

**PL516 (Rev 1)**

**নিজের পছন্দমত অন্যভাবে কাজ করা:  
আপনার অনুরোধ জানানোর অধিকার**

*একটা মৌলিক সংক্ষিপ্তসার*

যে সব বাবা/মা কাজ করেন, তাদের সাহায্য করতে কেন্দ্রীয় সরকার বদ্ধপরিকর। **2003 সালের এপ্রিল মাস থেকে, যে সব বাবা-মায়ের ছয় বছরের কম বয়সী ছেলেমেয়ে আছে অথবা আঠার বছরের কম বয়সী প্রতিবন্ধী ছেলেমেয়ে আছে, তাদের, নিজের পছন্দমত অন্যভাবে কাজ করার জন্য অনুরোধ জানানোর অধিকার আছে এবং এই অনুরোধগুলি গুরুত্বের সাথে বিবেচনা করাটা হচ্ছে নিয়োগকারীদের কর্তব্য।**

সেই একই সময়ে কেন্দ্রীয় সরকার, ম্যাটারনিটি লীভ্ (বাচ্চার জন্মের সময় মায়েদের ছুটি) এবং পাওনা বাড়াচ্ছে এবং দত্তক নেওয়া ও প্যাটারনিটি লীভ্-এর (নতুন বাবাদের ছুটির) সময় মাইনা পাওয়ার অধিকারের প্রচলন করছে। পেরেন্টাল লীভ্ (বাবা-মা হিসাবে ছুটি পাওয়া) এবং নির্ভরশীলদের জন্য ছুটি পাওয়ার যে অধিকারগুলি বর্তমানে আছে, তার সাথে এই নতুন অধিকারগুলি, ব্যবসার কার্যকরতার সঙ্গে যেমন মানিয়ে চলতে পারবে ও সেটার পক্ষে ভাল হবে, তেমনই কাজ এবং পারিবারিক জীবনের মধ্যে সমতা রক্ষা করার জন্য বাবা-মাদের আগের থেকে বেশী সুযোগ দেবে।

পছন্দমত অন্যভাবে কাজ করার জন্য অনুরোধ করার অধিকার সম্বন্ধে এই প্রচারপত্রটিতে (লিফলেটে) মৌলিক উপদেশ দেওয়া হয়েছে। এতে বিস্তারিতভাবে বলার চেষ্টা করা হয়নি এবং এটাকে আইনের প্রমাণবাক্য হিসাবে ধরে নেওয়া উচিত নয়।

**এই প্রচারপত্রটির সবচেয়ে সাম্প্রতিক সংস্করণটি [www.dti.gov.uk/er/flexible.htm](http://www.dti.gov.uk/er/flexible.htm) ঠিকানায় ইন্টারনেট-এ (আন্তর্জালে) পাওয়া যায়। এই নতুন অধিকার সম্বন্ধে আরও বিস্তারিত নির্দেশ, *ফ্লেক্সিবল ওয়ার্কিং: দা রাইট টু রিকোয়েস্ট এ্যান্ড দা ডিউটি টু কনসিডার: গাইডেন্স ফর এম্প্লয়ার্স এ্যান্ড এম্প্লয়ীজ্* (PL520 - Flexible working: The right to request and the duty to consider: Guidance for employers and employees) ইন্টারনেট-এর সেই একই পৃষ্ঠায় পাওয়া যায়।**

পছন্দমত অন্যভাবে কাজ করার জন্য অনুরোধ জানানোর অধিকার সমেত, চাকরী সংক্রান্ত আরও তথ্যের জন্য [www.dti.gov.uk/er](http://www.dti.gov.uk/er) ঠিকানায় দেখবেন।

**ফেব্রুয়ারী 2003**

## পছন্দ অনুযায়ী অন্যভাবে (ফ্লেক্সিবলভাবে) কাজ করার জন্য অনুরোধ জানানোর অধিকার

2003 সালের 6ই এপ্রিল থেকে, যে সব বাবা-মায়ের ছয় বছরের কম বয়সী ছেলেমেয়ে আছে অথবা আঠার বছরের কম বয়সী প্রতিবন্ধী ছেলেমেয়ে আছে, তারা যোগ্য হওয়ার মত উপযুক্ত সময় সেই চাকরীতে কাজ করে থাকলে, তাদের পছন্দমত অন্যভাবে কাজ করার জন্য অনুরোধ জানানোর অধিকার আছে। তাদের এই অনুরোধ গুরুত্বের সাথে বিবেচনা করে দেখার জন্য, নিয়োগকারীদের একটা আইনগত কর্তব্য থাকবে।

এই অধিকারের ফলে, পছন্দমত অন্যভাবে কাজ করার জন্য বাবা এবং মায়েরা অনুরোধ জানাতে পারবেন। তার মানে এই নয় যে *আপনা থেকেই* পছন্দমত অন্যভাবে কাজ করার অধিকার তাদের দেওয়া হচ্ছে। কারণ, অনেক সময়ই এরকম পরিস্থিতি থাকবে যখন কর্মচারীদের পছন্দমত কাজ করার ব্যবস্থায় রাজী হওয়া নিয়োগকারীদের পক্ষে সম্ভব হবে না। বাবা-মায়ের এবং নিয়োগকারীদের, বিশেষ করে অল্প সংখ্যক কর্মচারীদের যারা নিয়োগ করেন, এই দুই পক্ষের প্রয়োজন মোটামুটি উদ্দেশ্যেই এই অধিকারের প্রবর্তন করা হয়েছে। কর্মচারী এবং তাদের নিয়োগকারীদের মধ্যে আলাপ-আলোচনা করার ও অন্যভাবে কাজ করার বিষয়ে ভাল করে বিবেচনা করে দেখার জন্য এবং দুই পক্ষেরই প্রয়োজন মেটে এরকম কোন সমাধান খুঁজে বের করতে তাদের সুযোগ ও উৎসাহ দেওয়া হচ্ছে এই অধিকারের লক্ষ্য। কর্মচারীদের দায়িত্ব হচ্ছে যে অনুরোধ করার আগে তাদের পছন্দ করা কাজ করার ধরণ সম্বন্ধে ভাল করে ভেবে দেখা, এবং সেই অনুরোধগুলি গুরুত্বের সাথে বিবেচনা করে দেখা নিশ্চিত করার জন্য নিয়োগকারীদের একটা বিশেষ পদ্ধতি মেনে চলতে হবে।

| কারা আবেদন করতে পারেন ?  | কি ধরণের পরিবর্তনের জন্য আবেদন করা যায় ?   |
|--|---|
| <p>এই নতুন অধিকার অনুসারে অনুরোধ করতে হলে, একজন ব্যক্তির:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>• একজন কর্মচারী হতে হবে</li><li>• ছয় বছরের কম বয়সী, অথবা প্রতিবন্ধী হলে, আঠার বছরের কম বয়সী ছেলেমেয়ে থাকতে হবে</li><li>• হয়<ul style="list-style-type: none"><li>- বাচ্চাটির মা, বাবা, দত্তক গ্রহণকারী বাবা/মা, অভিভাবক বা পালক বাবা/মা,</li></ul>অথবা<ul style="list-style-type: none"><li>- বাচ্চাটির মা, বাবা, দত্তক গ্রহণকারী বাবা/মা, অভিভাবক বা পালক বাবা/মায়ের সাথে বিবাহিত অথবা তাদের সঙ্গী (পার্টনার) হতে হবে</li></ul></li><li>• দরখাস্ত করার তারিখে, তাদের নিয়োগকারীর সাথে অন্ততঃ 26 সপ্তাহ একটানা কাজ করে থাকতে হবে</li></ul> | <p>যোগ্য কর্মচারীরা অনুরোধ করতে পারবেন:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>• যত ঘন্টা কাজ করেন তা পরিবর্তন করার জন্য</li><li>• যে সময়ে তাদের কাজ করতে হয় তা পরিবর্তন করার জন্য</li><li>• বাড়ীর থেকে কাজ করার জন্য</li></ul> <p>এ্যানুয়ালাইজড্ আওয়ারস্ (প্রতি সপ্তাহে কত ঘন্টা কাজ করতে হবে তা ঠিক করার বদলে,সারা বছরের কাজের ঘন্টা ঠিক করা), কম্প্রেসড্ আওয়ারস্ (কর্মচারীরা তাদের কাজের ঘন্টাগুলি অপেক্ষাকৃত কম সময়ের মধ্যে করে ফেলা), ফ্লেক্সিটাইম, বাড়ী থেকে কাজ করা, জব-শেয়ারিং (একটা পদের কাজ একজনের বেশী লোকের ভাগ করে করা), সেলফ-রস্টারিং (প্রতিদিন কতজন ও কি ধরণের দক্ষতা প্রয়োজন ঠিক করার পরে, কর্মচারীরা কে কখন কাজ করতে চান তার প্রস্তাব দেন), শিফটের কাজ,</p> |

|  |  |
|--|--|
| <ul style="list-style-type: none"> <li>• বাচ্চার ছয় বছরের জন্মদিনের অথবা প্রতিবন্ধী বাচ্চার ক্ষেত্রে তার আঠার বছরের জন্মদিনের অন্ততঃ দুই সপ্তাহ আগে দরখাস্ত করতে হবে</li> <li>• বাচ্চাকে মানুষ করার দায়িত্ব থাকতে হবে অথবা তা থাকার আশা থাকতে হবে</li> <li>• বাচ্চার দেখাশোনা করতে পারার জন্য এই দরখাস্ত করতে হবে</li> <li>• এজেন্সীর পাঠানো কর্মচারী না হতে হবে</li> <li>• সেনাবাহিনীর অন্তর্গত না হতে হবে</li> <li>• গত বার মাসের মধ্যে, এই অধিকার অনুসারে অন্যভাবে কাজ করার দরখাস্ত না করে থাকতে হবে</li> </ul> | <p>স্ট্যাগারড্ আওয়ারস (বিভিন্ন সময়ে কর্মচারীরা তাদের কাজের দিন শুরু ও শেষ করতে পারেন) এবং স্কুলের টার্মের সময় কাজ করা এর মধ্যে পড়ে। (অন্যভাবে কাজ করার বিভিন্ন ধরণ সম্বন্ধে আরও তথ্য <a href="http://www.dti.gov.uk/work-lifebalance">www.dti.gov.uk/work-lifebalance</a> ঠিকানায় পাওয়া যাবে)।</p> |
|--|--|

## পদ্ধতি

সংক্ষেপে, এই পদ্ধতিটা নিচে দেওয়া হয়েছে:

### একজন কর্মচারীর পছন্দমত অন্যভাবে কাজ করার অনুরোধের বিষয়ে কি ভাবে কাজ করতে হবে ?

পদ্ধতিটা সংক্ষেপে নিচে দেওয়া হয়েছে:

- বিবেচনা করে লিখিত দরখাস্ত করাটা কর্মচারীর নিজের দায়িত্ব। এই অধিকার অনুসারে, এক বছরে তারা শুধুমাত্র একবারই দরখাস্ত করতে পারবেন এবং, দরখাস্তটা অনুমোদন করার মানে হচ্ছে যে, দুই পক্ষ অন্যরকম কিছুতে একমত না হয়ে থাকলে, সেই কর্মচারীর নিজের চাকরীর শর্তগুলির **স্থায়ীভাবে** পরিবর্তন হবে। কাজেই, দরখাস্ত করার আগে, সেই কর্মচারীর পক্ষে ভালভাবে বিবেচনা করে দেখা গুরুত্বপূর্ণ যে কি রকম ভাবে কাজ করলে তার বাচ্চার দেখাশোনা করতে সবচেয়ে বেশী সাহায্য হবে; যে সব ক্ষেত্রে, পছন্দ করা ব্যবস্থা অনুযায়ী কাজ করলে মাইনা কমে যাবে, সেই সব ক্ষেত্রে তাদের আর্থিক অবস্থার কি পরিণাম হবে; এবং এর ফলে তাদের নিয়োগকারীর ব্যবসার ওপর কি প্রভাব পড়বে এবং তা কি ভাবে সামলানো যাবে।
- অনুরোধ পাওয়ার **28 দিনের** মধ্যে, নিয়োগকারীকে অবশ্যই সেই কর্মচারীর সাথে দেখা করতে হবে। এর ফলে, কর্মচারী ও নিয়োগকারী, এই প্রস্তাবিত কাজের ধরণ সম্বন্ধে বিশদভাবে ভেবে দেখা, এবং এটা করতে দেওয়ার সবচেয়ে ভাল উপায় সম্বন্ধে আলোচনা করার একটা সুযোগ পাবেন। কর্মচারীর পছন্দ করা কাজের ধরণের জন্য যদি কোন সমস্যা হয়, তাহলে অন্য কোনরকম কাজের ধরণ সম্বন্ধেও বিবেচনা করে দেখার সুযোগ এতে পাওয়া যাবে। সেই কর্মচারী চাইলে, তিনি তার সাথে অন্য একজন সহকর্মীকে সঙ্গী হিসাবে নিয়ে আসতে পারেন।
- সেই আলোচনার তারিখের পরে **14 দিনের** মধ্যে, নিয়োগকারীকে অবশ্যই সেই কর্মচারীর কাছে চিঠি লিখে জানাতে

হবে যে হয় নতুন কাজের ধরণ অনুমোদন করা হয়েছে ও সেটা শুরু হওয়ার তারিখ; অথবা পরিষ্কারভাবে ব্যবসা সংক্রান্ত কারণ বুঝিয়ে বলা যে কেন এই দরখাস্তটা অনুমোদন করা যাবে না ও এই পরিস্থিতিতে সেই কারণগুলি কেন প্রযোজ্য হবে এবং আপীল করার পদ্ধতিটা লিখে জানাতে হবে। বেশীরভাগ ক্ষেত্রেই, এখানেই এই ব্যাপারটা শেষ হয়ে যাবে।

- যেখানে নিয়োগকারী এবং কর্মচারী একমত হবেন সেখানে, সব সময়গুলিই বাড়ানো যাবে। কোনরকম বাড়ানো হলে তা নিয়োগকারীকে অবশ্যই লিখে রাখতে হবে এবং তার একটা কপি (প্রতিলিপি) কর্মচারীকে দিতে হবে।

### **একজন কর্মচারী কি এই সিদ্ধান্তের বিরুদ্ধে আপীল করতে পারেন ?**

হ্যাঁ। নিয়োগকারীর সিদ্ধান্ত জানানোর 14 দিনের মধ্যে সেই সিদ্ধান্তের বিরুদ্ধে কর্মচারীর আপীল করার ব্যবস্থা এই পদ্ধতিতে রয়েছে। কাজের জায়গায়, একটা সন্তোষজনক ফলাফল অর্জন করতে নিয়োগকারী ও কর্মচারী, এই দুই পক্ষকেই উৎসাহ দেওয়ার যে উদ্দেশ্য এই অধিকারের আছে, সেটা অনুযায়ী এই আপীলের পদ্ধতি তৈরী করা হয়েছে।

অল্প সংখ্যক ক্ষেত্রে, এই অনুরোধ সম্বন্ধে অনুমোদন পাওয়ার চেষ্টা চালিয়ে যাওয়ার সময় কর্মচারীদের একটা তৃতীয় পক্ষকে জড়িত করার কারণ থাকবে। একাস (ACAS), একটা এম্প্লয়মেন্ট ট্রাইব্যুনাল, অথবা অন্য কোন রকমের বিরোধ নিষ্পত্তির ব্যবস্থার কাছে তাদের অনুরোধ পাঠিয়ে এটা করা হতে পারে। নির্দিষ্ট কিছু পরিস্থিতিতে একজন কর্মচারী তার অনুরোধ একটা এম্প্লয়মেন্ট ট্রাইব্যুনালের কাছে নিয়ে যেতে পারেন। সেই সব ক্ষেত্রে, নিয়োগকারীকে ট্রাইব্যুনালের কাছে অবশ্যই প্রমাণ করতে হবে যে তারা সঠিকভাবে পদ্ধতিটা মেনে চলেছিলেন।

অল্পবয়সী অথবা প্রতিবন্ধী ছেলেমেয়েদের বাবা-মাকে পছন্দমত অন্যভাবে কাজ করার ধরণের জন্য অনুরোধ করার এই অধিকার যে নতুন আইনে দেওয়া হয়েছে, সেটা লিঙ্গ, প্রতিবন্ধকতা, অথবা জাতি সংক্রান্ত আইনের সংযোজন হিসাবে কাজ করবে এবং সম্পূর্ণ স্বাধীনভাবে প্রযোজ্য হবে।

### **পারিবারিক সুবিধা সংক্রান্ত অন্যান্য অধিকার**

#### **ম্যাটারনিটি (বাচ্চার জন্ম সংক্রান্ত মায়ের) অধিকারের পরিবর্তন**

বর্তমান ম্যাটারনিটি সংক্রান্ত অধিকারগুলির পরিবর্তন করে ম্যাটারনিটির জন্য ছুটি এবং মাইনা পাওয়ার সময়টা বাড়ানো হচ্ছে এবং ম্যাটারনিটি পে-এর পরিমাণ বাড়ানো হচ্ছে। যে সব মহিলাদের বাচ্চার জন্ম দেওয়ার তারিখের সপ্তাহটা 2003 সালের 6ই এপ্রিল বা তার পরে হবে বলে আশা করা হচ্ছে, তারা এই নতুন ম্যাটারনিটির ছুটি ও মাইনার অধিকারের সুবিধাটা পাবেন।

ম্যাটারনিটি লীভ্ - চেঞ্জেস্ (PL507 - Maternity leave - changes - বাচ্চার জন্মের সময়ে মায়ের ছুটি সংক্রান্ত পরিবর্তন) সম্বন্ধে মৌলিক তথ্যের একটা প্রচারপত্র, [www.dti.gov.uk/er/maternity.htm](http://www.dti.gov.uk/er/maternity.htm) ঠিকানায় অথবা ডিটিআই পাব্লিকেশনস্-এর অর্ডারলাইন থেকে পাওয়া যায় (যোগাযোগ করা সংক্রান্ত তথ্য 'আরও তথ্য' অংশে দেওয়া হয়েছে)।

## মাইনা সমেত প্যাটারনিটি লীভ (বাচ্চার জন্মের সময় বাবাদের ছুটি) পাওয়ার নতুন অধিকার

প্যাটারনিটি লীভ ও মাইনা পাওয়ার একটা অধিকারের প্রবর্তন করা হচ্ছে। নতুন বাচ্চার দেখাশোনা করা এবং মাকে সাহায্য করার জন্য যোগ্য কর্মচারীরা দুই সপ্তাহ পর্যন্ত মাইনা সমেত ছুটি নিতে পারবেন। 2003 সালের 6ই এপ্রিল বা তার পরে যাদের বাচ্চার জন্ম হবে অথবা জন্ম হবে বলে আশা করা হচ্ছে, সেই সব কর্মচারীদের এই অধিকার থাকবে।

প্যাটারনিটি লীভ এ্যান্ড পে (PL514 - Paternity leave and pay - বাচ্চার জন্মের পরে বাবার ছুটি ও মাইনা পাওয়া) সম্বন্ধে মৌলিক তথ্যের একটা প্রচারপত্র, [www.dti.gov.uk/er/paternity.htm](http://www.dti.gov.uk/er/paternity.htm) ঠিকানায় অথবা ডিটিআই পাব্লিকেশনস্-এর অর্ডারলাইন থেকে পাওয়া যায় (যোগাযোগ করা সংক্রান্ত তথ্য 'আরও তথ্য' অংশে দেওয়া হয়েছে)।

## যে সব বাবা-মা দত্তক নিচ্ছেন তাদের মাইনা সমেত ছুটি পাওয়ার নতুন অধিকার

এ্যাডপশন লীভ (দত্তক নেওয়া সংক্রান্ত ছুটি) ও মাইনা পাওয়ার একটা অধিকারের প্রবর্তন করা হচ্ছে। যে সব ব্যক্তির দত্তক নিচ্ছেন অথবা যে সব ক্ষেত্রে একটি দম্পতি যৌথভাবে দত্তক নিচ্ছেন, সেই সব ক্ষেত্রে সেই দম্পতির মধ্যে একজনের এই অধিকার থাকবে। সেই দম্পতির অন্যজনের অথবা যিনি দত্তক নিচ্ছেন তার সঙ্গীর প্যাটারনিটি লীভ ও মাইনা পাওয়ার অধিকারেরও প্রবর্তন করা হচ্ছে। 2003 সালের 6ই এপ্রিল বা তার পরে যাদের কাছে দত্তক সন্তানকে দেওয়া হবে, সেই সব কর্মচারীদের এই এ্যাডপশন ও প্যাটারনিটি অধিকারের সুবিধা পাবেন।

এ্যাডপ্টিভ পেরেন্টস্: রাইটস্ টু লীভ এ্যান্ড পে (PL515 - Adoptive parents: rights to leave and pay - বাচ্চা দত্তক নেওয়ার পরে দত্তক গ্রহণকারী বাবা ও মায়ের ছুটি ও মাইনা পাওয়া) সম্বন্ধে মৌলিক তথ্যের একটা প্রচারপত্র, [www.dti.gov.uk/er/adoption.htm](http://www.dti.gov.uk/er/adoption.htm) ঠিকানায় অথবা ডিটিআই পাব্লিকেশনস্-এর অর্ডারলাইন থেকে পাওয়া যায় (যোগাযোগ করা সংক্রান্ত তথ্য 'আরও তথ্য' অংশে দেওয়া হয়েছে)।

## নির্ভরশীলদের জন্য বাবা-মায়ের ছুটি ও সময় পাওয়ার অধিকার

কর্মচারীরা - বাবারা এবং মায়েরা, এরা দুজনেই - যারা তাদের নিয়োগকারীদের সাথে এক বছর কাজ করেছেন, তাদের ছেলেমেয়ের দেখাশোনা করার জন্য ইতিমধ্যেই তাদের 13 সপ্তাহ (মাইনা ছাড়া) পেরেন্টাল লীভ (বাবা/মা হিসাবে ছুটি) পাওয়ার অধিকার আছে। বাচ্চার জন্ম তারিখের থেকে 5 বছরের মধ্যে অথবা দত্তক নেওয়ার ক্ষেত্রে বাচ্চা তাদের সাথে থাকতে আসার তারিখের পাঁচ বছরের মধ্যে (অথবা সেই বাচ্চার 18 বছরের জন্মদিনের মধ্যে, যদি সেটা আগে হয়) এই পেরেন্টাল লীভ নেওয়া যেতে পারে।

যোগ্য হওয়ার মত উপযুক্ত কাল চাকরী করে থাকলে, প্রতিবন্ধী ছেলেমেয়েদের 18 বছরের জন্মদিন পর্যন্ত, তাদের বাবা-মায়ের, 18 সপ্তাহ (আগে এটা 13 সপ্তাহ ছিল) পেরেন্টাল লীভ প্রাপ্য হয়।

নির্ভরশীলদের সংক্রান্ত কোন জরুরী অবস্থায় অথবা কোন অপ্রত্যাশিত পরিস্থিতিতে, সব কর্মচারীরাই একটা পরিমিত সময় কাজের থেকে ছুটি পেতে (বিনা মাইনায়) পারেন।

পেরেন্টাল লীভ (PL509 - Parental leave - বাবা/মা হিসাবে ছুটি পাওয়া) সম্বন্ধে সম্পূর্ণ নির্দেশিকা,

[www.dti.gov.uk/er/individual/parental.pdf](http://www.dti.gov.uk/er/individual/parental.pdf) ঠিকানায় অথবা ডিটিআই পাবলিকেশনস্-এর অর্ডারলাইন থেকে পাওয়া যায়।

টাইম অফ ফর ডিপেন্ডেন্টস্ (URN 99/1186 - Time off for dependants - নির্ভরশীলদের জন্য ছুটি নেওয়া) সম্বন্ধে মৌলিক তথ্যের একটা প্রচারপত্র, [www.dti.gov.uk/er//time\\_off\\_deps.htm](http://www.dti.gov.uk/er//time_off_deps.htm) ঠিকানায় অথবা ডিটিআই পাবলিকেশনস্-এর অর্ডারলাইন থেকে পাওয়া যায় (যোগাযোগ করা সংক্রান্ত তথ্য 'আরও তথ্য' অংশে দেওয়া হয়েছে)।

### আরও তথ্য

- পার্লামেন্টের (সংসদের) অনুমোদন পাওয়ার পরে এই নতুন অধিকারগুলি সম্বন্ধে বিস্তারিত তথ্য পাওয়া যাবে - আশা করা হচ্ছে যে এটা 2002 সালের শেষের দিকে হবে।
- নিয়োগকারী এবং কর্মচারী এই দুই পক্ষই ডিটিআই-এর ওয়েবসাইট ([www.dti.gov.uk/er/review.htm](http://www.dti.gov.uk/er/review.htm)) এবং এর ইন্টারএ্যাক্টিভ নির্দেশের সাইটটা ([www.tiger.gov.uk](http://www.tiger.gov.uk)) ব্যবহার করে এই অধিকার পাওয়ার যোগ্যতা আছে কিনা তা বিচার করে দেখতে পারেন।
- এই প্রচারপত্রে দেওয়া নির্দেশের পুস্তিকাগুলি 0870 1502 500 নম্বরে ডিটিআই পাবলিকেশনস্-এর অর্ডারলাইন থেকে পাওয়া যায় অথবা [www.dti.gov.uk/publications](http://www.dti.gov.uk/publications) ঠিকানায় ইন্টারনেটে অর্ডার দেওয়া যেতে পারে।
- নতুন অধিকারগুলি সমেত চাকরী সংক্রান্ত আইনের ব্যাপারে আরও উপদেশ এবং তার সাথে ভাল পদ্ধতি সম্বন্ধে নির্দেশ একাস-এর (ACAS) অফিস থেকে অথবা তাদের দেশব্যাপী সাহায্যের লাইনে টেলিফোন (08457 47 47 47) করলে পাওয়া যাবে।
- চাকরী সংক্রান্ত আইনের পরিবর্তনগুলি সম্বন্ধে জানানোর জন্য এবং মনে করিয়ে দেওয়ার জন্য ছোট আয়তনের ব্যবসায়িক [www.businesslink.org](http://www.businesslink.org) ঠিকানায় রেজিস্টার করতে (নাম লেখাতে) পারে। তাছাড়াও, ছোট আয়তনের ব্যবসায়িকের জন্য অনেক রকমের সাহায্য পাওয়া যায়।
- সাধারণতঃ এ্যাকাউন্ট্যান্টরা, সিটিজেনস্ এ্যাডভাইস ব্যুরো, নিয়োগকারীদের প্রতিষ্ঠানগুলি, আইন সংক্রান্ত উপদেষ্টা, লো পে ইউনিটগুলি, ট্রেড ইউনিয়নগুলি এবং কিছু বেসরকারী ও স্বেচ্ছাসেবী সংস্থা, চাকরী সংক্রান্ত আইনের সব বিষয়গুলি সম্বন্ধে তথ্য সরবরাহ করতে পারে।