অধ্যায় ১২ ঃ অসংগঠিত খণ্ড, শ্রম আইন আৰু শ্রম নীতি

অধ্যায় গাঁথনি

১২.১ উদ্দেশ্য

১২.২ পৰিচয়

১২.৩ অসংগঠিত খণ্ড আৰু ভাৰতৰ অসংগঠিত অৰ্থনীতি

- ১২.৩.১ অসংগঠিত খণ্ডৰ আকাৰ
- ১২.৩.২ অসংগঠিত খণ্ডৰ বৈশিষ্ট্যসমূহ
- ১২.৩.৩ অসংগঠিত খণ্ডৰ প্ৰধান সমস্যা সমূহ
- ১২.৩.৪ সমাধানৰ উপায়সমূহ

১২.৪ ভাৰতৰ কৃষি শ্রমিক সকলৰ সাম্প্ৰতিক অৱস্থা

১২.৫ ৰাষ্ট্ৰীয় গ্ৰাম্য শ্রম আয়োগৰ প্ৰধান পৰামৰ্শাৱলী

১২.৬ ঔদ্যোগিক শ্রমিক

- ১২.৬.১ সংজ্ঞা
- ১২.৬.২ ঔদ্যোগিক শ্রমিকৰ বৈশিষ্ট্যসমূহ

১২.৭ ভাৰতত মজদুৰ সংঘৰ আন্দোলন

- ১২.৭.১ ভাৰতত মজদুৰ সংঘৰ উত্থান
- ১২.৭.২ ভাৰতত মজদুৰ সংঘৰ দুৰ্বলতা সমূহ

১২.৮ ঔদ্যোগিক বিবাদ

- ১২.৮.১ ঔদ্যোগিক বিবাদৰ কাৰণসমূহ
- ১২.৮.২ ঔদ্যোগিক বিবাদ নিষ্পত্তি

১২.৯ শ্রমিকৰ কল্যাণৰ বাবে সূচনা কৰা সামাজিক নিৰাপত্তাৰ উপায় সমূহ

১২.১০ শ্রম বজাৰৰ সমস্যাৱলী আৰু সমাধানৰ উপায় সমূহ

- ১২.১০.১ শ্রম বজাৰৰ সংজ্ঞা
- ১২.১০.২ শ্রম বজাৰৰ সমস্যাৱলী
- ১২.১০.৩ সমাধানৰ উপায় সমূহ

১২.১১ অধ্যায়টিৰ পৰা আমি কি শিকিলোঁ

১২.১২ অধিক জানিবলৈ

১২.১৩ অগ্রগতিৰ খতিয়ান

১২.১৪ আৰ্হি প্ৰশ্ন

১২.১ উদ্দেশ্য

এই অধ্যায়টি অধ্যয়ন কৰি আপুনি—

- অসংগঠিত খণ্ডৰ ৰূপৰেখা আৰু ভাৰতৰ অসংগঠিত খণ্ডৰ অর্থনীতিৰ বিষয়ে জানিব পাৰিব
- ভাৰতত কৃষি শ্রমিকৰ সাম্প্রতিক অৱস্থাৰ বিষয়ে ব্যাখ্যা কৰিব পাৰিব
- গ্রাম্য শ্রমিকৰ ৰাষ্ট্রীয় আয়োগৰ প্রধান পৰামর্শৱলী আলোচনা কৰিব পাৰিব
- ভাৰতত উদ্যোগিক শ্রমৰ ধাৰণা, বৈশিষ্ট্যসমূহ আৰু ইয়াৰ লগত জড়িত সমস্যা সমূহ আগবঢ়াব পাৰিব
- ভাৰতত বাণিজ্য সংঘৰ প্রতিষ্ঠাৰ লক্ষ্য, অগ্রগতি আৰু ধাৰা আলোচনা কৰিব পাৰিব
- উদ্যোগিক বিবাদৰ কাৰণ সমূহ আৰু সমাধানৰ উপায় সমূহ আঙুলিয়াই দেখুৱাব পাৰিব
- সামাজিক নিৰাপত্তাৰ উপায়সমূহৰ জৰিয়তে কেনেকৈ ভাৰতীয় শ্রমিকৰ কল্যাণ বৃদ্ধি কৰিব পাৰি, সেয়া আলোচনা কৰিব পাৰিব।

১২.২ পৰিচয়

এই অধ্যায়ত আমি ভাৰতৰ অসংগঠিত অর্থনীতিৰ বহল পৰিপেক্ষিতত ভাৰতৰ অসংগঠিত খণ্ডৰ সমস্যা সমূহ আলোচনা কৰিম। আমি জানোঁ যে ভাৰতীয় অর্থনীতি কৃষি ভিত্তিক আৰু গ্রাম্য প্রকৃতিৰ। সংগঠিত খণ্ডৰ সমান্তৰাল কৈ অসংগঠিত তথা অমুদ্রাগত খণ্ডত ভাৰতীয় গ্রাম্য অর্থনীতিত বিৰাজমান। ভাৰতৰ GDP উন্নয়নত যদিও এই খণ্ড সমূহৰ অবদানৰ সঠিক নির্ধাৰণ কৰিব নোৱাৰি, এই খণ্ড সমূহত বৃহৎ সংখ্যক অশিক্ষিত-অদক্ষ শ্রমিক নিয়োজিত হৈ আছে আৰু ই বহুতো দুখীয়া পৰিয়ালক জীৱিকা প্রদান কৰিছে। কিন্তু এই খণ্ডটোৱে বিভিন্ন ধৰণৰ সমস্যাৰ সন্মুখীন হৈ আছে, যিবোৰ অগ্রাধিকাৰ ভিত্তিত সমাধান কৰাৰ প্রয়োজনীয়তা আছে। নিয়োগ সৃষ্টিৰ লক্ষ্য আগত ৰাখি এই খণ্ডটো সংগঠিত কৰাৰ কৌশল যুগুত কৰাটো অতি প্রয়োজন। তদুপৰি, অসংগঠিত অর্থনীতিৰ প্রকৃতি আৰু বিভিন্ন দিশ সমূহ আলোচনা কৰাৰ যথেষ্ট প্রয়োজন আছে। এই অধ্যায়টোত ভাৰতীয় শ্রম বজাৰৰ লগত জড়িত বিভিন্ন সমস্যাৱলী আৰু প্রত্যাহ্বান সমূহৰ আলোচনাও সামৰি লোৱা হৈছে। ভাৰতত বাণিজ্যিক সংঘৰ আন্দোলন, ঔদ্যোগিক বিবাদ আৰু ইয়াৰ গ্রাম্য শ্রমৰ ৰাষ্ট্রীয় আয়োগৰ পৰামর্শৱলী, সামাজিক নিৰাপত্তা প্রদানৰ বিভিন্ন উপায়সমূহো এই অধ্যায়টিত আলোচনা কৰা হৈছে।

১২.৩ অসংগঠিত খণ্ড আৰু ভাৰতৰ অসংগঠিত অর্থনীতি

ভাৰতত অনানুষ্ঠানিক খণ্ডটিক প্রায়ে "অসংগঠিত খণ্ড" আৰু সেইবোৰত কাম কৰি থকা শ্রমিক সকলক "অসংগঠিত শ্রমিক" বুলি অভিহিত কৰা হয়। "অসংগঠিত অর্থনীতি" পৰিভাষাটো অসংগঠিত খণ্ড আৰু অসংগঠিত শ্রমিক সকলক বুজাবলৈ ব্যৱহাৰ কৰা হয়।

অসংগঠিত খণ্ডৰ শ্রমিক সকলৰ বৈশিষ্ট্য হ'ল নিম্ন পর্যায়ৰ শিক্ষা, নিম্ন বৃত্তিগত ক্ষমতা, নিম্ন পর্যায়ৰ দক্ষতা, শোচনীয় কর্ম পৰিৱেশ আৰু নিম্ন দৰাদৰি (bargaining) ক্ষমতা ইত্যাদি। অসংগঠিত খণ্ডৰ শ্রমিক সমূহে অতি কম মজুৰী লাভ কৰে আৰু যদিহে তেওঁলোক স্ব-নিয়োজিত হয়, তেওঁলোকৰ আয় সাধাৰণতে অতি কম হয়। অসংগঠিত পৰিভাষাটোৱে এক বিশেষ ধৰণৰ বা বিশেষ স্থানৰ শ্রমিককে নুবুজায়, ই এক বহল পৰিসৰৰ শ্রমিকক সামৰি লয়, লাগিলে ই স্ব-নিয়োজনেই হওঁক, অস্থায়ী মজুৰিৰ নিয়োজনেই হওঁক বা নিয়মীয়া মজুৰিৰ নিয়োগেই হওঁক, নগৰীয়া তথা গ্রামাঞ্চলৰ এনে সকলো শ্রমিককে ই সামৰি লয়। অসংগঠিত শ্রমিক হ'ল এজন শ্রমিক যাৰ ব্যৱহাৰ চৰকাৰী আইনৰ দ্বাৰা নিয়ন্ত্রিত অথবা শ্রমিক আৰু মালিকৰ মাজৰ সামূহিক চুক্তিৰ দ্বাৰা নিয়ন্ত্রিত নহয়। অসংগঠিত শ্রমিকক নগৰৰ ক্ষুদ্র উদ্যোগ সমূহত নিয়োজিত হোৱা, আত্মনিয়োজিত হোৱা, পৰম্পৰাগত কার্যাৱলীত নিয়োজিত হোৱা শ্রমিক, সম্পূর্ণ অদক্ষ শ্রমিক হিচাপে আৰু কোনো নিয়ম বা মানদণ্ডৰ অধীনত ব্যৱহৃত নোহোৱা শ্রমিক হিচাপে বিচাৰ কৰা যায়। গ্রামাঞ্চলত অসংগঠিত খণ্ডৰ বৃহৎ সংখ্যক শ্রমিক ভূমিহীন কৃষি শ্রমিকৰ দ্বাৰা গঠিত; ক্ষুদ্র আৰু উপান্ত খেতিয়ক সকল, অংশীদাৰ খেতিয়ক সকল, পশুপালন আৰু মৎস্য চিকাৰত নিয়োজিত ব্যক্তি সকল, বননিত কাম কৰা শ্রমিক সকল, সু�ৰাপ্রস্তুত কাৰী সকল, কৃষি সংসাধন আৰু খাদ্য সংসাধন উদ্যোগত কাম কৰা শ্রমিকসকল, শিপিনী সকল, কমাৰ সকল, কাঠ মিস্ত্রি সকল আৰু সোণাৰি সকল ইত্যাদি কাৰিকৰ সকলো অসংগঠিত শ্রমিকৰ অন্তর্গত। আনহাতে, নির্মাণত নিয়োজিত শ্রমিক সকল, কাঠৰ কামত নিয়োজিত শ্রমিক সকল, বাণিজ্য আৰু পৰিবহনত নিয়োজিত শ্রমিক সকল, ক্ষুদ্র আৰু কুটীৰ শিল্প উদ্যোগত নিয়োজিত শ্রমিক সকল, পদপথৰ ব্যৱসায়ী সকল, হকাৰ সকল, কুলী সকল ইত্যাদিৰ দ্বাৰা নগৰীয়া অসংগঠিত খণ্ডৰ শ্রমিক গঠিত।

গোলকীয় ভাৱে, আন্তজার্তিক শ্রম সংস্থা (International Labour Organisation: ILO)ৰ দ্বাৰা ১৯৯৭ ত Kenya Mission ৰ প্রতিবাদত প্রথমবাৰৰ বাবে "অসংগঠিত খণ্ড" পৰিভাষাটো উল্লেখ কৰা হৈছিল। ইয়াৰ পিচতেই এই ধাৰণাটো গুৰুত্বপূর্ণ হৈ পৰিল। অসংগঠিত খণ্ডৰ উদ্যোগৰ ৰাষ্ট্রীয় আয়োগ (National Commission for Enterprises in the Unorganised Sector: NCEUS) এ অসংগঠিত খণ্ডৰ সংজ্ঞা এনেদৰে দিছে— "মালিকীস্বত্ব বা দহজনতকৈ কম শ্রমিকৰ দ্বাৰা অংশীদাৰী ভিত্তিত পৰিচালিত দ্রব্য আৰু সেৱাৰ বিক্রী আৰু উৎপাদনৰ জড়িত ব্যক্তি বা পৰিয়ালৰ দ্বাৰা নিয়োজিত সকলো ব্যক্তিগত উদ্যোগেই অসংগঠিত খণ্ডৰ অন্তর্ভুক্ত।" NCEUS এ অসংগঠিত শ্রমিকৰ সংজ্ঞা এনেদৰে দিছে, "সামাজিক নিৰাপত্তাৰ সুবিধা লাভ কৰা নিয়মীয়া শ্রমিক সকল আৰু নিয়োগ কর্তাৰ দ্বাৰা সামাজিক নিৰাপত্তাৰ সুবিধা প্রদান কৰা সংগঠিত খণ্ডৰ শ্রমিক সকলৰ বাহিৰে অসংগঠিত খণ্ড বা পৰিয়ালত কাম কৰা সকলো শ্রমিকেই অসংগঠিত শ্রমিক।" সংগঠিত খণ্ডত নিয়োগ কর্তাই তেওঁলোকৰ শ্রমিক সকলক প্রদান কৰাৰ দৰে অসংগঠিত খণ্ডৰ শ্রমিক সকলে সামাজিক নিৰাপত্তাৰ সুবিধা আৰু নিয়োগ ৰেহাই লাভ নকৰে। এই সংজ্ঞা সমূহে স্পষ্টভাৱে নির্দেশ কৰে যে এই খণ্ডৰ শ্রমিক সকল সেই সকলৰ দ্বাৰা গঠিত, যিবোৰ

চৰকাৰী বিবেচনাৰ আওতাত নপৰে আৰু তেওঁলোকৰ নিয়োগ কোনো ন্যায়িক বিধি বিধানো নিশ্চিত নকৰে। এই খণ্ডত কোনো ধৰণৰ নিয়োগ প্ৰক্ৰিয়া, বাছনি, পদোন্নতি আৰু শ্রমিকৰ সামাজিক নিৰাপত্তা আৰু বিকাশৰ ব্যৱস্থা নাথাকে।

১২.৩.১ অসংগঠিত খণ্ডৰ আকাৰ

ভাৰতীয় অর্থনীতিৰ এটা বৈশিষ্ট্য হ'ল অংগঠিত খণ্ডৰ উপস্থিতি। ভাৰতীয় শ্রমিকৰ এটা বৃহৎ অংশ অসংগঠিত খণ্ডত নিয়োজিত। NCEUS ৰ দ্বাৰা সংগঠিত আৰু অসংগঠিত খণ্ডৰ মাজত এক স্পষ্ট পার্থক্য আগবঢ়োৱা হৈছে। NCEUS ৰ মতে, অসংগঠিত খণ্ড হ'ল সেই খণ্ড য'ত উদ্যোগটোৱে দহজনতকৈ কম শ্রমিক নিয়োগ কৰে। আকৌ, NCEUS এ সংগঠিত আৰু অসংগঠিত শ্রমিকৰ মাজৰ পার্থক্য দাঙি ধৰিছে। অসংগঠিত শ্রমিক হ'ল সংগঠিত বা অসংগঠিত খণ্ডত কাম কৰা সেই সকল শ্রমিক যি সকল সামাজিক নিৰাপত্তা উপায়ৰ দ্বাৰা সামৰি লোৱা নহয়।

NCEUS ৰ ২০০৫ ৰ প্রতিবেদন অনুসৰি, সর্বমুঠ ৪৫৮ নিযুত নিয়োগৰ ভিতৰত ৩৯৫ নিযুত অসংগঠিত খণ্ডৰ নিয়োজিত; যাৰ পৰিমাণ ভাৰতৰ মুঠ নিয়োগৰ প্রায় ৮৬%। ২০০৯-১০ ৰ ৰাষ্ট্রীয় নমুনা পৰীক্ষণ কার্য্যালয় (National Sample Survey: NSSO) ৰ মতে, ৪৬.৫ কৌটি শ্রমিকৰ ভিতৰত ৪৩.৭ কৌটি অসংগঠিত খণ্ডত নিয়োজিত। সংগঠিত বনাম অসংগঠিত খণ্ডৰ নিয়োগৰ গঠনৰ অনুপাত ২০০৪-০৫ ত ১৩ : ৮৭ আৰু ২০১১-১২ ত ১৭ : ৮৩ আছিল; যিয়ে সংগঠিত খণ্ডৰ নিয়োগ ২০০৪-০৫ ত ১৩% ৰ পৰা ২০১১-১২ ত ১৭% তলৈ বৃদ্ধি হোৱাটো নির্দেশ কৰে। কিন্তু সংগঠিত খণ্ডৰ এই নিয়োগ বৃদ্ধি আছিল অসংগঠিত প্রকৃতিৰ (২০০৪-০৫ ত ৪৮% ৰ পৰা ২০১১-১২তলৈ ৫৫% বৃদ্ধি)। আনহাতে, এই সময়ছোৱাত সংগঠিত আনুষ্ঠানিক নিয়োগৰ অংশ হ্রাস পাইছিল (২০০৪-০৫% ত ৫২ ৰ পৰা ২০১১-১২ত ৪৫%)। কিন্তু অসংগঠিত খণ্ডৰ আনুষ্ঠানিক নিয়োগৰ অংশ প্রান্তিক ভাৱে ০.৩ ৰ ০.৪ শতাংশলৈ বৃদ্ধি পাইছিল আৰু অনানুষ্ঠানিক নিয়োগ প্রান্তিক ভাৱে ৯৯.৭ ৰ ৯৯.৬% পৰা লৈ হ্রাস পাইছিল। সামগ্রিকভাৱে, আনুষ্ঠানিক ভাৱে নিয়োগৰ সংখ্যা ২০০৪-০৫ ত ৩৩.৪১ নিযুতৰ পৰা ২০১১-১২ ত ৩৮.৫৬ নিযুতলৈ বৃদ্ধি পাইছিল।

১২.৩.২ অসংগঠিত খণ্ডৰ বৈশিষ্ট্যসমূহ

অসংগঠিত খণ্ডৰ প্রধান বৈশিষ্ট্যসমূহ তলত দিয়া ধৰণৰ —

- **নিম্ন পর্যায়ৰ শিক্ষা ঃ** অসংগঠিত খণ্ডত নিয়োজিত শ্রমিক সকলৰ উপযুক্ত শিক্ষা আৰু প্রশিক্ষণৰ অভাৱ হ'ল ভাৰতৰ অসংগঠিত খণ্ডৰ মূল বৈশিষ্ট্য। এই সকল শ্রমিকে আহৰণ কৰা দক্ষতা হৈছে সাধাৰণতে আনুষ্ঠানিক শিক্ষা আৰু কাৰিকৰী

প্রশিক্ষণ বর্হিভূত। অসংগঠিত খণ্ড সমূহ তেওঁলোকৰ বাবে নিয়োগৰ সুবিধা প্রদান কৰা ক্ষেত্র মাত্র। তেওঁলোক সংগঠিত খণ্ডত নিয়োগ পাবলৈ অক্ষম, যিহেতু তেওঁলোক দক্ষ নহয় আৰু তেওঁলোকৰ পেচাদাৰিত্বৰ অভাৱ। এইদৰে, অসংগঠিত খণ্ডত নিয়োজিত হোৱাৰ বাহিৰে তেওঁলোকৰ কোনো বিকল্প সুযোগ নাথাকে।

- **নিয়োগৰ নিৰাপত্তাহীনতা ঃ** অসংগঠিত খণ্ডৰ লগত জড়িত নিয়োগৰ কোনো চাকৰিৰ নিৰাপত্তা নাথাকে NCEUS এ নিয়োগৰ নিৰাপত্তাৰ ওপৰতে প্রধানকৈ ভিত্তি কৰি সংগঠিত আৰু অসংগঠিত শ্রমিকৰ শ্রেণী বিভাগ কৰিছে। অসংগঠিত খণ্ডৰ নিয়োজিত শ্রমিক সকলৰ কোনো ধৰণৰ নিয়োগৰ নিৰাপত্তা নাথাকে। ই হ'ল ভাৰতৰ অসংগঠিত খণ্ডৰ আন এটা প্রধান বৈশিষ্ট্য।
- **অনিয়মীয়া নিয়োগ ঃ** অসংগঠিত খণ্ডই প্রদান কৰা নিয়োগ নিয়মীয়া প্রকৃতিৰ নহয়। নিয়োগ কর্তাৰ শ্রমিকৰ প্রয়োজনৰ ওপৰত ভিত্তি কৰি নিয়োগ উপলব্ধ হয়। যেতিয়া নিয়োগ কর্তাৰ বাবে শ্রমিকৰ প্রয়োজন নাথাকে, তেতিয়া কোনো কাৰণ নদর্শোৱাকৈ শ্রমিক সকলক নিয়োগ এৰি যাবলৈ কোৱা হয়। এইদৰে, অসংগঠিত খণ্ডৰ নিয়োগ সমূহ অস্থায়ী আৰু ই কেৱল মাত্র নিয়োগ কর্তাৰ সুবিধাৰ বাবেহে। ই হ'ল ভাৰতৰ অসংগঠিত খণ্ডৰ আন এক উল্লেখনীয় বৈশিষ্ট্য।
- **দৈনিক ভিত্তিত মজুৰি প্রদান ঃ** অসংগঠিত খণ্ডত নিয়োজিত শ্রমিক সকলৰ আর্থ সামাজিক অৱস্থা ইমানেই পুতৌ লগা যে তেওঁলোকক দৈনিক ভিত্তিত মজুৰি দিয়াৰ প্রয়োজন। তেওঁলোক তেওঁলোকৰ নিয়োগ কর্তাৰ দ্বাৰা শোষিত হয়। তেওঁলোকক কম হাৰত মজুৰি প্রদান কৰা হয়, নিয়োগৰ কোনো নিৰাপত্তা নাথাকে, আনকি পুৰুষ শ্রমিকৰ তুলনাত মহিলা আৰু শিশু শ্রমিকক আৰু কমকৈ মজুৰি দিয়া হয়।
- **সহজ প্রৱেশ ঃ** অসংগঠিত খণ্ডৰ প্রৱেশ বন্ধ নহয়। ই এই অর্থত সহজ যে যাৰে প্রয়োজন, এই খণ্ডত তেওঁ সহজতে কিবা ধৰণৰ নিয়োগ বিচাৰি পাব পাৰে; যদিও মজুৰিৰ পৰিমাণ কম আৰু দৈনিক ভিত্তিত প্রদান কৰা হয়। এইদৰে, সহজ প্রৱেশ অসংগঠিত খণ্ডৰ আন এক বৈশিষ্ট্য।
- **ন্যায়িক ব্যৱস্থাৰ অনুপস্থিতি ঃ** এই খণ্ডটো অর্থনীতিৰ প্রচলিত শ্রম আইনৰ বাহিৰত থাকে। ফলস্বৰূপে, তেওঁলোকৰ নিয়োগ সমূহ অসুৰক্ষিত আৰু দুর্বল প্রকৃতিৰ। এই শ্রমিক সকলৰ ভাগ্য প্রায়ে তেওঁলোকৰ নিয়োগ কর্তাৰ দয়াৰ ওপৰত নির্ভৰ কৰে।
- **নিম্ন মাত্রাৰ উৎপাদন ঃ** অসংগঠিত খণ্ডৰ উৎপাদনৰ মাত্রা অতি নিম্ন। বিনিয়োগৰ পৰিমাণ, ব্যৱহৃত প্রযুক্তি কৌশল আৰু আয় সৃষ্টি অতি নিম্ন পৰিমাণৰ।
- **প্রতিষ্ঠানিক বিত্তৰ উপলব্ধতাৰ অভাৱ ঃ** পঞ্জীকৃত নোহোৱাৰ বাবে অসংগঠিত খণ্ডৰ ক্ষুদ্র আৰু সুক্ষ্ম উদ্যোগ সমূহে আনুষ্ঠানিক বেংক আৰু অনা-বেংক বিত্তীয় প্রতিষ্ঠান সমূহৰ পৰা বিত্ত আহৰণ কৰিব নোৱাৰে।

১২.৩.৩ অসংগঠিত খণ্ডৰ প্রধান সমস্যা সমূহ

ভাৰতত অসংগঠিত খণ্ডত নিয়োজিত লোক সকল প্রধানকৈ শিক্ষা, দক্ষতা, মূলধন ইত্যাদিৰ ক্ষেত্রত অতি শোচনীয়। যিহেতু এই সকল অদক্ষ শ্রমিকৰ বাবে সংগঠিত খণ্ডত নিয়োগ আৰু আয়ৰ বিকল্প উৎস সীমাবদ্ধ, তেওঁলোকে জীৱিকাৰ উৎস হিচাপে প্রধানতঃ অসংগঠিত খণ্ডকে বাছি ল'ব লগা হয়। তদুপৰি, সংগঠিত খণ্ডত নিয়োগ বৃদ্ধিৰ পৰিমাণ দেশৰ মুঠ শ্রমিকৰ তুলনাত সদায়ে কম হয় আৰু পৰিণতিত অসংগঠিত খণ্ডত নিয়োগৰ পৰিমান দ্রুত হাৰত বৃদ্ধি পায়। গ্রামাঞ্চলৰ পৰা নগৰ অঞ্চললৈ অদক্ষ শ্রমিকৰ ব্যাপক প্রব্রজনেও অসংগঠিত খণ্ডৰ সম্প্রসাৰণত অৰিহণা যোগায়। এই খণ্ডটো অর্থনীতিৰ প্রচলিত কৰ ব্যৱস্থা আৰু শ্রম আইনৰ বাহিৰত থাকে, যি সামাজিক নিৰাপত্তা আৰু নিয়োগ নিৰাপত্তা আহৰণৰ ক্ষেত্রত এক বাধা হিচাপে থিয় দিয়ে। যিহেতু এই উদ্যোগ সমূহ পঞ্জীভুত নহয়, এইবোৰে আনুষ্ঠানিক বেংক আৰু অনা-বেংক বিত্তীয় প্রতিষ্ঠান সমূহৰ পৰা বিত্ত আহৰণ কৰিব নোৱাৰে।

১২.৩.৪ সমাধানৰ উপায়সমূহ

ভাৰতৰ অসংগঠিত খণ্ডৰ আকাৰ আৰু কার্যাৱলীৰ ক্ষেত্র যথেষ্ট ব্যাপক। ই প্রধানকৈ বৃহৎ সংখ্যক নিম্ন শিক্ষিত শ্রমিক, পৰম্পৰাগত বৃত্তি, নিম্ন বিত্তীয় অন্তর্ভুক্তি আৰু অনুপ্রেৰণা মূলক দক্ষতা অভাৱৰ দ্বাৰা গঠিত। এই কাৰণে অসংগঠিত খণ্ডৰ এই সমস্যা সমূহ সমাধানৰ বাবে লোৱা যিকোনো পদক্ষেপতেই এই সকলোবোৰ বিষয় সামৰি লোৱাটো উচিত। এই সমস্যাসমূহৰ সমাধানৰ বাবে এক উৎকৃষ্ট পদক্ষেপ লোৱা প্রয়োজন। এই ক্ষেত্রত তলত দিয়া পৰামর্শ সমূহ দিব পৰা যায়।

- অসংগঠিত উদ্যোগসমূহক সংগঠিত খণ্ডৰ আওতালৈ আনিবলৈ হ'লে এক সুবিধাজনক পৰিৱেশৰ সৃষ্টি কৰাটো প্রয়োজন, যি পৰিবেশে সূক্ষ্ম আৰু ক্ষুদ্র উদ্যোগীসকলক পঞ্জীভুক্ত কৰিবলৈ উদগণি যোগাব আৰু উপলব্ধি কৰাব যে আনুষ্ঠানিকতা কৰণৰ যিকোনো ব্যয়েই দৰাচলতে বিত্তীয় উপলব্ধতা, উন্নত আন্তঃগাঁথনি, বজাৰ সম্পর্কে দ্রুত জ্ঞান আহৰণ, চৰকাৰী উদ্গনিমূলক সুবিধা, আনুষ্ঠানিক সহযোগিতাৰ বাবে এখন মঞ্চ, ন্যায়িক পৰিকাঠামো লাভ, বিত্তীয় অনিশ্চয়তা দূৰ আৰু লগতে শ্রমিক সকলৰো নিৰাপত্তা লাভ ইত্যাদি এলানি বিভিন্ন সুবিধা তথা হিতৰ লগত জড়িত।
- উল্লিখিত সুবিধাসমূহৰ আনুসংগিক ভাৱে ই কৰ আৰু শ্রমিক আইনৰ মাধ্যমত এক নিয়ন্ত্রণ মূলক আনুগত্যৰ পৰম্পৰা সৃষ্টি কৰিব। এবাৰ পঞ্জীভুক্ত হ'লে দেশৰ কৰ ভিত্তি সম্প্রসাৰণৰ উপৰিও অসংগঠিত খণ্ডৰ শ্রমিক সকলক নিম্নতম সামাজিক নিৰাপত্তা প্রদানৰ বাবে চৰকাৰক বিত্ত যোগান ধৰিবলৈও সহায় কৰিব।

- তদুপৰি, আনুষ্ঠানিকতা কৰণৰ প্রক্রিয়াই নিয়োগ বজাৰৰ প্রয়োজনীয়তাৰ লগত খাপ খাব পৰাকৈ শ্রমিক সকলৰ দক্ষতাৰ পর্য্যায়ত উন্নত কৰিব আৰু একে সময়তে সন্তোষজনক মজুৰি সামাজিক নিৰাপত্তা আৰু নিয়োগ নিৰাপত্তা নির্ধাৰণৰ বাবে শ্রমিক সকলৰ দৰাদৰি (bargaining) ক্ষমতাও বৃদ্ধি কৰিব।
- যিহেতু অসংগঠিত খণ্ডত নিয়োজিত শ্রমিক সকল নিম্ন শিক্ষিত আৰু অদক্ষ, সেই হেতুকে তেওঁলোকৰ দক্ষতা বৃদ্ধিৰ বাবে কেতবোৰ বিশেষ প্রশিক্ষণৰ প্রয়োজন যাতে এই শ্রমিক সকলক সংগঠিত খণ্ড সমূহত লাভ জনক ভাৱে নিয়োগ কৰিব পাৰি।
- প্রচলিত ব্যৱস্থা সমূহৰ উপৰিও অসংগঠিত খণ্ডৰ শ্রমিক সকলৰ বাবে কেতবোৰ সামাজিক নিৰাপত্তা ব্যৱস্থা থকা উচিত।

১২.৪ ভাৰতৰ কৃষি শ্রমিক সকলৰ সাম্প্রতিক অৱস্থা

দেশৰ মুঠ শ্রম শক্তিৰ প্রায় ৫০% ৰ নিয়োগেৰে ভাৰত এখন কৃষি প্রধান অর্থনীতিৰ দেশ। ইয়াৰ ভিতৰত এক বুজন পৰিমাণৰ শ্রম শক্তি হ'ল কৃষি শ্রমিক সকল। কিন্তু কৃষি শ্রমিক বুলি কাক কোৱা হ'ব? কৃষি শ্রমিকৰ সংজ্ঞা দিয়াৰ বাবে ১৯৫০-৫১ত কৃষি শ্রম অনুসন্ধান আয়োগ (Agriculture Labour Enquiry Commission) এ প্রথম প্রচেষ্টা হাতত লৈছিল। এই আয়োগৰ মতে, যিসকলে যিকোনো শস্য উৎপাদন কার্যত মজুৰি গ্রহণ কৰি নিয়োজিত হয়, সেই সকলোবোৰকে "কৃষি শ্রমিক পৰিয়াল" বুলি অভিহিত কৰা হয়। ৫০% বা তাতকৈ যৌথ পৰিয়ালৰে উপার্জন কাৰী সকলে কৃষি শ্রমক মুখ্য বৃত্তি হিচাপে গ্রহণ কৰে। এনে পৰিয়ালক কৃষি শ্রমিক পৰিয়াল হিচাপে শ্রেণীভুক্ত কৰা উচিত। এই সংজ্ঞাটোত কাৰিকৰ সকল, ক্ষুদ্র আৰু প্রান্তিক কৃষক সকলকো কৃষি শ্রমিকৰ অন্তর্ভুক্তি কৰা হৈছে। Agriculture Labour Enquiry Commission এ ১৯৫৬-৫৭ তেই এই প্রচেষ্টা হাতত লৈছিল। এই আয়োগে সামান্য বহল পৰিসৰত ইয়াৰ সংজ্ঞা দিছিল আৰু কেতবোৰ আনুসংগিক কার্যাৱলী যেনে পশুপালন, দুগ্ধ উৎপাদন, হাঁহ-মূৰ্গী পালন, গাহৰি পালন, মৎস্য পালন ইত্যাদিকো কৃষি কার্যৰ অন্তর্ভুক্ত কৰিছিল। কিন্তু ১৯৬১ ৰ পিয়লত যি সকল শ্রমিকে আনৰ ভুমিত কাম কৰে আৰু নগদ ধন বা দ্রব্যৰ মাধ্যমত পাৰিতোষিক গ্রহণ কৰে সেই সকলো বোৰকে কৃষি শ্রমিক বুলি ধৰা হৈছিল। ১৯৭১ ৰ পিয়লত কৃষি শ্রমিকৰ সংজ্ঞাত সেই সকল লোকক ধৰা হৈছিল, যাৰ প্রধান বৃত্তি আছিল আনৰ কৃষি পামত কাম কৰা। ১৯৭১ ৰ পিয়লে প্রদান কৰা এই সংজ্ঞা ভাৰতীয় প্রেক্ষাপটত যথেষ্ট আৰু সর্বজন গ্রাহ্য বুলি বিবেচনা কৰা হৈছিল। সাধাৰণতে, যিসকল লোকে কৃষি কার্যত জড়িত থাকে, তেওঁলোকেই কৃষি শ্রমিক বুলি জনা যায়।

কৃষি শ্রমিক সকল ভাৰতবর্ষৰ আটাইতকৈ দুর্বল শ্রেণী। তেওঁলোকৰ দক্ষতা, উপযুক্ত শিক্ষা, প্রশিক্ষণ ইত্যাদিৰ অভাৱ আৰু সেয়ে তেওঁলোকৰ উৎপাদনশীলতা অতি নিম্ন। কোনো

কোনো ক্ষেত্রত তেওঁলোকৰ উৎপাদনশীলতা শূন্য বা ঋণাত্মক হোৱাও দেখা যায়, যিয়ে ছদ্মৱেশী নিবনুৱাৰ সৃষ্টি কৰে। এইদৰে তেওঁলোকৰ উপার্জন জীৱন ধাৰণৰ নিম্নতম মানদণ্ড বজাই ৰাখিব পৰাকৈও অতি নিম্ন। সেইবাবে এই শ্রেণীটো সামাজিক তথা অর্থনৈতিক ভাৱে পিছপৰা। তেওঁলোক শোষণৰো বলি হয় আৰু এক কথাত ভাৰতৰ আটাইতকৈ দলিত শ্রেণী। আগৰ সময়ত, অর্থাৎ প্রাক্-স্বাধীনতা কালত কৃষি শ্রমিক সকলৰ সামাজিক আৰু অর্থনৈতিক অৱস্থা অতি দুখজনক আছিল। তেওঁলোকৰ অৱস্থা ভিক্ষাৰীতকৈ কোনো গুণে কম নাছিল। তেওঁলোকক গিৰ্মিটিয়া বনুৱা (bonded labours) হিচাপেও বিবেচনা কৰা হৈছিল আৰু চাকৰ বা দাস হিচাপে কাম কৰিবলৈ বাধ্য কৰা হৈছিল। আনকি, তেওঁলোকে শ্রমৰ বিনিময়ত মুদ্রা মজুৰিও লাভ নকৰিছিল। এইদৰে তেওঁলোক বঞ্চিত শ্রেণী। সেয়া হ'লেও চৰকাৰৰ নীতি আৰু প্রচেষ্টাৰ জৰিয়তে বিভিন্ন বিকাশমূলক পৰিকল্পনা সমূহত কৃষি শ্রমিকৰ অৱস্থাৰ উন্নতি ঘটিছে। কিন্তু এতিয়াও ই পর্যাপ্ত নহয়।

ভাৰতত কৃষি শ্রমিকৰ ওপৰত সঠিক পৰিসাংখ্যিক তথ্য উপলব্ধ নহয়। ১৯৬০ ত দ্বিতীয় কৃষি শ্রমিক অনুসন্ধান (Agricultural Labour Enquiry: ALE) অনুসৰি, গ্রাম্য জনসংখ্যাৰ প্রায় ২৫% কৃষি শ্রমিক হিচাপে নিয়োজিত আৰু প্রায় ৮৫% গ্রাম্য শ্রমিক হ'ল অস্থায়ী, আৰু যিকোনো কৃষকৰ লগতে কাম কৰি থকা আৰু ১৫% কৃষি শ্রমিকহে বিশেষ ভূমি মালিকৰ লগত সংযুক্ত। ALE ত এই তথ্যও আহৰণ কৰিছে যে প্রায় সংখ্যক কৃষি শ্রমিকৰে নিজা ভূমি নাছিল আৰু থাকিলেও ইয়াৰ আকাৰ অতি ক্ষুদ্র। কৃষি শ্রমিক সকলৰ সামাজিক মর্যাদা সম্পর্কত ALE এ অবিষ্কাৰ কৰিছিল যে তেওঁলোক প্রায়ভাগেই নিম্ন শ্রেণী যেনে অনুসূচীত জন জাতি, অনুসূচীত জাতি আৰু অন্যান্য পিচপৰা শ্রেণীৰ অন্তর্ভুক্ত আছিল। ১৯৬১ ত সর্বমুঠ কৃষি শ্রমিকৰ সংখ্যা আছিল ৩১ নিযুত। National Commission on Rural Labour (NCRL) ৰ নির্ধাৰণ অনুসৰি, ১৯৯১ ত মুঠ গ্রাম্য পৰিয়ালৰ সংখ্যা আছিল ১০৮.৪ নিযুত যাৰ ভিতৰত ৪৩ নিযুত হ'ল গ্রাম্য শ্রমিক পৰিয়াল আৰু তেওঁলোকৰ ভিতৰৰ ৩৩.৩ নিযুত কৃষি শ্রমিক পৰিয়াল। ১৯৮৭-৮৮ ত গ্রাম্য পৰিয়ালৰ প্রায় ৭৭% কৃষি শ্রমিক পৰিয়াল আছিল।



জানি থোৱা ভাল

- কৃষি শ্রমিক সকলক এনেদৰে শ্রেণীভুক্ত কৰিব পাৰি —

(ক) মাটিৰ গৰাকীৰ লগত সংযুক্ত ভূমিহীন শ্রমিক।

(খ) ভূমিহীন শ্রমিক, যিসকল স্বাধীন কিন্তু সম্পূর্ণৰূপে আনৰ বাবে কাম কৰে।

(গ) সূক্ষ্ম পৰিমাণৰ ভূমিৰ সৈতে ক্ষুদ্র কৃষক সকল, যিয়ে অর্থনৈতিক প্রয়োজন পূৰ কৰিবৰ বাবে বেছিভাগ সময় আনৰ কাৰণে কাম কৰে।

(ঘ) ভূমি থকা কৃষকসকলক, কিন্তু যাৰ পৰিয়ালৰ কিছু সদস্যই আন কৃষকৰ বাবে কাম কৰে।

- চুক্তিবদ্ধ শ্রমিক (contract labour) ঃ চুক্তিবদ্ধ শ্রমিক বুলিলে সেইসকলক বুজোৱা হয়, যি সকল শ্রমিকৰ স্বাধীনতা এক চুক্তিবদ্ধ সম্পর্কৰ দ্বাৰা সীমবদ্ধ কৰা হয় আৰু আইনৰ দ্বাৰা এনে ব্যৱস্থাক অনুমোদিত আৰু কার্যকৰী কৰণ কৰিব পৰা কৰি লোৱা হয়। চুক্তিবদ্ধ শ্রমিক সকলক ভাড়াত লোৱা হয়, পর্যবেক্ষণ কৰা হয় আৰু ঠিকাদাৰৰ দ্বাৰা মজুৰি প্রদান কৰা হয়।

১২.৫ ৰাষ্ট্রীয় গ্রাম্য শ্রম আয়োগৰ প্রধান পৰামর্শাৱলী

১৯৯১ ত Dr. C.H. Hanumanth Rao ৰ অধ্যক্ষতাত ৰাষ্ট্রীয় গ্রাম্য শ্রম আয়োগ (National Commission on Rural Labour: NCRL) গঠন কৰা হৈছিল। গ্রাম্য শ্রমিকৰ কল্যাণৰ ক্ষেত্রত ই এক অতি গুৰুত্বপূর্ণ পদক্ষেপ আছিল। ই গ্রাম্য শ্রমিকৰ বাবে ৰাষ্ট্রীয় নিম্নতম মজুৰিৰ পৰামর্শ আগবঢ়াইছিল। তেওঁলোকে আৱিষ্কাৰ কৰিছিল যে অদক্ষ কৃষি শ্রমিকৰ নিম্নতম মজুৰিৰ ক্ষেত্রত বিভিন্ন ৰাজ্য চৰকাৰৰ মাজত ব্যাপক পার্থক্য আছে। এই আয়োগে নিম্নতম মজুৰি নির্ধাৰনৰ ক্ষেত্রত তলত দিয়া নীতি সমূহ আগবঢ়াইছিল —**(ক)** নিম্নতম জীৱন ধাৰণৰ মানৰ লগত সম্পর্কীয় জীৱন ধাৰণৰ ব্যয় হ'ল শ্রমিক জন আৰু তেওঁৰ পৰিয়ালৰ তিনিগৰাকী প্রাপ্ত বয়স্কৰ উপভোগ ব্যয় আৰু **(খ)** সকলো নিয়োগৰ বাবে নিম্নতম মজুৰি একে হ'ব। গ্রাম্য শ্রমৰ ৰাষ্ট্রীয় আয়োগে ভাবিছিল যে এই নীতি সমূহৰ প্রয়োগে মজুৰি জাননী জাৰি কৰা কর্তৃপক্ষ নির্বিশেষে স্বাভাৱিকতে সমগ্র দেশত একক নিম্নতম মজুৰি প্রয়োগ কৰিব। আয়োগে ইয়াক সমগ্র দেশতে প্রয়োগ হ'ব পৰা বুনিয়াদী নিম্নতম মজুৰি বুলি কৈছিল আৰু এই পর্যায়ৰ তলত কোনো মজুৰি নির্ধাৰণ বা অনুমোদন কৰা উচিত নহ'ব। ইয়াক বিভিন্ন ৰাজ্য চৰকাৰ সমূহৰ নিম্নতম মজুৰি আইনৰ অধীনত এই পর্যায়ৰ ওপৰত নির্ধাৰণ কৰা নিম্নতম মজুৰিৰ পৰা পৃথক কৰা উচিত। জীৱন ধাৰণৰ ব্যয়ৰ ভিত্তিত হোৱা মজুৰিৰ পার্থক্য কেৱল দেশৰ বিভিন্ন অঞ্চলৰ মাজত থকা জীৱন ধাৰণৰ ব্যয়ৰ তুলনামূলক পার্থক্যৰ বাবেহে হ'ব।

ভাৰতবর্ষত কৃষি গাঁথনিৰ অসমতা আছে আৰু ভাৰতীয় কৃষি বর্ধিত হাৰত মেৰুকৃত। ক্ষুদ্র আৰু উপান্ত কৃষক সকলে তেওঁলোকৰ ভূমি বৃহৎ কৃষকসকলৰ ওচৰত বিক্রী কৰাৰ এক বর্ধিত প্রৱণতা লক্ষ্য কৰা হৈছিল। ইয়াৰ প্রধান কাৰণ হ'ল, যদিও আধুনিক প্রযুক্তি মাত্রা নিৰপেক্ষ, মূলধনৰ অভাৱৰ বাবে ক্ষুদ্র আৰু উপান্ত কৃষকসকলে ইয়াক প্রয়োগ কৰিবলৈ অপাৰগ। NCRL ৰ ভাষাত, "নতুন প্রযুক্তি কৌশল বজাৰ কেন্দ্রিক আৰু মূলধন বিশেষীকৃত হোৱা বাবে ই প্রধানকৈ বৃহৎ কৃষক সকলক উপকৃত কৰে, ক্ষুদ্র কৃষক সকলে প্রয়োজনীয় সম্পদ ভিত্তি বা জ্ঞানৰ অভাৱত এই প্রযুক্তি ব্যৱহাৰৰ শংকা বহনৰ পৰা দূৰত থাকে। ক্ষুদ্র আৰু উপান্ত কৃষক সকলে সেই বাবে অসুবিধাত পৰে অর্থাৎ বৃহৎ মালিক সকল আৰু কেতিয়াবা অর্থনৈতিক চাপে তেওঁলোকক কৃষি শ্রমিকত পৰিণত কৰে।"

গ্রাম্য শ্রমিক সকলৰ অৱস্থাৰ উন্নতি কল্পে NCRL এ বিভিন্ন উপায়ৰ পৰামর্শ আগবঢ়াইছে। ইয়াৰে গুৰুত্বপূর্ণ কেইটামান উপায় তলত উল্লেখ কৰা হ'ল —

- জলসিঞ্চন, নলা আৰু বান নিয়ন্ত্রণ তথা গ্রাম্য বৈদুতিক যোগান আদি আন্তঃগাঁথনিৰ সৃষ্টি কৰা আৰু শুকান কৃষি প্রযুক্তি সূচনা কৰা, যিয়ে কৃষিৰ উৎপাদনশীলতা আৰু নিয়োগ বৃদ্ধি কৰিব।
- কৃষি ক্ষেত্রৰ অত্যধিক শ্রমিকৰ যোগান প্রশমিত কৰাৰ বাবে নিয়োগ সৃষ্টি আঁচনি অত্যাৱশ্যকীয় যিয়ে কৃষি শ্রমিক সকলৰ উপার্জন বৃদ্ধি কৰিব। এইদৰে, নিম্নতম মজুৰি আৰু সামাজিক নিৰাপত্তা প্রয়োগ হৈছে নিয়োগ সৃষ্টি আঁচনিৰ প্রয়োজনীয় উপাদান।
- কৃষি শ্রমিক সকলক কেৱল কৃষি কর্মৰ বাবেই নহয়, লগতে আনুসংগিক ভূমি ভিত্তিক কার্য যেনে হাঁহ-মূর্গী পালন, দুগ্ধ উৎপাদন ইত্যাদিৰ বাবে গৃহ এলেকা প্রদান কৰা উচিত।
- কৃষি শ্রমিক সকলক সামৰি ল'ব পৰাকৈ এখন কেন্দ্রীয় আইনৰ অতি প্রয়োজন। এই আইনে কৃষি শ্রমিক সকলৰ নিয়োগ নিৰাপত্তা প্রদান, নির্ধাৰিত মজুৰি প্রদান আৰু বীবাদ-মীমাংসা ব্যৱস্থা প্রদান কৰিব। লগতে, এই আইনে কৃষি শ্রমিক সকলৰ বিকাশৰ বাবে সামাজিক নিৰাপত্তাৰ উপায় আৰু কল্যান মূলক আঁচনিৰ অন্তর্ভুক্ত কৰা উচিত।
- এই আয়োগে কেন্দ্রীয় আৰু ৰাজ্যিক পর্য্যায়ত আৰু লগতে ৰাজ্যিক পর্য্যায়ৰ তলৰ কর্মকর্তাৰ দ্বাৰা গ্রাম্য শ্রমিকৰ বাবে এক পৃথক বিভাগ গঠনৰ পৰামর্শ আগবঢ়ায়।
- মহিলা কৃষি শ্রমিক সকলৰ দুটাকৈ জীৱিত সন্তানৰ বাবে প্রসূতি ছুটীৰ সাহার্য্য প্রদান, প্রতিমাহে এশ টকাকৈ বৃদ্ধ পেঞ্চন আৰু মৃত্যু তথা আঘাতৰ ক্ষতিপূৰণৰ বাবে কৃষি শ্রমিক কল্যান পুঁজি স্থাপনৰ পৰামর্শ আগবঢ়ায়।
- প্রচলিত আইনৰ অধীনত তেওঁলোকৰ কার্যকলাপ সমূহ চলাই নিবলৈ কৃষি শ্রমিক সকলৰ বাণিজ্য সংঘ গঠনৰ ব্যৱস্থাৰো পৰামর্শ এই আয়োগে প্রদান কৰিছিল।



জানি থোৱা ভাল

- ১৯৯১ ত Dr. C.H. Hanumanth Rao ৰ অধ্যক্ষতাত National Commission on Rural Labour (NCRL) গঠন কৰা হৈছিল।
- REGE COMMITTEE : Labour Investigation Committee (Rege Committee বুলিও জনা যায়) হ'ল ভাৰতত শ্রমিক কল্যানৰ বিকাশৰ বাবে এক কমিটি। Rege Committee গঠন শ্রমিকৰ উন্নয়নৰ বাবে ভাৰতত দ্বিতীয় গুৰুত্বপূর্ণ পদক্ষেপ। ই নিয়োগৰ বিষয়, মজুৰি, গৃহ নিৰাপত্তা, শিক্ষা, শ্রমিকৰ সামাজিক অৱস্থা আৰু অন্যান্য কল্যান ব্যৱস্থাৰ পুংখানু পুংখ অনুসন্ধান কৰে।
- P.G. Gajendragadkar ৰ অধ্যক্ষতাত ১৯৬৬ ৰ ২৪ ডিচেম্বৰত প্রথম National Commission on Rural Labour গঠন কৰা হৈছিল। সংগঠিত আৰু অসংগঠিত দুয়োটা খণ্ডৰ শ্রমিক সমস্যা সমূহৰ সকলো দিশ বিতং ভাৱে পৰীক্ষা কৰি আয়োগে ইয়াৰ প্রতিবেদন ১৯৬৯ ৰ আগষ্টত দাখিল কৰিছিল।
- Ravindra Verma ৰ অধ্যক্ষতাত ১৯৯৯ ৰ ১৫ অক্টোবৰত দ্বিতীয় National

Commission on Rural Labour গঠন কৰা হৈছিল, যিয়ে ইয়াৰ প্রতিবেদন ২০০২ ৰ ২৯ জুনত তেতিয়াৰ প্রধানমন্ত্রী অটল বিহাৰী বাজপেয়ীৰ হাতত অর্পণ কৰিছিল।

- NCEUS : National Commission for Enterprise in Unorganised Sector.



অগ্রগতি নিৰীক্ষণ

প্রশ্ন ১ ঃঅসংগঠিত খণ্ড বুলিলে কি বুজা যায়?

.....

.....

প্রশ্ন ২ ঃ NCEUS ৰ সম্পূর্ণ ৰূপ কি?

.....

প্রশ্ন ৩ ঃ NCRL ৰ সম্পূর্ণ ৰূপ কি?

.....

প্রশ্ন ৪ ঃ অসংগঠিত শ্রমিকৰ সংজ্ঞা দিয়ক।

.....

.....

.....

১২.৬ ঔদ্যোগিক শ্রমিক

১২.৬.১ সংজ্ঞা

ঔদ্যোগিক শ্রমিক বুলিলে শিল্প উদ্যোগত নিয়োজিত সকলো শ্রমিককে বুজায়, অর্থাৎ, বৃহৎ, ক্ষুদ্র আৰু গ্রাম্য উদ্যোগত নিয়োজিত শ্রমিক সকলোকে সাধাৰণ অর্থত ঔদ্যোগিক শ্রমিক বুলি বিবেচনা কৰা হয়।

১২.৬.২ ঔদ্যোগিক শ্রমিকৰ বৈশিষ্ট্যসমূহ

- **নিম্ন স্বাক্ষৰতা** ঃ ভাৰতত সৰহ সংখ্যক ঔদ্যোগিক শ্রমিকেই নিৰক্ষৰ আৰু এইদৰে তেওঁলোক সম্ভাব্য নিয়োগৰ বজাৰৰ তথ্য সম্পর্কে অজ্ঞ। প্রকৃততে নিম্ন স্বাক্ষৰতাক ভাৰতৰ ঔদ্যোগিক শ্রমিকৰ এক প্রধান ত্রুটি বুলি বিবেচনা কৰা হয়।
- **বৃহৎ মাত্রাৰ অনুপস্থিতি** ঃ কর্ম ক্ষেত্রত অনুপস্থিতি ঔদ্যোগিক শ্রমিকৰ আন এক প্রধান সমস্যা।
- **নিম্ন উৎপাদনশীলতা** ঃ ভাৰতত ঔদ্যোগিক শ্রমিকৰ উৎপাদনশীলতা অতি নিম্ন। ইয়াৰ প্রধান কাৰণ হ'ল দক্ষতা, প্রশিক্ষণ, শিক্ষাৰ অভাৱ, নিম্ন স্বাস্থ্য ইত্যাদি।

- **নিম্ন দক্ষতা ঃ** ভাৰতীয় ঔদ্যোগিক শ্রমিক সকলৰ দক্ষতা তথা সক্রিয়তা অতি নিম্ন।
- **নিম্ন দৈহিক আৰু মানসিক স্বাস্থ্য ঃ** সক্রিয় ভাৱে আৰু উৎপাদনশীল ভাৱে কাম কৰিবলৈ দৈহিক আৰু মানসিক স্বাস্থ্য ভাল হোৱা উচিত। কিন্তু দৰিদ্রতাৰ বাবে উপযুক্ত পুষ্টিকৰ খাদ্যৰ অভাৱ আৰু অস্বাস্থ্যকৰ বসবাসৰ পৰিৱেশে শ্রমিকসকলৰ দৈহিক আৰু মানসিক স্বাস্থ্য শোচনীয় কৰি তোলে। ভাৰতীয় ঔদ্যোগিক শ্রমিকৰ ইও এক সমস্যা।
- **দৰিদ্রতা ঃ** অধিকাংশ ভাৰতীয় ঔদ্যোগিক শ্রমিকে চৰম দৰিদ্রতাত ভোগে।
- **সংগঠনৰ অভাৱ ঃ** জাতি, ধর্ম, বর্ণ ইত্যাদিৰ পার্থক্যৰ বাবে ভাৰতীয় ঔদ্যোগিক শ্রমিক সকল সংগঠিত নহয়।
- **প্রব্রজন ঃ** ভাৰতীয় শ্রমিক সকল প্রব্রজনকাৰী প্রবৃত্তিৰ অর্থাৎ তেওঁলোক কোনো এক বৃত্তি বা অঞ্চলত সীমাবদ্ধ নাথাকে। উদাহৰণস্বৰূপে, কৃষিৰ পৰা উদ্যোগলৈ প্রব্রজন কৰা শ্রমিক সকলে শস্য চপোৱাৰ সময়ত পুনৰ কৃষিলৈ উভতি যায়। ই ঔদ্যোগিক উৎপাদন আৰু ভাৰতীয় ঔদ্যোগিক শ্রমিকৰ উৎপাদনশীলতাত প্রভাৱ পেলায়।
- **তথ্যৰ অভাৱ ঃ** নিম্ন পর্য্যায়ৰ শিক্ষাৰ বাবে ভাৰতীয় ঔদ্যোগিক শ্রমিক সকল নিয়োগ আৰু শ্রম বজাৰৰ সুবিধা সম্পর্কীয় তথ্য পাতিৰ প্রতি সজাগ নহয়। ই কামৰ অবিশেষীকৰণ কৰিব পাৰে।
- **অন্ধবিশ্বাস আৰু ধর্মীয় বিশ্বাস ঃ** ভাৰতীয় শ্রমিক সকল অন্ধ বিশ্বাসী আৰু ই তেওঁলোকৰ নিয়োগ, নির্বাচন আৰু উৎপাদনশীলতাৰ ক্ষেত্রত বিৰূপ প্রভাৱ পেলায়। এনেদৰে, তেওঁলোকৰ আচৰনো যুক্তি পূর্ণ নহয়।
- **বিধি আৰু নিয়ন্ত্রণ সম্পর্কে অজ্ঞতা ঃ** উপযুক্ত শিক্ষাৰ অভাৱৰ বাবে অধিকাংশ ভাৰতীয় ঔদ্যোগিক শ্রমিকে তেওঁলোকৰ নিয়োগৰ লগত জড়িত বিধি আৰু নিয়ন্ত্রণ সমূহ সম্পর্কে অজ্ঞ।
- **কৌশল আৰু বিশেষীকৰণৰ অভাৱ ঃ** কৌশল আৰু বিশেষীকৰণৰ অভাৱে উৎপাদনৰ দক্ষতা হ্রাস কৰে। ভাৰতীয় ঔদ্যোগিক শ্রমিকৰ ই এক গুৰুত্বপূর্ণ বৈশিষ্ট্য।
- **নিয়মানুৱর্তিতা আৰু শৃংখলাবদ্ধতাৰ অভাৱ ঃ** ভাৰতত অধিকাংশ ঔদ্যোগিক শ্রমিকেই নিয়মানুবর্তি আৰু শৃংখলাবদ্ধ নহয়। তেওঁলোকে সময়ৰ মূল্য নুবুজে। যিহেতু শ্রম এক ক্ষয়শীল দ্রব্য, শ্রমিক এজন এদিনৰ বাবে নিবনুৱা হ'লে তেওঁৰ শ্রম হেৰাই যায়। এইদৰে, শ্রমক ভৱিষ্যতৰ বাবে স্থগিত ৰাখিব, সঞ্চয় কৰিব আৰু সংগৃহীত কৰিব নোৱাৰি।
- **কু-অভ্যাস ঃ** ভাৰতীয় ঔদ্যোগিক শ্রমিক সকল প্রায়ে ধূমপান সেৱন, সুৰাপান ইত্যাদি কু-অভ্যাসত লিপ্ত। তেওঁলোক অ-স্বাস্থ্যকৰ কামত জড়িত; ফলস্বৰূপে, তেওঁলোকৰ দক্ষতা আৰু মানসিক শৃংখলা বেয়াকৈ ক্ষতিগ্রস্ত হয়।

১২.৭ ভাৰতত মজদুৰ সংঘৰ আন্দোলন

"মজদুৰ সংঘ হ'ল সামূহিক কর্মপন্থাৰ জৰিয়তে শ্রমিক সকলৰ স্বার্থ উন্নয়ন আৰু সুৰক্ষাৰ উদ্দেশ্যে শ্রমিক সকলৰ দ্বাৰা গঠিত এক স্বেচ্ছাসেৱী সংগঠন।" (Mukherjee, 2019)

১২.৭.১ ভাৰতত মজদুৰ সংঘৰ উত্থান

আধুনিক ঔদ্যোগিক ভাৰতৰ মজদুৰ সংঘৰ আন্দোলনৰ ইতিহাসলৈ চালে ক'ব পাৰি যে ১৮৯০ চনত উদ্ভৱ হোৱা বম্বে বস্ত্র শ্রমিকৰ বাণিজ্য সংঘই এই ধৰণৰ প্রথম মজদুৰ সংঘ। কিন্তু, ভাৰতত মজদুৰ সংঘৰ আন্দোলনৰ আৰম্ভণি প্রথম বিশ্ব যুদ্ধৰ (১৯১৪-১৯১৮) শেষৰ ফালে হে হৈছিল। ১৯১৭ ৰ ৰুছ বিপ্লৱৰ ঠিক পিছতে ১৯১৮ ত গঠিত মাদ্রাছ ট্রেড ইউনিয়ন আছিল ভাৰতৰ সংগঠিত মজদুৰ সংঘ আন্দোলন। ইয়াৰ পিছত ভাৰতত বহুতো মজদুৰ সংঘ গঠন হৈছিল যিবোৰৰ ভিতৰত ১৯২০ ত গঠিত All India Trade Union Congress আৰু ১৯২২ ত গঠিত All India Railway Men Federation আৰু All India Post & Telegraph Unions উল্লেখযোগ্য।

ভাৰতত ঊন্নৈশ শতিকাৰ শেষৰ ফালে S.S.Bangalee আৰু M. Lokhande এ সফলতাৰে মজদুৰ সংঘ গঠন কৰিছিল। বিংশ শতিকাৰ প্রথম ভাগত ভাৰতৰ মজদুৰ শ্রেণীয়ে মজদুৰ সংঘৰ আগমনৰ অভিজ্ঞতা আহৰণ কৰিছিল। মজদুৰ সংঘ গঠনৰ প্রধান উদ্দেশ্য হ'ল ভাৰতৰ মজদুৰ শ্রেণীৰ অধিকাৰ সুনিশ্চিত কৰা। আধুনিক ঔদ্যোগিক আগমনৰ বিকাশৰ লগে লগে উন্নত কর্ম পৰিৱেশ, উচ্চ মজুৰি, ৰেহাই ইত্যাদি আহৰণৰ মাধ্যম হিচাপে বাণিজ্য সংঘৰ গুৰুত্ব মজদুৰ শ্রেণীয়ে উপলব্ধি কৰিছিল। এইদৰে সঘনাই ধর্মঘট হৈছিল। বর্ধিত ধর্মঘটৰ পৰিণতি স্বৰূপে ১৯২০ চনত All India Trade Union Congress স্থাপন হৈছিল (A.I.T.U.C)। শ্রমিক সকলৰ স্বার্থৰ সুৰক্ষা আৰু প্রতিনিধিত্ব, বিভিন্ন শ্রমিক সংস্থাৰ কার্য কলাপৰ মাজত সহযোগিতা আৰু সহকর্মীতাৰ সম্পর্ক বজাই ৰখা আদিয়ে হ'ল A.I.T.U.C ৰ প্রধান বিবেচনাৰ বিষয়। ই দেশৰ অসংগঠিত খণ্ড সমূহকো সামৰি লয়। ভাৰত চৰকাৰে ১৯২৬ ত মজদুৰ সংঘ আইন প্রণয়ন কৰে।

মতাদর্শগত পার্থক্যৰ বাবে ১৯২০ ৰ শেষৰ ভাগত মজদুৰ সংঘ দুটা ভাগত বিভক্ত হৈছিল। কমিউনিষ্ট সকলে A.I.T.U.C ধৰি ৰাখিলে; আনহাতে, নৰম পন্থী সকলে All India Trade Union Federation গঠন কৰিলে। আকৌ, ১৯৩০ ৰ দশকৰ বৃহৎ মন্দাৱস্থাৰ আগমনৰ সময়ত মজদুৰ সংঘৰ আৰু বিভাজন ঘটিছিল। দ্বিতীয় বিশ্বযুদ্ধৰ আৰম্ভণিতে কিছু সংখ্যক মজদুৰ সংঘ পুনৰ একত্রিত হৈছিল; কিন্তু যুদ্ধৰ পৰৱর্তী সময়ত ভাৰতৰ মজদুৰ সংঘৰ আন্দোলন আৰু অধিক ভাগত বিভক্ত হৈছিল। দেশ বিভাজনৰ সৈতে স্বাধীনতাৰ পিছত মজদুৰ সংঘৰ আন্দোলনে বর্ধিত নিৰনুৰাৰ ভয়াবহ সমস্যাৰ সন্মুখীন হৈছিল। এইদৰে, শ্রমিক সকলৰ স্বার্থৰ সুৰক্ষাৰ বাবে সমগ্র ভাৰততে ধর্মঘট

কৰা হৈছিল। সেই সময়ত ভাৰতে সর্বাধিক সংখ্যক ধর্মঘটৰ সন্মুখীন হৈছিল, যিয়ে ভাৰতীয় অর্থনীতিৰ উন্নয়নক বেয়াকৈ ক্ষতিগ্রস্ত কৰিছিল। এই পৰিৱেশে তিনিটা কেন্দ্রীয় সংগঠনৰ জন্ম দিলে। ১৯৪৭ ত গঠন হোৱা Indian National Trade Union Congress (INTUC) কংগ্রেছ দলৰ দ্বাৰা পৰিচালিত আছিল, ১৯৪৮ ত গঠন হোৱা Hind Mazdoor Sabha (HMS) তেতিয়াৰ প্রজা চছিয়েলিষ্ট পার্টিৰ দ্বাৰা পৰিচালিত আছিল আৰু ১৯৪৯ ত গঠন হোৱা United Trade Union Congress (UTUC) ভাৰতৰ কিছুমান পৰিৱর্তনকামী গোটৰ দ্বাৰা পৰিচালিত আছিল। বর্তমানেও ভাৰতৰ মজদুৰ সংঘ আন্দোলন এই তিনিটা প্রধান সংস্থাৰ বেলেগ বেলেগ আদর্শ আৰু নীতিৰ দ্বাৰা পৰিচালিত।

১৯৯৪ ত মুখ্য শ্রম আয়ুক্তই প্রদান কৰা তথ্য অনুসৰি, মুঠ ৩১.১৭ লাখ সদস্যৰে ভাৰতীয় মজদুৰ সংঘ (BMS) প্রথম স্থানত আছে। BMS ভাৰতীয় জনতা পার্টীৰ দ্বাৰা স্বীকৃত। কংগ্রেছ দলৰ দ্বাৰা স্বীকৃত INTUC ২৭.০৬ লাখ সদস্যৰে দ্বিতীয় স্থানত আছে। CPI (M) ৰ দ্বাৰা স্বীকৃত CITU আৰু প্রজা সমাজবাদী পার্টীৰ দ্বাৰা স্বীকৃতি HMS ১৭.৯৮ লাখ আৰু ১৪.৭৭ লাখ সদস্যৰে ক্রমে তৃতীয় আৰু চতুর্থ স্থানত আছে।

১২.৭.২ ভাৰতত মজদুৰ সংঘৰ দুর্বলতা সমূহ

মজদুৰ সংঘক মজদুৰ শ্রেণীৰ স্বার্থ, সুৰক্ষা আৰু হিতৰ হকে কাম কৰা এক প্রতিষ্ঠান হিচাপে বিবেচনা কৰা হয়। ঔপনিবেশিক কালৰ পৰাই ভাৰতৰ ঔদ্যোগিক সম্পর্কৰ প্রেক্ষাপটত ই এক গুৰুত্বপূর্ণ স্থান অধিকাৰ কৰি আহিছে। কিন্তু ১৯৯১ত গ্রহণ কৰা নতুন অর্থনৈতিক সংস্কাৰ আৰু ইয়াৰ সমান্তৰাল ভাৱে চুক্তিবদ্ধ শ্রমিকৰ প্রৱণতা বাঢ়ি অহাত বর্তমান পৰিপ্রেক্ষিতত মজদুৰ সংঘৰ প্রাসংগিকতা হ্রাস পাইছে। তথ্য প্রযুক্তিৰ বিকাশেও ভাৰতত মজদুৰ সংঘৰ অস্তিত্বৰ প্রতি ভাবুকি কঢ়িয়াই আনিছে। মজদুৰ সংঘৰ কেবোৰ প্রধান দুর্বলতা তলত ব্যাখ্যা কৰা হ'ল —

- **সীমিত সদস্য সংখ্যা ঃ** ভাৰতৰ মজদুৰ সংঘ সমূহৰ সদস্যৰ সংখ্যা সীমিত। অধিকাংশ শ্রমিকে সংঘৰ সদস্য পদ নলয়। মাত্র ৪০-৫০% শ্রমিকেহে সদস্য ভর্তি হয়। এই প্রৱণতাই সংঘক দুর্বল কৰে।
- **একতাৰ অভাৱঃ** মদজুৰ সংঘৰ সদস্য সকলৰ মাজত একতাৰ অভাৱ। তেওঁলোক জাতি, ধর্ম, ভাষা, ব্যক্তিগত স্বার্থ ইত্যাদিৰ ভিত্তিত বহু বিভক্ত।
- **এটাতকৈ অধিক সংঘ ঃ** ভাৰতত অসংখ্য মজদুৰ সংঘ আছে। বহুতো সংঘ এটা উদ্যোগৰ ভিতৰতো গঠন হয়। ই এক অসুস্থ প্রৱণতা। ইয়ে আন্তঃ সংঘ বিবাদৰ সৃষ্টি কৰে।
- **দুর্বল বিত্তীয় অৱস্থা ঃ** ভাৰতৰ মজদুৰ সংঘৰ কার্যকলাপ প্রভাৱিত কৰা এটা গুৰুত্বপূর্ণ

কাৰক হ'ল ইয়াৰ দুর্বল বিত্তীয় অৱস্থা বা পুঁজিৰ অভাৱ। অপর্যাপ্ত পুঁজিৰ ফলস্বৰূপে মজদুৰ সংঘই শ্রমিক কল্যান আৰু হিতাধিকাৰী আঁচনি হাতত ল'ব নোৱাৰে।

- **নিৰক্ষৰতা ঃ** অধিকাংশ ভাৰতীয় ঔদ্যোগিক শ্রমিকে হ'ল নিৰক্ষৰ। তেওঁলোকে একতা আৰু সংঘৰ গুৰুত্ব বুজিবলৈ অক্ষম। তেওঁলোক একত্রিত সংগ্রামৰ বাবে ওলাই নাহে। ফলস্বৰূপে, তেওঁলোক সহজতে নিয়োগ কর্তাৰ বলি হয়।
- **বাহিৰৰ নেতৃত্ব ঃ** সৰহ সংখ্যক সংঘই বহিৰাগতৰ দ্বাৰা নিয়ন্ত্রিত হয়। সেই সকলে সংঘৰ বিকাশ আৰু শ্রমিকৰ স্বার্থ সুৰক্ষাৰ হকে কাম নকৰে।
- **প্রব্রজনতাৰ চৰিত্র ঃ** ভাৰতৰ কাৰখানাৰ শ্রমিক সকল প্রায়ে কিছুমান আৱেগ প্রৱণতাৰ দ্বাৰা পৰিচালিত হয়। তেওঁলোক গাঁৱৰ পৰা আহে আৰু কাম শেষ হোৱাৰ লগে লগে উভতি যায়। কোনো কাৰণ নোহোৱাকৈয়ে তেওঁলোকে এটা কামৰ পৰা আন এটা কামলৈ গুচি যায়।
- **ৰাজনৈতিক প্রভাৱঃ** বেছিভাগ ক্ষেত্রতেই ভাৰতীয় মজদুৰ সংঘ সমূহ ৰাজনৈতিক দল আৰু ৰাজনৈতিক নেতাৰ দ্বাৰা পৰিচালিত হয়। বেছিভাগ সময়তেই ৰাজনৈতিক নেতা সকলে তেওঁলোকৰ স্বার্থ সুৰক্ষাৰ বাবে শ্রমিক সকলক ব্যৱহাৰ কৰে।
- **ত্রুটিপূর্ণ প্রশাসন ব্যৱস্থা ঃ** মদজুৰ সংঘৰ প্রশাসন ব্যৱস্থা সুদক্ষ নহয় যিয়ে সংঘৰ যথোপযুক্ত কার্যকাৰিতাৰ বাধাৰ সৃষ্টি কৰে।
- **চৰকাৰী আগ্রহৰ অভাৱঃ** মদজুৰ সংঘৰ গঠন আৰু বিকাশত চৰকাৰে বৰ বিশেষ আগ্রহ নেদেখুৱায়। চৰকাৰৰ এই উদাসীন মনোভাৱো মজদুৰ সংঘৰ আন্দোলনৰ মন্থৰ বিকাশৰ বাবে দায়ী।



জানি থোৱা ভাল

- ঔদ্যোগিক শ্রমিক বুলিলে শিল্প উদ্যোগত নিয়োজিত সকলো শ্রমিককে বুজায়।
- মজদুৰ সংঘ হ'ল সামূহিক কর্মপন্থাৰ জৰিয়তে শ্রমিক সকলৰ স্বার্থ উন্নয়ন আৰু সুৰক্ষাৰ উদ্দেশ্য শ্রমিক সকলৰ দ্বাৰা গঠিত এক স্বেচ্ছাসেৱী সংগঠন।



অগ্রগতি নিৰীক্ষণ

প্রশ্ন ৫ ঃ ঔদ্যোগিক শ্রমিক বুলিলে কি বুজে ?

.....

.....

প্রশ্ন ৬ ঃ ভাৰতত মজদুৰ সংঘ কেতিয়া গঠন হৈছিল ?

.....

.....

১২.৮ ঔদ্যোগিক বিবাদ

উন্নত ঔদ্যোগিক উৎপাদনশীলতা আৰু ঔদ্যোগিক পাৰদর্শিতাৰ বাবে শ্রমিক আৰু নিয়োগ কর্তাৰ মাজত এক সুস্থ আৰু সৌহার্দ্যপূর্ণ সম্পর্ক থকাটো অতি গুৰুত্বপূর্ণ। কিন্তু কেতিয়াবা কেতিয়াবা শ্রমিক আৰু নিয়োগ কর্তাৰ স্বার্থৰ মাজত সংঘাতে দেখা দিয়ে যাৰ পৰিণতিত বিবাদৰ সৃষ্টি হয়। বিভিন্ন বিষয়, বিশেষকৈ, উদ্যোগৰ আভ্যন্তৰীণ বিষয়ক লৈ কর্মচাৰী আৰু নিয়োগ কর্তাৰ মাজৰ সহযোগিতামূলক সম্পর্ক বিনষ্ট হোৱাৰ বাবে উদ্যোগ এটাত কামৰ স্থবিৰতাক ঔদ্যোগিক বিবাদ বুলি সংজ্ঞা দিব পাৰি। ঔদ্যোগিক বিবাদ প্রধানকৈ ধর্মঘট, ঘেৰাও, তলাবন্ধ ইত্যাদি ৰূপত হয়। ঔদ্যোগিক বিবাদৰ উৎপত্তিয়ে উদ্যোগ এটাৰ উৎপাদনশীলতাক বেয়াকৈ ক্ষতিগ্রস্ত কৰে, যাৰ ফলত উদ্যোগটোৰ মুঠ উৎপাদন হ্রাস পায়, যিয়ে আকৌ সেই দেশৰ GDP বৃদ্ধিত প্রভাৱ পেলায়।

১২.৮.১ ঔদ্যোগিক বিবাদৰ কাৰণসমূহ

ঔদ্যোগিক বিবাদৰ বিভিন্ন কাৰণ আছে। ইয়াৰে মুখ্য কাৰণ হ'ল নিয়োগ কর্তা আৰু শ্রমিকৰ স্বার্থৰ মাজৰ সংঘাত। নিয়োগ কর্তাৰ প্রধান উদ্দেশ্য হ'ল সর্ব্বোচ্চ লাভ আহৰণ কৰা। আনহাতে, শ্রমিক সকলে বিচাৰে মজুৰি আৰু দৰমহা সর্ব্বোচ্চ হোৱাটো। সময় পৰিৱর্তনৰ লগে লগে বিবাদৰ কাৰণ সমূহবো পৰিৱর্তন হৈছে। উদাহৰণস্বৰূপে, অর্থনৈতিক সংস্কাৰ বা অর্থনৈতিক শিথিলকৰণৰ পূর্বে বিবাদৰ প্রধান কাৰণ আছিল মজুৰি বৃদ্ধিৰ দাবী। কিন্তু শিথিলকৰণৰ পিছত বিবাদৰ কাৰণ হ'ল মজদুৰ সংঘৰ স্বীকৃতি, কামৰ অৱস্থাৰ উন্নতি ইত্যাদি। এইদৰে, বিবাদৰ কাৰণ বাহ্যিক কাৰকৰ দ্বাৰা প্রভাৱিত হয়। ঔদ্যোগিক বিবাদৰ কাৰণ সমূহ বহলভাৱে তিনিটা শ্রেণীত ভগাব পাৰি —(ক) অর্থনৈতিক কাৰক সমূহ, (খ) পৰিচালন সম্পর্কীয় কাৰক সমূহ, আৰু (গ) ৰাজনৈতিক কাৰক সমূহ। অর্থনৈতিক কাৰক সমূহ দৰমহা আৰু মজুৰি বৃদ্ধি, ভাট্টা, কর্মচাৰী বহিষ্কৰণ ইত্যাদিৰ ওপৰত কেন্দ্রীভূত। পৰিচালনা সম্পর্কীয় কাৰকৰ ভিতৰত নিয়োগ কর্তাৰ শ্রমিক বিৰোধী ব্যৱহাৰ, অত্যধিক কামৰ বোজা, কর্মচাৰীৰ ওপৰত অত্যধিক চাপ ইত্যাদি বিষয় অন্তর্ভুক্ত। ৰাজনৈতিক কাৰক সমূহ বাহ্যিক প্রকৃতিৰ যি প্রধানকৈ শাসনত থকা ৰাজনৈতিক দলৰ, ৰাজনৈতিক স্বার্থ আৰু কর্ম পন্থাৰ ওপৰত নির্ভৰশীল। ভাৰতৰ ঔদ্যোগিক বিবাদৰ কেতবোৰ উমৈহতীয়া কাৰক তলত আলোচনা কৰা হ'ল —

- **অধিক মজুৰি আৰু ভাট্টাৰ দাবী ঃ** ভাৰতৰ ঔদ্যোগিক বিবাদৰ আটাইতকৈ বেছি জোৰ দাৰ কাৰণ হ'ল অধিক মজুৰি আৰু ভাট্টাৰ দাবী। যদিও মূল্যস্তৰ দ্রুত গতিত বৃদ্ধি পায়, মজুৰি বৃদ্ধিয়ে এই বর্ধিত দৰৰ মোকাবিলা কৰিব নোৱাৰে। এইদৰে, মজুৰি বৃদ্ধি মন্থৰ হয়।
- **বোনাচৰ দাবী ঃ** বোনাচৰ দাবী হ'ল ভাৰতৰ ঔদ্যোগিক বিবাদৰ অন্তৰালত থকা

আন এটা সাধাৰণ কাৰক। শ্রমিক সকলে উদ্যোগৰ লাভত তেওঁলোকৰ অংশ বৃদ্ধিৰ দাবী কৰে, কিন্তু নিয়োগ কর্তা সকলে ইয়াক মানি নলয়। যাৰ বাবে, নিয়োগ কর্তা আৰু শ্রমিকৰ মাজত বিবাদৰ সৃষ্টি হয়।

- **কর্ম পৰিৱেশৰ উন্নতি কৰণৰ দাবী ঃ** গোলকীকৰণৰ লগে লগে ভাৰতীয় শ্রমিক সকলৰ দৃষ্টিভঙ্গীৰ উত্তৰণ ঘটিছে; যাৰ বাবে তেওঁলোকে অধিক সুস্থ সাৱলীল কর্ম পৰিৱেশৰ দাবী কৰে। এইদৰে, উন্নত কর্ম পৰিৱেশৰ দাবী ভাৰতৰ উদ্যোগিক বিবাদৰ আন এক শক্তিশালী কাৰণ।
- **কর্মচাৰী বহিষ্কৰণ ঃ** ভাৰতৰ ঔদ্যোগিক বিবাদৰ কাৰণ সমূহৰ ভিতৰত কর্মচাৰী বহিষ্কৰণ এক তাৎপর্যপূর্ণ কাৰক। ১৯৬১-৭৬ ৰ ভিতৰত মুঠ বিবাদৰ ২৯% এই ধৰণৰ বিবাদ আছিল। ১৯৮১-৮৪ ত ই ২২% লৈ হ্রাস পায়।
- **শ্রমিক আইনৰ ৰূপায়ন নকৰা ঃ** শ্রমিকৰ সপক্ষে প্রণয়ন কৰা আইন কার্যকৰী নকৰাৰ বাবেও ঔদ্যোগিক বিবাদৰ সৃষ্টি হয়। ভাৰতবর্ষত কেন্দ্র আৰু ৰাজ্যিক পর্য্যায়ত প্রায় ২০০ খন শ্রমিক আইন আছে। কিন্তু সেইবোৰ খুব কমেই হে কার্যকৰী আৰু বলৱৎ হয়।
- **নিয়োগ কর্তা আৰু কর্মচাৰীৰ মাজত সংঘাত ঃ** ঔদ্যোগিক বিবাদৰ এটা প্রাথমিক কাৰণ হ'ল নিয়োগ কর্তা আৰু কর্মচাৰীৰ লক্ষ্যৰ মাজত সংঘাত। যদি নিয়োগ কর্তাই সর্ব্বোচ্চ লাভ আহৰণৰ লক্ষ্যত উপনীত হোৱাৰ চেষ্টা কৰে, তেনেহ'লে কর্মচাৰীয়ে নিম্ন হাৰৰ মজুৰি, নিম্ন বোনাচ বা বোনাচহীনতা, শোচনীয় কর্ম পৰিৱেশ, অতিৰিক্ত কর্ম সময় ইত্যাদিৰ দ্বাৰা প্রভাৱিত হয়।
- **নিয়োগৰ নিৰাপত্তা ঃ** নিয়োগৰ নিৰাপত্তা হ'ল বর্তমান সময়ৰ শ্রমিকৰ আটাইতকৈ প্রাথমিক প্রয়োজন। কম নিয়োগৰ নিৰাপত্তা থকা কাম কম পচন্দৰ। অনিশ্চিত অর্থনৈতিক অৱস্থা আৰু নিয়োগৰ নিৰাপত্তাহীনতা ঔদ্যোগিক বিবাদৰ কাৰণ হ'ব পাৰে।
- **ৰাজনৈতিক কাৰক সমূহ ঃ** ৰাজনৈতিক স্বার্থও ভাৰতৰ ঔদ্যোগিক বিবাদৰ অন্তৰালৰ কাৰক। দেখা যায় যে ৰাজনৈতিক দলসমূহে অধিকাংশ ক্ষেত্রতেই মজদুৰ সংঘ সমূহক তেওঁলোকৰ নিজৰ স্বার্থৰ বাবে ব্যৱহাৰ কৰে আৰু মজদুৰ সংঘই ও ৰাজনৈতিক দলৰ ছত্র ছায়াত কাম কৰে। পূর্বতে নিয়োগ কর্তাক প্রভাৱিত কৰিব পৰাকৈ মজদুৰ সংঘ ইমান শক্তিশালী নাছিল। কিন্তু আজিকালি মজদুৰ সংঘই নিয়োগ কর্তাক প্রভাৱিত কৰিব পৰাকৈ শক্তি সামর্থ্য আহৰণ কৰিছে। মজদুৰ সংঘয়ো ৰাজনৈতিক ক্ষমতা ব্যৱহাৰ কৰি তেওঁলোকৰ অধিকাৰ সাব্যস্ত কৰিব বিচাৰে। এইদৰে, দেশৰ ৰাজনৈতিক প্রেক্ষাপটেও নিয়োগ কর্তা আৰু শ্রমিকৰ মাজত বিবাদ সৃষ্টি কৰিব পাৰে।
- **অন্তঃ/আন্তঃ সংঘ বিবাদ ঃ** ঔদ্যোগিক বিবাদৰ আন এটা কাৰণ হ'ল অন্তঃ সংঘ

তথা আন্তঃ সংঘ প্রতিদ্বন্দ্বিতা। আজিকালি একেটা উদ্যোগতে একাধিক সংঘ দেখা যায়। এই বহু সংঘৰ উদ্দেশ্য সমূহ সদায়েই একে নহয়। এই পার্থক্যই ঔদ্যোগিক অস্থিৰতাৰ সৃষ্টি কৰে।

- **তলা বন্ধ ঃ** তলা বন্ধ হ'ল ভাৰতৰ ঔদ্যোগিক বিবাদৰ চৰম কাৰক। নিয়োগ কর্তাৰ দ্বাৰা তলা বন্ধ ঘোষণা কৰা হয় যেতিয়া শ্রমিকসকলৰ উৎপাদনশীলতা অতি নিম্ন হয়, শ্রমিকৰ বিভিন্ন দাবী পূৰণৰ স্বাৰ্থত দীৰ্ঘদিনীয়া ধৰ্মঘট হয়, শিথিল কৰণ নীতিৰ তীব্র প্রতিযোগিতা হয় বা নিয়োগ কর্তাৰ অধিক দৰাদৰি ক্ষমতা ইত্যাদি হয়।

১২.৮.২ ঔদ্যোগিক বিবাদ নিষ্পত্তি

ঔদ্যোগিক বিবাদ সকলো অর্থনীতিৰে এটি অতি সাধাৰণ পৰিঘটনা। ঔদ্যোগিক খণ্ডৰ দুটা প্রধান শক্তি অর্থাৎ নিয়োগ কর্তা আৰু শ্রমিকৰ মাজত হোৱা বিভিন্ন বিষয়ৰ ওপৰত সংঘাত সমূহ অর্থনীতি এটাৰ উন্নয়ন আৰু বিকাশৰ কাৰণে সুবিধাজনক নহয়। এইদৰে, নিয়োগ কর্তা আৰু শ্রমিকৰ মাজত এটা সুস্থ আৰু সহযোগিতামূলক আচৰণ ঔদ্যোগিক বিবাদ সমূহ প্রতিৰোধ কৰাৰ বাবে অতি আৱশ্যক। সেই কাৰণে ভাৰতত ঔদ্যোগিক বিবাদ নিষ্পত্তিৰ বাবে বিভিন্ন ব্যৱস্থা গ্রহণ কৰা হয়। ঔদ্যোগিক বিবাদ নিষ্পত্তিৰ প্রাথমিক উদ্দেশ্য হ'ল কামৰ কোনো ক্ষতি নোহোৱাকৈ ঔদ্যোগিক খণ্ডৰ সকলো অংশগ্রহণ কাৰীকে তেওঁলোকৰ সমস্যা সমাধানৰ ক্ষেত্রত সহায় কৰা। সাধাৰণতে, দুই ধৰণৰ বিবাদ নিষ্পত্তি ব্যৱস্থা আছে ঃ সন্ধি কৰণ আৰু বন্দবস্তি কৰণ। সন্ধিকৰণ (পাৰস্পৰিক মিলা-প্রীতি বুলিও জনা যায়) হ'ল এক নিষ্পত্তিকৰণ ব্যৱস্থা, য'ত আলোচনা নাইবা মধ্যস্ততাকাৰীৰ যোগেদি বিবাদ নিষ্পত্তি কৰা হয়। এটা সুস্থ সমাধানলৈ আহিবৰ বাবে বিবাদ কাৰী দলৰ মাজৰ ব্যৱধান দূৰ কৰিবলৈ এক নিৰপেক্ষ তৃতীয় পক্ষ বাছনি কৰা হয়। ঔদ্যোগিক বিবাদৰ পৰিভাষাত, সন্ধিকৰণ বিষয়াক "ফ্লাইং এম্বুলেন্স স্কোৱাড" বুলিও কোৱা হয়। যদিও ই এক কার্যকৰী ব্যৱস্থা যেন লাগে, ই এক সময় বহুল প্রক্রিয়া, সেয়ে অর্থনীতিয়ে বিবাদ মীমাংসাৰ মন্থৰতাৰ ব্যয় বহন কৰিব লগা হয়।

বন্দবস্তি কৰণ ব্যৱস্থাত এগৰাকী বন্দবস্তি কাৰকে (নিৰপেক্ষ সদস্য) ঔদ্যোগিক বিবাদ নিষ্পত্তি কৰাৰ চেষ্টা কৰে। বন্দবস্তি দুই ধৰণৰ হ'ব পাৰে — স্বেচ্ছামূলক আৰু বাধ্যতামূলক। স্বেচ্ছামূলক বন্দবস্তি বিবাদ মীমাংসাৰ বাবে বিবাদী দলে এজন নিৰপেক্ষ তৃতীয় পক্ষ নিয়োগ কৰে। বাধ্যতামূলক বন্দবস্তি (বিচাৰ বুলিও জনা যায়) আইন অনুসৰি, ঔদ্যোগিক বিবাদ মীমাংসাৰ বাবে চৰকাৰে এক তৃতীয় পক্ষ (বিচাৰক) নিয়োগ কৰে। ঔদ্যোগিক বিবাদ মীমাংসাৰ ই হ'ল চূড়ান্ত আইনগত বিধান। ইয়াক বাধ্যতামূলক বন্দবস্তি বুলিও কোৱা হয়, যিহেতু ৰায়দান চূড়ান্ত আৰু বাধ্যতামূলক হয়। অন্যান্য উপায়সমূহ যেনে পাৰস্পৰিক সন্ধিকৰণ আদি ব্যর্থ হ'লে যদিও ই চূড়ান্ত বিবাদ মীমাংসা ব্যৱস্থা

হিচাপে কাম কৰে, তথাপি ইয়াৰ কেতবোৰ ত্রুটিও আছে। যেনে ই অগণতান্ত্রিক। কেতিয়াবা সমাধানটোৱে পাৰস্পৰিক উপকাৰ নাসাধিবও পাৰে বা কোনো এটা দলে মানি নল'বও পাৰে। ই মজদুৰ সংঘ সৃষ্টিত অৰিহণা যোগায়। ই একতাৰ নীতিৰ বিপৰীতে কাম কৰে আৰু ব্যৱধান বৃদ্ধি কৰে ইত্যাদি। সেই কাৰণে বাধ্যতামূলক বন্দবস্তি ঔদ্যোগিক বিবাদ মীমাংসাৰ এক জৰুৰী পদ্ধতি হিচাপে হে ব্যৱহাৰ কৰা উচিত। আনহাতে, সন্ধিকৰণ হ'ল বিবাদ মীমাংসাৰ আটাইতকৈ গ্রহণযোগ্য পদ্ধতি।

ঔদ্যোগিক খণ্ডত উদ্ভৱ হোৱা বিবাদ সমূহ প্রতিৰোধ আৰু মীমাংসা কৰিবলৈ আৰম্ভণিৰে পৰাই ভাৰত চৰকাৰে প্রয়াস কৰি আহিছে। যিহেতু ঔদ্যোগিক বিবাদে দেশৰ অর্থনীতি বেয়াকৈ ক্ষতিগ্রস্ত কৰে, সেয়ে চৰকাৰে বিবাদ সম্বন্ধীয় সমস্যা সমূহ যথাসম্ভৱ সোনকালে সমাধান কৰিবলৈ চেষ্টা কৰে। ঔদ্যোগিক বিবাদ আইন ১৯২০ বলবৎ কৰাৰ লগে লগে চৰকাৰৰ স্বতঃস্ফূর্ত প্রচেষ্টা আৰম্ভ হৈছিল, যদিও এই আইন ব্যর্থ হৈছিল। আকৌ, ১৯৪৭ ত ভাৰত চৰকাৰে ঔদ্যোগিক বিবাদ আইন, ১৯৪৭ প্রণয়ন কৰিছিল, যি ১৯৫৬ ৰ পৰা কার্যকৰী হৈছিল। এই সমূহৰকেতবোৰ বিশেষ দিশ তলত উল্লেখ কৰা হ'ল —

- **কর্ম সমিতি ঃ** নিয়োগ কর্তা আৰু শ্রমিকৰ মাজৰ সুস্থ সম্পর্ক সুনিশ্চিত কৰাৰ বাবে নিয়োগ কর্তা আৰু শ্রমিকৰ যৌথ কর্ম সমিতি গঠন কৰা হয়। এনে সমিতি সমূহৰ প্রধান উদ্দেশ্য হ'ল কাৰখানাৰ দৈনন্দিন পৰিৱেশত নিয়োগ কর্তা আৰু শ্রমিকৰ মাজৰ সংঘাত দূৰ কৰা। চৰকাৰে ১০০ বা তাতকৈ অধিক শ্রমিকক নিয়োগ কর্তা আৰু শ্রমিকৰ মাজত সুসম্পর্ক বজাই ৰখাৰ বাবে কর্ম সমিতি গঠনৰ নির্দেশ দিব পাৰে। এই সমিতি সমূহে নিয়োগ কর্তা আৰু শ্রমিকৰ মাজৰ বুজা বুজিৰ বাবে কাৰখানা পর্যায়তে এখন মঞ্চ প্রদান কৰে। ১৯৮৭ আৰু ১৯৯৮ ত যথাক্রমে ৫৪৬ আৰু ৮৭০ এনে কর্ম সমিতি গঠন কৰা হৈছিল।
- **সন্ধিকৰণ বিষয়া ঃ** অঞ্চল আৰু উদ্যোগ বিশেষে ভাৰত চৰকাৰে সন্ধিকৰণ বিষয়া নিয়োগ কৰে। সন্ধিকৰণ বিষয়াৰ প্রধান কাম হ'ল বিবাদ সমূহ মীমাংসা কৰা আৰু এক সুস্থ সম্পর্ক বজাই ৰখাৰ উদ্দেশ্য নিয়োগ কর্তা আৰু শ্রমিকক একেলগ কৰা। যদি বিবাদ মীমাংসা কৰাত বিষয়াজন সফল হয়, তেনেহ'লে সন্ধি সম্পর্কে তেওঁ চৰকাৰৰ ওচৰত প্রতিবেদন দাখিল কৰিব লাগে। যদি তেওঁ বিবাদ মীমাংসাত ব্যর্থ হয় তেনেহ'লে তেওঁ ব্যর্থতা সম্পর্কে জনোৱা উচিত আৰু বিফলতাৰ আঁৰৰ কাৰণ আৰু তেওঁ গ্রহণ কৰা অসফল পদক্ষেপ সমূহৰ বিষয়ে চৰকাৰক জনাব লাগে।
- **সন্ধিকৰণ ব'র্ড ঃ** এগৰাকী নিৰপেক্ষ ব্যক্তিক অধ্যক্ষ হিচাপে আৰু শ্রমিক তথা নিয়োগ কর্তাক প্রতিনিধিত্ব কৰাকৈ দুজন বা চাৰিজন ব্যক্তিৰ দ্বাৰা চৰকাৰে সন্ধিকৰণ ব'র্ড গঠন কৰে। নিয়োগ কর্তা আৰু শ্রমিকৰ মাজৰ বিবাদ মীমাংসাৰ সফলতা আৰু বিফলতা সম্পর্কে আৰু বিবাদ মীমাংসাৰ বাবে গ্রহণ কৰা পদক্ষেপ সম্পর্কে

ব'র্ডে চৰকাৰৰ ওচৰত প্রতিবেদন দাখিল কৰিব লাগে।

- **তদন্ত আদালত ঃ** যেতিয়া ঔদ্যোগিক বিবাদ ওপৰত উল্লেখ কৰা পদ্ধতি সমূহৰ দ্বাৰা মীমাংসা নহয়, তেতিয়া সমস্যাটো তদন্ত আদালতলৈ প্রেৰণ কৰা হয়। আদালতত এজন বা ততোধিক স্বতন্ত্র ব্যক্তি থাকে আৰু আদালতে ঔদ্যোগিক বিবাদৰ তদন্ত কৰে। তদন্তৰ পিছত চৰকাৰৰ ওচৰত প্রতিবেদন দাখিল কৰা হয়। তাৰপিছত, বিষয়টো বিচাৰৰ বাবে ঔদ্যোগিক বিচাৰালয় লৈ প্রেৰণ কৰা হয়।
- **শ্রম আাদলত ঃ** শ্রমিকৰ বর্খাস্ত কৰণ, নিলম্বন কৰণ, ধর্মঘটৰ নার্য্যতা, তলাবন্ধ ইত্যাদি সমস্যা বিবেচনাৰ বাবে ৰাজ্য চৰকাৰে শ্রম আদালত স্থাপন কৰে। শ্রম আদালতে এই সমস্যা সমূহ খৰতকীয়া ভাৱে সমাধান কৰাৰ চেষ্টা কৰে। শ্রম আদালতে ৰাজ্য চৰকাৰৰ ওচৰত প্রতিবেদন দাখিল কৰিব লাগে।
- **ঔদ্যোগিক বিচাৰালয় ঃ** বিবাদ সমূহ বিচাৰ কৰাৰ বাবে উদ্যোগিক বিচাৰালয় প্রতিষ্ঠা কৰা হয়। দুই ধৰণৰ বিচাৰালয় আছে —
  - ৰাজ্যিক পর্যায়ৰ ঔদ্যোগিক বিচাৰালয় আৰু
  - ৰাষ্ট্রীয় পর্যায়ৰ ঔদ্যোগিক বিচাৰালয়।

ৰাজ্যিক পর্যায়ৰ ঔদ্যোগিক বিচাৰালয়ে বোনাচ, মজুৰি, লাভ বিতৰণ ইত্যাদি সম্পর্কীয় বিবাদ বিচাৰ কৰে। এই সমূহ ঔদ্যোগিক বিবাদ বিচাৰালয় উচ্চ ন্যায়ালয়ৰ বিচাৰপতিৰ পর্যায়ৰ ব্যক্তি এজনৰ দ্বাৰা পৰিচালিত হয়।

ৰাষ্ট্রীয় গুৰুত্ব সম্পর্কীয় বিষয় জড়িত থকা বিবাদ আৰু এখনতকৈ অধিক ৰাজ্যৰ ঔদ্যোগিক সংস্থাপনৰ বিষয় জড়িত থকা বিবাদ সমূহ মীমাংসা কৰাৰ বাবে কেন্দ্রীয় চৰকাৰে ৰাষ্ট্রীয় পর্যায়ৰ ঔদ্যোগিক বিবাদ বিচাৰপতি নিয়োগ কৰে।

১২.৯ শ্রমিকৰ কল্যাণৰ বাবে সূচনা কৰা সামাজিক নিৰাপত্তাৰ উপায় সমূহ

আন্তঃৰাষ্ট্রীয় শ্রম সংস্থা (ILO) ৰ মতে, "সামাজিক নিৰাপত্তা হ'ল এলানি ৰাজহুৱা ব্যৱস্থাৰ জৰিয়তে, ৰোগৰ পৰা উদ্ভৱ হোৱা অর্থনৈতিক আৰু সামাজিক দূৰৱস্থা, মাতৃত্ব, নিয়োগ, আঘাত, নিৱনুৱা, বিকলাংগ, বৃদ্ধাৱস্থা আৰু মৃত্যুৰ বিপৰীতে সমাজে ইয়াৰ সদস্য সকলক প্রদান কৰা সুৰক্ষা। বৃহৎ মাত্রাৰ উদ্যোগীকৰণৰ দিশে ধাবমান এখন দেশৰ বাবেও এই উপায়সমূহ গুৰুত্বপূর্ণ, যিহেতু বিভিন্ন ঔদ্যোগিক সংকটৰ বিপৰীতে নিৰাপত্তাৰ ভাৰ প্রদান কৰি ই শ্রমিক সকলৰ নৈতিকতাৰ উৎকর্ষ সাধন কৰে। আন কথাত, সামাজিক নিৰাপত্তা ৫ টা "দৈত্য" ৰ ওপৰত এক আক্রমন— অভাৱ, ৰোগ, অজ্ঞতা, কদর্যতা আৰু অসুখ। কদর্যতা দৈত্য ৰ বিপৰীতে নিৰাপত্তা বুলিলে অপৰিকল্পিত আৰু অসংগঠিত নগৰৰ উন্নয়নৰ জৰিয়তে অহা সকলোবোৰ কুফলকে বুজায়। সামাজিক নিৰাপত্তাৰ উপায় সমূহৰ চূড়ান্ত লক্ষ্য হ'ল ক্ষতিশংকাৰ বিপৰীতে অর্থনৈতিক তথা ৰাজনৈতিক সুৰক্ষা প্রদান কৰা। এইদৰে, শ্রমিক সকলে সন্মুখীন হোৱা অপৰিকল্পিত শংকাসমূহ মষিমূৰ কৰাত সামাজিক নিৰাপত্তাৰ উপায়সমূহে এক গুৰুত্বপূর্ণ ভূমিকা

পালন কৰে।

ভাৰতত স্বাধীনতাৰ পিছত সামাজিক সুৰক্ষাৰ উপায় হাতত লোৱা হৈছিল। সামাজিক নিৰাপত্তা আঁচনি সমূহ দুটা বহল পদ্ধতিত আৰম্ভ কৰা হৈছিল - (ক)সামাজিক বীমা — ইয়াৰ অধীনত নিয়োগ কৰ্তা আৰু কৰ্মচাৰী উভয়ে কৰ্মচাৰীৰে হিতাৰ্থে নিয়মীয়া ভাৱে বৰঙণি আগবঢ়ায়; (খ)সামাজিক সাহায্য — ইয়াৰ অধীনত চৰকাৰে কেতবোৰ নির্দিষ্ট সুবিধা, যেনে চৰকাৰী চিকিৎসালয়ত চিকিৎসাৰ সুবিধা, বিদ্যালয়ত বিনামূলীয়া নামভর্তি কৰণ ইত্যাদি সুবিধা কোনো প্রত্যক্ষ বৰঙণি নোহোৱাকৈ প্রদান কৰে।

অন্যান্য দেশ সমূহৰ দৰে ভাৰতেও শ্রমিকক সামাজিক সুৰক্ষা প্রদান কৰাৰ বাবে বহুতো আইন বলবৎ কৰিছে। এইবোৰ হ'ল কর্মচাৰীৰ ৰাজ্যিক বীমা আইন, কর্মচাৰী ভৱিষ্য নিধি ইত্যাদি। শ্রমিকৰ হিতাৰ্থে ভাৰত চৰকাৰে হাতত লোৱা কেতবোৰ সামাজিক সুৰক্ষা আইন তলত উল্লেখ কৰা হ'ল —

- **শ্রমিকৰ ক্ষতিপূৰণ আইন, ১৯২৩ ঃ** ঔদ্যোগিক আঘাত আৰু দুর্ঘটনাৰ বাবে নিয়োগ কর্তাৰ দ্বাৰা শ্রমিক সকলক ক্ষতিপূৰণ প্রদান কৰাবলৈ ভাৰত চৰকাৰে ১৯২৩ এই আইন প্রণয়ন কৰিছিল। ক্ষতিপূৰণৰ পৰিমাণটি আঘাতৰ ধৰণ আৰু শ্রমিকৰ মজুৰিৰ ওপৰত নির্ভৰ কৰে। এই ব্যৱস্থাই সামৰি লোৱা ঔদ্যোগিক গোট সমূহ হ'ল কাৰখানা, খনি, বাগিছা, যন্ত্রচালিত বাহন, নির্মাণ শ্রমিক আৰু অন্যান্য বিপদ শংকুল গোট সমূহ। মৃতকৰ বাবে স্থিৰ কৰা সর্বোচ্চ ক্ষতিপূৰণৰ পৰিমাণ আছিল ৯০,০০০ টকা আৰু স্থায়ী অক্ষমতাৰ বাবে আছিল ১,১৪,০০০ টকা। আংশিক অক্ষমতাৰ বাবে শ্রমিক সকলক সর্বোচ্চ ৫ বছৰ সময়ৰ বাবে মজুৰিৰ ৫০% ক্ষতিপূৰণ হিচাপে দিয়া হৈছিল।
- **কর্মচাৰীৰ ৰাজ্যিক বীমা আইন ঃ** ১৯৪৮ ত ভাৰত চৰকাৰে এই আইনখন প্রণয়ন কৰিছিল। ইয়াৰ মুখ্য উদ্দেশ্য হ'ল কর্মচাৰীসকলক বাধ্যতামূলক আৰু বৰঙণিমূলক স্বাস্থ্য বীমা প্রদান কৰা। এই আইনে মাহিলী ৬,৫০০ টকাৰ তলৰ শ্রমিক সকলক সামৰি লয়। ই সামৰিক বাহিনীৰ কর্মচাৰীক সামৰি নলয়। ইয়াৰ প্রধান উপকাৰিতা সমূহ হ'ল—
  - **ৰোগৰ সুবিধা ঃ** ইয়াৰ অধীনত বীমাকৃত শ্রমিকে প্রমাণ পত্রিত ৰোগৰ বাবে সুবিধা লাভ কৰিব পাৰে। যিকোনো এটা বছৰত সর্বোচ্চ ৯১ দিনলৈকে নগদ পাওঁনাৰ জৰিয়তে সুবিধা লাভ কৰিব পাৰে। ইয়াৰ বাবে দৈনিক মজুৰি গড় দৈনিক মজুৰিৰ আধা হিচাপত হিচাপ কৰা হয়।
  - **চিকিৎসা সুবিধা ঃ** ৰোগৰ সুবিধা, মাতৃত্বৰ সুবিধা বা অক্ষমতাৰ সুবিধা দাবী কৰা শ্রমিক সকলক চিকিৎসা সুবিধা প্রদান কৰা হয়। ই বিনামূলীয়া চিকিৎসা সেৱা প্রদান কৰে আৰু এই চিকিৎসা সেৱা পাব পাৰি যদিহে শ্রমিক জনে কর্মচাৰী ৰাজ্যিক বীমা নিগমৰ দ্বাৰা পৰিচালিত চিকিৎসালয়ত চিকিৎসা গ্রহণ কৰে। এই সুবিধা বীমাকৃত শ্রমিকজনৰ পৰিয়ালৰ সকলো সদস্যৰ বাবে উ পলব্ধ।
  - **অক্ষমতাৰ সুবিধা ঃ** এই সুবিধা বীমাকৃত শ্রমিকলৈ প্রদান কৰা হয় যিয়ে আঘাত প্রাপ্ত,

দুর্ঘটনাপতিত আৰু বৃত্তিগত ৰোগত ভোগে। সাময়িক অক্ষমতাৰ বাবে অক্ষমতাৰ সময়ছোৱাত ৭০% মজুৰি প্রদান কৰা হয়। কিন্তু যদিহে অক্ষমতাৰ সময় ৩ বছৰতকৈ কম হয়, শ্রমিক জনে এই সুবিধা লাভ নকৰে। স্থায়ী অক্ষমতাৰ বাবে শ্রমিকৰ জীৱন জুৰি মজুৰি প্রদান কৰা হয় আৰু অক্ষমতাৰ পৰিমাণৰ ওপৰত ভিত্তি কৰি ইয়াৰ নিৰিখ স্থিৰ কৰা হয়।

- **নির্ভৰশীলতাৰ সুবিধা ঃ** এই সুবিধা বীমাকৃত শ্রমিকৰ ওপৰত নির্ভৰশীল সকললৈ আগবঢ়োৱা হয় যি শ্রমিক ঔদ্যোগিক দুর্ঘটনা বা আঘাতৰ ফলত মৃত্যু হয়। ইয়াৰ নিৰিখ নির্ভৰ কৰে মৃত শ্রমিক আৰু নির্ভৰশীল ব্যক্তিজনৰ সম্পর্কৰ ওপৰত। নির্ভৰশীল সকল হ'ল — বিধৱা পত্নী, নাবালক ল'ৰা-ছোৱালী আৰু পিতৃ-মাতৃ।
- **অন্ত্যেষ্টিক্রিয়াৰ সুবিধা ঃ** মৃত শ্রমিকজনৰ অন্ত্যেষ্টিক্রিয়া সমাধান কৰাৰ ব্যয়ৰ বাবে এই সুবিধা প্রদান কৰা হয়। এই সুবিধা মৃত শ্রমিকজনৰ পৰিয়ালৰ জ্যেষ্ঠতম সদস্য জনলৈ দিয়া হয়।

- **মাতৃত্ব সুবিধা আইন ঃ** এই আইনখন ১৯৬১ ত প্রণয়ন কৰা হৈছিল। এই আইনৰ অধীনত মুঠ ছমাহ সময়ৰ বাবে মহিলা কর্মচাৰীলৈ সুবিধা প্রদান কৰা হয়। তেওঁ সন্তান জন্মৰ ছয় সপ্তাহ আগৰ পৰা ছয় সপ্তাহ পিছলৈ এই সুবিধা প্রদান কৰা হয়। ইয়াত মজুৰিৰ কোনো সীমাবদ্ধতা নাই।
- **কর্মচাৰীৰ ভৱিষ্য নিধি আৰু অন্যান্য সুবিধা আইন ঃ** এই আইনখন ১৯৫২ ত প্রণয়ন কৰা হৈছিল। ই ৫০ জন বা ততোধিক কর্মচাৰী থকা উদ্যোগ বা কাৰখানা সামৰি লয়। ই ছটা প্রধান উদ্যোগ সামৰি লয় — লো আৰু তীখা, বস্ত্র, ইঞ্জিনীয়াৰিং, চিমেণ্ট, কাগজ আৰু চিগাৰেট। ই বাধ্যতামূলক আৰু বৰঙণিমূলক প্রকৃতিৰ।
- **মৃত্যু সকাহ পুঁজি ঃ** কর্মচাৰীৰ ভৱিষ্য নিধি আঁচনিৰ অধীনত ইয়াক ১৯৬৪ ত গঠন কৰা হৈছিল। ইয়াৰ প্রধান উদ্দেশ্য হ'ল মৃত্যুৰ সময়ত মাহিলী ১০০০ টকাতকৈ অধিক মজুৰিৰ মৃত শ্রমিকৰ উত্তৰাধিকাৰীলৈ আর্থিক সাহার্য্য প্রদান কৰা।
- **কর্মচাৰীৰ সঞ্চয়যুক্ত বীমা আঁচনি ঃ** এই আঁচনিখন কর্মচাৰীৰ ভৱিষ্য নিধিৰ সদস্য সকলৰ বাবে আৰম্ভ কৰা হৈছিল। এই আঁচনিখনত, শ্রমিকে বীমাৰ বৰঙণি দিব নালাগে, কেৱল চৰকাৰ আৰু নিয়োগ কর্তাইহে বৰঙণি আগবঢ়োৱা প্রয়োজন। এগৰাকী শ্রমিকে পাব পৰা সর্বোচ্চ ধনৰাশি হ'ল ৩৫,০০০ টকা।
- **গ্রেচ্যুইটি পেমেণ্ট এক্ট ঃ** এই আইনখন ১৯৭২ ত প্রণয়ন কৰা হৈছিল। এই আঁচনিৰ অধীনত শ্রমিক এজনৰ চাকৰি শেষ হ'লে অর্থাৎ অৱসৰৰ সময়ত, চাকৰি সমাপ্ত কৰণৰ সময়ত এক গ্রেচ্যুইটি প্রদান কৰা হয়। শ্রমিকজনৰ মৃত্যুৰ ক্ষেত্রত, মৃত শ্রমিকৰ ওপৰত নির্ভৰশীলক এই গ্রেচ্যুইটি প্রদান কৰা হয়। এই সুবিধা খনি, কাৰখানা, তৈলক্ষেত্র, বাগান, বন্দৰ, ৰেলৱে, কোম্পানী, দোকান আৰু অন্যান্য সংস্থাপনৰ কর্মীলৈ আগবঢ়োৱা হয়।
- **কর্মচাৰীৰ পেঞ্চন আঁচনি ঃ** ভাৰত চৰকাৰে ১৯৭১ত দুই প্রকাৰৰ পেঞ্চন আঁচনি প্রৱর্তন

কৰিছে — কয়লাখনিৰ পৰিয়াল পেঞ্চন আঁচনি আৰু কৰ্মচাৰীৰ পৰিয়াল পেঞ্চন আঁচনি। এই আঁচনিৰ মুখ্য উদ্দেশ্য হ'ল — অকাল মৃত্যুক সাৱটি লোৱা শ্রমিকৰ পৰিয়াললৈ দীর্ঘকালীন আর্থিক সমর্থন প্রদান কৰা। ১৯৯৫ ত কৰ্মচাৰী পেঞ্চন আঁচনিয়ে ইয়াৰ স্থান লয়। এই আঁচনিৰ অধীনত ৩৩ বছৰ বৰঙণি মূলক সেৱা আগবঢ়াই চাকৰি সমাপ্ত কৰা বা অৱসৰ প্রাপ্ত কৰ্মচাৰীলৈ দৰমহা ৫০% আগবঢ়োৱা হয়। এই সুবিধা পাবৰ বাবে ১০ বছৰ চাকৰি অনিবার্য।



অগ্রগতি নিৰীক্ষণ

প্রশ্ন ৭ ঃ সামাজিক নিৰাপত্তা বুলিলে কি বুজা যায়?

.....

.....

প্রশ্ন ৮ ঃ ভাৰতত প্রচলিত পাচঁ প্রকাৰৰ সামাজিক নিৰাপত্তাৰ উপায় উল্লেখ কৰক।

.....

.....

১২.১০ শ্রম বজাৰৰ সমস্যাৱলী আৰু সমাধানৰ উপায় সমূহ

১২.১০.১ শ্রম বজাৰৰ সংজ্ঞা

অক্সফ'র্ড অর্থনীতিৰ অভিধান অনুসৰি, শ্রম বজাৰ হ'ল সেই প্রক্রিয়া য'ত শ্রমিক আৰু নিয়োগকর্তা লগালগি হয় আৰু মজুৰি আৰু কামৰ চর্ত নির্ধাৰিত হয়। ইয়াৰে কিছুমানত আনুষ্ঠানিক প্রতিষ্ঠান জড়িত থাকে ঃ- নিয়োগকর্তা আৰু শ্রমিকৰ মাজত যোগসূত্র স্থাপনৰ ব্যৱস্থা নিয়োগ বিনিময় কেন্দ্রসমূহ বা প্রতিষ্ঠান সমূহ, ব্যক্তিগত বা চৰকাৰী অভিকৰণ সমূহৰ দ্বাৰা কৰিব পাৰি। শ্রমিকক প্রতিনিধিত্ব কৰা মজদুৰ সংঘ আৰু নিয়োগকর্তাক প্রতিনিধিত্ব কৰা সংস্থাসমূহৰ মাজত দৰাদৰিৰ দ্বাৰা মজুৰি আৰু কামৰ চর্তাৱলী নির্ধাৰণ কৰা হয়। এই শ্রম বজাৰ হ'ল এক প্রতিষ্ঠান, যিয়ে নিয়োগকর্তা আৰু শ্রমিকৰ মাজত যোগসূত্র স্থাপন কৰে আৰু মজুৰি তথা কামৰ চর্তাৱলী নির্ধাৰণ কৰাত সহায় কৰে।

১২.১০.২ শ্রম বজাৰৰ সমস্যাৱলী

ভাৰতীয় শ্রম বজাৰৰ প্রধান সমস্যাসমূহ হ'ল —

- **অদক্ষ শ্রমিক ঃ** অধিকাংশ ভাৰতীয় শ্রমিকেই নিৰক্ষৰ আৰু অদক্ষ। তেওঁলোকৰ উপযুক্ত শিক্ষা, বৃত্তিগত শিক্ষা, দক্ষতা বিকাশৰ আঁচনি, প্রশিক্ষণ, কাৰিকৰী জ্ঞান

ইত্যাদিৰ অভাৱ। ফলস্বৰূপে, সংগঠিত বা আনুষ্ঠানিক খণ্ডত তেওঁলোকৰ নিয়োগ অতি সীমিত আৰু সেয়ে কৃষিয়েই এই অদক্ষ শ্রমিকৰ শেষ আশ্রয়।

- **দক্ষ শ্রমিকৰ নিয়োগৰ অভাৱ ঃ** ভাৱতত কেৱল যে অদক্ষ শ্রমিকেই নিৱনুৱা হৈ থাকে, এনে নহয়; দক্ষ শ্রমিকৰ নিয়োগৰ হাৰো অতি কম। ইঞ্জিনীয়াৰিং, বৃত্তিমূলক শিক্ষা ইত্যাদি কাৰিকৰী শিক্ষা সাং কৰা এক বৃহৎ সংখ্যক যুৱকে গৌণ খণ্ডত নিয়োগ পাবলৈ সক্ষম নহয় আৰু ফলস্বৰূপে ভাৱতৰ শিক্ষিত নিৱনুৱা সমস্যা সৃষ্টি হয়।
- **অতিৰিক্ত শ্রমিক ঃ** চীনৰ পিছতে ভাৱত পৃথিৱীৰ জনবসতিপূর্ণ দেশ। প্রত্যেক বছৰে বৃহৎ সংখ্যক শ্রমিকে শ্রমৰ বজাৰত যোগ দিয়ে। কিন্তু পর্যাপ্ত নিয়োগ সুবিধাৰ অভাৱত এক বুজন অংশ শ্রমিকে কাম নাপায়। অতিৰিক্ত শ্রমিকৰ উপস্থিতি ভাৱতৰ শ্রম বজাৰে সন্মুখীন হোৱা এক প্রধান সমস্যা। এই শ্রমিক সকল ছদ্মৱেশী প্রকৃতিৰ আৰু ভাৱতীয় অর্থনীতিৰ নিম্ন উৎপাদনশীলতা আৰু মন্থৰ উন্নয়নৰ এক গুৰুত্বপূর্ণ কাৰক।
- **নিৱনুৱা ঃ** উপর্যুক্ত প্রসংগৰ আনুষংগিক হিচাপে ক'ব পাৰি যে, প্রতিবছৰে বৃহৎ সংখ্যক লোকে শ্রমশক্তিত যোগ দিয়ে কিন্তু পর্যাপ্ত নিয়োগৰ সুবিধাৰ অভাৱত সৰহ সংখ্যক লোকেই নিৱনুৱা বা আংশিক ভাৱে নিৱনুৱা হৈ অসংগঠিত খণ্ডত অৱস্থান কৰে। ছদ্মৱেশী নিৱনুৱাৰ উপস্থিতি, ঋতুগত নিৱনুৱা, চক্রীয় নিৱনুৱা, গাঁথনিগত নিৱনুৱা ইত্যাদিয়ে নিম্ন উৎপাদনশীলতাৰ সৃষ্টি কৰে আৰু সেইবাবে ভাৱতৰ জনমুৰি আয় নিম্ন। আকৌ, শিক্ষিত নিৱনুৱাৰ উপস্থিতি এই ক্ষেত্রত আন এক সাংঘাতিক সমস্যা। এইদৰে, নিৱনুৱা সমস্যা হ'ল ভাৱতীয় শ্রম বজাৰে সন্মুখীন হোৱা এক অতি সাংঘাতিক সমস্যা।
- **মজদুৰ সংঘৰ কার্যকলাপ আৰু ইয়াৰ ৰাজনৈতিক স্বার্থ ঃ** মজদুৰ সংঘৰ প্রধান উদ্দেশ্য হ'ল শ্রমিক সকলৰ স্বার্থ সুৰক্ষা কৰা। ই শ্রমিক সকলৰ সামগ্রিক বিকাশৰ উত্তৰণৰ চেষ্টা কৰে। কিন্তু ই ধর্মঘট, তলা বন্ধ ইত্যাদি উপায়ৰ দ্বাৰা নিয়োগ কর্তাৰ বিৰুদ্ধে শ্রমিক সকলৰ প্রতিবাদ সৃষ্টি কৰে, যিয়ে কর্ম সংস্কৃতিৰ অৱনতি ঘটাই অর্থনীতি এটাৰ উৎপাদন ক্ষমতা বেয়াকৈ ক্ষতিগ্রস্ত কৰে। আকৌ, বিভিন্ন ৰাজনৈতিক দলৰ কার্যপন্থায়ো মজদুৰ সংঘৰ কার্যাৱলী প্রভাৱিত কৰে। কেতিয়াবা নেতা আৰু শ্রম শক্তিৰ সদস্য সকলৰ ধাৰণাৰ মাজত সংঘাতৰ সৃষ্টি হয়, যেতিয়া নেতা সকলে লাখ লাখ শ্রমিকৰ কল্যাণৰ ত্যাগৰ জৰিয়তে নিজৰ স্বার্থৰ উন্নতি ঘটাব বিচাৰে। মজদুৰ সংঘৰ আক্রমণাত্মক আচৰণ আৰু অশান্তি প্রিয় দৃষ্টিভংগীয়ে ভাৱতীয় অর্থনীতিত ঋণাত্মক প্রভাৱ পেলায়।
- **শ্রমৰ সংস্কাৰৰ অভাৱ ঃ** ভাৱতৰ শ্রম বজাৰে পর্যাপ্ত শ্রম সংস্কাৰ ব্যৱস্থাৰ অভাৱতো ভোগে। ১৯৯০ ৰ দশকত আৰম্ভ কৰা অর্থনৈতিক সংস্কাৰে দেশৰ অর্থনৈতিক

দৃশ্যপট সলনি কৰিলে। কিন্তু বর্তমান সমসয়ৰ প্রয়োজন অনুসাৰে আৱশ্যকীয় শ্রম সংস্কাৰ গ্রহণ কৰাৰ ক্ষেত্রত দেশ পিচপৰি আছে।

- **সামাজিক সুৰক্ষা ব্যৱস্থাৰ সৎ ব্যৱহাৰৰ অভাৱ ঃ** উৎপাদনৰ অনিশ্চয়তা, নেদেখা দুর্যোগ, বেয়া বতৰ, শ্রমিকৰ মৃত্যু, ৰোগ ইত্যাদিৰ লগত জড়িত ক্ষতিশংকা হ্রাস কৰাৰ বাবে সামাজিক সুৰক্ষাৰ ব্যৱস্থা সমূহ গ্রহণ কৰা হয়। সামাজিক সুৰক্ষা ব্যৱস্থাৰ প্রধান উদ্দেশ্য হ'ল দৰিদ্রতা আৰু জীৱন ধাৰণৰ নিম্ন মানদণ্ডৰ পৰা শ্রমিকৰ মৃত্যুৰ সুৰক্ষা প্রদান কৰা। বহুতো দেশত বহু আগেয়ে সামাজিক সুৰক্ষাৰ ব্যৱস্থা সমূহ গ্রহণ কৰা হৈছিল। কিন্তু ভাৰতত সামাজিক সুৰক্ষাৰ ব্যৱস্থা সমূহ স্বাধীনতাৰ ঠিক পিচৰ পৰাহে গ্রহণ কৰা হয়। আকৌ, নিয়োগ কর্তাৰ অসংবেদনশীল আচৰণ আৰু শ্রমিক সংঘৰ দুর্বলতাৰ কাৰণে সামাজিক সুৰক্ষা ব্যৱস্থা সমূহ ৰূপায়ন যথোপযুক্ত নহয়।

১২.১০.৩ সমাধানৰ উপায় সমূহ

আমি দেখিলোঁ যে, ভাৰতীয় শ্রম বজাৰে ওপৰত উল্লিখিত জটিল সমস্যা সমূহৰ সন্মুখীন হৈ আহিছে। এইদৰে, দেশৰ বৃহত্তৰ স্বার্থ তথা সামগ্রিক ভাৱে শ্রম শক্তিৰ স্বার্থৰ খাতিৰত চৰকাৰে শ্রম বজাৰৰ প্রয়োজনীয় সংস্কাৰ সাধনৰ বাবে উপযুক্ত নীতিৰ পৰিকল্পনা কৰা উচিত। এই ক্ষেত্রত তলত দিয়া পৰামর্শ সমূহ আগবঢ়াব পাৰি —

- শৈক্ষিক সা-সুবিধাৰ সম্প্রসাৰণ।
- আভ্যন্তৰীণ নেতৃত্বৰ উদ্‌গনি।
- এক উদ্যোগ, এক সংঘৰ ৰূপায়ন।
- ৰাজনৈতিক হস্তক্ষেপ নিয়ন্ত্রণ।
- শ্রমিক সকলৰ আর্থিক অৱস্থা সুদৃঢ় কৰণ।
- উপযুক্ত প্রশিক্ষণৰ ব্যৱস্থা কৰা।
- নিয়োগ কর্তা সকলৰ মাজত সহযোগিতাৰ সৃষ্টি কৰা।
- সংঘ সমূহৰ মাজৰ প্রতিদ্বন্দ্বিতা দূৰ কৰা।
- সংঘ সমূহৰ গঠনৰ সংস্কাৰ সাধন কৰা।
- নিয়োগৰ সুবিধা স্থাপন কৰা।



অগ্রগতি নিৰীক্ষণ

প্রশ্ন ৯ ঃ শ্রম বজাৰ বুলিলে কি বুজা যায়?

.....

.....

প্রশ্ন ১০ ঃ ভাৰতীয় শ্রম বজাৰে সন্মুখীন হোৱা সমস্যা সমূহ উল্লেখ কৰক।

.....

.....



১২.১১ অধ্যায়টিৰ পৰা আমি কি শিকিলোঁ

- উপযুক্ত শিক্ষা, বৃত্তিমূলক শিক্ষা, দক্ষতা, বিকাশ, যোগাযোগৰ দক্ষতা ইত্যাদিৰ অভাৱৰ বাবে অধিকাংশ ভাৰতীয় শ্রমিকেই অসংগঠিত খণ্ডত নিয়োজিত।
- নিম্ন পর্যায়ৰ শিক্ষা, নিয়োগৰ নিৰাপত্তাহীনতা, অনিয়মীয়া নিয়োগ, দৈনিক ভিত্তিত মজুৰি প্রদান, সহজ প্রৱেশ, ন্যায়িক ব্যৱস্থাৰ অনুপস্থিতি, নিম্ন মাত্রাৰ উৎপাদন, প্রতিষ্ঠানিক বিত্তৰ উপলব্ধতাৰ অভাৱ ভাৰতৰ অসংগঠিত খণ্ডৰ প্রচলিত বৈশিষ্ট্য।
- কৃষি শ্রম অনুসন্ধান আয়োগে সংজ্ঞা দিয়া অনুসৰি, যিসকল শ্রমিকে মজুৰিৰ বাবে আনৰ কৃষি পামত কাম কৰি আয় উপার্জনৰ প্রধান উৎস উলিয়ায়, সেই সকলোবোৰকে কৃষি শ্রমিক বুলি কোৱা হয়। অধিকাংশ অসংগঠিত শ্রমিকেই কৃষি কার্যত নিয়োজিত।
- ভাৰতৰ কৃষি খণ্ডত উপস্থিত ছদ্মৱেশী নিবনুৱা হ'ল কৃষিৰ নিম্ন উৎপাদনশীলতাৰ বাবে জগৰীয়া।
- ঔদ্যোগিক শ্রমিক বুলিলে শিল্প উদ্যোগত নিয়োজিত সকলো শ্রমিককে বুজায়। নিম্ন স্বাক্ষৰতা, নিম্ন উৎপাদনশীলতা, নিম্ন দক্ষতা, নিম্ন দৈহিক আৰু মানসিক স্বাস্থ্য, দৰিদ্রতা, সংগঠনৰ অভাৱ, প্রব্রজন, তথ্যৰ অভাৱ, অন্ধবিশ্বাস আৰু ধর্মীয় বিশ্বাস, বিধি আৰু নিয়ন্ত্রণ সম্পর্কে অজ্ঞতা, কৌশল আৰু বিশেষীকৰণৰ অভাৱ, নিয়মানুবর্তিতা আৰু শৃংখলাবদ্ধতাৰ অভাৱ, কু-অভ্যাস ইত্যাদি হ'ল ভাৰতৰ ঔদ্যোগিক শ্রমিকৰ বৈশিষ্ট্য।
- নিয়োগ কর্তা আৰু কর্মচাৰীৰ স্বার্থৰ মাজৰ সংঘাতে ঔদ্যোগিক বিবাদৰ জন্ম দিয়ে। তলাবন্ধ, ধর্মঘট ইত্যাদি ঔদ্যোগিক বিবাদৰ বিভিন্ন ৰূপ। ঔদ্যোগিক বিবাদৰ প্রাদুর্ভাবেই ভাৰতৰ নিম্ন ঔদ্যোগিক উৎপাদনশীলতাৰ কাৰণ।
- সন্ধিকৰণ আৰু বন্দবস্তিকৰণ (স্বেচ্ছামূলক আৰু বাধ্যতামূলক বন্দবস্তি কৰণ) হ'ল ভাৰতত ঔদ্যোগিক বিবাদ নিষ্পত্তিৰ বিভিন্ন পদ্ধতি।
- ১৯৪৭ ত ভাৰত চৰকাৰে ঔদ্যোগিক বিবাদ আইন ১৯৪৭, প্রণয়ন কৰে। এই আইন ১৯৫৬ৰ পৰা ৰূপায়িত হৈছিল।
- কর্ম সমিতি গঠন, সন্ধিকৰণ ব'র্ড, তদন্ত আদালত, শ্রম আদালত, ঔদ্যোগিক বিচাৰালয়, ঔদ্যোগিক সন্ধি, ৰাষ্ট্রীয় বন্দবস্তীকৰণ উন্নয়ন ব'র্ড, সন্ধিকৰণ বিষয়া ইত্যাদি হ'ল ভাৰতৰ ঔদ্যোগিক বিবাদ মীমাংসাৰ কেতবোৰ প্রধান ব্যৱস্থা।
- অর্থনৈতিক আৰু সামাজিক বিসংগতিৰ বিপৰীতে শ্রমিক সকলক সুৰক্ষা প্রদানৰ বাবে ভাৰতত বিভিন্ন সামাজিক সুৰক্ষা ব্যৱস্থা প্রচলিত আছে।

- ভাৰতীয় শ্রম বজাৰ অস্থিৰ, বৈচিত্র্যপূর্ণ আৰু শক্তিশালী প্রকৃতিৰ। যদিও বর্তমান ভাৰত এটা অতি দ্রুত গতিত উন্নয়নশীল অর্থনীতি, সকলো অর্হতা সম্পন্ন যুৱ শ্রমিকক নিয়োজিত কৰিব পৰাকৈ নিয়োগ সৃষ্টি পর্যাপ্ত নহয়। আজিৰ দিনত ই হ'ল ভাৰতৰ শ্রম বজাৰৰ প্রধান সমস্যা।
- ভাৰত চৰকাৰে নিয়োগৰ সুবিধা সৃষ্টি, শিক্ষাৰ সুবিধা সম্প্রসাৰণ, বৃত্তিমূলক আৰু দক্ষতামূলক প্রশিক্ষণ প্রদান কৰা, আভ্যন্তৰীণ নেতৃত্বৰ উদ্গনি, এক উদ্যোগ এক সংঘৰ ৰূপায়ন, ৰাজনৈতিক হস্তক্ষেপ নিয়ন্ত্রণ, শ্রমিক সকলৰ আর্থিক অৱস্থা সুদৃঢ় কৰণ, উপযুক্ত প্রশিক্ষণৰ ব্যৱস্থা কৰা, নিয়োগ কর্তা সকলৰ মাজত সহযোগিতাৰ সৃষ্টি কৰা, সংঘ সমূহৰ মাজত প্রতিদ্বন্দ্বিতা দূৰ কৰা, সংঘ সমূহৰ গঠনৰ সংস্কাৰ সাধন কৰা, নিয়োগৰ সুবিধা স্থাপন কৰা ইত্যাদি ভাৰতীয় শ্রম বজাৰৰ সুস্থ কার্যকাৰিতাৰ বাবে কৰা উচিত।

১২.১২ অধিক জানিবলৈ

1) Datt, G and Mahajan, A. (2016). Datt & Sundharam's Indian Economy. New Delhi: S. Chand & Co.
2) Dhar, P. K. (2013), "Indian Economy: Its Growing Dimensions",Kalyani Publishers, New Delhi
3) Kapila, U. (2003), "Indian Economy: Issues in Development and Planning and Sectoral Aspects", Academic Foundation, New Delhi.
4) Kapila, U. (2018), "Indian Economy Since Independence", Academic Foundation, New Delhi
5) Misra, S. K. And V.K. Puri (2000), "Indian Economy-Its Development Experience", Himalaya Publishing House, Mumbai.
6) Mukherjee, D. (2019), "Indian Economy Since Independence", NVBA, Kolkata

১২.১৩ অগ্রগতিৰ খতিয়ান

১ নং প্রশ্ন উত্তৰ ঃ অসংগঠিত খণ্ড হ'ল সেই খণ্ড যি চৰকাৰৰ ওচৰত পঞ্জীভুক্ত নহয়। এই খণ্ডত নিয়োগৰ চর্তাৱলী নির্ধাৰিত নহয় আৰু ই নিয়মীয়া নহয়। তদুপৰি, কর্মচাৰী সকলে কোনো ধৰণৰ সামাজিক নিৰাপত্তা লাভ নকৰে।

২ নং প্রশ্ন উত্তৰ ঃ NCEUS ৰ সম্পূর্ণ ৰূপ হ'ল —National Commission for Enterprises in the Unorganised Sector.

৩ নং প্রশ্ন উত্তৰ ঃ NCRL ৰ সম্পূর্ণ ৰূপ হ'ল — National Commission on Rural Labour.

৪ নং প্রশ্ন উত্তৰ ঃ অসংগঠিত শ্রমিক হ'ল সেই সকল শ্রমিক, যি সকলে সামাজিক নিৰাপত্তা সুবিধা অবিহনে সংগঠিত বা অসংগঠিত খণ্ডত কাম কৰে।

৫ নং প্রশ্ন উত্তৰ ঃ ভাৰতত স্পষ্ট ৰূপত পঞ্জীয়নভুক্ত প্রথম মজদুৰ সংঘ আছিল ১৯১৮ ত গঠিত মাদ্রাছ শ্রমিক সংঘ।

৬ নং প্রশ্ন উত্তৰ ঃ সামাজিক নিৰাপত্তা হ'ল এলানি ৰাজহুৱা ব্যৱস্থাৰ জৰিয়তে, ৰোগৰ পৰা উদ্ভৱ হোৱা, অর্থনৈতিক আৰু সামাজিক দূৰৱস্থা, মাতৃত্ব, নিয়োগ, আঘাত, নিবনুৱা, বিকলাংগ, বৃদ্ধাৱস্থা আৰু মৃত্যুৰ বিপৰীতে সমাজে ইয়াৰ সদস্য সকলক প্রদান কৰা সুৰক্ষা।

৭ নং প্রশ্ন উত্তৰ ঃ ভাৰতত উপলব্ধ বিভিন্ন প্রকাৰৰ সামাজিক নিৰাপত্তা সমূহ হ'ল —

(ক) মাতৃত্বৰ সুবিধা (খ) অক্ষমতাৰ সুবিধা (গ) ৰোগৰ সুবিধা

(ঘ) চিকিৎসা সুবিধা (ঙ) মৃত্যু সকাহ সুবিধা

৮ নং প্রশ্ন উত্তৰ ঃ শ্রম বজাৰ হ'ল এনে এক প্রতিষ্ঠান, যিয়ে নিয়োগকর্তা আৰু শ্রমিকৰ মাজত পাৰস্পৰিক সংযোগ স্থাপন কৰে আৰু মজুৰি তথা কামৰ চর্তাৱলী নির্ধাৰণত সুবিধা প্রদান কৰে।

৯ নং প্রশ্ন উত্তৰ ঃ ১২.১০.২ অংশটি চাওক।

১২.১৪ আৰ্হি প্রশ্ন

অতি চমু প্রশ্ন (প্রতিটো প্রশ্নৰ ৫০ টা শব্দৰ ভিতৰত উত্তৰ লিখিব)

১ নং প্রশ্ন ঃ অনানুষ্ঠানিক বা অসংগঠিত খণ্ড বুলিলে কি বুজা যায়?

২ নং প্রশ্ন ঃ অসংগঠিত অর্থনীতিৰ এটা বৈশিষ্ট্য উল্লেখ কৰক।

৩ নং প্রশ্ন ঃ অসংগঠিত শ্রমিকৰ সংজ্ঞা দিয়ক?

৪ নং প্রশ্ন ঃ ইণ্ডিয়ান নেচনেল ট্রেড ইউনিয়ন কংগ্রেছ কেতিয়া প্রতিষ্ঠা হৈছিল?

৫ নং প্রশ্ন ঃ NCEUS ৰ সম্পূর্ণ ৰূপ কি?

৬ নং প্রশ্ন ঃ AITUC ৰ সম্পূর্ণ ৰূপ কি?

৭ নং প্রশ্ন ঃ 'বিচাৰ' বুলিলে কি বুজা যায়?

৮ নং প্রশ্ন ঃ 'তলাবন্ধ' বুলিলে কি বুজা যায়?

৯ নং প্রশ্ন ঃ ঔদ্যোগিক বিবাদ নিষ্পত্তি প্রক্রিয়াত 'সন্ধিকৰণ' কি?

১০ নং প্রশ্ন ঃ ঔদ্যোগিক বিবাদৰ এটা মুখ্য কাৰণ উল্লেখ কৰক।

১১ নং প্রশ্ন ঃ সামাজিক নিৰাপত্তা বুলিলে কি বুজা যায়?

১২ নং প্রশ্ন ঃ মজদুৰ সংঘ বুলিলে কি বুজা যায়?

১৩ নং প্রশ্ন ঃ প্রথম ৰাষ্ট্রীয় শ্রম আয়োগ কেতিয়া গঠন হৈছিল?

চমু প্রশ্ন (প্রতিটো প্রশ্নৰ ১৫০ টা শব্দৰ ভিতৰত উত্তৰ লিখিব)

১ নং প্রশ্ন ঃ ভাৰতৰ অংসগঠিত খণ্ডৰ বৈশিষ্ট্য সমূহ কি কি?

২ নং প্রশ্ন ঃ ঔদ্যোগিক বিবাদ বুলিলে কি বুজা যায়?

৩ নং প্রশ্ন ঃ ভাৰতৰ ঔদ্যোগিক বিবাদৰ প্রধান কাৰণ সমূহ কি কি?

৪ নং প্রশ্ন ঃ ভাৰতৰ কৃষি শ্রমিক সকলৰ সাম্প্রতিক অৱস্থা কেনেকুৱা?

৫ নং প্রশ্ন ঃ ভাৰতৰ ঔদ্যোগিক বিবাদ নিষ্পত্তিৰ পদ্ধতি সমূহ কি কি?

৬ নং প্রশ্ন ঃ ভাৰতীয় শ্রমিকৰ কল্যাণৰ বাবে সামাজিক নিৰাপত্তা ব্যৱস্থা সমূহ কি কি?

৭ নং প্রশ্ন ঃ ভাৰতীয় শ্রম বজাৰৰ সমস্যা সমূহ কি কি?

৮ নং প্রশ্ন ঃ ভাৰতীয় শ্রম বজাৰৰ উন্নতি কল্পে আপুনি কি পৰামর্শ আগবঢ়াব?

৯ নং প্রশ্ন ঃ ৰাষ্ট্রীয় গ্রাম্য শ্রম আয়োগৰ প্রধান পৰামর্শৱলী কি কি?

১০ নং প্রশ্ন ঃ চমুটোকা লিখক ঃ

(ক) ৰাষ্ট্রীয় গ্রাম্য শ্রম আয়োগ

(খ) মজদুৰ সংঘ

(গ) সামাজিক নিৰাপত্তা ব্যৱস্থা সমূহ

ৰচনাধর্মী প্রশ্ন (প্রতিটো প্রশ্নৰ ৩০০-৫০০ টা শব্দৰ ভিতৰত উত্তৰ লিখিব)

১ নং প্রশ্ন ঃ ভাৰতীয় কৃষি শ্রমিকৰ বর্তমান অৱস্থা সম্পর্কে আলোচনা আগবঢ়াওঁক ।

২ নং প্রশ্ন ঃ ভাৰতত মজদুৰ সংঘৰ আন্দোলন ব্যাখ্যা কৰক।

৩ নং প্রশ্ন ঃ ভাৰতৰ ঔদ্যোগিক বিবাদৰ প্রধান কাৰণ সমূহ ব্যাখ্যা কৰক।

৪ নং প্রশ্ন ঃ ভাৰতত ঔদ্যোগিক বিবাদ কেনেকৈ নিষ্পত্তি কৰা হয়?

৫ নং প্রশ্ন ঃ ভাৰতৰ ৰাষ্ট্রীয় গ্রাম্য শ্রম আয়োগৰ পৰামর্শৱলী আলোচনা কৰক।

৬ নং প্রশ্ন ঃ ভাৰতৰ ৰাষ্ট্রীয় সংঘৰ দুর্বলতা সমূহ কি কি? ব্যাখ্যা কৰক।

৭ নং প্রশ্ন ঃ ভাৰতীয় শ্রমিকৰ উন্নতি কল্পে ভাৰতত গ্রহণ কৰা সামাজিক নিৰাপত্তা ব্যৱস্থা সমূহৰ ওপৰত এটি টোকা লিখক।

*** ***** ***