কী ভাবে আকাচ (Acas) সাহায্য করতে পারে

# দাবীর আবেদন করার আগে আপোস এর ব্যাখ্যা

তথ্য প্রদান করে

পরামর্শ প্রদান করে

প্রশিক্ষণ প্রদান করে

আপনার সঙ্গে কাজ করে

তথ্য প্রদান করে

পরামর্শ প্রদান করে

প্রশিক্ষণ প্রদান করে

আপনার সঙ্গে কাজ করে

# আকাচ (Acas) কৃত আপোস

আকাচ (Acas) সরকারী অর্থায়নে প্রতিষ্ঠিত একটি স্বাধীন সংস্থা। নিয়োগকর্তা ও কর্মচারীদের মধ্যকার সম্পর্কোন্নয়নই আমাদের কাজ।

যদি কেউ মনে করে যে চাকুরী অধিকার[1] সম্পর্কিত কোন ব্যাপারে তার দাবী বা ক্লেইম আছে, তাহলে সে বা তার নিয়োগকর্তা আমাদের সাহায্য চাইতে পারেন, আমরা উভয়ের কাছেই গ্রহণযোগ্য সমাধানের জন্য তাদের সঙ্গে কাজ করবো যাতে তারা আদালতের শুনানী পরিহার করতে পারে। এই পদ্ধতিকে বলে কনসিলিয়েশন বা আপোস।

আমরা কোন ফলাফল আরোপ করিনা অথবা বিবাদের বিষয়ের সঠিক বা ভুল, সে ব্যাপারে কোন মতামত দিই না, আমরা শুধুমাত্র লোকজনের মধ্যকার মতপার্থক্য তাদের মত করে কমানোর চেষ্টা করি।

কোন দাবী বা ক্লেইম শ্রম আদালতে যাবার আগেই কনসিলিয়েশন বা আপোস প্রদান করা যেতে পারে। কী ভাবে আমরা এই সব মামলায় সাহায্য করতে পারি, তা এই পুস্তিকাতে ব্যাখ্যা করা হয়েছে।

যদি আপনার কোনরকম শারীরিক প্রতিবন্ধকতা থাকে, তাহলে অনুগ্রহ করে আমাদের জানান যাতে আপনার মামলা চলাকালীন সময় আমরা আপনার জন্য বিশেষ ব্যবস্থা নিতে পারি।

আপনার যদি দোভাষীর প্রয়োজন হয়, তাহলে আমরা ল্যাঙ্গুয়েজ লাইন এর মাধ্যমে আপনার জন্য যোগাযোগের ব্যবস্থা করতে পারি যেটি সম্পূর্ণরূপে গোপনীয় ও নিরপেক্ষ পরিষেবা।

এই পুস্তিকাটি ভিন্ন আঙ্গিকে পাওয়া যেতে পারে। আরও তথ্যের জন্য অনুগ্রহ করে ফোন করুন আকাচ (Acas) পাবলিকেশনস এর 08702 42 90 90 নম্বরে।

1 বেশিরভাগ সংবিধিবদ্ধ চাকুরী অধিকারসমূহ শুধুমাত্র সেইসব কর্মচারীর উপর প্রযোজ্য হয় যারা একটি চাকুরী চুক্তির আওতায় কাজ করে থাকে, কিন্তু কিছু অধিকারসমূহ নির্দিষ্ট কিছু শ্রমিকের জন্য প্রযোজ্য হবে যারা কোন একটি পরিষেবার চুক্তির সঙ্গে জড়িত। এই পুস্তিকাতে উল্লেখিত 'কর্মচারী' শব্দটি কর্মচারী ও শ্রমিক উভয়ের জন্যই যেখানে প্রযোজ্য সেখানে ব্যবহার করা হয়েছে। যদি আপনার নিজের বা আপনার হয়ে যে কাজ করছে তার অবস্থান নিয়ে আপনার কোন রকম সন্দেহ থাকে তাহলে আইনী পরামর্শ নেয়া ভালো হবে।

# আকাচ (Acas) আপোস এর উল্লেখযোগ্য বিষয়সমূহ

আপোসকারীগণ **নিরপেক্ষ**। তার মানে হলো তারা যা করবেন না সেগুলো হল:

- নিয়োগদাতা বা কর্মচারী এর যেকোন এক দিকের প্রতিনিধিত্ব করা
- পক্ষ নেয়া
- দাবী বা ক্লেইম অথবা সম্ভাব্য দাবীর গুণাগুণ সম্পর্কে সুস্পষ্ট মতামত প্রদান করা
- কোন কৌশল বা কী ভাবে বিচারে জিততে হয়, সে সম্পর্কে পরামর্শ দেয়া
- কোন কেসের নিষ্পত্তি বা পরিত্যাগের ব্যাপারে জনগণের উপর চাপ প্রয়োগ করা।

আপোস করা **গোপনীয়**। এর মানে হলো:

- যদি আপনি না চান, আদালত সহ কারও কাছেই আপনি যা বলছেন সেটি প্রকাশ করা হবে না।

আপোস করা **স্বাধীন**। এর মানে হলো:

- এটি শ্রম আদালত থেকে সম্পূর্ণ আলাদা এবং যদি কোন সিদ্ধান্তে আসা না যায়, তাহলে দাবী বা ক্লেইমটি তারপরও চালানো যাবে।

আপোস করা **স্বেচ্ছাপ্রদত্ত**। এর মানে হলো:

- নিয়োগকর্তা ও কর্মচারীরা যেকোন সময় এই প্রক্রিয়ায় অংশ নিতে এবং এটি থেকে বের হয়ে আসতে পারবেন
- কনসিলিয়েটর বা আপোসপ্রদানকারীর কোন অবস্থাতেই কোন কাজ করতে কাউকেই বাধ্য করার ক্ষমতা নেই
- নিষ্পত্তিকরণ চুক্তিপত্রে কোন বিষয়ের অন্তর্ভুক্তিতে কোন ধরণের বাধ্যবাধকতা নেই। (এর মধ্যে বেআইনী কোন কিছু না থাকলে)।

আপোস করা ব্যবহার **বিনামূল্যে** দেয়া হয়। এর মানে হলো:

- এটি সরকারী অর্থায়নে চালিত: এর জন্য নিয়োগকর্তা বা কর্মচারীর উপর কোন চার্জ নেই।

তথ্য প্রদান করে

পরামর্শ প্রদান করে

প্রশিক্ষণ প্রদান করে

আপনার সঙ্গে কাজ করে

# বিকল্প উপায় কী কী আছে?

কোন কর্মচারী ইচ্ছে করলে তার চাকুরী অধিকার সম্পর্কে অভিযোগ করতে পারেন, কিন্তু এখনও কোন রকম দাবী বা ক্লেইম শ্রম আদালতে উত্থাপন করেন নি, আরও গভীরে যাওয়ার পূর্বেই সেই ব্যাপার সমাধানের অনেক উপায় রয়েছে:

***ওয়ার্কপে□স প্রসিডিউরসমূহ বা কর্মক্ষেত্রের নিয়মাবলি ব্যবহার কর ন;*** নিয়োগকর্তা ও কর্মচারী অন্য যেকোন বিকল্প গ্রহণের পূর্বে এই ব্যাপারটি চেষ্টা করতে পারেন। এটি তুলনামূলক দ্রুততর, কম মানসিক চাপ প্রদানকারী এবং সব বিষয়ের বিবেচনায় কম খরুচে [2];

***আকাচ (Acas)-এর মাধ্যমে আপোস*** - আমরা স্বতন্ত্র চাকুরী অধিকারসমূহ সম্পর্কিত প্রায় সকল সম্ভাব্য দাবী বা ক্লেইম এর আপোস করতে পারি। বেশিরভাগই ব্যাপারটি আরও দূরে গড়ানোর পূর্বেই সমাধান হয়ে যায়;

***ব্যক্তিগত পর্যায়ে বিষয়টির নিষ্পত্তি;*** নিয়োগকর্তা ও কর্মচারী সরাসরি দেনদরবার করতে পারেন, অথবা একজন বাণিজ্যিক মধ্যস্ততাকারীর সাহায্য নিতে পারেন, আর নির্দিষ্ট কিছু ঘটনার আলোকে কম্প্রোমাইজ এগ্রিমেন্টের মাধ্যমে সম্ভাব্য দাবী বা ক্লেইম ব্যক্তিগত পর্যায়ে নিষ্পত্তি করতে পারেন।

যদি উপরের এক বা একাধিক বিকল্প পদ্ধতিতে কোন গ্রহণযোগ্য সমাধান পাওয়া না যায়, তাহলে কর্মচারী তারপরেও আদালতে দাবী বা ক্লেইম উত্থাপন করতে পারে। দাবী বা ক্লেইম অবশ্যই সংশ্লিষ্ট ঘটনার নির্দিষ্ট সময়ের ভিতর হতে হবে। বেশিরভাগ ক্ষেত্রেই তা তিন মাস।

খুব কমক্ষেত্রেই আদালত দেরীতে করা দাবী বা ক্লেইম গ্রহণ করতে পারে। আপোস প্রক্রিয়ায় অংশগ্রহণ বা উপরে উল্লেখিত অন্য যেকোন কার্যাবলী বিলম্বের কারণ হিসাবে গ্রহণযোগ্য নয়। কতটুকু সময় আছে সেটি জানা কর্মচারীর দায়িত্ব এবং তাদের নিশ্চিত করতে হবে যে তারপর তারা যেন দাবী জানানোর সুযোগ না হারান। নিয়োগকর্তা বা কর্মচারী যাদের এ ব্যাপারে কোন প্রকার সন্দেহ আছে যে, এই ব্যাপারটি নির্দিষ্ট কোন কেসকে কতটুকু প্রভাবিত করবে, তাদের উচিত আইনী পরামর্শ গ্রহণ করা।

2 দি আকাচ (Acas) কোড অফ প্র্যাকটিস অন ডিসিপ্লিনারি এন্ড গ্রিভ্যান্স প্রসিডিউরস' এর কিছু মূলনীতি আছে যা নিয়োগকর্তা ও কর্মচারী উভয়েরই অনুসরণ করা উচিত যখন কর্মক্ষেত্রের সমস্যা নিয়ে কাজ করা হয় যা ট্রিবিউনাল দাবী বা ক্লেইম এর কারণ হয়ে উঠতে পারে। ফলশ্রুতিতে যদি কোন দাবী বা ক্লেইম করা হয় এবং আদালত যদি দেখে যে নিয়োগকর্তা ও কর্মচারী অযৌক্তিকভাবে কোড অফ প্র্যাকটিস অনুসরণে ব্যর্থ হয় তাহলে যেকোন বিচারের রায় 25% কম-বেশি হতে পারে।

# কেন আপোসকে বেছে নেবেন?

- **সময় ও অর্থ বাঁচায়।** আদালতি দাবী বা ক্লেইম এর প্রস্তুতি বা তাতে সাড়া দেয়া অনেক সময়ের ব্যাপার এবং সেটির শুনানীর কারণে নিয়োগকর্তা ও কর্মচারী উভয়ের জন্যই প্রতিনিধিত্বমূলক খরচ হয়ে থাকে।

- **মানসিক চাপ কমায়।** এমনকি কেবলমাত্র আদালতি দাবী বা ক্লেইম এর শুরু করা বা তাতে সাড়া দেয়া মানসিক চাপের ব্যাপার হতে পারে। প্রায় প্রত্যেকের জন্য কোন কেস চালিয়ে নেয়া বা সেটির বিরুদ্ধচারণ করা খুবই কষ্টের এবং এবং আদালতে উপস্থিত হওয়া হৃদয়বিদারক ব্যাপার হয়ে দাঁড়াতে পারে।

- **দ্রুত সমাধানের** প্রস্তাব প্রত্যাশা করে। অনেক কেসের সমাধান শুধুমাত্র কয়েকটি ফোনকল বা স্বল্পমেয়াদী সাক্ষাতকারের মাধ্যমেই করে ফেলা যায়, এর পর সম্মতিপূর্ণ নিষ্পত্তি খুব দ্রুত বাস্তবায়ন সম্ভব।

- **উইন-উইন বা জয়ী-জয়ী** ফলাফল প্রদান করে। আদালতে সবসময় কোন এক পক্ষ হেরে যায় এবং এমনকি জয়ী ব্যক্তি সবসময় এই প্রক্রিয়া থেকে প্রত্যাশানুয়ায়ী ফলাফল নাও পেতে পারে।

- নিয়োগকর্তা ও কর্মচারীকে **নিয়ন্ত্রণের** মধ্যেই রাখে। সম্মতির মাধ্যমেই নিষ্পত্তিতে পৌঁছানো হয়। আদালতের সিদ্ধান্ত বিবদমান পক্ষদ্বয়ের আওতাবহির্ভূত হয়।

- **নিয়োগকর্তা ও কর্মচারীর জন্য সুবিধাজনক উপায়ে** বিবাদের নিষ্পত্তি ঘটিয়ে থাকে, যা কাউকে প্রদানের ক্ষমতা ট্রাইবিউনালের নেই। (যেমন, কী রেফারেন্স দিতে হবে বা সেখানে কী থাকবে সে ব্যাপারে ট্রাইবিউনাল কোন আদেশ দিতে পারে না।)

- শুনানীর **ফরমালিটি বা লৌকিকতা এড়িয়ে চলে**। যদিও বেশিরভাগ সাধারণ আদালতের চাইতে এই আদালত তুলনামূলক কম গুমোট ও আইনসঙ্গত, তারপরেও এটি একটি আইনী প্রক্রিয়া যা বেশিরভাগ লোকের জন্য অপরিচিত ও অস্বস্তিকর।

- **কর্মক্ষেত্রের সম্পর্কের স্থায়ী অবনতি কমানোর সুযোগ বাড়িয়ে দেয়-** যদি তা নিয়োগকর্তা ও কর্মচারী অর্জন করতে চায়।

তথ্য প্রদান করে

পরামর্শ প্রদান করে

প্রশিক্ষণ প্রদান করে

আপনার সঙ্গে কাজ করে

# আপোসকারী কী করবেন?

কী ভাবে সম্ভাব্য দাবী বা ক্লেইম এর সুরাহা করা যায়, আপোসপ্রদানকারী নিয়োগকর্তা ও কর্মচারীর সঙ্গে সেই বিষয়টি নিয়ে কথা বলবেন। সাধারণত ব্যাপারটি ফোনের মাধ্যমেই ঘটে থাকে, কিন্তু কখনও কখনও একজন কনসিলিয়েটর বা আপোসপ্রদানকারীর সভাপতিত্বে মিটিং কাজে আসতে পারে।

প্রয়োজনীয় ক্ষেত্রে, একজন আপোসপ্রদানকারী আরও যা করবেন সেগুলো হল:

- আপোস প্রক্রিয়া ব্যাখ্যা করবেন
- কী ভাবে আদালত পরিচালিত হয় এবং এই ধরণের ঘটনাবলীতে দাবী বা ক্লেইম কে তারা কী ভাবে বিবেচনা করে, সেটা ব্যাখ্যা করবেন
- বিকল্প ব্যবস্থা নিয়ে আলোচনা করবেন
- নিয়োগকর্তা ও কর্মচারীর আগ্রহ ও সংশ্লিষ্টতা, অবস্থান ও ইচ্ছা পরিস্কার করার জন্য প্রশ্ন করবেন
- অন্যজন কীভাবে কেসটিকে বিবেচনা করছে সেটা প্রত্যেককে বোঝাতে সাহায্য করবেন, এবং
- নিষ্পত্তির জন্য নিয়োগকর্তা ও কর্মচারীর মধ্যকার যেকোন ধরণের প্রস্তাব পৌঁছে দেবেন।

## আপোসপ্রদানকারী যা করবেন না সেগুলো হল:

- কেস এর কোন বিচার করা, অথবা শুনানীর ফলাফল সম্পর্কে বলা
- নিয়োগকর্তা বা কর্মচারী কাউকেই নিষ্পত্তির জন্য কোন প্রস্তাব গ্রহণ করতে বা না করতে উপদেশ দেয়া
- কারও প্রতিনিধি হিসাবে আচরণ করা অথবা কোন পক্ষ নেয়া

## প্রতিনিধিত্ব এর ব্যাপারটা কী?

আপনি যদি আপনার হয়ে কাজ করবার জন্য একজন প্রতিনিধি নিয়োগ দেন, তাহলে আমরা তার সঙ্গে আপোস এর ব্যাপারে কাজ করবো। আপনার প্রতিনিধি আপনার পক্ষে কোন নিষ্পত্তিতে রাজী হতে পারেন। যেহেতু কোন ব্যাপারের নিষ্পত্তি আইন অনুযায়ী পরিচালিত হয়, তাই এটা গুরুত্বপূর্ণ যে, আপনার প্রতিনিধির আপনার প্রয়োজন সম্পূর্ণভাবে বোঝা, আপনার পক্ষ হয়ে যেকোন চুক্তিতে পৌঁছানোর কর্তৃত্বের অধিকার ও আপনার সঙ্গে সবসময় যোগাযোগ রাখা যেন আপনি মধ্যস্ততা কাজের অগ্রগতি সম্পর্কে জানতে পারেন।

## যদি আকাচ (Acas)-এর মাধ্যমে বিবাদের নিষ্পত্তি করে ফেলি, তাহলে কী ঘটবে?

যদি আপনারা আকাচ (Acas)-এর মাধ্যমে অভিযোগটির নিষ্পত্তি করে ফেলেন, তাহলে চুক্তিটি আইনী আওতায় চলে আসবে এবং এই ব্যাপারে কোন রকম শ্রম আদালতের দাবী বা ক্লেইম গ্রাহ্য করা হবে না। চুক্তিপত্রসমূহ আইন সঙ্গত হবার জন্য লিখিত হওয়ার বাধ্যবাধকতা নেই, কিন্তু আপোসকারী চুক্তির শর্তসমূহ একটি আকাচ (Acas) ফর্মে লিপিবদ্ধ করে রাখবেন ও চুক্তিপত্রের প্রমাণ রাখার জন্য নিয়োগকর্তা ও কর্মচারীর নিকট স্বাক্ষরের জন্য পাঠাবেন।

## আমরা যদি মতৈক্যে পৌঁছাতে না পারি, তাহলে কী হবে?

এটি সম্পূর্ণ কর্মচারীর ব্যাপার যে, তারা শ্রম আদালতে তাদের দাবী বা ক্লেইম উত্থাপন করতে চান কি না। যদি তারা চান, আকাচ (Acas) তারপরও আদালতের শুনানীর প্রয়োজনীয়তা ছাড়াই সমস্যাটি সমাধানের জন্য আপোস প্রস্তাব চালিয়ে যাবে।

তথ্য প্রদান করে

পরামর্শ প্রদান করে

প্রশিক্ষণ প্রদান করে

আপনার সঙ্গে কাজ করে

## কোথায় আমি আরও তথ্য বা পরামর্শ পেতে পারি?

আপনি যদি ইতোমধ্যেই আকাচ (Acas) কনসিলিয়েটর বা আপোসকারীর সঙ্গে কথা বলে থাকেন, তাহলে আপনি আপনার অবস্থার জন্য উপযুক্ত তথ্য ও পরামর্শ এর ব্যাপারে তাদের সাহায্য করার ব্যাপারটি বুঝতে পারবেন। যদি তা না হয়, নিচের বিষয়গুলো কাজে আসতে পারে:

- দি আকাচ (Acas) হেল্পলাইন (08457 47 47 47) চাকুরী অধিকারসমূহ এর ব্যাপারে তথ্য ও পরামর্শ দিতে পারে, কিন্তু আদালতে দাবী বা ক্লেইম প্রস্তুতকরণ ও উপস্থাপনের বিষয়ে কোন সহায়তা দিতে সক্ষম নয়।

- আপনি জাতীয় সর্বনিম্ন বেতন, কৃষিবিষয়ক সর্বনিম্ন বেতন, এমপ্লয়মেন্ট এজেন্সিজ, কাজের সময়সীমা, এবং গ্যাংমাস্টারের হয়ে কাজ করা সম্পর্কে বিনামূল্যে পরামর্শ ও অপব্যবহার সম্পর্কে রিপোর্ট করার জন্য পে এন্ড ওয়ার্করাইট্স হেলপ লাইনে ফোন করতে পারেন। ফোন নাম্বার হলো 0800 917 2368, বা টেক্সটফোন 0800 121 4042 নম্বরে এবং http://payandworkrightscampaign.direct.gov.uk/index.html ওয়েবসাইটে।

- ইকুয়ালিটি ডিরেক্ট (08456 00 34 44) নিয়োগদাতাদের সমতা সংক্রান্ত আইনসমূহ ও তার সঠিক ব্যবহার (equality legislation and good practice) বিনামূল্যে পরামর্শ ও তথ্য প্রদান করতে পারে। (এই মূহুর্তে শুধুমাত্র ইংল্যান্ডের জন্য প্রযোজ্য)

- দি ইকুয়ালিটি এন্ড হিউম্যান রাইটস কমিশন (EHRC) বেতনের সমতা ও সব ধরণের বৈষম্য সম্পর্কিত ব্যাপারে বিনামূল্যে সাহায্য ও পরামর্শ দিতে পারে। আরও তথ্যের জন্য ফোন করুন 0845 604 (ইংল্যান্ডের জন্য এর পরে 6610 বসিয়ে; স্কটল্যান্ডের জন্য এর পরে 5510; ওয়েলস এর জন্য এর পরে 8810 বসিয়ে) এবং আপনার নিকটস্থ অফিসের ব্যাপারে বিস্তারিত জানার জন্য www.equalityhumanrights.com ওয়েবসাইটে যান।

- ট্রেড ইউনিয়নসমূহ এবং নিয়োগদাতাদের সংগঠন সমূহ তাদের সদস্যদের পরামর্শ ও সহায়তায় সক্ষম হতে পারে।

- সিটিজেনস্ এডভাইস ব্যুরোসমূহ, আইনজ্ঞগণ, ল' সেন্টারসমূহ এবং কিছু বিশেষজ্ঞ কনসালট্যান্ট চাকুরী সম্পর্কিত আইনসমূহ সম্ভাব্য দাবী বা ক্লেইমসমূহের ব্যাপারে সবরকম পরামর্শ ও বিবরণ প্রদান করতে পারে।

- দি এমপ্লয়মেন্ট ট্রাইবিউনালস পাবলিক ইনকোয়ারি লাইন (ফোন: 0845 795 9775; মিনিকম: 0845 757 3722) আদালতি ব্যবস্থা কীভাবে কাজ করে তার ব্যাখ্যা করতে পারে এবং আদালতি প্রকাশনা সম্পর্কে

তথ্য প্রদান করতে পারে। তারা কোন রকম আইনী পরামর্শ প্রদান করে না, যেমন দাবী বা ক্লেইমের ব্যাপারে পরামর্শ বা সাড়া প্রদান। দি এমপ্লয়মেন্ট ট্রাইবিউনালস ওয়েবসাইট www.employmenttribunals.gov.uk - তে ও নিয়োগদাতা ও কর্মচারীদের জন্য গুরুত্বপূর্ণ তথ্য রয়েছে।

## 8 কী ভাবে আকাচ (ACAS) সাহায্য করতে পারে

## মুদ্রিত তথ্য

ট্রেড ইউনিয়নসমূহ, নিয়োগকর্তাদের সংগঠনসমূহ, সিটিজেন এডভাইস ব্যুরোসমূহ এবং ল' সেন্টারসমুহ থেকে ট্রাইবিউনাল -এর কার্যপ্রণালী ব্যাখ্যসহ পুস্তিকাগুলো পাওয়া যাবে।

## ডাটা প্রোটেকশন অ্যাক্ট 1998

যদি আপনার যে কোন চাকুরী অধিকার সম্পর্কে অভিযোগ থাকে বা কোনটির জবাব দিতে চান, তাহলে আকাচ (Acas) কম্পিউটারে আপনার দেয়া কিছু তথ্য রেখে দেবে। এটি কোন কাজের অগ্রগতি ও পরিসংখ্যান প্রদানে আমাদের সাহায্য করে। ডিপার্টমেন্ট ফর বিজনেস, ইনোভেশন এন্ড স্কীল্স (বিআইএস) -এর কাছে তথ্য পাঠানো যেতে পারে ।

**Formatted:** English U.S.

## এবং পরিশেষে ...

উন্নতমানের পরিষেবা প্রদানের জন্য আমরা সবসময় চেষ্টা করি, কিন্তু আপনি যদি প্রাপ্ত পরিষেবার ব্যাপারে সন্তুষ্ট না হয়ে থাকেন, তাহলে আকাচ (Acas) অফিসের ডিরেক্টরের কাছে লেখা আপনার উচিত হবে। আকাচ (Acas)-এর প্রধান অফিসসমূহের ঠিকানা এই পুস্তিকার শেষে দেয়া আছে।

তথ্য প্রদান করে

পরামর্শ প্রদান করে

প্রশিক্ষণ প্রদান করে

আপনার সঙ্গে কাজ করে

সর্বশেষ পূনঃমুদ্রণের সময় এই পুস্তিকার তথ্যসমূহ সংশোধন করে হালনাগাদ করা হয়েছে- নিচে দেখুন।

উন্নতমানের চাকুরী সম্পর্ক এর মাধ্যমে প্রতিষ্ঠানসমূহ ও কর্মজীবনের উন্নতি আকাচ (Acas) এর লক্ষ্য। আমরা হালনাগাদ তথ্য, স্বাধীন পরামর্শ, উন্নতমানের প্রশিক্ষণ প্রদান করি এবং সমস্যা সমাধান ও কর্মদক্ষতার উন্নতির জন্য আমরা নিয়োগদাতা ও কর্মচারী উভয়ের সঙ্গেই কাজ করি।

আমরা স্বাধীন, সরকারী অর্থায়নে প্রতিষ্ঠিত প্রতিষ্ঠান এবং আমাদের অনেক পরিষেবা বিনামূল্যে প্রদান করা হয়।

এপ্রিল 2009

# আপনার চাকুরী সম্পর্কিত প্রয়োজনে আকাচ (Acas) সাহায্য করতে পারে

প্রতি বছর হাজারো কর্মক্ষেত্রে আকাচ (Acas) নিয়োগদাতা ও কর্মচারীদের সাহায্য করে থাকে। এর মানে হলো যে, আমরা এই সময়ের চাকুরী সম্পর্কিত বিষয়গুলো যেমন, নিয়মানুবর্তিতা ও শোক ব্যবস্থাপনা, বৈষম্য প্রতিরোধ ও কর্মক্ষেত্রে কার্যকর যোগাযোগ এর মত বিষয়গুলোতে হালনাগাদ থাকি। আমাদের বাস্তব অভিজ্ঞতা থেকে আপনার প্রতিষ্ঠানের জন্য সর্বোচ্চ সহযোগিতা নিন- দেখুন আমরা আপনার জন্য কী করতে পারি।

## আমরা তথ্য প্রদান করি

আমরা আপনার প্রশ্নের জবাব দিই, আপনার প্রয়োজন অনুসারে প্রকৃত অবস্থা জানাই এবং আপনার ইচ্ছা নিয়ে কথা বলি। তারপর আপনি জ্ঞাত তথ্যের উপর ভিত্তি করে সিদ্ধান্ত নিতে পারবেন। চাকুরী সংক্রান্ত আইনসমূহ বাস্তবে আসলে কী বোঝায় সেটা জেনে তার উপর বিজয়ী হবার জন্য আমাদের সঙ্গে যোগাযোগ করুন- এটি আপনার উপর বিজয়ী হবার আগেই। আমাদের হেল্পলাইন 08457 47 47 47 নম্বরে ফোন করুন অথবা পরিদর্শন করুন আমাদের ওয়েবসাইট www.acas.org.uk

## আমরা পরামর্শ দিই ও দিক নির্দেশনা প্রদান করি

কী ভাবে আপনার প্রতিষ্ঠানে সুসম্পর্ক স্থাপন ও বজায় রাখতে হয় সে ব্যাপারে আপনাকে বাস্তব জ্ঞান দিই। ওয়েবসাইটে আমাদের প্রকাশনা সমূহ দেখুন অথবা আপনার স্থানীয় আকাচ (Acas) উপদেষ্টার সঙ্গে যোগাযোগ করার জন্য আমাদের হেল্পলাইনকে বলুন। আমাদের ইকুয়ালিটি ডিরেক্ট হেল্পলাইন 08456 00 34 44 ইকুয়ালিটি বা সমতা সম্পর্কিত বিষয়গুলো, যেমন বৈষম্য সম্পর্কে পরামর্শ দিয়ে থাকে।

## আমরা প্রশিক্ষণ দিই

নতুন বিধিমালার প্রধান বিষয় সমূহের উপর দুই-ঘণ্টা ব্যাপী বৈঠক বা আপনার প্রতিষ্ঠানের লোকদের জন্য বিশেষভাবে তৈরীকৃত কোর্সসমূহ থেকে আপনার জন্য উপযোগী প্রশিক্ষণ আমরা প্রস্তাব করি। অবশ্যই আকাচ (Acas)-এর পাশাপাশি আরও অনেক এই ধরণের পরিষেবা প্রদানকারী প্রতিষ্ঠান রয়েছে। আপনার এলাকায় কী আসছে সেটা জানতে এবং আপনার এলাকায় আকাচ (Acas) অফিসে আমাদের সুনির্মিত পরিষেবা সম্পর্কে জানার জন্য কথা বলার সময় ও স্থানের বরাদ্দ পেতে আমাদের ওয়েবসাইট www.acas.org.uk/training দেখুন।

## আমরা আপনার সাথে কাজ করি

আমরা বাস্তবসম্মত সাহায্যের প্রস্তাব করি এবং আপনার সঙ্গে আপনার বিষয়গুলো সমাধানের চেষ্টা করতে সহায়তা করি। এটি আমাদের স্বনামধন্য যেকোন পরিষেবার মাধ্যমে করা যেতে পারে। চাকুরীক্ষেত্রে কার্যকর সম্পর্ক সঠিক পথে চলা নিশ্চিত করতে আমাদের একসাথে করা প্রোগ্রামের মাধ্যমেও যেতে পারে। আপনি আপনার আকাচ (Acas) উপদেষ্টার সঙ্গে দেখা করে এবং যেকোন রকম সিদ্ধান্ত গ্রহণের পূর্বে আসলে কী প্রয়োজন সেটা নিয়ে আলোচনা করবেন।

আকাচ **(Acas)**-এর প্রধান অফিস সমূহ

আকাচ **(Acas)** ন্যাশনাল
22nd Floor, Euston Tower,
286 Euston Road, London NW1 3JJ

ইস্ট মিডল্যান্ডস
Lancaster House, 10 Sherwood Rise,
Nottingham NG7 6JE

ইস্ট অব ইংল্যান্ড
Acas House, Kempson Way, Suffolk
Business Park, Bury St. Edmunds,
Suffolk IP32 7AR

লন্ডন
23rd Floor, Euston Tower,
286 Euston Road, London NW1 3JJ

নর্থ ইস্ট
Cross House, Westgate Road,
Newcastle upon Tyne NE1 4XX

নর্থ ওয়েস্ট
Commercial Union House,
2-10 Albert Square, Manchester M60
8AD

Pavilion 1, The Matchworks, Speke
Road,
Speke, Liverpool L19 2PH

স্কটল্যান্ড
151 West George Street, Glasgow
G2 2JJ

সাউথ ইস্ট
Cygnus House, Ground Floor,
Waterfront
Business Park, Fleet, Hampshire
GU51 3QT

Suites 3-5, Business Centre,
1-7 Commercial Road, Paddock
Wood,
Kent TN12 6EN

সাউথ ওয়েস্ট
The Waterfront, Welsh Back,
Bristol BS1 4SB

ওয়েলস
3 Purbeck House, Lambourne
Crescent,
Llanishen, Cardiff CF14 5GJ

ওয়েস্ট মিডল্যান্ডস
Apex House, 3 Embassy Drive,
Calthorpe Road, Egbaston,
Birmingham B15 1TR

ইয়র্কশায়ার অ্যান্ড হাম্বার
The Cube, 123 Albion Street,
Leeds LS2 8ER

## হেল্পলাইন 08457 47 47 47

**08456 06 16 00**
মিনিকম ব্যবহারকারীদের জন্য

**08456 00 34 44**
কর্মক্ষেত্রে সমতা ব্যবস্থাপনার ব্যাপারে প্রশ্নসমূহের জন্য

## www.acas.org.uk

04/09