৬

দীর্ঘমেয়াদি প্রণোদনা এবং নির্বাহী ও আন্তর্জাতিক ক্ষতিপূরণ

Long Term Incentives and Executive and International Compensation

ভূমিকা

ভবিষ্যৎ অনুমানের ক্ষেত্রে অবশ্যই কম বা বেশি অনিশ্চয়তা থাকে। শ্রমিক-কর্মচারীরা ৫/১০ বছর চাকরি করলেই ভবিষ্যৎ নিয়ে উদ্বিগ্ন হয়ে ওঠে। আবার কোনো কর্মী ৪০ বছরের ঊর্ধ্বে গেলে তার মাত্র ১০ থেকে ১৮ বছর চাকরি থাকতে পারে। এ সময় তার চাকরি হারালে অন্য কোথাও চাকরি খুঁজে পাওয়া কষ্টকর হয়ে যায়। সাধারণত এ বয়সে অন্য কোথাও চাকরি পাওয়া যায় না। এ জন্য কর্মী তার জীবন, চাকরির নিরাপত্তা ও ভবিষ্যৎ আয় নিয়ে খুব বেশি চিন্তাযুক্ত হয়ে পড়ে। এসব দুশ্চিন্তা দূরীকরণের জন্য কোম্পানি কর্মীদের দীর্ঘমেয়াদি প্রণোদনার ব্যবস্থা করে থাকে। যথা– পেনশন, গ্র্যাচুইটি, থোক অনুদান, কল্যাণ তহবিল ও বিমা সুবিধা ইত্যাদি। প্রতিষ্ঠানে কর্মরত নির্বাহীগণ দক্ষ, অভিজ্ঞ ও জ্ঞানী হয়ে থাকে। এজন্য শ্রমিকদের তুলনায় নির্বাহীগণের বেতন-ভাতা বেশি হয়ে থাকে। অনেক সময় প্রতিষ্ঠানের প্রয়োজনে অন্য দেশ থেকে দক্ষ কর্মী বা নির্বাহী হায়ার করার প্রয়োজন হয়। এক্ষেত্রে তাদের বেতন আন্তর্জাতিক মানদণ্ডে নিরূপণ করে প্রদান করা হয়।

এ ইউনিটে আমরা দীর্ঘমেয়াদি প্রণোদনা ও সম্পদ সৃষ্টি এবং নির্বাহী ও আন্তর্জাতিক ক্ষতিপূরণ বিষয়ে বিস্তারিতভাবে আলোচনা করব। তাহলে আসুন, ইউনিটটি শেষ করি এবং দীর্ঘমেয়াদি প্রণোদনা ও সম্পদ সৃষ্টি এবং নির্বাহী ও আন্তর্জাতিক ক্ষতিপূরণ সম্পর্কে খুঁটিনাটি বিষয় আয়ত্ত করি।

ইউনিট সমাপ্তির সময়	ইউনিট সমাপ্তির সর্বোচ্চ সময় ২ সপ্তাহ
এ ইউনিটের পাঠসমূহ	
পাঠ-৬.১ : দীর্ঘমেয়াদি প্রণোদনা	
পাঠ-৬.২ : পেনশন পরিকল্পনা	
পাঠ-৬.৩ : নির্বাহী ক্ষতিপূরণ	
পাঠ-৬.৪ : মজুরি ও বেতন বা ক্ষতিপূরণ প্রশাসন	
পাঠ-৬.৫ : আন্তর্জাতিক ক্ষতিপূরণ	

পাঠ-৬.১ দীর্ঘমেয়াদি প্রণোদনা
Long Term Incentives

উদ্দেশ্য

এ পাঠ শেষে আপনি

- দীর্ঘমেয়াদি প্রণোদনার ধারণা ব্যাখ্যা করতে পারবেন।
- গুণসম্পন্ন বিলম্বিত পরিকল্পনা ব্যাখ্যা করতে পারবেন।
- নিয়োগকর্তা কর্তৃক গুণসম্পন্ন অবসর পরিকল্পনা ব্যাখ্যা করতে পারবেন।

দীর্ঘমেয়াদি প্রণোদনার সংজ্ঞা
Definition of Long-Term Incentives

প্রতিষ্ঠানে কর্মরত কর্মীগণ একটি নির্দিষ্ট সময় অন্তর মজুরি বা বেতন পেয়ে থাকেন। কিন্তু কোন কর্মীর চাকরি মেয়াদ শেষের দিকে হলে সে তার ভবিষ্যৎ নিয়ে চিন্তিত হয়ে পড়ে। আর এই ভবিষ্যৎ নিয়ে চিন্তিত হওয়া লাঘব করার একটি উপায় দীর্ঘমেয়াদি প্রণোদনা। এক্ষেত্রে উৎকৃষ্ট উদাহরণ হচ্ছে অবসর কর্মসূচি। এছাড়াও প্রতিষ্ঠান বিভিন্নরূপে দীর্ঘমেয়াদি প্রণোদনার ব্যবস্থা করে থাকেন। যেমন– পেনশন, গ্রাচুইটি, থোক অনুদান, কল্যাণ তহবিল ও বিমা সুবিধা ইত্যাদি।

পরিশেষে বলা যায়, কর্মী তার জীবন, চাকরির নিরাপত্তা, ভবিষ্যৎ আয় এমনকি অবসর বিষয়ে চিন্তাযুক্ত হয়ে পড়ে। আর এ ধরনের চিন্তার সুরাহাই হলো দীর্ঘমেয়াদি প্রণোদনা।

গুণসম্পন্ন বিলম্বিত পরিকল্পনা
Qualified Deffer Plan

গুণসম্পন্ন বিলম্বিত পরিকল্পনা হলো একটি দীর্ঘমেয়াদি পরিকল্পনা। এটি এমন একটি পরিকল্পনা যা অবসর গ্রহণ শ্রমিকদের বিভিন্ন ধরনের আর্থিক সুবিধা দেওয়ার জন্য পরিচালিত হয়েছে। সাধারণত ৫৫ বছর থেকে ৬২ বছর পর্যন্ত প্রতিষ্ঠানে কাজ করার পর অবসর গ্রহণ করলে তাকে এই সুবিধা প্রদান করা হয়। সহজ অর্থে বলা যায়, যে পরিকল্পনা আয়কর অব্যাহতি পাওয়ার যোগ্যতা রাখে তাকেই গুণসম্পন্ন বিলম্বিত পরিকল্পনা বলা হয়। একে যোগ্য পরিকল্পনা নামেও আখ্যায়িত করা হয়েছে।

অতএব বলা যায় যে, এই বিশ্বের সকল শ্রমিক কর্মী চায় তারা অবসরকালীন নিজেদের পরিবার-পরিজনের সাথে আনন্দের সহিত সময় কাটাবে। তারা মানসিক শান্তি পেয়ে সুস্থতার সাথে পরিবারের সাথে জীবন যাপন করবে। কিন্তু এর জন্য অর্থের প্রয়োজন। কারণ অর্থ না থাকলে শ্রমিকরা সব সময় চিন্তিত থাকবে যে তারা সংসার কী করে চালাবে। তাই প্রতিষ্ঠানের পক্ষ হতে এই সকল সুবিধা পাওয়া গেলে তারা নিশ্চিন্ত থাকতে পারে। তাই গুণসম্পন্ন বিলম্বিত পরিকল্পনা এক্ষেত্রে অত্যন্ত গুরুত্বপূর্ণ।

নিয়োগকর্তা কর্তৃক গুণসম্পন্ন অবসর পরিকল্পনা
Qualified Retirement Plan by Employer

প্রতিষ্ঠানের নিয়োগকর্তা কর্তৃক গুণসম্পন্ন অবসর পরিকল্পনা সংরক্ষণ কর্মসূচি প্রবর্তন হয় যা শ্রমিক-কর্মীরা গ্রহণ করে থাকে। গুণসম্পন্ন অবসর পরিকল্পনা বিভিন্ন ধরনের হয়ে থাকে। যেমন– পেনশন, বিলম্বিত মুনাফার অংশীদারিত্ব, স্টক বোনাস পরিকল্পনা ইত্যাদি। নিম্নে এটি আলোচনা করা হলো:

(১) **পেনশন :** সাধারণত কর্মীর মূল বেতন বা ক্ষতিপূরণের ক্ষেত্রে শিফটের দায়িত্ব, ওভারটাইম ইত্যাদির উপর পেনশনের অর্থের পরিমাণ নির্ভরশীল। এটি গুণসম্পন্ন বিলম্বিত পদ্ধতি যা নির্ধারণযোগ্য অর্থ পরিশোধ করে থাকে।

পেনশন পরিকল্পনাকে বিভিন্নভাবে বিভিন্ন নামে আখ্যায়িত করা হয়। যেমন– সংজ্ঞায়িত সুবিধা পরিকল্পনা, সংজ্ঞায়িত অবদান পরিকল্পনা ইত্যাদি।

(২) **বিলম্বিত মুনাফার অংশীদারিত্ব :** সাধারণ অর্থে, কর্পোরেট মুনাফা থেকে যে তহবিল গঠন করা হয় এবং সেখান থেকে কর্মীদেরকে অর্থ প্রদান করা হয় তাকে বিলম্বিত মুনাফার অংশীদারিত্ব বলা হয়। প্রতিষ্ঠানের মোট বিক্রয় থেকে সমস্ত খরচ বাদ দিয়ে এই মুনাফা নির্ধারণ করা হয়। সকল প্রতিষ্ঠানই তহবিল গঠন করার জন্য মুনাফার কিছু অংশ জমা রেখে দেয় যাতে তারা প্রয়োজন অনুযায়ী কর্মীদের এর অংশীদারিত্ব বণ্টন করতে পারে।

(৩) **স্টক বোনাস :** স্টক বোনাস পরিকল্পনা কোম্পানির শেয়ার বোনাসের মতো কাজ করে। এটি মুনাফার অংশীদারিত্ব পরিকল্পনার স্বরূপ আরেকটি প্রণোদনা ব্যবস্থা। সাধারণত কোম্পানির মূলধনকে ক্ষুদ্র ক্ষুদ্র অংশে ভাগ করলে এর প্রতিটি অংশকে শেয়ার বলা হয়। আর এই শেয়ার বিক্রয় করে মূলধন সংগ্রহ করা হয়। পরবর্তীতে লেনদেনের জন্য আংশিক শেয়ার মূলধনকে কয়েকটি অর্থের ভগ্নাংশে বিভক্ত করা হয়। আর এই প্রতিটি ভগ্নাংশই হলো স্টক বোনাস।

সারসংক্ষেপ

দীর্ঘমেয়াদি প্রণোদনা বিভিন্ন ধরনের হয়ে থাকে। যেমন– গ্র্যাচুইটি, বিমার সুবিধা, পেনশন ইত্যাদি। আর গুণসম্পন্ন বিলম্বিত পরিকল্পনায় একজন কর্মীর অনেক স্বপ্ন থাকে যে অবসর সময়ে সে কী করবে। কারণ তখন তার কাজের চাপ থাকে না। কারণ যারা চাকরিজীবী তারা মধ্যবিত্ত পরিবারের মতো জীবন যাপন করে যাতে অবসর সময়ে সে নিরাপত্তা নিশ্চিত থাকতে পারে। তাই প্রতিষ্ঠানগুলোতে কিছু গুণসম্পন্ন অবসর পরিকল্পনা ব্যবস্থা করা হয়, যা নিয়োগকর্তা কর্তৃক সম্মতিযুক্ত। তা হলো– বোনাস শেয়ার, মুনাফা শেয়ার পরিকল্পনা, পেনশন ইত্যাদি।

পাঠ-৬.২ পেনশন পরিকল্পনা
Pension Plan

উদ্দেশ্য

এ পাঠ শেষে আপনি

- পেনশন পরিকল্পনার ধারণা ব্যাখ্যা করতে পারবেন।
- পেনশন পরিকল্পনার মৌলিক বিষয় বর্ণনা করতে পারবেন।

পেনশন পরিকল্পনা
Pension Plan

পেনশনের অর্থের পরিমাণ কর্মীর বেতন বা পারিতোষিকের যেমন ওভারটাইম, শিফট ডিউটি ইত্যাদির উপর নির্ভর করে। যোগ্য বিলম্বিত পদ্ধতি যা নির্ধারণযোগ্য অর্থ পরিশোধ করে থাকে তাই হলো পেনশন পরিকল্পনা। এই পরিকল্পনাকে দুই নামে বা দুইভাবে সংজ্ঞায়িত করা যায়। যেমন–সংজ্ঞায়িত সুবিধা পরিকল্পনা ও নগদ ব্যালেন্স পরিকল্পনা বা অর্থ ক্রয় পরিকল্পনা।

সাধারণত একজন কর্মী তার চাকরিজীবনে যে সুযোগ-সুবিধা গ্রহণ করে থাকে তাকে সংজ্ঞায়িত সুবিধা পরিকল্পনা বলে।

অন্যদিকে প্রতিষ্ঠানে নিয়োজিত প্রত্যেক শ্রমিক কর্মীকে নির্ধারিত বার্ষিক অর্থ পরিশোধ করাকে অর্থ ক্রয় পরিশোধ বা নগদ ব্যালেন্স পরিকল্পনা বলা হয়।

পেনশন পরিকল্পনার পাঁচটি মৌলিক বিষয়
Five Basic Issues of Pension Plan

একটি যোগ্য বিলম্বিত ব্যবস্থা যা নির্ধারণযোগ্য অর্থ পরিশোধ করে তাকে পেনশন পরিকল্পনা বলে। এর কিছু মৌলিক বিষয় রয়েছে যা অত্যন্ত গুরুত্বপূর্ণ। নিম্নে পাঁচটি মৌলিক বিষয় আলোচনা করা হলো :

(১) **আদর্শ অবসরের বয়স নির্ণয় করা :** একটি প্রতিষ্ঠানে একটি নির্দিষ্ট সময় বা বয়স পর্যন্ত চাকরি করা যা সকলের নিকট গ্রহণযোগ্যতা পায় তাকে আদর্শ অবসরের বয়স বলা হয়। কিন্তু এরপরও কিছু কিছু ক্ষেত্রে যেমন সরকারি, বেসরকারি, বিশ্ববিদ্যালয়, শ্রমিক সংঘ ইত্যাদির এক্ষেত্রে ভিন্ন মতামত রয়েছে। যেমন– বিশ্ববিদ্যালয় বা বেসরকারি প্রতিষ্ঠানে মানসম্মত বা আদর্শ অবসরের বয়স হলো ৬৫ বছর। আবার সরকারি ক্ষেত্রে ৫৯ বছর, শ্রমিক সংঘের মতে কর্মী মোট চাকরি করবে ৩০ বছর আর অন্যদের মতে ৬০–৬২ বছরের মধ্যে হতে হবে।

(২) **ভেস্টিং বা আর্থিক অধিকার :** প্রতিষ্ঠানে মালিক কর্তৃক প্রদত্ত সহযোগিতায় কর্মীদের অধিকার সংরক্ষণ রাখার অন্যতম একটি বিশেষ পদ্ধতি হলো ভেস্টিং বা আর্থিক অধিকার। এক্ষেত্রে কর্মীদের সহযোগিতা বা অবদানের তারিখ হতে ভবিষ্যৎ পর্যন্ত যে মুনাফা অর্জন করা হবে তাতে কর্মীদেরও অংশীদারিত্ব থাকবে। এটি একটি আইনসম্মত পদ্ধতি। তাই মালিক চাইলেই কর্মীদের এই মুনাফা থেকে বাদ দিতে পারবে না।

(৩) **পেনশন পরিকল্পনার বৈষম্য :** প্রতিষ্ঠানে নিয়োজিত শ্রমিক কর্মীদের পেনশন বা পারিতোষিক পরিকল্পনা প্রদানের নকশাকরণে যাচাই করতে হবে কারো যাতে কম বা বেশি না হয়। উচ্চপদস্থ-নিম্নপদস্থ, নারী-পুরুষ সকল প্রকার কর্মীদের পেনশন পরিকল্পনা নকশায়নে যাতে বৈষম্য না থাকে। এতে পরিকল্পনা বাস্তবায়ন ব্যর্থ হয়।

(৪) **আদর্শ সময়ের পূর্বেই অবসর :** সাধারণত আদর্শ সময়ের পূর্বে অবসর গ্রহণ করার অর্থ হলো আগাম অবসর। অবসর গ্রহণের সময় সরকারি প্রতিষ্ঠানে ৫৯ বছর এবং বেসরকারি প্রতিষ্ঠানে ৬৫ বছর। তবে কোনো কোনো

ক্ষেত্রে অবসর গ্রহণের নির্ধারিত সময়ের পূর্বেই অবসর গ্রহণ করা হয়। যেমন– কর্মীর সংখ্যা বেশি হলে কমিয়ে আনার জন্য অবসর দেওয়া হয়, আবার কম বয়সীদের কর্মের সুযোগ করে দেওয়ার জন্য অবসর গ্রহণ করা হয়।

(৫) **সুযোগ-সুবিধার আকার :** মূল্যস্ফীতি এবং জীবনযাপনের যে ব্যয় তার সাথে সমস্যাগুলো রেখে পেনশন সম্প্রসারিত হয়ে থাকে। তাই পেনশন এবং এর সাথে সম্পৃক্ত সকল সুযোগ-সুবিধা বাড়তেই থাকে। তবে অবসর আয় নির্ণয়ের একটি অন্যতম পদ্ধতি হলো শতকরা হার পদ্ধতি। এতে মূল বেতন ও মূল বেতনের হার একত্র করা হয়। আর এই দুটি অন্তর্ভুক্ত করার পর এর যা গড় নির্ণয় করা হয় তাই হলো অবসর সময়ের সুবিধা।

সারসংক্ষেপ

পেনশন পরিকল্পনায় পূর্বেই একটি শিডিউল বা সূচি নির্ধারিত হয়ে থাকে। এই পরিকল্পনায় গুণসম্পন্ন বিলম্বিত পরিশোধ পরিকল্পনা গুরুত্বপূর্ণ একটি পদ্ধতি। এর কিছু মৌলিক বিষয় আছে যা অত্যন্ত অপরিহার্য। যেমন– শ্রমিকদের অবসরের জন্য একটি আদর্শ বয়স নির্ধারণ করা হয়, কিন্তু এটি বিভিন্ন দেশে বিভিন্ন ধরনের হয়। আবার অনেক সময় শ্রমিকরা অবসরের সময় আসার পূর্বেই অবসর নিতে চায়। পেনশন প্রদান আবার এককালীন হয় এবং কিস্তিতেও দেওয়া হয়। অর্থাৎ পেনশন পরিকল্পনার বিষয়সমূহ অত্যন্ত গুরুত্বপূর্ণ।

পাঠ-৬.৩ নির্বাহী ক্ষতিপূরণ
Executive Compensation

উদ্দেশ্য

এ পাঠ শেষে আপনি

- নির্বাহী ক্ষতিপূরণের ধারণা ব্যাখ্যা করতে পারবেন।
- নির্বাহী ক্ষতিপূরণের উপাদান, লক্ষ্য, ক্ষতিপূরণ নির্ধারণ ও পুনর্গঠন ব্যাখ্যা করতে পারবেন।

নির্বাহী ক্ষতিপূরণের সংজ্ঞা
Definition of Executive Compensation

সাধারণ অর্থে প্রতিষ্ঠানে কর্মরত নির্বাহীদের বেতনের পাশাপাশি তাদেরও যে বাড়তি আর্থিক-অনার্থিক সুযোগ-সুবিধা দেওয়া হয় তাকে নির্বাহী ক্ষতিপূরণ বলে।

অন্যভাবে বলা যায় যে, নির্বাহী বা ব্যবস্থাপকের মেধা, দক্ষতা, অভিজ্ঞতা, জ্ঞান কাজে লাগিয়ে প্রতিষ্ঠানের যে লক্ষ্য অর্জন করা হয়, মুনাফা আয় করা হয় ও সুনাম বৃদ্ধি করা হয়, তার স্বীকৃতিস্বরূপ তাদেরকে প্রতিষ্ঠান যে আর্থিক-অনার্থিক সুযোগ-সুবিধা দিয়ে থাকে তাকে নির্বাহী ক্ষতিপূরণ বলে।

সাধারণত নির্বাহীগণ কর্মীদের তুলনায় অধিক হারে পারিশ্রমিক পেয়ে থাকেন। তাদের কাজ কর্মীদের তুলনায় অনেক কম। কিন্তু কোনো কোনো ক্ষেত্রে কিছু নির্বাহীগণ বেতন ও বোনাস পাওয়ার পাশাপাশি পারিতোষিক পাওয়ার জন্য অধিক মাত্রায় কাজ করে থাকে। তাছাড়া ক্ষতিপূরণ বা পারিতোষিক হিসেবে নির্বাহীগণকে যে আর্থিক সুবিধা প্রদান করা হয় তা নির্বাহী ও প্রতিষ্ঠানের উদ্দেশ্য অর্জনের জন্য অত্যন্ত গুরুত্বপূর্ণ।

নির্বাহী ক্ষতিপূরণের উপাদান
Elements of Executive Compensation

প্রতিষ্ঠানে কর্মরত ব্যবস্থাপকদের বা নির্বাহীদের ক্ষতিপূরণ তিনটি উপাদানের সমন্বয়ে গঠিত। নিম্নে উক্ত উপাদানসমূহ বর্ণনা দেওয়া হলো :

১. **ব্যবস্থাপক বা নির্বাহী বেতন (Executives Salaries) :** সাধারণত নির্বাহীরা কর্মীদের তুলনায় বেশি বেতনভাতাদি পেয়ে থাকেন। কারণ তাদের অভিজ্ঞতা, জ্ঞান, দক্ষতা ও মেধা অন্যদের তুলনায় বেশি হয়ে থাকে। এছাড়া প্রেষণাদান ও নির্বাহীদের প্রতিষ্ঠানে টিকিয়ে রাখার জন্যও অধিক হারে বেতন পেয়ে থাকেন।

২. **সম্পূরক সাহায্যদায়ক আর্থিক ক্ষতিপূরণ (Supplemental Financial Compensation) :** নির্বাহীরা বেতনের পাশাপাশি অধিক হারে বোনাস ও স্টক ক্রয়ের সুবিধা পেয়ে থাকেন। ফলে নির্বাহীরা প্রতিষ্ঠানের উন্নয়নে দায়বদ্ধ হয়ে পড়েন। এতে লক্ষ্য অর্জন সহজতর হয়।

৩. **সম্পুরক সাহায্যদায়ক অনার্থিক সুবিধাদি (Supplemental non Financial Compensation)** : নির্বাহীগণ আর্থিক সুবিধার পাশাপাশি কিছু অনার্থিক সুবিধাও পেয়ে থাকেন। যা সাধারণ কর্মীরা লাভ করতে পারে না। যেমন গাড়ী ব্যবহার, বর্ধিত পেনশন হিসাব, বড় অঙ্কের জীবনবিমা প্রিমিয়াম, বড় ক্লাবের সদস্য, বন্ধকী সহযোগিতা, কর ও আইনি সুবিধা ইত্যাদি। তাছাড়া কোন সময় প্রতিষ্ঠান বিলুপ্তি হলে বড় অঙ্কের সুবিধা বা নতুন প্রতিষ্ঠান গঠিত হলে উচ্চ পদে আসীন হওয়ার সুবিধা পেয়ে থাকে।

নির্বাহী ক্ষতিপূরণের লক্ষ্য

Goals of Executive Compensation

সাধারণত নির্বাহীরা দক্ষ হয়ে থাকে। তাদের অভিজ্ঞতা, দক্ষতা, মেধা কাজে লাগিয়ে প্রতিষ্ঠান লক্ষ্য অর্জন করে থাকে। এর জন্য প্রতিষ্ঠান নির্বাহীদের অধিক হারে আর্থিক, অনার্থিক ও অতিরিক্ত সুযোগ-সুবিধা প্রদান করে থাকে। নিম্নে নির্বাহী ক্ষতিপূরণের লক্ষ্য আলোচনা করা হলো :

১. **নির্বাহীদের প্রতিষ্ঠানে ধরে রাখা :** নির্বাহীদের প্রতিষ্ঠান ত্যাগ করা থেকে বিরত রাখার জন্য অনুপ্রাণিত করে থাকে। এর জন্য তাদের অধিক হারে পারিশ্রমিক দেওয়া হয়। তাই যথাযথ যোগ্যতাসম্পন্ন নির্বাহীদের অভাব এরূপ ক্ষতিপূরণের মূল লক্ষ্য।

২. **উন্নত মানের কার্য সম্পাদন :** নির্বাহীদের প্রেষণাদানের লক্ষ্যে ক্ষতিপূরণ প্রদান করা হয়। ঊর্ধ্বতন নির্বাহীদের অধিক হারে সুবিধা প্রদানে অধস্তন নির্বাহীরা অধিক সুযোগ-সুবিধা লাভের আশায় উন্নত মানের কার্য সম্পাদনে নিয়োজিত হয়। যা নির্বাহী ক্ষতিপূরণের অন্যতম লক্ষ্য বা উদ্দেশ্য।

নির্বাহী ক্ষতিপূরণ নির্ধারণ

Influencing Factors of Executive Compensation

নির্বাহীর ক্ষতিপূরণ কেমন হবে বা কী পরিমাণ বেতন একজন নির্বাহী পেতে পারে তা কতগুলো প্রভাবক বিবেচনা করে নির্ধারণ করতে হয়। নিচে এগুলো তুলে ধরা হলো :

(১) **শিক্ষাগত যোগ্যতা (Educational qualification) :** যেকোনো ক্ষেত্রেই শিক্ষাগত যোগ্যতা একটি গুরুত্বপূর্ণ বিষয়। এক্ষেত্রে শিক্ষাগত যোগ্যতাকে বিবেচনায় নিয়ে নির্বাহী ক্ষতিপূরণ নির্ধারণ করা হয়।

(২) **পূর্ব অভিজ্ঞতা (Past Experience) :** নির্বাহীর কার্য সম্পর্কে পূর্বের অভিজ্ঞতা কতটুকু আছে তা বিবেচনায় নিয়ে বেতন কাঠামো নির্ধারণ করা হয়। পর্যাপ্ত অভিজ্ঞতার ওপর ভিত্তি করে পারিতোষিক নির্ধারণ করা হয়।

(৩) **সময়ের ব্যাপ্তি (Time expended) :** নির্বাহীর প্রদত্ত কাজটি সম্পাদনে কী পরিমাণ সময় ব্যয় হচ্ছে এবং তিনি কোম্পানির জন্য কতটুকু ব্যয় করেছেন, তা বিবেচনা করেই ক্ষতিপূরণ নির্ধারণ করা হয়।

(৪) **প্রশিক্ষণ (Training) :** সকল নির্বাহীর প্রশিক্ষণ থাকে না। তাই যে সকল নির্বাহী প্রয়োজনীয় প্রশিক্ষণ গ্রহণ করেছে, তাদের ক্ষতিপূরণ বেশি হবে।

(৫) **কার্য পরিচালনা (Supervising work) :** একজন নির্বাহী কতগুলো কাজ পরিদর্শন ও তদারকি করেন বা পরিচালনা করেন তা ক্ষতিপূরণ নির্ধারণে প্রভাব ফেলে।

(৬) **কার্য বিশ্লেষণ যোগ্যতা (Job description ability) :** সকল নির্বাহী সকল কাজ করতে সক্ষম নন। নির্বাহী প্রতিষ্ঠানের কার্য বিশ্লেষণে কতটুকু যোগ্যতা রাখেন, তা বিবেচনায় ক্ষতিপূরণ নির্ধারণ করা হয়।

(৭) **প্রতিযোগীদের কৌশল (Competitors Strategy) :** প্রতিযোগী কোম্পানির তুলনায় নিজ কোম্পানির নির্বাহীদের বেতন কোনোভাবেই কম হওয়া উচিত নয়। অর্থাৎ প্রতিযোগী প্রতিষ্ঠানের বেতন নির্ধারণের কৌশল বিবেচনায় নিতে হবে।

(৮) **আইনগত বাধ্যবাধকতা (Legal Accountability) :** কোম্পানি আইনের বিধান ও সরকার কর্তৃক প্রবর্তিত আইনকানুন অবশ্যই পালন বা মান্য করতে হবে।

(৯) **শিল্প অনুশীলন (Industry practice) :** শিল্পপ্রতিষ্ঠানের নিয়ম-কানুন, পরিবেশ, পারিপার্শ্বিকতা অন্যান্য প্রতিষ্ঠানের মতো নয়। প্রতিষ্ঠান ভেদে কার্য অনুশীলন ভিন্নতর হয়ে থাকে। নির্বাহীদের বেতন কাঠামো নির্ধারণে কার্য অনুশীলন বিবেচনায় নিতে হবে।

পরিশেষে বলা যায়, উপর্যুক্ত উপাদানগুলো নির্বাহীদের বেতন নির্ধারণে প্রভাব বিস্তার করে থাকে।

নির্বাহীদের ক্ষতিপূরণ পূনর্গঠন

Reforming Executive Compensation

পাবলিক লিঃ কোম্পানিতে বোর্ড অব ডিরেক্টরসের সদস্য হয়ে যারা ক্ষতিপূরণ কমিটিতে কাজ করেন তারা পুরোপুরি স্বাধীনভাবে কাজ সম্পাদন করতে পারেন না। যেখানে সদস্যরা চেয়ারম্যান বা সিইও দ্বারা নিযুক্ত হয়ে থাকেন। ফলে অনেক সময় দ্বন্দ্বের সৃষ্টি হয়। তাই নির্বাহীদের পুনর্গঠন জরুরি হয়ে পড়ে। নিম্নোক্ত দুটি পদ্ধতি বাস্তবায়নের দ্বারা নির্বাহীদের ক্ষতিপূরণ পুনর্গঠন করা যেতে পারে।

১. **সিকিউরিটিজ এন্ড এক্সচেঞ্জ কমিশন দ্বারা :** নির্বাহীদের বেতন কাঠামো সিকিউরিটিজ এন্ড এক্সচেঞ্জ কমিশন ঘোষণা করতে পারে। এর ফলে নির্বাহীদের ক্ষতিপূরণ পুনর্গঠন সহজ হয়ে যাবে।

২. **কর্পোরেশন কর্তৃক আইন প্রণয়ন করে :** নির্বাহীদের বেতন, স্টক বা বোনাস অপশনের সাথে আয়ের যোগ্যতার মানদণ্ড যাচাই করা যেতে পারে। এর ফলে নির্বাহীদের ন্যূনতম হলেও মজুরি বাড়বে।

সংক্ষেপে এটাই নির্বাহীদের ক্ষতিপূরণ পুনর্গঠন। যার ফলে নির্বাহীবৃন্দের বেতন কাঠামো নির্ধারণ সহজতর হয় এবং নির্বাহী ঘূর্ণায়মানতা হ্রাস পায়।

সারসংক্ষেপ

নির্বাহী ক্ষতিপূরণ হলো যখন প্রতিষ্ঠান তার কর্মীদের বেতনের পাশাপাশি বাড়তি কোনো সুবিধা প্রদান করে। সাধারণত নির্বাহীবৃন্দ মেধাবী, দক্ষ ও অভিজ্ঞ হয়ে থাকে। এজন্য প্রতিষ্ঠান তাদের প্রতিষ্ঠানে টিকিয়ে রাখার জন্য অতিরিক্ত অনেক সুযোগ-সুবিধা প্রদান করে থাকে। নির্বাহীদের কার্যক্রমের ফলে প্রতিষ্ঠানের মান-মর্যাদা বৃদ্ধি পায় এবং লক্ষ্য অর্জন সহজতর হয়।

পাঠ-৬.৪ মজুরি ও বেতন বা ক্ষতিপূরণ প্রশাসন
Salary and Wages Compensation Administration

উদ্দেশ্য

এ পাঠ শেষে আপনি

- মজুরি ও বেতন বা ক্ষতিপূরণ প্রশাসনের সংজ্ঞা বর্ণনা করতে পারবেন।
- মজুরি ও বেতন বা ক্ষতিপূরণ প্রশাসনের উদ্দেশ্য ও মূলনীতি ব্যাখ্যা করতে পারবেন।

মজুরি ও বেতন বা ক্ষতিপূরণ প্রশাসনের সংজ্ঞা
(Definition of Salary and Wages or Compensation Administration)

প্রতিষ্ঠানে নিয়োজিত শ্রমিক কর্মীদের পারিশ্রমিক হিসেবে যে অর্থ দেওয়া হয় তা হলো মজুরি ও বেতন বা ক্ষতিপূরণ। তবে ক্ষতিপূরনের পরিমাণ কীরূপ হবে সেটি এবং এটি প্রদান করার পদ্ধতি একটি বিভাগ পরিচালনা করে থাকে। আর এই বিভাগকে ক্ষতিপূরণ প্রশাসন বা মজুরি ও বেতন প্রশাসন বলা হয়। ব্যবস্থাপনা ও প্রতিষ্ঠানের প্রতি কর্মীদের বিশ্বাস গড়ে তোলার জন্য এই মজুরি ও বেতন প্রশাসন অত্যন্ত গুরুত্বপূর্ণ। এই প্রশাসন সরাসরি উৎপাদন ব্যয়ের সাথে জড়িত। এই প্রশাসনকে কৌশল বা প্রক্রিয়াগত প্রশাসনও বলা হয়।

মজুরি ও বেতন প্রশাসন সম্পর্কে বিভিন্ন মনীষীগণ বিভিন্নভাবে সংজ্ঞায়িত করেছেন।

(i) Decenzo and Robbin বলেছেন, "Compensation Administration seeks to design a cost-effective pay structure that will not only attract, motivate and retain competent employees, but also be perceived as fair by these employees." অর্থাৎ প্রতিষ্ঠানের ব্যয় সাশ্রয়ী একটি বেতন কাঠামো প্রণয়ন করে শুধুমাত্র যোগ্য কর্মীদেরই আকৃষ্ট, প্রণোদিত ও সংরক্ষণ করার জন্য নয় বরং তার পাশাপাশি ওইসকল কর্মী যাতে একে ন্যায্য বলে ধারণা পোষণ করে তার একটি প্রক্রিয়াই হলো মজুরি ও বেতন প্রশাসন।

(ii) স্লোয়েনের মতে, "যে প্রক্রিয়ার দ্বারা বিচারবুদ্ধি ও আপস রফা অনুশীলন করে আর্থিক ও আচরণগত দিক বিবেচনা করা হয়, তাকে মজুরি ও বেতন (ক্ষতিপূরণ) প্রশাসন বলা হয়।"

(iii) Dele Yoder এর মতে, "Wage and salaries administration involve the selection, development and direction of program designed to implement compensation or incentive policy through financial reward." অর্থাৎ মজুরি ও বেতন প্রশাসন বা ক্ষতিপূরণ প্রশাসন হলো এমন একটি ব্যবস্থা যা আর্থিক পুরস্কারের মাধ্যমে কর্মীদের পারিশ্রমিক ও অনুপ্রেরণা দানের নীতি প্রণয়ন, বাস্তবায়ন, উন্নয়ন ও নির্দেশনার সাথে সরাসরি সম্পৃক্ত।

উপরি-উক্ত সংজ্ঞাসমূহ বিশ্লেষণ করলে যা পাওয়া যায় তা হলো– শ্রমিকদের জন্য ক্ষতিপূরণ নির্ধারণ এবং তা প্রদান করার জন্য যে বিভাগ কাজ করে থাকে তাকে মজুরি ও বেতন প্রশাসন বলে।

পরিশেষে বলা যায় যে প্রশাসন প্রতিষ্ঠানের সদস্যদের পারিশ্রমিক স্তর নির্ধারণ করে ও স্তরের বিভিন্ন উপাদানসমূহ পরিচালিত ও নিয়ন্ত্রিত করে তাকে মজুরি ও বেতন বা ক্ষতিপূরণ প্রশাসন বলে।

মজুরি ও বেতন বা ক্ষতিপূরণ প্রশাসনের উদ্দেশ্য
(Objectives of Salary and Wages or Compensation Administration)

মজুরি ও বেতন প্রশাসন হলো এমন একটি বিভাগ যা কর্মীদের বেতন, মজুরি ইত্যাদি নির্ধারিত করে এবং তা প্রদানে সহায়তা করে। ব্যবস্থাপনার ক্ষেত্রে এই ক্ষতিপূরণ প্রশাসন অত্যন্ত গুরুত্বপূর্ণ। কারণ এটি সরাসরি উৎপাদন ব্যয়ের সাথে জড়িত। নিম্নে মজুরি ও বেতন প্রশাসনের উদ্দেশ্যসমূহ আলোচনা করা হলো :

(১) **শ্রম ঘূর্ণায়মানতা ও অনুপস্থিতি হ্রাস :** মজুরি ও বেতন প্রশাসনের অন্যতম একটি উদ্দেশ্য হলো প্রতিষ্ঠানে শ্রম ঘূর্ণায়মানতা ও অনুপস্থিতি হ্রাস করা। আর এটি সম্ভব ন্যায্য মজুরির মাধ্যমে। অর্থাৎ শ্রমিক কর্মীদের ন্যায্য মজুরি প্রদান করলে তারা স্বাচ্ছন্দ্যময় জীবন-যাপন করতে পারে।

(২) **মতবিরোধ দূরীকরণ :** কোনো কোনো প্রতিষ্ঠানে মজুরি ও বেতন নিয়ে অনেক শ্রমিক-কর্মীদের মধ্যে মতবিরোধ সৃষ্টি হয় যা ব্যবস্থাপনার ক্ষেত্রে সুবিধাজনক নয়। তাই এই মতবিরোধ দূর করে সৌহাদ্যপূর্ণ সম্পর্ক সৃষ্টি করা এই প্রশাসনের মূল উদ্দেশ্য।

(৩) **সঠিক মজুরি :** মজুরি ও বেতন বা ক্ষতিপূরণ প্রশাসনের বিশেষ উদ্দেশ্য হলো প্রতিষ্ঠানে নিয়োজিত শ্রমিক-কর্মীদের সঠিক ও উপযুক্ত মজুরি প্রদান করা। এই প্রশাসনের সহযোগিতায় কর্মীদের কাজ অনুযায়ী উপযুক্ত মজুরি নির্ধারণ করা হয়।

(৪) **প্রেষণাদায়ক মজুরি :** মজুরি ও বেতন প্রশাসন শ্রমিক-কর্মীদের মধ্যে প্রেষণা সৃষ্টি করে। এর ফলে তাদের জ্ঞান ও দক্ষতা বৃদ্ধি পায় এবং তারা কাজের প্রতি আরও আগ্রহী হয়।

(৫) **সরকারি নীতি অনুসরণ :** মজুরি ও বেতন প্রশাসন এমন একটি ব্যবস্থা যার দ্বারা কর্মীগণ প্রেষিত হয়। তবে এই প্রশাসন অবশ্যই সরকারি নীতি অনুসারে হতে হবে। অর্থাৎ সরকারি নীতির সাথে সামঞ্জস্য রেখে ক্ষতিপূরণ প্রশাসন কাঠামো নির্ধারণ করতে হবে।

(৬) **ন্যূনতম মজুরি প্রদান :** প্রতিষ্ঠানে নিয়োজিত কর্মীদের ন্যূনতম মজুরি প্রদান করতে হবে যা দিয়ে সে তার পরিবারের সাথে স্বাচ্ছন্দ্বভাবে জীবনধারণ করতে পারে। মজুরি ও বেতন প্রশাসন সেদিকে লক্ষ রাখে।

(৭) **উৎপাদন বৃদ্ধি :** মজুরি ও বেতন প্রশাসন সরাসরি উৎপাদন ব্যয়ের সাথে জড়িত। আর উৎপাদন ব্যয় মুনাফার সাথে জড়িত। তাই প্রতিষ্ঠানে উৎপাদন যত বৃদ্ধি পাবে মুনাফাও তত বাড়বে। তাই কোনো কর্মী অধিক মাত্রায় উৎপাদন করলে তাকে বেশি মজুরি প্রদান করলে সে উৎসাহিত হবে এবং আরো দক্ষতার সাথে কাজ করতেও পারবে।

(৮) **শিল্প ও শিল্প সম্পর্কের উন্নয়ন :** মজুরি ও বেতন প্রশাসনের প্রধান উদ্দেশ্য হলো শিল্প ও শিল্প সম্পর্ক উন্নয়ন করা। এই ব্যবস্থার ফলে কর্মীদের মতবিরোধ দূর হয় এবং তারা কাজে আগ্রহী হয়। এতে উৎপাদন বৃদ্ধি পায় যার কারণে শিল্প উন্নয়ন দেখা যায়।

(৯) **যোগ্যতা অনুসারে মজুরি :** মজুরি ও বেতন প্রশাসনের অন্যতম উদ্দেশ্য হলো কর্মীদের যোগ্যতা অনুসারে তাদের মজুরি ও বেতন দেওয়া। কারণ প্রত্যেক কর্মী চায় ন্যায্য ও উপযুক্ত মজুরি পেতে। এতে তারা কাজের প্রতি সন্তুষ্ট হয়।

(১০) **বৈজ্ঞানিক পদ্ধতি :** সাধারণত বৈজ্ঞানিক পদ্ধতি সর্বদা সঠিক হয়। তাই ক্ষতিপূরণ প্রশাসনের ক্ষেত্রেও বৈজ্ঞানিক পদ্ধতি অনুসরণ করা হলে কর্মীরা সঠিক হারে মজুরি পাবে।

সুতরাং বলা যায় যে, উপরোক্ত উদ্দেশ্যসমূহ বেতন ও মজুরি প্রশাসন পরিচালনা বা ব্যবস্থাপনার ক্ষেত্রে অত্যন্ত গুরুত্বপূর্ণ ভূমিকা পালন করে।

মজুরি ও বেতন বা ক্ষতিপূরণ প্রশাসনের মূলনীতি
Principles of Salary and Wages or Compensation Administration

ক্ষতিপূরণ প্রশাসন একটি প্রতিষ্ঠানের জন্য অত্যন্ত গুরুত্বপূর্ণ। এর ফলে শিল্প সম্পর্ক উন্নত হয়। আর শিল্প উন্নয়ন বজায় থাকলে প্রতিষ্ঠানে উৎপাদন বৃদ্ধি পায়। তবে ক্ষতিপূরণ প্রশাসন ব্যবস্থা সর্বোচ্চমানের হতে হবে। সঠিকভাবে নিয়ম-নীতি অনুসরণ করে এটি পরিচালিত করতে হবে যাতে ভবিষ্যতে ব্যর্থ না হয়। এর কিছু মূলনীতি রয়েছে, যা নিম্নরূপ :

(১) **দক্ষতা ও যোগ্যতার নীতি :** ক্ষতিপূরণ প্রশাসনের মূলনীতি হলো কর্মীদের দক্ষতা ও যোগ্যতার নীতি। কর্মীদের দক্ষতা ও যোগ্যতা যাচাই করে সে অনুসারে তাদের মজুরি প্রদান করতে হবে। এতে কর্মীগণ প্রতিষ্ঠানের প্রতি সন্তুষ্ট হবে।

(২) **কর্মীর চাকরি দীর্ঘস্থায়ী :** প্রতিষ্ঠানে নিয়োজিত যোগ্য কর্মীদের ধরে রাখার জন্য মজুরি বেতন প্রশাসনের গুরুত্ব অত্যন্ত অপরিসীম। কারণ এই প্রশাসনের ফলে কর্মীরা তাদের চাকরি সম্পর্কে নিশ্চিত হয়।

(৩) **সহজবোধ্য :** মজুরি ও বেতন প্রশাসন ব্যবস্থা এমন হতে হবে যাতে প্রতিষ্ঠানে নিয়োজিত সকল শ্রমিক-কর্মী সহজেই তা বুঝতে পারে। অর্থাৎ সহজভাবে এর কার্যক্রম করতে হবে।

(৪) **স্থিতিশীলতার নীতি :** বেতন ও মজুরি প্রশাসনের গুরুত্বপূর্ণ একটি নীতি হলো স্থিতিশীলতার নীতি। আর এর জন্য এই প্রশাসন অবশ্যই লিখিত হতে হবে। এর ফলে প্রশাসনে স্থায়িত্ব আসে। তাছাড়া এটি দলিল হিসেবেও কাজ করে থাকে।

(৫) **অতিরিক্ত ক্ষতিপূরণ :** প্রতিষ্ঠানে অনেক সময় অধিক পরিমাণ কাজ চলে আসে। এর জন্য কর্মীদের সেই কাজ করতে হয়। আর অতিরিক্ত কাজ সম্পাদন করতে সময়ও বেশি লাগে। তাই তাদের অতিরিক্ত মজুরি বা ক্ষতিপূরণ প্রদান করা অত্যাবশ্যক।

(৬) **বাজেট প্রণয়ন :** বর্তমান বিশ্বে প্রত্যেক প্রতিষ্ঠানে একটি নির্দিষ্ট সময়ে বাজেট প্রণয়ন করা হয়। এটি ব্যবস্থাপনা ক্ষেত্রে অত্যন্ত গুরুত্বপূর্ণ ভূমিকা রাখে। তাই মজুরি ও বেতন প্রশাসন ব্যবস্থা দীর্ঘমেয়াদি রাখার জন্য বাজেট প্রণয়ন নীতি অনুসারে কাজ করতে হয়।

(৭) **সমজাতীয় মজুরি :** প্রতিষ্ঠানে কর্মরত কর্মীদের বিভিন্ন কাজের ভিত্তিতে বিভিন্ন ধরনের মজুরি দেওয়া হয়। কিন্তু অনেক ক্ষেত্রে কাজ একই থাকলে ক্ষতিপূরণ বা মজুরিও এক হওয়া উচিত। অর্থাৎ সমজাতীয় কাজের জন্য সমজাতীয় মজুরি হলে কর্মীদের মধ্যে দ্বন্দ্বের সৃষ্টি হয় না।

(৮) **পর্যাপ্ত পরিমাণ মজুরি :** মজুরি ও বেতন প্রশাসনের ক্ষেত্রে পর্যাপ্ততার নীতি অত্যন্ত গুরুত্বপূর্ণ। কর্মীদের পর্যাপ্ত পরিমাণ মজুরি দিতে হবে যাতে তারা তাদের পরিবারের সাথে সঠিকভাবে জীবনধারণ করতে পারে। তবে লক্ষ্য রাখতে হবে এতে প্রতিষ্ঠানের যেন কোনো ক্ষতি না হয়।

(৯) **স্বার্থ সংরক্ষণ :** সাধারণভাবে লক্ষ্য করা যায় বা অনেকের মতে কর্মীদের স্বার্থ ও প্রতিষ্ঠানের স্বার্থ একে অন্যের বিপরীত। কিন্তু আসলে তা সঠিক নয়। কর্মী যেমন প্রতিষ্ঠানের জন্য কাজ করে তেমনি প্রতিষ্ঠানও কর্মীদের ব্যক্তিগত স্বার্থের দিকে লক্ষ রেখে তাদের ক্ষতিপূরণ প্রদানের ব্যবস্থা করে থাকে।

(১০) **অভাব-অভিযোগে গুরুত্বারোপ :** প্রতিষ্ঠানে নিয়োজিত কোনো কোনো কর্মীর অভাব বা অভিযোগ থাকা স্বাভাবিক। কারণ সকল কর্মীর কাছে সবকিছু থাকে না। তাই তাদের কোনো অভিযোগ থাকলে প্রতিষ্ঠানকে তা শুনতে হবে এবং তা সমাধানের চেষ্টা করতে হবে। যদি এটি এড়িয়ে যাওয়া হয় তবে যোগ্য কর্মী হারিয়ে যাওয়ার সম্ভাবনা হতে পারে। তাই তাদের অভাব-অভিযোগের উপর গুরুত্বারোপ করতে হবে।

(১১) **ন্যায্য মজুরি ও সঙ্গতিপূর্ণতা :** ন্যায্য মজুরি ও সঙ্গতিপূর্ণতা হলো মজুরি ও বেতন প্রশাসনের বিশেষ একটি নীতি। এতে সম পদের ব্যক্তিদের এবং অধিক দক্ষ ও যোগ্য ব্যক্তিকে একই মজুরি দেওয়া হয়।

সুতরাং বলা যায় যে, মজুরি ও বেতন প্রশাসনের উপরোক্ত নীতিসমূহ সঠিকভাবে অবলম্বন করতে পারলে এই প্রশাসন দীর্ঘসময় পর্যন্ত চলতে থাকবে। এছাড়াও আরো কিছু নীতি রয়েছে যা অত্যন্ত গুরুত্বপূর্ণ। যেমন– নমনীয়তার নীতি, সামঞ্জস্যতার নীতি, কল্যাণমুখিতার নীতি, ছুটিকালীন বেতন, কাজের প্রকৃতি, বেতন স্কেল নির্ধারণ ইত্যাদি।

সারসংক্ষেপ

প্রতিষ্ঠানে নিয়োজিত সকল প্রকার শ্রমিক-কর্মীদের মজুরি সংক্রান্ত পরিকল্পনা করা, তা বাস্তবায়ন করার প্রক্রিয়াই হলো মজুরি ও বেতন বা ক্ষতিপূরণ প্রশাসনের কাজ। এর মুখ্য উদ্দেশ্য হলো ন্যায্য বেতন বা মজুরি কাঠামো নির্ধারণ করা। তাছাড়াও প্রেষণাদান, উৎপাদন বৃদ্ধি, শ্রমঘূর্ণায়মানতা হ্রাস, বাজেট নিয়ন্ত্রণ ইত্যাদি এই পদ্ধতির গুরুত্বপূর্ণ উদ্দেশ্য। তাই এই সকল উদ্দেশ্য অর্জনের জন্য কিছু মূলনীতি অনুসরণ করতে হয় যা অত্যন্ত প্রয়োজনীয়। যেমন– সামঞ্জস্যতার নীতি, নমনীয়তার নীতি, অতিরিক্ত কাজ করলে অতিরিক্ত ভাতা প্রদান, স্থিতিশীলতার নীতি ইত্যাদি।

পাঠ-৬.৫ আন্তর্জাতিক ক্ষতিপূরণ
International Compensation

উদ্দেশ্য

এ পাঠ শেষে আপনি

- আন্তর্জাতিক ক্ষতিপূরণ বর্ণনা করতে পারবেন।
- আন্তর্জাতিক ক্ষতিপূরণের প্রভাবিত বিষয় ও উপাদানসমূহ ব্যাখ্যা করতে পারবেন।

আন্তর্জাতিক ক্ষতিপূরণের সংজ্ঞা
Definition of International Compensation

প্রতিষ্ঠানের কার্য সম্পাদনের জন্য বিভিন্ন দেশের কর্মীগণ কাজ করতে পারে। সাধারণত বহুজাতিক প্রতিষ্ঠানগুলো তৃতীয় কোনো দেশ হতে কর্মী সংগ্রহ করে থাকে। স্থানীয় কর্মীদের তুলনায় বিদেশি দক্ষ কর্মীদের জন্য ব্যয় বেশি হয়ে থাকে।

নিজ দেশের বাইরে পৃথিবীর অন্য কোনো দেশের কর্মীগণ প্রতিষ্ঠানে কর্মরত থাকলে যে বেতন পরিশোধ করা হয় তাকে আন্তর্জাতিক ক্ষতিপূরণ বলে। সাধারণত এ ধরনের ক্ষতিপূরণের পরিমাণ আন্তর্জাতিকভাবে নির্ধারণ করা হয়।

আন্তর্জাতিক ক্ষতিপূরণের উপর প্রভাববিস্তারকারী বিষয়
Factors that Affecting International Compensation

আন্তর্জাতিক ক্ষতিপূরণে কিছু বিষয় প্রভাব বিস্তার করে। বিশেষ করে বহুজাতিক প্রতিষ্ঠানগুলো আন্তর্জাতিক পরিমণ্ডলে ব্যবসায় করার সময় ক্ষতিপূরণ ব্যবস্থাপনায় অভ্যন্তরীণ ও বাহ্যিক অনেক বিষয় প্রভাব বিস্তার করে থাকে। নিচে তা আলোচনা করা হলো :

১। **অভ্যন্তরীণ পরিবেশ (Internal Environment) :** বহুজাতিক প্রতিষ্ঠানসমূহ নিজস্ব লক্ষ্য, দর্শন ও সক্ষমতা প্রভৃতি সাপেক্ষে আন্তর্জাতিক পরিমণ্ডলে ব্যবসায় করতে যায়। এক্ষেত্রে অভ্যন্তরীণ অনেক বিষয় প্রভাব বিস্তার করে থাকে। যেমন– লক্ষ্যভিমুখিতা ও ক্ষতিপূরণ অভীষ্ট, প্রতিযোগিতার কৌশল, সাংগঠনিক ও সাংস্কৃতিক, মানবসম্পদ কাঠামো, মালিক-কর্মী সম্পর্ক, সাবসিডিয়ারি ভূমিকা ও প্রযুক্তি ব্যবহারের মাত্রা ইত্যাদি। অভ্যন্তরীণ পরিবেশ কোম্পানির অধীন বিষয়, তাই আন্তর্জাতিক ক্ষতিপূরণে নানাবিধ পরিবর্তন আনা যায়।

২। **বাহ্যিক পরিবেশ (External Environment) :** ক্ষতিপূরণ ব্যবস্থাপনায় প্রভাব বিস্তার করে এমন নানাবিধ বাহ্যিক পরিবেশ আছে যা কোম্পানি নিয়ন্ত্রণ করতে পারে না। বাহ্যিক পরিবেশের উপাদানগুলো হতে পারে– মাতৃ কোম্পানি, স্থানীয় অবস্থা, শিল্পের প্রকার, শ্রম বাজার, সরকারের ভূমিকা ও প্রতিযোগিতার কৌশল ইত্যাদি।

আন্তর্জাতিক ক্ষতিপূরণ ব্যবস্থার উপাদানসূহ
Components of International Compensation

বহুজাতিক প্রতিষ্ঠানসমূহ তাদের কর্মীদের জন্য যে ক্ষতিপূরণের ব্যবস্থা করে তার উপাদানসমূহ নিম্নরূপ:

১। **মূল বেতন ও প্রণোদনাসমূহ (Basic Pay and Incentive Pay) :** আন্তর্জাতিক ক্ষতিপূরণ ব্যবস্থার মূল ও প্রধান অংশ এটি। মূল বেতনের উপর নির্ভর করে অন্যান্য ভাতাসমূহ নির্ধারিত হয়ে থাকে। কর্মীগণ এই উপাদানের প্রতি বেশি মনোযোগী হয়ে থাকে।

২। **ভাতাসমূহ (Allowances) :** জীবনযাত্রার মানের কথা বিবেচনা করে প্রতিষ্ঠান বিভিন্ন ভাতার ব্যবস্থা করে থাকে। যেমন– শিক্ষা ভাতা, চিকিৎসা ভাতা ও বিমা ইত্যাদি।

৩। **করসমূহ (Taxes) :** অনেক সময় সরকারের কর নীতির কারণে কর্মীদের উপর নেতিবাচক প্রভাব পড়ে। এজন্য প্রতিষ্ঠান কর্মীর সন্তুষ্টির কথা বিবেচনা করে কর সমতাকরণের ব্যবস্থা করে থাকে।

৪। **অবসরকালীন সুবিধা (Retirement Benefits) :** কর্মীগণ কর্মজীবন সমাপ্তির আগে নিজের ও পরিবারের আর্থিক, সামাজিক, শারীরিক ও নানাবিধ বিষয় নিয়ে চিন্তিত থাকে। এজন্য আন্তর্জাতিক ক্ষতিপূরণে কর্মীদের কিছু সুবিধা দিয়ে থাকে। যেমন– পেনশন ও সামাজিক নিরাপত্তা ইত্যাদি।

সারসংক্ষেপ

আন্তর্জাতিক ক্ষতিপূরণে বিদেশি কর্মকর্তা বা কর্মচারীদের নিয়ে কাজ করা হয়। তাদের ক্ষতিপূরণের দিকগুলো বিবেচনা করতে হয়। তাই ক্ষতিপূরণ ব্যবস্থাপনায় আন্তর্জাতিক ক্ষতিপূরণের ক্ষেত্রে অভ্যন্তরীণ ও বাহ্যিক পরিবেশ ব্যাপকভাবে প্রভাব বিস্তার করে। অভ্যন্তরীণ যে বিষয় প্রভাব ফেলে তা হলো মানসম্পদ কাঠামো, প্রতিযোগিতার কৌশল। আবার বাহ্যিক ক্ষেত্রে শিল্পের ধরন, শ্রম বাজার, স্থানীয় অবস্থা ইত্যাদি।

ইউনিট উত্তর মূল্যায়ন

১। দীর্ঘমেয়াদি প্রণোদনার সংজ্ঞা দিন।

২। গুণসম্পন্ন বিলম্বিত পরিকল্পনার সংজ্ঞা দিন। নিয়োগকর্তা কর্তৃক গুণসম্পন্ন অবসর পরিকল্পনা ব্যাখ্যা করুন।

৩। পেনশন পরিকল্পনার সংজ্ঞা দিন। পেনশন পরিকল্পনার পাঁচটি মৌলিক বিষয় ব্যাখ্যা করুন।

৪। নির্বাহী ক্ষতিপূরণের সংজ্ঞা দিন। এর উপাদানসমূহ ব্যাখ্যা করুন।

৫। মজুরি ও বেতন বা ক্ষতিপূরণ প্রশাসনের সংজ্ঞা দিন। এর উদ্দেশ্য ও মূলনীতি আলোচনা করুন।

৬। আন্তর্জাতিক ক্ষতিপূরণের সংজ্ঞা দিন। এর প্রভাবিত বিষয় ও উপাদানসমূহ ব্যাখ্যা করুন।