢ ঔদ্যোগিক শান্তি বজাই ৰখা

- অধিক উৎপাদন
- নতুন কার্যক্রম
- অপচয় হ্রাস

- ঔদ্যোগিক বিবাদৰ প্রধান কাৰণবিলাক হৈছে ঃ
  - মজুৰি আৰু ভাট্টা
  - অসন্তোষজনক কামৰ অৱস্থা
  - বৰ্খাস্তকৰণ,
- ভাল ঔদ্যোগিক সম্পর্ক আৱোপ কৰিবলৈ তলত দিয়া উপায়বোৰ অৱলম্বন কৰিব লাগেঃ
  - শক্তিশালী, স্থিৰ আৰু সঠিক ধৰণৰ ইউনিয়ন
  - পাৰস্পৰিক বিশ্বাস
  - পৰিচালনাত কর্মচাৰীৰ অংশগ্রহণ
  - পাৰস্পৰিক সমিলমিল
  - সৰৱ কর্মচাৰী নীতি
  - চৰকাৰৰ ভূমিকা



১.৯ অধিক জানিবলৈ

1. Personal Management by C.B. Mamoria
2. Human Resource Management by P.G. Aquinas
3. Human Resource Development & Management by B. Ghose.

১.১০ অগ্রগতিৰ খতিয়ান

১নং প্রশ্নৰ উত্তৰ ঃ

(১) কর্মচাৰী, চৰকাৰ, ট্রেড ইউনিয়ন, আদালত আৰু ন্যায়াধিকৰণ,

(২) শ্রমিকৰ সম্পর্ক বা কর্মচাৰীৰ সম্পর্ক,

(৩) ঔদ্যোগিক সম্পর্ক

২নং প্রশ্নৰ উত্তৰ ঃ একমুখী পদক্ষেপ, বহুমুখী পদক্ষেপ আৰু মার্ক্সবাদী পদক্ষেপ

৩নং প্রশ্নৰ উত্তৰ ঃ

(১) পাৰস্পৰিক বিশ্বাস

(২) পৰিচালনাত কর্মচাৰীৰ অংশগ্রহণ

(৩) পাৰস্পৰিক সমিলমিল



১.১১ আৰ্হি প্রশ্ন

প্রশ্ন ১ ঃ ঔদ্যোগিক সম্পর্ক কি? ঔদ্যোগিক সম্পর্কৰ গুৰুত্বৰ বিষয়ে আলোচনা কৰক।

প্রশ্ন ২ ঃ ঔদ্যোগিক সম্পর্কৰ উদ্দেশ্যৰাজি উল্লেখ কৰক।

প্রশ্ন ৩ ঃ ঔদ্যোগিক সম্পর্কৰ পদক্ষেপবিলাক ব্যাখ্যা কৰক।

প্রশ্ন ৪ ঃ বেয়া ঔদ্যোগিক সম্পর্কৰ কাৰণবিলাক ব্যাখ্যা কৰক।

প্রশ্ন ৫ ঃ ঔদ্যোগিক সম্পর্ক উন্নত কৰাৰ উপায়বিলাক উল্লেখ কৰক।

*** ***** ***

অধ্যায় ২ ঃ ঔদ্যোগিক বিবাদ

অধ্যায় গাঁথনি

২.১ উদ্দেশ্য
২.২ পৰিচয়
২.৩ ঔদ্যোগিক বিবাদৰ ধাৰণা আৰু গঠন
২.৪ ধৰ্মঘটৰ অৰ্থ আৰু ধৰ্মঘটৰ প্ৰকাৰ
২.৫ সোমাবলৈ নিদিয়াকৈ ৰখা, কাম নোহোৱা সময়, বন্ধ আৰু ধন কৰ্তনৰ অৰ্থ
২.৬ ধৰ্মঘট, কাম নোহোৱা সময় আৰু সোমাবলৈ নিদিয়াকৈ ৰখাৰ পাৰ্থক্য
২.৭ ঔদ্যোগিক বিবাদ নিষ্পতিকৰণ ব্যৱস্থাপনা
২.৮ অধ্যায়টিৰ পৰা আমি কি শিকিলোঁ
২.৯ অধিক জানিবলৈ
২.১০ অগ্ৰগতিৰ খতিয়ান
২.১১ আৰ্হি প্ৰশ্ন

২.১ উদ্দেশ্য

এই অধ্যায়টি অধ্যয়ন কৰি আপুনি -

- ঔদ্যোগিক বিবাদৰ ধাৰণা আৰু গঠন বৰ্ণনা কৰিব পাৰিব
- ধৰ্মঘট আৰু ইয়াৰ প্ৰকাৰ সম্পৰ্কে আলোচনা কৰিব পাৰিব
- লে'-অফ, লক-আউট, ক্লজাৰ আৰু ৰিট্ৰেঞ্চমেণ্টৰ অৰ্থ ব্যাখ্যা কৰিব পাৰিব
- ষ্টাইক, লে-অফ আৰু লক-আউটৰ পাৰ্থক্য ব্যাখ্যা কৰিব পাৰিব
- ঔদ্যোগিক বিবাদ নিষ্পত্তি ব্যৱস্থাপনা সম্পৰ্কে আলোচনা কৰিব পাৰিব।

২.২ পৰিচয়

এই অধ্যায়ত আমি ঔদ্যোগিক বিবাদৰ ধাৰণা আৰু গঠন সম্পৰ্কে আলোচনা কৰিম। এই অধ্যায়ৰ জৰিয়তে, আপুনি ষ্ট্ৰাইক, লে-অফ আৰু লক-আউটৰ পাৰ্থক্যৰ বিষয়ে জানিবলৈ সক্ষম হ'ব। আপুনি ক্লজাৰ আৰু ৰিট্ৰেঞ্চমেণ্টৰ বিষয়েও জানিব পাৰিব। এই অধ্যায়ত ঔদ্যোগিক বিবাদ নিষ্পত্তি ব্যৱস্থাপনাৰ বিষয়েও আলোচনা কৰা হৈছে। এনেদৰে, এই অধ্যায়ৰ জৰিয়তে আপুনি ঔদ্যোগিক বিবাদৰ ধাৰণা, ষ্ট্ৰাইক বা ধৰ্মঘট, লে'-অফ আৰু লক-আউটৰে অৰ্থ আৰু পাৰ্থক্যৰ লগতে নিষ্পত্তিৰ ব্যৱস্থাপনাৰ সবিশেষ সম্পৰ্কে জানিব পাৰিব।

২.৩ ঔদ্যোগিক বিবাদৰ ধাৰণা আৰু গঠন

ঔদ্যোগিক বিবাদ আইন, ১৯৮২ (Industrial Disputes Act, 1982) ৰ অনুচ্ছেদ ২ (জে)ৰ অধীনত 'উদ্যোগ' (industry) শব্দৰ অর্থ হৈছে যিকোনো ব্যৱসায় (business), বাণিজ্য (trade), অধীনস্থ ব্যৱস্থা (undertaking), প্রস্তুতকৰণ (manufacturing) বা নিযুক্তিকর্তাৰ আহ্বান (calling of employers) বা ইয়াত অন্তর্ভুক্ত থাকে যিকোনো আহ্বান, সেৱা, নিযুক্তি, হস্তশিল্প বা ঔদ্যোগিক কাম বা কর্মীৰ কাম।

এই সংজ্ঞাক প্রকৃত (substantive) আৰু সামৰি লোৱা (inclusive) অংশ হিচাপে দুটা অংশত ভাগ কৰা হৈছে। সংজ্ঞাটোৰ প্রকৃত অংশ অর্থাৎ প্রথম অংশৰ যিকোনো ব্যৱসায়, বাণিজ্য, অধীনস্থ ব্যৱস্থা, প্রস্তুতকৰণ বা নিযুক্তিকর্তাৰ আহ্বান আৰু সামৰি লোৱা অংশত অর্থাৎ সংজ্ঞাৰ শেষ অংশত বুজোৱা হয়। যিকোনো আহ্বান, সেৱা, নিযুক্তি, হস্তশিল্প বা যাপন অর্থাৎ ঔদ্যোগিক কাম বা কর্মীৰ কাম।

প্রথম অংশৰ সংজ্ঞাত পাঁচটা কাম অন্তর্ভুক্ত থাকে যাক তলত দিয়াৰ দৰে ব্যাখ্যা কৰিব পাৰি ঃ

ব্যৱসায় (Business) ঃ ইয়াৰ অর্থ হৈছে মুনাফাৰ উদ্দেশ্য থকা একোটা কাম কৰিবলৈ লোৱা।

বাণিজ্য (Trade) ঃ ইয়াৰ অর্থ হৈছে সামগ্রী বা ধনৰ বাবত সামগ্রীৰ বিনিময়

অধীনস্থ ব্যৱস্থা (Undertaking) ঃ ইয়াৰ অর্থ হৈছে কোনো লোকৰ ব্যৱহাৰিক কাম, বৃত্তি, ব্যৱসায় বা বাণিজ্য (নিযুক্তিকর্তাৰ ক্ষেত্রত ব্যৱহৃত শব্দ)।

প্রস্তুতকৰণ (Manufacturing) ঃ ইয়াৰ অর্থ হৈছে এক বৃহৎ পৰিমাণত শাৰীৰিক শক্তি বা কাৰিকৰী শক্তি ব্যৱহাৰ কৰি সামগ্রী বা পণ্য উৎপাদন কৰা।

আহ্বান (Calling) ঃ ইয়াৰ অর্থ হৈছে কোনো লোকৰ ব্যৱহাৰিক বৃত্তি, কাম-কাজ, ব্যৱসায় বা বাণিজ্য (নিযুক্তিকর্তাৰ ক্ষেত্রত ব্যৱহৃত শব্দ)।

আকৌ, দ্বিতীয় অংশত আহ্বান, সেৱা, নিযুক্তি, হস্তশিল্প বা ঔদ্যোগিক বৃত্তি বা কাম-কাজক অন্তর্ভুক্ত কৰা হৈছে, যাক তলত দিয়াৰ দৰে ব্যাখ্যা কৰিব পাৰি ঃ আহ্বান শব্দটো দুয়োটা অংশতে ব্যৱহৃত হৈছে। কিন্তু দ্বিতীয় অংশত ইয়াক কর্মীৰ (workmen) বাবে ব্যৱহাৰ কৰা হৈছে।

সেৱা (Service) ঃ ই এবিধ স্পর্শৰ অযোগ্য কার্য।

নিযুক্তি (Employment) ঃ ইয়াৰ অর্থ হৈছে নিযুক্তিকর্তা আৰু কর্মচাৰীৰ মাজত সেৱাৰ চুক্তি সম্পন্ন কৰা।

হস্তশিল্প (Handicraft) ঃ যিকোনো বস্তু বা যিকোনো বস্তুৰ অংশ নির্মাণত ঘটনাক্রমে বা প্রাপ্তিৰ উদ্দেশ্যে বা বাণিজ্য হিচাপে সম্পন্ন কৰা যিকোনো শাৰীৰিক পৰিশ্রম।

কাম-কাজ বা যাপন (Avocation) ঃ ইয়াৰ অর্থ হৈছে এজন লোকে তেওঁৰ জীৱন অতিবাহিত কৰা বা তেওঁৰ সময় কটোৱাৰ ধৰণ।

ঔদ্যোগিক বৃত্তি (Industrial occupation) ঃ ইয়াৰ অর্থ হৈছে একোটা বৃত্তিৰ ক্ষেত্রত কাম-কাজ বা যাপনৰ পৰিমাণ।

এনেদৰে, ওপৰত দিয়া সংজ্ঞাৰ পৰা আমি এই কথা নির্ণয় কৰিব পাৰো যে পৌৰ নিগম, বিশ্ববিদ্যালয়, ক্লাব ইত্যাদি, উদ্যোগ হয় নে নহয়।

১) **পৌৰ নিগম** (Municipalities) ঃ যদি একোটা পৌৰ নিগমে বহুতো কাম সম্পন্ন কৰে আৰু তাৰে কিছুমান উদ্যোগৰ অংশ আৰু কিছুমান নহয়, তেতিয়া প্রথমৰ কামবিলাক এই আইনৰ উদ্দেশ্যৰ বাবে প্রস্তুত কৰা অর্হতাত বিবেচিত হ'ব। কিছুমান উদ্যোগ কৰ, ৰাজহুৱা যাতায়াত, বিজুলী, স্বাস্থ্য, বজাৰ, ৰাজহুৱা বাগিছা ইত্যাদিৰ অধীনত পৰে।

২) **বিশ্ববিদ্যালয়** (Universities) ঃ 'উদ্যোগ'ৰ সংজ্ঞাৰ তিনিটা পৰীক্ষা যদি প্রতিষ্ঠানৰ ক্ষেত্রত কৰা হয় অর্থাৎ প্রণালীবদ্ধ কাম-কাজ, নিযুক্তিকর্তা আৰু কর্মচাৰীৰ মাজৰ সহযোগিতা আৰু সেৱা আৰু সামগ্রীৰ উৎপাদন ব্যৱহাৰ কৰা হ'ব, তেতিয়া একোখন বিশ্ববিদ্যালয়, একোখন মহাবিদ্যালয়, একোখন গৱেষণা প্রতিষ্ঠান বা শিক্ষণ প্রতিষ্ঠান 'উদ্যোগ' হ'ব।

৩) **ক্লাব** (Clubs) ঃ 'উদ্যোগ'ৰ সংজ্ঞাৰ অ-কর্মচাৰী বৈশিষ্ট্য (non-employee) নষ্ট নকৰাকৈ আৰু ন্যূনতম প্রান্তীয় কর্মচাৰী ভাড়া কৰিলে, ক্লাববিলাকক উদ্যোগ বুলিব পাৰি।

কিন্তু দ্বিতীয় অংশটোৱে অকলে উদ্যোগৰ সংজ্ঞা দিব নোৱাৰে। প্রথম অংশত নিযুক্তিকর্তাৰ উল্লেখ আছে আৰু দ্বিতীয় অংশত কর্মাৰ বিষয়ে কোৱা হৈছে। ঔদ্যোগিক বিবাদ গঠন কৰিবলৈ উদ্যোগত কর্মী নিযুক্ত কৰিব লাগিব আৰু ই নিযুক্তিকর্তা আৰু কর্মচাৰীৰ সম্পর্ক প্রকাশ কৰিব লাগিব। কর্মী আৰু কর্মী অথবা নিযুক্তিকর্তা আৰু কর্মী অথবা নিযুক্তিকর্তা আৰু নিযুক্তিকর্তাৰ মাজত যিকোনো অসন্তুষ্টিৰ উদ্ভৱ হ'ব লাগিব।

ঔদ্যোগিক বিবাদ (সংশোধন) আইন, ১৯৮২ৰ অনুচ্ছেদ ২ (জে)ত 'উদ্যোগ'ৰ সংজ্ঞা দিয়া আছে এইবুলি— ই হৈছে এজন নিযুক্তিকর্তা আৰু তেওঁৰ কর্মীৰ মাজৰ সহযোগিতাৰ জৰিয়তে সম্পন্ন কৰা যিকোনো প্রণালীবদ্ধ কাম (এনে কর্মী এনে নিযুক্তিকর্তাৰ দ্বাৰা পোনপটীয়াকৈ নিযুক্ত হওক বা যিকোনো সংস্থা, ঠিকাদাৰৰ জৰিয়তে নিযুক্ত হ'ব লাগে), যাক মানৱীয় প্রয়োজনীয়তা বা ইচ্ছা পূৰণ কৰাৰ উদ্দেশ্যে সামগ্রী অথবা সেৱাৰ উৎপাদন, যোগান অথবা বিতৰণৰ বাবে সম্পন্ন কৰা হৈছে (যিবিলাক প্রয়োজন আৰু ইচ্ছা সম্পূর্ণৰূপে আধ্যাত্মিক বা ধর্মীয় প্রবৃত্তিৰ, সেইবিলাক নহয়), সেয়া এনে হওক বা নহওক ঃ

(১) এনে কার্য সম্পন্ন কৰিবৰ বাবে যিকোনো মূলধন বিনিয়োগকৰা হৈছে, অথবা

(২) যিকোনো প্রাপ্তি বা মুনাফা লাভৰ উদ্দেশ্যে এনে কাম সম্পন্ন কৰা হ'লে, আৰু ইয়াত অন্তর্ভুক্ত থাকে—

(ক) Dock Workers (Regulation of Employment) Act, 1948 (9 of 1948) ৰ অনুচ্ছেদ ৫ (এ)ৰ অধীনত প্ৰতিষ্ঠিত Dock Labour Board ৰ যিকোনো কাম-কাজ,

(খ) একোটা প্ৰতিষ্ঠানৰ দ্বাৰা সম্পন্ন কৰা বিক্ৰয় বা ব্যৱসায়ৰ বা উভয়ৰ উদ্‌গনিৰ সৈতে জড়িত যিকোনো কাম। কিন্তু অন্তৰ্ভুক্ত নাথাকে—

১) যিকোনো কৃষিভিত্তিক কাম কেৱল সেইবিলাকক বাদ দি, য'ত এনে কৃষিভিত্তিক কাম অন্য যিকোনো কামৰ সৈতে সমন্বিতভাৱে সম্পন্ন কৰা হয় (এনে যিকোনো কামৰ বিষয়ে এই দফাৰ পূৰ্বৰ ব্যৱস্থাৱলীত উল্লেখ কৰা হৈছে) আৰু এনে অন্য কাম আগতেই হাতত লোৱা বিধৰ হ'ব লাগিব।

ব্যাখ্যা ঃ এই উপ-দফাৰ উদ্দেশ্য অনুসৰি, 'কৃষিভিত্তিক কৰ্মত তেনে কোনো বৃক্ষৰোপণৰ কাম অন্তৰ্ভুক্ত নহয় যিবিলাকক Plantations Labour Act, 1951 (69 of 1951)ৰ দফা (এফ)ত সংজ্ঞায়িত কৰা হৈছে, অথবা

২) হস্পিটেল বা ডিস্পেন্সেৰীসমূহ, বা

৩) শৈক্ষিক, বৈজ্ঞানিক, গৱেষণা বা প্ৰশিক্ষণ প্ৰতিষ্ঠান, বা

৪) যিকোনো দাতব্য, সামাজিক বা পৰিহিতৈষী সেৱাত সম্পূৰ্ণৰূপে বা পৰিপূৰকভাৱে জড়িত সংস্থাৰ দ্বাৰা মালিকানাধীন বা পৰিচালিত প্ৰতিষ্ঠান, বা

৫) খাদী বা গ্ৰামীন উদ্যোগ, বা

৬) প্ৰতিৰক্ষা গৱেষণা, আণৱিক শক্তি আৰু মহাকাশ সম্পৰ্কীয় কামৰ সৈতে জড়িত কেন্দ্ৰীয় চৰকাৰৰ বিভাগসমূহৰ দ্বাৰা সম্পন্ন কৰা কাম-কাজহক ধৰি চৰকাৰৰ সাৰ্বভৌম কাম-কাজ সম্পৰ্কীয় যিকোনো চৰকাৰী কাৰ্য, বা

৭) যিকোনো ঘৰুৱা সেৱা, বা

৮) যিকোনো কাম যি কোনো এজন লোক বা কোনো লোকৰ সমিতিৰ দ্বাৰা সম্পন্ন কৰা একোটা বৃত্তি, লোকজনে বা সমিতিয়ে নিযুক্ত কৰা লোকৰ সংখ্যা যদি ১০জনতকৈ কম হয়, বা

৯) যিকোনো কাম, যিকোনো সমবায় সমিতি, অথবা ক্লাব অথবা তেনেধৰণৰ লোকৰ সমিতিৰ দ্বাৰা সম্পন্ন হয়, যদি এনে সমবায় সমিতি, ক্লাব অথবা সমিতিয়ে নিয়োগ কৰা লোকৰ সংখ্যা ১০তকৈ কম হয়।

এনে একোটা উদ্যোগ সামগ্ৰী অথবা সেৱাৰ উৎপাদন, যোগান আৰু বিতৰণত জড়িত হৈ থাকে। এই কামবিলাক মানৱীয় প্ৰয়োজনীয়তা পূৰণ কৰিবলৈ সম্পন্ন কৰা হয় আৰু ই হৈছে নিযুক্তিকৰ্তা আৰু কৰ্মীৰ সমন্বিত প্ৰচেষ্টাৰ পৰিণতি।

'ঔদ্যোগিক বিবাদ' (Industrial dispute) মানে হৈছে নিযুক্তিকৰ্তা আৰু নিযুক্তিকৰ্তাৰ মাজৰ অথবা নিযুক্তিকৰ্তা আৰু কৰ্মীৰ মাজৰ অথবা কৰ্মী আৰু কৰ্মীৰ মাজৰ যিকোনো বিবাদ, যি নিযুক্তি অথবা নিযুক্তি বৰ্হিভূত বিষয় অথবা নিযুক্তিৰ চৰ্তাৱলী অথবা শ্ৰম

কৰাৰ অৱস্থা অথবা কোনো ব্যক্তিৰ মাজৰ মত পার্থক্য [অনুচ্ছেদ ২ (ক)]।

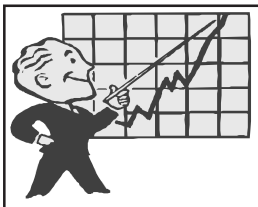
এনেদৰে ওপৰত দিয়া সংজ্ঞাটো এনেদৰে ব্যাখ্যা কৰিব পাৰি ঃ

(ক) একোটা বিবাদ বা পার্থক্য ঃ একোটা ঔদ্যোগিক বিবাদ তেতিয়াহে বর্তি থাকে যেতিয়া ইয়াক কর্মীয়ে নিযুক্তিকর্তাৰ সন্মুখত উত্থাপন কৰে।

(খ) বিবাদৰ পক্ষসমূহ ঃ ঔদ্যোগিক বিবাদে নিশ্চিতভাৱে এদল বৃহৎ সংখ্যক কর্মী আৰু বিপৰীত দিশত থকা নিযুক্তিকর্তাসকলক প্রভাৱান্বিত কৰে। বিবাদ কর্মীসকলে নিজে দাঙি ধৰিব পাৰে বা তেওঁলোকৰ হৈ তেওঁলোকৰ ইউনিয়ন বা ফেডাৰেচনে দাঙি ধৰিব পাৰে। আৰম্ভণিতে একোটা বিবাদ ব্যক্তিগত বিবাদ হ'ব পাৰে। কিন্তু কর্মীসকলে সেই বিবাদক তেওঁলোকৰ নিজৰ কৰি ল'ব পাৰে যদিহে তাত তেওঁলোকৰ সমূহীয়া স্বার্থ জড়িত হৈ থাকে আৰু ইয়াত প্রত্যক্ষ বা পৰোক্ষভাৱে সংশ্লিষ্ট কর্মীসকলৰ নিযুক্তি, নিযুক্তি বর্হিভূত বিষয় অথবা কামৰ পৰিৱেশ সাঙোৰ খাই থাকে।

(গ) বিবাদৰ বিষয়বস্তু ঃ বিবাদত নিযুক্তি, নিযুক্তি বর্হিভূত বিষয় অথবা কর্মীৰ কাম কৰাৰ পৰিৱেশ জড়িত হৈ থাকে।

(ঘ) একোটা উদ্যোগত বিবাদ ঃ বিবাদ নিশ্চিতভাৱে একোটা উদ্যোগৰ সৈতে সম্পর্কযুক্ত হ'ব লাগিব। ঔদ্যোগ নোহোৱাকৈ ঔদ্যোগিক বিবাদ হ'ব নোৱাৰে।



অগ্রগতি নিৰীক্ষণ

প্রশ্ন নং ১ ঃ সঁচা-মিছা নির্ণয় কৰক ঃ

(১) 'উদ্যোগ'ৰ সংজ্ঞা ঔদ্যোগিক বিবাদ (সংশোধনী) আইন, ১৯৮২ৰ অনুচ্ছেদ ২ (অ')ৰ অধীনত উল্লেখ আছে।

(২) নিযুক্তি মানে হৈছে নিযুক্তিকর্তা আৰু কর্মচাৰীৰ মাজত সেৱাৰ চুক্তি সম্পন্ন কৰা।

(৩) বাণিজ্য মানে হৈছে সামগ্রী অথবা ধনৰ বিনিময়ত সামগ্রী সাল-সলনি কৰা।

(৪) উদ্যোগ নোহোৱাকৈ ঔদ্যোগিক বিবাদ হ'ব পাৰে।

২.৪ ধর্মঘটৰ অর্থ আৰু ধর্মঘটৰ প্রকাৰ

কেতিয়াবা কর্মচাৰী বা নিযুক্তিকর্তাৰ অসন্তুষ্টি প্রদর্শন কৰিবৰ বাবে তেওঁলোকে প্রতিষ্ঠানৰ উৎপাদনৰ সৈতে জড়িত কাম কৰাটো বন্ধ কৰি দিয়ে। ই ধর্মঘট (strike) অথবা সোমাবলৈ নিদিয়াকৈ ৰখা (lock out) ৰ ৰূপত হ'ব পাৰে।

আহক, আপুনি প্রথমে ধর্মঘটৰ বিষয়ে আলোচনা কৰো। 'ধর্মঘট' বা 'ষ্টাইক' মানে হৈছে কোনো উদ্যোগত সমন্বিতভাৱে কাম কৰি থকা লোকসকলৰ একোখন সমিতিয়ে কাম নকৰাকৈ থকা বা একোটা সমন্বয়ে কৰা অস্বীকাৰ বা একোটা উমৈহতীয়া বুজাবুজিৰ অধীনত কৰা অস্বীকাৰ বা নিযুক্তি মানি ল'বলৈ বা কাম কৰিবলৈ নিযুক্ত হোৱা যিকোনো সংখ্যাৰ লোকে কাম কৰিবলৈ অমান্তি হোৱা [অনুচ্ছেদ ২ (কিউ)]।

ধর্মঘটৰ আৱশ্যকতা ঃ

(১) কেৱল তেতিয়াহে ধর্মঘট সংঘটিত হ'ব পাৰে যেতিয়া সমন্বিতভাৱে কাম কৰি থকা কর্মীসকলে কাম কৰিবলৈ এৰি দিয়ে বা সমস্বৰে অস্বীকাৰ কৰে।

(২) একোটা উমৈহতীয়া বুজাবুজিৰ অধীনত যিকোনো সংখ্যক লোকে কাম অব্যাহত ৰাখিবলৈ বা নিযুক্তি গ্রহণ কৰিবলৈ অমান্তি হ'লে ই এটা ধর্মঘট হিচাপে গণ্য হ'ব।

(৩) ধর্মঘট কৰা কর্মীসকল নিশ্চিতভাৱে একোটা 'উদ্যোগ'ত নিযুক্ত হ'ব লাগিব।

(৪) আনকি যেতিয়া কর্মীসকলে কাম কৰিবলৈ এৰি দিয়ে তেতিয়াও নিযুক্তিকর্তা আৰু কর্মচাৰীৰ মাজৰ সম্পর্ক অব্যাহত থাকে আৰু ই এক ৰণলিপ্ত অচলাৱস্থাত থাকিব পাৰে।

কর্মীসকলে কাম কৰিবলৈ বন্ধ কৰি দিয়াটো প্রধান উদ্দেশ্য নহয়। যদি কর্মীসকলে আনকি মাত এঘণ্টাৰ বাবে বা আংশিকভাৱে কাম বন্ধ কৰে, তেতিয়াও তাক ধর্মঘট বুলি কোৱা হ'ব। এনেদৰে, ধর্মঘট মানে হৈছে এদল কর্মীয়ে নিযুক্তিকর্তাক তেওঁলোকৰ দাবী মানি ল'বলৈ বাধ্য কৰোৱাৰ উদ্দেশ্যে সমূহীয়াভাৱে কাম বন্ধ ৰখা। ধর্মঘট বিভিন্ন প্রকাৰৰ হ'ব পাৰে, যেনে— লেহেমীয়া গতি (go slow), বহি পৰা (sit down) ৰৈ থকা (stay in), সহানুভূতিশীল ধর্মঘট (sympathetic strike), অনশন (hunger strike) ইত্যাদি।

ধর্মঘটৰ প্রকাৰ

১) **লেহেমীয়া গতি (Go Slow) ঃ** লেহেমীয়া গতি হৈছে নিযুক্তিৰ চুক্তি ভংগ কৰি কৰা এটা গুৰুতৰ আচৰণ। ইয়াত কর্মীসকলে তেওঁলোকৰ কাম কৰি থকাৰ ভাও ধৰে। কিন্তু তেওঁলোকে জানিবুজি নিজৰ কাম লেহেমীয়া কৰে যাৰ ফলত উৎপাদন হ্রাস পায়।

২) **ৰৈ যোৱা, বহি পৰা (Stay-in, Sit-down) ঃ** এনেকুৱা সকলো ক্ষেত্রত, কর্মীসকলে কেৱল কাম কৰিবলৈকে অমান্তি নহয় বৰং চৌহদ ত্যাগ কৰিবলৈও অস্বীকাৰ কৰে। কর্মীসকলে একেলগে কৰা এনে সকলো কার্য ধর্মঘট হিচাপে গণ্য। উমৈহতীয়া বুজাবুজিৰে এনেদৰে কাম কৰিবলৈ অস্বীকাৰ কৰাটো হৈছে ধর্মঘট বা ষ্ট্রাইক।

৩) **সহানুভূতিশীল ধর্মঘট (Sympathetic strike) ঃ** সহানুভূতিশীল ধর্মঘটত, কর্মীসকলে অন্য নিযুক্তিকর্তাৰ কর্মীৰ দাবী পূৰণ কৰাৰ আহ্বান জনাই কাম বন্ধ কৰে।

৪) **অনশন (Hunger strike) ঃ** অনশনত, কর্মীসকলে কর্মস্থলী বা তাৰ ওচৰত অনশন কৰি কাম কৰাৰ পৰা বিৰত থাকে।



অগ্রগতি নিৰীক্ষণ

প্রশ্ন নং ২ ঃ তলত দিয়াবিলাক মিলাওক ঃ

(১) কর্মীয়ে কাম কৰাৰ ভাও ধৰে	(ক) সহানুভূতিশীল ধর্মঘট
(২) কর্মীয়ে কেৱল কাম কৰিবলৈকে অমান্তি নহয়, বৰং চৌহদ এৰিবলৈও অস্বীকাৰ কৰে।	(খ) বহি থকা
(৩) কর্মীসকলে অন্য নিযুক্তিকর্তাৰ কর্মীৰ দাবী পূৰণ কৰাৰ আহ্বান জনাই কাম বন্ধ কৰে।	(গ) লেহেমীয়া গতি

২.৫ সোমাবলৈ নিদিয়াকৈ ৰখা, কাম নোহোৱা সময়, বন্ধ আৰু ধন কৰ্তনৰ অৰ্থ

ঔদ্যোগিক বিবাদৰ ধৰ্মঘটৰ উপৰি আন চাৰিটা প্ৰতিবাদৰ প্ৰকাৰ যেনে— সোমাবলৈ নিদিয়াকৈ ৰখা বা লক আউট (lock-out), কাম নোহোৱা সময় বা লে'-অফ (lay-off), বন্ধ (closure) আৰু কৰ্তন (retrenchment) ৰ অৰ্থ সম্পৰ্কে আলোচনা কৰা হ'ল।

লক আউট (Lock-out)

'লক আউট' মানে হৈছে নিযুক্তিৰ একোটা স্থান সাময়িকভাৱে বন্ধ ৰখা বা সাময়িকভাৱে কাম বন্ধ ৰখা বা নিযুক্তিকৰ্তাই নিযুক্ত কৰা যিকোনো সংখ্যক লোকক কামত লগাবলৈ সাময়িকভাৱে অস্বীকাৰ কৰা।

এনেদৰে লক-আউটৰ প্ৰয়োজনীয় দিশবোৰ হৈছে ঃ

(১) নিযুক্তিৰ একোটা স্থান সাময়িকভাৱে বন্ধ ৰখা বা কাম বাতিল কৰা।

(২) কিছুমান দাবীৰ উপাদান থাকে যাৰ বাবে নিযুক্তিৰ স্থান তলা লগাই দিয়া বা বন্ধ ৰখা হয়।

(৩) দাবীবিলাক মানি ল'লে কৰ্মচাৰীসকলক পুনৰ নিযুক্ত কৰাৰ এটা অভিপ্ৰায় থাকে।

এনেদৰে, লক-আউটত নিযুক্তিকৰ্তাৰ দাবীবিলাক গ্ৰহণ কৰিলে কৰ্মচাৰীক পুনৰ নিযুক্তি দিয়াৰ অভিপ্ৰায়েৰে ঔদ্যোগিক প্ৰতিষ্ঠান সাময়িকভাৱে বন্ধ ৰখা হয়। ই হৈছে নিযুক্তিকৰ্তাৰ দ্বাৰা কৰ্মচাৰীৰ ওপৰত কিছুমান নিৰ্দিষ্ট চৰ্ত আৰোপ কৰাৰ পদ্ধতি। ই হৈছে ধৰ্মঘটৰ ওলোটা অৱস্থা।

লে'-অফ (Lay-off)

'লে'-অফ' (ইয়াৰ ব্যাকৰণগত ভিন্নতা আৰু আনুষংগিক প্ৰকাশেৰে) মানে হৈছে একোজন নিযুক্তিকৰ্তাই তেওঁৰ ঔদ্যোগিক প্ৰতিষ্ঠানৰ হাজিৰা বহীত (muster rolls) নাম থকা কৰ্মচাৰীক কাম দিবলৈ ব্যৰ্থ হোৱা, অমান্তি হোৱা বা অসমৰ্থ হোৱা, যি কৰ্মচাৰীৰ পৰা ধন কৰ্তন কৰা হোৱা নাই আৰু তলত দিয়া কাৰণবিলাকত কাম দিয়াত ব্যৰ্থ হয় ঃ

(ক) কয়লা, বিজুলী বা কেঁচামালৰ নাটনি,

(খ) জমাৰ সংগ্ৰহ বা একত্ৰীকৰণ,

(গ) যন্ত্ৰপাতি অকামিলা হোৱা,

(ঘ) প্ৰাকৃতিক দুৰ্যোগ বা

(ঙ) অন্য যিকোনো আনুষংগিক কাৰণত।

লে-অফৰ ক্ষেত্ৰত, কৰ্মীজনৰ নাম ঔদ্যোগিক প্ৰতিষ্ঠানটোৰ হাজিৰা বহীত থাকিব লাগিব। তদুপৰি, কৰ্মীজনে তেওঁক নিযুক্ত কৰা সময় অনুসৰি কৰ্মস্থলীত কাম কৰিবলৈ উপস্থিত থাকিব লাগিব, যিটো সময় একোটা সাধাৰণ কৰ্মদিনৰ অংশ হ'ব লাগিব। আকৌ যদি নিযুক্তিকৰ্তাজনে কৰ্মীক দিনটোৰ খেপৰ দ্বিতীয়াৰ্ধ (second half of the shift) ৰ বাবে উপস্থিত থাকিবলৈ কয় আৰু নিযুক্তি দিয়ে, তেতিয়া তেওঁ দিনটোৰ বাবে এটা অৰ্ধাংশৰ বাবে লে-অফ হোৱা বা কাম নোহোৱা বুলি গণ্য হ'ব। লগতে কোৱা হৈছে যে যদি তেওঁক এনে কোনো নিযুক্তি দিয়া হোৱা

নাই, তেতিয়া তেওঁক লে-অফ হোৱা বুলি গণ্য কৰা নহ'ব আৰু দিনটোৰ সেই অংশৰ বাবে সম্পূৰ্ণ প্ৰাথমিক মজুৰি (basic wages) আৰু সহানুভূতিমূলক ভাট্টা (dearness allowance) পাব পাৰিব।

ক্লু'জাৰ (Closure)

ক্লু'জাৰ মানে হৈছে কিছুমান প্ৰকৃত উদ্দেশ্যৰ বাবে উপযুক্ত চৰকাৰৰ পৰা আগতীয়া অনুমতি লৈ নিযুক্তিকৰ্তাৰ দ্বাৰা একোটা ঔদ্যোগিক প্ৰতিষ্ঠানৰ অধীনস্থ প্ৰতিষ্ঠান বন্ধ কৰি দিয়া। একোটা ঔদ্যোগিক প্ৰতিষ্ঠানৰ অধীনস্থ প্ৰতিষ্ঠান বন্ধ কৰি দিয়াৰ নিৰ্দিষ্ট পদ্ধতি আছে। এনে বন্ধ আৰম্ভ হোৱাৰ কমেও ৯০ দিনৰ পূৰ্বে নিযুক্তিকৰ্তাই আগতীয়া অনুমতি ল'ব লাগে। এই কথা কৰ্মীৰ প্ৰতিনিধিক অৱগত কৰিব লাগে। এনে বন্ধৰ যথাৰ্থতা সন্দৰ্ভত কথা পাতিবলৈ নিযুক্তিকৰ্তাৰ লগতে কৰ্মীক উপযুক্ত চৰকাৰে সুযোগ প্ৰদান কৰে। উপযুক্ত চৰকাৰে কাৰণবিলাক তদন্ত কৰে আৰু বন্ধৰ যথাৰ্থতা দেখা পালে আৰু নিযুক্তিকৰ্তাই উত্থাপন কৰা কাৰণ যুক্তিসংগত বুলি বিবেচিত হ'লে তেনে বন্ধ মঞ্জুৰ কৰে, অন্যথা নাকচ কৰে। এনে নিৰ্দেশনা সকলো পক্ষৰ বাবে চূড়ান্ত আৰু বাধ্যতামূলক আৰু এবছৰলৈ বৰ্তি থাকে। নিযুক্তিকৰ্তাৰ আবেদনৰ ভিত্তিত বা নিজাববীয়াকৈ উপযুক্ত চৰকাৰে এনেধৰণৰ বন্ধৰ অনুমতি পুনৰীক্ষণ কৰিব পাৰে আৰু উপযুক্ত চৰকাৰে বিষয়টো বিচাৰৰ বাবে ন্যায়াধীকৰণলৈ প্ৰেৰণ কৰিব পাৰে। কিন্তু যদি বন্ধৰ অনুমতি প্ৰদান কৰা নহয় তেতিয়া অধীনস্থ প্ৰতিষ্ঠান বন্ধ কৰাটো অবৈধ। আকৌ, যদি এনে বন্ধৰ বাবে অনুমতি প্ৰদান কৰা হয়, তেতিয়া কৰ্মীয়ে ক্ষতিপূৰণ লাভ কৰিব।

কৰ্তন (Retrenchment)

'কৰ্তন' বা 'ৰিট্ৰেঞ্চমেণ্ট' মানে হৈছে যিকোনো কাৰণত নিযুক্তি কৰ্তাই একোজন কৰ্মীক সেৱাৰ পৰা বৰ্খাস্ত কৰা, এই কাৰ্য নিযমানুবৰ্তিতাৰ ক্ষেত্ৰত শাস্তিমূলকভাৱে গ্ৰহণ কৰা পদক্ষেপৰ পৰিণতি হ'ব নালাগে। কিন্তু ইয়াত অন্তৰ্ভুক্ত নহয় ঃ

(ক) কৰ্মীজনৰ স্বেচ্ছামূলক অৱসৰ,

(খ) কৰ্মৰত অৱস্থাত বাৰ্দ্ধক্যৰ সময় হ'লে কৰ্মীজনৰ অৱসৰ যদিহে নিযুক্তিকৰ্তা আৰু কৰ্মীৰ মাজত হোৱা নিযুক্তিৰ চুক্তি অনুসৰি সেই কথা প্ৰযোজ্য হয়,

(গ) সংশ্লিষ্ট কৰ্মী আৰু নিযুক্তিকৰ্তাৰ মাজত হোৱা চুক্তি অনুসৰি যদি কৰ্মীজনৰ নিযুক্তিৰ ম্যাদ শেষ হয় আৰু নবীকৰণ কৰা নহয় আৰু কৰ্মীজনক অব্যাহতি দিয়া হয় বা এনে চুক্তিত উল্লেখ থকা অনুসৰি কামৰ পৰা যদি অব্যাহতি দিয়া হয়।

(ঘ) ধাৰাবাহিক অসুস্থ স্বাস্থ্যৰ বাবে কৰ্মীক সেৱাৰ পৰা বৰ্খাস্ত কৰিলে। এনেদৰে কৰ্তনৰ ক্ষেত্ৰত তলত দিয়া আৱশ্যকতাবোৰ থাকে ঃ

(১) কৰ্মীজনৰ সেৱাৰ বৰ্খাস্তকৰণ কৰা হ'ব।

(২) এনে বৰ্খাস্তকৰণ নিযুক্তিকৰ্তাৰ দ্বাৰা কৰিব লাগিব।

(৩) এনে বৰ্খাস্তকৰণ নিয়মানুবৰ্তিতাৰ ক্ষেত্ৰত লোৱা শাস্তিমূলক পদক্ষেপৰ পৰিণতি হ'ব নালাগিব।

(৪) এই সংজ্ঞাত উল্লিখিত নির্দিষ্ট ভিত্তি বা উদাহৰণৰ বাবে সেৱা কর্তন কৰাটো বাদ দিয়া হৈছে।

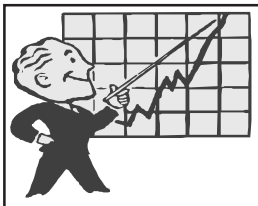
একেটা ঔদ্যোগিক প্রতিষ্ঠানৰ কর্মীক নিযুক্তিকর্তাই সেৱাৰ পৰা তেতিয়াহে বর্খাস্ত কৰিব পাৰে। যেতিয়া কর্মীজনক লিখিত ৰূপত, সঠিক ধৰণে কমেও তিনি মাহৰ জাননী দিয়া হয় আৰু উপযুক্ত চৰকাৰৰ পৰা অনুমতি লোৱা হয়। উপযুক্ত চৰকাৰে বা নির্দিষ্ট কর্তৃপক্ষই সেৱা কর্তনৰ কাৰণবিলাকৰ সঠিক তদন্ত কৰাৰ লগতে নিযুক্তিকর্তা আৰু কর্মী উভয়ৰে শুনানি গ্রহণ কৰিব। উপযুক্ত চৰকাৰ বা নির্দিষ্ট কর্তৃপক্ষই এনে সেৱা কর্তনত মঞ্জুৰী প্রদান কৰিব পাৰে বা নাকচ কৰিব পাৰে। তেনে সিদ্ধান্ত সকলো পক্ষই মানি লোৱাটো বাধ্যতামূলক। উপযুক্ত চৰকাৰে নিজাববীয়াকৈ বা নিযুক্তিকর্তা বা কর্মীৰ আৱেদনৰ ভিত্তিত সেৱা কর্তনৰ এনে অনুমতি পুনৰীক্ষণ কৰিব পাৰে আৰু উপযুক্ত চৰকাৰে বিষয়টো বিচাৰৰ বাবে ন্যায়াধীকৰণলৈ প্রেৰণ কৰিব পাৰে। কিন্তু যদি সেৱা কর্তনৰ অনুমতি মঞ্জুৰ কৰা নহয়, তেতিয়া কর্মীৰ এনে সেৱা কর্তন এনে নির্দেশনাৰ তাৰিখৰ পৰা অবৈধ বুলি গণ্য হয়। আকৌ, যদি সেৱা কর্তনৰ এনে অনুমতি মঞ্জুৰ কৰা হয়, তেন্তে এনে নির্দেশনাৰ তাৰিখৰ পৰা কর্মীৰ সেৱা কর্তন কৰা হ'ব।

২.৬ ধর্মঘট, কাম নোহোৱা সময় আৰু সোমাবলৈ নিদিয়াকৈ ৰখাৰ পার্থক্য

ধর্মঘট বা ষ্ট্রাইক, কর্মহীনতা বা লে'-অফ আৰু কর্মক্ষেত্রত সোমাবলৈ নিদিয়া বা লক-আউটৰ ধাৰণা ইটো আনটোৰ পৰা পৃথক। তলত ইবিলাকৰ মাজত থকা পার্থক্যবিলাক বিস্তাৰিতভাৱে উল্লেখ কৰা হ'ল ঃ

ধর্মঘট	কর্মহীনতা বা লে'- অফ	লক-আউট
ধর্মঘট হৈছে একেলগে কাম কৰি থকা কর্মীয়ে কাম নকৰা বা কৰিবলৈ অস্বীকাৰ কৰা।	লে'-অফ সাধাৰণতে ধাৰাবাহিক কার্যত সংঘটিত হয়।	লক-আউট হৈছে সাময়িকভাৱে কাম বন্ধ কৰা।
ইয়াত একেলগে কাম কৰি থকা কর্মীয়ে কাম নকৰাকৈ থাকে।	ইয়াত নিযুক্তিকর্তাই এজন বা একাধিক কর্মীক কাম দিব নোৱাৰে।	ইয়াত নিযুক্তিকর্তাই স্ব-ইচ্ছাই কাম বন্ধ কৰে আৰু সকলো কর্মীকে কামৰ পৰা আঁতৰাই ৰাখে।
ধর্মঘট হৈছে নিযুক্তিকর্তাৰ দ্বাৰা কিছুমান দাবী বা উদ্দেশ্য পূৰণৰ বাবে দাবী জনাই কর্মীয়ে কাম নকৰাকৈ থকা বা কৰিবলৈ	লে'-অফ হৈছে তলত দিয়াৰ দৰে কাৰণবিলাকৰ বাবে কর্মীক কাম দিয়াত অসমর্থ হোৱা ঃ ক) কয়লা, বিজুলী বা কেঁচামালৰ নাটনি,	লক-আউট হৈছে সমূহীয়া তর্ক-বিতর্ক ৰোধ কৰিবলৈ বা হিংসাত্মক বা অশুভ প্রবণতা বন্ধ কৰিবলৈ নিযুক্তিকর্তাই অস্ত্র হিচাপে

আপত্তি হোৱা।	খ) জমা সংগ্রহ কৰা, গ) যন্ত্রপাতি অকামিলা হোৱা, ঘ) প্রাকৃতিক দুর্যোগ, ঙ) অন্য কোনো আনুষংগিক কাৰণত।	ব্যৱহাৰ কৰা এটা ব্যৱস্থা।
ধর্মঘটৰ ক্ষেত্রত ক্ষতিপূৰণ দিয়া নহয়।	লে'-অফৰ ক্ষেত্রত নিযুক্তিকর্তাই ক্ষতিপূৰণ দিয়ে।	লক-আউটত ই প্রযোজ্য নহয়।
একোটা ঔদ্যোগিক বিবাদৰ ফলত ধর্মঘট হয়।	লে'-অফ হৈছে নিযুক্তিকর্তাৰ নিয়ন্ত্রণৰ বাহিৰ হৈ যোৱা বিভিন্ন বাণিজ্যিক কাৰণ আৰু ই কর্মীৰ সৈতে বিবাদৰ ফলত উদ্ভৱ নহয়।	একোটা ঔদ্যোগিক বিবাদৰ ফলত লক-আউট হয়।



অগ্রগতি নিৰীক্ষণ

প্রশ্ন নং ৩ ঃ লক-আউট আৰু লে'-অফৰ তিনিটা পার্থক্য উল্লেখ কৰক।

.....

.....

.....

২.৭ ঔদ্যোগিক বিবাদ নিষ্পতিকৰণ ব্যৱস্থাপনা

ঔদ্যোগিক বিবাদ নিষ্পত্তি কৰিবৰ বাবে কিছুমান ব্যৱস্থাপনা আছে। এইবিলাকৰ ভিতৰত প্রধান হৈছে ঃ

(১) কর্ম সমিতি (Works Committee)

(২) পুনর্মিলন বিষয়া (Conciliation Officer)

(৩) পুনর্মিলন সমিতি (Boards of Conciliation)

(৪) তদন্তকাৰী আদালত (Court of Inquiry)

(৫) শ্রম আদালত (Labour Court)

(৬) শ্রম ন্যায়াধীকৰণ (Labour Tribunals)

(৭) ৰাষ্ট্রীয় ন্যায়াধীকৰণ (National Tribunals)

এই কর্তৃপক্ষসমূহৰ বিষয়ে আলোচনা কৰা যাওক ঃ

কর্ম সমিতি (Works Committee)

দৈনন্দিন কাম-কাজৰ সৈতে জড়িত বিভিন্ন সমস্যা সমাধান কৰি ঔদ্যোগিক সংহতি নিশ্চিত কৰিবৰ বাবেই হৈছে নিযুক্তিকর্তা আৰু কর্মীৰ প্রতিনিধিক লৈ গঠিত এখন সমিতি। যিবোৰ উদ্যোগত ১০০ বা ততোধিক কর্মী নিযুক্ত হৈ থাকে বা পাৰ হৈ যোৱা ১২ মাহৰ যিকোনো দিনত সিমান কর্মী নিযুক্ত হয়, তেনে উদ্যোগত উপযুক্ত চৰকাৰ সাধাৰণ বা বিশেষ নির্দেশনাৰ জৰিয়তে এই সমিতি গঠন কৰা হয়। এই সমিতিয়ে কর্মচাৰীৰ ওজৰ-আপত্তি নোহোৱা কৰে আৰু কিছুমান চুক্তি সাপেক্ষে তেওঁলোকক কাম কৰিবলৈ মান্তি কৰায়।

পুনর্মিলন বিষয়া (Conciliation Officer)

চৰকাৰী ৰাজপত্র বা গেজেটত অধিসূচনা জাৰি কৰি উপযুক্ত চৰকাৰে স্থায়ীভাৱে বা সীমিত সময়ৰ বাবে, একোটা নির্দিষ্ট অঞ্চলত বা এক বা একাধিক নির্দিষ্ট উদ্যোগত নিযুক্তিকর্তা আৰু কর্মীৰ মাজত উদ্ভৱ হোৱা বিবাদ নিষ্পত্তি কৰিবলৈ আৰু উদ্যোগক পৰিসৰৰ ভিতৰত সাধাৰণ বুজাবুজিৰ বাতাৱৰণ সৃষ্টি কৰিবলৈ ই উপযুক্ত বুলি ভবা এনে পুনর্মিলন বিষয়া নিযুক্তি দিব পাৰে। এনে বিষয়াই পুনর্মিলনৰ প্রক্রিয়া চলাব লাগে, বিবাদৰ তদন্ত কৰি সকলো পক্ষকে এটা সু-সমাধানৰ দিশত আনি বিবাদ নিষ্পত্তি কৰিবৰ বাবে উপযুক্ত বুলি তেওঁ ভবা পদক্ষেপ গ্রহণ কৰিব লাগে। পুনর্মিলন বিষয়াজনৰ উদ্যোগৰ চৌহদত সোমোৱাৰ ক্ষমতা থকাৰ লগতে তেওঁ নথি-পত্র বিচাৰিব আৰু পৰিদর্শন কৰিব পাৰে।

পুনর্মিলন সমিতি (Board of Conciliation)

চৰকাৰী গেজেটত অধিসূচনা জাৰি কৰি উপযুক্ত চৰকাৰে ঔদ্যোগিক বিবাদ নিষ্পত্তি কৰিবৰ বাবে এখন পুনর্মিলন সমিতি গঠন কৰিব লাগে। য'ত উপযুক্ত চৰকাৰে ভাবে যে কোনো এটা উদ্যোগত ঔদ্যোগিক বিবাদ হৈছে, তেতিয়া ই তেনে ঔদ্যোগিক বিবাদ নিষ্পত্তি কৰিবলৈ পুনর্মিলন সমিতিক লিখিত নির্দেশ দিব পাৰে। পুনর্মিলন সমিতিয়ে তেনে বিবাদ নিষ্পতি কৰিব লাগে আৰু উপযুক্ত চৰকাৰলৈ এটা প্রতিবেদনৰ লগতে নিষ্পত্তিৰ স্মাৰক পত্র প্রেৰণ কৰিব লাগে। সমিতিৰ প্রতিবেদন লিখিত ৰূপত থাকিব আৰু ইয়াত সমিতিৰ সকলো সদস্যই স্বাক্ষৰ কৰিব।

তদন্তকাৰী আদালত (Court of Inquiry)

চৰকাৰী গেজেটত অধিসূচনা জাৰি কৰি উপযুক্ত চৰকাৰে, একোজন স্বাধীন লোকক লৈ ঔদ্যোগিক বিবাদ নিষ্পত্তি কৰিবৰ বাবে ইয়াত সৈতে জড়িত যিকোনো বিষয়ৰ ওপৰত এখন তদন্তকাৰী আদালত গঠন কৰিব পাৰে। ক'র্ট অফ চিভিল প্রচিডিঅ'ৰ ১৯০৮ৰ অধীনত একোখন অসামৰিক আদালত (Civil Court) ৰ যি ক্ষমতা আছে ইয়াৰো সেই একেই ক্ষমতা থাকে। তদন্তকাৰী আদালতে সাক্ষীসকলৰ পৰীক্ষাৰ বাবে আয়োগ গঠন কৰাৰ লগতে যিকোনো লোকক উপস্থিত থাকিবলৈ, শপতৰ ভিত্তিত তেওঁক পৰীক্ষা কৰিবলৈ, নথি-পত্র আৰু সামগ্রী দাখিল কৰিবলৈ বাধ্য কৰাব পাৰে।

শ্রম আদালত (Labour Court)

চৰকাৰী গেজেটত অধিসূচনা জাৰি কৰি উপযুক্ত চৰকাৰে, দ্বিতীয় অনুসূচী (Second Schedule) ত নির্দিষ্ট কৰি দিয়া যিকোনো বিষয়ৰ সৈতে সম্পর্কযুক্ত ঔদ্যোগিক বিবাদৰ বিচাৰৰ বাবে এক বা একাধিক শ্রম আদালত গঠন কৰিব পাৰে। একোখন শ্রম আদালতত মাত্র এজনেই লোক থাকে যাক উপযুক্ত চৰকাৰে এজন অধ্যক্ষতাকাৰী বিষয়া (Presiding officer) হিচাপে নিযুক্তি দিয়ে। শ্রম আদালতৰ প্রধান কাম হৈছে ইয়াৰ প্রক্রিয়া খৰতকীয়াকৈ সম্পন্ন কৰা আৰু প্রক্রিয়া সম্পূর্ণ হোৱাৰ লগে লগে ইয়াৰ প্রাপ্তি দাখিল কৰা।

শ্রম ন্যায়াধীকৰণ (Labour Tribunals)

চৰকাৰী গেজেটত অধিসূচনা জাৰি কৰি উপযুক্ত চৰকাৰে, ঔদ্যোগিক বিবাদ নিষ্পত্তি কৰিবৰ বাবে এক বা একাধিক ঔদ্যোগিক ন্যায়াধীকৰণ গঠন কৰিব পাৰে। ই যদিও আদালত নহয়, তথাপি ই ন্যায়িক কাম-কাজ কৰা একোখন সমিতিৰ সৈতে বহুখিনি একে। একোখন অসামৰিক আদালততকৈ ইয়াৰ ক্ষমতা বেলেগ। ঔদ্যোগিক ন্যায়াধীকৰণবিলাকৰ কাম শ্রম আদালতৰ দৰে নির্দিষ্ট, অর্থাৎ যিকোনো ঔদ্যোগিক বিবাদৰ ক্ষেত্রত, ন্যায়াধীকৰণে ইয়াৰ প্রক্রিয়া খৰতকীয়াকৈ সম্পন্ন কৰিব আৰু উপযুক্ত চৰকাৰক ইয়াৰ প্রাপ্তি দাখিল কৰিব।

ৰাষ্ট্রীয় ন্যায়াধীকৰণ (National Tribunals)

চৰকাৰী গেজেটত অধিসূচনা জাৰি কৰি কেন্দ্রীয় চৰকাৰে, ঔদ্যোগিক বিবাদৰ বিচাৰ কৰিবলৈ এক বা একাধিক ৰাষ্ট্রীয় ঔদ্যোগিক ন্যায়াধীকৰণ গঠন কৰিব পাৰে। কেৱল ৰাষ্ট্রীয় গুৰুত্বৰ প্রশ্নতহে ই জড়িত হয় অথবা যদিহে বিবাদৰ প্রকৃতি এনেকুৱা হয় যে বিবাদৰ উদ্ভৱ হোৱা উদ্যোগিক প্রতিষ্ঠানটো একাধিক ৰাজ্যত অৱস্থিত।

প্রাপ্তি (Award) ঃ যিকোনো কর্তৃপক্ষই দিয়া সিদ্ধান্ত।

একোজন লোকে ব্যক্তিগতভাৱে বা একাধিক লোকে যৌথভাৱে নির্ধাৰিত পদ্ধতিৰে পুনর্মিলন সমিতি, শ্রম আদালত, তদন্তকাৰী আদালত, ঔদ্যোগিক ন্যায়াধীকৰণ বা ৰাষ্ট্রীয় ন্যায়াধীকৰণত বিচাৰৰ বাবে যিকোনো বিষয় সন্দর্ভত আবেদন কৰিব পাৰে আৰু উপযুক্ত চৰকাৰে সন্তুষ্ট হ'লে নির্দিষ্ট সময়সীমাৰ ভিতৰত এনে বিষয় সন্দর্ভত **প্রাপ্তি (Award)** দাখিল কৰিব।

বিবাদৰ প্রসংগ				
পুনর্মিলন বিষয়া	তদন্তকাৰী আদালত	শ্রম আদালত	শ্রম ন্যায়াধীকৰণ	ৰাষ্ট্রীয় ন্যায়াধীকৰণ
পুনর্মিলন বিষয়াই নিষ্পত্তিৰ দিশত পৰামর্শ দিয়ে আৰু বিচাৰ নকৰে।	যদি বিষয়টো পুনর্মিলনৰ সলনি তদন্ত কৰিবলগীয়া হয় বা বিচাৰযোগ্য তেতিয়া ইয়াক তদন্তকাৰী আদালতলৈ প্রেৰণ কৰা হয়।	যেতিয়া বিষয়টো দ্বিতীয় অনুসূচী বা তৃতীয় অনুসূচীৰ সৈতে সম্পর্কযুক্ত হয়, তেতিয়া ইয়াক শ্রম আদালতলৈ প্রেৰণ কৰা হয়।	ঔদ্যোগিক ন্যায়াধীকৰণৰ কামবিলাক শ্রম আদালতৰ কাম-কাজৰ সৈতে অনুৰূপ।	যেতিয়া ঔদ্যোগিক বিবাদবিলাকৰ ৰাষ্ট্রীয় গুৰুত্ব থাকে বা সেইবিলাকে যেতিয়া একাধিক ৰাজ্যত থকা ঔদ্যোগিক প্রতিষ্ঠানক প্রভাৰান্বিত কৰে, তেতিয়া সেইবিলাক ৰাষ্ট্রীয় ন্যায়াধীকৰণলৈ প্রেৰণ কৰা হয়।



২.৮ অধ্যায়টিৰ পৰা আমি কি শিকিলোঁ

এই অধ্যায়ত আমি তলত দিয়া বিষয়সমূহ আলোচনা কৰিলোঁ ঃ —

- 'উদ্যোগ' (industry) শব্দৰ অর্থ হৈছে যিকোনো ব্যৱসায় (business), বাণিজ্য (trade), অধীনস্থ ব্যৱস্থা (undertaking), প্রস্তুতকৰণ (manufacturing) বা নিযুক্তিকর্তাৰ আহ্বান (calling of employers) বা ইয়াত অন্তর্ভুক্ত থাকে যিকোনো আহ্বান, সেৱা, নিযুক্তি, হস্তশিল্প বা ঔদ্যোগিক কাম বা কর্মীৰ কাম।
- ঔদ্যোগিক বিবাদ (সংশোধন) আইন, ১৯৮২ৰ অনুচ্ছেদ ২(জে)ৰ অধীনত ঔদ্যোগৰ সংজ্ঞাৰ সংশোধন ঘটোৱা হয়।
- ঔদ্যোগিক বৃত্তিৰ অর্থ হৈছে একোটা বৃত্তিৰ ক্ষেত্রত কাম-কাজ বা যাপন (avocation)ৰ পৰিমাপ।
- কেৱল তেতিয়াহে ধর্মঘট সংঘটিত হ'ব পাৰে যেতিয়া সমন্বিতভাৱে কাম কৰি থকা কর্মীসকলে কাম কৰিবলৈ এৰি দিয়ে বা সমস্বৰে অস্বীকাৰ কৰে।
- ক্লাজাৰ মানে হৈছে কিছুমান প্রকৃত উদ্দেশ্যৰ বাবে উপযুক্ত চৰকাৰৰ পৰা আগতীয়া অনুমতি লৈ নিযুক্তিকর্তাৰ দ্বাৰা একোটা ঔদ্যোগিক প্রতিষ্ঠানৰ অধীনস্থ প্রতিষ্ঠান বন্ধ কৰি দিয়া।
- 'লে-অফ' (ইয়াৰ ব্যাকৰণগত ভিন্নতা আৰু আনুষংগিক প্রকাৰোৰে) মানে হৈছে একোজন নিযুক্তিকর্তাই তেওঁৰ ঔদ্যোগিক প্রতিষ্ঠানৰ হাজিৰা বহীত নাম থকা কর্মচাৰীক কাম দিবলৈ ব্যর্থ হোৱা, অমান্তি হোৱা বা অসমর্থ হোৱা, যি কর্মচাৰীৰ পৰা ধন কর্তন কৰা হোৱা নাই আৰু তলত দিয়া কাৰণ বিলাকত কাম দিয়াত ব্যর্থ হয় ঃ
  - (ক) কয়লা, বিজুলী বা কেঁচামালৰ নাটনি,
  - (খ) জমাৰ সংগ্রহ বা একত্রীকৰণ,
  - (গ) যন্ত্রপাতি অকামিলা হোৱা,
  - (ঘ) প্রাকৃতিক দুর্যোগ বা
  - (ঙ) অন্য যিকোনো আনুষংগিক কাৰণত।



২.৯ অধিক জানিবলৈ

১) The Industrial Disputes Act, 1982; (Bare Act).

২) Industrial Law, by P. L. Malik.

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

২.১০ অগ্রগতিৰ খতিয়ান

১ নং প্রশ্নৰ উত্তৰ ঃ (১) মিছা (২) সঁচা (৩) সঁচা (৪) মিছা

২ নং প্রশ্নৰ উত্তৰ ঃ (১) - গ (২) - খ (৩) - ক

৩ নং প্রশ্নৰ উত্তৰ ঃ লক-আউট আৰু লে'-অফৰ তিনিটা পার্থক্য হৈছে ঃ

১) লে'-অফ সাধাৰণতে ধাৰাবাহিক কামত সংঘটিত হয়, কিন্তু লক-আউট হৈছে সাময়িকভাৱে কাম বন্ধ কৰা।

২) লে'-অফৰ ক্ষেত্ৰত নিযুক্তিকর্তাই ক্ষতিপূৰণ দিয়ে, কিন্তু লক-আউটত ই প্রযোজ্য নহয়।

৩) লে'-অফ হৈছে নিযুক্তিকর্তাৰ নিয়ন্ত্রণৰ বাহিৰ হৈ যোৱা বিভিন্ন বাণিজ্যিক কাৰণ আৰু ই কর্মীৰ সৈতে বিবাদৰ ফলত উদ্ভৱ নহয়, কিন্তু একোটা ঔদ্যোগিক বিবাদৰ ফলত লক-আউট হয়।



২.১১ আৰ্হি প্রশ্ন

প্রশ্ন ১ ঃ চমুটোকা লিখক ঃ

ক) লে'-অফ

খ) ক্লু'জাৰ

গ) উদ্যোগ

ঘ) ঔদ্যোগিক বিবাদ

প্রশ্ন ২ ঃ পার্থক্য নির্ণয় কৰক ঃ

ক) লে'-অফ আৰু লক-আউট

খ) ক্লু'জাৰ আৰু ধর্মঘট

গ) লক-আউট আৰু লে'-অফ

প্রশ্ন ৩ ঃ ঔদ্যোগিক বিবাদ নিষ্পত্তিকৰণত সহায় কৰা বেলেগ বেলেগ ঔদ্যোগিক নিষ্পত্তিকৰণ ব্যৱস্থাপনাৰ বিষয়ে উল্লেখ কৰক।

*** ***** ***

অধ্যায় ৩ ঃ ঔদ্যোগিক অভিযোগ পৰিচালনা

অধ্যায় গাঁথনি

৩.১ উদ্দেশ্য

৩.২ পৰিচয়

৩.৩ ঔদ্যোগিক অভিযোগৰ অর্থ আৰু বৈশিষ্ট্য

৩.৪ অভিযোগ আৰু বিতর্কৰ মাজৰ পার্থক্য

৩.৫ ঔদ্যোগিক অভিযোগৰ উৎস আৰু কাৰণ

৩.৬ কুটিৰ শিল্প আৰু বৃহৎ উদ্যোগত অভিযোগ পৰিচালনাৰ প্রক্রিয়া

৩.৭ অধ্যায়টিৰ পৰা আমি কি শিকিলোঁ

৩.৮ অধিক জানিবলৈ

৩.৯ অগ্রগতিৰ খতিয়ান

৩.১০ আৰ্হি প্রশ্ন

৩.১ উদ্দেশ্য

এই অধ্যায়টি অধ্যয়ন কৰি আপুনি -

- ঔদ্যোগিক অভিযোগৰ অর্থ ব্যাখ্যা কৰিব পাৰিব
- অভিযোগ আৰু বিতর্কৰ মাজৰ পার্থক্য নির্ণয় কৰিবলৈ সক্ষম হ'ব
- ঔদ্যোগিক অভিযোগৰ কাৰণ আৰু উৎস ব্যাখ্যা কৰিবলৈ সক্ষম হ'ব
- কুটিৰ শিল্প আৰু বৃহৎ উদ্যোগৰ অভিযোগ পৰিচালনাৰ প্রক্রিয়াৰ বিষয়ে অৱগত হ'ব।

৩.২ পৰিচয়

এই অধ্যায়টিত কোনো কোম্পানী বা উদ্যোগৰ কর্মচাৰীসকলৰ অভিযোগ আৰু আপত্তিৰ বিষয়ে আলোচনা আগবঢ়াম। ইয়াত আপুনি অভিযোগৰ অর্থ, বৈশিষ্ট্য আৰু কাৰণৰ বিষয়ে অৱগত হ'ব। এই অধ্যায়টোত অভিযোগ আৰু বিতর্কৰ বিষয়েও আলোচনা কৰা হ'ব। লগতে অধ্যায়টোত কুটিল শিল্প আৰু বৃহৎ উদ্যোগত অভিযোগ পৰিচালনাৰ প্রক্রিয়াৰ বিষয়েও বিস্তৃত ৰূপত ব্যাখা কৰা হ'ব। এইদৰে অভিযোগৰ উৎস আৰু এটা আনুষ্ঠানিক আৰু প্রভাবী ৰূপত কিদৰে ইয়াক নিষ্পত্তি কৰিব পাৰি, সেই সম্পর্কে জানিব।

৩.৩ ঔদ্যোগিক অভিযোগৰ অর্থ আৰু বৈশিষ্ট্য

অভিযোগ হৈছে কর্মচাৰীসকলৰ মাজত উদ্ভৱ হোৱা অসন্তুষ্টি আৰু বিপত্তিৰ এক অনুভৱ। কর্মচাৰীসকলে এজনে আনজনৰ পৰা অৱগত হোৱা এনে অসন্তুষ্টিক আপত্তি আখ্যা দিব পাৰি।

যেতিয়া আপত্তি পৰিচালকৰ দৃষ্টিগোচৰ কৰা হয়, তেতিয়া মূলতঃ কামৰ লগত জড়িত এনে আপত্তিক অভিযোগ আখ্যা দিয়া হয়।

অভিযোগৰ ফলত সাধাৰণতে সৃষ্ট অসন্তোষ, নিৰাশা, ক্ষোভ, কামৰ প্ৰতি উদাসীনতা, নিম্ন মনোবলে শ্ৰমিকৰ অদক্ষতা আৰু নিম্ন উৎপাদনমুখিতাৰ সূচনা কৰে।

আন্তঃৰাষ্ট্ৰীয় শ্ৰমিক সংঘৰ সংজ্ঞা অনুসৰি, 'পাৰিশ্ৰমিক, ভাত্তা, কৰ্ম পৰিৱেশ আৰু অতিৰিক্ত কৰ্ম সময়, ছুটি, স্থানান্তৰ, পদোন্নতি, জ্যেষ্ঠতা, কৰ্ম আঁচনি আৰু গঠিত অভিযোগ আদি অন্তৰ্ভুক্ত হৈ থকা সেৱা নিৰ্ধাৰণৰ ব্যাখ্যাক কেন্দ্ৰ কৰি এজন বা ততোধিক শ্ৰমিকৰ আপত্তিয়েই হৈছে অভিযোগ।'

অভিযোগৰ গুৰুত্বপূৰ্ণ বৈশিষ্ট্যবোৰ হ'ল—

১) অভিযোগ হৈছে প্ৰতিষ্ঠানৰ যিকোনো দিশক লৈ সৃষ্ট অসন্তুষ্টি বা ক্ষোভ বা অন্যায়ৰ বলি হোৱাৰ অনুভৱ।

২) যেতিয়া কৰ্মচাৰী এজনে এইটো অনুভৱ কৰে যে তেওঁৰ সৈতে অন্যায় কৰা হৈছে, তেতিয়াই অভিযোগৰ সৃষ্টি হয়।

৩) অসন্তুষ্টি বৃত্তিক কেন্দ্ৰ কৰি সৃষ্টি হ'ব লাগিব, ব্যক্তিগত বা পৰিয়ালৰ সমস্যাৰ পৰা সৃষ্টি হোৱা অসন্তুষ্টি গ্ৰহণযোগ্য নহ'ব।

৪) অসন্তুষ্টি মৌখিক অথবা লিখিত ৰূপত প্ৰকাশ কৰিব পাৰিব। পোনপ্ৰথমে কৰ্মচাৰীয়ে মৌখিক বা লিখিতভাৱে আপত্তি দৰ্শায়। যদিহে সঠিক সময়ত এইবোৰ ভালদৰে বিচাৰ কৰি চোৱা নহয়, তেন্তে ক্ষোভ ক্ৰমে বৃদ্ধি হয় আৰু ই ক্ৰমে অভিযোগ ৰূপ লয়।

৫) অভিযোগ হৈছে অনুভূতি, ই কেতিয়াবা বাস্তৱ আৰু কেতিয়াবা কাল্পনিক হ'ব পাৰে। ই এজন কৰ্মচাৰীৰ মনত কৰ্মস্থানৰ পৰিস্থিতিক কেন্দ্ৰ কৰি উদ্ভৱ হয়।

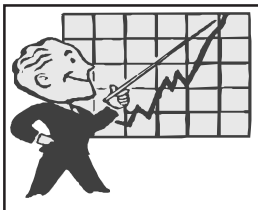
৬) অভিযোগ সাধাৰণতে তলত দিয়াবোৰে সৃষ্টি কৰে—

(ক) অসন্তোষ (খ) নিৰাশা/হতাশা

(গ) ক্ষোভ (ঘ) কামৰ প্ৰতি উদাসীনতা

(ঙ) নিম্ন মনোবল (চ) শ্ৰমিকৰ অদক্ষতা

(ছ) নিম্ন উৎপাদন (জ) অনুপস্থিতি



অগ্ৰগতি নিৰীক্ষণ

প্ৰশ্ন নং ১ ঃ ঔদ্যোগিক অভিযোগৰ অৰ্থ লিখক। পৰিচালকে কিয় ইয়াৰ প্ৰতি গুৰুত্ব প্ৰদান কৰিব লাগে?

.....

.....

প্ৰশ্ন নং ২ ঃ অভিযোগৰ দুটা গুৰুত্বপূৰ্ণ বৈশিষ্ট্য উল্লেখ কৰক।

.....

.....

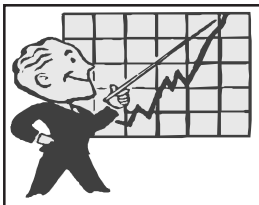
৩.৪ অভিযোগ আৰু বিতৰ্কৰ মাজৰ পাৰ্থক্য

ঔদ্যোগিক বিতৰ্কৰ আইন, ১৯৪৭ এ ঔদ্যোগিক বিতৰ্কৰ ব্যাখ্যা এইদৰে আগবঢ়াইছে, 'ঔদোগিক বিতৰ্ক হৈছে বৃত্তি নথকা কোনো ব্যক্তিৰ কৰ্মৰ পৰিৱেশৰ সৈতে জড়িত যিকেনো বিতৰ্ক যিবোৰ মালিকসকলৰ মাজত বা কৰ্মচাৰীসকলৰ মাজত অথবা মালিক আৰু কৰ্মচাৰীৰ মাজত উদ্ভৱ হ'ব পাৰে।

আনহাতে, বেইথ ডেভিছে অভিযোগৰ ব্যাখ্যা আগবঢ়াই কৈছে, অভিযোগ হৈছে বৃত্তিগত সম্পৰ্কৰ লগত জড়িত কোনো কৰ্মচাৰীৰ ব্যক্তিগত অন্যায়কেন্দ্রিক বাস্তৱ বা কাল্পনিক অনুভৱ।'

তলত উল্লেখ কৰাবোৰ অভিযোগ আৰু বিতৰ্কৰ পাৰ্থক্য—

অভিযোগ	বিতৰ্ক
১) অভিযোগ হৈছে কৰ্মচাৰীৰ অসন্তুষ্টি বা অন্যায়ৰ অনুভৱ।	১) বিতৰ্ক হৈছে এক অসন্তুষ্টি যাৰ ফলত বিভিন্ন হিংসাত্মক কার্য যেনে বন্ধ, ধৰ্মঘট আদিৰ সৃষ্টি হয়।
২) অভিযোগসমূহ কম পৰিদৃশ্যমান হয়।	২) বিতৰ্কসমূহ অধিক পৰিদৃশ্যমান হয়।
৩) বহু সংখ্যক কৰ্মচাৰীয়ে কাম কৰা প্রতিষ্ঠান এটাৰ বাবে সাধাৰণভাৱে অভিযোগৰ সৃষ্টি হয়।	৩) যদিহে প্রাথমিক পর্যায়ত অভিযোগৰ সঠিক পৰিচালনা কৰা নহয়, তেন্তে ই বিতৰ্কৰ সৃষ্টি কৰে। বিতৰ্ক সাধাৰণ নহ'বও পাৰে।
৪) কাম বা উৎপাদন প্রক্রিয়া সাময়িকভাৱে স্থগিত হয়।	৪) কাম বা উৎপাদন সম্পূর্ণভাৱে স্থগিত হয়।
৫) অভিযোগক যদি সঠিক সময়ত পৰিচালনা কৰা নহয়, তেন্তে ই কৰ্মচাৰীৰ মনোবল আৰু উৎপাদন হ্রাস কৰে।	৫) বিতৰ্কক যদিহে সঠিক সময়ত পৰিচালনা কৰা নহয়, তেন্তে ইয়াৰ ফলত কোম্পানী বন্ধও হৈ যাব পাৰে।



অগ্রগতি নিৰীক্ষণ

প্রশ্ন নং ৩ ঃ অভিযোগ আৰু বিতৰ্কৰ মাজৰ দুটা পার্থক্য উল্লেখ কৰক।

.....

.....

৩.৫ ঔদ্যোগিক অভিযোগৰ উৎস আৰু কাৰণ

ঔদ্যোগিক অভিযোগৰ বিভিন্ন অর্থনৈতিক, মনোবৈজ্ঞানিক আৰু অন্যান্য কাৰণ আছে। সেইবোৰৰ কিছুমান হ'ল—

(ক) **কর্ম পৰিৱেশ ঃ** কর্মচাৰীসকলৰ মাজত পাৰিশ্রামিক বা কম পাৰিশ্রমিক বা কর্মচাৰীৰ পাৰিশ্রমিক নির্ণয়ৰ ক্ষেত্রত উদ্ভৱ হোৱা ভ্রান্তিক কেন্দ্র কৰি আপত্তিৰ সৃষ্টি হ'ব পাৰে। কর্মচাৰীসকলৰ বিপজ্জনক আৰু অপ্রীতিকৰ কর্মপৰিৱেশৰ বিষয়ে আপত্তি থাকিব পাৰে। শ্রমিকৰ কল্যাণৰ অপর্যাপ্ততাও কর্মচাৰীৰ অভিযোগৰ কাৰণ হ'ব পাৰে।

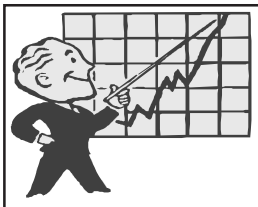
(খ) **যৌথ দৰ নির্ধাৰণ ঃ** কেতিয়াবা কোম্পানীয়ে ট্রেড ইউনিয়ন আৰু ইউনিয়নবোৰৰ লগত জড়িত শ্রমিকসকলক গুৰুত্ব প্রদান নকৰে, শ্রমিকৰ লগত স্বাক্ষৰিত চুক্তি ভংগ কৰে, কোম্পানীয়ে ইউনিয়নৰ লগত প্রভাৱশালী অথবা সক্রিয় ৰূপত সম্বন্ধ ৰক্ষা নকৰে আৰু এইবোৰে অভিযোগৰ কাৰণ হ'ব পাৰে। যিকোনো ক্ষেত্রত যদিহে পৰিচালকে কর্মচাৰী/ট্রেড ইউনিয়নৰ লগত স্বাক্ষৰিত চুক্তিক অমান্য কৰে, তেন্তে ই অভিযোগৰ সৃষ্টি কৰে।

(গ) **সামাজিক অন্যায় ঃ** সামাজিক অন্যায়ো অভিযোগৰ কাৰণ হ'ব পাৰে। পৰিচালক পক্ষই কেতিয়াবা সকলোকে সমানে সুবিধা আগবঢ়োৱাত ব্যর্থ হয়। প্রতিষ্ঠানৰ এই শ্রমিকসকলে উপেক্ষিত অনুভৱ কৰে আৰু অভিযোগৰ সৃষ্টি হয়।

(ঘ) **নীতিৰ ক্ষেত্রত পক্ষপাতিত্বমূলক আচৰণ ঃ** যদিহে ৰীতি-নীতিসমূহ পক্ষপাতিত্বমূলকভাৱে অনুসৰণ কৰা হয়, তেন্তে ইও কর্মচাৰীৰ মাজত অভিযোগৰ কাৰণ হিচাপে পৰিগণিত হ'ব পাৰে।

(ঙ) **মতামতৰ পার্থক্য ঃ** যেতিয়া পৰিচালক আৰু কর্মচাৰীসকল নিজৰ মতত অক্ষুণ্ণ হৈ থাকে, যিবোৰ প্রকৃতিগতভাৱে বিপৰীতধর্মী, তেতিয়াই অভিযোগৰ সৃষ্টি হয়।

(চ) **অন্যান্য কাৰণ ঃ** কর্মচাৰীৰ মনোভাৱ, চিন্তাধাৰী আদিও অভিযোগৰ কাৰণ হ'ব পাৰে। ঋণাত্মক মনোভাৱযুক্ত এজন কর্মচাৰীৰ মনত সদায় ভয় আৰু দোধোৰ-মোধোৰ ভাৱ থাকে। যিবোৰ কর্মস্থানত পৰিদৃশ্যমান হয় আৰু যিয়ে অভিযোগৰ সৃষ্টি কৰে।



অগ্রগতি নিৰীক্ষণ

প্রশ্ন নং ৪ ঃ ঔদ্যোগিক ক্ষেত্রত অভিযোগৰ তিনিটা উৎস লিখক

.....

.....

৩.৬ কুটিৰ শিল্প আৰু বৃহৎ উদ্যোগত অভিযোগ পৰিচালনাৰ প্রক্রিয়া

অভিযোগ প্রতিকাৰৰ প্রক্রিয়াটো ট্রেড ইউনিয়ন আৰু কর্মচাৰী তথ্য পৰিচালকৰ সন্তুষ্টিৰ বাবে অভিযোগ প্রশমনৰ এটা আহিল। এই প্রক্রিয়াটো শ্রমিক সম্পর্কৰ এটা গুৰুত্বপূর্ণ উপাদান। উদ্যোগটো আনুষ্ঠানিক হওক বা নহওক, ই যথেষ্ট গুৰুত্বপূর্ণ। অভিযোগ প্রতিকাৰৰ প্রক্রিয়াটোৱে পৰিচালকক কর্ম পৰিৱেশত বা শ্রমিক সম্বন্ধত থকা ত্রুটি চিনাক্ত কৰাত আৰু কার্যকৰী

সংশোধনীৰ পৰিমাপ গ্ৰহণ কৰিবলৈ সক্ষম কৰি তোলে।

প্ৰতিটো পৰিচালক পক্ষৰ অভিযোগ প্ৰতিকাৰৰ এটা ব্যৱস্থা থাকিব লাগে। সুন্দৰভাৱে বৰ্ণিত আৰু পৰ্যাপ্ত অভিযোগৰ প্ৰক্ৰিয়াযুক্ত কোনো বিধায়িনী ব্যৱস্থা নাই। পৰিচালকে তলত দিয়া অভিযোগৰ পদক্ষেপ গ্ৰহণ কৰিব পাৰে—

পদক্ষেপ ১ ঃ অসন্তুষ্ট কৰ্মচাৰীয়ে তেওঁৰ অভিযোগ তৎকালীন অধীক্ষকক বা কোনো অথবা এই উদ্দেশ্যত আয়োজন কৰা কোনো আলোচনাত জনাব পাৰে। এই উদ্দেশ্যত বিশেষভাৱে প্ৰশিক্ষিত অধীক্ষকজনৰ মাজেৰে অভিযোগটো নিষ্পত্তি কৰিব পাৰে আৰু তেওঁ সমস্যা নিৰ্মূলৰ প্ৰাথমিক ধাৰণা এটা মানি চলে।

পদক্ষেপ ২ ঃ যেতিয়া অধীক্ষকজনে সমস্যাটো নিষ্পত্তি নকৰে তেতিয়া দ্বিতীয় পদক্ষেপটো আৰম্ভ হয়। এই ক্ষেত্ৰত, অভিযোগটো কৰ্মচাৰীৰ লক্ষ্য জড়িত পদক্ষেপৰ সময়, স্থান প্ৰকৃতি উল্লেখ কৰি উচ্চ পৰ্যায়ৰ পৰিচালকলৈ প্ৰেৰণ কৰা হয়। উচ্চ স্তৰৰ এই পৰিচালকজন সাধাৰণতে মুখ্য ব্যৱসায়িক পৰিচালক অথবা প্ৰৰন্ধক বা ঔদ্যোগক সম্পৰ্কৰক্ষী বিষয়া যিয়ে অভিযোগটো চালিজাৰি চায় আৰু এই সম্পৰ্কে সিদ্ধান্ত প্ৰদান কৰে।

পদক্ষেপ ৩ ঃ যদিহে অধীক্ষক আৰু উচ্চ পৰিচালকজনৰ দ্বাৰা সমাধান নহয়, এইটো 'অভিযোগ কমিটি'ৰ ওচৰলৈ প্ৰেৰণ কৰা হয়। সহ কৰ্মচাৰী, বিভিন্ন তথ্যসমূহ পৰ্যালোচনা কৰি সাম্ভাব্য সমাধানৰ উপদেশ প্ৰদান কৰে।

পদক্ষেপ ৪ ঃ যদিহে অভিযোগ কমিটিৰ এই সিদ্ধান্ত কৰ্মচাৰীয়ে মানি নলয়। তেন্তে তেওঁ পৰিচালক পক্ষ বা কোম্পানীৰ কাৰ্যবাহী বিষয়াৰ ওচৰ চাপিব পাৰে।

পদক্ষেপ ৫ ঃ শেষ পদক্ষেপটো গ্ৰহণ কৰা হয় যেতিয়া কৰ্মচাৰী আৰু পৰিচালকপক্ষই অভিযোগটো এজন বিচাৰকৰ ওচৰলৈ পঠায়। তেওঁলোকে আগতীয়াকৈ এই সৰমতত উপনীত হ'ব লাগে যে মধ্যস্থতাকাৰী বিচাৰকজনৰ সিদ্ধান্তই শেষ সিদ্ধান্ত হ'ব আৰু দুয়োপক্ষক একত্ৰিত কৰিব।

অভিযোগ প্ৰতিকাৰৰ প্ৰক্ৰিয়াটো সুস্থ শ্ৰমিক-পৰিচালক সম্বন্ধ আৰু ঔদ্যোগিক শান্তিৰ বাবে প্ৰয়োজনীয়। সেয়েহে, পৰিচালকে অভিযোগ যাতে গৃহীত আৰু সঠিকভাৱে নিষ্পত্তি হয় আৰু শ্ৰমিক প্ৰয়োজনীয় সন্তুষ্টি লাভ কৰে, তাৰ নিশ্চিতি প্ৰদান কৰিব লাগে। অভিযোগ পৰিচালনাৰ বাবে নিম্নোক্ত পদক্ষেপবোৰ গ্ৰহণ কৰিব লাগে—

১) অভিযোগটোৰ প্ৰকৃতি স্পষ্টভাৱে ব্যাখ্যা কৰিব লাগে।

২) প্ৰকৃত ঘটনা /কাৰণটো চিনাক্ত হোৱাৰ পিছত ঘটনাটোৰ উৎসৰ বিষয়ে সকলো আনুসংগিক তথ্য গোটাব লাগে।

৩) অভিযোগটোৰ প্ৰকৃত ছবিখন পোৱাৰ পিছত পৰিচালকে বিকল্প সমাধানৰ এখন তালিকা প্ৰস্তুত কৰিব লাগে।

৪) সিদ্ধান্ত প্ৰকাশ কৰাৰ পিছত পৰিচালকে সৰ্বশ্ৰেষ্ঠ সিদ্ধান্তত উপনীত হ'বলৈ অতিৰিক্ত তথ্য আহৰণ কৰিব লাগে।

৫) ইয়াৰ পিছত চূড়ান্ত সিদ্ধান্ত কর্মচাৰীক স্পষ্টভাৱে জনাব লাগে।

৬) অভিযোগটো সন্তোষজনকভাৱে পৰিচালিত হৈছে নে নাই তাক অনুসৰণ কৰাটো অন্তিম পদক্ষেপ।



চিন্তা-চর্চা কৰক- ১

(ক) আপোনাৰ অঞ্চলৰ এটা ঔদ্যোগিক প্ৰতিষ্ঠানলৈ গৈ তেওঁলোকৰ অভিযোগ পৰিচালনাৰ প্ৰক্ৰিয়া সম্পৰ্কে তথ্য আহৰণ কৰক।



অগ্রগতি নিৰীক্ষণ

প্রশ্ন নং ৫ ঃ অভিযোগ পৰিচালনাৰ প্ৰক্ৰিয়াৰ পদক্ষেপবোৰ উল্লেখ কৰক।

.....

.....



৩.৭ অধ্যায়টিৰ পৰা আমি কি শিকিলোঁ

এই অধ্যায়ত আমি তলত দিয়া বিষয়সমূহ আলোচনা কৰিলোঁ ঃ —

- অভিযোগ হৈছে শ্ৰমিকসকলৰ মাজত পৰিলক্ষিত অসন্তোষ বা নিৰাশাৰ এক মনোভাৱ যিয়ে অসন্তুষ্টি, হতাশা, ক্ষোভ, কামৰ প্ৰতি উদাসীনতা আৰু নিম্ন মনোবলৰ সৃষ্টি কৰে।
- যদিও অভিযোগ কমকৈ পৰিদৃশ্যমান হয়, তথাপিও আৰম্ভণিতে ইয়াক পৰিচালনা নকৰিলে বিতর্কৰ সূচনা কৰিব পাৰে।
- বিতর্কই কাম/উৎপাদন প্ৰক্ৰিয়া সম্পূৰ্ণৰূপে বন্ধ কৰে আৰু ইয়াৰ ফলত প্ৰতিষ্ঠান বন্ধও হৈ যাব পাৰে।
- নিম্নমানৰ কর্ম পৰিৱেশ, সামাজিক ন্যায়, নীতিৰ ক্ষেত্ৰত পক্ষপাতিত্বমূলক আচৰণ আৰু মতামতৰ পার্থক্য আদি অভিযোগৰ কিছুমান কাৰণ।
- সুস্থ শ্ৰমিক পৰিচালকৰ সম্পর্ক আৰু ঔদ্যোগিক শান্তিৰ বাবে অভিযোগ প্ৰতিকাৰৰ প্ৰক্ৰিয়াটো প্ৰয়োজনীয়।
- শ্ৰমিক সন্তুষ্টিৰ বাবে যাতে অভিযোগসমূহ সঠিকভাৱে গৃহীত আৰু নিষ্পত্তি হয়, তাৰ নিশ্চিতি পৰিচালকে প্ৰদান কৰিব লাগে।



৩.৮ অধিক জানিবলৈ

১) Personnel Management by C.B. Mamoria; Himalayan Publishing House.

২) Human Resource Management by Shashi K. Gupta; Kalyani Publishers.

৩) Human Resource Management by Gary Desslers; Pearson Education Asia.

৩.৯ অগ্রগতিৰ খতিয়ান

১ নং প্রশ্নৰ উত্তৰ ঃ অভিযোগ হৈছে কর্মচাৰীসকলৰ মাজত উদ্ভৱ হোৱা অসন্তুষ্টি আৰু বিপত্তিৰ এক অনুভৱ। যেতিয়া কামৰ লগত জড়িত কোনো মৌখিক আপত্তি পৰিচালকৰ দৃষ্টিগোচৰ কৰা হয়। তেতিয়া ইয়াৰ অভিযোগ হৈ পৰে।

যদিহে অভিযোগসমূহ সঠিক সময়ত পৰিচালনা কৰা নহয়, তেন্তে বিতর্কৰ সূচনা হয়। ইয়াৰ বাহিৰেও, পৰিচালকে ইয়াৰ ওপৰত গুৰুত্ব আৰোপ কৰিব লাগে, অন্যথা অসন্তুষ্টি, হতাশা, ক্ষোভ, কামৰ প্রতি উদাসীনতা আৰু কামত দক্ষতাৰ অভাৱৰ সৃষ্টি হয়।

২ নং প্রশ্নৰ উত্তৰ ঃ (ক) যেতিয়া কর্মচাৰীয়ে অনুভৱ কৰে যে তেওঁৰ হৈছে অন্যায় কৰা হৈছে, তেতিয়া অভিযোগৰ সৃষ্টি হয়।

(খ) অভিযোগে সাধাৰণতে অসন্তুষ্টি, নিম্ন মনোবল আদিৰ সূচনা কৰে।

৩ নং প্রশ্নৰ উত্তৰ ঃ

অভিযোগ	বিতর্ক
১) অভিযোগ হৈছে কর্মচাৰীৰ অসন্তুষ্টি বা অন্যায়ৰ অনুভৱ।	১) বিতর্ক হৈছে এক অসন্তুষ্টি যাৰ ফলত বিভিন্ন হিংসাত্মক কার্য যেনে বন্ধ, ধর্মঘট আদিৰ সৃষ্টি হয়।
২) অভিযোগসমূহে কম পৰিদৃশ্যমান হয়।	২) বিতর্কসমূহ অধিক পৰিদৃশ্যমান হয়।

৪ নং প্রশ্নৰ উত্তৰ ঃ ঔদ্যোগিক ক্ষেত্রত শ্রমিকৰ অসন্তুষ্টি সৃষ্টিৰ প্রধান উৎসবোৰ হ'ল—

(ক) নিম্নমানৰ কর্ম পৰিৱেশ ঃ কর্মচাৰীসকলৰ অসুৰক্ষিত আৰু নিম্নমানৰ কর্ম পৰিৱেশ যেনে উপযুক্ত স্থানৰ অভাৱ, ভেণ্টিনেশ্যন, অসুৰক্ষিত খোৱাপানী আদিৰ বাবে আপত্তি থাকিব পাৰে। তেওঁলোকৰ পাৰিশ্রমিক কেন্দ্র কৰিও আপত্তিৰ সৃষ্টি হ'ব পাৰে। তেওঁলোকক কমকৈ পাৰিশ্রমিক প্রদান কৰা হ'ব পাৰে বা কর্মচাৰীৰ পাৰিশ্রমিক নির্ণয়ৰ ক্ষেত্রত কোনো ত্রুটিৰ সৃষ্টি হ'ব পাৰে।

(খ) **যৌথ দৰ নির্ধাৰণ ঃ** যদিহে পৰিচালকে ইতিমধ্যে কর্মচাৰী/ ট্ৰেড ইউনিয়নৰ লগত সম্পন্ন হোৱা চুক্তিক অমান্য কৰে, তেতিয়াই অভিযোগৰ সৃষ্টি হয়।

(গ) **সামাজিক অন্যায় ঃ** পৰিচালক পক্ষই কেতিয়াবা সকলো পক্ষক সমানে সুবিধা আগবঢ়োৱাত ব্যর্থ হয়। প্রতিষ্ঠানৰ এই শ্রমিকসকলে উপেক্ষিত অনুভৱ কৰে আৰু অভিযোগৰ সৃষ্টি হয়।

৫ নং প্রশ্নৰ উত্তৰ ঃ তলত উল্লেখ কৰাৰো অভিযোগ পৰিচালনাৰ নীতি—

(ক) অভিযোগৰ মৌখিক ব্যাখ্যা।

(খ) অভিযোগটো ঔদ্যোগিক সম্পর্কৰক্ষী বিষয়াৰ ওচৰত দাখিল কৰা।

(গ) অভিযোগটো 'অভিযোগ কমিটি'ৰ ওছৰত দাখিল কৰা।

(ঘ) অসন্তুষ্টি কর্মচাৰীৰ কোম্পানীৰ কার্যবাহী বিষয়াৰ কাষ চপা।

(ঙ) অভিযোগটো এজন মধ্যস্থতাকাৰী বিচাৰকৰ ওচৰলৈ প্রেৰণ কৰা।



৩.১০ আৰ্হি প্রশ্ন

প্রশ্ন ১ ঃ অভিযোগ কি আৰু পৰিচালকে এই অভিযোগক কিয় গুৰুত্বসহকাৰে বিচাৰ কৰিব লাগে?

প্রশ্ন ২ ঃ অভিযোগ আৰু বিতর্কৰ কমেও চাৰিটা পার্থক্য উল্লেখ কৰক।

প্রশ্ন ৩ ঃ ঔদ্যোগিক ক্ষেত্রত দেখা দিয়া কর্মচাৰীৰ অভিযোগৰ উৎসবোৰ উল্লেখ কৰক।

প্রশ্ন ৪ ঃ অভিযোগ পৰিচালনাৰ গুৰুত্বপূর্ণ পদক্ষেপসমূহ উল্লেখ কৰক।

প্রশ্ন ৫ ঃ চমুটোকা লিখক ঃ

(ক) বিতর্ক

(খ) অভিযোগৰ প্রয়োজনীয়তা

(গ) অভিযোগ পৰিচালনাৰ প্রক্রিয়া।

*** ***** ***

অধ্যায় ৪ ঃ সামূহিক চুক্তি

অধ্যায় গাঁথনি

৪.১ উদ্দেশ্য
৪.২ পৰিচয়
৪.৩ সামূহিক চুক্তিৰ ধাৰণা
৪.৩.১ সামূহিক চুক্তিৰ প্ৰকাৰ আৰু কৌশল
৪.৩.২ সামূহিক চুক্তিৰ বৈশিষ্ট্যসমূহ
৪.৩.৩ সামূহিক চুক্তিৰ গুৰুত্ব
৪.৪ সামূহিক চুক্তিৰ দৃষ্টিকোণসমূহ
৪.৫ সামূহিক চুক্তিৰ প্ৰক্ৰিয়া
৪.৬ সামূহিক চুক্তিৰ পৰ্যায়সমূহ
৪.৭ অধ্যায়টিৰ পৰা আমি কি শিকিলোঁ
৪.৮ অধিক জানিবলৈ
৪.৯ অগ্ৰগতিৰ খতিয়ান
৪.১০ আৰ্হি প্ৰশ্ন

৪.১ উদ্দেশ্য

এই অধ্যায়টি অধ্যয়ন কৰি আপুনি -

- বিভিন্ন প্ৰকাৰৰ সামূহিক চুক্তিৰ বিষয়ে জানিব পাৰিব
- সামূহিক চুক্তিৰ বৈশিষ্ট্যসমূহৰ বিষয়ে জানিব পাৰিব
- সামূহিক চুক্তিৰ গুৰুত্বৰ বিষয়ে জানিব পাৰিব
- সামূহিক চুক্তিৰ দৃষ্টিকোণসমূহৰ বিষয়ে জানিব পাৰিব
- সামূহিক চুক্তিৰ প্ৰক্ৰিয়াৰ বিষয়ে জানিব পাৰিব।

৪.২ পৰিচয়

এই অধ্যায়ত, আমি আপুনি 'সামূহিক চুক্তিৰ' বিষয় বস্তুৰ বিষয়ে জানিব পাৰিব। প্ৰথমতে আপুনি 'সামূহিক চুক্তিৰ' সম্পৰ্কে এক ধাৰণা লাভ কৰিব। তাৰ পিছত সামূহিক চুক্তিৰ বৈশিষ্ট্যৰ বিষযে জানিব পাৰিব। তাৰ পিছত সামূহিক চুক্তিৰ প্ৰক্ৰিয়াত অন্তৰ্ভুক্ত কাৰ্য্যকলাপসমূহ জানিব পাৰিব। এই আলোচনাই ইয়াৰ প্ৰকৃতি আৰু বৈশিষ্ট্যসমূহো সামৰি ল'ব। আপোনালোকে নিয়োগকৰ্তা, কৰ্মচাৰী তথা সমাজ সংক্ৰান্তত সামূহিক চুক্তি গুৰুত্বৰ বিষয়ে জানিব পাৰিব। এই অধ্যায়ত সামূহিক চুক্তিৰ ব্যৱস্থাৰ ক্ষেত্ৰত প্ৰচলিত তিনি ধৰণৰ চুক্তিৰ বিষয়েও জানিব পাৰিব।

ইয়াৰোপৰি এই অধ্যায়ত সামূহিক চুক্তিৰ পাঁচটা অতি সংবেদনশীল দিশৰ আলোচনাও আগবঢ়োৱা হৈছে। অৱশেষত আমি আপোনালোকে ব্যৱহাৰ কৰিব পৰা প্রাসংগিক গ্রন্থ আৰু পৰীক্ষাৰ বাবে সম্ভাৱনীয় প্রশ্নসমূহৰ পৰামর্শ আগবঢ়োইছে।

৪.৩ সামূহিক চুক্তিৰ ধাৰণা

সামূহিক চুক্তিৰ হ'ল কোনো এটা সংগঠনত নিয়োগকর্তা আৰু কর্মচাৰীৰ মাজত অনুষ্ঠিত হোৱা এক দ্বিপাক্ষিক আলোচনা প্রক্রিয়া। এই প্রক্রিয়াত শ্রমিকসকল এক সংঘ হৈ আলোচনাত বহে আৰু তেওঁলোকৰ পৰিৱেশ অনুযায়ী নিয়োগকর্তাসকলৰ লগত আপোচ কৰে। সামূহিক চুক্তিৰ কিছুমান নির্দিষ্ট আইনী অর্থ আছে আৰু সেয়ে ই বিভিন্ন ৰাষ্ট্রীয় শ্রমিক আৰু নিয়োগ আইনৰ অন্তর্গত। আন কথাত, ই হ'ল শ্রমিকসকলে তেওঁলোকৰ দাবীসমূহ পূৰ কৰিবলৈ বহন কৰা এক একক প্রচেষ্টা।

সামূহিক চুক্তিৰ 'শ্রম চুক্তি' বুলিও আখ্যা দিব পাৰি, কাৰণ ই এজন নিয়োগকর্তা আৰু এক বা তাতোধিক শ্রমিক সংঘৰ মাজত আলোচনা প্রক্রিয়া হোৱা বাবে ইয়াৰ চর্তাৱলী অনুসৰি ই এক চুক্তিতে পৰিণত হয়। সামূহিক চুক্তিতে পৰিণত হয়। সামূহিক চুক্তি এই প্রক্রিয়াত, নিয়োগকর্তা আৰু কর্মচাৰীৰ মাজত এক কথা বার্তা অনুষ্ঠিত হয়, য'ত শ্রমিকসকলৰ প্রতিনিধিয়ে নিয়োগকর্তাৰ কাষ চাপে আৰু দুয়োপক্ষৰ সন্মতি হোৱা কোনো এক পৰিস্থিতি ওপৰত আলোচনা কৰে। এই পৰিস্থিতিসমূহ মজুৰি, কামৰ সময়, কাম কৰা চর্তাৱলী, শ্রমিক উৎপীড়নৰ সমস্যা তথা শ্রমিক সংঘৰ অধিকাৰ আৰু দায়বদ্ধতা আদি হ'ব পাৰে। এই আলোচনা প্রক্রিয়াত যেতিয়া দুয়োটা পক্ষই এক চুক্তিত উপনীত হয়, তেতিয়া তেওঁলোকে এক নির্দিষ্ট সময়ৰ বাবে এক চুক্তিত স্বাক্ষৰ কৰে। ইয়াক 'সামূহিক চুক্তি' "Collective Bargaining Agreement" (CBA) বা এক 'নিয়োগ চুক্তি' "Collective Employment Agreement" (CEA) বুলি কোৱা হয় আৰু ই সামূহিক চুক্তিৰ প্রক্রিয়াৰ সুনিশ্চিত পৰিনাম।

যিকোনো প্রতিষ্ঠানতে শ্রমিকৰ সংঘ দেখা যায় যিটো সামূহিক চুক্তিৰ প্রক্রিয়াৰ কার্যকাৰিতাৰ বাবে প্রয়োজনীয়। প্রতিষ্ঠানৰ শ্রমিকসকল শ্রমিকসংঘৰ সদস্য হ'ব লাগিব আৰু সংঘৰ নিয়ম কানুনৰ প্রতি দায়বদ্ধ হ'ব লাগিব। তেওঁলোকে সেইসকল লোকক প্রতিনিধি হিচাবে নির্বাচন কৰে যিসকলে সামূহিক চুক্তিৰ আলোচনা প্রক্রিয়াৰ জৰিয়তে আলোচনা প্রক্রিয়াক আগবঢ়াই নিয়ে। এই প্রক্রিয়াত অভিজ্ঞ ব্যক্তিসকলে সংঘৰ সদস্যসকলৰ পৰামর্শলৈ এক ড্রাফ্ট চুক্তি তৈয়াৰ কৰে। এই চুক্তিত শ্রমিক বা কর্মচাৰীসকলৰ আশা-আকাংক্ষা তথা দাবীসমূহ সামৰি ল'বলৈ চেষ্টা কৰা হয় আৰু তাৰ পিছত এই দাবী/ ড্রাফ্টক পৰিচালক মণ্ডলীৰ ওচৰত উপস্থাপন কৰা হয়। চুক্তিৰ বিষয়সমূহৰ ওপৰত কর্মচাৰী আৰু নিয়োগকর্তাৰ মাজত বহুসংখ্যক সভা অনুষ্ঠিত হয় যেতিয়ালৈকে দুয়োপক্ষৰ মাজত সূক্ষ্ম এক গ্রহণযোগ্য সিদ্ধান্ত নহয়। এই আলোচনা প্রক্রিয়াৰ পৰিণতিয়ে নিয়োগকর্তা আৰু কর্মচাৰী দুয়োপক্ষৰ যুটিয়া প্রচেষ্টাক প্রতিফলিত কৰে। ইয়াৰোপৰি, শ্রমিকসকলৰ সামূহিক ইচ্ছা আৰু সীমাবদ্ধতাসমূহো চুক্তিত প্রতিফলিত হয়। কিন্তু কেতিয়াবা

সংঘ বা নিয়োগকর্তা সামূহিক চুক্তিত নিয়োগকর্তা আৰু কর্মচাৰী দুয়োপক্ষৰ বাবে উপযুক্ত কৌশল। ই শ্রমিক সংঘক শ্রমিকসকলৰ ন্যায্য অধিকাৰৰ হৈ মালিকপক্ষৰ ওচৰত মাত মতা সুযোগ দিয়ে। তাৰোপৰি ই নিয়োগ কর্তাসকলক শ্রমিক বা কর্মচাৰীসকলৰ মতামত অনুসৰি সিদ্ধান্ত লোৱাত সহায় কৰে। এইদৰে, সামূহিক চুক্তিৰ ব্যৱস্থাই দুয়োপক্ষৰ ইচ্ছা আকাংক্ষাসমূহ নিশ্চিত কৰে। গতিকে, ইয়াক সামূহিক চুক্তিৰ প্রক্রিয়াত ভাগলোৱা দলসমূহৰৰ বাবে এক শিক্ষণমূলক অভিজ্ঞতা হিচাবে বিবেচনা কৰিব পাৰি। যিহেতু ই নিয়োগকর্তা আৰু কর্মচাৰীসকলৰ মাজত এক বুজা বুজিৰ সৃষ্টি কৰে।

সামূহিক চুক্তি হ'ল এক সিদান্ত কার্য্য যিয়ে জীৱনধাৰণৰ এক গণতান্ত্রিক ছবিক প্রতিফলিত কৰে। ইয়াৰ বাবে একোটা উদ্যোগক শ্রমিক বা কর্মচাৰীসকলে নেতৃত্ব বহন কৰিব পাৰে। সামূহিক চুক্তিৰ উদ্দেশ্যই হ'ল উদ্যোগৰ প্রতিনিধি আৰু কর্মচাৰী বা শ্রমিকসকলৰ মাজত আলোচনা প্রক্রিয়াৰ জৰিয়তে এক পাৰস্পৰিক সন্মতিসূচক অৱস্থাৰ সৃষ্টি কৰা। (আলোচনা আৰু পৰামর্শ কার্য্যক সেইসকলৰ বাবে এক শিক্ষণ অভিজ্ঞতা হিচাবে বিবেচনা কৰিব পাৰি যিসকলে সামূহিক চুক্তি আলোচনা প্রক্রিয়াত অংশ লয়। যিহেতু ই নিয়োগকর্তা আৰু কর্মচাৰীৰ মাজত বুজাবুজিৰ সৃষ্টি কৰে আৰু ইটো পক্ষই সিটো পক্ষৰ পৰিস্থিতি সর্ম্পকে অৱগত হয়।)

আলোচনা আৰু পৰামর্শ দুয়োপক্ষৰ সন্মতিসূচক চর্তাৱলীৰ ভিত্তিত চলাই নিয়া হয় আৰু ইয়াৰ ফলত এক যোগাত্মক পৰিৱর্তনৰ সূচনা হয়।

ILO (International labaur organisation) এ সামূহিক চুক্তিৰ এইদৰে সংজ্ঞা দিছে, নিয়োগকর্তা আৰু এদল বা এজন বা এজনতকৈ অধিক কর্মচাৰীৰ মাজত কাম কৰাৰ অৱস্থা আৰু নিয়োগৰ চর্তাৱলীৰ বিষয়ে হোৱা আলোচনা। একোটা প্রতিষ্ঠা নে এটা নিদিষ্ট চুক্তিত উপনিত হ'ব বিচাৰে য'ত চর্তাৱলীসমূহে নিয়োগ তথা উদ্যোগিক সম্পর্কৰ ক্ষেত্রত প্রতিটো দলৰ অধিকাৰ আৰু দায়িত্বসমূহ সুনিশ্চিত কৰে।

গতিকে, সামূহিক চুক্তিৰ নিম্নোক্ত বৈশিষ্ট্যসমূহ থকা উচিত---

১) পৰিচালক মণ্ডলীৰ প্রতিনিধিসকল আৰু কর্মচাৰী/শ্রমিকসকলে ইয়াত সক্রিয় অংশগ্রহণ কৰিব লাগিব।

২) সামূহিক চুক্তিৰ প্রধান উদ্দেশ্য হ'ল এই প্রক্রিয়াত অংশ লোৱা দুয়ো পক্ষৰ মাজত এক স্থৰিৰ সম্পর্ক গঢ়ি তোলা।

৩) সামূহিক চুক্তিৰ ফলাফলাসমূহ ইয়াৰ ৰূপায়ণ হোৱালৈকে প্রসাৰিত হ'ব লাগিব।

৪) সামূহিক চুক্তিৰ উদ্যোগত শৃংখলা বজায় ৰখাৰ এক মাধ্যম।

৫) সামূহিক চুক্তিৰ জড়িত দলসমূহৰ এক নমনীয় অভিব্যক্তি থকা উচিত যাতে ইয়াৰ বিনিময়ত ইও এক নমনীয় দৃষ্টিকোণ তৈয়াৰ কৰিব পাৰে।

৪.৩.১ সামূহিক চুক্তিৰ প্ৰকাৰ আৰু কৌশল

সামূহিক চুক্তিৰ প্ৰক্ৰিয়াত সন্নিবিষ্ট চাৰিপ্ৰকাৰৰ কাৰ্যকলাপ হ'ল----

- বিতৰণমূলক সামূহিক চুক্তি
- একত্ৰিত সামূহিক চুক্তি
- অভিব্যক্তিমূলক পুণগঠন আৰু
- আন্তঃসংগঠনমূলক সামূহিক চুক্তি

১) **বিতৰণমূলক সামূহিক চুক্তি ঃ** হিতাধিকাৰীসকলৰ মাজত ৰাহিৰ বিতৰণৰ লগত জড়িত সামূহিক চুক্তি ব্যৱস্থাক বিতৰণমূলক সামূহিক চুক্তি হিচাবে জনা যায়। এই সামূহিক ব্যৱস্থাৰ সতে জড়িত বিষয়বস্তুসমূহ অৰ্থনৈতিক যেনে—মজুৰী, কৰ্মচাৰী দৰমহা আৰু তেওঁলোকক আগবঢ়োৱা উপভাটা ইত্যাদি। এই বিতৰণমূলক সামূহিক চুক্তিৰ ব্যৱস্থাত এটা দলে আনটো দলৰ খৰচৰ বিনিময়ত লাভ আহৰণ কৰে যিটো সাধাৰণতে মূদ্ৰাগত প্ৰকৃতিৰ। ইয়াত বিবাদ অধিক হ'লে মূদ্ৰাগত লাভো অধিক হয়। সাধাৰণতে, বিতৰণমূলক সামূহিক চুক্তিৰ আন ব্যৱস্থাসমূহতকৈ অধিক প্ৰতিযোগিতামূলক আৰু সেয়ে ইয়াক সংযোগী সামূহিক চুক্তি বুলিও জনা যায়।

২) **একত্ৰিকৃত সামূহিক চুক্তি ঃ** এই আলোচনা প্ৰক্ৰিয়াৰ পৰা নিয়োগৰ্কতা বা কৰ্মচাৰী কোনেও লোকচানত নপৰে। ব্যৱসায়িক সংগঠন একোটাত এক উত্তম প্ৰশিক্ষণ কাৰ্য্যসূচী তথা এক উত্তম সংস্থাপন ব্যৱস্থাত লাভ কৰিবৰ বাবে নিয়োগকৰ্তা আৰু কৰ্মচাৰীসকলৰ মাজত এই আলোচনা অনুষ্ঠিত হ'ল। এই পদ্ধতিত, দুয়োটা দলৰ প্ৰধান উদ্দেশ্য হ'ল কোনো দলৰে ক্ষতি নোহোৱাটো। এই একটিত সামূহিক চুক্তিত বিতৰণমূলক সামূহিক চুক্তিকৈ অধিক সহযোগিতা দেখা পোৱা যায়। সেয়ে ইয়াক সহযোগিতামূলক 'বিতৰণ বুলি' কোৱা হয়।

৩) **অভিব্যক্তিমূলক পুনগঠন ঃ** সামূহিক চুক্তিৰ এইবিধ প্ৰক্ৰিয়াত অভিব্যক্তিসমূহ আকাৰ দিবলৈ আৰু পুনঃগঠন কৰিবলৈ প্ৰচেষ্টা কৰা হয়। যেনে— শ্ৰমিক আৰু পৰিচালকমণ্ডলীৰ মাজত বিশ্বাস আৰু অবিশ্বাস, বন্ধুত্ব বা শুশ্ৰূষা ইত্যাদি অভিব্যক্তিসমূহ গঢ়ি তোলা। উদ্যোগ একোটাত কেতিয়া দুয়ো পক্ষৰ মাজত ৰুক্ষ অৱস্থাৰ সৃষ্টি হয় তেতিয়া এক সামঞ্জস্যপূৰ্ণ তথা সুগম পৰিৱেশ বজাই ৰাখিবলৈ এনে আলোচনা প্ৰক্ৰিয়া অতি প্ৰয়োজনীয়। এই প্ৰক্ৰিয়াৰ জৰিয়তে দলৰ সদস্যসকলৰ মাজত বিশ্বাস আৰু সহযোগিতা গঢ়ি তোলা হয়।

৪) **আন্তঃসাংগঠনিক সামূহিক চুক্তি ঃ** এই সামূহিক চুক্তি প্ৰক্ৰিয়া সাধাৰণতে সংগঠন একোটাৰ ভিতৰত হৈ থকা আভ্যন্তৰীণ বিবাদ মীমাংসা কৰিবৰ বাবে অৱতাৰণা কৰে। এই শ্ৰমিক আৰু পৰিচালকমণ্ডলী দুয়োপক্ষৰে মতামত লোৱা হয়। তথাপি

সংঘৰ সদস্যসকল আৰু পৰিচালকমণ্ডলীৰ সদস্যসকলৰ মাজত পাৰ্থক্য দেখা যায়। উদাহৰণস্বৰূপে, কৌশলী শ্ৰমিকসকলে ভাৱিব পাৰে যে তেওঁলোকক অৱহেলা কৰা হৈছে নতুবা মহিলা শ্ৰমিকসকলে ভাৱিব পাৰে যে তেওঁলোকৰ বিষয়সমূহত সঠিকভাৱে গুৰুত্ব দিয়া নাই। শ্ৰমিক সংঘই বিবাদমান দলসমূহৰ মাজত সম্প্ৰীতি গঢ়ি তুলিবলৈ চেষ্টা কৰে।



অগ্ৰগতি নিৰীক্ষণ

প্ৰশ্ন নং ১ ঃ সামূহিক চুক্তি প্ৰক্ৰিয়াত জড়িত থকা চাৰিপ্ৰকাৰৰ কাৰ্যকলাপ উল্লেখ কৰক।

(১) .....

(২) .....

(৩) .....

(৪) .....

৪.৩.২ সামূহিক চুক্তিৰ বৈশিষ্ট্যসমূহ

- ই এক দ্বিপাক্ষিক প্ৰক্ৰিয়া কাৰণ ইয়াত আপুনি দুই ধৰণৰ দল দেখা পাব। এই প্ৰক্ৰিয়াত নিয়োগকৰ্তা আৰু কৰ্মচাৰীসকলৰ প্ৰতিনিধিয়ে একেলগে আলোচনাত বহে।
- 'সামূহিক চুক্তি' খণ্ড বাক্যটিয়ে এক আলোচনাত্মক প্ৰক্ৰিয়াক সূচায় যাৰ জৰিয়তে নিয়োগকৰ্তা আৰু কৰ্মচাৰীসকলে পাৰস্পৰিক আদান প্ৰদানৰ বিষয়ত আলোচনা আপোচ আদি কৰিবলৈ এক উচিত পৰিসৰ লাভ কৰে। এইদৰে ইয়াক এক অংশগ্ৰহণৰ প্ৰক্ৰিয়া বুলি ক'ব পাৰি ।
- সামূহিক চুক্তি প্ৰক্ৰিয়া এক অনুষ্ঠানিকৃত প্ৰক্ৰিয়া যাৰ জৰিয়তে ৰাষ্ট্ৰীয়, সাংগঠনিক আৰু কৰ্মস্থান পৰ্যায়ত কিছুমান নিৰ্দিষ্ট নিয়োগ সম্পৰ্কীয় সিদ্ধান্ত গ্ৰহণ কৰা হয়।
- সামূহিক চুক্তিক এক প্ৰক্ৰিয়া হিচাপে গণ্য কৰা হয়। কাৰণ ইয়াত বহুসংখ্যক পদক্ষপে নিহিত থাকে।
- সমসাময়িক প্ৰক্ৰিয়া হিচাবে, সামূহিক চুক্তি প্ৰক্ৰিয়াত এটা দলে সেই বস্তুটো আছে যিটো বিচাৰে সেইটো আনটো দলৰ লগত আছে। উদাহৰণস্বৰূপে, শ্ৰমিকসকলে তেওঁলোকৰ উৎপাদনশীলতা বৃদ্ধি কৰিব পাৰে, কিন্তু তাৰ পৰিৱৰ্তে পৰিচালকমণ্ডলীয়ে তেওঁলোকক এক উচিত দৰমহা প্ৰদান কৰিব লাগিব।

- সামূহিক চুক্তি জৰিয়তে এহাতে শ্ৰমিক সংঘ আৰু আনহাতে নিয়োগকৰ্তাৰ মাজত সম্পৰ্ক উন্নত কৰিবলৈ চেষ্টা কৰা হয়। এক চলিত প্ৰক্ৰিয়া যিয়ে উদ্যোগিক গণতন্ত্ৰক দক্ষ কৰি তোলে। কাৰণ ইয়াত সহযোগিতা আৰু পৰামৰ্শৰালীৰ যোগেদি বিবাদ আৰু সংঘাত সমূহতকৈ বিবাদৰ মীমাংসাৰ ওপৰতহে গুৰুত্ব আৰোপ কৰা হয় ।
- সামূহিক চুক্তিৰ প্ৰক্ৰিয়া দৈনন্দিন নীতিৰ পৰিৱৰ্তন, সম্ভাৱনীয়তা, সামৰ্থ্য আৰু ষ্টকধাৰীৰ স্বাৰ্থ আদিৰ দ্বাৰা প্ৰভৱিত হয়।
- সামূহিক চুক্তিৰ এক ৰাজনৈতিক কাৰ্য হিচাবেও আখ্যা দিব পাৰি। কাৰণ ইয়াক সততে বৃত্তিমূলক আলোচনাকৰ্তাসকলে অনুচিত কৰে।

৪.৩.৩ সামূহিক চুক্তিৰ গুৰুত্ব

সামূহিক চুক্তিৰ নিয়োগকৰ্তা আৰু শ্ৰমিকসংঘৰ মাজত এক আলোচনা প্ৰক্ৰিয়া হোৱাৰ উপৰিও শ্ৰমিক সংক্ৰান্তীয় বিবাদসমূহ মীমাংশাৰো এক মাধ্যম। এইদৰে, সামূহিক চুক্তিক উদ্যোগৰ ন্যায় ব্যৱস্থাৰ ভাৰসাম্য ৰখা আৰু নাগৰিক আধিকাৰ পৰিচয় কৰাই দিয়াৰ পদ্ধতি হিচাপেও বিবেচনা কৰা হয়। তাৰোপৰি ই এনে কিছুমান নীতি নিয়ম দৰ্শাই যিসমূহ পৰিচালকমণ্ডলীৰ পৰম্পৰাগত, কৰ্তৃত্বসমূহ আঁতৰাই উদ্যোগৰ সুস্থিৰ কাৰ্যব্যৱস্থা উদ্দেশ্যে এক মানদণ্ডসম্পন্ন নীতি প্ৰস্তুত কৰে। যেনে —

কৰ্মচাৰী-শ্ৰমিকৰ গুৰুত্ব

সামূহিক চুক্তিয়ে আত্মসন্মানবোধ বৃদ্ধি কৰে আৰু কৰ্মচাৰীৰ মাজত দায়িত্ববোধো জগাই তোলে। এইদৰে ইয়াক এক অংশগ্ৰহণৰ প্ৰক্ৰিয়া বুলি ক'ব পাৰি।

- সামূহিক চুক্তি প্ৰক্ৰিয়া এক অনুষ্ঠানিকৃত প্ৰক্ৰিয়া যাৰ জৰিয়তে ৰাষ্ট্ৰীয়, সাংগঠনিক আৰু কৰ্মস্থান পৰ্যায়ত কিছুমান নিৰ্দিষ্ট নিয়োগ সম্পৰ্কীয় সিদ্ধান্ত গ্ৰহণ কৰা হয়।
- সামূহিক চুক্তিক এক প্ৰক্ৰিয়া হিচাবে গণ্য কৰা হয় কাৰণ ইয়াত বহু সংখ্যক পদক্ষেপ নিহিত থাকে।
- সমসাময়িক প্ৰক্ৰিয়া হিচাবে, সামূহিক চুক্তি প্ৰক্ৰিয়াত এটা দলে সেইবস্তুটো আছে যিটো বিচাৰে সেইটো আনটো দলৰ লগত আছে। উদাহৰণস্বৰূপে, শ্ৰমিকসকলে তেওঁলোকৰ উৎপাদনশীলতা বৃদ্ধি কৰিব পাৰে, কিন্তু তাৰ পৰিৱৰ্তে পৰিচালকমণ্ডলীয়ে তেওঁলোকক এক উচিত দৰমহা প্ৰদান কৰিব লাগিব।
- সামূহিক চুক্তিৰ জৰিয়তে এহাতে শ্ৰমিক সংঘ আৰু আনহাতে নিয়োগকৰ্তাৰ মাজতে সম্পৰ্ক উন্নত কৰিবলৈ চেষ্টা কৰা হয়।

- সামূহিক চুক্তি এক চলিত প্রক্রিয়া যিয়ে উদ্যোগিক গণতন্ত্রক দক্ষ কৰি তোলে কাৰণ ইয়াত সহযোগিতা আৰু পৰামর্শৱলীৰ যোগেদি বিবাদ আৰু সংঘাতসমূহতকৈ বিবাদৰ মীমাংশাৰ ওপৰতহে গুৰুত্ব আৰোপ কৰা হয় ।
- সামূহিক চুক্তিৰ প্রক্রিয়া দৈনন্দিন নীতিৰ পৰিৱর্তন, সম্ভাৱনীয়তা, সামর্থ্য আৰু ষ্টকধাৰীৰ স্বার্থ আদিৰ দ্বাৰা প্রভাৱিত হয়।
- সামূহিক চুক্তিক এক ৰাজনৈতিক কার্য্য হিচাপেও আখ্যা দিব পাৰি। কাৰণ ইয়াক সততে বৃত্তিমূলক আলোচনাকর্তাসকলে অনুষ্ঠিত কৰে।

সামূহিক চুক্তিৰ গুৰুত্ব

সামূহিক চুক্তি নিয়োগকর্তা আৰু শ্রমিকসংঘৰ মাজত এক আলোচনা প্রক্রিয়া হোৱাৰ উপৰিও, শ্রমিক সক্রান্তীয় বিবাদসমূহ মীমাংসাৰো এক মাধ্যম। এইদৰে, সামূহিক চুক্তিক উদ্যোগৰ ন্যায় ব্যৱস্থাৰ ভাৰসাম্য ৰখা আৰু নাগৰিক অধিকাৰ পৰিচয় কৰাই দিয়াৰ পদ্ধতি হিচাপেও বিবেচনা কৰা হয়। তাৰোপৰি ই এনে কিছুমান নীতি নিয়ম দর্শাই যিসমূহ পৰিচালকমণ্ডলীয়ে যিকোনো স্বেচ্চাচাৰী সিদ্ধান্ত লোৱাৰ আগতে মানি চলিব লাগিব। ই পৰিচালকমণ্ডলীৰ পৰস্পৰাগত কর্তৃত্বসমূহ আঁতৰাই উদ্যোগৰ সুষ্ঠিৰ কার্যব্যৱস্থা উদ্দেশ্য এক মানদণ্ডসম্পন্ন নীতি প্রস্তুত কৰে। যেনে---

কর্মচাৰী/শ্রমিকৰ গুৰুত্ব

সামূহিক চুক্তিয়ে আত্মসন্মানবোধ বৃদ্ধি কৰে আৰু কর্মচাৰীৰ মাজত দায়িত্ববোধো জগাই তোলো।

- সামূহিক চুক্তিয়ে শ্রমিকৰ শক্তি বৃদ্ধি কৰাৰ লগতে তেওঁলোকৰ মাজত একতাও বৃদ্ধি কৰে। সেয়ে ইয়াত এটা দল হিচাবে শ্রমিকৰ সামূহিক চুক্তি সামর্থ্যও বৃদ্ধি হয়।
- শ্রমিকসকলৰ উৎপাদশীলতা আৰু নৈতিকতা বৃদ্ধি কৰিবৰ বাবে সামূহিক চুক্তি এক প্রচেষ্টা।
- ই শ্রমিকসকলৰ বিৰুদ্ধে স্বেচ্চাচাৰমূলক সিদ্ধান্ত লোৱাত বাধা প্রদান কৰে। ইয়াৰোপৰি নিয়োগকর্তা একপক্ষীয় সিদ্ধান্তৰ প্রতি নিৰুৎসাহ দেখুৱায়।
- শ্রমিক সংঘৰ আন্দোলনক শক্তিশালী কৰি তোলাৰ বাবেও এক দক্ষ সামূহিক চুক্তি ব্যৱস্থাৰ প্রয়োজন।
- সামূহিক চুক্তিয়ে এক দিক্‌দর্শক আহিলা হিচাপে পৰিগণিত হৈছে কাৰণ ই শ্রমিকসকলক তেওঁলোকৰ সমস্যা আৰু উচ্চ লাভৰ বাবে হোৱা সামূহিক চুক্তি সংক্রান্তত মালিকগোষ্ঠীৰ কাষ চপাৰ এক উপায় হৈ পৰে।
- প্রতিষ্ঠান একোটাত চলি থকা উৎপীড়নক ৰোধ কৰিবলৈ সামূহিক চুক্তি এক উত্তম ব্যৱস্থা। ই উদ্যোগত আর্থিক আৰু প্রযুক্তিগত পৰিৱর্তনৰ লগত সংগতি ৰাখি মজুৰি আৰু কর্মচাৰীৰ নিয়োগৰ অৱস্থাসমূহৰ পৰিৱর্তনৰ বাবে এক নমনীয়

পদ্ধতি আগবঢ়ায়। ইয়াৰ ফলত নিয়োগকর্তা আৰু কর্মচাৰীৰ মাজত বিবাদৰ সম্ভাৱনা হ্রাস হয়।

নিয়োগকর্তাৰ বাবে সামূহিক চুক্তিৰ গুৰুত্ব

- সামূহিক চুক্তিৰ অবিহনে পৰিচালকমণ্ডলীয়ে শ্রমিকৰ সমূহীয়া আপত্তিৰ পৰিৱর্তে ব্যক্তিগত আপত্তিসমূহ শুনিবলগীয়া হয় আৰু তেতিয়া পৰিস্থিতি অতি কঠিন হ'লহেঁতেন। কিন্তু সামূহিক চুক্তি ব্যৱস্থাই সামূহিক চুক্তি পর্যায়ত কর্মচাৰীসকলৰ বিষয়সমূহ সমাধান কৰাত নিয়োগকর্তাসকলক সহায় কৰে।
- কর্মচাৰীসকলৰ চাকৰি সুৰক্ষা দিয়াটো সামূহিক চুক্তি এক মাধ্যম। ই এক নিয়োগ নিৰাপত্তা নিশ্চিত কৰে আৰু পৰিচালকমণ্ডলীক শ্রমিক পৰিৱর্তনৰ ব্যয়ৰ সমস্যা পৰা মুক্ত ৰাখে ।
- সামূহিক চুক্তিয়ে শ্রমিক আৰু মালিকপক্ষৰ মাজত যোগাযোগৰ বাটেই মুকলি নকৰে, বৰঞ্চ ই সিদ্ধান্ত গ্রহণৰ ক্ষেত্রত শ্রমিকৰ অংশগ্রহণ বৃদ্ধি কৰে।
- এটা উদ্যোগত উদ্যোগীক বিবাদ ৰোধ কৰিবলৈ আৰু বিবাদ মীমাংসা কৰিবলৈ সামূহিক চুক্তি অতি প্রয়োজন।

সমাজৰ বাবে সামূহিক চুক্তিৰ গুৰুত্ব

- দেশত উদ্যোগীক শান্তি নিয়ন্ত্রণ কৰিবলৈ সামূহিক চুক্তি এক উচিত প্রক্রিয়া।
- সামূহিক চুক্তিয়ে সকলো বাধা আঁতৰাই দেশত উদ্যোগীক সম্প্রীতিৰ পৰিৱেশ বজাই ৰাখিবলৈ চেষ্টা কৰে, যাতে ই দেশৰ আর্থিক আৰু সামাজিক উন্নয়নৰ গতিকে সহায় আৰু সমর্থন আগবঢ়াব পাৰে।
- সামূহিক চুক্তিয়ে শ্রমিকৰ প্রতি হোৱা বিভেদ আৰু শোষণক নিৰীক্ষণ কৰি থাকিব পাৰে।
- যিসকল ব্যক্তি নিয়োগৰ লগত প্রত্যক্ষভাৱে জড়িত সেইসকলেও ইয়াক নিয়ন্ত্রণৰ ব্যৱস্থাও লাভ কৰে।

৪.৪ সামূহিক চুক্তিৰ দৃষ্টিকোণসমূহ

সামূহিক চুক্তি তিনিটা ব্যৱস্থাৰ তিনিটা দৃষ্টিকোণ পোৱা যায়---

(ক) বিবেচনাৰ বাবে বিষয় ঃ ই এক দুঃচিন্তাৰ বিষয় হৈ পৰে যেতিয়া শ্রমিক সংঘ দুর্বল হয় আৰু তেওঁলোকে মালিকপক্ষৰ স্বীকৃতিৰ বাবে সংগ্রাম কৰিবলগীয়া হয়। এনে পৰিস্থিতিত, তেওঁলোকে সংঘৰ স্বীকৃতি আৰু নিৰাপত্তা দুয়োটাৰ বাবে সংগ্রাম কৰিবলগীয়া হয়। এই বিষয়সমূহ প্রতিষ্ঠান একোটাৰ নিয়োগ সংক্রান্ত্রীয় হ'ব পাৰে নতুবা শ্রমিকৰ ব্যক্তিগত বিষয় হ'ব পাৰে। গতিকে ই মজুৰি, আনুষংগিক লাভ, কর্ম অৱস্থা তথা পদোন্নতি, বদলিকৰণ, অব্যাহতি, বখার্স্ত ইত্যাদি অন্তর্ভুক্ত হ'ব পাৰে।

(খ) **বিবেচনাৰ বাবে পদক্ষেপসমূহ ঃ** সামূহিক চুক্তি কার্যব্যৱস্থা আৰু প্রক্রিয়াসমূহ বিভিন্ন পৰিস্থিতি সাপেক্ষে উদ্ভৱ হোৱা সমস্যাসমূহ সমাধা কৰিবলৈ গ্রহণ কৰা হয়। এই বিষয়টো দুয়োপক্ষৰ সিদ্ধান্তৰ ওপৰত নির্ভৰ কৰে। অর্থাৎ এহাতে নিয়োগকর্তা বা পৰিচালকমণ্ডলী আৰু আনহাতে শ্রমিক তথা তেওঁলোকৰ সংঘই সামূহিক চুক্তি প্রক্রিয়া অনুষ্ঠিত কৰিব বিচাৰে নে নিবিচাৰে এই কার্য্য তেওঁলোকৰ নিজা বা তৃতীয় দলৰ উপস্থিতিত বা চৰকাৰী হস্তক্ষেপৰ পৰিপ্রেক্ষিতত দুয়োপক্ষৰ মাজত এটা নিষ্পত্তি আনিবৰ বাবে হয়।

(গ) **চুক্তি আৰু সেইসমূহৰ ৰূপায়ণ ঃ** চুক্তি হ'ল সামূহিক চুক্তি প্রক্রিয়াৰ ফলাফল আৰু ই এজন নিয়োগকর্তা বা এদল নিয়োগকর্তা বা এক বা তাতোধিক নিয়োগকর্তাৰ সংগঠন আৰু আনহাতে এজন বা তাতোধিক শ্রমিক সংগঠনৰ মাজত হ'ব পাৰে।

সামূহিক চুক্তি বুলিলে নিজা নিজা দুয়োপক্ষৰ দলৰ মাজত এক আপোচ বুলিও ক'ব পাৰি। দুয়োপক্ষই চুক্তিত উল্লেখিত নীতি-নিয়মসমূহ মানি চলিবলৈ চুক্তিবদ্ধ হ'ল। এই নীতি-নিয়ম এক নির্দিষ্ট সময়ত কিছুমান বিষয়ৰ সম্পর্কত এক নিদের্শনাৰূপে পৰিগণিত হয়।

কিছুমান দেশত এনেধৰণৰ আলোচনা প্রক্রিয়া কিছুমান নির্দিষ্ট পৰিস্থিতি সাপেক্ষে গ্রহণ কৰা হয়। য'ত ই একে সময়তে কর্মৰ অৱস্থাক এক শান্তিৰ পর্যায়লৈ আনে আৰু এই আলোচনাৰ লগত জড়িত সকলোকে অনুৰূপ লাভ প্রদান কৰে। সামূহিক চুক্তি উদ্যোগ অনুসৰি ভিন ভিন হ'ব পাৰে আৰু ই মজুৰি, কর্ম অৱস্থা, কর্মসময়, লাভ আৰু নিয়োগ নিৰাপত্তা আদিৰ লগত জড়িত। আত্মসংগতভাৱে, চুক্তিয়ে কেৱল দুয়োপক্ষক বান্ধি ৰখাই কাম নকৰে, ৰৰঞ্চ ইয়াত জড়িত সকলো ব্যক্তিকো ধৰি ৰাখে। এইটো এটা সাধাৰণ কথা যে যিখন চুক্তিত চহী কৰা হৈছে তেওঁলোক সেইটো সংঘৰ সদস্য নহ'বও পাৰে নতুবা তেওঁলোক সংঘত অন্তর্ভুক্ত নহ'বও পাৰে। সেইবাবে বহুতো দেশৰ সংস্থাপন ব্যৱস্থাত আইনে বাধ্যতামূলক চুক্তি অথবা নিষ্পতি আৰোপ কৰি দিছে।

গতিকে, তাত কোনো সন্দেহ নাই যে চুক্তিৰ সঠিক ৰূপায়ণ আৰু পৰৱর্তী পর্যায়ত ইয়াত নিৰীক্ষণ কার্যই ইয়াত অন্তর্ভুক্ত দলসমূহ বিশ্বাসৰ ওপৰত নির্ভৰশীল। ভাৰতত প্রচলিত তিনিধৰণৰ চুক্তি পোৱা যায়। যেনে —

(১) স্বেচ্ছামূলক চুক্তি

(২) নিষ্পত্তি আৰু

(৩) পৰামর্শমূলক বটা

যেতিয়া দুটা দলৰ মাজত প্রত্যক্ষ আলোচনা হয় আৰু চুক্তি ৰূপায়ণৰ বাবে দলসমূহহেই দায়বদ্ধ হয়, তেতিয়া ইয়াক স্বেচ্ছামূলক চুক্তি (voluntary agreement) বুলি কোৱা হয়। নিষ্পত্তিসমূহ এনে ধৰণৰ চুক্তি য'ত চৰকাৰী সংস্থাসমূহৰ হস্তক্ষেপ থাকে। যেতিয়া সামূহিক চুক্তিৰ এনে পৰিস্থিতি হয়গৈ যে বিবাদৰ বিষয়সমূহ উদ্যোগিক ন্যায়াধীকৰণ বা ন্যায়ালয়ৰ অধীনত ৰখা হয়, তেন্তে তাক consent award বুলি কোৱা হয়।

৪.৫ সামূহিক চুক্তিৰ প্ৰক্ৰিয়া

এইটো আমাৰ জ্ঞাত যে সামূহিক চুক্তি কৰ্মচাৰী প্ৰতিনিধিসকল আৰু নিয়োগকৰ্তাৰ মাজত হোৱা এক আলোচনা প্ৰক্ৰিয়া। এই সামূহিক চুক্তি প্ৰক্ৰিয়াত কৰ্মচাৰীসকল এক সংঘ বা অন্য শ্ৰমিক সংগঠন হিচাবে প্ৰতিনিধিত্ব কৰে আৰু তাৰ পিছত নিয়োগকৰ্তাৰ লগত নিয়োগৰ চৰ্তসমূহ আলোচনা কৰে। সামূহিক চুক্তিৰ ফলস্বৰূপে চুক্তিৰ সমাধান হয় যিটো প্ৰক্ৰিয়ামূলক চুক্তি হ'ব পাৰে নতুবা স্থায়ী চুক্তিও হ'ব পাৰে।

শ্ৰমিক আৰু পৰিচালকমণ্ডলীৰ মাজত সম্পৰ্কৰ বিশেষ গুৰুত্ব আৰোপ কৰি, প্ৰক্ৰিয়ামূলক চুক্তিয়ে ব্যক্তিগত বা দলীয় বিবাদসমূহ নিষ্পত্তি কৰাৰ ব্যৱস্থা গ্ৰহণ কৰে। এই চুক্তিত শ্ৰমিকৰ ব্যক্তিগত দুখ-কষ্ট দূৰ কৰাৰ উপায়, বিবাদ মীমাংসা তথা উদ্যোগীক শৃংখলা বজায় ৰখাৰো প্ৰচেষ্টা হাতত লোৱা হয়। সাধাৰণতে, প্ৰক্ৰিয়ামূলক চুক্তিয়ে নিয়োগ আৰু ব্যৱহাৰৰ Code ৰ ওপৰত সামগ্ৰীক তথ্যৰ যোগান ধৰে। ইয়াৰ পিছত, কিছুমান নিৰ্দিষ্ট বিষয় যেনে— মূল দৰমহা (basic pay), অতিৰিক্ত প্ৰিমিয়াম, ভাট্টা বন্ধ স্বত্ব (holiday entitlements), কৰ্মৰ সময় ইত্যাদি স্থায়ী চুক্তিত অন্তৰ্ভুক্ত কৰা হয়। এই চুক্তিসমূহ এক নিৰ্ধাৰিত সময় অথবা নিৰ্দিষ্ট এচোৱা সময়ৰ বাবে স্বাক্ষৰ কৰা হয়। তথাপি যেতিয়া দৰমহা সংক্ৰান্তীয় বিষয় আৰু নিয়োগৰ চৰ্তাৱলীৰ ওপৰত আলোচনা হয়। তেতিয়া এক প্ৰক্ৰিয়ামূলক পৰ্যবেক্ষণ আগবঢ়োৱা হয়। সামূহিক চুক্তি প্ৰক্ৰিয়াক চাৰিটা মূল পৰ্যায়ত সন্নিবিষ্ট থাকে।

১) **তৈয়াৰী ঃ** সামূহিক চুক্তিৰ এই পৰ্যায়ত প্ৰথমতে নিয়োগকৰ্তা আৰু কৰ্মচাৰীয়ে প্ৰতিনিধিৰে গঠিত এটা আলোচনাকাৰী দল গঠন কৰা হয়। এই প্ৰতিনিধিসকলৰ গঠিত জ্ঞান আৰু আলোচনা কৌশল গুণ থাকে। এই পৰ্যায়ত, নিয়োগকৰ্তাৰ প্ৰতিনিধি আৰু শ্ৰমিক সংঘই নিজা নিজা পৰিস্থিতি পৰ্যাবেক্ষণ কৰে। ইয়াৰ পিছত এনে পৰ্যায় হয়, য'ত তেওঁলোকে অতি প্ৰয়োজনীয় বিষয়সমূহ আলোচনাত উপস্থাপন কৰে। প্ৰতিনিধিসকলে আলোচনাৰ বিষয়সমূহৰ ন্যায়সংগত কাৰণো বিচাৰ কৰে। আলোচনাৰ বিষয়সমূহ নিৰ্বাচন কৰিব যাওঁতে তলৰ কথা কেইটা মনকৰিবলগীয়া—

মূল বিষয় সম্পৰ্কে সঠিক জ্ঞান আৰু তাৰ কাৰ্যকলাপ, চৰ্তাৱলী, উৎপাদন ধৰণ আৰু অন্যান্য প্ৰাসংগিক অৱস্থাসমূহ ইত্যাদি।

২) **আলোচনা ঃ** এই স্তৰত, দলসমূহৰ মাজত তৃণমূল নীতিসমূহৰ বিষয়ে আলোচনা কৰা হয়। সামূহিক চুক্তি ধাৰণাইও এই কথা মানি লয় যে সুন্দৰ আৰম্ভণি প্ৰক্ৰিয়া মানেই হ'ল আধা কাৰ্য্য সমাধা হোৱা। সামূহিক চুক্তিত উপনীত হ'বলৈ হ'লে প্ৰথমতে প্ৰতিষ্ঠান এটাৰ সদস্যসকলৰ মাজত পাৰস্পৰিক বুজাবুজি আৰু বিশ্বাসৰ পৰিৱেশ সৃষ্টি হ'ব লাগিব।

৩) **উদ্দেশ্য ঃ** আমি জানো যে উদ্দেশ্য বুলিলে আৰম্ভণিৰ মন্তব্য মুকলি কৰা আৰু তাৰ সামাধানৰ বাবে সাম্ভাব্য বিকল্পসমূহ। গতিকে সামূহিক চুক্তিৰ এই স্তৰে একেটা কথাকে ইংগিত দিয়ে। এটা শব্দত, এই স্তৰক (brain storning) হিচাবে ব্যাখ্যা কৰিব পাৰি য'ত

সামূহিক প্রক্রিয়াত জড়িত দলসমূহৰ মাজত বার্তা আৰু মতামতৰ বিনিময় হয়।

৪) **সামূহিক চুক্তি ঃ** সামূহিক চুক্তি প্রক্রিয়াত জড়িত দলসমূহৰ সমস্যা সমাধান কৰিব পৰা অভিব্যক্তি এটা থাকিব লাগে। এইক্ষেত্রত সামূহিক চুক্তি প্রক্রিয়া সহজ হৈ পৰে। এই স্তৰত 'কি হয় যদি' আৰু 'ধৰাহওক' ধাৰণা আগবঢ়োৱা হয় আৰু চুক্তিৰ সম্পাদন হয়।

৫) **নিষ্পত্তি ঃ** এই স্তৰত, এটা স্থায়ী নিষ্পত্তিত উপনীত হয় সেয়া হ'ল দুয়ো দলে এক সন্মতিমূলক সিদ্ধান্তত উপনীত হয়। দুয়ো দলে হস্তান্তৰ পত্রত স্বাক্ষৰ কৰে আৰু ইয়াত উল্লেখিত নীতি-নিয়মসমূহ মানি চলিবলৈ দায়বদ্ধ হয়। দুয়ো দলে কোনো সমস্যা বা আলোচনাৰ বিষয় সংক্রান্তত পাৰস্পৰিকভাৱে লোৱা সাধাৰণ সিদ্ধান্তত সন্মতি জনায়। তেওঁলোকে নিয়োগকর্তা আৰু কর্মচাৰীৰ যুটীয়া প্রচেষ্টাত হোৱা shared vision, কৌশলপূর্ণ পৰিকল্পনা আৰু আলোচিত পৰিৱর্তন।



অগ্রগতি নিৰীক্ষণ

প্রশ্ন নং ২ ঃ সামূহিক চুক্তিৰ ৫ টা মূল পদক্ষেপ আলোচনা কৰক।

(১) .....

(২) .....

(৩) .....

(৪) .....

(৫) .....

৪.৬ সামূহিক চুক্তিৰ পর্যায়সমূহ

সামূহিক চুক্তি তিনিটা পর্যায়ত কার্য্যকৰী হয়।

১) ৰাষ্ট্রীয় পর্যায়

২) খণ্ড বা উদ্যোগ পর্যায়

৩) কোম্পানী/প্রতিষ্ঠান পর্যায়

ৰাষ্ট্রীয় পর্যায়ৰ আর্থিক ভিত্তিক সামূহিক চুক্তি সন্ধি সংঘসমূহ, কেন্দ্রীয় নিয়োগকর্তা সংস্থা আৰু চৰকাৰী সংস্থাসমূহৰ মাজত দ্বিপক্ষীয় বা ত্রিপক্ষী আলোচনা হ'ব পাৰে। এই সামূয়িক চুক্তি মূল লক্ষ্য হ'ল সমষ্টিবাদী অর্থনীতিৰ লক্ষ্যসমূহ মনত ৰাখি নিয়োগৰ বিষয়ত নিম্ন পর্যায়ৰ সামূহিক চুক্তিৰ বাবে এক প্রেক্ষাপট প্রদান কৰা।

ইয়াৰ পিছত খণ্ডীয় সামূহিক চুক্তিয়ে একোটা উদ্যোগত নিয়োগ সম্পর্কে এটা মানদণ্ড গঢ়ি তুলিব চেষ্টা কৰে। ই সামূহিক চুক্তিয়ে একোটা এক বহল নতুবা ঠেক দৃষ্টিকোণসম্পন্ন ধাৰা তৈয়াৰ কৰে। ই সাধাৰণতে উদ্যোগীক কার্যকলাপসমূহ সামৰি লয় যিখিনি আঞ্চলিক উপগোট অনুসৰি ভাগ হয় বা ৰাষ্ট্রীয়ভাৱে অনুষ্ঠিত হয়।

তৃতীয় প্রকাৰৰ সামূহিক চুক্তি কোম্পানী বা প্রতিষ্ঠা পর্যায়ত সৃষ্টি হয়। ই এক প্রকাৰৰ অতিৰিক্ত সামূহিক চুক্তি ব্যৱস্থা। ইয়াৰোপৰি, ই ইয়াকো গুৰুত্ব দিয়ে যে সামূহিক চুক্তিৰ পর্যায়সমূহ পাৰস্পৰিকভাৱে বির্বজিত হোৱাৰ প্রয়োজন হয়।



৪.৭ অধ্যায়টিৰ পৰা আমি কি শিকিলোঁ

এই অধ্যায় অধ্যয়নৰ পিছত আমি 'সামূহিক চুক্তি আৰু ইয়াৰ প্রাসংগিক বিষয়বস্তুসমূহৰ লগত ভালদৰে পৰিচিত হ'লো। যেনে, আপোনালোকে 'সামূহিক চুক্তি' (CBA) আৰু সামূহিক চুক্তিৰ বৈশিষ্ট্যসমূহ জানিব পাৰিলে। ইয়াৰ পিছত সামূহিক চুক্তি প্রক্রিয়াই তলত উল্লেখিত কার্যকলাপসমূহ সামৰি লয়।

- বিতৰণমূলক সামূহিক চুক্তি
- একত্রিত সামূহিক চুক্তি
- অভিব্যক্তিমূলক পুনঃগঠন আৰু
- আন্তঃসাংগঠনিক সামূহিক চুক্তি

এই অধ্যায়ত এটি উপঅধ্যায় (সামূহিক চুক্তিৰ বৈশিষ্ট) য'ত আপোনালোকে সামূহিক চুক্তিৰ প্রকৃতি আৰু বৈশিষ্ট্য সম্পর্কে জ্ঞাত হ'ব। আপোনালোকে নিয়োগকর্তা, কর্মচাৰী তথা সমাজৰ ক্ষেত্রত সামূহিক চুক্তিৰ গুৰুত্ব সম্পর্কেও জানিব পাৰিব। এই অধ্যায়ত ভাৰতত প্রচলিত তিনিধৰণৰ চুক্তি সম্পর্কেও উল্লেখ কৰা হৈছে। ইয়াৰোপৰি এই অধ্যায়ত ৫ টা মূল পদক্ষেপ তৈয়াৰী, আলোচনা, প্রস্তাৱ, সামূহিক চুক্তি আৰু সামূহিক চুক্তিৰ বিষয়েও বিস্তৃত বিৱৰণ দিয়া হৈছে।



৪.৮ অধিক জানিবলৈ

১) Human Resource Management, Writers: Shashi K. Gupta and Rosy Joshi Publisher: Kalyani Publisher.



৪.৯ অগ্রগতিৰ খতিয়ান

১ নং প্ৰশ্নৰ উত্তৰ ঃ ক) বিতৰণমূলক সামূহিক চুক্তি

খ) একত্রিত সামূহিক চুক্তি

গ) অভিব্যক্তিমূলক পুনঃগঠন

ঘ) আন্তঃসাংগঠনিক সামূহিক চুক্তি

২ নং প্ৰশ্নৰ উত্তৰ ঃ তৈয়াৰী

খ) আলোচনা

গ) সামূহিক চুক্তি

ঘ) নিষ্পত্তি।

৪.১০ আৰ্হি প্ৰশ্ন

প্ৰশ্ন ১ ঃ উদ্যোগত সামূহিক চুক্তিৰ গুৰুত্ব আৰু পৰিসৰ আলোচনা কৰক।

প্ৰশ্ন ২ ঃ সামূহিক চুক্তি প্ৰক্ৰিয়া ব্যাখ্যা কৰক।

প্ৰশ্ন ৩ ঃ সামূহিক চুক্তিৰ বৈশিষ্টসমূহ কি কি?

*** ***** ***

অধ্যায় ৫ ঃ পৰিচালনাৰ প্ৰক্ৰিয়াত শ্ৰমিকৰ অংশগ্ৰহণ

অধ্যায় গাঁথনি

৫.১ উদ্দেশ্য

৫.২ পৰিচয়

৫.৩ পৰিচালনাৰ প্ৰক্ৰিয়াত শ্ৰমিকৰ অংশগ্ৰহণৰ অৰ্থ

৫.৪ পৰিচালনাৰ প্ৰক্ৰিয়াত শ্ৰমিকৰ অংশগ্ৰহণৰ প্ৰয়োজনীয়তা

৫.৫ ভাৰতীয় প্ৰেক্ষাপটত পৰিচালনাৰ প্ৰক্ৰিয়াত শ্ৰমিকৰ অংশগ্ৰহণ

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 -

- পৰিচালনাৰ প্ৰক্ৰিয়াত শ্ৰমিকৰ অংশগ্ৰহণৰ বিষয়ে জানিব পাৰিব
- পৰিচালনাৰ প্ৰক্ৰিয়াত শ্ৰমিকৰ অংশগ্ৰহণৰ প্ৰয়োজনীয়তাৰ বিষয়ে ব্যাখ্যা কৰিব পাৰিব
- ভাৰতীয় প্ৰেক্ষাপটত পৰিচালনাৰ প্ৰক্ৰিয়াত শ্ৰমিকৰ অংশগ্ৰহণৰ বিষয়ে অৱগত হ'ব।

৫.২ পৰিচয়

এই অধ্যায়টি পৰিচালনাৰ প্ৰক্ৰিয়াত শ্ৰমিকৰ অংশগ্ৰহণৰ অৰ্থৰ আলোচনাৰে আৰম্ভ হ'ব। ইয়াৰ পিছত পৰিচালনাৰ প্ৰক্ৰিয়াত শ্ৰমিকৰ অংশগ্ৰহণৰ প্ৰয়োজনীয়তাৰ বিষয়ে ব্যাখ্যা কৰা হ'ব। অধ্যায়টোৰ শেষ অংশত ভাৰতীয় প্ৰেক্ষাপটত পৰিচালনাৰ প্ৰক্ৰিয়াত শ্ৰমিকৰ অংশগ্ৰহণৰ বিষয়ে এটি আলোচনা দাঙি ধৰা হ'ব।

৫.৩ পৰিচালনাৰ প্ৰক্ৰিয়াত শ্ৰমিকৰ অংশগ্ৰহণৰ অৰ্থ

প্ৰতিষ্ঠান, শ্ৰমিক আৰু সমাজৰ অধিক লাভৰ বাবে উৎপাদন বৃদ্ধি কৰা, শ্ৰমিকবোৰক তেওঁলোকৰ দায়িত্বৰ বিষয়ে অৱগত কৰোৱা। উৎপাদনৰ প্ৰক্ৰিয়া আৰু শ্ৰমিকৰ আত্মপ্ৰকাশৰ দাবীক সন্তুষ্ট কৰা আদি লক্ষৰ ভিত্তিত প্ৰতিষ্ঠানত পৰিচালনাৰ প্ৰক্ৰিয়াত শ্ৰমিকৰ অংশগ্ৰহণৰ নীতিটো গ্ৰহণ কৰা হয়। দ্ৰুত উদ্যোগীকৰণ আৰু অৰ্থনৈতিক উন্নয়নৰ বাবে প্ৰয়োজনীয় সুস্থ উদ্যোগিক সম্বন্ধৰ বিকাশৰ ক্ষেত্ৰত WPM প্ৰয়োজনীয়। শ্ৰমিকসকলৰ সহযোগিতা আৰু

প্ৰতিষ্ঠানটোত জড়িত হোৱাৰ ধাৰণা থকাটো বহু সময়ত প্ৰয়োজনীয় হৈ পৰে।

'পৰিচালনাৰ প্ৰক্ৰিয়াত শ্ৰমিকৰ অংশগ্ৰহণ'— এই অভিধাটো যথেষ্ট গুৰুত্বপূৰ্ণ যদিও অভিধাটো সঠিক ব্যাখ্যা পোৱা নাযায়। এইটো এনে এটা ধাৰণা যিটো উদ্যোগিক সম্বন্ধৰ ক্ষেত্ৰখনত অধিক ব্যাখ্যাৰ প্ৰয়োজন। শ্ৰমিক শ্ৰেণী, উদ্যোগপতি আৰু চৰকাৰে স্বকীয় দৃষ্টিভংগীৰে 'পৰিচালনাৰ প্ৰক্ৰিয়াত শ্ৰমিকৰ অংশগ্ৰহণ'— এই ধাৰণাটোৰ ব্যাখ্যা আগবঢ়াইছে—

১) শ্ৰমিক শ্ৰেণীয়ে এই ধাৰণাটোক সহ-সিদ্ধান্ত আৰু যৌথ সিদ্ধান্ত বুলি অভিহিত কৰিছে।

২) উদ্যোগপতিসকলে ইয়াক যৌথ সিদ্ধান্ত আখ্যা দিছে।

৩) চৰকাৰে এই ধাৰণাক সহ-অংশীদায়িত্ব আৰু উদ্যোগিক গণতন্ত্ৰ প্ৰতিষ্ঠাৰ পূৰ্ব-অনুশীলন বুলিছে। ইয়াৰ অন্তৰালত নিহিত প্ৰাথমিক ধাৰণাটোৱে হৈছে শ্ৰমিক আৰু উদ্যোগপতিসকল উদ্যোগৰ সহ ন্যাসৰক্ষক হ'ব।

গতিকে আমি ক'ব পাৰো যে অংশগ্ৰহণ মানে হ'ল প্ৰতিষ্ঠানটোৰ সিদ্ধান্ত গ্ৰহণৰ প্ৰক্ৰিয়াত শ্ৰমিকৰ সহযোগিতা। পৰিচালনাৰ সকলো স্তৰত শ্ৰমিকৰ অংশগ্ৰহণৰ সুবিধা প্ৰদানৰ জৰিয়তেহে এই সহযোগিতা সম্ভৱ।

ওপৰৰ আলোচনাৰ পৰা বুজা যায় যে 'পৰিচালনাৰ প্ৰক্ৰিয়াত শ্ৰমিকৰ অংশগ্ৰহণ' হৈছে শ্ৰমিকৰ এটা মানসিক আৰু আবেগিক অংশগ্ৰহণৰ প্ৰক্ৰিয়া, যিটোৱে লক্ষ্যসমূহৰ সৈতে তেওঁলোকক পৰিচিত কৰোৱাত আৰু তেওঁলোকৰ দায়িত্বসমূহ উপলব্ধি কৰোৱাত উদগনি প্ৰদান কৰে।

অৱশ্যে, এই অংশগ্ৰহণৰ প্ৰক্ৰিয়াই কেৱল পৰিচালনাৰ কাৰ্যসমূহক বা লাভযুক্ত দিশসমূহক সামৰি ল'ব নালাগে। ই প্ৰতিষ্ঠানটোৰ সকলো কাৰ্যকে অন্তৰ্ভুক্ত কৰিব লাগে। এই দিশটোৰ প্ৰতি লক্ষ্য ৰাখি ক'ব পাৰি যে অংশগ্ৰহণ হৈছে এনে এটা প্ৰক্ৰিয়া য'ত শ্ৰমিকসকলে কমিটীত তেওঁলোকৰ অংশগ্ৰহণ অথবা সামূহিক বন্দোবস্তুকে ধৰি অংশগ্ৰহণমূলক মঞ্চৰ জৰিয়তে প্ৰতিটো স্তৰৰে সিদ্ধান্ত গ্ৰহণ প্ৰক্ৰিয়াত প্ৰভাৱ বিস্তাৰ কৰিব পাৰে।

এই প্ৰক্ৰিয়াটোৱে প্ৰতিষ্ঠানটোৰ সকলো বিষয়ত শ্ৰমিকসকলৰ অংশগ্ৰহণ আৰু প্ৰতিবদ্ধতাক সামৰি লয় যিবোৰে তেওঁলোকৰ স্বাৰ্থৰ ওপৰত প্ৰভাৱ বিস্তাৰ কৰিব পাৰে।

৫.৪ পৰিচালনাৰ প্ৰক্ৰিয়াত শ্ৰমিকৰ অংশগ্ৰহণৰ প্ৰয়োজনীয়তা

মানৱ সম্পৰ্কৰ উন্নয়নে আজিৰ উদ্যোগিক সমাজত যথেষ্ট প্ৰভাৱ পেলাইছে। ইয়াৰ ফলত পৰিচালনাৰ প্ৰক্ৰিয়াত শ্ৰমিকৰ অংশগ্ৰহণ এটা গুৰুত্বপূৰ্ণ বিষয় হিচাপে পৰিগণিত হৈছে। প্ৰতিষ্ঠানসমূহত এই প্ৰক্ৰিয়াৰ প্ৰয়োজনীয়তা বিভিন্ন কাৰকৰ প্ৰভাৱত দৈনিক বৃদ্ধি পাইছে। তাৰ ভিতৰত কিছুমান গুৰুত্বপূৰ্ণ কাৰক তলত আলোচনা কৰা হ'ল।

১) **উৎপাদন আৰু উৎপাদনশীলতাৰ প্ৰয়োজনীয়তা ঃ** উৎপাদনশীলতা আৰু উৎপাদন বৃদ্ধিৰ উদ্দেশ্যত WPM ৰ এটা গুৰুত্বপূৰ্ণ ভূমিকা আছে। অৱশ্যে এই প্ৰক্ৰিয়াটো শ্ৰমিকৰ উন্নত অৱস্থা, ব্যৱহৃত উন্নত কৌশল, আধুনিক যন্ত্ৰ তথা সৰঞ্জামৰ ওপৰত যথেষ্ট নিৰ্ভৰশীল।

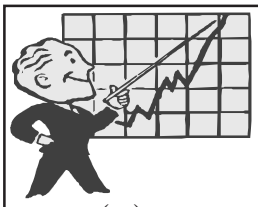
পৰিচালকে শ্ৰমিকসকলৰ সৈতে নতুন যন্ত্ৰপাতি উৎপাদনৰ কৌশল আৰু অৰ্থনীতিক প্ৰভাৱিত কৰিব পৰা উৎপাদন ব্যয় তথা উৎপাদন বৃদ্ধিৰ বিষয়ে আলোচনা কৰিব লাগে।

২) **মানৱ সম্পৰ্কৰ উন্নতি সাধন কৰা ঃ** WPM ক সামাজিক সন্তুষ্টি লাভৰ অৰ্থে তেওঁলোকৰ বাবে সুযোগ সৃষ্টিৰ জৰিয়তে ঔদ্যোগিক কাৰ্যসমূহক মানবীকৰণ কৰাৰ এক আহিলা হিচাপেও গণ্য কৰা হয়। শ্ৰমিক পৰিচালকৰ সম্বন্ধৰ ক্ষেত্ৰত মানবীয় উপাদান এটা গুৰুত্বপূৰ্ণ কাৰক আৰু উৎপাদনৰ বাবে এটা সন্তুষ্ট কৰ্ম শক্তিয়েহে সাংগঠনিক কাৰ্যৰ ক্ষেত্ৰত গুৰুত্বপূৰ্ণ অৰিহণা যোগাব পাৰে।

৩) **সাংবিধানিক প্ৰয়োজনীয়তা ঃ** ভাৰতীয় সংবিধানৰ ৪৩ (ক) নং অনুচ্ছেদত থকা উল্লেখ অনুসৰি WPM প্ৰক্ৰিয়াটো যিকোনো উপায়েৰে সংৰক্ষণ কৰিব লাগিব। গতিকে ফলপ্ৰসূ WPM ৰ বাবে এই নীতিসমূহ দ্ৰুত গতিৰে বাস্তৱত কাৰ্যকৰী কৰিব লাগিব।

৪) **ঔদ্যোগিক গণতন্ত্ৰৰ স্থাপন ঃ** WPM হৈছে এনে এটা উপায়, যাৰ জৰিয়তে শ্ৰমিকবোৰক প্ৰতিষ্ঠানৰ পৰিচালনাৰ কাৰ্যত অংশগ্ৰহণ কৰাৰ সুবিধা প্ৰদান কৰি ঔদ্যোগিক গণতন্ত্ৰৰ ভেটি স্থাপন কৰা হয়। এই প্ৰক্ৰিয়াই শ্ৰমিকসকলৰ প্ৰতিষ্ঠানৰ প্ৰতি এটা সহযোগিতাৰ মনোভাৱ সৃষ্টিত সহায় কৰে।

৫) **পাৰস্পৰিক সহযোগিতাৰ বিকাশ ঃ** পৰিচালক আৰু কৰ্মচাৰীৰ মাজত পাৰস্পৰিক বুজাবুজি আৰু সহযোগিতা বৃদ্ধিত WPM যথেষ্ট প্ৰয়োজনীয় হিচাপে স্বীকৃত। প্ৰতিষ্ঠানৰ প্ৰদৰ্শন আৰু উৎপাদনত ধাৰাবাহিকতাৰ ক্ষেত্ৰত পৰিচালকৰ প্ৰভাৱ আৰু শ্ৰমিকসকলৰ মাজৰ সহযোগিতা দুটা পূৰ্বচর্ত। শ্ৰমিকসকলৰ শক্তিশালী ইউনিয়ন থাকে আৰু পৰিচালক আৰু ইউনিয়নৰ দৃষ্টিভংগী আৰু আচৰণৰ ক্ষেত্ৰত মত বিৰোধ থকা দেখা যায়। উভয় পক্ষৰ পৰিচয় আৰু সুস্থ পাৰস্পৰিক বুজাবুজিৰ প্ৰয়োজনীয়তাৰ প্ৰতি লক্ষ্য ৰাখি শ্ৰমিকসকলক উচিত ৰেহাই প্ৰদানৰ জৰিয়তে বাধাসমূহ নোহোৱা কৰিব পাৰি। WPM ৰ জৰিয়তে এইবোৰত সহজে উপনীত হ'ব পাৰি।



অগ্ৰগতি নিৰীক্ষণ

প্ৰশ্ন নং ১ ঃ পৰিচালনাৰ প্ৰক্ৰিয়াত শ্ৰমিকৰ অংশগ্ৰহণৰ দুটা সুফল উল্লেখ কৰক।

(ক) .....

(খ) .....

প্ৰশ্ন নং ২ ঃ পৰিচালনাৰ প্ৰক্ৰিয়াত শ্ৰমিকৰ অংশগ্ৰহণৰ চাৰিটা পূৰ্বচর্ত উল্লেখ কৰক।

১) .....

২) .....

৩) .....

৪) .....

৫.৫ ভাৰতীয় প্ৰেক্ষাপটত পৰিচালনাৰ প্ৰক্ৰিয়াত শ্ৰমিকৰ অংশগ্ৰহণ

ভাৰতত শ্ৰমিকৰ অংশগ্ৰহণ এটা নতুন ধাৰণা নহয়। মহাত্মা গান্ধীয়ে WPM ৰ ধাৰণাটো আবঢ়াইছিল তেওঁ পুঁজিপতি আৰু শ্ৰমিক শ্ৰেণীৰ মাজত সহযোগিতাৰ ওপৰত বিশ্বাস কৰিছিল। তেওঁ বিচাৰিছিল যে উভয় মালিক আৰু কৰ্মচাৰীয়ে তেওঁলোকৰ ওপৰত উৎপাদনৰ গণ্য কৰিব লাগে। অধ্যয়নৰ সুবিধাৰ হেতু ভাৰতত WPM ক দুটা উপ-বিভাগত বিভাজন কৰিব পাৰি। সেই দুটা হ'ল—

(ক) শ্ৰমিকৰ অংশগ্ৰহণ আৰু চৰকাৰী আঁচনি

(খ) WPM ৰ আঁচনি/ৰূপ।

(ক) শ্ৰমিকৰ অংশগ্ৰহণ আৰু চৰকাৰী আঁচনি

চৰকাৰে WPM ৰ প্ৰয়োজনীয়তাৰ কথা স্বীকাৰ কৰিছে যিটো সময়ে সময়ে গ্ৰহণ কৰা বিভিন্ন আনুষ্ঠানিক ঘোষণাৰ পৰা জানিব পাৰি। ১৯৪৭ চনতে পোন প্ৰথমবাৰৰ বাবে WPM প্ৰদান কৰাৰ প্ৰচেষ্টা চলোৱা হৈছিল। 'ঔদ্যোগিক বিবাদ অধিনিয়ম, ১৯৪৭' এ মালিক আৰু শ্ৰমিকৰ দৈনিক সমস্যাসমূহৰ নিষ্পত্তিৰ বাবে ১০০জন বা ততোধিক শ্ৰমিক থকা মালিকে বিধিসন্মত শ্ৰমিকৰ কমিটী গঠন কৰি শ্ৰমিকৰ অংশগ্ৰহণ সম্ভৱ কৰি তুলিছে।

ঔদ্যোগিক নীতি সংকল্প ১৯৪৮ৰ অধীনত কেন্দ্ৰীয় চৰকাৰে মালিক আৰু শ্ৰমিকৰ প্ৰতিনিধিৰ জৰিয়তে দ্বিপাক্ষিক উৎপাদন কমিটী গঠন কৰাৰো উপদেশ প্ৰদান কৰিছে। ইয়াৰ ভিত্তিত বহু প্ৰতিষ্ঠানে এনে কমিটী গঠন কৰিছে যদিও শ্ৰম ব্যৱস্থাপনাৰ সহযোগিতাৰ এনে চৰকাৰী অনুদানযুক্ত আঁচনিয়ে কোনো সন্তোষজনক ফলাফল প্ৰদান কৰিব পৰা নাই।

প্ৰথম আঁচনিখনে এইটো প্ৰকাশ কৰে যে শ্ৰমিকসকলৰ মাজত সহযোগিতাৰ মনোভাৱ সৃষ্টিৰৰ বাবে ই প্ৰয়োজনীয় আৰু এই প্ৰক্ৰিয়াই তেওঁলোকক অনুভৱ কৰায় যে তেওঁলোক প্ৰতিষ্ঠানটোৰ কেৱল মাত্ৰ শ্ৰমিকেই নহয়। তেওঁলোক সেৱা আগবঢ়োৱা প্ৰতিষ্ঠানটোৰ পৰিচালকো। যৌথ সিদ্ধান্তৰ বিকাশ তথা WPM ৰ প্ৰৱৰ্তনৰ বাবে বিভিন্ন প্ৰচেষ্টা চলোৱা হৈছে। ১৯৫৬ চনৰ ঔদ্যোগিক নীতি সংকল্পখনে এই কথা স্পষ্টভাৱে উল্লেখ কৰিছে যে, 'এই সমাজতান্ত্ৰিক গণতন্ত্ৰত শ্ৰমিক হৈছে উন্নয়নৰ সাধাৰণ প্ৰত্যাহ্বানৰ এটা অংশীদাৰ আৰু এই প্ৰক্ৰিয়াত তেওঁলোকে অতি উৎসাহেৰে অংশগ্ৰহণ কৰিব লাগে। এই ক্ষেত্ৰত যৌথ সিদ্ধান্তৰ ব্যৱস্থা থাকিব লাগে আৰু য'তেই সম্ভৱ হয়। শ্ৰমিক তথা প্ৰযুক্তিবিদসকলে পৰিচালনাৰ প্ৰক্ৰিয়াত সক্ৰিয়ভাৱে সহযোগিতা স্থাপন কৰিব লাগে।'

দ্বিতীয় পঞ্চবাৰ্ষিক পৰিকল্পনা (১৯৫৬-৬১) ইও এই কথাৰ ওপৰত গুৰুত্ব আৰোপ কৰিছিল যে শ্ৰমিকৰ লগতে পৰিচালকৰ বৰ্ধিত সহযোগিতাই উৎপাদনশীলতা বৃদ্ধি কৰা। শ্ৰমিকসকলক উদ্যোগটোত আৰু উৎপাদন প্ৰক্ৰিয়াত কৰিবলগীয়া কামৰ এটি উত্তম ধাৰণা প্ৰদান কৰা আৰু শ্ৰমিকৰ আত্মপ্ৰকাশৰ আকাংক্ষাক বাস্তৱত ফলপ্ৰসূ কৰাৰ জৰিয়তে বিভিন্ন আঁচনি কাৰ্যকৰী কৰিব পৰা যায়। পঞ্চবাৰ্ষিক পৰিকল্পনাখনে সমাজতান্ত্ৰিক সমাজ এখন সৃষ্টিৰ

পূৰ্বচৰ্ত হিচাপে ঔদ্যোগিক গণতন্ত্ৰ সৃষ্টিৰ পোষকতা কৰিছে। ৰাজহুৱা খণ্ডৰ প্ৰতিষ্ঠানৰ ক্ষেত্ৰত পৰিকল্পনাখনে এইদৰে মত পোষণ কৰিছে, 'ৰাজহুৱা খণ্ডৰ প্ৰসাৰৰ দায়িত্বটো খণ্ডটোৰ শ্ৰমিক তথা পৰিচালকসকলৰ বাবে এটা গধুৰ দায়িত্ব আৰু যদিহে ৰাজহুৱা খণ্ডৰ কামৰ অৱস্থাই ব্যক্তিগত খণ্ডৰ বাবে এটা দৃষ্টান্ত তৈয়াৰ কৰিব বিচাৰে, তেন্তে তেনে খণ্ড পৰিচালনা কৰা পৰিচালকসকলে শ্ৰমিকৰ ইচ্ছাৰ প্ৰতি বিশেষভাৱে সচেতন হ'ব লাগিব।'

তৃতীয় পৰিকল্পনাখনো গুৰুত্বপূৰ্ণ হিচাপে স্বীকৃত কিয়নো পৰিকল্পনাখনে WPM ক 'মৌলিক নীতি আৰু এটা জৰুৰী প্ৰয়োজন' আখ্যা দিছে। এই পৰিকল্পনাখনে আকৌ উল্লেখ কৰিছে যে, 'ৰাজহুৱা খণ্ডৰ যি ব্যাপক বিস্তাৰ সংঘটিত হৈ আছে আৰু যাৰ পৰিকল্পনা কৰি থকা হৈছে, যি সমাজবাদী নমুনাৰ ভিত্তিত সামাজিক গাঁথনিৰ পৰিৱৰ্তন কৰাৰ প্ৰত্যাহ্বানলৈ এক গুণাত্মক পৰিৱৰ্তন আনিব।' ই শ্ৰমিক আৰু মালিকসকলক গণতন্ত্ৰৰ আৰ্থিক ব্যৱস্থা এটাত শান্তিপূৰ্ণ উপায়েৰে উমৈহতীয়া লক্ষ্যত উপনীত হোৱাৰ বাবে আকাংক্ষিত কৰি তোলে।

চতুৰ্থ পৰিকল্পনাই ৰাজহুৱা প্ৰতিষ্ঠানসমূহত শ্ৰমিকৰ অংশগ্ৰহণ বৃদ্ধিত গুৰুত্ব আৰোপ কৰিছে আৰু ঔদ্যোগিক সম্পৰ্কৰ গাঁথনিক ক্ষেত্ৰত ইয়াক এক গুৰুত্বপূৰ্ণ কাৰ্যকৰী যোগসূত্ৰ হিচাপে বিবেচনা কৰিছে। কিন্তু, ১৯৭৫ চনলৈ কোনো সফলতা লাভ কৰা নাছিল। ১৯৭৫ চনত জৰুৰী অৱস্থা ঘোষণাৰ পিছত চৰকাৰী ব্যৱস্থাক সক্ৰিয় কৰাৰ লগতে বিছ দফীয়া আঁচনিৰ অংশ হিচাপে পুনৰ WPM কাৰ্যকৰী কৰা হৈছিল।

চৰকাৰে ১৯৭৫ চনৰ ৩০ অক্টোবৰত ভাৰত চৰকাৰৰ সংকল্প নং S-61011 (4)/75 (D.X.I. (B), Dated 30th October, 1975 ৰ জৰিয়তে শ্ব'প ফ্লু'ৰ আৰু প্লেণ্ট লেভেলত WPM আঁচনি প্ৰৱৰ্তন কৰিছিল। এই আঁচনি কেৱল ৰাজহুৱা, ব্যক্তিগত আৰু সমবায় খণ্ডৰ উৎপাদন তথা সমল খণ্ড আৰু ৫০০ বা ততোধিক শ্ৰমিকক নিযুক্ত কৰা বিভাগসমূহত কাৰ্যকৰী কৰা হৈছিল।

চৰকাৰে WPM ক সফল কৰি তুলিবলৈ দৃঢ় প্ৰতিজ্ঞ হোৱাৰ পিছত, ভাৰতৰ সংবিধানক ১৯৭৬ চনত সংশোধন কৰি ৰাজ্যৰ প্ৰতি নিৰ্দেশাত্মক নীতিত ৪৩ (ক) অনুচ্ছেদ অন্তৰ্ভুক্ত কৰা হৈছে। এই অনুচ্ছেদত থকা উল্লেখ অনুসৰি, 'অধীনস্থ উদ্যোগ, প্ৰতিষ্ঠানৰ পৰিচালনা অথবা অন্যান্য যিকোনো উদ্যোগৰ লগত জড়িত সংস্থাত শ্ৰমিকৰ যোগদান নিশ্চিত কৰিবলৈ ৰাজ্যই আইন প্ৰণয়ন বা অন্য কোনো উপায়েৰে ফলপ্ৰসূ পদক্ষেপ গ্ৰহণ কৰিব।' ১৯৭৫ চনত এই আঁচনি নিৰ্মাণ আৰু খনন উদ্যোগত প্ৰৱৰ্তন হোৱাৰ পিছত ১৯৭৭ চনৰ জানুৱাৰীৰ প্ৰথম সপ্তাহত WPM ৰ ধাৰণাটো অধিক উন্নত গ্ৰাহক সেৱা উপলব্ধ কৰাৰ বাবে ব্যাপক ৰাজহুৱা লেনদেন যুক্ত ৰাজহুৱা খণ্ডৰ অন্তৰ্গত ব্যৱসায়ক আৰু সেৱা খণ্ডলৈ সম্প্ৰসাৰিত কৰিবলৈ আঁচনি গ্ৰহণ কৰিছিল।

জনতা দলৰ চৰকাৰে ১৯৭৭ চনৰ ডিচেম্বৰ মাহৰ ঔদ্যোগিক আঁচনি বিবৃতিত সম অংশগ্ৰহণৰ লগতে পৰিষদৰ স্তৰলৈ সিদ্ধান্ত গ্ৰহণৰ ক্ষেত্ৰত শ্ৰমিকৰ সক্ৰিয় সংস্থাৰ কথা উল্লেখ কৰিছে। জনতা দলৰ শ্ৰম মন্ত্ৰী ৰবীন্দ্ৰ বৰ্মাৰ অধীনত গঠন কৰা ত্ৰিদলীয় কমিটীখনে কিছু ক্ষেত্ৰত

WPM ৰ ওপৰত প্ৰশ্ন উত্থাপন কৰিছিল। তেওঁলোকে পৰ্যবেক্ষণ কৰিছিল যে, 'যিহেতু অতীতত অংশগ্ৰহণমূলক পৰিচালনাৰ ব্যৱস্থাটোৰ স্বেচ্ছামূলক আঁচনি ফলপ্ৰসূ হোৱা নাছিল। সেয়েহে আইনৰ জৰিয়তে আঁচনিসমূহ প্ৰৱৰ্তন কৰাটো প্ৰয়োজনীয়।' কমিটীখনে ৫০০জন অথবা ততোধিক শ্ৰমিক থকা প্ৰতিষ্ঠানৰ ক্ষেত্ৰত তিনি তৰপীয়া ব্যৱস্থা এটাৰ পৰামৰ্শ আগবঢ়াইছিল য'ত শ্বপ লেভেল আৰু প্লাণ্ট লেভেলত দলীয় প্ৰতিনিধিত্বৰ ব্যৱস্থা থকাৰ লগতে গোপন বেলটেৰে নিৰ্বাচন সম্পূৰ্ণ হ'ব। ক'ৰ্পৰেট স্তৰত কৰ্মচাৰী প্ৰতিনিধিৰ ব্যাপ্তি সম্বন্ধে কোনো সৰ্বসন্মতি নাছিল।

১৯৭৯ চনৰ শেষত কংগ্ৰেছ (আই) চৰকাৰে তেওঁলোকৰ যি নিৰ্বাচনী ইস্তাহাৰত উল্লেখ কৰিছিল যে, 'উদ্যোগত শ্ৰমিকৰ অংশগ্ৰহণ কংগ্ৰেছ (আই)ৰ প্ৰধান লক্ষ্যসমূহৰ এটা। উৎপাদন আৰু পৰিচালনাৰ প্ৰক্ৰিয়াত শ্ৰমিকৰ অংশগ্ৰহণৰ দিশটোক আমি মানি চলো। এনে অংশগ্ৰহণক দৃঢ়ভাৱে বিকশাই তোলাৰ লগতে চৰকাৰী প্ৰতিষ্ঠানসমূহে এই ক্ষেত্ৰত এটা ফলপ্ৰসূ নেতৃত্ব প্ৰদান কৰিব।

ষষ্ঠ পৰিকল্পনাই বিভিন্ন সময়ত বিশেষকৈ ১৯৭৫ আৰু ১৯৭৭ৰ মাজত গ্ৰহণ কৰা পদক্ষেপৰ পূৰ্ণমূল্যায়নৰ কথা উল্লেখ কৰিছিল আৰু পূৱৰ্মূল্যায়ন কমিটীয়ে আগবঢ়োৱা পৰামৰ্শ অনুসৰি, 'শ্বপ ফ্লৰ, প্লেণ্ট আৰু ক'ৰ্পৰেট পৰিষদৰ স্তৰৰ ক্ষেত্ৰত তিনিতৰপীয়া অংশগ্ৰহণমূলক সংস্থা গঠনৰ বাবে আইনী পৰিকল্পনা গ্ৰহণ কৰিব লাগে। কাৰ্যক্ষম, অৰ্থনৈতিক আৰু বিত্ত সম্বন্ধীয়, ব্যক্তিগত, কল্যাণমূলক আৰু পৰিৱেশ সম্বন্ধীয় আদি বিভিন্ন কাৰকক সামৰি অংশগ্ৰহণৰ এটা বৃহৎ ক্ষেত্ৰৰ পৰামৰ্শ আগবঢ়াইছে।'

১৯৯০ চনৰ ছেপ্টেম্বৰ মাহত ৰাজ্যসভাত চৰকাৰে পৰিচালনাৰ প্ৰক্ৰিয়াত শ্ৰমিকৰ অংশগ্ৰহণৰ বিধেয়কখন উত্থাপন কৰিছিল। অৱশ্যে বিধেয়খন গৃহীত হোৱা নাছিল। All India Manufacturers' Organisation ৰ দৰে কিছুমান দলে ইয়াৰ বিৰোধিতা কৰি কৈছিল যে ইয়াৰ বাবে এতিয়াও উপযুক্ত সময় উপস্থিত হোৱা নাই।

এইদৰে দেখা যায় যে WPM ৰ ক্ষেত্ৰত চৰকাৰ প্ৰতিশ্ৰুতিবদ্ধ, বিশেষকৈ ৰাজহুৱা খণ্ডত। অৱশ্যে এই ক্ষেত্ৰত চৰকাৰৰ প্ৰচেষ্টাসমূহ সন্তোষজনক নহয়। ফলপ্ৰসূ WPM ৰ ভেটি নিৰ্মাণৰ বাবে চৰকাৰে সঠিক আইনী পদক্ষেপ গ্ৰহণ কৰিব লাগে।

(খ) WPM ৰ আঁচনি/ৰূপ

তলত দিয়া আঁচনিসমূহ ভাৰতত WPM প্ৰদান কৰিবলৈ গ্ৰহণ কৰা হৈছিল—

১) **কৰ্ম সমিতি ঃ** ঔদ্যোগিক বিবাদ অধিনিয়ম, ১৯৪৭ (৩ নং অনুচ্ছেদ) এ এশৰো অধিক শ্ৰমিক থকা ঔদ্যোগিক প্ৰতিষ্ঠানত কৰ্ম সমিতি স্থাপনৰ কথা উল্লেখ কৰিছে। এই সমিতিসমূহৰ কাৰ্যসমূহ বিবাদ বহিৰ্ভূত সাধাৰণ দিশ যেনে কাৰ্য কৰাৰ পৰিৱেশ, বিশ্ৰাম, নিৰাপত্তা আৰু দূৰ্ঘটনা নিবাৰণ, বন্ধৰ দিনৰ সমন্বয় কল্যাণ নিধিৰ পৰিচালনা, শিক্ষা আৰু পুনৰুৎপাদনৰ সুবিধা, প্ৰচাৰ আৰু সঞ্চয় ইত্যাদিৰ ভিত্তিত নিৰ্ধাৰিত হয়।

কৰ্ম সমিতি গঠন কৰা সদস্যৰ সংখ্যা সাধাৰণতে নমনীয় হয়। সাধাৰণতে মুঠ সদস্যৰ সংখ্যা ২০ গৰাকীতকৈ অধিক নহয় আৰু শ্ৰমিকৰ প্ৰতিনিধিৰ সংখ্যা মালিকৰ প্ৰতিনিধিৰ সংখ্যাতকৈ কম নহয়। কৰ্ম সমিতিৰ অধ্যক্ষজন স্বত্বাধিকাৰীয়ে তেওঁৰ প্ৰতিনিধিৰ মাজৰ পৰা নিৰ্বাচন কৰাৰ বিপৰীতে উপাধ্যক্ষজন শ্ৰমিকসকলে তেওঁলোকৰ মাজৰ পৰা নিৰ্বাচন কৰে। সদস্যসকল দুই বছৰৰ বাবে নিৰ্বাচিত হয় আৰু প্ৰয়োজন অনুসৰি প্ৰায়ে মিলিত হয় যদিও তিনি মাহৰ ভিতৰত কমেও এবাৰ মিলিত হোৱাটো বাধ্যতামূলক।

কৰকেলা ইস্পাত উদ্যোগত যৌথ কৰ্ম কমিটি ১৯৫২ চনত গঠন কৰা হৈছিল। বৰ্তমানৰ কৰ্ম কমিটিখন ১৯৭২ চনত গঠন কৰা হৈছিল আৰু ই চতুৰ্থখন কৰ্ম সমিতি। এই কৰ্ম সমিতিখন পৰিচালক আৰু শ্ৰমিক উভয়ৰে দহজনকৈ সদস্যৰে গঠন কৰা হৈছিল।

বহল পৰিসৰত ক'বলৈ গ'লে, কৰ্ম সমিতিবোৰৰ প্ৰদৰ্শন সন্তোষজনক নহয়। বহু ক্ষেত্ৰত এই সমিতি গঠন কৰা হোৱা নাছিল আৰু য'ত গঠন কৰা হৈছিল তেওঁলোকেও ভালদৰে দায়িত্ব পালন কৰাত ব্যৰ্থ হৈছিল। পৰিচালকসকলে ইয়াক আৱশ্যকীয় শত্ৰু হিচাপে গণ্য কৰাৰ বিপৰীতে ট্ৰেড ইউনিয়নবোৰে তেওঁলোকৰ অধিকাৰ উলংঘন বুলি গণ্য কৰিছিল।

২) **যৌথ পৰিচালনা পৰিষদ {Joint Management Councils (JMCs)}** ঃ ১৯৫৬ চনৰ উদ্যোগিক নীতি সংকল্পই ঔদ্যোগিক শান্তি আৰু সম্পৰ্ক ৰক্ষাৰ্থে শ্ৰমিক আৰু পৰিচালকৰ মাজত যৌথ পৰিচালনা পৰিষদ (JMC) গঠন কৰাৰ উপদেশ প্ৰদান কৰিছে। এই উপদেশৰ পৰিণতিত ১৯৫৮ চনত যৌথ পৰিচালনা পৰিষদ স্থাপন কৰা হৈছিল।

শ্ৰমিক আৰু পৰিচালকৰ মাজত সুস্থ বুজাবুজি ৰক্ষা কৰা, উপাদানৰ পদক্ষেপ, অপচয় হ্ৰাস আৰু লাভৰ পৰিমাণ বৃদ্ধি কৰা, অধিক দৃঢ় শ্ৰমিকৰ দল এটা গঠন কৰা আৰু তেওঁলোকৰ নিৰাপত্তা নিশ্চিত কৰা তথা অন্যান্য প্ৰাসংগিক দিশসমূহ নিৰ্ধাৰণ আৰু নিশ্চিত কৰাৰ দায়িত্ব এই পৰিষদবোৰ ওপৰত ন্যস্ত হৈ আছে।

বাংগালোৰস্থিত Hindustan Machine Tools Ltd. প্ৰথম ৰাজহুৱা খণ্ডৰ প্ৰতিষ্ঠান আছিল। যিয়ে ১৯৫৯ চনত এই খণ্ডৰ প্ৰতিষ্ঠান ক্ৰমে Indian Telephone Industries Ltd., the Fertilizer Corporation of India আৰু Hindustan Cables Ltd.ত স্থাপন কৰা হৈছিল। দুৰ্ভাগ্যবশতঃ এই পৰিষদে আকাংক্ষিত ফলাফল লাভ কৰাত ব্যৰ্থ হৈছিল।

তলত দিয়া কাৰকসমূহ যৌথ পৰিচালনা পৰিষদ বিফল হোৱাৰ বাবে মূলতঃ দায়ী—

(ক) পৰিচালকসকলে বিশ্বাস কৰিছিল যে শ্ৰমিকসকল পৰিষদত যোগদান কৰিবলৈ আগ্ৰহী আৰু যৌগ্য নাছিল।

(খ) আঁচনিখন পৰিচালকসকলৰ অধীনত পৰিচালিত হৈছিল আৰু সেয়েহে পৰিচালকসকলে নিজে শ্ৰমিকসকলক ইয়াৰ চৰ্তসমূহ ব্যাখ্যা কৰাৰ স্থানত আছিল।

(গ) ইউনিয়নবোৰৰ মাজতো তেওঁলোকৰ দায়িত্বক কেন্দ্ৰ কৰি মতবিৰোধৰ সৃষ্টি হৈছিল। অধিকাংশ ক্ষেত্ৰতে ইউনিয়নবোৰৰ নেতাসকলে শ্ৰমিকৰ সমস্যা দূৰ কৰিবলৈ পৰিচালকসকলৰ লগত সহযোগিতাৰে কাম কৰা নাছিল।

৩) **শ্বপ ফ্লু'ৰ পৰিচালনা আৰু যৌথ পৰিষদ ঃ** ১৯৭৫ চনত শ্বপ ফ্লু'ৰ আৰু প্লেণ্ট লেভেলছৰ বাবে দুই খলপীয়া আঁচনি প্ৰৱৰ্তন কৰা হৈছিল। ১৯৭৭ চনত এই ব্যৱস্থা বাণিজ্যিক আৰু সেৱা খণ্ডলৈও বিস্তাৰৰ ঘটোৱা হৈছিল। য'ত পৰিষদবোৰ বিভাগীয় আৰু প্ৰতিষ্ঠানৰ স্তৰত স্থাপিত হোৱাৰ পোষকতা কৰা হৈছিল। এই পৰিষদবোৰৰ লক্ষ্য হ'ল উৎপাদন বৃদ্ধি আৰু উদ্যোগিক সম্প্ৰীতিৰ সৃষ্টিৰ বাবে প্ৰয়োজনীয় পাৰস্পৰিক বিশ্বাস আৰু আত্মবিশ্বাস গঠনৰ উদ্দেশ্যে শ্ৰমিক আৰু পৰিচালকসকলৰ মাজত যোগাযোগৰ প্ৰতিষ্ঠানগত মঞ্চ প্ৰস্তুত কৰা।

অৱশ্যে তলত দিয়া কাৰকসমূহৰ বাবে আঁচনিখনে ইয়াৰ লক্ষ্যত উপনীত হ'ব নোৱাৰিলে—

(ক) পৰিচালকে প্ৰত্যক্ষ বা পৰোক্ষভাৱে দমনমূলক মনোভাৱ গ্ৰহণ কৰিছিল।

(খ) পৰিচালকে এই আঁচনিখনক প্ৰতিষ্ঠানৰ গাঁথনিৰ অবিচ্ছেদ্য অংগ হিচাপে গণ্য কৰা নাছিল।

(গ) অংশগ্ৰহণকাৰী মঞ্চসমূহক যৌথ সিদ্ধান্ত গ্ৰহণকাৰী মঞ্চৰ সলনি উপদেশ প্ৰদানকাৰী মঞ্চ হিচাপে ব্যৱহাৰ কৰা হৈছিল।

(ঘ) আঁচনিখন শ্বপ ফ্লু'ৰকে ধৰি সকলো স্তৰত প্ৰতিনিধিত্বমূলক ব্যৱস্থাৰ ওপৰত নিৰ্ভৰশীল যদিও বহু শ্ৰমিক এই অংশগ্ৰহণকাৰী ব্যৱস্থাৰ বাহিৰত আছিল।

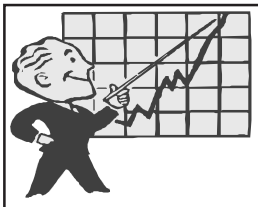
(ঙ) ইউনিয়নৰ একাধিক সংখ্যাইও এই প্ৰতিনিধিত্বৰ ব্যৱস্থাত সমস্যাৰ সৃষ্টি কৰিছিল।

৪) **কমিটি (Board) ত শ্ৰমিকৰ অংশগ্ৰহণ ঃ** WPM প্ৰৱৰ্তনৰ ক্ষেত্ৰত শেহতীয়া পদক্ষেপ হৈছে অভিজ্ঞ আৰু দক্ষ ট্ৰেড ইউনিয়নৰ নেতাসমূহক ৰাজহুৱা খণ্ডৰ প্ৰতিষ্ঠানৰ চৰকাৰী কমিটিত অন্তৰ্ভুক্ত কৰা। ১৯৬৭ চনত গঠন কৰা প্ৰশাসনীয় সংস্কাৰ আয়োগ দিয়া পৰামৰ্শ অনুসৰি ৰাজহুৱা খণ্ডৰ প্ৰতিষ্ঠানত শ্ৰমিকসকলৰ এজনক কমিটিত অন্তৰ্ভুক্ত কৰিব লাগে।

কেন্দ্ৰীয় আৰু ৰাজ্য চৰকাৰৰ বহুকেইগৰাকী মন্ত্ৰীয়ে Hindustan Organic Chemicals, I.T.I., H.M.T., BHEL, LIC, Hindustan Steel Ltd., Indian Airlines, Indian Railways, State Transport Corporation, HEC, National Instruments LTD., IISCO আদি ঔদ্যোগিক আৰু বাণিজ্যিক প্ৰতিষ্ঠানৰ কমিটিত শ্ৰমিক অন্তৰ্ভুক্ত কৰি এই পৰামৰ্শ কাৰ্যকৰী কৰিছিল।

বেংকিং খণ্ডৰ ক্ষেত্ৰত, চৰকাৰে আৰু এখোজ আগুৱাই গৈ বেংকিং প্ৰতিষ্ঠান (প্ৰতিষ্ঠানৰ অধিগ্ৰহণ আৰু হস্তান্তৰ) আইন, ১৯৭০ৰ অনুচ্ছেদ ৯ৰ অধীনত আইনী ব্যৱস্থা গ্ৰহণ কৰিছিল য'ত কৰ্মচাৰীৰ মাজৰ পৰা দুগৰাকী প্ৰতিনিধিয়ে কমিটিত অন্তৰ্ভুক্ত হ'ব বুলি উল্লেখ আছে। বেংকৰ কৰ্মচাৰীৰ মাজৰ পৰা নিয়োগ কৰা এই দুগৰাকী প্ৰতিনিধিৰ

ভিতৰত এগৰাকী শ্ৰমিক/কৰ্মচাৰীৰ মাজৰ পৰা আৰু আনগৰাকী আধিকাৰীক কৰ্মচাৰীৰ মাজৰ পৰা নিৰ্বাচিত হ'ব। এই আইনখনক 'ৰাষ্ট্ৰীয়কৃত বেংক (পৰিচালনা আৰু অন্যান্য ব্যৱস্থা) আইন' নামেৰেও জনা যায়।



অগ্ৰগতি নিৰীক্ষণ

প্ৰশ্ন নং ৩ ঃ WPM ৰ দুটা ঋণাত্মক দিশ উল্লেখ কৰক।

(ক) .....

.....

(খ) .....

.....



৫.৬ অধ্যায়টিৰ পৰা আমি কি শিকিলোঁ

এই অধ্যায়ত আমি তলত দিয়া বিষয়সমূহ আলোচনা কৰিলোঁ ঃ —

- পৰিচালনাৰ প্ৰক্ৰিয়াত শ্ৰমিকৰ অংশগ্ৰহণৰ ধাৰণাটো যথেষ্ট পুৰণি। ব্ৰিটেইনত হুইটলী কমিটিয়ে ইয়াৰ প্ৰতিবেদনত পোন প্ৰথমবাৰৰ বাবে এই ধাৰণাৰ উল্লেখ কৰিছিল। অৱশ্যে বিশ্বযুদ্ধৰ পিছতহে এই ক্ষেত্ৰত প্ৰকৃত পদক্ষেপ গ্ৰহণ কৰা হৈছিল। যেতিয়া কিছুমান দেশৰ চৰকাৰে আইনৰ জৰিয়তে উদ্যোগত শ্ৰমিক আৰু পৰিচালকৰ যৌথ কমিটিৰ ব্যৱস্থা কৰিছিল।
- দ্বিতীয় বিশ্বযুদ্ধৰ সময়ত যেতিয়া বৰ্ধিত উৎপাদনৰ প্ৰয়োজন হৈছিল তেতিয়া WPM ধাৰণাটো জনপ্ৰিয় হৈ পৰিছিল। এই ব্যৱস্থা গ্ৰহণ কৰা প্ৰতিষ্ঠানসমূহৰ অধিকাংশই উৎপাদন বৃদ্ধি কৰিবলৈ সক্ষম হৈছিল।
- WPM বুলিলে শ্ৰমিকক কমিটিবোৰত প্ৰতিনিধিত্বৰ সুবিধা প্ৰদান কৰা বুজায়। যিবোৰ কমিটিয়ে শ্ৰমিকক প্ৰভাৱিত কৰা সিদ্ধান্ত গ্ৰহণ কৰে। এই ব্যৱস্থাত, বিভিন্ন ধৰণে শ্ৰমিকসকলক অংশগ্ৰহণকাৰী ৰূপে গঢ়ি তুলিব পাৰি।
- প্ৰতিষ্ঠানত WPM সফলতাৰে প্ৰৱৰ্তন কৰাৰ পূৰ্বে বিভিন্ন পদক্ষেপ গ্ৰহণ কৰিব লাগে। সুন্দৰ পৰিৱেশ সৃষ্টি ইয়াৰে এটা।
- WPM ৰ উদ্দেশ্য দেশভেদে পৃথক হোৱা দেখা যায়। কিয়নো এই ব্যৱস্থাটো বহু পৰিমাণে দেশখনৰ সামাজিক-অৰ্থনৈতিক উন্নয়ন, ৰাজনৈতিক দৰ্শন, উদ্যোগিক সম্পৰ্ক তথা শ্ৰমিক শ্ৰেণীৰ মনোভাৱৰ ওপৰত নিৰ্ভৰশীল।
- ভাৰতত WPM আঁচনিৰ বিফলতাৰ বাবে উভয় পৰিচালক আৰু শ্ৰমিক দায়ী।



৫.৭ অধিক জানিবলৈ

১) Aswathappa K, Human Resource Management.
২) Khanka S.S., Human Resource Management.
৩) Mamoria C.B. & Gankar S.V., Human Resource Management.
৪) Michael V.P., Human Resource Management And Human Relations.

৫.৮ অগ্ৰগতিৰ খতিয়ান

১ নং প্ৰশ্নৰ উত্তৰ ঃ পৰিচালনাৰ প্ৰক্ৰিয়াত শ্ৰমিকৰ অংশগ্ৰহণৰ দুটা সুফল হ'ল—

(ক) উৎপাদন বৃদ্ধি— উন্নত বুজাবুজি আৰু সু-সম্পৰ্ক উৎপাদন বৃদ্ধিৰ পূৰ্ব চৰ্ত। শ্ৰমিকসকলৰ প্ৰভাবী সহযোগিতাৰ ফলত উৎপাদন আৰু উৎপাদনশীলতা বৃদ্ধি হয়। বৰ্ধিত উৎপাদনে উভয় কৰ্মচাৰী আৰু শ্ৰমিকৰ বাবে লাভজনক।

(খ) উদ্যোগিক বিবাদৰ সমাধান— যিহেতু শ্ৰমিকসকল প্ৰতিষ্ঠানৰ অংশীদাৰ হৈ পৰে আৰু সিদ্ধান্ত গ্ৰহণৰ প্ৰক্ৰিয়াত সক্ৰিয়ভাৱে অংশগ্ৰহণ কৰে, তেওঁলোকে সিদ্ধান্তক কাৰ্যকৰী কৰাত পৰিচালকক পূৰ্ণ সহযোগিতা আগবঢ়ায়। তেওঁলোকৰ এক আনুগত্য আৰু বুজাবুজিৰ মনোভাৱ থাকে। ই অযুক্তিপূৰ্ণ বিষয়ত সৃষ্টি হ'ব পৰা বিবাদৰ সম্ভৱনা হ্ৰাস কৰে।

২ নং প্ৰশ্নৰ উত্তৰ ঃ পৰিচালনাৰ প্ৰক্ৰিয়াত শ্ৰমিকৰ অংশগ্ৰহণৰ চাৰিটা পূৰ্ব চৰ্ত হ'ল—

(ক) শ্ৰমিক আৰু কৰ্মচাৰীসকলৰ মাজত সহযোগিতা, আনুগত্য, বিশ্বাস আৰু দায়িত্বশীল মনোভাৱৰ সৃষ্টি কৰা।

(খ) মালিক আৰু কৰ্মচাৰী উভয়ে তেওঁলোকৰ দায়িত্বসমূহ বুজি পাব লাগে আৰু তাক পালন কৰিব লাগে।

(গ) উৎপাদন, পৰিকল্পনা আৰু নিয়ন্ত্ৰণৰ ক্ষেত্ৰত শ্ৰমিকসকলক উপযুক্ত প্ৰশিক্ষণ প্ৰধান কৰা।

(ঘ) একত্ৰিত হোৱা আৰু নিজৰ মতামত প্ৰকাশ কৰাৰ ক্ষেত্ৰত শ্ৰমিকসকলৰ স্বাধীনতা থাকিব লাগে।

৩ নং প্ৰশ্নৰ উত্তৰ ঃ WPM ৰ দুটা ঋণাত্মক দিশ হ'ল—

(ক) অদক্ষতা - যিহেতু ভাৰতীয় শ্ৰমিকসকল অদক্ষ, অশিক্ষিত আৰু সিদ্ধান্ত গ্ৰহণত অসমৰ্থ হয়, সেয়েহে তেওঁলোকৰ অংশগ্ৰহণে সিদ্ধান্তৰ কাৰ্যকৰীকৰণত বিলম্বৰ সৃষ্টি কৰে। শ্ৰমিকৰ সমৰ্থন অবিহনে এটা ভাল সিদ্ধান্ত কাৰ্যকৰী কৰিব পৰা নাযায়।

(খ) দুৰ্বল ট্ৰেড ইউনিয়ন - ভাৰতত ট্ৰেড ইউনিয়ন আন্দোলন শক্তিশালী নহয়। দেশখনত বহুতো ট্ৰেড ইউনিয়ন আছে। এইবোৰ ৰাজনৈতিক নেতা তথা আদৰ্শেৰে নিয়ন্ত্ৰিত হয়। শ্ৰমিকৰ অংশগ্ৰহণে তেতিয়াহে সফলতা লাভ কৰে। যেতিয়া তেওঁলোকক একত্ৰিত কৰা হয় যাতে তেওঁলোকে সম-অৱস্থাত কাৰ্য কৰে। এটা প্ৰতিষ্ঠানত এটা প্ৰতিনিধিত্বমূলক ট্ৰেড ইউনিয়ন থকাটো প্ৰয়োজনীয়।



৫.৯ আৰ্হি প্ৰশ্ন

প্ৰশ্ন ১ ঃ পৰিচালনাৰ প্ৰক্ৰিয়াত শ্ৰমিকৰ অংশগ্ৰহণ বুলিলে কি বুজা যায়?

প্ৰশ্ন ২ ঃ WPM ৰ প্ৰয়োজনীয়তা ব্যাখ্যা কৰক।

প্ৰশ্ন ৩ ঃ ভাৰতত বৰ্তমানৰ WPM ৰ প্ৰেক্ষাপটটো সম্বন্ধে এটি আলোচনা দাঙি ধৰক।

প্ৰশ্ন ৪ ঃ ভাৰতত প্ৰৱৰ্তন কৰা অংশগ্ৰহণৰ গুৰুত্বপূৰ্ণ আঁচনিসমূহৰ বিষয়ে এটি প্ৰবন্ধ যুগুত কৰক।

প্ৰশ্ন ৫ ঃ ভাৰতত পৰিচালনাৰ প্ৰক্ৰিয়াত শ্ৰমিকৰ অংশগ্ৰহণৰ সীমাবদ্ধতাসমূহ আলোচনা কৰক।

*** ***** ***

অধ্যায় ৬ ঃ ঔদ্যোগিক স্বাস্থ্য

অধ্যায় গাঁথনি

৬.১ উদ্দেশ্য

৬.২ ঔদ্যোগিক স্বাস্থ্যৰ ধাৰণা

৬.৩ ঔদ্যোগিক স্বাস্থ্যৰ প্ৰয়োজনীয়তা

৬.৪ বৃত্তিগত দুৰ্যোগ আৰু বৃত্তিগত ৰোগ

৬.৫ বৃত্তিগত ৰোগৰ কাৰণ

৬.৬ বৃত্তিগত ৰোগ বা দুৰ্ঘটনাজনিত ব্যয়ৰ প্ৰভাৱ

৬.৭ দুৰ্যোগৰ বিপক্ষে সুৰক্ষা

৬.৮ বৃত্তিগত স্বাস্থ্য সেৱাৰ ভূমিকা

৬.৯ ভাৰতত ঔদ্যোগিক স্বাস্থ্যৰ আইনী বিধান

৬.১০ ভাৰতত ব্যৱসায়িক স্বাস্থ্য আৰু সুৰক্ষাৰ দিশটো পৰিচালনা কৰাৰ আইনী বিধান

৬.১১ অধ্যায়টিৰ পৰা আমি কি শিকিলোঁ

৬.১২ অধিক জানিবলৈ

৬.১৩ অগ্ৰগতিৰ খতিয়ান

৬.১৪ আৰ্হি প্ৰশ্ন

৬.১ উদ্দেশ্য

এই অধ্যায়টি অধ্যয়ন কৰি আপুনি -

- ঔদ্যোগিক স্বাস্থ্যৰ অৰ্থ আৰু লক্ষ্যৰ বিষয়ে আলোচনা কৰিব পাৰিব
- বৃত্তিগত স্বাস্থ্যৰ দুৰ্যোগ আৰু বৃত্তিগত ৰোগৰ বিষয়ে জানিব পাৰিব
- কৰ্ম সম্বন্ধীয় দুৰ্ঘটনা আৰু ৰোগসমূহ ব্যাখ্যা কৰিব পাৰিব
- এগৰাকী ব্যক্তিয়ে তেওঁৰ বৃত্তিত সন্মুখীন হ'ব পৰা দুৰ্যোগৰ প্ৰকাৰৰ বিষয়ে অৱগত হ'ব
- শ্ৰমিক আৰু তেওঁলোকৰ পৰিয়ালৰ লগতে কৰ্মচাৰীসকলৰ ওপৰত কৰ্ম সম্বন্ধীয় দুৰ্ঘটনা আৰু ৰোগৰ প্ৰত্যক্ষ আৰু পৰোক্ষ প্ৰভাৱৰ বিষয়ে জানিব
- ঔদ্যোগিক স্বাস্থ্যৰ দুৰ্যোগৰ বিপক্ষে সুৰক্ষাৰ দুটা দিশৰ বিষয়ে ধাৰণা লাভ কৰিব পাৰিব
- বৃত্তিগত স্বাস্থ্য সেৱাৰ প্ৰয়োজনীয়তাৰ বিষয়ে জানিব
- ভাৰতত বৃত্তিগত স্বাস্থ্য আৰু সুৰক্ষাৰ তিনিখন গুৰুত্বপূৰ্ণ আইন সম্পৰ্কে আলোচনা কৰিব পাৰিব।

৬.২ ঔদ্যোগিক স্বাস্থ্যৰ ধাৰণা

'স্বাস্থ্য' এট যোগাত্মক আৰু গতিশীল ধাৰণা আৰু ই কেৱল মাত্ৰ ৰোগৰ অনুপস্থিতিতে প্ৰযোজ্য নহয়। WHO ৰ মতে, স্বাস্থ্য হৈছে, 'সম্পূৰ্ণ দৈহিক, মানসিক আৰু সামাজিক সুস্বাস্থ্য আৰু ই কেৱল ৰোগ বা স্থবিৰতাৰ অনুপস্থিতি নহয়।' ঔদ্যোগিক স্বাস্থ্যই জনস্বাস্থ্যৰ এটা প্ৰক্ৰিয়াক আৰু ৰক্ষণাবেক্ষণৰ ঔষধক সূচায়, যিটো ঔদ্যোগিক কৰ্ম পৰিৱেশৰ সৈতে সম্পৰ্কিত। আন্তঃৰাষ্ট্ৰীয় শ্ৰমিক সংঘ/বিশ্ব স্বাস্থ্য সংস্থাৰ বৃত্তিগত/ঔদ্যোগিক স্বাস্থ্যৰ যৌথ কমিটীয়ে দিয়া মন্তব্য অনুসৰি ঔদ্যোগিক স্বাস্থ্য হ'ল—

(ক) সকলো বৃত্তিৰ কৰ্মীসকলৰ দৈহিক, মানসিক আৰু সামাজিক সুস্বাস্থ্যৰ সুৰক্ষা আৰু ৰক্ষণাবেক্ষণ,

(খ) কৰ্ম পৰিৱেশৰ বাবে হোৱা শ্ৰমিকবোৰৰ ভগ্ন স্বাস্থ্যৰ বিপক্ষে সুৰক্ষা,

(গ) স্বাস্থ্যৰ প্ৰতি প্ৰতিকূল কাৰকৰ বাবে উদ্ভৱ হ'ব পৰা শংকাৱস্থাৰ পৰা কৰ্মীসকলক সুৰক্ষা প্ৰদান কৰা।

(ঘ) বৃত্তিগত পৰিৱেশত শ্ৰমিকসকলক তেওঁলোকৰ দৈহিক আৰু মনোবৈজ্ঞানিক পৰিস্থিতি অনুসৰি নিৰ্দিষ্ট স্থানভূক্ত কৰা আৰু ৰক্ষণাবেক্ষণ প্ৰদান কৰা।

সকলো ৰোগ নিৰাময় কৰা ঔদ্যোগিক স্বাস্থ্যৰ মুখ্য উদ্দেশ্য নহয়। ই মূলতঃ প্ৰতিষ্ঠানত নিম্নমানৰ কৰ্মৰ পৰিৱেশৰ ফলত উদ্ভৱ হোৱা ৰোগ আৰু আঘাতৰ বিপক্ষে সুৰক্ষাৰ লগত জড়িত। সেয়েহে বৃত্তিগত ৰোগৰ ক্ষেত্ৰত উদ্ভৱ হোৱা স্বাস্থ্য ৰক্ষা আৰু সুৰক্ষাৰ উভয় আঁচনিয়ে ঔদ্যোগিক স্বাস্থ্যৰ ধাৰণাটোত গুৰুত্ব আৰোপ কৰিছে।

ঔদ্যোগিক স্বাস্থ্যৰ আধুনিক ধাৰণা অনুসৰি 'স্বাস্থ্য' ব্যক্তি আৰু পৰিৱেশৰ সংযোগৰ ফলশ্ৰুতি। এইদৰে ই এজন স্বাস্থ্যবান ব্যক্তিক চৌপাশৰ পৰিৱেশৰ লগত ভালদৰে সমাযোজিত হৈ থকাক বুজায়। আনহাতে পৰম্পৰাগত ধাৰণা অনুসৰি 'স্বাস্থ্য' হৈছে নিৰ্ণয়যোগ্য ৰোগ বা দুৰ্বলতাৰ অনুপস্থিতি। অগ্ৰগতিৰ লগে লগে, আধুনিক ধাৰণাটোৱে প্ৰতিষ্ঠানত আঘাতৰ পৰিস্থিতিৰ পৰা সুৰক্ষা প্ৰদান কৰাকে ধৰি প্ৰত্যাশিত ক্ষতিকাৰক পৰিস্থিতিৰ চিনাক্ত কৰাৰ ওপৰত গুৰুত্ব আৰোপ কৰিছে। ই কৰ্মচাৰীসকলৰ বাবে স্বাস্থ্যৰ সংকটৰ পৰা মুক্ত উন্নতমানৰ কৰ্মৰ বাতাবৰণ সৃষ্টিৰ উদ্দেশ্যে কাম কৰা চিকিৎসক, অভিযন্তা, ৰসায়নবিদ, ব্যক্তিগত অধিকাৰিক বিষয়াসকল আৰু অন্যান্য বিশেষজ্ঞসকলৰ অৱদানক গুৰুত্ব প্ৰদান কৰে। ব্যক্তিগত বিষয়ৰ উপৰিও সজীৱ কৰ্ম পৰিৱেশো ঔদ্যোগিক স্বাস্থ্যৰ এটা গুৰুত্বপূৰ্ণ কাৰক।

পূৰ্বৰ 'ঔদ্যোগিক স্বাস্থ্য'ৰ ধাৰণাটো আজি 'বৃত্তিগত স্বাস্থ্য' আৰু এতিয়া উদ্যোগ আৰু চহৰীকৰণত, দ্ৰুত ঔদ্যোগীকৰণ, জটিল প্ৰক্ৰিয়াৰ আৰু ক্ষতিকাৰক ৰাসায়নিক সামগ্ৰীৰ ব্যৱহাৰৰ ফলত উদ্ভৱ হোৱা পৰিস্থিতিতন্ত্ৰকেন্দ্ৰিক সমস্যাৰ ক্ষেত্ৰত সচেতনতা বৃদ্ধিৰ বাবে 'পৰিৱেশিক স্বাস্থ্য'লৈ সলনি হৈছে।

৬.৩ ঔদ্যোগিক স্বাস্থ্যৰ প্ৰয়োজনীয়তা

শ্ৰমিকসকলে ঔদ্যোগিক ক্ষেত্ৰখনত যথেষ্ট সময় অতিবাহিত কৰিব লাগে বাবে তেওঁলোকৰ কৰ্মৰ পৰিৱেশটো স্বস্থ্যৰ অনুকূল হোৱা উচিত। তদুপৰি শ্ৰমিকসকলে সন্মুখীন হোৱা অপুষ্টি, অস্বাস্থ্যকৰ অৱস্থা আৰু মনোবৈজ্ঞানিক অৱস্থা তথা মানসিক চাপেও তেওঁলোকৰ স্বাস্থ্যৰ ওপৰত বিৰূপ প্ৰভাৱ পেলায়। কেৱল এজন স্বাস্থ্যবান কৰ্মচাৰীয়েহে তেওঁৰ কামত দক্ষতা প্ৰদৰ্শন কৰিব পাৰে।

কৰ্মচাৰীসকলে নিৰবচ্ছিন্নভাৱে উদ্যোগত (য'ত তেওঁলোক জড়িত হৈ আছে) নিৰ্দিষ্ট কিছুমান দুৰ্যোগৰ সন্মুখীন হৈ আহিছে, যিবোৰে তেওঁলোকৰ স্বাস্থ্যৰ ওপৰত বিৰূপ প্ৰভাৱ পেলায়। মন কৰিবলগীয়া যে কৰ্মচাৰীসকল তেনে ক্ষতিকাৰক দিশতকৈ ঔদ্যোগিক গঠনৰ প্ৰতিৰে অধিক অভ্যস্ত হয়। এইদৰে, ঔদ্যোগিক স্বাস্থ্যই কৰ্মচাৰীসকলে সন্মুখীন হোৱা বৃত্তিগত দুৰ্যোগৰ প্ৰশমনৰ জৰিয়তে শ্ৰমিকৰ স্বাস্থ্যৰ উন্নতিৰ দিশটো সামৰি লয়। ঔদ্যোগিক স্বাস্থ্য নিজৰ অধিকাৰৰ ক্ষেত্ৰত জনস্বাস্থ্যৰ এটা শাখা হিচাপে পৰিগণিত হৈছে। কৰ্মক্ষেত্ৰত অনুপস্থিতি আৰু বিপৰ্যয়, ঔদ্যোগিক অসন্তুষ্টি আৰু অপৰিপাটিতা, নিম্নমানৰ প্ৰদৰ্শন আৰু উৎপাদন আদি কৰ্মচাৰীৰ ভগ্ন স্বাস্থ্যৰ পৰিণতি হিচাপে বিবেচিত। এইদৰে ঔদ্যোগিক স্বাস্থ্য আঁচনিয়ে শ্ৰমিকৰ অনুপস্থিতি, বিপৰ্যয়, দুৰ্ঘটনা আৰু বৃত্তিগত ৰোগ হ্ৰাস কৰি নিশ্চিতভাৱে কৰ্মচাৰী আৰু শ্ৰমিকক সফল প্ৰদান কৰে। ইয়াৰ উপৰিও, ই লোকচানৰ পৰিমাণ হ্ৰাস কৰাৰ লগতে নৈতিকতা, কৰ্মচাৰীৰ জনমূৰি, উৎপাদন বৃদ্ধি কৰে আৰু কৰ্মচাৰীৰ কাৰ্য কৰাৰ সময়ো বৃদ্ধি কৰে। কিন্তু এই সুফলসমূহ সহজে পৰিমাপণ কৰিব নোৱাৰি।

আধুনিক চিকিৎসা সেৱাৰ ফলত লাভৰ সম্ভাৱনা হ্ৰাস হোৱাক লৈ কোনো ভাৰতীয় ঔদ্যোগপতি চিন্তিত নহয়। এইবোৰ প্ৰায়ে উপশমকাৰী বা কল্যাণকামী কাৰ্য হিচাপে গ্ৰহণ কৰা হয়। এই মনোভাৱ তেওঁলোকৰ দৃষ্টিত তলত দিয়া কাৰণবোৰ ভিত্তিত ব্যাখ্যা কৰিব পাৰি—

(ক) শ্ৰমিকসকল ব্যক্তিগত খণ্ডৰ নীতিত অন্তৰ্ভুক্ত নহয়। ফলত, উৎপাদনৰ প্ৰক্ৰিয়াত সংঘটিত হ'ব পৰা যিকোনো দুৰ্ঘটনাজনিত পৰিস্থিতিৰ বাবে শ্ৰমিকসকলৰ ওপৰত নিজকে ৰক্ষা কৰাৰ দায়িত্ব ন্যস্ত হয়।

(খ) শ্ৰমিকসকলৰ ক্ষয়-ক্ষতিৰ মূল্য আগবঢ়োৱাৰ ব্যৱস্থাই প্ৰায়ে স্বত্বাধিকাৰীৰ উৎপাদনৰ ব্যয় বৃদ্ধি কৰে। এই কাৰণতে স্বত্বাধিকাৰীসকল শ্ৰমিকক সঠিক স্বাস্থ্য সেৱা আৰু আগবঢ়োৱাৰ পৰা বিৰত থাকে।

(গ) শ্ৰমিকৰ বজাৰত কৰ্মচাৰীৰ সংখ্যা উদ্ধৃত হৈছে। গতিকে এজন দুৰ্বল আৰু ভগ্ন স্বাস্থ্যৰ শ্ৰমিকক তাৎক্ষণিকভাৱে সলনি কৰাটো স্বত্বাধিকাৰীৰ বাবে কঠিন কাম নহয়। এনে পৰিস্থিতিত বৃত্তিগত দুৰ্যোগৰ ফলত উদ্ভৱ হ'ব পৰা শ্ৰমিকৰ স্বাস্থ্যকেন্দ্ৰিক সমস্যাক সুৰক্ষা প্ৰদান কৰিবলৈ প্ৰতিবদ্ধ নহয়।

(ঘ) শ্ৰমিকৰ মাজত থকা অসংগঠিত ইউনিয়নবোৰেও দুৰ্ঘটনাজনিত ঘটনা বা বৃত্তিগত ৰোগৰ

সময়ত কর্মচাৰীসকলক ক্ষতিপূৰণ দিয়াৰ ক্ষেত্ৰত দৰদাম কৰাৰ ক্ষমতা হ্ৰাস কৰিছে। ইয়াৰ ফলশ্ৰুতিত, কর্মচাৰীৰ স্বাস্থ্যৰ ক্ষেত্ৰত হোৱা যিকোনো হানিৰ বাবে কর্মচাৰীয়ে তথা তেওঁলোকে নির্ভৰ কৰা অন্য লোকে সামাজিক ব্যয়ৰ পৰিণাম ভোগ কৰিবলগীয়া হয়।

কম-বেছি পৰিমাণে উন্নয়নশীল ৰাষ্ট্ৰবোৰৰ ক্ষেত্ৰত কর্মচাৰীৰ স্বাস্থ্যৰ এইটো সুলভ দৃশ্য। ঔদ্যোগিক আৰু বৃত্তিগত স্বাস্থ্যৰ গুৰুত্ব প্ৰতি লক্ষ্য ৰাখি আন্তঃৰাষ্ট্ৰীয় শ্ৰমিক সংস্থাই ১৯৫৯ চনত পৰামর্শ নং ১১২ গ্ৰহণ কৰিছে। এই পৰামর্শ অনুসৰি, 'বৃত্তিগত স্বাস্থ্য সেৱাসমূহ কর্মস্থানৰ ভিতৰত বা ওচৰত ইয়াৰ উদ্দেশ্যসমূহ পূৰণৰ বাবে স্থাপন কৰিব লাগে।'

(ক) কর্মচাৰীয়ে নিযুক্ত হৈ থকা যিকোনো কাম বা পৰিস্থিতিত উদ্ভৱ হোৱা স্বাস্থ্যৰ ক্ষতিকাৰক উপাদানৰ বিপক্ষে কর্মচাৰীক ৰক্ষণাবেক্ষণ প্ৰদান কৰা।

(খ) শ্ৰমিকসকলৰ সম্পূৰ্ণ স্বাস্থ্য আৰু মানসিক সুস্থাৱস্থাৰ নিশ্চিতকৰণ আৰু ৰক্ষণাবেক্ষণৰ বাবে অৱদান আগবঢ়োৱা।

৬.৪ বৃত্তিগত দুর্যোগ আৰু বৃত্তিগত ৰোগ

লেদ মেচিনত কাম কৰা বা কম্পিউটাৰৰ সন্মুখত বহি থকা, প্ৰত্যাশিত পৰীক্ষাৰ বাবে কোনো গ্ৰাহকৰ অধ্যয়ন বা লগ কৰিবলৈ ভ্ৰমণ কৰা, ঘৰত পাচলি কটা বা কচাইখানাত মাংস কটা আদি বিভিন্ন বৃত্তি পর্যালোচনা কৰিলে দেখা যায় যে সকলো বৃত্তিত স্বাস্থ্যজনিত ক্ষতিৰ সম্ভাৱনা আছে যিটোক আওকাণ কৰিলে ই বৃত্তিগত ৰোগলৈ সলনি হ'ব পাৰে। কিন্তু সৌভাগ্যক্ৰমে সকলো বৃত্তিগত ৰোগ সম্ভাৱিত ক্ষতিৰ বিষয়ে সজাগ কৰি তথা ফলপ্ৰসূ প্ৰতিৰোধী ব্যৱস্থা গ্ৰহণ কৰি বাধাদান কৰিব পাৰি।

বৃত্তি আৰু বৃত্তিগত ব্যাধি সুকীয়া দিশ নহয়। এনেকুৱা কোনো বৃত্তিগত ৰোগ নাই, যিবোৰ প্ৰতিৰোধযোগ্য নহয়। এই দিশটোৰ প্ৰতি লক্ষ্য ৰাখি প্ৰতিৰোধযোগ্য ঔষধ আৰু বৃত্তিগত ৰোগৰ লগ্য একে, 'সকলো বৃত্তিৰ কর্মচাৰীসকলৰ ৰোগ প্ৰতিৰোধ কৰা আৰু তেওঁলোকৰ দৈহিক, মানসিক আৰু সামাজিক সুস্থাৱস্থা নিশ্চিত কৰা।' নির্ধাৰিত স্বাস্থ্যৰ স্তৰটো লাভ কৰিবলৈ প্ৰতিষ্ঠানবোৰে স্বাস্থ্য সম্বন্ধীয় প্ৰচাৰৰ ব্যৱস্থা হাতত লোৱাৰ লগতে বিশেষ সুৰক্ষা, প্ৰাথমিক ৰোগ নির্ধাৰণ আৰু চিকিৎসা সেৱা প্ৰদান, অক্ষমতাৰ পৰিমাণ হ্ৰাস আৰু পুনঃসংস্থাপনৰ দৰে কার্যও সম্পন্ন কৰিব লাগে। সেয়েহে 'বৃত্তিগত স্বাস্থ্য' হৈছে বিভিন্ন বৃত্তিৰ লগত জড়িত কর্মচাৰীয়ে তেওঁলোকৰ কর্মস্থানত সন্মুখীন হোৱা দুর্যোগসমূহ প্ৰশমনৰ বাবে প্ৰতিৰোধী ঔষধ ব্যৱহাৰ কৰাৰ এক প্ৰক্ৰিয়া।

বৃত্তিগত স্বাস্থ্য আৰু সুৰক্ষাই দুর্ঘটনা ৰোধৰ পৰা বিযাক্ত ধোঁৱা, ধূলি, শব্দ, তাপ, চাপ আদি বিভিন্ন আভ্যন্তৰীণ ক্ষতিকাৰক দ্ৰব্যৰ পৰা সুৰক্ষালৈ কর্মস্থানত এক ব্যাপক পৰিসৰৰ দুর্যোগক সামৰি লয়। বৃত্তিগত স্বাস্থ্য আৰু সুৰক্ষা আঁচনিয়ে সংঘটিত হোৱাৰ পিছত সমস্যা নির্মূলৰ সলনি কর্ম সম্বন্ধীয় ৰোগ আৰু দুর্ঘটনা প্ৰতিৰোধ কৰাৰ লক্ষ্য হাতত লয়। কর্মস্থানত ক্ষতিকাৰক দ্ৰব্যৰ উপস্থিতি আৰু কর্মস্থানৰ লগত জড়িত ৰোগ আৰু দুর্ঘটনাৰ সময়ত স্বত্বাধিকাৰীয়ে গ্ৰহণ কৰা

কর্মচাৰীৰ স্বাস্থ্য আৰু সুৰক্ষাৰ দিশটোৱে বর্তমান সময়ত বিশ্বৰ সকলো স্থানত গুৰুতৰ সমস্যা হিচাপে ধৰা দিছে।

এই ক্ষেত্রত কোনো সন্দেহ নাই যে, সাধাৰণভাৱে কর্মস্থানত স্বাস্থ্য আৰু সুৰক্ষাৰ দিশটোৱে বহু উদ্যোগ প্রধান দেশত উন্নতি লাভ কৰিছে। অৱশ্যে, এই অৱস্থাটো বর্তমানেও উন্নয়নশীল দেশত দুর্ঘটনা আৰু ৰোগ চিনাক্তকৰণৰ অনুপস্থিতিৰ বাবে আৰু তথ্য সংৰক্ষণ তথা প্রতিবেদনৰ দিশটোৰ ক্ষেত্রত উন্নত নহয়। পাৰিসাংখ্যিক তথ্য অনুসৰি সমগ্র বিশ্বত প্রতিবছৰে উদ্ভৱ হোৱা ২৫০ মিলিয়ন বৃত্তিগত দুর্ঘটনাৰ ভিতৰত ৩,৩৫,০০০ গুৰুতৰ (যাৰ পৰিণতি মৃত্যু হোৱা পৰিলক্ষিত হয়)। তদুপৰি, গুৰুতৰ দুর্যোগৰ সংখ্যা উন্নয়নশীল দেশত উদ্যোগীকৰণৰ ওপৰত নির্ভৰশীল দেশতকৈ যথেষ্ট বেছি যিবোৰ উন্নতমানৰ স্বাস্থ্য আৰু সুৰক্ষাৰ কার্যসূচী, উন্নত প্রাথমিক চিকিৎসা আৰু চিকিৎসা সেৱাৰ দ্বাৰা সমৃদ্ধ। এই উদ্যোগীকৰণৰ ওপৰত নির্ভৰশীল দেশসমূহত কর্মচাৰীসকলে স্বাস্থ্য আৰু সুৰক্ষাৰ দিশটোত সিদ্ধান্ত গ্রহণৰ বেলিকা সক্রিয়ভাৱে অংশগ্রহণ কৰে। বিশ্বৰ বিভিন্ন উদ্যোগৰ ভিতৰত দুর্ঘটনাৰ অধিক সম্ভাৱনামুক্ত উদ্যোগসমূহ হ'ল— খনন, কৃষি, বন আৰু ব্যৱসায়, নির্মাণ উদ্যোগ আদি।

বহু ক্ষেত্রত ঔদ্যোগিক আঘাতৰ কাৰণ বিচাৰি উলিওৱাটো সহজ হয়। কিন্তু কম ক্ষেত্রতহে আঘাতৰ সৃষ্টি কৰা দুর্ঘটনাটোৰ অন্তৰালত বিভিন্ন ঘটনা অন্তর্নিহিত হৈ থাকে। দুর্ঘটনাসমূহ স্বত্বাধিকাৰীৰ অমনোযোগিতাৰ ফলত উদ্ভৱ হয় যিয়ে শ্রমিকক পর্যাপ্ত প্রশিক্ষণ প্রদান নকৰে অথবা এজন যোগানকর্তাৰ বাবে উদ্ভৱ হয়, যিয়ে কোনো সামগ্রী সম্পর্কে ভুল তথ্য প্রদান কৰে। উন্নয়নশীল দেশত যথেষ্ট গুৰুতৰ দুর্ঘটনাৰ পৰিমাণৰ বাবে এই দেশবোৰত এনে দুর্ঘটনা ৰোধৰ বাবে বৃত্তিগত স্বাস্থ্য আৰু সুৰক্ষা শিক্ষাৰ প্রয়োজনীয়তা অনুভৱ কৰা হৈছে।

সমান্তৰালভাৱে প্রাথমিক স্তৰতে বৃত্তিৰ লগত সম্পর্কিত ৰোগ ধৰা পেলাবলৈ চিকিৎসক সকলক প্রশিক্ষণ প্রদান কৰাৰ দৰে বৃত্তিগত স্বাস্থ্য সেৱাৰ উন্নতিৰ বাবে গুৰুত্ব আৰোপ কৰিব লাগিব। ক্ষতিকাৰক দ্রব্যৰ প্রকৃতি, প্রকাশৰ পথ, ঔষধ আদিৰ ওপৰত নির্ভৰ কৰি কর্মচাৰীৰ মাজত সৃষ্টি হোৱা বৃত্তিগত ৰোগৰ অন্তৰালত নিহিত কর্মস্থানত থকা বিভিন্ন ক্ষতিকাৰক দ্রব্যৰ চিনাক্ত কৰিব পাৰো। কেইটামান সততে উদ্ভৱ হোৱা বৃত্তিগত ৰোগ হ'ল—

- এস্‌বেষ্টোচিচ (ই এস্‌বেষ্টোচৰ পৰা উদ্ভৱ হয় যিটো অটোমোবাইল ব্রেক লাইনিঙৰ দৰে উদ্যোগৰ সাধাৰণ নিসৃত দ্রব্য)
- চিলিক'চিচ (চিলিকাৰ পৰা উদ্ভৱ হয়, যিটো খনন, চেণ্ডব্লাষ্টিং আদি উদ্যোগৰ পৰা নির্গত হয়)
- লীড বিষক্রিয়া (লীডৰ পৰা উদ্ভৱ হয়, যিটো বেটাৰী উদ্যোগ, ৰঙৰ কাৰখানাত সাধাৰণতে দেখা যায়)
- উল, খুৰা, চামৰা, নোম বা জন্তুৰ শৰৰ লগত জড়িত ব্যক্তিসকল এনথ্রাক্স বেক্টেৰিয়াৰ দ্বাৰা আক্রান্ত হয়।
- উচ্চ শব্দৰ ফলত শ্রৱণ ক্ষমতা হেৰুওৱা (শব্দৰ পৰিণতিত সৃষ্টি হয়, যিটো বিভিন্ন কর্মক্ষেত্র

যেনে বিমানবন্দৰ তথা ড্রিল বা তেনেধৰণৰ উচ্চ শব্দৰ সৃষ্টি কৰা মেচিন ব্যৱহাৰ কৰা উদ্যোগত উদ্ভৱ হয়)

নিম্নমানৰ কর্মস্থানৰ বাবে উদ্ভৱ হোৱাৰ সম্ভাৱনা থকা স্বাস্থ্য সমস্যাসমূহ হ'ল—

- হৃদৰোগ,
- মাংসপেশী আৰু হাঁড়ৰ সমস্যা যেনে স্থায়ী পিঠিৰ আঘাত বা মাংসপেশীৰ অক্ষমতা,
- এলার্জি,
- প্রজননৰ সমস্যা,
- মানসিক চাপ সম্বন্ধীয় সমস্যা।

বিভিন্ন কাৰকৰ বাবে কর্মসম্বন্ধীয় ৰোগৰ কাৰণ বিচাৰি উলিওৱাটো সহজ নহয়— যেনে ৰোগৰ বিলম্বৰ সময় (বহু ক্ষেত্রত দেখা যায় ৰোগটোৱে শ্রমিকজনৰ দেহত দেখা দি প্রভাৱ পেলাবলৈ বহু বছৰ লয়)। বৃত্তি বা ব্যক্তিগত আচৰণৰ সলনি (যেনে - ধঁপাত সেৱন বা মদ্যপান) আদি। যদিহে ৰোগ বিলম্বৰ সময় দীঘলীয়া হয়, তেন্তে যেতিয়ালৈকে ৰোগ চিনাক্ত কৰা হয়, তেতিয়ালৈ ৰোগীক ভাল কৰাৰ কোনো উপায় নাথাকে। একেদৰে এই স্তৰত, অতীতত শ্রমিকজনে কি ক্ষতিকাৰক দ্রব্য গ্রহণ কৰিছিল সেয়া নির্ধাৰণ কৰা সম্ভৱ নহয়, যিহেতু বৃত্তি বা ব্যক্তিগত আচৰণৰ সলনিয়ে ৰোগৰ পৰিণাম অধিক ভয়াৱহ কৰি তোলে।

বর্তমান সময়ত, অতীততকৈ অধিক পৰিমাণে বহুতো বৃত্তিগত ক্ষতিকাৰক দ্রব্য পোহৰলৈ আহিছে। কিন্তু প্রতিবছৰে নতুন ৰাসায়নিক দ্রব্য আৰু নতুন প্রযুক্তিৰ আগমনৰ লগে লগে প্রায়ে নতুন আৰু অচিনাক্ত বেমাৰৰ সৃষ্টি হৈছে যিবোৰে শ্রমিক, স্বত্বাধিকাৰী, শিক্ষাবিদ আৰু বিজ্ঞানীৰ বাবে যথেষ্ট প্রত্যাহবানৰ সৃষ্টি কৰিছে। এওঁলোক এই ক্ষতিকাৰক দ্রব্যসমূহৰ দ্বাৰা পোনপটীয়াকৈ প্রভাৱিত হোৱা লোক অথবা শ্রমিকৰ স্বাস্থ্য তথা পৰিৱেশত থকা ক্ষতিকাৰক দ্রব্যৰ প্রভাৱৰ প্রতি সচেতন লোক হয়।

৬.৫ বৃত্তিগত ৰোগৰ কাৰণ

বৃত্তিগত ৰোগ উদ্ভৱৰ বিভিন্ন ধৰণবোৰ হ'ল—

(ক) কিছুমান ৰোগ কেৱল বৃত্তিৰ পৰা উদ্ভৱ হয় যাৰ অর্থ হ'ল এই ক্ষেত্রত বৃত্তি মূল কাৰকবোৰৰ এটা। উদাহৰণস্বৰূপে, চিলিকচিচ অথবা এস্‌বেষ্ট'চিচ ক্রমে চিলিকাৰ কণা অথবা এসবেষ্টোচ ফাইবাৰৰ পৰা সংঘটিত হয়।

(খ) আকৌ আনবোৰ ক্ষেত্রত বৃত্তিয়ে কোনো ব্যক্তিৰ স্বাস্মত পূর্বৰে পৰা থকা কোনো অৱস্থাক বৃদ্ধি কৰাৰ ক্ষেত্রত অৱদান যোগোৱা কাৰক হিচাপে হানি কৰিব পাৰে। উদাহৰণস্বৰূপে— ক্রনিক ব্রেংকাইটিছ মাদি।

এগৰাকী ব্যক্তি তেওঁৰ বৃত্তিৰ ওপৰত ভিত্তি কৰি পাঁচ প্রকাৰৰ ক্ষতিকাৰক দ্রব্যৰ সন্মুখীন হ'ব পাৰে—

(ক) **ভৌতিক দুর্যোগ ঃ** নির্দিষ্ট কিছুমান ভৌতিক উপাদান যেনে তাপ, শীত, পোহৰ, শব্দ, কম্পন, অতি বেঙুনীয়া ৰশ্মি আৰু আয়নীয় বিকিৰণ আদিয়ে ব্যক্তিৰ সমস্যাৰ সৃষ্টি কৰিব পাৰে যদিহে তেওঁলোকে সুৰক্ষা অবিহনে গ্রহণযোগ্য সীমাতকৈ অধিক এনেবোৰ উপাদান গ্রহণ কৰে। এই স্তৰত এই ভৌতিক উপাদানসমূহক ভৌতিক ক্ষতিকাৰক দ্রব্য আখ্যা দিব পাৰি।

(খ) **ৰাসায়নিক দুর্যোগ ঃ** বিষাক্ত, ক্ষয়কাৰক, এলার্জি তথা কেন্সাৰ সৃষ্টি কৰিব পৰা পদার্থ স্থানীয় কার্য, শ্বাস-প্রশ্বাস আৰু ইনজেশ্যনৰ দ্বাৰা গ্রহণ কৰাৰ ফলত ৰাসায়নিক ক্ষতিকাৰক দ্রব্য হিচাবে পৰিগণিত হয় যদিহে ইয়াৰ সীমা পৰিমাণ সীমা মূল্যতকৈ অধিক হয় আৰু এই ৰাসায়নিক পদার্থক পৰিচালনা কৰা লোকৰ শৰীৰৰ ক্ষতি সাধন কৰে।

(গ) **জৈৱিক দুর্যোগ ঃ** জীৱ-জন্তুৰ লগত আৰু কৃষিক্ষেত্রত কাম কৰা শ্রমিকে এই সংক্রমণৰ বলি হোৱা আৰু কর্মস্থানত পৰাশ্রয়ী জীৱৰ দ্বাৰা আক্রান্ত হোৱা পদার্থবোৰক জৈৱিক ক্ষতিকাৰক দ্রব্য আখ্যা দিয়া হয়।

(ঘ) **যান্ত্রিক দুর্যোগ ঃ** ঔদ্যোগিক দুর্ঘটনাৰ ১০ শতাংশ যান্ত্রিক কাৰণ যেনে বৃহৎ যন্ত্র, উঘালি পেলোৱা যন্ত্র আৰু গতিশীল অংশ বা তেনেধৰণৰ যন্ত্রৰ দ্বাৰা সংঘটিত হয়।

(ঙ) **মনো সামাজিক ক্ষতিকাৰক উপাদান ঃ** এই ক্ষতিকাৰক উপাদানসমূহ শ্রমিকে নতুন মনোসামাজিক পৰিৱেশত মিলিব নোৱৰাৰ ফলত হতাশা, কর্মসন্তুষ্টিৰ অভাৱ, অসুৰক্ষিত মনোবাৱ, নিম্নমানৰ মানৱ সম্বন্ধ আৰু আবেগিক দুশ্চিন্তা আদিৰ দৰে সমস্যাৰ উদ্ভৱ হয় আৰু ইয়াৰ ফলশ্রুতিত শ্রমিকৰ উভয় দৈহিক আৰু মানসিক স্বাস্থ্য নিম্নগামী হয়।

ইয়াৰ উপৰিও video display units আৰু কম্পিউটাৰৰ দৰে নতুন প্রযুক্তিয়েও ক্রমাগত চাপ বা মোচোকা সদৃশ আঘাত বা মাংসপেশী আৰু হাঁড়ৰ সমস্যাৰ দৰে নতুন ক্ষতি আৰু সমস্যাৰ সৃষ্টি কৰিছে। কর্মদক্ষতাৰ শাস্ত্র (Ergonomics) ই এনেধৰণৰ ৰোগ প্রতিৰোধৰ ক্ষেত্রত গুৰুত্বপূর্ণ ভূমিকা পালন কৰে।

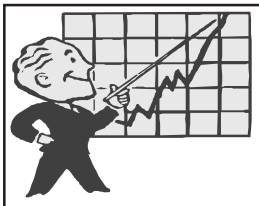
➢ **কর্মসংস্থানত সাধাৰণ ক্ষতিকাৰক পদার্থৰ গোট**

কর্মস্থানৰ দুর্যোগসমূহ তলৰ তালিকাৰ ৰূপত প্রদর্শন কৰা হ'ল—

ক্রমিক নং	দুর্যোগৰ প্রকাৰ	সংক্রামকৰ কাৰক	অন্তর্ভুক্ত কাৰক
১	দৈহিক ক্ষতি		● খুন্দা খোৱা ● সীমিত ঠাই ● পিছল খোৱা আৰু পৰা ● পৰা আৰু উচ্চতা ● বস্তুৰ দ্বাৰা আঘাতপ্রাপ্ত হোৱা ● বিদ্যুৎ ● জোঙা বস্তুত পৰা

২		দৈহিক কাৰক	● শব্দ/হুলস্থূল ● কম্পন ● পোহৰ ● Barotraumas (hypobaric/ hyperbaric pressure) ● আয়নীয় বিকিৰণ
৩	যান্ত্রিক ক্ষতি		● সংকুচিত বায়ু/উচ্চ প্রেচাৰযুক্ত তৰল (যেনে cutting fluid) ● গুড়ি কৰা ● কটা ● টনা ● সংকটাপন্ন অৱস্থা ● যন্ত্ৰৰ লগত সম্পৰ্কিত সংঘাত ● ঘৰ্ষণ ● প্ৰভাৱ ● গতিশীল অংশ ● কটা ● চুৰিকাঘাত আৰু puncture ● কৰ্মস্থানৰ পৰিবহন
৪	জৈৱিক ক্ষতি		● বেক্টেৰিয়া ● ভাইৰাচ ● ভেঁকুৰ ❍ মোল্ড ● ৰক্তজনিত ৰোগ ● যক্ষ্মা
৫		ৰাসায়নিক কাৰক	● এচিড ● ক্ষাৰক ● গুৰু ধাতু ❍ লীড ● ভাৰক ❍ পেট্ৰ'লিয়াম ● বস্তুকণা ❍ এম্‌বেষ্টোচ আৰু অন্যান্য

			সূক্ষ্ম ধূলিকণা/ফাইবাৰ ❍ চিলিকা ● ধোঁৱা/গেছ (অস্বাস্থ্যকৰ গেছ/জলীয় বাষ্প) ● অধিক সক্রিয় ৰাসায়নিক পদার্থ
৬	মনোসামাজিক দিশ		● কর্মসম্বন্ধীয় চাপ, কর্ম সময়ৰ আধিক্য আৰু কাৰ বোজা এই ক্ষেত্রত প্রধান কাৰক ● প্রতিষ্ঠানৰ বাহিৰৰ পৰা হোৱা হিংসা ● ঠাট্টা - য'ত আবেগিক, মৌখিক আৰু যৌন উৎপীড়ন নিহিত হৈ আছে। ● উপদ্রৱ।



অগ্রগতি নিৰীক্ষণ

প্রশ্ন নং ১ ঃ বিভিন্ন প্রকাৰৰ বৃত্তিগত দুর্যোগসমূহ উল্লেখ কৰক।

.....

.....

৬.৬ বৃত্তিগত ৰোগ বা দুর্ঘটনাজনিত ব্যয়ৰ প্রভাৱ

কর্ম সংস্থানজনিত দুর্ঘটনাত অথবা ৰোগবোৰে শ্রমিক আৰু তেওঁলোকৰ পৰিয়ালৰ ওপৰত প্রত্যক্ষ বা পৰোক্ষ প্রভাৱ পেলায়। শ্রমিকসকলৰ বাবে, যিকোনো আঘাত বা ৰোগৰ প্রত্যক্ষ প্রভাৱ হ'ল—

- দুর্ঘটনা অথবা ৰোগৰ ব্যথা আৰু দুর্ভোগ,
- আয় হেৰুওৱা,
- এটা বৃতিত হেৰুওৱাৰ উপক্ষ হোৱা,
- চিকিৎসাজনিত ব্যয়।

এইটো পৰিলক্ষিত হৈছে যে শ্রমিক আৰু তেওঁলোকৰ পৰিয়ালৰ ওপৰত দুর্ঘটনা বা ৰোগৰ ফলত পৰা পৰোক্ষ ব্যয়ৰ প্রভাৱ প্রায়ে নিৰূপণ কৰাটো কঠিন আৰু প্রত্যক্ষ ব্যয়তকৈ ৪-১০ গুণ বা ততোধিক হ'ব পাৰে। সেয়েহে দুর্ঘটনা বা ৰোগৰ ফলত হ'ব পৰা পৰোক্ষ প্রভাৱক ধনেৰে ক্ষতিপূৰণ কৰাটো সম্ভৱ নহয়। যিহেতু মানুহৰ যন্ত্রণাক ধনেৰে তুলনা কৰিব নোৱাৰি।

স্বত্বাধিকাৰীসকলৰ বাবে দুর্ঘটনা বা ৰোগৰ ব্যয় যথেষ্ট হ'ব পাৰে আৰু ক্ষুদ্র ব্যৱসায়িক প্রতিষ্ঠানৰ বাবে আর্থিক দুর্যোগ হিচাপে পৰিগণিত হোৱাৰ সম্ভাৱনা থাকে। স্বত্বাধিকাৰীসকলৰ

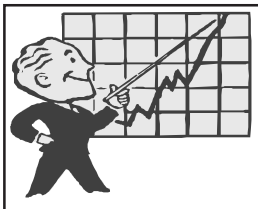
ক্ষেত্রত দেখা দিয়া প্রত্যক্ষ ব্যয় কিছুমান হ'ল—

- নকৰা কামৰ কাৰণে ধনাদায়,
- চিকিৎসা আৰু ক্ষতিপূৰণৰ বাবদ ধনাদায়,
- নষ্ট হোৱা মেচিন আৰু ইয়াৰ অংশবোৰ মেৰামতি বা প্রতিস্থাপন কৰা,
- উৎপাদন প্রক্রিয়াত নিম্নগামিতা অথবা অস্থায়ী স্থবিৰতা,
- প্রশিক্ষণ আৰু প্রশাসনিক ব্যয় বৃদ্ধি,
- কামৰ মানদণ্ডত সাম্ভাব্য নিম্নগামিতা,
- অন্যান্য শ্রমিকৰ মনোবলত ঋণাত্মক প্রভাৱ।

স্বত্বাধিকাৰীৰ কিছুমান পৰোক্ষ ব্যয় হয়—

- আঘাতপ্রাপ্ত/ৰোগগ্রস্ত শ্রমিকজনৰ ঠাইত নতুন নিযুক্তি প্রদান কৰিব লাগিব,
- এজন নতুন শ্রমিকক প্রশিক্ষণ প্রদান কৰিব লাগিব আৰু সহজ হ'বলৈ সময় দিব লাগিব,
- নতুন শ্রমিকে পূৰ্বৰ শ্রমিকৰ সমহাৰত উৎপাদন কৰিবলৈ লওঁতে সময় লাগিব,
- প্রতিবেদন লিখা আৰু প্র-পত্র পূৰণৰ দৰে আৱশ্যকীয় অনুসন্ধানত সময় অতিবাহিত হ'ব,
- দুৰ্ঘটনাই সহ-শ্রমিকসকলৰ সচেতনতা বৃদ্ধি কৰে আৰু শ্রমিকৰ সম্পৰ্কক ঋণাত্মকভাৱে প্রভাৱিত কৰে।
- কৰ্মস্থানৰ নিম্নমানৰ স্বাস্থ্য আৰু সুৰক্ষাৰ অৱস্থাই জনসাধাৰণৰ সৈতে কিছু নিম্নমানৰ সম্পৰ্কৰ কাৰণ হ'ব পাৰে।

গতিকে এই কথা নিঃসন্দেহে ক'ব পাৰি যে অধিকাংশ কৰ্ম সম্বন্ধীয় দুৰ্ঘটনা বা ৰোগৰ ব্যয় শ্রমিক আৰু তেওঁৰ পৰিয়াল তথা স্বত্বাধিকাৰী উভয়ৰে ক্ষেত্রত যথেষ্ট উচ্চ হয়। ৰাষ্ট্রীয় স্তৰত, বৃত্তিগত দুৰ্ঘটনা আৰু ৰোগৰ পৰিকল্পিত ব্যয় এখন দেশৰ মুঠ ৰাষ্ট্রীয় উৎপাদনৰ ৩-৪ শতাংশ হ'ব পাৰে। প্রকৃততে, কোনোৱে কৰ্ম সম্বন্ধীয় দুৰ্ঘটনা বা ৰোগৰ সৰ্বমুঠ ব্যয় নিৰূপণ কৰিব নোৱাৰে। কিয়নো ইয়াৰ অন্তৰালত বহুতো পৰোক্ষ ব্যয় নিহিত হৈ থাকে যিবোৰ আসন্ন ব্যয়ৰ উপৰিও পৰিমাপণ কৰাটোত এক কঠিন কার্য।



অগ্রগতি নিৰীক্ষণ

প্রশ্ন নং ২ ঃ শ্রমিকৰ আঘাতৰ দুটা প্রত্যক্ষ ব্যয় উল্লেখ কৰক।

.....

.....

৬.৭ দুর্যোগৰ বিপক্ষে সুৰক্ষা

স্বাস্থ্য, সুৰক্ষা আৰু নিৰাপত্তা আদি এটাৰ সৈতে আনটো জড়িত হৈ আছে। স্বাস্থ্য

নিৰোগাৱস্থাৰ এটা স্তৰ। ই কেৱল দৈহিক সুস্থাৱস্থাৰ উপৰিও আবেগিক আৰু মানসিক সুস্থাৱস্থাকো অন্তর্ভুক্ত কৰে। সু�ৰক্ষাই এগৰাকী কর্মচাৰীৰ দৈহিক সুস্থাৱস্থাক অন্তর্ভুক্ত কৰে। সু�ৰক্ষাই এগৰাকী কর্মচাৰীৰ দৈহিক সুস্থাৱস্থাক নির্দেশ কৰাৰ লগতে মেচিন, জুই অথবা ৰোগৰ ফলত হ'ব পৰা দুর্ঘটনাৰ আশংকা হ্রাস কৰে। নিৰাপত্তাই সকলো সুবিধা আৰু যন্ত্রপাতি উভয়ৰে অনুমোদিত ব্যৱহাৰৰ পৰা ৰক্ষণাবেক্ষণ দিয়াৰ লগতে নিজৰ কর্মত ব্যস্ত হৈ থকা সময়ত কর্মঐচাৰীক সুৰক্ষা প্রদান কৰে।

প্রতিষ্ঠানসমূহত অধীক্ষক অথবা মানৱ সম্পদ পৰিচালকে কর্মচাৰীসকলৰ স্বাস্থ্য আৰু সুৰক্ষাজনিত দিশটো চোৱা-চিতা কৰাৰ দায়িত্ব গ্রহণ কৰিব লাগে। এজন মানৱ সম্পদ পৰিচালকে কোম্পানীৰ স্বাস্থ্য আৰু সুৰক্ষাৰ আঁচনিৰ বিষয়ে শ্রমিকসকলৰ লগত সংযোগ স্থাপন কৰি এই সম্পর্কে অৱগত কৰে আৰু সুৰক্ষাৰ এটা আনুষ্ঠানিক প্রশিক্ষণ প্রদান কৰে। কর্ম পৰিৱেশৰ সুৰক্ষাৰ দিশটোক লৈ উত্থাপিত যিকোনো প্রশ্নৰ উত্তৰ অধীক্ষক আৰু বিভাগীয় প্রধানে প্রদান কৰিব লাগে। সেয়েহে তেওঁলোকে তেওঁলোকৰ বিভাগত এটা সুৰক্ষিত কর্ম পৰিৱেশ বর্তাই ৰখাৰ চেষ্টা কৰিব লাগে।

নতুন আৰু উন্নতমানৰ প্রযুক্তি, কার্য কৰাৰ কৌশল, ব্যৱস্থা আৰু প্রক্রিয়াই শ্রমিকৰ স্বাস্থ্যৰ প্রতি ভাবুকিৰ সৃষ্টি কৰে। উৎপাদনৰ প্রক্রিয়াৰ গোলকীকৰণৰ ফলত কর্মীদল এখন দেশৰ পৰা আন এখন দেশলৈ স্থানান্তৰ হোৱা দেখা যায়। ব্যৱসায়ৰ গোলকীকৰণৰ নতুন দিশ হিচাপে সংস্কৃতিৰ বৈষম্যৰ ফলত সৃষ্ট মানসিক চাপ, নতুন স্বাস্থ্য আৰু পাৰিৱেশিক দুর্যোগ আৰু অন্যান্য মনোবৈজ্ঞানিক সমস্যা উদ্ভৱ হয়। ইয়াৰ উপৰিও দেশত বিভিন্ন ক্ষতিকাৰক উদ্যোগ স্থাপনৰ বাবে পৰিৱেশ প্রদূষণৰ লগে লগে দুর্ঘটনা, বৃত্তিগত ৰোগ আৰু বিপর্যয়ৰ আশংকা বৃদ্ধি পাই আহিছে।

স্বাস্থ্যৰ নতুন ধাৰণা অনুসৰি ৰোগ নির্মূল কৰাতকৈ প্রতিৰোধ কৰিব লাগে। আভিযান্ত্রিক বিকাশৰ মূল বাণী হ'ল এটা সুৰক্ষিত ব্যৱস্থা নিশ্চিত কৰা। অগ্রগতিৰ এটা অবিচ্ছিন্ন ব্যৱস্থা গঢ়ি তোলা আৰু উন্নত বৃত্তিগত পৰিৱেশৰ নির্মাণ কৰা। আকৌ চিকিৎসা বিজ্ঞানৰ লক্ষ্য হ'ল স্বাস্থ্যৰ শংকাসমূহ চিনাক্ত কৰি সেইবোৰ প্রতিৰোধ কৰা। কর্মদক্ষতাৰ শাস্ত্রৰ কৌশলবোৰে বৃত্তিগত ৰোগ প্রতিৰোধৰ ক্ষেত্রত গুৰুত্ব লাভ কৰিছে। তথ্য প্রযুক্তিৰ ব্যাপক ব্যৱহাৰৰ প্রক্রিয়াটোৱে জনসাধাৰণৰ মাজত সজাগতা সৃষ্টি আৰু শিক্ষাৰ ক্ষেত্রত গুৰুত্ব লাভ কৰিছে। চৰকাৰ আৰু প্রতিষ্ঠানসমূহে ভিন্ন লক্ষ্য স্বত্বেও সন্মিলিতভাৱে স্বাস্থ্য, সুৰক্ষা আৰু পৰিৱেশৰ আঁচনি প্রস্তুত কৰিছে। এইটো পৰিলক্ষিত হৈছে যে প্রতিষ্ঠানসমূহে স্বাস্থ্য আৰু সুৰক্ষাৰ পৰিচালনাৰ ব্যৱস্থাসমূহ মানদণ্ড নিশ্চিতকৰণ ব্যৱস্থাৰ লগত জড়িত কৰাৰ চেষ্টা কৰাৰ বিপৰীতে উন্নয়নকামী চৰকাৰে বৃত্তিগত স্বাস্থ্যক দেশৰ প্রাথমিক স্বাস্থ্য সেৱাৰ ব্যৱস্থাৰ লগত জড়িত কৰাৰ লক্ষ্য হাতত লৈছে। গোলকীকৰণৰ প্রক্রিয়ালৈ লক্ষ্য কৰি ক'ব পাৰি যে আমাৰ দেশত বৃত্তিগত স্বাস্থ্যৰ এটা ৰাষ্ট্রীয় সংযোগ গঠন কৰাৰ লগতে সমান্তৰালভাৱে গোলকীয় পর্যায়ত OHS ৰ দিশসমূহত প্রযুক্তিগত সহযোগিতাৰ গুৰুত্ব প্রদান কৰিব লাগে।



জানি থোৱা ভাল

স্বাস্থ্য সম্পৰ্কীয় দুৰ্যোগৰ বিপক্ষে সুৰক্ষাৰ ক্ষেত্ৰত শ্ৰমিকৰ ৰাষ্ট্ৰীয় আয়োগ (National Commission on Labour's)ৰ পৰ্যবেক্ষণ মন কৰিবলগীয়া। আয়োগে কৈছে, 'এনে সুৰক্ষাৰ দুটা দিশ আছে— প্ৰতিৰোধ কৰা (preventive) আৰু আৰোগ্য কৰা (curative)। পূৰ্বৰ প্ৰক্ৰিয়াটোত প্ৰাক্-কৰ্মসংস্থান আৰু নিৰ্দিষ্ট সময়ৰ মূৰে মূৰে কৰা চিকিৎসাৰ পৰীক্ষণ, সাম্ভাব্য পৰিমাণলৈ স্বাস্থ্যৰ দুৰ্যোগ আঁতৰ কৰা, মহিলা, শিশু আৰু শংকাপূৰ্ণ কাৰ্যত নিয়োজিত লোকৰ ওপৰত দৃষ্টি ৰখা, দুৰ্ঘটনাৰ বাবে তৎকালীন চিকিৎসা আগবঢ়োৱা, প্ৰাথমিক চিকিৎসা প্ৰদান কৰিবলৈ ব্যক্তিক প্ৰশিক্ষণ প্ৰদান কৰা, স্বাস্থ্য আৰু স্বাস্থ্যবিধি সম্পৰ্কীয় শিক্ষা আদি বিভিন্ন দিশ অন্তৰ্ভুক্ত হৈ আছে। আকৌ আৰোগ্যৰ দিশটো মৌলিক অসুবিধাৰ লগত জড়িত হৈ থাকবি পাৰে, কিয়নো আৰোগ্যৰ দিশটো দেশখনৰ সাধাৰণ অৰ্থনৈতিক অৱস্থাৰ লগতে সম্পৰ্কিত হয়। বৰ্তমান সময়ত কৰিব পৰা কাৰ্য হ'ল প্ৰতিৰোধৰ প্ৰক্ৰিয়াটোক গুৰুত্ব প্ৰদান কৰা। লগতে অধিক জটিল কাৰ্যসমূহৰ লগতে উভয় দৈহিক আৰু মানসিক চিকিৎসাৰ বাবে প্ৰয়োজনীয় ব্যৱস্থা গ্ৰহণ কৰিব লাগে। এই ক্ষেত্ৰত প্ৰতিৰোধৰ দায়িত্বত থকা কৰ্তৃপক্ষ আৰু আৰোগ্যৰ দায়িত্ব থকা অন্যান্য লোকৰ মাজত সহযোগিতা প্ৰয়োজনীয়।'

৬.৮ বৃত্তিগত স্বাস্থ্য সেৱাৰ ভূমিকা

বৃত্তিগত স্বাস্থ্য সেৱা এটা বহু বিষয়ক ধাৰণা আৰু শ্ৰমিকৰ স্বাস্থ্য ৰক্ষা আৰু অক্ষুণ্ণ ৰখাৰ সাধাৰণ লক্ষ্যত উপনীত হ'বলৈ চিকিৎক, স্বাস্থ্যবিজ্ঞানী (hygienists), (toxicologists), শ্ৰমদক্ষতা শাস্ত্ৰৰ অভিজ্ঞ ব্যক্তি, মনোবিজ্ঞানী, শিক্ষাবিদ, NGO আৰু পেৰামেডিকেল ষ্টাফৰ সেৱা গ্ৰহণ কৰে।

বৃত্তিগত স্বাস্থ্য সেৱাৰ পৰিসৰসমূহ ব্যাপকভাৱে বিস্তৃত হৈ আছে। ই বৃত্তিগত দুৰ্যোগ আৰু কৰ্মস্থানত শ্ৰমিকসকলক দুৰ্যোগৰ পৰা ৰক্ষা কৰাৰ লক্ষ্য গ্ৰহণ কৰে। ই শ্ৰমিকক কৰ্ম আৰু ইয়াৰ পৰিৱেশৰ লগত তেওঁলোকৰ সামৰ্থ অনুসৰি খাপ খোৱাত সহায় কৰে। ইয়াৰ উপৰিও, ই শ্ৰমিকক দৈহিক, মানসিক আৰু সামাজিক সু-স্বাস্থ্যৰ নিশ্চিতি প্ৰদান কৰাৰ লগতে বৃত্তিগত দুৰ্ঘটনাৰ আঘাতৰ আৰোগ্য আৰু পুনৰ সংস্থাপনৰ বিষয়টোত গুৰুত্ব প্ৰদান কৰিছে।

OHS ৰ মূল লক্ষ্যসমূহ হ'ল—

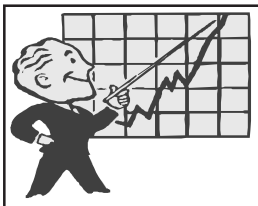
- ৰোগ আৰু দুৰ্ঘটনাৰ সংকটজনক অৱস্থাৰ বাবে চিকিৎসা সেৱা আৰু সমৰ্থন আগবঢ়োৱা।
- কৰ্মসংস্থানত উদ্ভৱ হ'ব পৰা যিকোনো স্বাস্থ্য সম্বন্ধীয় বিষয় প্ৰভাৱৰ পৰ্যবেক্ষণ, পৰিচালনা আৰু পৰিৱৰ্তন কৰা।
- কৰ্মস্থানত সুস্থ স্বাস্থ্য নিশ্চিত কৰা।

- কর্মচাৰীসকলৰ বাবে স্বাস্থ্য শিক্ষা আৰু সজাগতা আঁচনি প্ৰস্তুত আৰু কাৰ্যকৰী কৰা।

বৃত্তিগত স্বাস্থ্য সেৱাৰ মূল কাৰ্যসমূহ হ'ল—

- নিৰ্দিষ্ট সময়ভিত্তিক চিকিৎসা পৰীক্ষণৰ জৰিয়তে চিকিৎসাৰ দিশটোৰ প্ৰতি দৃষ্টি ৰখা।
- প্ৰাক্ কৰ্মসংস্থাপন চিকিৎসা পৰীক্ষণ।
- ৰোগ আৰু দুৰ্ঘটনাৰ বাবে চিকিৎসা সেৱা।
- স্বাস্থ্য শিক্ষা বিষয়ক কাৰ্যসূচী গ্ৰহণ কৰা।
- কৰ্মচাৰীক প্ৰাথমিক চিকিৎসা আৰু অন্যান্য সম্পৰ্কিত প্ৰশিক্ষণ প্ৰদান কৰা।
- কৰ্মচাৰীৰ মাজত স্বাস্থ্যৰ সজাগতা আৰু অনাময়ৰ প্ৰক্ৰিয়াৰ নিশ্চিত কৰা।

বৃত্তিগত স্বাস্থ্য সেৱাৰ গুৰুত্ব অনুধাৱন কৰিলে আৰু প্ৰাপ্য অনুসৰি এই প্ৰক্ৰিয়াটোলৈ সঠিক মনোযোগ দিলে ই এটা কাৰ্যকৰী প্ৰক্ৰিয়া হিচাপে পৰিগণিত হ'ব। OHS এ কৰ্মচাৰীৰ কৰ্ম সামৰ্থ্য আৰু স্বাস্থ্য নিশ্চিত কৰিবলৈ আইনী বিধানৰ বাহিৰেও প্ৰতিষ্ঠানত কৰ্মৰত কৰ্মচাৰীৰ চিকিৎসাৰ দিশটো চোৱা চিতা কৰিব লাগে। OHS বিভাগে নিয়মিতভাৱে স্বাস্থ্য সম্পৰ্কীয় সজাগতা সৃষ্টিৰ ক্ষেত্ৰত গুৰুত্ব আৰোপ কৰিব লাগে আৰু দীৰ্ঘকালীন ৰোগ যেনে মধুমেহ, উচ্চ ৰক্তচাপ আদি পৰীক্ষণৰ দ্বাৰা জটিল অৱস্থা নিবাৰণ আৰু কৰ্মচাৰীৰ উৎপাদন ক্ষমতা ৰক্ষাৰ দায়িত্ব পালন কৰিব লাগে।



অগ্ৰগতি নিৰীক্ষণ

প্ৰশ্ন নং ৩ ঃ OHS ৰ মূল লক্ষ্যসমূহ উল্লেখ কৰক।

.....

.....

৬.৯ ভাৰতত ঔদ্যোগিক স্বাস্থ্যৰ আইনী বিধান

স্বত্বাধিকাৰীসকলে তেওঁলোকৰ কৰ্মচাৰীৰ সুৰক্ষা আৰু নিৰাপত্তা নিশ্চিত কৰাটো প্ৰয়োজনীয় যাতে প্ৰতিষ্ঠানটোৰ কাৰ্যকলাপ সুস্থিৰভাৱে চলি আছে। স্বাস্থ্য আৰু সুৰক্ষা কৰ্ম পৰিৱেশৰ এটা এৰাব নোৱৰা অংশ। সেয়েহে, কৰ্ম পৰিৱেশটো এনেকুৱা হ'ব লাগে যাতে ই কৰ্মচীৰ সুস্বাস্থ্য নিশ্চিত কৰাৰ লগতে দুৰ্ঘটনা আৰু ৰোগৰ পৰা মুক্ত কৰে।

প্ৰতিষ্ঠানসমূহে কল্যাণকামী সুবিধাসমূহ কৰ্মচাৰীক অনুপ্ৰাণিত কৰিবলৈ গ্ৰহণ কৰে। কৰ্মচাৰীৰ বাবে গ্ৰহণ কৰা কল্যাণকামী আঁচনি কৰ্মচাৰীৰ স্বাস্থ্য আৰু সুৰক্ষাৰ নিয়ন্ত্ৰণৰ নীতি অনুসৰি আইনী আঁচনিসমূহ এটা প্ৰতিষ্ঠানৰ দ্বাৰা প্ৰদান কৰাটো বাঞ্ছনীয়। এই আঁচনিবোৰৰ ভিতৰত বিভিন্ন ঔদ্যোগিক নীতি যেনে— ফেক্টৰী আইন, ১৯৪৮, বন্দৰৰ শ্ৰমিক (সুৰক্ষা, স্বাস্থ্য আৰু কল্যাণ) আইন, ১৯৮৬, মাইন আইন, ১৯৫২ অন্তৰ্ভুক্ত। আইন বহিৰ্ভূত আঁচনিসমূহে আইনী আঁচনিৰ দৰে আইনৰ প্ৰক্ৰিয়া অনুসৰণ নকৰে আৰু প্ৰতিষ্ঠান তথা উদ্যোগভেদে ই পৃথক হয়।

৬.১০ ভাৰতত ব্যৱসায়িক স্বাস্থ্য আৰু সুৰক্ষাৰ দিশটো পৰিচালনা কৰাৰ আইনী বিধান

এই অংশটোত আমি ভাৰতত বৃত্তিগত স্বাস্থ্য আৰু সুৰক্ষাৰ দিশটো নিয়ন্ত্রণ কৰিবলৈ গ্রহণ কৰা আইনী ব্যৱস্থাসমূহৰ বিষয়ে আলোচনা কৰা হ'ব। এই আইনসমূহ হ'ল—

- ফেক্টৰী আইন, ১৯৪৮
- মাইন আইন, ১৯৫২
- বন্দৰৰ শ্রমিক আইন (সুৰক্ষা, স্বাস্থ্য আৰু কল্যাণ), ১৯৮৬

ভাৰতৰ ফেক্টৰী, মাইন আৰু বন্দৰত কর্মৰত শ্রমিকসকলৰ বৃত্তিগত স্বাস্থ্য আৰু সুৰক্ষাৰ লগত জড়িত বিভিন্ন দিশৰ পর্যবেক্ষণ আৰু পৰিচালনাৰ ক্ষেত্রত এইবোৰ গুৰুত্বপূর্ণ আইন।

- **ফেক্টৰী আইন, ১৯৪৮**

এই আইনৰ ১১-২০ নং অনুচ্ছেদত ফেক্টৰীৰ পৰিৱেশত কর্মৰত শ্রমিকৰ স্বাস্থ্য, সুৰক্ষা আৰু নিৰাপত্তাৰ দিশৰ বিষয়ে নির্দেশাৱলী অন্তর্ভুক্ত হৈ আছে। আইনখনে কাম কৰাৰ পৰিৱেশটোৱে শ্রমিকৰ স্বাস্থ্যৰ ওপৰত যাতে বিৰূপ প্রভাৱ নেপেলায়, তাৰ ওপৰত গুৰুত্ব আৰোপ কৰিছে। তদুপৰি, এই আইনখনে দুর্ঘটনাৰ ব্যাখ্যা এইদৰে দাঙি ধৰিছে, 'দুর্ঘটনা হৈছে ঔদ্যোগিক প্রতিষ্ঠানত উদ্ভৱ হোৱা এটা ঘটনা যিটোৰ ফলত ব্যক্তি এগৰাকী দৈহিকভাৱে আঘাতপ্রাপ্ত হয়। যাৰ পৰিণতিত পৰৱর্তী ৪৮ ঘণ্টাত কর্তব্য পালন কৰাৰ ক্ষেত্রত তেওঁক অসুস্থ কৰি তোলে।'

তলত উল্লেখ কৰাবোৰ এই আইনৰ অধীনস্থ বিভিন্ন বিধান—

- **পৰিস্কাৰ-পৰিচ্ছন্নতা ঃ** অনুচ্ছেদ ১১ অনুসৰি, নলা, শৌচাগাৰ আৰু বিভিন্ন অসুস্থ পৰিৱেশৰ পৰা উদ্ভৱ হোৱা দুগন্ধৰ পৰা মুক্ত হোৱাৰ লগতে ফেক্টৰীটো পৰিস্কাৰকৈ ৰাখিব লাগে।
- **আৱর্জনা নিষ্কাষণ ঃ** অনুচ্ছেদ ১২ অনুসৰি, উৎপাদনৰ প্রক্রিয়াৰ ফলত উদ্ভৱ হোৱা আৱর্জনা নিষ্কাষণৰ বাবে ফেক্টৰীটোৱে ফলপ্রসূ ব্যৱস্থা গ্রহণ কৰিব লাগে যাতে ই ক্ষতি সাধন কৰিব নোৱাৰে।
- **ভেণ্টিলেশ্যন আৰু তাপমাত্রা ঃ** অনুচ্ছেদ ১৩ অনুসৰি সতেজ বায়ুৰ চলাচলৰ বাবে ফেক্টৰীয়ে প্রতিটো কর্মকোঠাত পর্যাপ্ত ভেণ্টিলেশ্যনৰ ব্যৱস্থা কৰিব লাগে। তদুপৰি কর্ম পৰিৱেশত এটা আৰামদায়ক তাপমাত্রা বজাই ৰাখিব লাগে।
- **ধূলি আৰু ধোঁৱা ঃ** অনুচ্ছেদ ১৪ অনুসৰি যিকোনো কোঠাত উৎপাদনৰ প্রক্রিয়াত উদ্ভৱ হ'ব পৰা ধূলি অথবা ধোঁৱা গ্রহণ/সেৱন নিয়ন্ত্রণ কৰিবলৈ ফেক্টৰীয়ে ফলপ্রসূ কার্যব্যৱস্থা গ্রহণ কৰিব লাগে। যিহেতু এই ধোঁৱা আৰু ধূলি স্বাস্থ্যৰ পক্ষে হানিকাৰক।
- **কৃত্রিম আর্দ্রতা ঃ** অনুচ্ছেদ ১৫ত থকা উল্লেখ অনুসৰি, যিবোৰ ফেক্টৰীয়ে বায়ুৰ আর্দ্রতা কৃত্রিমভাৱে বৃদ্ধি কৰে, সেইবোৰত ৰাজ্য চৰকাৰে আর্দ্রতাৰ অনুমোদনযোগ্য মাপৰ সীমা নির্ধাৰণ, আর্দ্রতাৰ পৰীক্ষণ আৰু কর্মকোঠাত প্রয়োজনীয় ভেণ্টিলেশ্যন আৰু তাপমাত্রা

ৰক্ষা কৰাৰ বাবে পদ্ধতি গ্ৰহণ কৰিবলৈ নীতি প্ৰস্তুত কৰিব পাৰে।

- **প্ৰয়োজনতকৈ অধিক ব্যক্তি ঃ** ১৬ নং অনুচ্ছেদ অনুসৰি, ফেক্টৰীৰ কোনো কোঠাত কৰ্মচাৰীৰ স্বাস্থ্যৰ হানি কৰিব পৰা নিৰ্দিষ্ট সীমাতকৈ অধিক ব্যক্তিয়ে কাম কৰিব নোৱাৰে।
- **পোহৰৰ ব্যৱস্থা ঃ** অনুচ্ছেদ ১৭ৰ মতে, ফেক্টৰীৰ সকলো অংশত, বিশেষকৈ য'ত কৰ্মচাৰীয়ে কাম কৰি আছে অথবা যিবোৰ অংশৰ মাজেৰে অহা-যোৱা কৰি আছে সেইবোৰত পৰ্যাপ্ত প্ৰাকৃতিক অথবা কৃত্ৰিম অথবা উভয় প্ৰক্ৰিয়াৰ পোহৰৰ ব্যৱস্থা থাকিব লাগে।
- **শৌচালয় ঃ** অনুচ্ছেদ ১৯ৰ মতে, অফিচ আৰু ফেক্টৰী চৌহদত পৰ্যাপ্ত পৰিমাণৰ শৌচাগাৰৰ ব্যৱস্থা কৰিব লাগে আৰু সেইবোৰত পৰিস্কাৰ-পৰিচ্ছন্নতা বজাই ৰাখিব লাগে। প্ৰতিটো ফেক্টৰীত পুৰুষ আৰু মহিলাৰ বাবে পৃথক পৃথক শৌচালয়ৰ ব্যৱস্থা থাকিব লাগে।
- **পিকদানি ঃ** অনুচ্ছেদ ২০ত থকা উল্লেখ অনুসৰি প্ৰতিটো কৰ্মস্থানত সুবিধাজনক স্থানত পৰ্যাপ্ত পিকদানিৰ ব্যৱস্থা কৰিব লাগে আৰু এইবোৰো স্বাস্থ্যসম্মতভাৱে ৰাখিব লাগে।
- **সুৰক্ষাৰ বাবে** (বিভিন্ন ৰাজ্যত কৰ্মচাৰীবোৰৰ সুৰক্ষাৰ বাবে কৰিবলগীয়া ব্যৱস্থাসমূহ সেই ৰাজ্যৰ চৰকাৰে গ্ৰহণ কৰিব)।
- **যন্ত্ৰ-পাতিৰ আৱেষ্টনী ঃ** অনুচ্ছেদ ২১ৰ মতে, এটা ফেক্টৰীত প্ৰতিটো বিপজ্জনক যন্ত্ৰ বা ইয়াৰ অংশক সুবিধাজনক উপকৰণেৰে সুৰক্ষিতভাৱে আৱেষ্টিত কৰি ৰাখিব লাগে আৰু উপযুক্তভাৱে চোৱা চিতা কৰাৰ লগতে যন্ত্ৰ-পাতিবোৰ ব্যৱহাৰ হৈ থকাৰ সময়ত আৱেষ্টনীটো নিৰ্দিষ্ট স্থানত থাকিব লাগে।
- **চলি থকা যন্ত্ৰত কাম কৰা ঃ** অনুচ্ছেদ ২২ অনুসৰি, চলি থকাৰ সময়ত যেতিয়া যন্ত্ৰটো পৰীক্ষা কৰাৰ প্ৰয়োজনীয়তা আহি পৰে তেতিয়া এনে পৰীক্ষা কোম্পানীয়ে যোগান ধৰা সুৰক্ষা কাপোৰ পৰিধান কৰা এজন প্ৰাপ্তবয়স্ক পুৰুষ কৰ্মীৰ জৰিয়তে সম্পন্ন কৰিব লাগে।
- **স্বয়ংক্ৰিয় যন্ত্ৰপাতি ঃ** অনুচ্ছেদ ২৫ৰ মতে, স্বয়ংক্ৰিয় যন্ত্ৰপাতিৰ যিকোনো অংশ, যিবোৰ ফেক্টৰীৰ কাষত নচলে আৰু যিকোনো ধৰণৰ সামগ্ৰী যন্ত্ৰটোৰ অংশ নোহোৱা নিৰ্ধাৰিত কেনো অংশৰ পৰা ৪৫ কিলোমিটাৰ দূৰত্বৰ ভিতৰত বহিৰ্দিশীয় বা অন্তৰ্দিশীয় গতিত যাবলৈ অনুমতি প্ৰদান কৰিব নালাগে।
- **নতুন যন্ত্ৰৰ সংযোজন ঃ** অনুচ্ছেদ ২৬ৰ মতে, কৰ্মচাৰীক যিকোনো বিপজ্জনক দুৰ্ঘটনাৰ পৰা ৰক্ষা কৰিবলৈ বিক্ৰেতা বা আমদানিকৰ্তা অথবা তেওঁলোকৰ প্ৰতিনিধিয়ে আৱেষ্টনীত ধৰি ৰখা, ডুবাই ৰখা বা যন্ত্ৰৰ প্ৰতিটো স্ক্ৰু, বল্টু, চাবি, ঘূৰ্ণীয়মান দণ্ড, ধুৰা, চকা বা যন্ত্ৰৰ পাখিবোৰ সুৰক্ষিত কৰি ৰাখিব লাগে।
- **উত্তোলক ঃ** অনুচ্ছেদ ২৪ত থকা উল্লেখ অনুসৰি, প্ৰতিটো উত্তোলক শক্তিশালী সামগ্ৰীৰে পৰ্যাপ্ত ক্ষমতাযুক্তভাৱে নিৰ্মাণ কৰিব লাগে। এইবোৰ সঠিকভাৱে চোৱা চিতা কৰাৰ

লগতে গেটত যুক্ত হৈ থকা অংশৰে ইয়াক সুৰক্ষিত কৰি ৰাখিব লাগে।

- **চাপযুক্ত অংশ ঃ** অনুচ্ছেদ ৩১ৰ মতে, উৎপাদন প্রক্রিয়াত ব্যৱহৃত জলবায়ুৰ চাপতকৈ অধিক চাপত চলোৱা কোনো ফেক্টৰীৰ কোনো অংশ বা যন্ত্রৰ ক্ষেত্রত ফলপ্রসূৰ পদক্ষেপ গ্রহণ কৰিব লাগে। যাতে সেই অংশটোত কাম কৰাৰ বাবে সুৰক্ষিত চাপতকৈ অধিক চাপ বৃদ্ধি নাপায়।
- **মজিয়া, চিৰি আৰু যোগাযোগৰ মাধ্যম ঃ** অনুচ্ছেদ ৩২ৰ মতে, প্রতিটো ফেক্টৰীৰ সকলো মজিয়া, চিৰি, ৰাস্তা আৰু চলাফুৰা কৰাৰ পথবোৰ সুস্থভাৱে নির্মাণ কৰাৰ লগতে সঠিকভাৱে চোৱা চিতা কৰিব লাগে আৰু মানুহে পিচল খাব পৰা বাধা আৰু উপাদানৰ পৰা মুক্ত কৰি ৰাখিব লাগে তথা সুৰক্ষাৰ দিশটো নিশ্চিত কৰিবলৈ প্রয়োজনীয় ৰেলিঙৰ ব্যৱস্থা কৰিব লাগে।
- **অধিক ওজন ঃ** অনুচ্ছেদ ৩৪ৰ মতে, যিকোনো ফেক্টৰীত কর্মৰত হৈ থকা কর্মচাৰীক আঘাতপ্রাপ্ত হোৱাৰ সম্ভাৱনা থকা ওজন দাঙিব, কঢ়িয়াব বা গুচাব দিব নালাগে।
- **চকুৰ সুৰক্ষা ঃ** অনুচ্ছেদ ৩৫ৰ মতে, নির্গত ক্ষুদ্র উপাদান বা টুকুৰা অথবা আতিমাত্রা পোহৰৰ ফলত চকু আঘাতপ্রাপ্ত হোৱাৰ সম্ভাৱনা থকা উপাদান প্রক্রিয়াৰ ক্ষেত্রত ৰাজ্য চৰকাৰে নীতি নির্ধাৰণৰ জৰিয়তে তেনেধৰণৰ কামত নিয়োজিত শ্রমিকৰ প্রভাৱশালী স্ক্রিন অথবা চছমা যোগান ধৰাটো বাধ্যতামূলক কৰিব পাৰে।
- **বিষাক্ত ধোঁৱাৰ বিপক্ষে সতর্কতা ঃ** অনুচ্ছেদ ৩৬ৰ মতে, গেছ, ধোঁৱা, জলীয় বাষ্প বা ধূলিকণা বিপজ্জনক স্তৰত উপস্থিত থাকিব পৰা ফেক্টৰীৰ চেম্বাৰ, টেংক, ভেট, পিট, ফ্লু বা অন্য যিকোনো স্থানত এই পদার্থবোৰ আঁতৰ কৰিবলৈ পদক্ষেপ গ্রহণ নকৰালৈ কোনো লোকক প্রৱেশ কৰিবলৈ দিব নালাগে।
- **দাহ্য গেছৰ বিস্ফোৰণ ঃ** অনুচ্ছেদ ৩৭ৰ মতে, এনেধৰণৰ ধূলি, গেছ, ধোঁৱা আৰু জলীয় বাষ্প নিঃসৰণ কৰা আৰু প্রজ্জ্বালকৰ ফলত বিস্ফোৰণৰ পর্যায়লৈ ইয়াৰ সীমা বৃদ্ধি পোৱা যিকোনো ফেক্টৰী আৰু উৎপাদন প্রতিষ্ঠানত বিস্ফোৰণৰ অৱস্থাসমূহৰ পৰা ৰক্ষা পাবলৈ তলত দিয়া কার্যকৰী পদক্ষেপবোৰ গ্রহণ কৰিব লাগে—
  - (ক) প্রক্রিয়াটোত ব্যৱহাৰ কৰা মেচিন নাইবা ফেক্টৰীৰ অংশত ফলপ্রসূ আৱেষ্টনী নির্মাণ কৰা।
  - (খ) ধূলি, গেছ, ধোঁৱা আৰু জলীয় বাষ্প নিষ্কাষণ কৰা বা ইয়াক নিয়ন্ত্রণ কৰা।
  - (গ) প্রজ্জ্বালকসমূহ আঁতৰ কৰা অথবা ইয়াৰ বিপক্ষে সুৰক্ষিত ব্যৱস্থা গ্রহণ কৰা।
- **অগ্নিকাণ্ডৰ ক্ষেত্রত সতর্কতা ঃ** অনুচ্ছেদ ৩৮ৰ মতে ফেক্টৰীত অগ্নিকাণ্ডৰ সূচল হোৱাৰ পৰা ৰক্ষা কৰিবলৈ আৰু আভ্যন্তৰীণ তথা বাহ্যিকভাৱে ইয়াৰ সম্প্রসাৰণ ৰোধ কৰিবলৈ কার্যকৰী ব্যৱস্থা হাতত ল'ব লাগে।
- **গৃহ/বিল্ডিং আৰু মেচিনৰ সুৰক্ষা ঃ** অনুচ্ছেদ ৪০ত থকা উল্লেখ অনুসৰি যদিহে কোনো পর্যবেক্ষক /পৰিদর্শকে অনুভৱ কৰে যে কোনো গৃহ বা ইয়াৰ অংশ বা অহা-যোৱা কৰাৰ

কোনো অংশৰ, যন্ত্ৰ-পাতিৰ বা ফেক্টৰীৰ কোনো অংশ এনে এটা অৱস্থাত থাকে যিটো যিকোনো ব্যক্তিৰ সুৰক্ষাৰ ক্ষেত্ৰত বিপজ্জনক হ'ব পাৰে, তেন্তে তেওঁ ফেক্টৰীৰ পৰিচালকক নির্দিষ্ট সময়ৰ পূৰ্বে তেওঁৰ দৃষ্টিত ধৰা পৰা পদক্ষেপ গ্ৰহণ কৰিবলৈ নির্দেশ প্ৰদান কৰিব পাৰে।

- **গৃহ/বিল্ডিঙৰ ৰক্ষণাবেক্ষণ ঃ** অনুচ্ছেদ ৪০ (ক)ৰ মতে, যদিহে পর্যবেক্ষক/পৰিদর্শকজনে অনুভৱ কৰে যে কোনো বিল্ডিং/গৃহ বা ইয়াৰ অংশ মেৰামতিৰ অভাৱৰ বাবে এনেকুৱা এটা অৱস্থাত আছে, যিটোৱে ব্যক্তি জীৱনৰ সুৰক্ষাৰ প্ৰতি ভাবুকিৰ সৃষ্টি কৰিব পাৰে। তেনে ক্ষেত্ৰত তেওঁ ফেক্টৰীত পৰিচালকক নির্দিষ্ট সময়ৰ পূৰ্বে তেওঁৰ দৃষ্টিত ধৰা পৰা পদক্ষেপ গ্ৰহণ কৰিবলৈ নির্দেশ প্ৰদান কৰিব পাৰে।

কল্যাণৰ বাবে

ধুৱা-মেলা কৰাৰ সুবিধা
বহাৰ সুবিধা
প্ৰাথমিক চিকিৎসাৰ ব্যৱস্থা
কেণ্টিনৰ সুবিধা
জিৰণি গৃহ আৰু আবাসৰ সুবিধা
শ্ৰমিকৰ শিশুৰ তত্ত্বাৱধানৰ বাবে প্ৰতিষ্ঠান
কাপোৰ থোৱা আৰু শুকোৱাৰ সুবিধা

- **মাইন আইন, ১৯৫২**

কয়লা আৰু খাৰুৱা তেলৰ খনিত কাম কৰা কর্মচাৰীৰ স্বাস্থ্য, সুৰক্ষা আৰু কল্যাণৰ লগত জড়িত ব্যৱস্থা সম্পর্কীয় নির্দেশাৱলী এই আইনত অন্তর্ভুক্ত হৈ আছে।

ই খনিৰ কর্মচাৰীসকলৰ ক্ষেত্ৰত স্বাস্থ্য আৰু সুৰক্ষা সম্পর্কীয় তলত দিয়া নির্দেশাৱলীসমূহ প্ৰদান কৰিছে—

(ক) খোৱা পানী
(খ) সংৰক্ষণ
(গ) চিকিৎসা সেৱা
(ঘ) কর্মৰ সময়
(ঙ) দুর্ঘটনা সম্পর্কীয় উল্লেখ
(চ) নির্দিষ্ট ৰোগ সম্পর্কীয় উল্লেখ।

- **বন্দৰৰ শ্ৰমিক আইন (সুৰক্ষা, স্বাস্থ্য আৰু কল্যাণ), ১৯৮৬**

এই আইনত বন্দৰত কর্মৰত শ্ৰমিকৰ স্বাস্থ্য, সুৰক্ষা আৰু কল্যাণৰ বিষয়ে উল্লেখ আছে। এই আইনখনত তলত দিয়া বিষয়বোৰ আছে—

(ক) মজিয়া
(খ) বিপজ্জনক স্থানত ফেন্সিঙৰ ব্যৱস্থা

(গ) পৰিস্কাৰ কৰি ৰাখিবলগীয়া পথসমূহ

(ঘ) চেলিং আৰু ফেন্সিং

(ঙ) মঞ্চ নির্মাণ আৰু ৰক্ষণাবেক্ষণ

(চ) মঞ্চত কর্মৰত শ্রমিক

(ছ) জীৱন ৰক্ষাকাৰী প্রয়োগ

(জ) পোহৰ/আলোকসজ্জা

(ঝ) অগ্নিকাণ্ডৰ বিৰুদ্ধে সুৰক্ষা

(ঞ) অতিমাত্রা শব্দ/হুলস্থূল

(ট) বন্দৰ আৰু ইয়াক ধৰি ৰখা ব্যৱস্থাৰ উপলব্ধতা

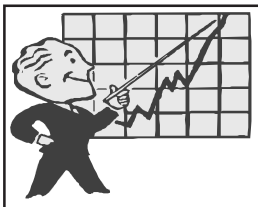
(ঠ) চিৰি

(ড) মজিয়াত বোজা

(ঢ) সকলো দুর্যোগৰ বিষয়ে সচেতনতা সৃষ্টি আৰু কার্যকৰী সুৰক্ষা পদ্ধতিৰ গ্রহণৰ জৰিয়তে নিবাৰণ কৰিব পৰা সকলো বৃত্তিগত ৰোগ

(ণ) জাহাজৰ মজিয়া আৰু জাহাজৰ মাজৰ যোগাযোগ

(ত) পাৰ আৰু জাহাজৰ যোগাযোগ



অগ্রগতি নিৰীক্ষণ

প্রশ্ন নং ৪ ঃ ভাৰতত বৃত্তিগত স্বাস্থ্য আৰু সুৰক্ষাৰ লগত জড়িত গুৰুত্বপূর্ণ আইনবোৰ উল্লেখ কৰক।

.....

.....



৬.১১ অধ্যায়টিৰ পৰা আমি কি শিকিলোঁ

WHO ৰ মতে স্বাস্থ্য হৈছে, 'সম্পূর্ণ দৈহিক, মানসিক আৰু সামাজিক সুস্থাৱস্থা আৰু ই কেৱল ৰোগ বা স্থবিৰতাৰ অনুপস্থিতি নহয়।' সকলো বৃত্তিগত ৰোগ ক্ষতি সম্পর্কে সচেতনতা সৃষ্টি আৰু সঠিক প্রতিৰোধযোগ্য ব্যৱস্থাৰ জৰিয়তে প্রতিৰোধ কৰিব পাৰি। এগৰাকী ব্যক্তিয়ে তেওঁৰ বৃত্তি অনুসৰি ভৌতিক দুর্যোগ, ৰাসায়নিক দুর্যোগ, জৈৱিক দুর্যোগ, যান্ত্রিক দুর্যোগ আৰু মনোসামাজিক দুর্যোগ— এই পাঁচ প্রকাৰৰ দুর্যোগৰ সন্মুখীন হ'ব পাৰে। ঔদ্যোগিক স্বাস্থ্য সম্পর্কীয় দুর্যোগৰ বিপক্ষে সুৰক্ষাৰ বাবে দুই প্রকাৰৰ ব্যৱস্থা গ্রহণ কৰিব পাৰি— প্রতিৰোধ আৰু আৰোগ্য। বৃত্তিগত স্বাস্থ্য সেৱা, দেশ এখনৰ বিভিন্ন কর্মস্থানত জড়িত ব্যক্তিকলক সামৰি লোৱা এটা বহু বিষয়ক বৈশিষ্ট্যযুক্ত ধাৰণা। ভাৰতত বৃত্তিগত স্বাস্থ্য আৰু সুৰক্ষাৰ লগত জড়িত

তিনিখন আইন হ'ল— ফেক্টৰী আইন, ১৯৪৮, মাইন আইন, ১৯৫২ আৰু বন্দৰ শ্ৰমিক (সুৰক্ষা, স্বাস্থ্য আৰু কল্যাণ) আইন, ১৯৮৬।



৬.১২ অধিক জানিবলৈ

১) Personnel Management: C. B. Mamoria and S.V. Gankar, Himalaya Publishing House, New Delhi.

৬.১৩ অগ্ৰগতিৰ খতিয়ান

১ নং প্ৰশ্নৰ উত্তৰ ঃ ভৌতিক দুৰ্যোগ, ৰাসায়নিক দুৰ্ভোগ, জৈৱিক দুৰ্যোগ, যান্ত্ৰিক দুৰ্যোগ আৰু মনোসামাজিক দুৰ্যোগ।

২ নং প্ৰশ্নৰ উত্তৰ ঃ (ক) আয় হেৰুওৱা

(খ) বৃত্তি হেৰুওৱাৰ সম্ভাৱনা।

৩ নং প্ৰশ্নৰ উত্তৰ ঃ (ক) ৰোগ আৰু দুৰ্ঘটনাৰ সংকটজনক অৱস্থাৰ বাবে চিকিৎসা সেৱা আৰু সমৰ্থন আগবঢ়োৱা।

(খ) কৰ্মস্থানত উদ্ভৱ হ'ব পৰা যিকোনো স্বাস্থ্য সম্বন্ধীয় বিষম প্ৰভাৱৰ পৰ্যবেক্ষণ, পৰিচালনা আৰু পৰিৱৰ্তন কৰা।

(গ) কৰ্মস্থানত সুস্থ স্বাস্থ্য নিশ্চিত কৰা।

(ঘ) কৰ্মচাৰীসকলৰ বাবে স্বাস্থ্য শিক্ষা আৰু সজাগতা আঁচনি প্ৰস্তুত আৰু কাৰ্যকৰী কৰা।

৪ নং প্ৰশ্নৰ উত্তৰ ঃ (ক) ফেক্টৰী আইন, ১৯৪৮

(খ) মাইন আইন, ১৯৫২

(গ) বন্দৰৰ শ্ৰমিক আইন (সুৰক্ষা, স্বাস্থ্য আৰু কল্যাণ), ১৯৮৬।



৬.১৪ আৰ্হি প্ৰশ্ন

প্ৰশ্ন ১ ঃ ঔদ্যোগিক স্বাস্থ্য বুলিলে কি বুজা যায়? বৃত্তিগত ৰোগৰ কাৰণবোৰ কি কি?

প্ৰশ্ন ২ ঃ ভাৰতত বৃত্তিগত স্বাস্থ্য আৰু সুৰক্ষাৰ দিশটো নিশ্চিত কৰিবলৈ চৰকাৰে কি কি ব্যৱস্থা গ্ৰহণ কৰিছে?

প্রশ্ন ৩ ঃ বৃত্তিগত স্বাস্থ্য সেৱা কেন্দ্রসমূহৰ মূল কার্য কি কি ?

প্রশ্ন ৪ ঃ বৃত্তিগত স্বাস্থ্য দুর্যোগৰ বিপক্ষে গ্রহণ কৰিবলগীয়া সুৰক্ষাবোৰৰ বিষয়ে আলোচনা কৰক।

*** ***** ***

অধ্যায় ৭ ঃ ট্রেড ইউনিয়ন আইন, ১৯২৬

অধ্যায় গাঁথনি

৭.১ উদ্দেশ্য

৭.২ পৰিচয়

৭.৩ ট্রেড ইউনিয়ন আইনৰ উদ্দেশ্য

৭.৪ ট্রেড ইউনিয়ন আইনৰ অধীনত গুৰুত্বপূর্ণ সংজ্ঞাসমূহ

৭.৫ ট্রেড ইউনিয়নৰ পঞ্জীকৰণ

৭.৬ পঞ্জীকৃত ট্রেড ইউনিয়নৰ অধিকাৰ আৰু দায়সমূহ

৭.৭ ট্রেড ইউনিয়ন আইনৰ অধিনত জৰিমনা/শাস্তি

৭.৮ অধ্যায়টিৰ পৰা আমি কি শিকিলোঁ

৭.৯ অধিক জানিবলৈ

৭.১০ অগ্রগতিৰ খতিয়ান

৭.১১ আৰ্হি প্রশ্ন

৭.১ উদ্দেশ্য

এই অধ্যায়টি অধ্যয়ন কৰি আপুনি -

- ট্রেড ইউনিয়ন আইনৰ গুৰুত্বপূর্ণ সংজ্ঞা আৰু উদ্দেশ্যসমূহ আলোচনা কৰিব পাৰিব
- ট্রেড ইউনিয়নৰ পঞ্জীকৰণৰ পদ্ধতিসমূহ জানিব পাৰিব
- পঞ্জীকৃত ট্রেড ইউনিয়নৰ অধিকাৰ আৰু দায়সমূহ আলোচনা কৰিব পাৰিব
- এই আইনৰ অধীনস্থ শাস্তিৰ বিধানসমূহ ব্যাখ্যা কৰিব পাৰিব।

৭.২ পৰিচয়

ট্রেড ইউনিয়ন হ'ল শ্রমিকসকলৰ সংঘ। এইটো এনেকুৱা এটা সংঘ যিটোৱে শ্রমিকসকলৰ অধিকাৰসমূহ ৰক্ষা কৰে। ট্রেড ইউনিয়ন চৰকাৰৰ কোনো আহিলা অথবা প্রতিনিধি হয়। এইটো ট্রেড ইউনিয়নৰ পঞ্জীয়কৰ অধীনত পঞ্জীকৃত হয় আৰু পঞ্জীকৃত ট্রেড ইউনিয়নে বিভিন্ন অধিকাৰ আৰু সুবিধা লাভ কৰিব পাৰে। এই প্রকাৰে পঞ্জীকৃত ট্রেড ইউনিয়নৰ কিছুমান দায়বদ্ধতাও আছে। এইটো অধ্যায়ত শিক্ষার্থীসকলে ট্রেড ইউনিয়ন আইন ১৯২৬ৰ উদ্দেশ্যে ট্রেড ইউনিয়নৰ পঞ্জীকৰণ সম্পর্কেও জানিব পাৰিব। ইয়াৰ উপৰিও আপুনি ট্রেড ইউনিয়ন আইন ১৯২৬ৰ অধীনত থকা বিভিন্ন শাস্তি বিধানৰ লগত পঞ্জীকৃত ট্রেড ইউনিয়নৰ বিভিন্ন দায় আৰু অধিকাৰ সম্পর্কেও জানিব পাৰিব।

৭.৩ ট্রেড ইউনিয়ন আইনৰ উদ্দেশ্য

Sidney আৰু Webb ৰ মতে, ট্রেড ইউনিয়ন হ'ল শ্রমজীবি মানুহৰ কর্মজীৱনৰ উন্নতি আৰু উন্নতি বজাই ৰাখিবলৈ এটা অবিছিন্ন সমিতি, ট্রেড ইউনিয়ন আইন, ১৯২৬ ৰ মূল উৎস হ'ল ১৮৭৭ ৰ শ্রম অশান্তিৰ আৰম্ভণী। বৃহৎ শিল্প প্রতিষ্ঠানসমূহ স্থাপনৰ পিছত নিয়োগকর্তাসকলৰ মনত এটা শোষণমূলক প্রৱণতাৰ সৃষ্টি হৈছে, যাৰ ফলস্বৰূপে শ্রমিকসকলৰ অধিকাৰ ৰক্ষাৰ চাহিদা বৃদ্ধি পাইছে।

শ্রমিকসকলৰ অধিকাৰৰ আনুষ্ঠানিক স্বীকাৰোক্তি সংগঠিত হোৱাৰ ফলত ট্রেড ইউনিয়ন আইন, ১৯২৬ পাছ হৈছে।

এই আইনৰ মূল উদ্দেশ্যসমূহ হ'ল—

১) স্বতন্ত্র আৰু সমষ্টিগত উন্নতি সাধন কৰা ।

২) শ্রমিকসকলৰ বেতন, ভাট্টা আদি নিৰাপদ কৰা।

৩) কর্মীসকলৰ চাকৰি নিৰাপদ কৰা।

৪) শ্রমিকসকলৰ কর্মৱস্থাৰ উন্নতি কৰা।

৫) শ্রমিকসকলৰ পদোন্নতিৰ সুযোগসমূহ নিৰাপদ কৰা।

৬) প্রশিক্ষণৰ সুযোগ বৃদ্ধি কৰা

৭) শ্রমিকসকলৰ স্বার্থৰক্ষাৰ কাৰণে সামূহিক তথাকথিত সাহায্য কৰা।

৮) সংগঠনৰ পৰিচালনাত অংশগ্রহণ কৰাৰ বাবে শ্রমিকক সহায় আগবঢ়োৱা।

৯) শিক্ষা, সাংস্কৃতিক আৰু বিনোদনমূলক সুযোগ প্রদানে সাহায্য কৰা।

১০) প্রতিষ্ঠানসমূহত শ্রমিকসকৰ বিভিন্ন ভূমিকা আৰু দায়িত্ব চিনাক্তকৰণে সাহায্য কৰা।



জানি থোৱা ভাল

ভাৰতবর্ষত ট্রেড ইউনিয়নৰ আৰম্ভনী হয় ১৮৯০ চনত, যেতিয়া প্রথমবাৰৰ বাবে ব'ম্বেৰ কাৰখানাৰ শ্রমিকসমূহৰ অসন্তোষসমূহ দূৰ কৰিবলৈ শ্রমিকসমূহৰ সংগঠন গঠন কৰা হৈছিল।



অগ্রগতি নিৰীক্ষণ

প্রশ্ন নং ১ ঃ ট্রেড ইউনিয়ন আইন ১৯২৬ৰ পাঁচটা উদ্দেশ্য লিখক।

(১) .....

(২) .....

(৩) .....

(৪) .....

(৫) .....

৭.৪ ট্রেড ইউনিয়ন আইনৰ অধীনত গুৰুত্বপূৰ্ণ সংজ্ঞাসমূহ

ট্রেড ইউনিয়ন আইন ১৯২৬ চনৰ কেইটামান গুৰুত্বপূৰ্ণ সংজ্ঞা তলত আলোচনা কৰা হ'ল।

উপযুক্ত চৰকাৰ ঃ এই আইনৰ আধাৰত যিবিলাক ট্রেড ইউনিয়নৰ উদ্দেশ্য এখন ৰাজ্যত সীমাবদ্ধ নাথাকে তেনেধৰণৰ ট্রেড ইউনিয়নৰ বাবে কেন্দ্রীয় চৰকাৰ হৈছে উপযুক্ত চৰকাৰ। অন্য ট্রেড ইউনিয়নৰ ক্ষেত্রত ৰাজ্যিক চৰকাৰ হৈছে উপযুক্ত চৰকাৰ।

(ক) **কার্যকৰী মণ্ডলী (Executive Body) ঃ** কার্যকৰী মণ্ডলীৰ অর্থ হৈছে সেইটো মণ্ডলী যিটোৰ ওপৰত ট্রেড ইউনিয়নৰ পৰিচালনা ন্যস্ত কৰা হয়।

(খ) **পঞ্জীকৃত কার্যালয় (Registered office) ঃ** পঞ্জীকৃত অফিচৰ অর্থ হৈছে ট্রেড ইউনিয়নৰ সেইটো অফিচ যিটো আইনখনৰ অধীনত মুখ্য কার্য্যলয় হিচাবে পঞ্জীকৃত কৰা হৈছে।

(গ) **পঞ্জীভূক্ত ট্রেড ইউনিয়ন (Registered Trade Union) ঃ** পঞ্জীভূক্ত ট্রেড ইউনিয়ন অর্থ হৈছে সেইখন ট্রেড ইউনিয়ন যিখন আইনখনৰ আধাৰত পঞ্জীভূক্ত কৰা হৈছে।

(ঘ) **পঞ্জীয়ক (Registrar) ঃ** পঞ্জীয়ক অর্থ হৈছে—

(১) এই আইনৰ ৩ নং ধাৰাৰ অধীনত উপযুক্ত চৰকাৰে নিযুক্তি দিয়া ট্রেড ইউনিয়নসমূহৰ পঞ্জীয়ক আৰু ইয়াতে ট্রেড ইউনিয়নসমূহৰ অতিৰিক্ত বা উপ পঞ্জীয়কো অন্তর্ভূক্ত কৰা হয়।

(২) এখন ট্রেড ইউনিয়নৰ ক্ষেত্রত ইউনিয়নখনৰ মুখ্য বা পঞ্জীভূক্ত কার্যলয় যিখন ৰাজ্যত অৱস্থিত, সেইখন ৰাজ্যত নিয়োগ কৰা পঞ্জীয়ক।

(ঙ) **শ্রমিক অসন্তোষ (Trade dispute) ঃ**

শ্রমিক অসন্তোষৰ অর্থ হৈছে নিয়োগকর্তা আৰু শ্রমিকৰ মাজত বা নিয়োগকর্তাৰ মাজত অসন্তোষ যিটো নিয়োগ বা নিয়োগৰ চর্ত বা শ্রমৰ অৱস্থাৰ লগত জড়িত। অর্থাৎ শ্রমিক অসন্তোষৰ সৃষ্টি হয় যেতিয়া—

১) নিয়োগকর্তা আৰু শ্রমিক

২) শ্রমিক আৰু শ্রমিক

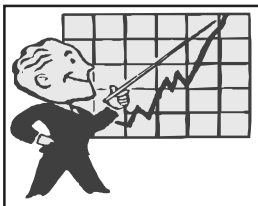
৩) নিয়োগকর্তা আৰু নিয়োগকর্তাৰ চর্ত বা শ্রমৰ অৱস্থাৰ লগত জড়িত কোনো অসন্তোষৰ সৃষ্টি হয়।

(চ) **ট্রেড ইউনিয়ন (Trade Union) ঃ** ট্রেড ইউনিয়নৰ অর্থ হৈছে শ্রমিক আৰু নিয়োগকর্তা মাজত বা শ্রমিক আৰু শ্রমিকৰ মাজত বা নিয়োগকর্তা আৰু নিয়োগকর্তা মাজত সম্পর্ক চলনা কৰা এক সংযোজন। এই সংযোজন ক্ষণস্থায়ী বা দীর্ঘস্থায়ী হ'ব পৰে আৰু ব্যৱসায় কৰোতে কিছুমান চর্ত বান্ধি দিয়ে আৰু দুখন বা ততোধিক ট্রেড ইউনিয়নৰ সংযোজন হ'ব পাৰে। এই আইনখনে নিম্নলিখিত ক্ষেত্রত কোনো প্রভাব নেপেলায়--

১) অংশীদাৰৰ মাজত আৰু ব্যৱসায়ৰ লগত তেওঁলোকৰ চুক্তি।

২) নিয়োগকর্তা আৰু কর্মচাৰীৰ মাজৰ চুক্তি।

৩) কোনো ব্যৱসায়ৰ সুনাম বিক্রি কৰাৰ চুক্তি।



অগ্রগতি নিৰীক্ষণ

প্রশ্ন নং ২ ঃ ট্রেড ইউনিয়ন আইন ১৯২৬ ৰ অধীনত শ্রমিক সংজ্ঞা দিয়ক।

.....

.....

.....

.....

৭.৫ ট্রেড ইউনিয়নৰ পঞ্জীকৰণ

এই আইনৰ ধাৰা নং ৩ অধীনত উপযুক্ত চৰকাৰে প্রত্যেক ৰাজ্যৰ বাবে একোজন ব্যক্তিক ট্রেড ইউনিয়নসমূহৰ পঞ্জীয়ক হিচাবে নিয়োগ কৰিব। উপযুক্ত চৰকাৰে নিজৰ বিবেচনাৰে ট্রেড ইউনিয়নসমূহৰ অতিৰিক্ত আৰু উপ-পঞ্জীয়ক প্রয়োগ কৰিব।

পঞ্জীকৰণৰ ধৰণ (ধাৰা ৪)

১) কোনো ট্রেড ইউনিয়ন এখনৰ যিকোনো সাতজন বা ততোধিক সদস্যই ট্রেড ইউনিয়নৰ নিয়মাৱলীৰ তলত চহী কৰিব লাগে যিটোৱে এইটো সূচায় যে ট্রেড ইউনিয়নখনে পঞ্জীকৰণৰ বাবে আৱেদনৰ বিধিবদ্ধ নীতিসমূহ মানি চলিছে।

২) ট্রেড ইউনিয়ন এখনৰ পঞ্জীকৰণৰ বাবে আৱেদন কৰাৰ পিছত সেইখন নিম্নলিখিত কাৰণত বে-আইনী হৈ নপৰে।

যিকোনো সময়ত, আৱেদন কৰাৰ তাৰিখত পিছত কিছু ট্রেড ইউনিয়নখনৰ পঞ্জীকৰণৰ আগত যদিহে আৱেদন কৰা সদস্যসকল সেই ট্রেড ইউনিয়নৰ সদস্য হৈ নাথাকে। কিন্তু এই সংখ্যা আৱেদন কৰা সদস্যসকলৰ মুঠ সংখ্যাৰ আধাতকৈ বেচি হ'ব নোৱাৰিব বা আবেদন কৰা সদস্যসকলে পঞ্জীয়কক লিখিত জাননীৰ দ্বাৰা সেই ট্রেড ইউনিয়নৰ পৰা আঁতৰি আহিছে।

পঞ্জীভুক্ত কৰিবৰ বাবে আৱেদন (ধাৰা ৫)

১) ট্রেড ইউনিয়ন এখনৰ পঞ্জীয়নৰ বাবে কৰা আৱেদনৰ লগত ট্রেড ইউনিয়নখনৰ নিয়মাৱলীখন গাঁথি দিব লাগে আৰু নিম্নলিখিত বিৱৰণসমূহ আগবঢ়াব লাগে।

ক) আৱেদন কৰা সদস্যসকলৰ নাম আৰু ঠিকনা,

খ) ট্রেড ইউনিয়নখনৰ নাম আৰু এইখনৰ মুখ্য কার্যালয়ৰ ঠিকনা।

২) যদিহে ট্রেড ইউনিয়নখনে পঞ্জীয়নৰ বাবে কৰা আৱেদন এবছৰৰ আগতে সেই ট্রেড ইউনিয়নখন বাহাল আছিল, তেনে ক্ষেত্রত পঞ্জীয়কৰ ওচৰত পঞ্জীকৰণৰ বাবে কৰা আৱেদনৰ লগত ট্রেড ইউনিয়নখনৰ সম্পত্তি আৰু দেনাসমূহৰ নির্ধাৰিত ৰূপত এখন বিবৃতি জমা কৰিব লাগে।

ট্রেড ইউনিয়ন নিয়মাৱলী (ধাৰা ৬)

চেণ্ট্রেল ট্রেড ইউনিয়ন ৰেগুলেশন ১৯৩৮ৰ দ্বিতীয় সূচীত উল্লেখিত বিষয়সমূহৰ লগত জড়িত নিয়মসমূহ প্রত্যেক পঞ্জীভুক্ত ট্রেড ইউনিয়নে লিখিতৰূপত ৰাখিব লাগিব। ট্রেড ইউনিয়নখনৰ কার্যকৰী মণ্ডলী এই আইনৰ মতে গঠন হ'ব লাগিব আৰু ইয়াৰ লগত জড়িত নিয়মসমূহ তলত উল্লেখ কৰা হ'ল—

ক) ট্রেড ইউনিয়নখনৰ নাম

খ) ট্রেড ইউনিয়নখন গঠন কৰাৰ উদ্দেশ্য

গ) ট্রেড ইউনিয়নখনৰ সাধাৰণ পূঁজি খৰচ কৰিব পৰা কার্যসমূহ

ঘ) ট্রেড ইউনিয়নখনৰ সদস্যসকলৰ নথি প্রস্তুত কৰা আৰু সেইবোৰৰ পৰিদর্শনৰ যথাযথ ব্যৱস্থা কৰা।

ঙ) সাধাৰণ সদস্যসকল যিসকল প্রকৃততে এটা কাৰখানাৰ লগত জড়িত যিটোৰ লগত ট্রেড ইউনিয়নখন সম্বন্ধিত, সেই সদস্যসকলৰ ভর্তিকৰণ আৰু ধাৰা নং ২২ অনুসৰি ট্রেড ইউনিয়নখনৰ কার্য্যকৰী মণ্ডলীৰ গঠনৰ বাবে অস্থায়ী সদস্যসকলৰ ভর্তিকৰণ।

(চ) ট্রেড ইউনিয়নৰ সদস্যসকলে পৰিশোধ কৰিবলগা বৰঙনি যিটো ----

১) গাঁও অঞ্চলৰ শ্রমিকৰ বাবে বছৰি এক শতাংশতকৈ কম হ'ব লাগে।

২) অসংগঠিত খণ্ডৰ শ্রমিকৰ বাবে বছৰী ৩ টকাতকৈ কম হ'ব লাগে --

৩) আনক্ষেত্রত সকলো শ্রমিকৰ বাবে বছৰি ১২ টকাতকৈ কম হ'ব লাগে

ছ) কোনো সদস্যই পাব লগা সুবিধাসমূহৰ চর্তসমূহ বা জৰিমনা বা বাজেয়াপ্ত কৰাৰ নিয়মসমূহ,

জ) নিয়মসমূহ সংশোধিত কৰাৰ প্রক্রিয়াসমূহ বা ট্রেড ইউনিয়নখন পূঁজি সুৰক্ষিত কৰি ৰখা আৰু ইয়াৰ বছৰি হিচাব পৰীক্ষা ।

ঞ) ট্রেড ইউনিয়নখনৰ অৱসান ঘটাৰ পৰা প্রক্রিয়া।

পঞ্জীকৰণ (ধাৰা ৮)

ট্রেড ইউনিয়নখনে আইনৰ অধীনৰ সকলো নিয়ম পূৰণ কৰা বুলি প্রমাণিত হ'লে, পঞ্জীয়কে এইখনৰ নাম পঞ্জীয়ন বহীত সন্নিবিষ্ট কৰিলে ট্রেড ইউনিয়নখন পঞ্জীভুক্ত হৈছে বুলি ক'ব পাৰি। পঞ্জীকৰণৰ বাবে কৰা আৱেদন পত্রখন, কোনো পুৰণি ট্রেড ইউনিয়ন পুনঃজীবিত বা নতুন নামাকৰণ কৰিব বিচৰা ভিত্তিত, আৱেদনখন নাকচ কৰিব নোৱাৰি। এটা কাৰখানাৰ শ্রমিকসকলে তেওঁলোকৰ ইচ্ছানুযায়ী ট্রেড ইউনিয়ন গঠন কৰিব পাৰে।

পঞ্জীকৰণৰ প্ৰমাণপত্ৰ (ধাৰা ৯)

ট্ৰেড ইউনিয়ন এখন পঞ্জীয়কে ৮ নং ধাৰাৰ অধীনত পঞ্জীকৰণ কৰাৰ পিছত এখন প্ৰমাণপত্ৰ জাৰি কৰে। এই প্ৰমাণ পত্ৰখনেই আইনৰ অধীনত ট্ৰেড ইউনিয়নখন পঞ্জীকৃত হোৱাৰ মুখ্য প্ৰমাণ।

পঞ্জীয়নৰ বাতিলকৰণ (ধাৰা ১০) ঃ

নিম্নলিখিত স্বৰ্ত্তসমূহৰ আধাৰত ট্ৰেড ইউনিয়নৰ পঞ্জীয়নৰ প্ৰমাণপত্ৰখন পঞ্জীয়কে প্ৰত্যাহাৰ বা বাতিল কৰিব পাৰে—

(ক) ট্ৰেড ইউনিয়নে কৰা আৱেদনৰ ভিত্তিত

(খ) যদিহে পঞ্জীয়কে বিশ্বাস কৰে যে পঞ্জীয়নৰ প্ৰমাণপত্ৰখন আহৰণ কৰা হৈছিল—

i. প্ৰতাৰণা বা ভুলৰ দ্বাৰা

ii. ট্ৰেড ইউনিয়নখন স্থগিত হৈ গ'লে, অথবা

iii. ইচ্ছানুসৰি বা পঞ্জীয়কে দিয়া জাননীৰ পাছত যদি আইনখনৰ কোনো ধাৰা উলংঘন কৰা হয়, অথবা

iv. আইনৰ কোনো ধাৰাৰ লগত অমিল হৈ থকা নিয়ম চলি থাকিবলৈ দিলে, অথবা

v. ধাৰা ৬ ৰ অধীনৰ কোনো নিয়ম বাতিল কৰিলে।

পঞ্জীয়নৰ প্ৰমাণপত্ৰখন বাতিল কৰিব বাবে পঞ্জীয়কে দুমাহৰ লিখিত জাননী দিব লাগে। যাতে কোনটো স্বত্বৰ ভিত্তিত প্ৰমাণপত্ৰখন বাতিল কৰা হ'ব উল্লেখ থাকিব লাগে।

আবেদন (ধাৰা ১১) ঃ

(১) পঞ্জীয়কে ট্ৰেড ইউনিয়ন পঞ্জীকৃত কৰিবলৈ অস্বীকাৰ কৰিলে বা পঞ্জীয়নৰ প্ৰমাণ পত্ৰখন বাতিল বা প্ৰত্যাহাৰ কৰিলে তেনে কাৰ্যৰ পৰা ক্ষুণ্ণ হ'লে কোনো ব্যক্তিয়ে আবেদন কৰিব পাৰে—

(ক) ট্ৰেড ইউনিয়নখনৰ মুখ্য কাৰ্যালয় প্ৰেচিডেন্সি টাউনত অৱস্থিত হ'লে, উচ্চ ন্যায়ালয়ত, অথবা

(খ) ট্ৰেড ইউনিয়নৰ মুখ্য কাৰ্যালয় অন্য ঠাইত অৱস্থিত হ'লে, সেই ঠাইত অৱস্থিত প্ৰধান চিভিল আদালতৰ অতিৰিক্ত বা সহায়ক আদালতত।

(২) আদালতে আৱেদনখন খাৰিজ কৰিব পাৰে বা পঞ্জীয়কক ট্ৰেড ইউনিয়নখন পঞ্জীকৃত কৰি ইয়াৰ প্ৰমাণপত্ৰখন প্ৰদান কৰিবলৈ আদেশ দিব পাৰে।

(৩) ধাৰা ১ নংৰ অধীনত কৰা আৱেদনৰ ক্ষেত্ৰত আদালতে চিভিল প্ৰক্ৰিয়া কোডৰ ক্ষেত্ৰত অৱলম্বন কৰা পদ্ধতি আৰু ক্ষমতা একেই।

(৪) ক্ষুণ্ণ ব্যক্তিয়ে উচ্চ ন্যায়ালয়ত আৱেদন কৰাৰ অধিকাৰ থাকে আৰু তেনে ক্ষেত্ৰত ধাৰা ২ আৰু ৩ৰ উচ্চ ন্যায়ালয়ৰ বাবে একেই ধৰণৰ হ'ব।

পঞ্জীকৃত ট্ৰেড ইউনিয়নৰ নিগমবদ্ধকৰণ (ধাৰা ১৩) ঃ

প্ৰত্যেকখন পঞ্জীকৃত ট্ৰেড ইউনিয়ন বডি কোৰ্পৰেট হ'ব যি পঞ্জীকৃত নামেৰে চিনাক্ত

হ'ব। ইয়াৰ এক চিৰন্তন গতি আৰু উমৈহতীয়া চিল থাকে। ই স্থাবৰ আৰু অস্থাৱৰ সম্পত্তি আহৰণ কৰিব পাৰে, চুক্তি কৰিব পাৰে আৰু নিজৰ নামেৰে অভিযোগ বা মামলা দাখিল কৰিব পাৰে।

৭.৬ পঞ্জীকৃত ট্ৰেড ইউনিয়নৰ অধিকাৰ আৰু দায়সমূহ

পঞ্জীকৃত ট্ৰেড ইউনিয়নৰ অধিকাৰ আৰু দাসমূহ তলত দিয়া হ'ল—

১) **নিগম-নিকায় (শাখা ১৩) ঃ**

ট্ৰেড ইউনিয়নক নিগম-নিকায় হিচাপে ইয়াৰ নামত পঞ্জীভুক্ত কৰা হয়। নিগম-নিকায়ৰ সকলো বৈশিষ্ট্য ট্ৰেড ইউনিয়নত থাকে যেনে— ব্যৱসায়ী ধাৰাবাহিকতা, উমৈহতীয়া মোহৰ আদি। স্থিৰ আৰু চলন্ত সম্পত্তি অধিকাৰত ৰাখিব পাৰে। এই নিজা নামত ব্যৱহৃত হয়।

২) **সাধাৰণ পূঁজি ব্যয় কৰি পৰা কাৰ্যসমূহ (শাখা ১৫) ঃ**

পঞ্জীকৃত ট্ৰেড ইউনিয়নৰ সাধাৰণ পূঁজি নিম্নলিখিত কাৰ্যসমূহত ই শুদ্ধ ব্যৱহৃত হ'ব। বেলেগ কাৰ্যত ব্যৱহৃত হ'ব নোৱাৰে। এই কাৰ্যসমূহ হ'ল—

(ক) ট্ৰেড ইউনিয়নৰ অফিচাৰসকলৰ বেতন, ভাট্টা, খৰচসমূহ প্ৰদান কৰা হ'ব।

(খ) ট্ৰেড ইউনিয়নৰ প্ৰশাসনিক খৰচ প্ৰদান কৰা হ'ব। ট্ৰেড ইউনিয়নৰ সাধাৰণ পূঁজিৰ নিৰীক্ষণ তাৰ অন্তৰ্ভুক্ত হ'ব।

(গ) ট্ৰেড ইউনিয়ন বা ইউনিয়নৰ কোনো সদস্যৰ পক্ষত ইউনিয়নৰ বিতৰ্কসমূহ পৰিচালনা কৰা।

(ঙ) ট্ৰেড ইউনিয়নৰ বিতৰ্কসমূহৰ কাৰণে সদস্যসকলৰ যিহেতু ক্ষতি হয় তাৰ ক্ষতিপূৰণ কৰিব লাগে।

(চ) সদস্যসকলক বার্ধক্য ভাট্টা, ৰুগ্নতা ভাট্টা, দুৰ্ঘটনাসমূহৰ কাৰণে ভাট্টা, চাকৰিহীনতাৰ কাৰণে ভাট্টা প্ৰদান কৰিব লাগিব আৰু কোনো সদস্যৰ মৃত্যু হ'লে পৰিয়ালবৰ্গক ভাট্টা প্ৰদান কৰিব।

(ছ) সদস্যসকলৰ কাৰণে বা সিহঁতৰ ওপৰত নির্ভৰশীল সকলৰ কাৰণে শিক্ষা, সামাজিক আৰু ধার্মিক সুযোগ সুবিধা প্ৰদান কৰা। কোনো সদস্যৰ মৃত্যুৰ পাছত অন্তিম সংস্কাৰৰ কাৰণে কোনো ধর্মীয় অনুষ্ঠানৰ কাৰণে খৰচ প্ৰদান কৰা হ'ব।

৩) **ৰাজনৈতিক কাৰণে বেলেগ পূঁজিৰ সংগঠন (শাখা ১৬) ঃ**

(১) পঞ্জীভুক্ত ট্ৰেড ইউনিয়নে দানকৃত অর্থৰ পৰা বেলেগ এটা পূঁজি গঠন কৰিব পাৰে। এই পূঁজিৰ পৰা নাগৰিক আৰু ৰাজনৈতিক স্বার্থৰ বাবে ইয়াৰ সদস্যসকলোকে পাৰিশ্ৰমিক প্ৰদান কৰিব পাৰে, উপধাৰা (২) উল্লেখিত নির্দিষ্ট বস্তুসমূহৰ অগ্ৰগতিৰ কাৰণে।

(ক) নির্বাচন বা নির্বাচনৰ প্ৰার্থিত্ব সংক্ৰান্ত বিষয়ত নির্বাচনৰ আগত, সময়ত বা পিছত সংবিধান বা কোনো স্থানীয় অধিকাৰীৰ অধীনত নিযুক্ত যিকোনো আইনসভা

সংস্থাৰ সদস্য নিৰ্বাচনৰ প্ৰাৰ্থী বা সম্ভাব্য প্ৰাৰ্থী হ'লে প্ৰত্যক্ষ বা পৰোক্ষভাৱে প্ৰাৰ্থীৰ খৰচ প্ৰদান কৰিব, অথবা—

(খ) যিকোনো প্ৰাৰ্থী বা সম্ভাব্য প্ৰাৰ্থীৰ সমৰ্থনত যিকোনো ধৰণৰ সাহিত্য বা প্ৰয়োজনীয় কাগজপত্ৰ বণ্টন কৰা, অথবা

(গ) সংবিধান অথবা যিকোনো স্থানীয় অধিকাৰীৰ অন্তৰ্গত আইনসভা সংস্থাৰ সদস্যক ৰক্ষণাবেক্ষণ কৰা, অথবা

(ঘ) সংবিধান অথবা যিকোনো স্থানীয় অধিকাৰীৰ অন্তৰ্গত আইনসভা সংস্থাৰ কাৰণে প্ৰাৰ্থী নিৰ্বাচন বা নিৰ্বাচকৰ পঞ্জীকৰণ কৰা, অথবা

(ঙ) যিকোনো প্ৰকাৰৰ ৰাজনৈতিক সভাৰ আয়োজন অথবা ৰাজনৈতিক সাহিত্য অথবা ৰাজনৈতিক কাগজপত্ৰৰ বণ্টন।

(৩) উপশাখা (২) নং অধীনত সংগঠিত পূঁজিত অৰ্থদান কৰিবলৈ কোনো সদস্যক বাধ্য কৰা নহ'ব, আৰু যিসকল সদস্যই উক্ত পূঁজিত অৰ্থদান নকৰিব তেওঁলোকক ট্ৰেড ইউনিয়নৰ কোনো প্ৰকাৰ সুযোগ সুবিধাৰ পৰা বঞ্চিত কৰা নহ'ব অথবা সিহঁতক অক্ষম বুলি গণ্য কৰা নহ'ব। ট্ৰেড ইউনিয়নত প্ৰৱেশৰ কাৰণে সংগঠিত পূঁজিত অৰ্থদানৰ স্বত্ব ৰখা নহ'ব।

বাণিজ্যিক বিবাদে অপৰাধমূলক ষড়যন্ত্ৰ (শাখা ১৭) ঃ

যদি এটা চুক্তি শাখা ১৫ নং অধীনত অপৰাধমূলক চুক্তি হয়, কোনো কৰ্মকৰ্তাক অথবা পঞ্জীকৃত ট্ৰেড ইউনিয়নৰ সদস্যক ভাৰতীয় দণ্ডবিধিৰ শাখা 120-B উপশাখা ২ নং ৰ অধীনত শাস্তিযোগ্য বুলি গণ্য কৰা নহ'ব।

কিছুমান ক্ষেত্ৰত নাগৰিক মামলাৰপৰা দায়যুক্তি (শাখা ১৮) ঃ

বাণিজ্যিক বিবাদৰ লগত যুক্ত কোনো ব্যক্তি যদি পঞ্জীকৃত ট্ৰেড ইউনিয়নৰ সদস্য হয় অথবা অফিচাৰ কৰ্মচাৰী হয়, এনেকুৱা ক্ষেত্ৰত তেওঁলোকৰ বিপক্ষত কোনোৰকম মামলা বা আইনী কাৰ্যক্ৰম ল'ব নোৱাৰিব।

এনেকুৱা ধৰণৰ প্ৰতিৰক্ষা থকাৰ যুক্তি হ'ল যে, এনেকুৱা কাৰ্যৰ দ্বাৰা নিয়োগ সম্বন্ধিত চুক্তি ভংগ হ'ব পাৰে বা কোনো ব্যৱসায়ী বা কোনো লোকৰ কৰ্মসংস্থাপন বা কোনো লোকৰ মূলধন বা শ্ৰম প্ৰদানত বাধাৰ সৃষ্টি কৰিব পাৰে।

পঞ্জীভুক্ত ট্ৰেড ইউনিয়নৰ কোনো সদস্যই কৰা কোনো আইন বশীভূত কাৰ্যৰ বাবে ট্ৰেড ইউনিয়ন দায়ী নহয়।

চুক্তিৰ বলবৎকৰণ (শাখা ১৯) ঃ

পঞ্জীভুক্ত ট্ৰেড ইউনিয়নৰ সদস্যসকলৰ মাজৰ চুক্তিখনত কোনো বাণিজ্যিক নীতিৰ পৰিপন্থী উদ্দেশ্য সন্নিবিষ্ট থাকিলেও তেনে চুক্তি বে-আইনী বুলি ক'ব নোৱাৰি।

ট্ৰেড ইউনিয়নৰ পদাধিকাৰীৰ অযোগ্যতা (শাখা ২১ ক) ঃ

১) এজন ব্যক্তি পঞ্জীভুক্ত ট্ৰেড ইউনিয়নৰ সদস্য, অথবা পদাধিকাৰ অথবা কাৰ্যবাহী সদস্য পদৰ কাৰণে অযোগ্য বুলি বিবেচিত হ'ব যদি—

(i) তেওঁ ১৮ বছৰ বয়স পূর্ণ নহয়,

(ii) ভাৰতৰ কোনো আদালতে নৈতিক স্খলন আৰু কাৰাদণ্ডৰ শাস্তি প্রদান কৰিছে, আৰু যদিহে এনে শাস্তিৰ পাঁচ বছৰকাল অতিক্রম হোৱা নাই।

(২) পঞ্জীভুক্ত ট্রেড ইউনিয়নৰ কার্যবাহীৰ কোনো সদস্য বা পদাধিকাৰীক ভাৰতীয় ট্রেড ইউনিয়ন (সংশোধন) আইন ১৯৬৪ ৰ পূর্বে কোনো নৈতিক স্খলন আৰু কাৰাদণ্ডৰ শাস্তি প্রদান কৰা হৈছিল, তেনেহ'লে এই আইন বলবৎ হোৱাৰ দিনৰ পৰা, যদিহে এই শাস্তি প্রদানৰ পাঁচ বছৰ কাল উকলি যোৱা নাই তেনে হ'লে তেনে সদস্য বা পদাধিকাৰী ট্রেড ইউনিয়নখনৰ সদস্য হৈ থাকিব নোৱাৰিব।

(৩) উপশাখা ২ অনুসৰি সংবিধানৰ অধিনত গঠন কৰা আইনসভা, জম্মু আৰু কাশ্মীৰৰ ক্ষেত্রত ৰাজ্যখনৰ বিধানসভাক সূচায়।

৭.৭ ট্রেড ইউনিয়ন আইনৰ অধীনত জৰিমনা শাস্তি

(ক) ৰিটার্ণ জমা দিয়াত ব্যর্থতা (ধাৰা ৩১) ঃ

ট্রেড ইউনিয়ন আইন ১৯২৬ৰ ধাৰা ৩১ত ৰিটার্ণ জমা দিয়াত ব্যর্থতাত সন্মুখীন হ'ব লগা শাস্তিৰ বিষয়ে উল্লেখ আছে। এই মর্মে—

(১) পঞ্জীকৃত ট্রেড ইউনিয়নৰ ক্ষেত্রত কোনো জাননী দিয়াত বা বিবৃতি পঠোৱাত ব্যর্থ হ'লে, ইয়াৰে প্রত্যেক কার্যসূচী বিষয়া বা আন কোন ব্যক্তি যি ট্রেড ইউনিয়নৰ নিয়ম অনুযায়ী ওপৰত উল্লেখ কৰা জাননী বা বিবৃতি পঠাব লাগে। আকৌ যদি তেনে কোনো ব্যক্তি নাথাকে ট্রেড ইউনিয়নৰ প্রত্যেক কার্যবাহী বিষয়াই জৰিমনা ভৰিব লাগিব।

(২) ধাৰা ২৮ ৰ আধাৰত উল্লেখ কৰিব লগীয়া বিষয়সমূহৰ ক্ষেত্রত ইচ্ছানুসৰী ভুলকৈ বা মিছা কথা উল্লেখ কৰিলে তেনে ব্যক্তিক জৰিমনা বিহা হয়।

(খ) ট্রেড ইউনিয়ন সম্পর্কে মিছা তথ্য আগবঢ়োৱা (ধাৰা ৩২) ঃ

ট্রেড ইউনিয়নৰ কোনো ব্যক্তিয়ে পঞ্জীকৃত ট্রেড ইউনিয়নখনৰ কোনো সদস্যক প্রতাৰিত কৰাৰ উদ্দেশ্যে ভুলকৈ কোনো তথ্য প্রদান কৰিলে ২০০ টকা জৰিমনা ভৰিব লগা হয়।

(গ) অপৰাধৰ বিচাৰৰ অধিকাৰ (ধাৰা ৩৩) ঃ

(১) এই আইনৰ অধীনৰ কোনো অপৰাধ প্রেচিডেন্সি মেজিষ্ট্রেট বা প্রথম শ্রেণীৰ মেজিষ্ট্রেট বিচাৰ কৰিব পাৰিব।

(২) এই আইনৰ অধীনৰ কোনো অপৰাধ বিচাৰ কৰিব নোৱাৰিব যদিহে কোনো অভিযোগ দাখিল কৰা নহয় বা পঞ্জীয়কৰ অনুমতি লোৱা নহয় বা ধাৰা ৩২ৰ অধীনত ভুক্তভোগী ব্যক্তিয়ে ৬ মাহৰ ভিতৰত অভিযোগ দাখিল নকৰে।



৭.৮ অধ্যায়টিৰ পৰা আমি কি শিকিলোঁ

এই অধ্যায়ত আমি তলত দিয়া বিষয়সমূহ আলোচনা কৰিলোঁ ঃ —

- শ্রমিক অসন্তোষৰ অর্থ হৈছে নিয়োগকর্তা আৰু শ্রমিকৰ মাজৰ বা নিয়োগকর্তা বা নিয়োগকর্তাৰ মাজৰ অসন্তোষ যিটো নিয়োগ বা নিয়োগৰ চর্ত বা শ্রমৰ অৱস্থাৰ লগত জড়িত।
- কোনো ট্রেড ইউনিয়ন এখনৰ যিকোনো সাতজন বা ততোধিক সদস্যই ট্রেড ইউনিয়নখনৰ নিয়মাৱলীৰ তলত চহী কৰিব লাগে যিটোৱে এইটো সূচায় যে ট্রেড ইউনিয়নখনে পঞ্জীকৰণ, পঞ্জীকৰণৰ বাবে আৱেদনৰ বিধিবদ্ধ নীতিসমূহ মানি চলিছে।
- যদি এটা চুক্তি শাখা ১৫ নং অধীনত অপৰাধমূলক চুক্তি হয়, কোনো কর্মকর্তাক অথবা পঞ্জীকৃত ট্রেড ইউনিয়নৰ সদস্যক ভাৰতীয় দণ্ডবিধিৰ শাখা 120-B ৰ উপশাখা ২ নং ৰ অধীনত শাস্তিযোগ্য বুলি গণ্য কৰা নহ'ব।



৭.৯ অধিক জানিবলৈ



১) The Trade Unions At ,1926; (Bare Act).
২) Industrial Law, by P. L. Malik.
৩) Handbook of Industrial Law, by N. D. Kapoor.
৪) Labour and Industrail Laws, P. K. padhi.

৭.১০ অগ্রগতিৰ খতিয়ান

১ নং প্রশ্নৰ উত্তৰ ঃ ট্রেড ইউনিয়ন আইন ১৯২৬ ৰ পাঁচটা উদ্দেশ্য হ'ল—

(১) স্বতন্ত্র আৰু সমষ্টিগত উন্নতি সাধন কৰা।
(২) শ্রমিকসকলৰ বেতন, ভাট্টা আদি নিৰাপদ কৰা।
(৩) কর্মীসকলৰ চাকৰি নিৰাপদ কৰা।
(৪) শ্রমিকসকলৰ কর্মাৱস্থাৰ উন্নতি কৰা।
(৫) প্রশিক্ষণৰ সুযোগ বৃদ্ধি কৰা।

২ নং প্রশ্নৰ উত্তৰ ঃ শ্রমিক অসন্তোষৰ অর্থ হৈছে নিয়োগকর্তা আৰু শ্রমিকৰ মাজৰ বা নিয়োগকর্তা বা নিয়োগকর্তাৰ মাজৰ অসন্তোষ যিটো নিয়োগ বা নিয়োগৰ চর্ত বা শ্রমিৰ অৱস্থাৰ লগত জড়িত।



৭.১১ আৰ্হি প্ৰশ্ন

প্ৰশ্ন ১ ঃ ট্ৰেড ইউনিয়ন কেনেকৈ ট্ৰেড ইউনিয়ন আইন ১৯২৬ৰ অধীনত পঞ্জীভুক্ত হৈছে?

প্ৰশ্ন ২ ঃ পদসমূহ ব্যাখ্যা কৰক—

ক) শ্ৰমিক অসন্তোষ

খ) পঞ্জীয়ন

গ) ট্ৰেড ইউনিয়ন

ঘ) পঞ্জীভুক্ত ট্ৰেড ইউনিয়ন।

প্ৰশ্ন ৩ ঃ ট্ৰেড ইউনিয়ন আইন ১৯২৬ৰ অধীনত কেনেকৈ পঞ্জীকৰণৰ প্ৰমাণপত্ৰ জাৰি কৰা হয়?

প্ৰশ্ন ৪ ঃ ট্ৰেড ইউনিয়ন আইন ১৯২৬ৰ উদ্দেশ্যসমূহ কি?

প্ৰশ্ন ৫ ঃ ট্ৰেড ইউনিয়নৰ ধাৰা ৬ৰ অধীনৰ বিভিন্ন বিধানসমূহ কি?

প্ৰশ্ন ৬ ঃ কেতিয়া ট্ৰেড ইউনিয়নৰ পঞ্জীকৰণৰ প্ৰমাণপত্ৰ বাতিল কৰা হয়?

প্ৰশ্ন ৭ ঃ কেতিয়া ট্ৰেড ইউনিয়নৰ পঞ্জীয়কৰ আদেশৰ বিপৰীতে আৱেদন কৰিব পাৰি?

প্ৰশ্ন ৮ ঃ ধাৰা ২১ক ৰ অধীনত ট্ৰেড ইউনিয়নৰ বিষয়ববীয়াসকলৰ অযোগ্যতাসমূহ আলোচনা কৰক।

প্ৰশ্ন ৯ ঃ ট্ৰেড ইউনিয়ন আইন ১৯২৬ৰ ধাৰা ১৫ অনুসৰি সাধাৰণ পুঁজি খৰচ কৰিব পৰা উদ্দেশ্যসমূহ কি কি?

প্ৰশ্ন ১০ ঃ ট্ৰেড ইউনিয়ন আইন ১৯২৬ৰ ধাৰা ১৬ৰ অধীনত ৰাজনৈতিক উদ্দেশ্যৰ বাবে এক পৃথক পুঁজি গঠনৰ বাবে থকাৰ নিয়মসমূহ আলোচনা কৰক।

প্ৰশ্ন ১১ ঃ ট্ৰেড ইউনিয়ন আইন ১৯২৬ৰ অধীনত পঞ্জীকৃত ট্ৰেড ইউনিয়নৰ বিভিন্ন অধিকাৰ আৰু দায়িত্বসমূহ কি কি?

*** ***** ***

অধ্যায় ৮ ঃ উদ্যোগিক বিবাদ আইন, ১৯৪৭

অধ্যায় গাঁথনি

৮.১ উদ্দেশ্য
৮.২ পৰিচয়
৮.৩ উদ্যোগিক আইনৰ উদ্দেশ্য
৮.৪ উদ্যোগিক আইনৰ কিছুমান গুৰুত্বপূৰ্ণ সংজ্ঞা
৮.৫ বে-আইনী হৰতাল আৰু তলাবন্ধ
৮.৬ শ্রমিকৰ অনৈতিক কার্য
৮.৭ অধ্যায়টিৰ পৰা আমি কি শিকিলোঁ
৮.৮ অধিক জানিবলৈ
৮.৯ অগ্রগতিৰ খতিয়ান
৮.১০ আৰ্হি প্রশ্ন

৮.১ উদ্দেশ্য

এই অধ্যায়টি অধ্যয়ন কৰি আপুনি -

- উদ্যোগিক বিবাদ আইন ১৯৪৭ৰ উদ্দেশ্যসমূহৰ বিষয়ে জানিব পাৰিব
- এই আইনৰ অধীনত থকা বিভিন্ন সংজ্ঞাসমূহৰ বিষয়ে জানিব পাৰিব
- হৰতাল, তলাবন্ধ ইত্যাদি বিষয়ে জানিব পাৰিব
- শ্রমিকৰ কৰিব নলগীয়া কামসমূহৰ বিষয়ে জানিব পাৰিব।

৮.২ পৰিচয়

পোন প্রথমে কর্মচাৰীসকলৰ বাবে উদ্যোগিক বিবাদ আইন ১৮৬০ চনত আৰম্ভ হৈছিল। ১৯২৯ চনত এই আইনখন পুনৰ গঠন কৰা হয়। কিন্তু দ্বিতীয় মহাযুদ্ধৰ পাছত এই আইনে উদ্যোগসমূহ পৰিচালনা কৰা এটা সুস্থিৰ পৰিৱেশ গঢ়ি তোলাত অসমর্থ হৈছিল। সেইবাবে ১৯৪৭ চনত এই আইনখন নতুনকৈ গঠন কৰা হয়। এই আইনে শ্রমিকৰ অসৎ কার্যসমূহ কৰাত বাধা প্রদান বা প্রতিৰোধ কৰে। এই গোটত কোন সমূহ কার্য অসৎ বা অন্যায় সেই বিষয়ে বর্ণনা কৰা হৈছে।

৮.৩ উদ্যোগিক আইনৰ উদ্দেশ্য

উদ্যোগিক বিবাদ আইন ১৯৪৭য়ে গোটেই ভাৰতবর্ষৰ চৰকাৰী আৰু বেচৰকাৰী উদ্যোগসমূহক সাঙুৰি লৈছে। এই আইন মাজে মাজে সলনি হৈ আছে। এই আইনৰ মুখ্য উদ্দেশ্য

হৈছে— শ্রমিকসকলৰ অধ্যায় আৰু অসৎকার্যসমূহ প্রতিৰোধ কৰা। লগে লগে শ্রমিক আৰু নিয়োগ কৰাৰ মাজত থকা বিবাদসমূহ নিষ্পত্তি কৰা। যাতে উদ্যোগৰ উৎপাদনত কোনো ধৰণৰ প্রভাৱ নপৰে।

এই আইনৰ উদ্দেশ্যসমূহ হৈছে —

(১) শ্রমিক আৰু কর্তৃপক্ষৰ মাজত সু-সম্পর্ক বজাই ৰখা আৰু যাতে তেওঁলোকৰ মাজত বিবাদৰ সৃষ্টি নহয় তাৰ প্রতি লক্ষ্য ৰখা।

(২) কর্মচাৰী আৰু নিয়োগ কর্তাৰ মাজত যাতে সু-সম্পর্ক বজাই ৰখা আৰু উদ্যোগৰ মাজত যদি কিবা বিবাদ থাকে সেই বিবাদসমূহ নিষ্পত্তি কৰা।

(৩) বেআইনী হৰতাল, আন্দোলন আৰু তলাবন্ধ হ্রাস কৰা।

(৪) সহযোগিতা আৰু সু-সর্ম্পকৰ প্রৱর্তন কৰা।



অগ্রগতি নিৰীক্ষণ

প্রশ্ন নং ১ ঃ উদ্যোগিক বিবাদ আইন ১৯৪৭ৰ মুখ্য উদ্দেশ্যসমূহ লিখক।

.....

.....

৮.৪ উদ্যোগিক আইনৰ কিছুমান গুৰুত্বপূর্ণ সংজ্ঞা

এই আইনৰ ব্যৱস্থা অনুসৰি কিছুমান গুৰুত্বপূর্ণ সংজ্ঞা হৈছে ।

উদ্যোগ ঃ

উদ্যোগিক বিবাদ আইন ১৯৪৭ অনুসৰি উদ্যোগ মানে হৈছে উদ্যোগৰ কর্মচাৰী আৰু মালিকৰ মাজত সু-সম্পর্ক বজাই ৰখা। উদ্যোগৰ উৎপাদন নিয়মিতভাৱে সম্পাদন কৰা আৰু উৎপাদিত সামগ্রীসমূহৰ যোগান সময়তে প্রদান কৰা ইত্যাদি হৈছে উদ্যোগৰ কাম-কাজ।

(ক) যদি মূলধন কোনো উৎপাদন কার্যত বিনিয়োগ কৰা।

(খ) যাৰ দ্বাৰা অর্থাত ব্যৱসায়িক কার্যৰ দ্বাৰা লাভ অর্জন কৰা।

(গ) জাহাজ শ্রমিক (নিয়ন্ত্রণ আইন) Dock Workers (Regulation of Employment) Act, 1948 ৰ ধাৰা 5Aৰ মতে জাহাজ শ্রমিক কমিটীৰ (Dock Labour Board) যিকোনো কার্যকলাপ।

(ঘ) বিক্রী উন্নয়ন বা ব্যৱসায় উন্নয়নৰ লগত জড়িত কোনো কার্যকলাপ, কিন্তু ইয়াৰ ভিতৰত অন্তভুর্ক্ত নহয় ঃ

(১) যিকোনো কৃষি কার্য। কিন্তু ধাৰা ২, বৃক্ষৰোপন শ্রমিক আইন ১৯৫১ৰ মতে ইয়াৰ ভিতৰত অন্তর্ভুক্ত নহয় "বৃক্ষৰোপন" কার্য।

(২) হস্পিতাল বা তেনেকার্য লগত জড়িত।

(৩) শিক্ষাৰ লগত জড়িত আৰু বিজ্ঞানভিত্তিক, গৱেষণা প্রতিষ্ঠান আৰু প্রশিক্ষণসমূহ।

(৪) সামাজিক আৰু দাত্তব্য অনুষ্ঠানসমূহ।

(৫) খাদী আৰু গ্রাম্য উদ্যোগ বা

(৬) চৰকাৰী বিভাগৰ যিকোনো কার্যসূচী।

(৭) যিকোনো ঘৰুৱা সেৱা।

(৮) ব্যক্তিগত সংস্থাৰ কার্য।

(৯) সমবায় সমিতিৰ কার্যসমূহ।

তলত উল্লেখ কৰা কার্যসমূহ উদ্যোগৰ অন্তর্ভুক্ত হয়নে নহয় চোৱা যাওঁক।

১) নগৰ সমিতি (Municipalities) ঃ যদি মিউনিচিপালটি বা নগৰ সমিতিয়ে কিছুমান কার্য সমাধা কৰে যিসমূহ উদ্যোগৰ লগত জড়িত হ'বও পাৰে বা নহ'বও পাৰে। এই আইন অনুসৰি কিছুমান উদ্যোগ হিচাপে পৰিগণিত হোৱা সংগঠন হৈছে কৰ, বিজুলী শক্তি, স্বাস্থ্য বজাৰ, ৰাজহুৱা বাগিছা ইত্যাদি।

২) হস্পিতাল আৰু দাতব্য অনুষ্ঠান (Hospitals and Charitable institutions) ঃ যিসমূহ অনুষ্ঠান লাভৰ বাবে সংগঠিত কৰা নহয় তেনে অনুষ্ঠানসমূহক উদ্যোগ বুলি কোৱা নহয়। উদ্যোগ মানে যৌথ ব্যৱসায়, ব্যক্তিগত নাইবা আন খণ্ড দিব পাৰে। দাতব্য সংস্থাসমূহক তিনিটা ভাগত ভাগোৱা হয়।

(ক) কিছুমান উদ্যোগে লাভ অর্জন কৰে, কিন্তু লাভসমূহ ব্যৱহাৰ কৰা নহয়।

ক) কিছুমানে লাভ অর্জন নকৰে মাত্র সেৱাহে আগবঢ়ায়।

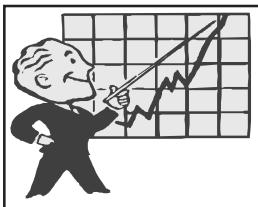
গ) কিছুমান অনুষ্ঠান প্রতিষ্ঠানে মানৰ সেৱাৰ অংগ হিচাপে কিছুমান সেৱা আগবঢ়ায় সেইসমূহক উদ্যোগ বুলি ক'ব নোৱাৰি।

৩) ক্লাৰ (Clubs) ঃ কর্মচাৰীৰ জৰিয়তে যদি সংস্থাসমূহে নিজৰ কাম-কাজ পূর্ণ কৰে তেন্তে তেনে তেওঁলোকক উদ্যোগ বুলি কোৱা হয়।

৪) বিশ্ববিদ্যালয় (Universities) ঃ উদ্যোগ মানে হৈছে য'ত পদ্ধতিগত ভাৱে কাম-কাজ কৰা হয় আৰু নিয়োগকতা আৰু কর্মচাৰীৰ মাজত ভাল সম্পর্ক য'ত সেৱাৰ বস্তুৰ উৎপাদন বা সৃষ্টি হয় তাকেই উদ্যোগ বুলি কোৱা হয়।

৫) পেশাগত প্রতিষ্ঠান (Professional firm) ঃ পেশাগচ মানে হৈছে ডাক্তৰ, উকীল, আদিয়ে নিজৰ উদ্যোগ কর্মচাৰীসকলৰ লগত সু-সম্পর্ক সৃষ্টি কৰি বিভিন্ন সেৱাৰ সৃষ্টি কৰাৰ লগতে মূলধনো বৃদ্ধি কৰে আৰু সেই বাবে এনে প্রতিষ্ঠানক উদ্যোগ বুলি কোৱা হয়।

৬) স্বেচ্চাকৃত সেৱা (Voluntary services) ঃ যদি কিছুমান পবিত্র সেৱাত কম খৰচত সেৱা আগবঢ়ায় তেন্তে তেনে প্রতিষ্ঠানক উদ্যোগ বুলি কোৱা নহয়।



অগ্রগতি নিৰীক্ষণ

প্রশ্ন নং ২ ঃ ১৯৪৭ উদ্যোগিক বিবাদ আইন মতে ক) স্বেচ্ছাকৃত সেৱা (খ) নগৰ সমিতি উদ্যোগ হয়নে নহয় ব্যাখ্যা কৰক।

(ক) .....

.....

(খ) .....

.....

উদ্যোগিক বিবাদ (Industrial Disputes) ঃ উদ্যোগিক বিবাদ মানে হৈছে নিয়োগকর্তা আৰু কর্মচাৰী, নিয়োগকর্তা আৰু শ্রমিকৰ মাজত যদি কোনো বিষয়লৈ বিবাদ বা মতানৈক্য হয় তাকেই উদ্যোগিক বিবাদ বুলি কোৱা হয়।

ক) **বিভেদৰ বাবে বিবাদ (Existence of a disputes or difference) ঃ** উদ্যোগিক বিবাদ হোৱাৰ প্রধান কাৰণ হৈছে শ্রমিক আৰু মালিকৰ মাজত যদি বিভেদ হয় বা শ্রমিকে দিয়া কোনো আৱেদন মালিক পক্ষই মানি নচলে।

খ) **বিবাদৰ পক্ষ (Parties to the disputes) ঃ** উদ্যোগিক বিবাদ মানে হৈছে যি বিবাদে বৃহৎ সংখ্যক শ্রমিকক প্রভাৱ বিস্তাৰ কৰে। শ্রমিকে আৰম্ভ কৰা বিবাদ শ্রমিক সংঘ পর্যন্ত জড়িত হৈ পৰে। শ্রমিকে আৰম্ভ কৰা বিবাদ নিজৰ স্বার্থৰ বাবেহে কৰা দেখা যায়। এনে বিবাদে কাম কৰাৰ ক্ষমতা হ্রাস কৰে। প্রকৃততে শ্রমিকে উদ্যোগিক বিবাদও জড়িত হ'ব নালাগে।

গ) **বিবাদৰ বিষয় (Subject matter of dispute) ঃ** সাধাৰণতে বিবাদৰ বিষয়সমূহ নিয়োগ বা কাম কৰাৰ পৰিৱেশ আদিক লৈ হ'ব পাৰে। এই বিষয়সমূহ নিৰাপত্তা, স্বাস্থ্য, আৰু শ্রমিকৰ কল্যাণৰ বাবে।

ঘ) **"উদ্যোগিক" বিবাদ (Dispute in an 'industry') ঃ** "উদ্যোগিক" বিবাদ মানে ধাৰা ২(j) উদ্যোগিক বিবাদ আইন ১৯৪৭ মতে 'উদ্যোগ' নোহোৱাকৈ কোনো বিবাদ হব নোৱোৰে।

শ্রমিক (Workman) ঃ ধাৰা ২(s) মানে শ্রমিক হৈছে যিকোনো ব্যক্তি যি উদ্যোগত কাম কৰাৰ বাবে নিয়োজিত হয় আৰু তেওঁ দক্ষ বা অদক্ষ হ'ব পাৰে, কাৰিকৰী বা প্রয়োগিক নতুবা পৰিদর্শনমূলক কার্যত জড়িত হ'ব পাৰে। তেওঁলোকৰ কাম কৰাৰ চর্তসমূহ মুকলি নতুবা চর্ত সাপেক্ষে হ'ব পাৰে। উদ্যোগিক বিবাদ হোৱাৰ কাৰণসমূহ হৈছে —

ক) কোনো শ্রমিক বা ব্যক্তিক যদি অন্যায়ভাৱে কামৰ পৰা বর্খাস্ত কৰে।

খ) এনেদৰে বর্খাস্ত বা পদৰ পৰা অপসাৰিত কৰাও উদ্যোগিক বিবাদৰ কাৰণ হ'ব পাৰে।

গ) উদ্যোগিক বিবাদত কিছুমান কর্মচাৰী অন্তর্ভুক্ত নহয়। যেনে— পুলিচ, জে'লৰ কর্মচাৰীয়ে প্রশাসনিক বিষয়া, যি সকল কর্মচাৰীয়ে পৰিচালনা বিষয়ক আৰু তদাৰকৰ কাম কৰে তেওঁলোকে ইয়াৰ অন্তর্ভুক্ত নহয়।

হৰতাল (Strike) ঃ হৰতাল মানে উদ্যোগ এটাত নিয়োজিত হৈ থকা ব্যক্তিসকলে যদি কাম কৰিবলৈ অমান্তি হয় তেন্ত আৰু যদি তেওঁলোক উদ্যোগ এটাত নিৰবিচ্ছিন্নভাৱে কাম কৰি থাকিবলৈ চুক্তিবদ্ধ হৈছিল। (ধাৰা ২(q))

হৰতাল বাবে প্রয়োজনীয় Essentials of strike

(১) হৰতাল মানে হৈছে কাম কৰিবৰ বাবে কৰা প্রত্যাখান বা কাম নকৰাৰ বাবে দিয়া ভাবুকি।

(২) কিছু সংখ্যক কর্মচাৰীয়ে একেলগ হে কামৰ প্রতি বিমুখ হ'ব লাগিব।

(৩) হৰতাল কৰা শ্রমিকসকল উদ্যোগৰ কর্মচাৰী হব লাগিব।

কাম বন্ধ বা খতিৰ সময় (Lock-out) ঃ কোনো শ্রমিকক যদি নিয়োগ কৰাই কাম দিবলৈ অসমর্থ হয় যি কোনো কাৰণত আৰু যি সকলক নাম মাষ্টাৰ ৰোল অর্থাৎ অস্থায়ী শ্রমিকৰ নামত অন্তর্ভুক্ত হৈ থাকে তাকে কাম বন্ধ বুলি ক'ব পাৰি। এনে হোৱাৰ কাৰণসমূহ হৈছে কয়লাৰ গুদাম, শক্তি নাইবা কেঁচাসামগ্রী লগত জড়িতসকল, প্রকৃতিক দুর্য্যোগ ।

(১) যন্ত্রপাতিৰ স-ব্যৱহাৰ বা জিৰণি,

(২) ষ্টক বা মজুত সামগ্রীৰ জমা কৰিবৰ বাবে।

(৩) অন্য যি কোনো কাৰণত।

ধাৰা ২ (kkk)ৰ মতে যিসকল শ্রমিকৰ নাম অস্থায়ী (muster rolls) শ্রমিক তালিকাত বা তেওঁলোকে শ্রমিকৰ পৰাই এনে দৰে কার্য্য কৰি আহিছে তেন্তে তেওঁলোকে নিয়মিত ভাৱে কার্য্য কৰাৰ পৰা বিৰত থাকিব লগীয়া হয়। কেতিয়াবা এঘণ্টা, বা এটা বেলা অথবা এদিন কক্ষৰ পৰা বিৰত থাকিব লগীয়া হয়। অৱশ্যে এনে শ্রমিকৰ মূল দৰমহাৰ নিৰিখ আৰু অন্যান্য ভাট্টাসমূহ একেই থাকে।

তলাবন্ধ আৰু কর্মবিৰতিৰ পার্থক্য (Difference between lock out and lay off) ঃ তলাবন্ধ আৰু কর্মবিৰতিৰ মাজত কিছুমান পার্থক্য দেখা যায়। সেই সমূহ হৈছে ঃ-

১) কর্মবিৰতিয়ে (Lay-off) ব্যৱসায়টো ধাৰাবাহিক ভাৱে চলি থকাক বুজায়, তলাবন্ধে ব্যৱসায়টো কিছুসময়ৰ বাবে হলেও বন্ধ থকাকক বুজায়।

২) কর্মবিৰতিৰ বিষয়ে এই আইনৰ ধাৰ ২ (kkk) ও কাৰণসমূহ উল্লেখ কৰা হৈছে। এই মতে কোনো শ্রমিক এজন বা দুজনক কামৰ পৰা অব্যাহতি দিয়া হয়। কিন্তু তলাবন্ধ মানে ব্যৱসায় বা উদ্যোগটোৰ গোটেইখিনি শ্রমিকে কর্ম কৰাৰ পৰা বিৰত থাকে।

৩) তলাবন্ধৰ জৰিয়তে নিয়োগকর্তাক কর্মবিৰতিৰ বিপক্ষে থিয় দিয়ৰ চেষ্টা কৰা হয়। যাতে কর্তৃপক্ষই সহযোগীতাৰ জৰিয়তে সকলো সমস্যা সমাধান হয়।

৪) নিয়ম অনুসৰি কর্মবিৰতিৰ (Lay-off) ক্ষেত্রত ক্ষতিপূৰণ দিয়া হয় কিন্তু তলাবন্ধত কোনো ধৰণৰ ক্ষতিপূৰণ দিয়া নহয়।

এই ক্ষেত্রত থকা কিছুমান ধাৰণা হৈছে ঃ--

১) এই দুয়োটাই সাময়িক।

২) তলাবন্ধ আৰু কর্মবিৰতি দুয়োটাই নিয়োগ সম্পকীয় বা নিয়োগকর্তাৰ লগত সম্পর্কত।

৩) কর্মবিৰতি হৈছে ধাৰা 25-M ক অৱজ্ঞা কৰা বা বিৰোধ কৰা। ধাৰা 25Q ৰ মতে এনে কার্য্যৰ বাবে শাস্তি দিয়া হয়। সেইদৰে তলাবন্ধ আইনৰ ধাৰা 10(3), 10A (4A), 22 বা 23 অনুসৰি অবৈধ আৰু শাস্তি পোৱাৰ যোগ্য উদ্যোগৰ বিবাদ আইন ..... মতে।

চাকৰি কর্টন (Retrenchment) ঃ ধাৰা 2(00) ৰ মতে কর্মচাৰী বা শ্রমিকক চাকৰিৰ পৰা বর্খ্যাস্ত কৰাকে বুজা যায়।

বাতিল বা বর্খাস্ত (Retrenchment) ঃ ধাৰা মতে বাতিল মানে হৈছে শ্রমিকক শাস্তি দিয়া নতুবা কার্য্য বা সেৱাৰ পৰা বর্খাস্ত কৰা। কেতিয়াবা নিয়ম শৃংখলা অটুট ৰাখিবৰ বাবেও এনে পদক্ষেপ লোৱা হয়। কিন্তু ইয়াৰ ভিতৰত তলত দিয়া সমূহ অন্তর্ভুক্ত নহয়।

(ক) শ্রমিকৰ স্বেচ্ছাকৃত অৱসৰ।

(খ) শ্রমিকৰ বয়স হোৱা বাবে অৱসৰ গ্রহণ।

(গ) চুক্তি নবীকৰণ নোহোৱাৰ বাবে চুক্তি ভংগৰ দ্বাৰা অৱসৰ।

(ঘ) শ্রমিকৰ ভগ্ন স্বাস্থ্যৰ বাবে বাধ্যতামূলকভাৱে অৱসৰ গ্রহণ।

প্রয়োজনীয়তা

(১) শ্রমিকক কামৰ পৰা বর্খাস্ত কৰিব লাগিব।

(২) নিয়োগকর্তাৰ দ্বাৰা বর্খস্তকৰণ ।

(৩) এই অৱসৰ বা বখার্স্তকৰণ নিয়ম শৃংখলা বজাই ৰাখিবৰ বাবে কৰাৰ ভিতৰত অন্তর্ভুক্ত নহয়।

(৪) নিষ্পতিকৰণ (Settlement) ঃ নিষ্পত্তিকৰণ মানে হৈছে —

(ক) আলোচনাৰ মাধ্যমেৰে বিবাদ নিস্পত্তি।

(খ) শ্রমিক আৰু মালিক বা নিয়োগকর্তাৰ মাজত লিখিত চুক্তি হব লাগিব। দুয়োটা পক্ষৰ মাজত নির্দিষ্ট প্র-পত্র অনুসৰি চহী কৰা হ'ব লাগিব। এই প্র-পত্রসমূহ ভাৰত চৰকাৰ আৰু ৰাজ্য চৰকাৰলৈ পঠাব লাগিব।

সঠিক কর্তৃপক্ষ (Appropriate Government) ঃ সঠিক কর্তৃপক্ষ মানে হৈছে—

(১) যদি কোনো কাৰণত উদ্যোগিক বিবাদ হয়, যি বিবাদ কেন্দ্রীয় চৰকাৰ নতুবা ৰেল কর্তৃপক্ষ জড়িত হয় বা তেওঁলোকৰ অধীনত নিয়ন্ত্রিত হয়। লগতে বিবাদসমূহ ধাৰা 5-A জাহাজ শ্রমিক নিয়োগ আৰু নিয়ন্ত্রিণ আইন ১৯৪৮ (Dock Workers, Regulation of Employment Act, 1948) ৰ অধীনত হয়), ভাৰতীয় সীমাবদ্ধ ধৰণৰ আৰু পঞ্জীবদ্ধ (কোম্পানী আইন ১৯৫৬) বা কর্মচাৰী ৰাজ্যিক বীমা কোম্পানী ১৯৪৮ ৰ মতে, ভাৰতীয় বীমা নিগম আইন ১৯৫৬, কয়লা খনি ভৱিষ্যত নিধিৰ ন্যাসৰক্ষী সংস্থা। তেল আৰু প্রাকৃতিক গেছ নিগম ১৯৫৬, ইউনিট ট্রাষ্ট অব ইণ্ডিয়া ১৯৬৩, ভাৰতীয় খাদ্য নিগম

আইন ১৯৬১, আঞ্চলিক গ্রাম্য বেংক আইন ১৯৭৬ পৰিবহন সংস্থা, বিমান সেৱা, বেংকিং সেৱা আদি ইয়াৰ ভিতৰত অন্তর্ভুক্ত হৈ আছে।

জন উপযোগী সেৱা (Public Utility Service)

জন উপযোগী সেৱা মানে হৈছে ঃ

১) যিকোনো ৰেল সেৱা বা যিকোনো বস্তু কঢ়িয়াই অনা বিমান সেৱা।

২) কোনো উদ্যোগত শ্রমিকসকল নিৰাপদ ভাৱে কাম কৰিবৰ বাবে নিয়োজিত হোৱা।

৩) যিকোনো পোষ্টেল, টেলিগ্রাফ বা টেলিফোন সেৱা।

৪) জনসাধাৰণক যোগান ধৰা শক্তি, পানী আদিৰ উদ্যোগ।

৫) ৰাজহুৱা অনাময় আঁচনি।

৬) চৰকাৰী গেজেটৰ প্রথম অনুসূচীত অন্তর্ভুক্ত যিকোনো ৰাজহুৱা স্বার্থ জড়িত সেৱা। যি জনকল্যাণমূলক হয়।

৮.৫ বে আইনী হৰতাল আৰু তলাবন্ধ

শ্রমিকৰ যিকোনো আপত্তি বা দাবীৰ বাবে হৰতাল আৰু তলাবন্ধ হ'ব পাৰে। তেওঁলোকে নিজৰ আপত্তি আৰু দাবী পূৰণ কৰিবৰ বাবে তলাবন্ধ আৰু হৰতাল বা কর্মবিৰতি কার্যসূচী ঘোষণা কৰে। ধাৰা 10 (3), 10A (4A), 22, আৰু 23 ৰ মতে তলাবন্ধ আৰু কর্মবিৰতি সম্পদন কৰাটো বে আইনী বুলি ধৰা হৈছে।

(ক) 'হৰতাল আৰু তলাবন্ধৰ ক্ষেত্রত থকা সাধাৰণ নিষেধসমূহ (General prohibition of strikes and lock-outs)

(ক) উদ্যোগত নিয়োজিত হৈ থকা কোনো বেদনা শ্রমিকেই হৰতাল আৰু তলাবন্ধ কার্য্যসূচীত অংশ গ্রহণ কৰিব নোৱাৰে। এনে কৰিলে চুক্তি ভংগৰ দৰে অপৰাধ হয়।

(খ) কোনো সমস্যা যদি সাত দিনৰ বাবে সমিটিৰ ওপৰত বিবেচনাধীন হৈ থাকে।

(গ) শ্রমিকৰ আদালত নতুবা ট্রাইবুনেল বা ৰাষ্ট্রীয় ট্রাইবুনেলৰ (Tribunal) ওচৰত বিচাৰধীন হৈ থাকে। বিবাদ নিষ্পত্তিকাৰীয়ে উপ-ধাৰা (3-A) ধাৰা 10-A ৰ মতে দুমাহ কাল বিচাৰ বিবেচনা কৰি থাকে।

হৰতাল আৰু তলাবন্ধ ক্ষেত্রত থকা বাধা নিষেধসমূহ।

(১) জন উপযোগী সেৱাৰ লগত জড়িত কোনো শ্রমিক, বা কর্মচাৰীয়ে এনে কার্য্যসূচীৰ লগত জড়িত হোৱাত বাধা নিষেধ আছে।

(২) হৰতাল কার্য্যসূচী ৰূপায়িত কৰাৰ অন্তত ছয় সপ্তাহৰ আগত নিয়োগকর্তাক জনাব লাগিব বা

(৩) জাননী দিয়াৰ চৈধ্য দিনৰ ভিতৰত।

(৪) কোনো বিষয়ৰ আলোচনা চলি থকাৰ তেনে বিষয়াৰ ওচৰত অন্তত সাত দিনৰ আগতে জাননী দিব লাগিব।

(ঘ) জনউপযোগী সেৱাৰ লগত জড়িত কোনো নিয়োগকর্তাৰ অধীনত শ্রমিকে তলাবন্ধ কার্য্যসূচীৰ লগত জড়িত হ'ব নোৱাৰে।

(১) তলাবন্ধ কার্য্যসূচীৰ অন্তত ছয় সপ্তাহৰ আগতে মালিক পক্ষলৈ জাননী দিব লাগিব।

(২) এনে জাননী দিয়াৰ ১৪ দিনৰ পাছত হে তলাবন্ধ কৰিব পাৰিব।

(৩) বিবাদ নিষ্পত্তিৰ বাবে আলোচনা চলি থকা অৱস্থাত নিষ্পত্তিৰ ফলাফল ওলোৱাৰ সাতদিনৰ পাছত।

(৪) কোনো হৰতাল বা তলাবন্ধ কার্য্যসূচী চলি থকা অৱস্থাত নতুনকৈ তলাবন্ধৰ জাননী দিয়াৰ প্রয়োজন নাই যিহেতু সঠিক কর্তৃপক্ষক এই সম্পর্কে আগতেই জনোৱা হৈ থাকে। কর্তৃপক্ষ বুলি কলে ৰাজ্য চৰকাৰে নতুবা কেন্দ্রীয় চৰকাৰৰ দ্বাৰা অনুমোদিত কর্তৃপক্ষ। সাধাৰণতে বিশেষ শ্রেণী নতুবা বিশেষ শ্রেণীৰ জনকল্যাণ মূলক সেৱা।

(৫) তলাবন্ধ বা হৰতালৰ জাননী মানে হৈছে অনুমোদিত প্রক্রিয়াৰ দ্বাৰা জাননী জাৰি কৰা।

(৬) যদি যি কোনো দিনত নিয়োগকর্তাই তেওঁ নিয়োগ কৰা শ্রমিকৰ পৰা তেনে জাননী লাভ কৰে তেন্তে (উপ-ধাৰা-২) অনুসৰি চৰকাৰী কর্তৃপক্ষক সেই বিষয়ে জনাব লাগিব।

(ঙ) **বে আইনী হৰতাল আৰু তলাবন্ধ (Illegal strikes and lock-outs)**

হৰতাল আৰু তলাবন্ধক বে- আইনী বুলি ঘোষণা কৰা হয় যদি ঃ--

(১) ধাৰা ২২ বা ২৩ মতে যি সমূহ বে-আইনী।

(২) ধাৰা ১০ বা উপ ধাৰা (4-A) অনুসৰি, যি বোৰে আইনক বিৰোধ কৰে।

(৩) যত তলা বন্ধ বা হৰতাল ইতিমধ্যে হৈ আছে। আৰু সেই সম্পর্কত বিবাদ নিষ্পত্তি বর্ড, শ্রমিক বর্ড, আইন বর্ড, ৰাষ্ট্রীয় ট্রাইবনেল আদিত বিচাৰধীন হৈ আছে তথাপিও তলাবন্ধ বা হৰতাল কার্য্যসূচী অব্যাহত আছে।

(৪) তলাবন্ধক বে-আইনী বা হৰতালক বে-আইনী বুলি যদি ঘোষণা কৰা হয় তেন্তে ইয়াৰ পৰিণতি বা পৰিণামসমূহো বে-আইনী বুলি ধৰা হয়।

৮.৬ শ্রমিকৰ অনৈতিক কার্য

শ্রমিকৰ অ-নৈতিক কার্য্য মানে হৈছে যি সমূহ কার্য্য ধাৰা 2(ra] পঞ্চম তালিকাত অন্তভূর্ক্ত আছে আৰু ধাৰা 25T ত শ্রমিকে শ্রমিক সংঘ (Trade Union) আইন ১৯২৬ ৰ মতে যি কোনো অনৈতিক বুলি ভবা কার্য্য কৰে। এনে কার্য্যৰ বাবে অন্তত ছয় মাহ পর্য্যন্ত জে'ললৈ যাব লগা হ'ব পাৰে। এই আইন অনুসৰি অনৈতিক কার্য্যসমূহ হৈছে।

(ক) শ্রমিক আৰু শ্রমিক সংঘৰ কর্মচাৰী

(১) শ্রমিকৰ স্বাধীনচিন্তা ধাৰাও হস্তক্ষেপ কৰা, বল প্রয়োগ কৰা, সংগঠন কৰাৰ অধিকাৰ খর্ব কৰা।

(২) শ্রমিক সংঘত অন্তর্ভুক্ত হ'লে কর্মসংস্থাপন হেৰুৱাৰ বাবে ভয় দেখুওৱা বা বল প্রয়োগ কৰা।

(৩) শ্রমিক সংঘ গঠন হ'লে তলাবন্ধ কৰি দিয়াৰ ভাবুকি দিয়া।

(৪) শ্রমিক সংঘ গঠন হ'লে শ্রমিকৰ মজুৰি বৃদ্ধি কৰা।

(৫) শ্রমিক সংঘক দমন কৰিবৰ বাবে বিত্তীয় সাহায্য প্রদান কৰা ।

(খ) শ্রমিক সংঘক দমন কৰিবৰ বাবে বিভিন্ন প্রকাৰে চেষ্টা কৰা হয়–

(১) এজন শ্রমিকে যদি শ্রমিক সংঘ গঠমত প্রত্যক্ষভাৱে পদক্ষেপ গ্রহণ কৰে তেন্তে-

(২) কোনো শ্রমিকে আংশিক ভাবে হলেও বহুতো শ্রমিক সংঘ সংগঠনত অর্থৎ শ্রমিক সকলক একত্রিত কৰিবৰ উদ্দেশ্যে সংগঠিত হ'লে তেনে শ্রমিক সংঘক আনুষ্ঠানিক শ্রমিক বুলি ধৰা নহয়।

(৩) নিয়োগকর্তাৰ দ্বাৰা গঠন কৰা শ্রমিক সংঘৰ গঠন।

(৪) যিকোনো শ্রমিক সংঘৰ সদস্য পদ নাইকীয়া কৰিবৰ বাবে বা উৎসাহিত কৰা হয়—

(ক) যিকোনো শ্রমিকৰ মাজত ভেদ-ভাৱ উৎপন্ন কৰা।

(খ) শ্রমিকক বর্খাস্ত কৰা, যদিহে তেওঁ যিকোনো হৰতাল বা তলাবন্ধ কার্য্যসূচীত অংশগ্রহণ কৰে।

(গ) কাৰণ হৰতালক আইনে বেআইনী বুলি বিবেচনা কৰে।

(ঘ) শ্রমিক সংঘৰ কার্য্যকলাপৰ বাবে জেষ্ঠতাৰ তালিকাৰ পৰিবর্তন।

(ঙ) শ্রমিক সংঘৰ লগত জড়িত হোৱা বাবে শ্রমিকৰ উচ্চ পদবী খাৰিজ কৰা হয়।

(চ) শ্রমিকসকলক মাজত অসুস্থ সম্পর্ক সৃষ্টি কৰিবৰ বাবে অসুস্থ প্রচাৰ কার্য্য।

(ছ) শ্রমিক সংঘৰ কার্য্যকলাপৰ বাবে কার্য্যলয়ৰ সহায়ক সকলক কর্মৰ পৰা অব্যাহতি দিয়া।

শ্রমিকসকলক কর্মৰ পৰা বর্খ্যাস্ত বা অপসাৰণ

(১) অপৰাধী হিচাপে,

(২) শ্রমিকৰ অধিকাৰ সাব্যস্ত কৰা কার্য্য বিশ্বাসযোগ্যভাৱে নকৰা।

(৩) মিছা প্রমাণৰ আধাৰত শ্রমিকসকলক অপৰাধী সজোৱা।

(৪) মিছা কাৰণৰ বাবে।

(৫) ছুটি নোলোৱাকৈ অনুপস্থিত হৈ থকা বাবে মিছা আৰোপ লগোৱা।

(৬) যিকোনো মিছা কাৰণ।

(৭) কোনো নাবালকৰ বেয়া ব্যৱহাৰ, শ্রমিকৰ আগৰ বেয়া সেৱা লিপিবদ্ধ হোৱা, আদিয়ে শাস্তি পর্য্যন্ত দিয়াৰ ব্যৱস্থা কৰিব পাৰে।

(৮) শ্রমিকৰ নিয়মিত কার্যসমূহ কোনো ঠিকাদাৰক দি হৰতাল ভংগ কৰিব পৰা যায়।

(৯) শ্রমিকৰ যিকোনো অনৈতিক বা বিৰোধ কার্য্যৰ বাবে বদলি কৰিব পৰা যায়।

(১০) ব্যক্তিগতভাৱে শ্রমিকসকলক বৈধ হৰতালৰ বাবে এখন চুক্তিক চহী কৰাই হৰতাল কার্য্যসূচী বন্ধকৰিব পৰা যায়।

(১১) উদ্যোগিক বিবাদ সৃষ্টি কৰা সকলক বিচাৰি উলিয়াই তেওঁলোকক অব্যাহতি দিয়া নতুবা ভেদ-ভাৱৰ সৃষ্টি কৰা।

(১২) বৈধ হৰতালৰ সময়ছোৱাত শ্রমিকসকলক নিয়োগ কৰা।

(১৩) পুৰস্কাৰ ঘোষণা কৰাত বা নিষ্পত্তি আৰু চুক্তি কৰাত ব্যর্থতা ।

(১৪) অনুমোদিত শ্রমিক সংঘই সৎবিশ্বাশত আলোচনালৈ আহিবলৈ অনিছা প্রকাশ।

(১৫) নিয়মিতভাৱে চলি থকা তলাবন্ধ কার্য্য সূচি পিছুৱাই নি থকাক এই আইনৰ দ্বাৰা অবৈধ বুলি বিবেচনা কৰা হয়।

(গ) শ্রমিক সংঘ আৰু শ্রমিকৰ দ্বাৰা—

(১) কোনো হৰতাল অবৈধ বুলি জনাৰ পাছতো তেনে হৰতাল অংশ গ্রহণ কৰাৰ বাবে হেঁচা প্রয়োগ কৰা।

(২) শ্রমিকক বলপূর্বকভাৱে শ্রমিক সংঘত ভর্তি কৰোৱা বা ভর্তি হোৱাৰ পৰা বিৰত কৰা।

(ক) শ্রমিক সংঘ বা ইয়াৰ সদস্যসকলে ধর্মঘট কৰি থকা অৱস্থাত, ধর্মঘট নকৰা সদস্যসকলক কাম কৰাৰ পৰা বিৰত কৰোৱা।

(খ) পৰিচালনা কর্তৃপক্ষৰ বিৰুদ্ধে ধর্মঘট কৰাসকলে ধর্মঘট নকৰা সকলক উচতোৱা।

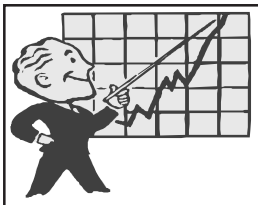
(৩) নিয়োগকর্তাৰ সৈতে ধর্মঘট কৰা সকলে আলোচনালৈ আহিব নিবিচাৰে।

(৪) বিবাদ নিষ্পত্তিৰ বাবে নিয়োগ কৰা প্রতিনিধিৰ বিৰুদ্ধে কার্যকলাপ কৰা।

(৫) পৰিচালনাৰ লগত জড়িতসকলক "ঘেৰাও" "লাহে লাহে যোৱা" আদি কার্য্যসূচী কৰা।

(৬) উদ্যোগৰ লগত জড়িত নিয়োগ কর্তাৰ সম্পত্তি ইচ্ছাকৃত ভাৱে ক্ষতি কৰা।

(৭) কর্মৰপৰা বিৰত ৰখাৰ উদ্দেশ্যে শ্রমিকসকলক বলপূর্বকভাৱে আতৰাই ৰখা।



অগ্রগতি নিৰীক্ষণ

প্রশ্ন নং ৩ ঃ খালী ঠাই পূৰণ কৰা —

(ক) উদ্যোগিক বিবাদৰ সংজ্ঞা দিয়া হৈছে ——— ৰ অধীনত।

(খ) শ্রমিকৰ সংজ্ঞা দিয়া হৈছে ধাৰা ——— ৰ অধীনত।

(গ) হৰতালৰ সংজ্ঞা দিয়া হৈছে ধাৰা ——— ৰ অধীনত।

(ঘ) কাম বন্ধৰ সংজ্ঞা দিয়া হৈছে ধাৰা ——— ৰ অধীনত।



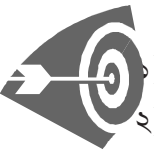
৮.৭ অধ্যায়টিৰ পৰা আমি কি শিকিলোঁ

এই অধ্যায়টোত আমি নিম্নলিখিত বিষয়সমূহ আলোচনা কৰিলো ঃ

- উদ্যোগিক বাবদ আইন, ১৯৪৭ৰ প্রধান উদ্দেশ্য হৈছে —
  - ➢ শ্রমিক আৰু কর্তৃপক্ষৰ মাজত সু-সম্পর্ক বজাই ৰখা আৰু যাতে তেওঁলোকৰ মাজত বিবাদৰ সৃষ্টি নহয় তাৰ প্রতি লক্ষ্য ৰখা।
  - ➢ সহযোগিতা আৰু সু-সম্পর্কৰ প্রৱর্তন কৰা।
- আইনখনৰ অধীনত বিভিন্ন পদৰ সংজ্ঞা যেনে- উদ্যোগ, উদ্যোগিক বিবাদ, চাকৰি কর্তন ইত্যাদি।
- কাম বন্ধ আৰু কর্মবিৰতি তথা বে-আইনী হৰতাল আৰু তলা বন্ধৰ মাজৰ পার্থক্যসমূহ।



৮.৮ অধিক জানিবলৈ



১) The Workmen's Compensation Act, 1923; (Bare Act).
২) Industrial Law, by P. L. Malik.
৩) Handbook of Industrial Law, by N. D. Kapoor.

৮.৯ অগ্রগতিৰ খতিয়ান

১ নং প্রশ্নৰ উত্তৰ ঃ উদ্যোগিক বাবদ আইন, ৰজ্মাচ্ছুজ্জ প্রধান উদ্দেশ্য হৈছে —

- ➢ শ্রমিক আৰু কর্তৃপক্ষৰ মাজত সু-সম্পর্ক বজাই ৰখা আৰু যাতে তেওঁলোকৰ মাজত বিবাদৰ সৃষ্টি নহয় তাৰ প্রতি লক্ষ্য ৰখা।
- ➢ সহযোগিতা আৰু সু-সম্পর্কৰ প্রৱর্তন কৰা।

২ নং প্রশ্নৰ উত্তৰ ঃ

(ক) স্বেচ্চাকৃত সেৱা ঃ যদি কিছু পবিত্র সেৱাত কম খৰচত সেৱা আগবঢ়ায় তেন্তে তেনে প্রতিষ্ঠানক উদ্যোগ বুলি কোৱা নহয়।

(খ) নগৰ সমিতি ঃ যদি নগৰ সমিতিয়ে কিছুমান কার্য সমাধা কৰে যিসমূহ উদ্যোগৰ লগত জড়িত হ'বও পাৰে বা নহ'বও পাৰে। এই আইন অনুসৰি কিছুমান উদ্যোগ হিচাপে পৰিগণিত হোৱা সংগঠন হৈছে — কৰ, বিজুলী শক্তি, স্বাস্থ্য বজাৰ, ৰাজহুৱা বাগিছা ইত্যাদি।

৩ নং প্রশ্নৰ উত্তৰ ঃ (ক) 2 (k) (খ) 2(s)
(গ) 2 (q) (ঘ) 2 (i)



৮.১০ আৰ্হি প্রশ্ন

প্রশ্ন ১ ঃ ১৯৪৭ চনৰ উদ্যোগিক বিবাদ আইনৰ মুখ্য উদ্দেশ্য কি?

প্রশ্ন ২ ঃ তলত দিয়া সমূহৰ সংজ্ঞা দিয়ক।

(ক) উদ্যোগিক বিবাদ (খ) উদ্যোগ
(গ) শ্রমিক (ঘ) জন উপযোগী সেৱা
(ঙ) তলাবন্ধ (চ) হৰতাল

প্রশ্ন ৩ ঃ পার্থক্য লিখক -

(ক) কর্মবিৰতি আৰু তলাবন্ধ
(খ) হৰতাল আৰু তলাবন্ধ

প্রশ্ন ৪ ঃ অনৈতিক বা অবৈধ তলাবন্ধ আৰু হৰতাল সম্পর্কে আইনত থকা ব্যৱস্থাসমূহ লিখক।

*** ***** ***

অধ্যায় ৯ ঃ মজুৰি পৰিশোধ আইন, ১৯৩৬

অধ্যায় গাঁথনি

৯.১ উদ্দেশ্য

৯.২ পৰিচয়

৯.৩ 'মজুৰি'ৰ সংজ্ঞা

৯.৪ মজুৰি পৰিশোধ আইন, ১৯৩৬ৰ বিভিন্ন ব্যৱস্থাৱলী

৯.৫ অধ্যায়টোৰ পৰা আমি কি শিকিলো

৯.৬ অধিক জানিবলৈ

৯.৭ অগ্রগতিৰ খতিয়ান

৯.৮ আৰ্হি প্রশ্ন

৯.১ উদ্দেশ্য

এই অধ্যায়টি অধ্যয়ন কৰি আপুনি—

- মজুৰি পৰিশোধ আইন, ১৯৩৬ৰ অধীনত 'মজুৰি' শব্দটো ব্যাখ্যা কৰিব পাৰিব
- জৰিমনা কর্তনৰ বাবে থকা ব্যৱস্থাৱলীৰ বিষয়ে আলোচনা কৰিব পাৰিব
- অনুপস্থিতিৰ বাবে থকা কর্তনৰ ব্যৱস্থাৱলীৰ বিষয়ে আলোচনা কৰিব পাৰিব

৯.২ পৰিচয়

আগৰ অধ্যায়ত আমি ঔদ্যোগিক বিবাদ আইন, ১৯৪৭ আৰু ইয়াৰ বিভিন্ন ব্যৱস্থাৱলীৰ বিষয়ে আলোচনা কৰিলো। এই অধ্যায়ত আমি মজুৰি পৰিশোধ আইন, ১৯৩৬ৰ বিষয়ে আলোচনা কৰিম। মজুৰি মানে হৈছে সকলো ধৰণৰ মাননি, সেয়া দৰমহা, ভাট্টা অথবা অন্য ধৰণেৰে ধন আদায় দিয়া যিয়েই নহওক লাগে। এই অধ্যায়ত আপোনালোকে আইনখনৰ বিভিন্ন গুৰুত্বপূর্ণ দিশ সম্পর্কে আলোচনা কৰিবলৈ সক্ষম হ'ব।

৯.৩ 'মজুৰি'ৰ সংজ্ঞা

মজুৰি পৰিশোধ আইন (Payment of Wages Act, 1936)ৰ অনুচ্ছেদ ৩ত কোৱা হৈছে যে প্রতিজন নিযুক্তিকর্তা তেওঁৰ দ্বাৰা নিযুক্ত কর্মচাৰীক এই আইনৰ অধীনত পৰিশোধ কৰিবলগীয়া সকলো ধৰণৰ মজুৰি পৰিশোধ কৰিবলৈ দায়বদ্ধ।

মজুৰি শব্দৰ অর্থ ঃ

অনুচ্ছেদ ২ (৬) অনুসৰি, মজুৰি মানে হৈছে সকলো ধৰণৰ মাননী, সেয়া দৰমহা, ভাট্টা অথবা অন্য যিকোনো ধৰণৰ ধন পৰিশোধৰ সৈতে জড়িত যিয়েই নহওক, যাক নিযুক্তিৰ

চৰ্তাৱলী প্ৰকাশিত অথবা প্ৰযোজ্য ৰূপত সম্পূৰ্ণ হ'লেই আদায় দিব লাগে, এনে ধৰণৰ নিযুক্তি অনুসৰি কাম সম্পূৰ্ণ হ'লে নিযুক্ত লোকক এই মজুৰি পৰিশোধ কৰিব লাগে।

মজুৰিত তলত দিয়াবিলাক অন্তৰ্ভুক্ত হৈ থাকে ঃ

১) একোখন আদালতৰ নিৰ্দেশনা অনুসৰি, পক্ষসমূহৰ মাজত যিকোনো ধৰণৰ পুৰস্কাৰ অথবা নিষ্পত্তিৰ অধীনত পৰিশোধ কৰিবলগীয়া যিকোনো ধৰণৰ মাননী।

২) অতিৰিক্ত সময়ৰ বাবে কৰা কাম অথবা বন্ধ বাৰ তথা ছুটীৰ সময়ত কৰা কাম বাবে যিকোনো ধৰণৰ মাননী যাৰ ওপৰত নিযুক্ত লোকজনৰ অধিকাৰ থাকে।

৩) নিযুক্তিৰ চৰ্তাৱলীৰ অধীনত পৰিশোধ কৰিবলগীয়া যিকোনো অতিৰিক্ত মাননী, তাক বোনাচ অথবা অন্য যি নামেৰেই নামাংকিত কৰা নহওক লাগে।

৪) নিযুক্ত লোকজনক কামৰ পৰা অব্যাহতি দিয়াৰ ফলত যিকোনো আইন, চুক্তি অথবা ব্যৱস্থাপনাৰ অধীনত পৰিশোধ কৰিবলগীয়া যিকোনো পৰিমাণৰ ধনৰাশি।

৫) যিকোনো পৰিমাণৰ ধনৰাশি যাৰ ওপৰত সেই সময়ত বলবৎ হৈ থকা যিকোনো আইনৰ অধীনত প্ৰস্তুত কৰা যিকোনো আঁচনিত নিযুক্ত লোকজনৰ অধিকাৰ থাকে।

মজুৰিত তলত দিয়াবিলাক অন্তৰ্ভুক্ত নাথাকে ঃ

ক) নিযুক্তিৰ চৰ্তাৱলীৰ অধীনত পৰিশোধ কৰিবলগীয়া মাননীৰ অংশ হিচাপে পৰিগণিত নোহোৱা যিকোনো ধৰণৰ বোনাচ অথবা যিকোনো পুৰস্কাৰৰ অধীনত বা পক্ষসমূহৰ মাজত হোৱা বুজা-পৰাৰ অধীনত বা একোখন আদালতৰ নিৰ্দেশনা অনুসৰি যাক পৰিশোধ কৰিবলগীয়া নহয়।

খ) ৰাজ্য চৰকাৰৰ সাধাৰণ অথবা বিশেষ নিৰ্দেশনাৰ জৰিয়তে মজুৰিৰ গণনাৰ অন্তৰ্ভুক্তিৰ পৰা বাহিৰত ৰখা যিকোনো সেৱা যেনে গৃহৰ ব্যৱস্থা অথবা বিজুলী, পানী যোগান, চিকিৎসা ভাট্টা বা অন্য সুবিধাৱলী।

গ) কোনো লোক অথবা ভৱিষ্যনিধিক নিযুক্তিকৰ্তাই পৰিশোধ কৰা যিকোনো বৰঙণি আৰু তাৰ পৰা উৎপন্ন হোৱা যিকোনো ধৰণৰ সুত।

ঘ) যিকোনো ভ্ৰমণ বানচ অথবা ভ্ৰমণৰ বাবে দিয়া যিকোনো ৰেহাই মূল্য।

ঙ) নিযুক্ত কৰ্মচাৰীৰ নিযুক্তিৰ প্ৰকৃতি অনুসৰি তেওঁক পৰিশোধ কৰিবলগীয়া যিকোনো বিশেষ খৰচ।

চ) উপ দফা-'ডি'ত উল্লেখ থকা ক্ষেত্ৰসমূহৰ বাহিৰে অন্য কাৰণত নিযুক্তি ৰদ কৰিলে দিবলগা যিকোনো গ্ৰেচুইটী।

৯.৪ মজুৰি পৰিশোধ আইন, ১৯৩৬ৰ বিভিন্ন ব্যৱস্থাৱলী

মজুৰি পৰিশোধ আইন, ১৯৩৬ৰ বিভিন্ন ব্যৱস্থাৱলী তলত দিয়া হ'ল ঃ

১) জৰিমনাৰ বাবে কৰ্তনৰ ব্যৱস্থাৱলী ঃ

অনুচ্ছেদ ৭ (২)ৰ দফা 'এ'ত একোজন নিযুক্ত লোকৰ মজুৰিৰ পৰা জৰিমনাৰ বাবদ কৰিবলগীয়া কৰ্তন সম্পৰ্কে উল্লেখ আছে। এই কৰ্তন আইনৰ ব্যৱস্থাৱলী অনুসৰিহে কৰিব পাৰিব। অনুচ্ছেদ ৮ অনুসৰি নিযুক্তিকৰ্তাই তেওঁৰ ফালৰ পৰা এনেধৰণৰ যিকোনো কাম অথবা ভ্ৰান্তিৰ বাবে ৰাজ্য চৰকাৰ অথবা নিৰ্দ্ধাৰিত কৰ্তৃপক্ষৰ আগতীয়া অনুমোদন সাপেক্ষে জাননীৰ দ্বাৰা জৰিমনা আৰোপ কৰিব পাৰে। মজুৰিৰ পৰা জৰিমনা কৰ্তন কৰাৰ সময়ত তলত দিয়া বিষয়বিলাক বিবেচনা কৰিব লাগে ঃ

১। কাৰ্য আৰু ভ্ৰান্তি স্বীকাৰ

২। জাননী অঁৰা

৩। কাৰণ দৰ্শোৱাৰ সুযোগ

৪। জৰিমনাৰ পৰিমাণ

৫। জৰিমনাৰ বাবে বয়সৰ সীমা

৬। আদায় নোহোৱা কিস্তি আৰু বিলম্বিত হোৱাৰ পিছৰ পৰিমাণ

৭। জৰিমনা আৰোপ কৰাৰ দিন

৮। জৰিমনাৰ পঞ্জীয়ন

৯। জৰিমনাৰ ব্যৱহাৰ

১০। উলংঘনৰ শাস্তি

২। অনুপস্থিতিৰ বাবে কৰ্তনৰ ব্যৱস্থাৱলী ঃ

অনুচ্ছেদ ৭ (২)ৰ দফা (বি)ত কৰ্তব্যত অনুপস্থিতিৰ বাবে কৰ্তনৰ ব্যৱস্থাৱলী উল্লেখ আছে। আইনখনৰ অনুচ্ছেদ ১ত কোৱা হৈছে যে— (১) নিযুক্ত লোকজনক যি স্থানত কাম কৰিবৰ বাবে নিযুক্ত কৰা হয় সেই স্থানত তেওঁৰ অনুপস্থিতিৰ বাবে এনে কৰ্তন কৰিব পাৰে। (২) এনে ধৰণৰ অনুপস্থিতি তেওঁ কাম কৰিবলগীয়া সময়ৰ সম্পূৰ্ণ অথবা আংশিক হ'ব পাৰে আৰু (৩) একোজন নিযুক্ত লোকক তেওঁ কাম কৰিবলগীয়া স্থানত অনুপস্থিত থকা বুলি গণ্য কৰা হ'ব যদিহে তেওঁ তেনে স্থানত উপস্থিত থাকিও কোনো ধৰণৰ ধৰ্মঘটত জড়িত হৈ অথবা অন্য কোনো কাৰণত আৰোপিত কাম কৰিবলৈ অস্বীকাৰ কৰে।

৩। ক্ষতি আৰু লোকচানৰ ব্যৱস্থাৱলী ঃ

অনুচ্ছেদ ৭ (২)ৰ দফা (চি)ত নিযুক্ত লোকজনৰ দ্বাৰা হোৱা অথবা তেওঁৰ জিম্মাত থকা কোনো সামগ্ৰীৰ হানি-বিঘিনি অথবা লোকচানৰ বাবে হোৱা ধনৰ ক্ষতিৰ বিনিময়ত, যি ক্ষতি পোনপতীয়াকৈ তেওঁৰ ফলতে সৃষ্টি হয়, কৰ্তন কৰাৰ ব্যৱস্থাৱলী উল্লেখ আছে।

অনুচ্ছেদ ৭ (২)ৰ দফা (অ')ত একোটা ৰে'লৱে প্ৰশাসনক সংঘটিত হানিৰ বাবে কৰ্তনৰ অনুমতি প্ৰদান কৰা হৈছে, যদিহে কোনো ধৰণৰ ৰেহাই অথবা ওৱাপোচ নিযুক্ত লোকক ভুলবশতঃ প্ৰদান কৰা হয় তেতিয়া তেনে হানি পোনপতীয়াকৈ তেওঁৰ অৱহেলা অথবা ভুলৰ বাবে হোৱা বুলি গণ্য হ'ব।

অনুচ্ছেদ ১০ (১)ত কোৱা হৈছে যে যিকোনো ধৰণৰ হানি-বিঘিনিৰ বাবে কৰা কৰ্তন নিযুক্তিকৰ্তাই সন্মুখীন হোৱা সংঘটিত হানি-বিঘিনিৰ পৰিমাণতকৈ অতিৰিক্ত হ'ব নালাগিব।

অনুচ্ছেদ ১০ (১ৰ পৰা ৪)ত কোৱা হৈছে যে হানি-বিঘিনিৰ বাবে কৰা কৰ্তন তেতিয়ালৈকে কৰিব নোৱাৰিব যেতিয়ালৈকে নিযুক্ত লোকজনক কাৰণ দৰ্শাবলৈ অথবা কৰ্তনৰ বিপৰীতে যুক্তি দাঙি ধৰিবলৈ এটা সুযোগ দিয়া নহয়।

এনে ধৰণৰ যিকোনো কৰ্তন উল্লিখিত উদ্দেশ্যত নির্দ্ধাৰিত পদ্ধতি অনুসৰিহে কেৱল কাৰ্যকৰী কৰিব পাৰিব। অনুচ্ছেদ ১০ (২) অনুসৰি এনে ধৰণৰ কৰ্তন আৰু হানি-বিঘিনিৰ বাবে কৰা ব্যৱস্থাৱলী একোখন পঞ্জীয়ন বহীত নথিভুক্ত কৰি ৰাখিব লাগিব, এই কাম মজুৰি পৰিশোধ কৰিবলৈ দায়বদ্ধ লোকজনে কৰিব। ওপৰত অনুচ্ছেদ ১০ত উল্লেখ কৰা ব্যৱস্থাৱলী উলংঘা কৰিলে অর্থদণ্ড বিহাৰ ব্যৱস্থা আছে, যিটো ৫০০ টকা পর্যন্ত প্রসাৰিত।

৪) প্রদান কৰা সেৱাৰ বাবদ কর্তনৰ ব্যৱস্থাৱলী ঃ

অনুচ্ছেদ ১১ত কোৱা হৈছে যে অনুচ্ছেদ ৭ (২)ৰ দফা (ডি) আৰু (ই)ৰ অধীনত একোজন নিযুক্ত লোকৰ মজুৰিৰ পৰা তেতিয়া কর্তন কৰিব নোৱাৰিব, যেতিয়া নিযুক্তিকর্তাৰ দ্বাৰা যোগান ধৰা গৃহৰ ব্যৱস্থা, অন্যান্য সেৱা আৰু সুবিধাৱলী তেওঁৰ নিযুক্তি অথবা অন্য ধৰণেৰে গ্রহণ কৰে।

এনেধৰণৰ কর্তনৰ পৰিমাণ গৃহৰ ব্যৱস্থা, অন্য সেৱা আৰু সুবিধাতকৈ অধিক হ'ব নোৱাৰিব আৰু পৰৱর্তী সময়ত চৰকাৰে আৰোপ কৰা চর্তাৱলী অনুসৰি কর্তন কৰিব পাৰিব। এইক্ষেত্রত আইনৰ ব্যৱস্থাৱলীৰ যিকোনো ধৰণৰ বিপৰীত কার্য অর্থদণ্ডৰ যোগ্য হ'ব আৰু ই ৫০০ টকা পর্যন্ত প্রসাৰিত হ'ব পাৰে।

৫) আগধন উদ্ধাৰৰ বাবে কৰা কর্তনৰ ব্যৱস্থাৱলী ঃ

অনুচ্ছেদ ১২ অনুসৰি ৭ (২)ৰ দফা (এফ)ৰ অধীনত আগধন উদ্ধাৰৰ বাবে কৰা যিকোনো ধৰণৰ কর্তন নিম্নোল্লিখিত চর্তসাপেক্ষে কৰিব পাৰিব ঃ

১) নিযুক্তি আৰম্ভ হোৱাৰ পূর্বে প্রদান কৰা আগধন উদ্ধাৰ কৰিবৰ বাবে, একোজন নিযুক্ত লোকৰ মজুৰিৰ সময়ছোৱাৰ প্রথম মজুৰি পৰিশোধ কৰাৰ পৰা কর্তন কৰিব পাৰিব, কিন্তু ভ্রমণ ব্যয়ৰ বাবদ প্রদান কৰা কোনো আগধন কর্তন কৰিব নোৱাৰিব।

২) নিযুক্তি আৰম্ভ হোৱাৰ পিছত প্রদান কৰা যিকোনো আগধন উদ্ধাৰ কৰাটো চৰকাৰে বলবৎ কৰা এনে চর্তাৱলী সাপেক্ষে হ'ব আৰু;

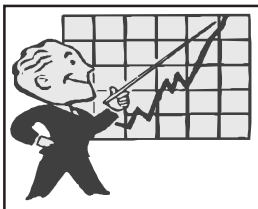
৩) ইতিমধ্যে অর্জন নকৰা মজুৰিৰ পৰা আগধন উদ্ধাৰ কৰাটো চৰকাৰে এইক্ষেত্রত আৰোপ কৰা যিকোনো চর্তাৱলী অথবা বিধি অনুসৰি প্রযোজ্য হ'ব, যাৰ বাবে এনেদৰে প্রদান কৰা আগধনক ঋণ হিচাপে মঞ্জুৰ কৰা হ'ব পাৰে অথবা তাৰ ওপৰত সুত আৰোপ কৰা হ'ব পাৰে।



জানি থোৱা ভাল

১। মজুৰি পৰিশোধ আইন (Payment of Wages Act, 1936)খন শেহতীয়াকৈ ২০০৫ত Payment of Wages Amendment Act, 2005 হিচাপে সংশোধন কৰা হয়।

২। Payment of Bonus Act, 1965ৰ অধীনত পৰিশোধ কৰিবলগীয়া বোনাচৰ পৰিমাণ 'মজুৰি'ৰ পৰিসৰৰ সংজ্ঞাত উল্লেখ কৰা হৈছে। Payment of Bonus Act কার্যকৰী হোৱাৰে পৰা বোনাচ নিযুক্তিৰ সৈতে জড়িত এটা শব্দ হৈ পৰিছে যি মুনাফাৰ ওপৰত নির্ভৰশীল নহয় আৰু যি মাননীৰ শাখাৰ অধীনত নপৰে।



অগ্রগতি নিৰীক্ষণ

প্রশ্ন ১। শুদ্ধ উত্তৰটো বাছি উলিয়াওক

১। Payment of Wages Act, 1936 ১৯৩৭ চনৰ ২৮ মার্চত বলবৎ হয় আৰু ই প্রসাৰিত ঃ

ক) সমগ্র ভাৰততে

খ) জম্মু আৰু কাশ্মীৰৰ বাহিৰে ভাৰতৰ সকলোতে

গ) সময়ে সময়ে জাননী দিয়া ৰাজ্যসমূহত

ঘ) কেন্দ্রীয় শাসিত অঞ্চলবোৰৰ বাহিৰে সকলো ৰাজ্যতে।

২। Payment of Wages Act, 1936 এনে লোকৰ ক্ষেত্রত প্রযোজ্য যিসকল নিযুক্ত হৈ থাকে ঃ

ক) যিকোনো কাৰখানাত

খ) ঔদ্যোগিক অথবা অন্য প্রতিষ্ঠানত

গ) ৰে'লৱে

ঘ) ইয়াৰ সকলোতে

৩। Payment of Wages Act, 1936ৰ তলত কোনটো অনুচ্ছেদত 'মজুৰি' শব্দৰ সংজ্ঞা দিয়া আছে?

ক) ২ (২)

খ) ২ (৪)

গ) ২ (২) (ক)

ঘ) ২ (৬) (ক)

প্রশ্ন ২। তলত দিয়া বিবৰণবিলাক শুদ্ধ নে অশুদ্ধ উল্লেখ কৰক আৰু কাৰণ উল্লেখ কৰক।

ক) Payment of Wages Act, 1936ৰ অধীনত 'উপযুক্ত চৰকাৰ' বুলিলে কেৱল কেন্দ্রীয় চৰকাৰক বুজোৱা হয়।

খ) 'মজুৰি' বুলি কওঁতে একোজন নিযুক্ত লোকক পৰিশোধ কৰিবলগীয়া বোনাচৰ পৰিমাণো অন্তর্ভুক্ত থাকে।



৯.৫ অধ্যায়টিৰ পৰা আমি কি শিকিলোঁ

এই অধ্যায়ত আমি তলত দিয়া বিষয়সমূহ আলোচনা কৰিলোঁ ঃ —

- মজুৰি মানে হৈছে সকলো ধৰণৰ মাননী, সেয়া দৰমহা, ভাট্টা অথবা অন্য যিকোনো ধৰণৰ ধন পৰিশোধৰ সৈতে জড়িত যিয়েই নহওক, যাক নিযুক্তিৰ চর্তাৱলী প্রকাশিত অথবা প্রযোজ্য ৰূপত সম্পূর্ণ হ'লেই আদায় দিব লাগে, এনে ধৰণৰ নিযুক্তি অনুসৰি কাম সম্পূর্ণ হ'লে নিযুক্ত লোকক এই মজুৰি পৰিশোধ কৰিব লাগে।
- মজুৰি পৰিশোধ আইন, ১৯৩৬ৰ বিভিন্ন ব্যৱস্থাৱলী হৈছে — (১) জৰিমনাৰ বাবে কর্তনৰ ব্যৱস্থাৱলী, (২) অনুপস্থিতিৰ বাবে কর্তনৰ ব্যৱস্থাৱলী, (৩) ক্ষতি আৰু লোকচানৰ ব্যৱস্থাৱলী, (৪) প্রদান কৰা সেৱাৰ বাবদ কর্তনৰ ব্যৱস্থাৱলী, (৫) আগধন উদ্ধাৰৰ বাবে কৰা কর্তনৰ ব্যৱস্থাৱলী



৯.৬ অধিক জানিবলৈ

1) Industrial Relations and Labour Law By C.B. Memoria.
2) Industrial Relations, By Arun Monappa.
3) A text book of Business and Industrial Laws By P.P.S. Gogna.

৯.৭ অগ্রগতিৰ খতিয়ান

১নং প্রশ্নৰ উত্তৰ ঃ (১) ক, (২) ঘ, (৩) খ

২নং প্রশ্নৰ উত্তৰ ঃ (ক) সঁচা, (খ) মিছা



৯.৮ আৰ্হি প্রশ্ন

প্রশ্ন ১ঃ মজুৰি পৰিশোধ আইন, ১৯৩৬ৰ অধীনত মজুৰিৰ সংজ্ঞা দিয়ক

প্রশ্ন ২ঃ জৰিমনা কর্তনৰ বাবে মজুৰি পৰিশোধ আইনত থকা ব্যৱস্থাৱলীৰ বিষয়ে আলোচনা কৰক

প্রশ্ন ৩ঃ মজুৰি পৰিশোধ আইন, ১৯৩৬ৰ বিভিন্ন ব্যৱস্থাৱলীৰ বিষয়ে আলোচনা কৰক।

*** ***** ***

অধ্যায় ১০ ঃ কাৰখানা আইন ১৯৪৮

অধ্যায় গাঁথনি

১০.১ উদ্দেশ্য
১০.২ পৰিচয়
১০.৩ কাৰখানা আইনৰ অধীনত গুৰুত্বপূর্ণ দফাসমূহ আৰু সংজ্ঞাসমূহ
১০.৪ বিধিবদ্ধ এজেন্সি বা সংস্থা আৰু সিহঁতৰ এই আইন প্রয়োগৰ ক্ষেত্রত থকা ক্ষমতা
১০.৫ স্বাস্থ্য, নিৰাপত্তা আৰু জনকল্যাণ ব্যৱস্থা
১০.৬ বিপদ সংকুল কার্যৰ ক্ষেত্রত ব্যৱস্থাসমূহ
১০.৭ শিশু শ্রমিক নিয়োগ
১০.৮ জৰিমনাৰ ব্যৱস্থা
১০.৯ অধ্যায়টিৰ পৰা আমি কি শিকিলোঁ
১০.১০ অধিক জানিবলৈ
১০.১১ অগ্রগতিৰ খতিয়ান
১০.১২ আৰ্হি প্রশ্ন

১০.১ উদ্দেশ্য

এই অধ্যায়টি অধ্যয়ন কৰি আপুনি -

- আইনৰ অধীনত গুৰুত্বপূর্ণ দফাসমূহ আৰু সংজ্ঞাসমূহ জানিব পাৰিব
- বিধিবদ্ধ এজেন্সি আৰু আইন প্রয়োগৰ ক্ষেত্রত থকা ক্ষমতাৰ বিষয়ে জানিব পাৰিব
- স্বাস্থ্য, নিৰাপত্তা আৰু জনকল্যাণ ব্যৱস্থা সম্পর্কে জানিব পাৰিব
- বিপদ সংকুল কার্যৰ ক্ষেত্রত থকা ব্যৱস্থাসমূহৰ বিষয়ে জানিব পাৰিব
- শিশু শ্রমিক নিয়োগৰ সম্পর্কে জানিব পাৰিব
- জৰিমনাৰ ব্যৱস্থাৰ বিষয়ে জানিব পাৰিব।

১০.২ পৰিচয়

সমগ্র ভাৰততে কাৰখানা আইন ১৯৪৮ প্রয়োগ কৰা হয়। এই আইনে কাৰখানাৰ শ্রমিকসকলৰ সকাহৰ বাবে আৰু কল্যাণৰ বাবে এই আইন প্রণয়ন কৰা হয়। এই আইনৰ জৰিয়তে শ্রমিকসকলৰ স্বাস্থ্য, নিৰাপত্তা আৰু কল্যাণ কৰা হয়। এই গোটত আমি শ্রমিকসকলৰ কাৰখানা আইনৰ বিষয়ে বহলাই আলোচনা কৰিম। এই গোটত শ্রমিকৰ নিৰাপত্তা, স্বাস্থ্য আৰু কল্যাণৰ বিষয়ে আলোচনা কৰাৰ লগতে বিপদসংকুল (hazardous) কামসমূহৰ বিষয়ে আইনৰ ব্যৱস্থাসমূহ, শিশু শ্রমিক নিয়োগ কৰাৰ সম্পর্কেও আলোচনা কৰা হ'ব।

১০.৩ কাৰখানা আইনৰ অধীনত গুৰুত্বপূৰ্ণ দফাসমূহ আৰু সংজ্ঞাসমূহ

এই আইনৰ ধাৰা ২ অনুসৰি সংজ্ঞাসমূহ ঃ

(ক) **প্ৰাপ্ত বয়স্ক (Adult) ঃ** প্ৰাপ্ত বয়স্ক মানে হৈছে যি সকলৰ বয়স বৰ্তমান ১৮ বছৰতকৈ বেছি হৈছে।

(খ) **কিশোৰ (Adolescent) ঃ** যিসকল ব্যক্তিৰবয়স ১৫ বছৰ হৈছে কিন্তু ১৮ বছৰ হোৱা নাই, তেনে ব্যক্তিক কিশোৰ বুলি কোৱা হয়।

(গ) **কেলেণ্ডাৰ বছৰ (Calendar year)** মানে হৈছে যিকোনো বছৰৰ ১ জানুৱাৰীৰ পৰা বাৰ মাহ।

(ঘ) **শিশু (Child)** মানে হৈছে যি সকলৰ বয়স পোন্ধৰ বছৰ হোৱা নাই।

(ঙ) **বিপদ সংকুল কাম (Hazardous process)** বিপদ সংকুল কাম মানে হৈছে যিবোৰ কাম কাৰখানাৰ শ্ৰমিকৰ বাবে বিপদজনক অৰ্থাৎ যি কেচা সামগ্ৰী বা উৎপাদিত সামগ্ৰী উৎপাদন কৰোতে শ্ৰমিকৰ স্বাস্থ্যৰ বাবে ক্ষতিকাৰক বা যিসমূহ সামগ্ৰী উৎপাদন কৰোতে যথেষ্ট প্ৰদূষণৰ সৃষ্টি হয়। এই আইনৰ প্ৰথম অনুসূচিত (First Schedule) যিবোৰ কাম বিপদজনক বুলি উল্লেখ আছে সেই সমূহ ৰাজ্য চৰকাৰৰ চৰকাৰী গেজেটত যি সমূহ কামৰ কথা উল্লেখ আছে।

(চ) **শিশু ব্যক্তি (Young person)** শিশু মানে হৈছে যি সকল শিশু নাইবা কিশোৰ।

(ছ) **চলিত শক্তি (Prime mover)** মানে হৈছে ইঞ্জিন, মটৰ নাইবা আন প্ৰয়োগিক সামগ্ৰী যি সমূহ প্ৰয়োগ কৰিবলৈ শক্তিৰ প্ৰয়োজন হয়।

(জ) **যন্ত্ৰপাতিৰ হস্তান্তৰ (Transmission machinery)** মানে হৈছে, যন্ত্ৰপাতিৰ বিভিন্ন অংশসমূহ যেনে শলখা, চকৰী, চকৰী বা ঘূৰ্ণীয় মান বিভিন্ন ব্যৱস্থাসমূহ।

(ঝ) **যন্ত্ৰপাতি (Machinery)** উৎপাদনৰ বাবে প্ৰয়োজন হোৱা সকলো হাথিয়াৰকে যন্ত্ৰপাতিৰ ভিতৰত অন্তৰ্ভুক্ত কৰিব পাৰি।

(ঞ) **উৎপাদন প্ৰক্ৰিয়া (Manufacturing process)** উৎপাদন প্ৰক্ৰিয়া মানে মেৰামতি, পেকেটিং তহিলিং, পৰিস্কাৰকৰণ (washing), ধোৱা, ইঞ্জিনত, তেল দিয়া আদিৰ দ্বাৰা উৎপাদনৰ বাবে সাজু হোৱা।

(ট) **শ্ৰমিক (*Worker*)** শ্ৰমিক হৈছে যি সকলক কোনো কাৰ্যৰ বাবে নিয়োগ কৰা হয়। প্ৰত্যক্ষ ভাবেই হওঁক বা পৰোক্ষ ভাৱেই হওক বা কোনো এজেন্সিৰ জৰিয়তে নিয়োগ কৰাই হওক। শ্ৰমিকসকলে মজুৰি লাভ কৰিব পাৰে নতুবা লাভ নকৰিবও পাৰে। যি কি নহওক শ্ৰমিকসকলে উৎপাদন কাৰ্যত জড়িত হৈ থাকে।

শ্ৰমিকৰ প্ৰয়োজনীয় উপাদানসমূহ হৈছে —

১) তেওঁলোক মুখ্য ব্যক্তিৰ জৰিয়তে নিয়োজিত হ'ব পাৰে।

২) নিয়োগসমূহ কোনো এজেন্সিৰ জৰিয়তে প্ৰত্যক্ষভাৱে হ'ব লাগে।

৩) নিয়োজিত হোৱাৰ পাছত উৎপাদন কার্যত জড়িত হ'ব লাগে।

৪) নিয়োগ লাভ কৰাৰ পাছত মাননী বা মজুৰি লাভ কৰিব লাগে।

৫) কোনো সেনা বাহিনীৰ সদস্য হ'লে শ্ৰমিকৰ অন্তর্ভুক্ত নহ'ব।

৬) সকলো কর্মচাৰী শ্ৰমিক নহয়। যি সকল কাৰখানাৰ লগত উৎপাদনত জড়িত হয় সেইসকলহে শ্ৰমিক।

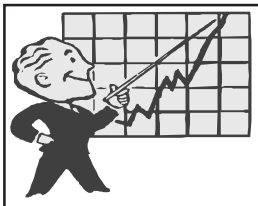
য'ত দহজন বা ততোধিক শ্ৰমিকে আগন্তুক বাৰ মাহ উৎপাদন কার্যত জড়িত হৈছে, য'ত শক্তিৰ ব্যৱহাৰ কৰা হয় তেওঁলোকে শ্ৰমিক বুলি আখ্যা পায়।

কাৰখানাৰ বাবে প্ৰয়োজনীয় উপাদান ঃ

১) কাৰখানাত যন্ত্ৰপাতি আৰু প্ৰয়োজনীয় সামগ্ৰী থাকিব লাগিব।

২) কাৰখানাত উৎপাদন কার্য নিয়মিয়াকৈ চলি থাকিব লাগিব।

৩) এনে কাৰখানাত দহ জনতকৈ অধিক শ্ৰমিক ১২ মাহৰ ভিতৰত যিকোনো দিনত উৎপাদনৰ লগত জড়িত হ'ব লাগিব আৰু যদি শক্তিৰ ব্যৱহাৰ নকৰাকৈ উৎপাদন কার্য কৰা হয় তেনে ক্ষেত্ৰত বিশ জনকৈ বেছি শ্ৰমিকে কাম কৰিব লাগিব।



অগ্ৰগতি নিৰীক্ষণ

প্ৰশ্ন নং ১ ঃ কাৰখানাৰ সংজ্ঞা দিয়ক।

.....

.....

.....

.....

১০.৪ বিধিবদ্ধ এজেন্সি বা সংস্থা আৰু সিহঁতৰ এই আইন প্ৰয়োগৰ ক্ষেত্ৰত থকা ক্ষমতা

এই আইন প্ৰয়োগৰ ক্ষেত্ৰত প্ৰধান ক্ষমতা বা দায়িত্ব একমাত্ৰ ৰাজ্য চৰকাৰৰ। ৰাজ্য চৰকাৰে তলত উল্লেখ কৰা সকলৰ জৰিয়তে নিজৰ কার্য সম্পাদন কৰে।

১) অনুসন্ধানকাৰী বিষয়া (The inspecting staff)

২) অনুমোদিত বিষয়া (Certifying surgeons)

৩) জনকল্যাণ বিষয়া (Welfare Officer)

৪) নিৰাপত্তাৰ বিষয়া (Safety Officer)

১) **অনুসন্ধানকাৰী বিষয়া** (The inspecting staff) ঃ ৰাজ্য চৰকাৰে মুখ্য অনুসন্ধানকাৰী বিষয়া আৰু অনুসন্ধানকাৰী বিষয়াক চৰকাৰী গেজেটৰ দ্বাৰা জাননী জাৰি কৰি নিযুক্তি প্ৰদান কৰে। ধাৰা 8(i) ৰ মতে অনুসন্ধানকাৰী বিষয়া হিচাপে নিযুক্তি দিবলৈ যাৰ প্ৰয়োজনীয় অর্হতা আছে সেই সকলেহে নিযুক্তি লাভ কৰিব। এই আইনৰ অধীনত

প্রয়োজন সাপেক্ষে অতিৰিক্ত অনুসন্ধানকাৰী বিষয়াকো নিযুক্তি দিব পৰা যায়। প্ৰতিখন জিলাৰ বিচাৰ কৰ্তাক জিলাখনৰ পৰিদৰ্শক, অতিৰিক্ত পৰিদৰ্শক, যৌথ মুখ্য পৰিদৰ্শক, ডেপুটি মুখ্য পৰিদৰ্শক আৰু পৰিদৰ্শকক ধাৰা 8(7) ভাৰতীয় পেনেল ক'ড ১৮৬০ ৰ মতে ৰাজহুৱা সেৱক হিচাপে নিয়োগ কৰা হয়।

২) **অনুমোদিত বিষয়া** (Certifying surgeons)ঃ ৰাজ্য চৰকাৰৰ আইন {Under Section 10 (1)} ধাৰা 10 (1) অনুসৰি প্ৰমাণ পত্ৰ থকা অভিজ্ঞ শৈল চিকিৎসককহে নিযুক্তি দিব পৰা যায়। ৰাজ্য চৰকাৰ নিৰ্ধাৰণ কৰি দিয়া নিয়ম বা কাৰ্যসমূহ শৈল চিকিৎসকজনে সম্পাদন কৰিব লাগে।

অনুমোদিত শৈল চিকিৎসক হিচাপে সেই সকল ব্যক্তি যে কাম কৰিব নোৱাৰে যিসকলে

(ক) যি সকল কোম্পানী এটাৰ মালিক হয়।

(খ) যি সকল প্ৰত্যক্ষভাৱে বা পৰোক্ষভাৱে ব্যৱসায়ত জড়িত হৈ থাকে।

(গ) যি সকল কাৰখানাৰ কৰ্মচাৰী।

ধাৰা 10 (4) মতে অনুমোদিত শৈল চিকিৎসকসকলে তলত উল্লেখ কৰা কাৰ্যসমূহ সম্পাদন কৰিব লাগে।

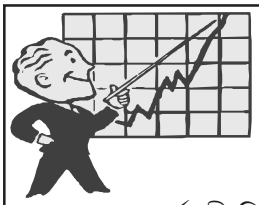
(ক) যি ফেক্টৰী বা কাৰখানাৰ যুৱকসকলক পৰীক্ষা কৰি প্ৰমাণ পত্ৰ দিয়ে।

(খ) যিসকল ব্যক্তিয়ে বিপদ সংকুল কাৰ্যৰ লগত জড়িত হৈ থাকে তেওঁলোকৰ মাজে মাজে স্বাস্থ্যৰ পৰীক্ষা কৰি থাকিব লাগে।

(গ) যুৱকসকল যিকোনো কাৰ্যৰ বাবে উপযুক্ত বুলি প্ৰমাণ পত্ৰ দিব লাগে।

৩) **জনকল্যাণ বিষয়া** (Welfare Officer)ঃ যিসমূহ কাৰখানাত ৫০০ ৰ ওপৰত কৰ্মচাৰী নিয়োগ কৰা হয় তেন্তে তেনে কাৰখানাত এজন সমাজ কল্যাণ বা জন কল্যাণ বিষয়া নিয়োগ কৰিব লাগে।

৪) **নিৰাপত্তাৰ বিষয়া** (Safety Officer) ঃ কাৰখানাত উৎপাদন কৰা কৰ্মচাৰী বা শ্ৰমিকৰ সংখ্যা যদি ১০০০জনৰ ওপৰত থাকে তেন্তে তেনে কাৰখানাত এজন নিৰাপদ বিষয়া থাকিব লাগে। এনে বিষয়াৰ মুখ্য কৰ্তব্য হৈছে আঘাতপ্ৰাপ্ত হোৱা, বিষক্ৰিয়া বিপদজনক কাৰ্যৰ পৰা কৰ্মচাৰী, শ্ৰমিকসকলক সুৰক্ষা দিয়া।



অগ্ৰগতি নিৰীক্ষণ

প্ৰশ্ন নং ২ ঃ খালী ঠাই পূৰণ কৰা

(ক) কাৰখানাত ..... বা বেছি কৰ্মচাৰী নিযুক্ত হৈ আছে। তাত জনকল্যাণমূলক কাৰ্যৰ বাবে তেনে বিষয়া নিয়োগ কৰা হয়।

(খ) কাৰখানা য'ত ..... বা বেছি কৰ্মচাৰী জড়িত হৈ আছে। তাত এজন নিৰাপদ বিষয়া জড়িত হৈ আছে।

১০.৫ স্বাস্থ্য, নিৰাপত্তা আৰু জনকল্যাণ ব্যৱস্থা

স্বাস্থ্য (HEALTH)

কাৰখানা আইন ১৯৪৮ৰ ধাৰা ১১ৰ পৰা ২০ ত শ্ৰমিকৰ স্বাস্থ্যৰ বাবে তলত উল্লেখ কৰা ব্যৱস্থাসমূহ মানি চলিব লাগিব।

১) **চাফ চিকুণত (Cleanliness) ঃ** প্ৰতিটো কাৰখানা ধুলি বালি পৰা পৰিস্কাৰ হৈ থাকে আৰু প্ৰতিটো কাৰখানাতে সঠিক নালাৰ ব্যৱস্থা থাকে, কাৰখানাৰ মজিয়া সেমেকা হৈ যাতে নাথাকে এই সকলোবিলাক চকু দিব লাগে কাৰখানা বীজাণু মুক্ত কৰি ৰাখিবৰবাবে চূন তেল দি ৰাখিব লাগে।

২) **আৱৰ্জনাসমূহ পেলোৱাৰ ব্যৱস্থা (Disposal of wastes and effluents) ঃ** কাৰখানাৰ পৰা উদ্ভৱ হোৱা আৱৰ্জনাসমূহ উপযুক্তভাৱে পেলোৱাৰ ব্যৱস্থা কৰিব লাগে। যাতে কাৰখানাটো বীজাণুমুক্ত হৈ থাকে।

৩) **বতাহ চলাচল কৰিব পৰা খিৰিকিৰ ব্যৱস্থা (Ventilation and Temperature) ঃ** এটা কাৰখানাত উৎপাদন নপ্ৰক্ৰিয়া চলি থাকোতে ধোঁৱা আৰু ধুলি বালিৰ সৃষ্টি হয়। সেইবাবে উপযুক্ত খিৰিকিৰ ব্যৱস্থা কৰিব লাগে। যাতে মুকলি বতাহ চলাচল কৰিব পাৰে। যিবোৰ কাৰখানাত বেছি উত্তাপৰ সৃষ্টি হয়। তেনে কাৰখানাৰ বেৰসমূহ বিশেষভাৱে নিৰ্মিত হ'বলাগে।

৪) **ধূলি আৰু ধোঁৱা (Dust and Fume) ঃ** এটা কাৰখানাত উৎপাদন কাৰ্য চলি থকা অৱস্থাত ধুলি আৰু ধোঁৱাৰ উৎপত্তি হয়। এই সমূহ উশাহ নিশাহত মিলি গ'লে শ্ৰমিকসকলৰ স্বাস্থ্য ক্ষতিগ্ৰস্ত হ'ব পাৰে। ধুলি আৰু ধোৱাৰ পৰা যাতে সুৰক্ষা লাভ কৰিব পাৰে সেই দিশটো লক্ষ কৰিব লাগিব। শ্ৰমিকসকলৰ স্বাস্থ্য কোনো কাৰণতেই ক্ষতিগ্ৰস্ত হ'ব নালাগিব। মুকলি বতাহ অহা যোৱাৰ ব্যৱস্থা থাকিব লাগিব।

৫) **কৃত্ৰিম সেমেকাকৰণ (Artificial humidification) ঃ** সকলো কাৰখানাতে বায়ু কত্ৰিমভাৱে সেমেকাকৰণ ব্যৱস্থা কৰাৰ ব্যৱস্থা থাকে। এই ক্ষেত্ৰত ৰাজ্য চৰকাৰে কিছুমান নিয়ম বান্ধি দিছে সেইসমূহ হৈছে—

(ক) অনুমোদিত পৰিমাণতহে সেমেকাকৰণ কৰিব লাগিব।

(খ) সেমেকাকৰণ একমাত্ৰ কৃত্ৰিম পদ্ধতিতহে হ'ব লাগিব।

(গ) কাম কৰা কোঠাসমূহ পৰিমিত ঠাণ্ডা আৰু বতাহ অহা যোৱা কৰিবৰ বাবে উপযুক্ত খিৰিকি লাগিব।

(ঘ) সেমেকাকৰণৰ পৰিমাণ নিয়মিতভাৱে জুখিব লাগিব।

৬) **বেছি জনসমাগম (Overcrowding) ঃ** বেছি সংখ্যক শ্ৰমিকৰ উপস্থিতিয়ে কাৰখানাত কাম কৰা শ্ৰমিকৰ অসুবিধাৰ সৃষ্টি কৰিব পাৰে। স্বাস্থ্যৰ প্ৰতি লক্ষ্য ৰাখি কাম কৰা ঠাই ১৪.২ কিউবিক মিটাৰ প্ৰতিজন শ্ৰমিকৰ প্ৰতিৰক্ষা প্ৰয়োজন।

৭) **পোহৰৰ ব্যৱস্থা (Lighting) ঃ** কাৰখানা আইন অনুসৰি পোহৰৰ ক্ষেত্ৰত তলত উল্লেখ কৰা ব্যৱস্থাসমূহ মানি চলিব লাগে।

(ক) কাৰখানাত শ্ৰমিকে কাম কৰাৰ সময়ত পৰ্যাপ্ত পোহৰৰ ব্যৱস্থা কৰিব লাগে। প্ৰয়োজন হ'লে কৃত্ৰিম পোহৰৰ ব্যৱস্থাও কৰিব লাগিব।

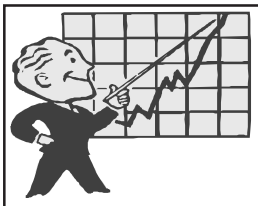
(খ) প্ৰতিটো কাৰখানাত পৰ্যাপ্ত পোহৰৰ ব্যৱস্থা এনেদৰে কৰা উচিত যাতে কাৰখানাৰ সকলো চুক কোন প্ৰতিফলিত হৈ থাকে।

(গ) প্ৰতিটো কাৰখানাতে বাহিৰৰ পৰা সূৰ্য পোহৰ সোমোৱাৰ ব্যৱস্থা কৰিব লাগে।

৮) **খোৱা পানী (Drinking water) ঃ** কাৰখানা আইন অনুসৰি শ্ৰমিকসকলৰ বাবে উপযুক্ত আৰু বিশুদ্ধ খোৱা পানীৰ ব্যৱস্থা কৰিব লাগে। ঠাণ্ডা পানী আৰু গৰম দুয়োধৰণৰ পানীৰ ব্যৱস্থা থাকিব লাগে।

৯) **শৌচাগাৰৰ ব্যৱস্থা (Latrine and Urinal) ঃ** কাৰখানা আইন অনুসৰি কাৰখানাও কাম কৰা সকলো শ্ৰমিক আৰু কৰ্মচাৰীৰ বাবে পৰ্যাপ্ত শৌচাগাৰৰ ব্যৱস্থা কৰিব লাগে। পুৰুষ আৰু মহিলাৰ বাবে বেলেগে শৌচাগাৰৰ ব্যৱস্থা কৰিব লাগে। শৌচাগাৰৰ পৰিস্কাৰ কৰা বাবে চাফাই কৰ্মীৰ ব্যৱস্থা কৰিব লাগে।

১০) **পিকদানী (Spittoons) ঃ** কাৰখানা এটাৰ পৰিৱেশ সুন্দৰ কৰি ৰাখিবৰ বাবে কাৰখানাৰ চাৰিও দিশে সুবিধাজনক ঠাইত পিকদানী ৰাখিব লাগিব। ৰাজ্য চৰকাৰে কাৰখানাত সুবিধাজনক ঠাইও পিকদানী ৰখাটো আইনৰ যোগে দি বাধ্যতামূলক কৰিছে। এনে পিকদানী বিলাকৰ আকাৰ কেনে হোৱা উচিত সেই বিষয়েও আইন কৰিছে।



অগ্ৰগতি নিৰীক্ষণ

প্ৰশ্ন নং ৩ ঃ ফেক্টৰী আইন ১৯৪৮ ৰ মতে ফেক্টৰীৰ সুৰক্ষাৰ বাবে ল'ব লগা পাঁচটা সাৱধানতা উল্লেখ কৰক।

(১) .....

(২) .....

(৩) .....

(৪) .....

(৫) .....

B. সুৰক্ষা (SAFETY)

ফেক্টৰী আইন ১৯৪৮ৰ মতে এটা কাৰখানাৰ সুৰক্ষাৰ বাবে তলৰ সাৱধানতা সমূহ অৱলম্বন কৰিব লাগে।

১) **যন্ত্ৰপাতিৰ আৱৰণ (Fencing of machinery) ঃ** ফেক্টৰী আইন ১৯৪৮ৰ মতে বিপদজনক যন্ত্ৰপাতিসমূহৰ পৰা যাতে বিপদ নহয় তাৰ বাবে তেনে যন্ত্ৰপাতিৰ ওপৰত সুৰক্ষাৰ ব্যৱস্থা কৰিব লাগে। প্ৰতিটো বৈদ্যুতিক যন্ত্ৰপাতিক জেনেৰেটৰ দ্বাৰা শ্ৰমিকসকল

ক্ষতিগ্রস্ত নহয় তাৰ বাবে সাৱধানতা অৱলম্বন কৰিব লাগে। প্রতিটো যন্ত্রৰ বিপদজনক অংশসমূহ নিৰাপদে ঢাকনি দিব লাগে।

২) **যন্ত্রপাতিসমূহ চলি থকা অৱস্থাত সাৱধানতা (Work on or near machinery in motion)** ঃ যি কোনো কাৰখানা চলি থকা অৱস্থাত যাতে কোনো দুর্ঘটনা নঘটে তাৰ বাবে ব্যৱস্থা কৰিব লাগে। প্রশিক্ষণ প্রাপ্ত শ্রমিকৰ দ্বাৰা হৈ যন্ত্রপাতিসমূহে পৰিচালনা কৰিব লাগে। যন্ত্রপাতিৰ লগত জড়িত শ্রমিকসকলৰ প্রমাণপত্রৰ ব্যৱস্থা কৰা উচিত আৰু তেওঁলোকৰ নাম পঞ্জীয়ন কৰিব লাগে। যন্ত্রপাতি চলোৱা বা পৰিস্কাৰ কৰোতে শিশু বা মহিলাক নিয়োগ কৰিব নালাগে।

৩) **শিশু অথবা কিশোৰক বিপদজনক যন্ত্রপাতি ব্যৱহাৰ কৰিবলৈ দিব নালাগে (Employment of young persons on dangerous machines)** ঃ ধাৰা ২৩ অনুসৰি কোনো শিশু শ্রমিকক বিপদজনক যন্ত্রপাতিৰ সৈতে কাম কৰিবলৈ দিব নালাগে। যদি কিবা কাৰণ বশত কাম কৰাব লাগে তেন্তে উপযুক্ত প্রশিক্ষণৰ দ্বাৰাহে কৰিব লাগে লগতে যন্ত্রপাতিসমূহ চলাওঁতে সাৱধানতা অৱলম্বন কৰিব লাগে।

৪) **শক্তিৰ প্রবাহ বন্ধ কৰা (Striking gear and devices for cutting off power)** ঃ ধাৰা ২৪ মতে যন্ত্রপাতিসমূহৰ, বেল্ট, গিয়েৰ আদি ভালদৰে ব্যৱহাৰ কৰিব লাগে। এই সমূহ ব্যৱহাৰ কৰোতে যাতে কোনো অসুবিধা নহয় সেই কথাৰ প্রতি লক্ষ্য ৰাখিব লাগে।

৫) **স্বয়ং চালিত যন্ত্রপাতি (Self-acting machines)** ঃ ধাৰা ২৫ অনুসৰি স্বয়ং চালিত যন্ত্রৰ পৰা শ্রমিকসকল আঘাত প্রাপ্ত হ'ব পাৰে। গতিকে প্রয়োজনীয় সাৱধানতা অৱলম্বন কৰিব লাগে।

৬) **মহিলা আৰু শিশুৰ সূতা তৈয়াৰ কৰা যন্ত্রপাতিৰ ওচৰত থকাত বাধা নিষেধ (Prohibition of employment of women and children near cotton-openers)** ঃ কাৰখানাৰ অংশ হিচাবে য'ত সূতা তৈয়াৰ কৰোতে কপাহৰ ওপৰত হেঁচা প্রয়োগ কৰা হয় তেনে ঠাইত শিশু আৰু মহিলাক নিয়োগ কৰা অনুচিত।

৭) **গধুৰ বস্তু উত্তোলন (Hoists and lifts)** ঃ নির্মাণ কার্য চলি থকা সময়ত যথেষ্ট সাৱধানক হ'ব লাগে, যাতে উঠা নমা কৰোতে কোনো ব্যক্তিৰেই ক্ষতি নহয়।

৮) **সামগ্রীৰ উঠা নমা কৰা (Lifting machines, chains, ropes and lifting tackles)** ঃ সামগ্রী অনা-নিয়া কৰোতে ব্যৱহাৰ কৰা উত্তোলক যন্ত্রপাতি চেইন আৰু ৰচীৰ সহায়ত সাৱধানে উঠা-নমা কৰাব লাগে।

৯) **চকুৰ সু�ৰক্ষা (Protection of eyes)** ঃ কাৰখানাত কাম কৰোতে চকুৰ যাতে ক্ষতি নহয়, তাৰ বাবে সুৰক্ষাৰ ব্যৱস্থা কৰা উচিত। কাৰখানাৰ পৰা উদ্ভৱ হোৱা গেচ আৰু বিষাক্ত পদার্থই চকুৰ ক্ষতি কৰিব পাৰে। প্রয়োজন হ'লে উপযুক্ত চচমাৰ যোগান ধৰিব লাগে।

১০) **বিপদজনক ধোৱা আৰু গেচ ইত্যাদি (Precautions against dangerous fumes, gases, etc)** ঃ কাৰখানাৰ বিভিন্ন কোঠা, টেফ, ভাট, পাইপ আদিৰ পৰা উদ্ভৱ হোৱা বিষাক্ত ধোৱা, গেছ আদিয়ে আৱৰি থকা ঠাইলৈ মানুহ অহা-যোৱাত বাধা নিষেধ থাকিব লাগে।

C. সু�ৰক্ষা (WELFARE)

কাৰখানাৰ শ্ৰমিকসকলৰ বাবে বিভিন্ন জনকল্যাণমূলক আঁচনি লোৱা হয়।

১) **স্নানৰ ব্যৱস্থা (Washing facilities)** ঃ প্ৰতিটো কাৰখানাই মহিলা আৰু পুৰুষৰ বাবে বেলেগে বেলেগ স্নানাগাৰৰ ব্যৱস্থা কৰিব লাগে। আৰু সেই সমূহ পৰিস্কাৰ হ'ব লাগে।

২) **কাপো�ৰ শুকুৱা আৰু জমা কৰি ৰখাৰ ব্যৱস্থা (Facilities for storing and drying clothing)** ঃ কৰ্মৰ সময়ত শ্ৰমিকসকলে যাতে কাপোৰসমূহ সেমেকা অৱস্থাত নাৰাখি শুকুৱাব পাৰে তাৰ ব্যৱস্থা থকা উচিত।

৩) **প্ৰতিটো কাৰখানাত বহাৰ ব্যৱস্থা (Facilities for sitting)** ঃ কোৰখানাত পৰ্যাপ্ত বহাৰ ব্যৱস্থা থকা উচিত যাতে সকলোৱে সুবিধাজনকভাৱে কাম কৰিব পাৰে আৰু জিৰণি ল'ব পাৰে।

৪) **প্ৰাথমিক চিকিৎসা (First-aid appliances)** ঃ কাম কৰি থকাৰ সময়ত যাতেসৰু সুৰা আঘাতৰ পৰা ৰক্ষা পাব পাৰে তাৰ বাবে প্ৰাথমিক চিকিৎসাৰ বাকচ হাততে পোৱাকৈ ৰাখিব লাগে।

৫) **কেণ্টিন (Canteens)** ঃ যিবোৰ কাৰখানাত ২৫০জনতকৈ অধিক কৰ্মচাৰী আৰু শ্ৰমিকে কাম কৰে তেনে কাৰখানাত কেণ্টিনৰ ব্যৱস্থা থকা উচিত। কেণ্টিনখন পৰিস্কাৰ আৰু মুক্ত বতাহ অহা-যোৱাৰ ব্যৱস্থা থাকিব লাগে।

৬) **ক্ৰেছ বা ওমলা ঘৰ (Creches)** ঃ যি কাৰখানাত ৩০জনতকৈ অধিক মহিলা কৰ্মচাৰীয়ে কৰ্মৰত হৈ থাকে তেনে ঠাইত শিশুসমূহক চোৱাচিতা কৰিবৰ বাবে ওমলা ঘৰৰ ব্যৱস্থা কৰিব লাগিব।

৭) **জনকল্যাণ বিষয়া (Welfare officers)** ঃ যি কাৰখানাত ৫০০জনতকৈ অধিক শ্ৰমিক নিয়োজিত হৈ থাকে তেনে কাৰখানাত অন্তত এজন হ'লেও জনকল্যাণ বিষয়া নিয়োগ কৰিব লাগে। এনে বিষয়া ৰাজ্য চৰকাৰে নিয়োগ কৰে।

১০.৬ বিপদ সংকুল কাৰ্যৰ ক্ষেত্ৰত ব্যৱস্থাসমূহ

(ক) **অঞ্চল নিৰ্বাচনৰ বাবে কমিটি গঠন {Constitution of Site Appraisal Committees *(Sec. 41 A)*}** ঃ কাৰখানাৰ নিৰ্মাণৰ ববে প্ৰথমেই স্থান নিৰ্বাচন কৰা অতি প্ৰয়োজন। যি সমূহ বিপদজনক উৎপান কাৰ্যৰ লগত ডড়িত কাৰখানা নিৰ্মাণ কৰা হয়। তেনে ক্ষেত্ৰত স্থান নিৰ্বাচন বাবে ৰাজ্য চৰকাৰৰ পৰা আগতিয়াকৈ অনুমতি লোৱা প্ৰয়োজন। এনে কমিটীত কেন্দ্ৰীয় চৰকাৰৰ দ্বাৰা নিয়োজিত কেন্দ্ৰীয় জল প্ৰদূষণ প্ৰতিৰোধ

আইনৰ অধীনত নিয়োগ কৰা এজন প্ৰতিনিধি এই কমিটীত থকা উচিত। ৰাজ্যৰ মুখ্য পৰিদৰ্শকজন সভাপতি হিচাপে নিয়োগ কৰিব লাগিব। কেন্দ্ৰীয় চৰকাৰ বায়ু প্ৰদূষণ প্ৰতিৰোধ আৰু নিয়ন্ত্ৰণ সমিতিৰ এজন প্ৰতিনিধি এই কমিটীৰ অন্তৰ্ভুক্ত হ'ব লাগিব। (ধাৰা 14 of 1981)। ৰাজ্যৰ পৰিৱেশ বিভাগৰ এজন প্ৰতিনিধি থাকিব লাগিব। স্বাস্থ্য আৰু নগৰ পৰিকল্পনা বিভাগৰো প্ৰতিনিধি থাকিব লাগিব। ৰাজ্য চৰকাৰে পাঁচজনকৈ কম ব্যক্তিক বিভিন্ন দিশত পাৰদৰ্শ হ'লে এই কমিটীও অন্তৰ্ভুক্ত কৰা হয়।

(১) যিসকল ব্যক্তিৰ কাৰখানা বা উদ্যোগৰ লগত জড়িত বিপদজনক কার্য অভিজ্ঞতা থাকে। তেনে ব্যক্তি বা বিজ্ঞানীক এনে কমিটীও অন্তৰ্ভুক্ত কৰা হয়।

(২) স্থানীয় কর্তৃপক্ষৰ এজন প্ৰতিনিধি থাকিব লাগে।

(খ) ৯০ দিনৰ সময়সীমাৰ ভিতৰত স্থান নির্বাচনৰ অনুমতি দিয়া কর্তৃপক্ষই আৱেদন পৰীক্ষা কৰি বিপদজনক কার্যৰ লগত জড়িত থকা আৱেদনসমূহ ৰাজ্য চৰকাৰৰ অনুমোদনৰ বাবে প্ৰেৰণ কৰা হয়।

(গ) যদি কাৰখানাটো কেন্দ্ৰীয় চৰকাৰৰ দ্বাৰা নিয়ন্ত্ৰণ কৰা হয়। তেন্তে কেন্দ্ৰীয় চৰকাৰৰ এজন প্ৰতিনিধি এনে কমিটীত অন্তৰ্ভুক্ত কৰা উচিত।

(ঘ) স্থান অনুমোদন দিয়া কমিটীয়ে প্ৰয়োজন সাপেক্ষে যিকোনো তথ্য জানিবৰ বাবে আৱেদনৰ লগত জড়িত পক্ষৰ লগত কাৰখানা বা উদ্যোগৰ বিপদ সংকুল কার্যৰ বিষয়ে আলোচনা কৰিব পাৰে। অৱশ্যে এনে আৱেদনকাৰীয়ে আকৌ জল প্ৰদূষণ নিয়ন্ত্ৰণ কমিটী আৰু বায়ু প্ৰদূষণ নিয়ন্ত্ৰণ আৰু প্ৰতিৰোধ ব'ৰ্ডৰ তৰফৰ পৰা নতুনকৈ অনুমতি লোৱাৰ প্ৰয়োজন নাই।

১০.৭ শিশু শ্ৰমিক নিয়োগ

যিসকল শিশুৱে ১৪ বছৰ সম্পূৰ্ণ কৰা নাই তেনে শিশুৱে ফেক্টৰীত কাম কৰিব নোৱাৰিব। (ধাৰা ৬৭)

(খ) অ-প্ৰাপ্তবয়স্ক শ্ৰমিক টকেন সংগ্ৰহ কৰিব লাগিব। কোনো শিশুৱে বয়স চৈধ্য বছৰ পূৰা কৰাৰ পাছতে যদি উপযুক্ত নহয় তেনে শিশুক কাৰখানাত নিয়োগ কৰিব নালাগে আৰু যদিতেনে শিশুৱে ফেক্টৰীত কাম কৰিব বিচাৰে তেন্তে তেওঁৰ উপযুক্ততাৰ প্ৰমাণ কৰিব লাগিব। অর্থাৎ প্ৰমাণ পত্ৰ প্ৰদান কৰিব লাগিব।

২) অনুমোদিত শৈল চিকিৎসকজনে কাম কৰাৰ উপযুক্ততাৰ প্ৰমাণ পত্ৰ প্ৰদান কৰিব লাগিব। যদি তেওঁৰ পোন্ধৰ বছৰ হয় তেন্তে কাৰখানাত সম্পূৰ্ণ দিন কাম কৰিবৰ ক্ষমতা আছে বুলি প্ৰমাণ পত্ৰ ল'ব লাগিব।

৩) উপযুক্ততাৰ প্ৰমাণ পত্ৰ প্ৰতি ১২ মাহৰ মূৰে মূৰে নবীকৰণ কৰিব লাগিব। এনে শ্ৰমিকসকলে ১২ মাহ পূৰ হোৱাৰ আগতেই অনুমোদিত ডাক্তৰৰ সহায়ত স্বাস্থ্য

পৰীক্ষা কৰিব লাগিব। শিশু শ্ৰমিকৰ অভিভাৱকে এনে পৰীক্ষাৰ বাবে বা প্ৰমাণ পত্ৰৰ বাবে মাছুল দিব লাগিব।

৪) শিশুৰ বাবে কাম কৰাৰ সময়

(ক) কোনো শিশু শ্ৰমিকক এটা কাৰখানাত ৪$^{১}/_{২}$ ঘণ্টাত বেচি সময় কাম কৰিবলৈ দিয়া উচিত নহয়।

(খ) শিশু শ্ৰমিকৰ ক্ষেত্ৰত কোনো শিশুকেই দুটা বেলা কাম কৰিবলৈ দিয়া নহয়। যদি শিশুসকলক ৫ ঘণ্টাকৈ দুটা বেলা কাম কৰিবলৈ দিয়া হয় তেন্তে মুখ্য পৰিদৰ্শকৰ আগতীয়া অনুমতি ল'ব লাগিব। কোনো শিশুকেই এদিনত কাম কৰিবলৈ দিয়া নহ'ব যদিহে তেওঁ একে দিনাই আন এটা ফেক্টৰীত কাম কৰে। কোনো কন্যা শিশুকেই ৰাতিপুৱা ৮ বজাৰ পৰা সন্ধিয়া ৭ বজাৰ পিছত কাম কৰিবলৈ অনুমতি দিয়া নহয়।

(গ) ধাৰা ১০৮ অনুসৰি শিশু শ্ৰমিকৰ কামৰ সময় স্পষ্টকৈ জাননী ফলকত লিখা থাকিব লাগিব আৰু জাননী উল্লেখ কৰা সময়খিনি ধৰা বন্ধা।

(ঘ) শিশু কন্যা শ্ৰমিকৰ পঞ্জীয়ন।

কন্যা শিশু শ্ৰমিকৰ এখন পঞ্জীয়ন বহী ৰখাটো অতি প্ৰয়োজন। এই পঞ্জীয়ন বহীত—

(ক) ফেক্টৰীত কাম কৰা প্ৰতিজন শিশুৰ নাম।

(খ) কামৰ ধৰণ।

(গ) কামৰ দল।

(ঘ) কামৰ সময় আৰু বেলা।

(ঙ) প্ৰমাণ পত্ৰৰ নম্বৰ (ধাৰা ৬৯)

৪) স্বাস্থ্য পৰীক্ষাৰ ক্ষমতা (ধাৰা ৭৫)

(ক) কোনো শিশুৱে যদি প্ৰমাণ পত্ৰ নোহোৱাকৈ ফেক্টৰীত কাম কৰে।

(খ) কোনো শিশু শ্ৰমিকে কাৰখানাত সু-স্বাস্থ্যৰ প্ৰমাণ পত্ৰ লৈ কাম কৰে আৰু পাছত কাৰখানাত কাম কৰাৰ ক্ষমতা হেৰুৱাই পেলায়। এনে ক্ষেত্ৰত কাৰখানাৰ মেনেজাৰে স্বাস্থ্য পৰীক্ষাৰ বাবে জাননী দিব লাগে। কিন্তু ধাৰা ৬৯ মতে যদি অনুসন্ধানকাৰী বিষয়াই নতুন প্ৰমাণ পত্ৰ প্ৰদান কৰে। তেন্তে নতুনকৈ স্বাস্থ্য পৰীক্ষা কৰোৱাৰ প্ৰয়োজন নহয়।

১০.৮ জৰিমনাৰ ব্যৱস্থা

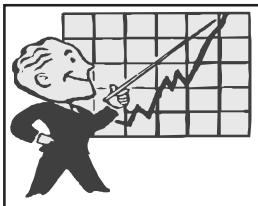
(ক) দোষৰ শাস্তি (General penalty for offences) ঃ ধাৰা ৯৩ মতেএট কাৰখানাৰ মেনেজাৰ বা কৰ্মচাৰীসকলে ফেক্টৰী আইনৰ ধাৰাসমূহ মানি নচলিলে তাৰ বাবে আইনৰ ব্যস্থা অনুসৰি শাস্তি লাভ কৰিব। দুই বছৰৰ জে'ল, নতুবা দুই লাখ টকা পৰ্যন্ত জৰিমনা

নহ'লে জে'ল জৰিমনা দুয়োটাই ভুগিব লাগিব পাৰে। ধাৰা ৮৭ৰ অনুসূচীত IV 3 কিছুমান নিয়ম উল্লেখ আছে। যদি কাৰখানাত কাম কৰি থকা অৱস্থাত কোনো দুর্ঘটনা বশত কাৰখানাত কাম কৰা শ্ৰমিকৰ মৃত্যু হয় নাইবা বেয়াকৈ আঘাত প্ৰাপ্ত হয়, তেন্তে জৰিমনা ২৫,০০০ ৰ কম নহয়। সৰু সুৰা আঘাতৰ বাবে পাঁচ হাজাৰ টকা ভৰিব লাগিব।

(খ) **কাৰখানাৰ সম্পত্তিৰ দেনা দায়িত্ব (Liability of the owner of premises in certain circumstances) ঃ** যদি কোনো স্বাধীন সা-সম্পত্তি বেলেগ কাৰখানাত লিজত দিয়া হয়। তেন্তে তেনে ঘৰ বা মজিয়াৰ লগত স্নানাগাৰ, শৌচালয় আদি সংযুক্ত হৈ থকা উচিত। লগতে কাৰখানাৰ যন্ত্ৰপাতিসমূহত বেৰা থাকিব লাগিব।

(গ) **শ্ৰমিকৰ দোষ (Offences by workers) ঃ** ধাৰা ১১১ৰ মতে যদি এটা কাৰখানাত কোনো শ্ৰমিকে আইনৰ ব্যৱস্থা মতে সুৰক্ষাসমূহ মানি নচলে তেন্তে তেওঁলোকে ৫০০ টকা পর্যন্ত জৰিমনা ভৰিব লগীয়া হ'ব পাৰে। উপযুক্ততাৰ প্ৰমাণ পত্ৰ জাল কৰিলে জে'ললৈ যাব লগীয়া হ'ব পাৰে। এনে ক্ষেত্ৰত দুমাহ জে'ল আৰু ১০০০ টকা পর্যন্ত জৰিমনা হ'ব পাৰে। নতুবা জে'ল জৰিমনা দুয়োটাই হ'ব পাৰে। কোনো শিশু শ্ৰমিকে যদি আন কোনো কাৰখানাত কাম কৰে আৰু মজুৰি লাভ কৰে তেন্তে তেনে শিশু শ্ৰমিকৰ অভিভাৱক তেনে দোষৰ বাবে জগৰীয়া হ'ব।

(ঘ) **সাৱধানতাৰ সীমাবদ্ধতা (Limitation of prosecutions) ঃ** আদালতে কোনো দোষৰ বাবে শাস্তি দিবলৈ হ'লে, দোষ হোৱাৰ অন্তত তিনিমাহৰ ভিতৰত আদালতলৈ আৱেদন জনাব লাগিব। অনুসন্ধানকাৰী বিষয়াজনে এই বিষয়ে আয়োগক জনাব লাগিব।



অগ্ৰগতি নিৰীক্ষণ

প্ৰশ্ন নং ৪ ঃ কাৰখানা আইন ১৯৪৮ অনুসৰি নিৰাপত্তাৰ পাঁচটা ব্যৱস্থা কি?

.....

.....

প্ৰশ্ন নং ৫ ঃ কাৰখানা আইন ১৯৪৮ অনুসৰি শ্ৰমিকৰ কল্যাণৰ বাবে কৰা পাঁচটা ব্যৱস্থা কি?

.....

.....



১০.৯ অধ্যায়টিৰ পৰা আমি কি শিকিলোঁ

এই অধ্যায়ত আমি তলত দিয়া বিষয়সমূহ আলোচনা কৰিলোঁ ঃ —

- কাৰখানা আইন, ১৯৪৮ চনত প্ৰণয়ন কৰা হৈছিল আৰু শ্ৰমিকসকলক নিৰাপত্তা প্ৰদান কৰাটো ইয়াৰ প্ৰধান উদ্দেশ্য ইয়াৰ বাবে আইনখনত কাৰখানাৰ মালিকৰ বাবে বিভিন্ন ধাৰা সন্নিবিষ্ট কৰা হৈছে।
- শ্ৰমিকসকলক বিপদ সংকুল কামৰ পৰা নিৰাপত্তা প্ৰদান কৰিবলৈ বিভিন্ন ধাৰা সন্নিবিষ্ট কৰা হৈছে।
- এই আইনখন ৰাজ্য চৰকাৰে বিভিন্ন এজেঞ্চীৰ দ্বাৰা কাৰ্যকৰী কৰে —
  - ➢ অনুসন্ধানকাৰী বিষয়া
  - ➢ অনুমোদিত বিষয়া
  - ➢ জনকল্যাণ বিষয়া
  - ➢ নিৰাপত্তাৰ বিষয়া
- শ্ৰমিকৰ স্বাস্থ্য, নিৰাপত্তা আৰু জনকল্যাণ ব্যৱস্থাৰ বাবে আইনখনত বিভিন্ন ধাৰা সন্নিবিষ্ট কৰা হৈছে।
- এই আইনৰ ধাৰাসমূহ মানি নচলিলে বিভিন্ন জৰিমনাৰ ব্যৱস্থাত অন্তভূৰ্ক্ত কৰা হৈছে।



১০.১০ অধিক জানিবলৈ

১) The Factories Act, 1948; (Bare Act).
২) Industrial Law, by P. L. Malik.
৩) Handbook of Industrial Law, by N. D. Kapoor.

১০.১১ অগ্ৰগতিৰ খতিয়ান

১ নং প্ৰশ্নৰ উত্তৰ ঃ .....

২ নং প্ৰশ্নৰ উত্তৰ ঃ (ক) ৫০০ (খ) ১০০০

৩ নং প্ৰশ্নৰ উত্তৰ ঃ

(১) যন্ত্ৰপাতিৰ আৱৰণ

(২) যন্ত্ৰপাতিসমূহ চলি থকা অৱস্থাত সাৱধনতা

(৩) শিশু অথবা কিশোৰ বিপদজনক যন্ত্ৰপাতি ব্যৱহাৰ কৰিব দিব নালাগে

(৪) চকুৰ সুৰক্ষা

(৫) বিপদজনক ধোৱা আৰু গেছ।

৪ নং প্ৰশ্নৰ উত্তৰ ঃ

(১) স্থানৰ ব্যৱস্থা

(২) কাপোৰ শুকুৱা আৰু জমা কৰি ৰখাৰ ব্যৱস্থা

(৩) বহাৰ ব্যৱস্থা

(৪) প্ৰাথমিক চিকিৎসা

(৫) কেন্টিন

৫ নং প্ৰশ্নৰ উত্তৰ ঃ

(১) ....

(২) ...

(৩) ....

(৪) ...

(৫) ....



১০.১২ আৰ্হি প্ৰশ্ন

প্ৰশ্ন ১ ঃ কাৰখানা আইন ১৯৪৮ৰ মতে তলত উল্লেখ কৰা পদসমূহ আলোচনা কৰক।

(১) বিপদজনক প্ৰক্ৰিয়া।

(২) ফেক্টৰী।

(৩) উৎপাদন প্ৰক্ৰিয়া।

প্ৰশ্ন ২ ঃ কাৰখানা আইন ১৯৪৮ৰ মতে কাৰখানাৰ শ্ৰমিকৰ স্বাস্থ্য আৰু কল্যাণৰ বাবে কৰা ব্যৱস্থাসমূহ কি কি?

প্ৰশ্ন ৩ ঃ কাৰখানা আইন ১৯৪৮ৰ মতে শ্ৰমিকৰ নিৰাপত্তাৰ ব্যৱস্থাসমূহ কি কি?

প্ৰশ্ন ৪ ঃ শিশু শ্ৰমিকৰ নিযুক্তিৰ ক্ষেত্ৰত থকা আইনৰ ব্যৱস্থাসমূহ কি কি?

প্ৰশ্ন ৫ ঃ অনুমোদিত শৈল চিকিৎসক কোন? তেওঁৰ কৰ্তব্যসমূহ কি?

*** ***** ***

অধ্যায় ১১ ঃ কর্মীৰ ক্ষতিপূৰণ আইন, ১৯২৩

অধ্যায় গাঁথনি

১১.১ উদ্দেশ্য
১১.২ পৰিচয়
১১.৩ কর্মীৰ ক্ষতিপূৰণ আইনৰ বিষয়বস্তু আৰু পৰিসৰ
১১.৪ কর্মীৰ ক্ষতিপূৰণ আইনৰ অধীনস্থ গুৰুত্বপূৰ্ণ সংজ্ঞাৱলী
১১.৫ কার্যক্ষমতা নোহোৱা
১১.৬ ক্ষতিপূৰণৰ বাবে নিযুক্তিকর্তাৰ দায়বদ্ধতা
১১.৭ ঠিকাদাৰ জড়িত হ'লে নিযুক্তিকর্তাৰ দায়বদ্ধতা
১১.৮ আয়ুক্ত
১১.৯ ক্ষতিপূৰণ
১১.১০ অধ্যায়টোৰ পৰা আমি কি শিকিলো
১১.১১ অধিক জানিবলৈ
১১.১২ অগ্রগতিৰ খতিয়ান
১১.১৩ আৰ্হি প্রশ্ন

১১.১ উদ্দেশ্য

এই অধ্যায়টি অধ্যয়ন কৰি আপুনি -

- আইনখনৰ বিষয়বস্তু আৰু পৰিসৰ ব্যাখ্যা কৰিব পাৰিব
- আইনখনৰ অধীনস্থ গুৰুত্বপূৰ্ণ সংজ্ঞাৱলীৰ বিষয়ে জানিব পাৰিব
- ক্ষতিপূৰণৰ বাবে নিযুক্তিকর্তাৰ দায়বদ্ধতা বর্ণনা কৰিব পাৰিব
- ঠিকাদাৰ জড়িত হ'লে নিযুক্তিকর্তাৰ দায়বদ্ধতা ব্যাখ্যা কৰিব পাৰিব

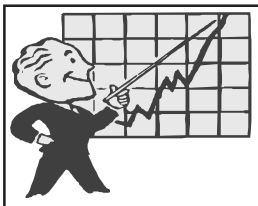
১১.২ পৰিচয়

কর্মীসকলৰ সামাজিক নিৰাপত্তাৰ ক্ষেত্রত কর্মীৰ ক্ষতিপূৰণ আইন, ১৯২৩ (Workmen's Compensation Act, 1923) পাৰিত কৰাটো হৈছে প্রথম পদক্ষেপ। ইয়াৰ প্রধান উদ্দেশ্য হৈছে কর্মীসকলক বিত্তীয় সুৰক্ষা প্রদান কৰা। এই অধ্যায়ত আমি ৱর্কমেন্‌ছ কমপেনছেচন এক্ট, ১৯২৩ৰ বিষয়ে আলোচনা কৰিম আৰু ইয়াৰ বিষয়বস্তু আৰু পৰিসৰ সন্দর্ভত সবিশেষ জানিব পাৰিম। এই অধ্যায়ত লগতে বিভিন্ন সংজ্ঞাৰ বিষয়েও আলোচনা কৰা হ'ব। এই অধ্যায়ৰ জৰিয়তে আপোনালোকে ইয়াৰ সৈতে জড়িত ক্ষতিপূৰণৰ বাবে নিযুক্তিকর্তাৰ দায়বদ্ধতা আৰু অর্থদণ্ড সন্দর্ভতো জানিব পাৰিব। এই অধ্যায়ত ক্ষতিপূৰণৰ অর্থ সম্পর্কেও

আলোচনা কৰা হৈছে। এনেদৰে, আপোনালোকে এই অধ্যায়ৰ জৰিয়তে এই আইনখন পাৰিত কৰাৰ উদ্দেশ্যৰ লগতে কর্মীসকলৰ ক্ষতিপূৰণৰ সন্দর্ভত এই আইনৰ অধীনত থকা ব্যৱস্থাৱলীৰ বিষয়ে জানিব পাৰিব।

১১.৩ কর্মীৰ ক্ষতিপূৰণ আইনৰ বিষয়বস্তু আৰু পৰিসৰ

কর্মীৰ ক্ষতিপূৰণ আইন, ইংৰাজীত যাক কোৱা হৈছে ৱর্কমেন্‌ছ কমপেনছেচন এক্ট, ১৯২৩— সমগ্র ভাৰততে প্রসাৰিত। এই আইনখন ১৯২৪ চনৰ পহিলা জুলাইৰ পৰা কার্যকৰী হৈছে। ই হৈছে সামাজিক নিৰাপত্তাৰ আইনী ব্যৱস্থা। ৱর্কমেন্‌ছ কমপেনছেচন এক্ট, ১৯২৩ৰ জৰিয়তে একোজন নিযুক্তিকর্তাই তেওঁৰ কর্মচাৰীসকলৰ ক্ষেত্রত পালন কৰিবলগীয়া নৈতিক দায়বদ্ধতাৰ বিষয়ে বর্ণনা কৰা হৈছে। যেতিয়া কর্মচাৰীয়ে কঠিন কাম কৰি থকাৰ সময়তে কোনোধৰণৰ শাৰীৰিক অক্ষমতা অথবা অসুস্থতাৰ সন্মুখীন হয়, তেতিয়া নিযুক্তিকর্তাই পালন কৰিবলগীয়া দায়িত্বৰ বিষয়ে ইয়াত কোৱা হৈছে। এই আইনখনৰ উদ্দেশ্য হৈছে— অন্য অসামৰিক আইনৰ ব্যৱস্থাৱলীৰ অধীনত মোকাবিলা কৰিবলৈ সম্ভৱ নোহোৱা কিছুমান বিষয় যেনে কর্মচাৰীক তাৎক্ষণিক আৰু কম খৰচী ব্যৱস্থাৰ জৰিয়তে ক্ষতিপূৰণ আদায় দিয়াৰ ক্ষেত্রত উদ্ভৱ হ'ব পৰা বিবাদ নিষ্পত্তি কৰা। এই আইনখনে লগতে দুর্ঘটনাগ্রস্ত কর্মচাৰীক কঠিন কামৰ পৰা সকাহ দিয়াৰ ক্ষেত্রতো সহায় কৰে।



অগ্রগতি নিৰীক্ষণ

প্রশ্ন ১। কর্মীৰ ক্ষতিপূৰণ আইন, ১৯২৩ৰ এটা উদ্দেশ্য উল্লেখ কৰক।

.....

.....

১১.৪ কর্মীৰ ক্ষতিপূৰণ আইনৰ অধীনস্থ গুৰুত্বপূর্ণ সংজ্ঞাৱলী

কেইটামান গুৰুত্বপূর্ণ সংজ্ঞা তলত উল্লেখ কৰা হ'ল—

ক) আইনখনৰ অনুচ্ছেদ ২ (১) (বি)ত 'আয়ুক্ত' (Commissioner)ৰ সংজ্ঞা দিয়া হৈছে এনেদৰে— যাক অনুচ্ছেদ ২০ৰ অধীনত কর্মীৰ ক্ষতিপূৰণৰ বাবে আয়ুক্ত হিচাপে নিযুক্ত কৰা হয়;

খ) 'ক্ষতিপূৰণ' (Compensation) [(অনুচ্ছে ২ (১) (চি)]ৰ অর্থ হৈছে এই আইনখনৰ জৰিয়তে উল্লেখ কৰা ক্ষতিপূৰণ;

গ) আইনখনৰ অনুচ্ছেদ ২ (১) (ডি)ত 'নির্ভৰশীল লোক' (dependent) মানে হৈছে একোজন ক্ষতিগ্রস্ত কর্মীৰ তলত দিয়া যিকোনো সম্পর্কীয় লোক, তেওঁলোক হৈছে ঃ

১) একোগৰাকী বিধবা, বিধিগত সন্তান-সন্ততি আৰু অবিবাহিতা তথা বিধিগত জীয়ৰী, বা একোগৰাকী বিধবা মাতৃ; আৰু

২) যদিহে কর্মীজনৰ মৃত্যুৰ সময়ত তেওঁৰ উপার্জনৰ ওপৰতে সম্পূর্ণৰূপে নির্ভৰশীল হয়, তেতিয়া ১৮ বছৰ বয়সৰ ওপৰৰ আৰু দুর্বল একোজন পুত্র অথবা একোগৰাকী জীয়ৰীৰ ক্ষেত্রত;

৩) যদি কর্মীজনৰ মৃত্যুৰ সময়ত সম্পূর্ণৰূপে বা আংশিকভাৱে তেওঁৰ উপার্জনৰ ওপৰতে নির্ভৰশীল হয়,

ক) একোগৰাকী বিধবা,

খ) এগৰাকী বিধবা মাতৃৰ উপৰি একোজন পিতৃ,

গ) নাবালক জাৰজ পুত্র, অবিবাহিতা জাৰজ জীয়ৰী অথবা একোগৰাকী বিধিগত জীয়ৰী অথবা জাৰজ অথবা তুলি লোৱা বিবাহিতা আৰু নাবালক অথবা বিধবা আৰু নাবালক,

ঘ) একোজন নাবালক ভ্রাতৃ অথবা একোগৰাকী অবিবাহিতা ভগ্নী অথবা একোগৰাকী নাবালক বিধৱা ভগ্নী,

ঙ) একোগৰাকী বিধবা নাতিনী,

চ) মৃত পুত্রৰ একোটা নাবালক সন্তান,

ছ) মৃতা জীয়ৰীৰ একোটা নাবালক সন্তান যি ক্ষেত্রত শিশুটিৰ কোনো মাক-দেউতাক জীয়াই থকা নাই, অথবা

জ) যদি কর্মীজনৰ কোনো মাক-দেউতাক জীয়াই থকা নাই, তেনেক্ষেত্রত তেওঁৰ দেউতাকৰ ফালৰ ককাক-আইতাক

ব্যাখ্যা ঃ উপ-দফা (২) আৰু উপ-দফা (৩)ৰ সংযোজন (চ) আৰু (ছ)ৰ বাবে, পুত্র, জীয়ৰী আৰু সন্তান বোলোতে ক্রমে একোজন তুলি লোৱা সন্তান, জীয়ৰী বা শিশু অন্তর্ভুক্ত হ'ব;

ঘ) নিযুক্তিকর্তা (Employer) [(অনুচ্ছে ২ (১) (ই)]ত অন্তর্ভুক্ত আছে ঃ

১) যিকোনো লোক যি একেলগে থাকে বা নাথাকে,

২) নিযুক্তিকর্তাৰ যিকোনো পৰিচালনাকাৰী প্রতিনিধি,

৩) একোজন মৃত নিযুক্তিকর্তাৰ বিধিগত প্রতিনিধি,

৪) যিকোনো কর্মী যাৰ সেৱা সাময়িকভাৱে অন্য লোকৰ ঠাইত ভাৰা কৰি অনা হয়, কোনো লোকৰ দ্বাৰা যিজনৰ সৈতে কর্মীজন এটা চুক্তি অথবা সেৱা অথবা উমেদাৰী (apprenticeship)ত সোমাইছিল; অর্থাৎ এনে অন্য কোনো লোক যাৰ হৈ কর্মীজনে কাম কৰি থাকে।

একোজন ঠিকাদাৰ নিযুক্তিকর্তাৰ ওপৰত দিয়া সংজ্ঞাবিলাকৰ পৰিসৰত পৰে।

ঙ) 'পৰিচালন প্ৰতিনিধি' (Managing Agent) মানে হৈছে যিকোনো লোক যি আন কাৰোবাৰ হৈ নিযুক্ত অথবা প্ৰতিনিধি হিচাপে কাম কৰি আছে, এনে অন্য লোকৰ লেনদেন অথবা ব্যৱসায় চলাই থকাৰ উদ্দেশ্যে আছে, কিন্তু নিযুক্তিকৰ্তাৰ তলতীয়া হিচাপে একোজন ব্যক্তিগত পৰিচালক অন্তৰ্ভুক্ত কৰা নাই;

চ) 'নাবালক' (Minor) মানে হৈছে ১৮ বছৰ বয়সত ভৰি নিদিয়া যিকোনো লোক;

ছ) 'উল্লিখিত' (Prescribed) মানে হৈছে এই আইনৰ অধীনত থকা বিধি-বিধানত উল্লিখিত;

জ) 'অৰ্হতাসম্পন্ন স্বাস্থ্য কৰ্মী' (Qualified Medical Practioner) মানে হৈছে যিকোনো লোক যি যিকোনো কেন্দ্ৰীয় আইন, প্ৰাদেশিক আইন অথবা একোখন ৰাজ্যৰ বিধানমণ্ডলৰ আইনৰ অধীনত পঞ্জীভুক্ত আৰু স্বাস্থ্য কৰ্মী হিচাপে কাম কৰিবলৈ কৰ্তৃত্বপ্ৰাপ্ত, অথবা যিকোনো অঞ্চলত শেহতীয়া আইনত উল্লেখ নকৰা পৰ্যন্ত কাম কৰি থাকে, ৰাজ্য চৰকাৰৰ দ্বাৰা চৰকাৰী গেজেটত ঘোষিত যিকোনো লোক যি এই আইনৰ উদ্দেশ্যৰ বাবে স্বাস্থ্য কৰ্মী হিচাপে অৰ্হতাসম্পন্ন;

ঝ) 'ছীমেন' (Seaman) মানে হৈছে যিকোনো লোক যি জাহাজৰ কৰ্মকৰ্তাসকলৰ অংশ, কিন্তু জাহাজৰ গৰাকীৰ অন্তৰ্ভুক্ত নহয়;

ঞ) 'মজুৰি' (Wages)ত যিকোনো প্ৰাপ্তি বা মুনাফা অন্তৰ্ভুক্ত যিবিলাক ভ্ৰমণ বানচ অথবা যিকোনো ভ্ৰমণৰ ৰেহাই মূল্য অথবা কৰ্মীক নিযুক্তিকৰ্তাই দিয়া যিকোনো অৰিহণাৰ বাহিৰে, যিবিলাক ধনৰ হিচাপত গণনা কৰিব পাৰি, কৰ্মচাৰীক নিযুক্তিকৰ্তাই দিয়া যিকোনো পেঞ্চন বা প্ৰভিডেণ্ট ফাণ্ড বা কৰ্মচাৰীৰ নিযুক্তিৰ প্ৰকৃতিৰ ওপৰত ভিত্তি কৰি তেওঁক আৰোপ কৰা কামৰ বিশেষ খৰছৰ আনুষংগিক;

ট) 'কৰ্মী' (Workman)ৰ সংজ্ঞা অনুচ্ছেদ ২ (১) (এন)ত এনেদৰে দিয়া আছে ঃ

১। কৰ্মী বা ৱৰ্কমেন বুলিলে এনে লোকক বুজোৱা হয় (সাময়িক প্ৰকৃতিৰ নিযুক্তিত থকা অথবা নিযুক্তিকৰ্তাৰ বাণিজ্যৰ উদ্দেশ্য সাধনৰ বাহিৰে অন্য ধৰণেৰে নিযুক্ত লোকৰ বাহিৰে) যি ঃ

(১) ৰে'লৰে আইন, ১৯৮৯ৰ (১৯৮৯ৰ ২৪)ৰ অনুচ্ছেদ (২)ৰ দফা (৩৪)ত একোজন ৰে'লৰে চাকৰিয়ালৰ সংজ্ঞা দিয়া মতে, অন্য কোনো ৰে'ল বিভাগৰ প্ৰশাসনীয়, জিলা অথবা মহকুমা বিষয়াৰ কাৰ্যালয়ত স্থায়ীভাৱে নিযুক্ত হ'ব নালাগিব আৰু অনুসূচী ২ত নিৰ্দিষ্ট কৰি দিয়া এনে যিকোনো সক্ষমতাৰ অধীনত নিযুক্ত হ'ব নালাগিব, অথবা

ক) একোখন জাহাজৰ একোজন মাষ্টাৰ, ছীমেন অথবা অন্য যিকোনো ক্ৰিউ সদস্য,

খ) একোখন বিমানৰ ক্ৰিউৰ একোজন কেপ্টেইন অথবা অন্য সদস্য,

গ) একোখন যান-বাহনৰ সৈতে জড়িত যিকোনো কামত চালক, সহায়ক, মেকানিক, চাফাই কৰ্মী হিচাপে নিযুক্ত লোক,

ঘ) একোটা কোম্পানীৰ দ্বাৰা বাহিৰত কাম কৰিবলৈ নিযুক্ত লোক আৰু অনুসূচী ২ত নিৰ্দিষ্ট কৰি দিয়া এনে সক্ষমতাত ভাৰতৰ বাহিৰত কাম কৰিবলৈ নিযুক্ত

লোক আৰু জাহাজ, বিমান অথবা যান-বাহন, অথবা কোম্পানী, যেনে ধৰণেৰে হয়, ভাৰতত পঞ্জীভুক্ত, অথবা

(২) অনুসূচী ২ত নির্দিষ্ট কৰি দিয়া এনে যিকোনো সক্ষমতাত নিযুক্ত লোক, যাৰ নিযুক্তিৰ চুক্তি এই আইন পাৰিত কৰাৰ আগত বা পিছত যেতিয়াই নহওক আৰু এনে চুক্তি প্রকাশিত বা প্রযোজ্য, মৌখিক বা লিখিত যিয়েই নহওক লাগে; কিন্তু কেন্দ্রীয় চৰকাৰৰ সশস্ত্র বাহিনীৰ এজন সদস্য হিচাপে যিকোনো সক্ষমতাত কাম কৰি থকা লোক; আৰু কর্মচাৰী হিচাপে যিকোনো উল্লেখত অন্তর্ভুক্ত লোক, যি আঘাতপ্রাপ্ত হৈছে তেওঁ পাব, কর্মচাৰীজনৰ মৃত্যু হ'লে, তেওঁৰ ওপৰত নির্ভৰ কৰা কোনো লোক অথবা তেওঁলোকৰ আন যিকোনো।

২। যিকোনো স্থানীয় কর্তৃপক্ষ অথবা চৰকাৰৰ হৈ কাম কৰি থকা যিকোনো বিভাগৰ ক্ষমতা আৰু কর্তব্যৰ অনুশীলন আৰু কাম-কাজ এই আইনৰ উদ্দেশ্যৰ বাবে প্রযোজ্য হ'ব, যদিহে অন্য বিপৰীত উদ্দেশ্যধর্মিতা উদ্ভৱ নহয়, এনে কর্তৃত্ব অথবা বিভাগৰ বাণিজ্য অথবা ব্যৱসায় হিচাপে গণ্য হ'ব।

৩। কেন্দ্রীয় অথবা ৰাজ্য চৰকাৰে চৰকাৰী গেজেটত অধিসূচনা জাৰি কৰি কমেও তিনি মাহ কার্যকৰী কৰিবলৈ সময় প্রদান কৰি, এক উপযুক্ত জাননীৰ জৰিয়তে, অনুসূচী ২ত যিকোনো বৃত্তিত নিযুক্ত হৈ থকা যিকোনো শ্রেণীৰ লোকক সংযোজন কৰিব পাৰে, যদিহে এই বৃত্তি কঠিন বুলি গণ্য কৰা হয় আৰু এই আইনৰ ব্যৱস্থাৱলী সিবিলাকৰ ওপৰত প্রযোজ্য হয়, কেন্দ্রীয় চৰকাৰৰ অধিসূচনাৰ ক্ষেত্রত, এই আইন বলবৎ হৈ থকা অঞ্চলৰ পৰিসৰত, অথবা ৰাজ্য চৰকাৰৰ অধিসূচনাৰ ক্ষেত্রত, ৰাজ্যৰ পৰিসৰত, এনে শ্রেণীৰ লোকৰ বাবে প্রদান কৰা হৈছে— যে সংযোজন ঘটাই, কেন্দ্রীয় অথবা ৰাজ্যিক চৰকাৰে, ঘটনা যেনে ধৰণৰ হয়, এই নির্দেশনা দিব পাৰে যে এই আইনৰ ব্যৱস্থাৱলী নির্দিষ্ট আঘাতপ্রাপ্তিৰ ক্ষেত্রতহে কেৱল এই শ্রেণীৰ লোকৰ ক্ষেত্রত প্রযোজ্য হ'ব।



অগ্রগতি নিৰীক্ষণ

প্রশ্ন ২। কর্মীৰ ক্ষতিপূৰণ আইন, ১৯২৩ৰ অধীনস্থ 'মজুৰি' শব্দৰ সংজ্ঞা দিয়ক।

.....

.....

১১.৫ আন্তঃৰাষ্ট্রীয় বাণিজ্যৰ বিত্তায়নৰ কার্যব্যৱস্থা

এই আইনত কার্যক্ষমতাহীনতা (disablement) শব্দৰ সংজ্ঞা দিয়া হোৱা নাই। কিন্তু ই আংশিক বা সম্পূর্ণ কর্মক্ষমতা হেৰুওৱাক বুজাইছে।

(১) 'আংশিক কার্যক্ষমতাহীনতা' (Partial Disablement) মানে হৈছেঃ

ক) যিক্ষেত্রত কার্যক্ষমতাহীনতাৰ প্রকৃতি সাময়িক, এনে কার্যক্ষমতাহীনতাৰ ফলত যিকোনো নিযুক্তিত একোজন কর্মীৰ উপার্জনৰ ক্ষমতা হ্রাস পায়, যি সময়ত তেওঁ কোনো কামত জড়িত হৈ থাকোতেই দুর্ঘটনাত পতিত হৈ কার্যক্ষমতা হেৰুৱায়, আৰু

খ) যিক্ষেত্রত কার্যক্ষমতাহীনতাৰ প্রকৃতি স্থায়ী, এনে ধৰণৰ কার্যক্ষমতাহীনতাই তেনে প্রতিটো নিযুক্তিত কর্মীজনৰ উপার্জন ক্ষমতা হ্রাস কৰে য'ত তেওঁ সেই সময়ত কাম কৰিবলৈ সক্ষম আছিল ঃ

কোৱা হৈছে যে অনুসূচী ১ৰ অংশ ২ত প্রতিটো আঘাতৰ বিষয়ে নির্দিষ্ট কৰি দিয়া আছে আৰু সেই অনুসৰি স্থায়ী বা আংশিক কার্যক্ষমতাহীনতাৰ পৰিণতি নির্দ্ধাৰিত হ'ব।

সাময়িক আংশিক কার্যক্ষমতাহীনতাৰ ক্ষেত্রত, ইয়াৰ ফলত দুর্ঘটনাত পতিত হোৱাৰ সময়ত কর্মীজন য'ত নিযুক্ত হৈ থাকে কেৱল তাতহে তেওঁৰ উপার্জন ক্ষমতা হ্রাস পায়। অর্থাৎ অন্য নিযুক্তিৰ ক্ষেত্রত কর্মীজনৰ উপার্জন ক্ষমতাৰ প্রভাৱ নপৰে। কিন্তু স্থায়ী আংশিক কার্যক্ষমতাহীনতাৰ ক্ষেত্রত, ইয়াৰ ফলত তেওঁৰ উপার্জন ক্ষমতা কেৱল দুর্ঘটনাৰ সময়ত নিযুক্ত হৈ থকা নিযুক্তিতেই হ্রাস নাপায়, বৰঞ্চ দুর্ঘটনাৰ সময়ত তেওঁ জড়িত হৈ থকা অন্য নিযুক্তিৰ ক্ষেত্রতো ইয়াৰ প্রভাৱ পৰে।

(২) 'সম্পূর্ণ কার্যক্ষমতাহীনতা' (Total Disablement) মানে হৈছে এনেধৰণৰ কার্যক্ষমতাহীনতা, য'ত আংশিক বা স্থায়ী প্রকৃতিত একোজন কর্মীয়ে সকলো কাম কৰাৰ সক্ষমতা হেৰুৱাই পেলায়, যি কাম কৰিবলৈ তেওঁ দুর্ঘটনাৰ আগলৈকে সক্ষম আছিল কিন্তু ইয়াৰ পিছৰ পৰা অক্ষম হৈ পৰিল ঃ

কোৱা হৈছে যে স্থায়ী সম্পূর্ণ কার্যক্ষমতাহীনতা বুলিলে ইয়াকে গণ্য কৰা হ'ব যে অনুসূচী ১ৰ অংশ ১ত নির্দিষ্ট কৰি দিয়া যিকোনো আঘাত অথবা অংশ ২ত নির্দিষ্ট কৰি দিয়া আঘাতৰ সৈতে যিকোনো ধৰণৰ সংমিশ্রণ বুজোৱা হ'ব, যাৰ ফলত কর্মীজনৰ উপার্জন সক্ষমতা সামগ্রিকভাৱে হ্রাস পায়, অংশ ২ত উল্লিখিত তেনে আঘাতবিলাকৰ ক্ষেত্রত, এশ শতাংশ বা ততোধিক হয়।

১১.৬ ক্ষতিপূৰণৰ বাবে নিযুক্তিকর্তাৰ দায়বদ্ধতা

এই আইনৰ অনুচ্ছেদ ৩ৰ অধীনত নিযুক্তিকর্তাৰ দায়বদ্ধতা উল্লেখ কৰা হৈছে, য'ত কর্মচাৰীৰ বৃত্তিগত অসুস্থতা অথবা ব্যক্তিগত আঘাত অথবা নির্দ্ধাৰিত ধৰণৰ অন্য যিকোনো ক্ষেত্রত নিযুক্তিকর্তাই যেতিয়া ক্ষতিপূৰণ দিবলগীয়া হয়।

ক) বৃত্তিগত অসুস্থতা (Occupational Diseases)ৰ ক্ষেত্রত ঃ

১। যেতিয়া একোজন কর্মীয়ে অনুসূচী ৩ৰ অংশ 'এ'ত নির্দিষ্ট কৰি দিয়া যিকোনো নিযুক্তিৰ ক্ষেত্রত নিয়োজিত হৈ থাকে আৰু তাত উল্লিখিত যিকোনো অসুখত আক্রান্ত হয়, তেতিয়া

সেই নিযুক্তিৰ ক্ষেত্ৰত নির্দ্ধাৰিত বৃত্তিগত অসুস্থতা হোৱা বুলি গণ্য হয়, এনে নিযুক্তিৰ সময়ছোৱাত সংঘটিত দুর্ঘটনাৰ বাবে আহত হোৱা বুলি গণ্য হয়।

২। অনুসূচী ৩ৰ অংশ 'বি'ত নির্দিষ্ট কৰি দিয়া অনুসৰি একেজন নিযুক্তিকর্তাৰ অধীনত এনে নিযুক্তিৰ সময় ধাৰাবাহিকভাৱে কমেও ছমাহ থাকিব লাগিব।

৩। যিকোনো কর্মীৰ এনেকুৱা অসুখ হ'লে, যেতিয়া তেওঁ এজন বা একাধিক নিযুক্তিকর্তাৰ অধীনত কাম কৰি থাকে (একেজন নিযুক্তিকর্তাৰ অধীনত কাম কৰাৰ দৰকাৰ নাই), যি বিষয়ে অনুসূচী ৩ৰ অংশ 'চি'ত নির্দিষ্ট কৰি দিয়া আছে আৰু কর্মীজনে কেন্দ্ৰীয় চৰকাৰে নির্দ্ধাৰণ কৰি দিয়া সময়সীমা অনুসৰি ধাৰাবাহিকভাৱে কাম কৰা হ'ব লাগিব।

৪। যদি এইটো প্ৰমাণিত হয় ঃ

ক। একোজন কর্মীৰ এনেকুৱা অসুখ হ'লে, যেতিয়া তেওঁ অনুসুচী ৩ৰ অংশ 'চি'ত নির্দিষ্ট কৰি দিয়া এজন বা একাধিক নিযুক্তিকর্তাৰ অধীনত নিযুক্ত হয় আৰু যেতিয়া তেওঁৰ বৃত্তিগত অসুস্থতা সেই নিযুক্তিৰ ক্ষেত্ৰত এই উপ-অনুচ্ছেদৰ অধীনত নির্দ্ধাৰিত সময়সীমাতকৈ কম সময়ৰ বাবে কর্মীজন ধাৰাবাহিকভাৱে অসুস্থতাত ভুগিলে আৰু তেওঁৰ অসুস্থতাৰ প্ৰকৃতি উল্লিখিত নিযুক্তিৰ ক্ষেত্ৰত বিশেষ ধৰণৰ হ'লে;

খ। তেওঁৰ নিযুক্তিৰ পৰা আৰু নিযুক্তিৰ সময়ছোৱাত যদিহে অসুস্থতাৰ উদ্ভৱ হয়।

৫। কেন্দ্ৰীয় অথবা ৰাজ্যিক চৰকাৰে চৰকাৰী গেজেটত অধিসূচনা জাৰি কৰাৰ পিছত, তিনিমাহতকৈ কম সময়ৰ ভিতৰত হ'ব নালাগিব, নিযুক্তিৰ বিৱৰণ অনুসূচী ৩ত নির্দ্ধাৰিত কৰি দিব পাৰে আৰু অসুস্থতাৰ বিষয়ে বিশেষভাৱে উল্লেখ কৰিব পাৰে, যিটো বিশেষ ধৰণৰ বৃত্তিগত অসুস্থতা হিচাপে পৰিগণিত হ'ব আৰু তাৰ ওপৰত ভিত্তি কৰি উপ অনুচ্ছেদ (২)ৰ ব্যৱস্থাৱলী প্ৰযোজ্য হ'ব।

৬। ওপৰত উল্লেখ কৰা বিলাকৰ বাহিৰে, অন্য কোনো অসুস্থতাৰ ক্ষেত্ৰত কর্মীক ক্ষতিপূৰণ দিয়া নহ'ব, যদিহে কর্মীজনৰ অসুস্থতা নিযুক্তিৰ সময়ছোৱাত অথবা নিযুক্তিৰ ফলত হোৱা কোনো দুর্ঘটনাৰ একোটা নির্দিষ্ট আঘাত হিচাপে পৰিগণিত নহয়।

খ) ব্যক্তিগত আঘাত (Personal Injuries) ৰ ক্ষেত্ৰত ঃ

১। ব্যক্তিগত আঘাত ঃ

ইয়াত আঘাত বুলি কওঁতে দুর্ঘটনাৰ ফলত হোৱা শাৰীৰিক আঘাতক বুজোৱা হৈছে।

২। দুর্ঘটনা ঃ

'দুর্ঘটনা' (Accident) ৰ সংজ্ঞা আইনখনত দিয়া হোৱা নাই। কিন্তু সাধাৰণ প্ৰকাশ অনুসৰি ইয়াৰ জৰিয়তে সংঘটিত অনাকাংক্ষিত ঘটনাক বুজোৱা হৈছে।

৩। নিযুক্তিৰ পৰা আৰু নিযুক্তিৰ সময়ছোৱাত উদ্ভৱ হোৱা ঃ

ক। নিযুক্তিৰ পৰা উদ্ভৱ হোৱা (arising out of employment) ঃ আঘাত নিযুক্তিৰ পৰা উদ্ভৱ হ'ব লাগিব। অর্থাৎ আঘাতৰ কাৰণ এটা ঘনিষ্ঠ কাৰণ হ'ব লাগিব, দূৰৱর্তী কাৰণ হ'ব নালাগিব।

মেকেঞ্জি বনাম আই এম ইছাক (Mackenzie v. I.M. Issak)ৰ গোচৰত, কোৱা হৈছিল যে নিযুক্তিৰ পৰা উদ্ভৱ হোৱা শব্দকেইটাৰ অর্থ হৈছে এনেকুৱা আঘাত, যি সেৱাৰ কর্তব্য পালন কৰাৰ আশংকা বহন কৰাৰ ফলত হৈছে, গৰাকীৰ মালিকীস্বত্বত থকা কর্তব্যত নিয়োজিত নোহোৱা হ'লে তেনে নহ'লহেঁতেন, এই কথা বিশ্বাস কৰাৰ যুক্তি আছে যে অন্য ধৰণেৰে কর্মীজন আঘাতপ্রাপ্ত নহ'লহেঁতেন। দুর্ঘটনা আৰু নিযুক্তিৰ মাজত এটা অনানুষ্ঠানিক সম্পর্ক নিশ্চিতভাৱে থাকিব লাগিব।

খ। নিযুক্তিৰ সময়ছোৱাত উদ্ভৱ হোৱা (arising in the course of employment) দুর্ঘটনাৰ সময়ত কর্মীজন তেওঁৰ কর্তব্যত নিয়োজিত হৈ থাকিব লাগিব আৰু যি স্থানত তেওঁৰ দুর্ঘটনা সংঘটিত হয়, সেই স্থান তেওঁ কর্তব্য পালন কৰি থকা স্থান হ'ব লাগিব।

৪। নিযুক্তিৰ ধাৰণাগত সম্প্রসাৰণৰ তত্ব (Theory of Notional Extension of Employment) ঃ

আঘাত দুর্ঘটনাৰ ফলত হ'ব লাগিব, যি দুর্ঘটনা নিযুক্তিৰ সময়ছোৱাত সংঘটিত হ'ব লাগিব, অর্থাৎ দুর্ঘটনা এনে এক সময় আৰু স্থানত হ'ব লাগিব, যেতিয়া তেওঁ তেওঁৰ গৰাকীৰ কাম কৰি থাকে।

৫। যেতিয়া নিযুক্তিকর্তা দায়বদ্ধ নহয় (When employer is not liable)ঃ

ক। যেতিয়া আঘাতৰ ফলত তিনি দিনতকৈ বেছি সময়ৰ বাবে শাৰীৰিক অক্ষমতাৰ সৃষ্টি নহয়।

খ। তলত দিয়া যিকোনো এটা কাৰণত যেতিয়া আঘাতৰ পৰিণামস্বৰূপে মৃত্যু অথবা স্থায়ী সম্পূর্ণ অক্ষমতাৰ সৃষ্টি নহয় ঃ

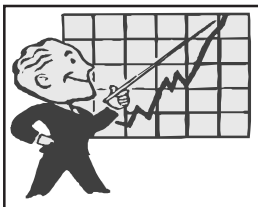
ক) দুর্ঘটনা সংঘটিত হোৱাৰ সময়ত কর্মীজন নিচাজাতীয় দ্রব্যৰ প্রভাৱত থাকিলে,

খ) কর্মীৰ নিৰাপত্তাৰ বাবে প্রকাশ্যে গঠিত কোনো নির্দেশনা যদি কর্মীজনে ইচ্ছাকৃতভাৱে অৱমাননা কৰে,

গ) কর্মীজনৰ সুৰক্ষাৰ বাবে প্রদান কৰা বুলি তেওঁ জনা যিকোনো সুৰক্ষাৰ আহিলা বা যন্ত্র-পাতি তেওঁ ইচ্ছাকৃতভাৱে যদি এৰাই চলে অথবা আতৰাই ৰাখে।

৬। আদালতত ক্ষতিৰ বাবে বিচাৰৰ আবেদন কৰা (Suit for damages in a court barred) ঃ

ৱর্কমেন্‌ছ কমপেনছেচন এক্ট, ১৯২৩ৰ অনুচ্ছেদ ৩ (৫)ৰ অধীনত একোজন কর্মীয়ে অসামৰিক আদালতত তেওঁৰ ক্ষতিৰ বিপৰীতে নিযুক্তিকর্তা অথবা অন্য যিকোনো কর্তৃত্বপ্রাপ্ত লোকৰ পৰা ক্ষতিপূৰণ বিচাৰি বিচাৰৰ বাবে আবেদন কৰিব লাগিব।



অগ্রগতি নিৰীক্ষণ

প্রশ্ন ৩। ৰৰ্কমেন্‌ছ কমপেনছেচন এক্ট, ১৯২৩ৰ অধীনত নিযুক্তিকর্তাই ক্ষতিপূৰণ দিব নলগীয়া কাৰণবিলাক উল্লেখ কৰক।

.....

.....

১১.৭ ঠিকাদাৰ জড়িত হ'লে নিযুক্তিকর্তাৰ দায়বদ্ধতা

আইনখনৰ অনুচ্ছেদ ১২ত নিযুক্তিকর্তাৰ বাণিজ্য অথবা ব্যৱসায়ৰ হৈ অন্য যিকোনো লোক যেতিয়া কামৰ উদ্দেশ্যে নিযুক্ত হয়, তেতিয়া নিযুক্তিকর্তাৰ দায়বদ্ধতা কেনে হ'ব, সেই সম্পর্কে বর্ণনা কৰা হৈছে। এনেধৰণৰ ঠিকাদাৰে তেওঁ নিযুক্ত কৰা কর্মীৰ সহায়ত কাম সম্পাদন কৰে। কিন্তু কেৱল তলত দিয়া পৰিস্থিতিবিলাকৰ ক্ষেত্রতহে নিযুক্তিকর্তাজন ক্ষতিপূৰণ দিবলৈ দায়বদ্ধঃ

ক। নিযুক্তিকর্তাজনৰ বাণিজ্য অথবা ব্যৱসায়ৰ একোটা অংশ সম্পাদন কৰিবৰ বাবে যেতিয়া ঠিকাদাৰ নিযুক্ত হয়।

খ। তেওঁৰ বাণিজ্য অথবা ব্যৱসায়ৰ উদ্দেশ্যে কর্মীজন যেতিয়া কাম কৰিবলৈ নিযুক্ত হয়।

গ। নিযুক্তিকর্তাজনে নিজৰ দায়িত্বত লোৱা কোনো চৌহদ অথবা কাম কৰিবলৈ লোৱা কোনো স্থানৰ পৰিসৰত যেতিয়া দুর্ঘটনা সংঘটিত হয়।

এই ব্যৱস্থাত অৱশ্যে একোজন কর্মীক নিযুক্তিকর্তাৰ পৰিৱর্তে ঠিকাদাৰৰ পৰা ক্ষতিপূৰণ আদায় কৰাৰ ক্ষেত্রতো বাধা আৰোপ কৰা হোৱা নাই। ইয়াত, কর্মীজনক তাৎক্ষণিকভাৱে নিযুক্ত কৰা নিযুক্তিকর্তাজনৰ অধীনত থকা কর্মীজনৰ মজুৰিৰ উল্লেখেৰে তেওঁৰ ক্ষতিপূৰণৰ ধনৰাশি হিচাপ কৰা হ'ব।

১১.৮ আয়ুক্ত

অনুচ্ছেদ ১৯ (১)ত কর্মীক ক্ষতিপূৰণ দিয়াৰ ক্ষেত্রত একোটা দাবী নিশ্চিত কৰিবৰ বাবে একোজন আয়ুক্তৰ বিধি সন্দর্ভত উল্লেখ কৰা আছে। ৰাজ্য চৰকাৰে চৰকাৰী গেজেটত অধিসূচনা জাৰি কৰি যিকোনো লোকক অধিসূচনাত নির্দিষ্ট কৰি দিয়া এলেকাত কর্মীৰ ক্ষতিপূৰণৰ বাবে একোজন আয়ুক্ত হিচাপে নিযুক্ত কৰিব পাৰে। নিম্নোল্লিখিত বিষয়বিলাকৰ ওপৰত আয়ুক্তজনৰ বিধিগত দায়বদ্ধতা থাকে ঃ

ক। যিকোনো লোকক ক্ষতিপূৰণ আদায় দিয়াৰ দায়বদ্ধতা।

খ। আঘাতপ্রাপ্ত লোকজন কর্মী হয় নে নহয়।

গ। আঘাতৰ প্রকৃতি আৰু কার্যক্ষমতা নোহোৱাৰ পৰিসৰ।

ঘ। ক্ষতিপূৰণৰ পৰিমাণ আৰু সময়।

অনুচ্ছেদ ১৯ (২) অনুসৰি কোনো অসামৰিক আদালতে এনে কোনো লোকক বিধিগতভাৱে নিষ্পত্তি, সিদ্ধান্ত অথবা লেনদেন নকৰিব, যিজন এই আইনৰ অধীনত নিষ্পত্তি, সিদ্ধান্ত অথবা লেনদেনৰ বাবে আয়ুক্ত অথবা কর্তৃত্বপ্রাপ্ত কোনো দায়বদ্ধ লোকৰ ক্ষেত্রত দাবীদাৰ হিচাপে পৰিগণিত নহয়।

সকলো ধৰণৰ দাবী এই আইনৰ অধীনত আয়ুক্তৰ ব্যৱস্থা হিচাপে বিধিত উল্লেখ থকা অনুসৰি উত্থাপন কৰিব লাগিব। কিন্তু নির্ভৰশীল লোকৰ বাহিৰে অন্য কোনো লোকে কৰা আবেদন কেৱল তেতিয়াহে দাখিল কৰিব পাৰিব, যেতিয়া পক্ষসমূহ চুক্তিৰ আধাৰত নিষ্পত্তি কৰাত ব্যর্থ হয়।

আয়ুক্তৰ নিম্নোল্লিখিত ক্ষমতাৱলী থাকিব ঃ

ক। শপতৰ ভিত্তিত সাক্ষ্যগ্রহণ;

খ। সাক্ষীৰ উপস্থিতিত বলপ্রয়োগ;

গ। নথি-পত্র আৰু সামগ্রী আদি উপস্থাপনত বাধ্যবাধকতা।

অনুচ্ছেদ ২৬ অনুসৰি, আয়ুক্তৰ ওচৰত থকা যিকোনো কার্যাৱলীৰ ফলত হোৱা ব্যয় এই আইনৰ ব্যৱস্থাৱলীৰ অধীনত ধার্য হ'ব।

১১.৯ ক্ষতিপূৰণ

কর্মীৰ ক্ষতিপূৰণ আইন, ১৯২৩ৰ অনুচ্ছেদ ২ (১) (চি)ৰ অধীনত 'ক্ষতিপূৰণ' (compensation) শব্দৰ সংজ্ঞা দিয়া আছে। ক্ষতিপূৰণৰ পৰিমাণ ধার্য কৰিব পাৰে ঃ

ক। বেলেগ বেলেগ নিযুক্তি অথবা কাম-কাজত নির্দিষ্ট কৰি দিয়া অনুসৰি অনুসূচী ২ত উল্লিখিত ব্যক্তিৰ এখন তালিকা মতে যিসকল লোক নিয়োজিত হয় আৰু যিসকল কর্মীৰ সংজ্ঞাত পৰে আৰু ক্ষতিপূৰণ পাবলৈ অর্হতাসম্পন্ন।

খ। অনুসূচী ৩ত বৃত্তিগত অসুস্থতাৰ এখন তালিকা দিয়া আছে, যিখন তালিকা মতে নিযুক্তিত থাকোতে একোজন কর্মী এনে অসুস্থতাত আক্রান্ত হ'লে ক্ষতিপূৰণ পোৱাৰ যোগ্য হয়।

গ। অনুসূচী ৪ত মৃত্যু, আঘাতপ্রাপ্তি অথবা দুর্ঘটনাৰ সময়ত কর্মীজনৰ বয়স সম্পর্কীয় কাৰকবিলাক উল্লেখ আছে, যাৰ জৰিয়তে তেওঁৰ মজুৰিৰ সৈতে পূৰণ কৰি ক্ষতিপূৰণ নির্দ্ধাৰণ কৰা হয়।

ঘ। আইনখনৰ অনুচ্ছেদ ৪ 'এ'ত অনুচ্ছেদ ৪ অনুসৰি তাৎক্ষণিকভাৱে পৰিশোধ কৰিবলগীয়া ক্ষতিপূৰণৰ বিষয়ে উল্লেখ আছে।

ঙ। এমাহৰ বাবে পৰিশোধ কৰিবলগীয়া ক্ষতিপূৰণৰ ধনৰাশি এনেদৰে গণনা কৰিব পাৰি ঃ

১। কর্মীজনৰ মাহিলী মজুৰি অর্থাৎ ১/দিবলগীয়া মুঠ মজুৰিৰ ১২তম, সেই সময়ছোৱাৰ অন্তিম ১২ মাহৰ নিযুক্তিকর্তাই তেওঁক দিবলগীয়া ধনৰাশিৰ বাবে, দুর্ঘটনাত পতিত হোৱাৰ ঠিক আগৰ কমেও ১২ মাহ কর্মীজনে যদিহে ধাৰাবাহিকভাৱে কাম কৰি থাকে।

২। যদি কর্মীজনৰ সেৱা এমাহৰ কম হয়, তেতিয়া কর্মীজনৰ মাহিলী মজুৰি হ'ব গড় মাহিলী ধনৰাশি, যি ধন কর্মীজনে বছৰটোত অর্জন কৰিব অর্থাৎ দুর্ঘটনাৰ ঠিক আগৰ ১২ মাহ।

৩। দফা (বি)ৰ অধীনত যদি মাহিলী মজুৰি গণনা কৰাটো সম্ভৱ নহয়, তেতিয়া মাহিলী মজুৰি শেহতীয়া ধাৰাবাহিক সময়ছোৱাত অর্জিত মুঠ মজুৰিৰ ৩০ ভাগৰ এভাগ হ'ব, এনে সময়ৰ দিনৰ সংখ্যাৰে হৰণ কৰিব লাগিব।

চ। এই আইনৰ অধীনত কর্মীক দিবলগীয়া যিকোনো আধা মাহৰ পৰিশোধ, পক্ষবিলাকৰ মাজত সংঘটিত চুক্তিৰ অধীনতেই হওঁক অথবা আয়ুক্তৰ নির্দেশনাৰ অধীনতেই হওঁক, সেয়া অর্হতাসম্পন্ন স্বাস্থ্যকর্মীৰ দ্বাৰা দিয়া প্রমাণ পত্র লগত থাকিব লাগিব।

ছ। পক্ষসমূহৰ মাজত হোৱা চুক্তি অথবা আয়ুক্ত আৰু পক্ষৰ মাজত হোৱা চুক্তিৰ কার্যকৰীকৰণত প্রাপ্ত আধামহীয়া পৰিশোধৰ ক্ষেত্রত, কর্মীজনক কমেও ছমাহৰ বাবে ক্ষতিপূৰণ দিব লাগিব, আয়ুক্তই নির্দ্ধাৰণ কৰা অনুসৰি আৰু দুয়োটা পক্ষই মানি লোৱা অনুসৰি ধনৰাশি।

জ। যি আঘাতৰ পৰিণতিত একোজন কর্মীৰ মৃত্যু হয়, তেনেক্ষেত্রত ক্ষতিপূৰণ দিব নালাগে আৰু আয়ুক্তই জমা কৰাৰ বাহিৰে অন্য ধৰণেৰে বিধিগতভাৱে কার্যক্ষমতা নোহোৱা অৱস্থাত একোগৰাকী মহিলা অথবা লোকক ক্ষতিপূৰণৰ ধনৰাশি পৰিশোধ কৰিব নালাগে।

ঝ। নিযুক্তিকর্তাই হস্তান্তৰ কৰা সম্পত্তিৰ ওপৰত ক্ষতিপূৰণৰ ধন প্রথম মাচুল হিচাপে পৰিগণিত হ'ব।



১১.১০ অধ্যায়টোৰ পৰা আমি কি শিকিলো

এই অধ্যায়ত আমি তলত দিয়া বিষয়সমূহ আলোচনা কৰিলোঁ ঃ —

- কর্মীসকলৰ সামাজিক নিৰাপত্তাৰ ক্ষেত্রত কর্মীৰ ক্ষতিপূৰণ আইন, ১৯২৩ (Workmen's Compensation Act, 1923) পাৰিত কৰাটো হৈছে প্রথম পদক্ষেপ।
- এই আইনখনে বিবাদ নিষ্পত্তিৰ তাৎক্ষণিক আৰু কম খৰচী সুবিধা প্রদান কৰে।
- আংশিক কার্যক্ষমতাহীনতা সাময়িক আৰু স্থায়ী অক্ষমতা হ'ব পাৰে।
- 'সম্পূর্ণ কার্যক্ষমতাহীনতা' (Total Disablement) মানে হৈছে এনেধৰণৰ কার্যক্ষমতাহীনতা, য'ত আংশিক বা স্থায়ী প্রকৃতিত একোজন কর্মীয়ে সকলো কাম কৰাৰ সক্ষমতা হেৰুৱাই পেলায়, যি কাম কৰিবলৈ তেওঁ দুর্ঘটনাৰ আগলৈকে সক্ষম আছিল কিন্তু ইয়াৰ পিছৰ পৰা অক্ষম হৈ পৰিল।
- আইনখনৰ অনুচ্ছেদ ৪ৰ অনুসূচী ২ আৰু ৩ত একোজন কর্মী দুর্ঘটনাগ্রস্ত হৈ আংশিক বা স্থায়ীভাৱে কার্যক্ষমতাহীন হ'লে অথবা অসুস্থ হ'লে পৰিশোধ কৰিবলগীয়া ক্ষতিপূৰণ সন্দর্ভত উল্লেখ আছে, যাৰ বিষয়ে অনুসূচী ৪ত কোৱা হৈছে।



১১.১১ 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.

১১.১২ অগ্রগতিৰ খতিয়ান

১নং প্রশ্নৰ উত্তৰ ঃ কর্মীসকলৰ সামাজিক নিৰাপত্তাৰ ক্ষেত্রত কর্মীৰ ক্ষতিপূৰণ আইন, ১৯২৩ (Workmen's Compensation Act, 1923) পাৰিত কৰাটো হৈছে প্রথম পদক্ষেপ। ইয়াৰ প্রধান উদ্দেশ্য হৈছে কর্মীসকলক ক্ষতিপূৰণৰ ক্ষেত্রত তাৎক্ষণিক আৰু কম খৰচী সুবিধা প্রদান কৰা, যিটো অসামৰিক আইনৰ ব্যৱস্থাৰ অধীনত সম্ভৱ নহয়।

২নং প্রশ্নৰ উত্তৰ ঃ কর্মীৰ ক্ষতিপূৰণ আইন, ১৯২৩ত উল্লেখ কৰা অনুসৰি, 'মজুৰি' (Wages)ত যিকোনো প্রাপ্তি বা মুনাফা অন্তর্ভুক্ত যিবিলাক ভ্রমণ বানচ অথবা যিকোনো ভ্রমণৰ ৰেহাই মূল্য অথবা কর্মীক নিযুক্তিকর্তাই দিয়া যিকোনো অৰিহণাৰ বাহিৰে, যিবিলাক ধনৰ হিচাপত গণনা কৰিব পাৰি, কর্মচাৰীক নিযুক্তিকর্তাই দিয়া যিকোনো পেঞ্চন বা প্রভিডেণ্ট ফাণ্ড বা কর্মচাৰীৰ নিযুক্তিৰ প্রকৃতিৰ ওপৰত ভিত্তি কৰি তেওঁক আৰোপ কৰা কামৰ বিশেষ খৰছৰ আনুষংগিক।

৩নং প্রশ্নৰ উত্তৰ ঃ কর্মীৰ ক্ষতিপূৰণ আইন, ১৯২৩ত উল্লেখ থকা অনুসৰি ক্ষতিপূৰণ দিবলৈ নিযুক্তিকর্তা দায়বদ্ধ নোহোৱা কাৰণবিলাক হৈছে ঃ

ক। যেতিয়া আঘাতৰ ফলত তিনি দিনতকৈ বেছি সময়ৰ বাবে শাৰীৰিক অক্ষমতাৰ সৃষ্টি নহয়।

খ। তলত দিয়া যিকোনো এটা কাৰণত যেতিয়া আঘাতৰ পৰিণামস্বৰূপে মৃত্যু অথবা স্থায়ী সম্পূর্ণ অক্ষমতাৰ সৃষ্টি নহয় ঃ

ক) দুর্ঘটনা সংঘটিত হোৱাৰ সময়ত কর্মীজন নিচাজাতীয় দ্রব্যৰ প্রভাৱত থাকিলে,

খ) কর্মীৰ নিৰাপত্তাৰ বাবে প্রকাশ্যে গঠিত কোনো নির্দেশনা যদি কর্মীজনে ইচ্ছাকৃতভাৱে অৱমাননা কৰে,

গ) কর্মীজনৰ সুৰক্ষাৰ বাবে প্রদান কৰা বুলি তেওঁ জনা যিকোনো সুৰক্ষাৰ আহিলা বা যন্ত্র-পাতি তেওঁ ইচ্ছাকৃতভাৱে যদি এৰাই চলে অথবা আতৰাই ৰাখে।

৪নং প্ৰশ্নৰ উত্তৰ ঃ কর্মীৰ ক্ষতিপূৰণ আইন, ১৯২৩ৰ অধীনত কর্মীক ক্ষতিপূৰণ দিয়াৰ ক্ষেত্ৰত আয়ুক্তৰ বিধিগত দায়বদ্ধতাবিলাক হৈছে ঃ

ক। যিকোনো লোকক ক্ষতিপূৰণ আদায় দিয়াৰ দায়বদ্ধতা।

খ। আঘাতপ্ৰাপ্ত লোকজন কর্মী হয় নে নহয়।

গ। আঘাতৰ প্ৰকৃতি আৰু কার্যক্ষমতা নোহোৱাৰ পৰিসৰ।

ঘ। ক্ষতিপূৰণৰ পৰিমাণ আৰু সময়।



১১.১৩ আৰ্হি প্ৰশ্ন

প্ৰশ্ন ১ঃ কর্মীৰ ক্ষতিপূৰণ আইন, ১৯২৩১ অধীনত তলত দিয়া শব্দবিলাক ব্যাখ্যা কৰকঃ

১। নির্ভৰশীল লোক

২। কার্যক্ষমতাহীনতা

৩। মজুৰি

প্ৰশ্ন ২ঃ 'দুর্ঘটনা'ৰ সংজ্ঞা দিয়ক। একোটা নিযুক্তিৰ পৰিসৰত অথবা ইয়াৰ পৰা দুর্ঘটনা সংঘটিত হ'লে কি হয়?

প্ৰশ্ন ৩ঃ একোজন কর্মচাৰীক নিযুক্তিকর্তাৰ ক্ষতিপূৰণ দিয়াৰ দায়বদ্ধতা ব্যাখ্যা কৰক।

প্ৰশ্ন ৪ঃ ঠিকাদাৰৰ জৰিয়তে কামত নিয়োজিত কোনো লোক কাম কৰি থকা অৱস্থাত দুর্ঘটনাত পতিত হ'লে প্ৰধান নিযুক্তিকর্তাজন ক্ষতিপূৰণ দিবলৈ দায়বদ্ধনে?

প্ৰশ্ন ৫ঃ একোজন কর্মী কাম কৰি থকা অৱস্থাত দুর্ঘটনাত পতিত হৈ ব্যক্তিগতভাৱে আহত হৈ তলত দিয়া পৰিণতি হ'লে ক্ষতিপূৰণৰ পৰিসৰ কি হ'ব ঃ

১। যদি তেওঁ স্থায়ী সম্পূর্ণ কার্যক্ষমতাহীন হয়।

২। যদি মৃত্যু হয় তেতিয়া কর্মীৰ ক্ষতিপূৰণ আইন, ১৯২৩ৰ অধীনত ক্ষতিপূৰণ কি হ'ব?

*** ***** ***

অধ্যায় ১২ ঃ বোনাছ পৰিশোধ আইন, ১৯৬৫

অধ্যায় গাঁথনি

১২.১ উদ্দেশ্য
১২.২ পৰিচয়
১২.৩ বোনাছ পৰিশোধ আইনৰ প্ৰয়োগ
১২.৪ আইন প্ৰযোজ্য হ'ব নলগা নিৰ্দিষ্ট শ্ৰেণীৰ কৰ্মচাৰী
১২.৫ বোনাছ পৰিশোধ আইনৰ অধীনস্থ গুৰুত্বপূৰ্ণ সংজ্ঞাৱলী
১২.৬ বোনাছ হিচাপে পৰিশোধ কৰিবলগীয়া ধনৰ হিচাব
১২.৭ বোনাছৰ বাবে অৰ্হতা আৰু ইয়াৰ পৰিশোধ
১২.৮ অৰ্থদণ্ড আৰু কোম্পানীসমূহে কৰা অপৰাধ
১২.৯ অধ্যায়টোৰ পৰা আমি কি শিকিলো
১২.১০ অধিক জানিবলৈ
১২.১১ অগ্ৰগতিৰ খতিয়ান
১২.১২ আৰ্হি প্ৰশ্ন

১২.১ উদ্দেশ্য

এই অধ্যায়টি অধ্যয়ন কৰি আপুনি -

- আইনখনৰ প্ৰয়োগ আৰু গুৰুত্বপূৰ্ণ সংজ্ঞাসমূহৰ বিষয়ে জানিব পাৰিব
- নিৰ্দিষ্ট শ্ৰেণীৰ কৰ্মচাৰীৰ ক্ষেত্ৰত এই আইন প্ৰযোজ্য নোহোৱাৰ বিষয়ে জানিব পাৰিব
- বোনাছ হিচাপে পৰিশোধ কৰিবলগীয়া ধনৰ হিচাব কেনেকৈ কৰে জানিব পৰিব
- বোনাছৰ বাবে অৰ্হতা আৰু ইয়াৰ পৰিশোধৰ বিষয়ে আলোচনা কৰিব পাৰিব
- অৰ্থদণ্ড আৰু কোম্পানীসমূহে কৰ অপৰাধৰ বিষয়ে ব্যাখ্যা কৰিব পাৰিব।

১২.২ পৰিচয়

'বোনাছ' (bonus) শব্দটো বোনাছ পৰিশোধ আইন, ১৯৬৫ (Payment of Bonus Act, 1965) ত সংজ্ঞায়িত কৰা নাই। অক্সফ'ৰ্ড কঞ্চাইজ ডিক্সনেৰীত 'বোনাছ' মানে 'কৰ্মীক তেওঁলোকৰ মজুৰিৰ বাহিৰেও দৰদাম কৰি মংগলজনক হিচাপত (এটা উদাহৰণ হিচাপে) দিয়া পুৰস্কাৰ বা বকচিচ' বুলি কৈছে। এই অধ্যায়ত, আমি বোনাছ পৰিশোধ আইন, ১৯৬৫ৰ প্ৰয়োগ আৰু গুৰুত্বপূৰ্ণ সংজ্ঞাবিলাকৰ বিষয়ে আলোচনা কৰিম। এই অধ্যায়ত লগতে এই আইনত প্ৰযোজ্য নোহোৱা বেলেগ বেলেগ শ্ৰেণীৰ কৰ্মচাৰীৰ বিষয়েও ব্যাখ্যা কৰা হৈছে। এই অধ্যায়ৰ জৰিয়তে, আপোনালোকে বোনাছ পৰিশোধ আইন, ১৯৬৫ৰ অধীনস্থ বিভিন্ন ধৰণৰ অৰ্থদণ্ডৰ

ব্যৱস্থা কোম্পানীসমূহে কৰা অপৰাধৰ লগতে বোনাছ পোৱাৰ অৰ্হতা আৰু ইয়াৰ পৰিশোধ সম্পৰ্কে জানিব পাৰিব।

১২.৩ বোনাছ পৰিশোধ আইনৰ প্ৰয়োগ

বোনাছ পৰিশোধ আইন, ১৯৬৫ৰ প্ৰধান উদ্দেশ্য হৈছে মুনাফাবিলাক ভগাই দিয়াৰ লগতে একোটা প্ৰতিষ্ঠানৰ যুক্তিসংগত সমতা নিশ্চিত কৰা। অনুচ্ছেদ ১(২) অনুসৰি, এই আইনখন সমগ্ৰ ভাৰততে প্ৰসাৰিত আৰু অনুচ্ছেদ ১ (৩) অনুসৰি আইনখন প্ৰযোজ্য হ'ব ঃ

ক। প্ৰতিটো কাৰখানা; আৰু

খ। আন প্ৰতিটো প্ৰতিষ্ঠানৰ য'ত একোটা হিচাপ কৰা বৰ্ষত যিকোনো দিনত ২০জন বা ততোধিক লোক নিযুক্ত হয়।

উপযুক্ত চৰকাৰে চৰকাৰী গেজেটত অধিসূচনা জাৰি কৰি কমেও দুমাহ সময় প্ৰদান কৰি যিকোনো প্ৰতিষ্ঠানক ফেক্টৰী আইন, ১৯৪৮ৰ অনুচ্ছেদ ২ৰ অৰ্থৰ পৰিসৰত একোটা কাৰখানা বা ফেক্টৰী বুলি গণ্য কৰিব পাৰে য'ত ২০জনতকৈ কম লোক নিযুক্ত থাকিব পাৰে কিন্তু কোনো ক্ষেত্ৰতে ১০জনতকৈ কম হ'ব নালাগিব। এই আইনৰ ব্যৱস্থাৱলী একোটা কাৰখানা বা অন্য প্ৰতিষ্ঠানত ১৯৬৪ চনৰ যিকোনো দিনত আৰম্ভ হোৱা হিচাপৰ বৰ্ষ (accounting year) ৰ পৰা আৰু তাৰ পৰৱৰ্তী প্ৰতিটো হিচাপৰ বৰ্ষৰ ক্ষেত্ৰত কাৰ্যকৰী হ'ব।

১২.৪ আইন প্ৰযোজ্য হ'ব নলগা নিৰ্দিষ্ট শ্ৰেণীৰ কৰ্মচাৰী

বোনাছ পৰিশোধ আইন, ১৯৬৫ৰ অনুচ্ছেদ ৩২ কিছুমান নিৰ্দিষ্ট শ্ৰেণীৰ কৰ্মচাৰীৰ ক্ষেত্ৰত প্ৰযোজ্য নহ'ব। তলত উল্লেখ কৰা শ্ৰেণীসমূহৰ কৰ্মচাৰীসকলক বাদ দিয়া হৈছে আৰু অনুচ্ছেদ ৩২ৰ অধীনত ধৰা নহয় ঃ

১। সাধাৰণ বীমা ব্যৱস্থা কৰি থকা যিকোনো বীমাকাৰীৰ দ্বাৰা নিযুক্ত কৰ্মচাৰী আৰু লাইফ ইন্সিউৰেঞ্চ কৰ্পৰেচন অফ ইণ্ডিয়াৰ দ্বাৰা নিযুক্ত কৰ্মচাৰী;

২। তলত দিয়াবিলাকৰ দ্বাৰা নিযুক্ত কৰ্মচাৰী ঃ

(ক) ইণ্ডিয়ান ৰেড ক্ৰছ ছ'চাইটি বা ইয়াৰ শাখাসমূহকে ধৰি একে প্ৰকৃতিৰ অন্য প্ৰতিষ্ঠান;

(খ) বিশ্ববিদ্যালয়সমূহ আৰু অন্য শৈক্ষিক প্ৰতিষ্ঠানসমূহ;

(গ) লাভজনক হিচাপে প্ৰতিষ্ঠিত নোহোৱা প্ৰতিষ্ঠানসমূহ (হাস্পতাল, চেম্বাৰ অব্ কমার্চ আৰু সমাজ কল্যাণ প্ৰতিষ্ঠানসমূহকে ধৰি);

৩। ৰিজাৰ্ভ বেংক অফ ইণ্ডিয়াৰ দ্বাৰা নিযুক্ত কৰ্মচাৰী;

৪। মাৰ্চেণ্ট শ্বিপিং এক্ট, ১৯৫৮ৰ অনুচ্ছেদ ৩ৰ দফা (৪২)ত সংজ্ঞায়িত কৰাৰ দৰে (ছীমেন seamen);

৫। ডক ৱর্কাৰ্ছ (ৰেগুলেচন এমপ্লয়মেণ্ট) এক্ট, ১৯৪৮ৰ অধীনত প্ৰস্তুত কৰা যিকোনো আঁচনিৰ অধীনত পঞ্জীকৃত বা তালিকাভুক্ত কৰ্মচাৰী আৰু পঞ্জীয়কৃত বা তালিকাভুক্ত কৰ্মচাৰীয়ে নিযুক্ত কৰা কৰ্মচাৰী;

৬। কেন্দ্ৰীয় চৰকাৰে বা একোখন ৰাজ্য চৰকাৰে বা একোটা স্থানীয় কৰ্তৃপক্ষৰ যিকোনো বিভাগ বা কৰ্তৃপক্ষৰ অধীনত যিকোনো উদ্যোগত জড়িত একোটা প্ৰতিষ্ঠানৰ দ্বাৰা নিযুক্ত কৰ্মচাৰী;

৭। অন্য কোনো দেশৰ মাজেৰে পথ পাৰ হৈ যোৱা কামত নিয়োজিত আভ্যন্তৰীণ জল পৰিবহণ, প্ৰতিষ্ঠানৰ দ্বাৰা নিযুক্ত কৰ্মচাৰী;

৮। এইবিলাকে নিযুক্ত কৰা কৰ্মচাৰী ঃ

(ক) ইউনিট ট্ৰাষ্ট অফ ইণ্ডিয়া;

(খ) ডিপ'জিট ইন্সিউৰেঞ্চ কৰ্পৰেচন;

(গ) ৰাজ্যিক বিত্তীয় নিগম আইন, ১৯৫১ৰ অনুচ্ছেদ ৩ৰ অধীনত প্ৰতিষ্ঠিত যিকোনো বিত্তীয় নিগম, বা অনুচ্ছেদ ৩(এ)ৰ অধীনত প্ৰতিষ্ঠিত যিকোনো যুটীয়া বিত্তীয় নিগম;

(ঘ) নেচনেল বেংকক অফ এগ্ৰিকালচাৰ এণ্ড ৰুৰেল ডেভেলপমেণ্ট;

(ঙ) ইণ্ডাষ্ট্ৰিয়েল ফাইনেঞ্চ কৰ্পৰেচন অফ ইণ্ডিয়া;

(চ) ইণ্ডাষ্ট্ৰিয়েল ডেভেলপমেণ্ট বেংক অফ ইণ্ডিয়া;

(চ-ক) স্মল ইণ্ডাষ্ট্ৰিয়েল ডেভেলপমেণ্ট বেংক অফ ইণ্ডিয়া, ১৯৮৯ৰ অনুচ্ছেদ ৩ৰ অধীনত প্ৰতিষ্ঠিত স্মল ইণ্ডষ্ট্ৰিয়েল ডেভেলপমেণ্ট বেংক অফ ইণ্ডিয়া;

(চ-খ) নেচনেল হাউছিং বেংক;

(ছ) ৰাজহুৱা খণ্ডৰ প্ৰতিষ্ঠান হিচাপে গণ্য অন্য যিকোনো বিত্তীয় প্ৰতিষ্ঠান (বেংক সেৱা কোম্পানীসমূহৰ বাহিৰে), যাৰ ক্ষেত্ৰত কেন্দ্ৰীয় চৰকাৰে অধিসূচনাৰ জৰিয়তে তলত দিয়াবিলাকৰ ক্ষেত্ৰত নিৰ্দিষ্ট কৰি দিব পাৰে ঃ

১। ইয়াৰ মূলধনৰ গাঁথনি;

২। ইয়াৰ উদ্দেশ্যাৱলী আৰু ইয়াৰ কাম-কাজৰ প্ৰকৃতি;

৩। চৰকাৰৰ দ্বাৰা ইয়াক দিয়া বিত্তীয় সাহায্য বা যিকোনো ৰেহাইৰ প্ৰকৃতি আৰু প্ৰসাৰতা;

৪। অন্য যিকোনো প্ৰাসংগিক কাৰক।

ওপৰত দিয়াবিলাকৰ উপৰি, উপযুক্ত চৰকাৰে অনুচ্ছেদ ৩৬ৰ অধীনত এই আইনৰ সকলো বা যিকোনো ব্যৱস্থাৰ পৰা যিকোনো প্ৰতিষ্ঠানক বা যিকোনো শ্ৰেণীক বাদ দিয়াৰ ক্ষমতা লাভ কৰিছে।

১২.৫ বোনাছ পৰিশোধ আইনৰ অধীনস্থ গুৰুত্বপূৰ্ণ সংজ্ঞাৱলী

কিছুমান গুৰুত্বপূৰ্ণ সংজ্ঞা তলত দিয়া হ'ল ঃ

নিযুক্তিকর্তা (Employer) ঃ

'নিযুক্তিকর্তা' (Employer)ত আছে,

(১) একোটা প্ৰতিষ্ঠানৰ ক্ষেত্ৰত, যিটো এটা কাৰখানা, কাৰখানাটোৰ স্বত্বাধিকাৰী বা দখলদাৰ, এনে স্বত্বাধিকাৰ বা দখলদাৰৰ প্ৰতিনিধিকে ধৰি, একোজন মৃত স্বত্বাধিকাৰ বা দখলদাৰৰ আইনগত প্ৰতিনিধি আৰু ফেক্টৰী আইন, ১৯৪৮ৰ উপ-অনুচ্ছেদ ৭(১)ৰ দফা (এফ)ৰ অধীনত উক্ত কাৰখানাৰ এজন পৰিচালক হিচাপে নাম থকা লোক, আৰু

(২) অন্য যিকোনো প্ৰতিষ্ঠানৰ ক্ষেত্ৰত, সেইজন লোক বা কৰ্তৃপক্ষ, প্ৰতিষ্ঠানটোৰ কাম-কাজৰ ওপৰত যাৰ চূড়ান্ত নিয়ন্ত্ৰণ থাকে, য'ত এই কাম-কাজবিলাক একোজন পৰিচালকৰ, পৰিচালন সঞ্চালক বা পৰিচালন প্ৰতিনিধিৰ দায়িত্বত থাকে [(অনুচ্ছেদ ২(১৪)]।

হিচাপৰ বৰ্ষ (Accounting Year) ঃ

'হিচাপৰ বৰ্ষ' মানে হৈছে ঃ

(১) একোটা নিগম (corporation)ৰ ক্ষেত্ৰত, উক্ত নিগমৰ নথি-পত্ৰ আৰু হিচাপ-নিকাচ সমাপ্ত কৰা আৰু মিলোৱা বছৰ সমাপ্তিৰ দিনটো।

(২) একোটা কোম্পানীৰ ক্ষেত্ৰত, বাৰ্ষিক সাধাৰণ সভাত কোম্পানীৰ যিকোনো লাভ বা লোকচানৰ হিচাপ দাখিল কৰাৰ সময়ছোৱা, সেই সময়ছোৱা এটা বছৰ হওক বা নহওক;

(৩) অন্য যিকোনো ক্ষেত্ৰত ঃ

(ক) এপ্ৰিলৰ ১ম দিনা আৰম্ভ হোৱা বছৰটো; বা

(খ) যদি কোনো প্ৰতিষ্ঠানৰ হিচাপ-নিকাচ তাৰ কোনো নিযুক্তিকর্তাই মার্চৰ ৩১ তাৰিখৰ সলনি আন কোনো দিনত সমাপ্ত কৰে আৰু মিলায়, তেতিয়া নিযুক্তিকর্তাজনৰ তেনে বিকল্প, বছৰৰ সমাপ্তিৰ সেই দিনটো যিদিনা ইয়াৰ হিচাপ-নিকাচ সমাপ্ত কৰা হয় আৰু মিলোৱা হয়;

উপ-অনুচ্ছেদ (বি)ৰ অধীনত ওপৰত উল্লেখ কৰা এটা বিকল্প কার্যকৰী কৰা হ'লে, নির্দিষ্ট কর্তৃপক্ষৰ পৰা লিখিত ৰূপত আগতীয়া অনুমতি নোলোৱাকৈ ইয়াক পুনৰ কার্যকৰী কৰিব নোৱাৰিব।

আবণ্টনযোগ্য উদ্ধৃত্ত (All-cable Surplus) ঃ

'আবণ্টনযোগ উদ্ধৃত্ত মানে হৈছে ঃ

(ক) একোজন নিযুক্তিকর্তাৰ ক্ষেত্ৰত, একোটা কোম্পানী হিচাপত (একোটা বেংক সেৱা কোম্পানীৰ বাহিৰে) যি আয়কৰ আইনৰ অধীনত ইয়াৰ অনুচ্ছেদ ১৯৪ৰ ব্যৱস্থাৱলী অনুসৰি ইয়াৰ মুনাফাৰ পৰা পৰিশোধ কৰিবলগীয়া লভ্যাংশৰ ঘোষণা আৰু পৰিশোধ ভাৰতৰ ভিতৰত কৰা নাই, একোটা হিচাপৰ বৰ্ষৰ পৰ্যাপ্ত উদ্ধৃত্তৰ ৬৭ শতাংশ;

(খ) অন্য যিকোনো ক্ষেত্ৰত, এনে পৰ্যাপ্ত উদ্ধৃত্তৰ ৬০শতাংশ [অনুচ্ছেদ ২(৪)]।

'প্ৰতিষ্ঠান' (Establishment) ঃ

প্ৰতিষ্ঠান মানে ঃ

অনুচ্ছেদ ৩ত কোৱা হৈছে যে ইয়াৰ ভিতৰত ইয়াৰ সকলো বিভাগ, অধীনস্থ আৰু শাখাবিলাক অন্তৰ্ভুক্ত সেইবিলাক একে বা অন্য স্থানত য'তেই অৱস্থিত নহওক কিয় আৰু সেইবিলাকক এই আইনৰ অধীনত বোনাছৰ গণনাৰ উদ্দেশ্যে একে প্ৰতিষ্ঠানৰ অংশ হিচাপে গণ্য কৰা হ'ব ঃ

য'ত একোটা হিচাপৰ বৰ্ষত এনে বিভাগ অথবা অধীনস্থ প্ৰতিষ্ঠান অথবা শাখাৰ দ্বাৰা পৃথক 'বেলেঞ্চ শ্বীট' আৰু লাভ-লোকচানৰ হিচাপ প্ৰস্তুত আৰু চোৱা-চিতা কৰা হয়, তেতিয়া এই আইনৰ অধীনত বোনাছ গণনা কৰাৰ উদ্দেশ্যে সিবিলাকক পৃথক প্ৰতিষ্ঠান হিচাপে গণ্য কৰা হ'ব।

'ৰাজহুৱা খণ্ডৰ প্ৰতিষ্ঠান (Establishment in Public Sector) ঃ

ইয়াৰ অৰ্থ হৈছে, যিবিলাক প্ৰতিষ্ঠানৰ মালিকীস্বত্ব, নিয়ন্ত্ৰণ বা পৰিচালনা তলত দিয়াবিলাকে কৰে ঃ

(ক) কোম্পানী আইন, ১৯৫৬ৰ অনুচ্ছেদ ৬১৭ত সংজ্ঞায়িত কৰা মতে একোটা চৰকাৰী কোম্পানী;

(খ) একোটা নিগম য'ত ইয়াৰ মূলধনৰ কমেও ৪০শতাংশ বহন কৰে ঃ

১। চৰকাৰে,

২। ৰিজাৰ্ভ বেংক অফ ইণ্ডিয়াই

৩। চৰকাৰ বা ৰিজাৰ্ভ বেংক অফ ইণ্ডিয়াৰ মালিকানাধীন একোটা নিগম [অনুচ্ছেদ ২(১৬)]।

'দৰমহা বা মজুৰি (Salary or Wages) ঃ

দৰমহা বা মজুৰি মানে হৈছে টকা হিচাপত প্ৰকাশিত হ'ব পৰা সকলো মাননি (অতিৰিক্ত সময়ৰ বাবে কৰা কামৰ মাননিৰ বাহিৰে), যদি প্ৰকাশিত বা প্ৰযোজ্য নিযুক্তিৰ চৰ্তাৱলী পূৰণ কৰা হয়, তেতিয়া একোজন কৰ্মচাৰীক তেওঁৰ নিযুক্তি অথবা কৰা কামৰ ক্ষেত্ৰত পৰিশোধ কৰিবলগীয়া হয় আৰু ইয়াত শুভেচ্ছামূলক ভাট্টা অন্তৰ্ভুক্ত থাকে (যি বুলিয়েই কোৱা নহওক কিয়, সকলো নগদ পৰিশোধ, যিখিনি একোজন কৰ্মচাৰীক জীৱন নিৰ্বাহৰ ব্যয়ৰ বাবদ পৰিশোধ কৰা হয়) কিন্তু ইয়াত অন্তৰ্ভুক্ত নাথাকে ঃ

(১) অন্য যিকোনো ভাট্টা যিখিনি সময়সাপেক্ষে কৰ্মচাৰীজনে পোৱাৰ যোগ্য;

(২) যিকোনো গৃহ ব্যৱস্থাৰ মূল্য বা বিজুলী যোগান, পানী, চিকিৎসাজনিত উপস্থিতি বা অন্য সা-সুবিধা বা কোনো সেৱাৰ মূল্য বা খাদ্য দ্ৰব্যৰ বা আন সামগ্ৰীৰ ৰেহাই মূল্যত কৰা যোগান;

(৩) যিকোনো ভ্ৰমণ ৰেহাই মূল্য;

(৪) যিকোনো বোনাছ (উদগনিমূলক, উৎপাদন আৰু উপস্থিতিৰ বোনাছাকে ধৰি);

(৫) পেঞ্চন পুঁজি বা ভৱিষ্যনিধিত নিযুক্তিকর্তাই পৰিশোধ কৰিবলগীয়া যিকোনো অৰিহনা বা উক্ত সময়ত বলৱৎ হৈ থকা কোনো আইনৰ অধীনত কর্মচাৰীৰ লাভৰ বাবে পৰিশোধ কৰা বৰঙণি;

(৬) কর্মচাৰীক পৰিশোধ কৰিবলগীয়া যিকোনো ধন কর্তনৰ ক্ষতিপূৰণ বা কোনো বকচিচ বা অন্য পেঞ্চনৰ মুনাফা বা তেওঁক দিয়া যিকোনো পুৰস্কাৰমূলক পৰিশোধ;

(৭) কর্মচাৰীক পৰিশোধ কৰিবলগীয়া যিকোনো কমিছন [অনুচ্ছেদ ২(১১)]।

কিন্তু, কামৰ পৰা বর্খাস্ত কৰাৰ সময়ত দিয়া পৰিপূৰক ভাট্টা মজুৰি নহয়। অৱশ্যে, অৱসৰকালীন বা আজৰিৰ সময়ৰ ক্ষতিপূৰণ মজুৰি।

১২.৬ বোনাছ হিচাপে পৰিশোধ কৰিবলগীয়া ধনৰ হিচাপ

বোনাছৰ হিচাপ কৰিবৰ বাবে বোনাছ পৰিশোধ আইন, ১৯৬৫ত সবিশেষ পদ্ধতিৰ কথা উল্লেখ আছে।

ক) মুঠ লাভ (Gross Profits)ৰ গণনা

অনুচ্ছেদ ৪ অনুসৰি, একোটা প্রতিষ্ঠানৰ একোটা হিচাপৰ বর্ষত উদ্ভৱ হোৱা মুঠ উপার্জন হৈছে ঃ

(১) প্রথম সূচী (First Schedule) অনুসৰি বেংক সেৱাৰ কোম্পানীৰ ক্ষেত্রত;

(২) অন্য যিকোনো ক্ষেত্রত, দ্বিতীয় সূচী (Second Schedule)ত নির্দিষ্ট কৰি দিয়াৰ দৰে।

খ) মুঠ লাভৰ পৰা কর্তনযোগ্য (Deductible from the Gross Profits)

অনুচ্ছেদ ৬ অনুসৰি মুঠ লাভৰ পৰা কর্তন কৰিব পৰা ধনৰ ভিতৰত আছে ঃ

(১) আয়কৰ আইনৰ অনুচ্ছেদ ৩২(১)ৰ ব্যৱস্থা অনুসৰি মূল্যৰ অৱনতি হিচাপে গ্রহণযোগ যিকোনো পৰিমাণৰ ধন কর্তনযোগ্য; কিন্তু নিযুক্তিকর্তাৰ ওপৰত হিচাপ কৰি আয়কৰ বিষয়াই অনুমোদন জনোৱা মূল্যৰ অৱনমন নহয়। তদুপৰি কৃষিজনিত আয়কৰ আইনৰ ব্যৱস্থাৱলী অনুসৰি মুঠ লাভৰ পৰা একোটা পৰিমাণ কর্তন কৰিব পাৰি।

(২) আয়কৰ আইনৰ অধীনত নিযুক্তিকর্তাই তেওঁৰ উপার্জনৰ পৰা কর্তন কৰিব পৰা উন্নয়ন ৰেহাই, বিনিয়োগ ভাট্টা বা উন্নয়ন ভাট্টা হিচাপত যিকোনো পৰিমাণৰ ধনৰাশি।

(৩) অনুচ্ছেদ ৭ৰ ব্যৱস্থা অনুসৰি, নিযুক্তিকর্তাই হিচাপৰ বর্ষত পৰিশোধ কৰিবলগীয়া উক্ত বর্ষৰ তেওঁৰ উপার্জন, লাভ কৰা প্রাপ্তিৰ যিকোনো প্রত্যক্ষ কৰ।

(৪) তৃতীয় সূচীত নির্দিষ্ট কৰি দিয়া অন্য যিকোনো ধনৰাশি।

গ) নিযুক্তিকর্তাই পৰিশোধ কৰিবলগীয়া প্রত্যক্ষ কৰৰ গণনা

অনুচ্ছেদ ৭ৰ অধীনত, তলত উল্লেখ কৰা ব্যৱস্থাৱলী অনুসৰণ কৰি প্রত্যক্ষ কৰৰ গণনা কৰা হয় ঃ

১। এনে কৰ গণনা কৰোতে এনেকুৱা কোনো হিচাপ গ্রহণ কৰা নহয়—

(১) আগৰ হিচাপৰ বৰ্ষত হোৱা যিকোনো লোকচান বা অন্য হিচাপ যদি আগলৈ লৈ অহা হয়

(২) পৰৱর্তী হিচাপৰ বৰ্ষত সংযোগ কৰিবলগীয়া মূল্যৰ অৱনতিৰ যিকোনো বাকী থকা ধন

(৩) আয়কৰ আইনৰ অনুচ্ছেদ ৮৪ৰ অধীনত উদ্ভৱ হোৱা যিকোনো কর্তন নিযুক্তিকর্তাৰ ক্ষেত্রত থাকিলে

২। যদি নিযুক্তিকর্তা এটা ধর্মীয় বা দাতব্য প্রতিষ্ঠাটন হয়, তেতিয়া অনুচ্ছেদ ৩২ প্রযোজ্য নহয়। যদি আয়কৰ আইনৰ অধীনত যিকোনো উপার্জন বাদ দিয়া হয় আৰু প্রতিষ্ঠানটোক যদি কোম্পানী হিচাপে গণ্য কৰা হয়। তেন্তে তেতিয়াও ই প্রযোজ্য।

৩। একোজন লোকে কৰা উপার্জন তেতিয়াহে আয়কৰ আইনৰ অধীনত গণনাৰ বাবে প্রযোজ্য, যেতিয়া তেওঁ এজন ব্যক্তি হয় অথবা হিন্দু পৃথক নোহোৱা পৰিয়ালৰ হয়।

গ) পর্যাপ্ত উদ্বৃত্তৰ গণনা

যিকোনো হিচাপৰ বৰ্ষৰ ক্ষেত্রত পর্যাপ্ত উদ্বৃত্ত (available surplus) হৈছে অনুচ্ছেদ ৬ত উল্লেখ কৰা ধনৰাশি কর্তন কৰাৰ পিছত থকা সেই বছৰৰ মুঠ লাভ। ই হৈছে ১৯৬৮ চনত যিকোনো দিনত আৰম্ভ হোৱা একোটা হিচাপৰ বৰ্ষত গণনা কৰা এটা নিৰিখ আৰু পৰৱর্তী প্রতিটো হিচাপৰ বৰ্ষত ইয়াৰ সৈতে সর্বমুঠ সংযোজন হ'ব ঃ

১) অনুচ্ছেদ ৬ত উল্লেখ কৰা ধনৰাশি কর্তন কৰাৰ পিছত উক্ত হিচাপৰ বছৰৰ মুঠ লাভ; আৰু

২) নিম্নোল্লিখিতবিলাকৰ মাজৰ পার্থক্যৰ সৈতে সমান একোটা নিৰিখ—

(১) অনুচ্ছেদ ৭ৰ ব্যৱস্থা অনুসৰি গণনা কৰা প্রত্যক্ষ কৰ, ঠিক তাৰ আগৰ হিচাপৰ বৰ্ষৰ বাবে নিযুক্তিকর্তাৰ মুঠ লাভৰ পৰিমাণৰ সৈতে সমান একোটা পৰিমাণৰ ক্ষেত্রত; আৰু

(২) অনুচ্ছেদ ৭ৰ ব্যৱস্থা অনুসৰি গণনা কৰা প্রত্যক্ষ কৰ, এই আইনৰ ব্যৱস্থাৱলী অনুসৰি সেই বছৰৰ বাবে নিযুক্তিকর্তাই তেওঁৰ কর্মচাৰীক পৰিশোধ কৰা বা কৰিবলগীয়া বোনাছৰ ধন তাৰ পৰা কর্তন কৰাৰ পিছত আগৰ হিচাপৰ বৰ্ষৰ বাবে নিযুক্তিকর্তাৰ মুঠ লাভৰ পৰিমাণৰ সৈতে সমান একোটা পৰিমাণৰ ক্ষেত্রত।

১২.৭ বোনাছৰ বাবে অৰ্হতা আৰু ইয়াৰ পৰিশোধ

বোনাছ পৰিশোধ আইন, ১৯৬৫ৰ ব্যৱস্থাৱলী অনুসৰি, একোটা হিচাপৰ বৰ্ষত প্ৰতিজন কৰ্মচাৰীয়ে তেওঁৰ নিযুক্তিকৰ্তাৰ পৰা বোনাছ পোৱাৰ যোগ্য, যদিহে তেওঁ সেই বছৰত ৩০তকৈ কম কৰ্মদিনত প্ৰতিষ্ঠানটোত কাম কৰা নাই। কিন্তু আইনখনৰ অধীনত একোজন কৰ্মচাৰীক বোনাছ পোৱাৰ ক্ষেত্ৰত অৰ্হতাহীন কৰিব পাৰে যদিহে তলত দিয়া কাৰণবিলাকৰ বাবে তেওঁক বৰ্খাস্ত কৰা হয় ঃ

ক) চলনা; বা

খ) প্ৰতিষ্ঠানৰ চৌহদত থাকোতে হিংসামূলক আচৰণ কৰিলে; বা

গ) প্ৰতিষ্ঠানৰ যিকোনো সম্পত্তি চুৰি, অপব্যৱহাৰ বা হানি-বিঘিনি কৰিলে (অনুচ্ছেদ ৯)।

ন্যূনতম বোনাছ পৰিশোধ

অনুচ্ছেদ ১০ অনুসৰি, যিকোনো হিচাপৰ বৰ্ষৰ ক্ষেত্ৰত প্ৰতিজন কৰ্মচাৰীয়ে একোটা ন্যূনতম বোনাছ লাভ কৰিব, যিটো হ'ব উক্ত কৰ্মচাৰীয়ে সেই হিচাপৰ বৰ্ষত উপাৰ্জন কৰা দৰমহা বা মজুৰিৰ ৮.৩৩ শতাংশ বা ১০০ টক, যিটো অধিক হয়। যদি কৰ্মচাৰীজনে ১৫ বছৰ সম্পূৰ্ণ কৰা নাই তেন্তে এই ১০০ টকা পৰিমাণৰ ঠাইত ৬০টকা দিব পাৰে।

সৰ্বাধিক বোনাছ পৰিশোধ

যদিহে একোটা হিচাপৰ বৰ্ষত আবণ্টনযোগ্য উদ্ধৃত্ত ন্যূনতম বোনাছৰ পৰিমাণতকৈ অধিক হয়, তেতিয়া কৰ্মচাৰীয়ে উক্ত হিচাপৰ বৰ্ষত অৰ্জন কৰা দৰমহা বা মজুৰিৰ অংশ হিচাপে বোনাছ পাব, যিটো সৰ্বাধিক হ'ব এনে দৰমহা বা মজুৰিৰ ২০শতাংশ (অনুচ্ছেদ ১০)।

আবণ্টনযোগ্য উদ্ধৃত্তৰ অনুকূল বা প্ৰতিকূল দাবী

যদি আবণ্টনযোগ্য উদ্ধৃত্তই সৰ্বাধিক সীমা অতিক্ৰম কৰে, অৰ্থাৎ একোটা প্ৰতিষ্ঠানত একোটা হিচাপৰ বৰ্ষত নিযুক্ত কৰ্মচাৰীসকলৰ মুঠ দৰমহা বা মজুৰিৰ ২০ শতাংশ অতিক্ৰম কৰে, তেতিয়া ইয়াক পৰৱৰ্তী বছৰত প্ৰয়োগ কৰা হ'ব আৰু তেনেদৰেই অব্যাহত থাকিব আৰু চতুৰ্থ সূচীত ব্যাখ্যা কৰাৰ দৰে চতুৰ্থ হিচাপৰ বৰ্ষত সংযুক্ত হ'ব।

যেতিয়া একোজন কৰ্মচাৰীৰ দৰমহা বা মজুৰি প্ৰতিমাহত তিনি হাজাৰ পাঁচশ টকাৰ অধিক হয়, তেতিয়া অনুচ্ছেদ ১০ বা ১১ৰ অধীনত পৰিশোধ কৰিবলগীয়া বোনাছ তেওঁৰ দৰমহা বা মজুৰি মাহিলী তিনি হাজাৰ পাঁচশ টকা বুলি ধৰি হিচাপ কৰা হ'ব। (অনুচ্ছেদ ১২)

একোটা হিচাপৰ বৰ্ষত একোটা প্ৰতিষ্ঠানত তেতিয়াই এজন কৰ্মচাৰীয়ে কাম কৰা বুলি গণ্য কৰা হ'ব, যেতিয়া ঃ

(ক) উক্ত প্ৰতিষ্ঠানৰ ক্ষেত্ৰত প্ৰযোজ্য আইনৰ অধীনত তেওঁ এটা চুক্তিত আবদ্ধ হ'লে;

(খ) দৰমহা বা মজুৰিসহ তেওঁ ছুটীত থাকিলে;

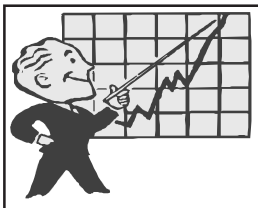
(গ) তেওঁৰ নিযুক্তিৰ পৰা বা সময়ত হোৱা দুৰ্ঘটনাৰ ফলত সৃষ্ট সাময়িক অক্ষমতাৰ বাবে তেওঁ অনুপস্থিত থাকিলে; আৰু

(ঘ) কর্মচাৰী প্রসূতি ছুটীত থাকিলে।



জানিবলগীয়া

বোনাছ পৰিশোধ আইন, ১৯৬৫ৰ অনুচ্ছেদ ১০ অনুসৰি, যদি কোনো নিযুক্তিকর্তাই একোটা হিচাপৰ বর্ষত লোকচানৰ সন্মুখীন হয়, তেতিয়াও তেওঁ নির্ধাৰিত ন্যূনতম বোনাছ পৰিশোধ কৰিবলৈ বাধ্য।



অগ্রগতি নিৰীক্ষণ

প্রশ্ন ১ ঃ খালী ঠাই পূৰণ কৰক ঃ

১) অনুচ্ছেদ ১০ অনুসৰি, যিকোনো হিচাপৰ বর্ষৰ ক্ষেত্রত প্রতিজন কর্মচাৰীয়ে একোটা ন্যূনতম বোনাছ লাভ কৰিব, যিটো হ'ব উক্ত কর্মচাৰীয়ে সেই হিচাপৰ বর্ষত উপার্জন কৰা দৰমহা বা মজুৰিৰ _____ শতাংশ বা _____, যিটো অধিক হয়।

২) অনুচ্ছেদ ১(৩) অনুসৰি, বোনাছ পৰিশোধ আইন, ১৯৬৫ প্রতিটো কাৰখানা আৰু অন্য প্রতিটো প্রতিষ্ঠানত প্রযোজ্য হ'ব য'ত _____ বা ততোধিক কর্মচাৰী একোটা হিচাপৰ বর্ষৰ যিকোনো দিনত নিযুক্ত হৈছে।

১২.৮ অর্থদণ্ড আৰু কোম্পানীসমূহে কৰা অপৰাধ

অর্থদণ্ড (Penalties)

যদি কোনো লোকে এই আইনৰ কোনো বিধি উলংঘা কৰে বা ইয়াৰ অধীনত থকা কোনো নিয়ম অৱমাননা কৰে; তেওঁৰ ওপৰত ছমাহ পর্যন্ত কাৰাবাস বা এহেজাৰ টকা পর্যন্ত জৰিমণা বা দুয়োটা আৰোপিত হ'ব পাৰে। যদি কোনো লোকে কোনো নির্দেশনা পালন কৰাত ব্যর্থ হয়, তেতিয়া তেওঁ ছমাহ পর্যন্ত কাৰাবাস খাটিবলগীয়া হ'ব পাৰে অথবা এহেজাৰ টকা পর্যন্ত জৰিমণা ভৰিবলগীয়া হ'ব পাৰে বা দুয়োটাই হ'ব পাৰে।

কোম্পানীসমূহে কৰা অপৰাধ

এই আইনৰ অধীনত যদি কোনো কোম্পানীয়ে কোনো অপৰাধ সংঘটিত কৰে বা তেনে অপৰাধ সংঘটিত হোৱাৰ সময়ত থকা প্রতিজন লোকৰ বিৰুদ্ধে বা অপৰাধৰ বাবে দায়বদ্ধ লোকৰ বিৰুদ্ধে আইনগত পদক্ষেপ গ্রহণ কৰা হ'ব পাৰে আৰু সেই মতে শাস্তিও বিহা হ'ব পাৰে। আকৌ, যদি এনে অপৰাধ কোনো সঞ্চালক, পৰিচালক বা কোম্পানীৰ আন কোনো বিষয়াৰ সন্মতিসাপেক্ষে সংঘটিত কৰা হয়, তেতিয়া তেওঁলোক এনে কার্যৰ বাবে দায়বদ্ধ হ'ব আৰু তেওঁলোকৰ বিৰুদ্ধে আইনগত ব্যৱস্থা গ্রহণ কৰা হ'ব পাৰে আৰু সেই মতে শাস্তি পাব পাৰে।



১২.৯ অধ্যায়টিৰ পৰা আমি কি শিকিলোঁ

এই অধ্যায়টোত আমি নিম্নলিখিত বিষয়সমূহ আলোচনা কৰিলো ঃ

- অনুচ্ছেদ ১(৩) অনুসৰি, বোনাছ পৰিশোধ আইন, ১৯৬৫ প্ৰতিটো কাৰখানা আৰু অন্য প্ৰতিটো প্ৰতিষ্ঠানত প্ৰযোজ্য হ'ব য'ত ২০ বা ততোধিক কৰ্মচাৰী একোটা হিচাপৰ বৰ্ষৰ যিকোনো দিনত নিযুক্ত হৈছে।
- অনুচ্ছেদ ১০ অনুসৰি, যিকোনো হিচাপৰ বৰ্ষৰ ক্ষেত্ৰত প্ৰতিজন কৰ্মচাৰীয়ে একোটা ন্যূনতম বোনাছ লাভ কৰিব, যিটো হ'ব উক্ত কৰ্মচাৰীয়ে সেই হিচাপৰ বৰ্ষত উপাৰ্জন কৰা দৰমহা বা মজুৰিৰ ৮.৩৩ শতাংশ বা ১০০টকা, যিটো অধিক হয়।
- যদি আবণ্টনযোগ্য উদ্বৃত্তই সৰ্বাধিক সীমা অতিক্ৰম কৰে, অৰ্থাৎ একোটা প্ৰতিষ্ঠানত একোটা হিচাপৰ বৰ্ষত নিযুক্ত কৰ্মচাৰীসকলৰ মুঠ দৰমহা বা মজুৰিৰ ২০ শতাংশ অতিক্ৰম কৰে, তেতিয়া ইয়াক পৰৱৰ্তী বছৰত প্ৰয়োগ কৰা হ'ব আৰু তেনেদৰেই অব্যাহত থাকিব আৰু চতুৰ্থ সূচীত ব্যাখ্যা কৰাৰ দৰে চতুৰ্থ হিচাপৰ বৰ্ষত সংযুক্ত হ'ব।
- উপযুক্ত চৰকাৰে চৰকাৰী গেজেটত অধিসূচনা জাৰি কৰি কমেও দুমাহ সময় প্ৰদান কৰি যিকোনো প্ৰতিষ্ঠানক ফেক্টৰী আইন, ১৯৪৮ৰ অনুচ্ছেদ ২ৰ অৰ্থৰ পৰিসৰত একোটা কাৰখানা বা ফেক্টৰী বুলি গণ্য কৰিব পাৰে য'ত ২০জনতকৈ কম লোক নিযুক্ত থাকিব পাৰে কিন্তু কোনো ক্ষেত্ৰতে ১০জনতকৈ কম হ'ব নালাগিব।



১২.১০ অধিক জানিবলৈ

1) The Payment of Bonus Act, 1965; (Bare Act)
2) Industrial Law, by P. L. Malik.
3) Labour and Industrial Laws (pocket Edt. 2007), by P. L. Malik.
4) Labour and Industrail Laws, P. K. padhi.

১২.১১ অগ্ৰগতিৰ খতিয়ান

১নং প্ৰশ্নৰ উত্তৰ

১) অনুচ্ছেদ ১০ অনুসৰি, যিকোনো হিচাপৰ বৰ্ষৰ ক্ষেত্ৰত প্ৰতিজন কৰ্মচাৰীয়ে একোটা ন্যূনতম বোনাছ লাভ কৰিব, যিটো হ'ব উক্ত কৰ্মচাৰীয়ে সেই হিচাপৰ বৰ্ষত উপাৰ্জন কৰা দৰমহা বা মজুৰিৰ ৮.৩৩ শতাংশ বা ১০০ টকা, যিটো অধিক হয়।

২) অনুচ্ছেদ ১(৩) অনুসৰি, বোনাছ পৰিশোধ আইন, ১৯৬৫ প্ৰতিটো কাৰখানা আৰু অন্য প্ৰতিটো প্ৰতিষ্ঠানত প্ৰযোজ্য হ'ব য'ত ২০ বা ততোধিক কৰ্মচাৰী একোটা হিচাপৰ বৰ্ষৰ যিকোনো দিনত নিযুক্ত হৈছে।



১২.১২ আৰ্হি প্ৰশ্ন

প্ৰশ্ন ১ ঃ আবণ্টনযোগ্য উদ্ধৃত্ত কি?

প্ৰশ্ন ২ ঃ বোনাছ পৰিশোধৰ বাবে অৰ্হতাৰ সীমা কি?

প্ৰশ্ন ৩ ঃ বোনাছ পৰিশোধ আইন, ১৯৬৫ত সামৰি নোলোৱা কৰ্মচাৰীৰ শাখাবিলাক বাছি উলিয়াওক।

প্ৰশ্ন ৪ ঃ চমু টোকা লিখক ঃ

(ক) হিচাপৰ বৰ্ষ

(খ) ৰাজহুৱা খণ্ডৰ প্ৰতিষ্ঠান

(গ) প্ৰতিষ্ঠান

(ঘ) দৰমহা আৰু মজুৰি

প্ৰশ্ন ৫ ঃ বোনাছ পৰিশোধ কেনেকৈ গণনা কৰিব পাৰি?

*** ***** ***

অধ্যায় ১৩ ঃ ঔদ্যোগিক নিযুক্তি (ষ্টেণ্ডিং অর্ডার্ছ) আইন, ১৯৩৬

অধ্যায় গাঁথনি ঃ

১৩.১ উদ্দেশ্য

১৩.২ পৰিচয়

১৩.৩ ঔদ্যোগিক নিযুক্তি (ষ্টেণ্ডিং আর্ডার্ছ) আইনৰ উদ্দেশ্য আৰু প্ৰয়োগ

১৩.৪ ঔদ্যোগিক নিযুক্তি (ষ্টেণ্ডিং আর্ডার্ছ) আইনৰ ব্যৱস্থাৱলী

১৩.৫ অধ্যায়টোৰ পৰা আমি কি শিকিলো

১৩.৬ অধিক জানিবলৈ

১৩.৭ অগ্ৰগতিৰ খতিয়ান

১৩.৮ আৰ্হি প্ৰশ্ন

১৩.১ উদ্দেশ্য ঃ

এই অধ্যায়টি অধ্যয়ন কৰি আপুনি—

- আইনখনৰ উদ্দেশ্য ব্যাখ্যা কৰিব পাৰিব
- আইনখনৰ প্ৰয়োগ ব্যাখ্যা কৰিব পাৰিব
- আইনখনৰ বেলেগ বেলেগ ব্যৱস্থাৱলী ব্যাখ্যা কৰিব পাৰিব

১৩.২ পৰিচয়

ঔদ্যোগিক সম্পৰ্কৰ বাতাবৰণ উন্নত কৰিবলৈ আৰু শৃংখলাজনিত পদক্ষেপ গ্ৰহণকে নিযুক্তিৰ অৱস্থাসমূহ মানসম্পন্ন কৰিবলৈ ১৯৪৬ চনত ইণ্ডাষ্ট্ৰিয়েল এমপ্লয়মেণ্ট (ষ্টেণ্ডিং অর্ডার্ছ) এক্টখন পাৰিত কৰা হয়। এই আইনখন সমগ্ৰ ভাৰততে প্ৰসাৰিত আৰু বিগত ১২ মাহত যিকোনো দিনত ১০০ জন বা ততোধিক কর্মী কামত নিযুক্ত কৰা যিকোনো উদ্যোগ প্ৰতিষ্ঠানৰ ক্ষেত্ৰত প্ৰযোজ্য। আনকি ১০০তকৈ কম কর্মী নিয়েগ কৰা যিকোনো প্ৰতিষ্ঠানৰ ক্ষেত্ৰতো এই আইন কেন্দ্ৰীয় আৰু ৰাজ্যিক উভয় চৰকাৰে প্ৰয়োগ কৰিব পাৰে আৰু যিকোনো প্ৰতিষ্ঠানক আইনখনৰ যিকোনো বা সকলো ব্যৱস্থাৰ পৰা চৰ্তসাপেক্ষে বা চৰ্তহীনভাৱে বাহিৰত ৰাখিব পাৰে। আইনখন হৈছে এক কেন্দ্ৰীয় আইনী ব্যৱস্থা, কিন্তু কেন্দ্ৰীয় আৰু ৰাজ্যিক উভয় চৰকাৰে নিজা নিজা পৰিমণ্ডলত ইয়াৰ প্ৰয়োগ কৰিব পাৰে।

১৩.৩ ঔদ্যোগিক নিযুক্তি (ষ্টেণ্ডিং অর্ডার্ছ) আইনৰ উদ্দেশ্য আৰু প্ৰয়োগ

আইনখনৰ প্ৰস্তাৱনাত এই কথা স্পষ্ট কৰা আছে যে 'ষ্টেণ্ডিং অর্ডাৰবিলাক'ৰ জৰিয়তে একোটা ঔদ্যোগিক প্ৰতিষ্ঠানত কর্মীৰ নিযুক্তিৰ অৱস্থাৰ সৈতে সম্পৰ্ক ব্যাখ্যা কৰা হ'ব। সকলো

নিযুক্তিকর্তাই, এই আইনৰ অধীনত নিযুক্তিৰ অৱস্থা সম্পর্কে যথা সময়ত সংজ্ঞা আগবঢ়াবলৈ বাধ্য, যাৰ জৰিয়তে নিযুক্তিকর্তা আৰু নিযুক্ত কর্মচাৰীৰ মাজৰ সম্পর্ক পৰিচালিত হ'ব আৰু উল্লিখিত অৱস্থাৰ বিষয়ে নিযুক্ত কর্মীসকল অৱগত হ'ব লাগিব।

'ষ্টেণ্ডিং অর্ডাৰ'বিলাকৰ উদ্দেশ্য হৈছে নিযুক্তিকর্তাই কর্মীসকলক নিযুক্ত কৰিবলৈ কি প্রস্তাৱ আগবঢ়াইছে আৰু কর্মীসকলে কামৰ বাবে কি প্রস্তাৱ আগবঢ়াইছে সেয়া উভয় পক্ষৰ বাবে স্পষ্ট কৰি তোলা। এই আইনখনৰ জৰিয়তে নিযুক্তিকর্তাই তেওঁলোকৰ প্রতিষ্ঠানত সেৱাৰ অৱস্থা সংজ্ঞায়িত কৰিব লাগে আৰু অৱস্থাবিলাকৰ লিখিত ৰূপলৈ সংকুচিত কৰাৰ লগতে অনাৱশ্যকীয় ঔদ্যোগিক বিবাদ এৰাই চলিবলৈ সিবিলাক প্রত্যায়িত (certified) কৰাব লাগে। আন কথাত ক'বলৈ গ'লে, ষ্টেণ্ডিং অর্ডাৰবিলাক হৈছে সতর্কীকৃত বাধ্যবাধকতাৰ অধীনত নিযুক্তিকর্তাই প্রস্তুত কৰা বিপণীৰ নিয়মৰ (shop rules) প্রকৃতৰ। সেইবিলাকক কর্মচাৰীসকলৰ বাবে লিখিত 'আচৰণ বিধি' (Code of Conduct) বুলিব পাৰি; নিয়মানুৱর্তিতাৰ পৰিপন্থী যিকোনো কামক অপকর্ম (misconduct) বুলিব পাৰি।

আইনখনৰ উদ্দেশ্য তলত দিয়াৰ দৰে উল্লেখ কৰিব পাৰি ঃ

১) ঔদ্যোগিক প্রতিষ্ঠানত নিযুক্তিৰ অৱস্থাৱলী প্রদান কৰা।

২) নিযুক্তিকর্তা আৰু নিযুক্ত কর্মচাৰীৰ আচৰণ বিধিৰ মানদণ্ড বজাই ৰখা যাতে শ্রমিক আৰু পৰিচালনা বিভাগৰ সম্পর্ক উন্নত কৰিব পাৰি।

৩) সঠিক নিয়মানুৱর্তিতা, সমিললিযুক্ত কাম কৰা অৱস্থা বর্তাই ৰখা আৰু সন্তোষজনক নিযুক্তি তথা কামৰ অৱস্থা প্রদান কৰি অধিক উৎপাদনশীলতা আহৰণ কৰা।

৪) নিযুক্তিৰ পৰা উদ্ভৱ হোৱা ওজৰ-আপত্তি আৰু নিযুক্তিকর্তাই কর্মচাৰীক কৰা নির্দিষ্ট আচৰণ অথবা বেয়া আচৰণৰ ফলত উদ্ভৱ হোৱা সমস্য নিষ্পত্তি কৰা।

৫) নিযুক্তিকর্তা আৰু কর্মচাৰী উভয়ৰে কর্তব্য আৰু দায়িত্ব নির্দিষ্ট কৰি দিয়া।

আইনখনৰ প্রয়োগ ঃ

এইখন কেন্দ্রীয় আইন্ত আৰু সেয়ে ই ভাৰতৰ সকলো ঠাইলৈ প্রসাৰিত। ই প্রযোজ্য হয় (ক) বিভিন্ন ধৰণৰ ঔদ্যোগিক প্রতিষ্ঠান য'ত ১০০ বা ততোধিক কর্মী নিযুক্ত; বা (খ) য'ত পূর্বৰ ১২টা মাহত যিকোনো দিনত ১০০ বা ততোধিক কর্মী নিযুক্ত হৈছে। উপযুক্ত চৰকাৰে এই আইনৰ সকলো বা যিকোনো চর্তৰ পৰা চর্তসাপেক্ষে বা চর্তহীনভাৱে যিকোনো ঔদ্যোগিক প্রতিষ্ঠানক বাদ দিব পাৰে (অনুচ্ছেদ ১৪); (গ) যিকোনো ঔদ্যোগিক প্রতিষ্ঠানৰ গৰাকীৰ সৈতে হোৱা চুক্তি সম্পূর্ণ কৰিবৰ বাবে কর্মী নিযুক্তি দিয়া একোজন ঠিকাদাৰৰ প্রতিষ্ঠান।

মন কৰিবলগীয়া যে নিম্নোল্লিখিত নিয়মাৱলীৰ অধীনত সামৰি লোৱা কোনো ঔদ্যোগিক প্রতিষ্ঠানত নিযুক্ত কর্মীৰ ক্ষেত্রত এই আইনখন প্রযোজ্য নহয় ঃ (ক) মৌলিক আৰু পৰিপূৰক নিয়মাৱলী; (খ) অসামৰিক সেৱা (অস্থায়ী সেৱা) নিয়মাৱলী; (ঘ) ৰিভাইজড্ লীভ ৰুলছ্; (ঙ) চিভিল ছার্ভিচেছ ৰেগুলেচন্স; (চ) ৰে'লৰে এষ্টাব্লিছমেণ্ট ক'ড বা (ছ) উপযুক্ত চৰকাৰে চৰকাৰী গেজেটত ইয়াৰ জৰিয়তে জাননী দিয়া অন্য যিকোনো নিয়মাৱলী (অনুচ্ছেদ ১৩-বি)।

নিম্নোল্লিখিত প্রতিষ্ঠানবিলাকতো এই আইন প্রযোজ্য নহয় ঃ

ক) ব'ম্বে ইণ্ডাষ্ট্রিয়েল বিলেছন্স এক্ট, ১৯৪৬ (১৯৪৭ৰ ব'ম্বে এক্ট ২)ৰ অধ্যায় ৭ৰ ব্যৱস্থাৱলী প্রযোজ্য হোৱা যিকোনো উদ্যোগ; অথবা (খ) এম পি ইণ্ডাষ্ট্রিয়েল এমপ্লয়মেণ্ট (ষ্টেণ্ডিং অর্ডার্ছ) এক্ট, ১৯৬১ৰ ব্যৱস্থাৱলী প্রযোজ্য হোৱা যিকোনো ঔদ্যোগিক প্রতিষ্ঠান।

বেচৰকাৰী চুক্তিৰ অধীনস্থ অথবা সতর্কীকৃত নিগমৰ পৰিচালনাৰ অধীনস্থ ঔদ্যোগিক প্রতিষ্ঠানৰ ক্ষেত্রতো এই নিয়মাৱলী প্রযোজ্য নহয়। উপযুক্ত চৰকাৰে প্রয়োজন বুলি ভবা যিকোনো শ্রেণীৰ উদ্যোগ প্রতিষ্ঠানলৈ এই আইন প্রসাৰিত কৰিব পাৰে, আনকি যিবিলাক প্রতিষ্ঠানত নিযুক্ত কর্মচাৰীৰ সংখ্যা ১০০তকৈ কম, তেনে প্রতিষ্ঠানকো কমেও দুমাহৰ সময় দি চৰকাৰী গেজেটত অধিসূচনা জাৰি কৰি ইয়াৰ আওতালৈ আনিব পাৰে (অনুচ্ছেদ ১৩)। উপযুক্ত চৰকাৰে এই আইনৰ সকলো বা যিকোনো চর্তৰ পৰা চর্তসাপেক্ষে বা চর্তহীনভাৱে যিকোনো ঔদ্যোগিক প্রতিষ্ঠানক বাহিৰত ৰাখিব পাৰে (অনুচ্ছেদ ১৪)।

১৩.৪ ঔদ্যোগিক নিযুক্তি (ষ্টেণ্ডিং অর্ডার্ছ) আইনৰ উদ্দেশ্য আৰু প্রয়োগ

তলত আইনখনৰ বিভিন্ন ব্যৱস্থাৱলীৰ বিষয়ে আলোচনা কৰা হৈছে ঃ

ক) 'ড্রাফট ষ্টেণ্ডিং অর্ডার্ছ' দাখিল কৰা পদ্ধতি;

খ) প্রমাণপত্র দিয়াৰ চর্তাৱলী আৰু পদ্ধতি;

গ) 'ষ্টেণ্ডিং অর্ডার্ছৰ সংশোধনীৰ পদ্ধতি, আৰু

ঘ) আইনখন প্রয়োগ কৰাৰ ব্যৱস্থাপনা।

১। **'ড্রাফট ষ্টেণ্ডিং অর্ডার্ছ' দাখিল কৰা পদ্ধতি ঃ** ড্রাফট ষ্টেণ্ডিং অর্ডাৰ দাখিল কৰা পদ্ধতি প্রতিটো বিষয়ৰ ড্রাফট ষ্টেণ্ডিং অর্ডাৰত আইনখনৰ সূচীত উল্লেখ কৰা হ'ব, এনে বিষয়বিলাক হৈছে ঃ

(১) কর্মচাৰীৰ শ্রেণী বিভাজন, যেনে— স্থায়ী হয় নে নহয়, চর্তভিত্তিক নে সাময়িক নে আগতীয়া খাটনি, অস্থায়ী বা শাস্তিমূলক ইত্যাদি; (১-এ) কর্মীৰ টিকট আৰু পঞ্জীয়ন;

(২) কামৰ সময় আৰু ঘণ্টা, বন্ধবাৰ, দৰমহা দিয়া দিন, মজুৰিৰ নিৰিখ আদি সন্দর্ভত নিযুক্তিকর্তালৈ জাৰি কৰা জাননীৰ ধৰণ;

(৩) সলনা-সলনি কৰি কৰা কাম;

(৪) উপস্থিতি আৰু দেৰিকৈ অহা;

(৫) ছুটীৰ বাবে আবেদন কৰাৰ পদ্ধতিৰ চর্তাৱলী আৰু ছুটী তথা বন্ধ মঞ্জুৰ কৰিব পৰা কর্তৃত্ব;

(৬) নির্দিষ্ট প্রৱেশ পথেৰে চৌহদত ওলোৱা-সোমোৱাৰ আইন আৰু অনুসন্ধানৰ দায়বদ্ধতা;

(৭) ঔদ্যোগিক প্রতিষ্ঠানৰ শাখাৰ বন্ধ আৰু পুনৰ খোলা আৰু কাম সাময়িকভাৱে বন্ধ ৰখা আৰু তাৰ ফলত উদ্ভৱ হোৱা কর্মচাৰীৰ অধিকাৰ আৰু দায়িত্ব;

(ক) সমগ্র ঔদ্যোগিক প্রতিষ্ঠানৰ বন্ধ আৰু পুনৰ খোলা/তাত থকা বিভাগবিলাকক আৰু তাৰ পৰা উদ্ভৱ হোৱা নিযুক্তিকর্তা আৰু কর্মচাৰীৰ অধিকাৰ আৰু দায়িত্ব।

(৮) নিযুক্তি সমাপ্তকৰণ আৰু নিযুক্তকর্তা আৰু কর্মচাৰীয়ে দিবলগীয়া জাননী।

(৯) অপকর্ম আৰু অপকর্ম হিচাপে পৰিগণিত আচৰণৰ বাবে বর্খাস্তকৰণ বা অব্যাহতি;

(১০) নিযুক্তিকর্তা বা তেওঁৰ প্রতিনিধিয়ে কৰা অশুভ আচৰণ বা ভুল কামৰ বিপৰীতে কর্মচাৰীৰ বাবে নিষ্পত্তিৰ উপায়; আৰু

(১১) আন যিকোনো বিষয়, যাৰ বিষয়ে উল্লেখ কৰা হ'ব পাৰে।

(খ) ষ্টেণ্ডিং অর্ডাৰৰ প্রমাণ পত্র দিয়াৰ পদ্ধতি ঃ

আইনখনৰ অনুচ্ছেদ ৩ৰ অধীনত, প্রতিটো ঔদ্যোগিক প্রতিষ্ঠানে তেওঁলোকৰ সংশ্লিষ্ট অঞ্চলৰ শ্রম আয়ুক্তৰ অনুমোদনৰ বাবে ষ্টেণ্ডিং অর্ডাৰ দাখিল কৰিব লাগে। নিযুক্তিকর্তাই খচৰাৰ পাঁচটা কপি দাখিল কৰিব লাগে।

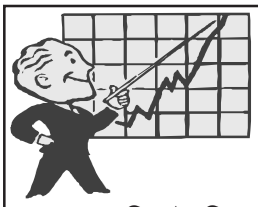
খচৰা পোৱাৰ লগে লগে প্রমাণপত্র দিয়া বিষয়াজনে তাৰ এটা কপি সংশ্লিষ্ট প্রতিষ্ঠানৰ কর্মীলৈ বা তেওঁলোকৰ ট্রেড ইউনিয়নলৈ প্রেৰণ কৰিব আৰু ১৫ দিনৰ ভিতৰত যিকোনো ওজৰ-আপত্তি থাকিলে সেয়া দাখিল কৰিবলৈ ক'ব। দুয়োটা পক্ষকে শুনানিৰ সুযোগ প্রদান কৰি, প্রমাণ পত্র দিয়া বিষয়াজনে সংশোধনসহ বা নোহোৱাকৈ খচৰাখন প্রত্যায়িত কৰিব পাৰে। এনেদৰে প্রত্যায়িত কৰাৰ সাত দিনৰ ভিতৰত তেওঁ দুয়োটা পক্ষলৈ ষ্টেণ্ডিং অর্ডাৰৰ স্বীকৃতিকৃত কপি প্রেৰণ কৰিব।

(গ) ষ্টেণ্ডিং অর্ডাৰবিলাক সংশোধনৰ পদ্ধতি ঃ

আনকি প্রত্যায়িত কৰাৰ পিছতো ষ্টেণ্ডিং অর্ডাৰবিলাকৰ সংশোধন কৰিব পাৰি। এই উদ্দেশ্যে, পৰিৱর্তন বিচৰা নিযুক্তিকর্তা বা কর্মচাৰীয়ে প্রমাণ পত্র দিয়া বিষয়াজনক এখন আবেদন দিব লাগে। কর্মচাৰী আৰু নিযুক্তিকর্তাৰ মাজত পাৰস্পৰিকভাৱে সন্মত হৈ কার্যকৰী নহ'লে, ষ্টেণ্ডিং অর্ডাৰ অন্তিম বাৰ সংশোধন হোৱা ছমাহ শেষ হোৱাৰ পূর্বে প্রত্যায়িত কপি সংশোধন কৰিব নোৱাৰিব। ছমাহ অতিক্রম হোৱাৰ পিছত যিকোনো পক্ষৰ অনুৰোধ সাপেক্ষে প্রমাণ পত্র দিয়া বিষয়াক আন এখন আবেদন দাখিল কৰিলে সেইবিলাক সংশোধন কৰিব পাৰে।

(ঘ) আইনখন প্রয়োগৰ ব্যৱস্থাপনা ঃ

আইনখন প্রয়োগৰ ব্যৱস্থাপনাত আছে প্রমাণ পত্র দিয়া বিষয়া (Certifying Officer) আৰু ন্যায়িক কর্তৃত্ব (ঔদ্যোগিক আদালত)। ব'ম্বে, কলকাতা, ধানবাদ, জবলপুৰ, কানপুৰ আৰু মাদ্রাজত থকা ডেপুটী লেবাৰ কমিছন আৰু ৰিজিঅ'নেল লেবাৰ কমিছনাৰে তেওঁলোকৰ ন্যায়িক পৰিসৰত থকা প্রমাণ পত্র দিয়া বিষয়াৰ ক্ষমতাৱলী কার্যকৰী কৰে। কেন্দ্রীয় পৰিসৰৰ ক্ষেত্রত চীফ লেবাৰ অফিচাৰ (কেন্দ্রীয়) হৈছে ন্যায়িক কর্তৃত্ব বা Appellate Authority। ৰাজ্যিক পৰিসৰৰ ন্যায়িক কর্তৃত্ব হৈছে ঔদ্যোগিক আদালত, যদিহে থাকে, আৰু নাথাকিলে উপযুক্ত চৰকাৰে আন যিকোনো কর্তৃত্ব নিযুক্ত কৰিব পাৰে।



অগ্রগতি নিৰীক্ষণ

প্রশ্ন ১। খালী ঠাই পূৰণ কৰক ঃ

(১) ইণ্ডাষ্ট্রিয়েল এমপ্লয়মেণ্ট (ষ্টেণ্ডিং অর্ডাৰ) আইনখন ——ত পাৰিত হৈছিল।

(২) ইণ্ডাষ্ট্রিয়েল এমপ্লয়মেণ্ট (ষ্টেণ্ডিং অর্ডাৰ) আইনখন সমগ্র ভাৰতৰ কাৰণে আৰু —— বা ততোধিক কর্মচাৰী নিযুক্ত কৰা ঔদ্যোগিক প্রতিষ্ঠানৰ ক্ষেত্রত প্রযোজ্য।

(৩) এই আইনখন হৈছে —— আইনী ব্যৱস্থা।

(৪) উপযুক্ত চৰকাৰে আইনখন প্রসাৰিত কৰিব পাৰে, য'ত নিযুক্ত কর্মীৰ সংখ্যা ১০০তকৈও কম, ইয়াৰ বাবে কমেও —— মাহৰ জাননী জাৰি কৰিব লাগে।



অনুশীলনী

১। এই আইনত দাখিল কৰিবলৈ অনুসূচীত উল্লেখ থকা বিভিন্ন বিষয়বিলাক কি কি?



১৩.৫ অধ্যায়টিৰ পৰা আমি কি শিকিলোঁ

ঔদ্যোগিক সম্পর্কৰ বাতাবৰণ উন্নত কৰিবলৈ আৰু শৃংখলাজনিত পদক্ষেপ গ্রহণকে নিযুক্তিৰ অৱস্থাসমূহ মানসম্পন্ন কৰিবলৈ ১৯৪৬ চনত ইণ্ডাষ্ট্রিয়েল এমপ্লয়মেণ্ট (ষ্টেণ্ডিং অর্ডার্ছ) এক্টখন পাৰিত কৰা হয়। এই আইনখন সমগ্র ভাৰততে প্রসাৰিত আৰু বিগত ১২ মাহত যিকোনো দিনত ১০০ জন বা ততোধিক কর্মী কামত নিযুক্ত কৰা যিকোনো উদ্যোগ প্রতিষ্ঠানৰ ক্ষেত্রত প্রযোজ্য। আনকি ১০০তকৈ কম কর্মী নিয়েগ কৰা যিকোনো প্রতিষ্ঠানৰ ক্ষেত্রতো এই আইন কেন্দ্রীয় আৰু ৰাজ্যিক উভয় চৰকাৰে প্রয়োগ কৰিব পাৰে আৰু যিকোনো প্রতিষ্ঠানক আইনখনৰ যিকোনো বা সকলো ব্যৱস্থাৰ পৰা চর্তসাপেক্ষে বা চর্তহীনভাৱে বাহিৰত ৰাখিব পাৰে। আইনখন হৈছে এক কেন্দ্রীয় আইনী ব্যৱস্থা, কিন্তু কেন্দ্রীয় আৰু ৰাজ্যিক উভয় চৰকাৰে নিজা নিজা পৰিমণ্ডলত ইয়াৰ প্রয়োগ কৰিব পাৰে।



১৩.৬ অধিক জানিবলৈ

1) Industrial Relations and Labour Law By C.B. Memoria.

2) Industrial Relations, By Arun Monappa.

3) A text book of Business and Industrial Laws By P.P.S. Gogna.

১৩.৭ অগ্রগতিৰ খতিয়ান

১নং প্রশ্নৰ উত্তৰ ঃ (১) ১৯৪৬, (২) ১০, (৩) কেন্দ্রীয়, (৪) ২



১৩.৮ আৰ্হি প্রশ্ন

প্রশ্ন ১। ইণ্ডাষ্ট্রিয়েল এমপ্লয়মেণ্ট (ষ্টেণ্ডার্ড অর্ডার্ছ) আইনৰ উদ্দেশ্য আৰু প্রয়োগৰ বিষয়ে বর্ণনা কৰক।

প্রশ্ন ২। ঔদ্যোগিক সংশোধনী আইনৰ বিভিন্ন ব্যৱস্থাৱলীৰ বিষয়ে আলোচনা কৰক।

*** ***** ***



অধ্যায় ১৪ ঃ ন্যূনতম মজুৰি আইন, ১৯৪৮

অধ্যায় গাঁথনি

১৪.১ উদ্দেশ্য
১৪.২ পৰিচয়
১৪.৩ ন্যূনতম মজুৰি আইনৰ উদ্দেশ্য আৰু পৰিসৰ
১৪.৪ ন্যূনতম মজুৰি আইনৰ অধীনস্থ সংজ্ঞাৱলী
১৪.৫ মজুৰি স্থিৰীকৰণ আৰু পুনৰীক্ষণ
১৪.৬ ন্যূনতম মজুৰি পৰিশোধত ৰক্ষাকৱচ (অনুচ্ছেদ ১১-১৮)
১৪.৭ ন্যূনতম মজুৰি আইনৰ বলৱৎ (অনুচ্ছেদ ১৯-২০)
১৪.৮ অধ্যায়টোৰ পৰা আমি কি শিকিলো
১৪.৯ অধিক জানিবলৈ
১৪.১০ অগ্রগতিৰ খতিয়ান
১৪.১১ আৰ্হি প্ৰশ্ন

১৪.১ উদ্দেশ্য

এই অধ্যায়টি অধ্যয়ন কৰি আপুনি —

- ন্যূনতম মজুৰি আইন, ১৯৪৮ৰ পৰিসৰ আৰু উদ্দেশ্য ব্যাখ্যা কৰিব পাৰিব
- আইনখনৰ অধীনত থকা বিভিন্ন সংজ্ঞাৰ বিষয়ে বৰ্ণনা কৰিব পাৰিব
- মজুৰি স্থিৰীকৰণ আৰু পুনৰীক্ষণৰ বাবে থকা বিভিন্ন ব্যৱস্থাৰ বিষয়ে আলোচনা কৰিব পাৰিব
- ন্যূনতম মজুৰি পৰিশোধত থকা ৰক্ষাকৱচৰ বিভিন্ন ব্যৱস্থাৱলী উল্লেখ কৰিব পাৰিব
- আইনখন বলৱৎকৰণৰ বিভিন্ন ব্যৱস্থাৰ বিষয়ে আলোচনা কৰিব পাৰিব

১৪.২ পৰিচয়

এই অধ্যায়ত আমি 'ন্যূনতম মজুৰি আইন, ১৯৪৮' (Minimum Wages Act, 1948)ৰ বিষয়ে আলোচনা কৰিম। আইনখনৰ মতে নিৰ্বাচিত সংখ্যাৰ 'পৰিশ্ৰমী' (Sweated) উদ্যোগত কৰ্মচাৰীক পৰিশোধ কৰিবলগীয়া ন্যূনতম মজুৰি স্থিৰ কৰিবলৈ ই কেন্দ্ৰীয় আৰু ৰাজ্যিক চৰকাৰক ক্ষমতা প্ৰদান কৰে। আইনখনৰ অধীনত কিছুমান ব্যৱস্থা আছে। এই অধ্যায় অধ্যয়ন কৰিলে আপোনালোকে আইনখনৰ গুৰুত্বপূৰ্ণ ব্যৱস্থাৱলী সন্দৰ্ভত এটা শুদ্ধ ধাৰণা কৰিব পাৰিব।

১৪.৩ ন্যূনতম মজুৰি আইনৰ উদ্দেশ্য আৰু পৰিসৰ

এই আইনৰ প্ৰধান উদ্দেশ্য হৈছে যিবোৰ উদ্যোগত শ্ৰমিকসকল সংগঠিত নহয় আৰু পৰিশ্ৰমী শ্ৰমিকসকল অতিপাত দমনৰ সন্মুখীন হয়, তেনে উদ্যোগবিলাকত এটা ন্যূনতম মজুৰি স্থিৰ কৰা।

এই আইনৰ লক্ষ্য হৈছে, কিছুমান উদ্যোগত কৰ্মী শ্ৰমিকৰ ওপৰত চলা শোষণ বন্ধ কৰা, যাৰ বাবে, উপযুক্ত চৰকাৰক নিৰ্দিষ্ট নিযুক্তিৰ ক্ষেত্ৰত ন্যূনতম মজুৰিৰ নিৰিখ উল্লেখ কৰিবলৈ পদক্ষেপ গ্ৰহণ কৰিবৰ বাবে ক্ষমতা প্ৰদান কৰা হৈছে।

১৯২৮ চনত আই এল অ'ৰ দ্বাৰা জেনেভাত 'মিনিমাম ৰেজেছ ফিক্সিং মেচিনেৰী'ৰ অভিৰ্তন অনুষ্ঠিত হৈছিল। এই অভিৰ্তনতে, মজুৰিৰ স্তৰ পৰিপূৰকভাৱে কম আৰু শ্ৰমিকসকলক শোষণ কৰাৰ পথ প্ৰশস্ত হৈ থকা, শ্ৰমিকসকল সু-সংগঠিত হৈ নথকা আৰু ফলপ্ৰসুভাৱে দৰদাম কৰিব পৰা ক্ষমতা কমকৈ থকা শ্ৰমিকে কাম কৰা উদ্যোগবিলাকত শ্ৰমিকৰ মাননিৰ বিষয়ে আলোচনা কৰা হয়।

এই আইনক ন্যূনতম মজুৰি আইন ১৯৪৮ (Minimum Wages Act 1948) বুলিব পাৰি। আইনখন সমগ্ৰ ভাৰততে প্ৰসাৰিত।

১৪.৪ ন্যূনতম মজুৰি আইনৰ অধীনস্থ সংজ্ঞাৱলী

আইনখনৰ অধীনত থকা কেইটামান সংজ্ঞা আৰু অনুচ্ছেদৰ বিষয়ে তলত উল্লেখ কৰা হ'ল ঃ

১। কিশোৰ {Adolescent [2.(a)]} ঃ 'কিশোৰ' (adolescent) মানে হৈছে এজন লোক যাৰ বয়স ১৪ বছৰ সম্পূৰ্ণ হৈছে কিন্তু ১৮ বছৰ সম্পূৰ্ণ কৰা নাই।

২। প্ৰাপ্তবয়স্ক {Adult [2.(aa)]} ঃ 'প্ৰাপ্তবয়স্ক' (adult) মানে হৈছে এনে এজন লোক যি ১৮ বছৰ বয়স সম্পূৰ্ণ কৰিছে।

৩। উপযুক্ত চৰকাৰ {Appropriate government [2.(b)]} ঃ 'উপযুক্ত চৰকাৰ' (appropriate government) মানে হৈছে—

(১) কেন্দ্ৰীয় চৰকাৰৰ কোনো কৰ্তৃপক্ষ বা অধীনস্থ বিভাগে সম্পন্ন কৰা বা একোটা ৰে'লৱে প্ৰশাসনে বা একোটা খনি তৈলক্ষেত্ৰ বা প্ৰধান বন্দৰ বা কোনো প্ৰতিষ্ঠিত কেন্দ্ৰীয় আইনৰ অধীনত সম্পন্ন সূচীভুক্ত নিযুক্তিৰ ক্ষেত্ৰত কেন্দ্ৰীয় চৰকাৰ আৰু

(২) অন্য যিকোনো সূচীভুক্ত নিযুক্তিৰ ক্ষেত্ৰত ৰাজ্য চৰকাৰ;

৪। শিশু {Chilf [2.(bb)]} ঃ 'শিশু' (Child) মানে হৈছে এনে এজন লোক যাৰ বয়স ১৪ বছৰ সম্পূৰ্ণ হোৱা নাই।

৫। কৰ্তৃত্বশীল কৰ্তৃপক্ষ {Competent authority [2.(c)]} ঃ 'কৰ্তৃত্বশীল কৰ্তৃপক্ষ'(Competent authority) মানে হৈছে সেই কৰ্তৃপক্ষই, যাক উপযুক্ত চৰকাৰে ইয়াৰ চৰকাৰী গেজেটত অধিসূচনা জাৰি কৰি, এনে অধিসূচনাত নিৰ্দিষ্ট কৰি দিয়া সূচীভুক্ত

নিযুক্তি অনুসৰি নিযুক্ত কর্মচাৰীৰ ক্ষেত্ৰত প্ৰযোজ্য হ'বলগীয়া জীৱন সূচীৰ ব্যয় (cost of living index) সংখ্যা সময়ে সময়ে নিৰূপণ কৰিবলৈ নিযুক্ত কৰে।

৬। জীৱন সূচীৰ ব্যয় সংখ্যা {Cost of living index number [2.(d)]} ঃ যিকোনো সূচীভুক্ত নিযুক্তিত থকা কর্মচাৰীসকলৰ ক্ষেত্ৰত 'জীৱন সূচীৰ ব্যয় সংখ্যা' মানে হৈছে কর্তৃত্বশীল কর্তৃপক্ষই চৰকাৰী গেজেটত অধিসূচনাৰ জৰিয়তে ঘোষণা কৰা আৰু নির্ধাৰণ কৰা তথা এনে নিযুক্তিত তথা কর্মচাৰীৰ ক্ষেত্ৰত প্ৰযোজ্য হ'বলগীয়া জীৱন সূচী ব্যয় সংখ্যা, যাৰ জৰিয়তে মজুৰিৰ ন্যূনতম নিৰিখ স্থিৰ কৰা হয়।

৭। নিযুক্তি কর্তা {Employer [2.(e)]} ঃ 'নিযুক্তিকর্তা' (employer) মানে হৈছে এনে কোনো লোক, যি পোনপটীয়াকৈ বা অন্য লোকৰ জৰিয়তে বা নিজৰ হৈ বা অন্য কোনো লোকৰ হৈ, এজন বা একাধিক কর্মচাৰীক যিকোনো সূচীভুক্ত নিযুক্তিত নিযুক্ত কৰে, যাৰ ক্ষেত্ৰত এই আইনৰ অধীনত মজুৰিৰ ন্যূনতম নিৰিখ স্থিৰ কৰা হৈছে আৰু অনুচ্ছেদ ২৬ৰ উপ-অনুচ্ছেদ (৩)ৰ বাহিৰে এই আইনত অন্তর্ভুক্ত কৰা হৈছে, ইয়াৰ পৰা বাদ পৰিবঃ

(১) যি কাৰখানাত যিকোনো সূচীভুক্ত নিযুক্তি সম্পন্ন কৰা হয়, যাৰ ক্ষেত্ৰত এই আইনৰ অধীনত মজুৰিৰ ন্যূনতম নিৰিখ স্থিৰ কৰি দিয়া হয়, ফেক্টৰী আইন ১৯৪৮ (১৯৪৮ৰ ৬৩)ৰ অনুচ্ছেদ ৭ৰ উপ-অনুচ্ছেদ (১)ৰ দফা (এফ)ৰ অধীনত যিজন লোকৰ নাম কাৰখানাৰ পৰিচালক হিচাপে অন্তর্ভুক্ত আছে;

(২) ভাৰতত থকা যিকোনো চৰকাৰৰ নিয়ন্ত্ৰণাধীন যিকোনো সূচীভুক্ত নিযুক্তিত থকা লোক, যাৰ ক্ষেত্ৰত এই আইনৰ অধীনত মজুৰিৰ ন্যূনতম নিৰিখ স্থিৰ কৰা আছে, কর্মচাৰীৰ তত্বাৱধান লোৱা বা নিয়ন্ত্ৰণৰ বাবে এনে চৰকাৰৰ দ্বাৰা নিযুক্ত লোক বা কর্তৃপক্ষ, বা য'ত বিভাগৰ মুৰব্বী হিচাপে কোনো লোক বা কর্তৃপক্ষক নিযুক্ত কৰা হোৱা নাই;

(৩) যিকোনো স্থানীয় কর্তৃপক্ষৰ অধীনত যিকোনো সূচীভুক্ত নিযুক্তিত থকা লোক যাৰ ক্ষেত্ৰত এই আইনৰ অধীনত মজুৰিৰ ন্যূনতম নিৰিখ স্থিৰ কৰা হৈছে, কর্মচাৰীৰ তত্বাৱধান লোৱা বা নিয়ন্ত্ৰণৰ বাবে এনে কর্তৃপক্ষৰ দ্বাৰা নিযুক্ত লোক বা কর্তৃপক্ষ, বা য'ত স্থানীয় কর্তৃপক্ষৰ মুৰব্বী হিচাপে কোনো লোক বা কর্তৃপক্ষক নিযুক্ত কৰা হোৱা নাই;

(৪) অন্য যিকোনো ক্ষেত্ৰত য'ত যিকোনো ধৰণৰ সূচীভুক্ত নিযুক্তি সম্পন্ন কৰা হৈছে, যাৰ ক্ষেত্ৰত এই আইনৰ অধীনত মজুৰিৰ ন্যূনতম নিৰিখ স্থিৰ কৰা আছে, কর্মচাৰীৰ তত্বাৱধান বা নিয়ন্ত্ৰণৰ বাবে বা মজুৰি প্ৰদানৰ বাবে স্বত্বাধিকাৰৰ ওচৰত দায়বদ্ধ যিকোনো লোক;

৮। উল্লিখিত{Prescribed [অনুচ্ছেদ 2 (f)]} ঃ 'উল্লিখিত' (prescirbed) মানে হৈছে এই আইনৰ অধীনত প্ৰস্তুত কৰা নিয়মাৱলীৰ দ্বাৰা উল্লিখিত।

৯। সূচীভুক্ত নিযুক্তি{Schedule employment [অনুচ্ছেদ 2 (f)]} ঃ 'সূচীভুক্ত নিযুক্তি' মানে হৈছে এনে নিযুক্তি যাক সূচী (Schedule)ৰ বা যিকোনো প্ৰক্ৰিয়াত বা এনে নিযুক্তিৰ অংশ হিচাপে গঠন কৰা কামৰ শাখাত নিৰ্দিষ্ট কৰি দিয়া হয়।

১০। মজুৰি {Wages [2(h)]} ঃ'মজুৰি' (wages) মানে হৈছে ধনৰ হিচাপত প্ৰকাশিত হ'ব পৰা সকলো মাননি যিখিনি এজন নিযুক্ত লোকক তেওঁৰ নিযুক্তিৰ বিনিময়ত এনে বা নিযুক্তিত তেওঁ কৰা কামৰ বিনিময়ত পৰিশোধ কৰিবলগীয়া হয় আৰু এনে মাননিত ঘৰ ভাৰাৰ ভাট্টা অন্তৰ্ভুক্ত হয় যদিও তলত দিয়াবিলাক অন্তৰ্ভুক্ত নহয় ঃ

(১) তলত দিয়াবিলাকৰ মূল্য ঃ

(ক) যিকোনো গৃহৰ থকা-লোৱাৰ ব্যৱস্থা; বিজুলি, পানী, চিকিৎসা সেৱাৰ যোগান অথবা

(খ) উপযুক্ত চৰকাৰৰ সাধাৰণ বা বিশেষ নিৰ্দেশনাৰ জৰিয়তে কৰ্তন কৰা যিকোনো অন্য সুবিধা বা সেৱা;

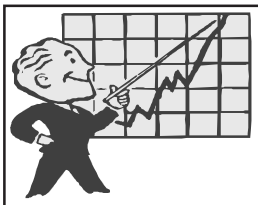
(২) নিযুক্তিকৰ্তাই যিকোনো ব্যক্তিগত পুঁজি বা ভৱিষ্যনিধি বা যিকোনো সামাজিক বীমা আঁচনিৰ অধীনত পৰিশোধ কৰা যিকোনো বৰঙণি;

(৩) যিকোনো ভ্ৰমণ বানচ বা যিকোনো ভ্ৰমণ ৰেহাইৰ মূল্য;

(৪) নিযুক্ত লোকজনৰ নিযুক্তিৰ প্ৰকৃতি অনুসৰি তেওঁক দিবলগীয়া বিশেষ ব্যয়ৰ বাবদ পৰিশোধ কৰা যিকোনো পৰিমাণৰ ধনৰাশি; অথবা

(৫) অব্যাহতিৰ সময়ত পৰিশোধ কৰিবলগীয়া যিকোনো পুৰষ্কাৰ বা বকচিচ।

কৰ্মচাৰী {Employee (See 2 (i)]} ঃ 'কৰ্মচাৰী' মানে হৈছে যিকোনো লোক যাক একোটা সূচীভূক্ত নিযুক্তিত দক্ষতাসম্পন্ন বা দক্ষতাহীন ব্যৱস্থাৰ যিকোনো কাম কৰিবলৈ ভাড়া কৰি বা পুৰস্কাৰৰ বাবদ নিযুক্ত কৰা হয় যাৰ ক্ষেত্ৰত মজুৰিৰ ন্যূনতম নিৰিখ স্থিৰ কৰা হয়; আৰু একোজন বাহিৰা কৰ্মীকো অন্তৰ্ভুক্ত কৰা হয় যাক অন্য কোনো লোকৰ বাণিজ্য বা ব্যৱসায়ৰ উদ্দেশ্যে বিক্ৰী কৰিবলৈ সেই অন্য লোকজনৰ দ্বাৰা পৰিস্কাৰ কৰিবলৈ, ধুবলৈ , ৰূপান্তৰ কৰিবলৈ, অলংকৃত কৰিবলৈ, সম্পূৰ্ণ কৰিবলৈ, মেৰামতি কৰিবলৈ নিজৰ কৰি ল'বলৈ বা অন্য ধৰণেৰে প্ৰক্ৰিয়া কৰিবলৈ বাহিৰা কৰ্মীজনৰ ঘৰত বা অন্য চৌহদত দিয়া হয়, যি চৌহদ সেই অন্য লোকজনৰ নিয়ন্ত্ৰণ বা তত্বাৱধানত নাথাকে; আৰু লগতে কৰ্মচাৰী বুলিলে তেনে লোককো অন্তৰ্ভুক্ত কৰা হয় যাক উপযুক্ত চৰকাৰে কৰ্মচাৰী বুলি ঘোষণা কৰে; কিন্তু কেন্দ্ৰৰ সশস্ত্ৰ বাহিনীৰ কোনো সদস্যক অন্তৰ্ভুক্ত কৰা নহয়।



অগ্ৰগতি নিৰীক্ষণ

প্ৰশ্ন ১ ঃ খালী ঠাই পূৰণ কৰক ঃ

ক। ন্যূনতম মজুৰি স্থিৰীকৰণ ব্যৱস্থাপনাৰ অভিৰৰ্তন_____ত _____ চনত আইএলঅ'ৰ দ্বাৰা অনুষ্ঠিত কৰা হৈছিল।

খ। 'কিশোৰ মানে হৈছে এজন লোক যাৰ বয়স _____ বছৰ সম্পূৰ্ণ হৈছে কিন্তু ১৮ বছৰ সম্পূৰ্ণ কৰা নাই।

গ। 'শিশু' মানে হৈছে এনে এজন লোক যাৰ বয়স_____ বছৰ সম্পূৰ্ণ হোৱা নাই।

ঘ। '_____' মানে হৈছে এই আইনৰ অধীনস্থ নিয়মাৱলীত উল্লিখিত।

ঙ। 'মজুৰি' মানে হৈছে _____ ৰ হিচাপত প্ৰকাশিত হ'ব পৰা সকলো মাননি।

১৪.৫ মজুৰি স্থিৰীকৰণ আৰু পুনৰীক্ষণ

মজুৰি স্থিৰীকৰণ আৰু পুনৰীক্ষণৰ বিষয়ে অনুচ্ছেদ ৩, ৪ আৰু ৫ত উল্লেখ আছে। অনুচ্ছেদ ৩ত যিকোনো সূচীভুক্ত নিযুক্তিত থকা কৰ্মচাৰীৰ পৰিশোধ কৰিবলগীয়া ন্যূনতম মজুৰি স্থিৰ কৰিবলৈ উপযুক্ত চৰকাৰৰ বিষয়ে উল্লেখ আছে। অনুচ্ছেদ ৪ত ন্যূনতম মজুৰিৰ সূচীবিলাকৰ ওপৰত বৰ্ণনা কৰা হৈছে। অনুচ্ছেদ ৫ত মজুৰিৰ ন্যূনতম নিৰিখ স্থিৰীকৰণ আৰু পুনৰীক্ষণৰ পদ্ধতি সন্দৰ্ভত উল্লেখ আছে।

কৰ্মচাৰীৰ ন্যূনতম সংখ্যা ঃ যদি কোনো প্ৰতিষ্ঠানত সূচীভুক্ত নিযুক্তিত কৰ্মচাৰীৰ সংখ্যা ১,০০০তকৈ কম থাকে, তেতিয়া তেনে প্ৰতিষ্ঠানক উপযুক্ত চৰকাৰে ন্যূনতম মজুৰি স্থিৰীকৰণৰ পৰা ৰেহাই দিব পাৰে। কিন্তু যদি উপযুক্ত চৰকাৰে এক তদন্তৰ অন্তত দেখে যে যিকোনো সূচীভুক্ত নিযুক্তিত ১,০০০তকৈ অধিক কৰ্মচাৰী আছে, তেতিয়া তেনে তদন্তৰ পিছতে যিমান পাৰি সোনকালে পৰিশোধ কৰিবলগীয়া মজুৰিৰ ন্যূনতম নিৰিখ ই স্থিৰ কৰি দিব।

১। মজুৰিৰ ন্যূনতম নিৰিখ স্থিৰীকৰণ (অনুচ্ছেদ ৩) ঃ অনুচ্ছেদ ৩ৰ অধীনত, উপযুক্ত চৰকাৰে মজুৰিৰ ন্যূনতম নিৰিখ স্থিৰ কৰি দিয়ে। উপযুক্ত চৰকাৰে ঃ

ক। সূচীৰ খণ্ড ১ বা খণ্ড ২ত নিৰ্দিষ্ট কৰি দিয়া (এই অধ্যায়ৰ শেষত সূচী উল্লেখ কৰা হৈছে) আৰু একোটা নিযুক্তিত নিযুক্ত কৰ্মচাৰীসকলৰ মজুৰিৰ ন্যূনতম নিৰিখ চৰকাৰী গেজেটত অধিসূচনা জাৰি কৰি স্থিৰ কৰিব।

খ। সূচীৰ খণ্ড ২ত নিৰ্দিষ্ট কৰি দিয়া নিযুক্তিত নিযুক্তি কৰ্মচাৰীৰ বাবে সমগ্ৰ ৰাজ্যৰ বাকী কৰ্মচাৰীৰ বাবে স্থিৰ কৰা ন্যূনতম মজুৰিতকৈ সুকীয়াকৈ ন্যূনতম মজুৰি যিকোনো বিশেষ শ্ৰেণীৰ বাবে স্থিৰ কৰিব।

গ। স্থিৰ কৰা মজুৰিৰ ন্যূনতম নিৰিখ পুনৰীক্ষণ কৰিব আৰু এই কাৰ্যৰ পুনৰাবৃত্তি কৰিব; এনে কৰাৰ ব্যৱধান ৫ বছৰতকৈ বেছি নহ'ব।

ন্যূনতম মজুৰি ঃ উপযুক্ত চৰকাৰে স্থিৰ কৰিব পাৰে ঃ

ক। সময়সাপেক্ষে কামৰ বাবে মজুৰিৰ ন্যূনতম নিৰিখ (ইয়াৰ পিছত একোটা ন্যূনতম সময় নিৰিখ' বুলি উল্লেখ কৰা হৈছে) ঃ

খ। টুকুৰা বা খণ্ডিত কামৰ বাবে মজুৰিৰ ন্যূনতম নিৰিখ (ইয়াৰ পিছত 'একোটা ন্যূনতম খণ্ড নিৰিখ' বুলি উল্লেখ কৰা হৈছে);

গ। খণ্ডিত কামত নিযুক্তিপ্ৰাপ্ত কৰ্মচাৰীৰ ক্ষেত্ৰত প্ৰয়োগ কৰিবলগীয়া মাননিৰ একোটা ন্যূনতম নিৰিখ, এনে কৰ্মচাৰীৰ মজুৰিৰ ন্যূনতম নিৰিখ সময়কালীন কামৰ ভিত্তিত সুৰক্ষিত কৰিবলৈ (ইয়াৰ পিছত 'একোটা নিশ্চয়তাসম্পন্ন সময় নিৰিখ' বুলি উল্লেখ কৰা হৈছে);

ঘ। কৰ্মচাৰীয়ে কৰা অতিৰিক্ত সময়ৰ কামৰ ক্ষেত্ৰত অন্যধৰণেৰে প্ৰযোজ্য হ'বলগীয়া আৰু ন্যূনতম মজুৰিৰ নিৰিখৰ অতিৰিক্ত হিচাপে সংযোজিত হ'বলগীয়া (সময় নিৰিখ বা খণ্ড নিৰিখ যিয়েই নহওক) একোটা ন্যূনতম নিৰিখ (ইয়াৰ পিছত 'অতিৰিক্ত সময়ৰ নিৰিখ' বুলি উল্লেখ কৰা হৈছে)।

বেলেগ বেলেগ ন্যূনতম নিৰিখ ঃ মজুৰিৰ বাবে বেলেগ বেলেগ ন্যূনতম নিৰিখ এইবিলাক ক্ষেত্ৰত স্থিৰ কৰিব পাৰি ঃ

ক। বেলেগ বেলেগ সূচীভুক্ত নিযুক্তি;

খ। সূচীভুক্ত নিযুক্তিত থকা কামৰ বেলেগ বেলেগ শ্ৰেণী;

গ। প্ৰাপ্তবয়স্ক, কিশোৰ, শিশু আৰু শিক্ষানবীচ।

২। **মজুৰিৰ ন্যূনতম নিৰিখ (অনুচ্ছেদ ৪) ঃ** উপযুক্ত চৰকাৰে স্থিৰ বা পুনৰীক্ষণ কৰা মজুৰিৰ ন্যূনতম নিৰিখত থাকিব পাৰে ঃ

ক। মজুৰিৰ একোটা প্ৰাথমিক নিৰিখ আৰু বিশেষ ভাট্টা

খ। থকা-মেলাৰ ভাট্টাসহ মজুৰিৰ একোটা প্ৰাথমিক নিৰিখ

গ। একোটা সকলো সামৰি লোৱা নিৰিখ য'ত থাকে প্ৰাথমিক নিৰিখ, থকা-মেলাৰ ভাট্টৰ ব্যয় আৰু ৰেহাই মূল্যৰ নগদ ধন।

৩। **ন্যূনতম মজুৰি স্থিৰীকৰণ আৰু পুনৰীক্ষণ পদ্ধতি (অনুচ্ছেদ ৫) ঃ** অনুচ্ছেদ ৫ৰ অধীনত ন্যূনতম মজুৰি স্থিৰীকৰণ আৰু পুনৰীক্ষণৰ বাবে দুটা পৃথক পদ্ধতি আছে। দুয়োটা পদ্ধতিৰ প্ৰধান উদ্দেশ্য হৈছে এটা ন্যূনতম মজুৰি স্থিৰ কৰাৰ ক্ষেত্ৰত চৰকাৰক এটা সন্তুলিত সিদ্ধান্তত উপনীত হ'বলৈ সক্ষম কৰি তোলা। পদ্ধতি দুটা হৈছে ঃ

ক। পদ্ধতি এক ঃ সমিতিৰ নিযুক্তি ঃ মজুৰিৰ ন্যূনতম নিৰিখ স্থিৰীকৰণৰ বাবে প্ৰয়োজনীয় তদন্ত কৰিবৰ বাবে উপযুক্ত চৰকাৰে একাধিক সমিতি অথবা উপ-সমিতি নিযুক্তি দিব লাগে।

খ। পদ্ধতি দুই ঃ চৰকাৰী গেজেটত প্ৰস্তাৱ প্ৰকাশ ঃ উপযুক্ত চৰকাৰে চৰকাৰী গেজেটত অধিসূচনাৰ জৰিয়তে ইয়াৰ প্ৰস্তাৱবিলাক প্ৰকাশ কৰিব যাতে মজুৰিৰ ন্যূনতম নিৰিখ স্থিৰীকৰণৰ ফলত প্ৰভাৱিত হ'ব পৰা লোক এই সন্দৰ্ভত অৱগত হয়।

১৪.৬ ন্যূনতম মজুৰি পৰিশোধত থকা ৰক্ষাকৱচ (অনুচ্ছেদ ১১-১৮)

ন্যূনতম মজুৰি পৰিশোধ কৰিবলৈ থকা ৰক্ষাকৱচৰ বিষয়ে অনুচ্ছেদ ১১ৰ পৰা ১৮লৈ

উল্লেখ আছে। অনুচ্ছেদবিলাক তলত দিয়া ধৰণৰ ঃ

১। **মজুৰিৰ ধৰণ (অনুঃ ১১)** ঃ এই আইনৰ অধীনত ন্যূনতম মজুৰি নগদ পৰিশোধ কৰিব লাগিব। কিন্তু, যি ক্ষেত্ৰত মজুৰি সম্পূৰ্ণৰূপে বা আংশিকভাৱে পৰিশোধ কৰাৰ দস্তুৰ থাকে, তেনে ক্ষেত্ৰত উপযুক্ত চৰকাৰে চৰকাৰী গেজেটত অধিসূচনা জাৰি কৰি ধৰণ অনুসৰি ন্যূনতম মজুৰি সম্পূৰ্ণৰূপে বা আংশিকভাৱে পৰিশোধ কৰাৰ কৰ্তৃত্ব প্ৰদান কৰিব পাৰে।

নির্ধাৰিত পদ্ধতিত মজুৰিৰ নগদ মূল্যৰ ধৰণ আৰু ৰেহাই মূল্যত যিকোনো আৱশ্যকীয় পণ্যৰ যোগানৰ ক্ষেত্ৰত ৰেহাই মূল্য গণনা কৰা হ'ব।

২। **মজুৰিৰ ন্যূনতম নিৰিখ পৰিশোধ (অনুঃ ১২)** ঃ যিকোনো সূচীভুক্ত নিযুক্তিৰ ক্ষেত্ৰত য'ত ন্যূনতম মজুৰি স্থিৰ কৰা থাকে, নিযুক্তিকৰ্তাই প্ৰতিজন কৰ্মচাৰীক সেই শ্ৰেণীৰ কৰ্মচাৰীৰ বাবে স্থিৰ কৰা ন্যূনতম মজুৰিৰ নিৰিখতকৈ কম নোহোৱা একোটা নিৰিখত মজুৰি পৰিশোধ কৰিব। পৰামৰ্শ দিয়া ধৰণৰ বাহিৰে কোনো ক্ষেত্ৰতে কোনো কৰ্তন নকৰাকৈ মজুৰি পৰিশোধ কৰিব লাগিব।

৩। **একোটা সাধাৰণ কৰ্মদিন ইত্যাদিৰ বাবে স্থিৰকৃত সময় (অনুঃ ১৩)** ঃ যিকোনো সূচীভুক্ত নিযুক্তিৰ ক্ষেত্ৰত য'ত ন্যূনতম মজুৰি স্থিৰ কৰা থাকে, উপযুক্ত চৰকাৰে কৰিব পাৰে ঃ

ক। কামৰ ঘণ্টাৰ সংখ্যা স্থিৰ কৰি দিব পাৰে যিটো হৈছে সাধাৰণ কৰ্মদিন, য'ত এটা বা একাধিক বিৰতি থাকিব;

খ। প্ৰতি ৭দিন সময়ত এদিন জিৰণীৰ ব্যৱস্থা প্ৰদান কৰিব আৰু এনে জিৰণীৰ দিনৰ ক্ষেত্ৰত মাননি প্ৰদানৰ ব্যৱস্থা কৰিব;

গ। জিৰণীৰ দিনত কাম কৰাৰ বিনিময়ত পৰিশোধ কৰিবলগীয়া নিৰিখ অতিৰিক্ত সময়ৰ নিৰিখতকৈ কম নহ'ব।

অতিৰিক্ত সময়ৰ নিৰিখ (অনুঃ ১৪) ঃ যদি কৰ্মচাৰীয়ে, যাৰ ন্যূনতম মজুৰি এই আইনৰ অধীনত স্থিৰ কৰা থাকে, ঘণ্টা হিচাপত, দিন হিচাপত অথবা যিকোনো দীঘলীয়া মজুৰিৰ সময় হিচাপত অতিৰিক্ত সময়ৰ বাবে কাম কৰে, তেতিয়া নিযুক্তিকৰ্তাই তেওঁক এই আইনৰ অধীনত অথবা উপযুক্ত চৰকাৰৰ দ্বাৰা বলৱৎ কৰা যিকোনো আইনৰ অধীনত স্থিৰ কৰা অতিৰিক্ত সময়ৰ নিৰিখত, যিটোৱেই অধিক হয়, প্ৰতিটো ঘণ্টা বা অতিৰিক্তভাৱে কাম কৰা একোটা ঘণ্টাৰ অংশৰ বাবে পৰিশোধ কৰিব।



জানি থোৱা ভাল

ন্যূনতম মজুৰি আইন, ১৯৪৮ৰ ব্যৱস্থাৱলীয়ে ফেক্টৰী আইন, ১৯৪৮ৰ অনুচ্ছেদ ৫৯ৰ ব্যৱস্থাৰ কার্যকাৰিতা কোনে ক্ষেত্ৰতে বাধাগ্ৰস্ত নকৰিব য'ত সেই ব্যৱস্থাৱলী প্ৰযোজ্য হয়। ফেক্টৰী আইন, ১৯৪৮ৰ অনুচ্ছেদ ৫৯ত কোৱা হৈছে যে যদি কোনো কৰ্মীয়ে কাৰখানাত এদিনত ৯ঘণ্টাতকৈ অধিক সময় কাম কৰেবা

এসপ্তাহত ৪৮ঘণ্টাতকৈ অধিক সময় কাম কৰে, তেতিয়া তেওঁ অতিৰিক্ত সময়ৰ ক্ষেত্রত, তেওঁৰ সাধাৰণ মজুৰিৰ নিৰিখৰ দুগুণ মজুৰি পাব পাৰিব।

১। **সাধাৰণ কৰ্মদিনতকৈ কম কাম কৰা কৰ্মীৰ মজুৰি (অনুঃ ১৫) ঃ** কেতিয়াবা এনেকুৱাও হ'ব পাৰে যে ন্যূনতম মজুৰিৰ নিৰিখ উক্ত দিনৰ বাবে স্থিৰ থকা কোনো কৰ্মচাৰীয়ে নির্ধাৰিত ঘণ্টাৰ সংখ্যাতকৈ কম সময়ৰ বাবে কাম কৰিব পাৰে। তেনে ক্ষেত্রত তেওঁ সম্পূৰ্ণ কৰ্মদিনৰ কামত লাভ কৰা মজুৰিৰ সলনি উক্ত দিনত কৰা কামৰ বিনিয়তহে মজুৰি লাভ কৰিব ঃ

(১) যদি তেওঁ কাম কৰাত ব্যৰ্থ হোৱাৰ কাৰণ তেওঁৰ কাম কৰিবলৈ অনিচ্ছা আৰু নিযুক্তিকৰ্তাই তেওঁক কাম দিয়াত যদি ব্যৰ্থ নহয়;

(২) এনেকুৱা অন্য ক্ষেত্রসমূহত আৰু পৰিস্থিতিত পৰামৰ্শ দিয়া হ'ব পাৰে।

২। **দুটা বা ততোধিক শ্রেণীৰ কামৰ মজুৰি (অনুঃ ১৬) ঃ** য'ত কৰ্মচাৰীয়ে দুটা বা ততোধিক শ্রেণীৰ কাম কৰে যাৰ প্রতিটোৰে ক্ষেত্রত পৃথক ন্যূনতম মজুৰি প্রযোজ্য হয়, তেতিয়া তেনে কৰ্মচাৰীক নিযুক্তিকৰ্তাই তেনে প্রতিটো শ্রেণীৰ কামত ক্রমে দখল কৰা সময় অনুসৰি মজুৰি দিব, যাৰ নিৰিখ তেনে প্রতিটো শ্রেণীৰ বাবে ধাৰ্য ন্যূনতম নিৰিখতকৈ কম নহ'ব।

৩। **খণ্ডিত কামৰ ন্যূনতম সময় নিৰিখ মজুৰি (অনুঃ ১৭) ঃ** য'ত একোজন কৰ্মচাৰী খণ্ডিত কামত নিযুক্ত হয় যাৰ বাবে এই আইনত ন্যূনতম সময় নিৰিখ (time rate) স্থিৰ কৰা থাকে আৰু এটা ন্যূনতম খণ্ড নিৰিখ (piece rate) স্থিৰ কৰা নাথাকে, তেতিয়া এনে কৰ্মচাৰীক নিযুক্তিকৰ্তাই ন্যূনতম সময় নিৰিখতকৈ কম নোহোৱা নিৰিখত মজুৰি পৰিশোধ কৰিব।

৪। **পঞ্জীয়ন আৰু অভিলেখৰ তত্বাৱধান (অনুঃ ১৮) ঃ** এই আইনৰ অধীনত থকা একোটা প্রতিষ্ঠানত পঞ্জীয়ন (registers) আৰু অভিলেখ (records) ৰাখিব লাগিব য'ত কৰ্মচাৰীৰ সবিশেষ তথ্য, তেওঁলোকে সম্পন্ন কৰা কাম, তেওঁলোকক পৰিশোধন কৰা মজুৰি আৰু এনেকুৱা অন্য তথ্য-পাতি নির্ধাৰিত ৰূপত থাকিব লাগিব।

১৪.৭ ন্যূনতম মজুৰি আইনৰ বলৱৎ (অনুচ্ছেদ ১৯-২০)

উপযুক্ত চৰকাৰে চৰকাৰী গেজেটত অধিসূচনা জাৰি কৰি এজন পৰিদর্শক নিযুক্তি দিব পাৰে (অনুঃ১৯)। পৰিদর্শকজনে তেওঁৰ স্থানীয় সীমাত কৰিব পাৰে ঃ

ক) কৰ্মচাৰী নিযুক্ত হৈ থকা যিকোনো চৌহদ বা চৌহদৰ স্থানত ইচ্ছানুসৰি সকলো যুক্তিসংগত সময়ত, এনেধৰণৰ সহকাৰীক লগত লৈ (যিকোনো) বা যিকোনো স্থানীয় অথবা অন্য চৰকাৰী কর্তৃপক্ষক লৈ প্রৱেশ কৰিব পাৰে বা যিকোনো পঞ্জীয়ন, মজুৰিৰ অভিলেখ বা ৰাখিবলগীয়া জাননীৰ পৰীক্ষা কৰিব পাৰে;

খ) এনে চৌহদত পোৱা যিকোনো লোকক পৰীক্ষা কৰিব পাৰে বা এজন কৰ্মচাৰী বুলি যিকোনো যুক্তিসংগত কাৰণৰ ওপৰত নিৰ্ভৰ কৰি কোনো লোকক বা তাৰ পৰা কাম বাদ দি যোৱা একোজন কৰ্মচাৰীক পৰীক্ষা কৰিব পাৰে;

গ) কাম বাদ দিয়া কোনো লোক অথবা কোনো বাহিৰা কৰ্মীৰ পৰা যিকোনো তথ্য লাভৰ বাবে তেনে লোকৰ নাম আৰু ঠিকনা মৰ্যাদাসহকাৰে ব্যৱহাৰ কৰাৰ লগতে কাম বাদ দিয়া বা কৰি থকা লোক মৰ্যাদাসহকাৰে কামৰ বাবে মজুৰি পৰিশোধ কৰিবলৈ ক'ব পাৰে।

ঘ) পঞ্জীয়ন, মজুৰিৰ অভিলেখ বা এই আইনৰ অধীনত কৰা যিকোনো অপৰাধৰ ক্ষেত্ৰত জাননীৰ কপি জব্দ কৰিব পাৰে বা ল'ব পাৰে।

ঙ) পৰামৰ্শ দিয়া হোৱা এনে অন্য ক্ষমতা কাৰ্যকৰী কৰিব পাৰে।

ভাৰতীয় দণ্ড বিধিৰ অনুচ্ছেদ ১৭৫ আৰু ১৭৬ৰ অধীনস্থ অৰ্থৰ পৰিসৰত, পৰিদৰ্শকে দিয়া যিকোনো নথি বা তথ্য আইনগতভাৱে বদ্ধপৰিকৰ বুলি গণ্য হ'ব। ভাৰতীয় দণ্ড বিধিৰ অৰ্থৰ পৰিসৰত পৰিদৰ্শকজন এজন চৰকাৰী কৰ্মচাৰী হিচাপে গণ্য হ'ব।

কৰ্মচাৰীয়ে ন্যূনতম মজুৰি দাবী কৰিব পাৰে (অনুচ্ছেদ ২০)

১। চৰকাৰী গেজেটত অধিসূচনা জাৰি কৰি উপযুক্ত চৰকাৰে নিযুক্তি দিব পাৰে ঃ

(ক) কৰ্মীৰ ক্ষতিপূৰণৰ বাবে যিকোনো আয়ুক্ত, অথবা

(খ) যিকোনো অঞ্চলৰ বাবে শ্ৰম আয়ুক্ত হিচাপে কাম কৰি থকা কেন্দ্ৰীয় চৰকাৰৰ যিকোনো বিষয়াক,

(গ) ৰাজ্য চৰকাৰৰ যিকোনো বিষয়াক, যি শ্ৰম আয়ুক্ত, বা অন্য কোনো বিষয়াৰ পৰ্যায়তকৈ তলৰ নহয়।

এনে লোক মজুৰিৰ ন্যূনতম নিৰিখতকৈ কম পৰিশোধৰ ফলত উদ্ভৱ হোৱা যিকোনো দাবী সন্দৰ্ভত শুনানি গ্ৰহণ কৰিবলৈ বা সিদ্ধান্ত ল'বলৈ একোখন অসামৰিক আদালতৰ এজন বিচাৰপতি বা এজন বেতনভোগী দণ্ডাধীশ হিচাপে অভিজ্ঞতা থকা হ'ব লাগিব।

২। আকৌ, অনুচ্ছেদ ৩ৰ অধীনত কৰ্মচাৰীৰ যিকোনো দাবীৰ বাবে, কৰ্মচাৰীজনে নিজে যিকোনো আইনী প্ৰতিনিধি বা একোটা পঞ্জীভুক্ত ট্ৰেড ইউনিয়ৰ যিকোনো বিষয়ৱবীয়া বা পৰিদৰ্শকে এনে কৰ্তৃপক্ষক আবেদন জনাব পাৰে আৰু তেনে আবেদন ন্যূনতম মজুৰি পৰিশোধযোগ্য হোৱাৰ তাৰিখৰ পৰা ছমাহৰ ভিতৰত তেওঁলোকক দিয়া হ'ব।

৩। আৱশ্যকীয় তদন্তৰ পিছত, কৰ্তৃপক্ষই নিযুক্তিকৰ্তা আৰু আবেদনকাৰীৰ শুনানি গ্ৰহণ কৰিব আৰু তেওঁলোকক শুনানি দিয়াৰ সুযোগ দিব। যদি ন্যূনতম নিৰিখতকৈ কম মজুৰি পৰিশোধ কৰা হৈছে, তেতিয়া কৰ্তৃপক্ষই ক্ষতিপূৰণ হিচাপে নিযুক্তিকৰ্তাক প্ৰকৃত ধনৰাশিৰ বাকী থকা ধন পৰিশোধ কৰিবলৈ ক'ব পাৰে, যাৰ পৰিমাণ এনে কামৰ বাবে ধাৰ্য অতিৰিক্ত পৰিমাণতকৈ দহগুণৰ বেছি হ'ব নালাগিব।

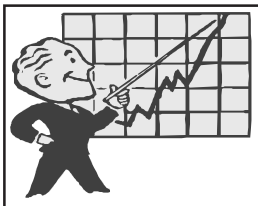
অন্য যিকোনো ক্ষেত্ৰত, যদি উপযুক্ত মজুৰি পৰিশোধ কৰা হৈছে তেন্তে কৰ্তৃপক্ষই উপযুক্ত বুলি ভবা এনে ক্ষতিপূৰণৰ পৰিশোধৰ লগত একেলগে কৰ্মচাৰীয়ে লাভ কৰিব যাৰ পৰিমাণ ১০ টকাতকৈ অধিক নহ'ব।

৪। এই অনুচ্ছেদৰ অধীনত যদি কোনো দাবীৰ শুনানি গ্ৰহণ কৰি থকা কৰ্তৃপক্ষই দেখে যে ই হিংসাপৰায়ণ অথবা হাৰাশাস্তি কৰা ধৰণৰ, তেতিয়া কৰ্তৃপক্ষই আবেদন দিয়া লোকজনৰ দ্বাৰা নিযুক্তিকৰ্তাক অৰ্থদণ্ড দিবলৈ নিৰ্দেশ দিব পাৰে যাৰ পৰিমাণ ৫০ টকাতকৈ অধিক হ'ব নোৱাৰিব।

৫। এই অনুচ্ছেদৰ অধীনত, যদি কোনো ধনৰাশি পৰিশোধ কৰিবলৈ নিৰ্দেশ দিয়া হয়, সেয়া এজন দণ্ডাধীশ হিচাপে কৰ্তৃপক্ষই আৰোপ কৰা একোটা জৰিমণা হ'ব লাগিব অথবা যদি তেওঁ দণ্ডাধীশ নহয় তেতিয়া এই ক্ষেত্ৰত কৰ্তৃপক্ষই নিযুক্ত কৰা তেনে লোকৰ দ্বাৰা আৰোপিত হ'ব লাগিব।

৬। এই অনুচ্ছেদৰ অধীনত প্ৰতিটো নিৰ্দেশনা চূড়ান্ত।

৭। নিযুক্ত প্ৰতিটো কৰ্তৃপক্ষৰ Code of Civil Procedure, 1908ৰ অধীনত একোখন অসামৰিক আদালতৰ সকলো ক্ষমতা থাকিব।



অগ্ৰগতি নিৰীক্ষণ

প্ৰশ্ন ২ ঃ খালী ঠাই পূৰণ কৰক ঃ

ক) অনুচ্ছেদ _____ ৰ অধীনত উপযুক্ত চৰকাৰে মজুৰিৰ ন্যূনতম নিৰিখ স্থিৰ কৰে।

খ) ন্যূনতম মজুৰি স্থিৰীকৰণ আৰু পুনৰীক্ষণৰ দুটা পদ্ধতি হৈছে _____ আৰু _____।

গ) ধৰণ অনুসৰি মজুৰি অনুচ্ছেদ _____ ৰ অধীনত পৰে।

ঘ) অনুচ্ছেদ ১৮ত _____ৰ তত্বাৱধানৰ বিষয়ে উল্লেখ আছে।



১৪.৮ অধ্যায়টিৰ পৰা আমি কি শিকিলোঁ

এই অধ্যায়ত আমি 'ন্যূনতম মজুৰি আইন, ১৯৪৮' (Minimum Wages Act, 1948)ৰ বিষয়ে আলোচনা কৰিলো। আইনখনৰ মতে নিৰ্বাচিত সংখ্যাৰ 'পৰিশ্ৰমী' (Sweated) উদ্যোগত কৰ্মচাৰীক পৰিশোধ কৰিবলগীয়া ন্যূনতম মজুৰি স্থিৰ কৰিবলৈ ই কেন্দ্ৰীয় আৰু ৰাজ্যিক চৰকাৰক ক্ষমতা প্ৰদান কৰে। আইনখনৰ অধীনত কিছুমান ব্যৱস্থা আছে। এই অধ্যায় অধ্যয়ন কৰি আমি আইনখনৰ গুৰুত্বপূৰ্ণ ব্যৱস্থাৱলী সন্দৰ্ভত এটা শুদ্ধ ধাৰণা কৰিব পাৰি।

এই আইনৰ প্ৰধান উদ্দেশ্য হৈছে যিবোৰ উদ্যোগত শ্ৰমিকসকল সংগঠিত নহয় আৰু পৰিশ্ৰমী শ্ৰমিকসকল অতিপাত দমনৰ সন্মুখীন হয়, তেনে উদ্যোগবিলাকত এটা ন্যূনতম মজুৰি স্থিৰ কৰা।

এই আইনৰ লক্ষ্য হৈছে, কিছুমান উদ্যোগত কৰ্মী শ্ৰমিকৰ ওপৰত চলা শোষণ বন্ধ কৰা, যাৰ বাবে, উপযুক্ত চৰকাৰক নিৰ্দিষ্ট নিযুক্তিৰ ক্ষেত্ৰত ন্যূনতম মজুৰিৰ নিৰিখ উল্লেখ কৰিবলৈ পদক্ষেপ গ্ৰহণ কৰিবৰ বাবে ক্ষমতা প্ৰদান কৰা হৈছে।

১৯২৮ চনত আই এল অ'ৰ দ্বাৰা জেনেভাত 'মিনিমাম ৰেজেছ ফিক্সিং মেচিনেৰী'ৰ অভিৰ্তন অনুষ্ঠিত হৈছিল। এই অভিৰ্তনতে, মজুৰিৰ স্তৰ পৰিপূৰকভাৱে কম আৰু শ্ৰমিকসকলক শোষণ কৰাৰ পথ প্ৰশস্ত হৈ থকা, শ্ৰমিকসকল সু-সংগঠিত হৈ নথকা আৰু ফলপ্ৰসুভাৱে দৰদাম কৰিব পৰা ক্ষমতা কমকৈ থকা শ্ৰমিকে কাম কৰা উদ্যোগবিলাকত শ্ৰমিকৰ মাননিৰ বিষয়ে আলোচনা কৰা হয়।

এই আইনক ন্যূনতম মজুৰি আইন ১৯৪৮ (Minimum Wages Act 1948) বুলিব পাৰি। আইনখন সমগ্ৰ ভাৰততে প্ৰসাৰিত।



১৪.৯ 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

১৪.১০ অগ্ৰগতিৰ খতিয়ান

১ নং প্ৰশ্নৰ উত্তৰ ঃ

(ক) জেনেভা, ১৯২৮

(খ) চতুৰ্দশ বছৰ

(গ) চতুৰ্দশ

(ঘ) 'উল্লিখিত' (prescribed)

(ঙ) ধন

২ নং প্ৰশ্নৰ উত্তৰ ঃ

(ক) ৩

(খ) উপযুক্ত সমিতি আৰু চৰকাৰী গেজেটত প্ৰস্তাৱ প্ৰকাশ

(গ) ১১

(ঘ) পঞ্জীয়ন আৰু অভিলেখ



১৪.১১ আৰ্হি প্ৰশ্ন

প্ৰশ্ন ১ ঃ চমুটোকা লিখক ঃ

(ক) মজুৰি

(খ) নিযুক্তিকৰ্তা

(গ) কৰ্মচাৰী

প্ৰশ্ন ২ ঃ ন্যূনতম মজুৰি আইন ১৯৪৮ৰ অধীনত কোনে মজুৰিৰ ন্যূনতম নিৰিখ স্থিৰ কৰে?

প্ৰশ্ন ৩ ঃ ন্যূনতম মজুৰি স্থিৰীকৰণ আৰু পুনৰীক্ষণ পদ্ধতি উল্লেখ কৰক।

প্ৰশ্ন ৪ ঃ ন্যূনতম মজুৰি আইন, ১৯৪৮ৰ অধীনত উদ্ভৱ হোৱা দাবীৰ শুনানি গ্ৰহণ কৰিবলৈ সিদ্ধান্ত ল'বলৈ কি কৰ্তৃপক্ষ নিযুক্ত কৰিব পাৰি?

*** ***** ***

অধ্যায় ১৫ ঃ আন্তঃৰাষ্ট্ৰীয় শ্ৰমিক সংঘ

অধ্যায় গাঁথনি

১৫.১ উদ্দেশ্য

১৫.২ পৰিচয়

১৫.৩ শ্ৰমিক আইনৰ পৰিচিতি

১৫.৪ স্বাধীনতাৰ আগৰ শ্ৰমিক আইন

১৫.৫ স্বাধীনতাৰ পিচৰ শ্ৰমিক আইন

১৫.৬ আন্তৰ্জাতিক শ্ৰমিক সংঘ

- ১৫.৬.১ আন্তৰ্জাতিক শ্ৰমিক সংঘ গঠন
- ১৫.৬.২ আন্তৰ্জাতিক শ্ৰমিক সংঘৰ উদ্দেশ্য
- ১৫.৬.৩ আন্তৰ্জাতিক শ্ৰমিক সংঘৰ নীতি

১৫.৭ অধ্যায়টিৰ পৰা আমি কি শিকিলোঁ

১৫.৮ অধিক জানিবলৈ

১৫.৯ অগ্ৰগতিৰ খতিয়ান

১৫.১০ আৰ্হি প্ৰশ্ন

১৫.১ উদ্দেশ্য

এই অধ্যায়টি অধ্যয়ন কৰি আপুনি -

- শ্ৰমিক আইনৰ বিষয়ে সবিশেষ জানিব পাৰিব
- আন্তৰ্জাতিক শ্ৰমিক সংঘৰ গঠন, উদ্দেশ্য আৰু নীতিৰ বিষয়ে জানিব পাৰিব।

১৫.২ পৰিচয়

এই অধ্যায়ত আমি শ্ৰমিক সংঘৰ বিষয়ে আলোচনা কৰিম। কুৰি শতিকাৰ সময়ছোৱাত দেশত উদ্যোগিক এক নতুন আইন ব্যৱস্থাৰ আৰম্ভণি হৈছিল। যিটোক উদ্যোগিক আইন শাস্ত্ৰ বুলি কোৱা হয়। শ্ৰমিক আৰু উদ্যোগিক আইন আৰু উচ্চ ন্যায়ালয় তথা উচ্চতম ন্যায়ালয়ত উদ্যোগিক আইন ব্যৱস্থাৰ ওপৰত লোৱা বিভিন্ন সিদ্ধান্তই উদ্যোগিক আইন শাস্ত্ৰৰ বিকাশ সাধন কৰিছিল। ইয়াৰ প্ৰভাৱ ব্যৱসায়ীসকল, শ্ৰমিকসকল আৰু তেওঁলোকৰ পৰিয়ালৰ ওপৰত পৰিছিল। শ্ৰমিকসকলৰ ওপৰত বহুতো উৎপীড়ন হৈছিল যাৰ ফলত তেওঁলোকে চাকৰিও বাদ দিব লগা অৱস্থা হৈছিল। নিয়মিত মজুৰি প্ৰদান, সাপ্তাহিক বন্ধ ইত্যাদি শ্ৰমিকসকলে বিচাৰিছিল। উদ্যোগিক আইন শাস্ত্ৰই পৰম্পৰাগতভাৱে চলি থকা মালিক আৰু শ্ৰমিকৰ সম্বন্ধত পৰিৱৰ্তনভাৱে চলি থকা মালিক আৰু শ্ৰমিকৰ সম্বন্ধত পৰিৱৰ্তন আনিছিল। এই অধ্যায়ৰ জৰিয়তে আপুনি শ্ৰমিক আইনৰ উৎপত্তি তথা বিভিন্ন দিশৰ বিষয়ে জানিব পাৰিব।

১৫.৩ শ্ৰমিক আইনৰ পৰিচিতি

উদ্যোগিক সম্পৰ্কই উদ্যোগিক গণতন্ত্ৰ স্থাপন আৰু বৰ্তাই ৰখাত এক গুৰুত্বপূৰ্ণ ভূমিকা পালন কৰে। ভাৰতবৰ্ষত উদ্যোগিক সম্পৰ্কই বিভিন্ন পৰ্যায় অতিক্ৰম কৰি আহিছে। সামাজিক, অৰ্থনৈতিক আৰু ৰাজনৈতিক কাৰকে উদ্যোগিক সম্পৰ্কত প্ৰভাৱ বিস্তাৰ কৰিছিল। ১৮৭২ চনত ভাৰততে প্ৰথম লোকপিয়লৰ পৰা শ্ৰমিক পৰিসংখ্যা হিচাপত আহে। ১৯৩১ চনত শ্ৰমিক আয়োগে আঙুলিয়াই যে শ্ৰমিক পৰিসংখ্যা যুগুটোৱাবলৈ উদ্যোগীক শ্ৰমিকৰ বিভিন্ন দাবী আদিবোৰ পদ্ধতিগতভাৱে নিৰ্ধাৰণ কৰিবলৈ পৰামৰ্শ আগবঢ়াইছিল। ইয়াৰফলস্বৰূপে ১৯৪২ চনত উদ্যোগিক পৰিসংখ্যা আইন গৃহীত হৈছিল। বিভিন্ন উদ্যোগ আৰু শ্ৰমিকৰ অৱস্থা তথা শ্ৰমিকৰ উন্নয়নৰ বিষয়ে পৰিসংখ্যা যুগুটোৱাত সহায় কৰিছিল। বিভিন্ন আইন যেনে- Workmen's compensation Act, 1923, the Trade Unions Act, 1926, the payment of wages Act, 1936, the minimum wages Act, 1948, the Factories Act, 1948, ইত্যাদ প্ৰণয়ন কৰা হৈছিল। শ্ৰমিক আৰু নিয়োগকৰ্তা এই দুটাই আমাৰ অৰ্থনীতিৰ বাবে গুৰুত্বপূৰ্ণ ভূমিকা পালন কৰে। এক পৰিকল্পিত আৰু উদ্দেশ্য প্ৰণোদিত সামাজিক ব্যৱস্থাৰ বিকাশৰ বাবে নিয়োগকৰ্তা আৰু শ্ৰমিকৰ মাজৰ সম্বন্ধ উচিতভাৱে নিয়ন্ত্ৰিত কৰাটো আৱশ্যক। নিয়োগকৰ্তাৰ নিজ ইচ্ছামতে শ্ৰমিকক কৰ্মসংস্থাপন দিয়া আৰু কৰ্মৰ পৰা অব্যাহতি দিয়া পৰম্পৰাগত অধিকাৰৰ ওপৰত বিভিন্ন ধৰণৰ নিষেধাজ্ঞা আহি পৰিছিল। পৰিচালনাত শ্ৰমিকৰ অংশ গ্ৰহণত আইনী স্বীকৃতি প্ৰদান কৰা হৈছিল।

১৫.৪ স্বাধীনতাৰ আগৰ শ্ৰমিক আইন

স্বাধীনতাৰ আগৰ সময়ছোৱাত শ্ৰমিকসকলক যিকোনো সময়ত কৰ্ম সংস্থাপন দিয়া হৈছিল। আন কথাত ক'বলৈ গ'লে উদ্যোগিক সম্পৰ্ক চাহিদা আৰু যোগানৰ নীতিৰ দ্বাৰা পৰিচালিত হৈছিল। নিয়োগকৰ্তাসকল অধিক শক্তিশালী আছিল কিন্তু সংস্থাপনৰ চৰ্তসমূহ কঠিন আছিল আৰু মজুৰি কম আছিল। বহুতো নেতাৰ চেষ্টাৰ পাছতো এনে পৰিস্থিতি অব্যাহত আছিল আৰু এইটোৱে এক বৈপ্লৱিক আন্দোলনৰ পথ মোকলাই দিছিল। প্ৰথম বিশ্বযুদ্ধ শেষ হোৱাৰ পাছত trade union সমূহৰ আৱন্তণি হোৱা নাছিল। শ্ৰমিকসকলক সুৰক্ষা দিব পৰা কোনো বিশেষ আইন সেই সময়ত গঠন হোৱা নাছিল। প্ৰথম বিশ্বযুদ্ধ শেষ হোৱাৰ পাছত উদ্যোগিক সম্পৰ্কৰ ধাৰণাটোৱে এক নতুন দিশ ল'লে, য'ত শ্ৰমিকসকলে হিংসাত্মক আৰু নিয়োগকৰ্তাসকলে তলাবন্ধৰ কাৰ্যসূচী হাতত লোৱা দেখা গৈছিল। শ্ৰমিকৰ বন্ধ ঘোষণা আৰু নিয়োগকৰ্তাসকলৰ তলাবন্ধ ঘোষণাই ১৯২৮-২৯ত বহুত অসুবিধাৰ সৃষ্টি কৰিছিল।

তাৰ ফলত চৰকাৰে বাণিজ্যিক বিবাদৰ সমাধানৰ কাৰণে ১৯২৯ত এখন এক্ট ঘোষণা কৰে। সেইখন ১৯১৯ত British Industrial Courts (BIC) Act অনুসৰি গঠিত হৈছিল। ১৯২৯ত BIC Act অনুসৰি বাণিজ্যিক বিবাদ আইনখন হৈছিল যদিও সেইখনে এই বিবাদৰ

একো গুৰুত্বপূৰ্ণ সিদ্ধান্তত উপনীত হ'ব নোৱাৰিলে। ইয়াৰ পৰা এইটো দেখা গ'ল যে কেন্দ্ৰীয় চৰকাৰেই হওক বা ৰাজ্যিক চৰকাৰেই হওক, কোনেও এই Act খনৰ উপযুক্তভাৱে ব্যৱহাৰ কৰা নাই। ১৯৩৮ত বাণিজ্যিক অসুবিধাসমূহৰ কাৰণে বম্বে চৰকাৰে Bombay Industrial Relations (BIR) Act, খন গ্ৰহণ কৰে আৰু তেতিয়া প্ৰথম এটা স্থায়ী সমাধান হয়, আৰু সেইটো হ'ল Industrial Court এইখন BIRA Act. ১৯৪৬ ৰ পৰিৱৰ্তে হয়, যিখন ১৯৪৮, ১৯৫৩ আৰু ১৯৫৬ চনত সংশোধিত হয়। দ্বিতীয় বিশ্বযুদ্ধৰ পিছত ভাৰতবৰ্ষ বহুতো অসুবিধাৰ সন্মুখীন হ'ব লগা হয়। যেনে— জীৱন নিৰ্বাহৰ খৰচ, প্ৰয়োজনীয় সা-সামগ্ৰী অভাৱ, জনসংখ্যা বৃদ্ধি, নিবনুৱা সমস্যা বৃদ্ধি আৰু অশান্ত উদ্যোগিক সম্বন্ধৰ সন্মুখীন হ'ব লগা হৈছিল।

১৫.৫ স্বাধীনতাৰ পিছৰ শ্ৰমিক আইন

স্বাধীনতাৰ পিছত ইণ্ডাষ্ট্ৰিয়েল ডিচপুত আইন ১৯৪৭ বলবৎ হোৱাটো উদ্যোগিক সম্পৰ্কৰ দিশত এক গুৰুত্বপূৰ্ণ পদক্ষেপ আছিল। ইয়াৰ উপৰিও এখন উদ্যোগিক সন্মিলন ভাৰততে অনুষ্ঠিত হৈছিল যাৰ জৰিয়তে শ্ৰমিক আৰু পৰিচালনাক উদ্যোগিক সম্প্ৰীতি বজাই ৰাখিবলৈ অনুৰোধ জনোৱা হৈছিল।

স্বাধীনতাৰ পিছত গৃহীত হোৱা শ্ৰমিক আইনসমূহ তলত দিয়া ধৰণে শ্ৰেণীবিভাগ কৰা হৈছে—

১) ১৯৪৭

(ক) ইণ্ডাষ্ট্ৰিয়েল ডিচপুত আইন ১৯৪৭, লগতে উদ্যোগিক বিবাদৰ নিষ্পত্তিৰ বাবে ব্যৱস্থা কৰা হৈছিল।

(খ) এইখন শ্ৰমিক আৰু পৰিচালকৰ মাজত সহযোগিতা আৰু উদ্যোগিক শান্তি স্থাপন হয় (১৯৪৭)

২) ১৯৪৭-৫৬

(ক) ILO ৰ আৰ্হিত ভাৰতীয় শ্ৰমিক সন্মিলন গঠন কৰা হৈছিল। য'ত চৰকাৰী কৰ্মচাৰী আৰু শ্ৰমিকৰ প্ৰতিনিধি নিয়মিতভাৱে মিলিত হ'ব পাৰে আৰু আইনী ব্যৱস্থাৰ বাবে পৰামৰ্শ আগবঢ়াব পাৰে এইটো হৈছে ত্ৰিপাক্ষিক সংগঠন।

(খ) ভাৰতীয় সংসদৰ দ্বাৰা বহু সংখ্যক আইনী ব্যৱস্থা লোৱা হৈছে বিশেষকৈ ILC য়ে পৰামৰ্শ দিয়া মতে যিটো ওপৰত উল্লেখ কৰা হৈছে।

৩) ১৯৫৭-৬৫

(ক) ১৯৫৭ চনত উদ্যোগীক সম্পৰ্কৰ ক্ষেত্ৰখন আইনী ব্যৱস্থাৰ পৰা স্ব-ইচ্ছাৰ ফাললৈ ঢাল খাইছিল। এই সময়ছোৱাত ILO ই বিচাৰিছিল শ্ৰমিক আৰু পৰিচালনাৰ মাজত এক স্ব-ইচ্ছাৰ চুক্তি বিচাৰিছিল। উদাহৰণস্বৰূপে অনুশাসনৰ ক'ড (Code of Discipline) যুটীয়া পৰিচালন পৰিষদ JMC ইত্যাদি।

(খ) অনুশাসনৰ ক'ড (Code of Discipline) (১৯৫৭)

(গ) যুটীয়া পৰিষদ (Joint Management Councils) (JMC)

৪) ১৯৬২-৭১

(ক) সেইখিনি সময়ৰ ভিতৰত ৰাজনৈতিক আৰু সামাজিক উত্থান-পতনে উদ্যোগীক সম্বন্ধত বিৰূপ প্ৰভাৱ পেলাইছিল। বিশেষকৈ চীনা আগ্ৰাসন (১৯৬২, পণ্ডিত জৱাহৰলাল নেহৰুৰ মৃত্যু (১৯৬৪), ভাৰত পাকিস্তানৰ যুদ্ধ (১৯৬৫, ১৯৭১) ভাৰতীয় জাতীয় কংগ্ৰেছৰ বিভাজন (১৯৬৯)।

(খ) ৰাষ্ট্ৰীয় শ্ৰমিক আয়োগ (NCL) গঠিত হৈছিল ১৯৬৬ চনত। এই আয়োগে ভাৰতীয় শ্ৰমিক সন্মিলনক কিছু পৰামৰ্শ আগবঢ়াইছিল, যিবোৰৰ ওপৰত ভিত্তি কৰি শ্ৰমিক সম্বন্ধয় কিছুমান সিদ্ধান্ত গ্ৰহণ কৰা হৈছিল। কিন্তু চৰকাৰে এই পৰামৰ্শসমূহ গ্ৰহণ কৰা নাছিল।

৫) ১৯৭২-৭৬

(ক) এই সময়ছোৱাত উদ্যোগীক অসন্তোষ বৃদ্ধি হোৱা দেখা যায়।

(খ) ১৯৭৫ চনত দেশত জৰুৰীকালীন অৱস্থা ঘোষণা কৰা হৈছিল আৰু মৌলিক অধিকাৰসমূহ খৰ্ব কৰা হৈছিল।

(গ) ১৯৭২ৰ পৰা ১৯৭৬ লৈ ভাৰতীয় শ্ৰমিক সন্মিলন মিলিত হোৱা নাছিল।

(ঘ) ভাৰতীয় শ্ৰমিক সন্মিলনৰ পৰিৱৰ্তে নেচনেল এপেক্স বডী আৰু ষ্টেট এপেক্স বডী গঠন কৰা হৈছিল। এই দুয়োটা সংগঠন কৰ্মচাৰী আৰু নিয়োগকৰ্তাৰ প্ৰতিনিধিৰে গঠিত দ্বি-পাক্ষিক সংগঠন আছিল।

৬) ১৯৭৭-৮০

(ক) ১৯৯৭ চনত জৰুৰী অৱস্থাৰ পিছত প্ৰথমবাৰলৈ কেন্দ্ৰত কংগ্ৰেছ পার্টীৰ পৰিৱৰ্তে জনতা চৰকাৰ গঠন হয়।

(খ) ৰাষ্ট্ৰীয় শ্ৰমিক আয়োগ (NCL) পুনৰজীৱিত হৈছিল ১৯৭৭।

(গ) ড্ৰাফট এল আৰ বিল ১৯৭৮ চনত প্ৰস্তুত কৰা হৈছিল কিন্তু সেইখন এতিয়াও কাৰ্যকৰী হোৱা নাই।

৭) ১৯৮০ চনৰ পৰৱৰ্তী সময়ছোৱাত Post ১৯৮০

(ক) ১৯৮০-৮১ চনত ট্ৰেড ইউনিয়নৰ উগ্ৰবাদিতা বৃদ্ধি হয়।

(খ) মূল্যবৃদ্ধি আৰু নিবনুৱা সমস্যাৰ কাৰণে প্ৰায় ৭০,০০০ উদ্যোগীক বিবাদ অমীমাংসিত হৈ থাকে।

(গ) এই পৰিস্থিতিৰ কাৰণে চৰকাৰে ১৯৮৩ চনত এচেনচিয়েল চার্ভিচ মেইণ্টেইনেচ এক্ট (ESMA) কাৰ্যকৰী কৰে।



জানি থোৱা ভাল

স্বাধীনতাৰ পিছত ১৯৫৪ ত, যিসময়ত শ্ৰম মন্ত্ৰী আছিল তেতিয়া চৰকাৰীভাৱে ঘোষণা কৰা হৈছিল যে শ্ৰমিকসকল স্ব-নিৰ্ভৰশীল হ'ব লাগে আৰু লগতে চৰকাৰৰ ওপৰতো কিছুমান গুৰুত্ব আৰোপ কৰিলে আৰু এইটোৱেই বৰ্তমানৰ ত্ৰিপাক্ষিক নীতিৰ সূচনা কৰিলে।



চিন্তা চৰ্চা কৰক

১) স্বাধীনতাৰ পিছত শ্ৰমিক আইনৰ এখন তালিকা প্ৰস্তুত কৰক।



অগ্ৰগতি নিৰীক্ষণ

প্ৰশ্ন নং ১ ঃ খালী ঠাই পূৰণ কৰক—

(ক) The Employers and Workers (Disputes) Act 1860 ব্যৱহাৰ কৰা হৈছিল ..... অসন্তোষ নিষ্পত্তি কৰাৰ বাবে।

(খ) Trade Disputes Act প্ৰণয়ন কৰা হৈছিল ..... চনত।

(গ) Trade Disputes Act ভিত্তি হৈছে ..... Industrial Court Act, 1919.

(ঘ) ১৮৩৮ চনত উদ্যোগীক অসন্তোষ নিৰাময়ৰ বাবে ব'ম্বে চৰকাৰে ..... আইন প্ৰণয়ন কৰিছিল।

(ঙ) Essential Service Maintenance Act. (ESMA) প্ৰণয়ন কৰা হৈছিল ..... চনত।

১৫.৬ আন্তৰ্জাতিক শ্ৰমিক সংঘ

প্ৰথম বিশ্ব যুদ্ধৰ পিছত শান্তি আলোচনাৰ পিছত ১৯১৯ চনৰ ১৯ এপ্ৰিলত আন্তৰ্জাতিক শ্ৰমিক সংঘ স্থাপিত হয়। International Labour Organisation (ILO) এটা আন্তৰ্জাতিক সংঘ হিচাপে পৃথিৱীক সজাগ কৰিব বিচাৰিছিল যে কৰ্মত জড়িত জনগণৰ অ-সুৰক্ষিত কৰ্ম স্থিতিয়ে বিশ্ব শান্তিত ব্যাঘাত জন্মাব পাৰে। পৰিচালনা, শ্ৰমিক আৰু চৰকাৰে যাতে ভৱিষ্যতে শান্তি স্থাপনত অংশগ্ৰহণ কৰিব পাৰে। ILO ই সেইটো বিচাৰিছিল। ১৯৪৬ত যেতিয়া United Nation Organisation আহিল তেতিয়া ILO য়ে প্ৰথম সংস্থা আছিল। ILO ই আন চৰকাৰী সংস্থা যেনে— FAO বা WHO ৰ দৰে বিশ্বৰ কাৰণে কাম কৰিব বিচাৰিছিল।

১৫.৬.১ আন্তর্জাতিক শ্রমিক সংঘৰ গঠন

আন্তর্জাতিক শ্রমিক সংঘক সাংগঠনিক গাঁথনিত তিনিটা সংগঠন জড়িত হৈ আছে।

(ক) আন্তর্জাতিক শ্রমিক আলোচনা চক্র।

(খ) পৰিচালক মণ্ডলী।

(গ) আন্তর্জাতিক শ্রমিক কার্যালয়।

(ক) আন্তর্জাতিক শ্রমিক আলোচনা চক্র ঃ এইটো সংঘৰ সর্বোচ্চ সংস্থা। যিটোৱে নীতি-নিয়মসমূহ প্রস্তুত কৰে। এই চক্রত তিনিটা বিভাগ আছে যিবিলাকে ২ ঃ ১ ঃ ১ অনুপাতত চৰকাৰ, নিয়োগকর্তা আৰু শ্রমিকক প্রতিনিধিত্ব কৰে। আলোচনা চক্রবিলাক বছৰত এবাৰ অনুষ্ঠিত কৰা হয়। উদ্যোগীক সংগঠনসমূহৰ লগত হোৱা চুক্তি অনুযায়ী নিয়োগকর্তা আৰু শ্রমিকৰ প্রতিনিধি নির্বাচন কৰে। ILO ৰ সংবিধান মতে চৰকাৰে পৰিচালনা আৰু শ্রমিক প্রতিনিধি নির্বাচন কৰে। ILO ৰ কামবিলাক তলত দিয়া ধৰণে উল্লেখ কৰিব পাৰে।

১) আন্তর্জাতিক শ্রমিকৰ মান নির্ধাৰণ কৰা।

২) সদস্যই আগবঢ়াব লগা বৰঙনিৰ পৰিমাণ স্থিৰ কৰা।

৩) বাজেট আৰু খৰচৰ হিচাব দাখিল কৰা।

৪) ২/৩ দ্বাৰা হোৱা সংবিধান সংশোধনী কার্যকৰী কৰা।

৫) শ্রমিকৰ সমস্যাসমূহ আলোচনা কৰা আৰু সমাধান উলিওৱা।

৬) বিভিন্ন কমিটী নিয়োগ কৰা।

৭) নীতি আৰু পদক্ষেপসমূহ নির্ধাৰণ কৰা।

৮) প্রতি তিনি বছৰৰ কাৰণে পৰিচালক মণ্ডলীলৈ সদস্য নির্বাচন কৰা।

৯) সভাপতি নির্বাচন কৰা।

১০) আন্তর্জাতিক ন্যায় কমিটীৰ পৰা উপদেশ তথা মতামত বিচৰা।

১১) আঞ্চলিক আলোচনা চক্রৰ ক্ষমতা, কার্য আৰু নিয়মাৱলী নিশ্চিত কৰা।

(খ) পৰিচালক মণ্ডলী ঃ পৰিচালক মণ্ডলী হৈছে আন্তর্জাতিক শ্রমিক সংঘৰ আন এক গুৰুত্বপূর্ণ অংশ। পৰিচালক মণ্ডলী অৰাজনৈতিক সংগঠন। এই মণ্ডলীয়ে আন্তর্জাতিক শ্রমিক সংঘৰ সহায়ত আলোচনা চক্রৰ সিদ্ধান্ত গ্রহণ কৰে। ৫৬ জন সদস্যৰ ২৮ জন চৰকাৰৰ প্রতিনিধিৰে গঠিত হয়। ১০ জনক সদস্যসকলে নিয়োগ কৰে।

তলত সদস্য মণ্ডলীৰ কার্যক্রমনিকা দিয়া হ'ল—

১) ILC আৰু আন্তর্জাতিক চৰকাৰী কার্যালয়ৰ কাম-কাজসমূহৰ সমন্বয় সাধন কৰে।

২) প্ৰতিখন ILC ৰ কাৰ্যক্ৰমনিকা নিৰ্ধাৰণ কৰা।

৩) কাৰ্যালয়ৰ Director General নিযুক্তি দিয়া।

৪) বাজেট পৰীক্ষা কৰা।

৫) ILC ৰ দ্বাৰা আগবঢ়োৱা পৰামৰ্শসমূহ পৰ্যালোচনা কৰা।

(গ) **আন্তৰ্জাতিক শ্ৰমিক কাৰ্যালয় ঃ** ILC পদ্ধতিৰ এইটো হৈছে তৃতীয় সংগঠন জেনেভাত এই কাৰ্যালয় অৱস্থিত। Director General এই কাৰ্যালয়ৰ মুখ্য কাৰ্যবাহী বিষয়া। তেওঁক ১০ বছৰৰ বাবে নিযুক্তি দিয়া হয় আৰু এই সময়ছোৱাত পৰিচালক মণ্ডলীয়ে তেওঁৰ কাৰ্যকাল বঢ়াব পাৰে। তলত এই কাৰ্যালয়ৰ কাৰ্য সম্পৰ্কে আলোচনা কৰা হ'ল—

১) আলোচনা চক্ৰৰ বিষয়বস্তুৰ সম্পৰ্কে লাগতিয়াল নথিপত্ৰ প্ৰস্তুত কৰা।

২) ILC আলোচনা চক্ৰৰ বিষয়বস্তুৰ সম্পৰ্কে লাগতিয়াল নথিপত্ৰ প্ৰস্তুত কৰা।

৩) উদ্যোগীক স্তৰত শ্ৰমিকৰ উদ্যোগীক সমস্যাসমূহ প্ৰকাশ কৰা।

৪) আন্তৰ্জাতিক শ্ৰমিকৰ সামাজিক সমস্যাবিলাক সংগ্ৰহ আৰু বিতৰণ কৰা।

১৫.৬.২ আন্তৰ্জাতিক শ্ৰমিক সংঘৰ উদ্দেশ্য

ILO ৰ প্ৰধান উদ্দেশ্য হৈছে শ্ৰমিকৰ অৱস্থাৰ উন্নতি কৰা। ILO ৰ তিনিটা নথিপত্ৰ তলত উল্লেখ কৰা হ'ল—

১) ইয়াৰ সংবিধানৰ পৰিচয়।

২) Peace Treaty of Versailles ধাৰা 427

৩) ১৯৪৪ চনৰ Philadelphia Declaration

ILO ৰ প্ৰধান উদ্দেশ্যসমূহ তলত উল্লেখ কৰা হ'ল—

১) শ্ৰমিকক সামাজিক ন্যায় প্ৰদান কৰা।

২) শ্ৰম জড়িত অন্যায়, অৱক্ষয় আৰু ঠগোৱা আতৰ কৰা।

৩) শ্ৰমিকৰ কৰ্মৰ অৱস্থাৰ উন্নতি কৰা।

৪) ওপৰত উল্লেখ কৰা তিনিটা অৱস্থাৰ উন্নতি ঘটিলে বিশ্ব শান্তিৰ সম্ভৱ হয়।

ILO ৰ উদ্দেশ্য হৈছে Pholadelphia আলোচনা চক্ৰৰ ফলস্বৰূপে ILO ৰ আনকেইখন তিৰ উদ্দেশ্য নিৰ্ধাৰণ কৰা হৈছিল।

১) সম্পূৰ্ণ কৰ্মসংস্থাপন আৰু শ্ৰমিকৰ জীৱনৰ মানদণ্ডৰ উন্নতি ঘটোৱা।

২) কৰ্মীসকলৰ দক্ষতা অনুযায়ী তেওঁলোকক নিয়োগ কৰিব লাগে যাতে তেওঁলোকে কাম কৰি সন্তুষ্টি লাভ কৰে।

৩) উপযুক্ত সা-সুবিধাৰে তেওঁলোকক প্ৰশিক্ষণ দিয়া যাতে ওপৰত উল্লেখ কৰা উদ্দেশ্যসমূহ আহৰণ কৰিব পাৰে।

৪) লাভৰ এটা ভাল অংশ, নিম্নতম মজুৰি আৰু সুৰক্ষাৰ ৰূপত আদায় দিব লাগে।

৫) সামূহিক চুক্তিক কেৱল মাত্ৰ শ্ৰমিকৰ অধিকাৰ বুলি চিহ্নিত নকৰি উৎপাদন ক্ষমতাৰ উন্নতি আৰু পৰিচালনা আৰু কৰ্মচাৰীৰ মাজৰ সমন্বয় সাধনৰ এক আহিলা হিচাপে চিহ্নিত কৰিব লাগে।

৬) সামাজিক সুৰক্ষা আৰু চিকিৎসা সেৱা আগবঢ়োৱা।

৭) জীৱন আৰু স্বাস্থ্য সুৰক্ষিত কৰা।

৮) শিশু কল্যাণ আৰু জননী সুৰক্ষা।

৯) পুষ্টিকৰ খাদ্য, ঘৰৰ সুবিধা প্ৰদান কৰা।

১০) উন্নত শিক্ষা আৰু দক্ষতা বৃদ্ধিৰ সুবিধা প্ৰদান কৰা।

১৫.৬.৩ আন্তৰ্জাতিক শ্ৰমিক সংঘৰ নীতি

Philadelphia আলোচনা চক্ৰই ILO ৰ বাবে তলত উল্লেখ কৰা নীতিসমূহ আগবঢ়াইছিল—

১) শ্ৰমিকসকল কোনো সামগ্ৰী নহয়।

২) বাক স্বাধীনতা আৰু সম্মিলিত হোৱা দৰকাৰী।

৩) দৰিদ্ৰতাই উন্নতিত বাধা প্ৰদা কৰে।

৪) চৰকাৰ, পৰিচালনা আৰু শ্ৰমিকৰ যুটীয়া কাৰ্যৰ দ্বাৰা চাহিদাৰ বিপক্ষে যুদ্ধ কৰা।



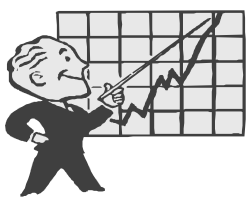
জানি থোৱা ভাল

ILO ৰ সংবিধানে ৰাষ্ট্ৰসমূহক সদস্য পদ দিয়াৰ ক্ষেত্ৰত সাধাৰণ নিয়ম আৰু প্ৰক্ৰিয়া আগবঢ়াইছে। এই মৰ্মে সেইসকলো ৰাষ্ট্ৰ যিবোৰ ১৯৪৫ চনৰ ১ নৱেম্বৰত ILO ৰ সদস্য আছিল আৰু United Nation ৰো সদস্য আছিল তেওঁলোকে ILO ৰ সংবিধানখন গ্ৰাহ্য কৰি ইয়াৰ সদস্য হ'ব পাৰে।



চিন্তা চৰ্চা কৰক

আন্তৰ্জাতিক শ্ৰমিক সংঘৰ উদ্দেশ্যৰ বিষয়ে এখন তালিকা প্ৰস্তুত কৰক।



অগ্ৰগতি নিৰীক্ষণ

প্ৰশ্ন নং ২ ঃ তলত দিয়া বিলাক মিলাওক ঃ

(১) ILO স্থাপিত হয় (১) ১৯৪৬

(২) প্ৰথম বিশ্ব যুদ্ধৰ শেষত হোৱা শান্তি আলোচনা চক্ৰ	(২) ৩
(৩) ইউনাইটেড নেচন অৰগেনাইজেছন	(৩) পৰিচালক মণ্ডলী
(৪) ILO ৰ সংস্থা	(৪) এপ্ৰিল ১৯, ১৯১৯
(৫) অ-ৰাজনৈতিক ত্ৰিপাক্ষিক	(৫) ১৯৪৬



১৫.৭ অধ্যায়টিৰ পৰা আমি কি শিকিলোঁ

আন্তঃৰাষ্ট্ৰীয় শ্ৰমিক আইনসমূহে পুৰণিকলীয়া মালিক আৰু ভৃত্যৰ যি সম্পৰ্ক তাৰে আমূল পৰিৱৰ্তন আনিছিল। স্বাধীনতাৰ আগৰ সময়ছোৱাত যিকোনো সময়ত চাকৰি প্ৰদান বা চাকৰীৰ পৰা বৰ্খাস্ত কৰা হৈছিল যিহেতু উদ্যোগীক সম্বন্ধ যোগান আৰু চাহিদাৰ নীতিৰে পৰিচালিত হৈছিল। ভাৰত চৰকাৰে ট্ৰেড ডিচপুত আইন বলবৎ কৰি উদ্যোগীক অসন্তোষসমূহ নিৰাময়ৰ ব্যৱস্থা কৰিছিল। স্বাধীনতাৰ পাছত এই ক্ষেত্ৰত এক উল্লেখযোগ্য পদক্ষেপ হৈছে Industrial Disputes Act 1947 বলবৎ কৰা। এই আইনখনে উদ্যোগীক অসন্তোষসমূহ নিষ্পত্তি কৰাৰ ব্যৱস্থা আগবঢ়াইছিল আৰু এই আইনৰ অধীনত আগবঢ়োৱা ৰায়সমূহ আইনমতে বলবৎ কৰাৰ ব্যৱস্থা আছিল। স্বাধীনতাৰ পাছত শ্ৰমিক আইনসমূহৰ সংখ্যা ক্ৰমাত বৃদ্ধি হৈছিল।



১৫.৮ অধিক জানিবলৈ

১) Personnel Management and Industrial Relations, By N.G. Nair and Latha Nair.

২) Industrial relations, By Arun Monappa.

৩) Labour & Industrial Laws, By S.N. Mirsra.

১৫.৯ অগ্ৰগতিৰ খতিয়ান

১ নং প্ৰশ্নৰ উত্তৰ ঃ (ক) মজুৰি, (খ) ১৯২৯, (গ) বৃটিছ, (ঘ) বম্বে ইণ্ডাষ্ট্ৰিয়েল ৰিলেচন (ঙ) ১৯৮১।

২ নং প্ৰশ্নৰ উত্তৰ ঃ (১) ..... ৪) (২) ..... ৫) (৩) ..... ১) (৪) ..... ২) (৫) ..... ৩)



১৫.১০ আৰ্হি প্ৰশ্ন

প্ৰশ্ন ১ ঃ শ্ৰমিক আইনৰ বিষয়ে বহলাই লিখক।

প্ৰশ্ন ২ ঃ ভাৰতৰ স্বাধীনতাৰ আগত আৰু পাছত শ্ৰমিক আইনৰ বিষয়ে আলোচনা কৰক।

প্ৰশ্ন ৩ ঃ আন্তৰ্জাতিক শ্ৰমিক সংঘৰ গঠন সম্পৰ্কে লিখক।

প্ৰশ্ন ৪ ঃ আন্তৰ্জাতিক শ্ৰমিক সংঘৰ বিভিন্ন উদ্দেশ্যৰ বিষয়ে লিখক।

প্ৰশ্ন ৫ ঃ আন্তৰ্জাতিক শ্ৰমিক সংঘৰ নীতিৰ বিষয়ে লিখক।

*** ***** ***



প্ৰসঙ্গ পুথি (পাঠ্য বিষয়ৰ আটাইকেইটা অধ্যয়ৰ বাবে প্ৰযোজ্য)

1) Aswathappa K, Human Resource Management.
2) A text book of Business and Industrial Laws By P.P.S. Gogna.
3) Handbook of Industrial Law, by N. D. Kapoor
4) Human Resource Management by P.G. Aquinas.
5) Human Resource Development & Management by B. Ghose.
6) Human Resource Management by Gary Desslers; Pearson Education Asia.
7) Human Resource Management, Writers: Shashi K. Gupta and Rosy Joshi Publisher: Kalyani Publisher.
8) Industrial Law, by P. L. Malik.
9) Industrial Relations and Labour Law By C.B. Memoria.
10) Industrial Relations, By Arun Monappa.
11) Khanka S.S., Human Resource Management.
12) Labour and Industrail Laws, P. K. padhi.
13) Labour & Industrial Laws, By S.N. Mirsra.
14) Mamoria C.B. & Gankar S.V., Human Resource Management.
15) Michael V.P., Human Resource Management And Human Relations
16) Personnel Management by C.B. Mamoria ; Himalayan Publishing House.
17) Personnel Management and Industrial Relations, By N.G. Nair and Latha Nair.
18) Personnel Management: C.B. Mamoria and S.V. Gankar, Himalaya Publishing House, New Delhi.
19) The Factories Act, 1948; (Bare Act).
20) The Industrial Disputes Act, 1982; (Bare Act).
21) The Trade Unions Act ,1926; (Bare Act).
22) The Workmen's Compensation Act, 1923; (Bare Act).

কাকতৰ নাম ঃ
পাঠ্যবিষয়ৰ কোড (সাংকেতিক সংখ্যা) ঃ

আভ্যন্তৰীণ গুণগত আশ্বাসন কেন্দ্ৰ (CIQA)

কৃষ্ণকান্ত সন্দিকৈ ৰাজ্যিক মুক্ত বিশ্ববিদ্যালয়

নগৰ কাৰ্যালয়, হাউছফেড চৌহদ, গুৱাহাটী-০৬

পাঠ্যবিষয় সন্দৰ্ভত শিক্ষাৰ্থীৰ সঁহাৰি

প্ৰিয় শিক্ষাৰ্থী,

ওপৰত উল্লেখ কৰা পাঠ্যবিষয়টোৰ সন্দৰ্ভত আপোনাৰ বহুমূলীয়া মতামত আৰু মন্তব্য বিচৰা হৈছে। আপোনাৰ সঁহাৰিয়ে আমাক ভৱিষ্যৎ স্ব-শিকন সামগ্ৰীবোৰৰ মান উন্নত কৰাত সহায় কৰিব। অনুগ্ৰহ কৰি তলৰ প্ৰবিৱৰণবোৰৰ বিপৰীতে আপোনাৰ মতামত উপযুক্তভাৱে প্ৰতিফলিত কৰা বিকল্পটোত চিন দিয়ক। মন্তব্যৰ সৈতে সম্পূৰ্ণ সঁহাৰি জনোৱাৰ পাছত পৃষ্ঠাটো ফালি তলৰ ঠিকনাত ডাকযোগে প্ৰেৰণ কৰে যেন।

সঞ্চালক,

আভ্যন্তৰীণ গুণগত আশ্বাসন কেন্দ্ৰ, কৃষ্ণকান্ত সন্দিকৈ ৰাজ্যিক মুক্ত বিশ্ববিদ্যালয়
হাউছফেড পৰিসৰ, দিশপুৰ, গুৱাহাটী-০৬
ই-মেইল ঠিকনা ঃ ciqa@kkhsou.in

১) পাঠ্যবিষয়ৰ অন্তৰ্ভুক্ত অধ্যায়বোৰ পঢ়িবলৈ আপুনি আনুমানিকভাৱে কিমান ঘণ্টা ব্যয় কৰিলে ? ☐☐☐

২) খণ্ডটো অধ্যয়ন কৰাৰ অন্তত তলৰ প্ৰবিৱৰণবোৰ সন্দৰ্ভত আপোনাৰ মতামত ব্যাখ্যা কৰক (✓ চিন দিয়ক)

ক্ৰমাংক	প্ৰবিৱৰণ	দৃঢ়ভাৱে একমত	একমত	একমতো নহয় অসন্মতো নহয়	অসন্মত	দৃঢ়ভাৱে অসন্মত
i)	পাঠ্যবিষয়ৰ স্ব-শিকন সামগ্ৰীবোৰে প্ৰতিটো অধ্যায়ৰ আৰম্ভণিতে ধাৰ্য কৰি লোৱা শিকন উদ্দেশ্যবোৰ পূৰণ কৰিব পাৰিছে					
ii)	স্ব-শিকন সামগ্ৰীত সন্নিৱিষ্ট অধ্যায়বোৰে মোৰ শৈক্ষিক প্ৰয়োজনীয়তা আৰু প্ৰত্যাশা পূৰণ কৰিব পাৰিছে					
iii)	অধ্যায় লেখক/ লেখিকাসকলৰ পাঠ্যবিষয়ত সন্নিৱিষ্ট পাঠসমূহৰ উত্তম জ্ঞান আছে					
iv)	অধ্যায়বোৰত সন্নিৱিষ্ট পাঠবোৰৰ ভাষা আৰু বিষয়বস্তু মই সহজে বুজি পোৱা ধৰণে উপস্থাপন কৰা হৈছে					
v)	অধ্যায়বোৰত কাৰ্যকলাপত ভাগ ল'ব পৰাকৈ/অনুশীলনীত অংশগ্ৰহণ কৰিব পৰাকৈ পৰ্যাপ্ত সুযোগ আছে					
vi)	ধাৰণাবোৰ স্পষ্ট কৰিবলৈ পৰ্যাপ্ত চিত্ৰ (ৰেখাচিত্ৰ, তালিকা ইত্যাদি) সংলগ্ন কৰা হৈছে					
vii)	পাঠবোৰত সন্নিৱিষ্ট বিষয়বস্তুসমূহ চিত্তাকৰ্ষক, প্ৰাসংগিক আৰু শেহতীয়া তথ্যভিত্তিক					
viii)	'অগ্ৰগতি নিৰীক্ষণ' শিতানৰ প্ৰশ্নবোৰ যথেষ্ট উপযোগী					
ix)	'আৰ্হি প্ৰশ্ন' আৰু 'অগ্ৰগতিৰ খতিয়ান' শিতান দুটাই মোক যথেষ্ট উপকৃত কৰিছে					

অতিৰিক্ত মন্তব্য (অনুগ্ৰহ কৰি মুকলিমূৰীয়াকৈ মতামত আগবঢ়াওক) ঃ

১) আপোনাৰ মতে স্ব-শিকন সামগ্ৰীবোৰৰ কোনকেইটা দিশ সবাতোকৈ ফলপ্ৰসূ হৈছে?

---

২) স্ব-শিকন সামগ্ৰীবোৰৰ সামগ্ৰিক গুণ উন্নত কৰিবলৈ কৃষ্ণকান্ত সন্দিকৈ ৰাজ্যিক মুক্ত বিশ্ববিদ্যালয়ে কেনেধৰণৰ পৰিৱৰ্তন/উন্নতি সাধন কৰিব পাৰে বুলি আপুনি ভাবে?
