


কর্মী শৃঙ্খলা Employee Discipline



ভূমিকা

সাধারণভাবে শৃঙ্খলা বলতে বোঝায় গ্রহণযোগ্য নিয়মনীতি অনুসারে সঙ্গতিপূর্ণ আচরণ প্রদর্শন। মানুষের জীবনের প্রতিটি ক্ষেত্রে শৃঙ্খলা প্রয়োজন। একজন মানুষের ব্যক্তিগত জীবন ও পারিবারিক জীবনে যেমন শৃঙ্খলা প্রয়োজন ঠিক তেমনি তার সমাজ জীবন ও কর্ম জীবনেও শৃঙ্খলার প্রয়োজন। প্রতিষ্ঠানের কার্যাবলি সুষ্ঠুভাবে সম্পাদন করার জন্য এবং কাজক্ষিত লক্ষ্য অর্জন নিশ্চিত করার জন্য শৃঙ্খলা বিধান ব্যবস্থার কোনোবিকল্প নেই। একটি প্রতিষ্ঠানের শ্রম-ব্যবস্থাপনা সম্পর্কিত কতটা উন্নত তা উক্ত প্রতিষ্ঠানের সু-শৃঙ্খল পরিবেশের ওপর বহুলাংশে নির্ভরশীল। প্রতিষ্ঠানের শৃঙ্খলাবিধান ব্যবস্থা কার্যকর করা না গেলে উত্তম শিল্প সম্পর্ক প্রতিষ্ঠা করা সম্ভব হয় না। সুতরাং, প্রতিষ্ঠানের কাজক্ষিত লক্ষ্য অর্জনের জন্য এবং উত্তম শিল্প সম্পর্ক প্রতিষ্ঠার জন্য শৃঙ্খলাবিধান ব্যবস্থা করা খুবই জরুরি।

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

এই ইউনিটের পাঠসমূহ

পাঠ-১১.১: কর্মী শৃঙ্খলার সংজ্ঞা, শৃঙ্খলা বিধান কার্যের উদ্দেশ্যাবলি, শৃঙ্খলা বিধান কার্যের সুবিধাসমূহ।

পাঠ-১১.২: শৃঙ্খলা বিধান কার্যের মূলনীতিসমূহ, শৃঙ্খলা বিধান কার্যের পদক্ষেপ সমূহ, শৃঙ্খলা বিধান কার্যের প্রক্রিয়া।

পাঠ-১১.১

কর্মী শৃঙ্খলার সংজ্ঞা, শৃঙ্খলা বিধান কার্যের উদ্দেশ্যাবলি, শৃঙ্খলা বিধান কার্যের সুবিধাসমূহ

Definition of Employee Discipline, Objectives of Disciplinary Action, Advantages of Disciplinary Action.



উদ্দেশ্য

এ পাঠ শেষে আপনি-

- কর্মী শৃঙ্খলার সংজ্ঞা বলতে পারবেন।
- শৃঙ্খলা বিধান কার্যের উদ্দেশ্যাবলি ব্যাখ্যা করতে পারবেন।
- শৃঙ্খলা বিধান কার্যের সুবিধাসমূহ বর্ণনা করতে পারবেন।



কর্মী শৃঙ্খলার সংজ্ঞা

Definition of Employee Discipline

শৃঙ্খলা হচ্ছে এমন একটি ব্যবস্থা বা শক্তি যা ব্যক্তি বা দলকে নিয়মনীতি ও আচারণ বিধি পালন করে কার্য সম্পাদনের উদ্বুদ্ধ করে। প্রতিষ্ঠানে কর্মরত কর্মীদের মধ্যে পারস্পরিক আন্তরিকতা ও সহযোগিতা, সৌহার্দ্যপূর্ণ মনোভাব এবং আনুগত্যবোধ গড়ে তোলার জন্য শৃঙ্খলার কোনো বিকল্প নেই। শৃঙ্খলা প্রতিষ্ঠানে কর্মীদের অনুকূল মনোভাব তৈরি করে এবং তাদেরকে সুষ্ঠুভাবে কার্য সম্পাদনে অনুপ্রাণিত করে।

নিম্নে কর্মীর শৃঙ্খলার কিছু উল্লেখযোগ্য সংজ্ঞা উল্লেখ করা হলো-

Decenzo ও S.P. Robbins এর মতে, “শৃঙ্খলা হচ্ছে সংগঠনের মধ্যে এরূপ একটি অবস্থা যেখানে কর্মীরা সংগঠনের নিয়ম-কানুন এবং গ্রহণযোগ্য আচরণের মান অনুসারে নিজেদের পরিচালিত করে। [Discipline refers to a condition in the organization where employees conduct themselves in accordance with the organization's rules and standard of acceptable behavior.]

Werther ও Keith Davis এর মতে, “শৃঙ্খলা হচ্ছে এমন একটি ব্যবস্থাপনা কার্য যা সাংগঠনিক মানের সাথে সম্মত হতে প্ররোচিত করে।” [Discipline is management action that encourages compliance with organizational standards.]

Richard R Cathoon এর ভাষায়, “শৃঙ্খলা এমন একটি শক্তি যা প্রতিষ্ঠানে ফলপ্রসূভাবে কার্য সম্পাদনের জন্য প্রয়োজনীয় আইন-কানুন ও পদ্ধতি বাস্তবায়নে ব্যক্তি ও দলকে তৎপর রাখে।

Gary Dessler বলেন, “শৃঙ্খলা হচ্ছে এমন একটি প্রক্রিয়া যা একজন অধস্তনকে নিয়ম-কানুন বা পদ্ধতি লঙ্ঘনের কারণে সংশোধন করে অথবা শাস্তি প্রদান করে।” [Discipline is a procedure that corrects or punishes a subordinate because a rule or procedure has been violated.]

Milkovich ও Boudreau এর ভাষায়, “শৃঙ্খলা কর্মসূচি সাধারণভাবে গ্রহণযোগ্য কার্যসংক্রান্ত নিয়ম নীতির প্রতি আনুগত্য প্রদর্শন সু-নিশ্চিত করে।” [Discipline programs ensure adherence to generally accepted work rules.]

শৃঙ্খলা বিধান কার্যের উদ্দেশ্যাবলি

Objectives of Disciplinary Action

প্রতিষ্ঠানের শৃঙ্খলা প্রতিষ্ঠার জন্য ব্যবস্থাপনা কর্তৃপক্ষ যেসব পদক্ষেপ গ্রহণ করে তাকে শৃঙ্খলা বিধান কার্য বলে। Edwin B.Flippo এর ভাষায়, “শৃঙ্খলাবিধান কার্য হলো শাস্তি প্রয়োগের ব্যবস্থা যা কর্মীদেরকে অনাকাঙ্ক্ষিত আচরণ থেকে সংযত রাখে।”

নিম্নে শৃঙ্খলা বিধান কার্যের কিছু উদ্দেশ্য আলোচনা করা হলো :

- ১। **উত্তম মানবীয় সম্পর্ক স্থাপন (Establish good human relation):** উত্তম মানবীয় সম্পর্ক প্রতিষ্ঠায় শৃঙ্খলা বিধান গুরুত্বপূর্ণ ভূমিকা রাখে। একটি প্রতিষ্ঠানের কর্মীরা কতটুকু নিয়ম-নীতি ও আচরণবিধি মেনে চলবে, তা এই প্রতিষ্ঠানের শৃঙ্খলা বিধান কার্যের কার্যকারিতার ওপর নির্ভরশীল। প্রতিষ্ঠানে শৃঙ্খলা বিধান ব্যবস্থা কার্যকর থাকলে উত্তম কার্য পরিবেশ বিরাজ করে। এর ফলে কর্মীরা যথাযথভাবে প্রতিষ্ঠানের নিয়ম-নীতি ও আচরণবিধি মেনে কার্য সম্পাদন করতে পারে, যা কর্মীদের মাঝে উত্তম মানবীয় সম্পর্ক প্রতিষ্ঠার পথ সুগম করে।
- ২। **উত্তম শ্রম-ব্যবস্থাপনা সম্পর্ক ও শিল্প শান্তি প্রতিষ্ঠা (Establish good labor management relations and industrial peace):** সুষ্ঠু ও সু-শৃঙ্খল কার্য পরিবেশ উত্তম শ্রম-ব্যবস্থাপনা সম্পর্ক ও শিল্পশান্তি প্রতিষ্ঠায় সহায়ক। প্রতিষ্ঠানে সুষ্ঠু ও সু-শৃঙ্খল কর্মপরিবেশ বিরাজ করলে শ্রমিক কর্মীরা প্রতিষ্ঠানের নিয়ম-নীতি ও আচরণবিধি মেনে সুষ্ঠু ও শান্তিপূর্ণভাবে তাদের কার্য সম্পাদন করতে পারে যা উত্তম শ্রম-ব্যবস্থাপনা সম্পর্ক ও শিল্প শান্তি প্রতিষ্ঠায় ভূমিকা রাখে।
- ৩। **সু-নির্দিষ্ট লক্ষ্য অর্জন (Achieve specific goal):** শৃঙ্খলা বিধানের অন্যতম উদ্দেশ্য হলো প্রতিষ্ঠানের সু-নির্দিষ্ট লক্ষ্য অর্জন নিশ্চিত করা। শৃঙ্খলা বিধানের পদক্ষেপ গ্রহণের মাধ্যমে প্রতিষ্ঠানের কর্মীদের প্রতিষ্ঠানের প্রতিষ্ঠিত নিয়ম-নীতি ও আচরণবিধি মেনে কার্য সম্পাদনে নিশ্চিত করা যায়। আর এর ফলে প্রতিষ্ঠানের সুনির্দিষ্ট লক্ষ্য অর্জনের পথ সুগম হয়।
- ৪। **কর্মীদের দক্ষতার উন্নয়ন (Development of employees' skill):** প্রতিষ্ঠানের কর্মীদের দক্ষতার উন্নয়নেও শৃঙ্খলা বিধান ব্যবস্থা গুরুত্বপূর্ণ ভূমিকা রাখে। প্রতিষ্ঠানের নিয়োজিত কর্মীগণ যদি প্রতিষ্ঠানের প্রতিষ্ঠিত নিয়ম-কানুন ও আচরণবিধি মেনে কার্যসম্পাদন করে তাহলে তাদের দক্ষতার উন্নয়ন সাধিত হয়।
- ৫। **সমন্বয়সাধন (Co-ordination):** শৃঙ্খলা বিধান পদক্ষেপ গ্রহণের মাধ্যমে কর্মীদের আচরণগত ও সংগঠনগত পরিবর্তনের সমন্বয়সাধন করা হয়। এছাড়াও শৃঙ্খলা বিধানের পদক্ষেপ গ্রহণের মাধ্যমে প্রতিষ্ঠানের সার্বিক কাজের সুষ্ঠু সমন্বয়সাধন করা সম্ভব হয়।
- ৬। **পরিবর্তিত পরিস্থিতির সাথে খাপ খাওয়ানো (Adopting with the changing environment):** বিশ্বায়নের এই যুগে প্রযুক্তি ও কলাকৌশলের দ্রুত পরিবর্তন লক্ষ্যণীয়। প্রতিষ্ঠানকেও প্রতিযোগিতায় টিকে থাকার জন্য যুগের সাথে তালমিলিয়ে উৎপাদন প্রক্রিয়ায়ও পরিবর্তন আনয়ন করা প্রয়োজন। কিন্তু প্রতিষ্ঠানের শ্রমিক-কর্মীরা এই ধরনের পরিবর্তন সহজে মেনে নিতে চায় না বা খাপ খাইয়ে নিতে পারে না। এমতাবস্থায় প্রতিষ্ঠানে সুষ্ঠু শৃঙ্খলা বিধানের পদক্ষেপ কার্যকর করা সম্ভব হলে শ্রমিক-কর্মীগণ প্রতিষ্ঠানের নিয়মনীতি মেনে সু-শৃঙ্খল উপায়ে পরিবর্তিত পরিস্থিতির সাথে নিজেদের খাপ খাইয়ে নিতে পারে এবং প্রতিষ্ঠানের উন্নয়ন সু-নিশ্চিত করতে পারে।


শৃঙ্খলা বিধান কার্যের সুবিধাসমূহ


Advantages of Disciplinary Action

- ১। **সু-শৃঙ্খল কার্য পরিবেশ নিশ্চিত করে (Ensure good working environment):** প্রতিষ্ঠানে শৃঙ্খলা বিধান ব্যবস্থা কার্যকর থাকলে কর্মীরা যথাযথভাবে প্রতিষ্ঠানের নিয়ম-নীতি ও আচরণবিধি মেনে কার্য সম্পাদন করতে পারে। আর এর ফলে প্রতিষ্ঠানে সুষ্ঠু ও সু-শৃঙ্খল কার্যপরিবেশ বিরাজ করে।
- ২। **দলীয় কার্যসম্পাদন নিশ্চিত করে (Ensure team work):** প্রতিষ্ঠানের কর্মীদের মধ্যে দলীয় ও পারস্পরিক সহযোগীপূর্ণ মনোভাব গড়ে তোলার জন্য শৃঙ্খলা বিধান কার্যকরী ভূমিকা পালন করে। শৃঙ্খলা বিধান ব্যবস্থা কার্যকর থাকলে প্রতিষ্ঠানে সুষ্ঠু ও সু-শৃঙ্খল কার্যপরিবেশ বিরাজ করে। আর এর ফলে কর্মীরা সুষ্ঠু ও যথাযথভাবে কার্য সম্পাদন করতে পারে এবং প্রতিষ্ঠানের লক্ষ্য অর্জনের পথ সুগম করতে পারে। অপর দিকে, প্রতিষ্ঠানে যদি বিশৃঙ্খলাপূর্ণ পরিবেশ বিরাজ করে তাহলে কর্মীগণ যথাযথ ভাবে তাদের কার্য সম্পাদন করতে পারে না। আর এর

ফলে প্রতিষ্ঠানের কর্মীদের দলীয় কর্মপ্রচেষ্টা ব্যহত হয় এবং প্রতিষ্ঠানের কাঙ্ক্ষিত লক্ষ্য অর্জনও বাধাগ্রস্ত হয়।

- ৩। **সঠিকভাবে কার্য সম্পাদন (Accomplishment of the work properly):** প্রতিষ্ঠানের কার্য সঠিক ও যথাযথভাবে সম্পাদন করতে হলে সুষ্ঠু ও সু-শৃঙ্খল কার্যপরিবেশ বজায় রাখা খুবই জরুরি। প্রতিষ্ঠানে শৃঙ্খলা বিধানের পদক্ষেপ কার্যকর থাকলে কর্মীরা সুষ্ঠু ও সু-শৃঙ্খলা কর্মপরিবেশ তাদের ওপর অর্পিত দায়িত্ব প্রতিষ্ঠানের প্রতিষ্ঠিত নিয়ম-নীতি ও আচরণবিধি মেনে সঠিকভাবে সম্পন্ন করতে পারে।
- ৪। **কর্মীদের সংযত আচরণে সহায়ক (Helps to control the behavior of employees):** প্রতিষ্ঠানে শৃঙ্খলা বিধান ব্যবস্থা কার্যকর না থাকলে কর্মীদের মধ্যে উদ্ভূত আচরণ প্রদর্শনের প্রবণতা বৃদ্ধি পায়। শৃঙ্খলা বিধান পদক্ষেপ হচ্ছে এমন একটি পদক্ষেপ যা কর্মীদের আচরণ সংযত করতে প্রয়োজনীয় পরামর্শ প্রদানের মাধ্যমে আচরণ সংশোধনের চেষ্টা করে। এর ফলস্বরূপ ভবিষ্যতে তাদের আচরণে সংযমীভাব প্রকাশ পায়।
- ৫। **কর্মীদের সন্তুষ্টি (Employee satisfaction):** প্রতিষ্ঠানে শৃঙ্খলা বিধান ব্যবস্থা কার্যকর থাকলে কর্মীরা প্রতিষ্ঠানের নিয়মনীতি ও আচরণবিধি মেনে সঠিক ও যথাযথভাবে কার্য সম্পাদন করতে পারে। এর ফলে কর্মীদের পক্ষে অধিক উৎপাদন করা সম্ভব হয়। আর অধিক উৎপাদন করতে পারলে কর্মীরা প্রতিষ্ঠানের ব্যবস্থাপনা কর্তৃক বিভিন্ন ধরনের স্বাকৃতি বা পুরস্কার লাভ করে। এই স্বাকৃতি বা পুরস্কার কর্মীদের মাঝে সন্তুষ্টি আনয়ন করে।
- ৬। **উৎপাদনের পরিমাণ বৃদ্ধিতে সহায়ক (Help to increase production):** প্রতিষ্ঠানে শৃঙ্খলা বিধান পদক্ষেপ কার্যকর থাকলে সুষ্ঠু ও সু-শৃঙ্খল কার্য পরিবেশ গড়ে ওঠে। সু-শৃঙ্খল পরিবেশে কর্মীরা কাজ করতে স্বাচ্ছন্দ বোধ করে। সু-শৃঙ্খল কার্য পরিবেশে কর্মীরা অধিক আগ্রহ নিয়ে প্রতিষ্ঠানের নিয়মনীতি ও আচরণবিধি মেনে তাদের ওপর অর্পিত দায়িত্ব সম্পাদন করে। এর ফলে উৎপাদনের পরিমাণ বৃদ্ধি পায় এবং প্রতিষ্ঠানের কাঙ্ক্ষিত লক্ষ্য অর্জন সহজ হয়ে যায়।
- ৭। **প্রতিষ্ঠানের কর্মীদের দক্ষতা বৃদ্ধি (Increase efficiency of workers of the organization):** শৃঙ্খলা বিধানের ব্যবস্থা গ্রহণের ফলে প্রতিষ্ঠানের কর্মীগণ প্রতিষ্ঠানের নিয়মনীতি ও আচরণবিধি মেনে সঠিক ভাবে তাদের ওপর অর্পিত দায়িত্ব সম্পাদন করতে পারে। আর এর ফলেই কর্মীদের দক্ষতা বৃদ্ধি পায়।
- ৮। **উত্তম শ্রম-ব্যবস্থাপনা সম্পর্ক প্রতিষ্ঠা (Establish good labor-management relations):** সুষ্ঠু ও সু-শৃঙ্খল কার্য পরিবেশ উত্তম শ্রম-ব্যবস্থাপনা সম্পর্ক প্রতিষ্ঠায় সহায়ক ভূমিকা পালন করে। একটি প্রতিষ্ঠানের শ্রম-ব্যবস্থাপনা সম্পর্ক কতটা উন্নত তা অনেকাংশে নির্ভর করে সেই প্রতিষ্ঠানের কার্য পরিবেশের ওপর। প্রতিষ্ঠানে যদি সুষ্ঠু ও সু-শৃঙ্খল কার্যপরিবেশ থাকে তাহলে উত্তম শ্রম-ব্যবস্থাপনা সম্পর্ক প্রতিষ্ঠা করা সম্ভব।

 শিক্ষার্থীর কাজ	কর্মী শৃঙ্খলার সংজ্ঞা, শৃঙ্খলা বিধান কার্যের উদ্দেশ্যাবলি, শৃঙ্খলা বিধান কার্যের সুবিধাসমূহ খাতায় লিখুন এবং আপনাদের জ্ঞান ঝালাই করুন।
---	--

 সারসংক্ষেপ:	সাধারণভাবে শৃঙ্খলা বলতে বোঝায় গ্রহণযোগ্য নিয়মনীতি অনুসারে সঙ্গতিপূর্ণ আচরণ প্রদর্শন। শৃঙ্খলা প্রতিষ্ঠানে কর্মীদের অনুকূল মনোভাব তৈরি করে এবং তাদেরকে সুষ্ঠুভাবে কার্য সম্পাদনে অনুপ্রাণিত করে। শৃঙ্খলা বিধান কার্য প্রতিষ্ঠা করতে পারলে বেশকিছু সুবিধা অর্জন করা সম্ভব হয়।
---	---

পাঠ-১১.২

শৃঙ্খলা বিধান কার্যের মূলনীতিসমূহ, শৃঙ্খলা বিধান কার্যের পদক্ষেপ সমূহ, শৃঙ্খলা বিধান কার্যের প্রক্রিয়া।

Principles of Disciplinary Action, Steps in Disciplinary Action, Process of Disciplinary Action.



উদ্দেশ্য

এ পাঠ শেষে আপনি-

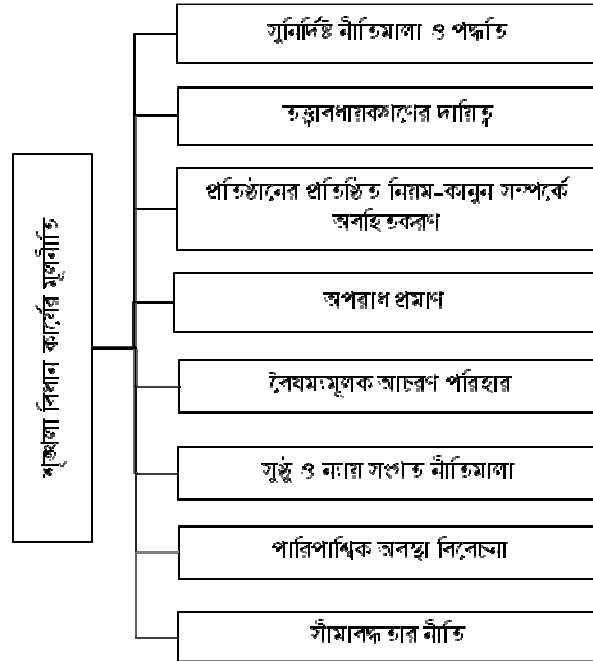
- শৃঙ্খলা বিধান কার্যের মূলনীতিসমূহ ব্যাখ্যা করতে পারবেন।
- কর্মী শৃঙ্খলা বিধানের পদক্ষেপসমূহ বর্ণনা করতে পারবেন।
- শৃঙ্খলা বিধান কার্যের প্রক্রিয়া ব্যাখ্যা করতে পারবেন।



শৃঙ্খলা বিধান কার্যের মূলনীতিসমূহ

Principles of Disciplinary Action

কার্য পরিবেশ বজায় রাখার জন্য এবং প্রতিষ্ঠানের উৎপাদনশীলতা বৃদ্ধির জন্য শৃঙ্খলা বিধান ব্যবস্থা কার্যকর করা খুবই জরুরি। নিম্নে শৃঙ্খলা বিধান কার্যের মূলনীতিসমূহ আলোচনা করা হলো:



চিত্র ১১.১: শৃঙ্খলা বিধান কার্যের মূলনীতি

- ১। সু-নির্দিষ্ট নীতিমালা ও পদ্ধতি (Specific policy and procedure): ব্যবসায় প্রতিষ্ঠানে শৃঙ্খলা বিধান কার্যকর রাখার ক্ষেত্রে সুনির্দিষ্ট নীতিমালা অনুসরণের কোনো বিকল্প নেই। এই নীতিমালা কী হবে তা শ্রমিকসংঘ ও ব্যবস্থাপনা উভয় পক্ষের সমঝোতার ভিত্তিতে চূড়ান্ত হওয়া প্রয়োজন। এইভাবে শৃঙ্খলা বিধান পদ্ধতি সু-নির্দিষ্ট প্রক্রিয়া অনুসরণ করে হওয়া বাঞ্ছনীয়।
- ২। তত্ত্বাবধায়কগণের দায়িত্ব (Supervisor's responsibility): প্রতিষ্ঠানের কর্মকান্ড সুষ্ঠু ও সু-শৃঙ্খলভাবে সম্পাদনের জন্য তত্ত্বাবধায়কগণের দায়িত্ব অনস্বীকার্য। তত্ত্বাবধায়কগণ কর্মীদের ভালো কাজের স্বরূপ যেমন বিভিন্ন আর্থিক ও

অনার্থিক সুবিধা প্রদান করে ঠিক তেমনি খারাপ কাজের জন্য তিরস্কার ও শাস্তিমূলক ব্যবস্থা গ্রহণ করে। অতএব, প্রতিষ্ঠানের কর্মকান্ড যথাযথ ও সু-শৃঙ্খলভাবে সম্পাদন করার জন্য তত্ত্বাবধান কাজ তত্ত্বাবধায়কদের ওপর ন্যস্ত করা উচিত এবং সংশ্লিষ্ট সকলকেই তাদের এই কাজ সম্পাদনের জন্য সহযোগিতা করা উচিত।

- ৩। প্রতিষ্ঠানের প্রতিষ্ঠিত নিয়ম-কানুন সম্পর্কে অবহিত করণ (Informing about the established rules and regulations of the organization): প্রতিষ্ঠানের প্রতিষ্ঠিত নিয়ম-কানুন বা নীতিমালা সম্পর্কে কর্মীদের অবহিত করতে হবে। প্রতিষ্ঠানের কর্মীদের কোনো কাজে জবাবদিহি করার আগে বা শৃঙ্খলা বিধান ব্যবস্থা গ্রহণের আগে উক্ত কাজের সু-নির্দিষ্ট নীতিমালা বা নিয়ম-কানুন সম্পর্কে কর্মীদের অবহিত করা জরুরি। প্রতিষ্ঠানের প্রতিষ্ঠিত নীতিমালা এবং কোনো অপরাধমূলক কাজের কারণে কি পরিমাণ শাস্তির ব্যবস্থা আছে সেই সম্পর্কে অবহিত না করে শৃঙ্খলা বিধান পদক্ষেপ গ্রহণ করা সমুচিত নয়।
- ৪। অপরাধ প্রমাণ (Prove the offence): আমরা জানি যে আইনের দৃষ্টিতে কোনো ব্যক্তি অপরাধী প্রমাণ না হওয়া পর্যন্ত তাকে অপরাধী বা দোষী সাব্যস্ত করা যাবে না। ব্যবসা প্রতিষ্ঠানের ক্ষেত্রেও এটি প্রযোজ্য। প্রতিষ্ঠানে কর্মরত কোনো কর্মীর বিরুদ্ধে শৃঙ্খলা ভঙ্গের অভিযোগ দায়ের করার পূর্বে নিয়োগকারী বা ব্যবস্থাপনা কর্তৃপক্ষকে তা প্রমাণ করতে হবে। অনেক সময় দেখা যায় যে ব্যবস্থাপনা কর্তৃপক্ষ অপরাধ প্রমাণ না করে কর্মীকে শাস্তি প্রদান করে থাকে। এতে প্রকৃত অপরাধীরা আরো গুরুতর অপরাধ করতে উৎসাহিত হয় এবং প্রতিষ্ঠানে বিশৃঙ্খল পরিবেশ সৃষ্টি হয়।
- ৫। বৈষম্যমূলক আচরণ পরিহার (Avoiding discriminating conduct): শৃঙ্খলা ভঙ্গকারী কর্মীকে অবশ্যই প্রতিষ্ঠানের প্রতিষ্ঠিত নীতিমালা ও নিয়ম-কানুন অনুসারে শাস্তি ভোগ করতে হবে। তবে এক্ষেত্রে কোনো প্রকার বৈষম্যমূলক আচরণ প্রদর্শন করা যাবে না। অর্থাৎ একই ধরনের অপরাধমূলক বা বিশৃঙ্খলা পূর্ণ কাজের জন্য একজন কর্মী যদি শাস্তি পায় আর অপরজন যদি মুক্তি পায় বা তুলনামূলক কম শাস্তি পায় তাহলে শৃঙ্খলা বিধান ব্যবস্থার প্রতি কর্মীদের আস্থা উঠে যাবে এবং প্রতিষ্ঠানে বিশৃঙ্খল পরিবেশ সৃষ্টি হবে।
- ৬। সুষ্ঠু ও ন্যায়সংগত নীতিমালা (Principles of fairness): সুষ্ঠু ও ন্যায়সংগত নীতিমালা প্রণয়ন করতে না পারলে প্রতিষ্ঠানে শৃঙ্খলা বিধান ব্যবস্থা কার্যকর করা সম্ভব হবে না। প্রতিষ্ঠানে সুষ্ঠু ও ন্যায়-সংগত নীতিমালা না থাকলে কর্মীরা প্রতিষ্ঠানের কাজের প্রতি উৎসাহ ও আগ্রহ হারিয়ে ফেলে। এতে প্রতিষ্ঠানে বিশৃঙ্খল কর্ম পরিবেশ তৈরি হয়।
- ৭। পারিপার্শ্বিক অবস্থা বিবেচনা (Consideration of surroundings): শৃঙ্খলা বিধান ব্যবস্থা গ্রহণের সময় পারিপার্শ্বিক অবস্থা বিবেচনা করতে হবে। এমনটা হতে পারে যে কোনো একটি বিশেষ মহলের প্ররোচনায় বা কোনো বিশেষ কারণে কর্মীরা শৃঙ্খলা ভঙ্গ করেছে। আর এই জন্য ব্যবস্থাপনাকে পারিপার্শ্বিক অবস্থা অত্যন্ত গুরুত্বের সাথে বিবেচনা করে শৃঙ্খলা ভঙ্গের কারণ ও উৎস খুঁজে বের করতে হবে।
- ৮। সীমাবদ্ধতার বিধি (Statute Of limitations): প্রতিষ্ঠানে সুষ্ঠু ও সুশৃঙ্খল কার্য পরিবেশ বজায় রাখার জন্য কতগুলো পদক্ষেপ গ্রহণ করা হয়। এইসব পদক্ষেপগুলো যে সীমাবদ্ধতার উর্ধ্বে তা কিন্তু নয়। এইসব পদক্ষেপের মধ্যে অনেক ধরনের সীমাবদ্ধতা থাকতে পারে। অতএব এমন কোনো পদক্ষেপ গ্রহণ করা উচিত হবে না যা কর্মীদের জন্য কল্যাণ বয়ে আনবে না।

শৃঙ্খলা বিধান কার্যের পদক্ষেপ সমূহ

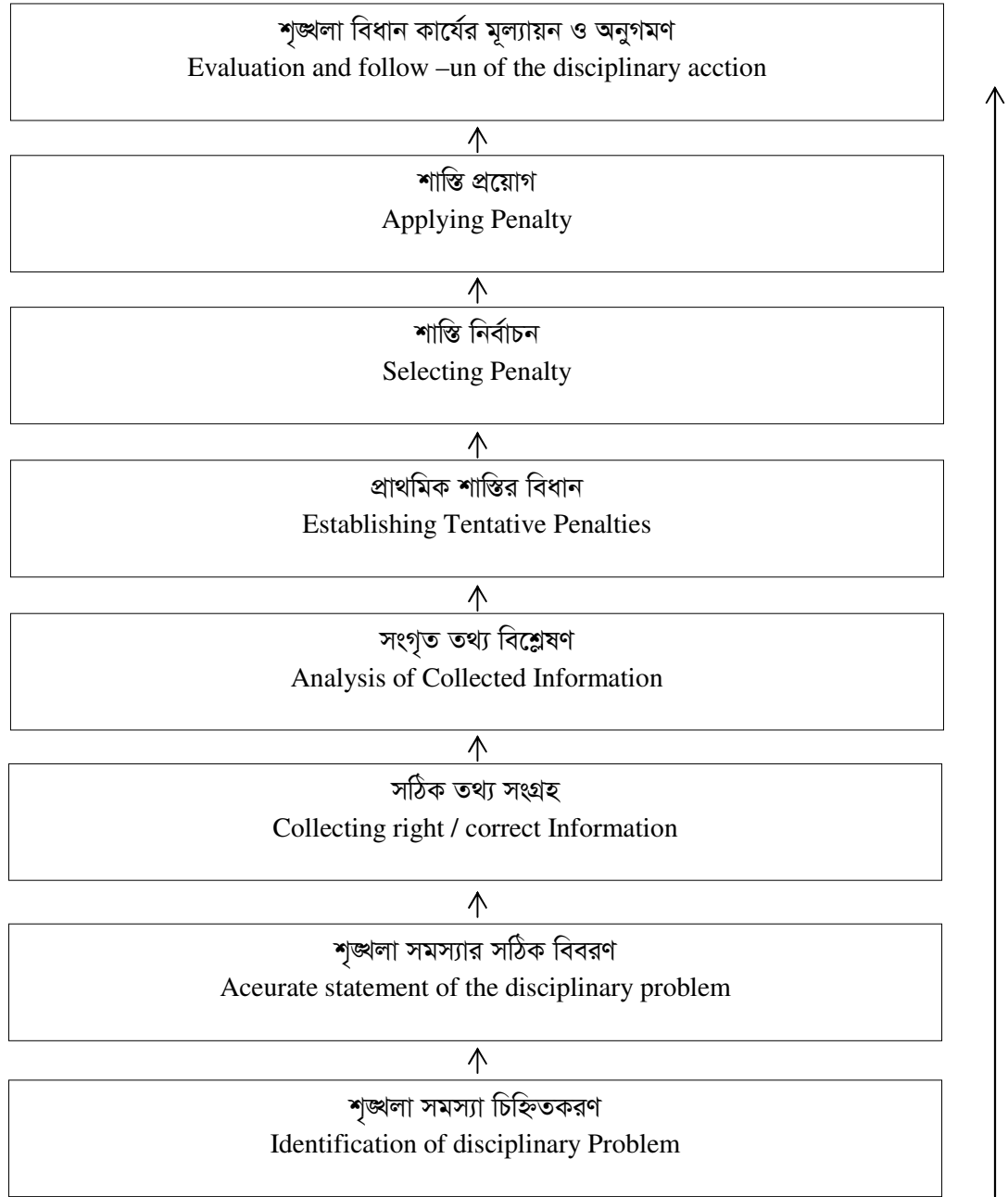
Steps in Disciplinary Action

প্রতিষ্ঠানে সুষ্ঠু ও সুশৃঙ্খল কার্য পরিবেশ বজায় রাখার জন্য শৃঙ্খলা বিধান কার্যের পদক্ষেপসমূহ খুবই গুরুত্বপূর্ণ। তবে শৃঙ্খলা বিধান কার্যের পদক্ষেপ গ্রহণ কালে কোনো প্রকার তাড়াহুড়া করা যাবে না।

নিম্নে শৃঙ্খলা বিধান কার্যের পদক্ষেপসমূহ আলোচনা করা হলো:

- ১। শৃঙ্খলা সমস্যা চিহ্নিতকরণ (Identification of the disciplinary problem): এটা শৃঙ্খলা বিধান কার্যের প্রথম পদক্ষেপ। এই পদক্ষেপের আওতায় বিশৃঙ্খলা সৃষ্টি উৎস ও কারণ চিহ্নিত করতে হবে। এই কাজগুলো করতে ব্যর্থ হলে সমস্যার কার্যকর সমাধান করা সম্ভব হবে না।

- ২। **শৃঙ্খলা সমস্যার সঠিক বিবরণ (Accurate statement of the disciplinary problem):** শৃঙ্খলা বিধান কার্যের দ্বিতীয় পদক্ষেপ হচ্ছে শৃঙ্খলা সমস্যার বিবরণ সংগ্রহ করা। অর্থাৎ যে কারণে শৃঙ্খলা ভঙ্গ হয়েছে সেই কারণে সম্পর্কে পূর্ণবিবরণ সংগ্রহ করা এই পদক্ষেপের কাজ। এই জন্য কতগুলো বিষয়ের প্রতি লক্ষ্য রাখতে হবে। যেমন- শৃঙ্খলা ভঙ্গের প্রকৃতি, অপরাধের পূর্ণ বিবরণ, কোনো অবস্থায় তা সংগঠিত হয়েছে তার বিবরণ, বিশৃঙ্খলা ঘটনার সাথে কোনো কোনো ব্যক্তি জড়িত, উক্ত অপরাধ কখন ও কত ঘন ঘন সংঘটিত হচ্ছে ইত্যাদি। উপরে উল্লিখিত এই বিষয়গুলোর প্রতি লক্ষ্য রেখে বিশৃঙ্খলার একটি সঠিক বিবরণী প্রস্তুত করতে হবে।
- ৩। **সঠিক তথ্য সংগ্রহ (Collecting authentic information):** শৃঙ্খলা বিধান কার্যের তৃতীয় পদক্ষেপ হচ্ছে বিশৃঙ্খলা সাথে সম্পৃক্ত বিভিন্ন তথ্য সংগ্রহকরণ। সঠিক তথ্য সংগ্রহের জন্য সংগ্রহকারীকে কিছু বিষয়ক স্মরণ রাখতে হবে। যেমন: সৃষ্ট সমস্যার প্রত্যেকটি বিষয় সুষ্ঠু ও যথাযথভাবে বিশ্লেষণ করতে হবে, সংগৃহীত তথ্য ভালোভাবে পরীক্ষা করতে হবে এবং তথ্য সংগ্রহের সময় সংশ্লিষ্ট সকলের প্রতি যথাযথ সম্মান প্রদর্শন করতে হবে।
- ৪। **সংগৃহীত তথ্য বিশ্লেষণ (Analysis of collected information):** শৃঙ্খলা বিধান কার্যের চতুর্থ পদক্ষেপ হচ্ছে সংগৃহীত তথ্য বিশ্লেষণ। আসলে সংগৃহীত সব তথ্যই যে নির্ভরযোগ্য হবে তা কিন্তু নয়। তথ্য সংগ্রহ করার সময় এমন অনেক তথ্যাবলি পাওয়া যেতে পারে যেগুলো যথেষ্ট নির্ভরযোগ্য বা গ্রহণযোগ্য নহে। আর এই কারণেই সংগৃহীত তথ্যগুলো যথাযথভাবে বিচার বিশ্লেষণ করে নির্ভরযোগ্য ও গ্রহণযোগ্য তথ্যবলিকে বেছে নিতে হবে এবং বাকী তথ্যগুলোকে বাদ দিতে হবে।
- ৫। **প্রাথমিক শাস্তি বিধান (Establishing tentative penalties):** শৃঙ্খলা বিধান কার্যের পঞ্চম পদক্ষেপ হচ্ছে প্রাথমিক শাস্তি বিধান করা। অর্থাৎ এই পর্যায়ে শৃঙ্খলা ভঙ্গের দায়ে অভিযুক্ত কর্মীকে শাস্তি দেয়া হবে কি না সে বিষয়ে সিদ্ধান্ত গ্রহণ করতে হয়। সংগৃহীত তথ্য বিচার বিশ্লেষণ করে যদি শাস্তি না দেওয়ার সিদ্ধান্ত গৃহীত হয় তাহলে গঠনমূলক, ইতিবাচক ও আত্মশৃঙ্খলা ব্যবস্থার প্রতি কর্মীর দৃষ্টি আকর্ষণ করতে বলা হয়। আর যদি শাস্তির ব্যবস্থা করা হয় তবে এর ধরন ও আদর্শ শাস্তির কার্যকারিতা সম্পর্কে সতর্ক দৃষ্টি রাখা প্রয়োজন।
- ৬। **শাস্তি নির্বাচন (Selecting penalty):** এটি শৃঙ্খলা বিধান কার্যের ষষ্ঠ পদক্ষেপ। এই পর্যায়ে এসে বিশৃঙ্খলা সৃষ্টির দায়ে অভিযুক্ত কর্মীকে শাস্তিদানের সিদ্ধান্ত গ্রহণ করা হয়। এই শাস্তিদানের কতগুলো বিকল্প থাকতে পারে। যেমন মৃদু শাস্তি, কঠিন শাস্তি ইত্যাদি। এখন এই বিকল্পগুলোর মধ্য থেকে কোনোটি শৃঙ্খলা ভঙ্গে দায়ে অপরাধী কর্মীর জন্য প্রয়োগ করা হবে তা এই স্তরেই নির্ধারণ করতে হবে।
- ৭। **শাস্তি প্রয়োগ (Applying penalty):** শৃঙ্খলা বিধান কার্যের সপ্তম পদক্ষেপ হচ্ছে শাস্তি প্রয়োগ। শাস্তি প্রয়োগের এই কাজটি মূলত ব্যবস্থাপনা কর্তৃপক্ষের ওপর ন্যস্ত। তবে ব্যবস্থাপনা কর্তৃপক্ষকেও নিশ্চিত হতে হবে যে, তাদের শাস্তি বিধানের সিদ্ধান্ত ন্যায্য ও সঠিক হয়েছে। যদি কেবলমাত্র সতর্কতা অবলম্বনের জন্য শাস্তি প্রদান ব্যবস্থা করা হয় সেই ক্ষেত্রে ব্যবস্থাপনা কর্তৃপক্ষের উচিত অত্যন্ত নমনীয় দৃষ্টিভঙ্গি দিয়ে দ্রুততার সাথে বিষয়টি নিষ্পত্তি করা। আর যদি কঠিন ও দৃষ্টান্তমূলক শাস্তির সিদ্ধান্ত গৃহীত হয় তাহলে তাৎক্ষণিক ও দৃঢ়তার সাথে বিষয়টির নিষ্পত্তি করা প্রয়োজন। অন্যথায় প্রতিষ্ঠানের ব্যবস্থাপনা কর্তৃপক্ষের সততা এবং গৃহীত সিদ্ধান্তের উপযুক্ততা নিয়ে কর্মীদের মনে সন্দেহের সৃষ্টি হতে পারে।
- ৮। **শৃঙ্খলা বিধান কার্য মূল্যায়ন ও অনুগমন (Evaluation and follow-up of the disciplinary action):** এট হচ্ছে শৃঙ্খলা বিধান কার্যের অষ্টম ও সর্বশেষ পদক্ষেপ। এই পর্যায়ে এসে এটা পর্যবেক্ষণ করা হয় যে শৃঙ্খলা বিধানের জন্য যেসব ব্যবস্থা গ্রহণ করা হয়েছে তা সঠিক ভাবে সম্পাদিত হচ্ছে কিনা। শৃঙ্খলা বিধান কার্য মূল্যায়ন ও অনুগমন দ্বারা শৃঙ্খলা বিধান কার্যে গৃহীত পদক্ষেপের অনুধাবন করা যায়, ভুল-ত্রুটি শনাক্ত করা যায় এবং প্রয়োজনীয় সংশোধনী ব্যবস্থা গ্রহণ করা যায়।



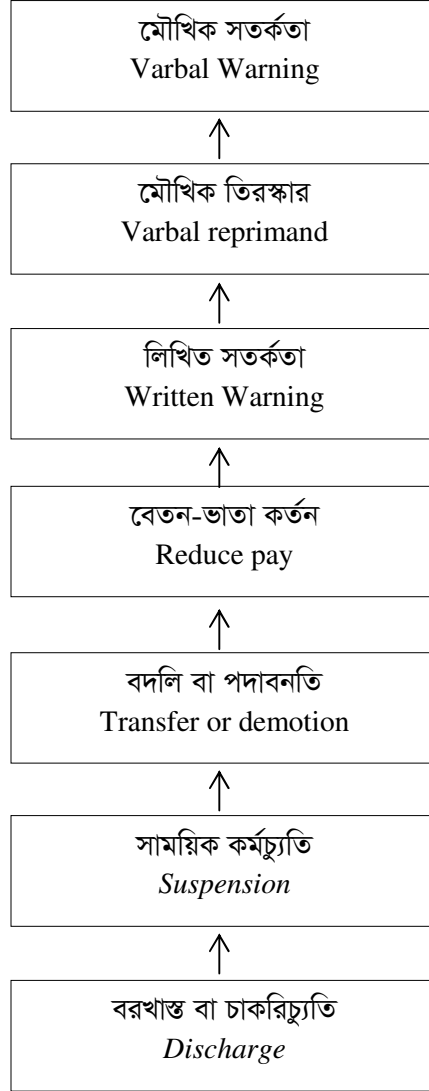
চিত্র ১১.২: শৃঙ্খলা বিধান কার্যের পদক্ষেপ

শৃঙ্খলা বিধান কার্যের প্রক্রিয়া

Process of Disciplinary Action

প্রতিষ্ঠানে শৃঙ্খলা বিধান কার্য সম্পাদনের ক্ষেত্রে ব্যবস্থাপনা কর্তৃপক্ষকে কতগুলো পর্যায় বা ধাপ অতিক্রম করতে হয়। এ পর্যায় বা ধাপগুলোতে ধারাবাহিকতা বজায় রাখা হয়। একটা পর্যায় থেকে অন্য পর্যায় অতিক্রম করলে শাস্তির মাত্রাও ক্রমান্বয়ে বৃদ্ধি পায়। শৃঙ্খলা বিধান প্রক্রিয়ার সর্বশেষ ধাপ বা পর্যায় হচ্ছে চাকুরিচ্যুতি। তবে এরূপ চূড়ান্ত ব্যবস্থা গ্রহণের পূর্বে কর্মীদের শৃঙ্খলা বিধান প্রক্রিয়ার অন্যান্য সব ধাপ অতিক্রম করানো হয় যাতে কর্মী নিজেকে সংশোধনের সুযোগ


পায়। সাধারণত শৃঙ্খলা বিধান কার্য প্রক্রিয়ায় যে সব পদক্ষেপ গ্রহণ করা হয় বা যেসব ধাপ অতিক্রম করা হয় তা নিম্নে ছকের মাধ্যমে উপস্থাপন করা হলো এবং আলোচনা করা হলো।




চিত্র ১১.৩: শৃঙ্খলা বিধান কার্যের প্রক্রিয়া

- ১। **মৌখিক সতর্কতা (Verbal Warning):** মৌখিক সতর্কতা হচ্ছে শৃঙ্খলা বিধান প্রক্রিয়ার প্রথম পদক্ষেপ। এই মূলত কর্মীর ছোট খাটো ভুলত্রুটি সংশোধনের জন্য গ্রহণ করা হয়ে থাকে। এটি একটি অনানুষ্ঠানিক পদক্ষেপ যার মাধ্যমে ব্যবস্থাপক কর্মীকে জানিয়ে দেয় যে, এরূপ অবস্থা চলতে থাকলে কর্তৃপক্ষ শাস্তিমূলক ব্যবস্থা গ্রহণ করতে পারেন।
- ২। **মৌখিক তিরস্কার (Verbal Reprimand):** শৃঙ্খলা বিধান প্রক্রিয়ার দ্বিতীয় ধাপ বা পর্যায় মৌখিক তিরস্কার। এই পর্যায়ে ব্যবস্থাপকগণ কর্মীকে মৌখিক তিরস্কারের মাধ্যমে তার কাজের জন্য নিন্দা জ্ঞাপন করে থাকেন।
- ৩। **লিখিত সতর্কতা (Written Warning):** শৃঙ্খলা বিধান প্রক্রিয়ার তৃতীয় ধাপ বা পর্যায় হচ্ছে লিখিত সতর্কতা। এটি একটি আনুষ্ঠানিক প্রক্রিয়া। এই প্রক্রিয়ায় শৃঙ্খলা ভঙ্গ, তার ফলাফল এবং সম্ভাব্য ভবিষ্যৎ শৃঙ্খলা ভঙ্গের পরিণাম সম্পর্কে কর্মীকে লিখিতভাবে অবহিত করা হয়। এক্ষেত্রে ব্যবস্থাপক লিখিত প্রতিবেদন প্রণয়ন করেন যাতে কর্মীর ভবিষ্যৎ করণীয় সম্পর্কে লিপিবদ্ধ করা হয় এবং পূর্ববর্তী পর্যায়গুলো সম্পর্কেও উল্লেখ করা হয়।

- ৪। **বেতন ভাতা কর্তন (Reduce Pay):** কর্মীর বেতন কেটে বা বেতন কমিয়ে দেওয়া ব্যবস্থাপনা কর্তৃক শৃঙ্খলা বিধান কার্যের আরেকটি গুরুত্বপূর্ণ পদক্ষেপ। এই ব্যবস্থায় কর্মীর অপরাধের পুনরাবৃত্তি যেন না ঘটে সেই জন্য নির্দিষ্ট সময়ের জন্য কর্মীর বেতন কেটে রাখা হয়। শৃঙ্খলা বিধান কার্যের পদক্ষেপ কখনো কখনো ব্যবস্থাপনা কর্তৃপক্ষ কর্মীর বার্ষিক বেতন বৃদ্ধি বন্ধ করে দেন।
- ৫। **বদলি বা পদাবনতি (Transfer or Demotion):** শৃঙ্খলা বিধান কার্যের পদক্ষেপ হিসাবে ব্যবস্থাপনা কর্তৃপক্ষ শৃঙ্খলা ভঙ্গকারী কর্মীকে বদলি বা পদাবনতি মতো গুরুত্বপূর্ণ সিদ্ধান্ত গ্রহণ করে থাকে। এই পদক্ষেপের ধারাবাহিকতা হিসাবে শৃঙ্খলাভঙ্গকারী কর্মীকে সংশোধনের সুযোগদানের লক্ষ্যে অপেক্ষাকৃত প্রত্যন্তর অঞ্চলে বা তুলনামূলক ভাবে খারাপ পরিবেশের কর্মস্থলে বদলি করা হয়। আবার অপরাধের মাত্রা অধিক হলে কোনো কোনো কর্মীকে শৃঙ্খলা ভঙ্গের জন্য পদাবনতির মতো সিদ্ধান্ত ও ব্যবস্থাপনা কর্তৃপক্ষ গ্রহণ করে থাকেন।
- ৬। **সাময়িক কর্মচ্যুতি (Suspension):** শৃঙ্খলা ভঙ্গকারী কর্মী যদি উপরের উল্লিখিত পদক্ষেপসমূহ গ্রহণ করার পরও সংশোধন না হয় বা বিশৃঙ্খল কর্মকাণ্ডের সম্পৃক্ত থাকে সেক্ষেত্রে তাকে ব্যবস্থাপনা কর্তৃপক্ষ সাময়িকভাবে কর্মচ্যুতি করে থাকেন। সাময়িক কর্মচ্যুতির আওতায় কর্মীর শৃঙ্খলা ভঙ্গের বিষয়ে চূড়ান্ত নিষ্পত্তি না হওয়া পর্যন্ত তাকে দায়িত্ব থেকে অব্যহতি দেওয়া হয়। তবে বাংলাদেশে এরূপ অবস্থায় নির্দিষ্টহারে ভাতা দেওয়া হয়ে থাকে।
- ৭। **বরখাস্ত বা চাকুরিচ্যুতি (Discharge):** এটা শৃঙ্খলা বিধান কার্যের সর্বশেষ ধাপ। কর্মীর ওপর আনিত অভিযোগ যদি সে খন্ডন করতে না পারে বা কর্মীর ওপর আনিত অভিযোগ যদি প্রমাণিত হয় সেক্ষেত্রে ব্যবস্থাপনা কর্তৃপক্ষ কর্মীকে বরখাস্ত বা চাকুরিচ্যুত করে থাকেন। এক্ষেত্রে প্রতিষ্ঠানের স্বার্থ সংরক্ষণের বিষয়টি ব্যবস্থাপনা কর্তৃপক্ষের কাছে সবচেয়ে গুরুত্ব পায় এবং এর ফলে শৃঙ্খলা ভঙ্গের অপরাধে অপরাধী কর্মীর চাকরি হারানোর বিষয়টি ব্যবস্থাপনা কর্তৃপক্ষের কাছে গুরুত্ব পায় না।

 শিক্ষার্থীর কাজ	শৃঙ্খলা বিধান কার্যের মূলনীতিসমূহ, শৃঙ্খলা বিধান কার্যের পদক্ষেপসমূহ ও শৃঙ্খলা বিধান কার্য প্রক্রিয়া খাতায় লিখুন এবং আপনাদের জ্ঞান ঝালাই করে নিন।
--	---

 সারসংক্ষেপ:	সুষ্ঠু কার্যপরিবেশ বজায় রাখা এবং প্রতিষ্ঠানের উৎপাদনশীলতা বৃদ্ধির জন্য শৃঙ্খলা বিধান কার্যের নীতিমালা অনুসরণ করা হয়। শৃঙ্খলা বিধান কার্য ফলপ্রসূভাবে সম্পাদন করতে হলে এর যথাযথ ও ধারাবাহিক ধাপ বা পদক্ষেপের মাধ্যমে তা করা হয়। প্রতিষ্ঠানে শৃঙ্খলা বিধান কার্য সম্পাদনের ক্ষেত্রে ব্যবস্থাপনা কর্তৃপক্ষকে কতগুলো পর্যায় বা ধাপ অতিক্রম করতে হয়।
--	--



ইউনিট উত্তর মূল্যায়ন

১. কর্মী শৃঙ্খলার সংজ্ঞা দিন।
২. শৃঙ্খলা বিধান কার্যের উদ্দেশ্যবলি লিখুন।
৩. শৃঙ্খলা বিধান কার্যের সুবিধাসমূহ বর্ণনা করুন।
৪. শৃঙ্খলা বিধান কার্যের মূলনীতিসমূহ লিখুন।
৫. শৃঙ্খলা বিধান কার্যের পদক্ষেপসমূহ বর্ণনা করুন।
৬. শৃঙ্খলা বিধান কার্যের প্রক্রিয়া আলোচনা করুন।