

কাজের দুনিয়া, দুনিয়ার কাজ

শেখর সেনগুপ্ত

দেশ স্বাধীন হবার পর এই খণ্ডিত বঙ্গই দু'দশকের ওপর কর্মসংস্থানের কেন্দ্ররূপে দেশের অন্যান্য রাজ্যের তুলনায় ছিল মখমলপ্রতিম। গঙ্গার দু'ধারে বিস্তৃত চটকল সমেত ছিল হাজার হাজার ছোট - মাঝারি কলকারখানা, যেখানে কাজ করে ফ্যাশানদুরস্ত না হোক অন্তত খেয়ে পরে বেঁচে থাকত কয়েক লক্ষ মানুষ। সেই দিনগুলির কথা স্মরণে রেখে এখনকার পরিস্থিতিকে মাপতে বসলে একজন ওয়াকিবহাল বয়স্ক মানুষ শোককাতর হতেই পারেন। শোক ক্রোধেও বৃপান্তরিত হতে পারে, যখন নজরে আসে যে এই সময়ের মধ্যে কত জন 'শ্রমিকনেতা' একটার পর একটা পাশাখেলায় জিতে বিপুল ধনসম্পত্তির অধিকারী হয়েছেন। সাদা চোখে কোনও উপার্জন না থাকলেও তাঁরা তাঁদের সন্তানকে আধুনিক শিক্ষার সমুন্নত ব্যবস্থায় ঠেলে পাঠাতে পারছেন, কন্যার বিবাহে কোটি টাকা অকাতরে ব্যয় করছেন, শীততাপ নিয়ন্ত্রিত গাড়িতে চেপে স্ত্রী বৃপচর্চায় চললেন সবচেয়ে মহার্ঘ বিউটি পার্লারে।

এ সকলের পাশাপাশি এমত সত্যকেও অগ্রাহ্য করা অসাধ্য যে প্রখর দক্ষতা ও বুদ্ধির অধিকারী শিক্ষিত বঙ্গ তরুণ - তরুণীরা আর এই হাভাতে রাজনীতি - কন্টকিত রাজ্যে নিরস মুখে গৌজ হয়ে বসে না থেকে জীবন ও জীবিকার তাগিদে কেবল ভারতবর্ষে অন্যত্র নয়, বিশ্বব্যাপী ছড়িয়ে পড়েছেন ও তাঁদের অনেকেই স্ব স্ব কর্মক্ষেত্রে মূল্যবান মণিমুক্তোরূপে কদরও পাচ্ছে। তাঁদের পাঠানো টাকায় বিশ্ববাজারে ভারতীয় পুঁজি কিছুটা সমৃদ্ধও হচ্ছে। মুক্ত - বাজারের আবহ না থাকলে তাঁদের সেই আদি অন্ত হতাশাতেই ডুবে থাকতে হত।

বিষয়টা নিয়ে সেন্টলুইও বার্কলেতে অবস্থানরত দুই বঙ্গতনয়ের সঙ্গে দূরভাবে কথা বলেছিলাম। দু'জনেই তাঁদের পাণ্ডিত্যের জন্য প্রথিতযশা নন। তবে মৌলিক ভাবনার অধিকারী। সুযোগ পেলেই স্ট্যাচু অফ লিবার্টির প্রশ্নে নিভীকভাবে নিজেদের অভিমতকে বিস্তারিত করতে থাকেন।

আমি নিজেকে তাঁদের ভাবনার বশীভূত ভাবি না। আবার আতস কাঁচের তলায় তাঁদের কিছু সমুচিত বিশ্লেষণ যে তাফিরযোগ্য, তা মেনে নিতে হয়। গুঁরা জানালেন, তথ্যভিত্তিক উপপাদ্য থেকে এটা পরিষ্কার প্রতিফলিত যে ভারতীয় কর্পোরেটগুলির এখন যেরকম উদ্যম ও পরিষেবা তাতে তাবড় বিদেশি সংস্থাগুলিও নিজেদের স্বার্থে এদের ওপর নির্ভরশীল হয়ে পড়ছে ক্রমশ। এই সুযোগ যাতে অপব্যবহৃত না হয় তথা পশার বৃষ্টির হার অটুট থাকে, তার জন্য ভারতীয় কোম্পানিগুলি একরকম বাধ্য হচ্ছে তাদের কর্মচারীদের বেতন কাঠামো প্রায়শই বাড়িয়ে যেতে। এই বেতনবৃদ্ধি যত ঘটবে, বিদেশিদের কাছে ভারতীয় কোম্পানির সার্ভিস ঘুরপথে ততই মহার্ঘ হয়ে উঠবে। এই তথ্য নিশ্চিত তৃপ্তিদায়ক ও এর সরল সমীকরণের উদ্ঘাটন। ফলত এ দেশে যেমন কিছু সংখ্যক মধ্যবিত্ত চটজলদি চাকুরির সুবাদেই লালেলাপ্লা উচ্চবিত্ত সুলভ প্রাচুর্যের স্বাদ পাচ্ছেন। অন্যদিকে তেমনি কাতারে কাতারে হা-অন্ন নিম্নবিত্তরা আরও বৃহৎ ব্যবধানে সরে যাচ্ছেন। ফলে কোনও সরকার যখন 'উন্নয়ন' নিয়ে তাল ঠোকে, সামাজিকভাবে তাঁকে জাস্টিফাই করা কঠিন হয়ে দাঁড়ায়।

এমন একটা সময় কিন্তু আসবে যখন এই ধারাবাহিকভাবে প্রতারণিত নিম্নতলবাসীদের মন গণতন্ত্রের প্রতি বিরূপতায় ভরে যেতে পারে। তখন কিন্তু পরিস্থিতি হয়ে দাঁড়াবে ভয়ানক। রাষ্ট্রীয় স্থিতি অটুট রাখতে শাসক ও বিরোধী উভয়েরই কালঘাম ছুটে যাবে। অর্থনৈতিক বৈষম্য এমন ভয়ঙ্কর হবে কেন? সম্প্রতি আমি কলকাতার ই এম বাইবাসে একটি নামী প্রাইভেট হসপিটালে গিয়েছিলাম ক্যান্সারে আক্রান্ত আমার এক নিকট আত্মীয়কে দেখতে। স্বভাব অনুযায়ী ওই সংস্থার একাধিক চিকিৎসক ও স্টাফের সঙ্গে পরিচিত হলাম। তখনই জানতে পারলাম, এক নার্সের যা উপার্জন, সংস্থার একজন ডাক্তারের আয় তারচেয়ে অনন্ত সত্তর গুণ বেশি। ধনতান্ত্রিক আমেরিকায় এই প্রভেদটা যে কখনও চার - পাঁচগুণের বেশি হয় না, সেটাও কিন্তু নির্ভুলভাবে যাচাই করে দেখেছি।

কাজের দুনিয়া বা দুনিয়ার কাজ সম্পর্কিত এই সমস্ত সাত - সতেরো চর্চা করতে করতে আরও একটি গুট সমস্যার খোঁজ পাচ্ছি। সেটা হল গ্রাহকদের প্রত্যাশা — যা সর্বক্ষণ উর্ধ্বমুখী। প্রায় সকল মানুষই তার কলাজগতে নিজেকে সঙ্গে দিয়ে আনন্দ পায় ও সেই জগৎটাকে বাস্তবেও খুঁজতে থাকে। এমনকী প্রত্যন্ত গ্রামাঞ্চলে যে ব্যক্তি আসনপিঁড়ি হয়ে জাল বুনছেন, তিনিও স্বপ্ন দেখেন ট্রলারে চেপে মাছ ধরবার উদ্দেশ্যে সমুদ্রযাত্রার। এই সমস্ত প্রত্যাশা পূরণের সামর্থ্যের ওপর নির্ভর করছে এক - একটি কর্পোরেট সংস্থার ভবিতব্য। মানুষের বুচি ও চাহিদাকে সঠিকভাবে মাপা তথা মানুষের বুচি ও চাহিদাকে প্রভাবিত করা — এই দ্বিবিধ কাজকে নিখুঁত করতে তাদের গবেষণা চলে অবিরাম। নানান তথ্যসূত্রকে কাজে লাগিয়ে তারা তাদের প্রোডাক্টে চমৎকারিত্ব আনবার চেষ্টা করে। বছর চৌদ্দ আগে আমি মুম্বাই ও গোয়ার মধ্যবর্তী সামুদ্রিক অঞ্চল আলিবাগে কয়েকবার গিয়েছিলাম। সেখানে পরিচিত হই টাইলস নির্মাতা নিটকো কোম্পানির ভাইস প্রেসিডেন্টের সঙ্গে। এটা - সেটা খেজুরে আলাপের মধ্য দিয়ে তিনি আমার কাছ থেকে জানবার চেষ্টা করেছিলেন টাইলসের রং ও আয়তন সম্পর্কে আমার পছন্দ কী রকম। অবাধ কাণ্ড এই যে, কয়েক মাস বাদেই আমার সেই পছন্দ - মাফিক টাইলস নির্মাণ করে নিটকো তার নতুন পশরা কলকাতার

মার্কেটে পাঠায়।

তবে কেবল বস্তুকে দর্শনধারী হলে চলে না, তার গুণগত মানকেও হতে হবে উন্নততর। দ্রব্যগুণ ও সৌন্দর্য উভয়ের সম্মিলন না ঘটাতে পারলে শুধু আগ্রাসী মানসিকতার দ্বারা প্রোডাক্টকে বাজাররত করা যায় না। ইতিমধ্যে অসংখ্য নবীন প্রোডাক্টও যে কালচক্রের নিয়ম মেনে আবির্ভাবের কিছুদিনের মধ্যেই বাজার থেকে হটে যেতে বাধ্য হয়েছে, তার খতিয়ানটি নেহাৎ ছোট বা ফেলনা নয়। এটা একটা জটিল সমস্যা—যা প্রত্যক্ষের বাইরে ক্রেতাকে কোন বস্তুতে বিশ্বাস জন্মাতে দেয় না। আবার এই নিয়ে নির্মাতারাও নিজেদের মধ্যে অভিজ্ঞতা অভিমতের ভাগ - বাটোয়ারা করতে সচরাচর রাজি নন।

সেই উৎপাদনের দুনিয়ায় আজ একজন কর্মীর মানসিকতা কী রকম? বেশ কিছু লোকের সঙ্গে কথা বলে মনে হয়েছে, অধিকাংশ কর্মী নিজেই তাঁদের কর্মস্থলকে একান্ত আপন বলে গ্রহণ করে না। বর্ধিত বেতনের টোপ পেলেই এক ডাল ছেড়ে অন্য ডালে গিয়ে বসেন। হয়তো পূর্বতন কর্মস্থলে তিনি একটা বিশেষ গুরুত্বপূর্ণ অথবা দুরূহ কাজ শেষ করার দায়িত্বে ছিলেন। কিছু বাড়তি টাকার ঐন্দ্রজালিক প্রভাবে সেই কাজকে অসমাপ্ত রেখে ছুটলেন আর এক দরিয়ায়।

তিন মাসে তিনটি চাকরি ধরেছেন ও ছেড়েছেন এ রকম একজন তথ্যপ্রযুক্তির কর্মীকে আমি চিনি, যিনি এখন পূর্বাপেক্ষা হাজার পনেরো টাকা বেশি বেতন পাবার দরুণ পূর্ববর্তী নিয়োগকর্তাদের সম্পর্কে এমন মস্ত কথা বলেন, যেখানে তুচ্ছ - তাচ্ছিল্য বড় প্রকট। বৃত্তান্ত শুনে তাঁর এক প্রাক্তন বান্ধবী হেসে কুটোপাটি— বাড়তি পনেরো হাজারই এত ক্যারিশমা। ওর জ্ঞান ও দক্ষতা আর বিশেষ বাড়বে না। দেখবেন, ওর বাজারদর এক সময় আর সামনের দিকে যেতে চাইবে না।

ঘন ঘন কর্মস্থলের পরিবর্তনকে প্রফেসর ফ্রাঙ্ক সি, সুলজের মতন বিশ্বখ্যাত ম্যানেজমেন্ট বিশেষজ্ঞ ক্ষতিকারক বলে চিহ্নিত করেছেন। যদি কোনও কর্মী নিজের কর্মস্থলকে ভাল না বাসতে পারেন, সেটা হবে আফসোসের বিষয়। তিনি কখনওই তাঁর সেরাটা সেই কোম্পানিকে দিতে পারবেন না। ফলে তাঁর পিঠে কৃতিত্বের যে সিলমোহরের ছাপই এসে পড়ুক না কেন, তাঁর দক্ষতা ও মানবী কৃতিত্ব পূর্ণতা পেতে পারে না। রাতারাতি একজন কর্মী তাঁর নৈপুণ্যের শীর্ষে পৌঁছে যাবেন, এ রকম শক্তি, উদ্দীপনা ও সুযোগের অফুরান যোগান এক অলীক প্রত্যাশা। যৌক্তিক অভিমত এই যে, একজন যদি একটি কাজ নিয়ে অন্ততঃ এক থেকে দেড় দশক নিবিষ্ট চিন্তায় ব্রতী থাকেন, তাঁর পক্ষে সম্ভব হবে ওই বিশেষ কাজের একজন বিশেষজ্ঞরূপে পুরোভাগে চলে আসা। বিশেষজ্ঞ হতে গেলে অনেকটা যেন একগুঁয়ের মতনই তাঁর কর্মের সঙ্গে সম্পর্কিত অন্যান্য কর্মধারাকেও হাতের তালুতে এনে বসাতে হবে। ছোট কাজ বড় কাজ এই সমস্ত বাছ - বিচার ছুঁচিবাঁই যাদের মজ্জাগত, তাঁরা বিশেষজ্ঞ হবার অযোগ্য। এঁরা কিছুটা পথ এগিয়ে যাবার পর সব গুলিয়ে ফেলেন। ব্যর্থতা তাঁদের উন্নাসিক বা বাচাল করে। কটুক্তি ও মিথ্যাচারের দ্বারা এরা সংস্থার কিছু সম্ভাবনাকে লজ্জাহতও করে থাকেন। বিষয়টি নিয়ে মাথা ঘামিয়েছেন, লেখালেখিও করেছেন, এ রকম বিশিষ্টদের সালতামামি হাতড়ালে একটি শব্দের অভিঘাত বার বার নজরে আসে। শব্দটি হল 'Deliberate Practice' বিবর্তনশীল কর্মক্ষেত্রে যে সকল স্থানে কোনও কর্মী তেমন চোস্ত নন, তিনি যদি স্বেচ্ছায় সেই সমস্ত কাজে অংশ নিতে এগিয়ে আসেন, তাকে বলা হয় Deliberate Practice. সংস্থায় আপন দক্ষতায় শীর্ষে উঠেছেন, এমন কারুর স্মৃতিকে উসকে দিতে পারলে এই অভিধার সন্ধান মিলবে। অন্যথায় অধিকাংশ ক্ষেত্রে নিজের অপটুত্ব নিয়ে যাঁরা তটস্থ তাঁদের পক্ষে এমত উৎসাহ প্রদর্শন অসম্ভব। সাফল্যের রাজপাট অর্জন করতে হলে কিন্তু এরকম মটকা মেরে থাকলে চলবে না। তাছাড়া একটা নতুন কাজ শেখার মধ্যে আনন্দের যে হাজার ওয়াট বাস্ব জ্বলে, তাকে তুচ্ছ করে প্রকৃত দীনজন।

যিনি সেই আনন্দের সন্ধানী, তিনি কিন্তু তাকে তাকে থাকেন, সাধি - সাধনা করেন, কী উপায় তাঁর কর্মের পরিধিতে বৈচিত্র্য ও নতুনত্ব আনা যায়। কারোর কাছে হয়তো এটা তেমন উপাদেয় নয়; তথাপি স্ববিকাশের জন্য কাজের পরিধিকে তাঁর বাড়ান উচিত। আর সেটা করতে গিয়ে কোনও কাজকে নীচ অথবা তুচ্ছ ভাবটা অপরাধ। আমি যদি কাজের বিভিন্ন ধারা - উপধারার মধ্য দিয়ে অগ্রসর হয়ে পূর্ণতা অর্জন করতে পারি, আমার কৃতিত্বকে কেউ হাপিস করতে পারবে না। তখন বরং আর দর নিয়ে বাজারে একটা হুল্লোড়ের সৃষ্টি হতে পারে। আর যাঁরা একটা সংস্থায় ঢোকার কিছুদিনের মধ্যে বাস্ক-প্যাঁটরা গোছাবার ফিকিরে থাকেন, কর্মজীবনের শেষধাপে পৌঁছে তাঁদের আত্মায় গ্লানিবোধের সঞ্চার স্বাভাবিক — যে আত্মা কখনও পদার্থ থেকে উৎপত্তি হয় না। ক্যালিফোর্নিয়া বিশ্ববিদ্যালয়ের Management-এর প্রফেসর মিঃ ফ্রাঙ্ক সি. সূজল বিষয়টাকে নিয়ে সূক্ষ্মাতিসূক্ষ্ম বিশ্লেষণের পর বললেন, 'Deliberate Practice is the Effortful activity of constant trying to improve one's performance. Deliberate Practice is not always inherently enjoyable because to improve. You must work on areas where you are not strong or those parts of work are judged as primary of inferior or low-level.'

নিজেই উদ্বুদ্ধ করার দায়িত্ব নিজেই নিতে হয়। যে কাজ জানি না, বারবার মুসাবিদার মাধ্যমে সেই বিদ্যাও যে অধিগত হতে পারে — আপামর মানুষ তা জানে। PS Group of industries-এর কর্ণধার মিঃ চোপড়া

তঁার ‘Creative Meditation’ গ্রন্থে যা লিখেছেন, তা প্রণিধানযোগ্যঃ

‘I now have a satisfying, well-paying job. i love doing my work. and I am richly rewarded creatively and financially.’

Motivation অর্জনের প্রধান রাজপথ সৃষ্টিমূলক কাজের প্রতি আগ্রহ। যেখানে কাজ করছি, সেখানে যেন গবেষণার সুযোগ থাকে। শুধুমাত্র টাকা Motivation-এর একমাত্র উৎস হতে পারে না। প্রত্যেক মানুষ নিজেকে গৌরবান্বিত ভূমিকায় দেখতে চায়। সৃষ্টিশীলতার সঙ্গে দক্ষতার যখন মিশেল ঘটে তখন তা মডিউলার এনার্জির জন্ম দেয়। এটা একজন উর্দিধারী ফৌজির বেলায় যেমন সত্যি, তেমনি বাস্তব কারখানার একজন শ্রমিকের ক্ষেত্রেও। আমি একজন সরকারি বাসের তরুণ চালককে চিনতাম—যিনি সংশ্লিষ্ট বাসটিকে নিজের হাতে খুব যত্ন করে সাজাতেন, ওর কলকজাগুলিকে স্বয়ং মেরামতি করতেন কোনও রকমের আর্থিক প্রাপ্তির প্রত্যাশা না রেখেই। তঁার কর্মনাশা ইউনিয়ন তঁার ওপর চাপ সৃষ্টি করেও তাকে এই কাজ থেকে নিবৃত্ত করতে পারে নি। বর্তমানে তিনি সরকারি কাজ ছেড়ে দিয়ে একটি বহুজাতিক সংস্থায় আটোমোবাইল ডিপার্টমেন্টে কর্মরত মোটা বেতনের বিনিময়ে। তিনি নিজের চেষ্ঠাতেই কাজ শিখেছিলেন প্রতিবন্ধকতাকে উপেক্ষা করে।

শুধুমাত্র কিছু বেশি বেতনের লোভে হুটহাট এক চাকরি ছেড়ে আর এক চাকরির তখতে যাঁরা গিয়ে বসেন, তাঁদের ক্ষমতা কিংবা সম্ভাবনা সমূলে উৎপাটিত না হলেও সেখানে চিড় বা ফাটল দেখা দেবে। সুচিন্তন কর্মাভ্যাস (Deliberate Practice) উর্বরতা হারিয়ে কিছুটা উষরে পরিণত হয়। যাঁর সম্ভাবনা ছিল Top performer হবার, তিনিই তঁার কর্মজীবন শেষ করেন মধ্যমস্তরে অবস্থান করে। বেশ কয়েকজনের বায়োডাটা চর্চা করবার পর এমত সিদ্ধান্তে আসতে হয়েছে। নেহাৎ হাড় - হাভাতে অবস্থায় না থাকলে কারুর উচিত নয় কর্মস্থলকে পরিত্যাগ করা। আপনি যে ঘরাণার লোকই হন না কেন— সোনার চামচ কিংবা কাঁসার থালা - গেলাস যাতেই আপনি অভ্যস্ত হন - না কেন— আপনাকে প্রথম দিন থেকে যত্নবান হতে হবে Skill ও Knowledge -কে বাড়িয়ে নেবার জন্য। স্বপ্নকে যদি কেবল দিনগুজরানের মধ্যে সীমাবদ্ধ রাখেন, আপনি হয়তো কেবল সাফল্যের গন্ধই শূঁকে যাবেন; সাফল্যের আদত সাফল্য থেকে বঞ্চিত থাকতে হবে। টেনসড না হলে স্বপ্নের পরিধিকে বাড়ান। লক্ষ্য বা আদর্শ মুখ্যত একটাই — কর্মস্থলে Top-performer - দেব একজন হতে হবে। যাঁর Performance চমৎকার, নিয়োগকর্তা তাঁকে ধরে রাখতে টাকা খরচে কার্পণ্য করেন না।

এক কোম্পানি থেকে অন্য কোম্পানিতে উডাল দিতে যিনি উন্মুখ, তিনি বাহুর কাটামুণ্ডের সঙ্গে তুলনীয়। একসময় নতুন কর্মস্থলটিও তাঁকে প্রীত করতে না পারায় সেটি তঁার সীমিত গহ্বর-দ্বার দিয়ে বেরিয়ে যাবে। কয়েকবার এরকম ঘটলে উক্ত ব্যক্তির শক্তির সৃজনশীলতার ক্ষয় অনিবার্য। এক সময় দেখা যাবে, তঁার কাজের স্পৃহা অনেক কম অথবা তাঁকে দিয়ে একটি মহৎ কর্ম করিয়ে নেবে, অমন ক্ষমতাই বা কার আছে? যিনি কালক্রমে একটি প্রতিষ্ঠানে সিংহ হতে পারতেন, নানান খাঁচায় কালাতিপাতের দরুণ শেযাবধি একটি খরগোশ হয়েই কর্মজীবনে পূর্ণচ্ছেদ টানলেন। নতুন সংস্থা মানে নতুন পরিস্থিতি, ভিন্ন আবহ, নিয়মবিধিতে তারতম্য, অনেকগুলি অপরিচিত মুখ ও চরিত্র। এদের সঙ্গে ধাতস্থ হতেই কেটে যাবে অনেকটা সময়।

কেবলমাত্র গানে কবিতায় চিত্রশিল্পে নয়, প্রযুক্তিতেও যুগান্ত আনয়নে সমর্থ কর্মীদের সংখ্যা ভারতে বিস্তর। কিন্তু আর্থিক হাতছানি তাঁদের এক উল্লেখযোগ্য অংশকে Deliberate Practice থেকে দূরে সরিয়ে নিয়ে যাচ্ছে। টাকার চাঁদপানা মুখের টানে এঁরা প্রায়শঃ উডাল দেন এক সংস্থা থেকে অন্য সংস্থার দিকে। সময় ওপরিবেশ অনেক ক্ষেত্রে তাঁদের সম্ভাবনা ও অধিগত বিদ্যার এলাংশকে ল্যাপাপোঁচা করে ছাড়ে। যাঁর কথা ছিল ‘একশচন্দ্র তমো হস্তী’ হবার, তিনি বাজারি পাশাখেলায় নেমে একটি অপরিচিত নক্ষত্র হয়ে থাকলেন মাত্র।

অন্যদিকে ভারতীয় সংস্থাগুলিও শঙ্কাকুল এই কারণে যে, যদি তারা তাদের কুশলী দক্ষ কর্মীদের সৃষ্টিশীল কর্মে দক্ষতা দেখাবার জন্য বাড়তি সুযোগ দেয়, পরিণামে পস্তাতে হতে পারে। কারণ সংশ্লিষ্ট কর্মী নিজের বাজারদর খানিক বাড়লেই বর্তমান সংস্থাকে ত্যাগ করে ভিন্ন সংস্থায় যোগ দেবেন অধিক বেতনের লোভে।

প্রফেসর এফ. সি. সুলজ লিখেছেন, ‘Rapid job-switching is harmful to the Competativeness of India. To remani Globally Competative, India's rising wages must be reflected in rising skill levels.’

কর্মীদের প্রারম্ভিক লক্ষ্য হওয়া উচিত নিজের দক্ষতাকে একটা বিশেষ উচ্চতায় নিয়ে যাওয়া। যখন তা বাস্তবায়িত হবে, অধিকাংশ ক্ষেত্রে তাঁদের নিয়োগকর্তারই বাধ্য হবেন কর্মীদের বেতন সমেত অন্য সকল সুযোগ সুবিধাকে তদনুযায়ী বৃদ্ধি করতে।