৯

প্রণোদনামূলক ক্ষতিপূরণ এবং সুবিধা
Incentive Compensation and Benefit

ভূমিকা

বর্তমানে গতিশীল ও বিচক্ষণ ব্যবস্থাপকগণ বিশ্বাস করেন যে, শুধু বেতন ও মজুরি দিয়ে কর্মীদের উৎপাদনশীলতা বৃদ্ধিতে ভূমিকা রাখতে উৎসাহিত করা সম্ভব নয়। কোম্পানির উৎপাদনশীলতা বৃদ্ধি করতে প্রয়োজন প্রণোদনামূলক ক্ষতিপূরণ ও সুবিধাদি।

প্রাতিষ্ঠানিক উৎপাদনশীলতা বৃদ্ধি হলো বর্তমান পৃথিবীর ব্যবস্থাপকদের নিকট একটি চ্যালেঞ্জিং বিষয়। তারা গবেষণা করেছেন, কর্মীদের কর্মদক্ষতা যাচাইকরণের মাধ্যমে তাদের বেতন, বোনাস বৃদ্ধিসহ বিভিন্ন প্রণোদনা প্যাকেজ এবং সুবিধা প্রদানের মাধ্যমে শ্রমিকদের সকল কার্যক্রমে অংশগ্রহণ করাতে প্ররোচিত করা যায়।

এই ইউনিটে আমরা প্রণোদনামূলক ক্ষতিপূরণ এবং সুবিধাসমূহ বিস্তারিতভাবে আলোচনা করব। তাহলে আসুন, ইউনিটটি শেষ করি এবং প্রণোদনামূলক ক্ষতিপূরণ এবং সুবিধাসমূহ সম্পর্কে খুঁটিনাটি বিষয় আয়ত্ত করি।

ইউনিট সমাপ্তির সময়	ইউনিট সমাপ্তির সর্বোচ্চ সময় ২ সপ্তাহ

এ ইউনিটের পাঠসমূহ

পাঠ-৯.১ : প্রণোদনামূলক ক্ষতিপূরণ
পাঠ-৯.২ : ব্যক্তিক প্রণোদনা
পাঠ-৯.৩ : দলীয় প্রণোদনা
পাঠ-৯.৪ : সুবিধা
পাঠ-৯.৫ : বাংলাদেশে প্রণোদনামূলক ক্ষতিপূরণ ব্যবস্থাপনা উন্নত করার উপায়

পাঠ-৯.১ প্রণোদনামূলক ক্ষতিপূরণ
(Incentive Compensation)

উদ্দেশ্য

এ পাঠ শেষে আপনি

- প্রণোদনামূলক ক্ষতিপূরণের ধারণা ব্যাখ্যা করতে পারবেন।
- প্রণোদনামূলক ক্ষতিপূরণের প্রকারভেদ বর্ণনা করতে পারবেন।

প্রণোদনামূলক ক্ষতিপূরণের সংজ্ঞা
Definition of Incentive Compensation

প্রণোদনামূলক ক্ষতিপূরণ বা Incentive Compensation হলো এমন একটি প্রক্রিয়া যেখানে মূল বেতন কাঠামোর অতিরিক্ত হিসেবে ক্ষতিপূরণ ব্যবস্থার উন্নয়নে প্রণোদনামূলক অতিরিক্ত প্রদত্ত বেতন-ভাতা, বোনাস, সুবিধা, কমিশন ইত্যাদি প্রদান করা হয়। অর্থাৎ অন্যভাবে বলা যায়, যেকোনো কর্মীকে তার পারিশ্রমিকের বিনিময়ে অতিরিক্ত যে আর্থিক সুবিধা প্রদান করা হয় তাকে প্রণোদনামূলক ক্ষতিপূরণ বলে। প্রণোদনমূলক ক্ষতিপূরণ সম্পর্কে কিছু বিশারদের সংজ্ঞা নিম্নরূপ :–

F.W. Taylor এর মতে, "The great revolution that takes place in the mental attitude of the management and the worker as they both take their eyes off the division of the surplus and together true their attention toward increasing the size of the surplus." অর্থাৎ প্রণোদনামূলক ক্ষতিপূরণ হলো এমন একটি পদ্ধতি বা আর্থিক সুবিধা যার প্রেক্ষিতে ব্যবস্থাপনা ও কর্মীর মানসিক মনোভাবের বৃহৎ বিপ্লব সাধিত হয় এবং তাদের উভয়ের মধ্যে উদ্বৃত্ত ভাগাভাগির মধ্যে দৃষ্টি নিবন্ধন থাকে।

R.W Griffin বলেন, "Incentive compensation is the financial remuneration given by the organization of its employees in exchange for their work." অর্থাৎ প্রতিষ্ঠানের পক্ষ হতে কর্মীদের কাজের বিনিময়ে অতিরিক্ত আর্থিক পারিশ্রমিক প্রদান করাকে প্রণোদনামূলক ক্ষতিপূরণ বলা হয়।

প্রণোদনামূলক ক্ষতিপূরণে শ্রমিককে তার কাজের বিনিময়ে অতিরিক্ত আর্থিক সুবিধাদি প্রদান করা হয়। ফলে কর্মী উন্নত কার্য সম্পাদনে নিয়োজিত থাকে এবং প্রতিষ্ঠানের লক্ষ্য অর্জন সহজতর হয়।

সুতরাং বলা যায় যে, কর্মীর পুরস্কারকে তার উৎপাদনশীলতার সাথে সংযুক্ত করলে এর ফলে কর্মী নিজেকে শুধু কর্মচারী নয় বরং একজন অংশীদার হিসেবে মনে করবে। আর এই মনোভাবই হলো প্রণোদনামূলক ক্ষতিপূরণের মূল ধারণা।

প্রণোদনামূলক ক্ষতিপূরণের প্রকারভেদ
Types of Incentive Compensation

প্রণোদনামূলক ক্ষতিপূরণ দুই প্রকার। নিম্নে প্রণোদনামূলক ক্ষতিপূরণের প্রকারভেদ আলোচনা করা হলো:

১। **ব্যক্তিক প্রণোদনা (Individual Incentives) :** ব্যক্তিক প্রণোদনা ক্ষতিপূরণ প্রদানের অত্যন্ত প্রাচীনতম একটি পদ্ধতি। যে পদ্ধতিতে কোনো প্রতিষ্ঠানে নিয়োজিত কর্মী তার ব্যক্তিগত দক্ষতা, যোগ্যতা, চেষ্টার ভিত্তিতে তার উৎপাদিত এককের উপর যে প্রণোদনামূলক ক্ষতিপূরণ পেয়ে যাবেন তাকে ব্যক্তিক প্রণোদনা বলা হয়। সাধারণভাবে বলা যায়, ব্যক্তিক প্রণোদনা বলতে একটি প্রতিষ্ঠানের কর্মীগণ ব্যক্তিগত কার্য সম্পাদনের সফলতার ভিত্তিতে যে

প্রণোদনামূলক ক্ষতিপূরণ পেয়ে থাকে তাকে বোঝানো হয়েছে। সরকারি ও বেসরকারি প্রতিষ্ঠানে ব্যক্তিক প্রণোদনার ব্যবহার অধিকাংশ ক্ষেত্রে বেড়েই চলেছে। কারণ ব্যক্তিক প্রণোদনা বৃদ্ধি পেলেই উৎপাদনশীলতা বাড়বে। তাই প্রতিষ্ঠানের উদ্দেশ্য অর্জনের জন্য ব্যক্তিগত উৎপাদনশীলতা পরিমাপ করা হলে তার জন্য ব্যক্তিক প্রণোদনা ব্যবহার করা অত্যন্ত গুরুত্বপূর্ণ।

২। **দলীয় প্রণোদনা (Group Incentives) :** প্রতিষ্ঠানে দুই বা ততোধিক কর্মীকে যৌথভাবে কাজ সম্পাদন বা বাস্তবায়ন এর জন্য যে প্রণোদনামূলক বেতন ভাতা দেওয়া হয় তাকে দলীয় প্রণোদনা বলে। এই প্রণোদনা বর্তমানে অত্যন্ত কার্যকরী হিসেবে গণ্য। দলীয় প্রণোদনার ফলে কর্মীদের মনোবল বৃদ্ধি পায়। ফলে অধিক হারে উৎপাদনশীলতাও বৃদ্ধি পায়।

Professor Fisher বলেন, "দলীয় প্রণোদনা হলো এমন একটি প্রক্রিয়া যেখানে ব্যক্তিক উদ্যোগের চেয়ে দলীয় উদ্যোগের জন্য প্রণোদনা নির্ধারিত হয়।"

Gary Dessler-এর মতে, "প্রতিটি নির্দিষ্ট কার্যদলের জন্য একটি উৎপাদন মান নির্ধারণ করা হয় এবং দলটি নির্ধারিত উৎপাদন মান অতিক্রম করে। দলের প্রত্যেক সদস্য যে প্রক্রিয়ায় প্রণোদনামূলক ক্ষতিপূরণ পায় তাকে দলীয় প্রণোদনা বলে।"

সারসংক্ষেপ

কর্মীরা তাদের শ্রমের বিনিময়ে বেতন বা মজুরি পেয়ে থাকে। প্রতিষ্ঠান তার কাজের গতিশীলতা বা কর্মীর দক্ষতা বৃদ্ধির জন্য মূল বেতন কাঠামোর অতিরিক্ত সুযোগসুবিধা দিয়ে থাকে যা প্রণোদনামূলক ক্ষতিপূরণ হিসেবে বিবেচিত। কর্মীগণ বা তাদের কাজ এককভাবে বা দলীয়ভাবে সম্পাদন করে থাকে। দলীয়ভাবে কাজ সম্পাদন করলে কর্মীগণ দলীয় প্রণোদনা পেয়ে থাকে।

পাঠ-৯.২ ব্যক্তিক প্রণোদনা
Individual Incentives

উদ্দেশ্য

এ পাঠ শেষে আপনি

- ব্যক্তিক প্রণোদনার ধারণা ব্যাখ্যা করতে পারবেন।
- ব্যক্তিক প্রণোদনার প্রকারভেদ ব্যাখ্যা করতে পারবেন।

ব্যক্তিক প্রণোদনার সংজ্ঞা
Definition of Individual Incentives

প্রতিষ্ঠানের অর্থনৈতিক কর্মকাণ্ডে গতি আনতে ও কর্মীদের উৎসাহ জোগাতে সংগঠনের পক্ষ থেকে কর্মীদের যে আর্থিক সুবিধা দেয়া হয় সেটাই ব্যক্তিক প্রণোদনা। কোম্পানির কোনো শ্রমিকের ব্যক্তিগত কার্য সম্পাদনের সফলতার ভিত্তিতে যে প্রণোদনামূলক পুরস্কার পায় তাকে ব্যক্তিগত প্রণোদনা বলে। ব্যক্তিক প্রণোদনা বেতন ও মজুরি প্রদানের একটি অতি প্রাচীনতম পন্থা। ব্যক্তিক প্রণোদনা পদ্ধতিতে কোম্পানিতে নিয়োজিত শ্রমিক তার ব্যক্তিগত দক্ষতা, যোগ্যতা, প্রচেষ্টা ও নৈপুণ্যের ভিত্তিতে তার উৎপন্ন এককের উপর প্রণোদনামূলক ক্ষতিপূরণ পেয়ে থাকে।

ব্যবস্থাপনাবিদের মতে, "Individual Incentives refer to incentives given to individual employees for their additional contribution towards organizational objectives."

কোম্পানির নির্দিষ্ট উদ্দেশ্য অর্জনের জন্য যখন ব্যক্তিগত উৎপাদনশীলতা পরিমাপ করা যায়, তখন ব্যক্তিক প্রণোদনা পদ্ধতি সফল হয়। সরকারি ও বেসরকারি সংগঠনগুলোতে বর্তমানকালে ব্যক্তিক প্রণোদনার ব্যবহার বৃদ্ধি পেয়েছে। ব্যক্তিক প্রণোদনা বৃদ্ধির ফলে কোম্পানির উৎপাদন বৃদ্ধি পায়। ফলে লক্ষ্য অর্জন সহজতর হয়।

ব্যক্তিক প্রণোদনার প্রকারভেদ
Types of Individual Incentives

কোম্পানির কোনো শ্রমিক যখন ব্যক্তিগত কার্য সম্পাদনের সফলতার ভিত্তিতে প্রণোদনামূলক পুরস্কার পায় তখন তাকে ব্যক্তিক প্রণোদনা বলে। ব্যক্তিক প্রণোদনা পাঁচ প্রকার। নিম্নে ব্যক্তিক প্রণোদনার প্রকারভেদ আলোচনা করা হলো:

১। **একক কার্য পরিকল্পনা (Unit Work Plan) :** ক্ষতিপূরণ পরিকল্পনা অনুযায়ী শ্রমিকদেরকে তাদের প্রকৃত একক প্রতি উৎপাদন অনুসারে বেতন প্রদান করা হয় তাকে একক কার্য পরিকল্পনা বলে। একটি নির্দিষ্ট একক সময়ের মধ্যে কোনো শ্রমিক প্রতি ঘণ্টায় বা প্রতিদিনে যে পরিমাণ উৎপাদন করে তার ভিত্তিতেই একক কার্য প্রণোদনামূলক ক্ষতিপূরণ প্রদান করা হয়।

২। **দক্ষতাভিত্তিক বেতন (Skill Based Pay) :** দক্ষতাভিত্তিক ক্ষতিপূরণ এমন একটি পুরস্কার ব্যবস্থা যা কোম্পানির শ্রমিকের দক্ষতা মূল্যায়ন করে প্রদান করে থাকে। দক্ষতাভিত্তিক ক্ষতিপূরণ হলো জ্ঞানভিত্তিক পারিতোষিক ব্যবস্থা। যখন কর্মে প্রবেশ করে তখন শ্রমিকের দক্ষতা প্রায়ই থাকে না। ধীরে ধীরে দক্ষতা বাড়ার সাথে সাথে ক্ষতিপূরণও বাড়তে থাকে। শ্রমিকের প্রশিক্ষণ ও উন্নতির সাথে দক্ষতাভিত্তিক বেতন ওতপ্রোতভাবে জড়িত। দক্ষতাভিত্তিক বেতন ব্যবস্থার সাথে যে সকল বিষয়গুলো সম্পৃক্ত সেগুলো হলো– কর্মক্ষেত্রে শ্রমিকের অংশগ্রহণের মানসিকতা, এটি দলগত কাজের সাথে সম্পৃক্ত, বেতন বৃদ্ধি পাবে এমন কোম্পানিতে এই ব্যবস্থা বিদ্যমান ও এটি সংগঠিত কোম্পানি কর্তৃক অনুমোদিত।

৩। **মেধাভিত্তিক বেতন (Merit Pay) :** মেধাভিত্তিক ক্ষতিপূরণ হলো যেকোনো বেতন বৃদ্ধি যা শ্রমিককে ব্যক্তিগত কার্য সম্পাদনের ভিত্তিতে পুরস্কার হিসেবে প্রদান করা হয়। সাধারণত বাৎসরিক ভিত্তিতে মেধাভিত্তিক বেতন অতিরিক্ত দেওয়া হয়। যে সকল শ্রমিক উন্নতমানের কার্য সম্পাদন করে সেই সকল শ্রমিকদেরকে অধিক মেধা ভাতা প্রদান করা হয়।

৪। **সময় বাঁচানো বোনাস পরিকল্পনা (Time saving bonus Plan) :** সময় বাঁচানো বোনাস পরিকল্পনা পদ্ধতিতে পূর্বনির্ধারিত কোনো কাজ নির্দিষ্ট সময়ের পূর্বে সম্পাদন করে যে সময় বাঁচানো হয় তার ভিত্তিতে অতিরিক্ত হারে বোনাস দেয়া হয়। কোন কর্মী তার নির্ধারিত তিন ঘণ্টার কাজ যদি দুই ঘণ্টায় সম্পাদন করে, তাহলে উক্ত এক ঘণ্টা সময় বাঁচানোর জন্য ওই কর্মী নির্দিষ্ট হারে বোনাস পাবে।

৫। **কমিশন (Commission) :** নির্দিষ্ট পরিমাণ বিক্রয়ের উদ্দেশ্য অর্জন করার পর অতিরিক্ত বিক্রয়ের জন্য যে বোনাস প্রদান করা হয় তাকে কমিশন বলে। সাধারণত বিক্রয় শ্রমিককে তার বিক্রয় কার্যে উৎসাহ দানের জন্য কমিশনভিত্তিক কাজের সুযোগ প্রদান করা হয়। দস্তুর হলো কমিশনের আরেকটি নাম।

সারসংক্ষেপ

একক কার্য পরিকল্পনা, দক্ষতাভিত্তিক বেতন, মেধাভিত্তিক বেতন, সময় বাঁচানো, বোনাস পরিকল্পনা ও কমিশন অর্থাৎ ব্যক্তিক প্রণোদনা ক্ষতিপূরণ ব্যবস্থাপনাকে সফল করার ক্ষেত্রে গুরুত্বপূর্ণ ভূমিকা পালন করে।

পাঠ-৯.৩ দলীয় প্রণোদনা
Group Incentives

উদ্দেশ্য

এ পাঠ শেষে আপনি

- দলীয় প্রণোদনার ধারণা ব্যাখ্যা করতে পারবেন।
- দলীয় প্রণোদনার প্রকারভেদ ব্যাখ্যা করতে পারবেন।

দলীয় প্রণোদনার সংজ্ঞা
Definition of Group Incentives

দলীয় প্রণোদনা বলতে দুই বা ততোধিক কর্মীকে যৌথভাবে কার্য সম্পাদনের জন্য যে প্রণোদনামূলক পারিতোষিক প্রদান করা হয় তাকে বোঝায়।

Gary Dessler এর মতে, "Team or group incentive plan is a plan in which a production standard is set for a specific work group and its members are paid incentives if the group exceeds the production standard."

Cambridge Dictionary এর মতে, "Group Incentives means money or a reward given to a group of employees who achieve something together."

ব্যক্তিক উদ্যোগের চেয়ে দলীয় উদ্যোগের জন্য যে প্রণোদনা নির্ধারিত হয় তাই দলীয় প্রণোদনা। দলীয় প্রণোদনা ব্যবস্থা বর্তমান আধুনিক বিশ্বের অত্যন্ত কার্যকরী ও ফলপ্রসূ ব্যবস্থা। এক্ষেত্রে শ্রমিকরা ব্যাপক উৎসাহ নিয়ে কার্য সম্পাদন করে থাকেন। দলীয় প্রণোদনায় শ্রমিকদের মনোবল বাড়ে এবং শ্রমিক তথা কোম্পানির উৎপাদনশীলতা অনেকাংশে বৃদ্ধি পায়। দলীয় প্রণোদনা ব্যবস্থায় দলের প্রত্যেক শ্রমিকই উৎপাদনের ওপর বোনাস পাওয়ার সুযোগ লাভ করে।

দলীয় প্রণোদনার প্রকারভেদ
Types of Group Incentives

ব্যক্তিক উদ্যোগ ছাড়া দলীয়ভাবে যে প্রণোদনা নির্ধারিত হয় তাকে দলীয় প্রণোদনা বলে। অর্থাৎ দুই বা ততোধিক শ্রমিককে যৌথভাবে কার্য সম্পাদনের জন্য যে প্রণোদনামূলক ক্ষতিপূরণ প্রদান করা হয় তাকে দলীয় প্রণোদনা বলে। দলীয় প্রণোদনাকে সাত ভাগে ভাগ করা যায় যা নিম্নে আলোচনা করা হলো:

১। **মুনাফা বণ্টন পরিকল্পনা (Profit sharing plan) :** মুনাফা বণ্টন পরিকল্পনা হলো কোম্পানির মুনাফায় শ্রমিকের ভাগ বণ্টনের পরিকল্পনাকে বোঝায়। মুনাফা বণ্টন হচ্ছে একধরনের প্রণোদনামূলক ব্যবস্থা যেখানে ব্যবসার মুনাফার অংশ থেকে শ্রমিকের অংশ বণ্টিত হয়। মার্কিন যুক্তরাষ্ট্রে ১৯৪৪ সালে সর্বপ্রথম মুনাফা বণ্টন পরিকল্পনা প্রথা চালু হয়। মুনাফা বণ্টন পরিকল্পনা সাধারণত তিন ধরনের। যথা– (ক) চলতি পরিশোধ পরিকল্পনা; (খ) বিলম্বিত পে-আউট পরিকল্পনা ও (গ) যৌথ পরিকল্পনা।

২। **লাভ বণ্টন পরিকল্পনা (Gain Sharing Plan) :** যেসকল প্রণোদনামূলক পরিকল্পনায় শ্রমিকদের একটি সাধারণ প্রচেষ্টা লাভে এবং উৎপাদনশীলতার লক্ষ্য অর্জনে নিয়োজিত হয় তাকে লাভ বণ্টন পরিকল্পনা বলে। লাভ বণ্টন হচ্ছে এমন একটি দলীয় প্রণোদনামূলক পরিকল্পনা যেখানে কোম্পানির লাভের একটি অংশ দলীয় কর্মীদের মধ্যে বণ্টিত হয়।

৩। **স্ক্যানলোন পরিকল্পনা (Scanlon Plan) :** স্ক্যানলোন পরিকল্পনা লাভ বণ্টন পরিকল্পনার মতো বহুল ব্যবহৃত দলীয় প্রণোদনামূলক পরিকল্পনা। স্ক্যানলোন পরিকল্পনা হচ্ছে একটি সামষ্টিক দলীয় প্রণোদনামূলক কর্মসূচি যা ব্যবস্থাপক

ও শ্রমিকদের মধ্যে সৃষ্ট সমস্যা ও তার সমাধানে কার্যকরী ভূমিকা পালন করে। ১৯২০ সালের শেষের দিকে Joseph Scanlon নামে ইস্পাত শিল্পে শ্রমিক সংঘের একজন দলনেতা এই পরিকল্পনার উদ্ভাবন করেন।

৪। **ইম্প্রোশেয়ার (Improshare) :** ইম্প্রোশেয়ার মুনাফা বণ্টন পরিকল্পনার অন্য একটি রূপ। এটি দলীয় প্রণোদনামূলক পরিকল্পনায় গাণিতিক সূত্র ব্যবহার করে শ্রমিকদের বোনাস নির্ধারণ করে। ইম্প্রোশেয়ারের প্রবক্তা হলেন Mitchellfein। ১৯৭৪ সালে এ পদ্ধতি প্রথম ব্যবহৃত হয়।

৫। **রাকার পরিকল্পনা (Rucker Plan) :** রাকার পরিকল্পনা স্ক্যানলোন পরিকল্পনার অনুরূপ। এটিও একটি দলীয় প্রণোদনা। এই পদ্ধতিতে বোনাস নির্ধারণের ভ্যালুকে ইউএস ডলারে

নির্ধারণ করা হয়। রাকার পরিকল্পনার বোনাস = $\frac{\text{কর্মীদের মূল্য (\$)}}{\text{উৎপাদন মূল্য (\$)} - \text{উপকরণ মূল্য (\$)}}$

৬। **জয় বণ্টন পরিকল্পনা (Win Sharing Plan) :** জয় বণ্টন একটি দলীয় প্রণোদনার অংশ। অর্থাৎ দল জয়লাভ করলে কর্মীরা মুনাফার অংশ পায়।

৭। **স্টক মালিকানা পরিকল্পনা (Employee Stock Ownership Plan) :** স্টক মালিকানা পরিকল্পনার সংক্ষিপ্ত রূপ হলো ESop_s। ১৯৭০ সালের প্রথম দিকে এই প্রণোদনামূলক পরিকল্পনার উৎপত্তি হয়। লভ্যাংশ বণ্টন ও পেনশন পরিকল্পনা অর্থায়নের সুব্যবস্থা করার জন্য এই পরিকল্পনার উদ্ভব।

সারসংক্ষেপ

সাধারণত কর্মীরা তাদের কাজের বিনিময়ে মজুরি বা বেতন পেয়ে থাকে। বেতন বা মজুরির বাইরে যে সকল আর্থিক-অনার্থিক সুযোগ-সুবিধা পেয়ে থাকে তাকে সুবিধাদি বলে। সুবিধা আইনসম্মত ও ঐচ্ছিক হতে পারে। তবে আইনসম্মত সুবিধাদি প্রদানে প্রতিষ্ঠান বাধ্য থাকে।

পাঠ-৯.৪ সুবিধা
Benefit

উদ্দেশ্য

এ পাঠ শেষে আপনি

- সুবিধার ধারণা ব্যাখ্যা করতে পারবেন।
- সুবিধার প্রকারভেদ ব্যাখ্যা করতে পারবেন।

সুবিধার সংজ্ঞা
Definition of Benefits

সাধারণত প্রতিষ্ঠানের উদ্দেশ্য অর্জনের জন্য মানবসম্পদ প্রয়োজন। এসব মানবসম্পদ টিকিয়ে রাখার জন্য তাদের যা প্রদান করা হয় তাই সুবিধা। কারণ প্রতিষ্ঠানের কর্মীরা সুযোগ-সুবিধা ছাড়া কাজ করতে চায় না। তারা যেমন প্রতিষ্ঠানের উদ্দেশ্য অর্জনের জন্য কাজ করে তেমনি তাদেরও কিছু পাওয়ার আশা থাকে। সুবিধা বিভিন্ন ধরনের হয়। যেমন– আইনগত প্রদেয় সুবিধা, স্বেচ্ছায় প্রদত্ত সুবিধা ইত্যাদি।

Gary Dessler এর মতে, "Employee Benefits are indirect financial and non-financial payments receive for continuing their employment with the company." অর্থাৎ শ্রমিক সুবিধা হলো পরোক্ষ আর্থিক ও অনার্থিক পরিশোধগুলো যা শ্রমিকরা প্রতিষ্ঠানে কাজ অব্যাহত রাখার জন্য পেয়ে থাকে।

Dale yolder এর মতে, "Benefits are supplimentary hidden cost of the employer which are given to employees." অর্থাৎ সুবিধা হলো মালিকদের গোপন খরচসমূহ যা শ্রমিকদের প্রদান করা হয়।

উপরি-উক্ত সংজ্ঞাসমূহ বিশ্লেষণ করলে বলা যায় যে, নতুন শ্রমিকদের প্রতিষ্ঠানের প্রতি আকৃষ্ট করা এবং শ্রমিকদের ধরে রাখার জন্য যে আর্থিক ও অনার্থিক সুযোগ-সুবিধা প্রদান করা হয় তা সুবিধা।

পরিশেষে বলা যায় যে, শ্রমিকদের জীবনযাত্রার মান উন্নয়ন এবং কোম্পানির লক্ষ্য অর্জনের স্বার্থে শ্রমিকদের বেতন-ভাতার অতিরিক্ত আর্থিক ও অনার্থিক সুবিধা প্রদান করা হয়ে থাকে।

সুবিধার ভূমিকা
The Role of Benefits

বেতন বা মজুরির বাইরে কোম্পানি তার কর্মীদের যেসব মূল্য পরিশোধ করে তাই সুবিধাদি। অন্যভাবে বলা যায় যে, কোম্পানির কর্মীদের বেতনভাতাদি বা বোনাস ব্যতীত অন্যান্য যে সকল আর্থিক অনার্থিক সুযোগ-সুবিধা সম্পূরক হিসেবে প্রদান করা হয় তাকে সুবিধাদি বলে। Gary Dessler এর মতে, "Benefits are indirect financial and non financial payments employees received for continuing their employment with the company" অর্থাৎ সুবিধাদি হচ্ছে পরোক্ষ আর্থিক ও অনার্থিক পারিশ্রমিকসমূহ যা প্রতিষ্ঠানের কর্মীর চাকরি ধরে রাখার জন্য প্রাপ্ত হয়। নিম্নে সুবিধাদির ভূমিকা আলোচনা করা হলো :

(১) **কার্য সন্তুষ্টি :** কোম্পানির বিভিন্ন সুযোগ-সুবিধা কর্মীদের কর্মের প্রতি সন্তুষ্টি বয়ে আনে। কর্মীগণ উৎসাহের সাথে কর্মে আত্মনিয়োগ করে। ফলে প্রতিষ্ঠানের লক্ষ্য অর্জন সহজ হয়।

(২) **উৎপাদনশীলতা বৃদ্ধি :** কোম্পানির সুযোগ-সুবিধা বাড়লে কর্মীর টিম স্পিরিট বাড়ে, যার ফলে উৎপাদনশীলতা বৃদ্ধি পায়। এক্ষেত্রে কর্মীগণ উৎপাদনমুখী কর্মের প্রতি নির্ভরশীল হয়ে পড়ে।

(৩) **উন্নত কার্য পরিবেশ :** কোম্পানির সুযোগ-সুবিধা কর্মীর কার্য পরিবেশের উন্নতি ঘটায়। ফলে কর্মীদের সামাজিক সংহতি সৃষ্টি হয়, যা শিল্প পরিবেশের উন্নতি ঘটায়।

(৪) **উত্তম শিল্প সম্পর্ক প্রতিষ্ঠা :** কোম্পানির সুযোগ-সুবিধা বেশি থাকলে মালিক ও কর্মচারীদের মধ্যে সুসম্পর্ক তৈরি হয়। বিরোধ সৃষ্টি কম হয়। ফলে প্রতিষ্ঠানের লক্ষ্য অর্জন সহজতর হয়।

(৫) **শ্রমিক ঘূর্ণায়মানতা দূরীকরণ :** কর্মীদের নানাবিধ সুযোগ সুবিধা প্রদান করা হলে কর্মীদের প্রতিষ্ঠান ত্যাগের মনোভাব কমে যায়। ফলে প্রতিষ্ঠানে কর্মে তারা বেশি করে আত্মনিয়োগ করতে পারে।

(৬) **মনোবল উন্নয়ন :** কোম্পানির সুযোগ-সুবিধা বৃদ্ধির ফলে কর্মীদের মনোবলের ব্যাপক উন্নয়ন ঘটে। ফলে কর্মীদের কর্মস্পৃহা বেড়ে যায় এবং প্রতিষ্ঠানের লক্ষ্য অর্জন সহজ হয়।

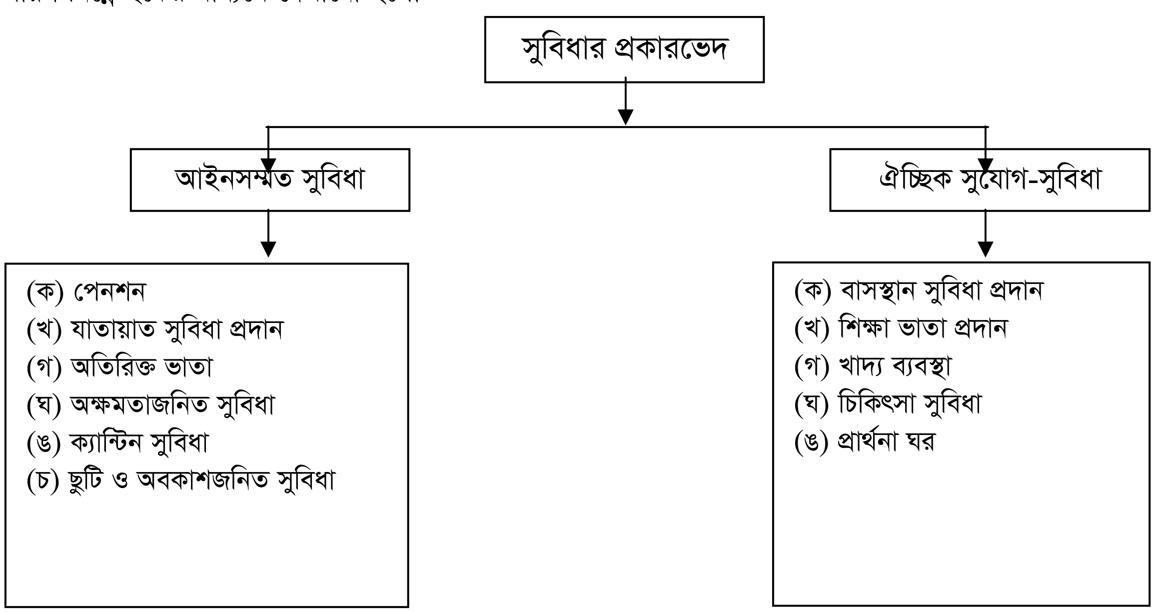
(৭) **প্রেষণা সৃষ্টি :** প্রতিষ্ঠানের সুযোগ-সুবিধা বৃদ্ধির ফলে কর্মস্পৃহা বেড়ে যায়। ফলে কর্মীগণ কার্যে উৎসাহিত বেশি হয় এবং কর্মীদের অনুপস্থিতির হার কমে যায়। ফলে উৎপাদনশীলতা বৃদ্ধি পায়।

পরিশেষে বলা যায় যে, সুবিধা হচ্ছে এমন একধরনের পরোক্ষ ক্ষতিপূরণ যার প্রকৃতি হচ্ছে আর্থিক-অনার্থিক সুবিধা প্রদান। তাই সুবিধাদির ভূমিকা অপরিসীম।

সুবিধার প্রকারভেদ

Types of Benefits

সুবিধা বিভিন্ন রকমের হয়ে থাকে। কারণ কর্মীদের একই রকম সুবিধা প্রদান করা হয় না। সুবিধাকে দুটি ভাগে ভাগ করা যায়। নিম্নে ছকের মাধ্যমে দেখানো হলো :



আইনসম্মত সুবিধা : প্রতিষ্ঠানে কর্মরত কর্মীদের এমন কিছু সুযোগ-সুবিধা রয়েছে যা প্রতিষ্ঠানকে বাধ্যতামূলকভাবে প্রদান করতে হয়। সেই সকল সুবিধা আইনের আওতাধীন। নিম্নে আইন মোতাবেক কর্মীদের যে সুবিধা প্রদান করা হয় তা আলোচনা করা হলো :

(ক) **পেনশন :** পেনশন হলো ভবিষ্যৎকালীন একটি আর্থিক সুবিধা। একটি নির্দিষ্ট সময় পর চাকরি থেকে অবসর পাওয়া কর্মীগণ নির্ধারিত যে নগদ অর্থ পেয়ে থাকে তাই পেনশন।

(খ) **যাতায়াত সুবিধা প্রদান :** প্রতিষ্ঠানে বিভিন্ন কাজের জন্য অনেক সময় কর্মীদের বাইরে পাঠানো হয়। এতে তাদের যাতায়াতের খরচ হয়ে থাকে। তাই কোম্পানি সেই যাতায়াতের জন্য যাতায়াত ভাতা দিয়ে দেয় অথবা পরিবহনের ব্যবস্থা করে দেয়। এতে কর্মীগণ নিশ্চিতভাবে তাদের কর্মস্থলে পৌঁছতে পারে।

(গ) **অতিরিক্ত ভাতা :** কোনো কর্মী যদি নির্দিষ্ট সময়ের বাইরে অতিরিক্ত সময় কাজ করে থাকে অর্থাৎ ওভারটাইমের জন্য কর্মীদের অতিরিক্ত ভাতা প্রদান করা হয়। এর ফলে কর্মীগণ কাজে সন্তুষ্টি পায়।

(ঘ) **অক্ষমতাজনিত সুবিধা :** প্রতিষ্ঠানে নিয়োজিত কোনো কর্মী হঠাৎ কোনো দুর্ঘটনার কারণে অক্ষম হয়ে পড়লে এবং কাজ করতে না পারলে তবে তার পরিবারকে কিছু ক্ষতিপূরণ প্রদান করা হয়। এই ক্ষতিপূরণের নিয়ম **১৯২৩** সাল থেকে প্রচলিত। যার কারণে এটি আইনের বিধি মোতাবেক কাজ করে থাকে।

(ঙ) **ক্যান্টিন সুবিধা :** সাধারণত কিছু প্রতিষ্ঠান আছে যেখানে ক্যান্টিন সুবিধা লক্ষ করা যায় না। তবে নিয়ম অনুসারে যে প্রতিষ্ঠানে **১৫০** জনের বেশি কর্মী কাজ করবে সেখানে তাদের খাবার, পানি ইত্যাদির জন্য ক্যান্টিন ব্যবস্থা চালু করতে হবে।

(চ) **ছুটি ও অবকাশজনিত সুবিধা :** প্রতিষ্ঠানে কর্মরত কর্মীদের ছুটি ও অবকাশজনিত সুবিধা প্রদান করা অত্যন্ত আবশ্যক। কারণ তা না হলে কোনো কর্মী কাজ করতে পারবে না। এই সুবিধায় আইনের কঠোর নিয়ম রয়েছে, যা বাধ্যতামূলক এবং মানতেই হবে। বিভিন্ন দেশে প্রচলিত বিভিন্ন ছুটি হলো উৎসব ছুটি, সরকার ঘোষিত ছুটি, অসুস্থতাজনিত ছুটি, চিকিৎসা ছুটি, দীর্ঘকালীন শিক্ষা ছুটি ইত্যাদি।

ঐচ্ছিক সুযোগ-সুবিধা : সাধারণত যে সকল সুযোগ-সুবিধার মধ্যে আইনগত কোনো বাধ্যবাধকতা থাকে না তাকে ঐচ্ছিক সুযোগ-সুবিধা বলা হয়। যেমন–

(ক) **বাসস্থান সুবিধা প্রদান :** প্রতিষ্ঠানের পাশাপাশি কর্মীদের পরিবার নিয়ে থাকার জন্য অনেক প্রতিষ্ঠান তাদের বাসস্থানের ব্যবস্থা করে থাকে। আর তা যদি সম্ভব না হয় তবে তাদের বাসস্থান ভাতা দেওয়া হয়।

(খ) **শিক্ষা ভাতা প্রদান :** অনেক প্রতিষ্ঠান প্রায় ক্ষেত্রে কর্মীদের সন্তানদের শিক্ষার ব্যবস্থা করে থাকে। কোনো কোনো ক্ষেত্রে প্রতিষ্ঠান নিজের খরচে বিদ্যালয় স্থাপন করেও স্বল্পমূল্যে শিক্ষার ব্যবস্থা করে।

(গ) **খাদ্য ব্যবস্থা :** সকল প্রতিষ্ঠানে খাবারের ব্যবস্থা থাকে না। সকলে নিজ নিজ বাড়ি থেকে খাবার নিয়ে আসে অথবা হোটেলে খায়। কিন্তু কিছু প্রতিষ্ঠান আছে যারা কর্মীদের দুপুরের খাবার এবং বিকালের নাস্তার ব্যবস্থা করে।

(ঘ) **চিকিৎসা সুবিধা :** বাংলাদেশের প্রায় অনেক বড় বড় প্রতিষ্ঠান কর্মীর এবং তার পরিবারের জন্য চিকিৎসা ভাতা প্রদান করে থাকে।

(ঙ) **প্রার্থনা ঘর :** প্রতিষ্ঠানে যারা কাজ করে তাদের যথাসময়ে স্ব স্ব ধর্ম পালন করার জন্য প্রতিষ্ঠান প্রার্থনা ঘর বানিয়ে থাকে। এতে তাদের ধর্ম পালন করতে অনেক সুবিধা হয়।

পরিশেষে বলা যায় যে, সুবিধা বিভিন্ন ধরনের হলেও সঠিকভাবে তা বাস্তবায়ন করা সম্ভবপর হয় না। এতে শ্রম ঘূর্ণায়মানতা বৃদ্ধি পায়। তাছাড়া সুযোগ-সুবিধা প্রদান করলে কর্মীগণও প্রতিষ্ঠানের প্রতি সন্তুষ্ট হয়। এর ফলে উৎপাদনশীলতা বৃদ্ধি পায়। ফলে মুনাফাও বাড়ে।

সারসংক্ষেপ

সাধারণত কর্মীরা তাদের কাজের বিনিময়ে মজুরি বা বেতন পেয়ে থাকে। বেতন বা মজুরির বাইরে যে সকল আর্থিক-অনার্থিক সুযোগ-সুবিধা পেয়ে থাকে তাকে সুবিধাদি বলে। সুবিধা আইনসম্মত ও ঐচ্ছিক হতে পারে। তবে আইনসম্মত সুবিধাদি প্রদানে প্রতিষ্ঠান বাধ্য থাকে।

পাঠ-৯.৫ বাংলাদেশে প্রণোদনামূলক পারিতোষিক ব্যবস্থা উন্নত করার উপায়
(The Ways to Develop Incentive Compensation Management in Bangladesh)

উদ্দেশ্য

এ পাঠ শেষে আপনি

- দক্ষতার ভিত্তিতে পারিশ্রমিকের ধারণা ব্যাখ্যা করতে পারবেন।
- দক্ষতার ভিত্তিতে পারিশ্রমিকের পক্ষে ও বিপক্ষে যুক্তি ব্যাখ্যা করতে পারবেন।

বাংলাদেশে প্রণোদনামূলক পারিতোষিক ব্যবস্থা উন্নত করার উপায়
(The Ways to Develop Incentive Compensation Management in Bangladesh)

বাংলাদেশে প্রণোদনামূলক ক্ষতিপূরণ ব্যবস্থাপনা উন্নত করার উপায়সমূহ নিচে বর্ণনা করা হলো:

১. **পারিতোষিক আইনের সঠিক প্রয়োগ (Proper use of compensation legislation)** : বাংলাদেশে প্রচলিত ক্ষতিপূরণ আইনসমূহ আরও শক্তভাবে প্রয়োগ করতে হবে।

২. **যৌথ দর-কষাকষির প্রয়োগ (Application of collective bargaining)** : বাংলাদেশের প্রতিটি কর্মকাণ্ডে যৌথ দর-কষাকষির সফল প্রয়োগ দেখাতে হবে। তাহলেই প্রণোদনামূলক ক্ষতিপূরণ ব্যবস্থাপনায় পরিবর্তন আনা সম্ভব হবে।

৩. **যথাযথ কর্মী মূল্যায়ন (Proper employee appraisal)** : কর্মীদের কর্ম সঠিকভবে মূল্যায়িত করতে হবে। সঠিকভাবে কর্মী মূল্যায়ন করে বাংলাদেশে যে প্রণোদনামূলক ক্ষতিপূরণ ব্যবস্থাপনাকে উন্নতি করাতে পারে।

৪. **প্রেষণা প্রতিষ্ঠা (Establishment of motivation)** : প্রেষণা প্রতিষ্ঠা করে বাংলাদেশে যেকোনো প্রতিষ্ঠানের প্রণোদনামূলক ক্ষতিপূরণ ব্যবস্থাপনাকে আরও উন্নত ও মজবুত করা যেতে পারে।

৫. **কর্মভিত্তিক বিভিন্ন ধরনের প্রণোদনার ব্যবস্থা (Arrangement of various incentive on the basis of work)** : বাংলাদেশে প্রতিটি প্রতিষ্ঠানে কর্মভিত্তিক বিভিন্ন ধরনের প্রণোদনার প্রবর্তন করতে হবে।

৬. **বেতন বিলি প্রশাসনকে গতিশীল করা (Mobilizing pay delivery administration)** : বেতন বিলি প্রশাসনকে আরও সক্রিয় ও গতিশীল করতে হবে। বেতন বিলি প্রশাসনের গতিশীলতা বাংলাদেশে প্রণোদনামূলক ক্ষতিপূরণ ব্যবস্থাপনায় উল্লেখযোগ্য পরিবর্তন আনতে হবে।

উপর্যুক্ত আলোচনা থেকে বলা যায় যে, এভাবে বাংলাদেশের মতো একটি উন্নয়নশীল দেশে প্রণোদনামূলক ক্ষতিপূরণ ব্যবস্থাপনার উন্নতি ঘটানো সম্ভব।

সারসংক্ষেপ

প্রাতিষ্ঠানিক উৎপাদনশীলতা বৃদ্ধি হলো বর্তমান পৃথিবীর ব্যবস্থাপকদের নিকট একটি চ্যালেঞ্জিং বিষয়। তাদের গবেষণার ফলাফল হলো– কর্মীদের দক্ষতা যাচাই করনের মাধ্যমে তাদের বেতন, বোনাস বৃদ্ধিসহ বিভিন্ন প্রণোদনা প্যাকেজ এবং সুবিধা প্রদানের মাধ্যমে শ্রমিকদের সকল কার্যক্রমে অংশগ্রহণ করতে প্ররোচিত করা যায়। এভাবেই প্রণোদনামূলক ক্ষতিপূরণ ও সুবিধাদির মাধ্যমে প্রতিষ্ঠানের উৎপাদনশীলতা বৃদ্ধি করা সম্ভব।

ইউনিট উত্তর মূল্যায়ন

১। কর্মদক্ষতার ভিত্তিতে পারিশ্রমিকের সংজ্ঞা দিন।

২। প্রণোদনামূলক ক্ষতিপূরণের সংজ্ঞা দিন। এর প্রকারভেদ ব্যাখ্যা করুন।

৩। ব্যক্তিক প্রণোদনার সংজ্ঞা দিন। এর প্রকারভেদ বর্ণনা করুন।

৪। দলীয় প্রণোদনার সংজ্ঞা দিন। এর প্রকারভেদ আলোচনা করুন।

৫। সুবিধার সংজ্ঞা দিন। এর ভূমিকা ও প্রকারভেদ আলোচনা করুন।