


ক্ষতিপূরণ প্রশাসন Compensation Administration



ভূমিকা

শ্রমিক কর্মীগণ তাদের পরিশ্রমের বিনিময়ে যে বেতন, মজুরি, কমিশন, বোনাস ও অন্যান্য সুবিধা পেয়ে থাকে তাকে ক্ষতিপূরণ বলে। একটি প্রতিষ্ঠানের সঠিক ব্যবস্থাপনার জন্য ক্ষতিপূরণ নীতি থাকা জরুরি। ন্যায্য ও যথোপযুক্ত ক্ষতিপূরণ প্রদান কর্মীদের কাজের প্রতি উৎসাহ, মনোবল ও আনুগত্য বৃদ্ধি করে, কার্যসম্পাদন ও উৎপাদনশীলতার উন্নয়ন ঘটায়, কাজের অনুপস্থিতি ও অবসন্নতা দূর করে এবং শ্রম ঘূর্ণায়মানতা হ্রাস করে। মজুরি কাঠামো তৈরি, সংরক্ষণ ও বাস্তবায়ন, মজুরি জরিপ, মুনাফার অংশীদারিত্ব প্রদান, মজুরি পরিবর্তন প্রভৃতি কাজ ক্ষতিপূরণ প্রশাসনের আওতাভুক্ত।

	ইউনিট সমাপ্তির সময়	ইউনিট সমাপ্তির সর্বোচ্চ সময় ২ সপ্তাহ
---	---------------------	---------------------------------------

এই ইউনিটের পাঠসমূহ

- পাঠ-৬.১: ক্ষতিপূরণ প্রশাসনের ধারণা ও সংজ্ঞা, মজুরির অর্থ ও সংজ্ঞা, বেতনের অর্থ ও সংজ্ঞা, ক্ষতিপূরণ প্রশাসন অথবা মজুরি ও বেতন প্রশাসনের উদ্দেশ্য, ক্ষতিপূরণ প্রশাসনের মূলনীতিসমূহ।
- পাঠ-৬.২: বেতন কাঠামোর ওপর প্রভাববিস্তারকারী উপাদানসমূহ, বেতন ও মজুরির মধ্যে পার্থক্য, মজুরির প্রকারভেদ, মজুরির তত্ত্বসমূহ
- পাঠ-৬.৩: প্রণোদনামূলক মজুরির প্রদান পরিকল্পনা: ধারণা ও সংজ্ঞা, প্রণোদনামূলক ক্ষতিপূরণ পরিকল্পনার শ্রেণিবিভাগ, প্রণোদনা পরিকল্পনা ব্যর্থতার কারণ, কীভাবে প্রণোদনা পরিকল্পনা বাস্তবায়ন করা যায়, নির্বাহী ক্ষতিপূরণ পরিকল্পনা, নির্বাহী বা ব্যবস্থাপকদের ক্ষতিপূরণ পরিকল্পনা উপাদানসমূহ, প্রান্তিক সুবিধার ধারণা ও সংজ্ঞা, প্রান্তিক সুবিধার শ্রেণিবিভাগ।

পাঠ-৬.১

ক্ষতিপূরণ প্রশাসনের ধারণা ও সংজ্ঞা, মজুরির অর্থ ও সংজ্ঞা, বেতনের অর্থ ও সংজ্ঞা, ক্ষতিপূরণ প্রশাসন অথবা মজুরি ও বেতন প্রশাসনের উদ্দেশ্য, ক্ষতিপূরণ প্রশাসনের মূলনীতিসমূহ

Concept & definition of compensation administration, Meaning & definition of wage, Meaning & definition of salary, Objectives of compensation administration or wages & salary administration, Principles of compensation administration.



উদ্দেশ্য

এ পাঠ শেষে আপনি-

- ক্ষতিপূরণ প্রশাসনের ধারণা নিতে পারবেন এবং সংজ্ঞা বলতে পারবেন।
- মজুরির অর্থ ও সংজ্ঞা বলতে পারবেন।
- বেতনের অর্থ ও সংজ্ঞা বলতে পারবেন।
- ক্ষতিপূরণ প্রশাসন অথবা মজুরি ও বেতন প্রশাসনের উদ্দেশ্য বর্ণনা করতে পারবেন।
- ক্ষতিপূরণ প্রশাসনের মূলনীতিসমূহ ব্যাখ্যা করতে পারবেন।



ক্ষতিপূরণ প্রশাসনের ধারণা ও সংজ্ঞা

Concept & definition of Compensation administration

Compensation ইংরেজি শব্দ। এর বাংলা আভিধানিক অর্থ হলো ক্ষতিপূরণ। প্রতিষ্ঠানের মানব সম্পদের বা কর্মীদের কাজ করার ফলে যে দৈহিক ও মানসিক ক্ষতি হয় তা পরিশোধকে ক্ষতিপূরণ নামে অবিহিত করা হয়। অন্যভাবে বলা যায় যে, প্রতিষ্ঠানে নিয়োজিত মানব সম্পদের দৈহিক ও মানসিক শ্রম বা সেবা প্রদানের বিনিময়ে যে পারিশ্রমিক তথা বেতন ভাতা ও অন্যান্য সুবিধা প্রদান করা হয় তাকে ক্ষতিপূরণ বলে। ক্ষতিপূরণ প্রশাসন কর্মীদের মজুরি, বেতন, বোনাস, মুনাফা, পেনশন, স্বাস্থ্য বিমা, চিকিৎসাভাতা প্রভৃতি নির্ধারণসংক্রান্ত নীতি প্রণয়ন এবং তা বাস্তবায়নের সাথে সম্পৃক্ত।

ক্ষতিপূরণের কিছু উল্লেখযোগ্য সংজ্ঞা নিম্নে তুলে ধরা হলো:

Decenzo ও S.P. Robbins এর মতে, "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, ক্ষতিপূরণ প্রশাসনের লক্ষ্য হলো এরূপ একটি ব্যয় কর্মোপযোগী বেতন কাঠামো প্রণয়ন করা যাতে শুধু যোগ্য কর্মীদের আকৃষ্ট, প্রেরিত এবং সংরক্ষণই করে না বরং তা ন্যায্য হিসেবে ঐসব কর্মীদের দ্বারা গ্রহণযোগ্য হয়।"

Gary Dessler এর ভাষায়, "Employee compensation refers to all forms of pay or rewards going to employees and arising from their employment" অর্থাৎ, কর্মী ক্ষতিপূরণ দ্বারা কর্মীদেরকে প্রদত্ত সকল রকমের বেতন অথবা পুরস্কারকে বুঝায় যা তাদের নিয়োগের সাথে সম্পৃক্ত।"

E.B. Flippo এর মতে, "Compensation is nothing but the method of remuneration the workers of the enterprise or organization judiciously and adequately in achieving the objectives of the organization." অর্থাৎ, প্রতিষ্ঠানের উদ্দেশ্য অর্জনের লক্ষ্যে কর্মীদের ন্যায্যসঙ্গত ও পর্যাপ্ত পরিমাণে পারিশ্রমিকদানের পদ্ধতি হচ্ছে ক্ষতিপূরণ।"

Prof R.W. Griffin এর ভাষায়, "Compensation is the financial remuneration given by the organization to its employees in exchange for their works." অর্থাৎ, প্রতিষ্ঠান কর্তৃক তার কর্মীদের কাজের বিনিময়ে প্রদত্ত আর্থিক

পারিশ্রমিককে ক্ষতিপূরণ বলে।”

Dale Yoder এর মতে, Compensation administration involves the selection, development and direction of programs designed to implement compensation or incentive policy through financial rewards." অর্থাৎ, ক্ষতিপূরণ প্রশাসন আর্থিক সংস্কারের মাধ্যমে পারিশ্রমিক ও অনুপ্রেরণাদান নীতি বাস্তবায়নের জন্য প্রণীত নির্বাচন, উন্নয়ন এবং কর্মসূচির নির্দেশনাকে অন্তর্ভুক্ত করে।”

Milkovich ও Boudreau এর মতে, "Compensation refers to all forms of financial returns, tangible services, and benefits employees receive as part of an employment relationship." অর্থাৎ, নিয়োগসম্পর্কিত অংশ হিসেবে কর্মী কর্তৃক গৃহীত সকল রকমের আর্থিক বিষয়, সেবা এবং সুবিধাসমূহকে ক্ষতিপূরণ বলে।

উপরের আলোচনা ও সংজ্ঞাগুলোর বিশ্লেষণ থেকে বোঝা যায় যে, ক্ষতিপূরণ হচ্ছে প্রতিষ্ঠানের কর্মীদের প্রদত্ত মজুরী, বেতন ভাতাদি ও সুবিধাসমূহ যা কর্মীরা তাদের কায়িক পরিশ্রমের বিনিময়ে পারিশ্রমিক হিসাবে পেয়ে থাকে।

মজুরির অর্থ ও সংজ্ঞা

Meaning & definition of wages

কোনো শ্রমিক কোনো নির্দিষ্ট কাজের জন্য অথবা নির্দিষ্ট সময়কালের পরিশ্রমের বিনিময়ে যে পারিশ্রমিক লাভ করে তাকে মজুরি বলে। মজুরি বলতে সাধারণত উৎপাদন কাজে নিয়োজিত শ্রমিকদের পারিশ্রমিককে বুঝায়। মজুরি দিন, সপ্তাহ, পক্ষ বা মাস হিসেবে প্রদান করা হয়। তবে কোনো কোনো ক্ষেত্রে নির্দিষ্ট কাজের ভিত্তিতেও মজুরি প্রদান করা হয়। মজুরি সাধারণত কায়িক শ্রমের সাথে সম্পৃক্ত।

Same. E Brown and H.A. Wolf এর মতে, “উৎপাদনে নিয়োজিত শ্রমিককে পারিশ্রমিকবাদ যা দেওয়া হয় তাকেই মজুরি বলা হয়।”

Cambell R.Mc Connell এর মতে, “যে মূল্য শ্রমিকদের সেবার জন্য প্রদান করা হয় সেটাই মজুরি। সাধারণত দৈনিক বা সাপ্তাহিকভিত্তিতে মজুরি হিসাব করা হয়।”

Dale Yoder এর মতে, “কর্মীরা প্রতিষ্ঠানে পণ্য উৎপাদন করতে গিয়ে যে পারিশ্রমিক মালিকের কাছ থেকে পায় তাই মজুরি। মালিক কর্মীদের পণ্যসামগ্রী বিক্রি করে মজুরির যোগান দিয়ে থাকে।”

Edwin B.Flippo এর মতে, “মজুরি বলতে প্রতিষ্ঠানের উদ্দেশ্য অর্জনের জন্য কর্মীদের প্রচেষ্টা এবং অবদানের জন্য তাদের যুক্তিসঙ্গত ও ন্যায্যভাবে পুরস্কৃত করাকে বুঝায়।

বেতনের অর্থ ও সংজ্ঞা

Meaning and definition of salary

প্রতিষ্ঠানে অফিসিয়াল কার্য সম্পাদন করে এমন কর্মকর্তা এবং কর্মচারীবৃন্দ তাদের কাজের বিনিময়ে যে পারিশ্রমিক বা অর্থ পায় তাকে বেতন বলে। অন্যভাবে বলা যায় যে কোনো প্রতিষ্ঠানে কর্মরত কর্মীরা প্রতিষ্ঠানের নির্ধারিত কাঠামো অনুসারে মাসিক বা বার্ষিকভিত্তিতে পারিশ্রমিক হিসেবে যে অর্থ পেয়ে থাকে তাকে বেতন বলা হয়। বেতন সাধারণত মানসিক শ্রমের সাথে সম্পৃক্ত এবং White collar employee দেরকে পারিশ্রমিক হিসেবে বেতন দেওয়া হয়।

ক্ষতিপূরণ প্রশাসন অথবা মজুরি এবং বেতন প্রশাসনের উদ্দেশ্য

Objectives of compensation administration or wages and salary administration

প্রতিষ্ঠানে সুষ্ঠু ব্যবসায়িক পরিবেশ তৈরি করা এবং শ্রমিক-মালিক উত্তম সম্পর্ক বজায় রাখার জন্য ন্যায্য ও যথোপযুক্ত বেতন ও মজুরি নির্ধারণ করা আবশ্যিক। বেতন ও মজুরি প্রশাসনের এই রকম বহু উদ্দেশ্য রয়েছে। নিম্নে মজুরি ও বেতন প্রশাসনের উদ্দেশ্য আলোচনা করা হলো:

- ১। ন্যায্য মজুরি ও বেতন কাঠামো প্রতিষ্ঠা (Establish a good wage and salary structure): ন্যায্য মজুরি ও বেতন কাঠামো প্রতিষ্ঠা করা মজুরি ও বেতন প্রশাসনের অন্যতম উদ্দেশ্য। মজুরি ও বেতন কাঠামো ন্যায্য ও যথোপযুক্ত হলে শ্রমিক ও কর্মীদের প্রেষণা, কর্মসম্পূর্ণতা এবং প্রতিষ্ঠানের প্রতি আনুগত্য বৃদ্ধি পায়।

- ২। **দক্ষ ও অভিজ্ঞ কর্মী আকর্ষণ (Attract skilled and experienced employees):** দক্ষ ও অভিজ্ঞ কর্মী একটি প্রতিষ্ঠানের জন্য সম্পদ। মানব সম্পদ ব্যবস্থাপনার অন্যতম প্রধান কাজ হচ্ছে শ্রমিক ও কর্মীদের দক্ষ ও অভিজ্ঞ করে গড়ে তোলা। দক্ষ কর্মী বাহিনী প্রতিষ্ঠানের উৎপাদনশীলতা বাড়ায় এবং প্রতিষ্ঠানের লক্ষ্য অর্জন সহজ করে দেয়। তাই এই দক্ষ ও অভিজ্ঞ কর্মীদেরকে প্রতিষ্ঠানের প্রতি আকর্ষণ তৈরি করাতে গেলে বা প্রতিষ্ঠানে ধরে রাখতে গেলে আকর্ষণীয় ও লোভনীয় বেতন ও মজুরি প্রদান করা অত্যন্ত জরুরি।
- ৩। **উৎপাদন বৃদ্ধি (Increase production):** প্রতিষ্ঠানের শ্রমিক-কর্মীদের ন্যায্য ও উপযুক্ত মজুরি ও বেতন প্রদান করলে তাদের প্রেষণা, কর্মোৎসাহ এবং কর্মউদ্দীপনা বহুলাংশে বৃদ্ধি পায়। আর এর ফলস্বরূপ প্রতিষ্ঠানের উৎপাদনশীলতাও বৃদ্ধি পায়। অন্যভাবে বলা যায় যে, প্রতিষ্ঠানের উৎপাদনশীলতা বৃদ্ধির জন্য ন্যায্য ও উপযুক্ত বেতন ও মজুরি প্রদান গুরুত্বপূর্ণ অবদান রাখে। প্রতিষ্ঠানের উৎপাদনশীলতা বৃদ্ধি পেলে প্রতিষ্ঠানের লক্ষ্য অর্জন অনেক সহজ হয়ে যায়।
- ৪। **শ্রমিক ও কর্মীদের অসন্তোষ দূরীকরণ (Removing dissatisfaction from workers):** শ্রমিক ও কর্মীদের ন্যায্য, সঠিক এবং যথোপযুক্ত বেতন ও মজুরি প্রদান করলে তাদের মধ্যে অসন্তোষ, নেতিবাচক মনোভাব এবং হতাশা দূর হয়ে যায়। এর ফলে প্রতিষ্ঠানের শ্রমিক ও কর্মীরা অধিক আগ্রহ, উৎসাহ ও উদ্দীপনা নিয়ে কাজে আত্মনিয়োগ করতে পারে।
- ৫। **শ্রম ঘূর্ণায়মানতা হ্রাস (Reduce labor turnover):** ন্যায্য, সঠিক এবং যথোপযুক্ত মজুরি ও বেতন কাঠামো প্রতিষ্ঠানের শ্রমিক ও কর্মীদের শ্রম ঘূর্ণায়মানতা হ্রাস করে। ন্যায্য, সঠিক এবং যথোপযুক্ত মজুরি ও বেতন নির্ধারণ করলে শ্রমিক ও কর্মীদের কাজের প্রতি উৎসাহ, উদ্দীপনা এবং সর্বোপরি প্রতিষ্ঠানের প্রতি আনুগত্য বৃদ্ধি পায়। আর এর ফলেই শ্রমিক ও কর্মীদের শ্রম ঘূর্ণায়মানতা হ্রাস পায়।
- ৬। **সৌহার্দ্যপূর্ণ সম্পর্ক বজায় রাখা (Maintaining good relationship):** প্রতিষ্ঠানের কর্মীদের মধ্যে সৌহার্দ্যপূর্ণ সম্পর্ক বজায় রাখতে হলে বেতন বৈষম্য দূর করতে হবে। ন্যায্য ও সঠিক বেতন প্রদানের মাধ্যমে কর্মীদের মধ্যে সৌহার্দ্যপূর্ণ সম্পর্ক গড়ে তোলা সম্ভব। বৈষম্যমূলক বেতন ব্যবস্থা প্রতিষ্ঠানের ওপর বিরূপ প্রভাব ফেলে যা কর্মীদের মধ্যে সৌহার্দ্যপূর্ণ সম্পর্ক স্থাপন ও বজায় রাখার ক্ষেত্রে অন্তরায় হিসেবে কাজ করে।
- ৭। **শিল্প বিরোধ হ্রাস (Reduce industrial dispute):** প্রতিষ্ঠানের শ্রমিক ও কর্মীদের যদি কাজ অনুপাতে সঠিক মজুরি ও বেতন না দেওয়া হয় তাহলে শিল্প বিরোধ সৃষ্টি হয়। তাই ন্যায্য, সঠিক ও উপযুক্ত মজুরিও বেতন প্রদানের মাধ্যমে শিল্প বিরোধ হ্রাস করা যায়।
- ৮। **মনোবল বৃদ্ধি (Increase morale):** প্রতিষ্ঠানের শ্রমিক ও কর্মীদের সঠিক ও উপযুক্ত মজুরি ও বেতন প্রদান করলে তাদের মধ্যে হতাশা দূর হয় এবং মনোবল বৃদ্ধি পায়। আর মনোবল বৃদ্ধি পেলেই শ্রমিক ও কর্মীরা আরো উৎসাহ উদ্দীপনা নিয়ে কাজে আত্মনিয়োগ করে।
- ৯। **প্রেষণাদান (Motivation):** প্রতিষ্ঠানের শ্রমিক ও কর্মীদের যদি কাজের অনুপাতে মজুরি ও বেতন প্রদান করা হয় তবে এটা তাদের মধ্যে এক ধরনের প্রেষণা হিসেবে কাজ করে। এর ফলে শ্রমিক ও কর্মীরা আরো বেশি উৎসাহ ও আগ্রহ নিয়ে কাজে আত্মনিয়োগ করে এবং প্রতিষ্ঠানের উৎপাদন বৃদ্ধিতে সহায়ক ভূমিকা রাখে।
- ১০। **মজুরি ও বেতন কাঠামো বাস্তবায়ন (Implementing wage & salary structure):** বেতন ও মজুরি প্রশাসনের অন্যতম উদ্দেশ্য হলো বেতন ও মজুরি কাঠামো বাস্তবায়ন। এই কাঠামো বাস্তবায়ন হলে শ্রমিক কর্মীদের মধ্যে কাজের প্রতি আগ্রহ ও উদ্দীপনা বৃদ্ধি পাবে এবং প্রতিষ্ঠানের লক্ষ্য অর্জন সহজ হবে।

ক্ষতিপূরণ প্রশাসনের মূলনীতি

Principles of compensation administration


কর্মীদের পর্যাপ্ত বেতন ভাতা ও সুবিধাদি সরবরাহ করার লক্ষ্যে ক্ষতিপূরণ প্রশাসনকে কতিপয় নীতি প্রণয়ন ও অনুসরণ করা খুবই জরুরি। নিম্নে একটি সুষ্ঠু ক্ষতিপূরণ প্রশাসনের নীতিসমূহ আলোচনা করা হলো।


- ১। **উপযুক্ততা ও দক্ষতার নীতি (Principle of efficiency):** ক্ষতিপূরণ নীতি এরূপভাবে নির্ধারণ করতে হবে যেন

দক্ষতা ও অভিজ্ঞতাসম্পন্ন উপযুক্ত কর্মীরা প্রতিষ্ঠানের প্রতি আকৃষ্ট হয়। দক্ষতা ও অভিজ্ঞতাসম্পন্ন কর্মীদের বিশেষভাবে মূল্যায়নের ব্যবস্থা থাকা প্রয়োজন এবং এরূপ কর্মীদের জন্য আকর্ষণীয় ক্ষতিপূরণের ব্যবস্থা থাকা প্রয়োজন। যেমন কারিগরি ও প্রযুক্তিগত জ্ঞান ও অভিজ্ঞতাসম্পন্ন কর্মীদের জন্য উচ্চ বেতন-ভাতা নির্ধারণ করা উচিত।

- ২। **স্থিতিশীলতা (Stability):** প্রতিষ্ঠানের ক্ষতিপূরণ নীতি যথেষ্ট স্থিতিশীল হওয়া প্রয়োজন। প্রতিষ্ঠানের বেতন কাঠামো স্থিতিশীল রাখার মাধ্যমে দীর্ঘকালের জন্য বেতন জন্য ভাতাদি নিয়মিত চালু রাখার ব্যবস্থা নিশ্চিত করা উচিত।
- ৩। **সামঞ্জস্যতার নীতি (Policy of consistency):** বাজারে দ্রব্যমূল্য, কর্মীর জীবনমান ও কাজের সাথে সামঞ্জস্য রেখে ক্ষতিপূরণ বা বেতন-ভাতাদি নির্ধারণ করা অপরিহার্য। সমদক্ষতা ও সমমর্যাদাসম্পন্ন শ্রমিক ও কর্মীর বেতনের মধ্যে যেন পার্থক্য না থাকে সেদিকে খেয়াল রাখা উচিত।
- ৪। **ন্যায্যতার নীতি (Principle of equity):** প্রতিষ্ঠানের কর্মীদের বেতনভাতা ন্যায্য ও কাম্য হওয়া আবশ্যিক। অন্যান্য প্রতিযোগী প্রতিষ্ঠানের ক্ষতিপূরণ নীতির সাথে সংগতি ও সামঞ্জস্য রেখে উপযুক্ত ও ন্যায্য ক্ষতিপূরণ নীতি প্রণয়ন করা খুবই জরুরি।
- ৫। **নমনীয়তার নীতি (Principle of flexibility):** ক্ষতিপূরণ নীতিতে নমনীয়তা থাকা আবশ্যিক। শ্রম বাজারের অবস্থা বিবেচনা করে পরিবর্তিত পরিস্থিতির সাথে খাপ-খাওয়ানোর জন্য কর্মীদের প্রদত্ত বেতন ভাতা ও সুবিধাদি মাঝে মাঝে প্রয়োজনমত পুনর্মূল্যায়ন ও পুনঃনির্ধারণ করা আবশ্যিক।
- ৬। **স্বার্থসংরক্ষণ নীতি (Principle of maintaining interest):** ক্ষতিপূরণ নীতি এমনভাবে নীতি প্রণয়ন, করা উচিত যেন প্রতিষ্ঠানের মালিক, ব্যবস্থাপনা, সকলস্তরের কর্মীবৃন্দ, সংশ্লিষ্ট গ্রুপ বা দল, সাধারণ জনগণ এবং সর্বোপরি সমাজের স্বার্থ সংরক্ষণ করা যায়।
- ৭। **কল্যাণমুখিতা (Welfare oriented):** ক্ষতিপূরণ নীতি এমনভাবে প্রণয়ন করা উচিত যেন তা কর্মীদের জন্য সার্বিক কল্যাণ বয়ে আনে। আর এই জন্যই ক্ষতিপূরণ প্রশাসনকে কর্মীর বর্তমান ও ভবিষ্যৎ বিবেচনায় রেখে বেতন-ভাতা ও অন্যান্য আনুসঙ্গিক সুবিধাদির জন্য নীতি প্রণয়ন করা প্রয়োজন। সর্বোপরি প্রতিষ্ঠানকে এমন একটা কল্যাণমুখী ক্ষতিপূরণ নীতি প্রণয়ন করা প্রয়োজন যেন তা দেশের অর্থনীতি এবং সামাজিক কল্যাণে অবদান রাখে।
- ৮। **পর্যাপ্ততার নীতি (Principle of availability):** ক্ষতিপূরণ নীতি এমনভাবে প্রণয়ন করা উচিত যেন তা কর্মীদের জীবনধারণের উপযোগী হয়। জীবনযাত্রার মান রক্ষা করা যায় এমন পর্যাপ্ত ক্ষতিপূরণের ব্যবস্থা ক্ষতিপূরণ নীতিতে থাকা প্রয়োজন যাতে করে কর্মীরা অধিক উৎসাহ ও চিন্তামুক্তভাবে কাজে আত্মনিয়োগ করতে পারে।
- ৯। **বেতন কাঠামো নির্ধারণ (Determining salary structural):** ক্ষতিপূরণ নীতি প্রণয়নের একটি গুরুত্বপূর্ণ অংশই হচ্ছে ন্যায্য ও সামঞ্জস্যতার ভিত্তিতে বেতন কাঠামো নির্ধারণ। প্রতিষ্ঠানের কাজের প্রকৃতি, কর্মীর পদ, কাজের ধরন, শ্রম বাজারের চাহিদা ও জোগানের সামঞ্জস্যতা এবং অন্যান্য প্রতিযোগী প্রতিষ্ঠানের বেতন কাঠামো বিশ্লেষণ করে বেতন কাঠামো নির্ধারণ করা উচিত।
- ১০। **কার্যসম্পাদনের মান (Quality of performance):** প্রতিষ্ঠানে কর্মীদের কার্যসম্পাদনের মান ও পরিমাণ বিবেচনা ও মূল্যায়ন করে ন্যায্য ও যথোপযুক্ত ক্ষতিপূরণ ব্যবস্থা করা প্রয়োজন। আবার অপর দিকে ক্ষতিপূরণ ব্যবস্থা এমন আকর্ষণীয় হওয়া উচিত যাতে কর্মীরা তাদের কার্যসম্পাদনের মান উন্নত করতে পারে।
- ১১। **প্রতিষ্ঠানের কাঠামো (Structure of the organization):** প্রতিষ্ঠানের কাঠামোর ভিত্তিতে পদের প্রয়োজন অনুযায়ী কর্মীদের দায়িত্ব ও কর্তব্য বিবেচনা করে ন্যায্য ও যথোপযুক্ত ক্ষতিপূরণের নীতি প্রণয়ন করা আবশ্যিক। এছাড়া কর্মীদের পদোন্নতি পরিকল্পনার দিকেও দৃষ্টি দেওয়া অত্যন্ত গুরুত্বপূর্ণ।
- ১২। **প্রণোদনামূলক ক্ষতিপূরণ নীতি (Principle of incentive compensation):** প্রতিষ্ঠানে প্রণোদনামূলক ক্ষতিপূরণ নীতি শ্রমিক কর্মীদের কাজের প্রতি আগ্রহ বৃদ্ধি করে। এছাড়াও প্রণোদনামূলক ক্ষতিপূরণ নীতি কর্মীদের কার্যপরিত্যাগের হার হ্রাস করে এবং প্রতিষ্ঠানের উৎপাদনশীলতা বৃদ্ধি করে। তাই প্রতিষ্ঠানের উৎপাদনশীলতা বৃদ্ধি এবং প্রতিষ্ঠানের লক্ষ্য অর্জনের জন্য প্রণোদনামূলক ক্ষতিপূরণ নীতি থাকা অত্যন্ত জরুরি।

- ১৩। অতিরিক্ত কাজের জন্য অতিরিক্ত ভাতা (Additional compensation for additional duty): প্রতিষ্ঠানের ক্ষতিপূরণ নীতিতে অতিরিক্ত কাজের জন্য অতিরিক্ত ভাতার ব্যবস্থা থাকা আবশ্যিক। এছাড়াও কর্মীদের নৈশকালীন কাজ করানোর জন্য অথবা প্রতিষ্ঠানের প্রয়োজনে কোনো ছুটির দিনে কাজ করানোর জন্য কর্মীদের বাড়তি ক্ষতিপূরণ প্রদান করা উচিত।
- ১৪। অভিযোগ গ্রহণ (Attention of complain): প্রতিষ্ঠানের শ্রমিক ও কর্মীদের অভিযোগসমূহ গুরুত্ব ও মনোযোগের সাথে শ্রবণ এবং তা নিষ্পত্তিকরণ ক্ষতিপূরণ নীতি প্রণয়নের উল্লেখযোগ্য দিক। কর্মীদের অভিযোগ শ্রবণ ও নিষ্পত্তির জন্য ক্ষতিপূরণ ব্যবস্থায় প্রয়োজনীয় সমন্বয়ের সুযোগ থাকা আবশ্যিক।
- ১৫। ছুটি ভাতা মঞ্জুর (Payment for leave and holidays): প্রতিষ্ঠানের শ্রমিক-কর্মীদের সাধারণ ছুটি, অসুস্থতাজনিত ছুটি ও অন্যান্য আইনানুগ ছুটির জন্য ন্যায্য এবং যথোপযুক্ত ক্ষতিপূরণ তথা বেতন-ভাতাদি প্রদানের নীতি থাকা খুবই প্রয়োজন।
- ১৬। বাজেট ভিত্তি (Basis of budget): প্রতিষ্ঠানের বাজেটের অনুযায়ী ক্ষতিপূরণ প্রদানের ব্যবস্থা থাকা উচিত। আর এরূপ ক্ষতিপূরণ প্রদানের ব্যবস্থা থাকলে পরিকল্পিত, নিয়মিত এবং দীর্ঘকালীন ক্ষতিপূরণ সম্ভব হয়।
- ১৭। চাকরির স্থায়িত্ব ও নিয়োগবিধি (Stability of tenure and employment rule): প্রতিষ্ঠানের কর্মীদের দীর্ঘকাল প্রতিষ্ঠানে ধরে রাখার জন্য ক্ষতিপূরণ প্রশাসন তথা বেতন-ভাতা প্রশাসনের খেয়াল রাখা আবশ্যিক। এজন্য প্রতিষ্ঠানের নিয়োগ বিধি পর্যালোচনা করে চাকরিতে ধরে রাখা যায় বা চাকরির স্থায়িত্ব বজায় রাখার যায় এমন ক্ষতিপূরণ প্রশাসন তথা বেতন-ভাতা প্রশাসন নীতি চালু করা প্রয়োজন।

	শিক্ষার্থীর কাজ	ক্ষতিপূরণ প্রশাসনের ধারণা ও সংজ্ঞা, মজুরির অর্থ ও সংজ্ঞা, বেতনের অর্থ ও সংজ্ঞা, ক্ষতিপূরণ প্রশাসন অথবা মজুরি ও বেতন প্রশাসনের উদ্দেশ্য, ক্ষতিপূরণ প্রশাসনের মূলনীতিসমূহ খাতায় লিখুন এবং আপনার জ্ঞান বালাই করে নিন।
--	------------------------	---

	সারসংক্ষেপ:
<p>শ্রমিক কর্মীগণ তাদের পরিশ্রমের বিনিময়ে যে বেতন, মজুরি, কমিশন, বোনাস ও অন্যান্য সুবিধা পেয়ে থাকে, তাকে ক্ষতিপূরণ বলে। মজুরি কাঠামো তৈরী, সংরক্ষণ ও বাস্তবায়ন, মজুরি জরিপ, মুনাফার অংশীদারিত্ব প্রদান, মজুরি পরিবর্তন প্রভৃতি ক্ষতিপূরণ প্রশাসনের আওতাভুক্ত। ক্ষতিপূরণ প্রশাসনের সুনির্দিষ্ট কিছু উদ্দেশ্য বিদ্যমান, পাশাপাশি এর কতিপয় মূলনীতিও আছে। প্রতিষ্ঠানে সুষ্ঠু ব্যবসায়িক পরিবশে তৈরিকরণ এবং শ্রমিক-মালিক উত্তম সম্পর্ক বজায় রাখার জন্য ন্যায্য ও যথোপযুক্ত বেতন ও মজুরি কাঠামো প্রতিষ্ঠা সুনিশ্চিত করার মাধ্যমে এর সফলতা নির্ভর করে।</p>	

পাঠ-৬.২

বেতন কাঠামোর ওপর প্রভাববিস্তারকারী উপাদানসমূহ, বেতন ও মজুরির মধ্যে পার্থক্য, মজুরির প্রকারভেদ, মজুরির তত্ত্বসমূহ

Factors affecting salary & administration, Differences between salary & administration, Types of wages, Theories of wages.



উদ্দেশ্য

এ পাঠ শেষে আপনি-

- বেতন কাঠামোর ওপর প্রভাববিস্তারকারী উপাদানসমূহ বর্ণনা করতে পারবেন।
- বেতন ও মজুরির মধ্যে পার্থক্য নির্ণয় করতে পারবেন।
- মজুরির প্রকারভেদ বর্ণনা করতে পারবেন।
- মজুরির তত্ত্বসমূহ ব্যাখ্যা করতে পারবেন।



বেতন কাঠামোর ওপর প্রভাব বিস্তারকারী উপাদানসমূহ

Factor affecting salary structure

প্রতিষ্ঠানের কর্মীদের প্রেষণা এবং কর্মস্পৃহা বৃদ্ধির জন্য এবং প্রতিষ্ঠানের কর্মীদের ধরে রাখার জন্য ন্যায্য, উত্তম ও যথোপযুক্ত বেতন কাঠামো প্রতিষ্ঠাকরণ অত্যন্ত গুরুত্বপূর্ণ। নিম্নে একটি সুষ্ঠু ও কার্যকর বেতন কাঠামো নির্ধারণে প্রভাব বিস্তারকারী উপাদানসমূহ আলোচনা করা হলো:

- ১। **কর্মীর পদ বা কাজের প্রকারভেদ (Kind of job performed):** প্রতিষ্ঠানের কর্মীদের কর্মপদ, কাজের প্রকৃতি ও কাজের ধরণ বেতন কাঠামো নির্ধারণের একটি গুরুত্বপূর্ণ বিষয় হিসেবে বিবেচিত। প্রতিষ্ঠানে কর্মীদের দক্ষতা, গুণাবলি এবং কাজের ধরন অনুযায়ী বেতন কাঠামোর তারতম্য বা তফাত হতে পারে। যেমন ঝুঁকিবিহীন বা কম ঝুঁকিপূর্ণ কাজ অপেক্ষা অধিক ঝুঁকিপূর্ণ কাজের বেতন-ভাতা বা পারিশ্রমিক বেশি হয়। আবার উচ্চদক্ষতা ও অভিজ্ঞতাসম্পন্ন পদের জন্য অধিক বেতন-ভাতা নিরূপণ করার প্রয়োজন হয়।
- ২। **ব্যবসায়ের প্রকৃতি ও প্রকারভেদ (Nature and kind of business):** ব্যবসায়ের প্রকৃতি বা প্রকারভেদ কর্মীর বেতন কাঠামোর ওপর প্রভাব বিস্তার করে। সরকারি বা অমুনাফাভোগী প্রতিষ্ঠানের বেতন কাঠামো এবং বেসরকারি ও বহুজাতিক প্রতিষ্ঠানের বেতন কাঠামোর মধ্যে যথেষ্ট পার্থক্য পরিলক্ষিত হয়। এভাবে ব্যবসায়ের প্রকৃতি ও প্রকারভেদের কারণে বেতন কাঠামো প্রভাবিত হতে দেখা যায়।
- ৩। **শ্রমিকসংঘের প্রভাব (Influence of trade union):** শ্রমিক শ্রেণির অর্থনৈতিক, সামাজিক ও রাজনৈতিক স্বার্থ রক্ষা করা হচ্ছে শ্রমিকসংঘের মূল উদ্দেশ্য। যে সব প্রতিষ্ঠানে শ্রমিকসংঘ নেই সেসব প্রতিষ্ঠানের তুলনায় যেসব প্রতিষ্ঠানে শ্রমিকসংঘ আছে সে সব প্রতিষ্ঠানের কর্মীদের তুলনামূলক উচ্চ বেতন ভাতা এবং সুবিধাদি প্রদান করা হয়। সাধারণত ব্যবস্থাপনা ও শ্রমিকসংঘের মধ্যে যৌথ দরকষাকষির মাধ্যমে শ্রমিকের বেতন ভাতাদি নির্ধারণ করা হয়ে থাকে।
- ৪। **শ্রমিক তথা পুঁজিকেন্দ্রিক ব্যবসায় (Labor and capitalism's business):** ব্যবসায় বা শিল্প প্রতিষ্ঠান মূলত শ্রমিক ও পুঁজির ওপর নির্ভরশীল। যেসব ব্যবসায় বা শিল্পপ্রতিষ্ঠান অধিক পুঁজিনির্ভর সেসব ব্যবসায় বা শিল্পপ্রতিষ্ঠানে উন্নত প্রযুক্তি ব্যবহার করা হয়। আর এই উন্নত প্রযুক্তির কাম্য ব্যবহার নিশ্চিত করার জন্য উচ্চদক্ষতাসম্পন্ন কর্মীবাহিনী প্রয়োজন হয়। উচ্চদক্ষতাসম্পন্ন কর্মীদের স্বভাবতই উচ্চবেতন ও সুবিধাদি প্রদান করতে হয়।
- ৫। **শ্রমের চাহিদা ও জোগান (Demand and supply of Labour):** শ্রমবাজারের চাহিদা ও জোগান প্রতিষ্ঠানের বেতন-ভাতার ওপর প্রভাব বিস্তার করে। শ্রমবাজারে শ্রমের জোগান বৃদ্ধিপেলে নিয়োগকারী প্রতিষ্ঠান স্বল্প বেতন-ভাতায় নির্দিষ্ট যোগ্যতাসম্পন্ন কর্মী সংগ্রহ করতে পারে। যেমন উন্নয়নশীল দেশসমূহে শ্রমের আধিক্যের কারণে সস্তায় এবং

- স্বল্প পারিশ্রমিকে শ্রমিক সংগ্রহ করে থাকে। আবার শ্রমবাজারে শ্রমের যোগান হ্রাস পেলে এবং শ্রমের চাহিদা বৃদ্ধি পেলে নিয়োগকারী প্রতিষ্ঠান অধিক বেতন- ভাতা দিয়ে নির্দিষ্ট যোগ্যতাসম্পন্ন কর্মী সংগ্রহ করে থাকে। যেমন উন্নত দেশসমূহে মূলধনের আধিক্য এবং শ্রমের যোগান কম হওয়ায় অধিক বেতন-ভাতা প্রদান করে কর্মী সংগ্রহ করা হয়।
- ৬। **উৎপাদনশীলতা (Productivity):** শ্রমিকদের উৎপাদিকা শক্তি বলতে উৎপাদনের উপাদান হিসেবে তাদের কর্মদক্ষতা, কর্মপারিদর্শিতা এবং শ্রমশক্তির ব্যবহারকে বুঝায়। অধিক উৎপাদনশীল প্রতিষ্ঠানসমূহে দক্ষতাসম্পন্ন কর্মী নিয়োগের কারণে অধিক বেতন-ভাতা নির্ধারণ করার প্রয়োজন হয়। তাই প্রতিষ্ঠানের উৎপাদনশীলতা অনেকাংশে প্রতিষ্ঠানের কর্মীদের বেতন-ভাতা নির্ধারণের ওপর নির্ভরশীল।
- ৭। **দেশের অর্থনৈতিক অবস্থা (Economic condition of countries):** দেশের অর্থনৈতিক অবস্থান প্রতিষ্ঠানের বেতন কাঠামো নির্ধারণের প্রভাব বিস্তার করে। সাধারণত উন্নত দেশসমূহ যেখানে জীবনযাত্রার ব্যয় বেশি সেসব দেশসমূহে উচ্চমজুরি ও বেতন-ভাতা প্রদান করা হয়। আবার, অনুন্নত ও উন্নয়নশীল দেশসমূহ যেখানে জীবনযাত্রার ব্যয় তুলনামূলক কম এবং বেকারত্বের হার বেশি সেসকল দেশসমূহে কর্মীদের অপেক্ষাকৃত কম বেতন-ভাতা প্রদান করা হয়।
- ৮। **প্রতিষ্ঠানের আয়তন (Size of the company):** প্রতিষ্ঠানের আয়তন সুষ্ঠু বেতন কাঠামোর ওপর প্রভাব বিস্তার করে। যেসব প্রতিষ্ঠানে অধিক কর্মী কাজ করে এবং অধিক উৎপাদন ও লভ্যাংশ অর্জন সম্ভব হয় যেসব প্রতিষ্ঠানে অধিক বেতন প্রদান করা হয়। উদাহরণস্বরূপ মাল্টিন্যাশনাল বা বহুজাতিক প্রতিষ্ঠানে গুলোতে সাধারণত উচ্চহারে বেতন-ভাতা প্রদান করা হয়ে থাকে।

বেতন ও মজুরির মধ্যে পার্থক্য

Differences between salary & wages

কাজের প্রকৃতি, সময়, পারিশ্রমিক অবস্থা ইত্যাদির কারণে বেতন ও মজুরির মধ্যে কিছু পার্থক্য পরিলক্ষিত হয়। নিম্নে বেতন ও মজুরির মধ্যে পার্থক্যসমূহ উল্লেখ করা হলো:

বিষয় (Subject matter)	বেতন (Salary)	মজুরি (Wage)
সংজ্ঞা Definition	প্রতিষ্ঠানে কর্মরত কর্মকর্তা ও কর্মচারীদের বিভিন্ন আনুষ্ঠানিকতা পালনপূর্বক পেশাগত কার্যসম্পাদনের জন্য মাসিক বা বার্ষিক যে পারিশ্রমিক প্রদান করা হয় তাকে বেতন বলে।	উৎপাদনকেন্দ্রিক প্রতিষ্ঠানে কর্মরত শ্রমিকরা তাদের কায়িক শ্রমের বিনিময়ে নির্দিষ্ট ঘন্টা, দিন, সপ্তাহ, পাক্ষিক, মাস ভিত্তিতে যে অর্থ উপার্জন করে তাকে মজুরি বলে।
শ্রমভিত্তিক Labor-based	সাধারণত মানসিক এ বুদ্ধিভিত্তিক শ্রমের বিনিময়ে প্রদত্ত অর্থই হচ্ছে বেতন	সাধারণত কায়িক বা শারীরিক শ্রমের বিনিময়ে প্রদত্ত অর্থই হচ্ছে মজুরি
প্রাধান্য Priority	বেতনের ক্ষেত্রে কায়িক বা শারীরিক শ্রমের চেয়ে মানসিক শ্রমের প্রাধান্য বেশি	মজুরির ক্ষেত্রে কায়িক শ্রমের গুরুত্ব ও প্রাধান্য লক্ষণীয়।
অতিরিক্ত কাজের পারিশ্রমিক Overtime Payment	বেতনের ক্ষেত্রে অতিরিক্ত কর্ম ঘন্টা কাজের জন্য পারিশ্রমিক দেওয়া হয় না।	মজুরির ক্ষেত্রে অতিরিক্ত কাজের জন্য ঘন্টা হিসেবে পারিশ্রমিক প্রদান করা হয়।
নিয়োগ Appointment	বেতনভুক্ত কর্মকর্তা বা কর্মচারীদের প্রতিষ্ঠানের নিয়ম-কানুন মেনে স্থায়ীভাবে নিয়োগদান করা হয়।	মজুরিপ্রাপ্ত শ্রমিকদের বিভিন্ন উৎপাদন কেন্দ্রিক প্রতিষ্ঠানে সময়িকের জন্য নিয়োগ দেওয়া হয়। উৎপাদন কাজ শেষ হলে এদের নিয়োগ বাতিল হিসেবে গণ্য হয়।
কর্মরত ব্যক্তি Working Personnel	বেতন প্রতিষ্ঠানের কর্মকর্তা কর্মচারীদের ক্ষেত্রে প্রযোজ্য।	মজুরি উৎপাদনকেন্দ্রিক প্রতিষ্ঠানের শ্রমিকদের ক্ষেত্রে প্রযোজ্য।

কার্যক্ষেত্র Working Field	অফিসিয়াল ক্ষেত্রগুলো সাধারণত বেতনভুক্তদের কর্মক্ষেত্র হিসেবে বিবেচিত হয়।	উৎপাদনকেন্দ্রিক প্রতিষ্ঠানগুলো সাধারণত মজুরি ভুক্তদের কর্মক্ষেত্র হিসেবে বিবেচিত হয়।
অর্থের পরিমাণ Amount of Money	বেতনের ক্ষেত্রে পারিশ্রমিক হিসেবে অপেক্ষাকৃত বেশী অর্থ প্রদান করা হয়।	মজুরির ক্ষেত্রে পারিশ্রমিক হিসেবে তুলনামূলক কম অর্থ প্রদান করা হয়।
শিক্ষা Education	সাধারণত শিক্ষিত, অভিজ্ঞ ও দক্ষ ব্যক্তিদের বেতন প্রদান করা হয়।	সাধারণত অল্পশিক্ষিত বা অশিক্ষিত ব্যক্তিদের মজুরি প্রদান করা হয়।
অতিরিক্ত সুযোগ Extra Facilities	বেতনভুক্ত কর্মকর্তা বা কর্মচারীবৃন্দ প্রতিষ্ঠানে স্থায়ীভাবে নিয়োগের ফলে অবসরকালে পেনশন বা এককালীন অর্থ পায়।	মজুরিপ্রাপ্ত শ্রমিকদের ক্ষেত্রে পেনশন বা এককালীন অর্থ প্রাপ্তি প্রযোজ্য নয়।

মজুরির প্রকারভেদ

Types of wages

উৎপাদনকেন্দ্রিক প্রতিষ্ঠানে কর্মরত শ্রমিক নির্দিষ্ট ঘণ্টা, দিন, সপ্তাহ ও মাসভিত্তিতে শ্রমের বিনিময়ে যে অর্থ উপার্জন করে তাকে মজুরিবলে। মজুরি বিভিন্ন প্রকারের হতে পারে। নিম্নে বিভিন্ন প্রকার মজুরি আলোচনা করা হলো :

- ১। জীবনধারণের উপযোগী মজুরি (Sustainable wages):** যে পরিমাণ মজুরি পেলে একজন শ্রমিক তার পরিবারের সদস্যদের নিয়ে কোনো রকমে খেয়ে পরে বেঁচে থাকতে পারে তাকে জীবনধারণ উপযোগী মজুরি বলে। একজন শ্রমিক যেন তার নিজের এবং পরিবারের দৈনন্দিন চাহিদা পূরণ করতে পারে এমন হারে মজুরি প্রদান করা উচিত। বিশেষ করে একজন শ্রমিকের মজুরি এমন হওয়া উচিত যেন সে তার নিজের এবং পরিবারের অন্ন, বস্ত্র, বাসস্থান ইত্যাদির ব্যবস্থা করতে পারে।
- ২। ন্যূনতম মজুরি (Minimum wages):** দেশের অর্থনৈতিক অবস্থা, বাজারের হালচাল, প্রচলিত আইন ইত্যাদি অনুসারে যে পরিমাণ ন্যূনতম অর্থ একজন শ্রমিককে মজুরি হিসেবে দেওয়া হয়, তাকে ন্যূনতম মজুরি বলে। অন্যভাবে বলা যায় যে পরিমাণ মজুরি দ্বারা একজন শ্রমিক কোনো মতে সাধারণ জীবনযাপন করতে পারে তাকে ন্যূনতম মজুরি বলে। ন্যূনতম মজুরি নির্ধারণের ক্ষেত্রে যে কোনো দেশের সরকার গুরুত্বপূর্ণ ভূমিকা পালন করে। শ্রমিকদের ন্যূনতম মজুরি ঠিক করার সময় বিভিন্ন দেশের সরকার কর্মীদের পরিবারের ন্যূনতম সদস্য সংখ্যা ও জীবনযাত্রার ব্যয় বিবেচনা করে মজুরি নির্ধারণ করে থাকে।
- ৩। ন্যায্য মজুরি (Appropriate wages):** একজন শ্রমিক ও তার পরিবারের সদস্যদের স্বাভাবিক ও যুক্তিযুক্ত জীবনধারণের জন্য যে পরিমাণ মজুরি প্রয়োজন হয়, তাকে ন্যায্য মজুরিবলে। যে কোনো উৎপাদনমুখী প্রতিষ্ঠানের শ্রমিকদের জন্য ন্যায্য মজুরি নির্ধারণ করা কঠিন; কারণ শ্রমিকদের চাহিদা, প্রত্যাশা, অভাব, নিজস্ব যোগ্যতা ইত্যাদি আলাদা। আর এগুলো আলাদা হওয়ার কারণে একজন শ্রমিকদের জন্য যে পরিমাণ মজুরি ন্যায্য তা অন্য শ্রমিকদের জন্য ন্যায্য নাও হতে পারে। তাই ন্যায্য মজুরির ধারণাটা অনেকটাই আপেক্ষিক হিসেবে বিবেচিত।
- ৪। উন্নত মজুরি (Standard wages):** একজন শ্রমিক যে পরিমাণ মজুরি পেলে স্বাভাবিকভাবে জীবন নির্বাহ করার পরও ভবিষ্যতে স্বাচ্ছন্দ ও নিশ্চয়তার সাথে জীবনধারণ করতে পারবে সে পরিমাণ মজুরিকে উন্নত মজুরি বলে। অন্যভাবে বলা যায়, শ্রমিকরা তাদের মৌলিক চাহিদাগুলো পূরণ করার পর ভবিষ্যতে স্বাচ্ছন্দে ও নিশ্চিত জীবনযাপন করার জন্য যে পরিমাণ মজুরি পেয়ে থাকে ঐ পরিমাণ মজুরিকে উন্নত মজুরি বলে। এই ধরনের মজুরি শ্রমিকদের বর্তমান ও ভবিষ্যতে নিরাপত্তা বিধান করে। উন্নত মজুরিপ্রাপ্তির ক্ষেত্রে শ্রমিকরা তাদের নিজেদের পরিবার-পরিজনের অভাব পূরণ করার পরও সমাজের কল্যাণে অবদান রাখতে পারে। উন্নত মজুরিপ্রাপ্তির ফলে শ্রমিকদের সামাজিক মর্যাদা বৃদ্ধি পায়।


মজুরির তত্ত্বসমূহ


Theories of wage

একটি দেশের সরকারের নীতি, প্রতিষ্ঠানের আর্থিক সক্ষমতা, শ্রমিকসংঘের প্রভাব, বাজারে দ্রব্যমূল্যের অবস্থা, জীবনযাত্রার ব্যয় ইত্যাদির ওপর ভিত্তি করে মজুরির পরিমাণ নির্ধারণ করা হয়। মজুরিসংক্রান্ত কতগুলো তত্ত্বের প্রচলন রয়েছে যেগুলো নিম্নে আলোচনা করা হলো-

- ১। **জীবনধারণোপযোগী মজুরি (Sustainable wage theory):** ডেভিড রিকর্ডো ও অন্যান্য ক্লাসিক্যাল অর্থনীতিবিদগণ এই মজুরি তত্ত্বের প্রবক্তা বা উদ্ভাবক। তাদের মতে, জীবনধারণের স্তরের উপরে মজুরি নির্ধারণ করা হলে জন্মহার বৃদ্ধি পাবে যা শ্রমিক সরবরাহ হার বৃদ্ধি এবং মজুরি হার হ্রাস করবে। তবে শিল্পোন্নয়নের ফলে শ্রমিকদের অধিক চাহিদা ও উচ্চ মজুরির বিষয়টি এই তত্ত্বে বিবেচনা করা হয়নি। এছাড়াও উচ্চতর মজুরি শ্রমিক-কর্মীদের সচেতনভাবে বেঁচে থাকার সুযোগ করে দেয় তা এই তত্ত্বে বিবেচনায় নেওয়া হয়নি।
- ২। **জীবনযাত্রার মান তত্ত্ব (Standard of living theory):** জীবনধারণোপযোগী মজুরি তত্ত্বের উন্নতর রূপ হচ্ছে জীবনযাত্রার মান তত্ত্ব। এই তত্ত্ব মূলত গুরুত্ব আরোপ করেছে একজন শ্রমিকের নির্দিষ্ট সময় ও স্থানে বসবাসের নিমিত্তে ব্যয় অনুযায়ী মজুরির পরিমাণ নির্ধারণের ওপর। এই তত্ত্বের মতে জনসংখ্যা ও শ্রমিক-কর্মী সরবরাহ বৃদ্ধির সাথে মজুরির পরিমাণ নির্ধারণের নেগেটিভ অথবা বিপরীতমুখী সম্পর্কে কাজ করে। অর্থাৎ, এই তত্ত্ব অনুযায়ী জনসংখ্যা ও শ্রমিক-কর্মী সরবরাহ বৃদ্ধি পেলে মজুরির পরিমাণ কমে আসবে। আবার জনসংখ্যা ও শ্রমিক-কর্মী সরবরাহ হ্রাস পাওয়ার ফলে মজুরির পরিমাণ বৃদ্ধি পাবে।
- ৩। **মজুরি তহবিল তত্ত্ব (Wages fund theory):** জন স্টুয়ার্ড মিল এই তত্ত্বের প্রবর্তক। তিনি মনে করেন যে, একটি দেশের শিল্প বিনিয়োগের লক্ষ্যে মূলধনের একটি অংশ মজুরি পরিশোধের জন্য রাখা উচিত। শিল্প প্রতিষ্ঠানে শ্রমিক-কর্মী সরবরাহ বৃদ্ধি পেলে মজুরি হ্রাস পায়। শিল্প মালিকগণ মজুরির জন্য বরাদ্দকৃত অর্থ দ্বারা কাঁচামালের মূল্য পরিশোধসহ অন্যান্য ব্যয় মেটানোর সুযোগ পায়।
- ৪। **মজুরি দরকষাকষি তত্ত্ব (Bargaining theory of wage):** মজুরি দরকষাকষি তত্ত্ব প্রদান করেন জন ডেভিসন। তিনি মনে করেন শ্রমিক ও মালিকের যৌথদরকষাকষির মাধ্যমে মজুরির স্তর নির্ধারিত হয়। একটি দেশের প্রচলিত আইনের বিধানসমূহ এবং সামাজিক, অর্থনৈতিক ও রাজনৈতিক অবস্থা শ্রমিক ও মালিকের দরকষাকষির ওপর প্রভাব বিস্তার করে।
- ৫। **অবশিষ্ট দাবিদার তত্ত্ব (Residual claimant theory):** ফ্রান্সিস এ ওয়াকার এই তত্ত্বের প্রবর্তক। তাদের মতে পণ্য উৎপাদনে সকল উপাদানেরই কম বেশি অংশীদারিত্ব রয়েছে। জমির অংশে রয়েছে খাজনা, মূলধনের অংশে সুদ, কর্মীর অংশে মজুরি এবং মালিকের অংশে রয়েছে মুনাফা। শ্রমিক-কর্মীদের উৎপাদনশীলতা বৃদ্ধি পেলে জাতীয় আয় বৃদ্ধি পাবে। আর এর ফলে শ্রমিক-কর্মীদের মজুরি বৃদ্ধি পাবে, তবে অন্যান্য উপাদানগুলোর মূল্য (খাজনা, সুদ ও মুনাফা) অপরিবর্তিত থাকতে হবে।
- ৬। **প্রান্তিক উৎপাদন তত্ত্ব (Marginal productivity theory):** জন ব্যাটস ক্লার্ক এই তত্ত্বের প্রবর্তক। এই তত্ত্ব অনুযায়ী পূর্ণ প্রতিযোগিতামূলক বাজারে মজুরি প্রান্তিক উৎপাদনের সমান হবে। শ্রমিকদের চাহিদা উৎপাদনশীলতার আলোকে নির্ধারণ হয়ে থাকে। এই তত্ত্ব অনুযায়ী শ্রমিক-কর্মীর সরবরাহ সীমিত এবং সকল শ্রমিক-কর্মীদের সমান দক্ষ হিসেবে বিবেচনা করা হয়। তাছাড়া পূর্বানুমান করা যায় যে যদি প্রান্তিক উৎপাদন মজুরির চেয়ে বেশি হয় তাহলে অতিরিক্ত শ্রমিক নিয়োগ পাবে। অতএব প্রান্তিক উৎপাদন ও মজুরি সমান হওয়া প্রয়োজন।
- ৭। **বাট্টাকৃত প্রান্তিক উৎপাদন তত্ত্ব (Discounted marginal productivity theory):** এই তত্ত্বের প্রবর্তন করেন Professor Tausig. এই তত্ত্ব অনুযায়ী মজুরি প্রান্তিক উৎপাদনের সমান হবে না বরং পণ্য উৎপাদনের প্রক্রিয়া শেষ হওয়ার পূর্ব পর্যন্ত মজুরি পরিশোধ করতে হবে। অতএব উৎপাদিত পণ্য বাজারে বিক্রি না হওয়া পর্যন্ত মজুরি বলতে প্রান্তিক উৎপাদন থেকে মজুরি বাবদ সুদ বাদ দেওয়ার পর যা অবশিষ্ট থাকে তাকে বুঝাবে।

৮। মজুরির চাহিদা ও জোগান তত্ত্ব (Demand and supply theory of wages): কর্মী ও মজুরির প্রান্তিক উৎপাদনের মধ্যকার পার্থক্য এর ওপর কর্মীর চাহিদা ও যোগান নির্ভর করে। যে স্তরে শ্রমিক-কর্মীর চাহিদা ও যোগান একে অপরকে ছেদ করে সেখানে মজুরি নির্ধারিত হয় এবং একে ভারসাম্য মজুরি বলা হয়। যদি শ্রমিকের মজুরি ভারসাম্য মজুরি হারের চেয়ে বেশি হয় তবে শ্রমিক জোগান বৃদ্ধি পাবে। যদি শ্রমিক সরবরাহ বা জোগান বৃদ্ধি পায় তবে শ্রমিকদের মজুরীর পরিমাণ ক্রমশ-ক্রমশ হ্রাস পায়।

 শিক্ষার্থীর কাজ	বেতন কাঠামোর ওপর প্রভাববিস্তারকারী উপাদানসমূহ, বেতন ও মজুরির মধ্যে পার্থক্য, মজুরির প্রকারভেদ, মজুরির তত্ত্বসমূহ খাতায় লিখুন এবং আপনার জ্ঞান বালাই করে নিন।
--	--

 সারসংক্ষেপ:
বেতন কাঠামোর ওপর বেশ কিছু উপাদান প্রভাব বিস্তার করে। বেতন কাঠামো নির্ধারণে মানব সম্পদ ব্যবস্থাপনাকে এ সকল প্রভাববিস্তারকারী উপাদান অতি গুরুত্বের সাথে বিবেচনা করতে হয়। বেতন ও মজুরির মধ্যে উল্লেখযোগ্য পার্থক্য বিদ্যমান। তাছাড়া মজুরি তত্ত্বসমূহে একটি দেশের সরকারের নীতি, প্রতিষ্ঠানের আর্থিক সক্ষমতা, শ্রমিকসংঘের প্রভাব, বাজারমূল্য, জীবনযাত্রার ব্যয় ইত্যাদি বিষয়সমূহ গুরুত্বের সাথে বিবেচনা করতে হয়। কোন মজুরি তত্ত্ব উত্তম তা নির্ভর করে প্রতিষ্ঠানের আর্থিক সক্ষমতা ও শ্রমিকদের স্বীকৃতি বা সমর্থন বা গ্রহণযোগ্যতার ওপর।

পাঠ-৬.৩

প্রণোদনামূলক মজুরির প্রদান পরিকল্পনা: ধারণা ও সংজ্ঞা, প্রণোদনামূলক ক্ষতিপূরণ পরিকল্পনার শ্রেণিবিভাগ, প্রণোদনা পরিকল্পনা ব্যর্থতার কারণ, কীভাবে প্রণোদনা পরিকল্পনা বাস্তবায়ন করা যায়, নির্বাহী ক্ষতিপূরণের ধারণা, নির্বাহী বা ব্যবস্থাপকদের ক্ষতিপূরণের উপাদানসমূহ, প্রান্তিক সুবিধার ধারণা ও সংজ্ঞা, প্রান্তিক সুবিধার শ্রেণিবিভাগ

Incentive wages plan: concept & definition, Types of incentive compensation plans, Causes of failure of incentive plan, How to implement incentive plan? Concept of executive incentive plan, Elements of executive compensation, Concept & definition of fringe benefits, Types of fringe benefits.

**উদ্দেশ্য**

এ পাঠ শেষে আপনি-

- প্রণোদনামূলক মজুরির প্রদান পরিকল্পনা: ধারণা ও সংজ্ঞা বলতে পারবেন।
- প্রণোদনামূলক ক্ষতিপূরণ পরিকল্পনার শ্রেণিবিভাগ বর্ণনা করতে পারবেন।
- প্রণোদনা পরিকল্পনা ব্যর্থতার কারণ ব্যাখ্যা করতে পারবেন।
- কীভাবে প্রণোদনা পরিকল্পনা বাস্তবায়ন করা যায় তা ব্যাখ্যা করতে পারবেন।
- নির্বাহী ক্ষতিপূরণ পরিকল্পনা ধারণা বর্ণনা করতে পারবেন।
- নির্বাহী বা ব্যবস্থাপকদের ক্ষতিপূরণ পরিকল্পনার উপাদানসমূহ ব্যাখ্যা করতে পারবেন।
- প্রান্তিক সুবিধার ধারণা নিতে পারবেন ও সংজ্ঞা বলতে পারবেন।
- প্রান্তিক সুবিধার শ্রেণিবিভাগ বর্ণনা করতে পারবেন।

**প্রণোদনামূলক মজুরি প্রদান পরিকল্পনা: ধারণা ও সংজ্ঞা****Incentive wages plan: Concept & definition**

যে মজুরি পরিকল্পনা শ্রমিক ও কর্মীদের সর্বোচ্চ উৎপাদন ক্ষমতা প্রদানে অনুপ্রাণিত করে তাকে প্রণোদনামূলক মজুরি প্রদান পরিকল্পনা বলা হয়। এই ধরনের মজুরি পরিকল্পনায় সর্বনিম্ন মজুরি লাভের নিশ্চয়তা প্রদান করা হয় এবং সেই সাথে অতিরিক্ত কাজের জন্য অতিরিক্ত মজুরি লাভের সুযোগ করে দেওয়া হয়। অতিরিক্ত প্রাপ্ত মজুরিকে প্রিমিয়াম বা বোনাস বলা হয়। প্রণোদনামূলক মজুরি শ্রমিক ও কর্মীদের কাজের উৎসাহ ও অনুপ্রেরণা বাড়িয়ে দেয় এবং এর ফলে তারা নিজেদেরকে শুধু প্রতিষ্ঠানের একজন শ্রমিক বা কর্মী হিসেবে না ভেবে প্রতিষ্ঠানের একজন অংশীদার হিসেবে ভাবতে শুরু করে।

প্রণোদনামূলক মজুরি পরিকল্পনা সম্পর্কে আধুনিক বৈজ্ঞানিক ব্যবস্থাপনার জনক F.W. Taylor বলেন, “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 turn their attention towards increasing the size of the surplus.” অর্থাৎ, ব্যবস্থাপনা ও কর্মীর মানসিক যে বিপ্লব সাধিত হয় তা উৎকৃষ্ট বন্টনের মধ্যে সন্নিবেশিত থাকে এবং উভয়েই উৎকৃষ্ট বৃদ্ধি লক্ষ্যে নিজেদের আগ্রহ নিয়ে ধাবিত হয়।

প্রণোদনামূলক ক্ষতিপূরণ পরিকল্পনার শ্রেণিবিভাগ**Types of incentive compensation plans**

যে মজুরি পরিকল্পনা শ্রমিক ও কর্মীদের সর্বোচ্চ উৎপাদন ক্ষমতা প্রদানে অনুপ্রাণিত করে তাকে প্রণোদনামূলক মজুরি প্রদান পরিকল্পনা বলা হয়। প্রণোদনামূলক ক্ষতিপূরণ পরিকল্পনাকে পাঁচ ভাগে ভাগ করা যেতে পারে যথা:

- ১। ব্যক্তিক প্রণোদনা
- ২। দলীয় প্রণোদনা
- ৩। সংগঠনব্যাপি প্রণোদনা
- ৪। মুনাফা বন্টন প্রণোদনা

৫। কার্যসম্পাদনের ওপর প্রণোদনা
এদের সম্পর্কে নিচে সংক্ষেপে বর্ণনা করা হলো।

১। **ব্যক্তিক প্রণোদনা (Individual incentive):** কর্মীর ব্যক্তিগত প্রচেষ্টা ও নৈপুণ্যের ওপর ভিত্তি করে যে প্রণোদনামূলক পুরস্কার প্রদান করা হয় তাকে ব্যক্তিক প্রণোদনা বলা হয়। ব্যক্তিক প্রণোদনা চার প্রকারের হতে পারে। যথা:

(ক) **দক্ষতা প্রণোদনা (Merit Pay):** কর্মীর কার্য দক্ষতা মূল্যায়ন করে কর্মীর মূল বেতনের সাথে যে অতিরিক্ত বেতন প্রদান করা হয় তাকে দক্ষতা প্রণোদনা বলে। দক্ষতা প্রণোদনা সম্পর্কে Gray Dessler বলেন, "Any salary increase awarded to an employee based on his or her individual performance." অর্থাৎ, যেকোনো বেতন বৃদ্ধি যা কর্মীর ব্যক্তিগত কার্যসম্পাদনের ভিত্তিতে পুরস্কার হিসেবে প্রদান করা হয়।

Decenzo এবং Robbins এর মতে, "Merit pay is an increase in one's pay, usually given on an annual basis." অর্থাৎ, দক্ষতার ভিত্তিতে বেতন প্রদান হচ্ছে কর্মীর বেতনের এরূপ একটি বর্ধিতকরণ যা সাধারণত বার্ষিক ভিত্তিতে প্রদত্ত হয়।" কর্মীর কার্য দক্ষতা বৃদ্ধি পেলে বেতনের সাথে নির্দিষ্ট হারে অতিরিক্ত অর্থ প্রদান করা হয় এবং এরূপ অতিরিক্ত অর্থ সাধারণত বার্ষিক ভিত্তিতে প্রদান করা হয়।

(খ) **ঠিকা কার্য পরিকল্পনা (Piece work plan):** এই পরিকল্পনা অনুসারে প্রতিষ্ঠানের কর্মীকে নির্দিষ্ট হারে প্রতিটি ঠিকা কার্য (Piece work) এর জন্য অতিরিক্ত অর্থ প্রদান করা হয়। Gray Dessler এর মতে, "Piece work is a system of pay based on the number of items processed by each individual worker in a unit of time, such as item per hour or items per day." অর্থাৎ, একটি নির্দিষ্ট একক সময়ের মধ্যে কোনো কর্মী প্রতি ঘণ্টায় বা প্রতিদিনে যে পরিমাণ উৎপাদন করে তার ভিত্তিতেই ঠিকা কার্য প্রণোদনামূলক ক্ষতিপূরণ প্রদান করা হয়।

Decenzo এবং Robbins এর মতে, "Piece pay work plan is a compensation plan where by employees are typically paid for the number of units they actually produce." অর্থাৎ, ঠিকা কার্য পরিকল্পনা হচ্ছে এরূপ একটি ক্ষতিপূরণ পরিকল্পনা যেখানে কর্মীদেরকে তাদের প্রকৃত একক প্রতি উৎপাদন অনুসারে পারিশ্রমিক প্রদান করা হয়।

এই ব্যবস্থায় পূর্ব নির্ধারিত নির্দিষ্ট মানের ভিত্তিতে ঘণ্টা প্রতি কাজের জন্য নির্দিষ্ট হারে পারিশ্রমিক প্রদান করা হয়। যেসব কর্মী নির্দিষ্ট মান অতিক্রম করে অতিরিক্ত উৎপাদন করে তাদের জন্য অতিরিক্ত হারে পারিশ্রমিক প্রদান করা হয়। এই ব্যবস্থায় নির্ধারিত সর্বনিম্নে উৎপাদনের জন্য একহারে এবং নির্দিষ্ট মানের অধিক উৎপাদনের জন্য অতিরিক্ত হারে পারিশ্রমিক প্রদান করা হয়।

(গ) **সময় বাঁচানো বোনাস পরিকল্পনা (Time saving bonuses):** এই পদ্ধতিতে পূর্ব নির্ধারিত নির্দিষ্ট মানের কার্য নির্দিষ্ট সময়ের পূর্বে শেষ করে যে সময় বাঁচানো হয় তার ভিত্তিতে অতিরিক্ত হারে বোনাস প্রদান করা হয়। যেমন:- কোনো কর্মী যদি ৬০ মিনিটের নির্ধারিত মানের কার্য ৪০ মিনিটে শেষ করতে পারে তাহলে উক্ত ২০ মিনিট সময় বাঁচানোর জন্য সে নির্দিষ্ট হারে বোনাস পাবে।

(ঘ) **কমিশন (Commission):** এই পদ্ধতি সাধারণত বিক্রয় কর্মীদের ক্ষেত্রে প্রযোজ্য। এই পদ্ধতি অনুসারে কর্মীকে বেতনের পাশাপাশি দ্রব্য বিক্রয় মূল্যের ওপর নির্দিষ্ট হারে কমিশন প্রদান করা হয়ে থাকে। বিক্রয় কর্মীকে তার কাজে উৎসাহ প্রদান করার জন্য এরূপ কমিশনের ব্যবস্থা করা হয়।

২। **টিম বা দলীয় প্রণোদনা (Group incentives):** দুই বা ততোধিক কর্মীদের যৌথভাবে কার্যসম্পাদনের জন্য যে প্রণোদনামূলক বেতন-ভাতা প্রদান করা হয় তাকে গ্রুপ বা দলীয় প্রণোদনা বলা হয়।

Gary Dessler এর মতে "Team on 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." অর্থাৎ, টিম বা দলীয় প্রণোদনা পরিকল্পনা হচ্ছে এরূপ একটি পরিকল্পনা যাতে নির্দিষ্ট কার্য গ্রুপের জন্য একটি উৎপাদনের মান প্রতিষ্ঠা করা হয় এবং যদি উক্ত গ্রুপ ঐ নির্ধারিত উৎপাদন মান অতিক্রম করে তাহলে গ্রুপের প্রত্যেক সদস্যই প্রণোদনামূলক পারিশ্রমিক পায়।

তিনটি নিয়মে গ্রুপের সদস্যদের প্রণোদনামূলক ভাতা প্রদান করা হয়। যথা

- ক) সর্বোচ্চ উৎপাদনকারীর উৎপাদনের ভিত্তিতে সকল সদস্যদেরকে অতিরিক্ত বেতন ভাতা প্রদান করা যেতে পারে।
- খ) সর্বনিম্ন উৎপাদনকারীর উৎপাদনের ভিত্তিতে সকল সদস্যদেরকে অতিরিক্ত বেতন-ভাতা প্রদান করা যেতে পারে।
- গ) গ্রুপের সকল সদস্যের উৎপাদনের গড় করে সেই গড় উৎপাদন ভিত্তিতে বেতন-ভাতা প্রদান করা যেতে পারে।

৩। **সংগঠনব্যাপি প্রণোদনা (Organisation wise incentive):** সংগঠনের সার্বিক সফলতা অর্জনের জন্য সকল কর্মীদের প্রত্যক্ষ কার্যসম্পাদনের ফলস্বরূপ যে প্রণোদনা দান করা হয় তাকে সংগঠনব্যাপি প্রণোদনা বলা হয়। Decenzo ও Robbins এর মতে, "Plant-wide incentives in an incentive system that rewards all members of the plant based on how well the entire group performed." অর্থাৎ, প্রতিষ্ঠান ব্যাপী প্রণোদনা বলতে এরূপ একটি প্রণোদনা ব্যবস্থাকে বুঝায় যা প্রতিষ্ঠানের সম্পূর্ণ গ্রুপের কার্যসম্পাদন কত ভালোভাবে সম্পন্ন হয় তার ভিত্তিতে সকল সদস্যকে পুরস্কৃত করা হয়। সংগঠনব্যাপী প্রণোদনা ব্যবস্থাকে দুই ভাগে ভাগ করা যায়।

(ক) **স্ক্যানলোন পরিকল্পনা (Scanlon Plan):** ১৯৩০ সালের দিকে Joseph Scanlon নামে ইস্পাত শিল্পের একজন ইউনিয়ন নেতা এই পরিকল্পনার উদ্ভাবন করেন। এটি সংগঠনব্যাপী প্রণোদনা পরিকল্পনার জন্য একটি সুপরিচিত পদ্ধতি। প্রতিষ্ঠানের সমস্যা, লক্ষ্য এবং ধারণা বন্টনের মাধ্যমে ব্যবস্থাপনা ও কর্মীর মধ্যে পূর্ণ সহযোগিতা আনাই হচ্ছে এই পদ্ধতির মূল উদ্দেশ্য।

Scanlon plan সম্পর্কে Decenzo এবং Robbins বলেন, "An organization wide incentive programme focusing on co-operation between management and employees through sharing problems, goals and ideas." অর্থাৎ, স্ক্যান লোন পরিকল্পনা হচ্ছে একটি প্রতিষ্ঠানব্যাপি প্রণোদনামূলক কর্মসূচি যা ব্যবস্থাপনা ও কর্মীদের মধ্যে সমস্যা, লক্ষ্য এবং ধারণা ভাগাভাগির মাধ্যমে সহযোগিতার উন্নয়ন ঘটায়।

খ) **ইম্প্রোশেয়ার পরিকল্পনা (Improshare plan):** ১৯৩০ সালের প্রথম দিকে প্রণোদনামূলক পরিকল্পনা হিসেবে ইম্প্রোশেয়ার ব্যবহার শুরু হয়। এই ব্যবস্থায় একটি গাণিতিক সূত্র ব্যবহার করে কর্মীদের বোনাস নির্ধারণ করা হয়ে থাকে। Decenzo এবং Robbins এর মতে, "Improshare is a special type of incentive plan using a specific mathematical formula for determining employee bonuses." অর্থাৎ ইম্প্রোশেয়ার হচ্ছে একটি বিশেষ ধরনের প্রণোদনামূলক পরিকল্পনা যা একটি নির্দিষ্ট গাণিতিক সূত্র ব্যবহার করে কর্মীর বোনাস নির্ধারণ করা হয়।

৪। **মুনাফা বন্টন প্রণোদনা পরিকল্পনা (Profit sharing plan):** মার্কিন যুক্তরাষ্ট্রের পেনিসিলভেনিয়ার নিউ জেনেভায় অবস্থিত কাঁচ প্রস্তুতকারী কারখানায় সর্বপ্রথম ১৭৯৪ সালে মুনাফা বন্টন পরিকল্পনা প্রথার চালু হয়। এই পদ্ধতি অনুসারে প্রতিষ্ঠানের নিট লাভের একটি অংশ মুনাফা বন্টন পরিকল্পনা অনুযায়ী কর্মীদের মধ্যে বিলিবন্টন করে দেওয়া হয়। মুনাফা বন্টন পরিকল্পনা সম্পর্কে Gary Dessler বলেন, "A plan where by employees shares in the company's profit." অর্থাৎ, প্রতিষ্ঠানের মুনাফায় কর্মীর অংশ ভাগ বন্টনের পরিকল্পনা হচ্ছে মুনাফা বন্টন পরিকল্পনা।

মুনাফা বন্টন পরিকল্পনা তিনভাবে হতে পারে। যথা:

- (ক) চলতি পরিশোধ: বার্ষিক বা অর্ধ বার্ষিক ভিত্তিতে সাথে সাথেই মুনাফা বন্টন করা হয়।
- (খ) বিলম্বিত: মুনাফার একটি অংশ কর্মীদের হিসেবে জমা হয় যা অবসরগ্রহণ বা অক্ষমতা বা অন্যকোনো মারাত্মক অসুবিধার সময় প্রদান করা হয়।
- (গ) যৌথ ব্যবস্থা: সাথে সাথে এবং বিলম্বিত পরিকল্পনার মধ্যে সমন্বয়ের মাধ্যমে মুনাফার অংশ প্রদান করা হয়।

৫। **কার্যসম্পাদন প্রণোদনা (Pay for performance plan):** কর্মীর দক্ষতা, জ্ঞান এবং আচরণ মূল্যায়নের ভিত্তিতে প্রণোদনামূলক পুরস্কার প্রদান করাকে কার্যসম্পাদনের ওপর প্রণোদনা বলা হয়। নির্দিষ্ট সময়ে কর্মীর ব্যক্তিগত উৎপাদনশীলতা, দলগত ও বিভাগভিত্তিক উৎপাদনশীলতা অথবা সংগঠনের সার্বিক মুনাফার পরিমাণ বিবেচনা করে এ প্রকারের প্রণোদনামূলক আর্থিক পুরস্কার প্রদান করা হয়। কার্যসম্পাদন প্রণোদনাকে দুই ভাগে বিভক্ত করা যায়। একটি হচ্ছে দক্ষতাভিত্তিক ক্ষতিপূরণ কর্মসূচি (Competency based compensation program) আর অন্যটি হচ্ছে বৃহৎ দল বাঁধা (Broad banding)।



চিত্র ৬.১: প্রণোদনামূলক ক্ষতিপূরণ পরিকল্পনার শ্রেণিবিভাগ

প্রণোদনা পরিকল্পনা ব্যর্থতার কারণসমূহ

Causes of failure of incentive plan

প্রণোদনা পরিকল্পনার ব্যর্থতার কারণসমূহ নিম্নে আলোচনা করা হলো:

- ১। উৎপাদনের ভিত্তিতে পুরস্কার ব্যবস্থা (Reward on the basis of production): উৎপাদনের ভিত্তিতে পুরস্কার বা প্রণোদনার ব্যবস্থা থাকলে কর্মীরা তাদের কর্ম প্রচেষ্টা জোরদার করে। কিন্তু এরূপ ধারণা সবক্ষেত্রে যে সঠিক ও কার্যকর হবে তা কিন্তু নয়। উৎপাদনের পরিমাণের ওপর প্রণোদনা পরিকল্পনা থাকলে কর্মীরা অধিক উৎপাদনের দিকে ধাবিত হয় আর এর ফলে অনেক সময় উৎপাদিত পণ্যের মান বৃদ্ধি করা সম্ভব হয়।
- ২। প্রেষণা সৃষ্টির জন্য শুধু প্রণোদনার মাধ্যমে আর্থিক সুবিধার ব্যবস্থাই যথেষ্ট নয় (Only pay is not enough for motivation): কেবল প্রণোদনা পরিকল্পনার মাধ্যমে আর্থিক সুবিধার ব্যবস্থা করলেই যে কর্মীদের মধ্যে প্রেষণা সৃষ্টি হবে তা কিন্তু নয়। আর্থিক সুবিধার পাশাপাশি অন্যান্য কার্যকর প্রেষণা সৃষ্টিকারী উপাদানসমূহ যেমন- অগ্রগতির সুযোগ বা পদোন্নতি ব্যবস্থা, কার্যে সফলতার জন্য স্বীকৃতিদান ইত্যাদি বিষয়ের প্রতিও কর্তৃপক্ষকে সযত্ন দৃষ্টি দিতে হবে।
- ৩। প্রণোদনা কর্মীদের মধ্যে সহযোগী মনোভাব কমিয়ে দেয় (Incentive reduces cooperative attitude among employees): প্রণোদনার ব্যবস্থা প্রতিষ্ঠানের কর্মীদের মধ্যে সহযোগিতার মনোভাব কমিয়ে দেয়। প্রণোদনার ব্যবস্থা থাকলে কর্মীরা একে অপরের সাফল্যকে বাধা হিসেবে মনে করে। আর এর ফলে একে অপরের প্রতি সহযোগিতা কমিয়ে দেয় এবং স্বার্থপরের মত প্রতিযোগিতায় লিপ্ত হয়।
- ৪। উন্নত কার্য সম্পাদনের মূল কারণ শুধু প্রেষণার অভাব নয় (The lacking of incentive is not the only reason for high performance) : প্রতিষ্ঠানের কর্মীদের কার্যসম্পাদন মূল্যায়ন করে তাদের যোগ্যতা ও দক্ষতা অনুযায়ী প্রণোদনামূলক ক্ষতিপূরণ প্রদানের মাধ্যমে প্রেষণাদান করা হয়ে থাকে। কিন্তু উন্নত কার্যসম্পাদনের মূল কারণ শুধু প্রেষণার অভাব নয় বরং সঠিক নির্দেশনার অভাব, অপ্রতুল কর্মী নির্বাচন, প্রশিক্ষণের ঘাটতি, সুস্পষ্ট লক্ষ্য নির্ধারণের সমস্যা, আধুনিক ও উন্নত যন্ত্রপাতির অপরিপূর্ণতা, প্রতিকূল কর্মপরিবেশ ও ব্যবস্থাপনার কারণেও উত্তম কার্যসম্পাদন বাধাগ্রস্ত হয়।

৫। প্রণোদনা কর্মীর কাজের সৃষ্টিশীলতা এবং ঝুঁকি নেওয়ার পথে অন্তরায় (Incentive reduces employees' creativity and risk taking capability): প্রণোদনা কর্মীদের কাজের সৃষ্টিশীলতা এবং কাজ ঝুঁকি নেওয়ার পথে অন্তরায় বা বাধা হিসেবে কাজ করে। প্রণোদনা পরিকল্পনা কর্মীদের প্রণোদনা পাওয়ার জন্য এতটাই উজ্জীবিত করে যে কর্মীরা তাদের কার্যসম্পাদনের সৃষ্টিশীলতা হারিয়ে ফেলে এবং একই সাথে কার্য সম্পাদনের জন্য ঝুঁকি নেওয়ার প্রবণতাও কমিয়ে দেয়।

কীভাবে প্রণোদনা পরিকল্পনা বাস্তবায়ন করা যায়

How to implement incentive plan

প্রণোদনা পরিকল্পনা বাস্তবায়নের উপায়সমূহ নিম্নে আলোচনা করা হলো:

- ১। প্রণোদনা পরিকল্পনা কর্মীদের কাছে সহজবোধ্য করা (To make the incentive plan easy for employees to understand): কর্মীদের প্রণোদনামূলক মজুরি প্রদান পদ্ধতি এমন হওয়া উচিত যেন কর্মীরা সহজে তা বুঝতে পারে এবং হিসাব করতে পারে। এর অর্থ হচ্ছে কর্মীদের প্রণোদনামূলক মজুরি প্রদান পদ্ধতি সরল ও সহজবোধ্য হতে হবে যাতে কর্মীরা তাদের মজুরি ও বেতন তারা নিজেরাই হিসাব করতে পারে।
- ২। প্রণোদনার স্থায়িত্ব রক্ষা (Stable incentive plan): প্রণোদনার স্থায়িত্ব রক্ষার ব্যাপারে সচেষ্টি থাকা উচিত। কোনো নির্দিষ্ট কাজের জন্য প্রণোদনার প্রদানের হার কমালে তা কর্মীদের মধ্যে নেতিবাচক প্রভাব ফেলে। একবার প্রণোদনা চালু করলে তার হার কমানো ব্যাপারে যথেষ্ট সাবধানতা অবলম্বন করা উচিত।
- ৩। কর্মীদের সমর্থন (Employee support): প্রণোদনা পরিকল্পনা বাস্তবায়নের জন্য কর্মীদের ব্যাপক ও স্বতঃস্ফূর্ত সমর্থন খুবই জরুরি। পুরস্কারদানে কর্মীদের যে কোনো বাধা প্রণোদনা পরিকল্পনা বিনষ্ট করতে পারে।
- ৪। দীর্ঘমেয়াদি এবং স্বল্পমেয়াদি সফলতার ওপর গুরুত্ব আরোপ (Emphasis on long term and short term success): প্রতিষ্ঠানের কর্মীদের স্বল্পমেয়াদি ও দীর্ঘমেয়াদি সফলতা লাভের ওপর প্রণোদনামূলক পুরস্কারের ব্যবস্থা থাকা আবশ্যিক। দক্ষতা বা বিশেষ পারদর্শীতা প্রদর্শনের জন্য যেমন প্রণোদনামূলক পুরস্কারের ব্যবস্থা করা উচিত ঠিক তেমনি দীর্ঘমেয়াদি দক্ষতা লাভের জন্য পুরস্কারের ব্যবস্থা রাখা উচিত। এই প্রণোদনামূলক পুরস্কারের ব্যবস্থা থাকলে কর্মীরা দক্ষতা অর্জনে উৎসাহী হয়ে ওঠে।
- ৫। প্রচেষ্টা ও পুরস্কারের প্রত্যক্ষ সম্পৃক্ততা সম্পর্কে সুনিশ্চিত হওয়া (Make sure that efforts and rewards are directly related): প্রতিষ্ঠানের উৎপাদনশীলতা বৃদ্ধি বা নির্দিষ্ট মান অর্জনের ওপর ভিত্তি করে প্রণোদনা পরিকল্পনা আওতায় কর্মীদের পুরস্কারের ব্যবস্থা করা অত্যন্ত জরুরি। উন্নত যন্ত্রপাতির ব্যবহার, প্রশিক্ষণ প্রদান ইত্যাদির পাশাপাশি প্রণোদনামূলক ক্ষতিপূরণ বা পুরস্কারের ব্যবস্থা থাকলে তা নির্দিষ্ট মান অনুসারে কর্মীদের প্রকৃত ও প্রয়োজনীয় কার্যসম্পাদন করতে অনুপ্রাণিত করবে।
- ৬। কার্যের মান প্রতিষ্ঠা (Set effective standard of work): কর্মীদের কর্মপ্রচেষ্টা বৃদ্ধি করার জন্য প্রয়োজন সুনির্দিষ্ট লক্ষ্য নির্ধারণ ও গ্রহণযোগ্য মান প্রতিষ্ঠাকরণ। আর কর্মীরা এরূপ লক্ষ্য ও মান অর্জন করতে পারলে তার ভিত্তিতে কর্মীদের প্রণোদনামূলক ব্যবস্থা থাকা আবশ্যিক।
- ৭। নিরপেক্ষ ও সততার ভিত্তিতে মূল্যায়ন ব্যবস্থার ব্যবহার (Use good measurement system): প্রতিষ্ঠানের কর্মীদের কার্যসম্পাদন মূল্যায়ন ব্যবস্থা সঠিক ও নিরপেক্ষ হওয়া আবশ্যিক। কর্মীদের কার্যসম্পাদন মূল্যায়ন ন্যায্য, স্পষ্ট ও সঠিক হলে কার্যকর প্রণোদনা পরিকল্পনা বাস্তবায়ন করা সম্ভব হয়।
- ৮। প্রতিষ্ঠানের অনুসৃত পদ্ধতি ও অনুশীলনের সাথে সংগতি রেখে প্রণোদনামূলক পরিকল্পনা গ্রহণ: প্রতিষ্ঠানের অনুসৃত পদ্ধতি ও অনুশীলনের সাথে সংগতি রেখে প্রণোদনামূলক পরিকল্পনা করা অত্যন্ত জরুরি। প্রতিষ্ঠানে প্রচলিত ওভারটাইম, কমিশন ইত্যাদি প্রদানের রীতি পদ্ধতির সাথে প্রণোদনা পরিকল্পনার সামঞ্জস্য বিধান করা আবশ্যিক।
- ৯। উদার ও প্রতিশ্রুতিমুখী দৃষ্টিভঙ্গি প্রবর্তন (Benevolent and commitment oriented approach): প্রণোদনা পরিকল্পনা প্রণয়নে উদার ও প্রতিশ্রুতিশীল দৃষ্টিভঙ্গি রাখা উচিত। কারণ উদার এবং প্রতিশ্রুতিশীল দৃষ্টিভঙ্গি কর্মীদের প্রতিশ্রুতি উন্নয়নে এবং কর্মীদের কার্যসম্পাদনে অংশীদারিত্বের অনুভূতির জাগাতে ভূমিকা রাখে।

নির্বাহী ক্ষতিপূরণ পরিকল্পনা ধারণা

Concept of executive compensation plan

নির্বাহীদের অভিজ্ঞতা ও জ্ঞান, দক্ষতা, মেধা ও প্রতিভার প্রয়োগ ঘটিয়ে ফলপ্রসূতা ও দক্ষতার সাথে প্রতিষ্ঠানের কার্যসম্পাদন দ্বারা লক্ষ্যে পৌঁছার জন্য কার্য প্রচেষ্টা ও আবদানের স্বীকৃতিস্বরূপ প্রতিষ্ঠান থেকে যে সকল আর্থিক ও অনার্থিক এবং অতিরিক্ত সুযোগ-সুবিধা প্রদান করা হয়, তাদেরকে একতায় নির্বাহী ক্ষতিপূরণ বা পারিশ্রমিক বলা যেতে পারে।

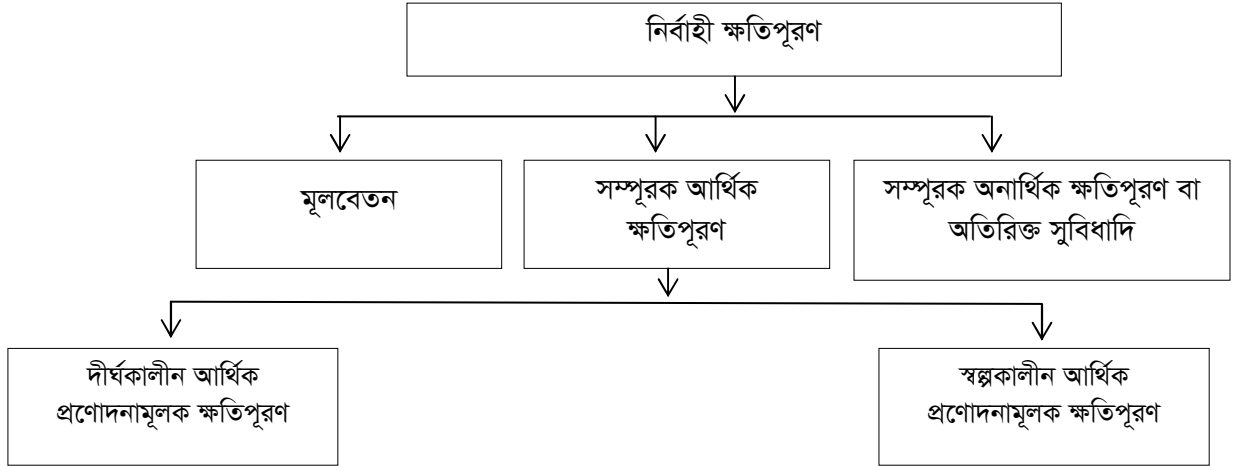
নির্বাহী বা ব্যবস্থাপকদের ক্ষতিপূরণ পরিকল্পনার উপাদানসমূহ

Elements of executive compensation Plan

প্রতিষ্ঠানের নির্বাহীগণ বা ব্যবস্থাপকবৃন্দ প্রতিষ্ঠানের লক্ষ্য অর্জনের জন্য পরিকল্পনা প্রণয়ন ও তার বাস্তবায়নের দায়িত্ব পালন করেন। আর তাই শ্রমিক কর্মী নিম্নস্তরের ব্যবস্থাপকদের সাথে উচ্চস্তরের ব্যবস্থাপকদের বেতন কাঠামো ও অন্যান্য সুযোগ-সুবিধার পার্থক্য থাকাটাই স্বাভাবিক। নির্বাহীগণ বা ব্যবস্থাপকবৃন্দকে তাদের কাজের অবদানের স্বীকৃতিস্বরূপ যে আর্থিক ও অনার্থিক এবং বাড়তি সুযোগ-সুবিধা প্রদান করা হয় তাকে নির্বাহী ক্ষতিপূরণ বা পারিশ্রমিক বলা হয়।

প্রতিষ্ঠানের নির্বাহী বা উচ্চপদস্থ কর্মকর্তা বা ব্যবস্থাপকদের ক্ষতিপূরণ বা পারিশ্রমিক সাধারণত তিনটি উপাদানের সমন্বয়ে গঠিত। উপাদানগুলো নিম্নরূপ:

- ১। মূল বেতন (Basic salary)
- ২। সম্পূরক আর্থিক ক্ষতিপূরণ (Supplemental financial compensation)
- ৩। সম্পূরক অনার্থিক ক্ষতিপূরণ বা অতিরিক্ত ক্ষতিপূরণ (Supplemental non-financial compensation)



চিত্র ৬.২: নির্বাহী ক্ষতিপূরণ পরিকল্পনার উপাদানসমূহ

১। **মূল বেতন (Basic salary):** প্রতিষ্ঠানের নির্বাহী বা শীর্ষ ব্যবস্থাপকদের সিদ্ধান্ত গ্রহণের ক্ষমতা, যোগ্যতা ও কার্যসম্পাদনের দক্ষতার কারণে সাধারণ কর্মীদের তুলনায় শীর্ষ ব্যবস্থাপককে উচ্চ হারে বেতন প্রদান করা হয়ে থাকে। সাধারণত দুইটি কারণে শীর্ষ নির্বাহীদের অধিক বেতন প্রদান করা হয়ে থাকে।

- i. প্রতিষ্ঠানে প্রতিভাবান ও অধিক দক্ষ নির্বাহীর অভাব থাকে। তাই তাদের প্রতিষ্ঠানে ধরে রাখার জন্য উচ্চ বেতন প্রদান করা হয়।
- ii. উর্ধ্বতন নির্বাহীদের উন্নত কার্যসম্পাদনের জন্যও উচ্চ বেতন প্রদান করা হয়ে থাকে। এছাড়াও উর্ধ্বতন নির্বাহীদের উচ্চ বেতন প্রদানের কারণে অধস্তন নির্বাহীরাও ভবিষ্যতে অধিক বেতন লাভের আশায় উন্নত কার্যসম্পাদনে সচেষ্ট হয়।

২। **সম্পূরক আর্থিক ক্ষতিপূরণ (Supplimental financial compensation):** বেতনের পাশাপাশি শীর্ষ নির্বাহী বা ব্যবস্থাপকদের অধিক হারে বোনাস প্রদান ও স্টক ক্রয়ের সুযোগ দান করা হয়। এ জাতীয় ক্ষতিপূরণ শীর্ষ নির্বাহীদের মূল বেতনের সাথে যুক্ত হয়ে তাদের বেতনের পরিমাণকে বৃদ্ধি করে।

(ক) **বিলম্বিত বোনাস (Deferred bonus):** প্রতিষ্ঠানের বিক্রয় এবং মুনাফার ওপর ভিত্তি করে ক্ষতিপূরণ স্বরূপ শীর্ষ নির্বাহী বা ব্যবস্থাপকদের যে বোনাস প্রদান করা হয় তাকে বিলম্বিত বোনাস বলা হয়। এরূপ বোনাস চলতি নির্দিষ্ট বছরে লাভ করলেও তা ভবিষ্যতে পরবর্তী কয়েক মাস বা কয়েক বছরে বণ্টন করা হয়ে থাকে। এটি শীর্ষ ব্যবস্থাপক বা নির্বাহীদের মোট পারিশ্রমিকের পরিমাণকে ব্যাপক হারে বৃদ্ধি করাসহ প্রতিষ্ঠানে তাদেরকে ধরে রাখতে বিশেষ সহায়তা প্রদান করে।

(খ) **শেয়ার বা স্টক ক্রয় (Purchasing share or stock):** এটি একটি প্রণোদনামূলক ব্যবস্থা যার মাধ্যমে নির্দিষ্ট মূল্যে নিকট ভবিষ্যতে শীর্ষ ব্যবস্থাপক বা নির্বাহীদের প্রতিষ্ঠানের স্টক বা শেয়ার ক্রয়ের সুযোগ প্রদান করা হয়ে থাকে। সাধারণত শীর্ষ নির্বাহীদের কার্যসম্পাদনের মানের ভিত্তিতে প্রণোদনামূলক পুরস্কার হিসেবে স্বল্পমূল্যে বা অনেক ক্ষেত্রে নিঃশুল্যে বা বিনামূল্যে স্টক ক্রয়ের সুযোগ দেওয়া হয়। এখানে উল্লেখ্য যে, এসব বিলম্বিত বোনাস বা স্টক ক্রয়ের সুযোগ কেবল মাত্র শীর্ষ নির্বাহীদের ক্ষেত্রেই প্রযোজ্য। সাধারণ নির্বাহী বা কর্মীদের ক্ষেত্রে এটি প্রযোজ্য নয়।

(৩) **সম্পূরক আর্থিক ক্ষতিপূরণ (Supplemental non-financial compensation):**

(ক) **অতিরিক্ত সুবিধাদি (Perquisites):** সাধারণ সুবিধাদির অতিরিক্ত সুবিধা হিসেবে শীর্ষ নির্বাহীদের যেসব সুযোগ-সুবিধা প্রদান করা হয় তাকে অতিরিক্ত সুবিধা বলা হয়ে থাকে। সাধারণত শীর্ষ নির্বাহীরা এরূপ সুযোগ সুবিধার অর্ন্তভুক্ত হন। সাধারণ নির্বাহী বা কর্মীরা এরূপ সুযোগ-সুবিধার অর্ন্তভুক্ত হন না। দক্ষ ও কর্মপারদর্শী উচ্চ নির্বাহীদের প্রতিষ্ঠানে ধরে রাখার জন্য এবং প্রতিষ্ঠানের স্বার্থে তাদের কঠোর পরিশ্রম ও দক্ষতার সাথে কার্যসম্পাদনের প্রেষণা হিসাবে অতিরিক্ত সুবিধা প্রদান করা হয়ে থাকে। সাধারণত বড় অংকের জীবনবিমার প্রিমিয়াম, ক্লাবের সদস্য, ব্যক্তিগত ব্যবহারের জন্য গাড়ি, মুক্ত খরচ হিসাব, বর্ধিত পেনশন হিসাব, ব্যক্তিগত চুক্তি, ট্যাক্স, আইনগত পরামর্শ ও আর্থিক বিশেষ খরচ, টেলিফোন সেবা প্রদান ইত্যাদি আকারে এসব বর্ধিত অনার্থিক ক্ষতিপূরণ বা অতিরিক্ত সুবিধাদি প্রদান করা হয়।

(খ) **সোনালী অবতরণ ছত্র (Golden parachute):** প্রতিষ্ঠানের বিলুপ্তিতে শীর্ষ নির্বাহীদের প্রাপ্ত বড় অংকের আর্থিক সুবিধা অথবা এক প্রতিষ্ঠান অন্য প্রতিষ্ঠানকে একত্রিত করে নতুন প্রতিষ্ঠান গড়ে তোলার ক্ষেত্রে শীর্ষ নির্বাহীগণ উচ্চ পদে আসীন হওয়ায় প্রাপ্ত সুবিধাকে সোনালী অবতরণ ছত্র বলা হয়।

Decenzo এবং Robbins এর মতে, "Golden parachute is a protection plan for executives in the event that they are served from the organisation" অর্থাৎ, সোনালী অবতরণ ছত্র বলতে এরূপ একটি সংরক্ষণ পরিকল্পনাকে বুঝায় যা তাদের প্রতিষ্ঠানের সেবা প্রদান থেকে উদ্ভূত হয়। শীর্ষ নির্বাহী নিজেকে সংরক্ষণের স্বার্থে এরূপ সুবিধা প্রাপ্তিকে নিশ্চিত করে। ১৯৮০ সালের দিকে মার্কিন যুক্তরাষ্ট্রে সোনালী অবতরণ ছত্র ব্যবস্থা অত্যন্ত জনপ্রিয় হয়ে ওঠে। যখন এক প্রতিষ্ঠান অন্য প্রতিষ্ঠানকে একত্রিত করে নতুন প্রতিষ্ঠান গড়ে তোলে তখন শীর্ষ নির্বাহীগণ এই ধরনের সুবিধাপ্রাপ্তির নিশ্চয়তা বিধান করে।

প্রান্তিক সুবিধা ধারণা ও সংজ্ঞা

Concept & definition of fringe benefits

১৯৪৩ সালে মার্কিন যুক্তরাষ্ট্রে সর্বপ্রথম প্রান্তিক সুবিধা প্রদান চালু হয়। বর্তমানে পৃথিবীর অনেক দেশে এই পদ্ধতি ব্যবহৃত হয়। উদাহরণস্বরূপ বলা যায় যে ইতালিতে একজন কর্মী তার মোট সুবিধার ৪২% প্রান্তিক সুবিধা ভোগ করে থাকে।

মজুরি ও অধিবৃত্তি ছাড়া কর্মীদের যে নানা ধরনের সুযোগ সুবিধা প্রদান করা হয় তাকে প্রান্তিক সুযোগ সুবিধা বলে। Edwin B.Flippo এর মতে, "Fringe benefits can be constructed to include all experiences designed to benefits employees over and above regular base pay and direct variable compensation related to output. " অর্থাৎ প্রান্তিক সুবিধার উদ্দেশ্যসমূহ নিম্নে উল্লেখ করা হলো:


১. অধিকতর উৎপাদনের জন্য কর্মীদের মানসিক প্রেষণা প্রদান করা ;
২. কর্মী ও ব্যবস্থাপনার মধ্যে সৌহার্যপূর্ণ সম্পর্ক স্থাপন করা;
৩. কর্মীদের কার্যসম্প্রষ্টি ও দক্ষতা বৃদ্ধি করা;
৪. কর্মীদের মনোবল এবং প্রতিষ্ঠানের প্রতি আনুগত্য উন্নয়ন করা;
৫. প্রতিষ্ঠানে কর্মী অনুপস্থিতির হার হ্রাস করা;
৬. শ্রম ঘূর্ণায়মানতা হ্রাস করা;
৭. প্রতিষ্ঠানে শ্রমিক সংঘের প্রভাব হ্রাস করা;
৮. দেশের আইনগত বিধি-বিধানসমূহ যেমন বৃদ্ধ বয়সে পেনশন, বিমা বা স্বাস্থ্য সেবা, বেকার ভাতা, সামাজিক নিরাপত্তা প্রভৃতি প্রদান করা।


প্রান্তিক সুবিধার শ্রেণিবিভাগ

Types of fringe benefits

নিম্নে প্রান্তিক সুবিধার শ্রেণিবিভাগ আলোচনা করা হলো :

- ১। **কর্মীদের ছুটির জন্য অর্থ পরিশোধ (Payment for availing leave):** সাধারণত অসুস্থতাজনিত ছুটি, ব্যক্তিগত ছুটি, বন্ধকালীন ছুটি, মাতৃত্বকালীন ছুটি, শিক্ষাকালীন ছুটি প্রভৃতি ক্ষেত্রে কর্মীদেরকে যে সুবিধা প্রদান করা হয় তা কাজ ছাড়া অর্থ পরিশোধের মধ্যে পড়ে।
- ২। **বিপত্তি রোধকরণ (Hazard protection):** প্রতিষ্ঠানের কর্মীদের কতগুলো বিপদ-আপদের সম্মুখীন হতে হয়। যেমন- স্থায়ী অক্ষমতা, আঘাত পাওয়া, অসুস্থতা, বার্ধক্য ও মৃত্যু। এই সময়ে কর্মীদের বিপত্তি রোধ করার জন্য বিভিন্ন ধরনের প্রান্তিক সুবিধা প্রদান করা হয়।
- ৩। **কর্মীদের সুযোগ সুবিধা ও সেবা (Employees benefit and service):** প্রতিষ্ঠানের কর্মীদের নিয়মিতভাবে কিছু সুযোগ-সুবিধা ও সেবা প্রদান করা হয়। যেমন- বাসস্থান, খাদ্য, বিনোদন, ক্যাফেটেরিয়া সন্তানদের জন্য শিক্ষার ব্যবস্থা, উৎসব বোনাস, চিকিৎসা ও যাতায়াত সুবিধা ইত্যাদি প্রান্তিক সুবিধার অন্তর্ভুক্ত।
- ৪। **আইনগত পরিশোধ (Legally required payments):** প্রতিষ্ঠানের কর্মীদের দেশের প্রচলিত আইন অনুসারে কিছু সুযোগ-সুবিধা যেমন বৃদ্ধ বয়সে পেনশন, বিমা ও স্বাস্থ্য সেবা, বেকার ভাতা, সামাজিক নিরাপত্তা প্রভৃতি প্রদান করা হয় যা প্রান্তিক সুবিধার অন্তর্ভুক্ত।

	শিক্ষার্থীর কাজ	প্রণোদনামূলক মজুরীর প্রদান পরিকল্পনার ধারণা ও সংজ্ঞা, এর শ্রেণিবিভাগ, প্রণোদনা পরিকল্পনা ব্যর্থতার কারণ, কীভাবে প্রণোদনা পরিকল্পনা বাস্তবায়ন করা যায়, নির্বাহী ক্ষতিপূর পরিকল্পনার ধারণা, এর উপাদানসমূহ, প্রান্তিক সুবিধার ধারণা ও সংজ্ঞা এবং প্রান্তিক সুবিধার শ্রেণিবিভাগ খাতায় লিখুন এবং আপনার জ্ঞান ঝালাই করে নিন।
---	------------------------	---

	সারসংক্ষেপ:
<p>যে মজুরি পরিকল্পনা শ্রমিক ও কর্মীদের সর্বোচ্চ উৎপাদন ক্ষমতা প্রদানে অনুপ্রাণিত করে, তাকে প্রণোদনামূলক মজুরি প্রদান পরিকল্পনা বলে। এটাকে মূলত পাঁচ ভাগে ভাগ করা যায়। মানব সম্পদ ব্যবস্থাপককে প্রত্যেকটি পরিকল্পনা সম্পর্কে সম্যক ধারণা লাভ করা বাঞ্ছনীয়। বিভিন্ন কারণে এই প্রণোদনা পরিকল্পনা ব্যর্থতায় পর্যবসিত হতে পারে। এ কারণগুলো সম্পর্কে কর্তৃপক্ষকে যতেষ্ট সচেতন থাকতে হয়। তাহলে খুব সহজে ও দক্ষতার সাথে প্রণোদনা পরিকল্পনা বাস্তবায়ন করা যায়। নির্বাহীগণ তাদের কাজের স্বীকৃতিস্বরূপ যে আর্থিক ও অনার্থিক এবং বাড়তি সুযোগ-সুবিধা পেয়ে থাকে তাকে নির্বাহী ক্ষতিপূরণ বা পারিশ্রমিক বলে। এর সাথে বেশি কিছু উপাদান অন্তর্ভুক্ত থাকে। মজুরি ও অধিবৃত্তি ছাড়া কর্মীদের যে নানা ধরনের সুযোগ-সুবিধা প্রদান করা হয়, তাই প্রান্তিক সুবিধা। বিভিন্নভাবে এই প্রান্তিক সুবিধা কর্মীদের দেওয়া হয়।</p>	



ইউনিট উত্তর মূল্যায়ন

১. ক্ষতিপূরণ প্রশাসনের ধারণা ও সংজ্ঞা দিন।
২. মজুরির অর্থ ও সংজ্ঞা দিন।
৩. বেতনের অর্থ ও সংজ্ঞা দিন।
৪. ক্ষতিপূরণ প্রশাসন অথবা মজুরি ও বেতন প্রশাসনের উদ্দেশ্য লিখুন।
৫. ক্ষতিপূরণ প্রশাসনের মূলনীতিসমূহ বর্ণনা করুন।
৬. বেতন কাঠামোর ওপর প্রভাব বিস্তারকারী উপাদানসমূহ আলোচনা করুন।
৭. বেতন ও মজুরির মধ্যে পার্থক্য নির্দেশ করুন।
৮. মজুরির প্রকারভেদ বর্ণনা করুন।
৯. মজুরির তত্ত্বসমূহ আলোচনা করুন।
১০. প্রণোদনামূলক মজুরি প্রদান পরিকল্পনা: ধারণা ও সংজ্ঞা দিন।
১১. প্রণোদনামূলক ক্ষতিপূরণ পরিকল্পনার শ্রেণিবিভাগ বর্ণনা করুন।
১২. প্রণোদনা পরিকল্পনা ব্যর্থতার কারণসমূহ লিখুন।
১৩. কীভাবে প্রণোদনা পরিকল্পনা বাস্তবায়ন করা যায় তা বর্ণনা করুন।
১৪. নির্বাহী ক্ষতিপূরণ পরিকল্পনার ধারণা দিন।
১৫. নির্বাহী বা ব্যবস্থাপকদের ক্ষতিপূরণ পরিকল্পনার উপাদানসমূহ বর্ণনা করুন।
১৬. প্রান্তিক সুবিধার ধারণা ও সংজ্ঞা দিন।
১৭. প্রান্তিক সুবিধার শ্রেণিবিভাগ আলোচনা করুন।