বাংলাদেশের পোশাক শিল্পে কর্মরত শ্রমিকের সামাজিক সুরক্ষা: ট্রেড ইউনিয়নের অবস্থানপত্র

শ্রমিক কর্মচারী ঐক্য পরিষদ-স্কপ ও ইন্ডাস্ট্রিঅল বাংলাদেশ কাউন্সিল-আইবিসি

বাংলাদেশের পোশাক শিল্পে কর্মরত শ্রমিকের সামাজিক সুরক্ষা: ট্রেড ইউনিয়নের অবস্থানপত্র

১. ভূমিকা

তৈরি পোশাক শিল্প বা আরএমজি বিপুল সংখ্যক কর্মসংস্থান তৈরি এবং রপ্তানি আয়ে বিশেষ অবদান রাখার কারণে বাংলাদেশের অর্থনীতির অন্যতম প্রধান চালিকাশক্তি। দেশের রপ্তানিমুখী খাতসমূহেরর মধ্যে পোশাক শিল্পই অন্যতম, যা রপ্তানি বাণিজ্যে এক গুরুত্বপূর্ণ ভূমিকা পালন করে যাচ্ছে। রপ্তানিমুখী তৈরি পোশাক শিল্পের ৩৭৫২ কারখানায়[১] কর্মরত প্রায় ২৮ লক্ষের অধিক[২] শ্রমিকের অক্লান্ত পরিশ্রমের বিনিময়ে গত অর্থবছরে (২০২১-২২) বাংলাদেশের মোট রপ্তানি আয়ের ৮১.৮২ শতাংশই এসেছে তৈরি পোশাক শিল্প থেকে[৩]। কাজেই জাতীয় উন্নয়ন ও রপ্তানি আয়ে পোশাক শ্রমিকের অবদানের চিত্রটি নিঃসন্দেহে উজ্জ্বল। এর বিপরীতে সামাজিক সুরক্ষা পাওয়ার ক্ষেত্রে তাদের সামগ্রিক অবস্থাটি ততটাই হতাশাজনক। স্বল্প আয়, ছাঁটাই/চাকুরিচ্যুতি, অসুস্থ্যতা, সন্তানের শিক্ষার অনিশ্চয়তা, অস্বাস্থ্যকর বাসস্থান, পুষ্টিগুণ সম্পন্ন খাবারের ঘাটতি প্রভৃতি পোশাক শ্রমিকদের জীবনের অবিচ্ছেদ্য অংশ। এমতাবস্থায়, তৈরি পোশাক শিল্পের বিপুল সংখ্যক শ্রমিক ও তাদের পরিবারের সদস্যদের সামাজিক সুরক্ষা নিশ্চিতকরার লক্ষ্যে করণীয় সম্পর্কে ট্রেড ইউনিয়নের দাবী তুলে ধরাই এই অবস্থানপত্রের লক্ষ্য।

২. শ্রমিকের সামজিক সুরক্ষা: আন্তর্জাতিক ও জাতীয় মানদন্ড

সামাজিক সুরক্ষা বা সামাজিক নিরাপত্তা মানবাধিকার হিসেবে স্বীকৃত এবং এটিকে মানুষের সমগ্র জীবনচক্র জুড়ে দারিদ্র্য ও দুঃস্থতা হ্রাস এবং প্রতিরোধের জন্য পরিকল্পিত নীতি ও কর্মসূচির সামগ্রিক এক ব্যবস্থা হিসেবে সংজ্ঞায়িত করা হয় (আইএলও, ২০১৭)। আন্তর্জাতিক কনভেনশন এবং চুক্তিসমূহ সামাজিক সুরক্ষাকে অধিকার হিসেবে নির্ধারণ করে এ অধিকার নিশ্চিত করার জন্য রাষ্ট্রীয় দায়িত্ব নির্ধারণ করেছে। সার্বজনীন মানবাধিকার ঘোষণার (UDHR) অনুচ্ছেদ ২৫(১) অনুসারে মানসম্মত জীবনযাপনের জন্য খাদ্য, বস্ত্র, বাসস্থান, চিকিৎসা ও অনান্য প্রয়োজনীয় সামাজিক সেবা পাওয়ার নিশ্চয়তার পাশাপাশি বেকারত্ব, অসুস্থতা, অক্ষমতা, বৈধব্য, বার্ধক্য ও অনান্য অপারগতায় শ্রমিক তার নিজ ও পরিবারের জন্য নিরাপত্তা/সুরক্ষা লাভ করবে। এছাড়াও, মানবাধিকার ঘোষণায় মাতৃত্বকালীন সময়ে বিশেষ সহায়তা পাওয়াকে অধিকার হিসেবে ঘোষণা করা হয়েছে।

অর্থনৈতিক, সামাজিক ও সাংস্কৃতিক অধিকার বিষয়ক চুক্তি, ১৯৬৬-এ পরিবারকে সমাজের মৌলিক ও স্বাভাবিক একক হিসেবে স্বীকৃতি দিয়ে পরিবারকে সুরক্ষা ও সাহায্য প্রদানের নিশ্চয়তার কথা বলা হয়েছে। এ চুক্তিতে বিশেষভাবে গুরুত্ব দেওয়া হয়েছে নারীর মাতৃত্বকালীন সুরক্ষা নিশ্চিত করা ও শোষণের হাত হতে শিশুদের রক্ষার উপর। এ চুক্তি অনুযায়ী সন্তান জন্মদানের পূর্বে ও পরে একটা নির্দিষ্ট সময় পর্যন্ত নারীরা সামাজিক সুরক্ষার অধিকার, বিশেষত: কর্মজীবী নারীরা এ সময়ে বেতনসহ ছুটি ভোগ করবে। পর্যাপ্ত জীবনমান অর্জন করাকেও এ চুক্তিতে কোন ব্যক্তি ও তার পরিবারের জন্য অধিকার হিসেবে স্বীকৃতি দেওয়া হয়েছে। এক্ষেত্রে রাষ্ট্রের অন্যতম দায়িত্ব হবে ব্যক্তি ও তার পরিবারের জন্য খাদ্য, বস্ত্র ও বাসস্থান নিশ্চিত করার পাশাপাশি জীবনমানের উন্নতির সুযোগ প্রদান করা।

১৯৭৯ সালে গৃহীত নারীর প্রতি সকল বৈষম্য দূরীকরণ সনদ (সিডও)-এ নারী ও শিশুদের সামাজিক নিরাপত্তা ও সুরক্ষা নিশ্চিতকরণের উপর বিশেষ গুরুত্ব দেওয়া হয়েছে। এ সনদ বিশেষ প্রতিকূলতা যেমন, চাকরি থেকে অবসরকালীন সময়, বেকারত্ব, রোগ-শোক, পঙ্গুত্ব, বৃদ্ধ-বয়স এবং অন্য কোন কারণে কাজে অসমর্থতার বিপরীতে নারীদেরকে সামাজিক নিরাপত্তা/সুরক্ষা লাভের অধিকার প্রদান করেছে। এ সনদের অন্যতম একটি দিক হলো, নারীর প্রজনন স্বাস্থ্যের উপর গুরুত্বারোপ। এ সনদ অনুযায়ী রাষ্ট্রসমূহ নারীর প্রজনন ক্ষমতার নিরাপত্তাসহ স্বাস্থ্যের নিরাপত্তা প্রদান করবে এবং নারীরা তাদের গর্ভাবস্থায়, সন্তান প্রসবকালীন ও সন্তান প্রসবের পরবর্তী সময়ের জন্য প্রয়োজনীয় সুযোগ-সুবিধাদি পাওয়ার অধিকার ভোগ করবে।

---

[১] https://mappedinbangladesh.org/
[২] https://mappedinbangladesh.org/
[৩] https://www.bgmea.com.bd/page/Export_Performance

অন্যদিকে, ILO সনদ নং ১০২- এ সামাজিক নিরপত্তার যে সুনির্দিষ্ট বিষয়গুলো চিহ্নিত করা হয়েছে তা হলো- চিকিৎসা সেবা, অসুস্থতা সুবিধা, মাতৃত্বকালীন সুবিধা, বেকারত্বজনিত সুবিধা, পারিবারিক সুবিধা, অক্ষমতাজনিত সুবিধা, বার্ধক্যজনিত সুবিধা, সারভাইভার্স সুবিধা এবং কর্মস্থলে আঘাতজনিত সুবিধা।

বাংলাদেশে শ্রমিকের সামাজিক নিরাপত্তার প্রধান ভিত্তি হলো গণপ্রজাতন্ত্রী বাংলাদেশের সংবিধান ও দেশের প্রচলিত শ্রম আইন। গণপ্রজাতন্ত্রী বাংলাদেশের সংবিধানের অনুচ্ছেদ-১৫-তে উল্লেখ করা হয়েছে, "রাষ্ট্রের অন্যতম মৌলিক দায়িত্ব হইবে পরিকল্পিত অর্থনৈতিক বিকাশের মাধ্যমে উৎপাদন শক্তির ক্রমবৃদ্ধি সাধন এবং জনগণের জীবনযাত্রার বস্তুগত ও সংস্কৃতিগত মানের দৃঢ় উন্নতি সাধন, যাহাতে নাগরিকদের জন্য নিম্নলিখিত বিষয়সমূহ অর্জন নিশ্চিত করা যায়: **ক)** অন্ন, বস্ত্র, আশ্রয়, শিক্ষা ও চিকিৎসাসহ জীবনধারণের মৌলিক উপকরণের ব্যবস্থা; **খ)** কর্মের অধিকার অর্থাৎ কর্মের গুণ ও পরিমাণ বিবেচনা করিয়া যুক্তিসঙ্গত মজুরির বিনিময়ে কর্মসংস্থানের নিশ্চয়তার অধিকার; **গ)** যুক্তিসঙ্গত বিশ্রাম, বিনোদন ও অবকাশের অধিকার; এবং **ঘ)** সামাজিক নিরাপত্তার অধিকার, অর্থাৎ বেকারত্ব, ব্যাধি বা পঙ্গুত্ব কিংবা বৈধব্য, মাতৃ-পিতৃহীনতা বা বার্ধক্যজনিত কিংবা অনুরূপ অনান্য পরিস্থিতিজনিত আয়ত্ত্বাতীত কারণে অভাবগ্রস্থতার ক্ষেত্রে সরকারী সাহায্য লাভের অধিকার"।বাংলাদেশ শ্রম আইন, ২০০৬-এ শ্রমিক অধিকার প্রতিষ্ঠা ও শ্রমমান নিশ্চিত করার বিধানের সাথে সাথে শ্রমিকদের সামাজিক নিরাপত্তা নিশ্চিতকরণের লক্ষ্যে বেশ কিছু ব্যবস্থা, যেমন - প্রভিডেন্ট ফান্ড, গ্রপ ইন্সুরেন্স, গ্র্যাচুইটি, ক্ষতিপূরণ, মাতৃত্বকালীন সুবিধা, মৃত্যুজনিত সুবিধা প্রভৃতি অন্তর্ভূক্ত করা হয়েছে। অন্যদিকে বাংলাদেশ শ্রমিক কল্যাণ ফাউন্ডেশন আইন, ২০০৬ অনুযায়ী গঠিত ফাউন্ডেশনের লক্ষ্য হলো শ্রমিক ও তার পরিবারের কল্যাণ সাধন; শ্রমিক ও তার পরিবারের কল্যাণার্থে বিভিন্ন ধরনের প্রকল্প গ্রহণ ও তার বাস্তবায়ন; শ্রমিকদের বিশেষত: অক্ষম ও অসমর্থ শ্রমিকদের আর্থিক সহযোগিতা প্রদান; অসুস্থ শ্রমিকদের চিকিৎসার ব্যবস্থা করা বা আর্থিক সাহায্য প্রদান করা; দূর্ঘটনায় কোন শ্রমিকের মৃত্যু ঘটলে তার পরিবারবর্গকে সাহায্য প্রদান; শ্রমিকের পরিবারের মেধাবী সদস্যকে শিক্ষার জন্য বৃত্তি বা স্টাইপেন্ড প্রদান; এবং শ্রমিকের জীবন বীমাকরণের জন্যে যৌথ বীমা ব্যবস্থার প্রবর্তন ।

তবে, বিদ্যমান আইনি কাঠামোর সীমাবদ্ধতাসমূহও উল্লেখ্যযোগ্য, বিশেষত: শ্রমিকের সংজ্ঞা, শর্তযুক্ত সুবিধা, আন্তর্জাতিক মানদন্ডের সাথে অসামঞ্জস্যতা, এবং আইন ও নীতির সাথে সামঞ্জস্যতাহীনতা পোশাক শ্রমিকের কার্যকর সামাজিক সুরক্ষার অন্যতম অন্তরায়।

৩. তৈরি পোশাক শিল্পের শ্রমিক ও তার পরিবারের ঝুঁকি, অভিঘাত, এবং সুরক্ষার ঘাটতি: মানব জীবন-চক্রের দৃষ্টিকোণ

বাংলাদেশের সাম্প্রতিক সময়ের সামাজিক নিরাপত্তা/সুরক্ষা কৌশলের দিকে দৃষ্টি দিলে দেখা যায় যে, মানব জীবন চক্রের বিভিন্ন পর্যায়ের ঝুঁকিসমূহ হতে সুরক্ষা প্রদান করা অন্যতম প্রধান লক্ষ্য। জীবনচক্র পদ্ধতির উদ্দেশ্য হল দারিদ্র্য ও অসমতা মোকাবেলার জন্য একটি অন্তর্ভূক্তিমূলক সামাজিক সুরক্ষা ব্যবস্থা নিশ্চিত করা, যা মানব সম্পদ উন্নয়ন, কর্মসংস্থান সৃষ্টি এবং অর্থনৈতিক প্রবৃদ্ধির জন্য সহায়ক। জাতীয় সামাজিক নিরাপত্তা কৌশলের (NSSS) বিবেচ্যসমূহ হল প্রাথমিক শৈশব এবং শিশুদের বিকাশের জন্য সহায়তা; তরুণ ও কর্মক্ষম বয়সের জনসংখ্যার জন্য সহায়তা; বয়স্কদের জন্য একটি সার্বজনীন পেনশন ব্যবস্থা প্রতিষ্ঠা করা; এবং প্রতিবন্ধী ব্যক্তিদের জন্য সামাজিক নিরাপত্তা নিশ্চিত করা। ২০২২-২৩ অর্থবছরে দেশে সামাজিক নিরাপত্তা বেষ্টনির আওতায় ২৫ টি মন্ত্রণালয়/বিভাগের অধীনে ১১৫টি কর্মসূচী রয়েছে।[৪] তবে নিবিড়ভাবে বিশ্লেষণ করলে দেখা যায় যে, তৈরি পোশাক শিল্পের শ্রমিক ও তাদের পরিবারের সদস্যরা নানাভাবে এ সকল সুরক্ষা কর্মসূচীর বাইরে রয়ে গেছে। জীবন চক্রের প্রতিটি পর্যায়েই পোশাক শ্রমিক ও তাদের পরিবারের সদস্যদের জন্য সামাজিক সুরক্ষার ক্ষেত্রে বহুবিধ ঘাটতি লক্ষ্যণীয়।

৩.১ কাজের বয়সের আগে ঝুঁকি, অভিঘাত ও সুরক্ষার ঘাটতি

বিভিন্ন গবেষণা হতে দেখা যায়, গর্ভাবস্থায় বেশিরভাগ নারী শ্রমিক পুষ্টিকর খাবার গ্রহণে অপারগ; এবং তাদের জন্য প্রসব-পূর্ব ও প্রসব-পরবর্তী সেবার সুযোগ সীমিত। বাংলাদেশ শ্রমবিধি অনুযায়ী কারখানার স্বাস্থ্যকেন্দ্রে সন্তান প্রসবের আগে ও পরে গর্ভবতী শ্রমিকদের সেবা ও পরামর্শ দেওয়ার ব্যবস্থার কথা বলা হলেও গবেষণা হতে দেখা যায় খুব অল্প সংখ্যক (২১.৫%) নারী শ্রমিক ফ্যাক্টরির ক্লিনিক হতে প্রসব-পূর্ব ও প্রসব-পরবর্তী সেবা গ্রহণের সুযোগ পায়, যদিও তা

[৪] https://socialprotection.gov.bd/en/

পর্যাপ্ত নয় (কে এন, ২০২০)। অন্যদিকে, কর্মক্ষেত্রে সন্তানকে স্তন্যপান করানোর সুযোগও নারী কর্মীদের জন্য সীমিত। যদিও শ্রমিকদের সন্তানদের জন্য স্তন্যপান করানোর সুবিধাসহ ডে-কেয়ার প্রদান করা নিয়োগকর্তার দায়বদ্ধতার অংশ, তবুও অনেক শ্রমিক এই সুবিধা থেকে বঞ্চিত। এমনকি যেখানে সুযোগ-সুবিধা আছে, সেখানেও বিভিন্ন ধরনের সীমাবদ্ধতার কারণে শ্রমিকরা তাদের সন্তানদের সঙ্গে আনতে পারেন না। ইউনিসেফ পরিচালিত সমীক্ষা হতে দেখা যায় যে, পোশাক কারখানায় কর্মরত নারীদের মাঝে সন্তানকে বুকের দুধ খাওয়ানোর হার অন্যান্যদের তুলনায় ১০ শতাংশের মতো কম। আবার এটাও উল্লেখ করা জরুরী যে, অনেক ক্ষেত্রে দীর্ঘ কর্মঘণ্টা, অপর্যাপ্ত আয় ও দেখাশোনার সুযোগের অভাবে পোশাক শ্রমিকরা তাদের সন্তানকে গ্রামে নিকট আত্মীয়দের কাছে রেখে আসার মতো কঠোর সিদ্ধান্ত নিতে বাধ্য হয়।

পোশাক শ্রমিকের সন্তানদের শিক্ষার ক্ষেত্রেও সামজিক সুরক্ষার ঘাটতি লক্ষ্যণীয়। BILS-এর গবেষণায় দেখা যায়, প্রয়োজনীয় সরকারি শিক্ষা প্রতিষ্ঠানের অপ্রত্যুলতার কারণে ৩৫.৯% শ্রমিক তাদের সন্তানদের বেসরকারি শিক্ষা প্রতিষ্ঠানে পাঠাতে বাধ্য হয়, যা তাদের জন্য আর্থিক বোঝা তৈরি করে এবং ঢাকায় ২১.৫৪% পোশাক শ্রমিক তাদের সন্তানদের মাদ্রাসায় পাঠাতে বাধ্য হন (বিল্স, ২০২০)[৫], ফলে শিক্ষা সংক্রান্ত সামাজিক নিরাপত্তা বেষ্টনির সুবিধা হতে তারা বঞ্চিত থেকে যায়।

৩.২ কাজের বয়স/কর্ম জীবনে বিদ্যমান ঝুঁকি, অভিঘাত ও সুরক্ষার ঘাটতি

কর্মজীবনে (working age) পোশাক শ্রমিকের ঝুঁকি, অভিঘাত ও সুরক্ষার ঘাটতি বহুমাত্রিক। বিদ্যমান ন্যূনতম মজুরি কাঠামো জীবনযাত্রার মান বজায় রাখার জন্য কোনভাবেই পর্যাপ্ত নয়। এমনকি অনিয়মিত মজুরি প্রদান ও মজুরি বকেয়া রাখার মতো ঘটনাও মাঝে মাঝে ঘটতে দেখা যায়। কোভিড-১৯-এর প্রথম পর্যায়ে মাসিক মজুরি বেসিকের ৬৫% ঘোষণার ফলে বিপুল সংখ্যক শ্রমিকের আয় উল্লেখযোগ্য ভাবে হ্রাস পায়।[৬] স্বল্প আয়ের কারণে পোশাক শ্রমিকের মাঝে সঞ্চয়ের অভাব ও ঋণ গ্রহণের প্রবণতা উল্লেখযোগ্য। গবেষণা হতে দেখা যায় যে, বেশিরভাগ শ্রমিকরা তাদের সীমিত আয় হতে সঞ্চয় করা কঠিন বলে মনে করেন (মোয়াজ্জেম এবং আরফানুজ্জামান, ২০১৮)। বিল্স এর সমীক্ষায় দেখা যায়, প্রতি দশজন শ্রমিকের মধ্যে প্রায় সাতজনের (৬৮.২%) পরিবারের কোনো সঞ্চয় নেই এবং আয়-ব্যয়ের ঘাটতি কাটিয়ে উঠতে ৭১% শ্রমিক বেশিরভাগ আত্মীয়, প্রতিবেশী, বন্ধুদের কাছ থেকে অর্থ ধার করে; এবং মুদি দোকানে টাকা বাকী রাখে (বিল্স ২০২০)।[৭] সিপিডি (২০১৮) এর গবেষণা হতেও দেখা যায়, শ্রমিকদের একটি বড় অংশ (৩২.২% শতাংশ) অনানুষ্ঠানিক/প্রাতিষ্ঠানিক উৎস হতে ব্যক্তিগত ঋণ নেয়।

কর্মজীবনে অনেক নারী শ্রমিক, বেশিরভাগই নন-কম্প্লায়েন্ট কারখানার, মাতৃত্বকালীন ছুটি ভোগের সুযোগ পান না। আবার ছুটি দেওয়া হলেও আইনি বিধান পুরোপুরি অনুসরণের ক্ষেত্রে ব্যত্যয় লক্ষ্যণীয়। একটি সমীক্ষায় যদিও ৭৬.৯% শ্রমিক জানিয়েছেন যে, তাদের নিজ নিজ কারখানায় নারী শ্রমিকেরা মাতৃত্বকালীন ছুটি পান, তাদের মধ্যে ৬৮% দাবি করেন যে, ৪ মাসের ছুটি মঞ্জুর করা হয় না (কেয়ার এবং কেএন ২০২১)।[৮] এমনকি ছুটি শেষে নতুন শ্রমিক হিসেবে নিয়োগ দেয়ার অভিযোগও পাওয়া যায় অনেকক্ষেত্রে।

স্বল্প আয়ের কারণে পোশাক শ্রমিকেরা পর্যাপ্ত পুষ্টিকর খাবার গ্রহণ করতেও পারে না। পূর্বের একটি সমীক্ষা হতে দেখা যায় যে, ৯১% পোশাক শ্রমিকের মতে তাদের আয় পুরো মাস ধরে তাদের এবং তাদের পরিবারের খাদ্য চাহিদা পূরণের জন্য যথেষ্ট নয় (এমরান, কিরিয়াকো এবং রিগান, ২০১৮)। এটাও দেখা গেছে যে, ৮৫% শ্রমিক সপ্তাহে ১-২ দিন ছোট মাছ এবং ৮৬% শ্রমিক সপ্তাহে ১-৩ দিন ডিম খান। বড় মাছ, গরুর মাংস, ফল এবং দুধ সাধারণত অধিকাংশ শ্রমিকদের দৈনিক খাদ্য তালিকায় থাকে না (বিল্স, ২০২০)। তবে, সাম্প্রতিক সময়ের দ্রব্যমূল্য বৃদ্ধি শ্রমিকের খাদ্য নিরাপত্তাকে গভীর অনিশ্চয়তার মুখে ঠেলে দিয়েছে।

---

[৫] BILS (2020), *Readymade Garment (RMG) Workers Beyond Their Workplace: State of Living Condition, Security and Social protection.*

[৬] KN and FWF (2021), *The Impact of Covid Pandemic on the Garment Workers in Bangladesh.*

[৭] Ibid, BILS (2020)

[৮] KN and Care (2020), *Watch Report: Rights Implementation Status of Women Workers in Bangladesh's Ready-made Garment Industries*

শ্রমিকদের মধ্যে বিভিন্ন ধরনের রোগ/অসুস্থ্যতা থাকলেও অপর্যাপ্ত আয় এবং চাকরির প্রকৃতির কারণে তারা উন্নত চিকিৎসা সেবা নিতে পারে না। BILS -এর গবেষণা তুলে ধরে যে, প্রতি ১০ শ্রমিকের মধ্যে ৮ জনেরও বেশি (৮৪.১%) প্রথম চিকিৎসা গ্রহণের জন্য স্থানীয় ফার্মেসিতে যান; যাদের মধ্যে ৬ জন ওষুধ বিক্রেতার পরামর্শ অনুযায়ী ঔষধ খান এবং ২ জন স্থানীয় ফার্মেসির চিকিৎসকের পরামর্শ নেন, যদিও বেশিরভাগ ক্ষেত্রেই এসব চিকিৎসক এমবিবিএস ডিগ্রিধারী নন।

কর্মক্ষেত্রে প্রায়ই ছোট-বড় দুর্ঘটনা ঘটে যার ফলে শ্রমিকের কর্মদিবস এবং আয়ের ক্ষতি হয়, এমনকি বিপর্যয়কর ঘটনার ক্ষেত্রে প্রাণহানিও ঘটে। তবে বিশেষভাবে উল্লেখ্য, ক্ষতিপূরণের ক্ষেত্রে আন্তর্জাতিক মানদন্ডের অনুসরণ লক্ষ্য করা যায় না।

আকস্মিক ছাঁটাই এবং চাকরি হারানো পোশাক শ্রমিকদের জীবনের এক অবিচ্ছেদ্য অংশ। কিন্তু চাকরিচ্যুতিজনিত বেকারত্বের ঘটনায় তাদের জন্য কোনো আর্থিক সহায়তা বা সামাজিক নিরাপত্তা ও সুরক্ষা ব্যবস্থা নেই। কোভিড-১৯ মহামারী চলাকালীন ছাঁটাই/বরখাস্ত উল্লেখযোগ্যভাবে বৃদ্ধি পায় যা ছিল পোশাক কর্মীদের উপর তাৎক্ষণিক প্রভাব। এক গবেষণায় প্রতি দশজন শ্রমিকের মধ্যে চারজন দাবী করেছেন যে, তাদের কারখানাগুলি কোভিডের সময়ে শ্রমিকদের ছাঁটাই করেছিল (এফডাব্লিউ এবং কেএন, ২০২১)। একদিকে ছাঁটাই ও চাকরিচ্যুতি, অন্যদিকে আইন অনুযায়ী সার্ভিস বেনিফিট না পাওয়ার ঘটনাও ঘটতে দেখা যায়। যদিও কখনও কখনও শ্রমিককে এককালীন কিছু অর্থ দেওয়া হয়, অধিকাংশ ক্ষেত্রেই তা শ্রমিকের প্রাপ্য অনুযায়ী সঠিকভাবে হিসাব করা হয় না। শ্রমিকরাও তা মেনে নিতে বাধ্য হয়, কেননা হয় সে হিসাব সম্পর্কে অবগত নয়, অথবা সে পরবর্তী জটিলতা এড়াতে চায়।

পোশাক শ্রমিকের কর্মজীবনের চাকুরীর ঝুঁকির অন্যতম এক দিক হল তার বয়স বৃদ্ধি। একজন শ্রমিক, বিশেষত নারী শ্রমিকের বয়স ৩৫-৪০ হলেই তার কাজ হারানোর ঝুঁকি বেড়ে যায়। সাধারণভাবে শ্রমঘন এ শিল্পে প্রতিনিয়ত ক্রমাগত চাপের মধ্যে শ্রমিকদেরকে উৎপাদন লক্ষ্য পূরণ করতে হয়। বয়স বৃদ্ধির সাথে সাথে উৎপাদনশীলতা কমে যাওয়ার অভিযোগ এনে অথবা কাজের ত্রুটির দাবী করে শ্রমিকদের বরখাস্ত করার ঘটনা প্রতিনিয়তই ঘটে থাকে। এমন কি কখনো কখনো কাজের ক্ষেত্রে এমন শর্ত জুড়ে দেয়া হয় (যেমন, উৎপাদন লক্ষ্যমাত্রা বৃদ্ধি) যাতে কর্মী নিজেই কাজ ছেড়ে দিতে বাধ্য হয়। এছাড়াও সাম্প্রতিক সময়ে প্রযুক্তিগত উন্নয়ন তথা অটোমেশন উৎপাদন বৃদ্ধিতে কার্যকর অবদান রাখলেও এর বিপরীতে শ্রমিকের বিশেষত: নারী শ্রমিকের কাজের নিশ্চয়তার ক্ষেত্রে ঝুঁকি বাড়িয়েছে বহুগুণ।

কর্মজীবনে দক্ষতা উন্নয়নের সুযোগ হতে পোশাক শ্রমিকরা বঞ্চিত। শ্রমিকরা প্রধানত সহকর্মীদের কাছ থেকে অনানুষ্ঠানিক উপায়ে কাজ শেখে এবং নিয়োগকর্তা/কর্তৃপক্ষের পক্ষ থেকে আনুষ্ঠানিক প্রশিক্ষণ খুব কমই দেখা যায়। এ শিল্পে প্রতিবন্ধী শ্রমিকের জন্য সুযোগ সীমিত এবং যে সকল ক্ষেত্রে প্রতিবন্ধী শ্রমিক রয়েছে তাদের জন্য আইনগত অধিকার পূরণের উপযুক্ত পরিবেশ এবং ব্যবস্থার ঘাটতি লক্ষ্য করা যায়।

৩.৩ কর্ম/কাজ পরবর্তী বয়সের পরে ঝুঁকি, অভিঘাত ও সুরক্ষার ঘাটতি

পোশাক শ্রমিকরা তাদের তরুণ ও মধ্য বয়সে দেশের অর্থনীতিতে একটি গুরুত্বপূর্ণ অবদান রাখলেও কর্ম পরবর্তী জীবনে তাদের ভূমিকার কথা কেউ মনে রাখে না। তাদের জন্য পেনশন ব্যবস্থা চালু না হওয়ায় বয়স বাড়ার সাথে সাথে তারা গুরুতর আর্থিক নিরাপত্তাহীনতার সম্মুখীন হন। নিম্ন আয়ের কারণে কর্মজীবনে অর্থ সঞ্চয় করতে না পারার কারণে কর্ম পরবর্তী জীবনে তারা আর্থিক সংকটে ভোগেন এবং পরিবারের অন্য সদস্যের উপর নির্ভরশীল হয়ে পড়েন। জীবনের এই পর্যায়ে অপর্যাপ্ত স্বাস্থ্যসেবাও একটি প্রধান উদ্বেগের বিষয়।

৪. ট্রেড ইউনিয়নের দাবীসমূহ

দারিদ্র্য বিমোচন ও জাতীয় উন্নয়ন নিশ্চিতকরণের সাথে সামাজিক সুরক্ষা ব্যবস্থার সম্পর্ক একইসাথে অবিচ্ছেদ্য ও বহুমাত্রিক। কার্যকর সামাজিক নিরাপত্তা ব্যবস্থা চালু করার মাধ্যমে বিশ্বের বিভিন্ন দেশ ও অঞ্চল দরিদ্রাবস্থা হতে উত্তরণ ঘটাতে সক্ষম হয়েছে। বর্তমানে বাংলাদেশ স্বল্পোন্নত দেশ হতে নিম্ন-মধ্যম আয়ের দেশের মর্যাদা লাভ করেছে এবং মধ্যম আয়ের দেশে উন্নীত হওয়ার লক্ষ্য নিয়ে অগ্রসর হচ্ছে। অষ্টম পঞ্চ বার্ষিক পরিকল্পনার দীর্ঘ মেয়াদী ভিশন হিসেবে

সকল নাগরিকের জন্য একটি অন্তর্ভূক্তিমূলক সামাজিক সুরক্ষা ব্যবস্থা তৈরির কথা বলা হয়েছে যা কার্যকরভাবে দারিদ্র্য ও অসমতা মোকাবেলা ও প্রতিরোধ এবং মানব উন্নয়ন, কর্মসংস্থান এবং অর্থনৈতিক প্রবৃদ্ধিতে অবদান রাখবে।

অন্যদিকে, বাংলাদেশের তৈরি পোশাক খাত নানা প্রতিবন্ধকতার মাঝেও সামনে এগিয়ে চলেছে। ২০৩০ সাল নাগাদ এ খাতের বার্ষিক রপ্তানি লক্ষ্যমাত্রা ১০০ বিলিয়ন ডলার নির্ধারণ করা হয়েছে। এ লক্ষ্য মাত্রা অর্জনে উৎপাদনশীলতা বৃদ্ধির জন্য প্রযুক্তির উন্নয়নের পাশাপাশি দক্ষ মানব সম্পদ/শ্রম শক্তির প্রয়োজন অনস্বীকার্য। একথা আজ স্বীকৃত ও প্রমাণিত যে সামজিক সুরক্ষা ভিন্ন সার্বিক দারিদ্র্য বিমোচন ও মানব সম্পদ উন্নয়ন সম্ভবপর নয়। আবার, মানব সম্পদ উন্নয়ন দারিদ্র্য বিমোচন ও জাতীয় উন্নয়ন নিশ্চিতকরণের অন্যতম পূর্বশর্ত। সামাজিক সুরক্ষার অন্তর্ভূক্ত সুবিধা ও বিভিন্ন কর্মসূচি শিক্ষা ও স্বাস্থ্য ব্যবস্থার উন্নয়ন এবং দক্ষতা বৃদ্ধিতে অবদান রাখার মাধ্যমে মানব সম্পদ উন্নয়নে কার্যকর ভূমিকা পালন করে।

এ প্রেক্ষিতে দেশের জাতীয় উন্নয়নের লক্ষ্যমাত্রা অর্জন এবং পোশাক খাতের রপ্তানি লক্ষ্যমাত্রা অর্জনের সহায়ক শক্তি হিসেবে পোশাক শ্রমিকদেরকে প্রস্তুত করে তোলার জন্য সামগ্রিক ও কার্যকর সামাজিক সুরক্ষা ব্যবস্থার অধীনে নিম্নোক্ত পদক্ষেপসমূহ কার্যকর করা আবশ্যক বলে ট্রেড ইউনিয়ন/ শ্রমিক আন্দোলন মনে করে।

চিকিৎসা সেবা

- পোশাক শিল্পঘন এলাকাসমূহে সরকারী উদ্যোগে শ্রমিকের জন্য হাসপাতাল প্রতিষ্ঠা করা এবং এ সকল হাসপাতালের সেবা প্রদানের সময়সূচী শ্রমিকের কর্মঘণ্টার সাথে সামঞ্জস্য রেখে নির্ধারণ করা।
- পোশাক শিল্পঘন এলাকাসমূহে বিদ্যমান হাসপাতালগুলোতে পোশাক শ্রমিকের জন্য বিশেষ সেবাদান সময় নির্ধারণ করা এবং হাসপাতালের মোট বেডের একটি নির্দিষ্ট অংশ শ্রমিকের জন্য সংরক্ষণ করা।
- শ্রমকল্যাণ কেন্দ্রসমূহ আধুনিক চিকিৎসার জন্য উপযোগী করা এবং বিনামূল্যে বিতরণের জন্য পর্যাপ্ত ঔষধ সরবরাহ নিশ্চিত করা। এছাড়া, শ্রমকল্যাণ কেন্দ্রসমূহে প্যাথলজিক্যাল পরীক্ষা-নিরীক্ষার ব্যবস্থা করা।
- শ্রম আইনে কারখানা পর্যায়ে শ্রমিকের স্বাস্থ্য সুবিধা নিশ্চিত করার ক্ষেত্রে যে সকল সুনির্দিষ্ট বিধানসমূহ উল্লেখ করা হয়েছে তার সঠিক বাস্তবায়ন ও তদারকি নিশ্চিত করা।
- কারখানা প্রতিষ্ঠার পূর্বেই শ্রমিকের স্বাস্থ্য সেবা নিশ্চিতকরণের ক্ষেত্রে মালিক কর্তৃক সুনির্দিষ্ট গাইড লাইন প্রস্তুত ও তার পূর্বানুমোদন নেয়ার বিধান প্রণয়ণ করা।

অসুস্থতাকালীন সুবিধা

- শ্রমিকের দীর্ঘ মেয়াদী অসুস্থ্যতাকালীন সময়ে তার ছুটি এবং আর্থিক সুবিধা/ভাতা প্রাপ্তির বিষয়টি নিশ্চত করা।

কর্মহীনতাজনিত বেকারত্ব সুবিধা

- ছাঁটাইজনিত বেকারত্ব এবং এক কারখানা হতে অন্য কারখানায় নতুন কাজ পাওয়ার অন্তবর্তী সময়ে শ্রমিকের জন্য রাষ্ট্রের আর্থিক সহযোগিতা/ভাতার ব্যবস্থা নিশ্চিত করা।

দুর্ঘটনাজনিত আঘাতের ক্ষেত্রে সুবিধা

- শ্রমিকের সংজ্ঞায় পরিবর্তন করে পোশাক শিল্পে কর্মরত সকল শ্রমিকের জন্য ক্ষতিপূরণ নিশ্চিত করা।
- আন্তর্জাতিক মানদন্ড অনুসরণ করে পোশাক শ্রমিকের ক্ষতিপূরণ নিশ্চিত করা।
- ক্ষতিপূরণের ক্ষেত্রে আর্থিক সহযোগিতা স্বল্প এবং দীর্ঘমেয়াদী করতে হবে।
- রাষ্ট্রের/সরকারী আয়োজনে/ব্যবস্থাপনায় এম্প্লয়মেন্ট ইনজুরি স্কিম চালু করা।
- শ্রমিকের প্রাপ্ত পাওনাদী 'ওয়ান স্টপ সার্ভিস' এর মাধ্যমে দ্রুত সময়ের মধ্যে বিতরণের ব্যবস্থা করা।

অক্ষমতাজনিত সুবিধা

- বিভিন্ন কারনে কর্মক্ষমতা হারানো শ্রমিক ও তার পরিবারের সদস্যদের জন্য চাকুরি ও পুনর্বাসনের ব্যবস্থা (চাকুরিকালীন এবং চাকুরিপরবর্তী সময়ে) করা।
- ডিজিবেলিটি ইন্সুরেন্স ব্যবস্থা চালু এবং ডিজিবেলদের জন্য যথাযথ কর্মসংস্থান তৈরি করা।

মাতৃত্বকালীন সুবিধা

- পোশাক শিল্পের নারী শ্রমিকের মাতৃত্বকালীন সুবিধার ক্ষেত্রে বিদ্যমান বৈষম্য নিরসন করা। সরকারী শ্রমিক-কর্মচারীদের প্রাপ্ত সুবিধা এবং নারী উন্নয়ন নীতিমালা অনুসারে পোশাক খাতের শ্রমিকের জন্য অনতিবিলম্বে ছয় (০৬ মাসের) মাতৃত্বকালীন সুবিধা চালু করা।
- আর্থিক সুবিধার ক্ষেত্রে সংশোধিত শ্রম বিধিমালা-২০২২ পরিবর্তে বিধ্যমান আইন অনুসরণ।
- মাতৃত্বকালীন ছুটির পাশাপাশি পিতৃত্বকালীণ ছুটি(পেটারনাল লিভ) চালুকরণ।

পারিবারিক সুবিধা

- শ্রমিকের সন্তানের জন্য মানসম্মত শিক্ষার ব্যবস্থা নিশ্চিত করা। এ ক্ষেত্রে ন্যূনতম মাধ্যমিক স্তর পর্যন্ত শিক্ষা সহায়ক ভাতা, উপবৃত্তির ব্যবস্থা করা।
- মৃত শ্রমিকের স্বামী/স্ত্রী/নির্ভরশীল সন্তান এবং অন্যান্যের জন্য কার্যকর সুরক্ষা ব্যবস্থা চালু করা।

বার্ধক্য/বয়সজনিত সুবিধা

- পোশাক শ্রমিকের চাহিদা, প্রয়োজন, ও সামর্থ্যকে বিবেচনায় নিয়ে তাদের জন্য গ্রহণযোগ্য পেনশন স্কিম চালু করা।
- সকল কারখানায় কন্ট্রিবিউটরি প্রভিডেন্ড ফান্ড চালু করা। এ ক্ষেত্রে প্রভিডেন্ট ফান্ডের সুরক্ষার জন্য ট্রাস্টি বোর্ড গঠন এবং এ বোর্ডের স্বচ্ছতা ও জবাবদিহিতা নিশ্চিতকরণে নীতিমালা প্রণয়ন।
- প্রতিটি কারখানায় শ্রমিকের জন্য কল্যাণ তহবিল গঠন।

লিভিং ওয়েজ

- পোশাক শ্রমিক ও তার পরিবারের সদস্যদের জীবন-চক্রের তিনটি পর্যায়ের ঝুঁকি, অভিঘাতকে বিবেচনায় নিয়ে শ্রমিকের জন্য মানসম্মত জীবনযাপন উপযোগী মজুরি (Living wage) নিশ্চিত করা যাতে করে শ্রমিক ও তার পরিবারের সদস্যরা ন্যূনতম মৌলিক প্রয়োজন পূরণের পাশাপাশি, মানসম্মত শিক্ষা ও চিকিৎসা এবং বিনোদন ও সঞ্চয়ের সুযোগ পায়।

রেশনিং

- বিদ্যমান সরকারী রেশনিং ব্যবস্থার সাথে সামঞ্জস্য রেখে পোশাক শ্রমিকদের জন্য রেশনিং ব্যবস্থা চালু করা। বিশেষ করে রেশন কার্ড চালু, ছুটির দিনে রেশন নেওয়ার সুবিধা, এবং যথাযথ মনিটরিং-এর ব্যবস্থা নিশ্চিত করা।

বাসস্থান

- কারখানা প্রতিষ্ঠার পূর্বেই শ্রমিকের আবাসন ব্যবস্থা নিশ্চিত করার ক্ষেত্রে মালিক কর্তৃক সুনির্দিষ্ট গাইড লাইন প্রণয়ণ ও পূর্বানুমোদন নেয়ার বিধান প্রণয়ন করা।
- সরকারী উদ্যোগে পোশাক শিল্পঘন এলাকায় শ্রমিকের জন্য স্বাস্থ্যসম্মত আবাসন সুবিধা নিশ্চিতকরণ। এবং এ ক্ষেত্রে ভাড়ার বিনিময়ে দীর্ঘ মেয়াদে মালিকানা সুবিধা প্রদানের ব্যবস্থা গ্রহণ।
- সিঙ্গেল মাদারদের জন্য তাদের প্রয়োজন ও চাহিদা বিবেচনায় নিয়ে মানসম্মত ডরমেটরির ব্যবস্থা করা।

পোশাক শ্রমিকের ডাটাবেজ

- পোশাক শ্রমিকদের জন্য কেন্দ্রীয় ডাটাবেজ তৈরি, এবং প্রতিটি শ্রমিকের ইউনিক আইডি এবং কার্ড প্রদান।

বিদ্যমান ফান্ডসমূহ কার্যকরকরণ

- কেন্দ্রীয় তহবিল ও লেবার ওয়েলফেয়ার ফান্ডকে সক্রিয় করা এবং এ সকল ফান্ড হতে শ্রমিকদের সুবিধা প্রাপ্তির প্রক্রিয়াটি সহজ ও স্বচ্ছ করা।

বাংলাদেশ ইনস্টিটিউট অব লেবার স্টাডিজ- বিল্‌স
BANGLADESH INSTITUTE OF LABOUR STUDIES-BILS

বাড়ি # ২০ (৪র্থ তলা) সড়ক ১১ (নতুন) ৩২ (পুরাতন) ধানমন্ডি আবাসিক এলাকা, ঢাকা-১২০৯
ফোন: ৯১৪৩২৩৬, ৯১২০০১৫, ফ্যাক্স: ৫৮১৫ ২৮১০, ই-মেইল bils@citech.net, www.bilsbd.org

সহযোগিতায়: Mondiaal FNV