



# জাতীয় মজুরি ও উৎপাদনশীলতা কমিশন ২০১৫

## প্রতিবেদন

গণপ্রজাতন্ত্রী বাংলাদেশ সরকার  
শ্রম ও কর্মসংস্থান মন্ত্রণালয়

১৬ চৈত্র ১৪২৩ বঙ্গাব্দ  
৩০ মার্চ ২০১৭ খ্রিস্টাব্দ



গণপ্রজাতন্ত্রী বাংলাদেশ সরকার  
শ্রম ও কর্মসংস্থান মন্ত্রণালয়  
জাতীয় মজুরি ও উৎপাদনশীলতা কমিশন ২০১৫

প্রতিবেদন

১৬ চৈত্র ১৪২৩ বঙ্গাব্দ

৩০ মার্চ ২০১৭ খ্রিস্টাব্দ



## জাতীয় মজুরি ও উৎপাদনশীলতা কমিশন ২০১৫-এর সদস্যবৃন্দ

## চেয়ারম্যান

জনাব মো. নজরুল ইসলাম খান  
চেয়ারম্যান  
(সাবেক শিক্ষা সচিব)



জনাব সোহেলী শিরীন আহমেদ  
যুগ্মসচিব  
বস্ত্র ও পাট মন্ত্রণালয়



## সার্বক্ষণিক সদস্য

অধ্যাপক ফরিদ উদ্দিন আহমেদ  
অর্থনীতিবিদ  
ডিন, সামাজিক বিজ্ঞান অনুষদ  
ঢাকা বিশ্ববিদ্যালয়



জনাব এস এম আশরাফুজ্জামান  
পরিচালক  
ন্যাশনাল প্রোডাক্টিভিটি অর্গানাইজেশন (এনপিও)



জনাব মোঃ শাহাদাৎ হোসেন এফসিএ  
হিসাববিজ্ঞানী  
মেম্বর কাউন্সিল ও সাবেক ভাইস প্রেসিডেন্ট  
আইসিএবি



সৈয়দ মামুনুল আলম  
যুগ্মপ্রধান, আর্থ-সামাজিক অবকাঠামো বিভাগ  
পরিকল্পনা কমিশন



## খণ্ডকালীন সদস্য

জনাব মোঃ আলী হায়দার  
চেয়ারম্যান (সিনিয়র জেলা জজ)  
নিম্নতম মজুরি বোর্ড



জনাব মোঃ আবুল রফিক  
চিফ অব পার্সোনেল  
বাংলাদেশ চিনি ও খাদ্য শিল্প করপোরেশন



জনাব আবুল কাসেম  
অতিরিক্ত সচিব (এমআইএস)  
শিল্প মন্ত্রণালয়



জনাব মোঃ ফখরুল আলম  
উপ-কর্মচারী প্রধান মান-১  
বাংলাদেশ কেমিক্যাল ইন্ডাস্ট্রিজ করপোরেশন



জনাব মোঃ মোজাহেদ হোসেন  
অতিরিক্ত সচিব  
পরিবেশ ও বন মন্ত্রণালয়



আলহাজ্ব শুক্কুর মাহামুদ  
সভাপতি  
কেন্দ্রীয় কমিটি, জাতীয় শ্রমিক লীগ



জনাব মোঃ জালাল উদ্দিন  
যুগ্মসচিব (রত্নায়ত্ত্ব প্রতিষ্ঠান)  
অর্থ বিভাগ, অর্থ মন্ত্রণালয়



ডা. ওয়াজেদুল ইসলাম খান  
সাধারণ সম্পাদক  
বাংলাদেশ ট্রেড ইউনিয়ন কেন্দ্র



জনাব বিকাশ চন্দ্র সিকদার  
পরিচালক (পরিকল্পনা)  
বাংলাদেশ পাটকল করপোরেশন



সরদার মোতাহার উদ্দিন  
সভাপতি  
বাংলাদেশ পাটকল শ্রমিক লীগ



## সদস্য-সচিব

জনাব মোঃ আমিনুল ইসলাম  
যুগ্মসচিব (শ্রম)  
শ্রম ও কর্মসংস্থান মন্ত্রণালয়



জনাব এবিএম সিরাজুল হক (৪৫০৩)  
উপসচিব (সংস্থাপন)  
শ্রম ও কর্মসংস্থান মন্ত্রণালয়  
সদস্য-সচিব





## কৃতজ্ঞতা স্বীকার

শ্রম ও কর্মসংস্থান মন্ত্রণালয়ের ২ নভেম্বর ২০১৫ তারিখের রেজলিউশনের মাধ্যমে গঠিত “জাতীয় মজুরি ও উৎপাদনশীলতা কমিশন ২০১৫” বিগত ০১ সেপ্টেম্বর ২০১৬ তারিখে সচিব, শ্রম ও কর্মসংস্থান মন্ত্রণালয়-এর উপস্থিতিতে অনুষ্ঠিত একটি সভার মাধ্যমে আনুষ্ঠানিকভাবে কাজ শুরু করে। স্বল্পসংখ্যক জনবল পদায়ন, অফিস স্থাপন, আসবাবপত্র ও সরঞ্জাম সংগ্রহের পর কুষ্টিয়া ভবনে কমিশন ০১ সেপ্টেম্বর ২০১৬ তার কার্যক্রম শুরু করে। কমিশন ৩০ মার্চ ২০১৭ তারিখের মধ্যে প্রতিবেদন প্রণয়নের কাজ সম্পন্ন করে।

রাষ্ট্রায়ত্ত্ব শিল্প প্রতিষ্ঠানের শ্রমিকদের জন্য মজুরি সম্পর্কে সুপারিশ প্রদানের মত গুরুত্বপূর্ণ দায়িত্ব অর্পণের জন্য কমিশন সর্বপ্রথম কৃতজ্ঞতা প্রকাশ করছে গণপ্রজাতন্ত্রী বাংলাদেশ সরকারের মাননীয় প্রধানমন্ত্রী শেখ হাসিনার প্রতি। কমিশনের কাজ সম্পাদনে শ্রম ও কর্মসংস্থান মন্ত্রণালয়ের মাননীয় প্রতিমন্ত্রী জনাব মোঃ মুজিবুল হক (চুল্লু) এমপি ও জনাব মিকাইল শিপার, সচিব, শ্রম ও কর্মসংস্থান মন্ত্রণালয়-এর পরামর্শ এবং শ্রম ও কর্মসংস্থান মন্ত্রণালয়-এর সংশ্লিষ্ট কর্মকর্তা ও কর্মচারীবৃন্দ কর্তৃক সার্বিক সহযোগিতা প্রদান করা হয়েছে। কলকারখানা ও প্রতিষ্ঠান পরিদর্শন অধিদপ্তরের প্রাক্তন মহাপরিদর্শক জনাব সৈয়দ আহম্মদ এবং বাংলাদেশ পরিসংখ্যান ব্যুরো কর্তৃক জাতীয় মজুরি ও উৎপাদনশীলতা কমিশন ২০১৫-এ সংযুক্তিতে জনবল নিয়োগ করা হয়েছে। এ জন্য কমিশন কৃতজ্ঞতা প্রকাশ করছে। রাষ্ট্রায়ত্ত্ব শিল্প প্রতিষ্ঠানের শ্রমিকদের জন্য মজুরি কাঠামো নির্ধারণের গুরুত্বপূর্ণ দায়িত্ব পালনের ক্ষেত্রে সংশ্লিষ্ট সকলের আন্তরিক সহযোগিতা কমিশন কৃতজ্ঞতার সঙ্গে স্মরণ করছে। রাষ্ট্রায়ত্ত্ব ০৬ (ছয়)টি করপোরেশন, যেমন- বাংলাদেশ বনশিল্প উন্নয়ন করপোরেশন (বিএফআইডিসি), বাংলাদেশ পাটকল করপোরেশন (বিজেএমসি), বাংলাদেশ চিনি ও খাদ্য শিল্প করপোরেশন (বিএসএফআইসি), বাংলাদেশ কেমিক্যাল ইন্ডাস্ট্রিজ করপোরেশন (বিসিআইসি), বাংলাদেশ টেক্সটাইল মিলস করপোরেশন (বিটিএমসি), বাংলাদেশ ইস্পাত ও প্রকৌশল করপোরেশন (বিএসইসি)-এর চেয়ারম্যানগণ বিভিন্ন সময় মতামত দেয়ায় এবং জরিপ কাজে সামগ্রিক সহযোগিতা প্রদান করায় তাদের প্রতি কমিশন বিশেষভাবে কৃতজ্ঞ।

কমিশনের কার্যালয়ের জন্য স্থান সংকুলানসহ অনুকূল পরিবেশ সৃষ্টিতে কার্যকর ভূমিকা রাখায় কুষ্টিয়া সমিতির প্রতি কমিশন গভীর কৃতজ্ঞতা প্রকাশ করছে। অর্থ বিভাগ, শিল্প মন্ত্রণালয়, পরিকল্পনা বিভাগ, বাংলাদেশ ব্যাংক এবং বাংলাদেশ পরিসংখ্যান ব্যুরো প্রয়োজনীয় তথ্য ও উপাত্ত সরবরাহ করে কমিশনের প্রতিবেদন প্রণয়নে বিশেষ অবদান রেখেছে। এ জন্য কমিশন আন্তরিকভাবে কৃতজ্ঞ। উৎপাদনশীলতা বিষয়ে সর্বাঙ্গিকভাবে সহযোগিতা করার জন্য শিল্প মন্ত্রণালয়ধীন ন্যাশনাল প্রোডাক্টিভিটি অর্গানাইজেশন (এনপিও)-এর উর্ধ্বতন গবেষণা কর্মকর্তা জনাব মোঃ নজরুল ইসলাম-এর নিকট কমিশন বিশেষভাবে কৃতজ্ঞ। জরিপ কাজ সুচারুরূপে সম্পন্ন করার জন্য কমিশন জরিপ দল ও বেটার কমিউনিকেশন এন্ড অটোমেশন লি.-এর নিকট কৃতজ্ঞ। যে সকল প্রতিষ্ঠানে জরিপ কাজ পরিচালিত হয়েছে, সেসব প্রতিষ্ঠানের প্রধানদের সার্বিক সহযোগিতার জন্য কমিশন তাদের প্রতি কৃতজ্ঞতা প্রকাশ করছে। শ্রমিক কর্মচারী ঐক্য পরিষদ (স্কপ) নেতৃবৃন্দ, ট্রেড ইউনিয়ন নেতৃবৃন্দ, সেক্টর করপোরেশন শ্রমিক কর্মচারী ফেডারেশন সমন্বয় পরিষদ, বিভিন্ন শিল্প প্রতিষ্ঠানের প্রধানগণ, বিভিন্ন কারখানায় কর্মরত শ্রমিকগণ, প্রিন্ট ও ইলেকট্রনিক মিডিয়ার সাংবাদিকবৃন্দ বিভিন্ন সময়ে মতামত প্রদান করে কমিশনের প্রতিবেদনকে সমৃদ্ধ করেছেন। তাদের সকলকে অসংখ্য ধন্যবাদ।

একজন চেয়ারম্যান, দুজন সার্বক্ষণিক সদস্য, চৌদ্দজন খণ্ডকালীন সদস্য ও একজন সদস্য-সচিবের সমন্বয়ে এ কমিশন গঠিত হয়। খণ্ডকালীন সদস্যদের মধ্যে শ্রম ও কর্মসংস্থান মন্ত্রণালয়ের যুগ্মসচিব (শ্রম) জনাব ম.আ.কাশেম মাসুদ অবসরজনিত কারণে এবং বাংলাদেশ পাটকল করপোরেশন (বিজেএমসি)-এর পরিচালক (অর্থ) জনাব মোঃ আব্দুল মজিদ, বাংলাদেশ পাটকল করপোরেশন (বিজেএমসি)-এর পরিচালক (অর্থ) জনাব এম কায়সারুল ইসলাম ও ন্যাশনাল প্রোডাক্টিভিটি অর্গানাইজেশন (এনপিও)-এর প্রাক্তন পরিচালক (অতিরিক্ত সচিব) জনাব অজিত কুমার পাল এফসিএ বদলিজনিত কারণে তাদের খণ্ডকালীন সদস্যপদ থেকে অব্যাহতি প্রাপ্ত হন। তাদের আন্তরিকতা ও নিরলস পরিশ্রম কমিশনের কাজকে গতিশীল করেছে। তাদের সকলের প্রতি কমিশন অশেষ কৃতজ্ঞ। জাতীয় মজুরি ও উৎপাদনশীলতা কমিশন ২০১৫-এর সকল সদস্য একাত্ম হয়ে একটি সমন্বিত টিমে কাজ করেছেন। কমিশনের সদস্যবৃন্দ ও কর্মচারীগণ একটি গুরুত্বপূর্ণ গবেষণাধর্মী কাজে আন্তরিকতার সাথে অংশগ্রহণ করে প্রতিবেদন প্রণয়নের জটিল কাজটি সম্পন্ন করেছেন। কমিশন এ প্রতিবেদন প্রণয়নে সমন্বয়যোগ্য পরামর্শ ও সহযোগিতার জন্য সকল সদস্য ও কর্মচারীকে ধন্যবাদ জ্ঞাপন করছে। যথাসাধ্য নিবিড় সম্পাদনা সত্ত্বেও কিছু ভুল ত্রুটি বা অসংগতি থেকে যেতে পারে; তবে তা একান্ত অনিচ্ছাকৃত। এরূপ অনাকাঙ্ক্ষিত ভুল ত্রুটির জন্য কমিশন আন্তরিকভাবে দুঃখ প্রকাশ করছে।

কমিশন প্রজাতন্ত্রের সম্পদের সীমাবদ্ধতার মধ্যে রাষ্ট্রায়ত্ত্ব শিল্প কারখানার শ্রমিকদের একটি গ্রহণযোগ্য মানের জীবনযাপনের প্রয়োজনে যে মজুরি, ভাতা ও সুবিধাদি প্রয়োজন তার রূপরেখা প্রণয়নের চেষ্টা করেছে। পরিশেষে কমিশন আশা প্রকাশ করছে যে, সরকার মজুরিকাঠামো ও ভাতাদির সুপারিশ পূর্ণাঙ্গভাবে গ্রহণ ও দ্রুততার সাথে বাস্তবায়ন করবে।



# বিষয়সূচি

অধ্যায়	বিষয়	পৃষ্ঠা নম্বর
০১	পটভূমি	০৯-১০
০২	প্রতিবেদনের সারসংক্ষেপ	১১-১৭
০৩	জরিপ পদ্ধতি	১৮-১৯
০৪	শ্রমিকদের মজুরি ও অন্যান্য সুবিধার সাথে বাংলাদেশ শ্রম আইনের প্রাসঙ্গিকতা	২০-২১
০৫	দেশের আর্থিক পরিস্থিতি এবং করপোরেশনসমূহের সক্ষমতা	২২-৩৪
০৬	জরিপে প্রাপ্ত মতামত ও সুপারিশ	৩৫-৪৯
০৭	করপোরেশনসমূহের চেয়ারম্যান, ট্রেড ইউনিয়ন নেতা, স্কাপ নেতা ও বিভিন্ন শিল্প প্রতিষ্ঠান প্রধানদের সাথে আলোচনায় প্রাপ্ত মতামত	৫০-৫৪
০৮	উৎপাদনশীলতা ও মজুরি	৫৫-৬৩
০৯	মজুরি নির্ধারণের অনুসরণীয় নীতি, পদ্ধতি ও সুপারিশকৃত মজুরি কাঠামো	৬৪-৭০
১০	সুপারিশকৃত বিভিন্ন ভাতা ও সুবিধা	৭১-৭৯
১১	সুপারিশকৃত মজুরি ও ভাতাদির আর্থিক সংশ্লেষ এবং প্রয়োজনীয় অতিরিক্ত সম্পদ আহরণের কৌশল	৮০-৮৪
১২	পরিশিষ্ট	৮৫





## অধ্যায় : ১

## পটভূমি

স্বাধীন বাংলাদেশের স্থপতি, সর্বকালের সর্বশ্রেষ্ঠ বাঙ্গালি, জাতির পিতা বঙ্গবন্ধু শেখ মুজিবুর রহমান-এর স্বপ্ন ছিল কৃষি ও শিল্প খাতের যুগপৎ উন্নয়নের মাধ্যমে বাংলাদেশের অর্থনীতিকে শক্তিশালী ভিত্তির উপর প্রতিষ্ঠা করা। প্রসঙ্গত উল্লেখ্য যে, ১৯৭৩ সালের ১৫ ডিসেম্বর জাতির উদ্দেশ্যে বেতার ও টেলিভিশনে প্রদত্ত ভাষণে বঙ্গবন্ধু বলেন, “কলকারখানা, শিল্প প্রতিষ্ঠানের ৮০% ভাগ মালিক আপনারা। এখন উৎপাদন বাড়িয়ে সকলে মিলে কাজ করে এ-কথাটাই বিশ্বের কাছে প্রমাণ করতে হবে বাঙ্গালি জাতি স্বাধীনতার পবিত্র আমানত রক্ষার উপযুক্ত।” শিল্প-কারখানায় উৎপাদন বৃদ্ধির বিষয়টিকে গুরুত্ব দিয়ে, “শ্রমিকদের স্বার্থ সংরক্ষণ একমাত্র রাষ্ট্রই করতে পারে”-এ দর্শনে বিশ্বাস করে স্বাধীনতার অব্যবহিত পরে বঙ্গবন্ধুর সরকার বাংলাদেশ শিল্প জাতীয়করণ অধ্যাদেশ জারির মাধ্যমে শিল্প কারখানা রাষ্ট্রীয়করণ দ্বারা শ্রমিকদের স্বার্থ সংরক্ষণ ও শিল্প ব্যবস্থাপনার উন্নতি সাধনের চেষ্টা করেন। এরই অংশ হিসেবে স্বাধীনতা যুদ্ধের পর সরকার ৮৫% শিল্প রাষ্ট্রীয় মালিকানা নিয়ে আসে এবং সেই সাথে ১৯৭৩ সালে জনাব এ রবকে চেয়ারম্যান এবং জনাব এবিএম গোলাম মোস্তফাকে সদস্য-সচিব করে সরকার প্রথম মজুরি কমিশন গঠনের মাধ্যমে শ্রমিকদের মজুরি বৃদ্ধি করার পদক্ষেপ গ্রহণ করে। ১৯৭৩ সালের পর থেকে বিভিন্ন সময় মজুরি কমিশন গঠনের মাধ্যমে রাষ্ট্রীয় মালিকানাধীন শিল্প প্রতিষ্ঠানের শ্রমিকদের মজুরি কাঠামো এবং ভাতাদির পরিমাণ নির্ধারণ করা হয়।

শ্রমিকদের স্বার্থ সংরক্ষণ ও তাদের জীবনমান উন্নয়নের জন্য বর্তমান সরকার বদ্ধপরিকর। রূপকল্প ২০২১-এর আলোকে আগামী ২০২১ সালের মধ্যে বাংলাদেশকে একটি মধ্যম আয়ের দেশে রূপান্তরিত করার লক্ষ্যে উচ্চতর প্রবৃদ্ধি অর্জনে সক্ষম একটি দ্রুত বিকাশশীল অর্থনীতির ভিত্তি রচনায় সহায়ক শ্রমজীবী মানুষের মৌলিক চাহিদা পূরণ, Sustainable Development Goals(SDG)-এর লক্ষ্যমাত্রা অনুযায়ী স্বল্প-সময়ের মধ্যে দারিদ্র্য বিমোচন, নারীর ক্ষমতায়ন, যুব সমাজের কর্মসংস্থান সৃষ্টি, জাতীয় শ্রমনীতি পুনর্মূল্যায়ন ও সংশোধন, ন্যূনতম মজুরি পুনর্নির্ধারণ, শিশু শ্রম নিরসন ইত্যাদি চ্যালেঞ্জ চিহ্নিত করে তা সমাধানের কর্মকৌশল হিসেবে শ্রম ও কর্মসংস্থান মন্ত্রণালয় কর্তৃক বিভিন্ন উদ্যোগ বা পদক্ষেপ গ্রহণ করা হয়েছে। শ্রমিকদের মানসম্মত জীবনযাপন নিশ্চিতকরণের লক্ষ্যে বর্তমান সরকার ২০০৯ সাল থেকে ইতঃমধ্যে ৪২টি শিল্প সেক্টরের মধ্যে ৩৮টি শিল্প সেক্টরে ন্যূনতম মজুরি ঘোষণা করেছে। বাংলাদেশ শ্রম আইন ২০০৬ সংশোধন ও যুগোপযোগী করে বাংলাদেশ শ্রম (সংশোধন) আইন, ২০১৩ এবং বাংলাদেশ শ্রমিক কল্যাণ ফাউন্ডেশন (সংশোধন) আইন, ২০১৩ মহান জাতীয় সংসদে পাস হয়েছে। এরই ধারাবাহিকতায় সরকারের শ্রম ও কর্মসংস্থান মন্ত্রণালয় কর্তৃক রাষ্ট্রায়ত্ত্ব শিল্প প্রতিষ্ঠানের প্রতিনিধি, সংশ্লিষ্ট মন্ত্রণালয়ের প্রতিনিধি, শ্রমিক নেতৃবৃন্দ এবং পেশাজীবীদের সমন্বয়ে গঠন করা হয় জাতীয় মজুরি ও উৎপাদনশীলতা কমিশন ২০১৫।

কমিশন ২০১৫-এর মূল কার্যাবলি হলো জীবন ধারণের ব্যয় বিবেচনা করে রাষ্ট্রায়ত্ত্ব শিল্প প্রতিষ্ঠান, যেমন- (১) বাংলাদেশ চিনি ও খাদ্য শিল্প করপোরেশন (বিএসএফআইসি), (২) বাংলাদেশ পাটকল করপোরেশন (বিজেএমসি), (৩) বাংলাদেশ টেক্সটাইল মিলস করপোরেশন (বিটিএমসি), (৪) বাংলাদেশ ইস্পাত ও প্রকৌশল করপোরেশন (বিএসইসি), (৫) বাংলাদেশ কেমিক্যাল ইন্ডাস্ট্রিজ করপোরেশন (বিসিআইসি), (৬) বাংলাদেশ বনশিল্প উন্নয়ন করপোরেশন (বিএফআইডিসি)-এর কার্যক্রমের উপর সমীক্ষা পরিচালনা করে বাংলাদেশ শ্রম আইন ২০১৬-এর আওতায় দক্ষ, অদক্ষ, কায়িক, কারিগরি, ব্যবসা উন্নয়নমূলক বা করণিক কাজের শ্রমিকদের জন্য মূল মজুরি ও অন্য সুবিধা সম্পর্কে সুপারিশ প্রদান, কারখানা পর্যায়ে মূল্য সংযোজন পদ্ধতির ভিত্তিতে শ্রম উৎপাদনশীলতা নির্ধারণপূর্বক মজুরিকে উৎপাদনশীলতার সাথে সম্পর্কযুক্ত করে মজুরি নির্ধারণের সুপারিশ প্রদান, শ্রম উৎপাদনশীলতার নিরিখে রাষ্ট্রায়ত্ত্ব, স্বায়ত্তশাসিত, আধা স্বায়ত্তশাসিত শিল্প প্রতিষ্ঠানে নিয়োজিত শ্রমিকের বিভিন্ন প্রচলিত ভাতা ও মজুরি কাঠামো পরিবর্তনের প্রয়োজনীয়তা পরীক্ষা করে উল্লেখিত শ্রমিকের মজুরি কাঠামো ও ভাতাদি বাস্তবসম্মত ও সহজতর করার জন্য সুপারিশমালা পেশ এবং রাষ্ট্রায়ত্ত্ব শিল্প প্রতিষ্ঠানে নিয়োজিত শ্রমিকদের ছুটি, বোনাস, গ্রুপ ইন্স্যুরেন্স, প্রভিডেন্ট ফান্ড, বাড়িভাড়া ইত্যাদি বিষয়ে আইন/নিয়মাবলি শ্রমিকদের উৎপাদনশীলতার নিরিখে পরীক্ষা করে সুপারিশ পেশ করা। আরও উল্লেখ্য যে, সুপারিশ প্রণয়নের ক্ষেত্রে কমিশন সংশ্লিষ্ট রাষ্ট্রায়ত্ত্ব শিল্প প্রতিষ্ঠানের আর্থিক সঙ্গতি, মুনাফা, উপার্জন ক্ষমতা, শ্রমের উৎপাদনশীলতা, জীবন ধারণের জন্য ন্যূনতম প্রয়োজন, দেশের মাথাপিছু আয় ও তুলনীয় সামাজিক গোষ্ঠীর আয়, শ্রমিক সংখ্যার যৌক্তিকীকরণ (Rationalisation) এবং উৎপাদনশীলতা ও মজুরির উপর এর প্রভাব, সংশ্লিষ্ট পণ্যের উৎপাদন ব্যয় ও এর প্রতিযোগিতার ক্ষমতা ইত্যাদি আর্থ-সামাজিক দিক বিবেচনা করবে। কমিশন গঠিত হওয়ার পর বিভিন্ন ধাপে আলাপ আলোচনার মাধ্যমে কমিশন কর্তৃক শ্রমিকদের, শিল্প প্রতিষ্ঠানের ব্যবস্থাপনা কর্তৃপক্ষের এবং শ্রমিক নেতাদের নিকট থেকে বিভিন্ন প্রয়োজনীয় তথ্য সংগ্রহের নিমিত্তে প্রশ্নমালা তৈরি করা হয়। তৈরিকৃত প্রশ্নমালা অনুযায়ী ১৩টি শিল্প প্রতিষ্ঠানের সাথে সংশ্লিষ্ট ৪৮৫ জন শ্রমিক, ৯১টি প্রতিষ্ঠানের ব্যবস্থাপনা কর্তৃপক্ষ এবং ৪৩ জন ট্রেড ইউনিয়ন নেতার নিকট থেকে তথ্য সংগ্রহ করা হয়। বিভিন্ন পর্যায়ে শ্রমিক নেতা, করপোরেশনসমূহের উর্ধ্বতন কর্তৃপক্ষ, বিভিন্ন প্রতিষ্ঠানের কর্তৃপক্ষের সাথে সরাসরি এবং কোন কোন ক্ষেত্রে ডিজিটাল পদ্ধতি ব্যবহারের মাধ্যমে তাদের মতামত গ্রহণ করা হয়। সাধারণ জনগণের নিকট থেকে মতামত গ্রহণের নিমিত্তে কমিশনের নিজস্ব ওয়েবসাইট তৈরি করা হয়। প্রথমবারের মতো সফটওয়্যার তৈরি ও ব্যবহারপূর্বক প্রশ্নমালার মাধ্যমে সংগৃহীত তথ্যাদি বিভিন্ন আঙ্গিকে রাষ্ট্রায়ত্ত্ব শিল্প প্রতিষ্ঠানসমূহের আর্থিকসংগতি, মুনাফা উপার্জন ক্ষমতা, শ্রমের উৎপাদনশীলতা, শ্রমিকের জীবন ধারণের জন্য ন্যূনতম প্রয়োজনসহ দেশের মাথাপিছু আয় বিশ্লেষণ করা হয়।

কমিশন তথ্য সংগ্রহ এবং বিশ্লেষণ ছাড়াও শ্রমিকদের ভাতাদি নির্ধারণের লক্ষ্যে বাংলাদেশ শ্রম আইন ২০০৬-এর বিধান, পার্শ্ববর্তী রাষ্ট্রসমূহের বিধান ইত্যাদি বিষয় পর্যালোচনা করে। প্রশ্নমালার মাধ্যমে সংগৃহীত তথ্য বিশ্লেষণ, বাংলাদেশ পরিসংখ্যান ব্যুরো কর্তৃক প্রকাশিত মূল্যস্ফীতির হার, প্রতিষ্ঠানের আর্থিক সংগতি যাচাইয়ের লক্ষ্যে আর্থিক বিবরণী পুনঃনিরীক্ষণ এবং আন্তর্জাতিক শ্রম সংস্থা (আইএলও) কর্তৃক বাংলাদেশ সম্পর্কিত প্রতিবেদন বিবেচনায় নিয়ে কমিশন কর্তৃক রাষ্ট্রায়ত্ত্ব শিল্প প্রতিষ্ঠানের শ্রমিকদের মজুরি কাঠামো ও অন্য সুবিধা সম্পর্কে সুপারিশ প্রদান করা হয়। কমিশন রাষ্ট্রায়ত্ত্ব শিল্প প্রতিষ্ঠানের শ্রমিকদের জন্য মজুরি কাঠামো ও অন্য সুবিধা সম্পর্কে যে সুপারিশ প্রদান করে তাতে যে অতিরিক্ত অর্থের প্রয়োজন হবে সে সম্পর্কে প্রতিষ্ঠানের আর্থিক সংগতি পর্যালোচনা করে কমিশন কর্তৃক সুনির্দিষ্টভাবে অর্থের সংস্থানের সুপারিশ প্রদান না করলেও উৎপাদন বৃদ্ধি, শ্রমিকের শ্রমের সঠিক ব্যবহার, সময়মত কাঁচামাল ক্রয়, কাঁচামালের সঠিক ব্যবহার, সুশাসন প্রতিষ্ঠা এবং অন্য উপায়ে একক প্রতি উৎপাদন ব্যয় হ্রাস-এর মাধ্যমে অতিরিক্ত অর্থের সংস্থানের সুপারিশ করা হয়েছে।

এ প্রতিবেদন রাষ্ট্রায়ত্ত্ব প্রতিষ্ঠানের শ্রমিকদের প্রত্যাশা পূরণে ইতিবাচক ভূমিকা রেখে জাতীয় অর্থনীতিতে উৎপাদনশীলতা ও সেবার মানোন্নয়নে যথাযথ ভূমিকা রাখবে বলে কমিশন আশা করে।



## অধ্যায় : ২

## প্রতিবেদনের সারসংক্ষেপ

রাষ্ট্রীয় মালিকানাধীন প্রতিষ্ঠানসমূহে কর্মরত শ্রমিক ও উৎপাদনের সাথে জড়িত কর্মচারী, যারা সরাসরি পণ্য উৎপাদনের সাথে জড়িত তাদের মজুরি কাঠামো ও প্রান্তিক সুবিধাসমূহ নির্ণয়ে দায়িত্ব দেয়ার জন্য জাতীয় মজুরি ও উৎপাদনশীলতা কমিশন ২০১৫-এর চেয়ারম্যান ও সদস্যবৃন্দ সরকারকে আন্তরিক ধন্যবাদ ও গভীর কৃতজ্ঞতা জানাচ্ছে।

## কমিশনের কার্যপরিধি (Terms of Reference)

১. কমিশন জীবন ধারণের ব্যয় বিবেচনা করে রাষ্ট্রায়ত্ত্ব শিল্প প্রতিষ্ঠানের শ্রমিকদের জন্য মূল মজুরি ও অন্য সুবিধা সম্পর্কে সুপারিশ প্রদান করবে;
২. কমিশনের বিবেচনাধীন শিল্প শ্রমিক বলতে বর্তমানে রাষ্ট্রায়ত্ত্ব, স্বায়ত্তশাসিত, আধা স্বায়ত্তশাসিত শিল্প প্রতিষ্ঠানে কর্মরত বাংলাদেশ শ্রম আইন ২০০৬-এর আওতায় দক্ষ, অদক্ষ, কায়িক, কারিগরি, ব্যবসা উন্নয়নমূলক বা করণিক কাজের জন্য মজুরি বা অর্থের বিনিময়ে নিযুক্ত ব্যক্তিগণকে বুঝাবে;
৩. ক) কমিশন কারখানা পর্যায়ে মূল্য সংযোজন পদ্ধতির ভিত্তিতে শ্রম উৎপাদনশীলতা নির্ধারণপূর্বক মজুরিকে উৎপাদনশীলতার সাথে সম্পর্কযুক্ত করে মজুরি নির্ধারণের সুপারিশ প্রদান করবে;
- খ) মজুরির সাথে উৎপাদনশীলতার সম্পর্ক স্থাপনের ক্ষেত্রে তথ্য সমৃদ্ধ সমীক্ষা পরিচালনা করার লক্ষ্যে কমিশন ৬টি রাষ্ট্রায়ত্ত্ব করপোরেশন, যেমন-(১) বাংলাদেশ চিনি ও খাদ্য শিল্প করপোরেশন, (২) বাংলাদেশ পাটকল করপোরেশন, (৩) বাংলাদেশ টেক্সটাইল মিলস করপোরেশন, (৪) বাংলাদেশ ইম্পাত ও প্রকৌশল করপোরেশন, (৫) বাংলাদেশ কেমিক্যাল ইন্ডাস্ট্রিজ করপোরেশন, (৬) বাংলাদেশ বনশিল্প উন্নয়ন করপোরেশন-এর কার্যক্রম নিয়ে সমীক্ষা পরিচালনা করতে পারবে। এ সমীক্ষা অনধিক ২ (দুই) মাসের মধ্যে সম্পন্ন করতে হবে।
৪. কমিশন শ্রম উৎপাদনশীলতার নিরিখে রাষ্ট্রায়ত্ত্ব, স্বায়ত্তশাসিত ও আধা স্বায়ত্তশাসিত শিল্প প্রতিষ্ঠানে নিয়োজিত বিভিন্ন প্রকারের শ্রমিকের মজুরি কাঠামো, বিভিন্ন প্রচলিত ভাতা ও মজুরি মানের পরিবর্তনের প্রয়োজনীয়তা পরীক্ষা করে উল্লিখিত শ্রমিকের মজুরি কাঠামো বাস্তবসম্মত ও সহজতর করার জন্য সুপারিশমালা পেশ করবে;
৫. কমিশন রাষ্ট্রায়ত্ত্ব শিল্প প্রতিষ্ঠানে নিয়োজিত শ্রমিকদের ছুটি, বোনাস, গ্রাচুইটি, গ্রুপ ইনস্যুরেন্স, প্রভিডেন্ট ফান্ড, বাড়িভাড়া ইত্যাদি বিষয়ে আইন/নিয়মাবলী শ্রমিকদের উৎপাদনশীলতার নিরিখে পরীক্ষা করে সুপারিশ পেশ করবে;
৬. সুপারিশ প্রণয়নের ক্ষেত্রে কমিশন সংশ্লিষ্ট রাষ্ট্রায়ত্ত্ব শিল্প প্রতিষ্ঠানের আর্থিক সঙ্গতি, মুনাফা, উপার্জন ক্ষমতা, শ্রমের উৎপাদনশীলতা, জীবন ধারণের জন্য ন্যূনতম প্রয়োজন, দেশের মাথাপিছু আয় ও তুলনীয় সামাজিক গোষ্ঠীর আয়, শ্রমিক সংখ্যার যৌক্তিকীকরণ (Rationalisation) এবং উৎপাদনশীলতা ও মজুরির উপর এর প্রভাব, সংশ্লিষ্ট পণ্যের উৎপাদন ব্যয় ও এর প্রতিযোগিতার ক্ষমতা ইত্যাদি আর্থ সামাজিক দিক বিবেচনা করবে।

## এ রেজলিউশন নিম্নোক্ত ক্ষেত্রে প্রযোজ্য হবে না:

- ক) ব্যক্তি মালিকানাধীন বা বেসরকারি ক্ষেত্রে অন্তর্ভুক্ত সরকার ও ব্যক্তি মালিকানার যৌথ উদ্যোগে প্রতিষ্ঠিত বা পরিচালনার জন্য শিল্প কারখানায় নিয়োজিত শ্রমিকগণ;
- খ) ম্যানুফ্যাকচারিং প্রক্রিয়াবিহীন শিল্প প্রতিষ্ঠানে ব্যবস্থাপনা, প্রশাসনিক অথবা তত্ত্বাবধান কাজে অথবা করণিক কাজে নিয়োজিত ব্যক্তিগণ;
- গ) সেনাবাহিনী, নৌ-বাহিনী, বিমান বাহিনী, বাংলাদেশ পুলিশ ও বর্ডার গার্ড বাংলাদেশ-এর সদস্যগণ অথবা ঐ বাহিনীসমূহ কর্তৃক নিয়োজিত বা ঐ বাহিনীসমূহের সঙ্গে সম্পর্কযুক্ত ব্যক্তিগণ;
- ঘ) অগ্নি নির্বাপণ ও সিভিল ডিফেন্স অধিদপ্তর এবং ক্যান্টনমেন্ট বোর্ড দ্বারা নিয়োজিত ব্যক্তিগণ;
- ঙ) অর্ডিন্যান্স ফ্যাক্টরি, প্রতিরক্ষা প্রতিষ্ঠান এবং নৌ-ঘাঁটি ও বিমান চালনার ক্ষেত্রে রানওয়েতে কর্মরত ব্যক্তিগণ;
- চ) বিদ্যুৎ উৎপাদন কেন্দ্র, বিদ্যুৎ সঞ্চালন ও বিতরণ প্রক্রিয়ায় নিয়োজিত ব্যক্তিগণ অথবা ডাক, টেলিফোন ও টেলিগ্রাম সার্ভিসেস বা এর সঙ্গে সরাসরিভাবে সংশ্লিষ্ট কোন প্রতিষ্ঠানে নিয়োজিত ব্যক্তিগণ;
- ছ) শিল্প প্রতিষ্ঠানের সাথে জড়িত কৃষি খামারে নিয়োজিত ব্যক্তিগণ, যেমন- চিনিকলের সাথে সংশ্লিষ্ট আখ খামারে নিয়োজিত ব্যক্তিগণ;
- জ) জাতীয় বেতন কমিশনের অন্তর্ভুক্ত ব্যক্তিগণ; এবং
- ঝ) “সংবাদপত্র কর্মচারীদের বেতন বোর্ড রোয়েদাদ”-এর অন্তর্ভুক্ত ব্যক্তিগণ;

একজন পূর্ণকালীন চেয়ারম্যান, দুজন পূর্ণকালীন সদস্য, একজন সদস্য সচিব এবং ১৪ জন খণ্ডকালীন সদস্য নিয়ে জাতীয় মজুরি ও উৎপাদনশীলতা কমিশন ২০১৫ গঠিত হয়। চেয়ারম্যান এবং অন্য পূর্ণকালীন সদস্যরা ০১ সেপ্টেম্বর ২০১৬ তারিখে যোগদান করেন। কমিশন শুরু থেকেই লোকবল সঙ্কটে ভুগেছে। কমিশনের জনবল কাঠামোতে উপসচিব পর্যায়ের বিশেষজ্ঞ সমীক্ষকের ০৬ (ছয়)টি পদ থাকলেও সচিব, শ্রম ও কর্মসংস্থান মন্ত্রণালয় কর্তৃক জনপ্রশাসন মন্ত্রণালয়কে আধাসরকারি পত্র ও পরবর্তীকালে তাগিদ দেয়া সত্ত্বেও প্রেষণ বা সংযুক্তিতে কোন কর্মকর্তা পদায়ন করা হয়নি। তাছাড়া ফিল্ড ইনভেস্টিগেটরের ১২টি পদের মধ্যে মাত্র ০৩ (তিন)টি পদে বাংলাদেশ পরিসংখ্যান ব্যুরো থেকে ০৩ (তিন) জনকে সংযুক্তি প্রদান করা হয়। কমিশন ০১ সেপ্টেম্বর ২০১৬ তারিখে তাদের প্রথম সভা করতে সক্ষম হয়।

রাষ্ট্রনিয়ন্ত্রিত প্রতিষ্ঠানসমূহের মুনাফা, শ্রমিকদের উৎপাদনশীলতা এবং জীবনযাপনের ব্যয় লক্ষ্য রেখে রেফারেন্সের শর্তানুযায়ী মজুরি ও সুবিধাদি নির্ণয়ের জন্য কমিশনকে পরামর্শ দেয়া হয়েছে। প্রাপ্ত তথ্যে দেখা যায় যে বাংলাদেশ বনশিল্প উন্নয়ন করপোরেশনের শ্রম উৎপাদনশীলতা (উৎপাদন মূল্যের ভিত্তিতে) বৃদ্ধির হার শুধু ২০১২-১৩ অর্থ বছরে ধনাত্মক ছিল। অন্য বছর শ্রম উৎপাদনশীলতা বৃদ্ধির হার ধারাবাহিকভাবে নিম্নমুখী ছিল এবং সংযোজিত মূল্যে শ্রম উৎপাদনশীলতা বৃদ্ধির হার ২০১২-১৩ ও ২০১৪-১৫ অর্থ বছরে ধনাত্মক ছিল। কিন্তু অন্য বছরগুলিতে ঋণাত্মক বলে পরিলক্ষিত হয়েছে। বাংলাদেশ বনশিল্প উন্নয়ন করপোরেশন (বিএফআইডিসি) তাদের উৎপাদনশীলতা উন্নয়নের অন্তরায় সম্পর্কে অবহিত করেন যে, (ক) রাবারের গুণগতমান বজায় রাখার লক্ষ্যে আধুনিক যন্ত্রপাতি, উন্নত প্রযুক্তি ও কর্মীদের প্রশিক্ষণের অপ্রতুলতা, (খ) প্রাকৃতিক রাবারকে কৃষিপণ্য হিসেবে ঘোষণা না করা; এবং (গ) রাবার বিক্রির উপর ভ্যাট বা ট্যাক্স আরোপ। তাদের মতে রাবার আমদানির ক্ষেত্রে Custom Duty বৃদ্ধি করলে দেশীয় রাবার শিল্পকে রক্ষা করা অনেকটা সম্ভব হবে।

বাংলাদেশ চিনি ও খাদ্য শিল্প করপোরেশনের শ্রম উৎপাদনশীলতা (উৎপাদন মূল্যের ভিত্তিতে) বৃদ্ধির হার শুধু ২০১২-১৩ অর্থবছরে ধনাত্মক ছিল। তা ছাড়া ২০১০-১১ হতে ২০১৪-১৫ অর্থবছর পর্যন্ত শ্রম উৎপাদনশীলতা বৃদ্ধির হার ক্রমান্বয়ে নিম্নমুখী ছিল। সংযোজিত মূল্যে শ্রম উৎপাদনশীলতা পর্যবেক্ষণে দেখা যায় যে, ২০১০-১১ হতে ২০১৪-১৫ পর্যন্ত একাধারে ঋণাত্মক শ্রম উৎপাদনশীলতা পরিলক্ষিত হয়েছে। ফলে স্পষ্টতই প্রতীয়মান হয় যে, উৎপাদিত কাঁচামাল অর্থাৎ যথাযথভাবে নিয়মিত আখ সরবরাহ ও মানব সম্পদ-এর সুষ্ঠু ব্যবহার নিশ্চিত করা সম্ভব হলে চিনিকলসমূহকে লাভজনক অবস্থানে আনয়ন সম্ভব হবে। করপোরেশন (বিএসএফআইসি) তাদের উৎপাদনশীলতা উন্নয়নে চিনি শিল্পে পুঁজির টাকা যথাসময়ে প্রাপ্তির বিষয়ে সহায়তা করে আখচাষে কৃষককে উদ্বুদ্ধ করাসহ প্রণোদনা প্রদানের প্রয়োজনীয় ব্যবস্থা গ্রহণের উপর মতামত প্রদান করে।

বাংলাদেশ কেমিক্যাল ইন্ডাস্ট্রিজ করপোরেশনের শ্রম উৎপাদনশীলতা বৃদ্ধির হার উৎপাদন মূল্যের ও সংযোজিত মূল্যের ভিত্তিতে ২০১৩-১৪ অর্থবছরে ঋণাত্মক ছিল। তাছাড়া ২০১০-১১ হতে ২০১৪-১৫ অর্থবছর পর্যন্ত শ্রম উৎপাদনশীলতা বৃদ্ধির হার উভয় পরিমাপেই ধারাবাহিকভাবে উর্ধ্বমুখী না থাকলেও ঋণাত্মক ছিল না। বিসিআইসিতে অনুমোদিত পদের চেয়ে বর্তমান জনবল কিছু কম থাকলেও প্রতিটি কারখানায় অনেক অস্থায়ী জনবল দৈনিক ভিত্তিতে ঠিকাদারের মাধ্যমে নিয়োজিত আছে। বিসিআইসি-এর নিয়ন্ত্রণাধীন প্রতিষ্ঠানসমূহের উৎপাদিত পণ্য ভালোমানের হওয়া সত্ত্বেও বেসরকারি প্রতিষ্ঠানের উৎপাদিত পণ্যের চেয়ে দাম কম। আরও জানা যায় যে, বিসিআইসি-এর অধীনস্থ প্রতিষ্ঠানসমূহের একজন অপারেটর নিয়োগের ক্ষেত্রে তার প্রয়োজনীয় শিক্ষাগত যোগ্যতা হিসেবে বিজ্ঞান বিভাগে উচ্চমাধ্যমিকে ২য় শ্রেণিতে উত্তীর্ণ হতে হয়। অথচ তাদের বেতন কাঠামো পে-স্কেলভুক্ত একজন অফিস সহায়কের চেয়েও অনেক কম। সংস্থার নিয়ন্ত্রণাধীন ০৬টি ইউরিয়া সার কারখানার মূল কাঁচামাল প্রাকৃতিক গ্যাস এবং গ্যাস সরবরাহের অভাবে ইউরিয়া কারখানগুলো বছরের অধিকাংশ সময় বন্ধ রাখতে হয়। নিয়মিত গ্যাস সরবরাহ, পণ্যের দাম বাজারমুখী করা, দক্ষ শ্রমিকের শ্রেণিভেদে বেতন সামঞ্জস্যকরণ ইত্যাদি ব্যবস্থা গ্রহণ করলে এ সেক্টরের উৎপাদনশীলতা আরও বৃদ্ধি পাবে বলে আশা করা যায়।

বাংলাদেশ ইস্পাত প্রকৌশল করপোরেশনের ২০১০-১১ হতে ২০১৪-১৫ অর্থবছর পর্যন্ত শ্রম উৎপাদনশীলতার হার (উৎপাদন মূল্যের ভিত্তিতে) ২০১২-১৩ অর্থবছরে সামান্য ধনাত্মক প্রদর্শিত হলেও অন্য বছরসমূহে ঋণাত্মক ছিল, সংযোজিত মূল্যে শ্রম উৎপাদনশীলতার চিত্র একই রকম পরিলক্ষিত হয়। বাংলাদেশ ইস্পাত ও প্রকৌশল করপোরেশন (বিএসইসি) নিয়ন্ত্রণাধীন বর্তমানে ০৮টি প্রতিষ্ঠান চালু আছে। এ করপোরেশনের বিক্রয় নীতিমালা যুগোপযোগী করে বিক্রয় বৃদ্ধির প্রচেষ্টা নেয়া যেতে পারে।

বাংলাদেশ পাটকল করপোরেশনের ২০১০-১১ হতে ২০১৪-১৫ সাল পর্যন্ত শ্রম উৎপাদনশীলতার হার (উৎপাদন মূল্যের ভিত্তিতে) ২০১২-১৩ সালে সামান্য ধনাত্মক প্রদর্শিত হলেও অন্য বছরসমূহে ঋণাত্মক ছিল এবং সংযোজিত মূল্যে শ্রম উৎপাদনশীলতার ক্ষেত্রেও একই অবস্থা বিরাজ করছে। বাংলাদেশের পাটকলসমূহের যন্ত্রপাতি ১৯৬২ সালের পূর্বের বিধায় আধুনিক প্রযুক্তিসম্পন্ন যন্ত্রপাতি ও দক্ষ মানব সম্পদ যথাযথভাবে ব্যবহৃত না হওয়ায় এ শিল্পের বিকাশ না ঘটে ক্রমান্বয়ে তা অবনতির দিকে যাচ্ছে। বিজেএমসি-এর নিয়ন্ত্রণাধীন মিলসমূহের যন্ত্রপাতি ১৯৬২ সালের পূর্বে স্থাপন করা হয়েছিল। ফলে উক্ত যন্ত্রপাতি দ্বারা কাজিত উৎপাদনশীলতা অর্জন করা সম্ভব হচ্ছে না। তাই মিলগুলো পর্যায়ক্রমে BMRE (Balancing, Modernization, Rehabilitation and Expansion) অথবা পার্যায়ক্রমে

আধুনিক যন্ত্রপাতি ক্রয় করা অত্যন্ত প্রয়োজন। তাছাড়া পণ্য বহুমুখীকরণসহ সরকার কর্তৃক পাট ক্রয়ের জন্য নির্দিষ্ট সময়ে অর্থ প্রাপ্তির বিষয়ে সহায়তা করা সম্ভব হলে উৎপাদনশীলতা ত্বরান্বিত হবে।

স্থানীয় ও বৈদেশিক বাজারে পাট ও পণ্যের প্রচারের লক্ষ্যে সরকার বাংলাদেশি দূতাবাসসমূহের মাধ্যমে বিক্রয়কে ত্বরান্বিত করতে পারে। বর্তমানে বিজেএমসির নিয়ন্ত্রণাধীন পাটকলসমূহে বয়স্ক শ্রমিকের সংখ্যা অত্যন্ত বেশি এবং নতুন শ্রমিক সংকট দেখা দিয়েছে। তাছাড়া এ করপোরেশনে মেশিন Efficiency-এর চেয়ে নিয়মিত শ্রমিক অনেক বেশি বিধায় উৎপাদন যাই হোক না কেন তাদের মজুরি ও অন্য ভাতাদি নিয়মিত পরিশোধ করতে হচ্ছে। এ জন্য সরকারের নিয়মিত শ্রমিক ও মেশিন Efficiency-এর মধ্যে সমন্বয় সাধনের লক্ষ্যে প্রয়োজনীয় উদ্যোগ গ্রহণ প্রয়োজন। শ্রমিকদের উন্নত প্রশিক্ষণ ও বাসস্থানের ব্যবস্থা করা গেলে কাজের গতি ও নতুন শ্রমিক নিয়োগ সহজতর হবে। নিরবচ্ছিন্ন বিদ্যুৎ সরবরাহ নিশ্চিত করার মাধ্যমে ও উৎপাদন বৃদ্ধি করে লোকসানের পরিমাণ হ্রাস করার পদক্ষেপ নেয়া যেতে পারে।

বিশ্বের উন্নত দেশসমূহে Productivity Adjusted Labour Cost বিবেচনায় নেয়া হয়। বাংলাদেশে শ্রম দক্ষতা গড়ে তোলার ক্ষেত্রে শ্রম উৎপাদনশীলতা বিবেচনায় নেয়া এবং মজুরি কাঠামোতে তার বিকাশ ঘটানোর প্রয়োজন। এতে একদিকে যেমন উৎপাদন বাড়বে অন্যদিকে তা দেশের সঠিক অর্থনৈতিক উন্নয়ন ত্বরান্বিত করবে। পর্যবেক্ষণে উৎপাদন মূল্য পদ্ধতিতে শ্রম উৎপাদনশীলতা প্রবৃদ্ধির গড় হার শুধু বিসিআইসি ছাড়া প্রতিটি শিল্প সেক্টরেই ঋণাত্মক বলে পরিলক্ষিত হয়েছে। সংযোজিত মূল্য পদ্ধতিতে শ্রম উৎপাদনশীলতা প্রবৃদ্ধির হার বাংলাদেশ ইম্পাত ও প্রকৌশল করপোরেশন ও বাংলাদেশ কেমিক্যাল ইন্ডাস্ট্রিজ করপোরেশনে ধনাত্মক পরিলক্ষিত হলেও অন্য সেক্টরসমূহে ঋণাত্মক অবস্থা পরিলক্ষিত হয়েছে।

উৎপাদনশীলতা বৃদ্ধির ক্ষেত্রে উৎপাদনের উপকরণের মধ্যে শ্রমিক একটি গতিশীল উপাদান। শ্রমিকের দক্ষতা ও তার কর্মের কার্যকারিতা নির্ভর করে শ্রমিকের শিক্ষা, প্রশিক্ষণ, কর্মপরিবেশ, উচ্চ প্রযুক্তিসম্পন্ন যন্ত্রপাতি ও জীবন যাত্রার মান ইত্যাদি বিষয়ের উপর। উৎপাদনশীলতা উন্নয়নে কারিগরি শিক্ষার বিকল্প নাই। বাংলাদেশের শিক্ষা ব্যবস্থায় আমূল পরিবর্তনের জন্য অর্থাৎ শিক্ষা ব্যবস্থাকে বাস্তব, আন্তর্জাতিক শ্রমবাজারের চাহিদা উপযোগী ও উৎপাদনমুখী করার জন্য সাধারণ শিক্ষা ব্যবস্থার পাশাপাশি কারিগরি শিক্ষাকে অধিকতর গুরুত্ব প্রদান করে কারিগরি শিক্ষা অধিদপ্তরের নিয়ন্ত্রণাধীন প্রতিষ্ঠানসমূহে ১ম ও ২য় শিফটে প্রতিবছর প্রায় ৯৯,১০৮ জন শিক্ষার্থী লেখাপড়া করার সুযোগ পাচ্ছে। কারিগরি শিক্ষা সম্প্রসারণের লক্ষ্যে ৩টি স্তরে পাঠদান কার্যক্রম পরিচালিত হয়, যথা : সার্টিফিকেট, ডিপ্লোমা ও ডিগ্রি পর্যায়। সার্টিফিকেট পর্যায় পাঠদানের জন্য সরকারি পর্যায়ে ৬৪টি টেকনিক্যাল স্কুল ও কলেজ ও ১টি ভোকেশনাল টিচার্স ট্রেনিং ইনস্টিটিউট চালু আছে। বর্তমানে ডিপ্লোমা পর্যায় পাঠ দানের জন্য ৪৯টি পলিটেকনিক ইনস্টিটিউট এবং ডিগ্রি পর্যায় পাঠ দানের জন্য ১ টি টিচার্স ট্রেনিং কলেজসহ ৩টি ইঞ্জিনিয়ারিং কলেজ আছে। এসব ব্যবস্থা থাকার পরেও বর্তমান জনসংখ্যা অনুযায়ী এটা অপ্রতুল। দেশের শিল্পায়নের গতি ত্বরান্বিত, শিল্প ক্ষেত্রের উৎপাদনশীলতা বৃদ্ধি, শিল্প সম্প্রসারণ, আন্তর্জাতিক বাণিজ্যে টিকে থাকা তথা সরকারের রূপকল্প ২০২১ ও ২০৪১ বাস্তবায়নে সাধারণ শিক্ষার পাশাপাশি কারিগরি শিক্ষাকে অধিকতর যুগোপযোগী করা প্রয়োজন। বিশ্বায়নের যুগে প্রতিযোগিতায় যে কোন প্রতিষ্ঠানকে টিকে থাকতে হলে স্বল্প সময়ে, কম খরচে অধিক গুণগত মানসম্পন্ন পণ্য উৎপাদন করা জরুরি। প্রশিক্ষণ KnowledgeTransfer System-কে শক্তিশালী ও যুগোপযোগী করে। রাষ্ট্রায়ত্ত্ব শিল্প করপোরেশনের প্রাপ্ত তথ্যাদি বিশ্লেষণে দেখা যায় যে, দেশের সকল রাষ্ট্রায়ত্ত্ব শিল্প করপোরেশনেই নিজস্ব প্রশিক্ষণ কেন্দ্র আছে। তবে কর্মে নিয়োজিত মোট শ্রমিকের তুলনায় প্রশিক্ষণার্থীর সংখ্যা ও জনপ্রতি প্রশিক্ষণ বাবদ ব্যয় খুবই নগণ্য।

দেশের মানবসম্পদ উন্নয়ন তথা সরকারের রূপকল্প-২০২১ ও ২০৪১ বাস্তবায়নের লক্ষ্যে জাতীয় দক্ষতা উন্নয়ন নীতি ২০১১-এর নির্দেশনা অনুযায়ী বিভিন্ন প্রকল্পের আর্থিক ও কারিগরি সহযোগিতায় ১৫টি কারিগরি বিদ্যালয় ও মহাবিদ্যালয় (টিএসসি), পলিটেকনিক ইনস্টিটিউট ও কারিগরি প্রশিক্ষণ কেন্দ্রে (৯টি টিএসসি, ৩টি পলিটেকনিক, ২টি টেকনিক্যাল ট্রেনিং সেন্টার ও ১টি গ্রাফিক্স আর্টস ইনস্টিটিউট) National Technical and Vocational Qualification Framework (NTVQF)-এর আওতায় শিক্ষা ও প্রশিক্ষণ প্রদান করা হচ্ছে। ১২ (বার) টি ইন্ডাস্ট্রিজ স্কিল কাউন্সিল গঠন করা হয়েছে, যার মধ্যে এনএসডিসি সচিবালয়ের সহযোগিতায় ১০টির রেজিস্ট্রেশন সম্পন্ন হয়েছে এবং অবশিষ্ট ২টি প্রক্রিয়াধীন আছে। বাংলাদেশ কারিগরি শিক্ষাবোর্ড কর্তৃক ১৯২টি স্ট্যান্ডার্ড প্রণয়ন ও অনুমোদন করা হয়েছে এবং আরও ১২টি স্ট্যান্ডার্ড অনুমোদনাধীন রয়েছে। এ পর্যন্ত মোট ১৬২টি Registered Training Organization (RTO) and Assessment Center স্থাপন করা হয়েছে। ৪৫৫ জন ইন্ডাস্ট্রিজ অ্যাসেসর ও ৪৫৭ জন ট্রেইনারকে সনদায়ন করা হয়েছে। NTVQF Level-1 অনুযায়ী ২২৪২ জন এবং NTVQF Level-2 অনুযায়ী ২২৭ জনকে সনদায়ন করা হয়েছে। Recognition of Prior Learning (RPL) Method এ Pre-Vocational Level-2 অনুযায়ী ৬৫১৯ জন, NTVQF Level-1 অনুযায়ী ৪৫১৪ জন এবং NTVQF Level-2 অনুযায়ী ২৫ জনকে সনদায়ন করা হয়েছে। অর্থাৎ বাংলাদেশ কারিগরি শিক্ষাবোর্ড হতে নভেম্বর ২০১৬ পর্যন্ত প্রাপ্ত তথ্যানুযায়ী NTVQF-এর বিভিন্ন লেভেল-এর আওতায় সর্বমোট ১৩,৫২৭ জনকে সনদায়ন করা হয়েছে।

রাষ্ট্রায়ত্ত্ব শিল্পসমূহের উৎপাদনশীলতা বৃদ্ধির জন্য প্রতিটি সেক্টরের নিয়ন্ত্রণাধীন প্রতিষ্ঠানসমূহকে BMRE করে যুগোপযোগী করা প্রয়োজন। BMRE-এর মাধ্যমে শিল্প সেক্টরের মেশিনসমূহ যুগোপযোগী করে তোলার সাথে সাথে এ সমস্ত শিল্পে নিয়োজিত শ্রমিকদের NSDC ও বাংলাদেশ কারিগরি শিক্ষা বোর্ডের Standard-এর সাথে সম্পৃক্ত করে প্রশিক্ষিত এবং মজুরি ক্ষেলের সাথে সংযোগ করা গেলে

শিল্প প্রতিষ্ঠানের উৎপাদনশীলতা বৃদ্ধি ত্বরান্বিত হবে বলে আশা করা যায়।

উৎপাদন বৃদ্ধির জন্য ব্যবস্থাপনা কর্তৃপক্ষ এবং শ্রমিক প্রতিনিধি এবং শ্রমিকদের মধ্যকার সম্পর্ক এই মুহূর্তে পর্যাপ্ত শিল্প সহায়ক নয়। তাদের মধ্যে পারস্পরিক বোঝাপড়া ও বিশ্বাসের ঘাটতি রয়েছে। বিভিন্ন সমস্যা ও বিষয় নিয়ে আলোচনা এবং শ্রমিক ও শ্রমিক নেতাদের সহায়তায় এগুলো সমাধানের জন্য প্ল্যান্ট পর্যায়ে ম্যানেজারদের শ্রমিক ও শ্রমিকনেতাদের সাথে আলোচনার উদ্যোগ নেয়া উচিত। প্ল্যান্ট পর্যায়ে উৎপাদন বৃদ্ধি বিষয়ে সিবিএ-এর বেশি মনোযোগ দেয়া উচিত। উদ্ভাবনের মাধ্যমে কিভাবে মেশিনের কর্মদক্ষতা বৃদ্ধি করা যায় এ বিষয়ে তারা শ্রমিকদের সাথে প্রযুক্তিগত সমস্যা নিয়েও আলোচনা করতে পারে। শিল্প কারখানার প্রকৌশলীগণ একটি গঠনমূলক ভূমিকা পালন করতে পারেন। যারা মেরামত ও রক্ষণাবেক্ষণ বিভাগে কাজ করে তাদের উচিত যন্ত্রসমূহের কার্যকারিতা বৃদ্ধির লক্ষ্যে তাদের জ্ঞান এবং দক্ষতা ব্যবহার করা। আলোচনার সময় পরিচালকরা কর্মীদের উৎপাদনশীলতা বৃদ্ধির জন্য প্রয়োজনে চাপ প্রয়োগের মাধ্যমে তাদের কল্যাণ ও আত্মহে উদ্বুদ্ধ করতে পারেন। যদি মিলসমূহ লোকসানে পতিত হয়, সেক্ষেত্রে তা বন্ধ করে দেয়া ছাড়া কোন বিকল্প থাকবে না, যাতে কর্মীরা চাকরিচ্যুত হবে, এ বিষয়টি আলোচনায় আসতে পারে। ব্যবস্থাপনা কর্তৃপক্ষের উচিত সদর দপ্তর এবং আঞ্চলিক শাখাসমূহে খরচ কমিয়ে আনার ব্যবস্থা করা যা সেক্টর করপোরেশনসমূহে মুনাফা এবং আর্থিক সচ্ছলতা বৃদ্ধি করবে। বিভিন্ন পর্যায়ে আলোচনা থেকে প্রতীয়মান হয় যে, প্ল্যান্ট পর্যায়ে ঘন ঘন পরিদর্শনের পরিপ্রেক্ষিতে উদ্ভূত সমস্যা এবং বিষয়াদির দিকে এবং প্ল্যান্টের পরিচালকগণের আলোচনা, দিক নির্দেশনা এবং কার্যকর তত্ত্বাবধানে এই সমস্যাসমূহ সমাধানের দিকে করপোরেশন ব্যবস্থাপনা কর্তৃপক্ষ খুব বেশি মনোযোগ দেয় না। তাই সমস্যাসমূহ অসীমায়িত থেকে যায়, এর ফলে উৎপাদনশীলতা ব্যাহত হয়। তারা আঞ্চলিক পর্যায়ে ব্যবস্থাপনা কর্তৃপক্ষ এবং কর্মীদের মধ্যে পারস্পরিক বোঝাপড়া ও আস্থা বৃদ্ধি করতে পারে এবং অনেক সমস্যা সহজেই সমাধান করতে পারে। প্রতিষ্ঠানসমূহ পরিদর্শনের ব্যবস্থা নেয়ার মাধ্যমে উপরের কাজসমূহ সম্পাদনের জন্য করপোরেশন পর্যায়ে টিম গঠন করা যেতে পারে। অপরদিকে, করপোরেশন ও এন্টারপ্রাইজসমূহের মধ্যে মিথস্ক্রিয়া এবং মৈত্রী সম্পর্ক রাখা উচিত।

করপোরেশনের ব্যবস্থাপনা কর্তৃপক্ষ বিশেষত বিজেএমসিকে মার্কেটিং এবং বিদেশে পাটজাত পণ্য বিক্রির সিদ্ধান্তের স্বাধীনতা দেয়া যায়। অন্যথায় তারা বেসরকারি খাতের সঙ্গে প্রতিযোগিতা করতে ব্যর্থ হবে, কারণ বিজেএমসি তাদের উৎপাদনের আশি শতাংশ (৮০%) বিদেশে রপ্তানি করে। এক্ষেত্রে ভ্যালু এডেড পণ্য রপ্তানি করার ব্যাপারে গুরুত্ব প্রদান করা প্রয়োজন। এছাড়া অভ্যন্তরীণ বাজারে পাটজাত দ্রব্য ব্যবহার সংক্রান্ত সরকারি আইন বিধির যথার্থ বাস্তবায়ন নিশ্চিত করা প্রয়োজন। ব্যবস্থাপনা কর্তৃপক্ষ এবং শ্রমিকগণকে প্ল্যান্ট পর্যায়ে প্রশিক্ষণের মাধ্যমে শক্তিশালী ও সক্ষম করে তুলতে হবে যাতে তারা ব্যবস্থাপনার উন্নতি সাধন ও যন্ত্রপাতি পরিচালনার সক্ষমতা বৃদ্ধির জন্য নতুন ব্যবস্থাপনা কৌশল ও প্রযুক্তিগত জ্ঞান প্রয়োগ করতে পারে। যদি তারা ব্যবস্থাপনার নতুন কৌশল এবং প্রযুক্তিগত দক্ষতায় সমৃদ্ধ হতে পারে তবে তা উৎপাদন বৃদ্ধিতে সহায়তা করবে।

বর্তমানে প্রশাসন ও সিদ্ধান্ত গ্রহণকারী কর্তৃপক্ষের অধিকাংশই মন্ত্রণালয়কেন্দ্রিক। ফলে করপোরেশন ও প্রতিষ্ঠানসমূহ কোন সিদ্ধান্ত দেয়া এবং সমস্যা সমাধানের ক্ষেত্রে মন্ত্রণালয় ব্যতীত অনেক ক্ষেত্রেই উদ্যোগ গ্রহণ করে না। মন্ত্রণালয় এবং করপোরেশনসমূহের মধ্যে নিয়মিত যোগাযোগসহ পণ্য বহুমুখীকরণ ও বাজারজাতকরণে করপোরেশনসমূহের মধ্যে যৌক্তিকভাবে ক্ষমতা বিকেন্দ্রীকরণ করা প্রয়োজন।

একটি করপোরেশন মাস্টার রোল ভিত্তিতে অস্থায়ী শ্রমিক নিয়োগ করে, অন্য একটি স্থায়ীপদ, চুক্তিভিত্তিক শ্রমিক এবং মৌসুমি শ্রমিকদের পিস রেটের ভিত্তিতে নিয়োগ করে। এতে বিভ্রান্তির সৃষ্টি হয়। অধিকন্তু কোন কোন কারখানায় লক্ষ করা গেছে, উৎপাদনের সাথে জড়িত শ্রমিকদের চেয়ে ব্যবস্থাপনার সাথে জড়িত কর্মকর্তা ও কর্মচারীর সংখ্যা বেশি বা সমান, যা কাম্য নয়। করপোরেশন কর্তৃক অস্থায়ী শ্রমিক নিয়োগের সম্পূর্ণ প্রক্রিয়া যৌক্তিকীকরণ করা উচিত যা খরচ কমিয়ে লোকসান কমাতে সহায়তা করবে।

কমিশন ২০১৫ নির্দিষ্ট কিছু সরকারি মালিকানাধীন প্রতিষ্ঠানের লাভ-ক্ষতি, ঋণ, সাধারণ শেয়ারের অবস্থান এবং মোট উৎপাদন খরচের সাথে মজুরি ও বেতনের অনুপাত পর্যবেক্ষণ করে দেখেছে যে, সরকারি মালিকানাধীন প্রতিষ্ঠানসমূহের নিয়ন্ত্রণকারী সেক্টর করপোরেশনসমূহে বিভিন্ন আর্থিক প্রতিষ্ঠান বিশেষ করে সরকারি বাণিজ্যিক ব্যাংকগুলোর কাছ থেকে অত্যধিক ঋণ নিতে বাধ্য হয়। ফলস্বরূপ, সরকারি মালিকানাধীন প্রতিষ্ঠানসমূহকে অত্যধিক ঋণের বোঝা বহন করতে হয়। এটি রাষ্ট্রীয় মালিকানাধীন প্রতিষ্ঠানসমূহ ছাড়াও বিভিন্ন আর্থিক প্রতিষ্ঠান যারা ঋণ ইকুইটি অনুপাতের সাথে জড়িত, যা তাদের মুনাফা ও পরিচালনার উদ্বৃত্তকে প্রভাবিত করে। এটি প্রমাণ করে যে, সরকারি মালিকানাধীন প্রতিষ্ঠানসমূহ কম-বেশি লোকসান দিয়ে চলছে এবং একারণে উন্নত মজুরি সুবিধা দেয়া তাদের জন্য কঠিন হয়। কমিশন ২০১৫-এর মতামত হচ্ছে কিছু করপোরেশনের বর্ধিত মজুরি এবং অন্য কোন সুবিধা প্রদানে সমস্যার সম্মুখীন হওয়ার সম্ভাবনা আছে। কিন্তু বিভিন্ন বিষয় যেমন : ১) শ্রমিকদের দারিদ্র্যসীমার উপরে এবং একই শ্রেণিভুক্ত সমাজের বিভিন্ন অংশের মানুষের সাথে সামঞ্জস্যপূর্ণ জীবনযাপনের অধিকার রয়েছে, (২) বাংলাদেশ সরকার নিজেই দারিদ্র্য দূরীকরণের ব্যাপারে প্রতিশ্রুতিবদ্ধ, (৩) সরকারি মালিকানাধীন প্রতিষ্ঠানসমূহ নিয়মিত তাদের ট্যাক্স ও অন্য পাওনা সরকারকে পরিশোধ করে, (৪) বাংলাদেশ সরকার অফিসার/কর্মকর্তা/শ্রমিকদের নিয়োগ, তাদের পদায়ন ও বদলির বিষয়ে সিদ্ধান্ত নেয় অর্থাৎ পুরো নিয়োগ পদ্ধতি নিয়ন্ত্রণ করে যেখানে কর্মকর্তাদের আধিক্য দেখা যায়; এবং (৫) বাংলাদেশ সরকার মালিকানাধীন প্রতিষ্ঠানসমূহের উৎপাদন এবং এর বিক্রয় পদ্ধতি নিয়ন্ত্রণ করে। এমতাবস্থায় কমিশন-২০১৫ শ্রমিকদের মজুরি ও ভাতাদি সুপারিশ করার ক্ষেত্রে অধিকাংশ করপোরেশন লোকসান করলেও সামগ্রিক বিষয় বিবেচনায় রেখে নিম্নোক্তভাবে শ্রমিকদের মজুরি ২০১০ সালের মজুরি স্কেলের চেয়ে ১০০% বৃদ্ধিসহ নিম্নোক্ত মজুরি স্কেল, ভাতা ও সুবিধাসমূহ প্রদানের সুপারিশ করছে। তাছাড়া ভবিষ্যতে সরকার জাতীয় ন্যূনতম মজুরি ঘোষণার বিষয়টি বিবেচনা করতে পারে বলে কমিশন মনে করে।





## (খ) কমিশন ২০১৫-এর সুপারিশকৃত ভাতা ও সুবিধাসমূহ

ক্র. নং	ভাতা	সুপারিশ
০১	বাড়ি ভাড়া ভাতা	মেট্রোপলিটন এলাকার জন্য ৬০% হারে এবং অন্য এলাকার জন্য ৫৫% হারে বাড়িভাড়া ভাতা নির্ধারণ করা যেতে পারে।
০২	যাতায়াত ভাতা	শ্রমিকদের উপস্থিতির জন্য প্রতিদিন ২০ টাকা যাতায়াত ভাতা নির্ধারণ করা যেতে পারে। তবে কারখানা এলাকায় বসবাসরত কিংবা প্রতিষ্ঠানের যানবাহনে যাতায়াতকারী শ্রমিক কোন যাতায়াত ভাতা প্রাপ্য হবেন না।
০৩	চিকিৎসা ভাতা	শ্রমিকদের মাসিক চিকিৎসা ভাতা ১,৭০০/- টাকা নির্ধারণ করা যেতে পারে।
০৪	শিক্ষা সহায়ক ভাতা	শিক্ষা সহায়ক ভাতা হিসেবে স্থায়ী শ্রমিকের এক সন্তানকে ৫০০/- টাকা হারে মাসিক ভাতা প্রদান করা যেতে পারে। তবে সর্বোচ্চ দুই সন্তানের ক্ষেত্রে এ ভাতা ১০০০/- টাকা করা যেতে পারে।
০৫	টিফিন ভাতা	শ্রমিক যেদিন প্রতিষ্ঠানে উপস্থিত থাকবেন সেদিন দৈনিক ০৬ টাকার পরিবর্তে ১৫ টাকা হারে টিফিন ভাতা নির্ধারণ করা যায়। শ্রমিক যেদিন কাজে অনুপস্থিত থাকবেন সেদিন কোন টিফিন ভাতা পাবেন না।
০৬	ধোলাই ভাতা	ধোলাই ভাতার প্রাপ্যতা অর্জনের জন্য চাকরির সময়সীমা ০৫ (পাঁচ) বছরের পরিবর্তে ০১ (এক) বছর করা যেতে পারে। শ্রমিকগণ অফিস লিভারেজ-এর আওতায় সাজ-পোষাক প্রাপ্য হলে মাসিক ১০০/- টাকা হারে ধোলাই ভাতা দেয়া যেতে পারে।
০৭	নৈশ-পালা ভাতা	শ্রমিকদের রাত্রিকালীন কাজের জন্য নৈশ-পালা ভাতা প্রতিরাতে ঘণ্টাপ্রতি ৭/-টাকা থেকে বৃদ্ধি করে ১৫/- (পনের) টাকা হারে নির্ধারণ করে সর্বোচ্চ দৈনিক ৮ ঘন্টা প্রদান করা যেতে পারে।
০৮	ঝুঁকিভাতা	শিল্প উৎপাদনের সাথে সরাসরি জড়িত প্রত্যেক শ্রমিকের জন্য পেশাগত ও স্বাস্থ্য ঝুঁকি হ্রাসের উদ্দেশ্যে অতিরিক্ত আর্থিক সহযোগিতা হিসাবে মাসিক ভিত্তিতে ৪০০/- টাকা ঝুঁকিভাতা প্রদান করা যায়। তবে শর্ত থাকে যে, কোন শ্রমিক যদি অন্য কোন উৎস হতে একই ধরনের ঝুঁকি ভাতা গ্রহণ করে থাকেন, সেক্ষেত্রে তাদের জন্য এ ভাতা প্রযোজ্য হবে না।
০৯	গ্রাচুইটি	একজন স্থায়ী শ্রমিক প্রতি পূর্ণ বছর চাকরি কিংবা তার ৬ (ছয়) মাসের অধিক অংশের জন্য ২ (দুই) মাসের মূল মজুরি গ্রাচুইটি বাবদ প্রাপ্য হতে পারেন।
১০	পাহাড়ি ভাতা	পার্বত্য জেলাসমূহে কর্মরত শ্রমিকদের জন্য মূল মজুরির ৩০% হারে মাসিক সর্বোচ্চ ৩০০০ (তিন হাজার) টাকা করা যেতে পারে।
১১	প্রশিক্ষণ ভাতা	দৈনিক ৪০০/- টাকা হারে প্রশিক্ষণকালীন প্রশিক্ষণ ভাতা প্রদানের বিষয়টি বিবেচনা করা যেতে পারে।
১২	ছুটি নগদায়ন	মজুরিসহ বাৎসরিক ছুটি (অর্জিত ছুটি)-এর ৫০% নগদীকরণের সুবিধা প্রদান বা শ্রমিকদের সকল অব্যয়িত অর্জিত ছুটি তার হিসাবে জমা রেখে সর্বশেষ আহরিত মূল মজুরির ভিত্তিতে প্রাপ্যতা সাপেক্ষে ১৮ (আঠারো) মাস পর্যন্ত (জাতীয় বেতন স্কেলের ন্যায়) ছুটি নগদায়নের সুবিধা প্রদান করা যেতে পারে।
১৩	রোটেটিং শিফট ভাতা	মূল মজুরির ১০% মাসিক সর্বোচ্চ ৪০০/- টাকা রোটেটিং শিফট ভাতা অব্যাহত রাখা যেতে পারে। তবে শুধুমাত্র রাড্রে (সি-শিফট) মিল চালু থাকলে সেক্ষেত্রে এ ভাতা প্রাপ্য হবেন।
১৪	উৎসব ভাতা	প্রচলিত নিয়ম অনুযায়ী প্রতি বছর দুই মাসের মূল মজুরির সমপরিমাণ অর্থ উৎসব ভাতা হিসেবে প্রদান করা যায়।
১৫	কন্ট্রিবিউটরি প্রভিডেন্ট ফান্ড	মূল মজুরির ১০% (কেবল সংশ্লিষ্ট শিল্প প্রতিষ্ঠান কন্ট্রিবিউট করবে) কন্ট্রিবিউটরি প্রভিডেন্ট ফান্ড হিসেবে দেয়া যেতে পারে।
১৬	গ্রুপ ইন্স্যুরেন্স	ইতঃপূর্বে প্রদত্ত সুবিধা বহাল থাকবে (শুধু কর্মরত শ্রমিকের মৃত্যুবরণের ক্ষেত্রে)।
১৭	বাংলা নববর্ষ ভাতা	সকল শ্রমিককে প্রতি বছর মার্চ মাসে আহরিত মূল মজুরির ২০% হারে বাংলা নববর্ষ ভাতা প্রদান করা যেতে পারে।
১৮	নারী শ্রমিকদের মাতৃত্বকালীন ছুটি	কারখানায় কর্মরত নারী শ্রমিকদের মাতৃত্বকালীন ছুটি ৬ (ছয়) মাস করা যেতে পারে। তবে তা সর্বোচ্চ ০২ সন্তানের জন্য প্রযোজ্য হবে।
১৯	অন্যান্য ভাতা	ক) উত্তম হাজিরা বোনাস প্রতি ৩ মাসে ৬৮ দিন প্রকৃত হাজিরার ভিত্তিতে ১ম কিস্তিতে ২৪০ টাকা, ২য় কিস্তিতে ৩০০ টাকা, ৩য় কিস্তিতে ৩৬০ টাকা ও ৪র্থ কিস্তিতে ৪৫০ টাকা করা যেতে পারে। খ) ওভারহেড মেশিনম্যান ও হ্যান্ডসুয়ারদের আলকাতরা/সরিষার তেল ভাতা বছরে ১বার মূল মজুরির ১৫% প্রদান করা যেতে পারে। গ) কারিগরি ও প্রকৌশল বিভাগের স্থায়ী শ্রমিকদের বছরে ২(দুই) সেট পোষাক প্রদান করা যেতে পারে। ঘ) কারিগরি বিভাগের ৩০% শ্রমিকের বিশেষ মজুরি বৃদ্ধি প্রদান করা যায়।

জাতীয় মজুরি ও উৎপাদনশীলতা কমিশন ২০১৫-এর প্রতিবেদন অনুমোদন



অধ্যাপক ফরিদ উদ্দিন আহমেদ  
অর্থনীতিবিদ  
ডিন, সামাজিক বিজ্ঞান অনুষদ  
ঢাকা বিশ্ববিদ্যালয়



মোঃ জালাল উদ্দিন  
যুগ্মসচিব (রাষ্ট্রায়ত্ত্ব প্রতিষ্ঠান)  
অর্থ বিভাগ, অর্থ মন্ত্রণালয়



মোঃ আবুল রফিক  
চিফ অব পার্সোনেল  
বাংলাদেশ চিনি ও খাদ্য শিল্প করপোরেশন



মোঃ শাহাদাৎ হোসেন এফসিএ  
হিসাববিজ্ঞানী  
মেম্বার কাউন্সিল ও  
সাবেক ভাইস প্রেসিডেন্ট, আইসিএবি



বিকাশ চন্দ্র সিকদার  
পরিচালক (পরিকল্পনা)  
বাংলাদেশ পাটকল করপোরেশন



মোঃ ফখরুল আলম  
উপ-কর্মচারী প্রধান মান-১  
বাংলাদেশ কেমিক্যাল ইন্ডাস্ট্রিজ করপোরেশন



সরদার মোতাহার উদ্দিন  
সভাপতি  
বাংলাদেশ পাটকল শ্রমিক লীগ



মোঃ আমিনুল ইসলাম  
যুগ্মসচিব (শ্রম)  
শ্রম ও কর্মসংস্থান মন্ত্রণালয়



আলহাজ্ব শুকুর মাহামুদ  
সভাপতি  
কেন্দ্রীয় কমিটি, জাতীয় শ্রমিক লীগ



মোঃ আলী হায়দার  
চেয়ারম্যান (সিনিয়র জেলা জজ)  
নিম্নতম মজুরি বোর্ড



সোহেলী শিরিন আহমেদ  
যুগ্মসচিব  
বস্ত্র ও পাট মন্ত্রণালয়



ডা. ওয়াজেদুল ইসলাম খান  
সাধারণ সম্পাদক  
বাংলাদেশ ট্রেড ইউনিয়ন কেন্দ্র



আবুল কাসেম  
অতিরিক্ত সচিব  
শিল্প মন্ত্রণালয়



এস এম আশরাফুজ্জামান  
পরিচালক  
ন্যাশনাল প্রোডাকটিভিটি অর্গানাইজেশন (এনপিও)



সৈয়দ মামুনুল আলম  
যুগ্মপ্রধান,  
আর্থ-সামাজিক অবকাঠামো বিভাগ  
পরিকল্পনা কমিশন



মোঃ মোজাহেদ হোসেন  
অতিরিক্ত সচিব  
পরিবেশ ও বন মন্ত্রণালয়



এবিএম সিরাজুল হক  
উপসচিব (সংস্থাপন)  
শ্রম ও কর্মসংস্থান মন্ত্রণালয়  
সদস্য-সচিব



মো. নজরুল ইসলাম খান  
চেয়ারম্যান  
(সাবেক শিক্ষা সচিব)

## অধ্যায় : ৩ জরিপ পদ্ধতি

জরিপের জন্য গণসংখ্যা নির্ধারণ, জাতীয় মজুরি ও উৎপাদনশীলতা কমিশন ২০১৫-এর কার্যপরিধি অনুযায়ী মজুরি ও ভাতাদি নির্ধারণের লক্ষ্যে শ্রমিক, শ্রমিকনেতা এবং প্রতিষ্ঠানের জন্য তথ্য সংগ্রহের জন্য নিম্নলিখিত পদ্ধতি গ্রহণ করা হয় :

- ক) ছয়টি করপোরেশনকেই জরিপের আওতায় আনা হয়।
- খ) সকল শ্রেণির শ্রমিক, যেমন- সাধারণ, কারিগরি ও উৎপাদনের কাজে জড়িত কর্মচারীসহ দক্ষতার স্তরভিত্তিক শিক্ষানবিশ, অদক্ষ, অর্ধদক্ষ, দক্ষ, উচ্চতর দক্ষ শ্রমিকদের জরিপের জন্য নির্বাচন করা হয়।
- গ) বিভিন্ন বয়সের শ্রমিকদের জরিপের আওতায় আনা হয়।
- ঘ) বিবাহিত, অবিবাহিত, পুরুষ, মহিলা সকল ধরনের শ্রমিককে জরিপের আওতায় আনা হয়।
- ঙ) সকল ভৌগোলিক এলাকার শ্রমিকগণকে জরিপের আওতায় আনা হয়।
- চ) প্রথমবারের মত ইলেকট্রনিক পদ্ধতিতে কম্পিউটারের সফটওয়্যার-এর মাধ্যমে জরিপ কাজটি সম্পন্ন করা হয়।

### নমুনা চয়ন

**প্রতিষ্ঠান নির্ধারণ :** প্রতিষ্ঠান নির্ধারণের ক্ষেত্রে ছয়টি করপোরেশনের অধীন প্রতিষ্ঠানকে তথ্য সংগ্রহের জন্য নির্বাচন করা হয়েছে। অঞ্চল ভেদে শ্রমিকের জীবনযাত্রার তথ্য ভিন্ন হয়ে থাকতে পারে বিবেচনায় নিয়ে ০৭টি বিভাগকে (ঢাকা, চট্টগ্রাম, খুলনা, রাজশাহী, সিলেট, রংপুর ও ময়মনসিংহ) অন্তর্ভুক্ত করে প্রতিষ্ঠান নির্বাচন করা হয়েছে। তবে করপোরেশনসমূহের কোন কারখানা না থাকায় বরিশাল বিভাগ জরিপের আওতায় আসেনি। প্রত্যেকটি করপোরেশন থেকে অন্তত দুটি প্রতিষ্ঠান নিয়ে (বিটিএমসিতে মাত্র ৬ জন স্থায়ী শ্রমিক থাকায় ০১টি প্রতিষ্ঠানকে জরিপের জন্য নির্বাচিত করা হয়। কিন্তু সেখানে কোন শ্রমিক না থাকায় সরজমিন জরিপ করা যায়নি) সর্বমোট ১৩টি প্রতিষ্ঠান থেকে তথ্য সংগ্রহ করা হয়েছে।

### করপোরেশন এবং বিভাগভিত্তিক নির্বাচিত প্রতিষ্ঠান নিম্নরূপ :

সেক্টর করপোরেশন	ঢাকা	চট্টগ্রাম	খুলনা	রাজশাহী	সিলেট	রংপুর	ময়মনসিংহ	সংখ্যা
বিজেএমসি	০১		০২					০৩
বিসিআইসি		০২					০১	০৩
বিএসইসি	০১	০১						০২
বিএসএফআইসি			০১	০১		০১		০৩
বিএফআইডিসি	০১				০১			০২
মোট	০৩	০৩	০৩	০১	০১	০১	০১	১৩

### প্রতিষ্ঠানের শ্রমিক নির্বাচন

সকল নির্বাচিত প্রতিষ্ঠান থেকে দৈবচয়ন প্রক্রিয়ায় তথ্য সংগ্রহের জন্য শ্রমিক নির্বাচন করা হয়েছে। শ্রমিক নির্বাচনের ক্ষেত্রে ১ (খ) (গ) (ঘ) ও (ঙ) অনুচ্ছেদে উল্লেখিত দিকগুলি বিবেচনায় নেয়া হয়েছে। তথ্য সংগ্রহের ক্ষেত্রে কোন প্রতিষ্ঠান থেকে এমনভাবে সংখ্যা নির্ধারণ করা হয়েছে যা অবশ্যই উক্ত প্রতিষ্ঠানের মোট শ্রমিক সংখ্যার একটি প্রতিনিধিত্বমূলক সংখ্যা হয়। সেই বিবেচনায় একটি প্রতিষ্ঠান থেকে গড়ে ৩৭ জন শ্রমিকের নিকট থেকে তথ্য সংগ্রহ করা হয়েছে, যা মোট শ্রমিকের কমপক্ষে ২ শতাংশ। উক্ত পদ্ধতিতে ৫টি করপোরেশনের ১৩টি প্রতিষ্ঠান থেকে ৪৮৫ জন শ্রমিকের নিকট থেকে তথ্য সংগ্রহ করা হয়েছে।

### সারণি: সেক্টর করপোরেশন এবং প্রতিষ্ঠান অনুসারে শ্রমিক নির্বাচন

সেক্টর করপোরেশন	নির্বাচিত প্রতিষ্ঠানের সংখ্যা	নির্বাচিত শ্রমিকের সংখ্যা
বিজেএমসি	০৩	১৭৪
বিসিআইসি	০৩	৭৬
বিএসইসি	০২	৬৮
বিএসএফআইসি	০৩	১২২
বিএফআইডিসি	০২	৪৫
মোট	১৩	৪৮৫

❖ বি.টি.এম.সি-এর একটি প্রতিষ্ঠানকে নির্বাচিত করা হলেও সেখানে কোন শ্রমিক না থাকায় জরিপের কাজ পরিচালনা করা সম্ভব হয়নি।

## ট্রেড ইউনিয়ন নেতা নির্বাচন

সিবিএ এবং নিবন্ধিত কিম্ব সিবিএ নয় এমন ট্রেড ইউনিয়নের সভাপতি এবং সাধারণ সম্পাদকসহ মোট ৪৩ জন নেতাকে তথ্য সংগ্রহের জন্য নির্বাচন করা হয়।

## ব্যবস্থাপনা কর্তৃপক্ষ নির্বাচন

সকল নির্বাচিত প্রতিষ্ঠানের ব্যবস্থাপনা কর্তৃপক্ষকেই প্রশ্নপত্র পূরণ করে তথ্য সরবরাহ করার জন্য অনুরোধ করা হয়। সর্বমোট ৯১টি প্রতিষ্ঠান থেকে তথ্য পাওয়া যায়।

## তথ্য সংগ্রহের জন্য অনুসৃত পদ্ধতি

রাষ্ট্রীয় মালিকানাধীন প্রতিষ্ঠানের উৎপাদন কাজে নিয়োজিত শ্রমিকদের জন্য একটি মজুরি কাঠামো সুপারিশের লক্ষ্যে কমিশন কর্তৃক বিভিন্ন বিষয়, যেমন- শ্রমিকদের জীবনযাত্রার ব্যয় এবং তাদের মাথাপিছু আয়, তুলনামূলক কর্মী শ্রেণির আয়, শ্রমিকের উৎপাদনশীলতা, প্রতিষ্ঠানের মুনাফা ও আর্থিক ক্ষমতা, উৎপাদন ব্যয়, পণ্যের প্রতিযোগিতা এবং জনশক্তির যৌক্তিকীকরণ ইত্যাদি বিষয়সমূহের উপর ছয়টি সেক্টর করপোরেশনের শ্রমিক, ট্রেড ইউনিয়ন নেতা এবং ব্যবস্থাপনা কর্তৃপক্ষ থেকে নির্ধারিত প্রশ্নমালার ভিত্তিতে তথ্য সংগ্রহ করা হয়।

## তথ্য সংগ্রহের পদ্ধতিসমূহ

- ক) নির্বাচিত শ্রমিক ও ট্রেড ইউনিয়ন নেতা থেকে মৌখিক আলোচনার মাধ্যমে দুই ধরনের প্রশ্নপত্রের মাধ্যমে মাঠ পর্যায়ের তথ্য সংগ্রহকারী দ্বারা তথ্য সংগ্রহ করা হয়েছে। তাছাড়া শিল্প প্রতিষ্ঠান প্রধানদের থেকে একটি আলাদা প্রশ্নমালা প্রেরণ করে তথ্য সংগ্রহ করা হয়। প্রশ্নপত্র তিনটির অনুলিপি প্রতিবেদনের সাথে পরিশিষ্ট আকারে সংযুক্ত রয়েছে।
- খ) কমিশন কর্তৃক করপোরেশনের অন্তর্ভুক্ত ১৩টি রাষ্ট্রীয় মালিকানাধীন প্রতিষ্ঠান থেকে নির্ধারিত প্রশ্নপত্রের মাধ্যমে অদক্ষ, অর্ধদক্ষ, দক্ষ ও উচ্চতর দক্ষ শ্রমিকদের নিকট থেকে তথ্য সংগ্রহ করা হয়েছে।
- গ) কমিশন বিষয়বস্তু নির্ধারণপূর্বক ছয়টি সেক্টর করপোরেশনের চেয়ারম্যানের সাথে আলোচনা করেছে।
- ঘ) কমিশন কর্তৃক ছয়টি করপোরেশনের অন্তর্গত বিভিন্ন প্রতিষ্ঠানের বার্ষিক প্রতিবেদন এবং বিগত ছয় বছরের নিরীক্ষিত আর্থিক বিবরণী পর্যালোচনা করা হয়েছে।

করপোরেশনভিত্তিক নির্বাচিত রাষ্ট্রীয় মালিকানাধীন প্রতিষ্ঠানের বাছাইকৃত বিভিন্ন দক্ষতাসম্পন্ন শ্রমিক এবং ট্রেড ইউনিয়ন নেতাদের তথ্য :

সেক্টর করপোরেশনের নাম	রাষ্ট্রীয় মালিকানাধীন প্রতিষ্ঠানের সংখ্যা	শ্রমিকের সংখ্যা	দক্ষতার স্তরভিত্তিক নির্বাচিত শ্রমিকের সংখ্যা	ট্রেড ইউনিয়ন নেতাদের সংখ্যা
বিজেএমসি	৩	১৭৪	অদক্ষ - ২৫ অর্ধদক্ষ - ৫৪ দক্ষ - ৮৪ উচ্চতর দক্ষ - ১১	০৯
বিসিআইসি	৩	৭৬	অদক্ষ - ০৭ অর্ধদক্ষ - ১৬ দক্ষ - ২১ উচ্চতর দক্ষ - ৩২	০৬
বিএসইসি	২	৬৮	অদক্ষ - ২৯ অর্ধদক্ষ - ১৬ দক্ষ - ২০ উচ্চতর দক্ষ - ০৩	০৮
বিএসএফআইসি	৩	১২২	অদক্ষ - ১১ অর্ধদক্ষ - ৪৬ দক্ষ - ৩৮ উচ্চতর দক্ষ - ২৭	১৩
বিএফআইডিসি	২	৪৫	অদক্ষ - ০৫ অর্ধদক্ষ - ১৭ দক্ষ - ০৬ উচ্চতর দক্ষ - ১৭	০৭
মোট	১৩	৪৮৫	অদক্ষ - ৭৭ অর্ধদক্ষ - ১৪৯ দক্ষ - ১৬৯ উচ্চতর দক্ষ - ৯০	৪৩

## অধ্যায় : ৪

## শ্রমিকদের মজুরি ও অন্যান্য সুবিধার সাথে বাংলাদেশ শ্রম আইনের প্রাসঙ্গিকতা

৪.১ দেশে প্রচলিত শ্রম ও শিল্প-সম্পর্কিত ২৫টি আইন রহিত করে সমন্বিতভাবে প্রথমবারের মত বাংলাদেশ শ্রম আইন ২০০৬ প্রণয়ন করা হয়। সময়ের পরিবর্তনের সাথে বিশ্বায়নের চ্যালেঞ্জ মোকাবেলা করে জাতির পিতা বঙ্গবন্ধু শেখ মুজিবুর রহমানের স্বপ্নের সোনার বাংলা গড়ার প্রত্যয়ে আমাদের প্রিয় মাতৃভূমি বাংলাদেশকে উন্নত দেশে পরিণত করার যাত্রাকে বেগবান ও বিরতিহীনভাবে এগিয়ে নেয়ার জন্য বর্তমান সরকার অঙ্গীকারবদ্ধ।

৪.২ কারখানা ও শিল্প প্রতিষ্ঠানসহ অন্যান্য প্রতিষ্ঠানে শ্রমজীবী মানুষের অধিকার ও সুযোগ-সুবিধার বিষয়সমূহ বাংলাদেশ শ্রম আইন ও সংশ্লিষ্ট বিধিসমূহে স্বীকৃত রয়েছে। দেশের অভ্যন্তরীণ বাস্তবতা ও আন্তর্জাতিক শ্রম সংস্থা (আইএলও) কর্তৃক নির্ধারিত বিশ্ব শ্রম মানদণ্ডের বিষয়াদিও আমাদের শ্রম আইনে প্রতিফলিত হয়েছে। শ্রমিকদের এসব অধিকার ও সুযোগ-সুবিধা এ দেশে আইনগত ভিত্তির উপর প্রতিষ্ঠিত। আইনে স্বীকৃত এসব সুযোগ সুবিধা বাস্তবায়ন করা মালিক এবং ব্যবস্থাপনা কর্তৃপক্ষের আইনানুগ দায়িত্ব। সরকারের ঘোষিত রূপকল্প অর্থাৎ সকল নাগরিকের জীবনমান উন্নয়নের প্রচেষ্টা ত্বরান্বিত করতে হলে সুষ্ঠু ও শান্তিপূর্ণ পরিবেশ সমন্বিত রাখা এবং নিরবচ্ছিন্ন উৎপাদনশীলতা অব্যাহত রাখা একান্ত প্রয়োজন।

৪.৩ শ্রমিক নিয়োগ, মালিক ও শ্রমিকের মধ্যে সম্পর্ক, সর্বনিম্ন মজুরির হার নির্ধারণ, মজুরি পরিশোধ, কার্যকালে দুর্ঘটনাজনিত কারণে শ্রমিকের জখমের জন্য ক্ষতিপূরণ, ট্রেড ইউনিয়ন গঠন, শিল্প বিরোধ উত্থাপন ও নিষ্পত্তি, শ্রমিকের স্বাস্থ্য, নিরাপত্তা, কল্যাণ এবং চাকরির অবস্থা ও পরিবেশ সংশ্লিষ্ট বিষয়াদি সম্পর্কে বাংলাদেশ শ্রম আইনে বিস্তারিত উল্লেখ রয়েছে। বাংলাদেশ শ্রম আইন ২০০৬-এর ৩৫১ ধারাতে প্রদত্ত ক্ষমতা বলে সরকার কর্তৃক বাংলাদেশ শ্রম বিধিমালা ২০১৫ প্রণয়ন করা হয়।

৪.৪ শ্রম আইনের ধারা ২(৬৫) মোতাবেক “শ্রমিক” অর্থ শিক্ষাধীনসহ কোন ব্যক্তি, তার চাকরির শর্তাবলি প্রকাশ্য বা উহ্য যেভাবেই থাকুক না কেন, যিনি কোন প্রতিষ্ঠানে বা শিল্পে সরাসরিভাবে বা কোন ঠিকাদার, যে নামেই অভিহিত হোক না কেন, এর মাধ্যমে মজুরি বা অর্থের বিনিময়ে কোন দক্ষ, অদক্ষ, কায়িক, কারিগরি, ব্যবসা উন্নয়নমূলক অথবা কেরানিগিরির কাজ করার জন্য নিযুক্ত হন, কিন্তু প্রধানত প্রশাসনিক, তদারকি কর্মকর্তা বা ব্যবস্থাপনামূলক কাজে দায়িত্বপ্রাপ্ত কোন ব্যক্তি ইহার অন্তর্ভুক্ত হবেন না।

৪.৫ শ্রম আইনের ধারা ১৭৫ মোতাবেক শ্রমিকের বিশেষ সংজ্ঞা-বিষয় বা প্রসঙ্গের পরিপন্থী কোন কিছু না থাকিলে এই অধ্যায়ে ‘শ্রমিক’ অর্থ ধারা ২(৬৫) এ সংজ্ঞায়িত কোন শ্রমিক, এবং এই অধ্যায়ের অধীন শিল্প বিরোধ সম্পর্কে কোন কার্যধারার প্রয়োজনে, উক্ত বিরোধের সূত্রে অথবা বিরোধের ফলে লে-অফকৃত, ছাঁটাইকৃত, ডিসচার্জকৃত বা বরখাস্তকৃত অথবা অন্যভাবে চাকুরি হতে অপসারিত কোন শ্রমিক অথবা যার লে-অফ, ছাঁটাই, ডিসচার্জ, বরখাস্ত বা অপসারণ হতে উক্ত বিরোধ উদ্ভিত হয়েছে এরূপ কোন শ্রমিক এর অন্তর্ভুক্ত হবেন; কিন্তু কোন প্রতিষ্ঠানের পাহারা, টহলদারি অথবা নিরাপত্তা স্টাফ, অগ্নি-নির্বাপক স্টাফের কোন সদস্য এবং গোপনীয় সহকারী এর অন্তর্ভুক্ত হবেন না।

৪.৬ জাতীয় মজুরি ও উৎপাদনশীলতা কমিশন ২০১৫-এর কার্যপরিধি (Terms of Reference) মোতাবেক এ কমিশনের বিবেচনাধীন শিল্প শ্রমিক বলতে বর্তমানে রাষ্ট্রায়ত্ত্ব, স্বায়ত্তশাসিত, আধা স্বায়ত্তশাসিত শিল্প প্রতিষ্ঠানে যে সকল ব্যক্তি বাংলাদেশ শ্রম আইন ২০০৬ এর আওতায় দক্ষ, অদক্ষ, কায়িক, কারিগরি, ব্যবসা উন্নয়নমূলক বা করনিক কাজের জন্য মজুরি বা অর্থের বিনিময়ে নিযুক্ত ব্যক্তিগণকে বুঝাবে।

৪.৭ শ্রম আইনের ধারা ২ (৪৫) মোতাবেক “মজুরি” অর্থ টাকায় প্রকাশ করা হয় বা যায় এমন সকল পারিশ্রমিক যা চাকরির শর্তাবলি, প্রকাশ্য বা উহ্য যেভাবেই থাকুক না কেন পালন করা হলে কোন শ্রমিককে তার চাকুরির জন্য বা কাজ করার জন্য প্রদেয় হয়, এবং কিছু ক্ষেত্রে ব্যতিক্রমসহ উক্তরূপ প্রকৃতির অন্য কোন অতিরিক্ত প্রদেয় পারিশ্রমিকও এর অন্তর্ভুক্ত হবে।

৪.৮ বাংলাদেশ শ্রম আইন ২০০৬ ও বাংলাদেশ শ্রম বিধিমালা ২০১৫-এর বিভিন্ন ধারা ও বিধিতে শ্রমিকদের গ্রুপ বিমা, দৈনিক কর্মঘণ্টা ও ছুটি, মহিলা শ্রমিকের কাজের ঘণ্টা, মজুরিসহ বাৎসরিক ছুটি এবং মজুরি, ভাতাদি, ক্ষতিপূরণ ও তা পরিশোধসহ অন্য বিষয়সমূহ বর্ণনা করা হয়েছে। বিশেষ করে বাংলাদেশ শ্রম বিধিমালা ২০১৫-এর বিধি ৯৮, ৯৯, ১০১, ১০২, ১১৪, ১১৫, ১১৬, ১১৭, ১১৮ ও অন্যান্য বিধিমালায় এসব বিষয় উল্লেখ রয়েছে।

৪.৯ বাংলাদেশ শ্রম আইন ২০০৬ এবং বাংলাদেশ শ্রম বিধিমালার ২০১৫-তে মূলত শ্রমিকের অধিকার, মজুরি, ভাতা, ছুটি, পেশাগত স্বাস্থ্য ও নিরাপত্তা এবং সর্বোপরি তাদের কল্যাণের বিষয়টিকে প্রাধান্য দেওয়া হয়েছে। করপোরেশনের চেয়ারম্যানদের সাথে কমিশনের আলোচনা সভায় বিশেষ করে বাংলাদেশ কেমিক্যাল ইন্ডাস্ট্রিজ করপোরেশনের চেয়ারম্যান শ্রম আইনের বাধ্যবাধকতা থাকায় আইনে নির্ধারিত সময়সীমার বেশি সময় শ্রমিকদের দিয়ে কাজ করানো যাচ্ছে না বলে উল্লেখ করেন। যে কারণে তার নিয়ন্ত্রণাধীন কারখানাগুলো কাজক্ষিত লক্ষ্যমাত্রা অনুযায়ী উৎপাদন করতে পারছে না বলে তিনি উল্লেখ করেন। তিনি বাংলাদেশ শ্রম আইনের এ ধারা সংশোধনের প্রয়োজনীয়তা রয়েছে বলে জানান। পর্যালোচনায় দেখা যায় যে, বাংলাদেশ শ্রম আইন ২০০৬-এর ধারা ১০৫-এ উল্লেখ রয়েছে যে,

“ধারা-১০৫। কোন প্রতিষ্ঠানে কর্মরত কোন প্রাপ্তবয়স্ক শ্রমিকের কাজের সময় এমনভাবে ব্যবস্থা করিতে হইবে যেন, ধারা ১০১-এর অধীন তাহার আহার ও বিশ্রামের বিরতিসহ ইহা দশ ঘণ্টার অধিক সম্প্রসারিত না হয়, তবে সরকার কর্তৃক সাধারণভাবে অথবা কোন বিশেষ প্রতিষ্ঠান সম্বন্ধে প্রদত্ত অনুমতির ভিত্তিতে এবং তৎকর্তৃক আরোপিত শর্তে ইহার ব্যতিক্রম করা যাইবে।”

আইনে বিশেষ প্রয়োজনে শ্রমিকদের কাজের সময়সীমা বৃদ্ধির সুযোগ থাকায় কমিশন শ্রমিকের কাজের সময়সীমা সংক্রান্ত ধারা পরিবর্তনের কোন প্রয়োজন নেই বলে মনে করে। কেননা শ্রমিকের কাজের সময় নির্ধারিত না থাকলে শ্রমিকের আইনগত অধিকার ক্ষুণ্ণ হওয়ার সম্ভাবনা রয়েছে।

**৪.১০** কমিশন জীবন ধারণের ব্যয় বিবেচনায় নিয়ে কারখানা পর্যায়ে মূল্য সংযোজন পদ্ধতির ভিত্তিতে শ্রম উৎপাদনশীলতা নির্ধারণপূর্বক মজুরিকে উৎপাদনশীলতার সাথে সম্পর্কযুক্ত করে, সংশ্লিষ্ট রাষ্ট্রায়ত্ত্ব শিল্প প্রতিষ্ঠানের আর্থিক সঙ্গতি, মুনাফা, উপার্জন ক্ষমতা, শ্রমের উৎপাদনশীলতা, জীবন ধারণের জন্য ন্যূনতম প্রয়োজন, দেশের মাথা পিছু আয় ও তুলনীয় সামাজিক গোষ্ঠীর আয়, শ্রমিক সংখ্যার যৌক্তিকীকরণ এবং উৎপাদনশীলতা ও মজুরির উপর এর প্রভাব, সংশ্লিষ্ট পণ্যের উৎপাদন ব্যয় ও এর প্রতিযোগিতার ক্ষমতা ইত্যাদি আর্থ-সামাজিক দিক বিবেচনা করে।

**৪.১১** রাষ্ট্রায়ত্ত্ব শিল্প প্রতিষ্ঠানে নিয়োজিত শ্রমিকদের ছুটি, বোনাস, গ্রাচুইটি, গ্রুপ ইন্সুরেন্স, প্রভিডেন্ট ফান্ড, বাড়ি ভাড়া ইত্যাদি বিষয়ে বাংলাদেশ শ্রম আইন ২০০৬, বাংলাদেশ শ্রম বিধিমালা ২০১৫ এবং সংশ্লিষ্ট শিল্প প্রতিষ্ঠানের জন্য প্রযোজ্য ক্ষেত্রে প্রতিষ্ঠানের নিজস্ব এবং সরকারি বিধি বিধান বর্তমানে প্রচলিত রয়েছে, যা কমিশন শ্রমিকদের মজুরি, ভাতাদি ও অন্যান্য সুবিধা নির্ধারণের সুপারিশ করার ক্ষেত্রে বিবেচনা করেছে।



## অধ্যায় : ৫

## দেশের আর্থিক পরিস্থিতি এবং করপোরেশনসমূহের সক্ষমতা

**৫.১ ভূমিকা :** মানবসম্পদ উন্নয়ন, দারিদ্র্য নিরসন, জীবনযাত্রার মানোন্নয়ন এবং অবকাঠামোগত উন্নয়নের লক্ষ্যে একটি উচ্চতর প্রবৃদ্ধি অর্জন আমাদের জাতীয় অর্থনীতির প্রধান লক্ষ্য। এ লক্ষ্য অর্জনের জন্য বিভিন্ন পদক্ষেপের মধ্যে মিল ও কল-কারখানায় উৎপাদনশীলতা বৃদ্ধি অপরিহার্য। উৎপাদনশীলতা বৃদ্ধির জন্য বিভিন্ন উপকরণের পাশাপাশি প্রয়োজন একটি পরিমিত মজুরি কাঠামো। এ বিষয়ে প্রয়োজনীয় সুপারিশ প্রণয়নের লক্ষ্যে সরকার জাতীয় মজুরি ও উৎপাদনশীলতা কমিশন ২০১৫ গঠন করে। এ পরিপ্রেক্ষিতে দেশের সার্বিক অর্থনীতির এবং রাষ্ট্রায়ত্ত্ব শিল্প প্রতিষ্ঠানের আর্থিক সঙ্গতির প্রধান নির্দেশকগুলো এ অধ্যায়ে পর্যালোচনা করা হয়েছে।

## দেশের সামষ্টিক অর্থনৈতিক পরিস্থিতি

**৫.২ অর্থনৈতিক প্রবৃদ্ধি :** বাংলাদেশ পরিসংখ্যান ব্যুরোর সাময়িক হিসাব অনুযায়ী চলতি ২০১৫-১৬ অর্থবছরের জিডিপি প্রবৃদ্ধি দাঁড়িয়েছে ৭.০৫ শতাংশ। গত ২০১৩-১৪ ও ২০১৪-১৫ অর্থবছরে জিডিপি প্রবৃদ্ধি হার ছিল যথাক্রমে ৬.০৬ ও ৬.৫৫ শতাংশ। প্রায় এক দশকেরও বেশি সময় ধরে চলমান গড়ে ৬ শতাংশ প্রবৃদ্ধি অর্জনের ধারা থেকে বেরিয়ে এসেছে বাংলাদেশ। চলতি অর্থবছরের এ প্রবৃদ্ধি অর্জনে শিল্প খাত এবং সেবা খাত জোরালো ভূমিকা রাখলেও কৃষি খাতের প্রবৃদ্ধিও সন্তোষজনক পর্যায়ে রয়েছে। ২০১৫-১৬ অর্থবছরে জিডিপিতে বৃহৎ খাতসমূহের মধ্যে কৃষি, শিল্প ও সেবা খাতের প্রবৃদ্ধি যথাক্রমে ২.৬০ শতাংশ, ১০.১০ শতাংশ ও ৬.৭০ শতাংশ। পূর্ববর্তী অর্থবছরে এ প্রবৃদ্ধি হার ছিল যথাক্রমে ৩.৩৩ শতাংশ, ৯.৬৭ শতাংশ ও ৫.৮০ শতাংশ। মাথাপিছু জিডিপি এবং মাথাপিছু জাতীয় আয় ক্রমান্বয়ে বৃদ্ধি পাচ্ছে। গত ২০১৪-১৫ অর্থবছরে মাথাপিছু জিডিপি ছিল ১,২৩৬ মার্কিন ডলার, চলতি অর্থবছরে যা বৃদ্ধি পেয়ে দাঁড়িয়েছে ১,৩৮৪ মার্কিন ডলার। গত ২০১৫-১৬ অর্থবছরে মাথাপিছু জাতীয় আয় ছিল ১,৩১৬ মার্কিন ডলার, যা চলতি অর্থবছরে ১৫০ মার্কিন ডলার বেড়ে দাঁড়িয়েছে ১,৪৬৬ মার্কিন ডলার।

**৫.৩ সঞ্চয় ও বিনিয়োগ :** সাময়িক হিসাব অনুযায়ী, ২০১৫-১৬ অর্থবছরে দেশজ সঞ্চয় ও জাতীয় সঞ্চয়ের হার প্রাক্কলন করা হয়েছিল যথাক্রমে জিডিপির ২৩.৮৯ শতাংশ ও ৩০.৩১ শতাংশ, যা ২০১৪-১৫ অর্থবছরে ছিল যথাক্রমে জিডিপির ২২.১৬ শতাংশ ও ২৯.০২ শতাংশ। অর্থাৎ চলতি অর্থবছরে জিডিপি'র শতকরা হারে দেশজ সঞ্চয় ও জাতীয় আয় গত অর্থবছরের তুলনায় যথাক্রমে ১.৭৩ এবং ১.২৯ পার্সেন্টেজ পয়েন্ট বৃদ্ধি পেয়েছে। অন্যদিকে, ২০১৫-১৬ অর্থবছরে বেসরকারি বিনিয়োগ জিডিপি'র শতকরা হারে ০.২৯ পার্সেন্টেজ পয়েন্ট হ্রাস পেয়ে দাঁড়িয়েছে জিডিপি'র ২১.৭৮ শতাংশে। তবে এ সময়ে বেসরকারি খাতে বিনিয়োগের পরিমাণ (volume) বৃদ্ধি পেয়েছে ১২.৬৪ শতাংশ। পক্ষান্তরে, এ সময়ে সরকারি বিনিয়োগ জিডিপি'র ৬.৮২ শতাংশ থেকে বৃদ্ধি পেয়ে ৭.৬০ শতাংশে দাঁড়িয়েছে। ফলে সার্বিক বিনিয়োগ গত অর্থবছরে জিডিপি'র ২৮.৮৯ শতাংশ থেকে প্রায় ০.৫ পার্সেন্টেজ পয়েন্ট বৃদ্ধি পেয়ে জিডিপি'র ২৯.৩৮ শতাংশে দাঁড়িয়েছে।

**৫.৪ মূল্যস্ফীতি :** ২০১৪-১৫ অর্থবছরে বার্ষিক গড় মূল্যস্ফীতি পূর্ববর্তী অর্থবছরের ৭.৩৫ শতাংশ থেকে হ্রাস পেয়ে দাঁড়ায় ৬.৪১ শতাংশ। এসময়ে খাদ্য মূল্যস্ফীতি ১.৮৮ পার্সেন্টেজ পয়েন্টস হ্রাস পায়। অন্যদিকে, খাদ্য-বহির্ভূত মূল্যস্ফীতির প্রবণতা (০.৪৪ পার্সেন্টেজ পয়েন্ট) বৃদ্ধি পায়। খাদ্য মূল্যস্ফীতি হ্রাসের প্রবণতা চলতি অর্থবছরেও বজায় থাকে। আন্তর্জাতিক বাজারে জ্বালানি তেলের মূল্যসহ অন্য পণ্যমূল্য হ্রাস পাওয়া এবং অভ্যন্তরীণ উৎপাদন পরিস্থিতি সন্তোষজনক হওয়ায় সার্বিক মূল্যস্ফীতি হ্রাস পেয়েছে। এছাড়া দেশের অভ্যন্তরীণ অনুকূল পরিবেশ, সতর্ক মুদ্রানীতি অনুসরণ এবং জ্বালানি তেলের মূল্য সমন্বয়ের ফলে খাদ্য-বহির্ভূত মূল্যস্ফীতি হ্রাস পাবে। ফলে চলতি অর্থবছরের মূল্যস্ফীতি লক্ষ্যমাত্রার নিচে থাকবে বলে আশা করা যায়।

**৫.৫ রাজস্ব আহরণ :** ২০১৫-১৬ অর্থবছরের জুলাই-ফেব্রুয়ারি কালপর্বে জাতীয় রাজস্ব বোর্ড নিয়ন্ত্রিত উৎস থেকে কর রাজস্ব আহরণের পরিমাণ ৮৭,৭১১ কোটি টাকা, যা পূর্ববর্তী অর্থবছরের একই সময়ের তুলনায় ১৫.৮৮ শতাংশ বেশি। এসময়ে আয় ও মুনাফার উপর কর খাতে প্রবৃদ্ধি : ৬.৯৬ শতাংশ, মূল্য সংযোজন কর : ১৭.১২ শতাংশ, আমদানি শুল্ক : ২০.৫৫ শতাংশ, সম্পূরক শুল্ক : ২৩.১৪ শতাংশ এবং অন্য শুল্ক : ৩৯.৭৫ শতাংশ। একই সময়ে এনবিআর-বহির্ভূত কর রাজস্ব আহরণ ২১.৭৪ শতাংশ বৃদ্ধি পেয়ে দাঁড়ায় ৩,৬০১ কোটি টাকায়।

**৫.৬ সরকারি ব্যয় :** সংশোধিত বাজেট অনুযায়ী ২০১৫-১৬ অর্থবছরে মোট ব্যয়ের লক্ষ্যমাত্রা ধরা হয়েছে ২,৬৪,৫৬৪ কোটি টাকা যা জিডিপি'র ১৫.৩০ শতাংশ। এর মধ্যে অনুন্নয়ন এবং বার্ষিক উন্নয়ন কর্মসূচি ব্যয় যথাক্রমে ১,৭৩,৫৬৪ কোটি টাকা (জিডিপি'র ১০.০৪ শতাংশ) এবং ৯১,০০০ কোটি টাকা (জিডিপি'র ৫.২৬ শতাংশ)।

**৫.৭ বাজেট ভারসাম্য ও অর্থায়ন :** চলতি অর্থবছরের সংশোধিত বাজেটে ঘাটতির পরিমাণ প্রাক্কলন করা হয়েছে ৮৭,১৬৫ কোটি টাকা, যা জিডিপি'র ৫.০৪ শতাংশ। ঘাটতি অর্থায়নে বৈদেশিক উৎস (বৈদেশিক অনুদানসহ) হতে ২৪,৯৯০ কোটি টাকা (জিডিপি'র ১.৪৪ শতাংশ) এবং অভ্যন্তরীণ উৎস থেকে ৬২,১৭৫ কোটি টাকা (জিডিপি'র ৩.৫৯ শতাংশ) সংস্থান করা হবে। অভ্যন্তরীণ খাতে ঘাটতি অর্থায়নে ব্যাংক ব্যবস্থা হতে ৩১,৬৭৫ কোটি টাকা (জিডিপি'র ১.৮৩ শতাংশ) এবং অবশিষ্ট ৩০,৫০০ (জিডিপি'র ১.৭৬ শতাংশ) কোটি টাকা ব্যাংক-বহির্ভূত খাত হতে নির্বাহের পরিকল্পনা রয়েছে।

**৫.৮ মুদ্রানীতি ও মুদ্রা ব্যবস্থাপনা :** মুদ্রাস্ফীতির চাপকে পরিমিত পর্যায়ে রেখে সর্বোচ্চ অর্থনৈতিক প্রবৃদ্ধি অর্জনের সহায়ক সতর্ক মুদ্রানীতি অনুসরণ করা হচ্ছে। এজন্য বাংলাদেশ ব্যাংক মুদ্রানীতিতে ঋণ ও অর্থায়ন নীতিকৌশল প্রয়োজনমত ব্যবহার করছে এবং উৎপাদনশীল খাতে পর্যাপ্ত ঋণ যোগানের মাধ্যমে বিনিয়োগ বৃদ্ধির পাশাপাশি বার্ষিক গড় মূল্যস্ফীতিকে ৬.২ শতাংশে সীমাবদ্ধ রাখার লক্ষ্যমাত্রা নির্ধারণ করেছে।

**৫.৯ মুদ্রা ও ঋণ পরিস্থিতি :** ২০১৫-১৬ অর্থবছরের ফেব্রুয়ারি মাস শেষে বছরভিত্তিতে (year-on-year) রিজার্ভ মুদ্রা (Reserve Money) এবং ব্যাপক মুদ্রার (Broad Money) প্রবৃদ্ধি কিছুটা বাড়লেও সংকীর্ণ মুদ্রার (Narrow Money) প্রবৃদ্ধি উল্লেখযোগ্য হারে বৃদ্ধি পেয়েছে। ফেব্রুয়ারি, ২০১৬ শেষে বছরভিত্তিতে সংকীর্ণ মুদ্রার প্রবৃদ্ধি ১৬.১৪ শতাংশ, পূর্ববর্তী অর্থবছরের একই মাসে এ প্রবৃদ্ধির হার ছিল ১০.০০ শতাংশ। একই সময়ে ব্যাপক মুদ্রার প্রবৃদ্ধি দাঁড়ায় ১৩.১১ শতাংশ, এবং রিজার্ভ মুদ্রার প্রবৃদ্ধি ১৫.৫১ শতাংশ। পূর্ববর্তী অর্থবছরের একই সময়ে ব্যাপক মুদ্রা ও রিজার্ভ মুদ্রার প্রবৃদ্ধি ছিল যথাক্রমে ১২.৮০ শতাংশ ও ১৫.২৯ শতাংশ। এসময়ে জনসাধারণের হাতে থাকা কারেন্সি নোট ও মুদ্রার (ব্যাংক-বহির্ভূত মুদ্রা) প্রবৃদ্ধি ঘটলেও তলবি আমানতের প্রবৃদ্ধির হার হ্রাস পায়। অন্যদিকে, মেয়াদি আমানতের প্রবৃদ্ধির হ্রাস সত্ত্বেও সার্বিকভাবে ব্যাপক মুদ্রার প্রবৃদ্ধি কিছুটা বেড়েছে। এছাড়া, বাংলাদেশ ব্যাংকের নিট বৈদেশিক সম্পদের প্রবৃদ্ধি হ্রাস পেলেও নিট অভ্যন্তরীণ সম্পদের ব্যাপক প্রবৃদ্ধি হওয়ায় রিজার্ভ মুদ্রার প্রবৃদ্ধি বেড়েছে। ২০১৪-১৫ অর্থবছর শেষে অভ্যন্তরীণ ঋণ বৃদ্ধি পেয়েছিল ৯.৯৭ শতাংশ, পূর্ববর্তী অর্থবছর শেষে এ বৃদ্ধির হার ছিল ১১.৫৭ শতাংশ। ২০১৫-১৬ অর্থবছরের ফেব্রুয়ারি মাস শেষে মোট অভ্যন্তরীণ ঋণ ১১.০০ শতাংশ বৃদ্ধি পায়, পূর্ববর্তী অর্থবছরের একই সময়ে এ বৃদ্ধির হার ছিল ১০.৬৪ শতাংশ। ২০১৫-১৬ অর্থবছরের ফেব্রুয়ারি মাস শেষে বেসরকারি খাতে ঋণের প্রবৃদ্ধি দাঁড়ায় ১৫.১১ শতাংশ, পূর্ববর্তী অর্থবছরে একই সময়ে এ প্রবৃদ্ধির হার ছিল ১৩.৬১ শতাংশ। তবে এসময়ে সরকারি খাতে নিট ঋণ হ্রাস পায় ৭.২৪ শতাংশ, যা পূর্ববর্তী অর্থবছরের একই সময়ে হ্রাস পেয়েছিল ৪.৫৮ শতাংশ।

**৫.১০ সুদের হার পরিস্থিতি :** ব্যাংকগুলোর মধ্যে প্রতিযোগিতামূলক পরিবেশ সৃষ্টির মাধ্যমে সুদের হার যৌক্তিকীকরণে বাংলাদেশ ব্যাংক বাণিজ্যিক ব্যাংকসমূহকে সময় সময় নির্দেশনা প্রদান অব্যাহত রেখেছে। এছাড়া উচ্চতর ঝুঁকিবাহী ভোক্তা ঋণ (ক্রেডিট কার্ড ঋণসহ) ও এসএমই ঋণ ছাড়া অন্য খাতে এবং আমানতের ভারিত গড় সুদ হারের ব্যবধান বা intermediation spread নিম্নতর এক অংক (lower single digit) পর্যায়ে সীমিত রাখার জন্য ব্যাংকসমূহকে নির্দেশনা প্রদান করা হয়েছে। ফলে সুদের হার হ্রাস বিনিয়োগ পরিস্থিতির উন্নয়নে জোরালো ভূমিকা রাখবে বলে আশা করা যায়। সাম্প্রতিক সময়ে বাণিজ্যিক ব্যাংকসমূহের ঋণ প্রদানের সুদের হার এবং আমানতের সুদের হার ক্রমশ হ্রাস পাচ্ছে। ঋণের ভারিত গড় সুদ হার জুন, ২০১৪ শেষে ১৩.১০ শতাংশ ছিল, যা জুন, ২০১৫ শেষে ১.৪৩ পার্সেন্টেজ পয়েন্ট হ্রাস পেয়ে ১১.৬৭ শতাংশে দাঁড়ায়। ফেব্রুয়ারি, ২০১৬ শেষে তা আরো ০.৭৬ পার্সেন্টেজ পয়েন্ট হ্রাস পেয়ে ১০.৯১ শতাংশে দাঁড়ায়। পক্ষান্তরে, আমানতের ভারিত গড় সুদ হার জুন, ২০১৪ শেষে ৭.৭৯ শতাংশ ছিল যা জুন, ২০১৫ শেষে ০.৯৯ পার্সেন্টেজ পয়েন্ট হ্রাস পেয়ে ৬.৮০ শতাংশে দাঁড়ায়। একইভাবে, আমানতের ভারিত গড় সুদ হারের ব্যবধান (spread) ৫.৩১ শতাংশ থেকে কিছুটা হ্রাস পেয়ে জুন, ২০১৫ শেষে ৪.৮৭ শতাংশে দাঁড়ায়। আমানতের ভারিত গড় সুদ হার এবং ঋণের ভারিত গড় সুদ হার ক্রমাগতভাবে হ্রাসের ফলে ঋণ ও আমানতের ভারিত গড় সুদ হারের ব্যবধান ফেব্রুয়ারি, ২০১৬ শেষে আরো কিছুটা হ্রাস পেয়ে ৪.৮১ শতাংশে দাঁড়ায়।

**৫.১১ রপ্তানি :** ২০১৪-১৫ অর্থবছরে দেশের রপ্তানি বাণিজ্যের পরিমাণ দাঁড়ায় ৩১,২০৮.৯৪ মিলিয়ন মার্কিন ডলার যা, পূর্ববর্তী অর্থবছরের রপ্তানি আয় অপেক্ষা ৩.৩৯ শতাংশ বেশি। ২০১৫-১৬ অর্থবছরের শুরুতে রপ্তানি আয়ের প্রবৃদ্ধি ঋণাত্মক হলেও প্রথম প্রান্তিকে (জুলাই-সেপ্টেম্বর ২০১৫) রপ্তানি প্রবৃদ্ধি হয়েছিল ০.৮৩ শতাংশ। অনুরূপভাবে ২য় ও ৩য় প্রান্তিকে রপ্তানি প্রবৃদ্ধি অর্জিত হয় যথাক্রমে ১৫.৩২ শতাংশ ও ১১.০২ শতাংশ। সার্বিকভাবে অর্থবছরের প্রথম দশ মাসে (জুলাই-এপ্রিল, ২০১৬) মোট রপ্তানি আয়ের পরিমাণ দাঁড়িয়েছে ২৭,৬৩৭.২২ মিলিয়ন মার্কিন ডলার, যা গত অর্থবছরের একই সময়ের তুলনায় ৯.২২ শতাংশ বেশি। চলতি অর্থবছরের প্রথম দশ মাসে প্রধান দু'টি পণ্য তৈরী পোশাক এবং নিটওয়্যার রপ্তানির প্রবৃদ্ধি হয় যথাক্রমে ১২.৭১ শতাংশ ও ৭.২৯ শতাংশ। অন্য পণ্যের মধ্যে পেট্রোলিয়াম উপজাত দ্রব্য (৩২৮.৫১ শতাংশ), ফার্মাসিউটিক্যাল (১৫.৩৩ শতাংশ), চামড়াজাত দ্রব্য (৬২.০৯ শতাংশ), হস্তশিল্পজাত দ্রব্য (১১.০০ শতাংশ) এবং কাঁচা পাট (৩৮.০০ শতাংশ)-এর প্রবৃদ্ধি উল্লেখযোগ্য। অন্যদিকে হিমায়িত খাদ্য (১০.৮২ শতাংশ), চামড়া (৩২.১৯ শতাংশ) এবং পাটজাত পণ্য (১৮.১১ শতাংশ) রপ্তানি আয় হ্রাস পেয়েছে। জুলাই-মার্চ ২০১৬ কালপর্বে রপ্তানি পণ্যের মধ্যে সর্বোচ্চ ১৮.৪১ শতাংশ পণ্য মার্কিন যুক্তরাষ্ট্রে রপ্তানি করা হয়। এ সময়ে রপ্তানি পণ্যের পরবর্তী গন্তব্যস্থলের মধ্যে ছিল ইউরোপীয় ইউনিয়নভুক্ত দেশ জার্মানি (১৪.৬৪ শতাংশ), যুক্তরাজ্য (১১.৩১ শতাংশ) ও ফ্রান্স (৫.১৪ শতাংশ)। যুক্তরাষ্ট্রের অর্থনৈতিক প্রবৃদ্ধি উন্নতির পূর্বাভাস, ইউরো অঞ্চলের প্রবৃদ্ধি নেতিবাচক অবস্থা থেকে বেড়িয়ে আসা এবং তৈরী পোশাক শিল্পের কমপ্লায়েন্স প্রতিপালন ইত্যাদির ফলে রপ্তানি আয় বৃদ্ধি পাবে বলে আশা করা যায়।

**৫.১২ আমদানি :** ২০১৪-১৫ অর্থবছরের আমদানি ব্যয়ের (সিএন্ডএফ) পরিমাণ দাঁড়িয়েছে ৪৫,১৯০.২ মিলিয়ন মার্কিন ডলার, যা পূর্ববর্তী অর্থবছরের একই সময়ের তুলনায় ১১.২৬ শতাংশ বেশি। সাময়িক হিসেবে ২০১৫-১৬ অর্থবছরের প্রথম আট মাসে (জুলাই-মার্চ ২০১৬) মোট আমদানি ব্যয়ের পরিমাণ দাঁড়িয়েছে ৩১,৩৩৫.৮ মিলিয়ন মার্কিন ডলার, যা পূর্ববর্তী অর্থবছরের একই সময়ের তুলনায় ৬.৪৭ শতাংশ বেশি। পণ্যভিত্তিক আমদানির ক্ষেত্রে দেখা যায় যে, জুলাই-মার্চ ২০১৬ সময়ে খাদ্যশস্য (চাল ও গম) আমদানি হ্রাস পেয়েছে পূর্ববর্তী অর্থবছরের একই সময়ের তুলনায় ২৫.৭১ শতাংশ। এ সময়ে ভোগ্যপণ্যের আমদানি বেড়েছে ১৩.৩৬ শতাংশ। মধ্যবর্তী পণ্যের আমদানি প্রবৃদ্ধি দাঁড়িয়েছে ৬.০৭ শতাংশ। মধ্যবর্তী পণ্যের মধ্যে যেসব ক্ষেত্রে প্রবৃদ্ধি হয়েছে তার মধ্যে অপরিশোধিত তেল (১৫.৫৯



শতাংশ) পেট্রোলিয়াম জাতীয় পণ্য (৩৪.৯২ শতাংশ), তৈলবীজ (৩৭.১২ শতাংশ), ফার্মাসিউটিক্যাল প্রোডাক্ট (৬৪.০৮ শতাংশ) এবং স্টেপল ফাইবার (১২.৩৬ শতাংশ) প্রভৃতি উল্লেখযোগ্য। এ সময়ে মূলধনি যন্ত্রপাতির আমদানি বৃদ্ধি পেয়েছে ২.০৩ শতাংশ। ঋণপত্র খোলার ভিত্তিতে মূলধনি পণ্যের আমদানি প্রবৃদ্ধি হয়েছে ১৩.৮৯ শতাংশ, যা বিনিয়োগ পরিস্থিতির উন্নতি নির্দেশ করে।

**৫.১৩ বৈদেশিক কর্মসংস্থান ও রেমিট্যান্স :** ২০১৪-১৫ অর্থবছরে মোট রেমিট্যান্স প্রবাহের পরিমাণ ১৫,৩১৬.৯৪ মিলিয়ন মার্কিন ডলার, যা পূর্ববর্তী অর্থবছরের একই সময়ের তুলনায় ৭.৬৫ শতাংশ বেশি। চলতি অর্থবছরের প্রথম দশ মাসে (জুলাই-এপ্রিল ২০১৬ পর্যন্ত) রেমিট্যান্স প্রবাহের পরিমাণ দাঁড়িয়েছে ১২,২৫৫.২৯ মিলিয়ন মার্কিন ডলার যা পূর্ববর্তী অর্থবছরের একই সময়ের তুলনায় ২.৩৯ শতাংশ কম। মূলত মধ্যপ্রাচ্যের দেশসমূহের ভূ-রাজনৈতিক পরিস্থিতি এবং জ্বালানি তেলের মূল্যহ্রাস, তেলসমৃদ্ধ এ দেশসমূহের অর্থনীতির ওপর বিরূপ প্রভাব ফেলে। তবে আশার কথা যে, বিকল্প বাজার অনুসন্ধানসহ কূটনৈতিক তৎপরতার ফলে সাম্প্রতিক সময়ে মধ্যপ্রাচ্যসহ কয়েকটি দেশে জনশক্তি রপ্তানি বৃদ্ধি পেয়েছে। ২০১৪-১৫ অর্থবছরে মোট ৪.৬২ লক্ষ জন বৈদেশিক কর্মসংস্থানের লক্ষ্যে বিদেশে যায়, যা পূর্ববর্তী অর্থবছরের তুলনায় ১২.৯৫ শতাংশ বেশি। চলতি অর্থবছরের প্রথম দশ মাসে (জুলাই-এপ্রিল ২০১৬) জনশক্তি রপ্তানির সংখ্যা দাঁড়ায় ৫.৬২ লক্ষ, যা পূর্ববর্তী অর্থবছরের একই সময়ের তুলনায় ৫১.২৫ শতাংশ বেশি। ফলে পরবর্তী মাসসমূহে রেমিট্যান্স প্রবাহ বৃদ্ধি পাবে বলে আশা করা যায়।

**৫.১৪ বৈদেশিক লেনদেনের ভারসাম্য :** ২০১৫-১৬ অর্থবছরে (জুলাই-মার্চ পর্যন্ত) দেশের বাণিজ্য ঘাটতির পরিমাণ দাঁড়ায় ৪,৬৪২ মিলিয়ন মার্কিন ডলার, পূর্ববর্তী অর্থবছরের একই সময়ে ঘাটতির পরিমাণ ছিল ৪,৬৭৩ মিলিয়ন মার্কিন ডলার। এ সময়ে সেবা ও প্রাথমিক আয় হিসাবে ঘাটতি দাঁড়ায় যথাক্রমে ১,৯০৮ মিলিয়ন এবং ১,৮৮৯ মিলিয়ন মার্কিন ডলার। পূর্ববর্তী অর্থবছরের একই সময়ে এ দুই খাতে ঘাটতির পরিমাণ ছিল যথাক্রমে ২,৪৫৪ মিলিয়ন ও ২,১৪৫ মিলিয়ন মার্কিন ডলার। ফলে এ সময়ে মাধ্যমিক আয় হিসাবে রেমিট্যান্স খাতে প্রবৃদ্ধি কিছুটা হ্রাস পেলেও চলতি হিসাবে উদ্ভূতের পরিমাণ দাঁড়ায় ২,৯৩৩ মিলিয়ন মার্কিন ডলার, পূর্ববর্তী অর্থবছরের একই সময়ে চলতি হিসাবে উদ্ভূতের পরিমাণ ছিল ২,৪৩৪ মিলিয়ন মার্কিন ডলার। এ সময়ে প্রত্যক্ষ বৈদেশিক বিনিয়োগ বৃদ্ধি পায় ২১.৫৪ শতাংশ। এছাড়া, অন্য বিনিয়োগ খাতে বিনিয়োগ বৃদ্ধির কারণে মূলধন ও আর্থিক খাতে ১,১৭১ মিলিয়ন মার্কিন ডলার উদ্ভূত থাকায় লেনদেনের সার্বিক ভারসাম্যের উদ্ভূত দাঁড়ায় ৩,৫৩৩ মিলিয়ন মার্কিন ডলার।

**৫.১৫ বৈদেশিক মুদ্রার রিজার্ভ :** বৈদেশিক লেনদেনের সার্বিক ভারসাম্যের উদ্ভূত থাকায় সাম্প্রতিক সময়ে বৈদেশিক মুদ্রা রিজার্ভ ক্রমান্বয়ে বৃদ্ধি পাচ্ছে। বৈদেশিক মুদ্রার স্থিতির পরিমাণ ৩০ জুন ২০১৩ তারিখের ১৫,৩১৫ মিলিয়ন মার্কিন ডলার হতে বৃদ্ধি পেয়ে ৩০ জুন ২০১৪ তারিখে ২১,৫৫৮ মিলিয়ন মার্কিন ডলারে দাঁড়ায়। ৩০ জুন ২০১৫ তারিখে রিজার্ভ ২৫ বিলিয়ন মার্কিন ডলার অতিক্রম করে। এরই ধারাবাহিকতায় সর্বশেষ ২৭ এপ্রিল ২০১৬ তারিখে বৈদেশিক মুদ্রার স্থিতি ২৯ বিলিয়ন মার্কিন ডলারে দাঁড়িয়েছে, যা ৭.৭ মাসের আমদানি ব্যয় মেটানোর জন্য যথেষ্ট।

**৫.১৬ বৈদেশিক মুদ্রার বিনিময় হার :** ২০১২-১৩ অর্থবছর থেকে মার্কিন ডলারের বিপরীতে টাকার মূল্যমান মোটামুটি স্থিতিশীল রয়েছে। অধিকন্ত, ২০১৩-১৪ অর্থবছরে মার্কিন ডলারের তুলনায় টাকার গড় বিনিময় হারের ২.৭৬ শতাংশ উপচিতি ঘটে। ২০১৪-১৫ অর্থবছরে মার্কিন ডলারের বিপরীতে টাকার উপচিতি ঘটে ০.০৬ শতাংশ। চলতি অর্থবছরের জুলাই মাসে মার্কিন ডলারের সাথে টাকার ভারিত গড় মূল্যমান ছিল প্রতি মার্কিন ডলারে ৭৭.৮০ টাকা, মার্চ ২০১৬-এ বিনিময় হার দাঁড়ায় ৭৮.২ টাকা। ২০১৫-১৬ অর্থবছরের প্রথম নয় মাস (জুলাই-মার্চ ২০১৬) মার্কিন ডলারের সাথে টাকার বিনিময় হারে ০.৭৬ শতাংশ অবচিতি ঘটে।

**৫.১৭ সর্বোপরি বর্তমান সরকারের বিচক্ষণ অর্থনৈতিক ব্যবস্থাপনা, দক্ষ ও কার্যকর মুদ্রানীতির প্রয়োগ, সুষ্ঠু ব্যয় ব্যবস্থাপনা এবং বিভিন্ন সংস্কার বাস্তবায়নের মাধ্যমে দেশের সামগ্রিক অর্থনীতির উন্নয়ন সাধিত হয়েছে।**

**৫.১৮ রাষ্ট্রীয় মালিকানাধীন সংস্থা :** দেশের অর্থনীতিতে গুরুত্বপূর্ণ ভূমিকা পালন করে আসছে রাষ্ট্রীয় মালিকানাধীন সংস্থাসমূহ। জাতীয় উৎপাদন, মূল্যসংযোজন, কর্মসংস্থান ও রাজস্ব আয় বৃদ্ধিতে রাষ্ট্রীয় সংস্থাসমূহ উল্লেখযোগ্য ভূমিকা পালন করছে। রাষ্ট্রীয় সংস্থাসমূহের একটি অংশ হচ্ছে শিল্প সেক্টর যার অন্তর্গত হচ্ছে, বাংলাদেশ টেক্সটাইল মিলস করপোরেশন, বাংলাদেশ ইস্পাত ও প্রকৌশল করপোরেশন, বাংলাদেশ চিনি ও খাদ্য শিল্প করপোরেশন, বাংলাদেশ কেমিক্যাল ইন্ডাস্ট্রিজ করপোরেশন, বাংলাদেশ বনশিল্প উন্নয়ন করপোরেশন, ও বাংলাদেশ পাটকল করপোরেশন। রাষ্ট্রীয় সংস্থাসমূহের অন্তর্গত ছয়টি করপোরেশনের অধীন প্রতিষ্ঠানসমূহে কর্মরত শ্রমিকদের মজুরি নির্ধারণের উদ্দেশ্যে করপোরেশনসমূহের আর্থিক সক্ষমতা বিশ্লেষণের লক্ষ্যে করপোরেশনের অন্তর্গত বিভিন্ন প্রতিষ্ঠানের নিরীক্ষিত আর্থিক বিবরণী, প্রশ্নমালার মাধ্যমে সংগৃহীত বছরওয়ারী বিভিন্ন তথ্য, যেমন- উৎপাদনের পরিমাণ, বিক্রয়, কাঁচামাল ক্রয়ের পরিমাণ, মুনাফা অর্জন ও প্রদত্ত মজুরির পরিমাণসহ প্রয়োজনীয় তথ্য সংগ্রহ করে এদের তুলনামূলক বিশ্লেষণের মাধ্যমে রাষ্ট্রীয় মালিকানাধীন সংস্থাসমূহের সুপারিশকৃত মজুরি কাঠামো এবং অন্য সুবিধাসমূহের জন্য অতিরিক্ত অর্থ প্রদানের সামর্থ্য বিশ্লেষণ করা হয়। প্রতিষ্ঠানের আর্থিক সামর্থ্য বিচারে তার মুনাফা অর্জনের বিষয়টি অত্যন্ত গুরুত্বপূর্ণ। ছয়টি সংস্থার বিগত ছয় বছরের মুনাফা অর্জন ও লোকসান সংক্রান্ত তথ্য সারণি- ৫.১ এ উপস্থাপন করা হলো।

সারণি-৫.১: ছয়টি করপোরেশনের বিগত ছয় বছরের নিট মুনাফা/লোকসানের বিবরণ (কোটি টাকায়)

সংস্থার নাম	২০১০-১১	২০১১-১২	২০১২-১৩	২০১৩-১৪	২০১৪-১৫	২০১৫-১৬
বিটিএমসি	১৬.৫২	(১৭.১৪)	(২১.৫০)	(২৩.৫৯)	(২৩.৪৯)	(৩৭.১০)
বিএসইসি	৮১.৯০	৭৭.৭২	৯৮.৩০	১০৭.৩৯	৯৯.০২	৯৬.৭২
বিএসএফআইসি	(১৮৯.৩৬)	(৩০৯.৬২)	(৩১২.৫২)	(৫৭২.৮৭)	(৫৯২.৩৫)	(৪৬২.৩৯)
বিসিআইসি	(৩৯৬.৭৭)	(৫৪.২২)	৩৬৮.৬৮	৯২.০২	১০২.৯২	৬৪.১৬
বিএফআইডিসি	৮৭.২৪	৫৯.০২	৪৯.২৭	(৮.১৫)	৪.২৪	(৮.৮৮)
বিজেএমসি	৭.৮৬	(৩৯৬.৮৪)	(৩৯৬.৮৪)	(৫১৩.৫৬)	(৭৩১.৬১)	(৬৪৬.৪৩)
মোট	(৩৯২.৬১)	(৬৪১.০৮)	(২১৪.৬১)	(৯১৮.৭৬)	(১১৪১.২৭)	(৯৯৩.৯২)

সারণি-৫.১ থেকে এটি প্রতীয়মান হয় যে, বাংলাদেশ কেমিক্যাল ইন্ডাস্ট্রিজ করপোরেশন (বিসিআইসি), বাংলাদেশ ইস্পাত ও প্রকৌশল করপোরেশন (বিএসইসি), এবং বাংলাদেশ বনশিল্প উন্নয়ন করপোরেশন (বিএফআইডিসি)-এই তিনটি সংস্থা বিগত ছয় বছর ধরে দু-এক বছর ব্যতীত কম-বেশি মুনাফা অর্জন করে আসছে।

৫.১৯ বাংলাদেশ ইস্পাত ও প্রকৌশল করপোরেশন (বিএসইসি) বিগত পাঁচ বছর ধরে নিট মুনাফা অর্জন করে আসছে। বিগত ২০১৪-২০১৫ অর্থ বছরে করপোরেশনটি ৯৯.০০ কোটি টাকা মুনাফা অর্জন করেছে। প্রশ্নপত্রের মাধ্যমে করপোরেশনের অন্তর্গত প্রতিষ্ঠানগুলি থেকে প্রাপ্ত তথ্যের ভিত্তিতে প্রতিষ্ঠানসমূহের বিক্রয়, প্রদত্ত মজুরির পরিমাণ এবং বিক্রয়ের সাথে মজুরির শতকরা হার নিম্নে সারণি-৫.২ এ উপস্থাপন করা হলো।

সারণি-৫.২ : বিএসইসি-এর ২০১৪-১৫ অর্থবছরের প্রতিষ্ঠানভিত্তিক বিক্রয়, মজুরি এবং বিক্রয়ের সাথে মজুরির শতকরা হার

ক্রমিক নং	প্রতিষ্ঠানের নাম	বিক্রয়ের পরিমাণ (লক্ষ টাকা)	মজুরির পরিমাণ (লক্ষ টাকা)	বিক্রয়ের সাথে মজুরির শতকরা হার
১	বাংলাদেশ ব্লড ফ্যাক্টরি লি.	৬০৮.০০	১২০.৫৯	১৯.৮৩%
২	প্রগতি ইন্ডাস্ট্রিজ লি.	৪২,৭০০.০০	১০৯২.০৯	১.৩০%
৩	এটলাস বাংলাদেশ লি.	১,৫৫২.৩৪	৩৪১.২৪	২২.০০%
৪	গাজী ওয়্যারস লি.	৫,৯৮৯.০০	১২০.৪৯	১.৬০%
৫	ইস্টার্ন কেবলস লি.	১১,১৫৯.০০	১০৬০.৩৭	৮.৩০%
৬	ন্যাশনাল টিউবস লি.	৫,৪২২.০৯	৯৭১.৮০	১৮.০০%
৭	জেনারেল ইলেকট্রিক ম্যা. কো. লি.	৫,৫৭১.৪৪	১০৯৭.৭৬	২০.০০%
৮	ইস্টার্ন টিউবস লি.	৪৪৬.০০	৭৬.৯১	১৭.০০%
	মোট	৭৩,৪৪৭.৮৭	৪,৮৮১.২৫	৬.৬০%

করপোরেশনটি প্রতিবছর ৪৮.০৫ কোটি টাকা মজুরি বাবদ পরিশোধ করছে যা মোট বিক্রয়ের ৬.৬ শতাংশ। অত্র কমিশন শ্রমিকের যে মজুরি কাঠামো এবং ভাতাদির সুপারিশ করেছে তাতে বিএসইসিকে আগামী বছরগুলিতে আনুমানিক ৫২.৮৬ কোটি টাকা অতিরিক্ত মজুরি বাবদ পরিশোধ করতে হবে। করপোরেশনটি প্রতিবছর মুনাফা অর্জন করলেও সার্বিকভাবে বিক্রয় ও মুনাফার পরিমাণ ক্রমাগত হ্রাস পাচ্ছে। মোট বিক্রির পরিমাণ হ্রাস পাওয়ার কারণ হচ্ছে, একটি প্রতিষ্ঠান এটলাস বাংলাদেশ লি.-এর বিক্রির পরিমাণ ব্যাপকভাবে হ্রাস পাওয়া। ২০১১-১২ অর্থবছরে মোট বিক্রির পরিমাণ ছিল ১০৭৮.৩৮ কোটি টাকা, যার মধ্যে এটলাস বাংলাদেশ লি.-এর বিক্রির পরিমাণ ছিল ৪৯১.৪৮ কোটি টাকা এবং এটলাস ব্যতীত অন্য প্রতিষ্ঠানের বিক্রির পরিমাণ ছিল ৫৮৬.৯০ কোটি টাকা। ২০১৪-১৫ অর্থবছরে



এটলাস-এর বিক্রির পরিমাণ ৪৯১.৪৮ কোটি টাকা থেকে হ্রাস পেয়ে দাঁড়ায় ১৫.৫২ কোটি টাকা এবং এটলাস ব্যতীত অন্যান্য প্রতিষ্ঠানের বিক্রির পরিমাণ ৫৮৬.৯০ কোটি টাকা থেকে ২৭ শতাংশ বৃদ্ধি পেয়ে দাঁড়ায় ৭৪৭.১৩ কোটি টাকা। সুতরাং করপোরেশনটির উৎপাদন, বিক্রয় এবং মুনাফা অর্জনের ধারা বিশ্লেষণ করে কমিশনের নিকট এটি প্রতীয়মান হয় যে, করপোরেশনটির উক্ত অতিরিক্ত অর্থ পরিশোধ করার লক্ষ্যে উৎপাদনশীলতা বৃদ্ধির মাধ্যমে অধিক মুনাফা অর্জনে সচেষ্ট হওয়া আবশ্যিক।

৫.২০ বাংলাদেশ কেমিক্যাল ইন্ডাস্ট্রিজ করপোরেশন (বিসিআইসি) ২০১১-১২ অর্থ বছরে নিট ক্ষতির সম্মুখীন হলেও বিগত চার বছর মুনাফা অর্জন করে আসছে। করপোরেশনটি ২০১৪-১৫ অর্থবছরে ১০২.৯২ কোটি টাকা নিট মুনাফা করেছে। প্রশ্নপত্রের মাধ্যমে করপোরেশনটির অন্তর্গত প্রতিষ্ঠানগুলি থেকে প্রাপ্ত তথ্য অনুযায়ী প্রতিষ্ঠানের বিক্রয়, কাঁচামালের ব্যবহার, প্রদত্ত মজুরির পরিমাণ বিক্রয়ের সাথে কাঁচামাল ও মজুরির শতকরা হার সারণি-৫.৩-এ উপস্থাপন করা হলো।

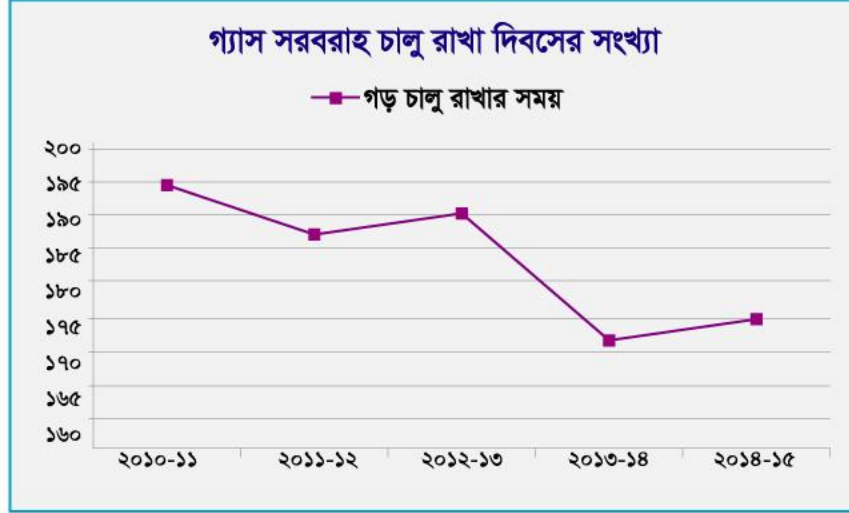
সারণি-৫.৩ : বিসিআইসি-এর অন্তর্গত প্রতিষ্ঠানসমূহের ২০১৪-১৫ অর্থবছরের বিক্রয়, কাঁচামালের ব্যবহার, মজুরির পরিমাণ, বিক্রয়ের সাথে কাঁচামাল ও মজুরির শতকরা হার

ক্র.নং	প্রতিষ্ঠান	বিক্রয় (লক্ষ টাকা)	কাঁচামালের ব্যবহার (লক্ষ টাকা)	মজুরি (লক্ষ টাকা)	বিক্রয়ের সাথে কাঁচামালের শতকরা হার	বিক্রয়ের সাথে মজুরির শতকরা হার
১	উসমানিয়া গ্লাসসিট ফ্যাক্টরি লি.	১,৯৪১.৫২	৮২৪.৮৫	৫৮১.০৬	৪২%	৩০%
২	কর্ণফুলি পেপার মিলস লি.	১০,২৭৪.৪৪	৭,৪৩০.২০	৩,৬০৩.২৬	৭২%	৩৫%
৩	চিটাগাং ইউরিয়া ফার্টিলাইজার লি. (সি ইউ এফ এল)	৯,৩৭৪.৮৫	২,০৯২.৪৭	২,৭০৪.২৫	২২%	২৯%
৪	পলাশ ইউরিয়া ফার্টিলাইজার ফ্যাক্টরি লি. (পি ইউ এফ এফ এল)	৭,৭২৫.৫৭	১,৯৬২.৭৫	১,৮৫৯.৮০	২৫%	২৪%
৫	টিএসপি কমপ্লেক্স লি.	৩৫,২৩১.৪৯	২৫,০৩৬.৫৩	১,৪৩৫.২১	৭১%	৪%
৬	ছাতক সিমেন্ট কোম্পানি লি.	৩,৫৪৫.১০	৯৭২.৭১	১,৯৭৮.৬২	২৭%	৫৬%
৭	বাংলাদেশ ইনসুলেটর এন্ড স্যানিটারিওয়্যার কোম্পানি লি.	৩,৪৭১.৭৫	৭৭৬.৩৩	১,৪৬৩.৮২	২২%	৪২%
৮	যমুনা ফার্টিলাইজার কোম্পানি লি. (জে এফ সি এল)	৫৮৯৩৫.৭৭	১০,৮৯২.৭৮	৮৭৬.০৬	১৮%	২%
৯	ইউরিয়া ফার্টিলাইজার ফ্যাক্টরি লি. (ইউ এফ এ এল)	২৩৩২৭.৬৫	৬,০৩১.৭২	১,৭৪৯.১৬	২৬%	৮%
১০	আশুগঞ্জ ফার্টিলাইজার এ্যান্ড কেমিক্যাল কোম্পানি লি. (এ এফ এ সি এল)	২০৬০৬.৯১	৪,৪৬৬.৩৫	২,৪৬৪.০৮	২২%	১২%
		১৭৪৪৩৫.০৫	৬০,৪৮৬.৭০	১৮,৭১৫.৩২	৩৫%	১১%

বিসিআইসি বছরে ১৫৭.৯০ টাকা মজুরি বাবদ পরিশোধ করেছে। অত্র কমিশন যে মজুরি কাঠামো এবং ভাতাদির সুপারিশ করেছে তাতে করপোরেশনটিকে আগামী বছরগুলিতে আনুমানিক ১৭৩.৬৯ কোটি টাকা মজুরি বাবদ অতিরিক্ত পরিশোধ করতে হবে। করপোরেশনটির অন্তর্গত প্রতিষ্ঠানসমূহের বিক্রয়, উৎপাদন ব্যয়, উৎপাদিত পণ্যের চাহিদা ইত্যাদি বিশ্লেষণ করে কমিশনের কাছে প্রতীয়মান হয় যে সুপারিশকৃত মজুরি ও ভাতাদি পরিশোধ করতে হলে প্রতিষ্ঠানগুলির কর্মদক্ষতা বৃদ্ধি, সুষ্ঠু ব্যবস্থাপনা, গ্যাসসহ উৎপাদনের উপকরণের পর্যাপ্ততা নিশ্চিতকরণের মাধ্যমে সার্বিক উৎপাদনশীলতা বৃদ্ধি করা অত্যন্ত প্রয়োজন। করপোরেশনটির প্রধান কার্যালয় এবং এর অধীন সার উৎপাদনকারী প্রতিষ্ঠানগুলি থেকে প্রাপ্ত তথ্য অনুযায়ী প্রতিষ্ঠানের উৎপাদনশীলতা বৃদ্ধির ক্ষেত্রে প্রধান অন্তরায় হচ্ছে চাহিদা মার্কিন পর্যাপ্ত গ্যাস সরবরাহের অভাব। নিম্নে পাঁচটি গ্যাসনির্ভর প্রতিষ্ঠানের বিগত পাঁচ বছরের গ্যাস সরবরাহ চালু রাখা দিবসের সংখ্যা নিম্নের সারণি-৫.৪-এ ও রেখাচিত্রে উপস্থাপন করা হলো:

সারণি-৫.৪ : বিসিআইসি -এর অন্তর্গত পাঁচটি গ্যাসনির্ভর প্রতিষ্ঠানের পাঁচ বছরের গ্যাস সরবরাহ দিবসের সংখ্যা

অর্থবছর	জেএফসিএল	সিইউএফএল	এএফসিসিএল	ইউএফএএল	পিইউএফএফএল	মোট চালু রাখার সময়	গড় চালু রাখার সময়
২০১০-১১	১৭২	১২৯	২৩০	১৭৫	২৬৬	৯৭২	১৯৪
২০১১-১২	২৪৫	৭৭	১৯৬	১৭৫	২৪১	৯৩৪	১৮৭
২০১২-১৩	৩৩২	৭৮	১৭৯	১৫৬	২০৪	৯৪৯	১৯০
২০১৩-১৪	২৮৯	৫৭	১৪৯	১৬৭	১৯৯	৮৬১	১৭২
২০১৪-১৫	৩২৮	২৭	১২৪	১৮২	২১৪	৮৭৫	১৭৫



উপরের সারণিতে প্রদর্শিত তথ্য এবং রেখাচিত্রে উপস্থাপনায় এটি লক্ষণীয় যে, গ্যাস সরবরাহের পরিমাণ ক্রমান্বয়ে হ্রাস পেয়েছে। করপোরেশনের সার্বিক উৎপাদনশীলতা এবং মুনাফা নিম্নমুখী হওয়ার পিছনে ক্রম হ্রাসমান হারে গ্যাস সরবরাহের কিছুটা অবদান রয়েছে বলে প্রতীয়মান হয়।



**৫.২১ বাংলাদেশ বনশিল্প উন্নয়ন করপোরেশন (বিএফআইডিসি)** বিগত ছয় বছরের চার বছরই (২০১৩-১৪ ও ২০১৫-১৬ সাল ব্যতীত) মুনাফা অর্জন করে আসছে। মুনাফা অর্জন করলেও মুনাফার ধারা ক্রমান্বয়ে নিম্নগতিসম্পন্ন। করপোরেশনটি ২০১০-১১ অর্থবছরে মুনাফা অর্জন করেছিল ৮৭.২৪ কোটি টাকা। ২০১০-১১ অর্থবছর থেকে ক্রমান্বয়ে মুনাফা হ্রাস পেয়ে ২০১৪-১৫ অর্থবছরে সেটি দাঁড়িয়েছে ৪.২৪ কোটি টাকা। তথ্য সংগ্রহের মাধ্যমে মুনাফা ক্রমান্বয়ে হ্রাস পাওয়ার পিছনে কারণ হিসেবে যেটি জানা যায় তা হলো, করপোরেশনের প্রতিষ্ঠানগুলির অন্যতম উৎপাদিত পণ্য রাবারের মূল্য ক্রমান্বয়ে হ্রাস পাওয়া। প্রশ্নপত্রের মাধ্যমে করপোরেশনের অন্তর্গত প্রতিষ্ঠানগুলি থেকে প্রাপ্ত তথ্য অনুযায়ী প্রতিষ্ঠানের বিক্রয়, মজুরি পরিশোধ এবং বিক্রয়ের সাথে মজুরির শতকরা হার সারণি-৫.৫-এ উপস্থাপন করা হলো:

সারণি-৫.৫ : বিএফআইডিসির প্রতিষ্ঠানসমূহের ২০১৪-১৫ অর্থবছরের বিক্রয়, মজুরি এবং বিক্রয়ের সাথে মজুরির শতকরা হার

ক্রমিক নং	প্রতিষ্ঠানের নাম	বিক্রয় (লক্ষ টাকা)	মজুরি (লক্ষ টাকা)	বিক্রয়ের সাথে মজুরির শতকরা হার
১.	ক্যাবিনেট ম্যানুফ্যাকচারিং	১২৬৭	১২৮	১১%
২.	সাতগাঁও রাবার বাগান	৩০৬	১৭২	৫৬%
৩.	কাঞ্চনগর রাবার বাগান	১০৮	৫৭	৫৩%

ক্রমিক নং	প্রতিষ্ঠানের নাম	বিক্রয় (লক্ষ টাকা)	মজুরি (লক্ষ টাকা)	বিক্রয়ের সাথে মজুরির শতকরা হার
৪.	হলদিয়া রাবার বাগান	১১৭	৪৬	৩১%
৫.	ডাবুয়া রাবার বাগান	১০৯	১৪৯	১৩৭%
৬.	দাঁতমারা রাবার বাগান	৫৪৩	৪২২	৮৪%
৭.	তারাকো রাবার বাগান	২৯০	২৩৪	৮১%
৮.	রামু রাবার বাগান	৯২	৩১	৩৩%
৯.	রাউজান রাবার বাগান	৩৬	৫২	১৪৪%
১০.	রাস্কাটিয়া রাবার বাগান	৬৫	১৭	২৬%
১১.	ফিডকো ফার্নিচার কমপ্লেক্স	৮৯৭	৬৪	৮%
১২.	কাঠ সংরক্ষণ ইউনিট	৩৮৫	৩০	৮%
১৩.	ক্যাবিনেট ম্যানুফ্যাকচারিং	৯৮৬	৪৬	৫%
১৪.	সালুমাভামহরী কাঠ আহরণ ইউনিট	২৬৬	৬	১%
১৫.	শাহজীবাজার রাবার বাগান	৬৭৭	৪৪৩	৬৫%
১৬.	ভাটেরা রাবার বাগান	৩৬৭	২৫৮	৭০%
১৭.	রান্নাপাইছড়া রাবার বাগান	৫১২	২৭৯	৭০%
১৮.	লাম্বার প্রসেসিং কমপ্লেক্স	৬৫৬	৫৬	৯%
১৯.	ইস্টার্ন উড ওয়ার্কস	৮৮৪	৯৯	১৩%
২০.	কমলাপুর রাবার বাগান	২৫৪	২৭	১১%
২১.	পীরগাছা রাবার বাগান	৮৬০	২৭৯	৩৪%
২২.	সমস্তোষপুর রাবার বাগান	২৪২	৩৪	১৪%
২৩.	চাঁদপুর রাবার বাগান	৪৭৯	১৬০	৩৬%
২৪.	কর্ণঝোড়া রাবার বাগান	১৮৯	২৬	১৪%
	মোট	১০,৫৮৭	৩,১১৫	২৯%

বিএফআইডিসি বছরে ২৩.৬৭ কোটি টাকা মজুরি বাবদ পরিশোধ করছে। এ কমিশন যে মজুরি কাঠামো এবং ভাতাদির সুপারিশ করছে তাতে করপোরেশনটিকে আগামী বছরগুলিতে আনুমানিক ২৬.০৪ কোটি টাকা অতিরিক্ত মজুরি বাবদ পরিশোধ করতে হবে। আগামী বছরগুলিতে করপোরেশনটিকে অতিরিক্ত মজুরির চাপ বহন করার জন্য প্রতিষ্ঠানগুলির উৎপাদিত পণ্যের উৎপাদনশীলতা বৃদ্ধির মাধ্যমে গড় উৎপাদন ব্যয় কমিয়ে এনে পণ্যের উৎকর্ষ বৃদ্ধির দ্বারা বিক্রয় বৃদ্ধির মাধ্যমে আর্থিক মুনাফা আহরণে সচেষ্ট হতে হবে।



৫.২২ বাংলাদেশ টেক্সটাইল মিলস করপোরেশন (বিটিএমসি) বিগত পাঁচ বছরেই লোকসান বহন করে আসছে। কমিশনের সুপারিশের আওতাধীন বিটিএমসির পর্যাপ্ত শ্রমিক না থাকার কারণে কমিশন কর্তৃক মজুরি কাঠামো, ভাতাদি এবং অন্য সুবিধাদি সুপারিশের কারণে অত্র করপোরেশনের অতিরিক্ত কোন আর্থিক সংকট হওয়ার কোনো সুযোগ নেই বলে প্রতীয়মান হয়।



৫.২৩ বাংলাদেশ পাটকল করপোরেশন (বিজেএমসি)-এর প্রতিটি প্রতিষ্ঠানই প্রতিবছর পর্যাপ্ত পরিমাণ অর্থ লোকসান দিয়ে আসছে। বিগত ২০১৪-১৫ অর্থবছরে করপোরেশনটি ৭৩১.৬১ কোটি টাকা লোকসান বহন করেছে। সারণি-৫.৬ এ বিজেএমসির সকল প্রতিষ্ঠানের বিগত পাঁচ বছরের বহনকৃত লোকসানের তথ্য উপস্থাপন করা হলো।

সারণি-৫.৬: বিজেএমসির প্রতিষ্ঠান ভিত্তিক বিগত ছয় বছরের লাভ/লোকসানের পরিমাণ (লক্ষ টাকা)

ক্র. নং	প্রতিষ্ঠানের নাম	২০১০-১১	২০১১-১২	২০১২-১৩	২০১৩-১৪	২০১৪-১৫	২০১৫-১৬ অনিরীক্ষিত
১	বাংলাদেশ জুট মিলস লি.	৩৯৪.৪০	৬৩.৮৫	(১৬৬২.৩৯)	(২৪২০.২০)	(৩৭১১.৫৯)	(৩৬২৭.৩৪)
২	করিম জুট মিলস লি.	৯০.৫৪	(৬৯২.৫৭)	(২৩৫০.৯৯)	(২৪৫১.৩৩)	(৩৩৩৮.০০)	(৩৯৯২.৫১)
৩	লতিফ বাওয়ানি জুট মিলস লি.	২৬০৪.৩৯	২০৪২.৮১	(১৭১৬.১৮)	(১৬৪২.৫১)	(৪৫৮৩.৬৫)	(৪৪০৮.৬৯)
৪(ক)	ইউনাইটেড জুট মিলস লি.	(১০২.০০)	(৪৬.২১)	(১৫৪৩.০৮)	(২২৬১.১৬)	(২৩৩১.৯০)	(২২৫৫.১১)
৪(খ)	মেঘনা জুট মিলস লি.	(১১৬.৮১)	(৪৩৩.১৯)	(৯২০.৬৩)	(১১৪৭.৫০)	(১১৮৪.৮৭)	(১১৭৫.৮৩)
৪(গ)	চাঁদপুর জুট মিলস লি.	(১৬৮.৬০)	(৩৩৬.২১)	(৮৮২.৪৭)	(১১৪১.৬১)	(১১৪২.৭১)	(১০৯৩.০১)
৫	রাজশাহী জুট মিলস লি.	৩৭৩.৪৬	২৭৩.৭২	(৯৪৭.০৪)	(১০৯৬.১৮)	(২২০০.৩৫)	(২০১০.৩০)
৬	জাতীয় জুট মিলস লি.	৩৭৩.২৫	১০৭৯.৪১	৬৯৫.২০	১১২.১৭	(১৫৪২.৭৭)	(১১৩৭.৮৫)
৭	আলীম জুট মিলস লি.	(১৩৪.৩৯)	(১৩৯.০৮)	(৮২৬.৭৬)	(১১৫১.৪২)	(১৭১৯.৯৯)	(১৬৩৯.৬৪)
৮	কার্পেটিং জুট মিলস লি.	(২৬৮.১৭)	(৫৬৫.১৭)	(১০৬২.৩৬)	(১৩৫৬.১৭)	(১৩১৭.৭৫)	(৯৭৫.৯১)
৯	ক্রিসেন্ট জুট মিলস লি.	(৭২১.৫৩)	(২৬২১.৫৬)	(৭০৭৫.৪৫)	(৯১২৯.৪৫)	(১২২৫৩.৬০)	(১০৭২৬.৮৩)
১০	ইস্টার্ন জুট মিলস লি.	৯৫.১২	(৩৮৫.২২)	(১২৬৫.৪৭)	(১৫০৭.৯৬)	(২২৩৮.২৬)	(১৯৮৫.৪৮)
১১	জে.জে জুট মিলস লি.	(২৩২.৫০)	(৮৩৪.০২)	(২০৭০.৬৯)	(২৫৩২.৮৪)	(৩৩০৬.০৩)	(২৯১৫.৭৫)
১২	পি.জে.জে এম জুট মিলস লি.	(৬৫৯.১৭)	(১৪২১.১৪)	(৪৯১৩.৫৬)	(৬৬৯৭.৯১)	(৯৮৮১.৯১)	(৬০৪৫.০০)
১৩	স্টার জুট মিলস লি.	(৫৭৭.৩৭)	(১২২৭.১৬)	(৩৭২৭.০৭)	(৪৫৭৮.৪৯)	(৫৪২১.০৫)	(৪৬২০.৫৯)
১৪	খালিশপুর জুট মিলস লি.	৬৭৬.৬৭	৮৫৪.৫০	(৪৫১.১১)	(১৪৬৫.০৪)	(৩০০৫.৪৯)	(২৬৫৯.২০)
১৫	দৌলতপুর জুট মিলস লি.	(৭৬.০৭)	(৪৪৫.২৭)	(৪০১.৭১)	(৮৮.৩৮)	(৭৩৩.২৯)	(৬০০.৬৫)
১৬(ক)	আমিন জুট মিলস লি.	(৫৬২.২৭)	(১১৬৮.৯৫)	(৩১৬১.২২)	(৩৯৬৫.২৬)	(২৬.৫৫)	(৪৯৬৪.০৯)
১৬(খ)	আমিন জুট মিলস লি.(পুরাতন)	১৩.৯২	(২৭.০৭)	(১৪.৮৫)	(৩৪.২৬)	(৪৬১৫.৩৯)	(২৮.৮২)
১৭	গুল আহমেদ জুট মিলস লি.	৪১২.৯৬	৮৫.৮১	(৮০০.২৫)	(১৫০৭.৬৯)	(২৭৫১.২৯)	(২২৮৮.৩২)
১৮	হাফিজ জুট মিলস লি.	৭২১.০২	(৮২১.৩৭)	(২৮৬৬.১৮)	(৩২১০.৮৬)	(৩৫৪০.৮৬)	(৩১৭৯.১৮)
১৯	বিডিসিএফ জুট মিলস লি.	(২৫২.৯৭)	(৩০৭.০৯)	(৪২৫.৭৮)	(৫০৬.৩৯)	(৪৫৭.৯০)	(৫২২.৫১)
২০(ক)	কর্ণফুলি জুট মিলস লি.	(১৪৫.৮০)	(৩৫.৫১)	(২০৮.৪৫)	(৪৬১.২৪)	(৫৫৭.১২)	(৫৬৫.২৮)
২০(খ)	এফকেসিএফ		(১৩.৫৪)	(২০.৭৫)	(১৩.৮০)	(১৫০.৪৪)	(১৫০.০০)
২১	এম.এম জুট মিলস লি.	(৩৪৯.৫৭)	(৩৯৫.৬১)	(৪৩২.৬৪)	(৪৯১.৬১)	(৪৬১.০৬)	(৪২৮.১২)
২২	আর.আর জুট মিলস লি.	৩৯৬.৮৭	(২০৬.০৫)	(৪৮৭.৯৮)	(৪৪৮.৬৯)	(৪৮২.৫৯)	(৩৬৫.৮৮)
২৩	প্রাণফা হাবিব জুট মিলস লি.	(১৮৬.৯৫)	১৮.৬২	(১২৬.৩৮)	(১০৮.২৪)	(১৫৩.০১)	(২৫৪.০৯)
২৪	মিল ফারনিসিং লি.	২.১৬	(১৬.৬২)	(২৫.০৭)	(৩১.৪৮)	১২.৬২	১৪.৬৩
২৫	জুটো ফাইবার গ্রাস ইন্ডা. মোট	(২০.৩০)	(২০.১৩)	৭.৬৩	(২০.৮১)	(৬৪.৩৩)	(৪১.৫৯)
		৭৮৫.৫৩	(৭৭৮.৭০২)	(৩৯৬৮৩.৬৮)	(৫১৩৫৬.৩১)	(৭৩১৬১.১৩)	(৬৪৬৪২.৯৪)

প্রশ্নপত্রের মাধ্যমে বিজেএমসির অধীন প্রতিষ্ঠান থেকে সংগৃহীত তথ্য, করপোরেশনের প্রধান কার্যালয় থেকে সংগৃহীত তথ্য, আর্থিক প্রতিবেদন, বার্ষিক প্রতিবেদন ইত্যাদি পর্যালোচনা করে অত্র করপোরেশনের প্রতিবছর বিপুল পরিমাণ অর্থ লোকসানের যে কারণ পাওয়া যায় মূলত সেগুলি হলো, অর্থের অভাবে সময়মত পর্যাপ্ত পরিমাণ কাঁচামাল (পাট) ক্রয় করতে না পারা, পুরাতন মেশিনারির উৎপাদন ক্ষমতা হ্রাস, লোকসানের দরুন ঋণের বোঝা বৃদ্ধি এবং ঋণের সুদ পরিশোধ ইত্যাদি। বছরের পর বছর লোকসানের কারণে বর্তমানে (৩১/১২/২০১৬ পর্যন্ত) বিজেএমসি ও এর নিয়ন্ত্রণাধীন মিলসমূহের মোট দেনার পরিমাণ ২১৪৯ কোটি টাকা। এ দায়-দেনার মধ্যে ব্যাংকের সুদ ও আসল বাবদ ব্যাংকের পাওনার পরিমাণ ৭৯৬ কোটি টাকা, কর্মচারী ও শ্রমিকগণের প্রাচুইটি, প্রভিডেন্ট ফান্ড ও ২০% মহার্ঘ ভাতা বাবদ পাওনার পরিমাণ ৮১০ কোটি টাকা, পাট ক্রয় ও অন্য বাবদ বকেয়ার পরিমাণ ৫৪৩ কোটি টাকা। প্রতি বছর ব্যাংক ঋণের বিপরীতে প্রায় ৪০ কোটি টাকা সুদ পরিশোধ করতে হয়। করপোরেশনটি বর্তমানে প্রতিবছর প্রায় ৫৯৫.৪৭ কোটি টাকা মজুরি পরিশোধ করে আসছে। কমিশন যে মজুরি কাঠামো, ভাতাদি এবং অন্য সুযোগ সুবিধার সুপারিশ করছে তাতে আগামীতে বিজেএমসিকে আরও আনুমানিক ৬৫৫.১২ কোটি টাকা অতিরিক্ত মজুরি পরিশোধ করতে হবে।

করপোরেশনের অধীন প্রতিষ্ঠানগুলির লোকসানের তথ্য থেকে এটি সহজেই প্রতীয়মান হয় যে, কমিশন কর্তৃক যে মজুরি ও ভাতাদি এবং অন্য সুযোগ সুবিধার সুপারিশ করা হয়েছে তার ফলে যে অতিরিক্ত খরচ বহন করতে হবে সেটি মুনাফা থেকে বহন করার সুযোগ নাই। শ্রমিকের অতিরিক্ত এই মজুরি করপোরেশনের অন্তর্গত প্রতিষ্ঠানগুলিকে উৎপাদন বৃদ্ধির মাধ্যমে এবং ক্ষেত্রবিশেষে অন্য খরচ হ্রাসের মাধ্যমে অতিরিক্ত মজুরি বহনের সামর্থ্য অর্জনের চেষ্টা করতে হবে। নিম্নে প্রতিষ্ঠানের আর্থিক বিবরণী থেকে প্রাপ্ত এবং প্রশ্নপত্রের মাধ্যমে সংগৃহীত তথ্যের বিশ্লেষণাত্মক ফলাফল উপস্থাপন করে মুনাফা আহরণ বা লোকসান কমানোর দিক নির্দেশনা প্রদান করা হলো।

### ৫.২৩.১ বিক্রয় ও কাঁচামাল বাবদ ব্যয়ের তুলনামূলক বিবরণী

সারণি-৫.৭-এ বিজেএমসির অধীন প্রতিষ্ঠানসমূহের কাঁচামাল ক্রয়ের তথ্য উপস্থাপন করা হলো:

ক্র. নং	প্রতিষ্ঠানের নাম	কাঁচামাল ক্রয়ের পরিমাণ (মে. টন)	কাঁচামালের ক্রয়মূল্য (লক্ষ টাকা)	কাঁচামালের গড় ক্রয়মূল্য (টাকা)
১	প্লাটিনাম জুবলি জুট মিলস লি.	৫৯৫৬.০০	২৪২০.৭০	৪০৬৪৩.৫০
২	যশোর জুট ইন্ডা.লি.	৩১৯২.১৫	১৩১৮.০৩	৪১২৯০.৩৮
৩	বাংলাদেশ জুট মিলস লি.	৪৭৪০.৬০	১৯৬৫.৬২	৪১৪৬৩.৫৩
৪	জাতীয় জুট মিলস লি.	৪৫০৪.০০	১৮১৫.৯৩	৪০৩১৮.১৬
৫	লতিফ বাওয়ানি জুট মিলস লি.	১৪৯২৬.৯০	৬০৯০.১৪	৪০৭৯৯.৭৬
৬	রাজশাহী জুট মিলস লি.	২৬৪৫.৬৮	১৪২৫.৪৯	৫৩৮৭৯.৯১
৭	আমিন জুট মিলস লি.	৪৩৫৫.০০	১৮৮২.২৮	৪৩২২১.১৩
৮	গুল আহমেদ জুট মিলস লি.	২৬৮৯.৬০	১০৮০.৩১	৪০১৬৬.২০
৯	হাফিজ জুট মিলস লি.	৩৭৩২.০০	১৬৯৮.১৮	৪৫৫২৪.৬৫
১০	কেএফডি জুট মিলস লি.	১২০২.৫৩	৫০২.২৫	৪১৭৬৬.১১
১১	এসএম জুট মিলস লি.	৩৭৭.৭৯	১৫৮.৯১	৪২০৬৩.০৫
১২	আর আর জুট মিলস লি.	৪৫১.০৮	১৮৮.২০	৪১৭২২.০১
১৩	আলীম জুট মিলস লি.	১৩০৯.৬০	৫১৪.০৪	৩৯২৫১.৬৮
১৪	ক্রিসেন্ট জুট মিলস লি.	৮৫৩৩.৫৩	৩৬৯০.১২	৪৩২৪২.৬০
১৫	কার্পেটিং জুট মিলস লি.	২৬৭০.০০	১০৯৩.৫৯	৪০৯৫৮.৪৩
১৬	ইস্টার্ন জুট মিলস লি.	৩০০৫.৫০	১২২৯.৫৩	৪০৯০৯.৩৩
১৭	খালিশপুর জুট মিলস লি.	৯৫২৩.৩০	৩৮৮৮.৮১	৪০৮৩৪.৬৯
১৮	স্টার জুট মিলস লি.	৪০৯৭.৩৩	১৭৭০.০৭	৪৩২০০.৫৭
	মোট	৭৭,৯১২.৫৯	৩২,৭৩২.২০	৪২,০১১.৪৪

উপর্যুক্ত সারণি ৫.৭-এর তথ্য থেকে লক্ষণীয় যে, এক মিলের এক মেট্রিক টন পাটজাত দ্রব্য উৎপাদনে কাঁচামাল বাবদ ব্যয় ৩৯,২৫২ টাকা, আবার অন্য মিলের ক্ষেত্রে এক মেট্রিক টন পাটজাত দ্রব্য উৎপাদনে কাঁচামালের খরচ হচ্ছে ৫৩,৮৮০ টাকা। সুতরাং সঠিক সময়ে পরিকল্পনা মাফিক কাঁচাপাট ক্রয়ের মাধ্যমে খরচ সাশ্রয়ের সুযোগ রয়েছে।

৫.২৩.২ শ্রমিকপ্রতি উৎপাদনের পরিমাণ বিজেএমসির অধীন বিভিন্ন প্রতিষ্ঠানের শ্রমিকপ্রতি গড় উৎপাদনের পরিমাণ এবং সেইসাথে গড় উৎপাদন ব্যয়ের মধ্যে বেশ তারতম্য পরিলক্ষিত হয়। সারণি-৫.৮-এ প্রাপ্ত তথ্যের ভিত্তিতে কয়েকটি প্রতিষ্ঠানের বিক্রয়, উৎপাদন এবং মজুরি বিষয়ক তথ্য উপস্থাপন করা হলো।

সারণি-৫.৮ : কয়েকটি প্রতিষ্ঠানের ২০১৪-১৫ অর্থ বছরের বিক্রয়, উৎপাদন এবং মজুরিবিষয়ক তথ্য

ক্র. নং	প্রতিষ্ঠানের নাম	বিক্রয়ের পরিমাণ (মে. টন)	বিক্রয় মূল্য (লক্ষ টাকা)	উৎপাদনের পরিমাণ (মে. টন)	উৎপাদন ব্যয় (লক্ষ টাকা)	শ্রমিক সংখ্যা	মজুরির পরিমাণ (লক্ষ টাকা)	গড় বিক্রয়মূল্য (লক্ষ টাকা)	গড় উৎপাদন ব্যয় (লক্ষ টাকা)	শ্রমিক প্রতি উৎপাদনের পরিমাণ (মে. টন)	শ্রমিক প্রতি গড় মজুরি (লক্ষ টাকা)
১.	এম. এম. জুট মিলস লি.	৪৫৩.০০	৩১৯.০০	১৯৬.০০	৫৪৩.০০	১২৮.০০	১৯৬.০০	০.৭০	২.৭০	২.৭৭	১.৫৩
২.	গুল আহমেদ জুট মিলস লি.	৪৩৮৫.০০	৩৪০৮.০০	২৬৫২.০০	২১৫৪.০০	১২৭৩.০০	২০২৮.০০	০.৭৮	০.৮১	২.০৮	১.৫৯
৩.	ইস্টার্ন জুট মিলস লি.	৫৮৫৫.০০	৪৩৯৬.০০	৩২১০.০০	২৪১৭.০০	১১৩১.০০	১৯১৫.০০	০.৭৫	০.৭৫	২.৮৫	১.৬৯
৪.	হাফিজ জুট মিলস লি.	৮৫৮৩.০০	৬২৪৬.০০	৪৪৪৬.০০	৬৫৭০.০০	২১২৮.০০	৩১৪৭.০০	০.৭৩	১.৪৮	২.০৯	১.৪৭
৫.	স্টার জুট মিলস লি.	৬৫০৭.০০	৪৮২০.০০	৩৮৯৫.০০	৭৬২৩.০০	২৪১২.০০	৪০৪৬.০০	০.৭৪	১.৯৬	১.৬১	১.৬৮
৬.	জাতীয় জুট মিলস লি.	৮৩৫৬.০০	৫৭৩৪.০০	৫১১৬.০০	৩৬৭৭.০০	২০৩৫.০০	১৫২০.০০	০.৬৯	০.৭২	২.৫১	০.৭৫
৭.	লতিফ বাওয়ানি জুট মিলস লি.	১৮১৭৮.০০	১৪৬৮৩.০০	১৫৯৬৯.০০	১৭৬২৪.০০	৩৯৭৯.০০	৬৫৫৫.০০	০.৮১	১.১০	৪.০১	১.৬৫
	মোট	৫২৩১৭.০০	৩৯৬০৬.০০	৩৫৪৮৪.০০	৪০৬০৮.০০	১৩০৮৬.০০	১৯৪০৭.০০	০.৭৬	১.১৪	২.৭১	১.৪৮

উপর্যুক্ত সারণি ৫.৮-এর তথ্য থেকে যে বিষয়টি অনুধাবন করা যায় তা হলো, কোন মিলে একজন শ্রমিক গড়ে বছরে ১.৬১ মে.টন উৎপাদন করেছে, অন্যদিকে আরেকটি মিলে একজন শ্রমিক গড়ে উৎপাদন করেছে ৪.০১ মে.টন। সুতরাং সঠিক পরিকল্পনা এবং কাঁচামালের পর্যাপ্ততা নিশ্চিত করে উৎপাদনের পরিমাণ বৃদ্ধি করে গড় উৎপাদন ব্যয় হ্রাস করার সুযোগ রয়েছে।

৫.২৩.৩ কাঁচা পাট থেকে পাটজাত পণ্য উৎপাদনে ক্ষতি কাঁচাপাট থেকে বিভিন্ন পাটজাত পণ্য উৎপাদনে কাঁচাপাটের একটি অংশ ক্ষতি হয়ে থাকে যা স্বাভাবিক ক্ষতি বা normal loss হিসেবে পরিচিত। নিম্নে সারণি-৫.৯-এ ২০১৪-১৫ অর্থবছরের বিজেএমসির অধীন ১৫টি প্রতিষ্ঠানের কাঁচামালের ব্যবহার এবং কাঁচামাল থেকে উৎপাদিত পাটজাত পণ্যের উৎপাদনের পরিমাণ, কাঁচাপাটের ক্ষতির পরিমাণ এবং কাঁচাপাটের ক্ষতির হার উল্লেখ করা হলো :

সারণি-৫.৯ : বিজেএমসি অধীন প্রতিষ্ঠানের কাঁচামালের ব্যবহার, উৎপাদনের পরিমাণ এবং কাঁচামালের স্বাভাবিক ক্ষতির হার

প্রতিষ্ঠানের নাম	কাঁচামালের ব্যবহার				উৎপাদনের পরিমাণ						
	প্রারম্ভিক মজুদ (মে. টন)	ক্রয়ের পরিমাণ (মে. টন)	সমাপ্ত মজুদ (মে. টন)	কাঁচামালের ব্যবহার (মে. টন)	হেসিয়ান (মে. টন)	স্যাকিং (মে. টন)	সিবিসি (মে. টন)	অন্যান্য (মে. টন)	মোট উৎপাদন (মে. টন)	কাঁচামালের স্বাভাবিক ক্ষতি (মে.টন)	কাঁচামালের স্বাভাবিক ক্ষতির হার
স্টার জুট মিলস লি.	৪৫৫৮.০০	৪০৯৭.০০	২০৩৮.০০	৬৬১৮.০০	২২৫২.০০	১৬৪৩.০০	০.০০	০.০০	৩৮৯৫.০০	২৭২৩.০০	৪১%
খালিশপুর জুট মিলস লি.	৮৭৭.০০	৯৫২৩.০০	৬৪৫.০০	৯৭৫৫.০০	১৮২৪.০০	৫৭৮৩.০০	৮১২.০০	৮১১.০০	৯২২৯.০০	৫২৬.০০	৫%
ইস্টার্ন জুট মিলস লি.	৪৩০.০০	৩০০৫.০০	১১৬.০০	৩৩২০.০০	৪৭১.০০	২২৮০.০০	৪৬৯.০০	০.০০	৩২২০.০০	১০০.০০	৩%
দৌলতপুর জুট মিলস লি.	১৫৭.০০	২১১৮.০০	৮৫.০০	২১৯০.০০	৪৪.০০	১৯৯৬.০০	০.০০	০.০০	২০৪০.০০	১৫০.০০	৭%
কার্পেটিং জুট মিলস লি.	২২৫.০০	২৬৭০.০০	৮৫.০০	২৮০৯.০০	৮৭৫.০০	১২৩১.০০	০.০০	০.০০	২১০৬.০০	৭০৩.০০	২৫%
ক্রিসেন্ট জুট মিলস লি.	১৮৫.০০	৮৫৩৪.০০	২৫১.০০	৮৪৬৮.০০	২৬৯৯.০০	৩৫৩৭.০০	১৪১১.০০	০.০০	৭৬৪৮.০০	৮১৮.০০	১০%
আলীম জুট মিলস লি.	১৯৮.০০	১৩০৯.০০	০.২০	১৫০৭.০০	০.০০	১৪১৫.০০	০.০০	০.০০	১৪১৫.০০	৯২.০০	৬%
হাফিজ জুট মিলস লি.	১৫৩৯.০০	৩৭৩২.০০	১১১.০০	৫১৬০.০০	১৬১৭.০০	২৮২৯.০০	০.০০	০.০০	৪৪৪৬.০০	৭১৪.০০	১৪%
গুল আহমেদ জুট মিলস লি.	৭৯.০০	২৭৯২.০০	১১৭.০০	২৭৫৪.০০	৭২০.০০	১২২৮.০০	৭০৫.০০	০.০০	২৬৫২.০০	১০২.০০	৪%
বাগদাদ ঢাকা কার্পেট ফ্যা.	০.০০	১২০৩.০০	০.০০	১২০৩.০০	০.০০	০.০০	০.০০	০.০০	৯৩৯.০০	৯৩৯.০০	২২%
রাজশাহী জুট মিলস লি.	৭২৮৭.০০	২৬৪৬.০০	১১৩৫.০০	৮৭৯৮.০০	৩১৬৪.০০	১০৫২.০০	২১১২.০০	০.০০	৬৩২৮.০০	২৪৭০.০০	২৮%
লতিফ বাওয়ানি জুট মিলস লি.	৭০৪.০০	১৭৩৪০.০০	৪৬৬.০০	১৭৫৭৮.০০	৪৪৩৪.০০	৫২৮১.০০	১৩১৩.০০	৪৯৪১.০০	১৫৯৬৯.০০	১৬০৮.০০	৯%
জাতীয় জুট মিলস লি.	১০৯০.০০	৪৫০৪.০০	৩২৯.০০	৫২৬৫.০০	৭৮৫.০০	৩১৮৯.০০	০.০০	১১৪২.০০	৫১১৬.০০	১৪৯.০০	৩%
যশোর জুট ইন্ডাস্ট্রিজ লি.	১৮২.০০	৩১৯২.০০	৯৯.০০	৩২৭৫.০০	৮৩৮.০০	১৬২৪.০০	৫৮২.০০	০.০০	৩০৪৫.০০	২৩১.০০	৭%
প্রাটিনাম জুবিলি জুট মি. লি.	৭৭৫.০০	৫৯৫৬.০০	১১৯.০০	৬৬১২.০০	১৫৫৭.০০	৩৫৪৫.০০	৮৩৭.০০	০.০০	৫৯৩৮.০০	৬৭৪.০০	১০%
মোট	১৮২৮৬.০০	৭২৬২০.০০	৫৫৯৬.০০	৮৫৩১২.০০	২১২৮০.০০	৩৬৬৩৩.০০	৮২৪১.০০	৭৮৩৩.০০	৭৩৯৮৫.০০	১১৩২৪.০০	১৩%



উপরের সারণি-৫.৯ থেকে লক্ষণীয় যে একটি প্রতিষ্ঠানে উৎপাদনে কাঁচাপাটের ক্ষতির হার ৩ শতাংশ অন্যদিকে আরেকটি প্রতিষ্ঠানে উৎপাদনে কাঁচাপাটের ক্ষতির হার ১৪ শতাংশ। বিজেএমসি থেকে প্রাপ্ত তথ্য অনুযায়ী, পাট শিল্পের পরিমিত স্বাভাবিক ক্ষতির শতকরা হার হচ্ছে ছয় শতাংশ (Standard Rate of Normal Loss)। উপরের সারণিতে প্রদর্শিত ১২টি প্রতিষ্ঠানের (যাদের উৎপাদনে কাঁচাপাটের ক্ষতির হার ৬ শতাংশের উপরে) মোট কাঁচাপাটের ব্যবহারের পরিমাণ ৬২,৭১১ মে.টন। ৬ শতাংশ উৎপাদন ক্ষতি হিসেবে ৬২,৭১১ মে.টন কাঁচা পাট থেকে পাটজাত পণ্য উৎপাদন হতে পারত ৫৮,৯৪৮ মে.টন। প্রকৃত উৎপাদন হয়েছে ৫২,৩৫৩ মে.টন। উৎপাদন কম হয়েছে বা কাঁচাপাটের অস্বাভাবিক ক্ষতি হয়েছে ৬,৫৯৫ টন। গড়ে প্রতিটন উৎপাদিত পাটজাত পণ্যের গড় মূল্য ৭৬,০০০ টাকা হিসেবে উৎপাদন প্রক্রিয়ায় অস্বাভাবিক ক্ষতির পরিমাণ ৫০.১২ কোটি টাকা। উৎপাদন প্রক্রিয়ায় কাঁচাপাটের এই অস্বাভাবিক হারে ক্ষতির কারণ হতে পারে মেশিনের উৎপাদন ক্ষমতাহ্রাস, কাঁচাপাটের গুণগত মানের পার্থক্য, উৎপাদিত পাটজাত পণ্যের গুণগত মানের পার্থক্য ইত্যাদি। কাঁচাপাটের এই অস্বাভাবিক ক্ষতির কারণ যাই হোক না কেন সঠিক ব্যবস্থাপনা, তদারকি, যথাসময়ে মেশিনারির মেরামত ও সংরক্ষণের মাধ্যমে এই ক্ষতির পরিমাণ কমিয়ে আনা সম্ভব বলে কমিশনের কাছে প্রতীয়মান হয়।

৫.২৩.৪ উপর্যুক্ত সারণি ও প্যারায় উল্লিখিত বিজেএমসির অধীন প্রতিষ্ঠানের কাঁচামালের গড় ক্রয়মূল্য, উৎপাদন প্রক্রিয়ায় কাঁচামালের অতিরিক্ত ক্ষতি এবং শ্রমিকপ্রতি গড় উৎপাদনের পরিমাণ সম্পর্কিত তথ্যাদির সংক্ষিপ্তসার নিম্নরূপ :

ক্র. নং	বিষয়	নির্ধারণ পদ্ধতি	পরিমাণ/টাকা (মে.টন/লক্ষ টাকা)
ক	উৎপাদনের পরিমাণ (বিজেএমসির সর্বমোট ২০১৪-১৫)		৯৫,১৮১ মে.টন
খ	কাঁচামাল ক্রয়ের পরিমাণ	সারণি-৫.৭	৭৭,৯১২.৫৯ মে.টন
গ	বিক্রয়ের পরিমাণ (সাতটি মিলের)	সারণি-৫.৮	৫২,৩১৬.৮৮ মে.টন
ঘ	বিক্রয় মূল্য (সাতটি মিলের)	সারণি-৫.৮	৩৯,৬০৬.১৮ লক্ষ টাকা
ঙ	প্রতিষ্ঠানের গড় বিক্রয় মূল্য	(ঘ+গ)	০.৭৬ লক্ষ টাকা
চ	কাঁচামালের খরচ	সারণি-৫.৭	৩২,৭৩২.২০ লক্ষ টাকা
ছ	কাঁচামালের সর্বনিম্ন খরচ	সারণি-৫.৭	৩৯,২৫২ টাকা/মে.টন
জ	৭৭,৯১২.৫৮ মে.টন কাঁচামালের খরচ	(খ×ছ)	৩০,৫৮২.২৩ লক্ষ টাকা
ঝ	কাঁচামাল ক্রয়ে খরচ শাস্রয়	(চ-জ)	২,১৪৯.৯৭ লক্ষ টাকা
ঞ	মোট শ্রমিকের সংখ্যা		৩৯,১৮৯ জন
ট	শ্রমিকপ্রতি সর্বোচ্চ উৎপাদন	সারণি-৫.৮	৪.০১ মে.টন
ঠ	সম্ভাব্য উৎপাদনের পরিমাণ	(ঞ×ট)	১,৫৭,১৪৮ মে.টন
ড	অতিরিক্ত উৎপাদন	(ঠ-ক)	৬১,৯৬৬.৮৯ মে.টন
ঢ	অতিরিক্ত উৎপাদনের জন্য কাঁচামালের খরচ	(ড×ছ)	২৪,৩২৩ লক্ষ টাকা
ন	অতিরিক্ত উৎপাদনের বিক্রয় মূল্য	(ড×ঙ)	৪৭,০৯৪.৮৪ লক্ষ টাকা
ত	অতিরিক্ত উৎপাদন থেকে মুনাফা	(ন-ঢ)	২২,৭৭১.৮৪ লক্ষ টাকা
থ	উৎপাদন প্রক্রিয়ায় কাঁচাপাটের অতিরিক্ত ক্ষতি	প্যারা ৫.২৩:৩	৫০১২ লক্ষ টাকা
দ	সম্ভাব্য অতিরিক্ত মুনাফা/ক্ষতিহ্রাস	(ঝ+ত+থ)	২৯,৯৩৩.৮১ লক্ষ টাকা

২০১৪-১৫ অর্থবছরের উপর্যুক্ত তথ্য বিশ্লেষণে যে বিষয়টি লক্ষণীয় তা হলো, যদি প্রতিষ্ঠানগুলি নিম্নমূল্যে সময়মত পর্যাপ্ত পরিমাণ কাঁচাপাট ক্রয় করে শ্রমিকদের সর্বোচ্চ শ্রমের ব্যবহার নিশ্চিত করতে এবং উৎপাদন প্রক্রিয়ায় কাঁচাপাটের ক্ষতির হার ৬ (ছয়) শতাংশের মধ্যে রাখতে সক্ষম হতো তাহলে যে পরিমাণ মুনাফা অর্জন করা সম্ভব হয়েছে বা ক্ষতি বহন করতে হয়েছে তার চেয়ে আনুমানিক অতিরিক্ত ৩০০ কোটি টাকা মুনাফা অর্জন করা যেতে পারত অথবা ক্ষতি কমানো সম্ভব হতো। এ প্রসঙ্গে উল্লেখ্য যে, কাঁচামালের গড় ক্রয়মূল্য বিভিন্ন কারণে প্রতিষ্ঠান থেকে প্রতিষ্ঠান ভিন্ন হতে পারে। কাঁচামালের মান, প্রতিষ্ঠান থেকে ক্রয় কেন্দ্রের দূরত্ব, বাজারে কাঁচামালের সরবরাহ, কাঁচামাল ক্রয়ের সময় ইত্যাদি কারণে গড় মূল্য ভিন্ন হতে পারে। শ্রমিক প্রতি উৎপাদনের পরিমাণও বিভিন্ন কারণে যেমন, কাঁচামালের সরবরাহ, বিদ্যুৎ সরবরাহ, মেশিনের উৎপাদন ক্ষমতার ভিন্নতা মেশিনের পরিমাণ ইত্যাদি কারণে প্রতিষ্ঠান থেকে প্রতিষ্ঠান ভিন্ন হতে পারে। কাঁচামাল ক্রয়, ব্যবহার এবং শ্রমিক প্রতি উৎপাদনের হার যে সকল উপাদানের উপর নির্ভরশীল সে সকল উপাদান সুষ্ঠু পরিকল্পনা, যথাসময়ে তদারকি, যথাসময়ে মেশিনের মেরামত এবং ব্যবস্থাপনার মাধ্যমে কাঁচামালের এবং শ্রমিকের শ্রমের সর্বোত্তম ব্যবহার নিশ্চিত করে উৎপাদন প্রক্রিয়ায় কাঁচাপাটের ক্ষতির হার গ্রহণযোগ্য পর্যায়ে রেখে প্রতিষ্ঠানের মুনাফাকে সর্বাধিক পর্যায়ে উন্নীত করার একটি পথ প্রদর্শনই উক্ত বিশ্লেষণের উদ্দেশ্য।



৫.২৪ বাংলাদেশ চিনি ও খাদ্য শিল্প করপোরেশন (বিএসএফআইসি)-এর অধীন প্রতিটি প্রতিষ্ঠানই প্রতিবছর বিপুল পরিমাণ অর্থ লোকসান বহন করে আসছে। বিগত ২০১৪-১৫ অর্থবছরে করপোরেশনটি ৫৯২.৩৫ কোটি টাকা লোকসান বহন করেছে। প্রশ্নপত্রের মাধ্যমে সংগৃহীত তথ্য, করপোরেশন থেকে সংগৃহীত তথ্য, আর্থিক বিবরণী, বার্ষিক বিবরণী পর্যালোচনা করে ক্রমাগত লোকসানের যে কারণ পাওয়া যায় তা হলো, চিনি উৎপাদনের জন্য আবশ্যিকীয় কাঁচামাল (আখ)-এর অভাবে লক্ষ্যমাত্রানুযায়ী চিনি উৎপাদন করতে না পারা, মেশিনারি পুরাতন হওয়ার কারণে আখ থেকে চিনি আহরণের হার হ্রাস, উৎপাদিত পণ্য চিনি, মোলাসেস সঠিকভাবে বাজারজাত করতে না পারা, লোকসানের কারণে ঋণের বোঝা বৃদ্ধির কারণে অতিরিক্ত সুদ ব্যয় বহন ইত্যাদি। প্রশ্নপত্রের মাধ্যমে সংগৃহীত এবং আর্থিক বিবরণী থেকে প্রাপ্ত তথ্য থেকে বিএসএফআইসির অধীন প্রতিষ্ঠানগুলির বিক্রয়, উৎপাদনের পরিমাণ, কাঁচামালের ব্যবহার, মজুরি খরচ, কাঁচামাল থেকে চিনি আহরণের শতকরা হার সারণি-৫.১০ এ উপস্থাপন করা হলো :

সারণি-৫.১০ : বিএসএফআইসির অধীন প্রতিষ্ঠানসমূহের ২০১৪-১৫ অর্থবছরের বিক্রয় উৎপাদন কাঁচামালের ব্যবহার, মজুরি ও আখ থেকে চিনি আহরণের তথ্য

ক্র. নং	প্রতিষ্ঠানের নাম	কাঁচামালের পরিমাণ (মে.টন)	উৎপাদনের পরিমাণ (মে.টন)	চিনির গড় রিকভারি রেট	মজুরি (লক্ষ টাকা)	কাঁচামালের ক্রয় মূল্য (লক্ষ টাকা)	মে. টন কাঁচামালের গড় মূল্য (টাকা)	বিক্রয়ের পরিমাণ (লক্ষ টাকা)	বিক্রয়ের সাথে মজুরির শতকরা হার
১.	নর্থ বেঙ্গল সুগার মিলস লি.	১,৪১,৫৪৪	১০২১৪	৭.২১%	১০৩৬	৩৬৫২	১৫০৬	৮৬৭১	১২%
২.	পঞ্চগড় সুগার মিলস লি.	৬১১৬৫	৩৫১৯	৫.৭৫%	২২০	১৫২৬	২৪৯৫	১৫৯৯	১৪%
৩.	সেতাবগঞ্জ সুগার মিলস লি.	৪০,৪৯	২৩৪৮	৫.৭৪%	৪৬০	১০০৮	২৪৮৫	১৯৩৬	২৪%
৪.	ঠাকুরগাঁও সুগার মিলস লি.	৭৩,০১৭	৪৪৫২	৬.০৯%	৫১৯	১৮৯৪	৩২৪০	২১৪৬	২৪%
৫.	শ্যামপুর সুগার মিলস লি.	৫০,৬৩৫	৩১২৩	৬.১৭%	৫৪১	১২৬২	২৪৯২	৩১০৫	১৭%
৬.	জয়পুরহাট সুগার মিলস লি.	৮১,৬০৭	৫৯৪২	৭.২৮%	৬৭১	২০২২	২৪৭৮	৩৩৯০	২০%
৭.	রাজশাহী সুগার মিলস লি.	৭৯,৪৫৫	৫৫৩৩	৬.৯৭%	৫৮৪	২০৩৩	২৫৪৬	৪০৩১	১৪%
৮.	মোবারকগঞ্জ সুগার মিলস লি.	১,১৫,০৭৬	৭৫২৬	৬.৫৪%	৫০৩	২৮৮৫	২৫০৭	৩২৬৮	১৫%
৯.	কুষ্টিয়া সুগার মিলস লি.	৫৬,৯৭৪	২৯০৭	৫.১০%	৫৬৪	১৪৬৩	২৫৭২	১৯৫৪	২৯%
১০.	ফরিদপুর সুগার মিলস লি.	১,২০,৪৩৪	৭০০১	৫.৮১%	৫৭৩	৩২৩০	২৬৮১	৩৩২৪	১৭%
১১.	জিল বাংলা সুগার মিলস লি.	৮৪,১৪১	৬০০৯	৭.১৪%	৫০১	২১০৩	২৫০০	৪৩০০	১২%
১২.	রংপুর সুগার মিলস লি.	৪৩,৬০২	২৪৪০	৫.৫৭%	৪৪৭	১১৯৩	২৭৩৬	৯৭৪	৪৬%
১৩.	কেরা এ্যান্ড কোং (বিডি) লি.	৯৬,৬৬৭	৪৮৩৫	৫.০০%	৯৫৬	২৪২০	২৫০৩	১২৬০০	৮%
১৪.	পাবনা সুগার মিলস লি.	৭৪,৬৪৫	৪৬৩০	৬.২০%	৫১৬	১৮৪৮	২৪৭৬	২০৭৪	২৫%
১৫.	নাটোর সুগার মিলস লি.	৯৫,৪৬১	৬৯৭১	৭.৩০%	৬৪৩	২৩৬৫	২৪৭৭	৫৭৬৮	১১%
	মোট	১২,১৪,৯১৬	৭৭,৪৫০	৬.৩৭%	৮৭৩৪	৩০৯০৪	২৫৪৪	৫৯১৪০	১৫%

এ করপোরেশনটির অধীন প্রতিষ্ঠানগুলি বর্তমানে প্রতিবছর ৮৩.৩৩ কোটি টাকা মজুরি পরিশোধ করে আসছে। কমিশন কর্তৃক যে মজুরি কাঠামো, ভাতাদি এবং অন্য সুযোগ-সুবিধার সুপারিশ করা হয়েছে তাতে করপোরেশনটিকে আগামী বছরগুলিতে আরও ৯১.৬৬ কোটি টাকা অতিরিক্ত মজুরি পরিশোধ করতে হবে। প্রতিষ্ঠানগুলির লোকসানের তথ্য অনুযায়ী এটি সহজেই অনুমেয় যে করপোরেশনটির উক্ত অতিরিক্ত মজুরি বহনের সক্ষমতা নেই তেমনি অন্যদিকে উপরের সারণিতে উপস্থাপিত তথ্য থেকে লক্ষ্য করা যায় যে, সৃষ্ট ব্যবস্থাপনা, মেশিনের মানোন্নয়নের মাধ্যমে প্রতিষ্ঠানের লোকসানের পরিমাণ কমিয়ে আনা সম্ভব। ২০১৪-১৫ অর্থবছরে সুগার মিলগুলি ১২,১৪,৯১৬ মে.টন আখ মাড়াই করে ৭৭,৪৫০ মে.টন চিনি উৎপাদন করেছে। গড়ে আখ থেকে চিনি আহরণের হার ছিল ৬.৩৭ শতাংশ। সাধারণত

আখ থেকে চিনি আহরণের পরিমিত হার হয় ৭ (সাত) শতাংশের উপরে। উপরের সারণি-৫.১০ অনুযায়ী কয়েকটি মিলের ক্ষেত্রে ৭ (সাত) শতাংশের উপর চিনি আহরণ করা সম্ভব হলেও অধিকাংশ মিলের পক্ষেই তা অর্জন করা সম্ভব হয়নি। কাজক্ষিত হারে আখ থেকে চিনি আহরণ না হওয়ার কারণ হিসেবে করপোরেশনের প্রধান কার্যালয় থেকে যে ব্যাখ্যা দেয়া হয়েছে তা হলো মিলগুলিতে পর্যাপ্ত আখ সরবরাহ না হওয়ার কারণে আখে পর্যাপ্ত চিনি আসার মৌসুম শুরু হওয়ার আগেই আখ মাড়াই বন্ধ হয়ে যাওয়া। এ প্রসঙ্গে একটি তথ্য বিশেষভাবে উল্লেখ্য যে, বিগত ২০১৪-১৫ অর্থবছরে বাংলাদেশ অর্থনৈতিক সমীক্ষা অনুযায়ী দেশে আখ উৎপাদন হয়েছে ৪৫,৭৯,০০০ মে:টন। পক্ষান্তরে দেশের সুগার মিলগুলিতে বিক্রয়ের জন্য সরবরাহ হয়েছে ১২,১৪,৯১৬ মে:টন, যা দেশের মোট উৎপাদনের মাত্র ২৬.৫ শতাংশ। যদি বিগত ২০১৪-১৫ অর্থবছরের সুগার মিলগুলির মাড়াইকৃত আখ থেকে গড়ে ৭ শতাংশ চিনি আহরণ করা সম্ভব হতো তা হলে মোট চিনি উৎপাদন সম্ভব হতো ৮৫,০৪৪ মে:টন, যা দিয়ে ২৭.৩৯ কোটি টাকার অতিরিক্ত মুনাফা অর্জন বা ক্ষতি কমানো সম্ভব হতো। সুগার মিলগুলির ক্ষেত্রে আরেকটি বিষয় বিশেষভাবে উল্লেখ্য যে, প্রতিবছর প্রচুর পরিমাণ উৎপাদিত চিনি মজুদ থেকে যায়। এ বিপুল পরিমাণ চিনি গুদামে মজুদ থাকার কারণে একদিকে যেমন নষ্ট হওয়ার আশঙ্কা থাকে তেমনি অন্যদিকে মজুদ চিনির বিপরীতে স্বল্পমেয়াদি ব্যাংক ঋণের সুদের পরিমাণও বেড়ে যায়। প্রাসঙ্গিক কিছু তথ্য সারণি-৫.১১ এ উপস্থাপন করা হলো:

সারণি-৫.১১ : বিএসএফআইসির অধীন প্রতিষ্ঠানসমূহ, ব্যাংক ঋণের পরিমাণ এবং ঋণের সুদ সম্পর্কিত তথ্য

বছর	উৎপাদিত চিনি মজুদের পরিমাণ (কোটি টাকা)	স্বল্প মেয়াদি ব্যাংক ঋণের পরিমাণ (কোটি টাকা)	ঋণের উপর সুদের পরিমাণ (কোটি টাকা)
২০১২-১৩	৬৩০.২৯	১৪৬৩.৭৪	১৬৬.৬০
২০১৩-১৪	৭৭৯.৪৫	১৭৩৪.২৮	১৯৪.৬৫

উপরের সারণি-৫.১১তে প্রদর্শিত তথ্য থেকে এটি লক্ষণীয় যে, যতই উৎপাদিত চিনি অবিক্রিত থেকে যাচ্ছে ততই একদিকে চিনির গুণগত মান নষ্ট হয়ে যাওয়ার আশঙ্কা সৃষ্টি হচ্ছে, অন্যদিকে সুদ ব্যয় বেড়ে মজুদকৃত চিনির দাম বেড়ে যাচ্ছে। মজুদ চিনির এই দুদিকের বিপরীতমুখী প্রভাব থেকে উত্তরণের জন্য উৎপাদনের পর বাজার মূল্যের চেয়ে কিছুটা ছাড় দিয়ে চিনি মজুদ না রেখে বিক্রি করে সুদ ব্যয় কমিয়ে লোকসানের পরিমাণ কমানো যায় কিনা তা বিশ্লেষণ করে সঠিক সিদ্ধান্ত গ্রহণ করার সুযোগ রয়েছে বলে কমিশন মনে করে। উদাহরণস্বরূপ, যদি ২০১৩-১৪ অর্থবছরের ৭৭৯.৪৫ কোটি টাকা মূল্যের মজুদ চিনি বাজার মূল্যের চেয়ে ৫ (পাঁচ) শতাংশ হ্রাসকৃত মূল্যে বিক্রয় করা যেত তাহলে বিক্রয় থেকে নগদ আসতে পারত  $(৭৭৯.৪৫ \times ৯৫) = ৭৪০$  কোটি টাকা। বিক্রয় থেকে অতিরিক্ত লোকসান হতো ৩৯ কোটি টাকা। বিক্রয়লব্ধ অর্থ দিয়ে স্বল্পমেয়াদি ঋণ পরিশোধ করলে ঋণের সুদ সাশ্রয় হতো ৬৭ কোটি টাকা (৭৪০ কোটি টাকার ১২ শতাংশ হারে ৯ মাসের সুদ)। সুদ ব্যয় সাশ্রয় এবং বিক্রয় ক্ষতি সমন্বয় করলে নিট সাশ্রয় হতে পারত (৬৭-৩৯) বা ২৮ কোটি টাকা। সুতরাং সঠিক সময়ে সঠিক পদক্ষেপ গ্রহণের মাধ্যমে আখ থেকে চিনি আহরণের শতকরা হার বৃদ্ধি, সুগার মিলগুলিতে আরো অধিক পরিমাণ আখ মাড়াইয়ের ব্যবস্থা এবং সার্বিক আর্থিক পরিকল্পনার দ্বারা সুদ খাতে ব্যয় কমিয়ে প্রতিষ্ঠানের লোকসানের পরিমাণ কমানো সম্ভব হতে পারে বলে কমিশনের নিকট প্রতীয়মান হয়।



## অধ্যায় : ৬

## জরিপে প্রাপ্ত মতামত ও সুপারিশ

কমিশনের প্রতিবেদনের এই অংশে শ্রমিক, ট্রেড ইউনিয়নের নেতা এবং প্রতিষ্ঠানের উপর পরিচালিত জরিপের ফলাফল উল্লেখ করা হয়েছে।

## শ্রমিকদের উপর পরিচালিত জরিপ



শ্রমিকদের উপর পরিচালিত জরিপের ফলাফলে লক্ষ্য করা যায়, রাষ্ট্রায়ত্ত্ব প্রতিষ্ঠানে কর্মরত শ্রমিকদের গড় বয়স ৪৪ বছর এবং সর্বাধিক সংখ্যক শ্রমিক অর্থাৎ মোট ২৩৫ জন শ্রমিকের (৪৮ শতাংশ) বয়স হচ্ছে ৪৫-৫৯ বছর (সারণি-১)।

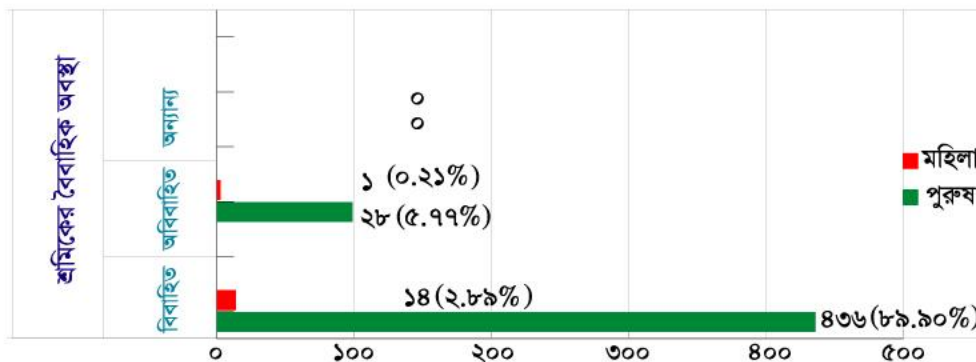
সারণি-১

বয়স	উত্তরদাতার সংখ্যা	গড় বয়স	শতকরা হার %
১৬-২৯	৬১	২৭	১২.৫৮%
৩০-৪৪	১৮২	৩৬	৩৭.৫৩%
৪৫-৫৯	২৩৫	৫২	৪৮.৪৫%
৬০-এর উপরে	০৭	৬০	০১.৪৪%
মোট	৪৮৫	৪৪	১০০.০০%

বৈবাহিক অবস্থার দৃষ্টিকোণ থেকে ৪৭৯ জন শ্রমিকের মধ্যে ৪৬৪ জন পুরুষ এবং তার মধ্যে ৪৩৬ জন অর্থাৎ ৯০ শতাংশ বিবাহিত এবং ২৮ জন অবিবাহিত। ১৫ জন মহিলা শ্রমিকের মধ্যে ১৪ জন বিবাহিত এবং ১ জন অবিবাহিত (সারণি-২)।

সারণি-২

লিঙ্গ	বৈবাহিক অবস্থা					
	বিবাহিত		অবিবাহিত		অন্যান্য	
	উত্তরদাতার সংখ্যা	শতকরা হার	উত্তরদাতার সংখ্যা	শতকরা হার	উত্তরদাতার সংখ্যা	শতকরা হার
পুরুষ	৪৩৬	৮৯.৯%	২৮	৫.৭৭%	০	০%
মহিলা	১৪	২.৮৯%	০১	০.২১%	০	০%
মোট	৪৫০	৯২.৭৯%	২৯	৫.৯৮%	০	০%



৪৮১ জন শ্রমিকের কাছ থেকে প্রাপ্ত তথ্যের ভিত্তিতে লক্ষ্য করা যায়, ১৯৬ জন শ্রমিক অর্থাৎ ৪১ শতাংশ বসবাস করেন ব্যারাক বা শ্রমিক কলোনিতে, ১৯৫ জন শ্রমিক অর্থাৎ ৪১ শতাংশ তাদের স্থায়ী ঠিকানায় বসবাস করেন এবং ৯০ জন শ্রমিক অর্থাৎ ১৮ শতাংশ স্থায়ী ঠিকানা এবং ব্যারাকের বাইরে অন্য কোথাও বসবাস করেন (সারণি-৩)।

সারণি-৩

বসবাসের স্বাভাবিক স্থান	উত্তরদাতার সংখ্যা	শতকরা হার %
অন্য কোথাও	৯০	১৮.৭১%
শ্রমিক কলোনি/ব্যারাক	১৯৬	৪০.৭৫%
স্থায়ী ঠিকানা	১৯৫	৪০.৫৪%
মোট	৪৮১	১০০%

পরিবারের সদস্য শ্রমিক এবং তাদের উপর নির্ভরশীলদের সংখ্যা গড়ে ৬ জন (সারণি-৪)।

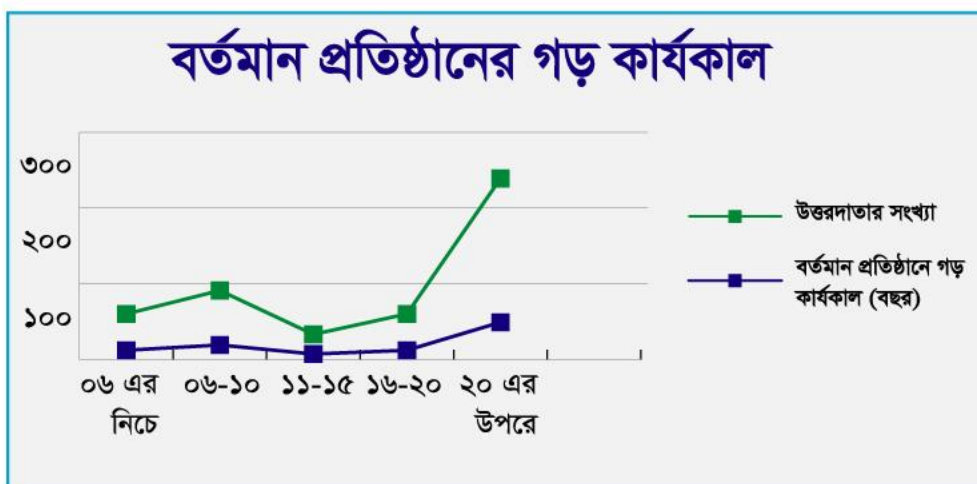
সারণি-৪

পরিবারের নির্ভরশীল সদস্য সংখ্যা	উত্তরদাতার সংখ্যা	পরিবারের গড় নির্ভরশীল সদস্য সংখ্যা	পরিবারের গড় সদস্য সংখ্যা	শতকরা হার %
০৩ -এর নিচে	২৯৪	০১	০১	৭৫.০০%
০৩-০৫	৮৭	০৩	০৪	২২.১৯%
০৬-০৮	১০	০৬	০৭	২.৫৫%
০৯-১১	০১	০৮	০৯	০.২৬%
১১ -এর উপরে	০১	১০	১২	০.২৬%
মোট/গড়	৩৯৩	০৬	০৭	১০০%

বর্তমান কার্যস্থলে শ্রমিকদের গড় কার্যকাল ১৫ বছর এবং ৪৯ শতাংশ শ্রমিকের বর্তমান প্রতিষ্ঠানে কার্যকালের গড় লক্ষ্য করা যায় ৩১ বছর (সারণি-৫)।

সারণি-৫

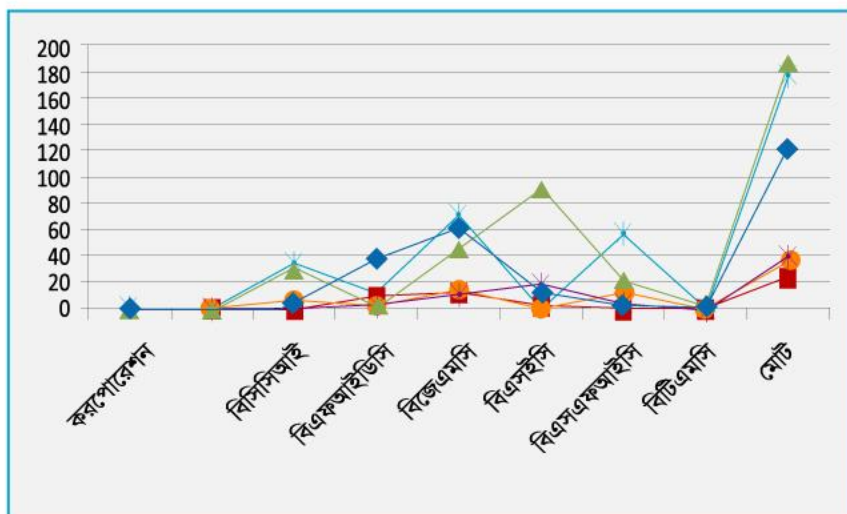
বর্তমান প্রতিষ্ঠানে কার্যকাল (বছর)	উত্তরদাতার সংখ্যা	বর্তমান প্রতিষ্ঠানে গড় কার্যকাল (বছর)	শতকরা হার %
০৬ -এর নিচে	৬০	০৩	১২%
০৬-১০	৯১	০৮	১৯%
১১-১৫	৩৩	১৩	০৭%
১৬-২০	৬০	১৭	১২%
২০-এর উপরে	২৩৯	৩১	৪৯%
মোট	৪৮৩	১৫	৯৯%



৪৮৫ জন শ্রমিকের নিকট থেকে প্রাপ্ত তথ্যে দেখা যায়, ১২২ জন শ্রমিক অর্থাৎ ২৫ শতাংশ সাধারণ শ্রেণির, ১৮৯ জন অর্থাৎ ৩৯ শতাংশ কারিগরি শ্রেণির শ্রমিক এবং ১৭৭ জন অর্থাৎ ৩৬ শতাংশ উৎপাদন কাজে জড়িত কর্মচারী (সারণি-৬)।

সারণি-৬

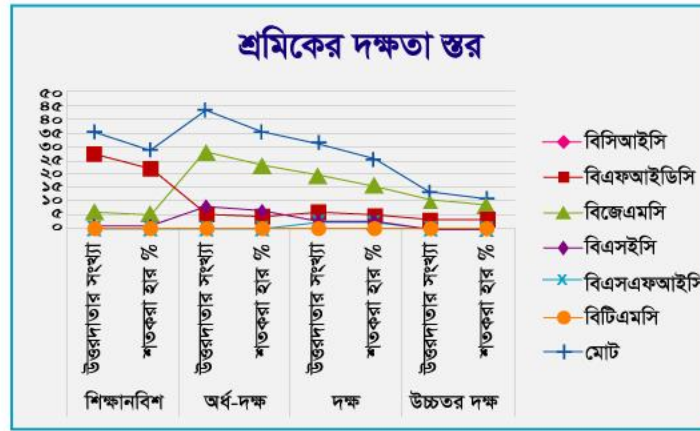
করপোরেশন	সাধারণ		কারিগরি		উৎপাদনের কাজে জড়িত কর্মচারী	
	উত্তরদাতার সংখ্যা	শতকরা হার %	উত্তরদাতার সংখ্যা	শতকরা হার %	উত্তরদাতার সংখ্যা	শতকরা হার %
বিসিআইসি	০৭	১.৪৩%	৩১	৬.৩৫%	৩৬	৭.৩৮%
বিএফআইডিসি	৩৮	৭.৭৯%	০০	০.০০%	১২	২.৪৬%
বিজেএমসি	৬৩	১২.৯১%	৪৭	৯.৬৩%	৭২	১৪.৭৫%
বিএসইসি	১২	২.৪৬%	৯১	১৮.৬৫%	০০	০.০০%
বিএসএফআইসি	০২	০.৪১%	২০	৪.১০%	৫৭	১১.৬৮%
বিটিএমসি	০০	০.০০%	০০	০.০০%	০০	০.০০%
মোট	১২২	২৫.০০%	১৮৯	৩৮.৭৩%	১৭৭	৩৬.২৭%



সাধারণ শ্রমিকের অধিকাংশ কর্মরত আছে বিএফআইডিসি এবং বিজেএমসিতে, উৎপাদন কাজে জড়িত শ্রমিকদের অধিকাংশ কর্মরত আছে বিসিআইসি, বিজেএমসি এবং বিএসএফআইসিতে, পক্ষান্তরে কারিগরি শ্রমিকের অধিকাংশ প্রায় ৫০ শতাংশ কর্মরত আছেন বিএসইসিতে। দক্ষতার স্তর বিবেচনায় যে বিষয়টি জরিপের ফলাফলে পরিস্ফুটিত হয় তাহলো, সাধারণ শ্রমিকের ২৯ শতাংশ শিক্ষানবিশ, ৩৫ শতাংশ অর্ধদক্ষ, ২৫ শতাংশ দক্ষ এবং ১১ শতাংশ উচ্চতর দক্ষতাসম্পন্ন। অনুরূপভাবে কারিগরি শ্রমিকদের দক্ষতার স্তরে ৮ শতাংশ শ্রমিক শিক্ষানবিশ, ২৪ শতাংশ শ্রমিক অর্ধদক্ষ, ৪৭ শতাংশ শ্রমিক দক্ষ এবং ২১ শতাংশ শ্রমিক উচ্চতর দক্ষ, পক্ষান্তরে উৎপাদনের কাজে জড়িত কর্মচারীদের দক্ষতার স্তরে ১৩ শতাংশ শ্রমিক শিক্ষানবিশ, ৩৪ শতাংশ শ্রমিক অর্ধ-দক্ষ, ২৮ শতাংশ শ্রমিক দক্ষ এবং ২৪ শতাংশ শ্রমিক উচ্চতর দক্ষ (সারণি-৭, ৮ ও ৯)।

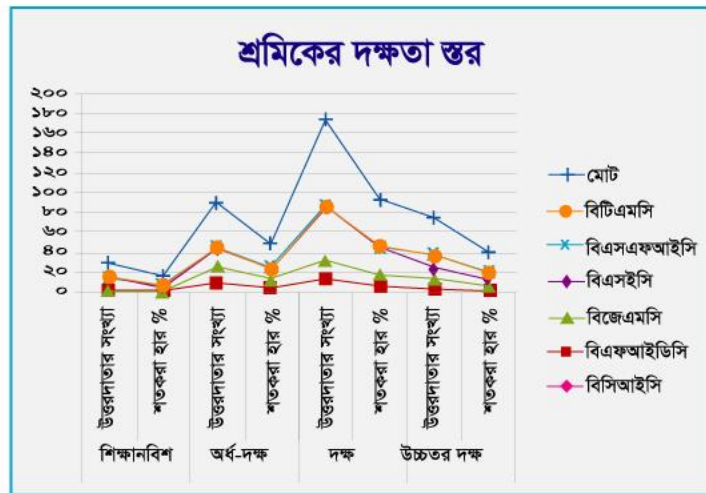
সারণি-৭

করপোরেশন	শিক্ষানবিশ		অর্ধ দক্ষ		দক্ষ		উচ্চতর দক্ষ	
	উত্তরদাতার সংখ্যা	শতকরা হার %	উত্তরদাতার সংখ্যা	শতকরা হার %	উত্তরদাতার সংখ্যা	শতকরা হার %	উত্তরদাতার সংখ্যা	শতকরা হার %
বিসিআইসি	০১	০.৮২%	০২	১.৬৪%	০১	০.৮২%	০০	০.০০%
বিএফআইডিসি	২৭	২২.১৩%	০৫	৪.১০%	০৬	৪.৯২%	০৩	২.৪৬%
বিজেএমসি	০৬	৪.৯২%	২৮	২২.৯৫%	১৯	১৫.৫৭%	১০	৮.২০%
বিএসইসি	০১	০.৮২%	০৮	৬.৫৬%	০৩	২.৪৬%	০০	০.০০%
বিএসএফআইসি	০০	০.০০%	০০	০.০০%	০২	১.৬৪%	০০	০.০০%
বিটিএমসি	০০	০.০০%	০০	০.০০%	০০	০.০০%	০০	০.০০%
মোট	৩৫	২৮.৬৯%	৪৩	৩৫.২৫%	৩১	২৫.৪১%	১৩	১০.৬৬%



সারণি-৮

করণপোরেশন	শিক্ষানবিশ		অর্ধ দক্ষ		দক্ষ		উচ্চতর দক্ষ	
	উত্তরদাতার সংখ্যা	শতকরা হার %	উত্তরদাতার সংখ্যা	শতকরা হার %	উত্তরদাতার সংখ্যা	শতকরা হার %	উত্তরদাতার সংখ্যা	শতকরা হার %
বিসিআইসি	০৩	১.৬২%	১১	৫.৯৫%	১৪	৭.৫৭%	০৩	১.৬২%
বিএফআইডিসি	০০	০.০০%	০০	০.০০%	০০	০.০০%	০০	০.০০%
বিজেএমসি	০১	০.৫৪%	১৬	৮.৬৫%	১৯	১০.২৭%	১১	৫.৯৫%
বিএসইসি	০৯	৪.৮৬%	১৬	৮.৬৫%	৫০	২৭.০৩%	১২	৬.৪৯%
বিএসএফআইসি	০২	১.০৮%	০২	১.০৮%	০৪	২.১৬%	১২	৬.৪৯%
বিটিএমসি	০০	০.০০%	০০	০.০০%	০০	০.০০%	০০	০.০০%
মোট	১৫	৮.১১%	৪৫	২৪.৩২%	৮৭	৪৭.০৩%	৩৮	২০.৫৪%



সারণি-৯

করণপোরেশন	শিক্ষানবিশ		অর্ধ দক্ষ		দক্ষ		উচ্চতর দক্ষ	
	উত্তরদাতার সংখ্যা	শতকরা হার %	উত্তরদাতার সংখ্যা	শতকরা হার %	উত্তরদাতার সংখ্যা	শতকরা হার %	উত্তরদাতার সংখ্যা	শতকরা হার %
বিসিআইসি	০৪	২.২৬%	১৫	৮.৪৭%	০৪	২.২৬%	১৩	৭.৩৪%
বিএফআইডিসি	০৪	২.২৬%	০২	১.১৩%	৩১	১৭.৫১%	০৬	৩.৩৯%
বিজেএমসি	১১	৬.২১%	২৯	১৬.৩৮%	১৫	৮.৪৭%	০১	০.৫৬%
বিএসইসি	০০	০.০০%	০০	০.০০%	০০	০.০০%	০০	০.০০%
বিএসএফআইসি	০৪	২.২৬%	১৫	৮.৪৭%	০০	০.০০%	২৩	১২.৯৯%
বিটিএমসি	০০	০.০০%	০০	০.০০%	০০	০.০০%	০০	০.০০%
মোট	২৩	১২.৯৯%	৬১	৩৪.৪৬%	৫০	২৮.২৫%	৪৩	২৪.২৯%

কিসের ভিত্তিতে মজুরি নিতে আত্মহী এমন প্রশ্নের উত্তরে ৪৬৮ জন শ্রমিকের মধ্যে ৪০৮ জন শ্রমিক অর্থাৎ ৮৭ শতাংশ সময়ভিত্তিক মজুরি নিতে আত্মহী এবং ৬০ জন শ্রমিক অর্থাৎ ১৩ শতাংশ শ্রমিক উৎপাদনভিত্তিক মজুরি নিতে আত্মহী। যে সকল শ্রমিক উৎপাদনভিত্তিক মজুরি নিতে আত্মহী তাদের সকলেই বিজেএমসিতে কর্মরত (সারণি-১০)।

সারণি-১০

করপোরেশন	সময়ভিত্তিক		উৎপাদনভিত্তিক	
	উত্তরদাতার সংখ্যা	শতকরা হার %	উত্তরদাতার সংখ্যা	শতকরা হার %
বিসিআইসি	৪৪	৯.৪০%	০০	০.০০%
বিএফআইডিসি	৬৫	১৩.৮৯%	০০	০.০০%
বিজেএমসি	১১৫	২৪.৫৭%	৬০	১২.৮২%
বিএসইসি	১০৮	২৩.০৮%	০০	০.০০%
বিএসএফআইসি	৭৬	১৬.২৪%	০০	০.০০%
বিটিএমসি	০০	০.০০%	০০	০.০০%
মোট	৪০৮	৮৭.১৮%	৬০	১২.৮২%

খাদ্য এবং খাদ্য-বহির্ভূত অন্য খরচের তথ্য থেকে লক্ষণীয় যে, শ্রমিকের পরিবার প্রতি মাসিক গড় ব্যয় হচ্ছে ২৪,৮৫২ টাকা। অঞ্চল ভিত্তিতে এই ব্যয়ের বেশ ব্যবধান রয়েছে যেমন সর্বোচ্চ ব্যয় হচ্ছে সিলেটে ২৮,৫২৩ টাকা, দ্বিতীয় সর্বোচ্চ চট্টগ্রামে ২৭,৬২৬ টাকা, তৃতীয় সর্বোচ্চ ময়মনসিংহে ২৬,৯২৩ টাকা, চতুর্থ সর্বোচ্চ রংপুরে ২৫,৭৬৯ টাকা, পঞ্চম রাজশাহীতে ২৪,৬০৮ টাকা, ষষ্ঠ ঢাকায় ২৪,২৮৮ টাকা, সপ্তম খুলনায় ২২,৭৭৮ টাকা এবং সর্বনিম্ন বরিশালে ২০,৩৮৪ টাকা (সারণি-১১)।

সারণি-১১

বিভাগ	খাবার খরচ		অন্যান্য খরচ		মোট খরচ (খাবার+অন্যান্য)		উত্তরদাতার সংখ্যা	পরিবারের নির্ভরশীল সদস্য সংখ্যা	পরিবারের সদস্য সংখ্যা
	গড় খাবার খরচ	মাথাপিছু খাবার খরচ	গড় অন্যান্য খরচ	মাথাপিছু অন্যান্য খরচ	গড় মোট খরচ	মাথাপিছু মোট খরচ			
খুলনা	৯০৮৬.৪৯	২৫১৯.৯১	১৩৬৯১.৯৩	৩০৫৮.৭৫	২২৭৭৮.৪২	৫৫৭৮.৬৬	১৩০	৪৫৯	৬১২
চট্টগ্রাম	৯৯৩৯.১০	২৩২৪.০৭	১৭৬৮৬.৬২	৩২৭৪.৪২	২৭৬২৫.৭২	৫৫৯৮.৪৯	৯৪	৪০২	৫০৩
ঢাকা	৯৩১৬.৮৩	২৭৭২.২২	১৪৯৭১.১৩	৩৬৩৩.৪৮	২৪২৮৭.৯৬	৬৪০৫.৭০	৭৩	২৩৮	৩২৪
বরিশাল	৮২১৮.৯৬	২৭৩৫.৮১	১২১৬৫.৪৬	২৮৫৪.৭৯	২০৩৮৪.৪২	৫৫৯০.৬০	৪৬	১৩৪	১৭৯
ময়মনসিংহ	১১৮৫৩.৭৫	২৮৩০.৭৫	১৫০৬৯.৫৮	২৭০৫.৯৭	২৬৯২৩.৩৩	৫৫৩৬.৭২	৮	৩৪	৩৮
রংপুর	৮৬৫১.৭৭	২২৪৯.৮২	১৭১১৭.০১	৩৩৯৪.০৩	২৫৭৬৮.৭৮	৫৬৪৩.৮৫	৪৫	১৬৮	২৪৭
রাজশাহী	৯৩২১.৫৩	২৬৬০.৬৮	১৫২৮৬.৩৩	৩০৪০.২৯	২৪৬০৭.৮৬	৫৭০০.৯৭	৫৪	১৯০	২৩৩
সিলেট	১১৬৪৯.৩৮	২৯৫৩.৬০	১৬৮৭৩.৮৬	৩৬৪২.৯৬	২৮৫২৩.২৪	৬৫৯৬.৫৬	৩২	১২৫	১৮০
মোট	৯৪০৬.৯০	২৫৫৩.৭১	১৫৪৪৫.০৮	৩২৩৫.৯৮	২৪৮৫১.৯৮	৫৭৮৯.৬৯	৪৮৫	১৭৬০	২৩২৭

শ্রমিকদের দক্ষতার স্তরভেদেও রয়েছে গড় পারিবারিক ব্যয়ের ব্যবধান। উদাহরণস্বরূপ শিক্ষানবিশ শ্রমিকদের মাসিক গড় পারিবারিক ব্যয় হচ্ছে ২২,৪১১ টাকা, অর্ধ-দক্ষ শ্রমিকের মাসিক পারিবারিক ব্যয় হচ্ছে ২৪,৩৪৬ টাকা, দক্ষ শ্রমিকের মাসিক গড় পারিবারিক ব্যয় হচ্ছে ২৩,৩৯৫ এবং উচ্চতর দক্ষ শ্রমিকের মাসিক পারিবারিক গড় ব্যয় ৩০,২৩৬ টাকা (সারণি-১২, ১৩, ১৪ ও ১৫)।

সারণি-১২ (বিভাগ অনুসারে শিক্ষানবিশ শ্রমিকের মাসিক পারিবারিক ব্যয়)

বিভাগ	খাবার খরচ		অন্যান্য খরচ		মোট খরচ (খাবার+অন্যান্য)		উত্তরদাতার সংখ্যা	পরিবারের নির্ভরশীল সদস্য সংখ্যা	পরিবারের সদস্য সংখ্যা
	গড় খাবার খরচ	মাথাপিছু খাবার খরচ	গড় অন্যান্য খরচ	মাথাপিছু অন্যান্য খরচ	গড় মোট খরচ	মাথাপিছু মোট খরচ			
খুলনা	৮২১৪.৮৩	২১৯৮.৯৯	১২০৬২.৮৬	২৬৪৬.০০	২০২৭৭.৬৯	৪৮৪৪.৯৯	২২	৭৯	৯৮
চট্টগ্রাম	৯১৭১.০০	১৮১০.০৭	১৫০৭০.৩৩	২১৩২.২৪	২৪২৪১.৩৩	৩৯৪২.৩১	৩০	১৫২	১৭০
ঢাকা	৯০৬২.৫০	২২৬৫.৬৩	১৪৫৮৩.৬৩	২৪৯৬.৮৮	২৩৬৪৬.১৩	৪৭৬২.৫১	০৮	৩২	৩৯
বরিশাল	৬৬৮৭.৫০	২৮৮৮.২৪	১১৬৬৩.৩৩	৩৫৩৭.০৬	১৮৩৫০.৮৩	৬৪২৫.৩০	০৪	০৯	১২
রংপুর	৭৩৭৬.৬৭	১৭৭০.৪০	১৩০০০.০০	২৯৪০.০০	২০৩৭৬.৬৭	৪৭১০.৪০	০৩	১৩	১৪
রাজশাহী	৭৫৫০.০০	১৮১২.০০	১২৮১৬.৬৭	১৯৮৪.০০	২০৩৬৬.৬৭	৩৭৯৬.০০	০৩	১৩	১৫
সিলেট	১২৮৬৬.৬৭	২২০৩.০৩	৮৭৯৬.৬৭	১৪০০.৬১	২১৬৬৩.৩৪	৩৬০৩.৬৪	০৩	১৭	২৩
মোট	৮৭৫৪.৫২	২০০৩.২৯	১৩৬৫৬.১৬	২৩২৫.১১	২২৪১০.৬৮	৪৩২৮.৪০	৭৩	৩১৭	৩৭১



সারণি-১৩ (বিভাগ অনুসারে অর্ধ-দক্ষ শ্রমিকের মাসিক পারিবারিক ব্যয়)

বিভাগ	খাবার খরচ		অন্যান্য খরচ		মোট খরচ (খাবার+অন্যান্য)		উত্তরদাতার সংখ্যা	পরিবারের নির্ভরশীল সদস্য সংখ্যা	পরিবারের সদস্য সংখ্যা
	গড় খাবার খরচ	মাথাপিছু খাবার খরচ	গড় অন্যান্য খরচ	মাথাপিছু অন্যান্য খরচ	গড় মোট খরচ	মাথাপিছু মোট খরচ			
খুলনা	৯১৭০.৪২	২৪০০.০৭	১২৯২৪.৬৯	২৭০৭.৬৮	২২০৯৫.১১	৫১০৭.৭৫	৪০	১৫১	১৯৫
চট্টগ্রাম	৯১৯৫.৯১	২১১৮.৪৩	১৭৯৫৭.৮০	৩১১২.৪২	২৭১৫৩.৭১	৫২৩০.৮৫	২২	৯৬	১১৩
ঢাকা	৯৯৫৫.৬৭	৩০০৭.৫০	১৩৩৪২.৩৮	৩৩৯৯.১০	২৩২৯৮.০৫	৬৪০৬.৬০	১৫	৪৮	৬৩
বরিশাল	৮২০৪.৩৬	২৬৭৭.০৭	১৩১৭৮.৯৫	৩০৭৮.৬৭	২১৩৮৩.৩১	৫৭৫৫.৭৪	১৬	৩৮	৪৮
ময়মনসিংহ	১০০৭৫.০০	২২৩৮.৮৯	১৭১৭৫.০০	৩১৬১.১১	২৭২৫০.০০	৫৪০০.০০	০২	৯	১০
রংপুর	৮৩৭৩.৩৩	২০৯২.৬৩	১৫৬২১.৩০	৩০৭৫.৭৫	২৩৯৯৪.৬৩	৫১৬৮.৩৮	২১	৮০	১১৯
রাজশাহী	৯৪৪৫.৫৩	২৩৮৯.৩১	১৩৫৪৩.৮৭	২৬০৯.৯৩	২২৯৮৯.৪০	৪৯৯৯.২৪	১৮	৭২	৮৬
সিলেট	১১৩২০.৯৬	৩২০৭.৫৫	১৬৬৫৫.৪২	৪০৩৪.৬২	২৭৯৭৬.৩৮	৭২৪২.১৮	১৭	৬০	৮৭
মোট	৯৩৫৫.১৭	২৪৭১.৫৯	১৪৯৮৯.৯২	৩০৫৮.৩৭	২৪৩৪৫.০৯	৫৫২৯.৯৬	১৪৯	৫৫৪	৭২৩

সারণি-১৪ (বিভাগ অনুসারে দক্ষ শ্রমিকের মাসিক পারিবারিক ব্যয়)

বিভাগ	খাবার খরচ		অন্যান্য খরচ		মোট খরচ (খাবার+অন্যান্য)		উত্তরদাতার সংখ্যা	পরিবারের নির্ভরশীল সদস্য সংখ্যা	পরিবারের সদস্য সংখ্যা
	গড় খাবার খরচ	মাথাপিছু খাবার খরচ	গড় অন্যান্য খরচ	মাথাপিছু অন্যান্য খরচ	গড় মোট খরচ	মাথাপিছু মোট খরচ			
খুলনা	৮৭৭৭.৬৭	২৩৬২.৮০	১২৫৬৭.৩২	৩১১৮.৮৯	২১৩৪৪.৯৯	৫৭৮১.৬৯	৪৯	১৫৭	২১৫
চট্টগ্রাম	৯৫১৮.৪৮	২৯৫৮.৪৫	১৬৮৫৬.২৪	৪৪৪৪.১২	২৬৩৭৪.৭২	৭৪০২.৫৭	২৩	৭৪	১০৪
ঢাকা	৮১৭৮.৮১	২৫১৪.১৪	১৩৫০৫.৫৭	৩৩১৭.৫৪	২১৬৮৪.৩৮	৫৮৩১.৬৮	২৮	৮৭	১২২
বরিশাল	৮৪০১.৩৩	২৬৪৪.৬৭	১২০৭০.৩৪	২৬২৮.০০	২০৪৭১.৬৭	৫২৭২.৬৭	২৪	৭৫	১০১
ময়মনসিংহ	১২৬৪০.০০	২৮০৮.৮৯	১৪৯০০.০০	২৮৬৬.৬৭	২৭৫৪০.০০	৫৬৭৫.৫৬	০২	০৯	১১
রংপুর	৯২৭৫.৪৫	২৫১৯.২৬	১৭৪২৪.৩৮	৩৭৯১.৮৫	২৬৬৯৯.৮৩	৬৩১১.১১	১১	৪১	৬৩
রাজশাহী	৮৯৭৫.০০	২৯৫৩.৮০	১৫৯৮০.০২	৩৪৮৪.৬৮	২৪৯৫৫.০২	৬৪৩৮.৪৮	২৬	৭৯	৯৮
সিলেট	১২৭০০.০০	৩৬২৮.৫৭	১৬৭৭৯.১৭	৪৪৩৯.২৯	২৯৪৭৯.১৭	৮০৬৭.৮৬	০৪	১৪	২০
মোট	৮৯৩১.১১	২৭২৯.২৪	১৪৪৬৩.৯৩	৩৩৯৩.৭৫	২৩৩৯৫.০৪	৬১২২.৯৯	১৬৯	৫৪৩	৭৪৩

সারণি-১৫ (বিভাগ অনুসারে উচ্চতর দক্ষ শ্রমিকের মাসিক পারিবারিক ব্যয়)

বিভাগ	খাবার খরচ		অন্যান্য খরচ		মোট খরচ (খাবার+অন্যান্য)		উত্তরদাতার সংখ্যা	পরিবারের নির্ভরশীল সদস্য সংখ্যা	পরিবারের সদস্য সংখ্যা
	গড় খাবার খরচ	মাথাপিছু খাবার খরচ	গড় অন্যান্য খরচ	মাথাপিছু অন্যান্য খরচ	গড় মোট খরচ	মাথাপিছু মোট খরচ			
খুলনা	১০৬৫৫.২৬	২৮১১.৮১	২০৫৫৫.৬১	৪১১৬.৭৪	৩১২১০.৮৭	৬৯২৮.৫৫	১৯	৭২	১০৪
চট্টগ্রাম	১২৫২১.৫৮	২৯৫৫.৪০	২১১৪১.৮৫	৪৫৪৮.০২	৩৩৬৬৩.৪৩	৭৫০৩.৪২	১৯	৮১	১১৬
ঢাকা	১০৪৪৮.৮৯	৩১৭৪.৪০	১৯১৬৭.০২	৪৮৯৫.৮৯	২৯৬১৫.৯১	৮০৭০.২৯	২০	৬৫	৯২
বরিশাল	১০০৯৬.৬৭	৪৩২৭.১৪	১৪৪২৫.০০	৪৪১৪.২৯	২৪৫২১.৬৭	৮৭৪১.৪৩	০৩	০৭	১০
ময়মনসিংহ	১২৩৫০.০০	৩১৮৭.১০	১১৪৫০.০০	২৩৪৮.৩৯	২৩৮০০.০০	৫৫৩৫.৪৯	০৪	১৬	১৭
রংপুর	৮৯৪৭.৫০	২৪৭১.৭৪	১৬৮১৮.৫৭	৩৮২৯.৫৭	২৫৭৬৬.০৭	৬৩০১.৩১	১০	৩৫	৫১
রাজশাহী	১১০৭১.৪৩	২৯২৪.৫৩	১৭৬৪২.৬২	৩৩৮৩.০২	২৮৭১৪.০৫	৬৩০৭.৫৫	০৭	২৭	৩৪
সিলেট	১১৪০০.০০	২৬০৫.৭১	১৯৪৬৯.০৫	৩৭১৫.৭১	৩০৮৬৯.০৫	৬৩২১.৪২	০৮	৩৫	৫০
মোট	১০৯৬৮.৪৫	২৯১৭.৩৬	১৯২৬৭.৫৪	৪১৬৫.২০	৩০২৩৫.৯৯	৭০৮২.৫৬	৯০	৩৩৬	৪৭৪

পার্শ্বের সারণি ১২, ১৩, ১৪ ও ১৫ থেকে লক্ষণীয় যে, শ্রমিকের দক্ষতার স্তরের গড় পারিবারিক ব্যয়ের ক্ষেত্রেও রয়েছে অঞ্চলভিত্তিক ব্যয়ের ব্যবধান। অধিকাংশ শ্রমিক (৯৯.৭৯ শতাংশ) মন্তব্য করেন যে, উৎপাদনশীলতার সাথে মজুরির কোনো সম্পর্ক থাকার প্রয়োজন নেই, যেখানে মাত্র ২১ শতাংশ শ্রমিক মন্তব্য করেন যে, মজুরির সাথে উৎপাদনশীলতার সম্পর্ক থাকা উচিত। উৎপাদনের সাথে প্রদত্ত মজুরি ন্যায়সংগত কিনা এমন প্রশ্নের জবাবে ৯৯.৭৯ শতাংশ শ্রমিক না-বোধক বিপরীতধর্মী উত্তর দেন। সিদ্ধান্ত গ্রহণে শ্রমিকদের অংশগ্রহণের সুযোগ আছে কিনা এমন প্রশ্নের জবাবে ৩৭ শতাংশ না-বোধক এবং ৬৩ শতাংশ হ্যাঁ-বোধক উত্তর দেন। প্রতিষ্ঠানের মুনাফার সাথে মজুরির সম্পর্ক আছে কিনা এমন প্রশ্নের জবাবে ৯৯ শতাংশ শ্রমিক না-বোধক উত্তর দেন এবং মাত্র তিন জন শ্রমিক হ্যাঁ-বোধক উত্তর দেন। প্রদত্ত সারণি-১৬ থেকে রাষ্ট্রীয় মালিকানাধীন প্রতিষ্ঠানসমূহের কাজের পরিবেশ ভালো বলেই প্রতীয়মান হয়। প্রতিটি প্রতিষ্ঠানে রয়েছে প্রয়োজনীয় সংখ্যক ক্যান্টিন, মেডিক্যাল/ক্লিনিক, পেশাগত স্বাস্থ্য ও নিরাপত্তা ব্যবস্থা, বিশ্রাম কক্ষ, ডিপার্টমেন্টাল স্টোর, বিক্রয়কেন্দ্র, ক্লাব এবং পুরুষ ও মহিলাদের জন্য পৃথক শৌচাগার।

## সারণি-১৬ (কারখানার কাজের পরিবেশ)

কাজের পরিবেশ	বিসিআইসি		বিএফআইডিসি		বিজেএমসি		বিএসইসি		বিএসএফআইসি		বিটিএমসি		মোট	
	হ্যাঁ	না	হ্যাঁ	না	হ্যাঁ	না	হ্যাঁ	না	হ্যাঁ	না	হ্যাঁ	না	হ্যাঁ	না
ক্যান্টিন	৭৪	২	০	৪৫	১৫০	২৪	৬৮	০	১২২	০	০	০	৪১৪	৭১
শৌচাগার(মহিলা)	৪৫	৩১	২৫	২০	১৪৪	৩০	০	৬৮	২	১২০	০	০	২১৬	২৬৯
মেডিক্যাল/ক্লিনিক	৭৫	১	২০	২৫	১৪৯	২৫	৩৭	৩১	১২২	০	০	০	৪০৩	৮২
পেশাগত স্বাস্থ্য ও নিরাপত্তা	১৬	৬০	১	৪৪	২	১৭২	০	৬৮	৮২	৪০	০	০	১০১	৩৮৪
শৌচাগার (পুরুষ)	৭৬	০	৪১	৪	১৭৩	১	৬৮	০	১১৭	৫	০	০	৪৭৫	১০
বিশ্রাম কক্ষ	১৯	৫৭	০	৪৫	৬৫	১০৯	৩	৬৫	০	১২২	০	০	৮৭	৩৯৮
ডিপার্টমেন্টাল স্টোর	২৭	৪৯	০	৪৫	১	১৭৩	০	৬৮	৮৩	৩৯	০	০	১১১	৩৭৪
স্টোর (বিক্রয় কেন্দ্র)	১৭	৫৯	০	৪৫	০	১৭৪	০	৬৮	৮০	৪২	০	০	৯৭	৩৮৮
ক্লাব	৭৫	১	৪৪	১	১৫০	২৪	৩৭	৩১	১২০	২	০	০	৪২৬	৫৯
অন্যান্য সুনির্দিষ্ট	০	৭৬	১৩	৩২	৩	১৭১	০	৬৮	৮২	৪০	০	০	৯৮	৩৮৭

আত্মকর্মসংস্থানের জন্য বর্তমান দক্ষতা প্রয়োগ করা যেতে পারে কিনা এমন প্রশ্নের জবাবে ১০৪ জন শ্রমিক (২৮ শতাংশ) হ্যাঁ-সূচক উত্তর দেন, ৩২০ জন শ্রমিক (৬৬ শতাংশ) না-সূচক উত্তর দেন এবং ৩১ জন শ্রমিক (৬ শতাংশ) আংশিক প্রয়োগ করা যেতে পারে বলে মন্তব্য করেন।

গত বছর বাধ্যতামূলকভাবে কোন প্রশিক্ষণ পেয়েছেন কিনা জানতে চাওয়া হলে ৪৪৬ জন শ্রমিক (৯২ শতাংশ) না-বোধক উত্তর দেন। কোন ধরনের প্রশিক্ষণ পেতে চান জানতে চাওয়া হলে অধিকাংশ শ্রমিক কারিগরি এবং মেকানিক্যাল বিষয়ে প্রশিক্ষণ পাওয়ার ব্যাপারে আগ্রহ প্রকাশ করেন। প্রতিষ্ঠানে উদ্দীপনা ভাতার ব্যবস্থা আছে কিনা এমন প্রশ্নের জবাবে ৪২৮ জন শ্রমিক (৮৮ শতাংশ) নাই বলে মন্তব্য করেন এবং ৫৬ জন শ্রমিক (১২ শতাংশ) উদ্দীপনা ভাতার ব্যবস্থা আছে বলে জানান।

উৎপাদনশীলতায় সিদ্ধান্ত গ্রহণে শ্রমিকের অংশগ্রহণের সুযোগ আছে কিনা এমন প্রশ্নের জবাবে ৩০৫ জন (৬৩ শতাংশ) শ্রমিক কমিটির মাধ্যমে সিদ্ধান্ত গ্রহণের অংশগ্রহণ আছে বলে মন্তব্য করেন এবং ১৮০ জন শ্রমিক (৩৭ শতাংশ) সিদ্ধান্ত গ্রহণে অংশগ্রহণ নাই বলে মন্তব্য করেন। যদি প্রতিষ্ঠানের কোন মুনাফা না হয় ক্ষতিপূরণসহ কিছু শ্রমিক ছাঁটাই হওয়া উচিত কিনা এমন প্রশ্নের জবাবে ৪৭১ জন (৯৭ শতাংশ) শ্রমিক না-সূচক মন্তব্য করেন। কেন ছাঁটাই হওয়া উচিত নয় এমন প্রশ্ন করা হলে অধিকাংশই শ্রমিক ছাঁটাই করা হলে দেশে বেকারত্ব বাড়বে বলে যুক্তি দেখান। কোন লাভ-ক্ষতি ছাড়া প্রতিষ্ঠানটি কি কর্মকর্তা-কর্মচারী এবং শ্রমিকের নিকট হস্তান্তর করা উচিত? এমন প্রশ্ন করা হলে ৪৮৪ জন উত্তরদাতার মধ্যে ৪৮২ জনই না বলে মন্তব্য করেন। কেন হস্তান্তর করা উচিত নয় এমন প্রশ্নের উত্তরে অধিকাংশ, শ্রমিকই বলেন এতে কর্মকর্তা-কর্মচারী ও শ্রমিকদের মধ্যে বিবোধ সৃষ্টি হবে। প্রতিষ্ঠানটি লাভজনক করার জন্য বহুমুখী করার প্রয়োজনীয়তা আছে কিনা এমন প্রশ্নের জবাবে ৩৭৪ জন শ্রমিক (৭৭ শতাংশ) হ্যাঁ-সূচক উত্তর দেন এবং ১০৯ জন শ্রমিক (২৩ শতাংশ) না-সূচক উত্তর দেন। যে সকল শ্রমিক হ্যাঁ-সূচক উত্তর দেন তাদের একটি বৃহৎ অংশ হার্ডবোর্ড, পেপার, কার্পেট, জায়নামাজসহ অন্য পণ্য তৈরির ব্যাপারে মন্তব্য করেন। এসব শ্রমিক মূলত পাটকলে কাজ করেন।

যদি প্রতিষ্ঠানটি বাণিজ্যিকভাবে টেকসই না হয় তবে সরকারি অনুদানের মাধ্যমে প্রতিষ্ঠানটি চালু রাখা প্রয়োজন কিনা? এমন প্রশ্ন শ্রমিকদের কাছে করা হলে ৪৮৫ জন শ্রমিকের মধ্যে ৪৮৪ জন চালু রাখার পক্ষে মত দেন। কেন সরকারি অনুদান দিয়েও প্রতিষ্ঠানটি চালু রাখা উচিত এমন প্রশ্নের জবাবে বলেন, প্রতিষ্ঠান চালু রাখা না হলে দেশে বেকারত্ব বাড়বে ও কৃষি খাত ক্ষতিগ্রস্ত হবে। ক্ষতিগ্রস্ত প্রতিষ্ঠানে দেয়া অনুদান কি অবকাঠামোগত উন্নয়নে বিনিয়োগ করা উচিত? এমন প্রশ্নের জবাবে ৪৮৫ জন শ্রমিকের মধ্যে ৪৩১ জন শ্রমিক (৮৯ শতাংশ)

অনুদান অবকাঠামোগত উন্নয়নে বিনিয়োগ করা উচিত বলে মন্তব্য করেন এবং ৫৪ জন শ্রমিক (১১ শতাংশ) উচিত না বলে মতামত দেন। যেসকল শ্রমিক অনুদান অবকাঠামোগত উন্নয়নে বিনিয়োগ করা উচিত বলে মত দেন তাদের অধিকাংশই কারণ হিসেবে কারখানার উৎপাদন বৃদ্ধি পাবে বলে উল্লেখ করেন।

সরকারি/বেসরকারি খাত থেকে প্রাপ্ত অর্থ দিয়ে যদি ক্ষতিগ্রস্ত প্রতিষ্ঠানকে চালু রাখা হয় সেক্ষেত্রে বাংলাদেশের অর্থনৈতিক উন্নয়নে স্বল্প অথবা দীর্ঘমেয়াদি বিরূপ প্রভাব ফেলবে কিনা? শ্রমিকদের এমন প্রশ্ন করা হলে ৪৮১ জন শ্রমিকের মধ্যে ৪৭৭ জন শ্রমিক (৯৯ শতাংশ) না-সূচক মন্তব্য করেন এবং মাত্র ৪ জন শ্রমিক হ্যাঁ-সূচক মন্তব্য করেন।

### ট্রেড ইউনিয়ন নেতাদের উপর পরিচালিত জরিপ

৬টি করপোরেশনের আওতাধীন শিল্প প্রতিষ্ঠানে কর্মরত ৪৩ জন ট্রেড ইউনিয়ন নেতার নিকট থেকে তথ্য সংগ্রহে লক্ষণীয় যে, ১২জন দেশের কোন না কোন রাজনৈতিক দলের সাথে সম্পৃক্ত এবং ৩১জন (৭২ শতাংশ) কোন রাজনৈতিক দলের সাথে সম্পৃক্ত নয়। জরিপের ফলাফলে দেখা যায়, সকল ট্রেড ইউনিয়নই শ্রমিকদের নিকট থেকে চাঁদা সংগ্রহ করে। চাঁদা আদায়ের ক্ষেত্রে রশিদ দিয়ে চাঁদা আদায় করে থাকে এমন ট্রেড ইউনিয়ন নেতার সংখ্যা ২৪ (৫৬ শতাংশ) এবং চেক অব-এর মাধ্যমে চাঁদা আদায় করে থাকে এমন ট্রেড ইউনিয়ন নেতার সংখ্যা ১৯ জন (৪৪ শতাংশ)। ট্রেড ইউনিয়নের মাধ্যমে শ্রমিকদের কিভাবে সহায়তা করে থাকে এমন প্রশ্নের জবাবে অধিকাংশ ট্রেড ইউনিয়ন নেতা উল্লেখ করেন যে, বিভিন্ন সময়ে আর্থিক এবং আইনি সহায়তা, শ্রমিক স্বার্থ সংরক্ষণ এবং শ্রমিকের অধিকার আদায়ে সহায়তা করে থাকে। প্রতিষ্ঠানে এক ট্রেড ইউনিয়নের সাথে অন্য ইউনিয়নের সম্পর্ক কেমন এমন প্রশ্নের জবাবে ২৭ জন বলেন, ভালো এবং ২ জন বলেন স্বাভাবিক।

শ্রমিকদের অনুপস্থিতির হার কমাতে ট্রেড ইউনিয়ন ভূমিকা রাখতে পারে কিনা জানতে চাওয়া হলে ৪৩ জন নেতার মধ্যে ৩৪ জন হ্যাঁ-সূচক উত্তর দেন, ৩ জন কিছু পারে বলে মন্তব্য করেন এবং ৬ জন বলেন, পারে না। ট্রেড ইউনিয়ন উৎপাদন কাজে অপচয় কমাতে পারে কিনা জানতে চাওয়া হলে ৪৩ জন নেতার মধ্যে ৩৫ জন কমাতে পারে বলে মন্তব্য করেন বাকি ৮ জন কিছু পারে বলে মত দেন।

ব্যবস্থাপনার উন্নয়নে ট্রেড ইউনিয়নের ভূমিকা আছে কিনা এমন প্রশ্নের জবাবে ৪৩ জন নেতার মধ্যে ২৯ জন হ্যাঁ-সূচক উত্তর করেন, ১১ জন কিছু পারে বলে মন্তব্য করেন এবং বাকি ৩ জন কিছু পারে না বলে মতামত দেন। (সারণি-১)

### সারণি-১

ভূমিকাসমূহ	হ্যাঁ	কিছু পারে	কিছু পারে না	সংখ্যা
অনুপস্থিতির হার কমাতে	৩৪	৩	৬	৪৩
উৎপাদন কাজে অপচয় কমাতে	৩৫	৮	০	৪৩
ব্যবস্থাপনার উন্নয়নে	২৯	১১	৩	৪৩
উৎপাদনের হার বাড়াতে	৩৩	৬	৪	৪৩
কারখানার কর্ম পরিবেশ উন্নয়নে	৩০	১৩	০	৪৩
কর্তৃপক্ষের সাথে সুসম্পর্ক বজায় রাখতে	৩৩	৮	১	৪২
অন্যান্য	১২	২	০	১৪

ট্রেড ইউনিয়ন কি তাদের ভূমিকা দিয়ে উৎপাদনের হার বাড়াতে পারে? নেতাদের কাছে এমন প্রশ্ন করা হলে ৪৩ জনের মধ্যে ৩৩ জন হ্যাঁ বলেন, ৬ জন বলেন কিছু পারে এবং বাকি ৪ জন বলেন কিছু পারে না। কারখানার কর্মপরিবেশ উন্নয়নে ট্রেড ইউনিয়নের ভূমিকা আছে কিনা, এমন প্রশ্নের জবাবে ৪৩ জনের মধ্যে ৩০ জন বলেন হ্যাঁ, ১৩ জন বলেন কিছু পারে। ট্রেড ইউনিয়ন কর্তৃপক্ষের সাথে সুসম্পর্ক বজায় রাখতে সহায়ক ভূমিকা রাখতে পারে কিনা এমন প্রশ্নের জবাবে ৪৩ জন নেতার মধ্যে ৩৩ জন বলেন পারে, ৮ জন বলেন কিছু পারে এবং ১ জন বলেন কিছু পারে না। কর্তৃপক্ষের সাথে ট্রেড ইউনিয়নের সুসম্পর্ক বিরাজমান আছে কিনা এরূপ প্রশ্নের ক্ষেত্রে ৩৩ জন বলেন সুসম্পর্ক আছে এবং ১০ জন সুসম্পর্ক বিরাজমান নাই বলে মন্তব্য করেন। কারখানাটি চালাতে ট্রেড ইউনিয়ন কর্তৃপক্ষকে কিভাবে সাহায্য করে জানতে চাওয়া হলে শ্রমিক নেতাগণ বিভিন্ন রকম উত্তর দেন, তাদের মধ্যে উল্লেখযোগ্য হচ্ছে শ্রমিকদের স্বার্থ সংরক্ষণের মাধ্যমে, শ্রমিকদের কাজে উৎসাহিত করণের মাধ্যমে উৎপাদন বৃদ্ধিতে ভূমিকা রেখে ট্রেড ইউনিয়ন সাহায্য করে থাকে। কর্তৃপক্ষের সাথে ট্রেড ইউনিয়নের সম্পর্ক কেন ভাল নয় জানতে চাওয়া হলে অধিকাংশ নেতাই বলেন শ্রমিকদের ন্যায্য দাবির কথা বললে কর্তৃপক্ষের সাথে সুসম্পর্ক থাকে না।

গত বছর কোন শিল্প বিরোধ হয়েছিল কিনা জানতে চাওয়া হলে ৪৩ জন নেতার মধ্যে ২৭ জন (৬৩ শতাংশ) 'না' সূচক উত্তর দেন এবং ১৬ জন (৩৭ শতাংশ) 'হ্যাঁ' সূচক উত্তর দেন। গত পাঁচ বছরে কারখানাটিতে যে শিল্প বিরোধ হয়েছিল নেতাদের দেয়া জবাব অনুযায়ী তার অধিকাংশ কারণ হলো, মহার্ঘ ভাতা, পদোন্নতি, চাকরি নিয়মিতকরণ, লভ্যাংশসহ শ্রমিকদের অন্য দাবি আদায়। রাষ্ট্রীয় মালিকানাধীন প্রতিষ্ঠানে জাতীয় মজুরি ও উৎপাদনশীলতা কমিশন ২০১০-এর সুপারিশ বাস্তবায়ন হয়েছে কিনা এমন প্রশ্নের জবাবে ৪৩ জন শ্রমিক নেতার মধ্যে ৩৩ জন বলেন সফলভাবে বাস্তবায়িত হয়েছে এবং ১০ জন বলেন আংশিক বাস্তবায়িত হয়েছে। জাতীয় মজুরি ও উৎপাদনশীলতা কমিশন ২০১০-এর সুপারিশ বাস্তবায়নে ফলাফল কী হয়েছে তার উত্তরে অধিকাংশ নেতা বলেন, শ্রমিক অসন্তোষ কিছুটা হলেও নিরসন হয়েছে। বাজারের সাথে সংগতি রেখে মজুরি স্কেলের সামঞ্জস্য বিধান করা হয়েছে, উৎপাদনের গতিশীলতা বৃদ্ধি পেয়েছে।

বর্তমান মজুরি কাঠামো ও সুবিধাদি শ্রম আইনের সাথে সামঞ্জস্যপূর্ণ কিনা জানতে চাওয়া হলে ১১ জন নেতা 'না' বলে তাদের মতামত দেন এবং কারণ হিসেবে বাজারে দ্রব্যমূল্য বৃদ্ধি কিন্তু বেতন অনেক কম, অধিকাংশ নেতার ক্ষেত্রে আইন কার্যকর হয় না, ওভারটাইম বেশি করানো হলেও শ্রম আইনের কারণে ৫৬ ঘণ্টার বেশি দেয়া হয় নাই বলে মতামত দেয়া হয়।

কর্তৃপক্ষ শ্রমিকদের যে ধরনের সুবিধাদি দিয়ে থাকেন নেতাদের নিকট থেকে প্রাপ্ত তথ্যের ভিত্তিতে তার সংক্ষিপ্তসার হচ্ছে, ৯ জন বলেছেন, ভর্তুকির হারে ক্যান্টিন আছে, পক্ষান্তরে ৩৪ জন বলেছেন নেই। পুরুষ টয়লেট থাকলেও ৩১ জন বলেছেন, মহিলা টয়লেট নেই। ৪৩ জনই বলেছেন, ডে-কেয়ার সেন্টার নেই। ৩১ জন বলেছেন, মেডিকেল সেন্টার আছে, ১২ জন বলেছেন, নেই। ৮ জন বলেছেন, বিশ্রাম কক্ষ আছে, ৩৫ জন বলেছেন নেই। ২৪ জন বলেছেন বিনোদন কক্ষ আছে, ১৯ জন বলেছেন বিনোদন কক্ষ নেই। ৪২ জন বলেছেন, পুরুষ ইবাদত কক্ষ আছে, ৪১ জন বলেছেন মহিলা ইবাদত কক্ষ নেই। বিদ্যমান সুযোগ-সুবিধার বাইরে অধিকাংশ শ্রমিক ইন্টারনেট, বনভোজন, খেলাধুলার মাঠ, ফিটনেস সেন্টার ইত্যাদি থাকার প্রয়োজন আছে বলে মতামত দেন (সারণি-২)।

## সারণি-২

সংখ্যা	কতটি আছে	কতটি নেই	মোট
ভর্তুকির হার (ক্যান্টিন)	০৯	৩৪	৪৩
পুরুষ (টয়লেট)	৪৩	০০	৪৩
মহিলা (টয়লেট)	১২	৩১	৪৩
ডে-কেয়ার সেন্টার	০০	৪৩	৪৩
মেডিকেল সেন্টার	৩১	১২	৪৩
বিশ্রাম কক্ষ	০৮	৩৫	৪৩
বিনোদন কক্ষ	২৪	১৯	৪৩
পুরুষ (ইবাদতের কক্ষ)	৪২	০১	৪৩
মহিলা (ইবাদতের কক্ষ)	০২	৪১	৪৩
অন্যান্য	০১	৪২	৪৩

বর্তমান মজুরি কাঠামো পরিবর্তন করা উচিত কিনা এবং উচিত হলে তার কারণ কী এমন প্রশ্নের জবাবে ৪৩ জন নেতার মধ্যে ৪২ জন বলেন, বর্তমান মজুরি কাঠামো পরিবর্তন করা উচিত এবং অধিকাংশই কারণ হিসেবে বর্তমান বাজারে দ্রব্যমূল্যের উর্ধ্বগতি এবং জাতীয় বেতন স্কেলের সাথে মিল রাখার কথা উল্লেখ করেন। মজুরি কাঠামোতে কোন পরিবর্তন চাইলে মজুরি নির্ধারণের মূল কারণসমূহ সম্পর্কে উত্তরদাতাদের ৩৪ জন প্রধান গুরুত্বপূর্ণ, ১৪ জন দ্বিতীয় গুরুত্বপূর্ণ, ২৩ জন জীবনযাত্রার ব্যয়সূচক তৃতীয় গুরুত্বপূর্ণ, ৩২ জন বাজারে চাহিদা ও যোগান অনুসারে চতুর্থ গুরুত্বপূর্ণ এবং ৪ জন কারখানা পর্যায়ে দর কষাকষির মাধ্যমে মজুরি নির্ধারণ পঞ্চম গুরুত্বপূর্ণ হিসেবে মত প্রকাশ করেন (সারণি-৩)।

## সারণি-৩

মূল কারণসমূহ	গুরুত্বপূর্ণ-১	কম/বেশি-২	না-৩	সংখ্যা
উৎপাদনশীলতা	৩৪	০১	০০	৩৫
কারখানার লাভ	১৪	১০	০৬	৩০
জীবনযাত্রার ব্যয়সূচক	২৩	০৯	০৩	৩৫
বাজারে চাহিদা ও যোগান অনুসারে শ্রমিক	৩২	০২	০৩	৩৭
কারখানা পর্যায়ে দরকষাকষির মাধ্যমে মজুরি নির্ধারণ	০৪	০৬	১৯	২৯
মোট	১০৭	২৮	৩১	১৬৬

প্রতিষ্ঠানের মুনাফায় শ্রমিকদের অংশগ্রহণ ও কল্যাণ তহবিল আছে কিনা জিজ্ঞাসা করা হলে ১১ জন হ্যাঁ-সূচক জবাব দেন এবং ২ জন না-সূচক জবাব দেন।

প্রতিষ্ঠানে কোন উৎপাদন কমিটি আছে কিনা, থাকলে ২০১৪-১৫ সালে কয়টি সভা হয়েছে, প্রস্তাবগুলো বাস্তবায়নের অবস্থা কী? এবং উৎপাদন বৃদ্ধি হয়েছে কিনা এমন প্রশ্নের জবাবে ৭ জন নেতা উৎপাদন কমিটি আছে বলে জবাব দেন, এবং ১০ জন না বলে জবাব দেন। ২০১৪-১৫ সালে ৪টি প্রতিষ্ঠানে ২২টি সভা হয়েছে এবং ১টি প্রতিষ্ঠানে একটিও সভা হয়নি বলে মত প্রকাশ করেন। পক্ষান্তরে ৬ জন প্রস্তাবগুলো বাস্তবায়ন হয়নি বলে জানান। ৪ জন উত্তরদাতা উৎপাদন বৃদ্ধি পেয়েছে বলে জানান। পক্ষান্তরে ৬ জন উৎপাদন বৃদ্ধি পায়নি বলে মতামত দেন। উৎপাদন বৃদ্ধি না পাওয়ার কারণ হিসেবে কর্তৃপক্ষ কেমনভাবে উৎপাদন বৃদ্ধি করতে হবে তা নিয়ে আলাপ করে না বলে উল্লেখ করেন।

কারখানায় কোন অংশগ্রহণ কমিটি আছে কিনা ৪৩ জন উত্তরদাতার মধ্যে ১৭ জন (৪০ শতাংশ) হ্যাঁ-বাচক উত্তর দেন এবং ২৬ জন (৬০ শতাংশ) না-বাচক উত্তর দেন। অংশগ্রহণ কমিটিতে শ্রমিকদের পক্ষ থেকে কতজন শ্রমিক সদস্য আছে এ প্রশ্নের জবাবে ১৭ জন উত্তরদাতা বলেন ২ জন, ৩ জন উত্তরদাতা বলেন ৩ জন এবং ১ জন উত্তরদাতা বলেন ৫-এর অধিক। ১৭ জন উত্তরদাতা জানান, গত বছর অংশগ্রহণ কমিটির ২টি সভা হয়েছে, ৩ জন জানান ৩টি সভা হয়েছে এবং ১ জন জানান ৬টি সভা হয়েছে। অংশগ্রহণকারী কমিটির সভায় গৃহীত পদক্ষেপ কি শ্রমিকদের উন্নয়নে কোন ভূমিকা রেখেছে কিনা এ প্রশ্নের জবাবে ১৮ জন উত্তরদাতা (৬৭ শতাংশ) হ্যাঁ-সূচক উত্তর দেন এবং ৯ জন উত্তরদাতা (৩৩ শতাংশ) না-সূচক উত্তর দেন। শ্রমিকদের শৃঙ্খলা রক্ষায় ইউনিয়ন যেসব ভূমিকা পালন করে তার মধ্যে উল্লেখযোগ্য হচ্ছে শ্রমিকদের কর্মসূচী বৃদ্ধির মাধ্যমে উৎপাদনের গতিশীলতা আনার জন্য পরামর্শ দান, শ্রম আইন সম্পর্কে অবহিত করা, শ্রমিকদের শৃঙ্খলাবদ্ধ করা ইত্যাদি।

কোন কাজে কর্তৃপক্ষ আপনাকে সহায়তা করেনি এমন হয়েছে কি? এ প্রশ্নের জবাবে ২৫ জন উত্তরদাতা না-সূচক জবাব দেন এবং ১১ জন উত্তরদাতা হ্যাঁ-সূচক উত্তর দেন। যে সকল বিষয়ে সহায়তা না করার উত্তর এসেছে তাদের মধ্যে অন্যতম হচ্ছে আর্থিক সংশ্লিষ্টতার বিষয়ে সহযোগিতা না পাওয়া, পাওনা ও দাবি দাওয়া পরিশোধ না করা, বিনা কারণে শোকজ, সাসপেন্ড করা ইত্যাদি।

শ্রমিক ছাঁটাই/অপসারণের তথ্যে লক্ষ করা যায়, বিএসএফআইসি কর্তৃক ২০১২-১৩ অর্থবছরে ২জন এবং ২০১৩-১৪ অর্থবছরে ৪জন পুরুষ শ্রমিককে ছাঁটাই/অপসারণ করা হয়েছে। শ্রমিকদের ক্ষতিপূরণ দেয়া হয় কিনা? এমন প্রশ্নের জবাবে ৮জন উত্তরদাতা 'না' বলেন এবং ১৩জন উত্তরদাতা 'হ্যাঁ' বলেন। ছাঁটাইকৃত শ্রমিকদের মধ্যে কোন শ্রমিক অন্য কোথাও চাকরি পেয়েছেন কিনা জানতে চাইলে ৪জন উত্তরদাতা 'না' বলেন এবং ৪জন উত্তরদাতার জানা নেই বলে মত প্রকাশ করেন।

কারখানায় শ্রমিকদের নিয়মিত প্রশিক্ষণের কোন ব্যবস্থা আছে কিনা? এরূপ প্রশ্নের উত্তরে ১২ জন উত্তরদাতা (২৮ শতাংশ) 'হ্যাঁ' বলেন এবং ৩১ জন উত্তরদাতা (৭২ শতাংশ) 'না' বলেন। বিএমআরই-এর ক্ষেত্রে কোন ধরনের প্রশিক্ষণ প্রয়োজন জানতে চাওয়া হলে অধিকাংশ উত্তরদাতাই বলেন, নিজ নিজ পদের দক্ষতা বৃদ্ধির জন্য বিএমআরই প্রশিক্ষণ প্রয়োজন। ছাঁটাইকৃত শ্রমিকদের কোন ধরনের প্রশিক্ষণ ছাঁটাই-এর পর তাদের আত্মনির্ভরশীল অথবা অন্য চাকুরি পেতে সাহায্য করবে? এমন প্রশ্ন করা হলে অধিকাংশ উত্তরদাতাই কোন উত্তর দেননি, তবে ১ জন উত্তরদাতা কারিগরি, পোলিট্রি, পশুপালন ও মৎস্য চাষের প্রশিক্ষণের বিষয় উল্লেখ করেন।

মজুরির সাথে উৎপাদনশীলতার কোন সম্পর্ক আছে কি? ট্রেড ইউনিয়ন নেতাদের কাছে এমন প্রশ্ন করা হলে ৪৩ জন উত্তরদাতার মধ্যে ২৯ জন (৬৭ শতাংশ) সম্পর্ক আছে বলে জানান এবং ১৪ জন উত্তরদাতা (৩৩ শতাংশ) সম্পর্ক নেই বলে জানান।

উৎপাদনশীলতার মাপকাঠি হিসেবে মূল্য সংযোজনের ভূমিকা কতখানি এ প্রশ্নের জবাবে ২২ জনের মধ্যে ১২ জন 'খুব বেশি', ৪ জন 'বেশি' এবং ৬ জন 'না' বলেন। উৎপাদনের ভূমিকা হিসেবে ২৪ জন উত্তরদাতাই বলেন খুব বেশি বিক্রয়ের ভূমিকা হিসেবে ২৩ জন উত্তরদাতার মধ্যে ১৪ জন বলেন 'খুব বেশি', ৬ জন বলেন 'বেশি' এবং ৩ জন 'না' বলেন। বর্তমানে প্রাপ্তমজুরি ও অন্য সুবিধাসমূহের সাথে শ্রমিকের উৎপাদনশীলতার যথার্থ মিল রয়েছে কিনা? এমন প্রশ্নের জবাবে ৪২ জন উত্তরদাতার মধ্যে ৪১ জনই 'না' বলেন। মিল না থাকার কারণ হিসেবে যে বিষয়গুলো উল্লেখ করেন তার মর্মার্থ হচ্ছে বাজারে দ্রব্যমূল্যের তুলনায় শ্রমিকদের মজুরি নগণ্য।

আর্থ-সামাজিক উপাদানগুলো কি উৎপাদনশীলতাকে প্রভাবিত করে? এ প্রশ্নের জবাবে ২৬ জন উত্তরদাতা (৬৩ শতাংশ) 'হ্যাঁ' বলেন এবং ১৫ জন উত্তরদাতা (৩৭ শতাংশ) 'না' বলেন। উত্তর 'হ্যাঁ' বলার পিছনে কারণ হিসেবে যে বিষয়গুলো উল্লেখ করেন তার অধিকাংশই হলো, দ্রব্যমূল্যের উর্ধ্বগতি, চিকিৎসা ও শিক্ষা ব্যয় বৃদ্ধি, আর্থিক অসচ্ছলতা ইত্যাদি। শ্রমিকদের আত্মীয়স্বজন/সন্তানরা চাকুরির ক্ষেত্রে অগ্রাধিকার পায় কিনা? এ প্রশ্নের উত্তর হিসেবে ৪ জন (১০ শতাংশ) 'হ্যাঁ' বলেন এবং ৩৬ জন (৯০ শতাংশ) 'না' বলেন।

কারখানাটি সরকার/ব্যাকের নিকট ঋণী থাকায় এবং প্রতিনিয়ত লোকসান সত্ত্বেও আপনি কি কারখানাটি চালু রাখার পক্ষে? ট্রেড ইউনিয়ন নেতাদের নিকট এমন প্রশ্ন করা হলে ৩৭ জন উত্তরদাতার মধ্যে ৩৪জন (৯২ শতাংশ) চালু রাখার পক্ষে মত দেন এবং ৩জন (৮ শতাংশ) 'না' বলে উত্তর দেন। চালু রাখার পক্ষে যে কারণগুলি উল্লেখ করেন তার সংক্ষিপ্তসার হচ্ছে বেকার সমস্যা সমাধান এবং অর্থনৈতিক উন্নয়নে সহায়ক হবে। আপনি কি মনে করেন, কারখানার অবকাঠামোগত উন্নয়ন ও ক্ষতিগ্রস্ত কারখানাটি চালু রাখার জন্য এবং অন্য উন্নয়ন কর্মকাণ্ড পরিচালনার জন্য সরকার/ব্যাকের মাধ্যমে আর্থিক সহায়তা প্রদান করা প্রয়োজন যাতে কারখানাটিতে নতুন চাকুরির সুযোগ পায়? এ প্রশ্নের জবাবে ৩৬ জন উত্তরদাতার সবাই 'হ্যাঁ' বলেন, কেউ 'না' বলেননি। কারণ হিসেবে কারখানার উৎপাদন বৃদ্ধি পাবে, বেকারত্ব হ্রাস পাবে বলে উল্লেখ করেন।

কারখানাটিতে আর্থিক সহযোগিতা করলে তা বাংলাদেশের অর্থনৈতিক উন্নয়নে স্বল্প ও দীর্ঘমেয়াদে গুরুত্বপূর্ণ ভূমিকা পালন করবে। এরূপ প্রশ্নের উত্তর হিসেবে ৩৮ জন উত্তরদাতার সবাই 'হ্যাঁ' বলেন।

কারখানায় উৎপাদিত পণ্যের দাম আমদানিকৃত পণ্যের চেয়ে অপেক্ষাকৃত বেশি। দাম বেশি হওয়ার কারণ হিসেবে ট্রেড ইউনিয়ন নেতাগণ মনে করেন যে, দেশে উৎপাদিত পণ্য স্বাস্থ্যসম্মত এবং রাসায়নিক মুক্ত, পরিবেশবান্ধব, স্থানীয় কাচামাল ও সরকারের বেঁচে দেওয়া মূল্য ইত্যাদি। কারখানার উৎপাদিত পণ্য পরিবেশবান্ধব কিনা? এ প্রশ্নের জবাবে ৪৪ জন উত্তরদাতার মধ্যে ৪৩ জনই মনে করেন- কারখানার উৎপাদিত পণ্য পরিবেশবান্ধব।

ক্ষতিগ্রস্ত কারখানাটির তহবিল অন্যত্র স্থানান্তরের মাধ্যমে কারখানা শ্রমিকদের চাকুরির ব্যবস্থা করলে আপনি কি এর সাথে একমত হবেন? এ প্রশ্নের জবাবে ৪৩ জন উত্তরদাতার মধ্যে ২৬ জন (৬০ শতাংশ) না বলেন এবং ১৭ জন (৪০ শতাংশ) হ্যাঁ বলেন। যে সমস্ত উত্তর দাতা হ্যাঁ বলেন তারা কারণ হিসেবে যা উল্লেখ করেন তার সংক্ষিপ্তসার হচ্ছে, শ্রমিকদের চাকুরির নিশ্চয়তা থাকবে ও উৎপাদন বৃদ্ধি পাবে।

### প্রতিষ্ঠানের উপর পরিচালিত জরিপের ফলাফল

বর্তমানে বিদ্যমান ৬টি করপোরেশনের অন্তর্গত ৯১টি প্রতিষ্ঠান থেকে প্রশ্নপত্রের মাধ্যমে সংগৃহীত তথ্য বিশ্লেষণে যে ফলাফল পাওয়া যায় তা নিম্নরূপ :

৯১টি প্রতিষ্ঠান পরিচালনার জন্য প্রয়োজনীয় লোকবলের ধারণ ক্ষমতার পরিমাণ হচ্ছে ৯১,২১২ জন। এর মধ্যে ২৪,৩৯৪ জন জাতীয় পে-কমিশনের আওতায় কর্মকর্তা-কর্মচারী এবং ৬৬,৮১৮ জন জাতীয় পে-কমিশনের আওতা-বহির্ভূত। উক্ত ৬৬,৮১৮ জন ধারণ ক্ষমতার বিপরীতে বর্তমানে বিদ্যমান লোকবলের সংখ্যা হচ্ছে ৫৯,৮৪৪ জন। এর মধ্যে ৫৪,২৯২ জন পুরুষ এবং ৫,৫৫২ জন মহিলা। দক্ষতার স্তর ভিত্তিতে ৫৯,৮৪৪ জন লোকবলের মধ্যে অদক্ষ শ্রমিক ১০,৬৮৮ জন (১৮ শতাংশ), অর্ধদক্ষ শ্রমিক ১৫,৭৮১ জন (২৬ শতাংশ), দক্ষ শ্রমিক ২৫,৩৬৩ জন (৪২ শতাংশ), উচ্চ দক্ষতাসম্পন্ন শ্রমিক ৪,৪৭৬ জন (৭ শতাংশ) এবং জাতীয় পে-কমিশনের আওতার বাইরে কর্মকর্তা-কর্মচারী ৩,৫৩৬ জন (৬ শতাংশ)। করপোরেশন অনুসারে শ্রমিকদের বিভাজন হচ্ছে বিসিআইসি ৪,৯৪৩ জন (৮ শতাংশ), বিএফআইডিসি ৩,৪৩৪ জন (৬ শতাংশ), বিজেএমসি ৩৯,৩৯৭ জন (৬৬ শতাংশ), বিএসইসি ১,১৩৭ জন (২ শতাংশ), বিএসএফআইসি ৭,৫৯২ জন (১৩ শতাংশ) এবং বিটিএমসি ৩,৪৭১ জন (৬ শতাংশ)।

সারণি-১ : প্রতিষ্ঠান পরিচালনার জন্য প্রয়োজনীয় লোকবল-এর বর্তমান অবস্থার তথ্য (বিসিআইসি)

বর্ণনা	২০০৯-১০		২০১০-১১		২০১১-১২		২০১২-১৩		২০১৩-১৪		২০১৪-১৫							
	পুরুষ	মহিলা	পুরুষ	মহিলা	পুরুষ	মহিলা	পুরুষ	মহিলা	পুরুষ	মহিলা	পুরুষ	মহিলা						
ক) অধিকতর দক্ষতাসম্পন্ন শ্রমিক	২৪১১	২৪	২৪৩৫	২৪২১	২৫	২৪৪৬	২৪২৭	৩১	২৪৫৮	২৪১৭	৩১	২৪৪৮	২২৩৮	৩১	২২৬৯	২১২৫	৩৪	২১৫৯
খ) দক্ষতাসম্পন্ন শ্রমিক	১১১২	২০	১১৩২	১১১৬	৩২	১১৪৮	১০৫৯	৩৪	১০৯৩	৯৭৪	৪২	১০১৬	১২২৩	৫৩	১২৭৬	১২২০	৬১	১২৮১
গ) অর্ধ দক্ষতাসম্পন্ন শ্রমিক	৩২০	৩০	৩৫০	৪৫৩	৩৭	৪২০	৩৮৫	৫০	৪৩৫	৪৫৭	৫০	৫০৭	৫৪১	৫১	৫৯২	৫০৬	৩৮	৫৪৪
ঘ) অদক্ষ শ্রমিক	৬৭	০	৬৭	১০৪	২১	১২৫	৯৬	২০	১১৬	৪২	১৭	৫৯	৮৪	১৯	১০৩	১০৩	২০	১০৬
ঙ) জাতীয় পে কমিশনের আওতাধীন কর্মকর্তা ও কর্মচারী	২৮৭০	২৬৫	৩১৩৫	২৭২২	২৪৫	২৯৬৭	২৬১৮	২২৯	২৮৪৭	২৫৩৫	২৪৭	২৭৮২	২৬৯৫	২৬৮	২৯৬৩	২৯৬৩	২৪৮	২৭০৩
চ) জাতীয় পে কমিশনের আওতার বাহিরে কর্মকর্তা ও কর্মচারী	৯৪৪	৬৫	১০০৯	৯১৬	৬৩	৯৭৯	৯১৭	৬২	৯৭৯	৮৮১	৬০	৯৪১	৮৬৩	৫৬	৯১৯	৯১৯	৫৩	৮৫৩
মোট : (ক,খ,গ,ঘ,ঙ,চ)	৭৭২৪	৪০১	৮১২৮	৭৭৩২	৪২৩	৮১৫৫	৭৫০২	৪২৬	৭৯২৮	৭৩০৬	৪৪৭	৭৭৫৩	৭৬৪৪	৪৭৮	৮১২২	৮১২২	৪৫৩	৭৬৪৬

সারণি-২ : প্রতিষ্ঠান পরিচালনার জন্য প্রয়োজনীয় লোকবল-এর বর্তমান অবস্থার তথ্য (বিএফআইডিসি)

বর্ণনা	২০০৯-১০		২০১০-১১		২০১১-১২		২০১২-১৩		২০১৩-১৪		২০১৪-১৫							
	পুরুষ	মহিলা	মোট	পুরুষ	মহিলা	মোট	পুরুষ	মহিলা	মোট	পুরুষ	মহিলা	মোট						
ক) অধিকতর দক্ষতাসম্পন্ন শ্রমিক	৪২৬	১	৪২৮	৪৩৬	১	৪৩৭	৪০২	১	৪০৩	৪০০	১	৪০১	৩৮৪	১	৩৮৫	৩৬৮	১	৩৬৯
খ) দক্ষতাসম্পন্ন শ্রমিক	১৬৬৩	২৭৬	১৯৩৯	১৬৪০	২৭৪	১৯১৪	১৬৬৩	২৬৫	১৯২৮	১৭২৮	২৫১	১৯৭৯	১৭০২	২৫১	১৯৫৩	১৮১৩	২৪৯	২০৬২
গ) অর্ধ দক্ষতাসম্পন্ন শ্রমিক	৩০৭	১৫	৩২২	২৯৬	১৫	৩১১	৩১৮	১৫	৩৩৩	৩৯৫	১৮	৪১৩	৪০৪	২৪	৪২৮	৪১৫	২৪	৪৩৯
ঘ) অদক্ষ শ্রমিক	৩৬০	৪৬	৪০৬	৩৭৫	৪৮	৪২৩	৩৯৩	৪০	৪৩৩	৪০৬	৪১	৪৪৭	৪০৪	৪০	৪৪৪	৪১৭	৪১	৪৫৮
ঙ) জাতীয় পে কমিশনের আওতাধীন কর্মকর্তা ও কর্মচারী	২৮৭	৭	২৯৪	২৮৮	৮	২৯৬	৩০০	৮	৩০৮	৩১২	১০	৩২২	২৯৯	১১	৩১০	৩৩৬	১৫	৩৫১
চ) জাতীয় পে কমিশনের আওতার বাহিরে কর্মকর্তা ও কর্মচারী	৫০	৩	৫৩	৫১	৩	৫৪	৫১	১৪	৬৫	৪৫	৮৯	১৩৪	৪১	৭৬	১১৭	৩৭	৬৯	১০৬
মোট : (ক,খ,গ,ঘ,ঙ,চ)	৩০৯৩	৩৪৮	৩৪৪১	৩০৮৬	৩৪৯	৩৪৩৫	৩১২৭	৩৪৩	৩৪৭০	৩২৮৬	৪১০	৩৬৯৬	৩২৩৪	৪০৩	৩৬৩৭	৩৩৮৬	৩৯৯	৩৭৮৫

সারণি-৩ : প্রতিষ্ঠান পরিচালনার জন্য প্রয়োজনীয় লোকবল-এর বর্তমান অবস্থার তথ্য (বিজেএমসি)

বর্ণনা	২০০৯-১০		২০১০-১১		২০১১-১২		২০১২-১৩		২০১৩-১৪		২০১৪-১৫							
	পুরুষ	মহিলা	মোট	পুরুষ	মহিলা	মোট	পুরুষ	মহিলা	মোট	পুরুষ	মহিলা	মোট						
ক) অধিকতর দক্ষতাসম্পন্ন শ্রমিক	৪৩৬	০	৪৩৬	৪৫১	০	৪৫১	৪৭১	০	৪৭১	৮৩১	৫৫	৮৮৬	৭৪৩	৫৮	৮০১	৭৩৯	৬২	৮০১
খ) দক্ষতাসম্পন্ন শ্রমিক	১৫৮২২	১৮৮	১৬০১০	১৮২৮০	২৪২	১৮৫২২	১৯১১৫	৩৫১	১৯৪৬৬	২১২৬২	৪৮১	২১৬৬৩	২০৫৬০	৭৭৪	২১৩৩৪	১৭৭৯৬	৬৫০	১৮৪৪৬
গ) অর্ধ দক্ষতাসম্পন্ন শ্রমিক	১০৭৩২	২৭৫	১১০০৭	১২১০৩	৩৮৬	১২৪৮৯	১২৭২০	৫০০	১৩২২০	১৩২৯২	৫৪২	১৩৮৩৪	১২৯৪২	৬০০	১৩৫৪২	১১৩৭৫	৫৪১	১১৯১৬
ঘ) অদক্ষ শ্রমিক	৭৩৮২	৩২২	৭৭০৪	৭০৬৫	৪৩৭	৭৫০২	৭৭৫৮	৪৪৩	৮২০১	১৮৫২২	৫৫২	১৯০৭৪	৮২০০	৫৪৩	৮৭৪৩	৭৫৯১	৫০৭	৮০২৬
ঙ) জাতীয় পে কমিশনের আওতাধীন কর্মকর্তা ও কর্মচারী	২৬৬৬	৫২	২৭১৮	২৫১৯	৫৩	২৫৭২	২৮৫৯	৮০	২৯৩৯	২৮৭২	৯৫	২৯৬৭	২৮৮২	১০৬	২৯৮৮	২৬৫৮	১৫৪	২৮১২
চ) জাতীয় পে কমিশনের আওতার বাহিরে কর্মকর্তা ও কর্মচারী	১৭৬	২	১৭৮	৭৯	১	৮০	১৪৫	২	১৪৭	১২৭	১	১২৮	১৩৫	২	১৩৭	১০৫	৩	১০৮
মোট : (ক,খ,গ,ঘ,ঙ,চ)	৩৭২১৪	৮৩৯	৩৮০৫৩	৪০৬৯৭	১১১৯	৪১৬১৬	৪৩০৬৮	১৩৭৬	৪৪৪৪৪	৫৬৮৯৬	১৭২৬	৫৮৫৫২	৪৫৪৬২	২০৮৩	৪৭৫৪৫	৪০১৯২	১৯১৭	৪২১০৯

সারণি-৪ : প্রতিষ্ঠান পরিচালনার জন্য প্রয়োজনীয় লোকবল-এর বর্তমান অবস্থার তথ্য (বিএসইসি)

বর্ণনা	২০০৯-১০		২০১০-১১		২০১১-১২		২০১২-১৩		২০১৩-১৪		২০১৪-১৫							
	পুরুষ	মহিলা	মোট	পুরুষ	মহিলা	মোট	পুরুষ	মহিলা	মোট	পুরুষ	মহিলা	মোট						
ক) অধিকতর দক্ষতাসম্পন্ন শ্রমিক	৬১৮	০	৬১৮	৬৪৪	০	৬৪৪	৬০০	০	৬০০	৬১৬	০	৬১৬	৫৪৬	০	৫৪৬	৫৪১	০	৫৪১
খ) দক্ষতাসম্পন্ন শ্রমিক	৪৫৫	০	৪৫৫	৪৯৩	০	৪৯৩	৪৭৮	০	৪৭৮	৪৫৫	০	৪৫৫	৪৪৬	০	৪৪৬	৩৮৪	০	৩৮৪
গ) অর্ধ দক্ষতাসম্পন্ন শ্রমিক	১২৮	০	১২৮	৮৫	০	৮৫	৭৭	০	৭৭	৭৯	০	৭৯	৬৮	০	৬৮	৬৫	০	৬৫
ঘ) অদক্ষ শ্রমিক	৬৬	০	৬৬	৬৬	০	৬৬	১২২	০	১২২	১১০	০	১১০	১১৬	০	১১৬	১০১	০	১০১
ঙ) জাতীয় পে কমিশনের আওতাধীন কর্মকর্তা ও কর্মচারী	৮৫০	৩১	৮৮১	৮৫১	২৯	৮৮০	৮৪৬	৩৫	৮৮১	৮৩৭	৩৬	৮৭৩	৭৭৯	৩৯	৮১৮	৭৭৪	৩৯	৮১৩
চ) জাতীয় পে কমিশনের আওতার বাহিরে কর্মকর্তা ও কর্মচারী	৪	১	৫	৫	১	৬	৮	১	৯	৮	১	৯	৭	১	৮	৮	০	৮
মোট : (ক,খ,গ,ঘ,ঙ,চ)	২১২১	৩২	২১৫৩	২১৪৪	৩০	২১৭৪	২১৬৪	৩৬	২২০০	২১০৫	৩৭	২১৪২	১৯৬২	৪০	২০০২	১৮৮১	৩৯	১৯২০

সারণি-৫ : প্রতিষ্ঠান পরিচালনার জন্য প্রয়োজনীয় লোকবল-এর বর্তমান অবস্থার তথ্য (বিএসএফআইসি)

বর্ণনা	২০০৯-১০		২০১০-১১		২০১১-১২		২০১২-১৩		২০১৩-১৪		২০১৪-১৫							
	পুরুষ	মহিলা	মোট	পুরুষ	মহিলা	মোট	পুরুষ	মহিলা	মোট	পুরুষ	মহিলা	মোট						
ক) অধিকতর দক্ষতাসম্পন্ন শ্রমিক	৫৯৩	০	৫৯৩	৫৮৭	০	৫৮৭	৫৯১	০	৫৯১	৬০৩	০	৬০৩	৬১০	০	৬১০	৬০১	০	৬০১
খ) দক্ষতাসম্পন্ন শ্রমিক	১১৯৮	০	১১৯৮	১১৭৫	০	১১৭৫	১১৬২	০	১১৬২	১১৬৯	০	১১৬৯	১৩৩৯	০	১৩৩৯	১৩০৯	০	১৩০৯
গ) অর্ধ দক্ষতাসম্পন্ন শ্রমিক	১৬৪৭	০	১৬৪৭	১৬৩৮	০	১৬৩৮	১৭১১	০	১৭১১	১৬৯৪	০	১৬৯৪	১৭৫৫	১০	১৭৬৫	১৬৯৯	১০	১৭০৯
ঘ) অদক্ষ শ্রমিক	১৯৪৭	২৪	১৯৭১	১৮৯৮	১৯	১৯১৭	২০০৬	১৬	২০২২	১৯৪৩	১৫	১৯৫৮	১৭২২	১৬	১৭৩৮	১৬৬৯	১৬	১৬৮৫

বর্ণনা	২০০৯-১০			২০১০-১১			২০১১-১২			২০১২-১৩			২০১৩-১৪			২০১৪-১৫		
	পুরুষ	মহিলা	মোট	পুরুষ	মহিলা	মোট	পুরুষ	মহিলা	মোট	পুরুষ	মহিলা	মোট	পুরুষ	মহিলা	মোট	পুরুষ	মহিলা	মোট
ঙ) জাতীয় পে কমিশনের আওতাধীন কর্মকর্তা ও কর্মচারী	৭৮১৮	২৬৭	৮০৮৫	৭৪৮৪	২৬২	৭৭৪৬	৭৬৭০	২৬৪	৭৯৩৪	৭৯৯৯	২৭২	৮২৭১	৮৩০৯	২৯২	৮৬০১	৭৯৫৯	২৭৮	৮২৩৭
চ) জাতীয় পে কমিশনের আওতার বাহিরে কর্মকর্তা ও কর্মচারী	৮৩৬	১২৮৫	২১২১	৮১৬	১২৭১	২০৮৭	৮২৮	১৪৬৮	২২৯৬	৮০০	১৪৪২	২২৭২	৮৬৫	১৪৫৮	২৩২৩	৮৮১	১৪০৭	২২৮৮
মোট : (ক,খ,গ,ঘ,ঙ,চ)	১৪০৩৯	১৫৭৬	১৫৬১৫	১৩৫৯৮	১৫৫২	১৫১৫০	১৩৯৬৮	১৭৪৮	১৫৭১৬	১৪২৩৮	১৭২৯	১৫৯৬৭	১৪৬০০	১৭৭৬	১৬৩৭৬	১৪১১৮	১৭১১	১৫৮২৯

সারণি-৬: প্রতিষ্ঠান পরিচালনার জন্য প্রয়োজনীয় লোকবল-এর বর্তমান অবস্থার তথ্য (বিটিএমসি)

বর্ণনা	২০০১-১০			২০১০-১১			২০১১-১২			২০১২-১৩			২০১৩-১৪			২০১৪-১৫		
	পুরুষ	মহিলা	মোট	পুরুষ	মহিলা	মোট	পুরুষ	মহিলা	মোট	পুরুষ	মহিলা	মোট	পুরুষ	মহিলা	মোট	পুরুষ	মহিলা	মোট
ক) অধিকতর দক্ষতাসম্পন্ন শ্রমিক	০	০	০	০	০	০	০	০	০	০	০	০	০	০	০	৫	০	৫
খ) দক্ষতাসম্পন্ন শ্রমিক	৯৪	৪০	১৩৪	৫৮২	৪৩৮	১০১০	৫৯৫	৬০৫	১২০০	৬২২	৭৪২	১৩৬৪	৬৪২	৮৭৪	১৫১৬	৮৪৩	১০৩৮	১৮৮১
গ) অর্ধ দক্ষতাসম্পন্ন শ্রমিক	৩০৯	২০৬	৫১৫	৫৪০	৪২৩	৯৬৩	৪৫৩	৪৩৯	৮৯২	৫৩২	৫২৮	১০৬০	৫৪৮	৬২৮	১১৭৬	৫৮০	৫২৮	১১০৮
ঘ) অদক্ষ শ্রমিক	৬৫	৯০	১৫৫	৮১	১০৬	১৮৭	৯৪	১০৬	২০০	৯৫	১২০	২১৫	১০৪	১৩৬	২৪০	১৩৯	১৬৫	৩০৪
ঙ) জাতীয় পে কমিশনের আওতাধীন কর্মকর্তা ও কর্মচারী	৪০	৫	৪৮	৩৫	৪	৩৯	৩১	৪	৩৫	৩৮	৩	৪১	৪৬	৪	৫০	৫৪	৫	৫৯
চ) জাতীয় পে কমিশনের আওতার বাহিরে কর্মকর্তা ও কর্মচারী	১১৭	৪০	১৫৭	১২৯	৩৪	১৬৩	১০৯	৩৫	১৪৪	১০৩	৩৫	১৩৮	১০১	৩৭	১৩৮	১৩৮	৩৫	১৭৩
মোট : (ক,খ,গ,ঘ,ঙ,চ)	৬২৮	৩৮১	১০০৯	১৩৫৭	১০০৫	২৩৬২	১২৮২	১১৮৯	২৪৭১	১৩৯০	১৪২৮	২৮১৮	১৪৪১	১৬৭৯	৩১২০	১৭৫৯	১৭৭১	৩৫৩০

২০১৪-১৫ অর্থবছরে ৬টি করপোরেশনে যোগদান করেছে ১০০৭ জন এবং অবসর গ্রহণ করেছে ১২৮০ জন কর্মকর্তা-কর্মচারী। ছাঁটাইকৃত হয়েছেন ১৯১ জন শ্রমিক। এদের মধ্যে ১৭১ জন পুরুষ এবং ২০ জন মহিলা। প্রশিক্ষণের দৃষ্টিকোণ থেকে বিগত ছয় বছরে প্রশিক্ষণ নিয়েছে ১২,৫৮৪ জন শ্রমিক। কর্মে নিয়োজিত করপোরেশন এবং প্রতিষ্ঠানভিত্তিক শ্রমিকের দৈনিক গড় হাজিরার তথ্য অনুযায়ী সবচেয়ে বেশি গড় হাজিরা জুট মিলে, পক্ষান্তরে সবচেয়ে কম গড় হাজিরা হচ্ছে বিএফআইডিসিতে।

করপোরেশন, প্রতিষ্ঠান এবং বছরভিত্তিক শ্রমিকের মোট কর্মদিবস এবং প্রকৃত কর্মদিবসের উপস্থাপিত তথ্য অনুযায়ী সাম্প্রতিক ও অন্য ছুটির দিন সমন্বয় করে মোট কর্মদিবস এবং প্রকৃত কর্মদিবসের মধ্যে সামঞ্জস্য পরিলক্ষিত হয়। করপোরেশন, প্রতিষ্ঠানভিত্তিক স্থাপিত উৎপাদন ক্ষমতা এবং চলতি উৎপাদন ক্ষমতার তথ্য এবং স্থাপিত উৎপাদন ক্ষমতার সাথে চলতি উৎপাদন ক্ষমতার তথ্য থেকে এটি অনুধাবন করা যায় যে, দুই উৎপাদন ক্ষমতার বেশ ব্যবধান রয়েছে। কোন কোন ক্ষেত্রে স্থাপিত উৎপাদন ক্ষমতার চেয়ে চলতি উৎপাদন ক্ষমতা খুবই কম আবার কোন কোন ক্ষেত্রে চলতি উৎপাদন ক্ষমতা বর্তমান উৎপাদন ক্ষমতার চেয়ে অনেক বেশি।

করপোরেশনের প্রতিষ্ঠানগুলিতে অগ্নিনির্বাপণ ব্যবস্থা, স্বাস্থ্য সেবার ব্যবস্থা, অভিযোগ নিরসনের ব্যবস্থা, মাতৃত্ব ছুটির ব্যবস্থা, পেশাগত স্বাস্থ্য এবং নিরাপত্তার ব্যবস্থা, জেনারেটরের ব্যবস্থা, ব্যবসা প্রসারিত করার পরিকল্পনা এবং ইন্টারনেট ও আইসিটি সুবিধা আছে কিনা এ সকল তথ্য জানতে চাওয়া হলে বিএফআইডিসি এবং বিটিএমসি-এর ক্ষেত্রে কিছু কিছু না-বোধক উত্তর হলেও বাকি করপোরেশনের অধিকাংশই হাঁবোধক উত্তর প্রদান করেন।

করপোরেশনের প্রতিষ্ঠানগুলিতে পণ্যের গুণগত মান নিশ্চিতকরণ ব্যবস্থা, শ্রমিকদের জন্য প্রণোদনা, পরিষ্কার পরিচ্ছন্নতার ব্যবস্থা, উৎপাদনশীলতা-বিষয়ক প্রশিক্ষণ, চিকিৎসা সুবিধা, মানবসম্পদ উন্নয়ন-সম্পর্কিত কার্যক্রম, চাকরিতে নতুন যোগদান ও চাকরি থেকে অব্যাহতি এবং সামাজিক ব্যয় সম্পর্কিত তথ্যাদি জানতে চাওয়া হলে যে উত্তর পাওয়া যায় তা সম্পদের সীমাবদ্ধতার দৃষ্টিকোণ থেকে অনেকটাই সন্তোষজনক বলে কমিশনের কাছে প্রতীয়মান হয়।

প্রতিষ্ঠানে কোন উৎপাদন বোনাস/ইনসেন্টিভ স্কিম চালু আছে কিনা এমন প্রশ্নের উত্তর হিসেবে ৯১টি প্রতিষ্ঠানের ৬০টি প্রতিষ্ঠান বোনাস/ইনসেন্টিভ স্কিম আছে বলে উল্লেখ করেন, ২৬টি প্রতিষ্ঠান না-সূচক উত্তর করেন এবং ৫টি প্রতিষ্ঠান কোন উত্তর করেন নাই। বোনাস/ইনসেন্টিভ স্কিম না থাকার কারণ হিসেবে প্রতিষ্ঠানে লাভ না হওয়া, উৎপাদন ও বিক্রয় কম হওয়া ইত্যাদি বিষয় উল্লেখ করেন। যে পাঁচটি প্রতিষ্ঠান এ ব্যাপারে কোন উত্তর প্রদান করেননি সেগুলি হলো, সাতগাঁও রাবার বাগান, ডাবুয়া রাবার বাগান, সন্তোনাষপুর রাবার বাগান, করিম জুট মিলস লি. এবং পাবনা সুগার মিলস লিমিটেড। প্রতিষ্ঠান সারা বছর লোকসানে থেকেও ব্যবসা চালিয়ে যেতে পারবে কিনা ব্যবস্থাপনা কর্তৃপক্ষের নিকট এ প্রশ্ন করা হলে ৭১টি প্রতিষ্ঠান না-বোধক উত্তর করে এবং ২০টি প্রতিষ্ঠান হ্যাঁ-বোধক উত্তর করে এবং এর কারণ হিসেবে বৈদেশিক মুদ্রা আহরণ, বেকারত্ব রোধ, করপোরেশনের অন্য ইউনিটের মুনাফা দিয়ে পুষিয়ে নেয়া সম্ভব, সরকারের কোষাগারে ভ্যাট ট্যাক্স প্রদান ইত্যাদি বিষয়কে উল্লেখ করেন।

সারাবছর ধরে চলতে থাকা লোকসানের মধ্যেও কারখানাটি চালানো সম্ভব কিনা এমন প্রশ্নের জবাবে ৫৪টি প্রতিষ্ঠানের ব্যবস্থাপনা কর্তৃপক্ষ



হ্যাঁ-বোধক উত্তর দেন এবং ৫০টি প্রতিষ্ঠানের ব্যবস্থাপনা কর্তৃপক্ষ না-বোধক উত্তর দেন। যে সকল প্রতিষ্ঠান হ্যাঁ-বোধক উত্তর প্রদান করে তাদের অধিকাংশই বেকারত্বের বিষয়টি বিবেচনা করেছেন।

সারা বছর ধরে চলতে থাকা লোকসান পুষিয়ে নিতে সরকার বা আপনি কি মনে করেন যে কারখানাটিকে সহায়তা করা উচিত? এমন প্রশ্নের জবাবে ৬৪টি প্রতিষ্ঠানের ব্যবস্থাপনা কর্তৃপক্ষ কারখানাটিকে সহায়তা করা উচিত বলে মন্তব্য করেন, ৫টি প্রতিষ্ঠানের ব্যবস্থাপনা কর্তৃপক্ষ সহায়তা করা উচিত নয় বলে মন্তব্য করেন এবং ২৭টি প্রতিষ্ঠানের ব্যবস্থাপনা কর্তৃপক্ষ এ ব্যাপারে কোন উত্তর প্রদান করেন নি। যে সকল প্রতিষ্ঠান হ্যাঁ-বোধক উত্তর করেছে তাদের অধিকাংশই কারণ হিসেবে কোন কিছু উল্লেখ করেনি। দু-একটি প্রতিষ্ঠান বেকারত্বের বিষয়টি কারণ হিসেবে উল্লেখ করেছে। ক্ষতিগ্রস্ত কারখানাটিকে আর্থিক সহায়তা প্রদান করলে তা বাংলাদেশের অর্থনীতিতে স্বল্প ও দীর্ঘমেয়াদে সহায়তা করবে?—এ প্রশ্নের জবাবে ৭৮টি প্রতিষ্ঠানের ব্যবস্থাপনা কর্তৃপক্ষ ‘হ্যাঁ’ বলেন, ২টি প্রতিষ্ঠানের ব্যবস্থাপনা কর্তৃপক্ষ ‘না’ বলেন এবং ১৯টি প্রতিষ্ঠানের ব্যবস্থাপনা কর্তৃপক্ষ এ প্রশ্নের কোন জবাব দেননি। কারখানাটির চলমান নিম্ন দক্ষতা সত্ত্বেও কারখানাটির কর্মদক্ষতা বাড়ানো এবং বাণিজ্যিকভাবে সফল করা সম্ভব?—প্রতিষ্ঠানের ব্যবস্থাপনা কর্তৃপক্ষের কাছে এ প্রশ্ন করা হলে, ৭৩টি প্রতিষ্ঠানের ব্যবস্থাপনা কর্তৃপক্ষ কারখানাটির কর্মদক্ষতা বাড়ানো এবং বাণিজ্যিকভাবে সফল করা সম্ভব মনে করে ‘হ্যাঁ’ উত্তর করেন, ৮টি প্রতিষ্ঠানের ব্যবস্থাপনা কর্তৃপক্ষ ‘না’ উত্তর করেন এবং ১৮টি প্রতিষ্ঠানের ব্যবস্থাপনা কর্তৃপক্ষ এ প্রশ্নের কোন উত্তর প্রদান করেননি। যে সকল প্রতিষ্ঠান হ্যাঁ-বোধক উত্তর করেন তার কারণ হিসেবে যে সকল বিষয় উল্লেখ করেন তা হলো কারখানার মেশিনারিজ আধুনিকীকরণ, পর্যাপ্ত গ্যাস সরবরাহ, সময়মত কাঁচামাল সরবরাহ, স্বচ্ছতা জবাবদিহিতা নিশ্চিতকরণ, উৎপাদিত পণ্যের অভ্যন্তরীণ বাজারে বিক্রয় নিশ্চিতকরণ ইত্যাদি।

প্রতিষ্ঠানগুলিতে লক্ষ্যমাত্রার চেয়ে প্রকৃত উৎপাদন কম/বেশি হওয়ার কারণ সম্পর্কে প্রতিষ্ঠানের ব্যবস্থাপনা কর্তৃপক্ষ যে সকল বিষয়ের উল্লেখ করেন সেগুলো হলো- কারখানার মেশিন ও ইকুইপমেন্ট দীর্ঘদিনের পুরাতন হওয়ার কারণে কর্মদক্ষতা হ্রাস পাওয়া, গ্যাস স্বল্পতা, জনবল স্বল্পতা, পর্যাপ্ত পরিমাণ চাহিদার অভাব, বিদ্যুৎ বিভ্রাট, বিক্রয়ের ক্ষেত্রে সরকারের সিদ্ধান্ত, শুল্কমুক্তভাবে/ কম শুল্কে দেশে উৎপাদিত পণ্য বিদেশ থেকে আমদানি ইত্যাদি।

### সুপারিশসমূহ

শ্রমিক, ট্রেড ইউনিয়ন নেতা, প্রতিষ্ঠানের ব্যবস্থাপনা কর্তৃপক্ষের নিকট থেকে প্রশ্নপত্রের মাধ্যমে সংগৃহীত তথ্য উপাত্ত বিশ্লেষণ, সংশ্লিষ্ট ব্যক্তিবর্গের সাথে আলোচনা, বিভিন্ন আর্থিক প্রতিবেদন, বার্ষিক প্রতিবেদন, প্রতিষ্ঠানের আর্থিক সক্ষমতা বিচার-বিশ্লেষণ করে কমিশন নিম্নোক্ত সুপারিশসমূহ প্রদান করছে।

- করপোরেশনের অন্তর্গত প্রতিটি প্রতিষ্ঠানের শ্রমিক এবং ব্যবস্থাপনা কর্তৃপক্ষ কর্তৃক কর্মদক্ষতা বৃদ্ধির জন্য প্রয়োজনীয় পদক্ষেপ গ্রহণ।
- শ্রমিকদের কাজে নিয়োজিত থাকা সময়ে পর্যাপ্ত প্রশিক্ষণ প্রদানের জন্য প্রয়োজনীয় অর্থ বরাদ্দ করা যেতে পারে।
- শ্রমিকদের সামাজিক নিরাপত্তা বিধানকল্পে প্রত্যেক শ্রমিককে এমন প্রশিক্ষণ দান করা আবশ্যিক যাতে কারখানা থেকে যদি শ্রমিকের চাকরি চলে যায় সেক্ষেত্রে নিজে কাজ করে অর্থ উপার্জন করতে সক্ষম হয়।
- রাষ্ট্রীয় মালিকানাধীন প্রতিষ্ঠানগুলিতে পর্যাপ্ত বিদ্যুৎ এবং গ্যাস সরবরাহের জন্য প্রয়োজনীয় পদক্ষেপ গ্রহণ করা যেতে পারে।
- প্রতিটি প্রতিষ্ঠানের উৎপাদনশীলতা বৃদ্ধির জন্য যন্ত্রপাতিসমূহের আধুনিকীকরণ ও সুষমকরণের লক্ষ্যে প্রয়োজনীয় পদক্ষেপ গ্রহণ করা যেতে পারে।
- প্রতিটি প্রতিষ্ঠানে সময়মত পর্যাপ্ত কাঁচামাল এবং খুচরা যন্ত্রাংশ সরবরাহের জন্য প্রয়োজনীয় পদক্ষেপ গ্রহণ।
- রাষ্ট্রীয় মালিকানাধীন প্রতিটি প্রতিষ্ঠানের উৎপাদিত পণ্য স্থানীয় বাজারে বিক্রির উদ্দেশ্যে স্থানীয় ভোক্তাদের উদ্বুদ্ধ করার ব্যবস্থা করা যেতে পারে।
- প্রতিটি প্রতিষ্ঠানের কাজের অবস্থা পুন মূল্যায়ন করে শ্রমিক, কর্মচারী এবং কর্মকর্তাদের যথাযথ বস্টনের মাধ্যমে মানব সম্পদের যথাযথ ব্যবহার নিশ্চিত করে উৎপাদনশীলতা বৃদ্ধির ব্যবস্থা গ্রহণ।
- প্রতিষ্ঠানের ব্যয় নিয়ন্ত্রণ এবং ব্যয়ের যথাযথ সুবিধা প্রাপ্তির লক্ষ্যে ব্যবস্থাপনায় নিয়োজিত কর্মচারী-কর্মকর্তাদের প্রশিক্ষণের ব্যবস্থা গ্রহণ করা আবশ্যিক।
- প্রতিষ্ঠানের পণ্য বিক্রির লক্ষ্যে বিক্রয়ের সাথে নিয়োজিত কর্মকর্তা-কর্মচারীদের প্রশিক্ষণ, বিজ্ঞাপনের ব্যবস্থা এবং বিক্রি বৃদ্ধির জন্য প্রণোদনা প্রদানের প্রথা চালু করা যেতে পারে।

- সময়মত পর্যাপ্ত কাঁচামাল ক্রয়ের জন্য স্বল্প সুদে বা বিনাসুদে কার্যকর মূলধন (Working Capital) এর ব্যবস্থা করা যেতে পারে।
- দুর্নীতিগ্রস্ত ব্যবস্থাপনায় নিযুক্ত কর্মকর্তা কর্মচারীদের বিরুদ্ধে কঠোর ব্যবস্থা গ্রহণ করে প্রতিষ্ঠানে সুশাসন প্রচলন এবং অপচয় রোধের ব্যবস্থা করা।
- করপোরেশনসমূহের প্রত্যেকটি প্রতিষ্ঠানের উৎপাদনের অপচয়রোধকল্পে প্রতিটি ইনপুটের সাথে আউটপুটের পরিমিত (standard) সহগ নির্ধারণ করে পরিপালনের জন্য নির্দেশনা প্রদান এবং সেটি যথাযথভাবে পরিপালিত হচ্ছে কিনা তা তদারকি করা।
- রাষ্ট্রীয় মালিকানাধীন প্রতিষ্ঠানের উৎপাদিত ভোগ্য পণ্য রাষ্ট্রীয় বা সরকারি প্রতিষ্ঠানে যেমন হাসপাতাল, জেলখানা, পুলিশ, আনসার, এতিমখানা ও শিক্ষা প্রতিষ্ঠানের ছাত্রাবাসে ব্যবহার বাধ্যতামূলক করা যেতে পারে।
- করপোরেশনসমূহের অন্তর্গত প্রতিটি প্রতিষ্ঠানের রিসোর্সসমূহ ব্যবহারের মাধ্যমে গবেষণার দ্বারা বিকল্প পণ্য উদ্ভাবন করে তা উৎপাদন এবং বাজারজাতকরণের দ্বারা প্রতিষ্ঠানসমূহকে লাভজনক করার পদক্ষেপ গ্রহণ করা যেতে পারে।
- শ্রমিকদের হাজিরা নিশ্চিতকরণে ডিজিটাল হাজিরা পদ্ধতি ব্যবহার করা যেতে পারে।
- ব্যবস্থাপনার সাথে জড়িত কর্মকর্তা ও কর্মচারী এবং উৎপাদনের সাথে সরাসরি জড়িত শ্রমিক সংখ্যার অনুপাত যৌক্তিক হওয়া প্রয়োজন।



অধ্যায় : ৭

## করপোরেশনসমূহের চেয়ারম্যান, ট্রেড ইউনিয়ন নেতা, স্কপ নেতা ও বিভিন্ন শিল্প প্রতিষ্ঠান প্রধানদের সাথে আলোচনায় প্রাপ্ত মতামত

কমিশনের সিদ্ধান্ত অনুযায়ী, বিগত ২০/১০/২০১৬ তারিখ কমিশনের চেয়ারম্যান জনাব মো. নজরুল ইসলাম খানের সভাপতিত্বে ০৬ (ছয়)টি করপোরেশনের চেয়ারম্যান ও প্রতিনিধিদের সাথে, ০২/১১/২০১৬ তারিখ স্কপ নেতাদের সাথে, ০৫/১২/২০১৬ তারিখ সেক্টর করপোরেশন শ্রমিক কর্মচারী ফেডারেশন সমন্বয় পরিষদের সাথে কমিশনের নিয়মিত সভায় এবং কমিশনের নিয়মিত সভা চলাকালীন ২৮/১১/২০১৬ তারিখ ০৮ (আট)টি শিল্প প্রতিষ্ঠানের প্রধান ও শ্রমিক এবং ০৫/১২/২০১৬ ও ১৯/১২/২০১৬ তারিখ ০৭টি শিল্প প্রতিষ্ঠান প্রধানের সাথে স্কাইপির মাধ্যমে আলোচনা অনুষ্ঠিত হয়। আলোচনায় প্রাপ্ত সংক্ষিপ্ত মতামত নিম্নরূপ :

### করপোরেশন চেয়ারম্যানদের মতামত

১। বাংলাদেশ টেক্সটাইল মিলস করপোরেশন (বিটিএমসি)-এর চেয়ারম্যান ব্রিগেডিয়ার জেনারেল মোঃ বায়েজিদ সরোয়ার বলেন যে, তার করপোরেশনের আওতাধীন প্রতিটি মিল বর্তমানে লোকসানি প্রতিষ্ঠান হিসেবে চালু রয়েছে। তবে উৎপাদনে বৈচিত্র্য আনয়নের মাধ্যমে মিলসমূহকে লাভজনক প্রতিষ্ঠানে উন্নীত করার বিভিন্ন পদক্ষেপ গ্রহণ করা হয়েছে। এজন্য প্রকল্পও হাতে নেয়া হয়েছে।

২। বাংলাদেশ ইস্পাত ও প্রকৌশল করপোরেশন (বিএসইসি)-এর পরিচালক শেখ মোঃ মোবারক হোসেন ১ খেডের শ্রমিকদের বেতন ৯০০০/- (নয়হাজার) টাকা করার অভিমত ব্যক্ত করেন। তিনি আরও বলেন যে, তার করপোরেশনের আওতাধীন প্রায় সকল প্রতিষ্ঠানই লাভজনক অবস্থায় রয়েছে।

৩। বনশিল্প উন্নয়ন করপোরেশনের পরিচালক (উৎপাদন) সৈয়দ মিজানুর রহমান খেড-১ শ্রমিকদের মজুরি ৮৫০০/- (আট হাজার পাঁচশত) টাকা নির্ধারণের ব্যাপারে অভিমত ব্যক্ত করেন। তাছাড়া তিনি শ্রমিকদের দক্ষতা বৃদ্ধি ও কাজে উৎসাহিত করার জন্য নিম্নোক্ত সুপারিশ পেশ করেন :

- পুরস্কার ও তিরস্কার প্রথা চালু।
- উদ্ভাবনী তহবিল গঠন।
- ভালো কাজের স্বীকৃতিস্বরূপ বিশেষ ভাতা বা ইনক্রিমেন্ট প্রদান।
- পদোন্নতির ব্যবস্থা করা।
- উৎপাদিত পণ্যের ব্র্যান্ডিং-এর ব্যবস্থা করা।
- বাজারজাতকরণের বিশেষ ব্যবস্থা চালু করা।

৪। বাংলাদেশ চিনি ও খাদ্য শিল্প করপোরেশন-এর চেয়ারম্যান জনাব এ.কে.এম দেলোয়ার হোসেন বলেন যে, তার করপোরেশনের আওতাধীন প্রতিষ্ঠানসমূহ বিপুল পরিমাণ লোকসানি প্রতিষ্ঠান হিসেবে পরিচালিত হচ্ছে। তিনি বলেন, লোকসানের কারণে তিনি তার কর্মচারীদের জাতীয় বেতন স্কেল ২০১৫ অনুযায়ী চলতি ২০১৬-এর জুলাই থেকে বর্ধিত হারে বাড়ি ভাড়া ভাতা দিতে পারছেন না। তিনি বলেন যে, আখ-এর কম উৎপাদনের কারণে চিনি কলগুলো নির্ধারিত সময় পর্যন্ত চালু রাখা সম্ভব হচ্ছে না। বর্তমানে মিলগুলো দেড় থেকে চার মাস পর্যন্ত চালু রাখা সম্ভব হচ্ছে। তাছাড়া চিনি আমদানিতে ডিউটি ফ্রি/ কম ডিউটি আরোপিত থাকায় তার কারখানা সমূহে উৎপাদিত চিনির উৎপাদনমূল্য বেশি হওয়ায় তিনি আমদানিকৃত চিনির সাথে প্রতিযোগিতায় বাজারে টিকতে পারছেন না। তাই প্রচুর পরিমাণ চিনি অবিক্রিত থেকে যাচ্ছে। তিনি উল্লেখ করেন যে, মাননীয় প্রধানমন্ত্রীর বিশেষ আত্মহে ঠাকুরগাঁও ও নর্থবেঙ্গল চিনিকলের জায়গায় বিভিন্ন প্রকল্প নেওয়া হচ্ছে। তাছাড়া চিনি প্যাকেটজাত করে বাজারজাত করার কারণে অভ্যন্তরীণ বাজারে বিক্রি বৃদ্ধি পাচ্ছে বলে তিনি উল্লেখ করেন।

৫। বাংলাদেশ পাটকল করপোরেশনের চেয়ারম্যান ড. মাহমুদুল হাসান বলেন যে, বর্তমানে করপোরেশনের আওতায় ২৬টি পাটকল থাকলেও ২৫টি চালু রয়েছে। বর্তমানে দৈনিক উৎপাদিত পণ্যের পরিমাণ ৬০০ মেট্রিক টন, যা মোট উৎপাদন ক্ষমতার ৭১%। মিলসমূহের মোট উৎপাদন ক্ষমতা দৈনিক ৬০০ মেট্রিক টন। বিগত ২০১৫-১৬ অর্থবছরে আর্থিক লোকসানের পরিমাণ ৭৭৮ কোটি টাকা। তিনি উল্লেখ করেন যে, যদি ০১ ঘণ্টা বিদ্যুৎ না থাকে তাহলে ৫২ মেট্রিক টন উৎপাদন কম হয়। তাছাড়া লোকসানের কারণে সম্পর্কে তিনি উল্লেখ করেন যে, পূর্বে বিভিন্ন দেশে পাটজাত দ্রব্য রপ্তানি হতো, কিন্তু বর্তমানে সিরিয়া ও ইরাকে রপ্তানি বন্ধ থাকায় রপ্তানি কম হচ্ছে। তবে পাটজাত দ্রব্য ব্যবহারে আইনগত বাধ্যবাধকতা থাকায় স্থানীয় বাজারে বিক্রি বৃদ্ধি পেয়েছে। তাছাড়া পাটজাত পণ্য বহুমুখীকরণে তার সংস্থা কাজ করছে বলে তিনি উল্লেখ করেন, এতে পাটজাত সামগ্রী বিক্রয় বৃদ্ধি পাবে এবং লোকসানের পরিমাণ ক্রমাগতভাবে কমে আসবে বলেও তিনি অভিমত ব্যক্ত করেন।

৬। বাংলাদেশ কেমিক্যাল ইন্ডাস্ট্রিজ করপোরেশন (বিসিআইসি)-এর চেয়ারম্যান জনাব মোহাম্মদ ইকবাল বলেন যে, বাংলাদেশ শ্রম আইন ২০০৬-এর বিধান অনুযায়ী নির্দিষ্ট সময়ের বেশি ওভারটাইম শ্রমিকদের দেয়া যাচ্ছে না। শ্রম আইনে শ্রমিকের সাপ্তাহিক কর্মঘণ্টার হার নির্ধারিত আছে। বিসিআইসির কারখানাগুলো রোটেটিং শিফটে ০৩ পালায় ২৪ ঘণ্টা চালু রাখতে হয়। এ জাতীয় কারখানার ক্ষেত্রে শ্রম আইনের বর্ণিত কর্মঘণ্টা অনুসরণ করা সম্ভব হয় না। তাই শ্রমআইনের কর্মঘণ্টা ও ওভারটাইম সংশ্লিষ্ট ধারা হয় সংশোধন, না হয় রোটেটিং শিফটে ২৪ ঘণ্টা চলমান কারখানাগুলোকে উক্ত ধারা থেকে অব্যাহতির ব্যবস্থা করা যেতে পারে। তিনি কর্মচারীদের চেয়ে শ্রমিকদের বেশি মজুরি নির্ধারণের বিষয়ে অভিমত ব্যক্ত করেন। কেননা তার ধারণা অনুযায়ী কর্মচারীদের বেতন শ্রমিকের চেয়ে বেশি থাকায় অনেকেই শ্রমিক হিসেবে কর্মরত থাকতে চান না এবং তাদের মধ্যে কর্মচারীতে রূপান্তরিত হওয়ার প্রবণতা লক্ষ্য করা যায়। সংস্থার নিয়ন্ত্রণাধীন ০৬টি ইউরিয়া সার কারখানার মূল কাঁচামাল প্রাকৃতিক গ্যাস এবং গ্যাস সরবরাহের অভাবে ইউরিয়া সার কারখানাগুলো বছরের উল্লেখযোগ্য সময় বন্ধ রাখতে হয় বলেও তিনি জানান। তিনি নিম্নবর্ণিত সুপারিশসমূহ তুলে ধরেন :

- উৎপাদনশীলতা স্ট্যান্ডার্ড নির্ধারণ করা, যাতে ব্যবস্থাপক ও শ্রমিক কর্মচারীগণ অলস সময় ব্যয় করতে না পারেন;
- ১৮৫০ সালের (১৯৬১ সালে সংশোধিত) শ্রমিক নিয়োগ আইন সংশোধন;
- শ্রমিকদের মজুরি বর্তমানের চেয়ে দ্বিগুণেরও বেশি নির্ধারণ;
- শ্রমিকদের পেশাগত স্বাস্থ্য ও নিরাপত্তার জন্য সরবরাহকৃত পোশাক ও ব্যক্তিগত নিরাপত্তা ইকুইপমেন্ট পরিধান বাধ্যতামূলক করা;
- শ্রমিকদের জন্য ক্যারিয়ার প্রাণিৎ;
- ইউরিয়া সার কারখানাসমূহে অব্যাহত গ্যাস সরবরাহ নিশ্চিতকরণ;
- শ্রমিকদের জন্য বাধ্যতামূলক প্রশিক্ষণের ব্যবস্থা করা;
- শ্রমিকদের জন্য লিয়েনের ব্যবস্থা রাখা, যাতে দক্ষ শ্রমিকগণ লিয়েন নিয়ে বিদেশে কাজ করে বৈদেশিক মুদ্রা আয় করতে পারেন এবং আবার সংশ্লিষ্ট কারখানায় ফিরে এসে কাজে যোগদান করতে পারেন; এবং
- শ্রম আইনের কর্মঘণ্টা ও ওভারটাইম সংশ্লিষ্ট ধারা সংশোধন অথবা রোটেটিং শিফটে ২৪ ঘণ্টা চলমান কারখানাগুলোকে উক্ত ধারা থেকে অব্যাহতি প্রদান।

### স্ক্রপ নেতাদের মতামত

১। চৌধুরী আশিকুল আলম, সাধারণ সম্পাদক, বাংলাদেশ ট্রেড ইউনিয়ন সংঘ, শ্রমিকরা শারীরিক পরিশ্রম বেশি করে বিধায় তিনি জাতীয় পে-স্কেল-এর সর্বনিম্ন ধাপের একধাপ উপরে মজুরি কমিশনের মজুরি নির্ধারণ প্রয়োজন বলে মতামত প্রদান করেন। কমিশন বেসরকারি শিল্প সেক্টরের জন্যও ন্যূনতম মজুরির সুপারিশ করতে পারে বলে তিনি অভিমত ব্যক্ত করেন।

২। এডভোকেট দেলোয়ার হোসেন খান, সাধারণ সম্পাদক, বাংলাদেশ লেবার ফেডারেশন, মজুরি ও উৎপাদনশীলতা বিষয়ে নিম্নোক্ত বিষয়গুলো তুলে ধরেন :

- সঠিক উৎপাদন কৌশলের অভাব।
- নিত্য প্রয়োজনীয় পণ্যের দামের উর্ধ্বগতি।
- ব্যবস্থাপনায় অদক্ষতা।
- সঠিক মজুরির অভাব।
- স্বাস্থ্য ও নিরাপত্তা ব্যবস্থার অপ্রতুলতা।
- শ্রমিকদের অধিকারের ব্যাপারে সোচ্চার হওয়া।
- শিক্ষা ও প্রশিক্ষণ ছাড়া উৎপাদনশীলতা বাড়ানো সম্ভব নয়।
- আমাদের উৎপাদনশীলতা কম কেননা আমাদের কর্মপরিবেশ উন্নত নয়।

৩। জনাব নাইমুল এহসান জুয়েল, সাধারণ সম্পাদক, জাতীয় শ্রমিক জোট বাংলাদেশ বলেন যে, জাতীয় ন্যূনতম মজুরি সকল সেক্টরের জন্য নির্ধারণ করা প্রয়োজন। প্রাথমিক স্কুল থেকেই পেশাগত জ্ঞান, স্বাস্থ্য ও নিরাপত্তা-বিষয়ক অধ্যয়ন সিলেবাসে অন্তর্ভুক্ত করা প্রয়োজন। এজন্য বিভিন্ন মাধ্যমে প্রচারণা চালাতে হবে।

৪। আলহাজ্ব স্কুরর মাহামুদ, সভাপতি, জাতীয় শ্রমিক লীগ, বলেন যে, দক্ষতা বৃদ্ধি করতে হলে আউটসোর্সিং প্রথা বাতিল করতে হবে, যাতে কর্মচারীরা কাজের সঠিক পরিবেশ পেয়ে উপরে উঠতে পারে।

৫। বেগম শামীম আরা, সাধারণ সম্পাদক, জাতীয় শ্রমিক ফেডারেশন, বাংলাদেশ, বলেন যে, কর্মক্ষেত্রের নিরাপত্তা, বেতনের সাথে দ্রব্যমূল্যের সামঞ্জস্যতা ইত্যাদি বিবেচনায় নিয়ে মজুরি নির্ধারণ করা হলে উৎপাদনশীলতা বৃদ্ধি পাবে।

৬। ডা. ওয়াজেদুল ইসলাম খান, সাধারণ সম্পাদক, বাংলাদেশ ট্রেড ইউনিয়ন কেন্দ্র, বলেন যে, জাতীয় ন্যূনতম মজুরি কাঠামো ঘোষণা করার জন্য সুপারিশ করা প্রয়োজন।

৭। জনাব শহীদুল্লাহ চৌধুরী, সভাপতি, বাংলাদেশ ট্রেড ইউনিয়ন কেন্দ্র, বলেন যে, শিল্প খাতে আধুনিকায়ন প্রয়োজন। বেতন কাঠামোর চেয়ে যাতে মজুরি কাঠামো বেশি হয় সেদিকে লক্ষ্য রেখে মজুরি কাঠামো প্রণয়ন করা যেতে পারে। দ্রব্যমূল্যের সাথে সামঞ্জস্য রেখে মজুরি নির্ধারণ করতে হবে বলে তিনি অভিমত ব্যক্ত করেন।

৮। জনাব জাহিদুল হক মিলু, সভাপতি, সমাজতান্ত্রিক শ্রমিক ফ্রন্ট, বলেন যে, শ্রমিকদের পরিবারের সদস্য ন্যূনতম ৬ জন ধরে এবং বাজার দরের সাথে সামঞ্জস্য রেখে মজুরি নির্ধারণের সুপারিশ করতে হবে।

### ট্রেড ইউনিয়ন নেতাদের মতামত

জনাব খান সিরাজুল ইসলাম, আহ্বায়ক, সেক্টর করপোরেশন শ্রমিক কর্মচারী ফেডারেশন সমন্বয় পরিষদ, জরুরি ভিত্তিতে মজুরি নির্ধারণসহ জুলাই ২০১৫ থেকে তা কার্যকর করার অনুরোধ জানান। জনাব এম কামাল উদ্দিন, যুগ্ম আহ্বায়ক, সেক্টর করপোরেশনের শ্রমিক-কর্মচারী ফেডারেশন সমন্বয় পরিষদ, বলেন যে, বঙ্গবন্ধুর সরকারের সময় ১৯৭৩ সালের জাতীয় বেতন স্কেলে সর্বনিম্ন বেতন মাসিক ১৩০ টাকা এবং শ্রমিকদের সর্বনিম্ন মজুরি মাসিক ১৫৫ টাকা নির্ধারণ করা হয়। তিনি ২০১৫ সালে ঘোষিত জাতীয় বেতন স্কেলের সর্বনিম্ন গ্রেড থেকে শ্রমিকদের মজুরি সর্বনিম্ন গ্রেডে ৬% বেশি করার দাবি জানান। তিনি কর্মচারীদের ন্যায় শ্রমিকদের উচ্চতর গ্রেডে সুবিধা প্রদান করার জন্য শ্রমিকদের পেনশন বা গ্রাচুইটি নির্ধারণ, শিফটিং ভাতা ১০% বৃদ্ধি, নৈশকালীন ভাতা ঘণ্টায় ১০ টাকা, বকেয়াসহ বাংলা নববর্ষ ভাতা, প্রসূতি ছুটি ০৬ মাস নির্ধারণ এবং জাতীয় বেতন স্কেলের ন্যায় অন্যান্য ভাতা নির্ধারণের দাবি জানান। তাছাড়া তিনি শ্রমিকদের মজুরি নির্ধারণে ১৬টি গ্রেডের পরিবর্তে ০৬টি গ্রেড নির্ধারণের সুপারিশ করেন। সাথে সাথে তিনি কারখানাসমূহে পেশাগত স্বাস্থ্য ও নিরাপত্তা নিশ্চিতকরণের বিষয়ে গুরুত্ব আরোপ করেন।

### স্কাইপির মাধ্যমে শিল্প প্রতিষ্ঠান প্রধানদের সাথে আলোচনায় প্রাপ্ত মতামত



গুল আহমেদ জুট মিলস লিমিটেড ব্যবস্থাপনা পরিচালক কারখানাসমূহকে আধুনিকীকরণ করার বিষয়ে গুরুত্বারোপ করেন। এছাড়া ছাতক সিমেন্ট কোম্পানি লি.- এর ব্যবস্থাপনা পরিচালক ন্যূনতম মজুরি ৮,০০০/- টাকা ও সর্বোচ্চ ১৩,৫০০/- টাকা, রেনউইক, যজ্ঞেশ্বর এন্ড কোং বিডি লিমিটেডের ব্যবস্থাপনা পরিচালক ন্যূনতম মজুরি ১০,০০০/- টাকা ও সর্বোচ্চ ২০,০০০/- টাকা, যমুনা ফার্টলাইজার কোম্পানি লিমিটেডের ব্যবস্থাপনা পরিচালক ন্যূনতম মজুরি ১০,৫০০/- টাকা ও সর্বোচ্চ ১২,০০০/- টাকা, এটলাস বাংলাদেশ লিমিটেডের ব্যবস্থাপনা পরিচালক ন্যূনতম মজুরি ৭৪৭০/- টাকা ও সর্বোচ্চ ১০,০৮০/- টাকা, ইস্টার্ন কেবলস লিমিটেডের ব্যবস্থাপনা পরিচালক ন্যূনতম মজুরি ৮,৩০০/- টাকা ও সর্বোচ্চ ১০,৩৫০/- টাকা এবং যশোর জুট মিলস লিমিটেডের শ্রমিক প্রতিনিধি ন্যূনতম মজুরি ১০,০০০/- টাকা ও সর্বোচ্চ ১৫,০০০/- টাকা নির্ধারণের বিষয়ে অভিমত ব্যক্ত করেন। তাছাড়া চিকিৎসা ভাতা ১৫০০/- টাকা, যাতায়াত ভাতা ৩০০/- টাকা,

শিক্ষা সহায়ক ভাতা ৫০০/- টাকা, ধোলাই ভাতা ১৫০/- টাকা, টিফিন ভাতা ৩০০/- টাকা, শিফটিং ভাতা ৩০০/- টাকা নির্ধারণ করার বিষয়ে অভিমত ব্যক্ত করেন। জুটো ফাইবার গ্লাস ইন্ডাস্ট্রিজ লি.-এর উপ-মহাব্যবস্থাপক, জনাব মোঃ সুরুত আলী বেগ ১ম গ্রেডে সর্বনিম্ন মজুরি মাসিক ৯,০০০/- টাকা ও ৬ষ্ঠ গ্রেডে সর্বোচ্চ ১১,০০০/- টাকা নির্ধারণের সুপারিশ করেন। তাছাড়াও তিনি জাতীয় বেতন স্কেল ২০১৫ অনুযায়ী ভাতাদি নির্ধারণের দাবি জানান। চিটাগাং ইউরিয়া ফার্টিলাইজার লি.-এর ব্যবস্থাপক জনাব আবু তাহের ভূঁঞা জানান, তার প্রতিষ্ঠানটি গ্যাস সরবরাহের অভাবে প্রায় ০২ বছর যাবৎ বন্ধ রয়েছে। তিনি সর্বনিম্ন মজুরি মাসিক ১২,০০০/- টাকা এবং সর্বোচ্চ মজুরি মাসিক ১৭,০০০/- টাকা করার সুপারিশ করেন।

### প্রাপ্ত মতামত পর্যালোচনা

করপোরেশন, শিল্প কারখানার প্রধান ও শ্রমিক সংগঠন নেতৃবৃন্দের মতামত পর্যালোচনায় শ্রমিকদের মজুরি ও ভাতাদি নির্ধারণে প্রায় একই ধরনের মতামত পরিলক্ষিত হয়েছে। তাছাড়া কোন কোন ক্ষেত্রে একই ধরনের সুপারিশ পাওয়া গেলেও কিছু ক্ষেত্রে সুপারিশ প্রদানে বৈচিত্র্য লক্ষ্য করা যায়, যা নিম্নরূপ :

- ন্যূনতম মজুরি ৭৪৭০/- থেকে ১০,৫০০/- এর মধ্যবর্তী যেকোন ধাপে নির্ধারণ এবং সর্বোচ্চ মজুরি ১০,০৮০/- থেকে ২০,০০০/- এর মধ্যবর্তী যেকোন ধাপে নির্ধারণ।
- চিকিৎসা ভাতা ১৫০০/- টাকা, যাতায়াত ভাতা ৩০০/- টাকা, শিক্ষা সহায়ক ভাতা ৫০০/-টাকা, ধোলাই ভাতা ১৫০/- টাকা, টিফিন ভাতা ৩০০/- টাকা এবং শিফটিং ভাতা ৩০০/- টাকা নির্ধারণ।
- উৎপাদনে বৈচিত্র্য আনয়ন।
- পুরস্কার ও তিরস্কার প্রথা চালু।
- উদ্ভাবনী তহবিল গঠন।
- ভালো কাজের স্বীকৃতিস্বরূপ বিশেষ ভাতা বা ইনক্রিমেন্ট প্রদান।
- পদোন্নতির ব্যবস্থা করা।
- উৎপাদিত পণ্যের ব্র্যান্ডিং-এর ব্যবস্থা করা।
- বাজারজাতকরণের বিশেষ ব্যবস্থা চালু করা।
- চিনি আমদানিতে কর বৃদ্ধি করা।
- চিনিকলের জায়গা ব্যবহারে বিকল্প ব্যবস্থা গ্রহণ।
- শিল্প কারখানায় বিদ্যুৎ সরবরাহ অব্যাহত রাখা।
- পাটজাত দ্রব্য ব্যবহারে আইনের যথার্থ প্রয়োগ নিশ্চিতকরণ।
- বাংলাদেশ শ্রম আইন ২০০৬ সংশোধনপূর্বক শ্রমিকদের ওভারটাইম করার সময়সীমা শিথিলকরণ।
- উৎপাদনশীলতা স্ট্যান্ডার্ড নির্ধারণ করা যাতে ব্যবস্থাপক ও শ্রমিক কর্মচারীগণ অলস সময় ব্যয় করতে না পারে।
- ১৮৫০ সালের (১৯৬১ সালে সংশোধিত) শ্রমিক নিয়োগ আইন সংশোধন।
- শ্রমিকদের মজুরি বর্তমানের চেয়ে দ্বিগুণেরও বেশি নির্ধারণ।
- শ্রমিকদের পেশাগত স্বাস্থ্য ও নিরাপত্তার জন্য সরবরাহকৃত পোশাক ও ব্যক্তিগত নিরাপত্তা ইকুইপমেন্ট পরিধান বাধ্যতামূলক করা।
- শ্রমিকদের জন্য ক্যারিয়ার প্ল্যানিং।
- অব্যাহত গ্যাস সরবরাহ নিশ্চিতকরণ।
- শ্রমিকদের জন্য বাধ্যতামূলক প্রশিক্ষণের ব্যবস্থা করা।
- শ্রমিকদের জন্য লিয়েনের ব্যবস্থা রাখা, যাতে দক্ষ শ্রমিকগণ লিয়েন নিয়ে বিদেশে কাজ করে বৈদেশিক মুদ্রা আয় করতে পারে এবং আবার সংশ্লিষ্ট কারখানায় ফিরে এসে কাজে যোগদান করতে পারেন।
- শারীরিক পরিশ্রম বেশি হওয়ায় জাতীয় পে-স্কেলের সর্বনিম্ন ধাপের একধাপ উপরে শ্রমিকদের সর্বনিম্ন মজুরি নির্ধারণ।
- বেসরকারি শিল্প সেক্টরের জন্যও ন্যূনতম মজুরি স্কেল নির্ধারণ।
- সঠিক উৎপাদন কৌশল উদ্ভাবন।
- ব্যবস্থাপনায় দক্ষতা নিশ্চিত করা।
- শিক্ষা ও প্রশিক্ষণ বৃদ্ধির মাধ্যমে উৎপাদনশীলতা বাড়ানো।
- কর্মপরিবেশের উন্নতি সাধন।
- প্রাথমিক স্কুল থেকেই পেশাগত স্বাস্থ্য ও নিরাপত্তার বিষয়গুলো সিলেবাসে অন্তর্ভুক্তকরণ।
- শ্রমিকের দক্ষতা উন্নয়নের মাধ্যমে উৎপাদনশীলতা বৃদ্ধি করার নিমিত্তে আউটসোর্সিং প্রথা বাতিল করা।
- জাতীয় ন্যূনতম মজুরি কাঠামো ঘোষণা করা।
- শিল্প খাত আধুনিকায়ন।

- বাজার দর এবং পরিবারের ন্যূনতম ০৬ (ছয়) জন সদস্য সংখ্যার সাথে সামঞ্জস্য রেখে মজুরি নির্ধারণ।
- শ্রমিকদের মজুরি সর্বনিম্ন হেডে ৬% বৃদ্ধি করা।
- কর্মচারীদের ন্যায় শ্রমিকদের উচ্চতর হেডের সুবিধা প্রদান করা।
- শিফটিং ভাতা ১০% বৃদ্ধি।
- নৈশকালীন ভাতা ঘণ্টায় ১০ টাকা নির্ধারণ।
- বকেয়াসহ বাংলা নববর্ষ ভাতা প্রদান।
- প্রসূতি ছুটি ০৬ মাস নির্ধারণ।
- জাতীয় পে স্কেলের ন্যায় অন্যান্য ভাতা নির্ধারণ।
- শ্রমিকদের মজুরি নির্ধারণে ১৬টি হেডের পরিবর্তে ০৬ টি হেড নির্ধারণ।
- শ্রম আইনের কর্মঘণ্টা ও ওভারটাইম সংশ্লিষ্ট ধারা সংশোধন অথবা রোটেশনিং শিফটে ২৪ ঘণ্টা চলমান কারখানাগুলোকে উক্ত ধারা থেকে অব্যাহতি প্রদান।



সেক্টর করপোরেশন শ্রমিক কর্মচারী ফেডারেশন সমন্বয় পরিষদ নেতৃবৃন্দের সাথে আলোচনা সভা

## অধ্যায় : ৮

## উৎপাদনশীলতা ও মজুরি

বাংলাদেশের স্বাধীনতালগ্ন হতে সরকার ৮ম বারের (১৯৭৩, ১৯৭৭, ১৯৮৫, ১৯৯১, ১৯৯৭, ২০০৫, ২০০৯ ও ২০১৫) মতো জাতীয় মজুরি ও উৎপাদনশীলতা কমিশন গঠন করেছে, যে কমিশন রাষ্ট্রায়ত্ত্ব শিল্পের শ্রমিকদের জন্য মজুরি কাঠামো প্রণয়ন ও সুপারিশ করেছে। জাতীয় মজুরি ও উৎপাদনশীলতা কমিশন ২০১৫-এর আওতায় মজুরি কাঠামো নির্ধারণের উদ্দেশ্যে রাষ্ট্রায়ত্ত্ব শিল্প সেক্টরের কর্মপরিবেশ, টেকনোলজির ব্যবহার, শ্রম দক্ষতা বৃদ্ধি, প্রতিযোগিতামূলক বাজারে টিকে থাকা, সরকার থেকে ভর্তুকি প্রদান ইত্যাদি বিষয় বিবেচনায় নেয়া হয়। মজুরি বৃদ্ধির পাশাপাশি উৎপাদনশীলতা বৃদ্ধির ক্ষেত্রটি যথাযথভাবে গুরুত্ব না পাওয়ায় একদিকে যেমন আশানুরূপ কর্মদক্ষতা বৃদ্ধি হয়নি অন্যদিকে তুলনামূলকভাবে উৎপাদনশীলতা বৃদ্ধি না পাওয়ায় রাষ্ট্রায়ত্ত্ব শিল্পসমূহের বিকাশ যথাযথভাবে ঘটেনি।

বাংলাদেশ যখন ২০২১ সালের মধ্যে মধ্যম আয়ের দেশ এবং ২০৪১ সালের মধ্যে উন্নত দেশে পরিণত হওয়ার পথে এগিয়ে যাচ্ছে, তখন রাষ্ট্রায়ত্ত্ব শিল্পে সুখম ও উপযুক্ত মানের উৎপাদন পদ্ধতির ক্রমবিকাশ ঘটিয়ে রূপকল্প-২০২১ ও ২০৪১ বাস্তবায়নে সহায়ক ভূমিকা পালন করতে পারে। তাছাড়া ২০৩০ সালের মধ্যে এসিডিজি অর্জনে যে মাইলফলক চিহ্নিত করা হয়েছে, তা অর্জন এখন জরুরি হয়ে পড়েছে। এহেন পরিস্থিতিতে মজুরি ও উৎপাদনশীলতার মধ্যে যত দ্রুত সামঞ্জস্য স্থাপন করা যাবে, তত দ্রুত সরকারের রূপকল্প বাস্তবায়ন ত্বরান্বিত হবে। সরকার কর্তৃক রূপকল্প বাস্তবায়নের লক্ষ্যে জাতীয় দক্ষতা উন্নয়ন নীতি ২০১১-এর উদ্দেশ্যাবলি বাস্তবায়ন, দক্ষতা উন্নয়নের মান ও প্রাসঙ্গিকতার উন্নয়ন সাধন, সক্ষমতা বৃদ্ধিকরণ ইত্যাদি সমন্বয় ও তদারকি করার জন্য মাননীয় প্রধানমন্ত্রীর নেতৃত্বে ৩৭ সদস্যবিশিষ্ট জাতীয় দক্ষতা উন্নয়ন পরিষদ (National Skills Development Council-NSDC) ইতোমধ্যে গঠিত হয়েছে। উক্ত পরিষদ দেশে মানবসম্পদের দক্ষতা উন্নয়ন, প্রশিক্ষণ ও বাস্তবায়ন বিষয়ে জাতীয় নীতিমালা ও আইন প্রণয়নের নির্দেশনা প্রদান, অনুমোদন এবং বাস্তবায়ন তদারকি ও পরিবীক্ষণের সর্বোচ্চ কর্তৃপক্ষ অর্থাৎ অ্যাপেল্ল ভডি হিসেবে কাজ করবে। তাছাড়া সরকার সাধারণ শিক্ষা ও কারিগরি শিক্ষাকে যুগোপযোগী, মানবসম্পদ উন্নয়ন, অর্থনৈতিক সমৃদ্ধি অর্জন, জীবনযাত্রার মানোন্নয়ন ও দেশের শিক্ষা ব্যবস্থাকে আন্তর্জাতিক মানের সাথে সামঞ্জস্যকরণের জন্য বহুমুখী পদক্ষেপ গ্রহণ করেছে। রাষ্ট্রায়ত্ত্ব শিল্পসমূহের বিরাজমান সমস্যা ও সম্ভাবনার মধ্যে যোগসূত্রতা নিরূপণের লক্ষ্যে কমিশনের সাব-কমিটি রাষ্ট্রায়ত্ত্ব সেক্টরের শিল্প ব্যবস্থাপনায় জড়িতদের সাথে বিশদ আলোচনা করেছে এবং বিভিন্ন তথ্য উপাত্ত সংগ্রহ করেছে।

## ৮.১.১ বাংলাদেশ কেমিক্যাল ইন্ডাস্ট্রিজ করপোরেশন (বিসিআইসি)

১৯৭২ সালের রাষ্ট্রপতির ২৭ নং অধ্যাদেশের ১৯৭৬ সালের ২৫ নং সংশোধনী বলে ৩টি করপোরেশন যথা বাংলাদেশ সার, রসায়ন ও ভেজজ শিল্প করপোরেশন, বাংলাদেশ কাগজ ও বোর্ড করপোরেশন এবং বাংলাদেশ ট্যানারিজ করপোরেশন একীভূত করে ১লা জুলাই ১৯৭৬ তারিখে বাংলাদেশ কেমিক্যাল ইন্ডাস্ট্রিজ করপোরেশন (বিসিআইসি) প্রতিষ্ঠিত হয়। বর্তমানে ১৩টি শিল্প প্রতিষ্ঠান বিসিআইসির নিয়ন্ত্রণাধীনে পরিচালিত হচ্ছে এবং অংশীদারিত্বের ভিত্তিতে আরো ৯টি শিল্প প্রতিষ্ঠান পরিচালিত হচ্ছে। সার, সিমেন্ট, কাগজ, স্যানিটারি ওয়্যার ও ইন্সুলেটর প্রভৃতি পণ্য সামগ্রী বিসিআইসি উৎপাদন করে থাকে। ২০১৫-১৬ অর্থবছরে বিসিআইসির মোট ১২,৫২,৮৭৮ মেট্রিক টন উৎপাদিত পণ্যের মধ্যে ৮০% রাসায়নিক সার, যার মধ্যে ৭০% ইউরিয়া সার ও ১০% অন্যান্য সার। উল্লেখ্য যে, ১৯৯৬-৯৭ সাল থেকে দেশের খাদ্য নিরাপত্তা নিশ্চিত করার লক্ষ্যে সারা দেশে কৃষকদের মাঝে সার বিতরণের মতো স্পর্শকাতর বিষয়টি বিসিআইসির উপর ন্যস্ত হয়। করপোরেশন হতে প্রাপ্ত তথ্যের ভিত্তিতে বছরভিত্তিক উৎপাদন মূল্যে শ্রম উৎপাদনশীলতা বিশ্লেষণে দেখা যায় যে, ২০১০-১১ হতে ২০১৪-১৫ অর্থবছরে উৎপাদন মূল্যে জনপ্রতি শ্রম উৎপাদনশীলতা ছিল যথাক্রমে ১৮৪২৪৭১.৪৫, ২৭৭০৭৬৪.৯৪, ২৯১৪৫৯৯.২৪, ২৩০৫১৫৩.১৭ ও ২৫০২৪৯১.৯২ টাকা এবং সংযোজিত মূল্যে শ্রম উৎপাদনশীলতা ছিল যথাক্রমে ২৫২৪৬৫.১৭, ৮২৯১৯৩.১০, ১১৫৭৩২৭.৬২, ৪৩৯৫২৯.১৯ ও ৪৯৮৭৮৪.৪৩ টাকা। বিসিআইসির বছরভিত্তিক শ্রম উৎপাদনশীলতার প্রবৃদ্ধির হার উৎপাদন মূল্যে ও সংযোজিত মূল্যে নিম্নোক্ত লেখচিত্রের মাধ্যমে উপস্থাপন করা হলো :





তথ্য বিশ্লেষণে দেখা যায় যে, করপোরেশনের শ্রম উৎপাদনশীলতা বৃদ্ধির হার উৎপাদন মূল্য ও সংযোজিত মূল্যের ভিত্তিতে ২০১৩-১৪ অর্থবছরে ঋণাত্মক ছিল। ২০১০-১১ থেকে ২০১৪-১৫ অর্থবছর পর্যন্ত শ্রম উৎপাদনশীলতা বৃদ্ধির হার উভয় পরিমাপেই ধারাবাহিকভাবে উর্ধ্বমুখী না থাকলেও ঋণাত্মক ছিল না।

ইউরিয়া সারের প্রধান কাঁচামাল প্রাকৃতিক গ্যাস। বিসিআইসির নিয়ন্ত্রণাধীন কারখানাসমূহের মধ্যে সেটআপ অনুযায়ী স্থায়ী জনবল কিছু কম থাকলেও প্রতিটি কারখানায় অনেক অস্থায়ী জনবল দৈনিক ভিত্তিতে ঠিকাদারের মাধ্যমে নিয়োজিত আছে। বাংলাদেশে ২০১৩-১৪ অর্থবছরে ইউরিয়া সারের চাহিদা ছিল প্রায় ২৪.৫০ লক্ষ মেট্রিক টন। বিসিআইসির প্রকৃত উৎপাদন প্রায় ১০ লক্ষ মেট্রিক টন হওয়ায় অতিরিক্ত ১৪.৫০ লক্ষ মেট্রিক টন বিদেশ থেকে আমদানি করতে হয়। বিসিআইসির নিয়ন্ত্রণাধীন প্রতিষ্ঠানসমূহে গ্যাস সরবরাহ বিঘ্নিত হওয়ার কারণে দেশের অভ্যন্তরীণ চাহিদা মেটানোর জন্য সরাসরি বিদেশ থেকে সার আমদানি বাবদ অনেক বৈদেশিক মুদ্রা ব্যয় হয়। ২০১৫-১৬ অর্থবছরে সিএফআর এবং এফওবি মূল্যের ভিত্তিতে সংস্থা কর্তৃক KAFCO ও বহির্বিশ্ব হতে আন্তর্জাতিক দরপত্রের মাধ্যমে আমদানিকৃত ইউরিয়া সারের পরিমাণ ছিল ১৭,১৭,৩৬৯.৭৬ মেট্রিক টন, যার আমদানি ব্যয় ছিল ৪৫৯১.৪৩ কোটি টাকা। বিভিন্ন গবেষণায় দেখা যায় যে, বাংলাদেশের সার কারখানাসমূহের নিম্ন উৎপাদনশীলতার জন্য মূলত নিম্নোক্ত কারণসমূহ দায়ী :

- নিরবিচ্ছিন্নভাবে প্রাকৃতিক গ্যাস সরবরাহের ঘাটতি;
- প্ল্যান্টসমূহ যথাযথভাবে রক্ষণাবেক্ষণ (Maintenance)-এর অভাব;
- দক্ষ ও প্রশিক্ষণপ্রাপ্ত জনশক্তির অভাব;
- পরিকল্পনামাফিক জনশক্তি নিয়োগে ব্যর্থতা এবং
- যুগোপযোগী ও অত্যাধুনিক প্রযুক্তির অভাব।

উল্লেখ্য যে, বিসিআইসির সার কারখানাসমূহের প্রধান কাঁচামাল হিসেবে ব্যবহৃত প্রাকৃতিক গ্যাস প্রত্যাহার, বৈদ্যুতিক ও যান্ত্রিক ত্রুটির কারণে ২০১৪-১৫ অর্থবছরে প্রকৃত উৎপাদন কক্ষিত লক্ষ্যমাত্রায় পৌঁছায়নি। নিম্নের সারণিতে তথ্যাদি প্রদর্শিত হলো :

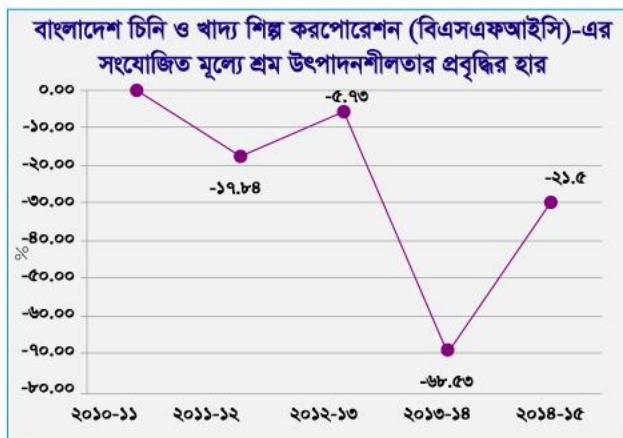
ক্র. নং	প্রতিষ্ঠানের নাম	উৎপাদিত পণ্য	কর্মদিবস (লক্ষ্যমাত্রা)	প্রকৃত কর্মদিবস	মন্তব্য
১	যমুনা ফার্টিলাইজার কোম্পানি লি.	ইউরিয়া	৩৩০	৩২৮	প্রাকৃতিক গ্যাস প্রত্যাহার বৈদ্যুতিক ও যান্ত্রিক ত্রুটি
২	আশুগঞ্জ ফার্টিলাইজার এন্ড কেমিক্যাল কোম্পানি লি.	ইউরিয়া	৩৩০	১২৪	প্রাকৃতিক গ্যাস প্রত্যাহার বৈদ্যুতিক ও যান্ত্রিক ত্রুটি
৩	ইউরিয়া ফার্টিলাইজার ফ্যাক্টরি লি.	ইউরিয়া	৩৩০	১৮২	প্রাকৃতিক গ্যাস প্রত্যাহার বৈদ্যুতিক ও যান্ত্রিক ত্রুটি
৪	চিটাগাং ইউরিয়া ফার্টিলাইজার লি.	ইউরিয়া	৩৩০	২৭	প্রাকৃতিক গ্যাস প্রত্যাহার বৈদ্যুতিক ও যান্ত্রিক ত্রুটি
৫	পলাশ ইউরিয়া ফার্টিলাইজার ফ্যাক্টরি লি.	ইউরিয়া	৩৩০	২১৪	প্রাকৃতিক গ্যাস প্রত্যাহার বৈদ্যুতিক ও যান্ত্রিক ত্রুটি

উপর্যুক্ত সমস্যাসমূহ সমাধান করা সম্ভব হলে বিসিআইসির সার কারখানাসমূহে উল্লেখযোগ্য হারে উৎপাদনশীলতা বৃদ্ধি পাবে এবং সরকারের ইউরিয়া সার আমদানি বাবদ বৈদেশিক মুদ্রা ব্যয়ের পরিমাণ অনেকাংশে হ্রাস পাবে।

### ৮.১.২ বাংলাদেশ চিনি ও খাদ্যশিল্প করপোরেশন (বিএসএফআইসি)

১৯৭২ সালে রাষ্ট্রপতির ২৭ নম্বর আদেশ বলে বাংলাদেশ চিনি ও খাদ্য শিল্প করপোরেশন গঠিত হয়। ১ জুলাই ১৯৭৬ বাংলাদেশ চিনি ও খাদ্য শিল্প করপোরেশন ও বাংলাদেশ খাদ্য শিল্প করপোরেশনকে একত্রীভূত করে বাংলাদেশ চিনি ও খাদ্য শিল্প করপোরেশন গঠন করা হয়। বর্তমান বাংলাদেশ চিনি ও খাদ্য শিল্প করপোরেশনের অধীনে মোট ১৫টি চিনিকল চালু রয়েছে, যার মধ্যে ৩টি ব্রিটিশ আমলে, ৯টি পাকিস্তান আমলে এবং ৩টি বাংলাদেশ স্বাধীন হওয়ার পর স্থাপিত হয়েছে, যার মোট চিনি উৎপাদন ক্ষমতা বার্ষিক ২,১০,৪৪০ মেট্রিক টন। FAO এবং বাংলাদেশ পুষ্টি কাউন্সিলের সুপারিশ অনুযায়ী মাথাপিছু বাৎসরিক চিনির চাহিদা ৯.০০ কেজি হিসেবে দেশে চিনির বার্ষিক চাহিদা ১৪ লক্ষ মেট্রিক টন। বাংলাদেশের চিনিকলগুলোতে সরাসরি ১৬ হাজার মানুষের কর্মসংস্থান হয়। আখ চাষের উপর নির্ভর করে উত্তর ও দক্ষিণ পশ্চিমাঞ্চলের ৫ লক্ষ চাষীসহ প্রায় ৫০ লক্ষ মানুষের জীবিকা নির্বাহ হয়। কৃষিভিত্তিক চিনি শিল্পকে কেন্দ্র করে গ্রামীণ এলাকায় রাস্তাঘাট, বিদ্যুৎ, ব্যাংক, হাট, বাজার, অন্য ব্যবসা-বাণিজ্য কেন্দ্র ও শিক্ষা প্রতিষ্ঠানসহ বিভিন্ন অবকাঠামো ও প্রতিষ্ঠান গড়ে উঠেছে। রাষ্ট্রীয় চিনিকলগুলোর একটি গুরুত্বপূর্ণ অবদান হচ্ছে বৈদেশিক মুদ্রা সাশ্রয় এবং দেশের অভ্যন্তরীণ বাজারে চিনির মূল্য নিয়ন্ত্রণ করা। ২০০২ সালের পূর্ব পর্যন্ত বিএসএফআইসি কর্তৃক এককভাবে চিনি উৎপাদন ও আমদানি করে দেশব্যাপী বিস্তৃত বিপণন নেটওয়ার্কের

মাধ্যমে নির্ধারিত দরে সুষ্ঠু বিপণন করে ভোক্তা সাধারণের স্বার্থ সংরক্ষণ করে এসেছে সরকার। ২০০২ সালে মুক্ত বাজার অর্থনীতিতে চিনি আমদানি অবাধ করার ফলে বেসরকারি পর্যায়ে আমদানি করা সাদা চিনি বাজারজাত শুরু হয়। পরে র-সুগার আমদানি করে পরিশোধিত চিনি উৎপাদনের জন্য সরকারের নিবন্ধিত ৬টি সুগার রিফাইনারি ২০০৪ সাল থেকে পর্যায়ক্রমে উৎপাদনে আসে। এর মধ্যে চালু আছে ৫টি এবং এই ৫টি বেসরকারি রিফাইনারি প্রতি বছর উৎপাদন করতে পারে ৩২ লক্ষ মেট্রিক টন চিনি। বিএসএফআইসি কর্তৃক প্রদত্ত তথ্যের ভিত্তিতে ২০১০-১১ হতে ২০১৪-১৫ অর্থবছর পর্যন্ত বছরভিত্তিক উৎপাদন মূল্যে জনপ্রতি শ্রম উৎপাদনশীলতা যথাক্রমে ৭০৮৮৬৬.৪৫, ৫৮৩৯০০.১১, ৬৯৩৯৬৮.৫৫, ৬১৭৪৯০.৮৯ ও ৪৮১৯৫৫.৯৭ টাকা এবং সংযোজিত মূল্যে জনপ্রতি শ্রম উৎপাদনশীলতা যথাক্রমে ২৭০৮৩২.০৮, ২২২৫২৮.৩২, ২০৯৭৭৩.৪৬, ৬৬০২৫.২৭ ও ৪৬৫৪৪.৫৮ টাকা। বিএসএফআইসির বছরভিত্তিক শ্রম উৎপাদনশীলতার প্রবৃদ্ধির হার উৎপাদন মূল্যে ও সংযোজিত মূল্যে নিম্নোক্ত লেখচিত্রের মাধ্যমে উপস্থাপন করা হলো :

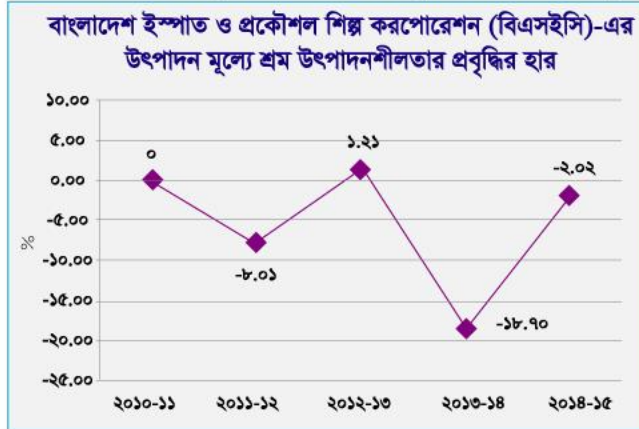


তথ্য পর্যালোচনায় দেখা যায় যে, করপোরেশনের শ্রম উৎপাদনশীলতা (উৎপাদন মূল্যের ভিত্তিতে) বৃদ্ধির হার শুধু ২০১২-১৩ অর্থবছরে ধনাত্মক ছিল। তা ছাড়া ২০১০-১১ হতে ২০১৪-১৫ অর্থবছর পর্যন্ত শ্রম উৎপাদনশীলতা বৃদ্ধির হার ক্রমান্বয়ে নিম্নমুখী ছিল। সংযোজিত মূল্যে শ্রম উৎপাদনশীলতা পর্যবেক্ষণে দেখা যায় যে, ২০১০-১১ হতে ২০১৪-১৫ পর্যন্ত একাধারে ঋণাত্মক শ্রম উৎপাদনশীলতা পরিলক্ষিত হয়েছে। ফলে প্রতীয়মান হয় যে, কাঁচামাল অর্থাৎ নিয়মিত আঁখ সরবরাহ ও মানব সম্পদকে যথাযথভাবে ব্যবহার করা সম্ভব হলে চিনিকলসমূহের উৎপাদনশীলতা বৃদ্ধি পাবে। পর্যাপ্ত আঁখ সরবরাহ না থাকায় ২০১৫-১৬ অর্থবছরে বাংলাদেশ চিনি ও খাদ্যশিল্প করপোরেশনের নিয়ন্ত্রণাধীন প্রতিষ্ঠানসমূহ যে কাঙ্ক্ষিত লক্ষ্যমাত্রা অর্জন করতে পারেনি যা নিম্নের সারণিতে উপস্থাপন করা হলো :

ক্র. নং	প্রতিষ্ঠানের নাম	মাড়াই কার্যক্রম (দিন)		চিনি উৎপাদন (মে.টন)	
		লক্ষ্যমাত্রা প্রকৃত	প্রকৃত	লক্ষ্যমাত্রা প্রকৃত	প্রকৃত
১।	পঞ্চগড় চিনিকল লি.	৭৫	৬১	৪৯০০	২৭৫৭.৪০
২।	ঠাকুরগাঁও চিনিকল লি.	৬৭	৫৮	৬৫২৫	৩০০৩.৪০
৩।	সেতাবগঞ্জ চিনিকল লি.	৪৩	৪৫	৩৭৫০	২৭১০.৫০
৪।	শ্যামপুর চিনিকল লি.	৬০	৪৮	৪৩৫০	১৮৪১.৫০
৫।	রংপুর চিনিকল লি.	৪৮	২৪	৩৯০০	৯৮০.০০
৬।	জয়পুরহাট চিনিকল লি.	৬০	৩৪	৬৭৫০	৩০৪২.৭৫
৭।	রাজশাহী চিনিকল লি.	৬১	৫৩	৭৫০০	৪২৮৭.০০
৮।	নাটোর চিনিকল লি.	৭৫	৮২	১৩১৭৫	৭০৪৪.২৫
৯।	নর্থ বেঙ্গল চিনিকল লি.	১৪১	১০৪	১৯৫৬০	১০৬৩৫.৬০
১০।	পাবনা চিনিকল লি.	৬২	৪৩	৬৭৫০	৩১১১.০০
১১।	কুষ্টিয়া চিনিকল লি.	৭৭	৫৩	৭৫০০	২০১০.৩০
১২।	কেরা এন্ড কোং (বাংলাদেশ) লি.	১০০	৭১	৯০০০	৪০৩২.০০
১৩।	মোবারকগঞ্জ চিনিকল লি.	৮২	৫৯	৮২৫০	৪১২৪.১০
১৪।	ফরিদপুর চিনিকল লি.	১২৮	৭৮	৯৭৫০	৪৫৬০.০০
১৫।	ঝিল বাংলা চিনিকল লি.	১৩৪	৭০	৯৬০০	৪০৭৯.৫০
	গড়	৮০.৮৭	৫৮.৮৭	৮০৮৪.০০	৩০৮১.২৯

### ৮.১.৩ বাংলাদেশ ইম্পাত ও প্রকৌশল শিল্প করপোরেশন (বিএসইসি)

বাংলাদেশ শিল্প প্রতিষ্ঠান অধ্যাদেশ ১৯৭৬-এর বিধান-বলে বাংলাদেশ প্রকৌশল ও জাহাজ নির্মাণ করপোরেশন এবং বাংলাদেশ স্টিল মিলস করপোরেশনকে একীভূত করে ১ জুলাই ১৯৭৬ তারিখে বাংলাদেশ ইম্পাত ও প্রকৌশল শিল্প করপোরেশন (বিএসইসি) গঠিত হয়। প্রারম্ভিকভাবে বাংলাদেশ স্টিল মিলস করপোরেশন ও বাংলাদেশ প্রকৌশল ও জাহাজ নির্মাণ করপোরেশনের নিয়ন্ত্রণাধীন ৬২টি শিল্প প্রতিষ্ঠান নিয়ে বিএসইসি কার্যক্রম শুরু করে। পরবর্তীকালে বিএসইসি নিজস্ব উদ্যোগে ১৯৮৪ সালে বাংলাদেশ ব্লড ফ্যাক্টরি লি. প্রতিষ্ঠা করে। বর্তমানে করপোরেশনের ব্যবস্থাপনায় ৮টি শিল্প প্রতিষ্ঠান চালু ও ০৪টি প্রতিষ্ঠান বন্ধ রয়েছে। এ শিল্প প্রতিষ্ঠানগুলির মধ্যে এটলাস বাংলাদেশ লি., ন্যাশনাল টিউবস লি. ও ইস্টার্ন কেবলস লি.-এর ৪৯% শেয়ার জনসাধারণ ও স্ব-স্ব শিল্প প্রতিষ্ঠানের শ্রমিক, কর্মচারী ও কর্মকর্তাদের নিকট ইস্যু করা হয়েছে। বাংলাদেশ ইম্পাত ও প্রকৌশল শিল্প করপোরেশন (বিএসইসি)-এর নিয়ন্ত্রণাধীন শিল্প প্রতিষ্ঠানসমূহ দেশের অর্থনৈতিক উন্নয়নে গুরুত্বপূর্ণ অবদান রাখছে। বিএসইসির প্রতিষ্ঠানসমূহ বৈদ্যুতিক সরঞ্জামাদি, যথা- বৈদ্যুতিক কেবলস, ট্রান্সফরমার, ফ্লোরোসেন্ট টিউবলাইট, সিএফএল বাল্ব, সুপার এনামেল কপার ওয়্যার ইত্যাদি উৎপাদন করে দেশের বিদ্যুৎ বিতরণ খাতে অবদান রাখছে। এছাড়া বিএসইসি বাস, ট্রাক, জিপ, মোটর সাইকেল ইত্যাদি সংযোজনপূর্বক সরবরাহ করে দেশে পরিবহণ ব্যবস্থা সচল রাখার ক্ষেত্রে অবদান রাখছে। বিএসইসির প্রতিষ্ঠানসমূহ জিআই/এমএস/এপিআই পাইপ, সেফটি রেজর ব্লড ও উৎপাদন করে থাকে। বিগত ২০১৫-১৬ অর্থবছরে বিএসইসির শিল্প প্রতিষ্ঠানসমূহ ৫৭৯.৬৬ কোটি টাকা মূল্যের পণ্য উৎপাদন ও ৬৯৭.৪২ কোটি টাকা বিক্রয় করে ৮২.৭১ কোটি টাকা মোট মুনাফা (করপূর্ব) অর্জন করতে সক্ষম হয়েছে। বিএসইসি থেকে প্রাপ্ত তথ্যের ভিত্তিতে বছরভিত্তিক উৎপাদন মূল্যে শ্রম উৎপাদনশীলতা বিশ্লেষণে দেখা যায় যে, ২০১০-১১ থেকে ২০১৪-১৫ অর্থবছরে উৎপাদন মূল্যে জনপ্রতি শ্রম উৎপাদনশীলতা ছিল যথাক্রমে ৫৯৫১২২৫.৭৪, ৫৪৭৪৬৪৪.০৫, ৫৫৪৫২৯৯.৮৫, ৪৫০৬৬৯৩.৩০ ও ৪৪১৫৬৫৪.৫১ টাকা এবং সংযোজিত মূল্যে শ্রম উৎপাদনশীলতা ছিল যথাক্রমে ১০৫৮৭২২.৫৭, ৯৪৩৭০৭.৯৬, ১৫১৫২২৬৪৭.৭০, ১৩৮৭২৯১.৬৯ ও ৮৪৯২৭৮.২৭ টাকা। পর্যবেক্ষণে বিএসইসির উৎপাদন মূল্যে শ্রম উৎপাদনশীলতা প্রতি বছরই ক্রমাগতই নিম্নমুখী বলে পরিলক্ষিত হয়েছে। এ করপোরেশনের বছরভিত্তিক শ্রম উৎপাদনশীলতার প্রবৃদ্ধির হার উৎপাদন মূল্যে ও সংযোজিত মূল্যে নিম্নোক্ত লেখচিত্রের মাধ্যমে উপস্থাপন করা হলো :



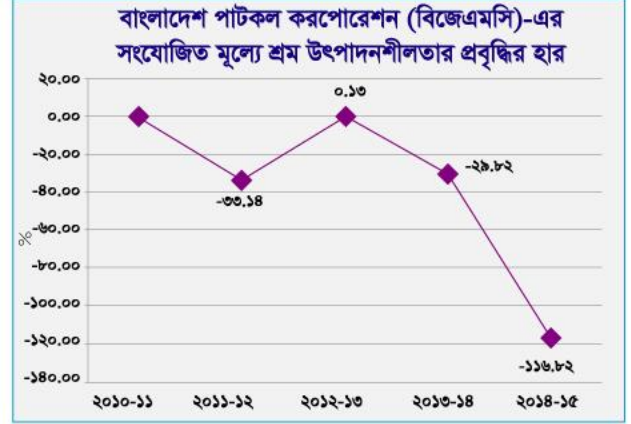
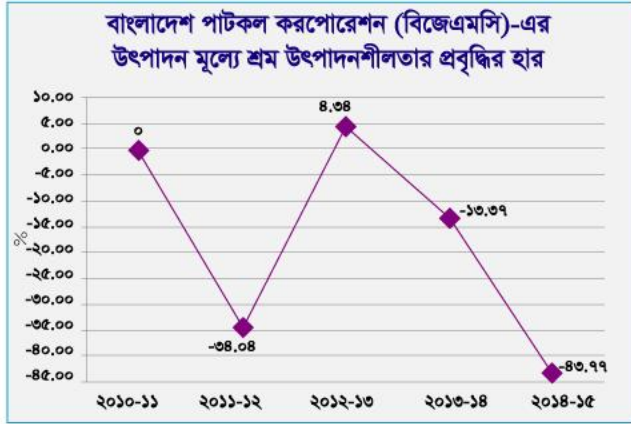
তথ্য বিশ্লেষণে দেখা যায় যে, করপোরেশনের ২০১০-১১ থেকে ২০১৪-১৫ অর্থবছর পর্যন্ত শ্রম উৎপাদনশীলতার হার (উৎপাদন মূল্যের ভিত্তিতে) ২০১২-১৩ অর্থবছরে সামান্য ধনাত্মক ও অন্য বছরসমূহে ঋণাত্মক ছিল। সংযোজিত মূল্যে শ্রম উৎপাদনশীলতার চিত্র একই রকম পরিলক্ষিত হয়। বাংলাদেশ ইম্পাত ও প্রকৌশল শিল্প করপোরেশন (বিএসইসি) নিয়ন্ত্রণাধীন বর্তমানে চালু ০৮টি প্রতিষ্ঠান। এ করপোরেশনের উৎপাদনশীলতা বৃদ্ধিকল্পে নিম্নোক্ত পদক্ষেপসমূহ গ্রহণ করা হলে উৎপাদনশীলতা বৃদ্ধি পাবে বলে আশা করা যায় :

- ১। শ্রমিক-কর্মচারীদের যুগোপযোগী ও উন্নত প্রযুক্তিসম্পন্ন প্রশিক্ষণ এবং
- ২। করপোরেশনের নীতিমালা অনুযায়ী বাজার ব্যবস্থাকে আরও শক্তিশালীকরণ।

### ৮.১.৪ বাংলাদেশ জুট মিলস করপোরেশন (বিজেএমসি)

জাতীয়করণকৃত পাটকলসমূহের নিয়ন্ত্রণ, পরিদর্শন ও সমন্বয়ের লক্ষ্যে বাংলাদেশ শিল্প প্রতিষ্ঠান (জাতীয়করণ) আদেশ ১৯৭২ অনুসারে বাংলাদেশ জুট মিলস করপোরেশন (বিজেএমসি) প্রতিষ্ঠিত হয়। বর্তমানে এ সংস্থার অধীনে ৩টি নন-জুট প্রতিষ্ঠানসহ মোট ২৬টি পাটকল রয়েছে। ঢাকা অঞ্চলের অধীনে ৭টি, চট্টগ্রাম অঞ্চলের অধীনে ১০টি এবং খুলনা অঞ্চলের অধীনে ৯টি মিল রয়েছে। যে সমস্ত অঞ্চলে পাট উৎপাদিত হয় সে সমস্ত এলাকায় ৬৪টি পাট ক্রয় কেন্দ্রের মাধ্যমে কৃষকদের ন্যায্য মূল্য নিশ্চিত করে বিজেএমসি পাট ক্রয় করে। বৃহত্তম পাট পণ্য উৎপাদনকারী প্রতিষ্ঠান হিসেবে বিজেএমসি প্রধানত হেসিয়ান কাপড়, ব্যাগ, বস্তার কাপড়, বস্তা, সুতা, জিও-জুট, কম্বল, মোটা কাপড় ও সিবিসি উৎপাদন করে থাকে, যা সম্পূর্ণরূপে প্রাকৃতিক তন্তুজাত। বর্তমানে বিজেএমসি জনবলের দিক থেকে দেশের সর্ববৃহৎ শিল্প প্রতিষ্ঠান। এ সংস্থায় প্রায় ৭০ হাজার শ্রমিক এবং ৫৫০০ কর্মকর্তা ও কর্মচারী সরাসরি নিযুক্ত রয়েছে। পরোক্ষভাবে তাদের মাধ্যমে প্রায় ৬০

লক্ষ কৃষি পরিবার জীবিকা নির্বাহ করে থাকে। প্রত্যক্ষ বা পরোক্ষভাবে এদেশের ৫ কোটিরও অধিক সংখ্যক মানুষ পাট ও পাটশিল্পের উপর নির্ভরশীল। বিজেএমসির নিয়ন্ত্রণাধীন পাটকলসমূহের উৎপাদিত পণ্য দেশি ও বিদেশি ক্রেতাদের চাহিদা অনুসারে বিক্রয়ের ব্যবস্থা করে থাকে। এভাবে জাতীয় অর্থনীতিতে মূল্যবান বৈদেশিক মুদ্রা অর্জনে গুরুত্বপূর্ণ ভূমিকা পালন করে আসছে। বিজেএমসির তথ্য অনুযায়ী, বছরভিত্তিক উৎপাদন মূল্যে শ্রম উৎপাদনশীলতা বিশ্লেষণে দেখা যায় যে, ২০১০-১১ থেকে ২০১৪-১৫ অর্থবছরে উৎপাদন মূল্যে জনপ্রতি শ্রম উৎপাদনশীলতা ছিল যথাক্রমে ৩৬১৫২১.৪৪, ২৩৭৩৬৯.৭৫, ২৪৭৬৭৫.৫৯, ২১৪৫৭২.৮১ ও ১২০৬৪৮.৫৭ টাকা এবং সংযোজিত মূল্যে শ্রম উৎপাদনশীলতা ছিল যথাক্রমে ২৭০৮৩২.০৮, ২২২৫২৮.৩২, ২০৯৭৭৩.৪৬, ৬৬০২৫.২৭ ও ৪৬৫৪৪.৫৮ টাকা। পর্যবেক্ষণে বিজেএমসির উৎপাদন মূল্যে শ্রম উৎপাদনশীলতা ও সংযোজিত মূল্যে শ্রম উৎপাদনশীলতা উভয় ক্ষেত্রে প্রতি বছরই ক্রমান্বয়ে নিম্নমুখীতা পরিলক্ষিত হয়েছে। বিজেএমসির বছরভিত্তিক শ্রম উৎপাদনশীলতা প্রবৃদ্ধির হার উৎপাদন মূল্যে ও সংযোজিত মূল্যে নিম্নোক্ত লেখচিত্রের মাধ্যমে উপস্থাপন করা হলো :



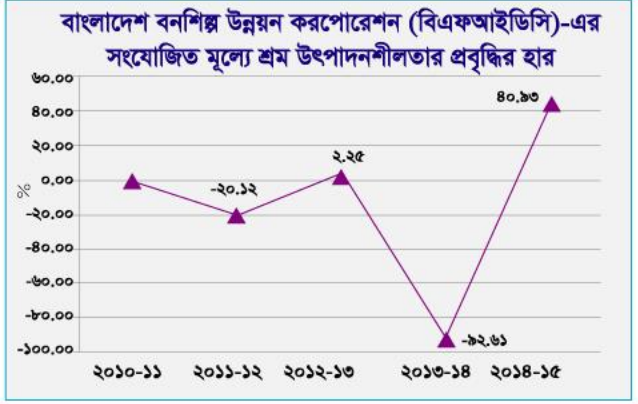
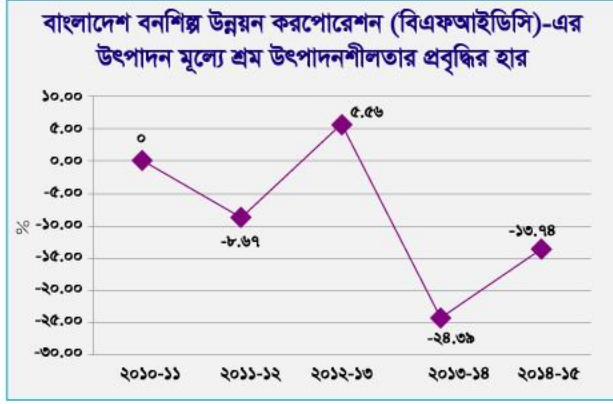
তথ্য বিশ্লেষণে দেখা যায় যে, করপোরেশনের ২০১০-১১ থেকে ২০১৪-১৫ সাল পর্যন্ত শ্রম উৎপাদনশীলতার হার (উৎপাদন মূল্যের ভিত্তিতে) ২০১২-১৩ সালে সামান্য ধনাত্মক এবং অন্য বছরসমূহে ঋণাত্মক ছিল। সংযোজিত মূল্যে শ্রম উৎপাদনশীলতার ক্ষেত্রেও একই অবস্থা বিরাজ করছে। বাংলাদেশের পাটকলসমূহের যন্ত্রপাতি ১৯৬২ সালের পূর্বের বিধায় আধুনিক প্রযুক্তিসম্পন্ন যন্ত্রপাতি ও মানব সম্পদের যথাযথ ব্যবহার না হওয়ায় এ শিল্পের বিকাশ না ঘটে ক্রমান্বয়ে তা অবনতির দিকে যাচ্ছে।

বিজেএমসির নিয়ন্ত্রণাধীন মিলসমূহের যন্ত্রপাতি ১৯৬২ সালের পূর্বে স্থাপন করা হয়েছিল। বর্তমানে পুরনো যন্ত্রপাতি দ্বারা কাঙ্ক্ষিত উৎপাদনশীলতা অর্জন করা সম্ভব নয়। তাই মিলগুলো পর্যায়ক্রমে Balancing, Modernization, Rehabilitation and Expansion (BMRE) করা অত্যন্ত প্রয়োজন। তাছাড়াও সরকার কর্তৃক পাট ক্রয়ের জন্য নির্দিষ্ট সময়ে অর্থ ছাড় করা সম্ভব হলে উৎপাদনশীলতা ত্বরান্বিত হবে। স্থানীয় ও বৈদেশিক বাজারে পাট ও পাটজাত পণ্য প্রচারের মাধ্যমে সরকার বাংলাদেশি দূতাবাসসমূহের মাধ্যমে বিক্রয়কে ত্বরান্বিত করতে পারে। বর্তমানে বিজেএমসির নিয়ন্ত্রণাধীন পাটকলসমূহে বয়স্ক শ্রমিকের সংখ্যা অত্যন্ত বেশি। তাছাড়াও এ কর্পোরেশনে মেশিন Efficiencyর চেয়ে নিয়মিত শ্রমিক অনেক বেশি বিধায় উৎপাদন যাই হোক না কেন তাদের মজুরি ও অন্যান্য ভাতাদি নিয়মিত পরিশোধ করতে হচ্ছে। এজন্য সরকারকে নিয়মিত শ্রমিক ও মেশিন Efficiencyর মধ্যে সমন্বয় সাধনও নিরবচ্ছিন্ন বিদ্যুৎ সরবরাহ নিশ্চিত করার লক্ষ্যে প্রয়োজনীয় উদ্যোগ গ্রহণ করতে হবে।

### ৮.১.৫ বাংলাদেশ বনশিল্প উন্নয়ন করপোরেশন (বিএফআইডিসি)

বাংলাদেশ বনশিল্প উন্নয়ন করপোরেশন (বিএফআইডিসি) পরিবেশ ও বন মন্ত্রণালয়ের অধীন একটি রাষ্ট্রায়ত্ত্ব বাণিজ্যিক প্রতিষ্ঠান। ১৯৫৯ সালে ৩ অক্টোবর তারিখে প্রকাশিত ৬৭ নং অধ্যাদেশ বলে বর্তমান বাংলাদেশ বন শিল্প উন্নয়ন করপোরেশন প্রতিষ্ঠিত হয়। এটি দেশের অন্যতম প্রাচীন রাষ্ট্রায়ত্ত্ব সংস্থা। ১৯৬০-৬১ সনে কাণ্ডাইস্ট কাঠ (লগ) আহরণ প্রকল্পের মাধ্যমে বিএফআইডিসির যাত্রা শুরু হয়। সরকারি সিদ্ধান্ত অনুযায়ী, ১৯৬১-৬২ সালে বন বিভাগ হতে করপোরেশনের কাছে দেশের রাবার চাষ ও এর উন্নয়নের কার্যক্রম ন্যস্ত করা হয়। দেশের প্রত্যন্ত অঞ্চল হতে বনজ সম্পদ যান্ত্রিক উপায়ে আহরণ, কাঠভিত্তিক শিল্প প্রতিষ্ঠান গড়ে তোলা, কাঠের টেকসই ও সর্বোত্তম ব্যবহার নিশ্চিতকরণ, রাবার বাগান সৃজন, কাচা রাবার উৎপাদন ও বিপণন, কর্মসংস্থান ও দারিদ্র্য বিমোচন, জীবনযাত্রার মান উন্নয়ন ও জাতীয় উৎপাদন বৃদ্ধিতে গুরুত্বপূর্ণ ভূমিকা রাখার উদ্দেশ্যে এ করপোরেশন প্রতিষ্ঠিত হয়। এ করপোরেশনের অধীন মোট ৭টি শিল্প ইউনিট আসবাবপত্র প্রস্তুত করে থাকে। তাছাড়া করপোরেশনের নিয়ন্ত্রণাধীন ১৭টি রাবার বাগান আছে। বিএফআইডিসি কর্তৃক প্রদত্ত তথ্যের ভিত্তিতে ২০১০-১১ হতে ২০১৪-১৫ অর্থবছর পর্যন্ত বছরভিত্তিক উৎপাদন মূল্যে জনপ্রতি শ্রম উৎপাদনশীলতা যথাক্রমে ৩২৯৫৫০.৪৫, ৩০০৯৭৭.৬৫, ৩১৭৭০০.৪৫, ২৪০২২১.৬৯ ও ২০৭২০৫.৪০ টাকা এবং সংযোজিত মূল্যে জনপ্রতি শ্রম উৎপাদনশীলতা যথাক্রমে ২০০৬৫৫.১৫, ১৬০৩১২.১৪, ১৬৩৯১২.৯৬, ১২১১২.৬৪ ও ১৭৪২১.৩৫ টাকা।

বিএফআইডিসির বছরভিত্তিক শ্রম উৎপাদনশীলতার প্রবৃদ্ধির হার উৎপাদন মূল্যে ও সংযোজিত মূল্যে নিম্নোক্ত লেখচিত্রের মাধ্যমে উপস্থাপন করা হলো :



তথ্য বিশ্লেষণে দেখা যায় যে, করপোরেশনের শ্রম উৎপাদনশীলতা (উৎপাদন মূল্যের ভিত্তিতে) বৃদ্ধির হার শুধু ২০১২-১৩ অর্থ বছরে ধনাত্মক ছিল। ২০১০-১১, ২০১১-১২ ও ২০১৩-১৪ হতে ২০১৪-১৫ সাল পর্যন্ত শ্রম উৎপাদনশীলতা বৃদ্ধির হার ধারাবাহিকভাবে নিম্নমুখী ছিল এবং সংযোজিত মূল্যে শ্রম উৎপাদনশীলতা বৃদ্ধির হার ২০১২-১৩ ও ২০১৪-১৫ অর্থবছরে ধনাত্মক ছিল, অপর বছরগুলিতে ঋণাত্মক বলে পরিলক্ষিত হয়েছে। বাংলাদেশ বন শিল্প উন্নয়ন করপোরেশন (বিএফআইডিসি) উৎপাদনশীলতা বৃদ্ধির লক্ষ্যে নিম্নোক্ত সমস্যাগুলোকে চিহ্নিত করেছে :

- ১। রাবারের গুণগতমান বজায় রাখার লক্ষ্যে আধুনিক যন্ত্রপাতি, উন্নত প্রযুক্তি ও কর্মীদের প্রশিক্ষণের প্রয়োজন;
- ২। প্রাকৃতিক রাবারকে কৃষিপণ্য হিসেবে ঘোষণা;
- ৩। রাবার বিক্রির উপর আরোপিত ভ্যাট বা ট্যাক্স প্রত্যাহার করে দেশীয় রাবার শিল্পকে রক্ষা করা;
- ৪। বিএফআইডিসির নিয়ন্ত্রণে আন্তর্জাতিক মানের আসবাবপত্র তৈরির নিমিত্তে একটি উন্নতমানের নকশা কেন্দ্র, গবেষণা ও প্রশিক্ষণ কেন্দ্র স্থাপন করা।

উপর্যুক্ত সমস্যাসমূহ সমাধান করা গেলে বিএফআইডিসির উৎপাদনশীলতা বৃদ্ধি পাবে বলে আশা করা যায়।

### ৮.১.৬ বাংলাদেশ টেক্সটাইল মিলস করপোরেশন (বিটিএমসি)

১৯৭২ সালের ২৬ মার্চ বাংলাদেশ শিল্প প্রতিষ্ঠান (রাষ্ট্রীয়করণ) আদেশের ১০নং অনুচ্ছেদের আওতায় বাংলাদেশ টেক্সটাইল মিলস করপোরেশন (বিটিএমসি) প্রতিষ্ঠিত হয়। ১৯৭২ সালের ১ জুলাই হতে জাতীয়করণকৃত ৭৪টি মিল নিয়ে বিটিএমসি তার আনুষ্ঠানিক কার্যক্রম শুরু করে। বিটিএমসির দায়িত্ব ও কর্তব্য ছিল জাতীয়করণকৃত মিলসমূহের কার্যক্রম তদারকি, সমন্বয় ও নিয়ন্ত্রণ, সেই সাথে নতুন শিল্প প্রতিষ্ঠান স্থাপন ও উন্নয়ন। পরবর্তীকালে বিটিএমসি আরো ১২টি মিল স্থাপন করে, যাতে করে বিটিএমসির মোট মিল সংখ্যা দাঁড়ায় ৮৬। সরকারের বিরোধীকরণ ও ব্যক্তি মালিকানায হস্তান্তর নীতির আওতায় ১৯৭৭ থেকে ২০১৩ সালের মধ্যে ৬৫টি মিল হস্তান্তর, বিক্রি ও অবসায়ন করা হয়। বিরোধীকরণ ও ব্যক্তি মালিকানায হস্তান্তরের পূর্বে বাংলাদেশের সুতা ও কাপড় বাজারে বিটিএমসি একচেটিয়া ব্যবসা করেছে। বর্তমানে বিটিএমসির ১৮টি টেক্সটাইল মিল আছে। ৬টি টেক্সটাইল মিল বর্তমানে সার্ভিস চার্জ সিস্টেমে চালু আছে। সেগুলো হচ্ছে- ১। সুন্দরবন টেক্সটাইল মিলস লি., সাতক্ষীরা, ২। বেঙ্গল টেক্সটাইল মিলস লি., নওয়াপাড়া, যশোর, ৩। দারোয়ানী টেক্সটাইল মিলস লি., নীলফামারী, ৪। রাজশাহী টেক্সটাইল মিলস লি., রাজশাহী, ৫। রাজমাটি টেক্সটাইল মিলস লি., রাজমাটি, ৬। আমিন টেক্সটাইল মিলস লি., চট্টগ্রাম।

সার্ভিস চার্জ সিস্টেম হচ্ছে চুক্তিভিত্তিক, যেখানে চুক্তিকারী পার্টি তাদের নিজস্ব খরচে বিটিএমসির সংশ্লিষ্ট মিলে কাঁচামাল সরবরাহ করে এবং মিল তার লব্ধ কারিগরি সুবিধার মধ্যে পার্টির চাহিদা মোতাবেক বিভিন্ন কাউন্টের সুতা উৎপাদন করে। পার্টির কাছ থেকে মিল বেলপ্রতি ন্যূনতম সার্ভিস চার্জ প্রাপ্ত হয় এবং তৈরি পণ্য বিপণনের দায়িত্ব পার্টির উপর থাকে। সহস্রাব্দ উন্নয়ন লক্ষ্য অর্জনের আলোকে ভিশন ২০২১ বাস্তবায়ন ও বাংলাদেশকে মধ্যম আয়ের দেশে রূপান্তরের নিমিত্তে স্থানীয় ও বিদেশি বিনিয়োগকারীগণকে যৌথ উদ্যোগে প্রকল্পের মাধ্যমে আধুনিক স্পিনিং, উইভিং, ডাইং, কম্পোজিট টেক্সটাইল এক্সসেসরিজ শিল্প ইত্যাদি প্রতিষ্ঠান স্থাপনের জন্য বিটিএমসি পদক্ষেপ গ্রহণ করেছে। তাছাড়া নারায়ণগঞ্জের চিত্তরঞ্জন টেক্সটাইল মিলস ও খুলনাস্থ খুলনা টেক্সটাইল মিলস প্রাঙ্গণে টেক্সটাইল পল্লি স্থাপনের জন্য নির্ধারণ করা হয়েছে। বাংলাদেশ টেক্সটাইল মিলস করপোরেশন (বিটিএমসি)-এর ০৬টি বস্ত্রকল সার্ভিস চার্জ ভিত্তিতে পরিচালিত হলেও মাত্র ০৬ জন শ্রমিক মজুরি কমিশনের আওতাভুক্ত আছে। ফলে করপোরেশনটি টিকিয়ে রাখার স্বার্থে সরকার কর্তৃক প্রয়োজনীয় ভর্তুকি প্রদানের বিষয়ে সরকারের যুগোপযোগী সিদ্ধান্ত গ্রহণ প্রয়োজন।

## ৮.২ রাষ্ট্রায়ত্ত্ব শিল্প সেক্টরসমূহের শ্রম উৎপাদনশীলতার (উৎপাদন মূল্যের ভিত্তিতে) এবং সংযোজিত মূল্যে শ্রম উৎপাদনশীলতার তুলনামূলক প্রবৃদ্ধির হার উপস্থাপন করা হলো :

অর্থবছর	উৎপাদন মূল্যে শ্রম উৎপাদনশীলতার প্রবৃদ্ধির হার					সংযোজিত মূল্যে শ্রম উৎপাদনশীলতার প্রবৃদ্ধির হার				
	বিসিআইসি	বিএসএফআইসি	বিএসইসি	বিজেএমসি	বিএফআইডিসি	বিসিআইসি	বিএসএফআইসি	বিএসইসি	বিজেএমসি	বিএফআইডিসি
২০১১-১২	৫০.৩৮	-১৭.৬৩	-৮.০১	-৩৪.৩৪	-৮.৬৭	২২৮.৪৪	-১৭.৮৪	-১০.৮৬	-৩৩.১৪	-২০.১১
২০১২-১৩	৫.১৯	১৮.৮৫	১.২৯	৪.৩৪	৫.৫৬	৩৯.৫৭	-৫.৭৩	৬১.৩৫	০.৯৩	২.২৫
২০১৩-১৪	-২০.৯১	-১১.০২	-১৮.৭৩	-১৩.৩৭	-২৪.৩৯	-৬২.০২	-৬৮.৫৩	-৮.৮৯	-২৯.৮২	-৯২.৬১
২০১৪-১৫	৮.৫৬	-২১.৯৫	-২.০২	-৪৩.৭৭	-১৩.৭৪	১৩.৪৮	-২৯.৫০	-৩৮.৭৮	-১১৬.৮২	৪৩.৮৩
গড়	১০.৮১	-৭.৯৪	-৬.৮৭	-২১.৭৮	-১০.৩১	৫৪.৮৭	-৩০.৪০	০.৭০	-৪৪.৭১	-১৬.৬৬

৮.৩ মজুরি ও উৎপাদনশীলতা পরস্পরের সাথে অঙ্গাঙ্গিভাবে জড়িত। বিশ্বের উন্নত দেশসমূহে Productivity Adjusted Labour cost বিবেচনায় নেওয়া হয়। বাংলাদেশে শ্রম দক্ষতা গড়ে তোলার ক্ষেত্রে শ্রম উৎপাদনশীলতা বিবেচনায় নেওয়া এবং মজুরি কাঠামোতে তার বিকাশ ঘটানো প্রয়োজন। এতে একদিকে যেমন উৎপাদন বাড়বে অন্যদিকে তা দেশের সঠিক অর্থনৈতিক উন্নয়ন ত্বরান্বিত করবে। বর্তমান শ্রম উৎপাদনশীলতা পরিমাপকালে উৎপাদন মূল্য পদ্ধতি ও সংযোজিত মূল্য অনুসরণ করা হয়েছে। তবে পর্যবেক্ষণে দেখা যায় যে, উৎপাদন মূল্য পদ্ধতিতে শ্রম উৎপাদনশীলতা প্রবৃদ্ধির গড় হার শুধু বিসিআইসি ছাড়া প্রতিটি শিল্প সেক্টরেই ঋণাত্মক বলে পরিলক্ষিত হয়েছে। সংযোজিত মূল্য পদ্ধতিতে শ্রম উৎপাদনশীলতা প্রবৃদ্ধির গড়হার বাংলাদেশ ইম্পাত ও প্রকৌশল করপোরেশন ও বাংলাদেশ কেমিক্যাল ইন্ডাস্ট্রিজ করপোরেশনে ধনাত্মক পরিলক্ষিত হলেও অন্য সেক্টরসমূহে ঋণাত্মক অবস্থা পরিলক্ষিত হয়েছে।

৮.৪ উৎপাদনশীলতা বৃদ্ধির বিষয়টি উৎপাদনের অন্য উপকরণের মধ্যে শ্রমিক একটি গতিশীল উপাদান। শ্রমিকের দক্ষতা ও তার কর্মের কার্যকারিতা নির্ভর করে শ্রমিকের শিক্ষা, প্রশিক্ষণ, কর্মপরিবেশ, উচ্চ প্রযুক্তিসম্পন্ন যন্ত্রপাতি ও জীবন যাত্রার মান ইত্যাদি বিষয়ের উপর।

৮.৪.১ কোন দেশের ক্রমবর্ধমান অর্থনৈতিক উন্নতি নির্ভর করে সঠিক Human Capital Investment-এর উপর। শিক্ষা মানুষকে তার নিজের সম্পর্কে এবং বিশ্বকে জানতে ও বুঝতে সাহায্য করে। এটা তাদের ব্যক্তিগত জীবনযাত্রার মানোন্নয়ন করে যার প্রভাব রাষ্ট্র ও সামাজিক জীবনে পরিলক্ষিত হয়। শিক্ষা মানুষের উৎপাদনশীলতা ও উদ্ভাবনী শক্তিকে বাড়িয়ে দেয় যা উদ্যোক্তা সৃষ্টি ও টেকনোলজিক্যাল সুবিধাকে ত্বরান্বিত করে। অন্যভাবে বলা যায়, শিক্ষা অর্থনৈতিক ও সামাজিক উন্নতিকে নিশ্চিত করে। শিক্ষার গুরুত্ব অনুধাবন করে প্রায় প্রতিটি উন্নত দেশই কারিগরি শিক্ষা সম্প্রসারণের দিকে মনোযোগী হয়েছেন। উৎপাদনশীলতা উন্নয়নে কারিগরি শিক্ষার বিকল্প নেই। বাংলাদেশের শিক্ষা ব্যবস্থায় আমূল পরিবর্তনের জন্য অর্থাৎ শিক্ষা ব্যবস্থাকে বাস্তব, আন্তর্জাতিক শ্রমবাজারের চাহিদা উপযোগী ও উৎপাদনমুখী করার জন্য সাধারণ শিক্ষা ব্যবস্থার পাশাপাশি কারিগরি শিক্ষাকে অধিকতর গুরুত্ব প্রদান করে কারিগরি শিক্ষা অধিদপ্তরের নিয়ন্ত্রণাধীন প্রতিষ্ঠানসমূহ থেকে ১ম ও ২য় শিফটে প্রায় প্রতিবছর ৯৯,১০৮ জন শিক্ষার্থী লেখাপড়া করার সুযোগ পাচ্ছে। কারিগরি শিক্ষা সম্প্রসারণের লক্ষ্যে ৩টি স্তরে পাঠদান কার্যক্রম পরিচালিত হয়, যথা: সার্টিফিকেট, ডিপ্লোমা ও ডিগ্রি পর্যায়। সার্টিফিকেট পর্যায়ে পাঠদানের জন্য ৬৪টি টেকনিক্যাল স্কুল ও কলেজ ও ১টি ভোকেশনাল টিচার্স ট্রেনিং ইনস্টিটিউট চালু আছে। বর্তমানে ডিপ্লোমা পর্যায়ে পাঠ দানের জন্য ৪৯টি পলিটেকনিক ইনস্টিটিউট এবং ডিগ্রি পর্যায়ে পাঠ দানের জন্য ১ টি টিচার্স ট্রেনিং কলেজসহ ৩টি ইঞ্জিনিয়ারিং কলেজ আছে। উপর্যুক্ত ব্যবস্থাদি থাকার পরেও বর্তমান জনসংখ্যা অনুযায়ী ইহা অপ্রতুল। দেশের শিল্পায়নের গতি ত্বরান্বিত, শিল্প ক্ষেত্রের উৎপাদনশীলতা বৃদ্ধি, শিল্প সম্প্রসারণ, আন্তর্জাতিক বাণিজ্যে টিকে থাকা তথা সরকারের রূপকল্প ২০২১ ও ২০৪১ বাস্তবায়নের নিমিত্ত সাধারণ শিক্ষার পাশাপাশি কারিগরি শিক্ষাকে অধিকতর যুগোপযোগী করা প্রয়োজন।

৮.৪.২ সৃষ্টির গুরু থেকে পৃথিবী বিভিন্ন ধরনের শক্তির মাধ্যমে নিয়ন্ত্রিত ও পরিচালিত হয়ে আসছে। বর্তমান শতকের শক্তির মূলে রয়েছে জ্ঞান ও তথ্য। যে জাতির কাছে যত বেশি Knowledge Information আছে সে জাতি তত বেশি শক্তিশালী। এই Knowledge Informationকে করায়ত্ত্ব করতে হলে কার্যকর প্রশিক্ষণের কোন বিকল্প নেই। বিশ্বায়নের যুগে প্রতিযোগিতায় যে কোন প্রতিষ্ঠানকে টিকে থাকতে হলে স্বল্প সময়ে, কম খরচে অধিক গুণগত মানসম্পন্ন পণ্য উৎপাদন করা জরুরি। প্রশিক্ষণ Knowledge Transfer Systemকে শক্তিশালী ও যুগোপযোগী করে। কিন্তু রাষ্ট্রায়ত্ত্ব শিল্প করপোরেশনের প্রাপ্ত তথ্যাদি বিশ্লেষণে দেখা যায় যে, দেশের সকল রাষ্ট্রায়ত্ত্ব শিল্প করপোরেশনেরই নিজস্ব প্রশিক্ষণ কেন্দ্র আছে। তবে কর্মে নিয়োজিত মোট শ্রমিকের তুলনায় প্রশিক্ষণার্থীর সংখ্যা ও জনপ্রতি প্রশিক্ষণ বাবদ ব্যয় খুবই নগণ্য। নিম্নের সারণিতে তা বিশ্লেষণ করা হলো :

অর্থ বছর	রাষ্ট্রায়ত্ত্ব করপোরেশনসমূহের প্রশিক্ষণার্থীর হার ও জনপ্রতি প্রশিক্ষণ ব্যয়									
	বিসিআইসি		বিএসএফআইসি		বিএসইসি		বিজেএমসি		বিএফআইডিসি	
	প্রশিক্ষণপ্রাপ্ত শ্রমিকের হার (%)	প্রশিক্ষণার্থী প্রতি ব্যয় (টাকা)	প্রশিক্ষণপ্রাপ্ত শ্রমিকের হার (%)	প্রশিক্ষণার্থী প্রতি ব্যয় (টাকা)	প্রশিক্ষণপ্রাপ্ত শ্রমিকের হার (%)	প্রশিক্ষণার্থী প্রতি ব্যয় (টাকা)	প্রশিক্ষণপ্রাপ্ত শ্রমিকের হার (%)	প্রশিক্ষণার্থী প্রতি ব্যয় (টাকা)	প্রশিক্ষণপ্রাপ্ত শ্রমিকের হার (%)	প্রশিক্ষণার্থী প্রতি ব্যয় (টাকা)
২০১০-১১	২.১০	৫০০০.০০	৬.৫৩	৩৭৬.৭৮	৬.৬২	৪৮০.৭৭	০.৪২	৩৪.৪৮	০.০০	০.০০
২০১১-১২	১.৬১	৫০০০.০০	৬.২১	৬৭৫.১৯	৮.০৬	৫৬৭.০১	০.৫৯	৭৫.৯২	২.৭৯	৭৭৪.৪৪
২০১২-১৩	১.৮৬	৫৪৯৩.৮৩	৯.১৫	৫৬৮.৬৩	৮.২০	২৮৪.২১	০.৬৮	১৫১.৮৭	৪.৩২	৩৮৫.০৩
২০১৩-১৪	২.৭৫	৫৫০০.০০	৮.০৭	৭৫৪.৬৪	৩.৫১	১৬০৭.৮৯	০.৫২	১৫৩৩.৯৫	৬.৫৮	৫৯.৮৬
২০১৪-১৫	১.৮৩	৫৪৯৩.৩৩	৭.৯৭	৬৮২.৩৮	৫.১৯	৮৮৪.৬২	০.৫৫	১১৩৫.৮৪	০.৪২	০.০০
গড়	২.০৩	৫২৯৭.৪৩	৭.৫৮	৬১১.৫২	৬.৩২	৭৬৪.৯০	০.৫৬	৫৮৬.৪১	২.৮২	২৪৩.৮৬

**৮.৪.৩** দেশের মানবসম্পদ উন্নয়ন তথা সরকারের রূপকল্প ২০২১ ও ২০৪১ বাস্তবায়নের লক্ষ্যে জাতীয় দক্ষতা উন্নয়ন নীতি ২০১১-এর উদ্দেশ্যাবলি বাস্তবায়ন, দক্ষতা উন্নয়নের মান ও প্রাসঙ্গিকতার উন্নয়নসাধন, সমতাবৃদ্ধিকরণ ইত্যাদি সমন্বয় ও তদারকি করার জন্য এবং দক্ষতা উন্নয়ন কার্যক্রমকে একটি কাঠামোর আওতায় আনয়নের লক্ষ্যে ২০০৮ সালে তৎকালীন সরকার প্রধানের নেতৃত্বে জাতীয় দক্ষতা উন্নয়ন পরিষদ (National Skills Development Council-NSDC) গঠন করা হয়। বর্তমানে এ কাউন্সিলের সদস্য সংখ্যা ৩৭। কাউন্সিলের দিক নির্দেশনা পালন এবং জাতীয় দক্ষতা উন্নয়ন নীতি ২০১১ বাস্তবায়নের নিমিত্ত Executive Committee of NSDC (ECNSDC) গঠন করা হয় এবং NSDC ও ECNSDC-র সাচিবিক দায়িত্ব পালন করার লক্ষ্যে এনএসডিসি সচিবালয় স্থাপন করা হয়, যা National Skills Development Authority (NSDA) হিসেবে রূপান্তর করা হবে। দক্ষতা উন্নয়নের সাথে সরকারের ২৩টি মন্ত্রণালয় ও ৩৫টি দপ্তর/সংস্থা সম্পৃক্ত আছে।

জাতীয় দক্ষতা উন্নয়ন নীতি ২০১১-এর নির্দেশনা অনুযায়ী বিভিন্ন প্রকল্পের আর্থিক ও কারিগরি সহযোগিতায় ১৫টি কারিগরি বিদ্যালয় ও মহাবিদ্যালয় (টিএসসি), পলিটেকনিক ইনস্টিটিউট ও কারিগরি প্রশিক্ষণ কেন্দ্রে (৯টি টিএসসি, ৩টি পলিটেকনিক, ২টি টেকনিক্যাল ট্রেনিং সেন্টার ও ১টি গ্রাফিক্স আর্টস ইনস্টিটিউট) National Technical and Vocational Qualification Framework (NTVQF)-এর আওতায় শিক্ষা ও প্রশিক্ষণ প্রদান করা হচ্ছে। ১২ (বার)টি ইন্ডাস্ট্রি স্কিল কাউন্সিল গঠন করা হয়েছে, যার মধ্যে এনএসডিসি সচিবালয়ের সহযোগিতায় ১০টির রেজিস্ট্রি সম্পন্ন হয়েছে এবং অবশিষ্ট ২টি প্রক্রিয়াধীন আছে। বাংলাদেশ কারিগরি শিক্ষা বোর্ড কর্তৃক ১৯২টি স্ট্যান্ডার্ড প্রণয়ন ও অনুমোদন করা হয়েছে এবং আরও ১২টি স্ট্যান্ডার্ড অনুমোদনাধীন রয়েছে। এ পর্যন্ত মোট ১৬২টি Registered Training Organization (RTO) and Assessment Center স্থাপন করা হয়েছে। ৪৫৫ জন ইন্ডাস্ট্রি অ্যাসেসর ও ৪৫৭ জন ট্রেইনারকে সনদায়ন করা হয়েছে। NTVQF Level-1 অনুযায়ী ২২৪২ জন এবং NTVQF Level-2 অনুযায়ী ২২৭ জনকে সনদায়ন করা হয়েছে। Recognition of Prior Learning (RPL) Method এ Pre-Vocational Level-2 অনুযায়ী ৬৫১৯ জন, NTVQF Level-1 অনুযায়ী ৪৫১৪ জন এবং NTVQF Level-2 অনুযায়ী ২৫ জনকে সনদায়ন করা হয়েছে। অর্থাৎ বাংলাদেশ কারিগরি শিক্ষা বোর্ড হতে নভেম্বর ২০১৬ পর্যন্ত প্রাপ্ত তথ্যানুযায়ী NTVQF-এর বিভিন্ন লেভেল-এর আওতায় সর্বমোট ১৩,৫২৭ জনকে সনদায়ন করা হয়েছে।

**৮.৫** শিল্প মন্ত্রণালয়ের নিয়ন্ত্রণাধীন ন্যাশনাল প্রোডাকটিভিটি অর্গানাইজেশন (এনপিও) জাতীয় উৎপাদনশীলতা বৃদ্ধির জন্য মাননীয় প্রধানমন্ত্রীর ঘোষণা অনুযায়ী উৎপাদনশীলতাকে জাতীয় আন্দোলনে রূপ দেওয়ার লক্ষ্যে প্রতি বছর ২রা অক্টোবর তারিখে জাতীয় উৎপাদনশীলতা দিবস উদযাপন করছে। উৎপাদনশীলতা ও পণ্যের গুণগত মানের ক্ষেত্রে প্রতি বছর ৬টি ক্যাটাগরিতে মোট ১৮টি শ্রেষ্ঠ শিল্প প্রতিষ্ঠানকে ন্যাশনাল প্রোডাকটিভিটি এন্ড কোয়ালিটি এক্সিলেন্স এওয়ার্ড প্রদান করছে। তাছাড়াও দেশের আপামর জনগণকে উৎপাদনশীলতা সম্পর্কে অবহিত ও ধারণা প্রদানের জন্য এনপিও প্রায় প্রতি বছর ১০০টির মতো প্রশিক্ষণ কর্মসূচি, সেমিনার, কর্মশালাসহ উৎপাদনশীলতা উন্নয়নের লক্ষ্যে কনসালটেন্সি সার্ভিস প্রদান করে থাকে।

**৮.৬** রাষ্ট্রায়ত্ত্ব শিল্পসমূহের উৎপাদনশীলতা বৃদ্ধির জন্য প্রতিটি সেক্টরের নিয়ন্ত্রণাধীন প্রতিষ্ঠানসমূহ Balancing, Modernization, Rehabilitation and Expansion (BMRE) করে যুগোপযোগী করা প্রয়োজন। BMRE-এর মাধ্যমে শিল্প সেক্টরের মেশিনসমূহ যুগোপযোগী করে তোলার সাথে সাথে এ সমস্ত শিল্পে নিয়োজিত শ্রমিকদের মজুরি কাঠামোকে NTVQF-এর Level-এর সাথে সম্পৃক্ত করে মজুরি নির্ধারণ করা গেলে শিল্প প্রতিষ্ঠানের উৎপাদনশীলতা বৃদ্ধি ত্বরান্বিত হবে বলে আশা করা যায়। নিম্নে এ সংক্রান্ত একটি সুপারিশ ছক আকারে দেয়া হলো :

## ভবিষ্যৎ মজুরি ও ভাতা নির্ধারণে দক্ষতা-স্তরের বিন্যাস

মজুরি স্কেল ২০১৫-এর শ্রেণি	জাতীয় কারিগরি ও বৃত্তিমূলক যোগ্যতা কাঠামো স্তর (এনটিভিকিউএফ) লেভেল	জাতীয় দক্ষতার স্তর	বৃত্তিমূলক শিক্ষা (ভোকেশনাল এডুকেশন)	চাকরির/দক্ষতার শ্রেণিকরণ (জব ক্রাসিফিকেশন)	এনটিভিকিউএফ লেভেল-এর বর্ণনা		
					জ্ঞান	দক্ষতা	দায়িত্ব
১৫ ও ১৬	জাতীয় কারিগরি ও বৃত্তিমূলক যোগ্যতা কাঠামো স্তর-৬	জাতীয় দক্ষতা সনদ-৬	ডিপ্লোমা ইন ইঞ্জিনিয়ারিং	মধ্যম সারির ব্যবস্থাপক/সাব- অ্যাসিস্ট্যান্ট ইঞ্জিনিয়ার/সমতুল্য	একটি নির্দিষ্ট শিখন ক্ষেত্রের জ্ঞানের সীমাবদ্ধতার বিষয় বিবেচনা রেখে উক্ত ক্ষেত্রের সম্যক প্রকৃত ও তাত্ত্বিক জ্ঞান	নির্ধারিত সমস্যার সৃজনশীল সমাধান দেয়ার নেতৃত্বে বিশেষায়িত এবং নির্দিষ্ট মানের তাত্ত্বিক ও ব্যবহারিক দক্ষতার প্রয়োজন।	যেখানে অনির্ধারিত পরিবর্তন ঘটে এমন একটি কর্মক্ষেত্রে এক বা একাধিক দলকে পরিচালনা করা। দলের সদস্যদের পারফরমেন্স উন্নয়নকল্পে শিখন কার্যক্রম সনাক্ত ও রূপরেখা প্রণয়ন।
১৩ ও ১৪	জাতীয় কারিগরি ও বৃত্তিমূলক যোগ্যতা কাঠামো স্তর-৫	জাতীয় দক্ষতা সনদ-৫	এইচ.এস.সি (ভোক) সহ ০২ বছরের বাস্তব অভিজ্ঞতা	উচ্চ দক্ষ কর্মী (হাইলি স্কিল্ড ওয়ার্কার)/ সুপারভাইজার	একটি নির্দিষ্ট শিখন ক্ষেত্রের জ্ঞানের সীমাবদ্ধতার বিষয় বিবেচনা রেখে উক্ত ক্ষেত্রের সম্যক প্রকৃত ও তাত্ত্বিক জ্ঞান	এক বা একাধিক শিখন ক্ষেত্রে নির্দিষ্ট সমস্যার সমাধানকল্পে ব্যাপকভিত্তিক তাত্ত্বিক জ্ঞান এবং ব্যবহারিক দক্ষতার প্রয়োজন	কাজ বা গবেষণা সম্পন্ন করার সার্বিক দায়িত্ব গ্রহণ। একই ধরনের সমস্যা সমাধানের ক্ষেত্রে পূর্ব অভিজ্ঞতার প্রয়োগ।
১১ ও ১২	জাতীয় কারিগরি ও বৃত্তিমূলক যোগ্যতা কাঠামো স্তর-৪	জাতীয় দক্ষতা সনদ-৪	এইচ.এস.সি (ভোক)	দক্ষ কর্মী (স্কিল্ড ওয়ার্কার)	একটি নির্দিষ্ট শিখন ক্ষেত্রের ধারণা, নীতি ও প্রক্রিয়ার ব্যাপকভিত্তিক জ্ঞান	একটি কাজ সম্পন্ন করা এবং সমস্যার সমাধানকল্পে পদ্ধতি, যন্ত্রপাতি, সামগ্রী এবং তথ্য নির্বাচন ও পূর্ণ প্রয়োগের জন্য একটি নির্দিষ্ট সীমার তাত্ত্বিক জ্ঞান ও ব্যবহারিক	কাজ বা গবেষণা সম্পন্ন করার দায়িত্ব গ্রহণ। একই ধরনের সমস্যা সমাধানের ক্ষেত্রে পূর্ব অভিজ্ঞতার প্রয়োগ।
৮, ৯ ও ১০	জাতীয় কারিগরি ও বৃত্তিমূলক যোগ্যতা কাঠামো স্তর-৩	জাতীয় দক্ষতা সনদ-৩	এস.এস.সি (ভোক) দশম শ্রেণি	আধা-দক্ষ কর্মী (সেমি-স্কিল্ড ওয়ার্কার)	একটি নির্দিষ্ট শিখন ক্ষেত্র সম্পর্কে মাঝারি মানের জ্ঞান	কার্য সম্পন্ন ও নিয়মিত সংঘটিত সমস্যার সমাধানকল্পে সহজ নিয়ম ও যন্ত্রপাতি ব্যবহারের লক্ষ্যে বেসিক তাত্ত্বিক জ্ঞান ও দক্ষতা।	কিছুটা স্বাধীন মতামত প্রয়োগসহ অন্যের অধীনে কাজ বা গবেষণা করা।
৫, ৬ ও ৭	জাতীয় কারিগরি ও বৃত্তিমূলক যোগ্যতা কাঠামো স্তর-২	জাতীয় দক্ষতা সনদ-২	এস.এস.সি (ভোক) নবম শ্রেণি	মৌলিক দক্ষকর্মী (বেসিক-স্কিল্ড ওয়ার্কার)	একটি নির্দিষ্ট শিখন ক্ষেত্র সম্পর্কে প্রাথমিক স্তরের জ্ঞান	সহজ কাজ করার জন্য প্রাথমিক স্তরের দক্ষতা	একটি নির্দিষ্ট কাঠামোর মধ্যে প্রত্যক্ষ তত্ত্বাবধানে কাজ বা গবেষণা সম্পন্ন করা।
১, ২, ৩ ও ৪	জাতীয় কারিগরি ও বৃত্তিমূলক যোগ্যতা কাঠামো স্তর-১	জাতীয় দক্ষতা সনদ-১	এইচ.এস.সি সাধারণ এস.এস.সি সাধারণ অষ্টম শ্রেণি	মৌলিক কর্মী (বেসিক ওয়ার্কার)	একটি নির্দিষ্ট শিখন ক্ষেত্র সম্পর্কে অতি প্রাথমিক স্তরের জ্ঞান	সহজ কাজ করার জন্য সীমিত মাত্রার দক্ষতা	একটি নির্দিষ্ট কাঠামোর মধ্যে প্রত্যক্ষ তত্ত্বাবধানে কাজ বা গবেষণা সম্পন্ন করা



## অধ্যায় : ৯

## মজুরি নির্ধারণের অনুসরণীয় নীতি পদ্ধতি ও সুপারিশকৃত মজুরি কাঠামো

## ৯.১ ভূমিকা

৯.১.১ স্বাধীনতার পর থেকে বাংলাদেশে ২০১৫ সাল পর্যন্ত ০৮টি মজুরি ও উৎপাদনশীলতা কমিশন গঠিত হয়েছে। মজুরি ও উৎপাদনশীলতা কমিশনের কাজের পরিধি রাষ্ট্রায়ত্ত্ব শিল্প প্রতিষ্ঠানের শ্রমিকদের জন্য একটি যথোপযুক্ত ও সময়োপযোগী মজুরি কাঠামো নির্ধারণ। গঠিত এ কমিশন দেশের চলমান মুদ্রাস্ফীতির সঙ্গে সংগতি রেখে অনুর্ধ্ব ০৬ (ছয়) সদস্যের পরিবারের জীবনযাত্রার ব্যয়সহ ০২ (দুই) সন্তানের শিক্ষা ও স্বাস্থ্যখাতে ব্যয়, দেশের শিল্প প্রতিষ্ঠানের প্রবৃদ্ধি ও সম্পদ পরিস্থিতি বিবেচনা, প্রশাসনিক ও নিরাপত্তা ব্যবস্থায় সম্পদের প্রয়োজনীয়তা, দারিদ্র্য নিরসন, সম্পদ ও স্বনির্ভরতা আর্জনের পাশাপাশি শিল্প প্রতিষ্ঠানে দক্ষ এবং মেধাবী শ্রমিকদের নিয়োগ, দক্ষতা ও কর্মোদ্যোগ বৃদ্ধির মাধ্যমে শিল্প কারখানার উৎপাদনশীলতা বৃদ্ধি ও উন্নয়নের উপায় নিরূপণ ধারণার উপর ভিত্তি করে রাষ্ট্রায়ত্ত্ব শিল্প প্রতিষ্ঠানের শ্রমিকদের জন্য একটি মজুরি কাঠামোর সুপারিশ প্রদান করে থাকে।

৯.১.২ কমিশন প্রতিযোগিতামূলক বিশ্বায়নের বিরাজমান সার্বিক পরিস্থিতি, দেশের বিদ্যমান মুদ্রাস্ফীতি, শিল্পসমূহের দায় ও সম্পদ পরিস্থিতি এবং শিল্পক্ষেত্রে উৎপাদন প্রবৃদ্ধি বিবেচনায় মজুরি স্কেল নির্ধারণ করে থাকে। ইতঃপূর্বে ২০১০ সনে বাস্তবায়িত মজুরি কাঠামোর পরবর্তী সময়ে ভোগ্যপণ্যের মূল্যস্তর ক্রমাগত বৃদ্ধির ফলে রাষ্ট্রায়ত্ত্ব শিল্প প্রতিষ্ঠানে কর্মরত শিল্প শ্রমিকদের জীবনযাত্রার ব্যয় বাড়তে থাকে এবং একই সঙ্গে তাদের প্রকৃত আয় কমতে থাকে। এ প্রেক্ষাপটে সরকার রাষ্ট্রায়ত্ত্ব শিল্প প্রতিষ্ঠানের শ্রমিকদের সার্বিক পরিস্থিতি বিবেচনায় ২০১৫ সালে শিল্প শ্রমিকদের মজুরি কাঠামো পুনর্নির্ধারণের জন্য ৩ ডিসেম্বর ২০১৫ জাতীয় মজুরি ও উৎপাদনশীলতা কমিশন ২০১৫ গঠন করে।

৯.১.৩ দেশে বর্তমানে জিডিপির প্রবৃদ্ধির হার গড়ে ০৬ শতাংশের উপরে হলেও রাষ্ট্রীয় শিল্প কারখানার উৎপাদনশীলতার সঙ্গে শিল্প প্রতিষ্ঠানের রাজস্ব আহরণ ও ব্যয় নির্বাহের পরিস্থিতির ভারসাম্য রক্ষা করা যায়নি। অধিকাংশ শিল্প প্রতিষ্ঠানেরই ব্যয় আয়ের চেয়ে বেশি হয়েছে। তথাপি ইতঃপূর্বে যেহেতু জাতীয় বেতন স্কেল ২০১৫ বাস্তবায়িত হয়েছে এবং ইতঃপূর্বে প্রতিটি জাতীয় বেতন স্কেল বাস্তবায়নের পর পরই রাষ্ট্রায়ত্ত্ব শিল্প প্রতিষ্ঠানের শ্রমিকদের জন্য মজুরি কাঠামো নির্ধারণ করা হয় সেহেতু রাষ্ট্রায়ত্ত্ব শিল্প প্রতিষ্ঠানে কর্মরত শিল্প শ্রমিকদের মজুরি বৃদ্ধির প্রয়োজনীয়তা রয়েছে।

## ৯.২ কমিশনের বিবেচ্য বিষয়

৯.২.১ (ক) কমিশন রাষ্ট্রায়ত্ত্ব শিল্প প্রতিষ্ঠানে কর্মরত শিল্প শ্রমিকদের মূল মজুরি ও অন্য সুবিধাদি তাদের জীবনধারণের ন্যূনতম প্রয়োজনীয় ব্যয়ের ভিত্তিতে নির্ধারণের সুপারিশ করে থাকে;

(খ) কমিশন কারখানা পর্যায়ে মূল্য সংযোজন পদ্ধতির ভিত্তিতে শ্রমের উৎপাদনশীলতা নির্ধারণপূর্বক মজুরিকে উৎপাদনশীলতার সাথে সম্পর্কযুক্ত করে মজুরি নির্ধারণের সুপারিশ প্রদান করে;

(গ) কমিশন মজুরির সঙ্গে উৎপাদনশীলতার সম্পর্ক স্থাপনের ক্ষেত্রে তথ্যসমৃদ্ধ সমীক্ষা পরিচালনার ভিত্তিতে শিল্প শ্রমিকদের মজুরি ও অন্য সুবিধাদির ভিত্তি নির্ধারণ করে;

(ঘ) কমিশন শ্রম উৎপাদনশীলতার নিরিখে রাষ্ট্রায়ত্ত্ব, স্বায়ত্তশাসিত, আধা-স্বায়ত্তশাসিত শিল্প প্রতিষ্ঠানে নিয়োজিত বিভিন্ন প্রকারের শ্রমিকের মজুরি কাঠামো, বিভিন্ন প্রচলিত ভাতা ও মজুরিমানের পরিবর্তনের প্রয়োজনীয়তা পরীক্ষা করে শিল্প শ্রমিকদের মজুরি কাঠামো বাস্তবসম্মত ও সহজতর করার জন্য সুপারিশ করে থাকে;

(ঙ) কমিশন রাষ্ট্রায়ত্ত্ব শিল্প প্রতিষ্ঠানে নিয়োজিত শ্রমিকদের ছুটি, বোনাস, গ্রাচুইটি, গ্রুপ ইনসুরেন্স, প্রভিডেন্ট ফান্ড, বাড়ি ভাড়া ইত্যাদি বিষয়ে আইন/নিয়মাবলি শ্রমিকদের উৎপাদনশীলতার নিরিখে পরীক্ষা করে সুপারিশ করে এবং

(চ) সুপারিশ প্রদানের ক্ষেত্রে কমিশন সংশ্লিষ্ট রাষ্ট্রায়ত্ত্ব শিল্প প্রতিষ্ঠানের আর্থিক সংগতি, প্রতিষ্ঠানের উৎপাদন, মুনাফা, উপার্জনক্ষমতা, শ্রমের উৎপাদনশীলতা, জীবন ধারণের জন্য ন্যূনতম আর্থিক প্রয়োজনীয়তা, দেশের মাথাপিছু আয় ও তুলনীয় সামাজিক গোষ্ঠীর আয়, শ্রমিক সংখ্যার যৌক্তিকীকরণ (Rationalisation) এবং উৎপাদনশীলতা ও মজুরির উপর এর প্রভাব, সংশ্লিষ্ট পণ্যের উৎপাদন ব্যয় ও তার প্রতিযোগিতা ক্ষমতা ইত্যাদি আর্থ-সামাজিক দিক বিবেচনা করে।

৯.২.২ ইতঃপূর্বে প্রতিটি জাতীয় মজুরি ও উৎপাদনশীলতা কমিশনই শিল্প শ্রমিকদের জন্য একটি যথোপযুক্ত মজুরি কাঠামো নির্ধারণের লক্ষ্যে প্রাথমিকভাবে ২টি বিষয়কে বিবেচনায় নিয়েছে; সেই পরিশ্রেক্ষিতে

\* পূর্ববর্তী কমিশনের প্রাক্কলিত মূল মজুরিকে ২০১৪-১৫ সালের ভোক্তা মূল্য সূচকের মাধ্যমে সাম্প্রতিকীকরণ;

\*\* শিল্প শ্রমিকদের মজুরি কাঠামো বর্তমানে সম্প্রসারণশীল জাতীয় বেতন স্কেল ২০১৫ (সরকারি-বেসামরিক) অনুযায়ী, বেসরকারি ও বহুজাতিক প্রতিষ্ঠানসমূহের কর্মচারীদের বেতন কাঠামোর সঙ্গে কিছুটা সামঞ্জস্যপূর্ণকরণ। বর্তমানে মুক্তবাজার অর্থনীতিতে শিল্পকারখানার শ্রমিকদের দক্ষতা, গতিশীলতা এবং বিশ্বায়নের চ্যালেঞ্জ মোকাবেলায় সক্ষম করে গড়ে তোলার জন্য সময়োপযোগী ও সামঞ্জস্যপূর্ণ মজুরি কাঠামো নির্ধারণ করা প্রয়োজন।

৯.২.৩ একটি পূর্ণ প্রতিযোগিতামূলক বাজারে প্রান্তিক উৎপাদনশীলতার ভিত্তিতে একজন শ্রমিকের মজুরি নির্ধারিত হয়। মজুরি কাঠামো মূলতঃ উৎপাদনশীলতার সঙ্গে এবং শিল্প কারখানার মুনাফার উপর নির্ভরশীল। এক্ষেত্রে শিল্প প্রতিষ্ঠানে নিয়োজিত শ্রমিকদের মেধা, দক্ষতা, প্রজ্ঞা, আন্তরিকতা, সততা, শ্রম, সৃজনশীলতা, শিক্ষা, প্রযুক্তিগত জ্ঞান, সময়ানুবর্তিতা এবং কর্মোদ্যমকে বিবেচনায় আনার প্রয়োজনীয়তা রয়েছে।

### ৯.৩ মজুরি কাঠামো নির্ধারণ নীতিমালা

প্রতিষ্ঠানের শ্রমিকের মজুরি নির্ধারণের ক্ষেত্রে যে সমস্ত নীতিমালা অনুসরণ আবশ্যিকীয় তা সংক্ষিপ্তাকারে নিম্নে আলোচনা করা হলো :

৯.৩.১ **জীবনযাত্রার ব্যয় (Cost of Living)** : প্রতিষ্ঠানের শ্রমিকের মজুরি অবশ্যই এমনভাবে নির্ধারণ করা উচিত যাতে শ্রমিক একটি গ্রহণযোগ্য জীবনযাত্রার স্তরে চলতে সক্ষম হয়। প্রসঙ্গত উল্লেখ্য যে, জীবনযাত্রার ব্যয় নির্ধারণ আপেক্ষিক ব্যাপার। একেক ব্যক্তির যেমন চাহিদা বা অভাব ভিন্ন হতে পারে তেমনি চাহিদা এবং অভাবের সাথে সাথে জীবনযাত্রার ব্যয়ের পরিমাণও ভিন্ন হয়ে থাকতে পারে। মানুষের চাহিদা এবং অভাবের ভিন্নতার দরুন জীবনযাত্রার ব্যয়ের ভিন্নতা থাকলেও অর্থনীতির বিভিন্ন সূত্র বা পদ্ধতি ব্যবহারের মাধ্যমে সমাজের একটি শ্রেণি বা গোষ্ঠীর বা পেশাদারদের একটি পরিমিত জীবনযাত্রার ব্যয়ের (Standard Cost of living) পরিমাণ নির্ধারণ করা সম্ভব। এ কমিশন দৈবচয়ন প্রক্রিয়ায় শ্রমিকদের বিভিন্ন খাতে ব্যয়ের তথ্যসংগ্রহ করে একদিকে যেমন শ্রমিকের পরিমিত জীবনযাত্রার ব্যয়ের একটি ধারণা গ্রহণ করতে চেষ্টা করেছে তেমনি অন্যদিকে ২০০৫ সালের (২০১০ সালে জরিপ না থাকায় ২০০৫ সালের তথ্য ব্যবহার করা হয়) নির্ধারিত মজুরির সাথে বিগত দশ বছরের ভোক্তা সূচক বিবেচনায় নিয়ে বর্তমান মূল্যে পরিমিত জীবনযাত্রার ব্যয়ের একটি ধারণা নেয়ার চেষ্টা করেছে। জীবনযাত্রার ব্যয় নির্ধারণে শ্রমিকদের নিকট থেকে তথ্য সংগ্রহ করে গড় খাদ্য খাতে ব্যয় নির্ধারিত হয়েছে ৯৪০৭ টাকা। ২০০৫ সালে পরিবার প্রতি চার সদস্য বিবেচনায় নিয়ে এই খাতে খরচের পরিমাণ ছিল ৩২৩৪ টাকা। ২০০৫ সাল থেকে ২০১৫ সাল পর্যন্ত বিগত দশ বছরের খাদ্য সূচকের তথ্য নিম্নরূপ :

#### বিগত দশ বছরের খাদ্যসূচক হার

বছর	খাদ্যসূচক
২০০৫-০৬ (ভিত্তি বছর)	১০০.০০
২০০৬-০৭	১১১.৬৩
২০০৭-০৮	১৩০.৩০
২০০৮-০৯	১৪০.৬১
২০০৯-১০	১৪৯.৪০
২০১০-১১	১৭০.৪৮
২০১১-১২	১৮৩.৬৫
২০১২-১৩	১৯৩.২৪
২০১৩-১৪	২০৯.৭৯
২০১৪-১৫	২২৩.৮০

উৎস : বাংলাদেশ অর্থনৈতিক সমীক্ষা ২০১৬

উপজেলা পর্যায়ে হাসপাতালের মানোন্নয়ন, বেডসংখ্যা বৃদ্ধি, ই-হেলথ সার্ভিস ইত্যাদি পদক্ষেপের কারণে স্বাস্থ্য সেবার মানের যথেষ্ট উন্নয়ন সাধিত হয়েছে যার ফলে দেশে গড় আয়ু বৃদ্ধি পেয়েছে। দেশে বর্তমান সরকারের বিভিন্ন উন্নয়নমূলক পদক্ষেপ বিশেষ করে উপবৃত্তির আওতা এবং পরিমাণ বৃদ্ধি, বিনামূল্যে ছাত্র-ছাত্রীদের মধ্যে বই সরবরাহ ইত্যাদি কারণে পরিবার প্রতি শিক্ষার ব্যয় অনেকটা হ্রাস পেয়েছে। এই বিবেচনায় শ্রমিকদের কাছ থেকে সংগৃহীত তথ্যে শিক্ষা এবং চিকিৎসাখাতে ব্যয়ের যে তথ্য উঠে এসেছে তা কমিশনের কাছে অনেকটাই অতিরিক্ত বলে বিবেচিত হয়েছে। উক্ত দুই খাতে খরচ সামঞ্জস্যকরণ করলে মাসিক পরিবারপ্রতি খাবার-বহির্ভূত খাতে গড় খরচ দাঁড়ায় ১০,৬৬৬ টাকা।

৯.৩.২ **উৎপাদনশীলতা (Productivity)** : সাধারণ অর্থে উৎপাদনশীলতাকে সময়ের এককের সাথে উৎপাদনের পরিমাণকে বুঝিয়ে থাকে। উৎপাদনশীলতা উৎপাদন বৃদ্ধি করে থাকে এবং উৎপাদনব্যয় কমিয়ে থাকে। উৎপাদনশীলতার নীতি অনুযায়ী শ্রমিকের

উৎপাদনশীলতার হার যদি বেশি হয় তবে মজুরি বেশি হবে পক্ষান্তরে, উৎপাদনশীলতার হার কম হলে শ্রমিকের মজুরি কম হবে। তবে উৎপাদনশীলতার ভিত্তিতে শ্রমিকের মজুরি নির্ধারণের ক্ষেত্রে প্রধান সীমাবদ্ধতা হলো, প্রতিষ্ঠানের উৎপাদনশীলতাকে কেবল শ্রমিকের উপর নির্ভরশীল নেহে। প্রতিষ্ঠানের উৎপাদনশীলতা শ্রমিকের কর্ম দক্ষতা ছাড়াও ব্যবস্থাপনার মান, কারিগরি উৎকর্ষ এবং অন্য বিষয়ের উপর নির্ভরশীল। মূলধনি উপকরণ (Capital goods) ছাড়া শুধু শ্রমিক যেমন পণ্য উৎপাদন করতে পারে না তেমনি শ্রমিক ছাড়া শুধু মূলধনি উপকরণ দিয়েও পণ্য উৎপাদন করা সম্ভব হয় না। সুতরাং কোন পণ্য উৎপাদনের ক্ষেত্রে একাধিক উপাদানের যৌথ উদ্যোগ প্রয়োজন বিধায় এককভাবে কোন উপাদানের উৎপাদনশীলতা নির্ধারণ করা আদৌ সম্ভব নয়।

**Bernard Shaw writes, "When a farmer and his labourers sow and reap a field, nobody on earth can say how much of the wheat each of them has grown."**

অনুরূপভাবে **Bertrand Russel writes, "In an industrial system a man never makes the whole of everything, but makes the thousandth part of a million things. Under these circumstances it is totally absurd to say that a man has the right to the produce of his own labour. Consider a porter on a railway whose business it is to shunt goods trains. What proportions of the goods carried, can be said to represent the produce of his own labour? The question is wholly insoluble."**

সর্বোপরি উৎপাদনশীলতার ভিত্তিতে মজুরি নির্ধারণের ক্ষেত্রে বিশ্বের অর্থনীতিবিদগণ মন্তব্য করেন যে, তাত্ত্বিকভাবে এটি একটি উৎকৃষ্ট পছন্দ হলেও প্রায়োগিক ক্ষেত্রে এটি বেশ জটিল। উপরন্তু রাষ্ট্রীয় মালিকানাধীন শিল্প প্রতিষ্ঠানগুলির উৎপাদনশীলতার ধারা শ্রমিকের মজুরি কাঠামো নির্ধারণে খুব একটা সহায়ক বলে বিবেচিত হয় নাই। শ্রমিকের উৎপাদনশীলতার ভিত্তিতে মজুরি নির্ধারণের বিষয়টি কমিশন গুরুত্বের সাথে বিবেচনায় নিয়ে প্রতিষ্ঠানের উৎপাদনশীলতা বৃদ্ধির লক্ষ্যে দেশের বর্তমান উৎপাদনশীলতা পর্যালোচনা করে কমিশনের অত্র প্রতিবেদনের পৃথক অধ্যায়ে এ সম্পর্কে বিস্তারিত উল্লেখপূর্বক সুপারিশ প্রদান করা হয়েছে।

**৯.৩.৩ সামর্থ্য বিবেচনা (Ability to Pay) :** মজুরি নির্ধারণের সামর্থ্য তত্ত্বটি মূলত একটি প্রবাদ বাক্যের কথাই নির্দেশ করে সেটি হলো, "Cut your coat according to the size of your cloth" অর্থাৎ আয় বুঝে ব্যয় কর। এই তত্ত্বটির মর্মার্থ হচ্ছে প্রতিষ্ঠান তার শ্রমিককে সামর্থ্য অনুযায়ী মজুরি প্রদান করবে। যদি সামর্থ্যের অতিরিক্ত মজুরি প্রদান করা হয় তবে মজুরি পণ্যের উৎপাদন ব্যয় বৃদ্ধি করে পণ্যকে বাজারে চরম প্রতিযোগিতায় ফেলে দিতে পারে যা দীর্ঘ মেয়াদে সুফল বয়ে আনতে পারে না। এই তত্ত্বের আরেকটি দিক হচ্ছে, যে প্রতিষ্ঠান অধিক মুনাফা অর্জন করতে পারে সে প্রতিষ্ঠান অধিক হারে এবং যে প্রতিষ্ঠান কম মুনাফা অর্জন করে বা লোকসান বহন করে সে প্রতিষ্ঠান তার চেয়ে কম হারে মজুরি প্রদান করতে পারে। রাষ্ট্রায়ত্ত্ব প্রতিষ্ঠানগুলির আর্থিক সামর্থ্য বিবেচনা করে এটি প্রতীয়মান হয় যে, কোন করপোরেশনের পক্ষেই অধিক হারে মজুরি প্রদান করার সামর্থ্য নেই। তবে বাস্তব অবস্থা, যথা-জীবনযাত্রার মান, দ্রব্যমূল্য বৃদ্ধি ও অন্য ব্যয় বিবেচনায় শ্রমিকদের মজুরি ও ভাতাদি বৃদ্ধির কোন বিকল্প নেই বলে কমিশন মনে করে।

**৯.৩.৪ জীবন ধারণের জন্য মৌলিক চাহিদা পূরণ :** বাংলাদেশ সংবিধানের ১৫(ক) এবং জাতিসংঘের মানবাধিকার সনদের ধারা ২৫(ক)-এ মানুষের জীবনযাত্রার মানের কল্যাণের জন্য ৫(পাঁচ)টি মৌলিক অধিকারের কথা বলা হয়েছে, যেমন খাদ্য, বস্ত্র, বাসস্থান, চিকিৎসা ও শিক্ষা। কমিশন সুপারিশ প্রদানের পূর্বে শিল্প শ্রমিকদের উপর্যুক্ত মৌলিক চাহিদা পূরণের ক্ষেত্রে ন্যূনতম চাহিদা পূরণ ও আর্থিক সামর্থ্যের বিষয়টি অগ্রাধিকার ভিত্তিতে বিবেচনা করে থাকে। সর্বনিম্ন পর্যায়ের একজন শিল্প শ্রমিকের ৬(ছয়) সদস্যের পরিবার যাতে প্রতিদিন প্রয়োজনীয় সুস্বাদু খাদ্য অর্থাৎ যথোপযুক্ত ক্যালরিসমৃদ্ধ খাবার গ্রহণ করতে পারে সেরূপ ক্রয় ক্ষমতা হিসাব করে কমিশন শিল্প শ্রমিকদের মজুরি নির্ধারণের প্রচেষ্টা গ্রহণ করে।

**৯.৩.৫ মজুরি নির্ধারণে তুলনীয় দৃষ্টান্তের (Comparator) অভাব :** আন্তর্জাতিক শিল্প প্রতিষ্ঠানসমূহের শ্রমিকদের মজুরি ও অন্য সুবিধাদি নির্ধারণকে সাধারণত :

(ক) সংস্কার ও (খ) সমন্বয় এই দুটি দৃষ্টিকোণ থেকে দেখা হয়। মূল লক্ষ্য থাকে উৎপাদনশীলতার সঙ্গে সামঞ্জস্য বজায় রাখা এবং প্রাপ্ত মজুরি যেন মূল্যস্ফীতির কারণে হ্রাস না পেয়ে যায়। বাংলাদেশে এ বিষয়টি এখনো বিবেচনার সুযোগ হয়নি। শুধু মৌলিক চাহিদা ভিত্তি এবং সরকারি বেতন স্কেলের সঙ্গে সামঞ্জস্য রক্ষা করে তুলনীয় মজুরি কাঠামো প্রণয়নের প্রথা প্রচলিত আছে। তবে এ বিষয়টি বিবেচনায় আনার প্রয়োজনীয়তা রয়েছে।

**৯.৩.৬ মূল্যস্ফীতি ও ভোজ্য মূল্যসূচকের আলোকে মজুরি কাঠামো ও অন্য সুবিধাদি নির্ধারণের প্রয়োজনীয়তা :** শিল্প শ্রমিকের আর্থিক অবস্থান জানার জন্য সবার পূর্বেই বিবেচনা করা হয়ে থাকে মূল্যস্ফীতি ও ভোজ্য মূল্যসূচকের হাল নাগাদ তথ্য পরিস্থিতি। মৌলিক চাহিদা পূরণ ছাড়াও তাৎক্ষণিক ঝুঁকি মোকাবেলা, শ্রমিকদের কল্যাণ নিশ্চিতকরণ, খাদ্য-বহির্ভূতপণ্য ও সেবা সামগ্রীর ক্রয়মূল্য ইত্যাদি বিবেচনায় আনা হয়। কমিশন শিল্প শ্রমিকদের মজুরি কাঠামো পুনর্নির্ধারণের ক্ষেত্রে শ্রমিকগণকে যাতে আর্থিক ক্ষতির মুখোমুখি হতে না হয় তা নিরসন করে শ্রমিকদের প্রকৃত আয় সংরক্ষণের প্রয়োজনীয়তার উপর গুরুত্ব প্রদান করে সুপারিশ প্রদান করে থাকে।

**৯.৩.৭ কমিশনভুক্ত শ্রমিকদের সামাজিক মর্যাদা :** প্রতি শিল্প শ্রমিকেরই আলাদা আলাদা মর্যাদাপূর্ণ অবস্থান রয়েছে। অভিজ্ঞতা, দক্ষতা, সময়ানুবর্তিতা ইত্যাদি দ্বারা এই মর্যাদা সুরক্ষা পেয়ে থাকে। কমিশন মনে করে, শিল্প শ্রমিকদের সম্মানজনক জীবনযাপনের জন্য প্রয়োজনীয় আর্থিক নিশ্চয়তা না থাকলে তাদের নৈতিক মূল্যবোধের অবক্ষয় ঘটতে পারে এবং এর ফলে তাদের পক্ষে উপযুক্ত সামাজিক মর্যাদা রক্ষা করা কঠিন হয়ে উঠতে পারে। কমিশন সার্বিক দিক থেকে শিল্প প্রতিষ্ঠানে কর্মরত শ্রমিকদের সামাজিক মর্যাদা ও নৈতিক মূল্যবোধ সমন্বিত রাখার জন্য তাদের আর্থিক সচ্ছলতার বিষয়টি বিবেচনায় নিয়েছে।

**৯.৩.৮ কর্মক্ষেত্রে দক্ষতা বৃদ্ধির প্রয়োজনীয়তা :** দেশের অভ্যন্তরীণ আন্তর্জাতিক অর্থনৈতিক প্রেক্ষাপটে ক্রমসম্প্রসারণশীল বে-সরকারি খাতের সঙ্গে সামঞ্জস্য রেখে শিল্পখাতে দক্ষ শ্রমিক নিয়োগসহ শ্রমিকদের পারদর্শিতা এবং প্রতিষ্ঠানের উৎপাদনশীলতা বৃদ্ধির জন্য যোগ্যতাসম্পন্ন দক্ষ শ্রমিকের প্রয়োজন রয়েছে। এ কারণে কমিশন শিল্প শ্রমিকদের মজুরি কাঠামো পুনর্নির্ধারণের ক্ষেত্রে সরকারি খাতে নিয়োজিত শ্রমিক কর্মচারীদের ন্যায় যথাযথভাবে মজুরি প্রদান করতে না পারলেও দক্ষ, মেধাবী এবং যোগ্যতাসম্পন্ন শিল্প শ্রমিকগণ যাতে শিল্প ক্ষেত্রে নিয়োগ ও উৎসাহ লাভের সুযোগ পায় সে মোতাবেক মজুরি ও অন্য সুবিধাদি নির্ধারণের সুপারিশ করে থাকে।

**৯.৩.৯ শিল্প উৎপাদনে গতিশীলতা :** শিল্প উৎপাদন গতিশীল হতে হলে শিল্প শ্রমিকদের সময়ানুবর্তী ও কর্তব্যনিষ্ঠ হতে হয়। দায়িত্বশীল শ্রমিকগণ কর্তব্য কাজে অধিকতর দায়িত্ববান না হলে শিল্প ক্ষেত্রে উৎপাদনশীলতা বৃদ্ধি প্রায় অসম্ভব। শিল্প শ্রমিকগণ যাতে কর্মক্ষেত্রে, দায়িত্বশীল, সময়ানুগ ও কর্তব্যনিষ্ঠ হয় সে জন্য কমিশন তাদের জীবনযাত্রার মান বিবেচনায় আর্থিক নিরাপত্তার বিষয়টি বিবেচনা করে থাকে এবং সময়ানুবর্তিতা ও কর্তব্যনিষ্ঠাকে উৎসাহিত করার লক্ষ্যে কমিশন শিল্প শ্রমিকদের জন্য যথোপযুক্ত মজুরি কাঠামো পুনর্নির্ধারণের সুপারিশ করে থাকে।

**৯.৩.১০ শিল্পে উৎপাদিত পণ্যের গুণগতমান নিশ্চিতকণ ও কাজের পরিমাণ বৃদ্ধি :** শিল্প ক্ষেত্রে অনেক সময় শ্রমিক অসন্তোষ, যথাসময়ে শ্রমিকদের প্রাপ্যতা নিশ্চিত না করা, অবহেলা, জবাব দিহিতা নিশ্চিত না হওয়া, আধুনিক উপকরণের অভাব এবং দলগত কোন্দলের কারণে উৎপাদিত পণ্যের গুণগতমান নিশ্চিত করা সম্ভব হয় না এবং একই সঙ্গে উৎপাদিত পণ্যের পরিমাণ ও হ্রাস পায়। প্রতিযোগিতামূলক বিশ্বে প্রতিটি শিল্পকে টিকে থাকতে হলে পণ্যের গুণগত মান এবং উৎপাদিত পণ্যের উৎপাদন খরচ যাতে কম থাকে সেদিকে দৃষ্টি রাখা প্রয়োজন। কমিশন এ বিষয়টি বিবেচনা করে শিল্প শ্রমিকদের মজুরি কাঠামো পুনর্নির্ধারণের সময় শ্রমিকদের মেধা, অভিজ্ঞতা, কর্তব্যনিষ্ঠা, আন্তরিকতার বিষয়ে জরিপের মাধ্যমে প্রাপ্য তথ্য উপাত্ত পর্যালোচনা করে থাকে এবং সে মোতাবেক সার্বিক বিবেচনায় সকলের স্বার্থ সংরক্ষণের মাধ্যমে মজুরি কাঠামো পুনর্নির্ধারণের সুপারিশ করে থাকে।

সর্বোপরি শ্রমিকের জীবনযাত্রার ব্যয় তথা মৌলিক চাহিদা পূরণ, শ্রমিকের উৎপাদনশীলতা, সামর্থ্য বিবেচনা, মূল্যস্ফীতি ও ভোক্তামূল্যসূচক, শ্রমিকদের সামাজিক মর্যাদা, দক্ষতাবৃদ্ধির প্রয়োজনীয়তা, শিল্প উৎপাদনে গতিশীলতা ও গুণগত মান ইত্যাদি বিষয়ে গুরুত্বের সাথে বিবেচনা করে জাতীয় মজুরি ও উৎপাদনশীলতা কমিশন ২০১৫ শ্রমিকদের জন্য নিম্নরূপ মজুরি কাঠামো, ভাতাদি ও সুবিধাসমূহের সুপারিশ করছে।



## ৯.৫ মজুরি নির্ধারণ

৯.৫.১ জাতীয় মজুরি স্কেল ১ জুলাই ২০১৫ থেকে কার্যকর করা যেতে পারে;

৯.৫.২ বার্ষিক মজুরি বৃদ্ধি : জাতীয় বেতন স্কেল ২০১৫ এর ন্যায় প্রস্তাবিত জাতীয় মজুরি স্কেল ২০১৫-এর সর্বোচ্চ এবং সর্বনিম্ন গ্রেডে মূল মজুরির ৫% ক্রমবৃদ্ধি হারে (প্রতি বছর বার্ষিক মজুরি বৃদ্ধির হার) বার্ষিক মজুরি বৃদ্ধির প্রস্তাব করা হয়েছে;

৯.৫.৩ জাতীয় মজুরি স্কেল, ২০০৯ (২০১০)-এর প্রারম্ভিক ধাপে মজুরি আহরণকারী কোন শ্রমিকের মজুরি প্রস্তাবিত জাতীয় মজুরি স্কেল ২০১৫-এর অনুরূপ প্রারম্ভিক ধাপেই নির্ধারিত হতে পারে;

৯.৫.৪ যদি কোন শ্রমিকের মূল মজুরি প্রস্তাবিত জাতীয় মজুরি স্কেল ২০১৫-এর সংশ্লিষ্ট স্কেলের সর্বনিম্ন ধাপের উচ্চতর হয়, তবে প্রথমত উভয় ধাপের মধ্যকার পার্থক্য নির্ণয় করা যায়। এর পর নির্ণিত পার্থক্য প্রস্তাবিত জাতীয় মজুরি স্কেল ২০১৫-এর অনুরূপ স্কেলের প্রারম্ভিক ধাপের সঙ্গে যোগ করা যায় এবং এই যোগফল যদি

(ক) অনুরূপ স্কেলের কোন ধাপের সমান হয়, তা হলে ঐ ধাপেই মজুরি নির্ধারণ হতে পারে;

(খ) যদি অনুরূপ স্কেলে ঐ অঙ্কের কোন ধাপ না থাকে, তা হলে পরবর্তীকালে উচ্চতর ধাপে তার মজুরি নির্ধারণ হতে পারে;

উদাহরণ ১ : ৩০-০৬-২০১৫ তারিখে একজন শ্রমিক ৪২০০-১৫০×৭-৫২৫০- ইবি- ১৬০×১১-৭০১০ টাকার বর্তমান মজুরি স্কেলের প্রারম্ভিক ধাপে অর্থাৎ ৪২০০ টাকা মূল মজুরি পেতেন। এক্ষেত্রে ০১-০৭-২০১৫ তারিখে ঐ স্কেলের অনুরূপ স্কেল হিসেবে ৮৪০০-১৯২৫০ টাকার অনুরূপ স্কেলের প্রারম্ভিক ধাপ অর্থাৎ ৮৪০০ টাকায় তাঁর মূল মজুরি নির্ধারিত হবে।

উদাহরণ ২ : ৩০-০৬-২০১৫ তারিখে একজন শ্রমিকের মূল মজুরি বর্তমানে ৫৬০০-৩৬০×৭-৮১২০-ইবি-৩৭০×১১-১২১৯০ টাকার স্কেলে ৫৬০০ টাকা। এক্ষেত্রে ১-৭-২০১৫ তারিখে ঐ স্কেলের অনুরূপ স্কেল হিসেবে ১১২০০-২৫৬৭১ টাকার স্কেলে তাঁর মজুরি নির্ধারিত হবে ১১২০০ টাকা।

ব্যাখ্যা- বর্তমান স্কেলে প্রাপ্ত মূল মজুরি হতে একই স্কেলের প্রারম্ভিক ধাপের মজুরি বিয়োগ করলে পার্থক্যের পরিমাণ হয় ৮১২০-৫৬০০=২৫২০ টাকা। অতএব, ঐ স্কেলের প্রারম্ভিক ধাপ + ২৫২০ টাকা অর্থাৎ (১১২০০+২৫২০)= ১৩৭২০ টাকায় মজুরি নির্ধারিত হবে। কিন্তু অনুরূপ স্কেলে এরূপ না থাকায় পরবর্তী উচ্চতর ধাপে অর্থাৎ ১৪২৯৪ টাকায় তাঁর মজুরি নির্ধারিত হবে।

## ৯.৬ উচ্চতর গ্রেডের প্রাপ্যতা

৯.৬.১ জাতীয় মজুরি স্কেল ২০১৫-এর আওতাধীন কোন স্থায়ী শ্রমিকের চাকরি সন্তোষজনক (দক্ষতার মানদণ্ড) হওয়া সাপেক্ষে একই পদে চাকরির ১০(দশ) বছর পূর্তিতে একাদশ বছরের ১লা তারিখে স্বয়ংক্রিয়ভাবে ১ম উচ্চতর গ্রেড এবং পরবর্তী ৬ (ছয়) বছরেও পদোন্নতি প্রাপ্ত না হলে ৭ম বছরের ১লা তারিখে স্বয়ংক্রিয়ভাবে ২য় উচ্চতর গ্রেডে উন্নীত করা যেতে পারে।

৯.৬.২ একই পদে কর্মরত কোন শ্রমিক ইতঃপূর্বে দুই বা ততোধিক উচ্চতর গ্রেড পেয়ে থাকলে তিনি এই অনুচ্ছেদের অধীন উচ্চতর গ্রেড প্রাপ্য হবেন না।

৯.৬.৩ একই পদে কর্মরত কোন শ্রমিক ইতঃপূর্বে একটিমাত্র উচ্চতর গ্রেড পেয়ে থাকলে উচ্চতর গ্রেড পাওয়ার তারিখ হতে পরবর্তী ৬(ছয়) বছরেও পদোন্নতি/উচ্চতর গ্রেড প্রাপ্ত না হলে ৭ম বছরের ১লা তারিখে স্বয়ংক্রিয়ভাবে ২য় উচ্চতর গ্রেডে তার মজুরি দেয়া যায়।

৯.৬.৪ জাতীয় মজুরি স্কেল ২০১৫-এর মজুরি কাঠামোতে প্রদত্ত সুবিধা কোন ক্রমেই জাতীয় মজুরি স্কেল ২০১৫-এর আদেশ জারির তারিখের পূর্বে প্রদান করা যাবে না বলে সিদ্ধান্ত নেয়া যায়।

## ৯.৭ শ্রমিকদের গ্রেডভিত্তিক পরিচিতি

৯.৭.১ : আপাতত বলবৎ এতদসংক্রান্ত অন্য কোন বিধি-বিধানে যা কিছুই থাক না কেন, শিল্প শ্রমিকগণ মজুরি স্কেলের গ্রেডভিত্তিক পরিচিতি পাবেন বলে সিদ্ধান্ত নেয়া যায়।

## ৯.৮ মজুরি নির্ধারণের পর বার্ষিক মজুরি বৃদ্ধি (increment)

৯.৮.১ সকল শ্রমিকের জাতীয় মজুরি স্কেল ২০১৫ অনুযায়ী মজুরি নির্ধারণের পর বার্ষিক মজুরি বৃদ্ধির (increment) তারিখ হবে প্রতি বছর ১লা জুলাই। তবে নতুন যোগদানকৃত কোন শ্রমিকের কোয়ালিফাইং চাকরির মেয়াদ ন্যূনতম ৬(ছয়) মাস না হলে তিনি বার্ষিক মজুরি বৃদ্ধির সুবিধা প্রাপ্ত হবেন না এরূপ সিদ্ধান্ত নেয়া যায়।

৯.৮.২ জাতীয় মজুরি স্কেল ২০১৫ আদেশ জারির (গেজেট প্রকাশের পূর্বদিন পর্যন্ত) তিনি বার্ষিক মজুরি বৃদ্ধির সুবিধা প্রাপ্য হলে তা প্রদেয় হতে পারে।

৯.৯ বার্ষিক মজুরি বৃদ্ধির ক্ষেত্রে বর্তমানে প্রচলিত দক্ষতার সীমা [Efficiency Bar (EB)] সংক্রান্ত বিধানাবলি বিলুপ্ত হতে পারে।

৯.১০ জাতীয় মজুরি স্কেল ২০১৫ কার্যকর হবার তারিখ হতে মহার্ঘভাতা (যদি থাকে) বিলুপ্ত হয়েছে বলে গণ্য হবে এবং মজুরি স্কেল ঘোষণার তারিখ হতে ইতঃমধ্যে আহরিত মহার্ঘভাতা প্রাপ্য বকেয়ার সহিত সমন্বয় করতে হবে মর্মে সিদ্ধান্ত নেয়া যেতে পারে।

৯.১১ শ্রমিকদের প্রদেয় অন্য সকল ভাতা সরকার নির্ধারিত তারিখ থেকে কার্যকর হবে মর্মে সিদ্ধান্ত নেয়া যেতে পারে।



## অধ্যায় : ১০

## সুপারিশকৃত বিভিন্ন ভাতা ও সুবিধা

## ১০.১ ভূমিকা

রাষ্ট্রীয়ত্ব শিল্প কারখানায় কর্মরত শ্রমিকদের মজুরি ছাড়া বিভিন্ন ধরনের ভাতা প্রদান করা হচ্ছে। কমিশন কর্তৃক বর্তমানে প্রচলিত ভাতাদির বিষয়ে শিল্প কারখানায় কর্মরত শ্রমিক, ট্রেড ইউনিয়ন নেতৃবৃন্দ ও সংশ্লিষ্ট কারখানাসমূহের প্রধান নির্বাহীদের মতামত নির্ধারিত প্রশ্নমালার মাধ্যমে সংগ্রহ করা হয়। তাছাড়া করপোরেশনসমূহের চেয়ারম্যান, স্কপ নেতৃবৃন্দ, সেক্টর করপোরেশন শ্রমিক কর্মচারী ফেডারেশন সমন্বয় পরিষদ নেতৃবৃন্দের সাথে কমিশনের সভায় আলোচনা ও কারখানার কয়েকজন প্রধান নির্বাহীর সাথে স্কাইপির মাধ্যমে কমিশন সভায় আলোচনা করা হয়। আলোচনায় সকলেই ভাতাদি বৃদ্ধি ও যৌক্তিকীকরণের পক্ষে অভিমত প্রদান করেন। কমিশন সংশ্লিষ্ট সকলের মতামত ও বাস্তব অবস্থা বিবেচনা করে ভাতাদি যৌক্তিকভাবে বৃদ্ধি করার বিষয়ে একমত পোষণ করে।

## ১০.২ বাড়ি ভাড়া ভাতা

১০.২.১ চাকরিজীবী কর্মচারীদের বেতন বা মজুরির সাথে বাড়িভাড়া ভাতা যুক্ত থাকে। কর্মচারীদের বসবাসের জন্য কর্তৃপক্ষ বাসার ব্যবস্থা করতে না পারলে উক্ত বাড়িভাড়া ভাতা বেতনের সাথে প্রদান করা হয়। সরকারি কর্মচারীদের জাতীয় বেতন স্কেল ২০০৯ অনুযায়ী যেভাবে বাড়িভাড়া নির্ধারণ করা হয়েছিল তা নিম্নরূপ :

মূল বেতন	প্রতিমাসে বাড়িভাড়া ভাতার হার		
	ঢাকা মেট্রোপলিটন এলাকার জন্য	নারায়ণগঞ্জ, টঙ্গী, চট্টগ্রাম, খুলনা, রাজশাহী, সিলেট, বরিশাল -এর মেট্রোপলিটন/পৌর এলাকার জন্য	অন্য স্থানের জন্য
টাকা ৫০০০ পর্যন্ত	মূল বেতনের ৬৫% হারে ন্যূনতম টাকা ২৮০০/-	মূল বেতনের ৫৫% হারে ন্যূনতম টাকা ২৫০০/-	মূল বেতনের ৫০% হারে ন্যূনতম টাকা ২২৫০/-
টাকা ৫০০১ থেকে টাকা ১০৮০০/- পর্যন্ত	মূল বেতনের ৬০% হারে ন্যূনতম টাকা ৩৩০০/-	মূল বেতনের ৫০% হারে ন্যূনতম টাকা ২৮০০/-	মূল বেতনের ৪৫% হারে ন্যূনতম টাকা ২৫০০/-
টাকা ১০৮০০/- থেকে টাকা ২১৬০০/- পর্যন্ত	মূল বেতনের ৫৫% হারে ন্যূনতম টাকা ৬৫০০/-	মূল বেতনের ৪৫% হারে ন্যূনতম টাকা ৫৪০০/-	মূল বেতনের ৪০% হারে ন্যূনতম টাকা ৪৮০০/-
টাকা ২১৬০১ হতে তদূর্ধ্ব	মূল বেতনের ৫০% হারে ন্যূনতম টাকা ১১৯০০/-	মূল বেতনের ৪০% হারে ন্যূনতম টাকা ৯৭০০/-	মূল বেতনের ৩৫% হারে ন্যূনতম টাকা ৮৫০০/-

১০.২.২ একইভাবে জাতীয় বেতন স্কেল-২০১৫ অনুযায়ী বাড়িভাড়া ভাতা নিম্নরূপভাবে নির্ধারণ করা হয়েছে :

মূল বেতন	প্রতিমাসে বাড়িভাড়া ভাতার হার		
	ঢাকা সিটি করপোরেশন এলাকার জন্য	চট্টগ্রাম, খুলনা, রাজশাহী, সিলেট, বরিশাল, রংপুর, নারায়ণগঞ্জ ও গাজিপুর সিটি করপোরেশন এবং সাভার পৌর এলাকার জন্য	অন্য স্থানের জন্য
টাকা ৯৭০০ পর্যন্ত	মূল বেতনের ৬৫% হারে ন্যূনতম টাকা ৫৬০০/-	মূল বেতনের ৫৫% হারে ন্যূনতম টাকা ৫০০০/-	মূল বেতনের ৫০% হারে ন্যূনতম টাকা ৪৫০০/-
টাকা ৯৭০১ থেকে টাকা ১৬০০০/- পর্যন্ত	মূল বেতনের ৬০% হারে ন্যূনতম টাকা ৬৪০০/-	মূল বেতনের ৫০% ন্যূনতম হারে টাকা ৫৪০০/-	মূল বেতনের ৪৫% হারে ন্যূনতম টাকা ৪৮০০/-
টাকা ১৬০০১ থেকে টাকা ৩৫৫০০/- পর্যন্ত	মূল বেতনের ৫৫% হারে ন্যূনতম টাকা ৯৬০০/-	মূল বেতনের ৪৫% হারে ন্যূনতম টাকা ৮০০০/-	মূল বেতনের ৪০% হারে ন্যূনতম টাকা ৭০০০/-
টাকা ৩৫৫০১ হতে তদূর্ধ্ব	মূল বেতনের ৫০% হারে ন্যূনতম টাকা ১৯৫০০/-	মূল বেতনের ৪০% হারে ন্যূনতম টাকা ১৬০০০/-	মূল বেতনের ৩৫% হারে ন্যূনতম টাকা ১৩৮০০/-

উপর্যুক্ত তথ্য মোতাবেক দেখা যায় যে, শহর বা অঞ্চলভিত্তিক বাসাভাড়া কম বেশি হওয়ার আলোকে বাড়িভাড়া ভাতার হার পরিবর্তিত হয়েছে। আবার একই এলাকায় বেতন স্কেলের উর্ধ্ব হারের তুলনায় বাড়িভাড়া ভাতার হার কমেছে। আরও দেখা যায়, যে তারিখ থেকে জাতীয় বেতন স্কেল কার্যকর করা হয়েছে তার এক বছর পর ভাতাসমূহ কার্যকর করা হয়েছে।



**১০.২.৩** জাতীয় মজুরি স্কেল ২০০৬ অনুযায়ী মাসিক মূল মজুরির ৪৫% হারে বাড়িভাড়া ভাতা নির্ধারণ করা হয়েছে। মূল মজুরি ০১/০১/২০০৫ থেকে এবং বাড়িভাড়া ভাতা ০১/০৭/২০০৬ থেকে কার্যকর হয়েছে। জাতীয় মজুরি স্কেল ২০১০ অনুযায়ী ০৫% বাড়িয়ে মাসিক মূল মজুরির ৫০% হারে বাড়িভাড়া ভাতা নির্ধারণ করা হয়েছে। এ ক্ষেত্রেও মূল মজুরি ০১/০৭/২০০৯ থেকে এবং বাড়িভাড়া ভাতা ০১/০৭/২০১০ থেকে কার্যকর হয়েছে।

**১০.২.৪** এমতাবস্থায়, বাসাভাড়ার বাস্তব অবস্থা বিবেচনা করে জাতীয় বেতন স্কেল-এর ন্যায় হার নির্ধারণ করা যেতে পারে অথবা মেট্রোপলিটন এলাকার জন্য ৬০% হারে এবং অন্য এলাকার জন্য ৫৫% হারে বাসাভাড়া ভাতা নির্ধারণ করা যেতে পারে। জাতীয় বেতন স্কেল ২০১৫-এর সাথে সঙ্গতি রেখে মূল মজুরি ০১/০৭/২০১৫ থেকে এবং ভাতাসমূহ এক বছর পর ০১/০৭/২০১৬ থেকে কার্যকর করা যেতে পারে।

## ১০.৩ যাতায়াত ভাতা

**১০.৩.১** শিল্প প্রতিষ্ঠান তার শ্রমিক/কর্মচারীদের কর্মস্থলে আনা-নেয়ার জন্য যে ভাতা প্রদান করে তাকে যাতায়াত ভাতা হিসেবে গণ্য করা হয়। বেশির ভাগ প্রতিষ্ঠানই তার শ্রমিক/কর্মচারীদের সঠিক সময়ে কর্মস্থলে আনা নেয়ার জন্য যানবাহনের ব্যবস্থা করে থাকে। শ্রমিক/কর্মচারীদের কর্মস্থলে আনার জন্য যানবাহনের ব্যবস্থার বিষয়টি ঐ প্রতিষ্ঠানের আর্থিক সক্ষমতার উপর নির্ভর করে। এ ছাড়াও শ্রমিক/কর্মচারীদের কর্মস্থলে আনা-নেয়ার বিষয়টি অনেক প্রতিষ্ঠানই শ্রমিক কল্যাণ হিসেবে বিবেচনা করে।

**১০.৩.২** জাতীয় বেতন স্কেল ২০১৫-এর ১১-২০ নং খণ্ডের বেসামরিক কর্মচারীদের ক্ষেত্রে সিটি করপোরেশন এলাকায় কর্মস্থল হলে মাসিক ৩০০/- টাকা হারে যাতায়াত ভাতা প্রদানের বিধান রাখা আছে। এ ছাড়াও শিল্প সেক্টরে (গার্মেন্টস শ্রমিক) শ্রমিকদের জন্য মাসিক ২০০/- টাকা হারে যাতায়াত ভাতা প্রদান করা হচ্ছে। ২০১০ সালে প্রণীত মজুরি ও উৎপাদনশীলতা কমিশনের রিপোর্টে রাষ্ট্রায়ত্ত শিল্প প্রতিষ্ঠানের শ্রমিকদের জন্য মাসিক ২০০ টাকা হারে যাতায়াত ভাতা প্রদানের বিধান রাখা হয়।

**১০.৩.৩** প্রতিষ্ঠান থেকে যাতায়াতের জন্য যানবাহনের ব্যবস্থা থাকলে অথবা ঐ প্রতিষ্ঠান কর্তৃক শ্রমিকদের যাতায়াত ভাতা প্রদান করা হলে প্রতিষ্ঠানের শ্রমিকদের প্রতিষ্ঠানের প্রতি আন্তরিকতা বৃদ্ধি পায় এবং শ্রমিকদের কাজে এর ইতিবাচক প্রভাব পড়ে। যা প্রতিষ্ঠানের উৎপাদনশীলতা বৃদ্ধিতে সহায়ক ভূমিকা পালন করে।

**১০.৩.৪** সাধারণত: স্থায়ী শ্রমিক/কর্মচারীরা যাতায়াত ভাতা পাওয়ার যোগ্যতা অর্জন করে। তবে অস্থায়ী শ্রমিক/কর্মচারীর একটি নির্দিষ্ট সময় পর যাতায়াত ভাতা পাওয়ার যোগ্যতা অর্জন করে। মৌসুমী শ্রমিকদের জন্য প্রতিষ্ঠান যাতায়াত ভাতা প্রদান করে না। কোন স্থায়ী শ্রমিক/কর্মচারী অননুমোদিত অনুপস্থিতির দিন যাতায়াত ভাতা প্রাপ্য হবেন না।

**১০.৩.৫** বাংলাদেশের প্রতিবেশী দেশ, যেমন : ভারত, নেপাল, ভূটান, শ্রমিক/কর্মচারীদের কর্মস্থলে আনা-নেয়ার জন্য যাতায়াত ভাতা প্রদান করে থাকে। ভারতের কেন্দ্রীয় সরকার তাঁর কর্মচারীদের পে-গ্রেডের উপর ভিত্তি করে ৪০০-১৮০০ রুপি পর্যন্ত যাতায়াত ভাতা প্রদান করে। এছাড়া রাজ্য সরকারও তার কর্মচারীদের পে-গ্রেডের উপর ভিত্তি করে নির্দিষ্ট হারে যাতায়াত ভাতা প্রদান করে।

**১০.৩.৬** যাতায়াত ভাতার পরিমাণ রাষ্ট্র/প্রতিষ্ঠানের আর্থিক সক্ষমতার উপর নির্ভর করে। ২০১০ সালে মজুরি ও উৎপাদনশীলতা কমিশনের রিপোর্টে রাষ্ট্রায়ত্ত প্রতিষ্ঠানের শ্রমিকদের জন্য ২০০/- যাতায়াত ভাতা নির্ধারণ করা ছিল। ২০০৯ সালে প্রতি কি.মি. বাস ভাড়া ছিল ০.৭৬ টাকা যা ২০১৬ সালে বৃদ্ধি পেয়ে ১.৫২ টাকা হয়েছে অর্থাৎ ৭ বছরে বাস ভাড়া দ্বিগুণ হয়েছে। সে বিবেচনায় রাষ্ট্রায়ত্ত প্রতিষ্ঠানের শ্রমিক/কর্মচারীদের জন্য ৪০০/- যাতায়াত ভাতা নির্ধারণ করা যুক্তিযুক্ত। অন্যদিকে যদি একজন শ্রমিক/কর্মচারী কর্মস্থল থেকে প্রায় ৫ কি.মি. দূরে অবস্থান করে সে ক্ষেত্রে কর্মস্থলে আসা-যাওয়ার জন্য প্রতিদিন ১.৫২ x ১০ = ১৫.২০ টাকা ব্যয় হবে এবং প্রতিমাসে ২৫ দিন (সাপ্তাহিক ছুটি বাদে) কর্মস্থলে আসার প্রয়োজন হলে ঐ শ্রমিক/কর্মচারীদের ১৫.২০ x ২৫ = ৩৮০.০০ টাকা যাতায়াত ভাতা ব্যয় হবে। সুতরাং সার্বিক বিবেচনায় রাষ্ট্রায়ত্ত প্রতিষ্ঠানের শ্রমিক/কর্মচারীদের জন্য অননুমোদিত অনুপস্থিতির দিন বাদে প্রতি দিন ২০/- টাকা হারে যাতায়াত ভাতা নির্ধারণ করা যেতে পারে।

## ১০.৪ চিকিৎসা ভাতা

**১০.৪.১** কর্মক্ষেত্রে উৎপাদন প্রক্রিয়া অব্যাহত রাখার স্বার্থে প্রত্যেক শ্রমিক কর্মচারীর জন্য এমন পরিবেশ নিশ্চিত করতে হবে যাতে তারা শিল্প প্রতিষ্ঠানে সুস্থ অবস্থায় উৎপাদন ব্যবস্থাপনায় গুরুত্বপূর্ণ এবং যথাযথ ভূমিকা রাখতে পারে। কর্মরত অবস্থায় দুর্ঘটনায় পতিত, পেশাগত ও দুরারোগ্য ব্যাধিতে আক্রান্ত হলে তার পূর্ণ চিকিৎসা এবং ক্ষতিপূরণের ব্যবস্থা নিশ্চিত করা মানবিক দায়িত্ব। শিল্প প্রতিষ্ঠানে যদি নিজস্ব ব্যবস্থাপনায় চিকিৎসার সুযোগ থাকে তবুও চিকিৎসার ব্যয়ভার এত বৃদ্ধি পেয়েছে যে সেক্ষেত্রে সকল শ্রমিকের জন্য মাসিক চিকিৎসা ভাতা প্রদান করা প্রয়োজন। বিশেষ করে পাটকল/কেমিক্যাল/চামড়া শিল্পসহ যে সমস্ত কারখানায় শ্রমিক কর্মচারীর পেশাগত জটিল ও সংক্রামক ব্যাধিতে আক্রান্ত হওয়ার আশঙ্কা থাকে সে সব প্রতিষ্ঠানে বা শিল্প এলাকায় বিশেষায়িত হাসপাতাল স্থাপন করা প্রয়োজন এবং এক্ষেত্রে পিপিপি-এর মাধ্যমে এসব বিশেষায়িত হাসপাতাল স্থাপন করা যেতে পারে। তাছাড়া কোন শ্রমিক পেনশনে গেলে

তার এবং পোষ্যরা আজীবন মাসিক মেডিকেল ভাতা প্রাপ্য হবেন।

**১০.৪.২** সার্বিক বিবেচনায় শ্রমিকরা অনেকে যে এই ঝুঁকিপূর্ণ কাজে নিয়োজিত থাকেন বিধায় জাতীয় বেতন স্কেল ২০১৫-এ ঘোষিত চিকিৎসা ভাতার ন্যায় শ্রমিকদের মাসিক চিকিৎসা ভাতা ১৭০০/- টাকা নির্ধারণ করা যেতে পারে।

### ১০.৫ শিক্ষা সহায়ক ভাতা

**১০.৫.১** শিক্ষা সহায়ক ভাতা হচ্ছে নির্দিষ্ট আয়ের অভিভাবকদের অনধিক ২১ বছর বয়সি সন্তানদের শিক্ষা সুবিধা নিশ্চিতকরণের লক্ষ্যে প্রদত্ত আর্থিক সুবিধা। বাংলাদেশে সরকারি কর্মকর্তা/কর্মচারীদের অষ্টম জাতীয় বেতন স্কেল অনুযায়ী সন্তান প্রতি (অনধিক ২১ বছর) ৫০০/- টাকা হারে শিক্ষা ভাতা প্রদান করা হচ্ছে। তবে এক্ষেত্রে অনধিক ২ সন্তানের জন্য মাসিক সর্বোচ্চ ১০০০/- টাকা শিক্ষা সহায়ক ভাতা প্রদান করার বিধান রয়েছে। তবে এক্ষেত্রে অনধিক ২ সন্তানের জন্য মাসিক সর্বোচ্চ ১০০০/- টাকা শিক্ষা সহায়ক ভাতা প্রদান করার বিধান রয়েছে। স্বামী ও স্ত্রী উভয়ে সরকারি কর্মচারী হলে সন্তান সংখ্যা যে কোন এক জনের পক্ষে গণনা করে ভাতার পরিমাণ নির্ধারণ করা যেতে পারে।

**১০.৫.২** শিল্প প্রতিষ্ঠানের অর্থায়নে শিক্ষা প্রতিষ্ঠান চালু থাকলে সাধারণত সংশ্লিষ্ট শ্রমিকের সন্তান বিনা খরচে পড়ার সুযোগ পেয়ে থাকে। বস্ত্র ও পাট মন্ত্রণালয়ের আওতাধীন বিজেএমসির স্থায়ী শ্রমিকের শিক্ষা সহায়ক ভাতা হিসেবে মাসিক ৩০০/- টাকা প্রদানের নিয়ম রয়েছে। তাছাড়া “প্রাথমিক শিক্ষার জন্য উপবৃত্তি প্রদান প্রকল্পের” আওতায় দেশের সকল প্রাথমিক বিদ্যালয়ে উপস্থিতি ও একটি নির্দিষ্ট নম্বর -এর বিপরীতে বৃত্তি প্রদান করা হয়ে থাকে।

**১০.৫.৩** সরকারি কর্মচারী কিংবা রাষ্ট্রায়ত্ত্ব প্রতিষ্ঠানের শ্রমিক-কর্মচারীদের একার পক্ষে সন্তানদের শিক্ষা ব্যয় বহন করা যথেষ্ট কষ্টসাধ্য। বর্তমানে বাংলাদেশে করপোরেট সেক্টরে কর্মরত ব্যক্তিদের সন্তানরা শিক্ষা ক্ষেত্রে পর্যাপ্ত সুযোগ সুবিধা পেয়ে থাকে। এ আলোকে রাষ্ট্রায়ত্ত্ব প্রতিষ্ঠানের শ্রমিক-কর্মচারীদের সন্তানদের শিক্ষা ভাতা প্রদান বা এক্ষেত্রে অন্য কোন বিশেষ সুবিধা প্রদানের বিষয়টি বিশেষ বিবেচনার দাবি রাখে। শিক্ষা সহায়ক ভাতা হিসাবে স্থায়ী শ্রমিকের সন্তানকে ৫০০/- টাকা হারে ভাতা প্রদান করা যেতে পারে। তবে সর্বোচ্চ দুই সন্তানের ক্ষেত্রে হার ১০০০/- টাকা করা যেতে পারে।

### ১০.৬ টিফিন ভাতা

**১০.৬.১** টিফিন ভাতা বলতে সরকারি রাষ্ট্রায়ত্ত্ব প্রতিষ্ঠানসমূহে নিযুক্ত শ্রমিকদের দৈনিক নাস্তা কিংবা দুপুরের খাবার বাবদ একটি নির্দিষ্ট অঙ্কের টাকার ভাতা মাসিক ভিত্তিতে প্রদান করা বুঝানো হয়। সংশ্লিষ্ট প্রতিষ্ঠানে দৈনিক নির্ধারিত সময়ে শ্রমিকগণ কাজে নিয়োজিত থাকেন, সেই সময়ে গৃহীত খাদ্যের ব্যয়ভার শ্রমিকদের উপর থেকে কমাতে সংশ্লিষ্ট প্রতিষ্ঠান কর্তৃক এই ভাতা প্রদানের ব্যবস্থা করা হয়। প্রতিটি শ্রমিককে মাসিক বেতনের সাথে অতিরিক্ত হিসেবে টিফিন ভাতা প্রদান করা হয়।

**১০.৬.২** Report of the National Wages and Productivity Commission-2010 অনুযায়ী প্রতি মাসে রাষ্ট্রায়ত্ত্ব প্রতিষ্ঠানে কর্মরত শ্রমিকদের প্রতি মাসে ১৫০ (একশত পঞ্চাশ) টাকা হারে টিফিন ভাতা ০১ জুলাই ২০১০ তারিখ থেকে প্রদান করার ব্যবস্থা রয়েছে। কিন্তু বিভিন্ন পণ্য ও দ্রব্যাদির মূল্য, জীবনযাত্রার মান বৃদ্ধির ফলে বর্তমানে এই অঙ্কের টাকা যথেষ্ট নয়। সরকারি/বেসরকারি বিভিন্ন প্রতিষ্ঠান/সংস্থায় বর্তমানে টিফিন ভাতা বা টিফিন প্রদান করা হয়। আবার কোন কোন প্রতিষ্ঠান তাদের নিজস্ব ব্যবস্থাপনায় খাবার সরবরাহ করা হয়।

**১০.৬.৩** প্রতিবেশি দেশগুলোর দিকে নজর দিলে এবং বাংলাদেশের অনুরূপ কাছাকাছি অর্থনীতির দেশগুলো বিশেষ করে পার্শ্ববর্তী দেশ ভারতের সংবিধানের ২২২ (২) ধারা Allowance under section 17 (৩) অনুযায়ী Full taxable খাতে টিফিন ভাতা এবং অন্যান্য ভাতা প্রদানের ব্যবস্থা রয়েছে।

**১০.৬.৪** কর্মস্থলে বেতনের বাইরে কিছু অতিরিক্ত সুযোগ-সুবিধা প্রদানের মাধ্যমে খাদ্যমান ও পুষ্টির কারণে শ্রমিকের উৎপাদনশীলতা বৃদ্ধি পায়। প্রান্তিক খরচ বৃদ্ধি অপেক্ষা প্রান্তিক শ্রম উৎপাদনশীলতা বেশি কিংবা সমান হওয়া সাপেক্ষে শ্রমিকদের কিছু সুবিধা দেয়া হয়, যার মধ্যে প্রতিষ্ঠান থেকে টিফিন প্রদানের ব্যবস্থাও অন্তর্ভুক্ত। টিফিন প্রদানের ব্যবস্থা থাকলে শ্রমিকদের কর্মদক্ষতার উপর নিম্নরূপ প্রভাব লক্ষ্য করা যায়:

- শ্রমিকদের কর্মস্পৃহা বৃদ্ধি পায়।
- উৎপাদনশীলতার হার বাড়ে।
- পুষ্টিমান বৃদ্ধি পাওয়ায় শ্রমিকের কর্মক্ষমতা বৃদ্ধি পায়।
- সুস্থ দেহের কারণে মানসিক প্রশান্তি থাকায় কাজের সুষ্ঠু পরিবেশ বজায় থাকে।

**১০.৬.৫** বর্তমানে শ্রমিকদের মাসিক ১৫০ টাকা হারে টিফিন ভাতা প্রদানের ব্যবস্থা রয়েছে। সাধারণত মাসে কার্যদিবস থাকে ২৫-২৬ দিন (ঐচ্ছিক ছুটি ব্যতীত)। সে হিসেবে কার্যদিবস ধরা যায় প্রায় ২৫ দিন। বর্তমানে প্রদানকৃত ১৫০ টাকাকে ২৫ দিয়ে ভাগ করলে প্রতিদিনের জন্য বরাদ্দ হয় ০৬(ছয়) টাকা। এই টাকা দিয়ে সাধারণ মানের টিফিন করা কষ্টকর হয়ে পড়ে। যা সরকার কর্তৃক নির্ধারিত দেশের প্রবৃদ্ধির লক্ষ্যমাত্রা অর্জন বাধাগ্রস্ত হতে পারে। এসব বিষয় বিবেচনায় একজন শ্রমিকের জন্য টিফিনে যে সকল খাদ্য দ্রব্যাদি গ্রহণ করা হয় তার মধ্যে যে কোন ০৩(তিন)টির সমন্বয়ে টিফিন প্রদান ও বর্তমান বাজার দর বিবেচনায় নিয়ে যে কোন ০৩ (তিন)টি দ্রব্যের বর্তমান মূল্যমান দৈনিক ন্যূনতম ১২-১৫ টাকা হিসেবে বর্তমান মাসিক টিফিন ভাতা ১৫০ টাকা থেকে বাড়িয়ে ৩০০ টাকা কিংবা ৩৭৫ টাকায় উন্নীত করলে শ্রমিকের পুষ্টি, স্বাস্থ্য এবং মানসিক উদ্দীপনার উন্নতি হবে বলে আশা করা যায়। এতে একদিকে যেমন একটি কল্যাণকর রাষ্ট্রের রাষ্ট্রীয় প্রতিষ্ঠানের প্রতি শ্রমিকের আস্থা ও সন্তুষ্টি বাড়বে, তেমনি উদ্যমী ও সবল Working force নিয়ে প্রতিষ্ঠানের উৎপাদনশীলতা বৃদ্ধি পাবে বলে প্রত্যাশা করা যায়।

**১০.৬.৬** টিফিন ভাতা পাওয়ার যোগ্যতা হিসেবে একজন শ্রমিকের জন্য নিম্নলিখিত বিষয়গুলো বিবেচনা করা যায় :

(ক) কারখানা/প্রতিষ্ঠানে যোগদানের পরবর্তী মাস থেকেই শ্রমিক/কর্মীদের জন্য আলাদা এই ভাতার ব্যবস্থা করা যেতে পারে।

(খ) নিয়মিত উপস্থিতি বাধ্যতামূলক। ন্যূনতম মোট কার্যদিবসের ৮০%-এর বেশি উপস্থিতিসাপেক্ষে এই ভাতা প্রদান করা যেতে পারে।

(গ) একটি Behavioural monitoring-এর ব্যবস্থা রাখা যেতে পারে, যার মাধ্যমে একজন কর্মী কতটুকু নিবেদিত এবং সহকর্মীদের সাথে কতটুকু সহযোগিতাপূর্ণ তা যাচাই করে এ ভাতা প্রদান করা যেতে পারে অর্থাৎ সদাচারী কর্মীদের টিফিন ভাতা প্রদান এবং অসদাচারী কর্মীদের সংশোধিত হবার সুযোগসাপেক্ষে পরবর্তীকালে ভাতা প্রদান করা যেতে পারে।

(ঘ) প্রতিষ্ঠানের শৃঙ্খলা ও নিয়ম ভঙ্গ করলে অথবা ম্যানেজমেন্টের কাজে বাধার সৃষ্টি করলে এই সুবিধা সাময়িক স্থগিত করা যেতে পারে।

**১০.৬.৭** সুপারিশ ১ থেকে ৬ অনুচ্ছেদগুলো পর্যালোচনান্তে রাষ্ট্রীয় প্রতিষ্ঠানসমূহের শ্রমিকদের জন্য টিফিন ভাতার বিষয়ে নিম্নোক্ত সুপারিশ করা হলো :

১। শ্রমিক যে দিন প্রতিষ্ঠানে উপস্থিত থাকবেন সেই দিন বর্তমানের গড়ে ০৬ টাকার পরিবর্তে ১৫ টাকা হারে টিফিন ভাতা নির্ধারণ করা যায়।

২। শ্রমিক যে দিন কাজে অনুপস্থিত থাকবেন সে দিন কোন টিফিন ভাতা পাবেন না।

## ১০.৭ ধোলাই ভাতা

**১০.৭.১** অফিস লিভারেজ-এর আওতায় রাষ্ট্র/প্রতিষ্ঠান তাঁর শ্রমিক/কর্মচারীদের গ্রীষ্মকালীন পোশাক, শীতকালীন পোশাক, জুতা ও ছাতা সরবরাহ করে থাকে। সাধারণত ০২ বছর অন্তর গ্রীষ্মকালীন পোশাক হিসেবে ০১(এক) সেট ফুল শার্ট ও ০১(এক) সেট হাফ শার্ট এবং প্রতি ০৪(চার) বছর অন্তর শীতকালীন পোশাক হিসেবে সোয়েটার ও ফুলশার্ট অফিস লিভারেজ-এর আওতায় প্রদান করা হয়। তবে অনেক রাষ্ট্রায়ত্ত্ব প্রতিষ্ঠান তাদের নিজস্ব নিয়মে শ্রমিক/কর্মচারীদের অফিস লিভারেজ-এর আওতায় পোশাক প্রদান করে।

**১০.৭.২** অফিস লিভারেজ-এর আওতায় সাজ পোশাক প্রাপ্যতার জন্য ১৭/১১/১৯৭২ তারিখের GI/IL-3/72-552নং স্মারক অনুযায়ী চাকরিতে যোগদানের পর চাকরির সময়সীমা অবশ্যই ন্যূনতম ০৫ বছর হতে হবে। ধোলাই ভাতার প্রাপ্যতা অর্জন করার পরও যদি কোন প্রতিষ্ঠান তাঁর শ্রমিক/কর্মচারীদের ধোলাই ভাতা প্রদান না করেন তা হলে সেটি ঐ শ্রমিক/কর্মচারীর মনে নেতিবাচক প্রভাব ফেলতে পারে যা উৎপাদনশীলতাহ্রাসে ভূমিকা রাখতে পারে বলে প্রতীয়মান হয়।

**১০.৭.৩** ২০১০ সালে প্রণীত মজুরি ও উৎপাদনশীলতা কমিশন-এর প্রতিবেদনে রাষ্ট্রায়ত্ত্ব প্রতিষ্ঠানের শ্রমিকদের জন্য অফিস লিভারেজ-এর আওতায় প্রতি সেট পোশাকের জন্য ৫০/- টাকা করে ধোলাই ভাতা প্রাপ্য হবে মর্মে উল্লেখ আছে। সরকারি কর্মচারীদের জন্য জাতীয় পে-স্কেল ২০১৫-তে অফিস লিভারেজ-এর আওতায় পোশাক ধৌত করার জন্য ১০০/- টাকা হারে ধোলাই ভাতা নির্ধারিত আছে।

**১০.৭.৪** ধোলাই ভাতার প্রাপ্যতা অর্জনের জন্য চাকরির সময়সীমা ০৫ (পাঁচ) বছরের পরিবর্তে ০১ (এক) বছর করা যেতে পারে। এছাড়াও যেহেতু জাতীয় পে-স্কেল ২০১৫-তে ধোলাই ভাতার জন্য প্রযোজ্য কর্মচারীদের ১০০/- টাকা হারে ধোলাই ভাতা দেয়া হচ্ছে সেহেতু রাষ্ট্রায়ত্ত্ব শিল্প প্রতিষ্ঠানের শ্রমিক/কর্মচারীদের অফিস লিভারেজ-এর আওতায় সাজ-পোশাক প্রাপ্য হলে পোশাক প্রতি ১০০/- টাকা হারে ধোলাই ভাতা দেয়া যুক্তিযুক্ত বলে প্রতীয়মান হয়।

## ১০.৮ নৈশ-পালা ভাতা

**১০.৮.১** পণ্য উৎপাদনশীল রাষ্ট্রীয় শিল্প প্রতিষ্ঠান শ্রমিক (চাকরির শর্তাবলি) আইন, ২০১২-এর ২(খ) ধারা মোতাবেক “নাইট শিফট” অর্থ প্রতিদিনের কাজ বিভিন্ন শিফটে সম্পন্ন করা হয় এইরূপ রাষ্ট্রীয় শিল্প প্রতিষ্ঠানের ক্ষেত্রে রাত্রি ১২(বারো)টার পরে পরিচালিত কোন শিফট।

**১০.৮.২** বাংলাদেশ শ্রম আইন, ২০০৬-এর ২(৩১) ধারা মোতাবেক “প্রতিষ্ঠান” অর্থ কোন দোকান, বাণিজ্য প্রতিষ্ঠান, পরিবহণ, শিল্প প্রতিষ্ঠান অথবা বাড়ি-ঘর বা আঙিনা যেখানে কোন শিল্প পরিচালনার জন্য শ্রমিক নিয়োগ করা হয়। বাংলাদেশ শ্রম আইন, ২০০৬-এর

২(৪৫) ধারা মোতাবেক “মজুরি” অর্থ টাকায় প্রকাশ করা হয় বা যায় এমন সকল পারিশ্রমিক যা চাকরির শর্তাবলি, প্রকাশ্য বা উহ্য যেভাবেই থাকুক না কেন পালন করা হলে কোন শ্রমিককে তার চাকরির জন্য বা কাজ করার জন্য প্রদেয় হয়, এবং উক্তরূপ প্রকৃতির অন্য কোন অতিরিক্ত প্রদেয় পারিশ্রমিকও এর অন্তর্ভুক্ত হবে।

১০.৮.৩ রাত ১০.০০টা থেকে ভোর ৬.০০টা পর্যন্ত সময়ের মধ্যে কোন প্রতিষ্ঠানে কোন প্রাপ্তবয়স্ক শ্রমিক কর্তৃক কৃত কাজকে নৈশ-পালা কাজ (Night Shift Duty) বলা যেতে পারে। কোন প্রতিষ্ঠানে কোন প্রাপ্তবয়স্ক শ্রমিকের রাত্রিকালীন কাজ করার জন্য যে ভাতা দেওয়া হয় তাহাকে নৈশ-পালা ভাতা (Night Shift Allowance) বলা হয়।

১০.৮.৪ The National Wages and Productivity Commission 2010-এর ২৯-০৯-২০১১ তারিখের রিপোর্ট মোতাবেক শ্রমিকের রাত্রিকালীন কাজের জন্য নৈশ-পালা ভাতা (Night Shift Allowance) ১৫ (পনেরো) টাকা এবং প্রতিমাসে সর্বোচ্চ ২৬০/- (দুইশত ষাট) টাকা প্রদানের সুপারিশ করা হয়। গণপ্রজাতন্ত্রী বাংলাদেশ সরকার, শ্রম ও কর্মসংস্থান মন্ত্রণালয়, অধিশাখা ৬-এর পত্র সংখ্যা ৪০.০০.০০০০.০১৬.৩১.০০২.১১-৯৯(৩) তারিখ-১০-০৫-২০১২ খ্রিস্টাব্দ মূলে জাতীয় মজুরি ও উৎপাদনশীলতা কমিশন ২০১০-এর সুপারিশ এবং অর্থ মন্ত্রণালয়, অর্থ বিভাগের মতামতের ভিত্তিতে রাষ্ট্রায়ত্ত্ব শিল্প কারখানাসমূহের শ্রমিকদের প্রস্তাবিত মজুরি স্কেল ২০১০ বিগত মার্চ ২০১২ অনুষ্ঠিত-এ মন্ত্রিসভা বৈঠকে অনুমোদিত হয় এবং উক্ত অনুমোদিত জাতীয় মজুরি স্কেলে বর্ণিত ভাতাদিসহ অন্য প্রান্তিক সুবিধাদির নতুন হার ০১-০৭-২০১০ তারিখ থেকে কার্যকর করা হয়। উক্ত কার্যকরকৃত অন্য প্রান্তিক সুবিধাসমূহের মধ্যে নাইট শিফট এলাউন্স প্রতি রাতে ঘণ্টা প্রতি ৭/- টাকা হারে ৮ ঘণ্টা করা হয়। বর্তমান কমিশন নৈশপালা ভাতা প্রতি ঘণ্টায় ১৫ টাকা হারে সর্বোচ্চ প্রতিরাতে ৮ ঘণ্টা করা যৌক্তিক মনে করে।

## ১০.৯ ঝুঁকিতা

বাংলাদেশ শ্রম আইন-২০০৬ এর ধারা ৭৯ এবং বাংলাদেশ শ্রম বিধিমালা, ২০১৫-এর বিধি ৬৮ (বিপজ্জনক চালনা), মোতাবেক শিল্প প্রতিষ্ঠানে বিপজ্জনক কাজ ও যথোপযুক্ত নিরাপত্তা নিশ্চিত করার বিষয় চিহ্নিত হয়েছে। বাংলাদেশ শ্রম বিধিমালা, ২০১৫-এর বিধি ৬৪ মোতাবেক চোখের নিরাপত্তা এবং উক্ত বিধিমালা ৬৫ বিধি-তে বিপজ্জনক ধোঁয়ার বিরুদ্ধে সতর্কতামূলক ব্যবস্থা গ্রহণের নির্দেশনা রয়েছে।

তবু রাষ্ট্রায়ত্ত্ব, স্বায়ত্তশাসিত, আধা-স্বায়ত্তশাসিত ও অন্য শিল্প প্রতিষ্ঠানে উৎপাদন প্রক্রিয়ায় যথোপযুক্ত নিরাপত্তা নিশ্চিত সবসময়ে দৃশ্যমান নয় এবং কোন কোন সময়ে সরাসরি বিপজ্জনক অবস্থা বিদ্যমান। যথোপযুক্ত নিরাপত্তা নিশ্চিত করা হলেও এ ধরনের অস্বাচ্ছন্দ্য ও প্রতিকূল পরিবেশে শিল্প শ্রমিকগণ ক্ষতিকর ধূলিকণা, অধিক তাপ, রাসায়নিক উপাদান- যেমন গ্যাসোলিন, বিস্ফোরক, অ্যাসিড ও ঝুঁকিপূর্ণ মেশিনপত্র ব্যবহার করে উৎপাদন অব্যাহত রাখেন। এ ধরনের দুরারোগ্য পরিবেশ ও ক্ষতিকর রাসায়নিক উপাদানসম্পন্ন শিল্প কারখানায় সরাসরি উৎপাদনের সাথে জড়িত শ্রমিকগণ মাঝেমাঝে দুর্ঘটনায় পতিত হন এবং জন্ডিস, চক্ষু, কর্ণ ও চর্মরোগসহ নানাবিধ দুরারোগ্য ব্যাধিতে আক্রান্ত হয়ে থাকেন। মাঝে মাঝে এ কারণে শিল্প শ্রমিকগণ সময়ের ব্যবধানে নিজের অজান্তে শারীরিকভাবে অসমর্থ ও অপরিণত মৃত্যুঝুঁকিতে থাকেন। রাষ্ট্রায়ত্ত্ব, স্বায়ত্তশাসিত, আধা-স্বায়ত্তশাসিত ও অন্য শিল্প প্রতিষ্ঠানে শ্রমিকদের জন্য স্বাভাবিক স্বাস্থ্য সচেতনতা ও যথোপযুক্ত স্বাস্থ্যসেবা প্রদানের অভাব লক্ষণীয়। তদুপরি স্বাস্থ্যসেবায় উচ্চ খরচজনিত কারণে শ্রমিকগণ নিজ উদ্যোগ সাধারণত স্বাস্থ্য ঝুঁকি এড়াতে পারেন না।

এ লক্ষ্যে শিল্প উৎপাদনের সাথে সরাসরি জড়িত প্রতিটি শ্রমিকের জন্য পেশাগত ও পরিবেশগত স্বাস্থ্য ঝুঁকি হ্রাসের উদ্দেশ্যে অতিরিক্ত আর্থিক সহযোগিতা হিসাবে পূর্বে প্রদেয় মাসিক ২০০/- টাকা হতে বৃদ্ধি করে বর্তমানে মাসিক ভিত্তিতে ৪০০/- টাকা ঝুঁকিতা প্রদান করা যায়। তবে শর্ত থাকে যে, কোন শ্রমিক যদি অন্য কোন উৎস হতে একই ধরনের ঝুঁকি ভাতা গ্রহণ করে থাকেন, তা হলে সেক্ষেত্রে তার/তাদের জন্য এ ভাতা প্রযোজ্য হবে না।

## ১০.১০ গ্রাচুইটি

১০.১০.১ রাষ্ট্রায়ত্ত্ব শিল্প কারখানায় কর্মরত শ্রমিকগণ প্রথমত এই গ্রাচুইটির অন্তর্ভুক্ত ছিল না। পরবর্তীকালে মন্ত্রণালয়/সরকারের ২৮/৪/১৯৭৮ তারিখের সার্কুলার অনুযায়ী শ্রমিকদের এর আওতাভুক্ত করা হয়। প্রথম গ্রাচুইটি স্কিম এ মৌসুমী কর্মচারী বা শ্রমিকের ব্যাপারে কিছুই উল্লেখ ছিল না। গত ১৩/৬/১৯৭৮ তারিখে প্রথম মৌসুমী কর্মচারী/শ্রমিকদের জন্য গ্রাচুইটি স্কিমের প্রচলন করা হয়। মৌসুমীদের জন্য প্রবর্তিত স্কিমের পরিবর্তন/সংশোধন করে গত ২৩/৭/১৯৮৪ তারিখে একটি মেমোরেন্ডাম জারি করা হয়।

১০.১০.২ গ্রাচুইটি স্কিমের আওতাধীন কর্মকর্তা/কর্মচারীগণ প্রতি বছর চাকুরির জন্য ২ মাসের শেষ আহরিত মূল বেতনের সমপরিমাণ অর্থ গ্রাচুইটি হিসাবে প্রাপ্য হবেন। এ সুবিধা ০১/৯/৮৯ তারিখ থেকে কার্যকর হয়েছে।

১০.১০.৩ বাংলাদেশ শ্রম আইন ২০০৬-এর ধারা ২ (১০)-এ গ্রাচুইটির সংজ্ঞায় উল্লেখ রয়েছে যে-

“গ্রাচুইটির অর্থ কোন শ্রমিকের প্রতি পূর্ণ বছর চাকুরি অথবা ছয় মাসের অতিরিক্ত সময়ের চাকুরির জন্য তাহার সর্বশেষ প্রাপ্ত মজুরি হারে ন্যূনতম ৩০ দিনের মজুরি অথবা ১০ বছরের অধিককাল চাকুরির ক্ষেত্রে তাহার সর্বশেষ প্রাপ্ত মজুরি হারে ৪৫ দিনের মজুরি যাহা উক্ত শ্রমিককে তাহার চাকুরির অবসানে প্রদেয়, ইহা এই আইনের অধীনে শ্রমিকের বিভিন্নভাবে চাকুরির অবসানজনিত কারণে মালিক কর্তৃক প্রদেয় ক্ষতিপূরণ বা নোটিশের পরিবর্তে প্রদেয় মজুরি বা ভাতার অতিরিক্ত হইবে”।

**১০.১০.৪** প্রচলিত বিধান অনুযায়ী মিল/প্রতিষ্ঠানে কর্মরত কর্মচারীদের ন্যায় শ্রমিকদেরও প্রতি পূর্ণ বছর চাকুরির জন্য সর্বশেষ মূল বেতন অনুযায়ী দুইমাসের সমপরিমাণ অর্থ ন্যূনতম ৫ বছর চাকুরি পূর্তিতে গ্রাচুইটি হিসাবে প্রদান করা হয়।

**১০.১০.৫** ওয়েজ কমিশনভুক্ত শ্রমিকগণ পে-কমিশনের তুলনায় অনেক ক্ষেত্রে কম সুযোগ সুবিধা ভোগ করে থাকেন। এ শ্রেণির কর্মীগণ তুলনামূলকভাবে নিম্ন মজুরিতে কঠোর দৈহিক পরিশ্রমের কাজ করেন। পে-কমিশনের ন্যায় ১৮ (আঠারো) মাসের ছুটি নগদায়নসহ তাদের গ্রাচুইটির পরিমাণ বৃদ্ধি করা প্রয়োজন। সারা জীবন চাকুরি শেষে বৃদ্ধ বয়সে তাদের কষ্টার্জিত এককালীন চাকুরিকালীন পাওনা (গ্রাচুইটি) দিয়ে যেন স্বাভাবিক ভরণ-পোষণ চালাতে পারেন এবং উৎপাদনশীলতার দিকে লক্ষ্য রেখে গ্রাচুইটি স্কিম চালু করা সমীচীন হবে। প্রচলিত নিয়মে প্রতি বছর চাকুরির জন্য সর্বশেষ মূল বেতনের ২(দুই) মাসের সমপরিমাণ অর্থের সুপারিশ প্রণয়ন করা সমীচীন হবে।

## ১০.১১ পাহাড়ি ভাতা

বাংলাদেশে তিনটি জেলা যথা রাঙ্গামাটি, খাগড়াছড়ি ও বান্দরবান-কে পার্বত্য জেলা বলা হয়। জেলা তিনটি পাহাড়বেষ্টিত দেশের দুর্গম অঞ্চল। যাতায়াতের সমস্যা, ম্যালেরিয়ার উপদ্রব, নাগরিক সুযোগ-সুবিধার তুলনামূলক অপ্রতুলতা ইত্যাদি কারণে এসব জেলার সরকারি কর্মকর্তা, কর্মচারী ও শ্রমিকদের পদায়ন করা হলে তারা সেখানে যেতে অনীহা প্রকাশ করে। ভৌগোলিক অবস্থান, যাতায়াত সমস্যা, দুর্গম অঞ্চল, নাগরিক সুযোগ-সুবিধা ইত্যাদি বিষয় বিবেচনা করে সরকারি কর্মকর্তা, কর্মচারী ও শ্রমিকদের উক্ত জেলাসমূহে চাকুরিতে উৎসাহিত করার লক্ষ্যে স্বাভাবিক বেতন, ভাতা ও প্রচলিত অন্য আর্থিক সুযোগ-সুবিধার অতিরিক্ত হিসেবে সরকার উক্ত জেলাসমূহে কর্মরত কর্মকর্তা, কর্মচারী ও শ্রমিকদের জন্য অতিরিক্ত সুবিধা হিসেবে পাহাড়ি ভাতা প্রচলন করে।

**১০.১১.১ বেতন স্কেলভুক্ত কর্মকর্তা/কর্মচারীর ক্ষেত্রে** ১৯৭৭ সালের জাতীয় বেতন স্কেলে উক্ত ভাতার উল্লেখ পাওয়া যায়। তখন উক্ত ভাতা অর্থ মন্ত্রণালয়ের স্মারক নং অঃমঃ/প্রবি-২/ভাতা-৫৫/৭৬-৬০৪ তাং ০১/১০/১৯৭৬ অনুযায়ী প্রদেয় হবে মর্মে উল্লেখ আছে। সময়ে সময়ে অর্থ মন্ত্রণালয় কর্তৃক প্রজ্ঞাপন জারি করে উক্ত ভাতার হার নির্ধারণ করা হয়েছে এবং সে অনুযায়ী তা প্রদান করা হয়েছে। ২০/০১/১৯৮২ তারিখে অর্থ মন্ত্রণালয় প্রজ্ঞাপন জারি করে উক্ত ভাতা মূল বেতনের ৩০%, মাসিক ন্যূনতম ৯০/- (নব্বই) টাকা এবং সর্বোচ্চ ৪৫০/- (চারশত পঞ্চাশ) টাকায় উন্নীত করে। পরবর্তীকালে ২৫/০৯/১৯৮৫ তারিখে জারিকৃত এক প্রজ্ঞাপনে উক্ত ভাতার হার মূল বেতনের ৩০% বা সর্বোচ্চ ৬০০/- (ছয়শত) টাকায় উন্নীত করা হয়।

২০০৫ সালের জাতীয় বেতন স্কেলে উক্ত ভাতার পরিমাণ সুনির্দিষ্টভাবে উল্লেখ করা হয় এবং এর পরিমাণ ছিল মূল বেতনের ৩০% বা সর্বোচ্চ ১৫০০/- (এক হাজার পাঁচশত) টাকা। যা ১ জুলাই ২০০৬ থেকে কার্যকর হয়। পরবর্তীকালে ২০০৭ সালে অর্থ মন্ত্রণালয় এক প্রজ্ঞাপন জারি করে উক্ত ভাতার হার মূল বেতনের ৩০%, সর্বোচ্চ মাসিক ৩০০০/- (তিন হাজার) টাকা নির্ধারণ করে, যা ০১/০৭/২০০৭ থেকে কার্যকর হয়। ২০০৯ সালের জাতীয় বেতন স্কেলে তা মূল বেতনের ৩০% বা সর্বোচ্চ ৩০০০/- (তিন হাজার টাকা) বহাল রাখা হয়। সর্বশেষ ২০১৫ সালের জাতীয় বেতন স্কেলে পার্বত্য জেলা সদর ও সদর উপজেলায় নিযুক্ত কর্মচারীদের জন্য মূল বেতনের ২০% হারে সর্বোচ্চ ৩০০০/- (তিন হাজার) টাকা এবং অন্য উপজেলার জন্য মূল বেতনের ২০% হারে সর্বোচ্চ ৫০০০/- (পাঁচ হাজার) টাকা করা হয়েছে।

**১০.১১.২ মজুরি স্কেলভুক্ত শ্রমিকদের ক্ষেত্রে** ২০০৬ সালে জারিকৃত মজুরি স্কেলে শ্রমিকদের জন্য পাহাড়ি ভাতা মূল মজুরির ৩০%, সর্বোচ্চ ১৫০০/- (এক হাজার পাঁচশত) টাকা নির্ধারণ করা হয়। ২০০৯ সালে অর্থ মন্ত্রণালয় কর্তৃক পার্বত্য জেলায় অবস্থিত কর্ণফুলী পেপার মিলস লি.-এ কর্মরত শ্রমিকগণ একই কারখানায় নিয়োজিত বেতন স্কেলভুক্ত কর্মকর্তা-কর্মচারীদের ন্যায় পাহাড়ি ভাতা পাবেন মর্মে প্রজ্ঞাপন জারি করা হয়। কর্মকর্তা, কর্মচারীগণ তখন মূল বেতনের ৩০%, সর্বোচ্চ ৩০০০/- (তিন হাজার) টাকা পাহাড়ি ভাতা পেতেন। সে আলোকে শ্রমিকদের জন্যও মূল মজুরির ৩০%, মাসিক সর্বোচ্চ ৩০০০/- (তিন হাজার) টাকা হারে পাহাড়ি ভাতা প্রদান করা শুরু হয়। তবে ২০১০ সালে জারিকৃত মজুরি স্কেলে উক্ত ভাতা মূল মজুরির ৩০%, সর্বোচ্চ ১৫০০/- (এক হাজার পাঁচশত) টাকা নির্ধারণ করা হয়। অর্থাৎ ২০০৬ সালের মজুরি স্কেলের সমপরিমাণেই তা রাখা হয়। এতে দেখা যায়, তখন শ্রমিকরা অর্থ মন্ত্রণালয়ের সিদ্ধান্তক্রমে পাহাড়ি ভাতা মূল মজুরির ৩০%, সর্বোচ্চ ৩০০০/- (তিন হাজার) টাকা হারে পাচ্ছিলেন এবং ২০১০ সালের মজুরি স্কেল ঘোষণার পর তা বর্ধিত না হয়ে বরং কমে যায়। ফলে পাহাড়ি ভাতা প্রাপ্তির ক্ষেত্রে কর্মকর্তা, কর্মচারীদের সাথে শ্রমিকদের বিরাট বৈষম্য তৈরি হয়। কমিশন পার্বত্য জেলাসমূহে কর্মরত শ্রমিকদের জন্য মূল মজুরির ৩০% হারে মাসিক সর্বোচ্চ ৩০০০ (তিন হাজার) টাকা করা যেতে পারে বলে মনে করে।

### ১০.১২ প্রশিক্ষণ ভাতা

১০.১২.১ অর্থ মন্ত্রণালয়, অর্থ বিভাগের স্মারক নং-০৭.০০.০০০০.১৭২.৩৩.০০৫.১৩-৩৬; তারিখ : ১৫-০৩-২০১৬ অনুসরণে জাতীয় বেতন স্কেল ২০১৫-এর ১০ম গ্রেড থেকে নিচের কর্মচারীগণ দৈনিক ৪০০/- টাকা হারে প্রশিক্ষণ ভাতা পেয়ে থাকেন।

১০.১২.২ শ্রমিকের দক্ষতার উপর শিল্প কারখানার উৎপাদনশীলতা বহুলাংশে নির্ভরশীল। এছাড়া প্রশিক্ষণ যে কোন পর্যায়ের কর্মচারী/শ্রমিকের কাজের মান উন্নীতকরণে সহায়ক ভূমিকা পালন করে থাকে। প্রশিক্ষণকালীন ব্যয় নির্বাহ করা এবং বিশেষ প্রণোদনা হিসেবে এক্ষেত্রে প্রশিক্ষণ ভাতা প্রদানের বিষয়টি বিশেষভাবে বিবেচনা করা প্রয়োজন। এ ক্ষেত্রে অর্থ বিভাগের নির্দেশনার সাথে সামঞ্জস্য রেখে প্রশিক্ষণ ভাতা দৈনিক ৪০০/- টাকা প্রদানের বিষয়টি বিবেচনা করা যেতে পারে।

### ১০.১৩ ছুটি নগদায়ন

বাংলাদেশ শ্রম আইন ২০০৬-এর ১১৭ ধারা অনুসারে শ্রমিকগণ কোন প্রতিষ্ঠানে অবিচ্ছিন্নভাবে এক বছর চাকরি পূর্ণ করলে পরবর্তী ১২ (বারো) মাস সময়ে তার পূর্ববর্তী ১২ (বারো) মাস কাজের জন্য মজুরিসহ প্রতি ১৮(আঠারো) দিন কাজের জন্য একদিন করে মজুরিসহ বাৎসরিক ছুটি (অর্জিত ছুটি) প্রাপ্ত হন। তবে শ্রম আইনের বিধানের আলোকে বাণিজ্য বা শিল্প প্রতিষ্ঠানে কর্মরত শ্রমিকদের উক্ত ছুটি সর্বোচ্চ ষাট দিন পর্যন্ত জমা থাকতে পারে। রাষ্ট্রায়ত্ত্ব শিল্প প্রতিষ্ঠানে কর্মরত শ্রমিকগণ তাদের মজুরিসহ বাৎসরিক ছুটি (অর্জিত ছুটি)-এর ৫০% নগদীকরণ করতে পারেন। এ ব্যবস্থা অব্যাহত না রেখে (শ্রমিকদের সকল অব্যয়িত অর্জিত ছুটি তার হিসাবে জমা রাখার এবং সর্বশেষ আহরিত মূল মজুরি/বেতনের ভিত্তিতে ১৮(আঠারো) মাস পর্যন্ত (জাতীয় বেতন স্কেলের ন্যায়) ছুটি নগদায়নের সুবিধা প্রদান করা যেতে পারে।

### ১০.১৪ রোটেটিং শিফট ভাতা

উৎপাদন প্রক্রিয়াগত কারণে কিছু কিছু শিল্প কারখানা রাউন্ড দা ক্লক বা চব্বিশ ঘন্টা চালু রাখা হয়। এ জাতীয় শিল্প কারখানায় ঘূর্ণায়মান পালায় চব্বিশ ঘন্টা চক্রাকারে লোকজন নিয়োজিত রেখে উৎপাদন কাজ অব্যাহত রাখতে হয়, যা রোটেটিং শিফট নামে অভিহিত। এ জাতীয় ঘূর্ণায়মান পালার কাজে নিয়োজিত শ্রমিকদের মজুরি কমিশনের সুপারিশের আলোকে ভাতা প্রদানের বিধান প্রচলিত আছে। বর্তমানে যা মূল মজুরির ১০% হারে মাসিক সর্বোচ্চ ১৫০ টাকা। এই ভাতা মূল মজুরির ১০% হারে মাসিক সর্বোচ্চ ৪০০ টাকা করা যেতে পারে। উল্লেখ্য, শুধুমাত্র রোটেটিং শিফটে নিয়োজিত শ্রমিকগণই উক্ত ভাতা প্রাপ্য হবেন।

### ১০.১৫ উৎসব ভাতা

প্রচলিত নিয়ম অনুযায়ী, দুই মাসের মূল মজুরির সমপরিমাণ অর্থ উৎসব ভাতা প্রদান করা (জাতীয় বেতন স্কেলভুক্ত কর্মচারীদের ন্যায় হতে পারে।

### ১০.১৬ কন্ট্রিবিউটরি প্রভিডেন্ট ফান্ড

মূল মজুরির ১০% (সংশ্লিষ্ট শিল্প প্রতিষ্ঠান কন্ট্রিবিউট করবে) কন্ট্রিবিউটরি প্রভিডেন্ট ফান্ড হিসেবে প্রদান করা।

### ১০.১৭ গ্রুপ ইন্স্যুরেন্স

ইতঃপূর্বে প্রদত্ত সুবিধা বহাল থাকবে (শুধুমাত্র কর্মরত শ্রমিকের মৃত্যুবরণের ক্ষেত্রে)।

### ১০.১৮ বাংলা নববর্ষ ভাতা

সকল শ্রমিককে প্রতি বছর মার্চ মাসে আহত মূল মজুরির ২০% হারে বাংলা নববর্ষভাতা প্রদান করা এবং জাতীয় মজুরি স্কেলভুক্ত শ্রমিকগণের জন্য ২০১৬ সনের মার্চ মাস থেকে বাংলা নববর্ষভাতা প্রাপ্তির বিধান রাখা।

### ১০.১৯ নারী শ্রমিকদের মাতৃত্বকালীন ছুটি

সমতা ও ন্যায় বিচারের স্বার্থে রাষ্ট্রায়ত্ত্ব প্রতিষ্ঠান অধিশাখা-৩, রাষ্ট্রায়ত্ত্ব প্রতিষ্ঠান অনুবিভাগ, অর্থ বিভাগ, অর্থ মন্ত্রণালয়-এর অফিস স্মারক নং-০৭.১২৮.০০.৩৬.০০.০২৬.২০১০-৪৪ তারিখ: ১৭-০৪-২০১১-এর নির্দেশনা মোতাবেক স্বায়ত্তশাসিত সংস্থা এবং সংস্থাধীন প্রতিষ্ঠানসমূহে কর্মরত কর্মকর্তাদের ন্যায় কারখানায় কর্মরত নারী শ্রমিক/কর্মচারীদের মাতৃত্বকালীন ছুটি ৬ (ছয়) মাস করা।

### ১০.২০ অন্যান্য ভাতা

- উত্তম হাজিরা বোনাস প্রতি ৩ মাসে ৬৮ দিন প্রকৃত হাজিরার ভিত্তিতে ১ম কিস্তিতে ২৪০ টাকা, ২য় কিস্তিতে ৩০০ টাকা, ৩য় কিস্তিতে ৩৬০ টাকা ও ৪র্থ কিস্তিতে ৪৫০ টাকা করা যেতে পারে।
- ওভারহেড মেশিনম্যান ও হ্যান্ডসুয়ারদের আলকাতরা/সরিষার তেল ভাতা বছরে ১বার মূল মজুরির ১৫% প্রদান করা যায়।
- কারিগরি ও প্রকৌশল বিভাগের স্থায়ী শ্রমিকদেরকে বছরে ২(দুই) সেট পোষাক প্রদান করা যেতে পারে।
- কারিগরি বিভাগের ৩০% শ্রমিকের বিশেষ মজুরি বৃদ্ধি প্রদান করা যেতে পারে।

## (খ) কমিশন ২০১৫-এর সুপারিশকৃত ভাতা ও সুবিধাসমূহ

ক্র. নং	ভাতা	সুপারিশ
০১	বাড়িভাড়া ভাতা	মেট্রোপলিটন এলাকার জন্য ৬০% হারে এবং অন্য এলাকার জন্য ৫৫% হারে বাড়ি ভাড়া ভাতা নির্ধারণ করা যেতে পারে।
০২	যাতায়াত ভাতা	রাষ্ট্রায়ত্ত্ব প্রতিষ্ঠানের শ্রমিকদের প্রতিদিন উপস্থিতির জন্য প্রতিদিন ২০ টাকা যাতায়াত ভাতা নির্ধারণ করা যেতে পারে। তবে কারখানা এলাকায় বসবাসরত কিংবা প্রতিষ্ঠানের যানবাহনে যাতায়াতকারী শ্রমিক কোন যাতায়াত ভাতা প্রাপ্য হবেন না।
০৩	চিকিৎসা ভাতা	শ্রমিকদের মাসিক চিকিৎসা ভাতা ১,৭০০/- টাকা নির্ধারণ করা যেতে পারে।
০৪	শিক্ষা সহায়ক ভাতা	শিক্ষা সহায়ক ভাতা হিসেবে স্থায়ী শ্রমিকের এক সন্তানকে ৫০০/- টাকা হারে ভাতা প্রদান করা যেতে পারে। তবে সর্বোচ্চ দুই সন্তানের ক্ষেত্রে এ ভাতা ১০০০/- টাকা করা যেতে পারে।
০৫	টিফিন ভাতা	শ্রমিক যেদিন প্রতিষ্ঠানে উপস্থিত থাকবেন সেদিন দৈনিক ০৬ টাকার পরিবর্তে ১৫ টাকা হারে টিফিন ভাতা নির্ধারণ করা যায়। শ্রমিক যেদিন কাজে অনুপস্থিত থাকবেন সেদিন কোন টিফিন ভাতা পাবেন না।
০৬	ধোলাই ভাতা	ধোলাই ভাতার প্রাপ্যতা অর্জনের জন্য চাকরির সময়সীমা ০৫ (পাঁচ) বছরের পরিবর্তে ০১ (এক) বছর করা যেতে পারে। এছাড়া যেহেতু জাতীয় পে-স্কেল-২০১৫ এ ধোলাই ভাতার জন্য প্রযোজ্য কর্মচারীদের ১০০/- টাকা হারে ধোলাই ভাতা দেয়া হচ্ছে, সেহেতু রাষ্ট্রায়ত্ত্ব শিল্প প্রতিষ্ঠানের শ্রমিক/কর্মচারীদের অফিস লিভারেজ-এর আওতায় সাজ-পোষাক প্রাপ্য হলে মাসিক ১০০/- টাকা হারে ধোলাই ভাতা দেয়া যেতে পারে।
০৭	নৈশ পালা ভাতা	রাষ্ট্রায়ত্ত্ব শিল্প প্রতিষ্ঠানের শ্রমিকদের রাত্রিকালীন কাজের জন্য নৈশ পালা ভাতা প্রতিরাতে ঘণ্টাপ্রতি ৭/- টাকা থেকে বৃদ্ধি করে ১৫/- (পনের) টাকা হারে নির্ধারণ করে সর্বোচ্চ ৮ ঘণ্টা প্রদান করা যেতে পারে।
০৮	ঝুঁকি ভাতা	শিল্প উৎপাদনের সাথে সরাসরি জড়িত প্রত্যেক শ্রমিকের জন্য পেশাগত ও স্বাস্থ্য ঝুঁকি হ্রাসের উদ্দেশ্যে অতিরিক্ত আর্থিক সহযোগিতা হিসাবে মাসিক ভিত্তিতে ৪০০/- টাকা ঝুঁকিভাতা প্রদান করা যায়। তবে শর্ত থাকে যে, কোন শ্রমিক যদি অন্য কোন উৎস হতে একই ধরনের ঝুঁকি ভাতা গ্রহণ করে থাকেন, সেক্ষেত্রে তাদের জন্য এ ভাতা প্রযোজ্য হবে না।
০৯	গ্রাচুইটি	একজন স্থায়ী শ্রমিক প্রতি পূর্ণ বছর চাকরি কিংবা তার ৬ (ছয়) মাসের অধিক অংশের জন্য ২ (দুই) মাসের মূল মজুরি গ্রাচুইটি বাবদ প্রাপ্য হতে পারেন।
১০	পাহাড়ি ভাতা	পাবর্ত্য জেলাসমূহে কর্মরত শ্রমিকদের জন্য মূল মজুরির ৩০% হারে মাসিক সর্বোচ্চ ৩০০০ (তিন হাজার) টাকা করা যেতে পারে।
১১	প্রশিক্ষণ ভাতা	অর্থ বিভাগের সর্বশেষ সিদ্ধান্তের সাথে সামঞ্জস্য রেখে দৈনিক ৪০০/- টাকা হারে প্রশিক্ষণ কালীন প্রশিক্ষণ ভাতা প্রদানের বিষয়টি বিবেচনা করা যেতে পারে।
১২	ছুটি নগদায়ন	মজুরিসহ বাৎসরিক ছুটি (অর্জিত ছুটি)-এর ৫০% নগদীকরণের সুবিধা প্রদান বা শ্রমিকদের সকল অব্যয়িত অর্জিত ছুটি তার হিসাবে জমা রেখে সর্বশেষ আহরিত মূল মজুরির ভিত্তিতে প্রাপ্যতাসাপেক্ষে ১৮ (আঠারো) মাস পর্যন্ত (জাতীয় বেতন স্কেলের ন্যায়) ছুটি নগদায়নের সুবিধা প্রদান করা যেতে পারে।
১৩	রোটেটিং শিফট ভাতা	মূল মজুরির ১০% মাসিক সর্বোচ্চ ৪০০/- টাকা রোটেটিং শিফট ভাতা অব্যাহত রাখা যেতে পারে। তবে শুধু রাতে (সি-শিফট) মিল চালু থাকলে সেক্ষেত্রে এ ভাতা প্রাপ্য হবেন।
১৪	উৎসব ভাতা	প্রচলিত নিয়ম অনুযায়ী প্রতি বছর দুই মাসের মূল মজুরির সমপরিমাণ অর্থ উৎসব ভাতা প্রদান করা যেতে পারে।
১৫	কন্ট্রিবিউটরি প্রভিডেন্ট ফান্ড	মূল মজুরির ১০% (কেবল সংশ্লিষ্ট শিল্প প্রতিষ্ঠান কন্ট্রিবিউট করবে) কন্ট্রিবিউটরি প্রভিডেন্ট ফান্ড হিসেবে দেয়া যেতে পারে।
১৬	গ্রুপ ইন্স্যুরেন্স	ইতঃপূর্বে প্রদত্ত সুবিধা বহাল থাকবে (শুধু কর্মরত শ্রমিকের মৃত্যুবরণের ক্ষেত্রে)।
১৭	বাংলা নববর্ষ ভাতা	সকল শ্রমিককে প্রতি বছর মার্চ মাসে আহরিত মূল মজুরির ২০% হারে বাংলা নববর্ষ ভাতা প্রদান করা যেতে পারে।

ক্র. নং	ভাতা	সুপারিশ
১৮	নারী শ্রমিকদের মাতৃত্বকালীন ছুটি	সমতা ও ন্যায় বিচারের স্বার্থে রাষ্ট্রায়ত্ত্ব প্রতিষ্ঠান অধিশাখা-৩, রাষ্ট্রায়ত্ত্ব প্রতিষ্ঠান অনুবিভাগ, অর্থ বিভাগ, অর্থ মন্ত্রণালয়-এর অফিস স্মারক নং-০৭.১২৮.০০.৩৬.০০.০২৬.২০১০-৪৪ তারিখ : ১৭-০৪-২০১১-এর নির্দেশনা মোতাবেক স্বায়ত্তশাসিত সংস্থা এবং সংস্থায়ীন প্রতিষ্ঠান সমূহে কর্মরত নারী কর্মকর্তাদের ন্যায় কারখানায় কর্মরত নারী শ্রমিকদের মাতৃত্বকালীন ছুটি ৬(ছয়) মাস করা যেতে পারে।
১৯	অন্যান্য ভাতা	ক) উত্তম হাজিরা বোনাস প্রতি ৩ মাসে ৬৮ দিন প্রকৃত হাজিরার ভিত্তিতে ১ম কিস্তিতে ২৪০ টাকা, ২য় কিস্তিতে ৩০০ টাকা, ৩য় কিস্তিতে ৩৬০ টাকা ও ৪র্থ কিস্তিতে ৪৫০ টাকা করা যেতে পারে। খ) ওভারহেড মেশিনম্যান ও হ্যান্ডসুয়ারদের আলকাতরা/সরিষার তেল ভাতা বছরে ১বার মূল মজুরির ১৫% প্রদান করা যায়। গ) কারিগরি ও প্রকৌশল বিভাগের স্থায়ী শ্রমিকদেরকে বছরে ২(দুই) সেট পোষাক প্রদান করা যেতে পারে। ঘ) কারিগরি বিভাগের ৩০% শ্রমিকের বিশেষ মজুরি বৃদ্ধি প্রদান করা যেতে পারে।



## অধ্যায় : ১১

## সুপারিশকৃত মজুরি ও ভাতাদির আর্থিক সংশ্লেষ এবং প্রয়োজনীয় অতিরিক্ত সম্পদ আহরণের কৌশল

## ১১.১ ভূমিকা

জাতীয় মজুরি ও উৎপাদনশীলতা কমিশন ২০১৫-এর কর্মপরিধিতে সরকারি, আধা-সরকারি ও অন্য স্বায়ত্তশাসিত প্রতিষ্ঠানসমূহের শ্রমিকদের বিদ্যমান মজুরি, ভাতা ও অন্য সুবিধা পর্যালোচনা এবং দেশের আর্থিক পরিস্থিতি এবং করপোরেশন সমূহের সক্ষমতা বিবেচনা করে একটি সমন্বিত যথোপযুক্ত মজুরি কাঠামো নির্ধারণের সুপারিশ প্রণয়নের বিষয় অন্তর্ভুক্ত রয়েছে। কমিশনের সুপারিশকৃত মজুরি-ভাতা বৃদ্ধির প্রস্তাব কার্যকর করা হলে তার প্রভাব কিরূপ হবে তা নির্ণয় করা প্রয়োজন।

কমিশন আর্থিক সংশ্লেষ নির্ণয়ের ক্ষেত্রে যে সকল বিষয় বিবেচনা করে তা হলো সুপারিশকৃত মজুরি, ভাতাদি এবং সুবিধাদির জন্য করপোরেশন ভিত্তিক কী পরিমাণ অতিরিক্ত অর্থের প্রয়োজন এবং উক্ত অতিরিক্ত অর্থ সংগ্রহের ক্ষেত্রে সংশ্লিষ্ট করপোরেশন সমূহ কী কৌশল অবলম্বন করতে পারে সে সম্পর্কে করপোরেশনের কী করণীয় সে বিষয় কমিশন বিবেচনায় নিয়েছে। বর্তমানে বিদ্যমান ১৬টি মজুরি স্কেল এবং কমিশন কর্তৃক সুপারিশকৃত মজুরি কাঠামো নিম্নরূপ :

শ্রেণি নং	জাতীয় মজুরি স্কেল-২০১০
১	৪১৫০-১৩৫×৭-৫০৯৫-ইবি-১৪৫×১১-৬৬৯০
২	৪২০০-১৫০×৭-৫২৫০-ইবি-১৬০×১১-৭০১০
৩	৪২৭৫-১৬৫×৭-৫৪৩০-ইবি-১৭৫×১১-৭৩৫৫
৪	৪৩৫০-১৮০×৭-৫৬১০-ইবি-১৯০×১১-৭৭০০
৫	৪৪২৫-১৯৫×৭-৫৭৯০-ইবি-২০৫×১১-৮০৪৫
৬	৪৫০০-২১০×৭-৫৯৭০-ইবি-২২০×১১-৮৩৯০
৭	৪৫৭৫-২২৫×৭-৬১৫০-ইবি-২৩৫×১১-৮৭৩৫
৮	৪৬৫০-২৪০×৭-৬৩৩০-ইবি-২৫০×১১-৯০৮০
৯	৪৭২৫-২৫৫×৭-৬৫১০-ইবি-২৬৫×১১-৯৪২৫
১০	৪৮০০-২৭০×৭-৬৬৯০-ইবি-২৮০×১১-৯৭৭০
১১	৪৮৭৫-২৮৫×৭-৬৮৭০-ইবি-২৯৫×১১-১০১১৫
১২	৪৯৫০-৩০০×৭-৭০৫০-ইবি-৩১০×১১-১০৪৬০
১৩	৫০২৫-৩১৫×৭-৭২৩০-ইবি-৩২৫×১১-১০৮০৫
১৪	৫১০০-৩৩০×৭-৭৪১০-ইবি-৩৪০×১১-১১১৫০
১৫	৫১৭৫-৩৪৫×৭-৭৫৯০-ইবি-৩৫৫×১১-১১৪৯৫
১৬	৫২৫০-৩৬০×৭-৭৭৭০-ইবি-৩৭০×১১-১১৮৪০

শ্রেণি নং	২০১৫ সালের কমিশন কর্তৃক প্রস্তাবিত মূল মজুরি কাঠামো
১	৮৩০০(মূল মজুরি)-১৯০২৪ (প্রতি বছর ৫% বৃদ্ধি পেয়ে ১৮তম বছরে মজুরি)
২	৮৪০০(মূল মজুরি)-১৯২৫৩ (প্রতি বছর ৫% বৃদ্ধি পেয়ে ১৮তম বছরে মজুরি)
৩	৮৫৫০(মূল মজুরি)-১৯৫৯৭ (প্রতি বছর ৫% বৃদ্ধি পেয়ে ১৮তম বছরে মজুরি)
৪	৮৭০০(মূল মজুরি)-১৯৯৪১ (প্রতি বছর ৫% বৃদ্ধি পেয়ে ১৮তম বছরে মজুরি)
৫	৮৮৫০(মূল মজুরি)-২০২৮৪ (প্রতি বছর ৫% বৃদ্ধি পেয়ে ১৮তম বছরে মজুরি)
৬	৯০০০(মূল মজুরি)-২০৬২৮ (প্রতি বছর ৫% বৃদ্ধি পেয়ে ১৮তম বছরে মজুরি)
৭	৯১৫০(মূল মজুরি)-২০৯৭২ (প্রতি বছর ৫% বৃদ্ধি পেয়ে ১৮তম বছরে মজুরি)
৮	৯৩০০(মূল মজুরি)-২১৩১৬ (প্রতি বছর ৫% বৃদ্ধি পেয়ে ১৮তম বছরে মজুরি)
৯	৯৪৫০(মূল মজুরি)-২১৬৬০ (প্রতি বছর ৫% বৃদ্ধি পেয়ে ১৮তম বছরে মজুরি)
১০	৯৬০০(মূল মজুরি)-২২০০৩ (প্রতি বছর ৫% বৃদ্ধি পেয়ে ১৮তম বছরে মজুরি)
১১	৯৭৫০(মূল মজুরি)-২২৩৪৭ (প্রতি বছর ৫% বৃদ্ধি পেয়ে ১৮তম বছরে মজুরি)
১২	৯৯০০(মূল মজুরি)-২২৬৯১ (প্রতি বছর ৫% বৃদ্ধি পেয়ে ১৮তম বছরে মজুরি)
১৩	১০০৫০(মূল মজুরি)-২৩০৩৫ (প্রতি বছর ৫% বৃদ্ধি পেয়ে ১৮তম বছরে মজুরি)
১৪	১০২০০(মূল মজুরি)-২৩৩৭৯ (প্রতি বছর ৫% বৃদ্ধি পেয়ে ১৮তম বছরে মজুরি)
১৫	১০৩৫০(মূল মজুরি)-২৩৭২২ (প্রতি বছর ৫% বৃদ্ধি পেয়ে ১৮তম বছরে মজুরি)
১৬	১১২০০(মূল মজুরি)-২৫৬৭১ (প্রতি বছর ৫% বৃদ্ধি পেয়ে ১৮তম বছরে মজুরি)

প্রতিষ্ঠানগুলির কাছ থেকে মজুরি স্কেল অনুসারে শ্রমিকের সংখ্যার তথ্য পাওয়া না গেলেও উপর্যুক্ত বিদ্যমান এবং সুপারিশকৃত মজুরি কাঠামোর তুলনামূলক বিশ্লেষণে এটি সহজেই অনুমান করা যায় যে, বর্তমানে যে পরিমাণ মজুরি প্রয়োজন, সুপারিশকৃত কাঠামো অনুযায়ী তার দ্বিগুণ অর্থের প্রয়োজন হবে।

### ১১.২ বাড়ি ভাড়া ভাতা

বর্তমানে এলাকা নির্বিশেষে বাড়ি ভাড়া ভাতার পরিমাণ মূল মজুরির ৫০ শতাংশ। কমিশন কর্তৃক মেট্রোপলিটন এলাকার জন্য ৬০ শতাংশ হারে এবং অন্য এলাকার জন্য ৫৫ শতাংশ হারে বাসা ভাড়া ভাতার সুপারিশ করা হয়েছে অর্থাৎ গড়ে বর্তমান বাড়ি ভাড়া ভাতার চেয়ে ১১৫ শতাংশের অধিক বাড়ি ভাড়া ভাতা বৃদ্ধির প্রস্তাব করা হয়েছে।

### ১১.৩ যাতায়াত ভাতা

বর্তমানে প্রতি মাসে ১৫০ টাকা যাতায়াত ভাতা বিদ্যমান রয়েছে এবং প্রতিষ্ঠানের গাড়ি ব্যবহার করলে প্রতি মাসে ৩০ টাকা বেতন থেকে কর্তনের বিধান রয়েছে। কমিশন প্রতিষ্ঠানে উপস্থিতি সাপেক্ষে মাসে মোট ৩৮০ টাকা যাতায়াত ভাতা প্রদানের সুপারিশ করেছে। সুপারিশে বিদ্যমান যাতায়াত ভাতার ১৫৩ শতাংশ অধিক বাড়ানোর প্রস্তাব করলেও যেহেতু শ্রমিকের উপস্থিতির দিনই কেবল যাতায়াত ভাতা প্রদানের সুপারিশ করা হয়েছে সুতরাং অনুমান করা যায় যে সুপারিশকৃত যাতায়াত ভাতা বৃদ্ধির হার বিদ্যমান যাতায়াত ভাতার ১০০ শতাংশের অধিক হবেনা।

### ১১.৪ ধোলাই ভাতা

বর্তমান বিদ্যমান ধোলাই ভাতার পরিমাণ মাসিক ৫০ টাকা। কমিশন কর্তৃক ধোলাই ভাতার পরিমাণ মাসিক ১০০ টাকা হারে প্রদানের সুপারিশ করা হয়েছে। সুতরাং বর্তমান ধোলাই ভাতার জন্য যে অর্থের প্রয়োজন হয় সুপারিশ বাস্তবায়িত হলে এই খাতে দ্বিগুণ অর্থের প্রয়োজন হবে।

### ১১.৫ টিফিন ভাতা

বর্তমানে বিদ্যমান টিফিন ভাতার পরিমাণ মাসিক ১৫০ টাকা। কমিশন কর্মক্ষেত্রে উপস্থিতি সাপেক্ষে টিফিন ভাতার পরিমাণ ৩৭৫ টাকা প্রদানের সুপারিশ করেছে। যদিও সুপারিশের পরিমাণ বিদ্যমান ভাতার ১৫০ শতাংশ বেশি কিন্তু কর্মক্ষেত্রে উপস্থিতির শর্ত দেয়ায় অর্থাৎ যেদিন শ্রমিক কর্মক্ষেত্রে উপস্থিত থাকবেন সেদিনই টিফিন ভাতা পাবে- এই শর্ত প্রয়োগ করলে বর্ধিত টিফিন ভাতার পরিমাণ ১০০ শতাংশের বেশি হবে না বলে ধারণা করা হচ্ছে।

### ১১.৬ চিকিৎসা ভাতা

বর্তমানে বিদ্যমান চিকিৎসা ভাতার পরিমাণ মাসিক ৭০০ টাকা। কমিশন চিকিৎসা ভাতা হিসেবে প্রতি মাসে ১৭০০ টাকা প্রদানের সুপারিশ করেছে। সুপারিশের পরিমাণ বিদ্যমান চিকিৎসা ভাতার ১৪৩ শতাংশ বেশি।

### ১১.৭ শিক্ষা সহায়ক ভাতা

বর্তমানে শিক্ষা সহায়ক ভাতার পরিমাণ হচ্ছে শ্রমিকের এক সন্তানের ক্ষেত্রে ২০০ টাকা এবং দুই সন্তানের ক্ষেত্রে ৩০০ টাকা। কমিশন এক সন্তানের ক্ষেত্রে ৫০০ টাকা এবং সর্বোচ্চ দুই সন্তানের ক্ষেত্রে ১০০০ টাকা অর্থাৎ বিদ্যমান ভাতার চেয়ে ২৯০ শতাংশের বেশি প্রদানের সুপারিশ করেছে।

### ১১.৮ রোটেটিং শিফট ভাতা

বর্তমানে বিদ্যমান রোটেটিং শিফট ভাতার পরিমাণ মূল মজুরির ১০%, মাসিক সর্বোচ্চ ১৫০ টাকা। কমিশন রোটেটিং শিফট ভাতা হিসেবে মূল মজুরির ১০% মাসিক সর্বোচ্চ ৪০০ টাকা সুপারিশ করেছে। যেহেতু মূল মজুরি ১০০ শতাংশ বৃদ্ধি করা হয়েছে, সুতরাং রোটেটিং শিফট ভাতা ১০০ শতাংশ বৃদ্ধি পাবে বলে অনুমান করা হয়েছে।

### ১১.৯ নৈশ-পালা ভাতা

বর্তমানে বিদ্যমান নৈশ-পালা ভাতার পরিমাণ প্রতি ঘণ্টা ৭ টাকা। কমিশন প্রতি ঘণ্টা নৈশ-পালার জন্য ১৫ টাকা সুপারিশ করেছে অর্থাৎ বিদ্যমান ভাতার চেয়ে ১১৪ শতাংশ বেশি প্রদানের সুপারিশ করেছে।

### ১১.১০ পাহাড়ি ভাতা

বর্তমানে পার্বত্য জেলাসমূহে কর্মরত শ্রমিকদের জন্য বিদ্যমান পাহাড়ি ভাতা ৩০ শতাংশ হারে মাসিক সর্বোচ্চ ১৫০০ টাকা। কমিশন পাহাড়ি ভাতা ৩০ শতাংশ হারে মাসিক সর্বোচ্চ ৩০০০ টাকা করার সুপারিশ করেছে। অর্থাৎ বিদ্যমান ভাতার চেয়ে ১০০ শতাংশ বেশি প্রদানের সুপারিশ করেছে।

### ১১.১১ ঝুঁকি ভাতা

কমিশন শিল্প উৎপাদনের সাথে সরাসরি জড়িত প্রতিটি শ্রমিকের জন্য পেশাগত নিরাপত্তা ও স্বাস্থ্য ঝুঁকি হ্রাসের উদ্দেশ্যে অতিরিক্ত আর্থিক সহযোগিতা হিসেবে মাসিক ৪০০ টাকা ঝুঁকি ভাতা প্রদানের সুপারিশ করেছে। তবে শর্ত থাকে যে, কোন শ্রমিক অন্য কোন উৎস হতে একই ধরনের ঝুঁকি ভাতা গ্রহণ করে থাকলে, সেই ক্ষেত্রে তার/তাদের জন্য এই ভাতা প্রযোজ্য হবে না। ঝুঁকি ভাতা বৃদ্ধির প্রস্তাব ১০০ শতাংশ।

**১১.১২** উৎসব বোনাস, কন্ট্রিবিউটরি প্রভিডেন্ট ফান্ড, গ্রুপ ইন্স্যুরেন্স, ছুটি নগদায়ন ও অন্যান্য ভাতার ক্ষেত্রে কমিশন বিদ্যমান হারই সুপারিশ করেছে অর্থাৎ উৎসব বোনাস, কন্ট্রিবিউটরি প্রভিডেন্ট ফান্ড, গ্রুপ ইন্স্যুরেন্স ও অন্যান্য ভাতা ১০০% এবং ছুটি নগদায়নের সুবিধা চাকুরির অবসানে ছুটি জমাসাপেক্ষে ১৮(আঠারো) মাসের লাম্পসমান্ট বা বাৎসরিক ছুটির ৫০% নগদায়নের সুবিধা প্রদানের সুপারিশ করেছে অর্থাৎ বৃদ্ধির হার ১০০ শতাংশ। বাংলা নববর্ষভাতা মূল মজুরির ২০% হারে নতুন প্রস্তাব করা হয়েছে।

### ১১.১৩ মজুরি ও ভাতা বৃদ্ধির সংক্ষিপ্ত সার

ক্রমিক নং	শ্রমিকের মজুরি ও ভাতা	বৃদ্ধির শতকরা হার
০১	মূল মজুরি	১০০ শতাংশ
০২	বাড়ি ভাড়া ভাতা	১১৫ শতাংশ
০৩	যাতায়াত ভাতা	১০০ শতাংশ
০৪	ধোলাই ভাতা	১০০ শতাংশ
০৫	টিফিন ভাতা	১০০ শতাংশ
০৬	চিকিৎসা ভাতা	১৪৩ শতাংশ
০৭	শিক্ষা সহায়ক ভাতা	২৯০ শতাংশ
০৮	রোটেটিং শিফট ভাতা	১০০ শতাংশ
০৯	নৈশ-পালা ভাতা	১১৪ শতাংশ
১০	পাহাড়ি ভাতা	১০০ শতাংশ
১১	উৎসব বোনাস ও নববর্ষ ভাতা	১২০ শতাংশ
১২	ছুটি নগদায়ন	১০০ শতাংশ/ ১৮ মাসের সমপরিমাণ লাম্পসমান্ট
১৩	ঝুঁকিভাতা	১০০ শতাংশ
১৪	কন্ট্রিবিউটরি প্রভিডেন্ট ফান্ড	১০০ শতাংশ
১৫	গ্রাচুইটি, গ্রুপ ইন্স্যুরেন্স ও অন্যান্য ভাতা	১০০ শতাংশ

উপরের মজুরি ও ভাতা বৃদ্ধির সংক্ষিপ্ত সার থেকে দেখা যাচ্ছে যে, অধিকাংশ ক্ষেত্রেই বৃদ্ধির পরিমাণ বিদ্যমান মজুরি ও ভাতার পরিমাণের ১০০ শতাংশ এবং কয়েকটি ক্ষেত্রে বৃদ্ধির হার ১০০ শতাংশের বেশি। সব গুলি বৃদ্ধির হার বিবেচনায় নিয়ে সার্বিকভাবে এটি অনুমান করা যায় যে, কমিশনের সুপারিশ অনুযায়ী মজুরি, ভাতাদি এবং সুবিধাদি বৃদ্ধির হার বিদ্যমান মজুরি, ভাতাদি এবং সুবিধার তুলনায় ১১০ শতাংশ বেশি।

**১১.১৪** করপোরেশনভিত্তিক বিদ্যমান এবং সুপারিশকৃত মজুরি, ভাতা এবং সুবিধাদি প্রদানে অতিরিক্ত অর্থের প্রয়োজনীয়তা নিম্নরূপ :

ক্র. নং	করপোরেশনের নাম	বর্তমান মজুরি, ভাতা ও সুবিধা (কোটি টাকা)	সুপারিশকৃত মজুরি ভাতা ও সুবিধা (কোটি টাকা)	অতিরিক্ত অর্থের প্রয়োজন (কোটি টাকা)
১	বাংলাদেশ ইম্পাত ও প্রকৌশল করপোরেশন	৪৮.০৫	১০০.৯১	৫২.৮৬
২	বাংলাদেশ বন শিল্প উন্নয়ন করপোরেশন	২৩.৬৭	৪৯.৭১	২৬.০৪
৩	বাংলাদেশ চিনি ও খাদ্য শিল্প করপোরেশন	৮৩.৩৩	১৪৭.৯৯	৯১.৬৬
৪	বাংলাদেশ জুট মিলস করপোরেশন	৫৯৫.৪৭	১২৫০.৪৯	৬৫৫.১২
৫	বাংলাদেশ কেমিক্যাল ইন্ডাস্ট্রিজ করপোরেশন	১৫৭.৯০	৩৩১.৫৯	১৭৩.৬৯
৬	বাংলাদেশ টেক্সটাইল মিলস করপোরেশন	১০.৬৭	২২.৪১	১১.৭৪

প্রতিষ্ঠানের উৎপাদন, বিক্রয় বৃদ্ধি এবং খরচ কমানোর মাধ্যমে মুনাফা বৃদ্ধি বা ক্ষতি কমানোই মূলত সুপারিশকৃত বর্ধিত মজুরি, ভাতা এবং সুবিধা প্রদানের আর্থিক সংশ্লেষণ এবং প্রয়োজনীয় সম্পদ আহরণের কৌশল। প্রতিষ্ঠানসমূহের উৎপাদন, বিক্রয়, বৃদ্ধি এবং খরচ কমিয়ে মুনাফা বৃদ্ধি বা ক্ষতি কমানোর জন্য করপোরেশন ভিত্তিক সুপারিশসমূহ নিম্নরূপ :

**১১.১৫** বাংলাদেশ ইস্পাত ও প্রকৌশল করপোরেশনের মুনাফা বৃদ্ধির লক্ষ্যে পুরানো যন্ত্রপাতি বিএমআরইকরণ এবং পর্যায়ক্রমে আধুনিক তথ্য প্রযুক্তি সম্বলিত অটোমেশনকরণ, বিপণনের সুবিধার্থে দ্রুত সিদ্ধান্ত গ্রহণের কৌশল উদ্ভাবন, পণ্য বৈচিত্র্যকরণ এবং সরকারি প্রতিষ্ঠান কর্তৃক বিএসইসি-এর উৎপাদিত পণ্য ক্রয়ে নির্দেশনা পালনের জন্য প্রয়োজনীয় পদক্ষেপ গ্রহণ করা যেতে পারে।

**১১.১৬** বাংলাদেশ বনশিল্প উন্নয়ন করপোরেশনের অধীন প্রতিষ্ঠানগুলির উৎপাদনশীলতা বৃদ্ধির মাধ্যমে গড় উৎপাদন ব্যয় কমিয়ে, পণ্যের গুণগত মান এবং উৎকর্ষ বৃদ্ধির দ্বারা অতিরিক্ত বিক্রয়ের মাধ্যমে অধিক মুনাফা আহরণের জন্য কার্যকর পদক্ষেপ গ্রহণ করা যেতে পারে।

**১১.১৭** বাংলাদেশ কেমিক্যাল ইন্ডাস্ট্রিজ করপোরেশনের অধীন সার উৎপাদনকারী প্রতিষ্ঠানগুলির উৎপাদনশীলতা বৃদ্ধি এবং উৎপাদিত সারের যথাযথ গুণমাত্রাকরণের মাধ্যমে পণ্যের গুণগত মান ক্ষতির হাত থেকে রক্ষা করে মুনাফা বৃদ্ধির জন্য পদক্ষেপ গ্রহণ। সার উৎপাদনকারী প্রতিষ্ঠানসমূহের উৎপাদনশীলতা বৃদ্ধির লক্ষ্যে সুষ্ঠু শ্রমিক ব্যবস্থাপনা এবং প্রাকৃতিক গ্যাস সরবরাহ দিবসের সংখ্যা বৃদ্ধি করা যেতে পারে।

**১১.১৮** বাংলাদেশ চিনি ও খাদ্য শিল্প করপোরেশনের বর্তমান ক্ষতির পরিমাণ হ্রাস বা মুনাফা অর্জনের লক্ষ্যে প্রথমত, পুরানো যন্ত্রপাতি বিএমআরইকরণের মাধ্যমে আখ থেকে চিনি আহরণের হার বৃদ্ধি করার পদক্ষেপ গ্রহণ করা যেতে পারে। দ্বিতীয়ত, দেশের মোট উৎপাদিত আখের যে অংশ বর্তমানে চিনির মিলে সরবরাহ হচ্ছে না তার একটি উল্লেখযোগ্য অংশ চিনিকলে সরবরাহ করে আখ মাড়াই দিবসের সংখ্যা বৃদ্ধি করে উৎপাদনশীলতা বৃদ্ধির জন্য পদক্ষেপ গ্রহণ করা যেতে পারে। তৃতীয়ত, চিনির অস্বাভাবিক মজুদ না রেখে গড় বাজার মূল্যের চেয়ে একটু কম দামে হলেও বিক্রির মাধ্যমে নগদ অর্থ আহরণ করে ঋণ পরিশোধ করে সুদ ব্যয় হ্রাসের মাধ্যমে লোকসান কমানো যেতে পারে।

**১১.১৯** বাংলাদেশ পাটকল করপোরেশনের বর্তমান ক্ষতি কমানো বা মুনাফা বৃদ্ধির লক্ষ্যে প্রথমত, সময় মত প্রয়োজনীয় কাঁচাপাট ক্রয় করে পাটের গড় ক্রয়মূল্য হ্রাস করা যেতে পারে। দ্বিতীয়ত, পুরাতন যন্ত্রপাতিসমূহের বিএমআরই-এর মাধ্যমে এবং সঠিক শ্রমিক ব্যবস্থাপনার দ্বারা কাঁচা পাটের স্বাভাবিক ক্ষতির পরিমাণ কমিয়ে সহনীয় পর্যায়ে এনে শ্রমিক প্রতি উৎপাদনের পরিমাণ বৃদ্ধি করে সর্বোপরি প্রতিষ্ঠানের উৎপাদনশীলতা বৃদ্ধির জন্য প্রয়োজনীয় পদক্ষেপ গ্রহণ করা যেতে পারে।

**১১.২০** মজুরি কাঠামো এবং ভাতাদির অত্র সুপারিশে বাংলাদেশ টেক্সটাইল মিলস করপোরেশনের আর্থিক সংশ্লেষ খুব একটা বেশি না থাকলেও যতটা মজুরি বৃদ্ধি পাবে তার জন্য উৎপাদনশীলতা বৃদ্ধি ও অন্য খরচ হ্রাসের মাধ্যমে সংস্থান করা যেতে পারে।

**১১.২১** উপর্যুক্ত সুপারিশসমূহ ছাড়াও কমিশন সার্বিকভাবে শ্রমিক, ট্রেড ইউনিয়ন নেতা, প্রতিষ্ঠানের ব্যবস্থাপনা কর্তৃপক্ষের নিকট থেকে প্রশ্নপত্রের মাধ্যমে সংগৃহীত তথ্য উপাত্ত বিশ্লেষণ, সংশ্লিষ্ট ব্যক্তিবর্গের সাথে আলোচনা, বিভিন্ন আর্থিক প্রতিবেদন, বার্ষিক প্রতিবেদন, প্রতিষ্ঠানের আর্থিক সক্ষমতা বিচার-বিশ্লেষণ করে কমিশন নিম্নোক্ত সুপারিশসমূহ প্রদান করছে।

- করপোরেশনের অন্তর্গত প্রতিটি প্রতিষ্ঠানের শ্রমিক এবং ব্যবস্থাপনা কর্তৃপক্ষ কর্তৃক কর্মদক্ষতা বৃদ্ধির জন্য প্রয়োজনীয় পদক্ষেপ গ্রহণ।
- শ্রমিকদের কাজে নিয়োজিত থাকা সময়ে পর্যাপ্ত প্রশিক্ষণ প্রদানের জন্য প্রয়োজনীয় অর্থ বরাদ্দ করা যেতে পারে।
- শ্রমিকদের সামাজিক নিরাপত্তা বিধানকল্পে প্রত্যেক শ্রমিককে এমন প্রশিক্ষণ প্রদান করা আবশ্যিক যাতে কারখানা থেকে যদি শ্রমিকের চাকরি চলে যায় সেক্ষেত্রে নিজে কাজ করে অর্থ উপার্জন করতে সক্ষম হয়।
- রাষ্ট্রীয় মালিকানাধীন প্রতিষ্ঠানগুলিতে পর্যাপ্ত বিদ্যুৎ এবং গ্যাস সরবরাহের জন্য প্রয়োজনীয় পদক্ষেপ গ্রহণ করা যেতে পারে।
- প্রতিটি প্রতিষ্ঠানের উৎপাদনশীলতা বৃদ্ধির জন্য যন্ত্রপাতিসমূহের আধুনিকীকরণ ও সুশ্রমকরণের লক্ষ্যে প্রয়োজনীয় পদক্ষেপ গ্রহণ করা যেতে পারে।
- প্রতিটি প্রতিষ্ঠানে সময়মত পর্যাপ্ত কাঁচামাল এবং খুচরা যন্ত্রাংশ সরবরাহের জন্য প্রয়োজনীয় পদক্ষেপ গ্রহণ।
- রাষ্ট্রীয় মালিকানাধীন প্রতিটি প্রতিষ্ঠানের উৎপাদিত পণ্য স্থানীয় বাজারে বিক্রির উদ্দেশ্যে স্থানীয় ভোক্তাদের উদ্বুদ্ধ করার ব্যবস্থা করা যেতে পারে।
- প্রতিটি প্রতিষ্ঠানের কাজের অবস্থা পুনঃ মূল্যায়ন করে শ্রমিক, কর্মচারী এবং কর্মকর্তাদের যথাযথ বস্তুনের মাধ্যমে মানব সম্পদের যথাযথ ব্যবহার নিশ্চিত করে উৎপাদনশীলতা বৃদ্ধির ব্যবস্থা গ্রহণ করা যেতে পারে।
- প্রতিষ্ঠানের ব্যয় নিয়ন্ত্রণ এবং ব্যয়ের যথাযথ সুবিধা প্রাপ্তির লক্ষ্যে ব্যবস্থাপনায় নিয়োজিত কর্মচারী-কর্মকর্তাদের প্রশিক্ষণের ব্যবস্থা গ্রহণ।
- প্রতিষ্ঠানের পণ্য বিক্রির লক্ষ্যে বিক্রয়ের সাথে নিয়োজিত কর্মকর্তা-কর্মচারীদের প্রশিক্ষণ, বিজ্ঞাপনের ব্যবস্থা এবং বিক্রি বৃদ্ধির জন্য প্রণোদনা প্রদানের প্রথা চালু করা যেতে পারে।

- সময়মত পর্যাপ্ত কাঁচামাল ক্রয়ের জন্য স্বল্প সুদে বা বিনাসুদে কার্যকর মূলধন (Working Capital)-এর ব্যবস্থা করা যেতে পারে।
- দুর্নীতিগ্রস্ত ব্যবস্থাপনায় নিযুক্ত কর্মকর্তা কর্মচারীদের বিরুদ্ধে কঠোর ব্যবস্থা গ্রহণ করে প্রতিষ্ঠানে সুশাসন প্রচলন এবং অপচয় রোধের ব্যবস্থা করা।
- করপোরেশনসমূহের প্রত্যেকটি প্রতিষ্ঠানের উৎপাদনের অপচয়রোধকল্পে প্রতিটি ইনপুটের সাথে আউটপুটের পরিমিত (standard) সহগ নির্ধারণ করে পরিপালনের জন্য নির্দেশনা প্রদান এবং সেটি যথাযথভাবে পরিপালিত হচ্ছে কিনা তা তদারকি করা।
- রাষ্ট্রীয় মালিকানাধীন প্রতিষ্ঠানের উৎপাদিত ভোগ্য পণ্য রাষ্ট্রীয় বা সরকারি প্রতিষ্ঠানে যেমন হাসপাতাল, জেলখানা, পুলিশ, আনসার, এতিমখানা ও শিক্ষা প্রতিষ্ঠানের ছাত্রাবাসে ব্যবহার বাধ্যতামূলক করা যেতে পারে।
- করপোরেশনসমূহের অন্তর্গত প্রতিটি প্রতিষ্ঠানের রিসোর্সসমূহ ব্যবহারের মাধ্যমে গবেষণার দ্বারা বিকল্প পণ্য উদ্ভাবন করে তা উৎপাদন এবং বাজারজাতকরণের দ্বারা প্রতিষ্ঠানসমূহকে লাভজনক করার পদক্ষেপ গ্রহণ করা যেতে পারে।
- শ্রমিকদের হাজিরা নিশ্চিতকরণে ডিজিটাল হাজিরা পদ্ধতি ব্যবহার করা যেতে পারে।
- ব্যবস্থাপনার সাথে জড়িত কর্মকর্তা ও কর্মচারী এবং উৎপাদনের সাথে সরাসরি জড়িত শ্রমিক সংখ্যার অনুপাত যৌক্তিক হওয়া প্রয়োজন।

**১১.২২** সর্বশেষে উপর্যুক্ত করপোরেশন ছয়টি লোকসান বহন বা কাজিক্ত মুনাফা অর্জন করতে সক্ষম না হলেও করপোরেশনগুলির অর্থনৈতিক ও সামাজিক গুরুত্ব অপরিসীম। পর্যাপ্ত সংখ্যক শ্রমিক কর্মকর্তা ও কর্মচারীদের কর্মসংস্থান, বৈদেশিক মুদ্রা আহরণ ও আমদানি কমিয়ে বৈদেশিক মুদ্রা সংরক্ষণ, কৃষকদের নিকট থেকে ন্যায্যমূল্যে পাট ও আখ ক্রয়ের নিশ্চয়তা, বেশ কিছু সংখ্যক শিল্প প্রতিষ্ঠান পরিচালনাসহ মূল্য সংযোজন কর ও আয়করসহ বিভিন্ন খাতে সরকারি কোষাগারে অর্থ প্রদান ইত্যাদি বিবেচনার দাবি রাখে। বিগত ২০১৪-১৫ অর্থবছরে করপোরেশনগুলি সরকারি কোষাগারে যে অর্থ প্রদান করেছে তার বিবরণ নিম্নরূপ :

ক্রমিক নং	করপোরেশনের নাম	সরকারি কোষাগারে প্রদত্ত অর্থের পরিমাণ (কোটি টাকা)
০১।	বাংলাদেশ ইম্পাত ও প্রকৌশল করপোরেশন	২৪৫.৬৬
০২।	বাংলাদেশ বন শিল্প উন্নয়ন করপোরেশন	২৪.৩৯
০৩।	বাংলাদেশ চিনি ও খাদ্য শিল্প করপোরেশন	১৪.৫৭
০৪।	বাংলাদেশ পাটকল করপোরেশন	২৭.২৯
০৫।	বাংলাদেশ কেমিক্যাল ইন্ডাস্ট্রিজ করপোরেশন	৪০.৪১
০৬।	বাংলাদেশ টেক্সটাইল মিলস করপোরেশন	০.৪০
	মোট	৩৫২.৭২

এ প্রসঙ্গে আরো উল্লেখ্য যে, করপোরেশনগুলির আর্থিক সংশ্লেষ এবং সম্পদ আহরণের কৌশল হিসেবে যে সুপারিশগুলি উল্লেখ করা হয়েছে তার সবগুলো করপোরেশনসমূহের পক্ষে এককভাবে বাস্তবায়ন করা সম্ভব হবে না। সুপারিশগুলি বাস্তবায়নের জন্য সরকারের সহযোগিতা প্রয়োজন হবে। উক্ত সুপারিশগুলি বাস্তবায়ন করে অধিক পরিমাণ সম্পদ আহরণ অনেক ক্ষেত্রেই সময় সাপেক্ষে। কমিশনের সুপারিশ বাস্তবায়নের জন্য বিশেষ করে পুরাতন যন্ত্রপাতিসমূহের বিএমআরই-এর জন্যও সময়মত কাঁচাপাট ক্রয় এবং বকেয়া বর্ধিত মজুরি ভাতাদি পরিশোধের জন্য অর্থের প্রয়োজন হবে। এসকল অর্থের প্রয়োজনীয়তা বিবেচনা করে আসন্ন ২০১৭-১৮ অর্থবছরের জাতীয় বাজেটে অর্থ বরাদ্দ রাখা যেতে পারে বলে কমিশন মনে করে।

## পরিশিষ্ট

পরিশিষ্ট নম্বর	বিষয়	পৃষ্ঠা নম্বর
০১।	উৎপাদনের কাজে নিয়োজিত শ্রমিকদের জন্য প্রশ্নমালা	৮৭-৮৯
০২।	রাষ্ট্রীয় মালিকানাধীন প্রতিষ্ঠানসমূহে ট্রেড ইউনিয়ন নেতাদের জন্য প্রশ্নমালা	৯০-৯৫
০৩।	শিল্প কারখানার জন্য প্রশ্নমালা	৯৬-১০৪
০৪।	জাতীয় মজুরি ও উৎপাদনশীলতা কমিশন ২০১৫-এর গঠন সম্পর্কিত রেজলিউশন	১০৫-১০৬
০৫।	জাতীয় মজুরি ও উৎপাদনশীলতা কমিশন ২০১৫-এর চেয়ারম্যান নিয়োগ সম্পর্কিত প্রজ্ঞাপন	১০৭
০৬।	জাতীয় মজুরি ও উৎপাদনশীলতা কমিশন ২০১৫-এর সার্বক্ষণিক সদস্য নিয়োগের প্রজ্ঞাপন	১০৮-১০৯
০৭।	জাতীয় মজুরি ও উৎপাদনশীলতা কমিশন ২০১৫-এর খন্ডকালীণ সদস্য (সরকারি) নিয়োগ সংক্রান্ত প্রজ্ঞাপন	১১০-১১১
০৮।	জাতীয় মজুরি ও উৎপাদনশীলতা কমিশন ২০১৫-এর খন্ডকালীণ সদস্য (শ্রমিক প্রতিনিধি/ করপোরেশনসমূহের প্রতিনিধি) নিয়োগ সংক্রান্ত প্রজ্ঞাপন	১১২-১১৩
০৯।	জাতীয় মজুরি ও উৎপাদনশীলতা কমিশন ২০১৫-এর মেয়াদ বৃদ্ধি সংক্রান্ত প্রজ্ঞাপন	১১৪
১০।	কমিশনের সম্পদ/সেবা সংগ্রহ/ক্রয় সংক্রান্ত দরপত্র ও প্রস্তাব মূল্যায়ন কমিটি	১১৫
১১।	জাতীয় মজুরি ও উৎপাদনশীলতা কমিশন ২০১৫-এর কয়েকটি গুরুত্বপূর্ণ সভার কার্যবিবরণী	১১৬-১৪৭
১২।	তথ্য সহায়িকা	১৪৮
১৩।	ছবিতে কমিশন কার্যক্রম	১৪৯-১৫২



গণপ্রজাতন্ত্রী বাংলাদেশ সরকার  
শ্রম ও কর্মসংস্থান মন্ত্রণালয়  
জাতীয় মজুরি ও উৎপাদনশীলতা কমিশন-২০১৫  
www.nwpc.gov.bd

উৎপাদনের কাজে নিয়োজিত শ্রমিকদের জন্য প্রশ্নাবলী

সাক্ষাত গ্রহণকারীর নাম : \_\_\_\_\_ সাক্ষতের তারিখ : \_\_\_\_\_

ক) প্রতিষ্ঠানের তথ্য

১। শাখা: \_\_\_\_\_  
২। প্রতিষ্ঠানের নাম : \_\_\_\_\_  
৩। ঠিকানা : উপজেলা : \_\_\_\_\_ জেলা: \_\_\_\_\_ বিভাগ : \_\_\_\_\_

খ) শ্রমিকের সংক্ষিপ্ত বিবরণী :

৪। শ্রমিকের নাম : \_\_\_\_\_  
৫। বিভাগ: \_\_\_\_\_ ৬। শাখা: \_\_\_\_\_  
৬। কার্ড নং: \_\_\_\_\_ ৭। বয়স: \_\_\_\_\_ ৮। জাতীয় পরিচয় পত্র নম্বর \_\_\_\_\_  
৯। জন্মস্থান: \_\_\_\_\_  
১০। বর্তমান ঠিকানা: \_\_\_\_\_  
১০.১. কারখানা হতে আবসস্থলের দূরত্ব (কি.মি.) : \_\_\_\_\_  
১১। স্থায়ী ঠিকানা : উপজেলা: \_\_\_\_\_ জেলা \_\_\_\_\_ বিভাগ \_\_\_\_\_  
১২। লিঙ্গ: ক) পুরুষ \_\_\_\_\_ খ) মহিলা \_\_\_\_\_ গ) তৃতীয় লিঙ্গ \_\_\_\_\_  
১৩। বৈবাহিক অবস্থা :ক) অবিবাহিত \_\_\_\_\_ খ) বিবাহিত \_\_\_\_\_ গ) অন্যান্য \_\_\_\_\_  
১৪। পরিবারের নির্ভরশীল সদস্য সংখ্যা: (সংখ্যা লিখুন) ক) স্ত্রী \_\_\_\_\_ খ) সন্তান \_\_\_\_\_ গ) অন্যান্য \_\_\_\_\_  
১৫। বসবাসের স্বাভাবিক স্থান: ক) শ্রমিক কলোনি/ব্যারাক \_\_\_\_\_ খ) স্থায়ী ঠিকানা \_\_\_\_\_ গ) অন্য কোথাও \_\_\_\_\_  
১৬। বর্তমান প্রতিষ্ঠানে কার্যকাল \_\_\_\_\_ বৎসর। ১৬.১ পূর্বের অভিজ্ঞতা \_\_\_\_\_ বৎসর।  
১৬.২. পরিবারের কোন সদস্য কি এই প্রতিষ্ঠানে কাজ করছেন? ক) কতজন \_\_\_\_\_ খ) না \_\_\_\_\_  
১৭। শ্রমিকের ধরণ: সাধারণ \_\_\_\_\_ কারিগর \_\_\_\_\_ উৎপাদনের কাজে জড়িত কর্মচারী \_\_\_\_\_  
১৮। শ্রমিকের দক্ষতার স্তর: শিক্ষানবীশ \_\_\_\_\_ অদক্ষ \_\_\_\_\_ অর্ধ-দক্ষ \_\_\_\_\_ দক্ষ \_\_\_\_\_ উচ্চতর দক্ষ \_\_\_\_\_  
১৯। আত্ম কর্মসংস্থানের জন্য বর্তমান দক্ষতা প্রয়োগ করা যেতে পারে কিনা? হ্যাঁ \_\_\_\_\_ না \_\_\_\_\_ আংশিক \_\_\_\_\_  
২০। গত বছর বাধ্যতামূলকভাবে প্রশিক্ষণ পেয়েছেন কিনা? হ্যাঁ \_\_\_\_\_ না \_\_\_\_\_  
২০.১. উত্তর হ্যাঁ হলে গত বছর কতঘন্টা প্রশিক্ষণ পেয়েছেন? \_\_\_\_\_  
২১। আপনি কোন ধরণের প্রশিক্ষণ পেতে চান? অগ্রাধিকার পেতে পারে এমন তিনটি ক্ষেত্র উল্লেখ করুন ?

ক) \_\_\_\_\_  
খ) \_\_\_\_\_  
গ) \_\_\_\_\_

গ) মজুরি কার্টামো:

২২। মজুরির ধরণ: ক) সময়ভিত্তিক \_\_\_\_\_ খ) উৎপাদন পরিমাণভিত্তিক \_\_\_\_\_  
২৩। আপনার মজুরি স্কেল উল্লেখ করুন (১-১৬): \_\_\_\_\_ ২৩.১ মাসিক মূল মজুরি: টাকায় \_\_\_\_\_  
২৪। উৎপাদিত পণ্যের গড় সংখ্যা/পরিমাণ: ক) সাপ্তাহিক \_\_\_\_\_ খ) মাসিক \_\_\_\_\_  
২৫। ক) মাসিক সম্পাদিত কর্ম দিবসের সংখ্যা \_\_\_\_\_ খ) সাপ্তাহিক সম্পাদিত কর্মঘন্টা \_\_\_\_\_



২৬। আপনি কিসের ভিত্তিতে মজুরি নিতে আশ্রয়ী ক) সময়ভিত্তিক  খ) উৎপাদন পরিমাণভিত্তিক

২৭। গত বছরে আপনার অতিরিক্ত কর্মঘন্টা ও আয় কত ছিল? ঘন্টা  টাকা

২৮। ভাতাসমূহ : ক) ঘর ভাড়া  টাকা/মাসিক খ) যাতায়াত  টাকা/মাসিক  
 গ) চিকিৎসা  টাকা/মাসিক ঘ) উৎসব  টাকা/বছর  
 ঙ) উৎপাদন/উদ্দীপনা ভাতা  টাকা/মাসিক চ) উপস্থিতি  টাকা/মাসিক  
 ছ) অন্যান্য সুবিধা  টাকা/মাসিক (কি সুবিধা লিখুন)

২৮.১. সামাজিক নিরাপত্তা : নিম্নোক্ত কোনটি আপনি পেয়ে থাকেন :

ক) গ্র্যাচুইটি  খ) গ্রুপ বীমা  গ) ভবিষ্যৎ তহবিল  ঘ) অন্যান্য

ঘ) মাসিক পারিবারিক খরচসমূহ :

২৯। পারিবারিক খরচসমূহের বিবরণ:

ধরন	খরচ (টাকা/মাস)	ধরন	খরচ (টাকা/মাস)
চাল		যাতায়াত	
ডাল		বিদ্যুৎ	
মাংস		গ্যাস/পানি/জ্বালানি	
মাছ		চিকিৎসা	
তরকারি		সন্তানের জন্য শিক্ষা	
মসলা ও অন্যান্য		মোবাইল	
বাড়ি ভাড়া		বিনোদন	
বস্ত্র		অন্যান্য খরচ	

৩০। পরিবারের কর্মক্ষম ব্যক্তির সংখ্যা:

৩০.১. প্রতিমাসে প্রতিষ্ঠান থেকে মোট আয়:

৩০.২. অন্যান্য আয়ের উৎস ও আয়:

৩১। আপনি আর্থিকভাবে স্বচ্ছল না হলে ঘাটতি পূরণের উৎস কি

ঙ) উৎপাদনশীলতা:

৩২। মজুরির সাথে উৎপাদন সামঞ্জস্য কিনা? হ্যাঁ  না

৩৩। আপনি কি মনে করেন উৎপাদনের সাথে আপনার মজুরি ন্যায্যসঙ্গত? হ্যাঁ  না

৩৪। উৎপাদন বৃদ্ধির জন্য কোন কোন বিষয়গুলো গুরুত্বপূর্ণ:

অধিক মজুরি		অধিকতর ভালো ব্যবস্থাপনা	
আধুনিক যন্ত্রপাতি		উৎপাদন/উদ্দীপনা ভাতা	
কাজের অধিকতর ভালো পরিবেশ		দক্ষতা প্রশিক্ষণ	
উপকরণের পর্যাপ্ততা		অন্যান্য (সুনির্দিষ্ট)	

৩৫। আপনার কারখানার কাজের পরিবেশ: (আছে/নাই)

ক্যান্টিন		শৌচাগার (পুরুষ)		শিশু যত্ন কেন্দ্র	
শৌচাগার (মহিলা)		বিশ্রাম কক্ষ		ক্লাব	
মেডিক্যাল/ক্লিনিক		ডিপার্টমেন্টাল স্টোর		অন্যান্য (সুনির্দিষ্ট)	
পেশাগত স্বাস্থ্য ও নিরাপত্তা		স্টোর/বিক্রয়কেন্দ্র			

৩৬। উদ্দীপনা ভাতার ব্যবস্থা আছে কিনা? হ্যাঁ  না

৩৭। ক) সিদ্ধান্ত গ্রহণে শ্রমিকের অংশগ্রহণ আছে কি না? হ্যাঁ  না

খ) যদি হ্যাঁ হয় তবে কিভাবে?

শ্রমিকের অংশগ্রহণ কমিটির মাধ্যমে	
অন্যান্য (সুনির্দিষ্ট)	

**৮) প্রাতিষ্ঠানিক মুনাফা**

৩৮। প্রাতিষ্ঠানিক মুনাফার সাথে মজুরির সম্পর্ক আছে কিনা? হ্যাঁ  না

৩৯। যদি প্রতিষ্ঠানের কোন মুনাফা না হয়:

ক) কিছু শ্রমিক ছাঁটাই হওয়া উচিত কিনা ক্ষতিপূরণসহ (যেমন গোল্ডেন হ্যান্ডশেক) হ্যাঁ  না

যুক্তি উল্লেখ করুন:

খ) কোন লাভ ক্ষতি ছাড়া প্রতিষ্ঠানটি কি কর্মকর্তা-কর্মচারী এবং শ্রমিকদের নিকট হস্তান্তর করা উচিত? হ্যাঁ  না

যুক্তি উল্লেখ করুন:

গ) প্রতিষ্ঠানটি লাভজনক করার জন্য পণ্য বহুমুখী করার প্রয়োজনীয়তা আছে কিনা? হ্যাঁ  না

উত্তর হ্যাঁ হলে কি কি করা উচিত?

৪০। যদি প্রতিষ্ঠানটি বাণিজ্যিকভাবে টেকসই না হয় তবে সরকারি অনুদানের মাধ্যমে প্রতিষ্ঠানটি চালু রাখা প্রয়োজন কিনা? হ্যাঁ  না

উত্তর হ্যাঁ হলে স্বপক্ষে যুক্তি উল্লেখ করুন

৪০.১. ক্ষতিগ্রস্ত প্রতিষ্ঠানে দেয়া অনুদান কি অবকাঠামোগত উন্নয়নে বিনিয়োগ করা উচিত? হ্যাঁ  না

উত্তরে স্বপক্ষে যুক্তি

৪০.২. সরকারি/বেসরকারি খাত থেকে প্রাপ্ত অর্থ দিয়ে যদি ক্ষতিগ্রস্ত প্রতিষ্ঠানকে চালু রাখা হয় সেক্ষেত্রে বাংলাদেশের অর্থনৈতিক উন্নয়নে স্বল্প অথবা দীর্ঘ

মেয়াদি বিরূপ প্রভাব ফেলবে কিনা? হ্যাঁ  না

উত্তরে স্বপক্ষে যুক্তি

উত্তরদাতার স্বাক্ষর ও তারিখ

গণপ্রজাতন্ত্রী বাংলাদেশ সরকার  
শ্রম ও কর্মসংস্থান মন্ত্রণালয়  
জাতীয় মজুরি ও উৎপাদনশীলতা কমিশন-২০১৫  
www.nwpc.gov.bd

রাষ্ট্রীয় মালিকানাধীন প্রতিষ্ঠানসমূহে ট্রেড ইউনিয়ন নেতাদের জন্য প্রশ্নাবলী

সাক্ষাত গ্রহণকারীর নাম :  সাক্ষাতের তারিখ :

সাক্ষাত প্রদানকারীর নাম :

ক) উত্তর দাতা সম্পর্কে সাধারণ তথ্য

১। নাম :

২। বয়স ও জন্ম তারিখ :  ২.১। শিক্ষা :

৩। প্রতিষ্ঠানের নাম ও ঠিকানা :

৪। কারখানায় কর্মরত পদের নাম :  ৫। ট্রেড ইউনিয়নে পদবী :

খ) ট্রেড ইউনিয়ন সম্পর্কিত তথ্য

৬। ট্রেড ইউনিয়নের নাম ও ঠিকানা :

৭। টেলিফোন নং :  ৮। ট্রেড ইউনিয়ন গঠনের তারিখ :

৯। সদস্য সংখ্যা :  ১০। সিবিএ কিনা :

১১। রেজিস্ট্রেশন নং ও তারিখ :

১২। ইউনিয়ন কি কোন রাজনৈতিক দলের দ্বারা পরিচালিত ? হ্যাঁ  না

উত্তর হ্যাঁ হলে: রাজনৈতিক দলের নাম লিখুন

১৩। সদস্যদের নিকট থেকে কোন চাঁদা নেয়া হয় কিনা ? হ্যাঁ  না

উত্তর হ্যাঁ হলে: মাসিক চাঁদার পরিমাণ কত ?  ১৩.২ চাঁদা আদায়ের পদ্ধতি কি ? চেক অব  রশিদ

১৩.১। সদস্যদের/শ্রমিকদের আপনারা কোন কোন ধরণের সহায়তা করে থাকেন ? ১।

২।

৩।

৪।

১৪। এই প্রতিষ্ঠানে কয়টি ট্রেড ইউনিয়ন আছে ?

১৫। আপনারদের সাথে অন্য ট্রেড ইউনিয়নের সম্পর্ক কেমন ?

১৬। নিম্নোক্ত কাজে ট্রেড ইউনিয়ন ভূমিকা রাখতে পারে কি ? ( হ্যাঁ=১, কিছু পারে=২, পারে না=৩)

ক. অনুপস্থিতির হার কমাতে  খ. উৎপাদন কাজে অপচয় কমাতে

গ. ব্যবস্থাপনার উন্নয়নে  ঘ. উৎপাদনের হার বাড়াতে

ঙ. কারখানার কর্ম পরিবেশ উন্নয়নে  চ. কর্তৃপক্ষের সাথে সুসম্পর্ক বজায় রাখতে

ছ. অন্যান্য

১৭। কর্তৃপক্ষের সাথে ট্রেড ইউনিয়নের সুসম্পর্ক বিরাজমান আছে কিনা ? ১। হ্যাঁ  ২। না

১৭.১. উত্তর না হলে (২) কেন ভাল নয় তার কারণ লিখুন:

১৭.২. কারখানাটি চালাতে ট্রেড ইউনিয়ন কর্তৃপক্ষকে কিভাবে সাহায্য করে তার বিস্তারিত লিখুন:

১৮। গত পাঁচ বছরে কারখানাটিতে কোন শিল্প বিরোধ হয়েছিল কি ?

১। হ্যাঁ

২। না

১৮.১. উত্তর হ্যাঁ হলে কত বার হয়েছে এবং কারণ উল্লেখ করুন:


১৮.২. ২০১৪-১৫ সালে শিল্প বিরোধের ফলে কত দিন কাজ বন্ধ ছিল তার সংখ্যা, কারণ ও প্রতিরোধ কিভাবে হয়েছিল তা উল্লেখ করুন:

ক্রমিক নং	কারণসমূহ	প্রতিরোধসমূহ	২০১৪-১৫ সালে কাজ বন্ধ থাকা দিনের সংখ্যা

গ) মজুরি কাঠামো স্কেল এবং সুবিধাদি

১৯। রাষ্ট্রীয় মালিকানাধীন এই প্রতিষ্ঠানে জাতীয় মজুরি ও উৎপাদনশীলতা কমিশন ২০১০ এর সুপারিশ বাস্তবায়ন হয়েছে কি ?

১. হ্যাঁ (সম্পূর্ণ)

২। হ্যাঁ (আংশিক)

৩। না

১৯.১. যদি হ্যাঁ হয় তবে আপনার মতে এর ফলাফল কি ?

১)

২)

৩)

১৯.২. উত্তর না হলে তার কারণ উল্লেখ করুন:

১)

২)

৩)

২০। বর্তমান মজুরি কাঠামো ও সুবিধাদি শ্রম আইনের সাথে সামঞ্জস্যপূর্ণ কিনা ?

১। হ্যাঁ

২। না

২০.১. যদি না হয় তবে কারণ উল্লেখ করুন ?

১)

২)

৩)

৪)

২০.২. আপনার মতে মজুরি, সুবিধাদি এবং কর্মপরিবেশের জন্য শ্রম আইনের কি কোন সংশোধন করতে হবে ?

(যদি হ্যাঁ হয়, আর্টিকেল/সেকশন উল্লেখ করুন)

২০.৩. শ্রম আইনের বাইরে অন্য কোন সুবিধা দেওয়া হয় কিনা ? যদি হয় তবে কি কি ?

১)

২)

৩)

২১। কর্তৃপক্ষ শ্রমিকদের যে ধরনের সুবিধাদি দিয়ে থাকেন তার বিবরণ : প্রয়োজনীয় সংখ্যক নয়/প্রয়োজনীয় সংখ্যক-

১. ক্যান্টিন

১. ভর্তুকির হার

২. টয়লেটের সংখ্যা

পুরুষ

মহিলা

৩. ডে-কেয়ার সেন্টার

৪. মেডিকেল সেন্টার

৫. বিশ্রাম কক্ষ

৬. বিনোদন কক্ষ

৭. ইবাদতের/প্রার্থনার কক্ষ

মহিলা

পুরুষ

৮. অন্যান্য

২১.১. আরও কোন সুযোগ সৃষ্টির প্রয়োজন আছে কিনা (ইন্টারনেট সুবিধা/ফিটনেস সেন্টার/বনভোজন ইত্যাদি)

২২। আপনি কি মনে করেন বর্তমান মজুরি কাঠামো পরিবর্তন করা উচিত? ১। হ্যাঁ  ২। না

২২.১. যদি হ্যাঁ হয় তবে কারণ উল্লেখ করুন

২২.২. মজুরি কাঠামোতে আপনি কোন পরিবর্তন চাইলে, মজুরি নির্ধারণের মূল কারণসমূহ উল্লেখ করুন (গুরুত্বের ক্রমানুসারে খুবই গুরুত্বপূর্ণ=১, কম/বেশি=২, না=৩)

- ক) উৎপাদনশীলতা  খ) কারখানার লাভ ও লোকসান   
 গ) জীবনযাত্রার ব্যয় সূচক (ন্যূনতম ক্যালরি হিসাবে)  ঘ) বাজারে চাহিদা ও যোগান অনুসারে শ্রমিকের মজুরি নির্ধারণ   
 ঙ) কারখানা পর্যায়ে দর কষাকষির মাধ্যমে মজুরি নির্ধারণ

২৩। বর্তমান মজুরি কাঠামো পরিবর্তনের জন্য আপনার সুপারিশ কি?

ক্রমিক নং	বর্তমান	বর্তমান মজুরি কাঠামো	প্রস্তাবিত মজুরি কাঠামো
০১।	মাস্টার টেকনিশিয়ান		
০২।	টেকনিশিয়ান		
০৩।	উচ্চতর-দক্ষ শ্রমিক, গ্রেড-১		
০৪।	উচ্চতর-দক্ষ শ্রমিক, গ্রেড-২		
০৫।	দক্ষ শ্রমিক, গ্রেড-১		
০৬।	দক্ষ শ্রমিক, গ্রেড-২		
০৭।	দক্ষ শ্রমিক, গ্রেড-৩		
০৮।	দক্ষ শ্রমিক, গ্রেড-৪		
০৯।	অর্ধ দক্ষ শ্রমিক, গ্রেড-১		
১০।	অর্ধ দক্ষ শ্রমিক, গ্রেড-২		
১১।	অর্ধ দক্ষ শ্রমিক, গ্রেড-৩		
১২।	অর্ধ দক্ষ শ্রমিক, গ্রেড-৪		
১৩।	অদক্ষ শ্রমিক, গ্রেড-১		
১৪।	অদক্ষ শ্রমিক, গ্রেড-২		
১৫।	অদক্ষ শ্রমিক, গ্রেড-৩		
১৬।	অদক্ষ শ্রমিক, গ্রেড-৪		
১৭।	মজুরি কমিশনের আওতার বাইরে শ্রমিকের বেতন		

২৪। প্রাপ্ত সুবিধাসমূহের কোন ধরনের পরিবর্তন আনা দরকার বলে আপনি মনে করেন?

ক্রমিক নং	প্রাপ্তিক সুবিধাসমূহ	বর্তমান সুবিধাসমূহ	প্রস্তাবিত সুবিধাসমূহ
০১।	স্বাস্থ্য ভাতা		
০২।	বাড়ি ভাড়া ভাতা		
০৩।	যাতায়াত ভাতা		
০৪।	গ্রাচুইটি		
০৫।	ভবিষ্যৎ তহবিল		
০৬।	রাত্রিকালীন কর্ম ভাতা		
০৭।	ধৌতকরণ সুবিধা		
০৮।	উৎসব ভাতা		
০৯।	টিফিন ভাতা		

ক্রমিক নং	প্রান্তিক সুবিধাসমূহ	বর্তমান সুবিধাসমূহ	প্রস্তাবিত সুবিধাসমূহ
১০।	ছুটি নগদায়ন		
১১।	হাজিরা ভাতা		
১২।	শিক্ষা ভাতা		
১৩।	গ্রুপ বীমা		
১৪।	উৎপাদন ভাতা/ইনসেন্টিভ ভাতা		
১৫।	দুর্ঘটনার জন্য ক্ষতিপূরণ		
১৬।	পহেলা বৈশাখ/নববর্ষ ভাতা		
১৭।	অন্যান্য		

#### ঘ) মুনাফায় শ্রমিকদের অংশগ্রহণ এবং কল্যাণ তহবিলঃ

২৫। প্রতিষ্ঠানের মুনাফায় শ্রমিকদের অংশগ্রহণ ও কল্যাণ তহবিল আছে কিনা? ১। হ্যাঁ  ২। না

২৫.১. যদি হ্যাঁ হয় তবে তা কিভাবে গঠিত হয়েছে?

২৫.২. যদি না হয় তার কারণ:

#### ঙ) উৎপাদন কমিটি

২৬। প্রতিষ্ঠানে কোন উৎপাদন কমিটি আছে কিনা? ১। হ্যাঁ  ২। না

২৬.১. হ্যাঁ হলে গত ২০১৪-১৫ অর্থ বছরে কমিটি কয়টি সভা করেছে?

২৬.২. প্রস্তাবগুলো বাস্তবায়িত হয়েছিল কি? ১। হ্যাঁ  ২। না

২৬.৩. উত্তর হ্যাঁ হলে গত বছরের তুলনায় এ বছর উৎপাদনে কোন বৃদ্ধি হয়েছে কিনা তার বিস্তারিত বর্ণনা করুন:

২৬.৪. উত্তর না হলে কারণ:

#### চ) অংশগ্রহণকারী কমিটি

২৭। কারখানায় কোন অংশগ্রহণকারী কমিটি আছে কি? ১। হ্যাঁ  ২। না

২৭.১. উত্তর হ্যাঁ হলে ব্যবস্থাপনা কমিটির পক্ষের কয়জন সদস্য রয়েছে?

২৮। শ্রমিকদের পক্ষ থেকে কয়জন শ্রমিক সদস্য আছে?

২৯। গত বছরে অংশগ্রহণকারী/অন্যান্য কমিটির কয়টি সভা হয়েছে?

৩০। অংশগ্রহণকারী কমিটির সভায় গৃহীত পদক্ষেপ কি শ্রমিকদের উন্নয়নে কোন ভূমিকা পালন করেছে? ১। হ্যাঁ  ২। না

৩১। শ্রমিকদের শৃঙ্খলা রক্ষায় ইউনিয়ন কি কি ভূমিকা পালন করে?

৩২। কোন কাজে কর্তৃপক্ষ আপনাকে সহায়তা করেনি এমন হয়েছে কি? ১। হ্যাঁ  ২। না

৩২.১. উত্তর হ্যাঁ হলে কেমন আচরণ করা হয়েছে তা উল্লেখ করুন:

#### ছ) শ্রমিক এবং ক্ষতিপূরণঃ

৩৩। ২০১০-১১ হতে ২০১৪-১৫ অর্থ বছরে মোট কয়জন শ্রমিককে ছাঁটাই/অপসারণ করা হয়েছে।

শ্রমিকের সংখ্যা	২০১০-১১	২০১১-১২	২০১২-১৩	২০১৩-১৪	২০১৪-১৫
পুরুষ					
মহিলা					

৩৩.১। শ্রমিকদের ক্ষতিপূরণ দেয়া হয় কিনা? হ্যাঁ  না   
মোট পরিমাণ  (গত বছর)

৩৩.২. ছাঁটাইকৃত শ্রমিকদের মধ্যে কোন শ্রমিক কি অন্য কোথাও চাকুরি পেয়েছেন? ১। হ্যাঁ  ২। না  ৩। জানা নেই

৩৩.৩. যদি হ্যাঁ হয় তবে কত জন চাকুরি পেয়েছেন?

শ্রমিকের সংখ্যা	২০১০-১১	২০১১-১২	২০১২-১৩	২০১৩-১৪	২০১৪-১৫

#### জ) প্রশিক্ষণ সম্পর্কিত তথ্যঃ

৩৪। কারখানায় শ্রমিকদের নিয়মিত প্রশিক্ষণের কোন ব্যবস্থা আছে কিনা? হ্যাঁ  না

৩৪.১. উত্তর হ্যাঁ হলে শ্রমিকদের উৎপাদনশীলতা বৃদ্ধির জন্য কি কি প্রশিক্ষণের প্রয়োজন?

৩৪.২. বিএমআরই এর ক্ষেত্রে কোন ধরনের প্রশিক্ষণ প্রয়োজন?

৩৪.৩. ছাঁটাইকৃত শ্রমিকদের কোন ধরনের প্রশিক্ষণ ছাঁটাই এর পর তাদের আত্মনির্ভরশীল অথবা অন্য চাকুরি পেতে সাহায্য করবে?

#### ঝ) মজুরির সাথে উৎপাদনশীলতার সম্পর্কঃ

৩৫। মজুরির সাথে উৎপাদনশীলতার কোন সম্পর্ক আছে কি? হ্যাঁ  না

৩৫.১. উত্তর হ্যাঁ হলে উৎপাদনশীলতার মাপকাঠি কি হওয়া উচিত? (প্রয়োজনীয়তার ক্রমানুসারে লিখুন খুব বেশি=১, বেশি=২, না=৩)

ক) মূল্য সংযোজন	<input type="checkbox"/>	খ) মুনাফা	<input type="checkbox"/>
গ) উৎপাদন	<input type="checkbox"/>	ঘ) বিক্রয়	<input type="checkbox"/>

৩৫.২. উত্তর না হলে ব্যাখ্যা করুন:

৩৬। আপনি কি মনে করেন যে বর্তমান প্রাপ্ত মজুরি ও অন্যান্য সুবিধাসমূহের সাথে শ্রমিকের উৎপাদনশীলতার যথার্থ মিল রয়েছে? হ্যাঁ  না

৩৬.১. মিল থাকার কারণ/না থাকার কারণ লিখুন

৩৭। আর্থ সামাজিক উপাদানগুলো কি উৎপাদনশীলতাকে প্রভাবিত করে? হ্যাঁ  না

৩৭.১. যদি হ্যাঁ হয় তবে সেগুলো কি কি?

৩৮। শ্রমিকদের আত্মীয়স্বজন/সন্তানরা চাকুরীর ক্ষেত্রে অগ্রাধিকার পান কিনা? হ্যাঁ  না

৩৯। কারখানাটি সরকার/ব্যংকের নিকট ঋণী থাকায় এবং প্রতিনিয়ত লোকসান স্বত্বেও আপনি কি কারখানাটি চালু রাখার পক্ষে? হ্যাঁ  না

৩৯.১. উত্তর হ্যাঁ হলে কারণ লিখুন:

৩৯.২. আপনি কি মনে করেন, কারখানার অবকাঠামোগত উন্নয়ন ও ক্ষতিগ্রস্ত কারখানাটি চালু রাখার জন্য এবং অন্যান্য উন্নয়ন কর্মকান্ড পরিচালনার জন্য

সরকার/ব্যংকের মাধ্যমে আর্থিক সহায়তা প্রদান করা প্রয়োজন যাতে কারখানাটিতে নতুন চাকুরীর সুযোগ হয়? হ্যাঁ  না

৩৯.৩. আপনি কি মনে করেন যে, কারখানাটিতে আর্থিক সহযোগিতা করলে তা বাংলাদেশের অর্থনৈতিক উন্নয়নের স্বল্প ও দীর্ঘ মেয়াদে গুরুত্বপূর্ণ ভূমিকা পালন করবে? হ্যাঁ  না

উত্তর না হলে কারণ লিখুন:

৩৯.৪. আপনি কি একমত যে, কারখানায় উৎপাদিত পণ্য আমদানি পণ্যের চেয়ে অপেক্ষাকৃত দাম বেশি। দাম বেশি হওয়ার কারণ কি? হলে জনগন ক্রয় করবে কি? হ্যাঁ  না

৩৯.৫. কারখানায় উৎপাদিত পণ্য পরিবেশবান্ধব কিনা? হ্যাঁ  না

উত্তর হ্যাঁ হলে কারণ লিখুন:

৩৯.৬. ক্ষতিগ্রস্ত কারখানাটির তহবিল অন্যত্র স্থানান্তরের মাধ্যমে কারখানার শমিকদের চাকুরির ব্যবস্থা করলে আপনি কি এর সাথে একমত হবেন? হ্যাঁ  না

উত্তর হ্যাঁ হলে কারণ লিখুন:



ড্রেড ইউনিয়ন কর্মকর্তার

স্বাক্ষর ও তারিখ



গণপ্রজাতন্ত্রী বাংলাদেশ সরকার  
 শ্রম ও কর্মসংস্থান মন্ত্রণালয়  
 জাতীয় মজুরি ও উৎপাদনশীলতা কমিশন-২০১৫  
 www.nwpc.gov.bd

শিল্প কারখানার জন্য প্রশ্নাবলী

তথ্য/মতামত প্রদানকারীর নাম, পদবী ও প্রতিষ্ঠান:


ক) কারখানা সম্পর্কে সাধারণ তথ্য

- ১। কারখানার নাম :
- ২। টেলিফোন নং :  ওয়েবসাইট :   
 ই-মেইল :  ফ্যাক্স :
- ৩। ঠিকানা :   
 প্রধান কার্যালয় :   
 কারখানা :
- ৪। মালিকানার ধরণ (সম্পূর্ণ সরকারি/আংশিক সরকারি):
- ৪.১) আংশিক সরকারি হলে সরকারের অংশের পরিমাণ (%):
- ৫। কারখানায় যে সব পণ্য উৎপাদিত হয়:
- ৬। বাণিজ্যিক উৎপাদন এর বৎসর :
- ৭। প্রতিষ্ঠান পরিচালনার জন্য প্রয়োজনীয়/অনুমোদিত জনবল এর ধারণ ক্ষমতা:

বর্ণনা	সংখ্যা	
	পুরুষ	মহিলা
ক) অধিকতর দক্ষতা সম্পন্ন শ্রমিক		
খ) দক্ষতা সম্পন্ন শ্রমিক	পুরুষ	
	মহিলা	
গ) অর্ধ দক্ষতা সম্পন্ন শ্রমিক	পুরুষ	
	মহিলা	
ঘ) অদক্ষ শ্রমিক	পুরুষ	
	মহিলা	
ঙ) জাতীয় পে কমিশনের আওতায় কর্মকর্তা ও কর্মচারী	পুরুষ	
	মহিলা	
চ) জাতীয় পে কমিশনের আওতার বাইরে কর্মকর্তা ও কর্মচারী	পুরুষ	
	মহিলা	
মোট: (ক,খ,গ,ঘ,ঙ,চ)		

৮। প্রতিষ্ঠান পরিচালনার জন্য লোকবল এর বর্তমান অবস্থা : (সংখ্যা)

বর্ণনা		২০০৯-১০	২০১০-১১	২০১১-১২	২০১২-১৩	২০১৩-১৪	২০১৪-১৫
		ক) অধিকতর দক্ষতা সম্পন্ন শ্রমিক	পুরুষ				
	মহিলা						
খ) দক্ষতা সম্পন্ন শ্রমিক	পুরুষ						
	মহিলা						

বর্ণনা		২০০৯-১০	২০১০-১১	২০১১-১২	২০১২-১৩	২০১৩-১৪	২০১৪-১৫
গ) অর্ধ দক্ষতা সম্পন্ন শ্রমিক	পুরুষ						
	মহিলা						
ঘ) অদক্ষ শ্রমিক	পুরুষ						
	মহিলা						
ঙ) জাতীয় পে কমিশনের আওতায় কর্মকর্তা ও কর্মচারী	পুরুষ						
	মহিলা						
চ) জাতীয় পে কমিশনের আওতার বাইরে কর্মকর্তা ও কর্মচারী	পুরুষ						
	মহিলা						
মোট: (ক,খ,গ,ঘ,ঙ,চ)							

৯। ২০১৪-১৫ অর্থবছরে আপনার কারখানা থেকে কত জন কর্মকর্তা কর্মচারী যোগদান এবং অবসর গ্রহণ করেছেন ?

শ্রমিক	অধিকতর দক্ষ		দক্ষ		অর্ধ দক্ষ		অর্ধ দক্ষ	
	যোগদান	অবসরপ্রাপ্ত	যোগদান	অবসরপ্রাপ্ত	যোগদান	অবসরপ্রাপ্ত	যোগদান	অবসরপ্রাপ্ত
ক) শ্রমিকদের মধ্যে যাদের অভিজ্ঞতা শুধুমাত্র এই কারখানায় প্রয়োগ করা হয়েছে								
খ) অন্যান্য কোনো শিল্প ক্ষেত্রে প্রযোজ্য দক্ষতা								

১০। ছাঁটাইকৃত শ্রমিকের সংখ্যা :

শ্রমিক	২০০৯-১০	২০১০-১১	২০১১-১২	২০১২-১৩	২০১৩-১৪	২০১৪-১৫
ক) পুরুষ						
খ) মহিলা						

১১। প্রশিক্ষণ নিয়েছেন এমন শ্রমিকের সংখ্যা :

শ্রমিক	২০০৯-১০	২০১০-১১	২০১১-১২	২০১২-১৩	২০১৩-১৪	২০১৪-১৫
ক) পুরুষ						
খ) মহিলা						

১২। কর্মদিবস :

শ্রমিক	২০০৯-১০	২০১০-১১	২০১১-১২	২০১২-১৩	২০১৩-১৪	২০১৪-১৫
ক) মোট কর্মদিবসের সংখ্যা						
খ) প্রকৃত কর্মদিবসের সংখ্যা						

১৩। প্রতিষ্ঠানের উৎপাদিত দ্রব্যের নামঃ

ক)	
খ)	
গ)	
ঘ)	
ঙ)	

১৪। অপচিৎ দ্রব্যের নাম (By Products):

ক)	
খ)	
গ)	
ঘ)	
ঙ)	

১৫। মোট স্থায়ী সম্পত্তির মূল্য (লক্ষ টাকায়):

বিবরণ	বছর					
	২০০৯-১০	২০১০-১১	২০১১-১২	২০১২-১৩	২০১৩-১৪	২০১৪-১৫
ক) ভূমি ও ভূমি উন্নয়ন						
খ) ইমারত						
গ) প্লান্ট ও যন্ত্রপাতি						
ঘ) আসবাবপত্র						
ঙ) অন্যান্য						
মোট						

১৬। প্রতিষ্ঠানে নিয়োজিত মোট জনশক্তি: (Appointed)

বিবরণ	বছর					
	২০০৯-১০	২০১০-১১	২০১১-১২	২০১২-১৩	২০১৩-১৪	২০১৪-১৫
ক) ব্যবস্থাপনা কর্মকর্তা ও কর্মচারীঃ (কর্মকর্তা, সহকারীবৃন্দ, পিয়ন ও দারোয়ানসহ)						
খ) উৎপাদন শ্রমিকঃ (যারা উৎপাদন প্রক্রিয়ার সাথে সরাসরি জড়িত)						
গ) অন্যান্য শ্রমিকঃ (উৎপাদন শ্রমিক ব্যতীত অন্যান্য সকল শ্রমিক)						
মোট (ক+খ+গ)						

১৭। কর্মে নিয়োজিত জনশক্তি (গড় দৈনিক হাজিরা): (Attendance)

বিবরণ	বছর					
	২০০৯-১০	২০১০-১১	২০১১-১২	২০১২-১৩	২০১৩-১৪	২০১৪-১৫
ক) ব্যবস্থাপনা কর্মকর্তা ও কর্মচারীঃ (কর্মকর্তা, সহকারীবৃন্দ, পিয়ন ও দারোয়ানসহ)						
খ) উৎপাদন শ্রমিকঃ (যারা উৎপাদন প্রক্রিয়ার সাথে সরাসরি জড়িত)						
গ) অন্যান্য শ্রমিকঃ (উৎপাদন শ্রমিক ব্যতীত অন্যান্য সকল শ্রমিক)						
মোট (ক+খ+গ)						

১৮। কার্য দিবসের সংখ্যাঃ

বিবরণ	বছর					
	২০০৯-১০	২০১০-১১	২০১১-১২	২০১২-১৩	২০১৩-১৪	২০১৪-১৫
প্রকৃতপক্ষে বৎসরে মোট কতদিন কাজ হয়েছে						

গ) উৎপাদন:

১৯। বর্তমান উৎপাদন ক্ষমতা এবং প্রাথমিক (ইনস্টল) উৎপাদন ইউনিটের পরিমাণ

দ্রব্যের নাম এবং একক	প্রারম্ভিক উৎপাদন ক্ষমতা	চলতি উৎপাদন ক্ষমতা
ক)		
খ)		
গ)		
ঘ)		
ঙ)		
মোট (ক,খ,গ,ঘ,ঙ)		

২০। উৎপাদন ও উৎপাদনের মূল্য:

ক্র. নং	বিবরণ	বছর					
		২০০৯-১০	২০১০-১১	২০১১-১২	২০১২-১৩	২০১৩-১৪	২০১৪-১৫
ক)	লক্ষ্যমাত্রা (মে.টন/সংখ্যা)						
	উৎপাদনের পরিমাণ (মে.টন/সংখ্যা)						
	মূল্য (লক্ষ টাকা)						

ক্র. নং	বিবরণ	বছর					
		২০০৯-১০	২০১০-১১	২০১১-১২	২০১২-১৩	২০১৩-১৪	২০১৪-১৫
খ)	লক্ষ্যমাত্রা (মে.টন/সংখ্যা)						
	উৎপাদনের পরিমাণ (মে.টন/সংখ্যা)						
	মূল্য (লক্ষ টাকা)						
গ)	লক্ষ্যমাত্রা (মে.টন/সংখ্যা)						
	উৎপাদনের পরিমাণ (মে.টন/সংখ্যা)						
	মূল্য (লক্ষ টাকা)						
ঘ)	লক্ষ্যমাত্রা (মে.টন/সংখ্যা)						
	উৎপাদনের পরিমাণ (মে.টন/সংখ্যা)						
	মূল্য (লক্ষ টাকা)						

০১। স্থাপিত ক্ষমতার চেয়ে উৎপাদনের লক্ষ্যমাত্রা  
কম/বেশি হওয়ার কারণ:

ক)

খ)

গ)

ঘ)

০২। লক্ষ্যমাত্রার চেয়ে প্রকৃত উৎপাদন কম/বেশি  
হওয়ার কারণ:

ক)

খ)

গ)

ঘ)

#### ঘ) বিক্রয়

২১। স্থানীয় বিক্রয়

ক্র. নং	বিবরণ	বছর					
		২০০৯-১০	২০১০-১১	২০১১-১২	২০১২-১৩	২০১৩-১৪	২০১৪-১৫
ক)	লক্ষ্যমাত্রা (মে.টন/সংখ্যা)						
	বিক্রয়ের পরিমাণ (মে.টন/সংখ্যা)						
	মূল্য (লক্ষ টাকা)						
খ)	লক্ষ্যমাত্রা (মে.টন/সংখ্যা)						
	বিক্রয়ের পরিমাণ (মে.টন/সংখ্যা)						
	মূল্য (লক্ষ টাকা)						
গ)	লক্ষ্যমাত্রা (মে.টন/সংখ্যা)						
	বিক্রয়ের পরিমাণ (মে.টন/সংখ্যা)						
	মূল্য (লক্ষ টাকা)						
ঘ)	অন্যান্য						
	মোট মূল্য (ক+খ+গ+ঘ) লক্ষ টাকায়						

০১। লক্ষ্যমাত্রার চেয়ে প্রকৃত বিক্রয় কম/বেশি হওয়ার  
কারণ:

ক)

খ)

গ)

ঘ)

০২। লক্ষ্যমাত্রার চেয়ে প্রকৃত বিক্রয়মূল্যের গড়  
কম/বেশি হওয়ার কারণ:

ক)

খ)

গ)

ঘ)

## ২২। বৈদেশিক বিক্রয়

ক্র. নং	বিবরণ	বছর					
		২০০৯-১০	২০১০-১১	২০১১-১২	২০১২-১৩	২০১৩-১৪	২০১৪-১৫
ক)	লক্ষ্যমাত্রা (মে.টন/সংখ্যা)						
	বিক্রয়ের পরিমাণ (মে.টন/সংখ্যা)						
	মূল্য (লক্ষ টাকা)						
খ)	লক্ষ্যমাত্রা (মে.টন/সংখ্যা)						
	বিক্রয়ের পরিমাণ (মে.টন/সংখ্যা)						
	মূল্য (লক্ষ টাকা)						
গ)	লক্ষ্যমাত্রা (মে.টন/সংখ্যা)						
	বিক্রয়ের পরিমাণ (মে.টন/সংখ্যা)						
	মূল্য (লক্ষ টাকা)						
ঘ)	অন্যান্য						
	মোট মূল্য (ক+খ+গ+ঘ) লক্ষ টাকায়						

০১। লক্ষ্যমাত্রার চেয়ে প্রকৃত বিক্রয় কম/বেশি হওয়ার কারণ:

ক)

কারণ:

খ)

গ)

ঘ)

০২। লক্ষ্যমাত্রার চেয়ে প্রকৃত বিক্রয়মূল্যের গড়

ক)

হারের কম/বেশি হওয়ার কারণ:

খ)

গ)

ঘ)

২৩। অন্যান্য খাত হতে প্রাপ্ত আয় (লক্ষ টাকায়)

ক্র. নং	বিবরণ	বছর					
		২০০৯-১০	২০১০-১১	২০১১-১২	২০১২-১৩	২০১৩-১৪	২০১৪-১৫
	১।						
	২।						
	৩।						
	মোট মূল্য (১+২+৩)						

০১। লক্ষ্যমাত্রার চেয়ে অন্যান্য খাতে প্রাপ্ত আয়

ক)

কম/বেশি হওয়ার কারণ:

খ)

গ)

ঘ)

২৪। সম্পূর্ণ উৎপাদিত দ্রব্য ও উৎপাদন প্রক্রিয়ায় অবস্থানরত দ্রব্যের সমাপনী মজুদের মূল্য (লক্ষ টাকায়) (Closing Stock)

ক্র. নং	বিবরণ	বছর					
		২০০৯-১০	২০১০-১১	২০১১-১২	২০১২-১৩	২০১৩-১৪	২০১৪-১৫
ক)	লক্ষ্যমাত্রা (মে.টন/সংখ্যা)						
	মজুদের পরিমাণ (মে.টন/সংখ্যা)						
	মূল্য (লক্ষ টাকা)						
খ)	লক্ষ্যমাত্রা (মে.টন/সংখ্যা)						
	মজুদের পরিমাণ (মে.টন/সংখ্যা)						
	মূল্য (লক্ষ টাকা)						
গ)	লক্ষ্যমাত্রা (মে.টন/সংখ্যা)						
	মজুদের পরিমাণ (মে.টন/সংখ্যা)						
	মূল্য (লক্ষ টাকা)						
ঘ)	অন্যান্য						
	মোট মূল্য (ক+খ+গ+ঘ) লক্ষ টাকায়						

২৫। কাঁচামাল ক্রয় (লক্ষ টাকায়) (Raw material purchase)

ক্র. নং	বিবরণ	বছর					
		২০০৯-১০	২০১০-১১	২০১১-১২	২০১২-১৩	২০১৩-১৪	২০১৪-১৫
ক)	লক্ষ্যমাত্রা (মে.টন/সংখ্যা)						
	কাঁচামাল ক্রয়ের পরিমাণ (মে.টন/সংখ্যা)						
	মূল্য (লক্ষ টাকা)						
খ)	লক্ষ্যমাত্রা (মে.টন/সংখ্যা)						
	কাঁচামাল ক্রয়ের পরিমাণ (মে.টন/সংখ্যা)						
	মূল্য (লক্ষ টাকা)						
গ)	লক্ষ্যমাত্রা (মে.টন/সংখ্যা)						
	কাঁচামাল ক্রয়ের পরিমাণ (মে.টন/সংখ্যা)						
	মূল্য (লক্ষ টাকা)						
	মোট মূল্য (ক+খ+গ+ঘ) লক্ষ টাকায়						
	২৫.১ কাঁচামালের প্রারম্ভিক মজুদের পরিমাণ (মে.টন/সংখ্যা)						
	২৫.২ কাঁচামালের প্রারম্ভিক মজুদের মূল্য (লক্ষ টাকা)						
	২৫.৩ কাঁচামালের সমাপ্তি মজুদের পরিমাণ (মে.টন/সংখ্যা)						
	২৫.৪ কাঁচামালের সমাপ্তি মজুদের মূল্য (লক্ষ টাকা)						

২৬। কাঁচামাল জ্বালানি ব্যয়ঃ (লক্ষ টাকায়)

বিবরণ	বছর					
	২০০৯-১০	২০১০-১১	২০১১-১২	২০১২-১৩	২০১৩-১৪	২০১৪-১৫
ক) জ্বালানি, শক্তি, বিদ্যুৎ ইত্যাদি						
খ) অন্য প্রতিষ্ঠান হইতে ক্রয়কৃত দ্রব্যাদি						
মোট (ক+খ)						

০১। লক্ষ্যমাত্রার চেয়ে প্রকৃত ব্যয় কম/বেশি হওয়ার কারণ:

ক) \_\_\_\_\_

খ) \_\_\_\_\_

গ) \_\_\_\_\_

ঘ) \_\_\_\_\_

২৭। অশিল্পজনিত ব্যয়ঃ (লক্ষ টাকায়)

বিবরণ	বছর					
	২০০৯-১০	২০১০-১১	২০১১-১২	২০১২-১৩	২০১৩-১৪	২০১৪-১৫
ক) ছাঁপা ও মনোহরী						
খ) ডাক, তার ও টেলিফোন						
গ) পানির বিল						
ঘ) বিজ্ঞাপন ও বিক্রয় খরচ						
ঙ) ব্যাংক চার্জ						
চ) বীমা						
ছ) হিসাব, নিরীক্ষা ও পরামর্শ ব্যয়						
জ) মেরামত ও রক্ষণাবেক্ষণ						
ঝ) দৈনিক ভাতা ও ভ্রমণ ভাতা						
ঞ) আনুষংগিক খরচ						
মোট (ক+খ)						

০১। লক্ষ্যমাত্রার চেয়ে প্রকৃত ব্যয় কম/বেশি হওয়ার কারণ:

ক) \_\_\_\_\_

খ) \_\_\_\_\_

গ) \_\_\_\_\_

ঘ) \_\_\_\_\_

## ২৮। অন্যান্য ব্যয় (লক্ষ টাকায়)

বিবরণ	বছর					
	২০০৯-১০	২০১০-১১	২০১১-১২	২০১২-১৩	২০১৩-১৪	২০১৪-১৫
ক) অবচয়						
খ) সুদ						
গ) গুণ্ড কর						
ঘ) বিক্রয় কর						
ঙ) আবগারী কর						
চ) আয়কর						
মোট (ক হইতে চ)						

## ২৯। বেতন ও ভাতাদি

## ২৯। বেতন ও মজুরি (লক্ষ টাকা) (ভ্রমণ ও দৈনিক ভাতা ব্যতীত)

বিবরণ	বছর					
	২০০৯-১০	২০১০-১১	২০১১-১২	২০১২-১৩	২০১৩-১৪	২০১৪-১৫
ক) ব্যবস্থাপনা কর্মকর্তা ও কর্মচারী						
খ) উৎপাদন শ্রমিক						
গ) অন্যান্য শ্রমিক						
মোট (ক+খ+গ)						

## ৩০। উৎসব ও উৎসাহ ভাতা (লক্ষ টাকায়)

বিবরণ	বছর					
	২০০৯-১০	২০১০-১১	২০১১-১২	২০১২-১৩	২০১৩-১৪	২০১৪-১৫
ক) ব্যবস্থাপনা কর্মকর্তা ও কর্মচারী						
খ) উৎপাদন শ্রমিক						
গ) অন্যান্য শ্রমিক						
মোট (ক+খ+গ)						

## ৩১। মোট কর্মঘন্টা

বিবরণ	বছর					
	২০০৯-১০	২০১০-১১	২০১১-১২	২০১২-১৩	২০১৩-১৪	২০১৪-১৫
৩১.১। প্রকৃত কর্মঘন্টা						
শ্রমিকের অলস সময়						

## অলস সময়ের কারণ:

ক)	
খ)	
গ)	
ঘ)	

## ৩২। আপনার প্রতিষ্ঠানের সুবিধাদি (হ্যাঁ/না স্থানে টিক দিনঃ)

৩২। অগ্নি নির্বাপন ব্যবস্থা আছে কিনা ?

হ্যাঁ  না 

৩২.১। স্বাস্থ্য সেবার ব্যবস্থা আছে কিনা ?

হ্যাঁ  না 

৩২.২। অভিযোগ নিরসনের ব্যবস্থা আছে কিনা ?

হ্যাঁ  না 

৩২.৩। মাতৃতৃকালীন ছুটির ব্যবস্থা আছে কিনা ?

হ্যাঁ  না 

৩২.৪। পেশাগত স্বাস্থ্য ও নিরাপত্তার ব্যবস্থা আছে কিনা ?

হ্যাঁ  না 

৩২.৫। জেনারেটরের ব্যবস্থা আছে কিনা ?

হ্যাঁ  না 

৩২.৬। ব্যবসা সম্প্রসারণ করার পরিকল্পনা রয়েছে কিনা ?

হ্যাঁ  না 

৩২.৭। ইন্টারনেট ও আইটি সুবিধা আছে কিনা ?

হ্যাঁ  না

## জ) প্রতিষ্ঠান সম্পর্কিত অন্যান্য তথ্যাদির বিবরণঃ

৩৩। গুণগত মান নিশ্চিতকরণ ব্যবস্থার বিবরণঃ

৩৩.১। গুণগত মান প্রাপ্ত কোন সার্টিফিকেট পেয়ে থাকলে তার বিবরণঃ

৩৩.২। শ্রমিকদের জন্য কি কি ধরনের প্রণোদনা রয়েছে ?

৩৩.৩। প্রতিষ্ঠানে পরিষ্কার পরিচ্ছন্নতার কি কি ব্যবস্থা আছে ?

৩৩.৪। প্রতিষ্ঠানে জনবলকে উৎপাদনশীলতা বিষয়ক প্রশিক্ষণ দেওয়া হচ্ছে কিনা ?

৩৩.৫। প্রতিষ্ঠানের কর্মচারীদের কি কি চিকিৎসা সুবিধা রয়েছে ?

৩৩.৬। আপনার প্রতিষ্ঠানে মানবসম্পদ উন্নয়নে কি কি কার্যক্রম রয়েছে ?

৩৩.৭। বিগত বৎসর কতজন কর্মচারী চাকরি ছেড়েছেন/অব্যাহতি নিয়েছেন এবং কতজন নতুন যোগদান করেছেন ?

৩৩.৮। কি কি পরিমাণ Social Cost নির্বাহ করা হয়েছে ?

## ঝ) কারখানার কর্তৃত্ব নির্ণায়কসমূহ গুরুত্বের ক্রম অনুসারে নম্বর প্রদান করতে হবে

৩৪। কারখানার সন্তোষজনক কর্মকাণ্ডের জন্য গুরুত্বপূর্ণ (উপাদানসমূহ : (১ থেকে ৯)

১। পণ্যের একচেটিয়া বাজার

২। উচ্চ মানের কারণে উচ্চ চাহিদা

৩। পণ্য এবং প্রতিযোগী

৪। দক্ষ ব্যবস্থাপনা

৫। নিবেদিত শ্রমিক এবং শ্রমিক নেতা

৬। দূর্নীতিমুক্ত ক্রয় এবং বিক্রয়

৭। আধুনিক যন্ত্রপাতি

৮। কর্মক্ষেত্রে কাজের সুষ্ঠু পরিবেশ

৯। অন্যান্য

৩৫। কারখানার অসন্তোষজনক কর্মকাণ্ডের জন্য গুরুত্বপূর্ণ উপাদানসমূহ : (১-১৬)

১। অদক্ষ ব্যবস্থাপনা

২। যন্ত্রপাতি, কর্মকর্তা, কর্মচারী ও শ্রমিকদের অনিয়মতান্ত্রিক ব্যবহার

৩। নিম্নমানের কাঁচামাল

৪। নিম্নমানের পণ্য

৫। পণ্যের চাহিদা হ্রাস

৬। চাহিদার অতিরিক্ত যোগান

৭। বিদ্যুৎ সরবরাহের অনিশ্চয়তা

৮। বিশ্বব্যাপি কর্মক্ষেত্রে শ্রমিকদের অনুপস্থিত থাকার অভ্যাস

৯। ট্রেড ইউনিয়ন কর্তৃক স্ট্রাইক, হরতাল এবং অন্যান্য কর্মকাণ্ড

১০। পুরাতন মেশিনের যন্ত্রাংশে ঘাটতি

১১। কাঁচামালের স্বল্পতা/ঘাটতি

১২। রাজনৈতিক দলের চাপে কর্তৃপক্ষের অসাধুতার স্বীতি মূল্যে কাঁচামাল ক্রয়/ট্রেড ইউনিয়নের চাপে/ক্রয় ব্যবস্থাপকের সম্পৃক্ততা

১৩। রাজনৈতিক দলের চাপে কর্তৃপক্ষের অসাধুতায় স্বীতি মূল্যে কাঁচামাল/ট্রেড ইউনিয়নের চাপে/বিক্রয় ব্যবস্থাপকের সম্পৃক্ততা

১৪। রাজনৈতিক অস্থিরতা

১৫। কর্মক্ষেত্রে শ্রমিকের নিরাপত্তা

১৬। অন্যান্য



## এ৪) উৎপাদনশীলতার সাথে মজুরির সম্পর্ক

৩৬। আপনার প্রতিষ্ঠানে কোন উৎপাদন বোনাস/ইনসেন্টিভ স্কিম চালু আছে ?

হ্যাঁ

না

৩৬.১। উত্তর না হলে কারণ লিখুন:

৩৭। উত্তর হ্যাঁ হলে বর্তমান স্কিমের নাম ও সুবিধা লিখুন:

৩৮। বর্তমান স্কিমের নাম ও অসুবিধা বর্ণনা করুন:

৩৯। উৎপাদনশীলতার সাথে মজুরির সম্পর্ক স্থাপনের ক্ষেত্রে কোন উপাদানগুলি বিবেচনা করা প্রয়োজন: (গুরুত্বের বিবেচনায় মান ১ থেকে ৭)

ক্র. নং.	উপাদানের নাম	মান
১।	উৎপাদন লক্ষ্য পূরণ	
২।	অপচয় রোধ	
৩।	লাভ কম হওয়া/ বেশি হওয়া	
৪।	মূল্য সংযুক্তি কম/ বেশি	
৫।	বিক্রয় কম/ বেশি	
৬।	অনুপস্থিতি হ্রাস	
৭।	অন্যান্য	

৪০। আপনি কি মনে করেন আপনার কোম্পানী সারা বছর লোকসানে থেকেও ব্যবসা চালিয়ে যেতে পারবে ? হ্যাঁ

না

উত্তর হ্যাঁ অথবা না হলে ব্যাখ্যা করুন:

৪১। আপনি কি মনে করেন সারাবছর ধরে চলতে থাকা লোকসানের মধ্যেও আপনার কারখানাটি চালানো সম্ভব ? হ্যাঁ

না

উত্তর হ্যাঁ অথবা না হলে ব্যাখ্যা করুন:

৪২। ব্যাংকে সারাবছর ধরে চলতে থাকা লোকসান পুষিয়ে নিতে সরকার বা আপনি কি মনে করেন যে কারখানাটিকে সহায়তা করা উচিত ?

হ্যাঁ

না

উত্তর না হলে ব্যাংক যদি কারখানার লোকসান বহন না করে সে ক্ষেত্রে কারখানাটি বিক্রয় করা উচিত ? কারণ লিখুন:

৪৩। আপনি কি মনে করেন ক্ষতিগ্রস্ত কারখানাটিকে আর্থিক সহায়তা প্রদান করলে তা বাংলাদেশের অর্থনীতিতে স্বল্প ও দীর্ঘ মেয়াদে সহায়তা করবে?

হ্যাঁ

না

৪৪। আপনি মনে করেন কি কারখানাটির চলমান নিম্ন কর্মদক্ষতার সত্ত্বেও কারখানাটির কর্মদক্ষতা বাড়ানো এবং বাণিজ্যিকভাবে সফল করা সম্ভব ?

হ্যাঁ

না

কারণগুলো লিখুন :

উত্তর দাতার স্বাক্ষর ও তারিখ

[বি:দ্র: উত্তরের সাথে প্রতিষ্ঠানের ২০০৯-১০, ২০১০-১১, ২০১১-১২, ২০১২-১৩, ২০১৩-১৪ এবং ২০১৪-১৫ অর্থ বৎসরের নিরীক্ষিত আর্থিক বিবরণীসংযুক্ত করুন।]

শ্রম ও কর্মসংস্থান মন্ত্রণালয়  
অধিশাখা-৬  
রেজিলিউশন

তারিখ, ৮ অগ্রহায়ণ ১৪২২/২২ নভেম্বর ২০১৫

নং ৪০.০০.০০০০.০১৬.৩১.০১.২০১৫-১২১- সরকার রাস্ট্রায়ত্ত্ব শিল্প প্রতিষ্ঠানের শ্রমিকদের জন্য 'জাতীয় মজুরি ও উৎপাদনশীলতা কমিশন-২০১৫' গঠনের সিদ্ধান্ত গ্রহণ করেছে।

২। এ কমিশনের গঠন নিম্নরূপ হবে :

১.	অবসরপ্রাপ্ত সচিব/ভারপ্রাপ্ত সচিব	১ জন	চেয়ারম্যান (সরকার কর্তৃক মনোনীত)	সার্বক্ষণিক
২.	অর্থনীতিবিদ	১ জন	সদস্য	সার্বক্ষণিক
৩.	হিসাব বিজ্ঞানী	১ জন	সদস্য	সার্বক্ষণিক
৪.	মালিক পক্ষের প্রতিনিধি	৩ জন	সদস্য	খন্ডকালীন
৫.	শ্রমিক পক্ষের প্রতিনিধি	৩ জন	সদস্য	খন্ডকালীন
৬.	বস্ত্র ও পাট মন্ত্রণালয়ের প্রতিনিধি (ন্যূনতম যুগ্ম সচিব পর্যায়ের)	১ জন	সদস্য	খন্ডকালীন
৭.	শিল্প মন্ত্রণালয়ের প্রতিনিধি (ন্যূনতম যুগ্ম সচিব পর্যায়ের)	১ জন	সদস্য	খন্ডকালীন
৮.	অর্থ বিভাগের প্রতিনিধি (ন্যূনতম যুগ্ম সচিব পর্যায়ের)	১ জন	সদস্য	খন্ডকালীন
৯.	শ্রম ও কর্মসংস্থান মন্ত্রণালয়ের প্রতিনিধি (ন্যূনতম যুগ্ম সচিব পর্যায়ের)	১ জন	সদস্য	খন্ডকালীন
১০.	পরিবেশ ও বন মন্ত্রণালয়ের প্রতিনিধি (ন্যূনতম যুগ্ম সচিব পর্যায়ের)	১ জন	সদস্য	খন্ডকালীন
১১.	পরিকল্পনা কমিশনের সাধারণ অর্থনীতি বিভাগ (GED)এর প্রতিনিধি (ন্যূনতম যুগ্ম প্রধান পর্যায়ের)	১ জন	সদস্য	খন্ডকালীন
১২.	ন্যাশনাল প্রোডাক্টিভিটি অর্গানাইজেশন (NPO) এর পরিচালক		সদস্য	খন্ডকালীন
১৩.	নিম্নতম মজুরি বোর্ডের চেয়ারম্যান		সদস্য	খন্ডকালীন
১৪.	ন্যূনতম উপসচিব পর্যায়ের একজন কর্মকর্তা শ্রম ও কর্মসংস্থান মন্ত্রণালয়		সদস্য-সচিব	(নিজ দায়িত্বের অতিরিক্ত দায়িত্ব)

সিনিয়র সহকারী সচিব পর্যায়ের একজন কর্মকর্তা সংস্থাপন মন্ত্রণালয় কর্তৃক প্রেষণে নিয়োজিত হবেন এবং সার্বক্ষণিকভাবে কমিশনের সদস্য-সচিবের স্টাফ অফিসার হিসেবে দায়িত্ব পালন করবেন।

এ কমিশনের কার্যপরিধি (Terms of Reference) নিম্নরূপ হবে :-

- (১) কমিশন জীবন ধারণের ব্যয় বিবেচনা করে রাষ্ট্রায়ত্ত্ব শিল্প প্রতিষ্ঠান শ্রমিকদের জন্য মূল মজুরি ও অন্যান্য সুবিধা সম্পর্কে সুপারিশ প্রদান করবে;
- (২) কমিশনের বিবেচনাধীন শিল্প শ্রমিক বলতে বর্তমানে রাষ্ট্রায়ত্ত্ব, স্বায়ত্ত্বশাসিত, আধাস্বায়ত্ত্বশাসিত শিল্প প্রতিষ্ঠানে কর্মরত বাংলাদেশ শ্রম আইন ২০০৬ এর আওতায় দক্ষ, অদক্ষ, কায়িক, কারিগরি, ব্যবসা উন্নয়নমূলক বা করণিক কাজের জন্য মজুরি বা অর্থের বিনিময়ে নিযুক্ত ব্যক্তিগণকে বুঝাবে;
- (৩) (ক) কমিশন কারখানা পর্যায়ে মূল্য সংযোজন পদ্ধতির ভিত্তিতে শ্রম উৎপাদনশীলতা নির্ধারণপূর্বক মজুরিকে উৎপাদনশীলতার সাথে সম্পর্কযুক্ত করে মজুরি নির্ধারণের সুপারিশ প্রদান করবে;
- (খ) মজুরির সাথে উৎপাদনশীলতার সম্পর্ক স্থাপনের ক্ষেত্রে তথ্য সমৃদ্ধ সমীক্ষা পরিচালনা করার লক্ষ্যে কমিশন ৬টি রাষ্ট্রায়ত্ত্ব করপোরেশন, যেমন-(১) বাংলাদেশ চিনি ও খাদ্য শিল্প করপোরেশন (২) বাংলাদেশ পাটকল করপোরেশন (৩) বাংলাদেশ টেক্সটাইল মিলস করপোরেশন (৪) বাংলাদেশ ইস্পাত ও প্রকৌশল করপোরেশন (৫) বাংলাদেশ কেমিক্যাল ইন্ডাস্ট্রিজ করপোরেশন (৬) বাংলাদেশ বনশিল্প উন্নয়ন করপোরেশন এর কার্যক্রম উপর সমীক্ষা পরিচালনা করতে পারবে। এ সমীক্ষা অন্তিমিক ২ (দুই) মাসের মধ্যে সম্পন্ন করতে হবে।
- (৪) কমিশন শ্রম উৎপাদনশীলতার নিরিখে রাষ্ট্রায়ত্ত্ব, স্বায়ত্ত্বশাসিত ও আধাস্বায়ত্ত্বশাসিত শিল্প প্রতিষ্ঠানে নিয়োজিত বিভিন্ন প্রকারের শ্রমিকের মজুরি কাঠামো, বিভিন্ন প্রচলিত ভাতা ও মজুরি মানের পরিবর্তনের প্রয়োজনীয়তা পরীক্ষা করে উল্লিখিত শ্রমিকের মজুরি কাঠামো বাস্তবসম্মত ও সহজতর করার জন্য সুপারিশমালা পেশ করবে;
- (৫) কমিশন রাষ্ট্রায়ত্ত্ব শিল্প প্রতিষ্ঠানে নিয়োজিত শ্রমিকদের ছুটি, বোনাস, গ্রাচুইটি, গুপ ইনসুরেন্স, প্রভিডেন্ট ফান্ড, বাড়ীভাড়া ইত্যাদি বিষয়ে আইন/নিয়মাবলী শ্রমিকদের উৎপাদনশীলতার নিরিখে পরীক্ষা করে সুপারিশ পেশ করবে;
- (৬) সুপারিশ প্রণয়নের ক্ষেত্রে কমিশন সংশ্লিষ্ট রাষ্ট্রায়ত্ত্ব শিল্প প্রতিষ্ঠানের আর্থিক সজ্জা, মুনাফা, উপার্জন ক্ষমতা, শ্রমের উৎপাদনশীলতা, জীবন ধারণের জন্য ন্যূনতম প্রয়োজন, দেশের মাথাপিছু আয় ও তুলনীয় সামাজিক গোষ্ঠীর আয়, শ্রমিক সংখ্যার যৌক্তিকীকরণ (Rationalisation) এবং উৎপাদনশীলতা ও মজুরির উপর এর প্রভাব, সংশ্লিষ্ট পণ্যের উৎপাদন ব্যয় ও এর প্রতিযোগিতার ক্ষমতা ইত্যাদি আর্থ সামাজিক দিক বিবেচনা করবে।

৪। এ রেজিলিউশন নিম্নোক্ত ক্ষেত্রে প্রযোজ্য হবে না:-

- (ক) ব্যক্তি মালিকানাধীন বা বেসরকারি ক্ষেত্রে অন্তর্ভুক্ত সরকার ও ব্যক্তি মালিকানার যৌথ উদ্যোগে প্রতিষ্ঠিত বা পরিচালনার জন্য শিল্প কারখানায় নিয়োজিত শ্রমিকগণ;
- (খ) ম্যানুফ্যাকচারিং প্রক্রিয়াবিহীন শিল্প প্রতিষ্ঠানে ব্যবস্থাপনা, প্রশাসনিক অথবা তত্ত্বাবধান কাজে অথবা করণিক কাজে নিয়োজিত ব্যক্তিগণ;
- (গ) সেনাবাহিনী, নৌবাহিনী, বিমান বাহিনী, বাংলাদেশ পুলিশ ও বর্ডার গার্ড বাংলাদেশ এর সদস্যগণ অথবা ঐ বাহিনীসমূহ কর্তৃক নিয়োজিত বা ঐ বাহিনীসমূহের সঙ্গে সম্পর্কযুক্ত ব্যক্তিগণ;
- (ঘ) অগ্নি নির্বাপন ও সিভিল ডিফেন্স অধিদপ্তর এবং ক্যান্টনমেন্ট বোর্ড দ্বারা নিয়োজিত ব্যক্তিগণ;
- (ঙ) অর্ডন্যান্স ফ্যাক্টরী, প্রতিরক্ষা প্রতিষ্ঠান এবং নৌ-ঘাঁটি ও বিমান চালনার ক্ষেত্রে রানওয়েতে কর্মরত ব্যক্তিগণ;
- (চ) বিদ্যুৎ উৎপাদন কেন্দ্র, বিদ্যুৎ সঞ্চালন ও বিতরণ প্রক্রিয়ায় নিয়োজিত ব্যক্তিগণ, ডাক, টেলিফোন ও টেলিগ্রাম সার্ভিসেস বা এর সঙ্গে সরাসরিভাবে সংশ্লিষ্ট কোন প্রতিষ্ঠানে নিয়োজিত ব্যক্তিগণ;
- (ছ) শিল্প প্রতিষ্ঠানের সাথে জড়িত কৃষি খামারে নিয়োজিত ব্যক্তিগণ, যেমন-চিনি কলের সাথে সংশ্লিষ্ট আখ খামারে নিয়োজিত ব্যক্তিগণ;
- (জ) জাতীয় বেতন কমিশনের অন্তর্ভুক্ত ব্যক্তিগণ; এবং
- (ঝ) “সংবাদপত্র কর্মচারীদের বেতন বোর্ড রোয়েদাদ” এর অন্তর্ভুক্ত ব্যক্তিগণ;

৫। কমিশনের মেয়াদ গঠনের দিন হতে ৬ (ছয়) মাস স্থায়ী হবে। প্রয়োজন হলে কমিশনের মেয়াদ সরকার বৃদ্ধি করতে পারবে।

রাষ্ট্রপতির আদেশক্রমে

মিকাইল শিপার  
সচিব।

রেজিস্টার্ড নং ডি এ-১

বাংলাদেশ



গেজেট

অতিরিক্ত সংখ্যা  
কর্তৃপক্ষ কর্তৃক প্রকাশিত

শুক্রবার, জুলাই ২৯, ২০১৬

গণপ্রজাতন্ত্রী বাংলাদেশ সরকার  
শ্রম ও কর্মসংস্থান মন্ত্রণালয়  
অধিশাখা-৬  
প্রজ্ঞাপন

তারিখ: ০৬ শ্রাবণ, ১৪২৩ বঙ্গাব্দ/২১ জুলাই, ২০১৬ খ্রিস্টাব্দ

নং ৪০.০০.০০০০.০১৬.৩১.০১.২০১৫-৯৮— জনাব মোঃ নজরুল ইসলাম খান (সরকারের সাবেক সচিব)-কে শ্রম ও কর্মসংস্থান মন্ত্রণালয়ের নিয়ন্ত্রণাধীন “জাতীয় মজুরি ও উৎপাদনশীলতা কমিশন-২০১৫” এর সার্বক্ষণিক চেয়ারম্যান হিসেবে দায়িত্ব পালনের জন্য বর্ণিত শর্তসাপেক্ষে নিয়োগ প্রদান করা হইল :

শর্তাবলী :

- (১) তিনি মাসিক ৬০,০০০ (ষাট হাজার) টাকা সম্মানী পাইবেন।
- (২) তিনি প্রচলিত নিয়ম অনুযায়ী সরকারি পরিবহন পুল হইতে গাড়ী পাইবেন; যদি পরিবহন পুল গাড়ী সরবরাহ করিতে না পারে তাহা হইলে উহার বিকল্প হিসাবে মাসিক ১০,০০০ (দশ হাজার) টাকা যাতায়াত ভাতা পাইবেন। তিনি বাড়ী ভাড়া ভাতা পাইবেন না।
- (৩) যে কোন পক্ষ (সরকার বা চেয়ারম্যান) কর্তৃক এক মাসের নোটিশের মাধ্যমে এই নিয়োগ বাতিল করা যাইবে।

২। কমিশনের মেয়াদকাল গঠনের দিন হইতে ৬ (ছয়) মাস স্থায়ী হইবে। প্রয়োজন হইলে সরকার কমিশনের মেয়াদ বৃদ্ধি করিতে পারিবে।

৩। এই নিয়োগাদেশ যোগদানের তারিখ হইতে কার্যকর হইবে।

৪। জনস্বার্থে এই আদেশ জারি করা হইল।

রাষ্ট্রপতির আদেশক্রমে  
এবিএম সিরাজুল হক  
উপসচিব (সংস্থাপন)।

মোঃ আব্দুল মালেক, উপপরিচালক, বাংলাদেশ সরকারি মুদ্রণালয়, তেজগাঁও, ঢাকা কর্তৃক মুদ্রিত।

মোঃ আলমগীর হোসেন, উপপরিচালক, বাংলাদেশ ফরম ও প্রকাশনা অফিস,  
তেজগাঁও, ঢাকা কর্তৃক প্রকাশিত। web site: www.bgpress.gov.bd

(১৩৪১৭)

মূল্য : টাকা ৪.০০

রেজিস্টার্ড নং ডি এ-১

বাংলাদেশ



গেজেট

অতিরিক্ত সংখ্যা  
কর্তৃপক্ষ কর্তৃক প্রকাশিত

শুক্রবার, জুলাই ২৯, ২০১৬

গণপ্রজাতন্ত্রী বাংলাদেশ সরকার  
শ্রম ও কর্মসংস্থান মন্ত্রণালয়  
অধিশাখা-৬

প্রজ্ঞাপন

তারিখ: ০৬ শ্রাবণ, ১৪২৩ বঙ্গাব্দ/২১ জুলাই, ২০১৬ খ্রিস্টাব্দ

নং ৪০.০০.০০০০.০১৬.৩১.০১.২০১৫-৯৯— শ্রম ও কর্মসংস্থান মন্ত্রণালয় নিয়ন্ত্রণাধীন “জাতীয় মজুরি ও উৎপাদনশীলতা কমিশন-২০১৫” এর সার্বক্ষণিক সদস্য হিসেবে দায়িত্ব পালনের জন্য নিম্নোক্ত ব্যক্তিবর্গকে বর্ণিত শর্তসাপেক্ষে নিয়োগ প্রদান করা হইল :

- (ক) অধ্যাপক ফরিদ উদ্দিন আহমেদ  
সদস্য (অর্থনীতিবিদ)  
ডীন, সামাজিক বিজ্ঞান অনুষদ, ঢাকা বিশ্ববিদ্যালয়।
- (খ) জনাব মোঃ শাহাদাৎ হোসেন এফসিএ  
সদস্য (হিসাব বিজ্ঞানী)  
মেম্বার কাউন্সিল ও সাবেক ভাইস প্রেসিডেন্ট, আইসিএবি।

শর্তাবলী :

- (১) সদস্যগণ মাসিক ৫৫,০০০ (পঞ্চাশ হাজার) টাকা সম্মানী পাইবেন।
- (২) সদস্যগণ প্রচলিত নিয়ম অনুযায়ী সরকারি পরিবহন পুল হইতে গাড়ী পাইবেন; যদি পরিবহন পুল গাড়ী সরবরাহ করিতে না পারে তাহা হইলে উহার বিকল্প হিসাবে মাসিক ১০,০০০ (দশ হাজার) টাকা যাতায়াত ভাতা পাইবেন। বাড়ী ভাড়া ভাতা পাইবেন না।

(১৩৪১৯)

মূল্য : টাকা ৪০০০

১৩৪২০

বাংলাদেশ গেজেট, অতিরিক্ত, জুলাই ২৯, ২০১৬

(৩) যে কোন পক্ষ (সরকার বা সার্বক্ষণিক সদস্য) কর্তৃক এক মাসের নোটিশের মাধ্যমে এই নিয়োগ বাতিল করা যাইবে।

২। কমিশনের মেয়াদকাল গঠনের দিন হইতে ৬ (ছয়) মাস স্থায়ী হইবে। প্রয়োজন হইলে সরকার কমিশনের মেয়াদ বৃদ্ধি করিতে পারিবে।

৩। এই নিয়োগাদেশ যোগদানের তারিখ হইতে কার্যকর হইবে।

৪। জনস্বার্থে এই আদেশ জারি করা হইল।

রাষ্ট্রপতির আদেশক্রমে

এবিএম সিরাজুল হক

উপসচিব (সংস্থাপন)।

মোঃ আব্দুল মালেক, উপপরিচালক, বাংলাদেশ সরকারি মুদ্রণালয়, তেজগাঁও, ঢাকা কর্তৃক মুদ্রিত।

মোঃ আলমগীর হোসেন, উপপরিচালক, বাংলাদেশ ফরম ও প্রকাশনা অফিস,

তেজগাঁও, ঢাকা কর্তৃক প্রকাশিত। web site: [www.bgpress.gov.bd](http://www.bgpress.gov.bd)

রেজিস্টার্ড নং ডি এ-১

বাংলাদেশ



গেজেট

অতিরিক্ত সংখ্যা  
কর্তৃপক্ষ কর্তৃক প্রকাশিত

শুক্রবার, জুলাই ২৯, ২০১৬

গণপ্রজাতন্ত্রী বাংলাদেশ সরকার  
শ্রম ও কর্মসংস্থান মন্ত্রণালয়  
অধিশাখা-৬  
প্রজ্ঞাপন

তারিখ : ০৬ শ্রাবণ, ১৪২৩ বঙ্গাব্দ/২১ জুলাই, ২০১৬ খ্রিস্টাব্দ

নং ৪০.০০.০০০০.০১৬.৩১.০১.২০১৫-১০১—শ্রম ও কর্মসংস্থান মন্ত্রণালয় নিয়ন্ত্রনাধীন “জাতীয় মজুরি ও উৎপাদনশীলতা কমিশন ২০১৫” এর সদস্য (খণ্ডকালীন) হিসেবে দায়িত্ব পালনের জন্য সংশ্লিষ্ট মন্ত্রণালয়/বিভাগ/সংস্থা/প্রতিষ্ঠানের নিম্নোক্ত কর্মকর্তাগণকে নিয়োগ প্রদান করা হইল :—

ক্রমিক নং	নাম, পদবী ও কর্মস্থল	“জাতীয় মজুরি ও উৎপাদনশীলতা কমিশন ২০১৫” এর পদবী
১.	যুগ্মসচিব, বস্ত্র ও পাট মন্ত্রণালয়	খণ্ডকালীন সদস্য
২.	যুগ্মসচিব (এমআইএস), শিল্প মন্ত্রণালয়	খণ্ডকালীন সদস্য
৩.	যুগ্মসচিব (রাষ্ট্রীয়ত্ব প্রতিষ্ঠান), অর্থ বিভাগ, অর্থ মন্ত্রণালয়	খণ্ডকালীন সদস্য
৪.	যুগ্মসচিব (শ্রম), শ্রম ও কর্মসংস্থান মন্ত্রণালয়	খণ্ডকালীন সদস্য
৫.	যুগ্মসচিব, পরিবেশ ও বন মন্ত্রণালয়	খণ্ডকালীন সদস্য
৬.	যুগ্মপ্রধান, আর্থ-সামাজিক অবকাঠামো বিভাগ, পরিকল্পনা কমিশন	খণ্ডকালীন সদস্য

(১৩৪৪৩)

মূল্য : টাকা ৪.০০

১৩৪৪৪

বাংলাদেশ গেজেট, অতিরিক্ত, জুলাই ২৯, ২০১৬

ক্রমিক নং	নাম, পদবী ও কর্মস্থল	“জাতীয় মজুরি ও উৎপাদনশীলতা কমিশন ২০১৫” এর পদবী
৭.	পরিচালক, ন্যাশনাল প্রোডাক্টিভিটি অর্গানাইজেশন (এনপিও)	খণ্ডকালীন সদস্য
৮.	চেয়ারম্যান, নিম্নতম মজুরী বোর্ড	খণ্ডকালীন সদস্য
৯.	উপসচিব (সংস্থাপন), শ্রম ও কর্মসংস্থান মন্ত্রণালয়	সদস্য-সচিব (নিজ দায়িত্বের অতিরিক্ত দায়িত্ব)

২। কমিশনের মেয়াদকাল গঠনের দিন হইতে ৬ (ছয়) মাস স্থায়ী হইবে। প্রয়োজন হইলে সরকার কমিশনের মেয়াদ বৃদ্ধি করিতে পারিবে।

৩। খণ্ডকালীন সদস্যগণ এ কমিশনে কর্মকালীন সময়ে প্রতি সিটিং এ ভাতা হিসাবে ৫০০০/- (পাঁচ হাজার) টাকা প্রাপ্য হইবেন।

৪। এই নিয়োগাদেশ অবিলম্বে কার্যকর হইবে।

৫। জনস্বার্থে এই আদেশ জারি করা হইল।

রাষ্ট্রপতির আদেশক্রমে

এবিএম সিরাজুল হক  
উপসচিব (সংস্থাপন)।

মোঃ আব্দুল মালেক, উপপরিচালক, বাংলাদেশ সরকারি মুদ্রণালয়, তেজগাঁও, ঢাকা কর্তৃক মুদ্রিত।  
মোঃ আলমগীর হোসেন, উপপরিচালক, বাংলাদেশ ফরম ও প্রকাশনা অফিস,  
তেজগাঁও, ঢাকা কর্তৃক প্রকাশিত। website: www.bgpress.gov.bd



রেজিস্টার্ড নং ডি এ-১

বাংলাদেশ



গেজেট

অতিরিক্ত সংখ্যা  
কর্তৃপক্ষ কর্তৃক প্রকাশিত

শুক্রবার, জুলাই ২৯, ২০১৬

গণপ্রজাতন্ত্রী বাংলাদেশ সরকার  
শ্রম ও কর্মসংস্থান মন্ত্রণালয়  
অধিশাখা-৬  
প্রজ্ঞাপন

তারিখ : ০৬ শ্রাবণ, ১৪২৩ বঙ্গাব্দ/২১ জুলাই, ২০১৬ খ্রিস্টাব্দ

নং ৪০.০০.০০০০.০১৬.৩১.০১.২০১৫-১০০—শ্রম ও কর্মসংস্থান মন্ত্রণালয় নিয়ন্ত্রনাধীন  
“জাতীয় মজুরি ও উৎপাদনশীলতা কমিশন ২০১৫” এর সদস্য সচিব/সদস্য (খন্ডকালীন) হিসেবে  
দায়িত্ব পালনের জন্য মালিক ও শ্রমিক পক্ষের নিম্নোক্ত প্রতিনিধিবৃন্দকে নিয়োগ প্রদান করা হলো :

ক্রমিক নং	নাম, পদবী ও কর্মস্থল	“জাতীয় মজুরি ও উৎপাদনশীলতা কমিশন ২০১৫” এর পদবী
১.	কর্ণেল (অবঃ) কে লেলিন কামাল পরিচালক (অর্থ), বাংলাদেশ পাটকল কর্পোরেশন	খন্ডকালীন সদস্য
২.	জনাব মোঃ আবুল রফিক চীফ অব পার্সোনেল, বাংলাদেশ চিনি ও খাদ্য শিল্প কর্পোরেশন	খন্ডকালীন সদস্য
৩.	জনাব মোঃ ফখরুল আলম উপ-কর্মচারীপ্রধান মান-১, বাংলাদেশ কেমিক্যাল ইন্ডাস্ট্রিজ কর্পোরেশন	খন্ডকালীন সদস্য
৪.	জনাব আলহাজ্ব গুন্ডুর মাহামুদ সভাপতি, কেন্দ্রীয় কমিটি, জাতীয় শ্রমিক লীগ	খন্ডকালীন সদস্য

(১৩৪৪১)

মূল্য : টাকা ৪.০০

১৩৪৪২

বাংলাদেশ গেজেট, অতিরিক্ত, জুলাই ২৯, ২০১৬

ক্রমিক নং	নাম, পদবী ও কর্মস্থল	“জাতীয় মজুরি ও উৎপাদনশীলতা কমিশন ২০১৫” এর পদবী
৫.	ডাঃ ওয়াজেদুল ইসলাম খান সাধারণ সম্পাদক, বাংলাদেশ ট্রেড ইউনিয়ন কেন্দ্র, ঢাকা	খন্ডকালীন সদস্য
৬.	সরদার মোতাহার উদ্দিন সভাপতি, বাংলাদেশ পাটকল শ্রমিক লীগ, ঢাকা	খন্ডকালীন সদস্য

২। কমিশনের মেয়াদকাল গঠনের দিন হইতে ৬ (ছয়) মাস স্থায়ী হইবে। প্রয়োজন হইলে সরকার কমিশনের মেয়াদ বৃদ্ধি করিতে পারিবে।

৩। খন্ডকালীন সদস্যগণ এ কমিশনে কর্মকালীন সময়ে প্রতি সিটিং এ ভাতা হিসাবে ৫০০০/- (পাঁচ হাজার) টাকা প্রাপ্য হইবেন।

৪। এই নিয়োগাদেশ অবিলম্বে কার্যকর হইবে।

৫। জনস্বার্থে এই আদেশ জারি করা হইল।

রাষ্ট্রপতির আদেশক্রমে

এবিএম সিরাজুল হক  
উপসচিব (সংস্থাপন)।

মোঃ আব্দুল মালেক, উপপরিচালক, বাংলাদেশ সরকারি মুদ্রণালয়, তেজগাঁও, ঢাকা কর্তৃক মুদ্রিত।  
মোঃ আলমগীর হোসেন, উপপরিচালক, বাংলাদেশ ফরম ও প্রকাশনা অফিস,  
তেজগাঁও, ঢাকা কর্তৃক প্রকাশিত। website: www.bgpress.gov.bd

রেজিস্টার্ড নং ডি এ-১

বাংলাদেশ



গেজেট

অতিরিক্ত সংখ্যা

কর্তৃপক্ষ কর্তৃক প্রকাশিত

বৃহস্পতিবার, মার্চ ১৬, ২০১৭

গণপ্রজাতন্ত্রী বাংলাদেশ সরকার  
শ্রম ও কর্মসংস্থান মন্ত্রণালয়  
অধিশাখা-৬

প্রজ্ঞাপন

তারিখ: ১৪ ফাল্গুন, ১৪২৩ বঙ্গাব্দ/২৬ ফেব্রুয়ারি, ২০১৭ খ্রিস্টাব্দ

নং ৪০.০০.০০০০.০১৬.৩১.০১.২০১৫ (অংশ-১)-১৪৮.সরকার জনস্বার্থে রাষ্ট্রীয়ত্ব, স্বায়ত্তশাসিত ও আধা-স্বায়ত্তশাসিত শিল্প প্রতিষ্ঠানের শ্রমিকদের মজুরি নির্ধারণের লক্ষ্যে গঠিত “জাতীয় মজুরি ও উৎপাদনশীলতা কমিশন ২০১৫” এর মেয়াদ ১ মার্চ ২০১৭ থেকে ৩১ মার্চ ২০১৭ পর্যন্ত ১ (এক) মাস বৃদ্ধি করেছে।

রাষ্ট্রপতির আদেশক্রমে

এবিএম সিরাজুল হক  
উপসচিব।

মোঃ আব্দুল মালেক, উপপরিচালক, বাংলাদেশ সরকারী মুদ্রণালয়, তেজগাঁও, ঢাকা কর্তৃক মুদ্রিত।  
মোঃ আলমগীর হোসেন, উপপরিচালক, বাংলাদেশ ফরম ও প্রকাশনা অফিস,  
তেজগাঁও, ঢাকা কর্তৃক প্রকাশিত। web site: www.bgpress.gov.bd.

(২৫৫৫)

মূল্য : টাকা ৪.০০

রেজিস্টার্ড নং ডি এ-১

বাংলাদেশ



গেজেট

অতিরিক্ত সংখ্যা  
কর্তৃপক্ষ কর্তৃক প্রকাশিত

শনিবার, জুলাই ২, ২০১৬

গণপ্রজাতন্ত্রী বাংলাদেশ সরকার  
শ্রম ও কর্মসংস্থান মন্ত্রণালয়  
অধিশাখা-৬  
অফিস আদেশ

তারিখ: ০৬ আষাঢ় ১৪২৩ বং/২০ জুন ২০১৬ খ্রি.

নং ৪০.০০.০০০০.০১৬.৩১.০০১.১৬-৮৭—পাবলিক প্রকিউরমেন্ট বিধিমালা, ২০০৮ এর বিধি ৮(১) অনুযায়ী শ্রম ও কর্মসংস্থান মন্ত্রণালয়াধীন জাতীয় মজুরি ও উৎপাদনশীলতা কমিশন-২০১৫ এর সকল ধরনের সম্পদ/সেবা সংগ্রহ/ক্রয় এর নিমিত্ত দরপত্র ও প্রস্তাব মূল্যায়ন কমিটি নির্দেশক্রমে নিম্নরূপভাবে গঠন করা হলো :

ক্রঃ নং	পদবী	দায়িত্ব
(১)	যুগ্মসচিব (শ্রম), শ্রম ও কর্মসংস্থান মন্ত্রণালয়	সভাপতি
(২)	সহকারী সচিব/সিঃ সহঃ সচিব, যুব ও ক্রীড়া মন্ত্রণালয়	সদস্য
(৩)	সহকারী সচিব/সিঃ সহঃ সচিব, অর্থ বিভাগ, অর্থ মন্ত্রণালয়	সদস্য
(৪)	গণপূর্ত অধিদপ্তর/বাংলাদেশ কম্পিউটার কাউন্সিল/বাংলাদেশ ফরম ও প্রকাশনা অফিস/সরকারি যানবাহন অধিদপ্তর/এ বিষয়ে সংশ্লিষ্ট দপ্তরের উপযুক্ত প্রতিনিধি।	সদস্য
(৫)	উপসচিব (সংস্থাপন) শ্রম ও কর্মসংস্থান মন্ত্রণালয়	সদস্য-সচিব

২। কমিটির কার্যপরিধি নিম্নরূপ :

- (১) সংশ্লিষ্ট বিধিবিধানের আলোকে শ্রম ও কর্মসংস্থান মন্ত্রণালয়াধীন জাতীয় মজুরি ও উৎপাদনশীলতা কমিশন-২০১৫ এর সকল ধরনের সম্পদ/ক্রয়ের বিষয়ে কার্যক্রম গ্রহণ।
- (২) বিবিধ।

৩। এ আদেশ অবিলম্বে কার্যকর হবে।

এ বি এম সিরাজুল হক  
উপসচিব।

মোঃ আব্দুল মালেক, উপপরিচালক, বাংলাদেশ সরকারি মুদ্রণালয়, তেজগাঁও, ঢাকা কর্তৃক মুদ্রিত।

মোঃ আলমগীর হোসেন, উপপরিচালক, বাংলাদেশ ফরম ও প্রকাশনা অফিস,

তেজগাঁও, ঢাকা কর্তৃক প্রকাশিত। web site: www.bgpress.gov.bd

(১১৯৩৫)

মূল্য : টাকা ৪.০০

গণপ্রজাতন্ত্রী বাংলাদেশ সরকার  
শ্রম ও কর্মসংস্থান মন্ত্রণালয়  
জাতীয় মজুরি ও উৎপাদনশীলতা কমিশন-২০১৫

স্মারক নং-৪০.০০.০০০০.০১৬.০৬.২০১৬-১৩৭

তারিখঃ ০৪-০৯-২০১৬ খ্রিঃ

বিষয় : জাতীয় মজুরি ও উৎপাদনশীলতা কমিশন-২০১৫ এর ১ম সভার কার্যবিবরণী।

সভার তারিখ ও সময় : ০১/০৯/২০১৬ সকাল : ১০:০০ ঘটিকা।  
স্থান : শ্রম ও কর্মসংস্থান মন্ত্রণালয়ের সভাকক্ষ।  
সভাপতি : মো: নজরুল ইসলাম খান  
উপস্থিত সদস্যদের তালিকা : পরিশিষ্ট 'ক'।  
আমন্ত্রণক্রমে উপস্থিতি : জনাব মিকাইল শিপার, সচিব, শ্রম ও কর্মসংস্থান মন্ত্রণালয়।

সভার শুরুতে সভাপতি সকলকে স্বাগত জানান এবং কমিশনের প্রথম সভায় সকলকে তাদের পরিচয় প্রদানের অনুরোধ জানান। অতঃপর শ্রম ও কর্মসংস্থান মন্ত্রণালয়ের সচিব মহোদয় সকলকে কমিশনে স্বাগত জানিয়ে বলেন যে, সরকারের স্বাভাবিক নিয়ম অনুযায়ী জাতীয় বেতন স্কেল কার্যকর হওয়ার পরই রাষ্ট্রায়ত্ব শিল্প কারখানার শ্রমিকদের মজুরি ও অন্যান্য সুবিধাদি নির্ধারণের সুপারিশ প্রণয়নের জন্য জাতীয় মজুরি ও উৎপাদনশীলতা কমিশন গঠন করা হয়। তারই ধারাবাহিকতায় এ কমিশন গঠন করা হয়েছে। তিনি বলেন যে, একই প্রতিষ্ঠানে কর্মরত ব্যবস্থাপক ও কর্মচারীগণ জাতীয় বেতন স্কেল-২০১৫ অনুযায়ী বর্ধিত বেতন পেলেও শ্রমিকরা মজুরি পাচ্ছেন পুরনো স্কেলে। তাই তিনি কমিশনের সকল সদস্যবৃন্দকে আন্তরিকতার সাথে কাজ করে নির্ধারিত সময়ের মধ্যেই মজুরি নির্ধারণের কাজ সম্পন্ন করার আহ্বান জানান। এক্ষেত্রে মন্ত্রণালয় থেকে সকল ধরনের সহযোগিতা প্রদান করা হবে বলে তিনি আশ্বাস প্রদান করেন।

২। অধ্যাপক ফরিদ উদ্দিন আহামেদ, সদস্য অর্থনীতিবিদ সকলকে শুভেচ্ছা জানিয়ে বলেন যে, শ্রমিকরাই মূলত: দেশের অর্থনীতির চাকা সচল রাখেন। তাই তাদের বিষয়টি অগ্রাধিকার দিয়ে বিবেচনা করা প্রয়োজন। তবে এক্ষেত্রে সরকারের সামর্থ ও শ্রমিকদের স্বার্থ উভয় দিক বিবেচনায় রেখেই মজুরি নির্ধারণ করা প্রয়োজন। তিনি আরও বলেন যে, আমরা কেউ কারও প্রতিপক্ষ নই। আমরা সকলে একসাথে মিলে কাজ করবো। জনাব মো: শাহাদৎ হোসেন, সদস্য, হিসাববিজ্ঞানী তাকে কমিশনের সদস্য নিয়োগের জন্য মন্ত্রণালয়কে কৃতজ্ঞতা জানান। তিনি সরকারের স্বার্থ, আর্থিক সংগতি এবং শ্রমিক ভাইদের স্বার্থ লক্ষ্য রেখে কাজ করার প্রত্যয় ব্যক্ত করেন। শ্রমিক প্রতিনিধি সদস্য সরদার মোতাহার হোসেন বলেন যে, ১৯৭৩ সালে বঙ্গবন্ধুর সময় থেকে এ পর্যন্ত যতগুলো মজুরি কমিশন হয়েছে সকল কমিশনেই বর্ধিত মজুরি প্রদান জাতীয় বেতন স্কেলে বর্ধিত বেতন প্রদানের একই তারিখ থেকে কার্যকর করা হয়েছে। তাই এ মজুরি কমিশনও জাতীয় বেতন স্কেল, ২০১৫ প্রদানের তারিখ ০১ জুলাই, ২০১৫ থেকেই দেয়া হবে বলে তিনি আশা করেন। শ্রমিক প্রতিনিধি সদস্য ডাঃ ওয়াদেজুল ইসলাম খান বলেন যে, কয়েকটি জুট মিলে ২ বছর পূর্বে কর্মচারীদের নতুন বেতন স্কেল কার্যকর হলেও শ্রমিকদের নতুন স্কেলে মজুরি নির্ধারণ না হওয়ায় শ্রমিক অসন্তোষ বিরাজ করছে। তাই তিনি স্থায়ী মজুরি কমিশন গঠনের সুপারিশ করেন এবং এ বিষয়টি এ কমিশনের কর্মপরিধির অন্তর্ভুক্ত করার দাবী জানান। তিনি আরও বলেন যে, শ্রমিক ও ব্যবস্থাপনার সকল ক্ষেত্রেই বেতন ও মজুরি বৈষম্য রয়েছে। তাছাড়া, ৪২টি সেক্টরে নিম্নতম মজুরি নির্ধারণেও বৈষম্য রয়েছে। তাই তিনি এ বৈষম্য নিরসনের জন্য জাতীয় নিম্নতম মজুরি নির্ধারণের বিষয়টিও কমিশনের কর্মপরিধির অন্তর্ভুক্ত করার চিন্তা ভাবনা করা যেতে পারে বলে উল্লেখ করেন। এ পর্যায়ে মন্ত্রণালয়ের সচিব মহোদয় উল্লেখ করেন যে, তিনি অত্যন্ত আশাবাদী যে, এ কমিশন খুব সুন্দর একটি মজুরি কাঠামোর সুপারিশ সময়মত করতে পারবে। মজুরি নির্ধারণের ক্ষেত্রে কমিশন সরকারের সক্ষমতা বিবেচনায় রেখে মজুরি কাঠামোর সুপারিশ প্রদান করবে বলেও তিনি আশাবাদ ব্যক্ত করেন। জনাব মো: জালাল উদ্দিন, যুগ্মসচিব, অর্থ বিভাগ, অর্থ মন্ত্রণালয় বলেন যে, কারখানার উৎপাদন সক্ষমতা ও জীবনযাত্রার মান বিবেচনায় রেখে জাতীয় বেতন স্কেল-২০১৫ ভিত্তি হিসেবে ধরে নিয়ে মজুরি নির্ধারণ করা যেতে পারে। বেগম সোহেলী শিরীন আহমেদ, যুগ্মসচিব, বস্ত্র ও পাট মন্ত্রণালয় বলেন যে, রাষ্ট্রায়ত্ব শিল্প কারখানার মজুরি নির্ধারণের ক্ষেত্রে বেসরকারি শিল্প কারখানার শ্রমিকদের মজুরির বিষয়টিও প্রভাবিত হতে পারে। তাই সার্বিক দিক বিবেচনায় নিয়ে মজুরি নির্ধারণ করা প্রয়োজন।

-২-

৩। জনাব মোঃ ফখরুল আলম, প্রতিনিধি সদস্য, বাংলাদেশ কেমিক্যাল ইন্ডাস্ট্রিজ করপোরেশন, জনাব শুল্লুর মাহামুদ, শ্রমিক প্রতিনিধি ও সভাপতি, জাতীয় শ্রমিক লীগ, জনাব মোঃ আবুল রফিক, প্রতিনিধি সদস্য, বাংলাদেশ চিনি ও খাদ্য শিল্প করপোরেশন, জনাব মোঃ হায়দার আলী, চেয়ারম্যান, নিম্নতম মজুরি বোর্ড, জনাব মোঃ আব্দুল মজিদ, প্রতিনিধি সদস্য, বাংলাদেশ জুট মিলস করপোরেশন, সৈয়দ মামুনুল আলম, যুগ্মপ্রধান, পরিকল্পনা কমিশন, জনাব মোঃ মোজাহেদ হোসেন, যুগ্মসচিব, পরিবেশ ও বন মন্ত্রণালয়, জনাব আবুল কাশেম, যুগ্মসচিব, শিল্প মন্ত্রণালয় ও জনাব ম. আ. কাশেম মাসুদ, যুগ্মসচিব, শ্রম ও কর্মসংস্থান মন্ত্রণালয় শ্রমিকদের মজুরি সরকারের সামর্থ্য ও শ্রমিকদের স্বার্থ বিবেচনায় নিয়ে যথাসময়ে নির্ধারণ সম্ভব হবে বলে আশাবাদ ব্যক্ত করেন।

৪। সভায় বিস্তারিত আলোচনান্তে নিম্নোক্ত সিদ্ধান্ত গৃহীত হয় :

১) কমিশনের কাজ যথাসময়ে সম্পন্ন করার নিমিত্ত কর্মপরিকল্পনা তৈরীর জন্য একটি সাব-কমিটি গঠন করা হয়।

ক)	জনাব ম. আ. কাশেম মাসুদ, যুগ্মসচিব(শ্রম), শ্রম ও কর্মসংস্থান মন্ত্রণালয়	আহ্বায়ক
খ)	জনাব মোঃ জালাল উদ্দিন যুগ্মসচিব (রাষ্ট্রায়ত্ত্ব প্রতিষ্ঠান), অর্থ বিভাগ	সদস্য
গ)	জনাব মোঃ আলী হায়দার, চেয়ারম্যান, নিম্নতম মজুরি বোর্ড	সদস্য
ঘ)	সরদার মোতাহার উদ্দিন, সভাপতি, বাংলাদেশ পাটকল শ্রমিক লীগ	সদস্য
ঙ)	ডাঃ ওয়াজেদুল ইসলাম খান, সাধারণ সম্পাদক, বাংলাদেশ ট্রেড ইউঃ কেন্দ্র	সদস্য
চ)	জনাব এবিএম সিরাজুল হক, উপসচিব(সংস্থাপন), শ্রম ও কর্মসংস্থান মন্ত্রণালয়	সদস্য

২) শিল্প প্রতিষ্ঠানের ব্যবস্থাপনা, ট্রেড ইউনিয়ন লিডার ও শ্রমিকদের থেকে তথ্য সংগ্রহের উদ্দেশ্যে ০৩ ধরনের প্রশ্নমালা তৈরীর জন্য একটি সাব-কমিটি গঠন করা হয়।

ক)	অধ্যাপক ফরিদ উদ্দিন আহমেদ, অর্থনীতিবিদ	আহ্বায়ক
খ)	জনাব মোঃ আব্দুল মজিদ, পরিচালক, বিজেএমসি	সদস্য
গ)	জনাব মোঃ ফখরুল আলম, উপ-কর্মচারী প্রধান, বিসিআইসি	সদস্য-সচিব

৩) জাতীয় বেতন স্কেল-২০১৫ এবং জাতীয় মজুরি ও উৎপাদনশীলতা কমিশন-২০১০ এর প্রতিবেদনের উপর একটি পাওয়ার পয়েন্ট উপস্থাপনের জন্য আগামী ০৪/০৯/২০১৫ তারিখ বিকাল ০৪:০০ ঘটিকায় কমিশনের পরবর্তী সভা অনুষ্ঠিত হবে।

৫। অতঃপর আর কোন আলোচনা না থাকায় সভাপতি সকলকে ধন্যবাদ জানিয়ে সভার সমাপ্তি ঘোষণা করেন।

স্বাক্ষরিত/-

০৪-০৯-২০১৬

(মোঃ নজরুল ইসলাম খান)

চেয়ারম্যান

জাতীয় মজুরি ও উৎপাদনশীলতা কমিশন-২০১৫

গণপ্রজাতন্ত্রী বাংলাদেশ সরকার  
শ্রম ও কর্মসংস্থান মন্ত্রণালয়  
জাতীয় মজুরি ও উৎপাদনশীলতা কমিশন-২০১৫

স্মারক নং-৪০.০০.০০০০.০১৬.০৬.২০১৬-১৪০

তারিখঃ ০৮-০৯-২০১৬ খ্রিঃ

বিষয় : জাতীয় মজুরি ও উৎপাদনশীলতা কমিশন-২০১৫ এর ২য় সভার কার্যবিবরণী।

সভার তারিখ ও সময় : ০৪/০৯/২০১৬ বিকাল : ০৪.০০ ঘটিকা।  
স্থান : শ্রম ও কর্মসংস্থান মন্ত্রণালয়ের সভাকক্ষ।  
সভাপতি : অধ্যাপক ফরিদ উদ্দিন আহমেদ  
উপস্থিত সদস্যদের তালিকা : পরিশিষ্ট 'ক'।

সভার শুরুতে সভাপতি সকলকে স্বাগত জানান এবং ০১/০৯/২০১৬ তারিখে অনুষ্ঠিত সভার কার্যবিবরণীতে কোনরূপ সংশোধনী না থাকায় উহা দৃষ্টিকরণ করা হয়। অতঃপর তিনি বলেন যে, কমিশনের চেয়ারম্যান মহোদয় অন্যত্র বিশেষ কাজে ব্যস্ত থাকায় সভায় আসতে পারছেননা। এ পর্যায়ে তিনি জাতীয় বেতন স্কেল-২০১৫ এর বিষয়বস্তু বিশেষ করে রাষ্ট্রায়ত্ব শিল্প কারখানার শ্রমিকদের মজুরি ও অন্যান্য ভাতাদি নির্ধারণ করার ক্ষেত্রে যেসব বিষয় সম্পর্কিত হতে পারে সেগুলো উপস্থাপনের জন্য অর্থ বিভাগের যুগ্মসচিব জনাব মোঃ জালাল উদ্দিনকে অনুরোধ জানান।

২। জনাব মোঃ জালাল উদ্দিন, যুগ্মসচিব, অর্থ বিভাগ জাতীয় বেতন স্কেল-২০১৫ এর প্রধান বিষয়গুলো সভায় উপস্থাপন করেন। তিনি বলেন যে, জাতীয় বেতন স্কেল-২০১৫ এর গেজেট ডিসেম্বর মাসে জারী করা হলেও জুলাই, ২০১৫ থেকে উহা কার্যকর হয়েছে। তবে ভাতাদি ২০১৬ এর জুলাই মাস থেকে দেয়া হচ্ছে। তাছাড়া তিনি বৈশাখী ভাতার প্রচলনসহ প্রথমবারের মত সরকারি কর্মচারীদের যেসব সুবিধাদি প্রদান করা হয়েছে সেগুলো তুলে ধরেন। সভাপতি জনাব মোঃ জালাল উদ্দিনকে তাঁর সুন্দর ও সহজবোধ্য উপস্থাপনার জন্য ধন্যবাদ জানান। তিনি বলেন যে, একই কারখানায় কর্মরত মোট জনবলের ব্যবস্থাপক ও কর্মচারী প্রায় ২০% হলেও তারা বর্ধিত স্কেলে বেতন-ভাতা পাচ্ছেন। অথচ প্রায় ৮০% জনবল যারা শ্রমিক তারা বর্ধিত মজুরি পাচ্ছেননা। তাই যত দূত সম্ভব মজুরি ও ভাতাদি নির্ধারণ কাজ যাতে সম্ভব হয় সে বিষয়টি বিবেচনায় রেখে সকলকে আন্তরিকভাবে কাজ করার জন্য তিনি আহ্বান জানান। তিনি আরও বলেন যে, শ্রমকদের মজুরি ও ভাতাদি এমনভাবে নির্ধারণ করা প্রয়োজন যাতে তাদের জীবনমান উন্নত হয়। জনাব অজিত কুমার পাল, এফসিএ, পরিচালক, জাতীয় উৎপাদনশীলতা অর্গানাইজেশন বলেন যে, উৎপাদনশীলতাকে মজুরির সাথে সংযোগ ঘটানো প্রয়োজন। তিনি সকল ধরনের সহযোগিতা প্রদানের আশ্বাস প্রদান করেন। সভাপতি জাতীয় উৎপাদনশীলতা অর্গানাইজেশন এ কর্মরত কর্মকর্তা ও কর্মচারীদের মেধা ও মননকে এক্ষেত্রে কাজে লাগানো যেতে পারে বলে অভিমত ব্যক্ত করেন। সভায় সদস্য-সচিব কমিশনের প্রস্তাবিত কর্মপরিকল্পনা উপস্থাপন করেন এবং এ বিষয়ে মতামত/সুপারিশ/সংশোধনী (যদি থাকে) আহ্বান করেন। ডাঃ ওয়াজেদুল ইসলাম খান প্রশ্নমালা চূড়ান্তকরণের পূর্বে সকল সদস্যদের নিকট উহা প্রেরণপূর্বক তাদের মতামত গ্রহণের প্রয়োজনীয়তা তুলে ধরেন।

৩। সভায় বিস্তারিত আলোচনান্তে নিম্নলিখিত সিদ্ধান্ত গৃহীত হয় :

- (১) প্রশ্নমালা তৈরী সংক্রান্ত সাব-কমিটিতে জনাব অজিত কুমার পাল, এফসিএ, পরিচালক, জাতীয় উৎপাদনশীলতা অর্গানাইজেশনকে অন্তর্ভুক্ত করা হয়।
- (২) প্রশ্নমালার খসড়া কমিশনের সকল সদস্যের মতামতের জন্য প্রেরণ করতে হবে।

- (৩) খসড়া কর্মপরিকল্পনার বিষয়ে মতামত/সুপারিশ/সংশোধনী (যদি থাকে) আগামী সভার পূর্বেই সদস্য-সচিবের নিকট প্রেরণ করতে হবে।
- (৪) আগামী ০৭/০৯/১৫ তারিখ বিকাল ৩.০০টায় কমিশনের পরবর্তী সভা মন্ত্রণালয়ের সভাকক্ষে অনুষ্ঠিত হবে।
- (৫) কমিশনের সভার নোটিশ সদস্যদের ই-মেইলে প্রেরণ করা হবে এবং সকলকে এসএমএস এর মাধ্যমেও জানানো যেতে পারে।

অতঃপর আর কোন আলোচনা না থাকায় সভাপতি সকলকে ধন্যবাদ জানিয়ে সভার সমাপ্তি ঘোষণা করেন।

স্বাক্ষরিত/-

০৮-০৯-২০১৬

(মোঃ নজরুল ইসলাম খান)

চেয়ারম্যান

জাতীয় মজুরি ও উৎপাদনশীলতা কমিশন-২০১৫



গণপ্রজাতন্ত্রী বাংলাদেশ সরকার  
শ্রম ও কর্মসংস্থান মন্ত্রণালয়  
জাতীয় মজুরি ও উৎপাদনশীলতা কমিশন-২০১৫

স্মারক নং-৪০.০০.০০০০.০১৬.০৬.২০১৬-১৪১

তারিখঃ ০৮-০৯-২০১৬ খ্রিঃ

বিষয় : জাতীয় মজুরি ও উৎপাদনশীলতা কমিশন-২০১৫ এর ৩য় সভার কার্যবিবরণী।

সভার তারিখ ও সময় : ০৭/০৯/২০১৬ সকাল : ৩.০০ ঘটিকা।

স্থান : শ্রম ও কর্মসংস্থান মন্ত্রণালয়ের সভাকক্ষ।

সভাপতি : জনাব মোঃ নজরুল ইসলাম খান, চেয়ারম্যান

উপস্থিত সদস্যদের তালিকা : পরিশিষ্ট 'ক'।

সভাপতি সকলকে ধন্যবাদ জানিয়ে সভার কার্য শুরু করেন এবং কোনরূপ সংশোধনী না থাকায় বিগত ০৪/০৯/২০১৬ তারিখের সভার কার্যবিবরণী দৃষ্টিকরণ করা হয়। সভায় বিগত সভার সিদ্ধান্তসমূহ বাস্তবায়নের বিষয়ে সভাপতি মতামত/বক্তব্যআহ্বান করেন।

২। ডাঃ ওয়াজেদুল ইসলাম খান বিগত সভায় জাতীয় বেতন স্কেল-২০১৫ এর মূল বিষয়গুলো উপস্থাপনের জন্য জনাব মোঃ জালাল উদ্দিন, যুগ্মসচিব, অর্থ বিভাগকে ধন্যবাদ জানান। তিনি উপস্থাপিত বিষয়গুলোর synopsis আকারে সদস্যদেরসরবরাহ করার অনুরোধ জানান। জনাব মোঃ জালাল উদ্দিন বলেন যে, বেতন স্কেল সংক্রান্ত গেজেটের প্রতিটি শব্দ অত্যন্ত গুরুত্বপূর্ণ। তাই এটি synopsis আকারে দেয়া হলে উহার ভিন্নরূপ অর্থ করার সুযোগ থেকে যায়। তিনি সকলকে গেজেটের একটি করে কপি সরবরাহ করা হবে বলে জানান। জনাব অজিত কুমার পাল, এফসিএ মজুরি ও উৎপাদনশীলতা কমিশন-২০১০ এর প্রশ্নমালায় কিছু বিষয় অন্তর্ভুক্ত করার প্রয়োজনীয়তা তুলে ধরেন। বিস্তারিত আলোচনার পর কর্মপরিকল্পনায় প্রদত্ত সময়সীমার মধ্যে প্রশ্নমালার খসড়া প্রস্তুতের জন্য এ সংক্রান্ত সাব-কমিটিকে অনুরোধ জানান হয়। সভায় সদস্য (হিসাববিজ্ঞানী) জনাব মোঃ শাহাদৎ হোসেন, এফসিএ কমিশনের কর্মপরিধি অনুযায়ী বাংলাদেশ শ্রম আইন-২০০৬ (সর্বশেষ সংশোধনীসহ) অনুসরণ পূর্বক প্রশ্নমালা তৈরীর অনুরোধ জানান। তাছাড়া প্রশ্নমালা যাতে সকলের নিকট সহজবোধ্য ও যথাযথ উত্তর পাওয়ার ক্ষেত্রে সহায়ক হয় সে বিষয়টি বিবেচনায় রাখার জন্য সভায় অভিমত ব্যক্ত করা হয়। সভায় আরও আলোচনা হয় যে, শ্রমিকদেরভাতাদি নির্ধারণ করার ক্ষেত্রে খসড়া সুপারিশ প্রস্তুতের দায়িত্ব যদি কমিশনের সদস্যদের সুনির্দিষ্ট করে দেয়া হয় তাহলে শ্রমিকদের মজুরি ও ভাতাদি নির্ধারণ করা সহজতর হবে বলে আশা করা যায়।

৩। সভায় বিস্তারিত আলোচনান্তে নিম্নোক্ত সিদ্ধান্তসমূহ গৃহীত হয় :

- ১) প্রশ্নমালার খসড়া প্রস্তুত সংক্রান্ত সাব-কমিটি আগামী ২০ সেপ্টেম্বর, ২০১৬ তারিখের মধ্যে খসড়া প্রশ্নমালা কমিশনে জমা দিবেন।
- ২) শ্রমিকদের ভাতাদি নির্ধারণের খসড়া সুপারিশ প্রণয়নের লক্ষ্যে কমিশনের সদস্যদের দায়িত্ব নিম্নোক্তভাবে সুনির্দিষ্ট করে দেয়া হয়। ভাতাদি নির্ধারণের ক্ষেত্রে কমিশনের সদস্যবৃন্দ দেশ ও বিদেশে প্রদেয় ভাতাসমূহ পর্যালোচনাসহ স্টেকহোল্ডারদের সাথে আলোচনা করতে পারেন। কমিশনের হিসাব বিজ্ঞানী জনাব মোঃ শাহাদৎ হোসেন, এফসিএ সার্বিক তত্ত্বাবধানে থাকবেন।

ক্রঃনং	বিষয়	দায়িত্বপ্রাপ্ত সদস্যের নাম, পদবী ও ঠিকানা
১	বাড়ী ভাড়া ভাতা	জনাব ম. আ. কাশেম মাসুদ, যুগ্মসচিব (শ্রম), শ্রম ও কর্মসংস্থান মন্ত্রণালয়
২	চিকিৎসা ভাতা	ডাঃ ওয়াজেদুল ইসলাম খান, সাধারণ সম্পদক, বাংলাদেশ ট্রেড ইউনিয়ন কেন্দ্র, ঢাকা
৩	যাতায়াত ভাতা ও ধোলাই ভাতা	জনাব মোজাহেদ হোসেন, যুগ্মসচিব, পরিবেশ ও বন মন্ত্রণালয়
৪	উৎসব ভাতা ও বৈশাখী ভাতা/বোনাস	জনাব শুরুর মাহামুদ, সভাপতি, কেন্দ্রীয় কমিটি, জাতীয় শ্রমিক লীগ, ঢাকা
৫	নৈশকালীন দায়িত্ব ভাতা	জনাব মোঃ আলী হায়দার, চেয়ারম্যান, নিম্নতম মজুরী বোর্ড
৬	লভ্যাংশ ভাতা	জনাব অজিত কুমার পাল, এফসিএ, পরিচালক, এনপিও, শিল্প মন্ত্রণালয়
৭	ছুটি নগদীকরণ ভাতা ও সিপিএফ	জনাব মোঃ জালাল উদ্দিন, যুগ্মসচিব, অর্থ বিভাগ, অর্থ মন্ত্রণালয়
৯	যৌথবীমা	জনাব মোঃ আব্দুল মজিদ, পরিচালক, বিজেএমসি, ঢাকা
১০	টিফিন ভাতা	সৈয়দ মান্নুল আলম, যুগ্মপ্রধান, আর্থ-সামাজিক অবকাঠামো বিভাগ, পরিকল্পনা কমিশন
১১	গ্রাচ্যুইটি	জনাব মোঃ আবুল রফিক, চীফ অব পার্সোনেল, বিএসএফআইসি, ঢাকা
১২	পাহাড়ী ভাতা	জনাব মোঃ ফখরুল আলম, উপ-কর্মচারী প্রধান মান-১, বিসিআইসি, ঢাকা
১২	ঝুঁকি ভাতা	জনাব মোঃ আবুল কাশেম, যুগ্মসচিব, শিল্প মন্ত্রণালয়
১৩	শিক্ষা সহায়ক ভাতা/প্রশিক্ষণ ভাতা	কেগম সোহেলী শিরিন আহমেদ, যুগ্মসচিব, বস্ত্র ও পাট মন্ত্রণালয়
১৪	পালাকৃত (শিফটিং) ভাতা	সরদার মোতাহার উদ্দিন, সভাপতি, বাংলাদেশ পাটকল শ্রমিক লীগ, ঢাকা

৪। কমিশনের কর্মপরিকল্পনা নিম্নোক্তভাবে অনুমোদিত হয়ঃ-

ক্র: নং	বিষয়	সময়সীমা	দায়িত্ব	মন্তব্য
১	প্রশ্নমালার খসড়া চূড়ান্তকরণ	২০ সেপ্টেম্বর, ২০১৬	প্রশ্নমালা প্রস্তুতকরণ সংক্রান্ত সাব-কমিটি	
২	ওয়েব পেইজ তৈরী	৩০ সেপ্টেম্বর, ২০১৬	১। সদস্য, হিসাববিজ্ঞানী ২। পিএস টু চেয়ারম্যান	
৩	প্রশ্নমালার ভিত্তিতে তথ্য সংগ্রহ	৩১ অক্টোবর, ২০১৬	বিশেষজ্ঞ সমীক্ষক ও ফিল্ড ইনভেস্টিগেটরগণ সার্বিক দায়িত্ব : সদস্য, অর্থনীতিবিদ	
৪	প্রাপ্ত তথ্য বিশ্লেষণ	১৫ নভেম্বর, ২০১৬	বিশেষজ্ঞ সমীক্ষক ও ফিল্ড ইনভেস্টিগেটরগণ সার্বিক দায়িত্ব : ১। সদস্য, অর্থনীতিবিদ ২। সদস্য, হিসাববিজ্ঞানী	
৫	BBS, BB, NPO and FD সহ ও অন্যান্য উৎস থেকে তথ্য সংগ্রহ	৩০ সেপ্টেম্বর, ২০১৬	১। সদস্য-সচিব ২। পিএস টু চেয়ারম্যান	
৬	তথ্য বিশ্লেষণ ও প্রতিবেদন প্রস্তুতকরণ	১৫ নভেম্বর, ২০১৬	১। সদস্য, অর্থনীতিবিদ ২। সদস্য, হিসাববিজ্ঞানী ৩। বিশেষজ্ঞ সমীক্ষকবৃন্দ ৪। পিএস টু চেয়ারম্যান	
৭	ট্রেড ইউনিয়ন লিপারদের সাথে আলোচনা	৩১ অক্টোবর, ২০১৬	১। চেয়ারম্যান ২। সদস্য, অর্থনীতিবিদ ৩। সদস্য, হিসাববিজ্ঞানী	

			৪। কমিশনের খন্ডকালীন সদস্যবৃন্দ	
৮	স্বপ্ন নেতৃত্বের সাথে আলোচনা	১৫ নভেম্বর, ২০১৬	১। চেয়ারম্যান ২। সদস্য, অর্থনীতিবিদ ৩। সদস্য, হিসাববিজ্ঞানী ৪। কমিশনের খন্ডকালীন সদস্যবৃন্দ	
৯	মালিক পক্ষের সাথে আলোচনা	৩১ অক্টোবর, ২০১৬	১। চেয়ারম্যান ২। সদস্য, অর্থনীতিবিদ ৩। সদস্য, হিসাববিজ্ঞানী ৪। কমিশনের খন্ডকালীন সদস্যবৃন্দ	
১০	খসড়া প্রতিবেদন প্রস্তুতকরণ	৩০ নভেম্বর, ২০১৬	২। সদস্য, অর্থনীতিবিদ ৩। সদস্য, হিসাববিজ্ঞানী ৪। কমিশনের খন্ডকালীন সদস্যবৃন্দ	
১১	খসড়া প্রতিবেদনের উপর মতামত	৩১ ডিসেম্বর, ২০১৬	কমিশনের সদস্যবৃন্দ	
১২	প্রতিমাসে সম্ভাব্য ০৩টি সভা আয়োজন	২৭/০৯/১৬, ১৩/১০/১৬, ২০/১০/১৬, ৩০/১০/১৬, ৯/১১/১৬, ২২/১১/১৬, ৩০/১১/১৬, ১১/১২/১৬, ২০/১২/১৬, ২৯/১২/১৬, ০৮/০২/২০১৭, ১৭/০২/১৭, ২০/০২/১৭, ২৮/০২/১৭	সদস্য-সচিব	
১৩	চূড়ান্ত প্রতিবেদনের খসড়া প্রস্তুতকরণ	৩১ জানুয়ারী, ২০১৭	১। সদস্য, অর্থনীতিবিদ ২। সদস্য, হিসাববিজ্ঞানী ৩। কমিশনের খন্ডকালীন সদস্যবৃন্দ	

৪। অতঃপর আর কোন আলোচনা না থাকায় সভাপতি সকলকে ধন্যবাদ জানিয়ে সভার সমাপ্তি ঘোষণা করেন।

স্বাক্ষরিত/-

০৮-০৯-২০১৬

(মোঃ নজরুল ইসলাম খান)

চেয়ারম্যান

জাতীয় মজুরি ও উৎপাদনশীলতা কমিশন-২০১৫

গণপ্রজাতন্ত্রী বাংলাদেশ সরকার  
শ্রম ও কর্মসংস্থান মন্ত্রণালয়  
জাতীয় মজুরি ও উৎপাদনশীলতা কমিশন-২০১৫  
[www.nwpc.gov.bd](http://www.nwpc.gov.bd)

স্মারক নং-৪০.০০.০০০০.০১৬.০৬.২০১৬-১৭৭

তারিখঃ ০৯ কার্তিক ১৪২৩ বঙ্গাব্দ  
২৪ অক্টোবর ২০১৬ খ্রিস্টাব্দ

বিষয়ঃ জাতীয় মজুরি ও উৎপাদনশীলতা কমিশন-২০১৫ এর ৬ষ্ঠ সভার কার্যবিবরণী।

সভার তারিখ ও সময় : ২৪/১০/২০১৬ বিকালঃ ০৩.৩০ ঘটিকা।

স্থান : জাতীয় মজুরি ও উৎপাদনশীলতা কমিশনের সভাকক্ষ।

সভাপতি : জনাব মোঃ নজরুল ইসলাম খান।

উপস্থিতি সদস্যদের তালিকাঃ পরিশিষ্ট 'ক'।

সভার শুরুতে সভাপতি সকলকে স্বাগত জানান। প্রথমে সভার আলোচ্যসূচী অনুমোদিত হয়। অতঃপর বিগত সভার কার্যবিবরণীতে সভার তারিখ ২৭/১০/২০১৬ এর পরিবর্তে ১৩/১০/২০১৬ সংশোধনপূর্বক কার্যবিবরণী দৃষ্টিকরণ করা হয়।

২। অতঃপর পূর্ববর্তী সভাসমূহে গৃহীত সিদ্ধান্ত বাস্তবায়ন সংক্রান্ত আলোচনা হয়। আলোচনায় দেখা যায় যে, বিগত সভায় “জাতীয় মজুরি ও উৎপাদনশীলতা কমিশন-২০১৫” এর নামে একটি ওয়েবপেইজ খোলার সিদ্ধান্ত ছিল। কিন্তু উহা খুলতে অনুমতি পেতে দেরী হওয়ায় ইতোমধ্যে কমিশনের নামে একটি ওয়েবসাইট [www.nwpc.gov.bd](http://www.nwpc.gov.bd) নামে খোলা হয়েছে যা কমিশনের সভায় প্রদর্শন করা হয়। কমিশনের সভায় উহা অনুমোদনসহ উদ্বোধন করা হয়। সভায় কমিশনের সদস্যদের সংক্ষিপ্ত জীবন বৃত্তান্ত জমা দেওয়ার জন্য অনুরোধ করা হয়।

৩। বিগত ০৭/০৯/২০১৬ তারিখে অনুষ্ঠিত কমিশনের সভায় শ্রমিকদের ভাতাদি নির্ধারণের বিষয়ে প্রস্তাব প্রণয়নের জন্য কমিশনের সদস্যদের দায়িত্ব প্রদান করা হয়। ইতোমধ্যে অধিকাংশ সদস্য তাদের প্রস্তাব কমিশনে উপস্থাপন করেন। কিন্তু কমিশনের সদস্য জনাব ম.আ.কাশেম মাসুদ, যুগ্মসচিব, শ্রম ও কর্মসংস্থান মন্ত্রণালয়, ডাঃ ওয়াজেদুল ইসলাম খান, সাধারণ সম্পাদক, বাংলাদেশ ট্রেড ইউনিয়ন কেন্দ্র, জনাব শুকুর মাহমুদ, সভাপতি, জাতীয় শ্রমিক লীগ, জনাব অজিত কুমার পাল, এফসিএ, পরিচালক, ন্যাশনাল প্রোডাকটিভিটি অর্গানাইজেশন, বেগম সোহেলী শিরীন আহমেদ, যুগ্মসচিব, বস্ত্র ও পাট মন্ত্রণালয় ও সরদার মোতাহার হোসেন, সভাপতি, বাংলাদেশ পাটকল শ্রমিক লীগ তাদের প্রস্তাবনা উপস্থাপন করেন নি। সভায় তাদেরকে পরবর্তী সভায় প্রস্তাব উপস্থাপনের জন্য অনুরোধ জানানো হয়। তাছাড়া সভায় উপস্থাপিত যাতায়াত ভাতা, ধোলাই ভাতা ও পাহাড়ী ভাতা সংক্রান্ত প্রস্তাবে কমিশনের সদস্যবৃন্দ বিস্তারিত আলোচনা করেন।

৪। আলোচ্যসূচী অনুসারে উৎপাদনের কাজে নিয়োজিত শ্রমিকদের জন্য উপস্থাপিত জরিপ প্রশ্নমালার খসড়া সভায় উপস্থাপন করা হয়। কমিশনের সদস্যবৃন্দ এ বিষয়ে বিস্তারিত আলোচনা করেন। বিস্তারিত আলোচনায় প্রস্তাবিত প্রশ্নমালার খসড়ায় সংশোধনী আনয়ণ করা হয়। এ সংশোধনীসহ ট্রেড ইউনিয়ন নেতা এবং শিল্প কারখানার জন্য প্রস্তুতকৃত প্রশ্নমালার খসড়া পরবর্তী সভায় উপস্থাপনের বিষয়ে সভায় ঐকমত্য পোষন করা হয়।

৫। সভায় বিস্তারিত আলোচনার পর নিম্নোক্ত সিদ্ধান্ত গৃহীত হয়:

- (১) কমিশনের যেসকল সম্মানিত সদস্য শ্রমিকদের জন্য প্রস্তাবিত ভাতার প্রস্তাব উপস্থাপন করেননি তাদেরকে আগামী সভায় প্রস্তাব উপস্থাপনের জন্য অনুরোধ জানানো হয়।
- (২) তাছাড়া ভাতাদি সম্পর্কে প্রাথমিকভাবে নিম্নোক্ত সুপারিশ করার সিদ্ধান্ত গৃহীত হয়।
  - (ক) শ্রমিকদের পোশাকের জন্য ক্যাশ দেওয়া যাবে না। যদি কোন কর্তৃপক্ষ ক্যাশ প্রদান করেন বা প্রাপ্যতার চেয়ে নিম্নমানের পোশাক সরবরাহ করেন সেক্ষেত্রে তাদের বিরুদ্ধে আইনানুগ ব্যবস্থা নেওয়া যেতে পারে।
  - (খ) যদি কোন শ্রমিক সরবরাহকৃত পোশাক পরিধান না করে তাহলে তার/তাদের বিরুদ্ধে শাস্তিমূলক ব্যবস্থা গ্রহণ করা যেতে পারে।
  - (গ) বর্তমানে পাঁচ বছর কোন শ্রমিক অব্যাহত চাকরি করলে সেক্ষেত্রে তিনি পোশাকের প্রাপ্যতা অর্জন করেন। এসময় খুব বেশি বলে কমিশন মনে করে। কমিশন মনে করে যে, কোন শ্রমিক কারখানায় এক বছর অব্যাহত চাকরি করলে তিনি পোশাক প্রাপ্য হতে পারেন।
  - ঘ) সকল শ্রমিককে বাধ্যতামূলকভাবে ব্যক্তিগত নিরাপত্তা যন্ত্রপাতি (পিপিই) ব্যবহার করতে হবে।
  - ঙ) বর্তমানে শ্রমিকদের জন্য পাহাড়ী ভাতা চালু রয়েছে। কিন্তু কিছু দুর্গম এলাকায়ও শিল্প কারখানা রয়েছে। যেখানে যাতায়াত সময় সাপেক্ষ, কষ্টকর এবং ব্যয়বহুল। তাছাড়া পাহাড়ী এলাকায় কিছু শিল্প কারখানা রয়েছে যেখানে ভ্রমণ এবং অবস্থান করাটা ব্যয়বহুল নয়। তাই পাহাড়ী ভাতার নাম পরিবর্তন করে দুর্গম এলাকা ভাতা করা যেতে পারে।
  - চ) যেসব শ্রমিক কারখানার নিজস্ব বাসায় বসবাস করেন না এবং যাদের বসবাসের স্থান কারখানা থেকে কমপক্ষে ৫ কিলোমিটার দূরত্বে অবস্থিত তাদেরকেই শুধুমাত্র যাতায়াত ভাতা প্রদান করা যেতে পারে।
- (৩) কমিশনের সদস্যবৃন্দ তাদের সংক্ষিপ্ত জীবন বৃত্তান্ত কমিশনে জমা দিবেন, যা ওয়েবসাইটে আপলোড করা হবে।
- (৪) পরবর্তী সভায় কমিশনের প্রশ্নমালা চূড়ান্ত করা যেতে পারে।
- (৫) কমিশনের পরবর্তী সভা ২৯/১০/২০১৬ তারিখ শনিবার বিকাল ৩.০০ ঘটিকায় কমিশনের সভাকক্ষে অনুষ্ঠিত হবে।

৬। সভায় আর কোন আলোচনা না থাকায় সভাপতি সকলকে ধন্যবাদ ও সার্বিক সহযোগিতা প্রদানের অনুরোধ জানিয়ে সভার সমাপ্তি ঘোষণা করেন।

স্বাক্ষরিত/-

২৪-১০-২০১৬

(মোঃ নজরুল ইসলাম খান)

সভাপতি

ও

চেয়ারম্যান

জাতীয় মজুরি ও উৎপাদনশীলতা কমিশন-২০১৫

গণপ্রজাতন্ত্রী বাংলাদেশ সরকার  
 শ্রম ও কর্মসংস্থান মন্ত্রণালয়  
 জাতীয় মজুরি ও উৎপাদনশীলতা কমিশন-২০১৫  
[www.nwpc.gov.bd](http://www.nwpc.gov.bd)

স্মারক নং-৪০.০০.০০০০.০১৬.০৬.২০১৬-১৮৪

তারিখঃ ১৪ কার্তিক, ১৪২৩ বঙ্গাব্দ  
২৯ অক্টোবর, ২০১৬ খ্রিস্টাব্দ

বিষয়ঃ জাতীয় মজুরি ও উৎপাদনশীলতা কমিশন-২০১৫ এর ৭ম সভার কার্যবিবরণী।

সভার তারিখ ও সময় : ২৯/১০/২০১৬ বিকালঃ ০৩.০০ ঘটিকা।

স্থান : জাতীয় মজুরি ও উৎপাদনশীলতা কমিশনের সভাকক্ষ।

সভাপতি : জনাব মোঃ নজরুল ইসলাম খান।

উপস্থিতি সদস্যদের তালিকাঃ পরিশিষ্ট 'ক'।

সভাপতি সকলকে স্বাগত জানিয়ে সভার কাজ শুরু করেন। সভার শুরুতে বিগত ২৪/১০/২০১৬ তারিখে অনুষ্ঠিত সভার কার্যবিবরণীতে কোনরূপ সংশোধনী না থাকায় তা দৃঢ়ীকরণ করা হয়।

২। অতঃপর প্রস্তুতকৃত ০৩ ধরনের খসড়া প্রশ্নমালা পাওয়ার পয়েন্টে প্রদর্শন ও বিস্তারিত আলোচনা হয়। খসড়া প্রশ্নমালার বিভিন্ন ক্ষেত্রে সংশোধনী আনয়নপূর্বক তা অনুমোদনের বিষয়ে সভায় একমত প্রকাশ করা হয়। বিশেষ করে শিল্প প্রতিষ্ঠানের জন্য প্রস্তুতকৃত খসড়া প্রশ্নমালায় 'জাতীয় উৎপাদনশীলতা অর্গানাইজেশন'(এনপিও) এর পরিচালক জনাব অজিত কুমার পাল, এফসিএ কর্তৃক উৎপাদনশীলতা বিষয়ে প্রস্তুতকৃত প্রশ্নমালা সংশোধনসহ অন্তর্ভুক্ত করা হয়।

৩। সভায় উল্লেখ করা হয় যে, লাভজনক ও অলাভজনক সকল প্রতিষ্ঠানের ব্যবস্থাপনা কর্তৃপক্ষের সাথে আলোচনা ও প্রতিষ্ঠান পরিদর্শন করা হলে প্রকৃত অবস্থা জানা সম্ভব হতো। কিন্তু কমিশনের জন্য নির্ধারিত সময়ের মধ্যে তা সম্ভব হবেনা। তাই যেসব প্রতিষ্ঠানের ব্যবস্থাপনা কর্তৃপক্ষের সাথে আলোচনার জন্য skype এর সুবিধা রয়েছে তাদের সাথে skype এর মাধ্যমে আলোচনা ও যাদের এ সুবিধা নেই বা যারা অভ্যস্ত নন তাদেরকে কমিশন অফিসে আসার জন্য অনুরোধ জানানো যেতে পারে। সভায় এ বিষয়ে একমত পোষণ করা হয়।

৪। সভায় আলোচনা হয় যে, জরিপ কার্যক্রমকে যুগোপযোগী ও ডিজিটাল করার লক্ষ্যে একটি সফটওয়্যার তৈরি করলে পরবর্তীতে ডাটা এন্ট্রিসহ অনেক কাজ সহজ হবে। কিন্তু সফটওয়্যার খাতে কমিশনের কোন বাজেট বরাদ্দ নেই। এক্ষেত্রে উপযোজনের মাধ্যমে সফটওয়্যার ও আনুষঙ্গিক যন্ত্রপাতির (নোটবুক, মডেম, ইত্যাদি) জন্য প্রয়োজনীয় অর্থের সংস্থান করা যেতে পারে।

৫। সভায় আরও আলোচনা হয় যে, ইতোমধ্যে বাংলাদেশ পরিসংখ্যান ব্যুরো থেকে ০৩ জন পরিসংখ্যান তদন্তকারীকে কমিশনে সংযুক্ত করা হয়েছে। তারা শ্রমিক এবং ট্রেড ইউনিয়ন নেতাদের জন্য প্রস্তুতকৃত প্রশ্নমালাসহ নমুনা জরীপ পরিচালনার জন্য নির্বাচিত প্রতিষ্ঠানসমূহে গমন করবেন। তবে শিল্পকারখানার জন্য প্রস্তুতকৃত প্রশ্নপত্র পূরণপূর্বক কমিশন কার্যালয়ে ফেরত প্রদানের নিমিত্ত সকল শিল্প প্রতিষ্ঠানে প্রেরণ করা যেতে পারে মর্মে কমিশনে আলোচনা হয়। জরীপ কার্যক্রম অধিকতর ফলপ্রসূ করার জন্য কমিশনের সদস্যবৃন্দ বিভিন্ন শিল্প প্রতিষ্ঠানে গমন করতে পারেন। তবে কমিশনের ভ্রমণ ব্যয় খাতে প্রয়োজনীয় বরাদ্দ না থাকায় কমিশন থেকে সম্মানিত সদস্যবৃন্দের ভ্রমণের জন্য ভ্রমণ ভাতা দেয়া সম্ভব হবে না। তাই সদস্যবৃন্দ তাদের নিজ নিজ অফিস থেকে ভ্রমণ ভাতা গ্রহণ করতে পারেন।

৬। সভায় বিস্তারিত আলোচনা পর নিম্নোক্ত সিদ্ধান্তসমূহ গৃহীত হয় :-

- ক) প্রশ্নমালাসমূহ সংশোধিত আকারে অনুমোদন করা হয়। (পরিশিষ্ট 'খ' 'গ' এবং 'ঘ')
- খ) একটি অভিজ্ঞ সফটওয়্যার নির্মাতা প্রতিষ্ঠানের মাধ্যমে সফটওয়্যার নির্মাণপূর্বক জরিপ কার্যক্রম পরিচালনা করার সিদ্ধান্ত গৃহীত হয়। সফটওয়্যার ও আনুষঙ্গিক যন্ত্রপাতির (নোটবুক, মডেম, ইত্যাদি) জন্য প্রয়োজনীয় অর্থ উপযোজনের মাধ্যমে সংকুলান করার বিষয়ে সদস্য-সচিব ব্যবস্থা গ্রহণ করবেন। কমিশনের মেয়াদ ০৬ (ছয়) মাস নির্ধারিত বিধায় অন্য যেকোন খাত থেকে অর্থ ব্যয় করে জরুরিভিত্তিতে সফটওয়্যার ও আনুষঙ্গিক যন্ত্রপাতি ক্রয় করতে হবে।
- গ) পরিসংখ্যান তদন্তকারীগন নিম্নলিখিত শিল্পকারখানা সমূহে পরবর্তিতে নির্ধারিত সময়সূচী অনুযায়ী জরিপ কার্যক্রম পরিচালনা করবেন।

#### ০১। ঢাকা বিভাগ

ক্রঃ নং	কর্পোরেশনের নাম	প্রতিষ্ঠানের নাম	প্রতিষ্ঠানের ঠিকানা
০১।	বাংলাদেশ বনশিল্প উন্নয়ন কর্পোরেশন (BFIDC)	ক্যাবিনেট ম্যানুফ্যাকচারিং প্লান্ট	মিরপুর, ঢাকা
০২।	বাংলাদেশ ইস্পাত ও প্রকৌশল কর্পোরেশন (BSEC)	বাংলাদেশ ব্লেড ফ্যাক্টরী লিঃ	টঙ্গী শিল্প এলাকা, গাজীপুর
০৩।	বাংলাদেশ পাটকল কর্পোরেশন (BJMC)	জুটো ফাইবার গ্লাস ইন্ডাস্ট্রিজ	তারাবো, রূপগঞ্জ, নারায়ণগঞ্জ

#### ০২। চট্টগ্রাম বিভাগ

ক্রঃ নং	কর্পোরেশনের নাম	প্রতিষ্ঠানের নাম	প্রতিষ্ঠানের ঠিকানা
০১।	বাংলাদেশ ইস্পাত ও প্রকৌশল কর্পোরেশন (BSEC)	প্রগতি ইন্ডাস্ট্রিজ লিমিটেড	চট্টগ্রাম
০২।	বাংলাদেশ টেক্সটাইল মিলস কর্পোরেশন (BTMC)	আমিন টেক্সটাইল মিলস লিমিটেড	চট্টগ্রাম
০৩।	বাংলাদেশ কেমিক্যাল ইন্ডাস্ট্রিজ কর্পোরেশন (BCIC)	উসমানিয়া গ্লাস শীট ফ্যাক্টরী লিঃ	চট্টগ্রাম
০৪।	বাংলাদেশ কেমিক্যাল ইন্ডাস্ট্রিজ কর্পোরেশন (BCIC)	কর্ণফুলী পেপার মিলস লিমিটেড	কাপ্তাই, রাঙ্গামাটি পার্বত্য জেলা

## ০৩। খুলনা বিভাগ

ক্রঃ নং	কর্পোরেশনের নাম	প্রতিষ্ঠানের নাম	প্রতিষ্ঠানের ঠিকানা
০১।	বাংলাদেশ পাটকল কর্পোরেশন (BJMC)	প্লাটিনাম জুবিলী জুট মিলস লিমিটেড	খুলনা
০২।	বাংলাদেশ পাটকল কর্পোরেশন (BJMC)	যশোর জুট ইন্ডাস্ট্রিজ লি:	যশোর
০৩।	বাংলাদেশ চিনি ও খাদ্য শিল্প কর্পোরেশন (BSFIC)	কেরু এন্ড কোং (বিডি) লি:	দর্শনা, চুয়াডাঙ্গা

## ০৪। রাজশাহী বিভাগ

ক্রঃ নং	কর্পোরেশনের নাম	প্রতিষ্ঠানের নাম	প্রতিষ্ঠানের ঠিকানা
০১।	বাংলাদেশ চিনি ও খাদ্য শিল্প কর্পোরেশন (BSFIC)	নর্থ বেঙ্গল সুগার মিলস লিমিটেড	নাটোর

## ০৫। রংপুর বিভাগ

ক্রঃ নং	কর্পোরেশনের নাম	প্রতিষ্ঠানের নাম	প্রতিষ্ঠানের ঠিকানা
০১।	বাংলাদেশ চিনি ও খাদ্য শিল্প কর্পোরেশন (BSFIC)	পঞ্চগড় সুগার মিলস লিমিটেড	পঞ্চগড়

## ০৬। সিলেট বিভাগ

ক্রঃ নং	কর্পোরেশনের নাম	প্রতিষ্ঠানের নাম	প্রতিষ্ঠানের ঠিকানা
০১।	বাংলাদেশ বনশিল্প উন্নয়ন কর্পোরেশন (BFIDC)	সাতগাঁও রাবার বাগান	শ্রীমঙ্গল, মৌলভীবাজার

## ০৭। ময়মনসিংহ বিভাগ

ক্রঃ নং	কর্পোরেশনের নাম	প্রতিষ্ঠানের নাম	প্রতিষ্ঠানের ঠিকানা
০১।	বাংলাদেশ কেমিক্যাল ইন্ডাস্ট্রিজ কর্পোরেশন (BCIC)	যমুনা ফাটলাইজার কোম্পানী লিমিটেড	জামালপুর



- ঘ) পরিসংখ্যান তদন্তকারীগণ কর্তৃক সার্ভে পরিচালনা কার্যক্রম শুরু করার পূর্বে কমিশনের নিম্নলিখিত সদস্যবৃন্দ নির্ধারিত প্রতিষ্ঠানসমূহে গমন করবেন এবং কমিশনে তাদের পরিদর্শন প্রতিবেদন জমা দিবেন। তাদের ভ্রমণ ভাতা নিজ নিজ অফিস থেকে পরিশোধ করা যেতে পারে।

ক্রঃ নং	সদস্য/কর্মকর্তার নাম ও পদবী	পরিদর্শনাধীন প্রতিষ্ঠান ও ঠিকানা
১।	জনাব আবুল কাসেম	প্লাটিনাম জুবিলী জুট মিলস লিমিটেড, খুলনা
২।	জনাব অজিত কুমার পাল, এফসিএ	সুন্দরবন টেক্সটাইল মিলস লিমিটেড, সাতক্ষীরা
৩।	জনাব মোঃ আলী হায়দার	সাতগাঁও রাবার বাগান, শ্রীমঞ্জল, মৌলভীবাজার
৪।	সৈয়দ মামুনুল আলম	প্রগতি ইন্ডাস্ট্রিজ লিমিটেড, চট্টগ্রাম
৫।	জনাব মোঃ কায়সারুল ইসলাম	যশোর জুট ইন্ডাস্ট্রিজ লিমিটেড, যশোর
৬।	জনাব মোঃ আবুল রফিক	কেরা এন্ড কোং (বিডি) লিমিটেড, দর্শনা, চুয়াডাঙ্গা
৭।	জনাব মোঃ ফখরুল আলম	কর্ণফুলী পেপার মিলস লিমিটেড, কাপ্তাই, রাঙ্গামাটি পার্বত্য জেলা
৮।	জনাব আলহাজ্ব শঙ্কর মাহামুদ	পঞ্চগড় সুগার মিলস লিমিটেড, পঞ্চগড়

- ঙ) প্রশ্নমালা কমিশনের ওয়েবসাইটে আপলোড করে মতামত চাওয়া যেতে পারে।  
 চ) শিল্প কারখানার জন্য প্রস্তুতকৃত প্রশ্নমালা সকল শিল্প কারখানায় প্রেরণপূর্বক সংশ্লিষ্ট ব্যবস্থাপনা কর্তৃপক্ষ কর্তৃক তথ্য প্রেরণের জন্য অনুরোধ জানানো যেতে পারে।

- ৭। সভায় আর কোন আলোচনা না থাকায় সভাপতি সকলকে ধন্যবাদ ও সার্বিক সহযোগিতা প্রদানের অনুরোধ জানিয়ে সভার সমাপ্তি ঘোষণা করেন।

স্বাক্ষরিত/-

০১-১১-২০১৬

(মোঃ নজরুল ইসলাম খান)

সভাপতি

ও

চেয়ারম্যান

জাতীয় মজুরি ও উৎপাদনশীলতা কমিশন-২০১৫

গণপ্রজাতন্ত্রী বাংলাদেশ সরকার  
শ্রম ও কর্মসংস্থান মন্ত্রণালয়  
জাতীয় মজুরি ও উৎপাদনশীলতা কমিশন-২০১৫  
[www.nwpc.gov.bd](http://www.nwpc.gov.bd)

স্মারক নং-৪০.০০.০০০০.০১৬.০৬.২০১৬-২০৫

তারিখঃ ১৪ অগ্রহায়ণ, ১৪২৩ বঙ্গাব্দ  
২৮ নভেম্বর, ২০১৬ খ্রিস্টাব্দ

বিষয়ঃ জাতীয় মজুরি ও উৎপাদনশীলতা কমিশন-২০১৫ এর ৮ম সভার কার্যবিবরণী।

সভার তারিখ ও সময় : ২৮/১১/২০১৬ বেলা : ০২.৩০ ঘটিকা।

স্থান : জাতীয় মজুরি ও উৎপাদনশীলতা কমিশনের সভাকক্ষ।

সভাপতি : জনাব মোঃ নজরুল ইসলাম খান।

উপস্থিতি সদস্যদের তালিকাঃ পরিশিষ্ট 'ক'।

সভাপতি সকলকে স্বাগত জানিয়ে সভা আরম্ভ করেন। অতঃপর তিনি সভার আলোচ্যসূচী অনুযায়ী সভার কার্যক্রম শুরু করেন।

আলোচ্যসূচী-১ : বিগত সভার কার্যবিবরণী অনুমোদন।

সভার শুরুতে বিগত ২৯/১০/২০১৬ তারিখে অনুষ্ঠিত সভার কার্যবিবরণীতে কোনরূপ সংশোধনী না থাকায় তা দৃষ্টিকরণ করা হয়।

আলোচ্যসূচী-২ : ৮ম সভার আলোচ্যসূচী অনুমোদন।

সভায় ৮ম সভার প্রস্তাবিত আলোচ্যসূচী উপস্থাপন করা হয় এবং বিস্তারিত আলোচনার পর “রূপ নেতাদের সাথে আলোচনায় প্রাপ্ত মতামত অবহিতকরণ” বিষয়টি অন্তর্ভুক্ত করে অনুমোদিত হয়।

আলোচ্যসূচী-৩ : বিগত সভাসমূহের অনির্দিষ্ট সিদ্ধান্তসমূহ পর্যালোচনা।

সভায় বিগত সভাসমূহে গৃহীত সিদ্ধান্তসমূহ বাস্তবায়ন বিষয়ে বিস্তারিত আলোচনা হয়। আলোচনায় দেখা যায় যে, বিগত সভাসমূহে গৃহীত সিদ্ধান্তসমূহের প্রায় সবগুলিই বাস্তবায়িত হয়েছে। বিগত ০৭/০৯/২০১৬ তারিখে অনুষ্ঠিত কমিশনের ৩য় সভায় শ্রমিকদের ভাতাদির খসড়া প্রস্তাব প্রস্তুতের জন্য সদস্যদের সুনির্দিষ্ট দায়িত্ব প্রদান করা হয়। অধিকাংশ সদস্যই তাদের খসড়া প্রস্তাব জমা দিলেও কয়েকজন সম্মানিত সদস্য খসড়া প্রস্তাব জমা দেননি। সভায় তাদের প্রস্তাব জমা দেয়ার জন্য অনুরোধ জানানো হয়।

সিদ্ধান্ত : যেসব সম্মানিত সদস্য শ্রমিকদের প্রদেয় ভাতাদির বিষয়ে তাদের প্রস্তাব জমা দেননি তাদেরকে আগামী কমিশন সভার পূর্বেই খসড়া প্রস্তাব জমা দেয়ার অনুরোধ করা হয়।

আলোচ্যসূচী-৪ : জরিপের সিডিউল অনুমোদন।

সদস্য-সচিব সভায় জানান যে, কমিশনের সিদ্ধান্ত অনুযায়ী ০৩ টি জরীপ টিম গঠন করা হয়েছে। এসব টিম ইতোমধ্যে (১) পঞ্চগড় সুগার মিলস লিঃ, পঞ্চগড় (২) বেঙ্গল সুগার মিলস লিঃ, নাটোর এবং (৩) যমুনা ফার্টিলাইজার কোম্পানি লিঃ, জামালপুরে জরীপ কার্য পরিচালনা সম্পন্ন করেছে। বর্তমানে ০৩টি টিম খুলনা বিভাগের তিনটি কারখানা যেমন: (১) প্লাটিনাম জুবিলী জুট মিলস লিমিটেড, খুলনা (২) যশোর জুট মিলস লিমিটেড, যশোর এবং (৩) কেফ এন্ড কোং

লিমিটেড, দর্শনা, চুয়াডাঙ্গা জরীপ কার্য পরিচালনা করছে। সভায় বাকী ০৮ টি কারখানায় জরীপ কার্য পরিচালনার বিষয়ে খসড়া সিডিউল উপস্থাপন করা হয়। বিস্তারিত আলোচনার পর ইতোমধ্যে পরিচালিত জরীপ ও বর্তমানে চলমান জরীপ এবং আগামীতে জরীপ কার্য পরিচালনার জন্য প্রস্তাবিত সিডিউল অনুমোদনের বিষয়ে সভায় একমত পোষণ করা হয়।

**সিদ্ধান্ত :** সভায় বিস্তারিত আলোচনার পর নিম্নলিখিত জরীপ পরিচালনা সিডিউল অনুমোদন করা হয়। তবে এক্ষেত্রে বাস্তবতা বিবেচনায় নিয়ে কমিশনের সদস্য সচিব সিডিউলে যেকোন পরিবর্তন করতে পারবেন মর্মে সভায় সিদ্ধান্ত গৃহীত হয় :-

ক্রঃ নং	কর্পোরেশনের নাম	প্রতিষ্ঠানের নাম	প্রতিষ্ঠানের ঠিকানা	টিম	ভ্রমণের তারিখ
০১.	বাংলাদেশ চিনি ও খাদ্য শিল্প কর্পোরেশন (BSFIC)	পঞ্চগড় সুগার মিলস লিমিটেড	পঞ্চগড়	টিম-এ	১৪/১১/২০১৬ থেকে
০২.	বাংলাদেশ কেমিক্যাল ইন্ডাস্ট্রিজ কর্পোরেশন (BCIC)	যমুনা ফার্টিলাইজার কোম্পানি লিমিটেড	জামালপুর	টিম-বি	১৭/১১/২০১৬
০৩.	বাংলাদেশ চিনি ও খাদ্য শিল্প কর্পোরেশন (BSFIC)	নর্থ বেঙ্গল সুগার মিলস লিমিটেড	নাটোর	টিম-সি	
০৪.	বাংলাদেশ চিনি ও খাদ্য শিল্প কর্পোরেশন (BSFIC)	কেরা এন্ড কোং (বিডি) লিঃ	দর্শনা, চুয়াডাঙ্গা	টিম-এ	২৬/১১/২০১৬ থেকে
০৫.	বাংলাদেশ পাটকল কর্পোরেশন (BJMC)	যশোর জুট ইন্ডাস্ট্রিজ লিঃ	যশোর	টিম-বি	৩০/১১/২০১৬
০৬.	বাংলাদেশ পাটকল কর্পোরেশন (BJMC)	প্লাটিনাম জুবিলী জুট মিলস লিমিটেড	খুলনা	টিম-সি	
০৭.	বাংলাদেশ বনশিল্প উন্নয়ন কর্পোরেশন (BFIDC)	সাতগাঁও রাবার বাগান	শ্রীমঙ্গল, মৌলভীবাজার	টিম-এ	০৬/১২/২০১৬ থেকে
০৮.	বাংলাদেশ কেমিক্যাল ইন্ডাস্ট্রিজ কর্পোরেশন (BCIC)	উসমানিয়া গ্লাস শীট ফ্যাক্টরী লিঃ	চট্টগ্রাম	টিম-বি	০৮/১২/২০১৬
০৯.	বাংলাদেশ ইম্পাত ও প্রকৌশল কর্পোরেশন (BSEC)	প্রগতি ইন্ডাস্ট্রিজ লিমিটেড	চট্টগ্রাম	টিম-সি	
১০.	বাংলাদেশ কেমিক্যাল ইন্ডাস্ট্রিজ কর্পোরেশন (BCIC)	কর্ণফুলী পেপার মিলস লিমিটেড	কাপ্তাই, রাজামাটি পার্বত্য জেলা	টিম-বি	০৯/১২/২০১৬ থেকে
১১.	বাংলাদেশ টেক্সটাইল মিলস কর্পোরেশন (BTMC)	আমিন টেক্সটাইল মিলস লিমিটেড	চট্টগ্রাম	টিম-সি	১১/১২/২০১৬
১২.	বাংলাদেশ বনশিল্প উন্নয়ন কর্পোরেশন (BFIDC)	ক্যাবিনেট ম্যানুফ্যাকচারিং প্লান্ট	মিরপুর, ঢাকা	টিম-এ	১৩/১২/২০১৬ থেকে
১৩.	বাংলাদেশ পাটকল কর্পোরেশন (BJMC)	জুটো ফাইবার গ্লাস ইন্ডা:	তারাবো, রূপগঞ্জ, নারায়ণগঞ্জ	টিম-বি	১৫/১২/২০১৬
১৪.	বাংলাদেশ ইম্পাত ও প্রকৌশল কর্পোরেশন (BSEC)	বাংলাদেশ ব্রেড ফ্যাক্টরী লিঃ	টঙ্গী শিল্প এলাকা, গাজীপুর।	টিম-সি	

**আলোচ্যসূচী-৫ :** কমিশনের প্রতিবেদন কাঠামো তৈরি।

সভায় আলোচনা হয় যে, কমিশনের কার্যকাল ০৬ মাস নির্ধারিত রয়েছে এবং ইতোমধ্যে প্রতিবেদন তৈরির জন্য কিছু তথ্য সংগৃহীত হয়েছে। তাই যথাসময়ে প্রতিবেদন তৈরির কাজ সম্পন্ন করার জন্য প্রতিবেদন তৈরির প্রাথমিক কাজ শুরু করা প্রয়োজন। সভায় প্রতিবেদনের একটি খসড়া কাঠামো উপস্থাপন করা হয়। সভায় প্রথম পর্যায়ে ০৩টি সাব-কমিটি গঠনপূর্বক তাদেরকে প্রতিবেদনের কয়েকটি অধ্যায় লেখার কাজ প্রদানের বিষয়ে একমত পোষণ করা হয়।

**সিদ্ধান্ত :** (১) সভায় কমিশনের প্রতিবেদন কাঠামো অনুমোদিত হয়, যা নিম্নরূপ :-

(ক) সূচিপত্র (খ) প্রতিবেদনের সারসংক্ষেপ (গ) জরিপ পদ্ধতি (ঘ) পটভূমি (ঙ) শ্রম আইন পর্যালোচনা (চ) দেশের আর্থিক পরিস্থিতি এবং কর্পোরেশনসমূহের সক্ষমতা পর্যালোচনা (ছ) কমিশনের জরিপে প্রাপ্ত তথ্যের আলোকে শ্রমিকদের মজুরি, ভাতাদি ও চাকরি সংক্রান্ত মতামতের বিশ্লেষণ (জ) কর্পোরেশনের চেয়ারম্যানদের মতামত পর্যালোচনা (ঝ) ট্রেড ইউনিয়ন নেতাদের মতামত পর্যালোচনা (ঞ) স্কপ নেতাদের মতামত পর্যালোচনা (ট) বিভিন্ন শিল্প প্রতিষ্ঠান প্রধানদের সাথে আলোচনার প্রেক্ষিতে প্রাপ্ত মতামত পর্যালোচনা (ঠ) উৎপাদনশীলতা ও মজুরি সম্পর্কিত পর্যালোচনা (ড) মজুরি নির্ধারণের অনুরণীয় নীতি, পদ্ধতি ও সুপারিশকৃত মজুরি কাঠামো (ঢ) সুপারিশকৃত বিভিন্ন ভাতা ও সুবিধাদি (ণ) সুপারিশকৃত মজুরি ও ভাতাদির আর্থিক সংশ্লেষ এবং প্রয়োজনীয় অতিরিক্ত সম্পদ আহরণের কৌশল সম্পর্কিত মতামত (ত) পরিশিষ্ট।

(২) সভায় নিম্নলিখিত সদস্যবৃন্দকে প্রতিবেদনের কয়েকটি অধ্যায় লেখার দায়িত্ব প্রদান করা হয়। কমিটি আগামী সভার পূর্বে প্রতিবেদনের খসড়া উপস্থাপন করবে।

(ক) বিষয় : মজুরি নির্ধারণের অনুরণীয় নীতি, পদ্ধতি ও সুপারিশকৃত মজুরি কাঠামো

**দায়িত্বপ্রাপ্ত সাব-কমিটি :-**

১. জনাব মোঃ জালাল উদ্দিন, যুগ্মসচিব, অর্থ বিভাগ- আহবায়ক
২. জনাব এম কায়সারুল ইসলাম, পরিচালক (অর্থ), বিজেএমসি- সদস্য
৩. জনাব মোঃ আমিনুল ইসলাম, যুগ্মসচিব (শ্রম), শ্রম ও কর্মসংস্থান মন্ত্রণালয়- সদস্য
৪. সৈয়দ মামুনুল আলম, যুগ্মপ্রধান, পরিকল্পনা কমিশন- সদস্য

(খ) বিষয় : উৎপাদনশীলতা ও মজুরি বিশ্লেষণ

**দায়িত্বপ্রাপ্ত সাব-কমিটি :-**

১. জনাব অজিত কুমার পাল, এফসিএ, পরিচালক, এনপিও, শিল্প মন্ত্রণালয়- আহবায়ক
২. জনাব মোঃ আবুল কাশেম, অতিরিক্ত সচিব, শিল্প মন্ত্রণালয়- সদস্য
৩. জনাব মোঃ মোজাহেদ হোসেন, অতিরিক্ত সচিব, পরিবেশ ও বন মন্ত্রণালয়- সদস্য

(গ) বিষয় : বিভিন্ন ভাতা ও সুবিধাদি

**দায়িত্বপ্রাপ্ত সাব-কমিটি :-**

১. জনাব মোঃ শাহাদাৎ হোসেন, এফসিএ, সার্বক্ষণিক সদস্য, এনডব্লিউপিপি- আহবায়ক
২. জনাব মোঃ ফখরুল আলম, উপ-কর্মচারী প্রধান মান-১, বিসিআইসি- সদস্য
৩. জনাব আবুল রফিক, চীফ অব পার্সোনেল, বিএসএফআইসি- সদস্য

**আলোচ্যসূচী-৬ :** কমিশনের ব্যয় অনুমোদন ।

সভায় আলোচনা হয় যে, কমিশনের ব্যয় নির্বাহের জন্য অর্থ বিভাগ, অর্থ মন্ত্রণালয় কর্তৃক ১,০৭,৯১০০০/- (এক কোটি সাত লক্ষ একানব্বই হাজার)। বিভিন্ন খাতে বরাদ্দ প্রদান করা হয়। এ পর্যন্ত মোট খরচের পরিমাণ ৪৫,০২,২৪৩/- (পাঁয়তাল্লিশ লক্ষ দুই হাজার দুইশত তেতাল্লিশ টাকা)। সদস্য সচিব সভায় অবহিত করেন যে, কমিশনের অফিস হিসেবে ব্যবহারের জন্য খালি স্পেস ভাড়া নেয়া হয়। অফিসের ডেকোরেশনসহ সকল কিছু নতুন করে স্থাপন ও ক্রয় করা হয়েছে। তাছাড়া কমিশনের কার্য পরিচালনার জন্য প্রাথমিকভাবে গৃহীত পরিকল্পনার বাইরে বিশেষ করে online জরীপ পরিচালনার জন্য software প্রস্তুত ও ক্রয়, ০৩টি নোটবুক এবং প্রজেক্টর ক্রয়ের জন্য অতিরিক্ত অর্থ ব্যয় করা হয়েছে। এছাড়া অন্যান্য কয়েকটি ক্ষেত্রে ও কয়েকটি কোডে কিছু অর্থ উপযোজনের মাধ্যমে সমন্বয় করার প্রয়োজনীয়তা দেখা দিয়েছে। সভায় এ বিষয়ে বিস্তারিত আলোচনা হয় এবং এ পর্যন্ত ব্যয় অনুমোদনের একমত পোষনসহ প্রয়োজন অনুযায়ী উপযোজনের সম্মতি প্রদান করা হয়।

**সিদ্ধান্ত :** কমিশনের এ পর্যন্ত পরিচালন ব্যয় ৪৫,০২,২৪৩/- (পাঁয়তাল্লিশ লক্ষ দুই হাজার দুইশত তেতাল্লিশ) টাকা অনুমোদিত হয়। তাছাড়া প্রয়োজনীয়তা অনুযায়ী বিভিন্ন কোডে অর্থ উপযোজনের বিষয়ে সদস্য-সচিব প্রয়োজনীয় ব্যবস্থা গ্রহণ করবেন।

**আলোচ্যসূচী-৭ :** কমিশন অফিসের জন্য ভাড়া কৃত ৪র্থ তলার ৮২৫ বর্গফুট স্পেসের ভাড়া চুক্তি বাতিল প্রসঙ্গে।

সভায় আলোচনা হয় যে, কমিশনের অনুমোদিত স্থায়ী জনবলের পদসংখ্যা ৩৮ টি। এর মধ্যে ১২টি ফিল্ড ইনভেস্টিগেটর পদের মধ্যে মাত্র ০৩টি পদে জনবল পদায়ন করা হয়েছে। তাছাড়া উপ-সচিব পর্যায়ের ০৬টি বিশেষজ্ঞ সমীক্ষকের পদে নিয়োগের জন্য জনপ্রশাসন মন্ত্রণালয় কর্তৃক শ্রম ও কর্মসংস্থানের সচিব মহোদয় কর্তৃক আধা-সরকারি পত্র এবং পরবর্তীতে তাগিদপত্র দেয়ার পরেও এ পদে কাউকে পদায়ন করা হয়নি। তাই কমিশনের জন্য ভাড়া কৃত ৪র্থ তলার ৮২৫ বর্গফুট স্পেসের ভাড়া বাতিল করার প্রয়োজন। সভায় বিস্তারিত আলোচনার পর এ বিষয়ে একমত পোষণ করা হয়।

**সিদ্ধান্ত :** ভাড়াচুক্তির শর্ত অনুযায়ী আগামী ০১/০১/২০১৭ তারিখ থেকে কুষ্টিয়া ভবনের ৪র্থ তলার ৮২৫ বর্গফুট স্পেসের ভাড়াচুক্তি বাতিলের সিদ্ধান্ত গৃহীত হয়। সদস্য-সচিব এ বিষয়ে প্রয়োজনীয় ব্যবস্থা গ্রহণ করবেন।

**আলোচ্যসূচী-৮ :** বিগত ২০-১০-২০১৬ তারিখ ০৬টি কর্পোরেশনের চেয়ারম্যানদের সাথে আলোচনার প্রেক্ষিতে প্রাপ্ত মতামত অবহিতকরণ।

বিগত ২০-১০-২০১৬ তারিখ কমিশনের কার্যালয়ে ০৬টি কর্পোরেশনের চেয়ারম্যানদের সাথে একটি আলোচনা সভা অনুষ্ঠিত হয়। সভায় বিভিন্ন কর্পোরেশনের চেয়ারম্যান ও ০২ জন পরিচালক উপস্থিত ছিলেন। চেয়ারম্যান ও পরিচালকবৃন্দ তাদের আওতাধীন শিল্প প্রতিষ্ঠানসমূহের সার্বিক অবস্থা তুলে ধরেন এবং কিছু সুপারিশ পেশ করেন যা সভায় উপস্থাপন করা হয়। কমিশনের সদস্যবৃন্দ প্রতিবেদন প্রস্তুতের সময় সুপারিশসমূহের মধ্যে গ্রহণযোগ্য সুপারিশসমূহ বিবেচনার বিষয়ে একমত পোষণ করেন।

**সিদ্ধান্ত :** কর্পোরেশনের চেয়ারম্যান ও পরিচালকবৃন্দ কর্তৃক প্রদত্ত কমিশনের কাছে গ্রহণযোগ্য সুপারিশসমূহ প্রতিবেদনে অন্তর্ভুক্ত করা হবে মর্মে সিদ্ধান্ত গৃহীত হয়।

**আলোচ্যসূচী-৯ :** স্কপ নেতাদের সাথে অনুষ্ঠিত আলোচনায় প্রাপ্ত মতামতসমূহ অবহিতকরণ।

সভায় জানানো হয় যে, বিগত ১৬ নভেম্বর, ২০১৬ তারিখ কমিশন কার্যালয়ে স্কপ নেতৃবৃন্দের সাথে আলোচনা সভা অনুষ্ঠিত হয়। সভায় উপস্থিত নেতৃবৃন্দ শ্রমিকদের মজুরি ও ভাতাদি নির্ধারণের ক্ষেত্রে বর্তমান বাজার মূল্য ও পরিবারের ০৬ জন সদস্যের ব্যয়ভার মিটানোর বিষয়টি বিবেচনায় রেখে মজুরি ও ভাতাদি নির্ধারণের অনুরোধ জানান। তাছাড়া জাতীয় ন্যূনতম মজুরি নির্ধারণসহ শ্রমিকদের কারিগরি প্রশিক্ষণের বিষয়টিও বিবেচনার অনুরোধ জানান হয়।

**সিদ্ধান্ত :** স্কপ নেতৃবৃন্দ কর্তৃক উপস্থাপিত মতামত প্রতিবেদনের প্রস্তুতের সময় বিবেচনায় নেয়া হবে।

**আলোচ্যসূচী-১০ :** স্কাইপির মাধ্যমে শিল্প প্রতিষ্ঠান প্রধানদের সাথে আলোচনা।

সভায় মোট ০৮ টি শিল্প প্রতিষ্ঠানের প্রধান ও শ্রমিকদের সাথে স্কাইপির মাধ্যমে আলোচনা হয়। প্রতিষ্ঠান প্রধানগণ স্কাইপির মাধ্যমে আলোচনাকে অভূতপূর্ব এবং যুগোপযোগী বলে মন্তব্য করেন। তাদের জন্য এরকম অভিজ্ঞতা এবারই প্রথম বলে তারা চেয়ারম্যান, জাতীয় মজুরি ও উৎপাদনশীলতা কমিশন-২০১৫ কে আন্তরিক ধন্যবাদ জ্ঞাপন করেন। আলোচনায় গুল আহমেদ জুট মিলস লিমিটেড এর ব্যবস্থাপনা পরিচালক কারখানাসমূহকে আধুনিকীকরণ করার বিষয়ে গুরুত্বারোপ করেন। এছাড়া ছাতক সিমেন্ট কোম্পানি লিঃ- এর ব্যবস্থাপনা পরিচালক ন্যূনতম মজুরি ৮,০০০/- টাকা ও সর্বোচ্চ ১৩,৫০০/- টাকা, রেনউইক, যজ্ঞেশ্বর এন্ড কোং বিডি লিমিটেড এর ব্যবস্থাপনা পরিচালক ন্যূনতম মজুরি ১০,০০০/- টাকা ও সর্বোচ্চ ২০,০০০/- টাকা, যমুনা ফার্টিলাইজার কোম্পানি লিমিটেড এর ব্যবস্থাপনা পরিচালক ন্যূনতম মজুরি ১০,৫০০/- টাকা ও সর্বোচ্চ ১২,০০০/- টাকা, এটলাস বাংলাদেশ লিমিটেড এর ব্যবস্থাপনা পরিচালক ন্যূনতম মজুরি ৭৪৭০/- টাকা ও সর্বোচ্চ ১০,০৮০/- টাকা, ইস্টার্ন কেবলস লিমিটেড এর ব্যবস্থাপনা পরিচালক ন্যূনতম মজুরি ৮,৩০০/- টাকা ও সর্বোচ্চ ১০,৩৫০/- টাকা এবং যশোর জুট মিলস লিমিটেড এর শ্রমিক প্রতিনিধি ন্যূনতম মজুরি ১০,০০০/- টাকা ও সর্বোচ্চ ১৫,০০০/- টাকা, নির্ধারণের বিষয়ে মতামত ব্যক্ত করেন। তাছাড়া চিকিৎসা ভাতা ১৫০০/- টাকা, যাতায়াত ভাতা ৩০০/- টাকা, শিক্ষা সহায়ক ভাতা ৫০০/- টাকা, ধোলাই ভাতা ১৫০/- টাকা, টিফিন ভাতা ৩০০/- টাকা, শিফটিং ভাতা ৩০০/- টাকা নির্ধারণ করার বিষয়ে মতামত ব্যক্ত করেন।

**সিদ্ধান্ত :** শিল্প প্রতিষ্ঠানসমূহের সক্ষমতা, বর্তমান দ্রব্যমূল্য ও প্রাসঙ্গিক অন্যান্য বিষয়াদি বিবেচনায় নিয়ে শ্রমিকদের মজুরি ও ভাতাদি নির্ধারণ করার সুপারিশ করা হবে মর্মে সিদ্ধান্ত গৃহীত হয়।

পরিশেষে কোন আলোচনা না থাকায় সভাপতি সকলকে ধন্যবাদ জানিয়ে সভার সমাপ্তি ঘোষণা করেন।

স্বাক্ষরিত/-

২৮-১১-২০১৬ ইং

(মোঃ নজরুল ইসলাম খান)

সভাপতি

ও

চেয়ারম্যান

জাতীয় মজুরি ও উৎপাদনশীলতা কমিশন-২০১৫

গণপ্রজাতন্ত্রী বাংলাদেশ সরকার  
শ্রম ও কর্মসংস্থান মন্ত্রণালয়  
জাতীয় মজুরি ও উৎপাদনশীলতা কমিশন-২০১৫  
[www.nwpc.gov.bd](http://www.nwpc.gov.bd)

স্মারক নং-৪০.০০.০০০০.০১৬.০৬.২০১৬-২১৪

তারিখঃ ২১ অগ্রহায়ণ, ১৪২৩ বঙ্গাব্দ  
০৫ ডিসেম্বর, ২০১৬ খ্রিস্টাব্দ

বিষয়ঃ জাতীয় মজুরি ও উৎপাদনশীলতা কমিশন-২০১৫ এর ৯ম সভার কার্যবিবরণী।

সভার তারিখ ও সময় : ০৫/১২/২০১৬ সকাল : ১০:০০ ঘটিকা।

স্থান : জাতীয় মজুরি ও উৎপাদনশীলতা কমিশনের সভাকক্ষ।

সভাপতি : জনাব মোঃ নজরুল ইসলাম খান।

উপস্থিতি সদস্যদের তালিকাঃ পরিশিষ্ট 'ক'।

সভাপতি সকলকে স্বাগত জানিয়ে সভা আরম্ভ করেন। অতঃপর তিনি সভার আলোচ্যসূচী অনুযায়ী সভার কার্যক্রম শুরু করেন।

## আলোচ্যসূচী-১ : বিগত সভার কার্যবিবরণী অনুমোদন।

সভার শুরুতে বিগত ২৮/১১/২০১৬ তারিখ অনুষ্ঠিত সভার কার্যবিবরণীতে নিম্নরূপ সংশোধনী আনয়নপূর্বক তা দৃঢ়ীকরণ করা হয়। শ্রম ও কর্মসংস্থান মন্ত্রণালয়ের আওতাভুক্ত “জাতীয় মজুরি ও উৎপাদনশীলতা কমিশন-২০১৫” এর ব্যয় নির্বাহের জন্য অত্র মন্ত্রণালয়ের পত্র নং-৪০.০০.০০০০.০১৬.৩১.০১.২০১৫-১৬ তারিখ:২৯-০৮-২০১৬ খ্রিস্টাব্দ মোতাবেক ইমপ্রেস্‌ড বহির্ভূত অপ্রত্যাশিত ব্যয় ব্যবস্থাপনা খাত (৩-০৯২৩-০০০০-৬৬৫১) এ মোট ১০৭.৯১ লক্ষ (এক কোটি সাত লক্ষ একানব্বই হাজার) টাকা বরাদ্দের মধ্যে ৩০/১১/২০১৬ তারিখ পর্যন্ত কোড অনুযায়ী খরচ মোট ৪৮,০৪,৯১৮/- (আটচল্লিশ লক্ষ চার হাজার নয়শত আঠারো টাকা) হয় এবং তা সভায় অনুমোদিত হয় :

অর্থনৈতিক কোড	বিবরণ	বরাদ্দের পরিমাণ(টাকা)	মোট খরচ (টাকা)	অবশিষ্ট (টাকা)	মন্তব্য
৪৫০১	অফিসারদের বেতন	১৮,৭০,০০০	৬,০৬,০০০	১২,৬৪,০০০	চেয়ারম্যান ও ২ জন সার্বক্ষণিক সদস্যদের সম্মানী ভাতা অত্র কোড থেকে প্রদান করা হচ্ছে।
৪৬০১	কর্মচারীদের বেতন	৩,২৯,২০০	১,৪৮,৫০০	১,৮০,৭০০	৩ মাসের বেতন পরিশোধ।
৪৭০৫	বাড়ি ভাড়া ভাতা	১২,৬২,৬০০	১,৫৪,৮০০	১১,০৭,৮০০	৩ মাসের বাড়ি ভাড়া পরিশোধ
৪৭১৭	চিকিৎসা ভাতা	২,০০,০০০	৩১,৫০০	১,৬৮,৫০০	৩ মাসের চিকিৎসা ভাতা পরিশোধ
৪৭৫৫	টিফিন ভাতা	৭,২০০	৩৬০০	৩৬০০	৩ মাসের টিফিন ভাতা পরিশোধ

৪৭৬৫	যাতায়াত ভাতা	১,৮০,০০০	৯৫,৪০০	৮৪,৬০০	৩ মাসের যাতায়াত ভাতা পরিশোধ
৪৭৯৪	মোবাইল ভাতা	২০,০০০	০০	০০	
৪৮০১	ভ্রমণ ব্যয়	২,০০,০০০	০০	২,০০,০০০	বিভিন্ন শিল্প কারখানায় তথ্য সংগ্রহের জন্য প্রেরিত সদস্যদের ১ লক্ষ টাকার ভ্রমণ বিল বকেয়া রয়েছে।
৪৮০৬	অফিস ভাড়া	৭,৫০,০০০	৩,৭১,২৫০	৩,৭৮,৭৫০	সেপ্টেম্বর/১৬, অক্টোবর/১৬ ও নভেম্বর/১৬ মাসের ভাড়া পরিশোধ।
৪৮০৮	ভাড়া সরঞ্জামাদি	১১,০০,০০০	৪,৮২,৩৬৬	৬,১৭,৬৩৪	সেপ্টেম্বর/১৬, অক্টোবর/১৬ ও নভেম্বর/১৬ মাসের বিল পরিশোধ। মাসের ভাড়া পরিশোধ।
৪৮১৫	ডাক	৫,০০০	০০	০০	
৪৮১৬	টেলিফোন	৫০,০০০	১০,১৭৫	৩৯,৮২৫	অক্টোবর/১৬ ও নভেম্বর/১৬ মাসের ইন্টারনেট বিল পরিশোধ।
৪৮১৯	পানি	১০,০০০	০০	০০	
৪৮২১	বিদ্যুৎ	২,০০,০০০	৪২,৮৮৫	১,৫৭,১১৫	সেপ্টেম্বর/১৬ ও অক্টোবর/১৬ নভেম্বর/১৬ মাসের বিল পরিশোধ।
৪৮২২	গ্যাস ও জ্বালানি	৭,০০০	০০	০০	
৪৮২৩	পেট্রোল ও লুব্রিকেন্ট	১,০০,০০০	০০	০০	
৪৮২৭	মুদ্রণ ও প্রকাশনা	১,০০,০০০	৫,০০০	৯৫,০০০	মুদ্রণ ও প্রকাশনা বাবদ ৫ হাজার টাকা খরচ করা হয়েছে।
৪৮২৮	স্টেশনারী, সিল ও স্টাম্প	১,০০,০০০	৫০,০০০	৫০,০০০	স্টেশনারী, সিল ও স্টাম্প ক্রয় বাবদ ৫০ হাজার টাকা খরচ করা হয়েছে।
৪৮৪৫	আপ্যায়ন	২,০০,০০০	১,০০,০০০	১,০০,০০০	আপ্যায়ন ব্যয় বাবদ ১ লক্ষ টাকা খরচ করা হয়েছে।
৪৮৮৩	সম্মানী ভাতা	১৮,০০,০০০	৭,৯৫,০০০	১০,০৫,০০০	সদস্যদের সম্মানী ভাতা বাবদ ব্যয় ৭.৯৫ লক্ষ টাকা পরিশোধ।
অর্থনৈতিক কোড	বিবরণ	বরাদ্দের পরিমাণ(টাকা)	মোট খরচ (টাকা)	অবশিষ্ট (টাকা)	মন্তব্য



৪৮৯৯	অন্যান্য/আনুসঙ্গিক ব্যয়	৫,০০,০০০	২,৫০,০০০	২,৫০,০০০	অন্যান্য/আনুসঙ্গিক ব্যয় বাবদ ২,৫০,০০০/- খরচ করা হয়েছে।
৬৮১৫	কম্পিউটার ও যন্ত্রাংশ	৪,০০,০০০	৩,৯৭,৮০০	২,২০০	কম্পিউটার ও যন্ত্রাংশ ক্রয় বাবদ ৩,৯৭,৮০০/- খরচ করা হয়েছে এবং ২৪,৭০০/- টাকার বিল বকেয়া আছে।
৬৮১৯	অফিস সারঞ্জাম	৭,০০,০০০	৬,৩৭,৩০০	৬২,৭০০	অফিস সারঞ্জাম ক্রয় বাবদ ব্যয় ৬,৩৭,৩০০/- খরচ করা হয়েছে এবং ১ টি এয়ারকুলার ক্রয় বিল; ১ টি ফটোকপি মেশিন ক্রয় বিল ও সফটওয়্যার প্রতিস্থাপন ব্যয় বাবদ মোট = ৩.২৫ লক্ষ টাকা বকেয়া আছে।
৬৮২১	আসবাবপত্র	৭,০০,০০০	৬,২৩,৩৪২	০	আসবাবপত্র ক্রয় বাবদ ব্যয় ৭৬,৬৫৮/- পরিশোধ করা হয়েছে।
	মোট=	১,০৭,৯১,০০০	৪৮,০৪,৯১৮	৫৯,৮৬,০৮২	

#### আলোচ্যসূচী-২ : ৯ম সভার আলোচ্যসূচী অনুমোদন।

সভায় ৮ম সভার প্রস্তাবিত আলোচ্যসূচী উপস্থাপন করা হয় এবং বিস্তারিত আলোচনার পর অনুমোদিত হয়।

#### আলোচ্যসূচী-৩ : সাব-কমিটিসমূহের কার্যক্রমের অগ্রগতি পর্যালোচনা।

বিগত ২৮/১১/২০১৬ তারিখে অনুষ্ঠিত কমিশনের ৮ম সভায় কমিশনের প্রতিবেদন লেখার প্রাথমিক কাজের জন্য ০৩টি সাব-কমিটি গঠন করা হয়। সভায় সাব-কমিটি কর্তৃক তাদের লেখার অগ্রগতি জানানোর অনুরোধ জানান হলে মজুরি নির্ধারণের অনুসরণীয় নীতি, পদ্ধতি ও সুপারিশকৃত মজুরি কাঠামো লেখার দায়িত্বপ্রাপ্ত সাব-কমিটির আহবায়ক অর্থ বিভাগের যুগ্মসচিব জনাব মোঃ জালাল উদ্দিন জানান যে, লেখার কাজ শুরু হয়েছে। উৎপাদনশীলতা ও মজুরি পর্যালোচনা সংক্রান্ত সাব-কমিটির আহবায়ক জনাব অজিত কুমার পাল, এফসিএ, পরিচালক, এনপিও সভায় একটি খসড়া উপস্থাপন করেন। এ বিষয়ে বিস্তারিত আলোচনা হয়। আলোচনা অনুযায়ী লেখাটি আরও সমৃদ্ধ করে আগামী সভায় উপস্থাপনের পরামর্শ প্রদান করা হয়। বিভিন্ন ভাষা ও সুবিধাদি বিষয়ে গঠিত সাব-কমিটির আহবায়ক জনাব মোঃ শাহাদাৎ হোসেন এফসিএ, সার্বক্ষণিক সদস্য, বিষয়টি আগামী সভায় উপস্থাপন করবেন বলে জানান।

**সিদ্ধান্ত :** কমিশনের পরবর্তী সভায় সাব-কমিটিসমূহ তাদের দায়িত্বপ্রাপ্ত অধ্যয়নসমূহ লিখিতভাবে খসড়া উপস্থাপন করবেন।

আলোচ্যসূচী-৪ : কমিশনের প্রতিবেদন তৈরির জন্য সদস্যদের মধ্যে দায়িত্ব বন্টন।

সভায় আলোচনা হয় যে, কমিশনের মেয়াদ নির্ধারিত ০৬ মাসের মধ্যে ইতোমধ্যে ০৩ মাসের বেশী সময় অতিক্রান্ত হয়েছে। তথ্য সংগ্রহের জন্য জরীপ কাজ চালমান রয়েছে। তাছাড়া বিভিন্ন স্টেকহোল্ডারদের সাথে আলোচনা হচ্ছে। এ পর্যায়ে প্রতিবেদনের খসড়া প্রস্তুতের কাজ শুরু করা না হলে যথাসময়ে সরকারের নিকট প্রতিবেদন জমা দেয়া সম্ভব হবেনা। তাই দ্রুত লেখার কাজ সম্পন্ন করার জন্য সদস্যবৃন্দের মধ্যে দায়িত্ব বন্টন করার প্রয়োজনীয়তা রয়েছে বলে সভায় অভিমত ব্যক্ত করা হয়।

সিদ্ধান্ত : সভায় বিস্তারিত আলোচনার পর নিম্নলিখিতভাবে সদস্যদের মধ্যে দায়িত্ব বন্টন করা হয়। দায়িত্বপ্রাপ্ত সদস্যবৃন্দ অধ্যয়নভিত্তিক প্রাথমিক খসড়া আগামী সভায় উপস্থাপন করবেন।

ক্রঃ নং	বিষয়	দায়িত্বপ্রাপ্ত সদস্যদের নাম	মন্তব্য
১	প্রতিবেদনের সারসংক্ষেপ	১। অধ্যাপক ফরিদ উদ্দিন আহমেদ (অর্থনীতিবিদ) ডীন, সামাজিক বিজ্ঞান অনুষদ, ঢাকা বিশ্ববিদ্যালয় সার্বক্ষণিক সদস্য ২। জনাব মোঃ শাহাদাৎ হোসেন, এফসিএ, (হিসাব বিজ্ঞানী) মেম্বার কাউন্সিল ও সাবেক ভাইস প্রেসিডেন্ট, আইসিএবি, সার্বক্ষণিক সদস্য	
২	জরিপ পদ্ধতি	অধ্যাপক ফরিদ উদ্দিন আহমেদ (অর্থনীতিবিদ) ডীন, সামাজিক বিজ্ঞান অনুষদ, ঢাকা বিশ্ববিদ্যালয় সার্বক্ষণিক সদস্য	
৩	পটভূমি	জনাব মোঃ শাহাদাৎ হোসেন, এফসিএ, (হিসাব বিজ্ঞানী) মেম্বার কাউন্সিল ও সাবেক ভাইস প্রেসিডেন্ট, আইসিএবি, সার্বক্ষণিক সদস্য	
৪	শ্রম আইন পর্যালোচনা	১। জনাব মোঃ আমিনুল ইসলাম, যুগ্মসচিব (শ্রম), শ্রম ও কর্মসংস্থান মন্ত্রণালয় ২। বেগম সোহেলী শিরিন আহমেদ, যুগ্মসচিব, বস্ত্র ও পাট মন্ত্রণালয় ৩। জনাব মোঃ আলী হায়দার, চেয়ারম্যান নিম্নতম মজুরী বোর্ড	
৫	দেশের আর্থিক পরিস্থিতি এবং কর্পোরেশনসমূহের সক্ষমতা পর্যালোচনা	জনাব মোঃ শাহাদাৎ হোসেন, এফসিএ, (হিসাব বিজ্ঞানী) মেম্বার কাউন্সিল ও সাবেক ভাইস প্রেসিডেন্ট, আইসিএবি, সার্বক্ষণিক সদস্য	
৬	কমিশনের জরিপে প্রাপ্ত তথ্যের আলোকে শ্রমিকদের মজুরি, ভাতাদি ও চাকরি সংক্রান্ত মতামতের বিশ্লেষণ	১। অধ্যাপক ফরিদ উদ্দিন আহমেদ, (অর্থনীতিবিদ) ডীন, সামাজিক বিজ্ঞান অনুষদ, ঢাকা বিশ্ববিদ্যালয় সার্বক্ষণিক সদস্য ২। জনাব মোঃ শাহাদাৎ হোসেন, এফসিএ, (হিসাববিজ্ঞানী) মেম্বার কাউন্সিল ও সাবেক ভাইস প্রেসিডেন্ট, আইসিএবি সার্বক্ষণিক সদস্য	

৭	কর্পোরেশনের চেয়ারম্যানদের মতামত পর্যালোচনা	১। জনাব এবিএম সিরাজুল হক, উপসচিব (সংস্থাপন), শ্রম ও কর্মসংস্থান মন্ত্রণালয় সদস্য -সচিব ২। মোহাম্মদ কামরুল ইসলাম সিনিয়র সহকারী সচিব, চেয়ারম্যানের একান্ত সচিব, জাতীয় মজুরি ও উৎপাদনশীলতা কমিশন-২০১৫	
৮	ট্রেড ইউনিয়ন নেতাদের মতামত পর্যালোচনা	১। জনাব এবিএম সিরাজুল হক, উপসচিব (সংস্থাপন), শ্রম ও কর্মসংস্থান মন্ত্রণালয় সদস্য -সচিব ২। মোহাম্মদ কামরুল ইসলাম সিনিয়র সহকারী সচিব, চেয়ারম্যানের একান্ত সচিব, জাতীয় মজুরি ও উৎপাদনশীলতা কমিশন-২০১৫	
৯	স্ক্রুপ নেতাদের মতামত পর্যালোচনা	১। জনাব এবিএম সিরাজুল হক, উপসচিব (সংস্থাপন), শ্রম ও কর্মসংস্থান মন্ত্রণালয় সদস্য -সচিব ২। মোহাম্মদ কামরুল ইসলাম সিনিয়র সহকারী সচিব, চেয়ারম্যানের একান্ত সচিব, জাতীয় মজুরি ও উৎপাদনশীলতা কমিশন-২০১৫	
১০	বিভিন্ন শিল্প প্রতিষ্ঠান প্রধানদের সাথে আলোচনার প্রেক্ষিতে প্রাপ্ত মতামত পর্যালোচনা	১। জনাব এবিএম সিরাজুল হক, উপসচিব (সংস্থাপন), শ্রম ও কর্মসংস্থান মন্ত্রণালয় সদস্য -সচিব ২। মোহাম্মদ কামরুল ইসলাম সিনিয়র সহকারী সচিব, চেয়ারম্যানের একান্ত সচিব, জাতীয় মজুরি ও উৎপাদনশীলতা কমিশন-২০১৫	
১১	উৎপাদনশীলতা ও মজুরি সম্পর্কিত পর্যালোচনা	সংশ্লিষ্ট সাব-কমিটি	
১২	মজুরি নির্ধারণের অনুসরণীয় নীতি, পদ্ধতি ও সুপারিশকৃত মজুরি কাঠামো	সংশ্লিষ্ট সাব-কমিটি	
১৩	সুপারিশকৃত বিভিন্ন ভাতা ও সুবিধাদি	সংশ্লিষ্ট সাব-কমিটি	
১৪	সুপারিশকৃত মজুরি ও ভাতাদির আর্থিক সংশ্লেষ এবং প্রয়োজনীয় অতিরিক্ত সম্পদ আহরণের কৌশল সম্পর্কিত মতামত	১। অধ্যাপক ফরিদ উদ্দিন আহমেদ (অর্থনীতিবিদ) ডীন, সামাজিক বিজ্ঞান অনুষদ, ঢাকা বিশ্ববিদ্যালয় সার্বক্ষণিক সদস্য ২। জনাব মোঃ শাহাদাৎ হোসেন, এফসিএ, (হিসাব বিজ্ঞানী) মেম্বার কাউন্সিল ও সাবেক ভাইস প্রেসিডেন্ট, আইসিএবি, সার্বক্ষণিক সদস্য	

**আলোচ্যসূচী-৫ :** সেক্টর কর্পোরেশন শ্রমিক কর্মচারী ফেডারেশন সমন্বয় পরিষদ নেতৃবৃন্দের সাথে আলোচনা।

সভায় সেক্টর কর্পোরেশন শ্রমিক কর্মচারী ফেডারেশন সমন্বয় পরিষদের আহ্বায়কসহ ১১ জন প্রতিনিধি উপস্থিত ছিলেন। সভায় খান সিরাজুল ইসলাম, আহ্বায়ক, সেক্টর কর্পোরেশন শ্রমিক কর্মচারী ফেডারেশন সমন্বয় পরিষদ বলেন যে, রাষ্ট্রায়ত্ত্ব ০৫টি কর্পোরেশনের শ্রমিকগণ সমন্বয় পরিষদের আওতাভুক্ত। তিনি বলেন, এসব কর্পোরেশনে প্রায় ৮০,০০০ শ্রমিক-কর্মচারী কর্মরত। এদের মধ্যে কর্মচারীগণ জাতীয় বেতনস্কেলভুক্ত হওয়ায় তারা ২০১৫ সালে ঘোষিত বর্ধিত বেতন পাচ্ছেন। কিন্তু শ্রমিকের মজুরি নতুনভাবে নির্ধারিত না হওয়ায় তারা বর্ধিত হারে মজুরি না পাওয়ায় মানবতের জীবনযাপন করছেন। তিনি জরুরিভিত্তিতে মজুরি নির্ধারণসহ জুলাই ২০১৫ থেকে তা কার্যকর করার অনুরোধ জানান। জনাব এম কামাল উদ্দিন, যুগ্ম আহ্বায়ক সেক্টর কর্পোরেশনের শ্রমিক-কর্মচারী ফেডারেশন সমন্বয় পরিষদ বলেন যে, বংশসূত্রে ১৯৭৩ সালের জাতীয় বেতন স্কেলে সর্বনিম্ন বেতন মাসিক ১৩০ টাকা এবং শ্রমিকদের সর্বনিম্ন মজুরি মাসিক ১৫৫ টাকা নির্ধারণ করা হয়। তিনি ২০১৫ সালে ঘোষিত জাতীয় বেতন স্কেলের সর্বনিম্ন গ্রেড থেকে শ্রমিকদের মজুরি সর্বনিম্ন গ্রেডে এ ৬% বেশী করার দাবী জানান। তিনি কর্মচারীদের ন্যায় শ্রমিকদের উচ্চতর গ্রেডে সুবিধা প্রদান করার জন্য সর্বোচ্চ আদালতের রায় অনুযায়ী শ্রমিকদের পেনশন বা গ্রাচুইটি নির্ধারণ, শিফটিং ভাতা ১০% বৃদ্ধি, নৈশকালীন ভাতা ঘন্টায় ১০ টাকা, বকেয়াসহ বাংলা নববর্ষ ভাতা, প্রসূতি ছুটি ০৬ মাস নির্ধারণ এবং জাতীয় বেতন স্কেলের ন্যায় অন্যান্য ভাতা নির্ধারণের দাবী জানান। তাছাড়া তিনি শ্রমিকদের মজুরি নির্ধারণে ১৬ টি গ্রেডের পরিবর্তে ০৬টি গ্রেড নির্ধারণের সুপারিশ করেন। সাথে সাথে তিনি কারখানাসমূহে পেশাগত স্বাস্থ্য ও নিরাপত্তা নিশ্চিতকরণের বিষয়ে গুরুত্ব আরোপ করেন।

**সিদ্ধান্ত :** সেক্টর কর্পোরেশন শ্রমিক কর্মচারী ফেডারেশন সমন্বয় পরিষদ নেতৃবৃন্দ কর্তৃক উপস্থাপিত সুপারিশসমূহের মধ্যে কমিশনের কাছে গ্রহণযোগ্য সুপারিশসমূহ প্রতিবেদন প্রস্তুতের সময় বিবেচনা করা হবে।

**আলোচ্যসূচী-৬ :** স্কাইপির মাধ্যমে শিল্প প্রতিষ্ঠান প্রধানদের সাথে আলোচনা।

সভা চলাকালীন ০৩টি শিল্প প্রতিষ্ঠান প্রধানদের সাথে স্কাইপির মাধ্যমে আলোচনা হয়। জুটো ফাইবার গ্লাস ইন্ডাস্ট্রিজ লিঃ এর উপ-মহাব্যবস্থাপক, জনাব মোঃ সুরুল আলী বেগ বলেন যে, তার প্রতিষ্ঠানে মো ০৬টি গ্রেডের শ্রমিক কর্মরত রয়েছে। তিনি ১ম গ্রেডে সর্বনিম্ন মজুরি মাসিক ৯,০০০/- টাকা ৬ষ্ঠ গ্রেডে সর্বোচ্চ ১১,০০০/- টাকা নির্ধারণের সুপারিশ করেন। তাছাড়াও তিনি জাতীয় বেতন স্কেল ২০১৫ অনুযায়ী ভাতাদি নির্ধারণের দাবী জানান। চিটাগাং ইউরিয়া ফার্টিলাইজার লিঃ এর ব্যবস্থাপক জনাব আবু তাহের ভূঞা জানান তার প্রতিষ্ঠানটি গ্যাস সরবরাহের অভাবে প্রায় ০২ বছর যাবৎ বন্ধ রয়েছে। গ্যাস সরবরাহ পাওয়া গেলে জানুয়ারী ২০১৭ সালে উৎপাদন শুরু করা যাবে বলে তিনি আশা প্রকাশ করেন। তিনি বলেন যে, তার প্রতিষ্ঠানে বেতন, মজুরি ও ভাতাদি পরিশোধের জন্য কখনই ভর্তুকি প্রদান করা হয়নি। তার প্রতিষ্ঠানের শ্রমিকদের অনুমোদিত পদ সংখ্যা ৩৬৯ এবং বর্তমানে কর্মরত ২৭৫ জন। তিনি সর্বনিম্ন মজুরি মাসিক ১২,০০০/- টাকা এবং সর্বোচ্চ মজুরি মাসিক ১৭,০০০/- টাকা করার সুপারিশ করেন। আমিন টেক্সটাইল মিলস লিমিটেড এর ব্যবস্থাপক জনাব মোঃ মজিবুর রহমান বলেন যে, তার প্রতিষ্ঠানে কোন শ্রমিক কর্মরত নেই। কোন ট্রেড-ইউনিয়ন নেই। তবে দৈনিকভিত্তিক শ্রমিক রয়েছে। তার প্রতিষ্ঠানের জন্য মজুরি নির্ধারণের প্রয়োজনীয়তা নেই বলে তিনি জানান।

**সিদ্ধান্ত :** শিল্প প্রতিষ্ঠান প্রধানদের গ্রহণযোগ্য সুপারিশসমূহ বিবেচনা করা যেতে পারে।

সভায় আর কোন আলোচ্য বিষয় না থাকায় সকলকে ধন্যবাদ জানিয়ে সভাপতি সভার সমাপ্তি ঘোষণা করেন।

স্বাক্ষরিত/-

০৫-১২-২০১৬ খ্রিঃ

(মোঃ নজরুল ইসলাম খান)

সভাপতি

ও

চেয়ারম্যান

জাতীয় মজুরি ও উৎপাদনশীলতা কমিশন-২০১৫

গণপ্রজাতন্ত্রী বাংলাদেশ সরকার  
শ্রম ও কর্মসংস্থান মন্ত্রণালয়  
জাতীয় মজুরি ও উৎপাদনশীলতা কমিশন-২০১৫  
[www.nwpc.gov.bd](http://www.nwpc.gov.bd)

স্মারক নং-৪০.০০.০০০০.০১৬.০৬.২০১৬-২৫৬

তারিখঃ ১৯ মাঘ, ১৪২৩ বঙ্গাব্দ  
০১ ফেব্রুয়ারি, ২০১৭ খ্রিস্টাব্দ

বিষয়ঃ জাতীয় মজুরি ও উৎপাদনশীলতা কমিশন-২০১৫ এর ১৪তম সভার কার্যবিবরণী।

সভার তারিখ ও সময় : ০১.০২.২০১৭ সন্ধ্যা : ০৬:০০ ঘটিকা।

স্থান : জাতীয় মজুরি ও উৎপাদনশীলতা কমিশন অফিসের সভাকক্ষ।

সভাপতি : জনাব মোঃ নজরুল ইসলাম খান।

উপস্থিতি সদস্যদের তালিকাঃ পরিশিষ্ট 'ক'।

সভাপতি সকলকে স্বাগত জানিয়ে সভার কার্যক্রম শুরু করেন।

**আলোচ্যসূচী-০১ : বিগত সভার কার্যবিবরণী দৃষ্টিকরণ।**

সভার শুরুতে বিগত ৩০/০১/২০১৭ তারিখ অনুষ্ঠিত সভার কার্যবিবরণী পাঠ করে শুনানো হয় এবং কোন সংশোধনী না থাকায় সর্বসম্মতিক্রমে তা দৃষ্টিকরণ করা হয়।

**আলোচ্যসূচী-০২ : কমিশনের সংশোধিত খসড়া প্রতিবেদন পর্যালোচনা।**

বিগত ০৫/১২/২০১৬ খ্রিঃ তারিখে অনুষ্ঠিত কমিশনের সভায় প্রতিবেদন তৈরির জন্য সদস্যদের মধ্যে দায়িত্ব বন্টন করা হয়। অধ্যায়ভিত্তিক প্রাথমিক খসড়ার উপর আলোচনা ও পর্যালোচনার পর সকল সম্মানিত সাব-কমিটির আহ্বায়কদের সংশোধিত চূড়ান্ত খসড়া প্রদান করতে অনুরোধ করা হয়। মজুরি নির্ধারণের অনুসরণীয় নীতি, পদ্ধতি ও মজুরি সংক্রান্ত সাব-কমিটির আহ্বায়ক জনাব মোঃ জালাল উদ্দিন, যুগ্মসচিব (রাষ্ট্রায়ত্ত্ব প্রতিষ্ঠান), অর্থ বিভাগ, অর্থ মন্ত্রণালয় সভায় সংশোধিত খসড়া উপস্থাপন করেন। সভায় জাতীয় মজুরি ও উৎপাদনশীলতা কমিশন-২০১০ এর সুপারিশের আলোকে সরকার কর্তৃক ঘোষিত মজুরি কাঠামোর ১০০% , ৯৮% ও ৯৫% বৃদ্ধি করে ০৩টি মজুরি কাঠামোর খসড়া উপস্থাপন করা হয়। কমিশনের উপস্থিত সদস্যবৃন্দ বিস্তারিত আলোচনান্তে ১০০% মজুরি বৃদ্ধির সুপারিশ করার বিষয়ে একমত পোষণ করেন।

সিদ্ধান্তসমূহ : বিস্তারিত আলোচনা ও পর্যালোচনার পর নিম্নলিখিত সিদ্ধান্তসমূহ গৃহীত হয়।

১। শ্রমিকদের মজুরির ক্ষেত্রে ১০০% মজুরি বৃদ্ধির প্রস্তাব সর্বসম্মতিক্রমে গৃহীত হয়।

২। আগামী সভার পূর্বেই অধ্যায়ভিত্তিক সংশোধিত খসড়া প্রস্তুতপূর্বক কমিশনে জমা দেয়ার জন্য সংশ্লিষ্ট সকলকে বিশেষভাবে অনুরোধ করা হয়।

সভায় আর কোন আলোচনা না থাকায় সভাপতি কর্তৃক উপস্থিত সকলকে ধন্যবাদ জানিয়ে সভার সমাপ্তি ঘোষণা করা হয়।

স্বাক্ষরিত/-

০১-০২-২০১৭ খ্রিঃ

(মোঃ নজরুল ইসলাম খান)

সভাপতি

ও

চেয়ারম্যান

জাতীয় মজুরি ও উৎপাদনশীলতা কমিশন-২০১৫

গণপ্রজাতন্ত্রী বাংলাদেশ সরকার  
শ্রম ও কর্মসংস্থান মন্ত্রণালয়  
জাতীয় মজুরি ও উৎপাদনশীলতা কমিশন-২০১৫  
[www.nwpc.gov.bd](http://www.nwpc.gov.bd)

স্মারক নং-৪০.০০.০০০০.০১৬.০৬.২০১৬-২৫৭

তারিখঃ ২৩ মাঘ, ১৪২৩ বঙ্গাব্দ  
০৫ ফেব্রুয়ারি, ২০১৭ খ্রিস্টাব্দ

বিষয়ঃ জাতীয় মজুরি ও উৎপাদনশীলতা কমিশন-২০১৫ এর ১৫তম সভার কার্যবিবরণী।

সভার তারিখ ও সময় : ০৫.০২.২০১৭ বিকাল : ০৩:০০ ঘটিকা।

স্থান : শ্রম ও কর্মসংস্থান মন্ত্রণালয়ের সভাকক্ষ।

সভাপতি : জনাব মোঃ নজরুল ইসলাম খান।

আমন্ত্রিত প্রধান অতিথিঃ জনাব মোঃ মুজিবুল হক (চুন্নু), এমপি, মাননীয় প্রতিমন্ত্রী, শ্রম ও কর্মসংস্থান মন্ত্রণালয়।

আমন্ত্রিত বিশেষ অতিথিঃ জনাব মিকাইল শিপার, সচিব, শ্রম ও কর্মসংস্থান মন্ত্রণালয়।

উপস্থিতি সদস্যদের তালিকাঃ পরিশিষ্ট 'ক'।

সভাপতি শ্রম ও কর্মসংস্থান মন্ত্রণালয়ের মাননীয় প্রতিমন্ত্রী জনাব মুজিবুল হক (চুন্নু), এমপি ও শ্রম ও কর্মসংস্থান মন্ত্রণালয়ের সচিব জনাব মিকাইল শিপারসহ উপস্থিত সকলকে স্বাগত জানিয়ে সভার কার্যক্রম শুরু করেন।

২। শ্রম ও কর্মসংস্থান মন্ত্রণালয়ের মাননীয় প্রতিমন্ত্রী জনাব মোঃ মুজিবুল হক (চুন্নু) এমপি, জাতীয় মজুরি ও উৎপাদনশীলতা কমিশন-২০১৫ এর প্রতিবেদনের সামগ্রিক অগ্রগতি সম্পর্কে জিজ্ঞাসাবাদ করলে সভাপতি মহোদয় কমিশনের কাজের অগ্রগতি তুলে ধরেন। এ সম্পর্কে কমিশনের সার্বক্ষণিক সদস্য (অর্থনীতিবিদ) অধ্যাপক ফরিদ উদ্দিন আহমেদ বলেন, কমিশনের কাজ এগিয়ে চলেছে, আশা করা যায় নির্ধারিত সময়ের মধ্যেই কমিশনের প্রতিবেদন প্রস্তুত করা সম্ভব হবে। অপর সার্বক্ষণিক সদস্য (হিসাব বিজ্ঞানী) জনাব মোঃ শাহাদাৎ হোসেন এফসিএ, বিভিন্ন ভাতা ও সুবিধাদি বিষয় উপস্থাপন করেন। তিনি বলেন, দেশের আর্থিক অবস্থা ও কর্পোরেশনসমূহের সক্ষমতা যাচাইপূর্বক কমিশন-২০১৫ বিভিন্ন সুপারিশ প্রণয়ন করেছে। তিনি উল্লেখ করেন যে, প্রত্যেক মিল/কারখানায় যদি বায়োমেট্রিক হাজিরার প্রচলন করা যায় তাহলে উৎপাদনশীলতা বৃদ্ধি পাবে বলে আশা করা যায়। মজুরি নির্ধারণের অনুসরণীয় নীতি, পদ্ধতি ও সুপারিশকৃত মজুরি কাঠামো সম্পর্কে জনাব মোঃ জালাল উদ্দিন, যুগ্মসচিব (রাষ্ট্রায়ত্ত্ব প্রতিষ্ঠান), অর্থ বিভাগ, অর্থ মন্ত্রণালয় বলেন, শ্রমিকদের জন্য প্রাথমিক মজুরি কাঠামোর সংশোধিত খসড়া চূড়ান্ত করা হয়েছে। এ সংক্রান্ত একটি খসড়া তিনি প্রতিমন্ত্রী মহোদয়ের সদয় অবগতির জন্য উপস্থাপন করেন। জনাব মিকাইল শিপার, সচিব, শ্রম ও কর্মসংস্থান মন্ত্রণালয় বলেন, পূর্বে গঠিত কোন কমিশনই নির্ধারিত সময়ের মধ্যে তাদের কাজ সম্পন্ন করতে পারেননি। জাতীয় মজুরি ও উৎপাদনশীলতা কমিশন-২০১৫ নির্ধারিত সময়ের মধ্যেই তাদের কাজ প্রায় সম্পন্ন করতে পারবে জেনে তিনি জাতীয় মজুরি ও উৎপাদনশীলতা কমিশন-২০১৫ এর সকল সদস্যকে আন্তরিক অভিনন্দন জানান। তবে তিনি সুচারুরূপে প্রতিবেদনের ছাপানোর কাজ সম্পন্ন করার জন্য কিছু সময় বাড়িয়ে নেয়া প্রয়োজন রয়েছে কিনা- সে বিষয়ে মতামত আহবান করলে কমিশনের সদস্য জনাব শুক্লুর মাহমুদ বলেন একমাস সময় বৃদ্ধি করার জন্য বিশেষ অভিমত ব্যক্ত করলে কমিশনের কয়েকজন সদস্য একমত পোষণ করেন।



সিদ্ধান্তসমূহ : বিস্তারিত আলোচনা ও পর্যালোচনান্তে নিম্নলিখিত সিদ্ধান্তসমূহ গৃহীত হয়:

- ১) কমিশনের মেয়াদ ০১ (এক) মাস বৃদ্ধির সর্বসম্মত সিদ্ধান্ত গৃহীত হয়।
- ২) কমিশনের মেয়াদ ০১ (এক) মাস বৃদ্ধির ফলে যদি অতিরিক্ত অর্থের প্রয়োজন হয় অথবা অর্থের প্রয়োজন না হলেও যদি উপযোজনের প্রয়োজন হয়, সদস্য-সচিব সে বিষয়ে প্রয়োজনীয় ব্যবস্থা গ্রহণ করবেন।
- ৩। সভায় আর কোন আলোচনা না থাকায় সভাপতি কর্তৃক শ্রম ও কর্মসংস্থান মন্ত্রণালয়ের মাননীয় প্রতিমন্ত্রী ও সচিব মহোদয়সহ উপস্থিত সকলকে ধন্যবাদ জানিয়ে সভার সমাপ্তি ঘোষণা করা হয়।

স্বাক্ষরিত/-

০৫-০২-২০১৭ খ্রিঃ

(মোঃ নজরুল ইসলাম খান)

সভাপতি

ও

চেয়ারম্যান

জাতীয় মজুরি ও উৎপাদনশীলতা কমিশন-২০১৫

গণপ্রজাতন্ত্রী বাংলাদেশ সরকার  
শ্রম ও কর্মসংস্থান মন্ত্রণালয়  
জাতীয় মজুরি ও উৎপাদনশীলতা কমিশন-২০১৫  
[www.nwpc.gov.bd](http://www.nwpc.gov.bd)

স্মারক নং-৪০.০০.০০০০.০১৬.০৬.২০১৬-২৬২

তারিখঃ ১৭ ফাল্গুন, ১৪২৩ বঙ্গাব্দ  
০১ মার্চ, ২০১৭ খ্রিস্টাব্দ

বিষয়ঃ জাতীয় মজুরি ও উৎপাদনশীলতা কমিশন-২০১৫ এর ১৬তম সভার কার্যবিবরণী।

সভার তারিখ ও সময় : ০১.০৩.২০১৭ বিকাল : ০৩:০০ ঘটিকা।

স্থান : জাতীয় মজুরি ও উৎপাদনশীলতা কমিশন অফিসের সভাকক্ষ।

সভাপতি : জনাব মোঃ নজরুল ইসলাম খান।

উপস্থিত সদস্যদের তালিকাঃ পরিশিষ্ট 'ক'।

সভাপতি উপস্থিত সকলকে স্বাগত জানিয়ে সভার কার্যক্রম শুরু করেন।

২। সভাপতি জাতীয় মজুরি ও উৎপাদনশীলতা কমিশন-২০১৫ এর প্রতিবেদন এর খসড়া তৈরিতে সার্বিক সহযোগিতা প্রদানের জন্য সংশ্লিষ্ট সকলের প্রতি কৃতজ্ঞতা জ্ঞাপন করেন।

৩। অতঃপর বিগত সভার কার্যবিবরণীতে কোন সংশোধনী না থাকায় তা দৃষ্টীকরণ করা হয়। এ পর্যায়ে সদস্য-সচিব অধ্যায়ভিত্তিক প্রতিবেদন সভায় উপস্থাপন করেন। সভায় উপস্থিত সদস্যগণ কর্তৃক বিভিন্ন অধ্যায়ে কিছু সংশোধনী আনয়নের প্রস্তাব করা হলে কিছু সংখ্যক সংশোধনী সভায় অনুমোদিত ও সে অনুযায়ী সংশোধন করা হয়। তাছাড়া সভায় সদস্যবৃন্দকে খসড়া প্রতিবেদনটি পুনরায় পর্যালোচনা করার জন্য অনুরোধ জানান হয় এবং কোন সংশোধনী প্রস্তাব থাকলে তা আগামী ০৫/০৩/২০১৭ তারিখ অফিস সময়ের মধ্যে কমিশনের সদস্য-সচিবের নিকট প্রেরণের অনুরোধ জানানো হয়। এছাড়া সভায় প্রতিবেদন মুদ্রণের কাজ শুরু করা প্রয়োজন বলেও অভিমত ব্যক্ত করা হয়। সভায় আরও আলোচনা হয় যে, কমিশনের ওয়েবসাইট যাতে পরবর্তী কমিশন গঠন পর্যন্ত চালু থাকে সে কারণে ০৫ বছরের জন্য Domain Registration and Web Hosting space (৫ জিবি) এর ব্যবস্থা গ্রহণ করা প্রয়োজন। বিস্তারিত আলোচনান্তে নিম্নলিখিত সিদ্ধান্তসমূহ গৃহীত হয়।

- ১) কমিশনের সদস্যবৃন্দ খসড়া প্রতিবেদনটি পুনরায় পর্যালোচনা করবেন এবং কোন সংশোধনী থাকলে তা আগামী ০৫/০৩/২০১৭ তারিখ অফিস চলাকালীন কমিশনের সদস্য-সচিবের নিকট জমা দিবেন।
- ২) কমিশনের প্রতিবেদন জরুরিভিত্তিতে মুদ্রণের কাজ শুরু করতে হবে। এ বিষয়ে সদস্য-সচিব প্রয়োজনীয় ব্যবস্থা গ্রহণ করবেন।
- ৩) আগামী ০৫ বছরের জন্য কমিশনের Domain Registration and Web Hosting space (৫ জিবি) এর ব্যবস্থা করতে হবে। এ বিষয়ে কমিশনের সদস্য-সচিব প্রয়োজনীয় ব্যবস্থা গ্রহণ করবেন।

সভায় আর কোন আলোচনা না থাকায় সভাপতি উপস্থিত সকলকে ধন্যবাদ জানিয়ে সভার সমাপ্তি ঘোষণা করা হয়।

স্বাক্ষরিত/-

০১-০৩-২০১৭ খ্রিঃ

(মোঃ নজরুল ইসলাম খান)

সভাপতি

ও

চেয়ারম্যান

জাতীয় মজুরি ও উৎপাদনশীলতা কমিশন-২০১৫

গণপ্রজাতন্ত্রী বাংলাদেশ সরকার  
শ্রম ও কর্মসংস্থান মন্ত্রণালয়  
জাতীয় মজুরি ও উৎপাদনশীলতা কমিশন-২০১৫  
[www.nwpc.gov.bd](http://www.nwpc.gov.bd)

স্মারক নং-৪০.০০.০০০০.০১৬.০৬.২০১৬-২৭৫

তারিখঃ ১৪ চৈত্র, ১৪২৩ বঙ্গাব্দ  
২৮ মার্চ, ২০১৭ খ্রিস্টাব্দ

বিষয়ঃ জাতীয় মজুরি ও উৎপাদনশীলতা কমিশন ২০১৫ এর ১৯তম সভার কার্যবিবরণী।

সভার তারিখ ও সময় : ২৮.০৩.২০১৭ সকালঃ ১০.০০ ঘটিকা।  
স্থান : জাতীয় মজুরি ও উৎপাদনশীলতা কমিশন অফিসের সভাকক্ষ।  
সভাপতি : জনাব মোঃ নজরুল ইসলাম খান।  
উপস্থিতি সদস্যদের তালিকাঃ পরিশিষ্ট 'ক'।

সভাপতি উপস্থিত সকলকে স্বাগত জানিয়ে সভার কার্যক্রম শুরু করেন। বিগত ২৫/০৩/২০১৭ তারিখ অনুষ্ঠিত সভার কার্যবিবরণীতে কোন সংশোধনী না থাকায় তা দৃঢ়ীকরণ করা হয়।

২। অতঃপর সদস্য-সচিব কমিশনের মুদ্রিত প্রতিবেদনের খসড়া কমিশন সভায় উপস্থাপন করেন। সভায় প্রতিবেদনের বিষয়ে সদস্যবৃন্দ আলোচনা করেন এবং কোনরূপ সংশোধনী ব্যতীত উহা অনুমোদনের বিষয়ে একমত পোষণ করেন। এ পর্যায়ে কমিশন চেয়ারম্যান কমিশনের সম্মানিত সদস্যবৃন্দের প্রতি কৃতজ্ঞতা জ্ঞাপন করে বলেন যে, রাষ্ট্রায়ত্ত্ব, স্বায়ত্তশাসিত ও আধাস্বায়ত্তশাসিত শিল্প প্রতিষ্ঠানের শ্রমিকের মজুরি ও ভাতাদি নির্ধারণের কাজটি অত্যন্ত কঠিন। তিনি বলেন যে, সরকারি কর্মচারীগণ জাতীয় বেতন স্কেল ২০১৫ অনুযায়ী বেতন ভাতা পাচ্ছেন। অথচ একই প্রতিষ্ঠানে কর্মরত শ্রমিকদের বর্ধিত মজুরি ও ভাতাদি দেওয়া হচ্ছে না। তাই কমিশন সদস্যবৃন্দের সহায়তায় অধিকাংশ শিল্প প্রতিষ্ঠান লোকসানী হলেও বাস্তবতা বিবেচনা করে শ্রমিকদের জন্য একটি গ্রহণযোগ্য মজুরি কাঠামো ও ভাতাদি প্রদানের সুপারিশ প্রণয়নে সক্ষম হয়েছে। তিনি এ কঠিন কাজ করার ক্ষেত্রে কমিশনের সকল সম্মানিত সদস্য ও সহায়ক কর্মকর্তা/ কর্মচারীদের প্রতি আন্তরিক কৃতজ্ঞতা জ্ঞাপন করেন। তিনি অভিমত ব্যক্ত করেন যে, সকলের সার্বিক সহযোগিতা ব্যতীত কমিশনের কাজ সম্পাদন সম্ভব ছিলনা।

সিদ্ধান্ত : কমিশনের মুদ্রিত খসড়া প্রতিবেদন কোনরূপ সংশোধনী ব্যতীত সর্বসম্মতিক্রমে অনুমোদিত হয়। সদস্য-সচিব প্রতিবেদনটি মুদ্রনের প্রয়োজনীয় ব্যবস্থা গ্রহণ করবেন।

সভায় আর কোন আলোচনা না থাকায় সভাপতি উপস্থিত সকলকে ধন্যবাদ জানিয়ে সভার সমাপ্তি ঘোষণা করা হয়।

স্বাক্ষরিত/-  
২৮-০৩-২০১৭ খ্রিঃ  
(মোঃ নজরুল ইসলাম খান)  
সভাপতি  
ও  
চেয়ারম্যান

জাতীয় মজুরি ও উৎপাদনশীলতা কমিশন ২০১৫

## তথ্য সহায়িকা

- ০১। বাংলাদেশ অর্থনৈতিক সমীক্ষা ২০১৬, অর্থ মন্ত্রণালয়, গণপ্রজাতন্ত্রী বাংলাদেশ সরকার।
- ০২। বাংলাদেশ শ্রম আইন ২০০৬, শ্রম ও কর্মসংস্থান মন্ত্রণালয়, গণপ্রজাতন্ত্রী বাংলাদেশ সরকার।
- ০৩। বাংলাদেশ শ্রম বিধিমালা ২০১৫, শ্রম ও কর্মসংস্থান মন্ত্রণালয়, গণপ্রজাতন্ত্রী বাংলাদেশ সরকার।
- ০৪। বাংলাদেশ ব্যাংক বার্ষিক প্রতিবেদন ২০১৪-২০১৫, বাংলাদেশ ব্যাংক, ঢাকা।
- ০৫। Bangladesh Bank Financial Stability Report 2015, বাংলাদেশ ব্যাংক, ঢাকা।
- ০৬। বিএসইসি এমআইএস রিপোর্ট ২০১৫-২০১৬, বাংলাদেশ স্টীল এন্ড ইঞ্জিনিয়ারিং করপোরেশন, ঢাকা।
- ০৭। বিএসএফআইসি বার্ষিক প্রতিবেদন ২০১৩-২০১৪, বাংলাদেশ চিনি ও খাদ্য শিল্প করপোরেশন, ঢাকা।
- ০৮। বাংলাদেশের সমাজ বিপ্লবে বঙ্গবন্ধু দর্শন, খন্দকার মোহাম্মদ ইলিয়াস, আগামী প্রকাশনী, পৃ. ১২৮।
- ০৯। বাংলাদেশের অর্থনীতি, উন্নয়ন সমস্যা ও সম্ভাবনা, মোঃ গোলাম আজম আযাদ, মোহাম্মদ ব্রাদার্স, সেপ্টেম্বর ১৯৮৯।
- ১০। জাতীয় মজুরি ও উৎপাদনশীলতা কমিশন ২০০৫-এর প্রতিবেদন।
- ১১। জাতীয় মজুরি ও উৎপাদনশীলতা কমিশন ২০১০-এর প্রতিবেদন।
- ১২। উৎপাদন কাজে নিয়োজিত শ্রমিকদের জন্য প্রশ্রাবলীর মাধ্যমে সংগৃহীত প্রয়োজনীয় তথ্য।
- ১৩। রাষ্ট্রীয় মালিকানাধীন প্রতিষ্ঠানসমূহে ট্রেড ইউনিয়ন নেতাদের জন্য প্রশ্রাবলীর মাধ্যমে সংগৃহীত তথ্য।
- ১৪। শিল্প কারখানার জন্য প্রশ্রাবলীর মাধ্যমে সংগৃহীত তথ্য।
- ১৫। বিসিআইসি, বিজেএমসি, বিএসইসি, বিএসএফআইসি, বিএফআইডিসি এবং বিটিএমসি থেকে সংগৃহীত তথ্য।
- ১৬। বিসিআইসি, বিজেএমসি, বিএসইসি, বিএসএফআইসি, বিএফআইডিসি এবং বিটিএমসি-এর অধীন বিভিন্ন প্রতিষ্ঠানের বিভিন্ন বছরের নিরীক্ষা প্রতিবেদন।
- ১৭। প্রশ্রাবলীর মাধ্যমে করপোরেশনসমূহের চেয়ারম্যানদের নিকট থেকে সংগৃহীত তথ্য।
- ১৮। [www.yourarticlelibrary.com/economics/theory-of-distribution/objection-raise-against-the-marginal-productivity-theory/37426/](http://www.yourarticlelibrary.com/economics/theory-of-distribution/objection-raise-against-the-marginal-productivity-theory/37426/).



শ্রম ও কর্মসংস্থান মন্ত্রণালয়ের মাননীয় প্রতিমন্ত্রী ও সচিব মহোদয়ের সাথে কমিশনের সদস্যবৃন্দের সাক্ষাৎ



শ্রম ও কর্মসংস্থান মন্ত্রণালয়ের মাননীয় প্রতিমন্ত্রী ও সচিব মহোদয়ের সাথে কমিশনের সদস্যবৃন্দের সাক্ষাৎ



শ্রম ও কর্মসংস্থান মন্ত্রণালয়ের সচিব মহোদয়ের উপস্থিতিতে কমিশনের প্রথম সভা



জাতীয় মজুরি ও উৎপাদনশীলতা কমিশন ২০১৫-এর ১৮ তম সভা



শ্রম ও কর্মসংস্থান মন্ত্রণালয়ের মাননীয় প্রতিমন্ত্রী ও সচিব মহোদয়ের সাথে কমিশনের সদস্যবৃন্দের সাক্ষাৎ



জাতীয় মজুরি ও উৎপাদনশীলতা কমিশন ২০১৫-এর জরিপ পর্যালোচনা সভা



## জাতীয় মজুরি ও উৎপাদনশীলতা কমিশন ২০১৫-এর সহযোগী কর্মকর্তা/কর্মচারীবৃন্দ

জনাব মোহাম্মদ কামরুল ইসলাম  
চেয়ারম্যানের একান্ত সচিব  
(সিনিয়র সহকারী সচিব)



জনাব মোঃ আমিনুল ইসলাম  
ব্যক্তিগত সহকারী



জনাব মোঃ আলমগীর হোসেন  
হিসাবরক্ষণ কর্মকর্তা



জনাব মোহাম্মদ গাওছুল আযম  
কম্পিউটার অপারেটর



জনাব মোঃ জসিম উদ্দিন  
ব্যক্তিগত কর্মকর্তা



জনাব মোঃ মেহেদী জাহিদ খন্দকার  
কম্পিউটার অপারেটর



জনাব জসীম উদ্দিন  
প্রশাসনিক কর্মকর্তা



জনাব মোঃ আনোয়ার হোসেন  
ব্যক্তিগত সহকারী



জনাব মোহাম্মদ দুলাল মিয়া  
ফিল্ড ইনভেস্টিগেটর



জনাব মোঃ সাইফুল ইসলাম  
অফিস সহায়ক (অনারারি)



জনাব মোঃ নজরুল ইসলাম  
ফিল্ড ইনভেস্টিগেটর



জনাব মোঃ নুরুল ইসলাম  
অফিস সহায়ক



জনাব মোঃ বাদশা মিয়া  
ফিল্ড ইনভেস্টিগেটর



জনাব মোঃ জিয়াউর রহমান খান মিল্কি  
অফিস সহায়ক



জনাব জাকির হোসেন  
ক্যাশিয়ার



জনাব মোঃ মারুফ হোসেন  
অফিস সহায়ক



জনাব নাজমুন নাহার  
কম্পিউটার অপারেটর



জনাব মোসাঃ মাহমুদা আক্তার  
অফিস সহায়ক



জনাব আব্দুল হাই সম্ভব  
আই টি সহকারী



জনাব মোঃ মেহেদী হাসান  
নিরাপত্তা প্রহরী



জনাব মোসাঃ নাসিমা আক্তার  
পরিচ্ছন্নতাকর্মী



