৩

শ্রমিকসংঘ
Trade Union

শ্রমিকসংঘ শিল্প-সম্পর্কের এক গুরুত্বপূর্ণ অংশ। সুষ্ঠু ও শান্তিপূর্ণ শিল্প-সম্পর্ক বজায় রাখার জন্য শ্রমিকসংঘের সক্রিয় অংশগ্রহণ জরুরি। এই ইউনিটে শ্রমিকসংঘের প্রকৃতি, ভূমিকা, কার্যাবলি, শ্রমিক নেতৃত্বের উন্নয়ন , কৌশল ও তত্ত্ব নিয়ে আলোচনা করা হয়েছে। এছাড়া, বাংলাদেশে শিল্প-সম্পর্ক বজায় রাখায় শ্রমিকসংঘের প্রভাব ও প্রতিক্রিয়া নিয়েও আলোচনা করা হয়েছে।

ইউনিট সমাপ্তির সময়	ইউনিট সমাপ্তির সর্বোচ্চ সময় দুই সপ্তাহ

এ ইউনিটের পাঠসমূহ

পাঠ- ৩.১: শ্রমিক ও শ্রমিকসংঘ
পাঠ- ৩.২: শ্রমিকসংঘবাদ: কৌশল, তত্ত্ব ও অন্যান্য ভূমিকা

পাঠ ৩.১ শ্রমিক ও শ্রমিকসংঘ
Worker and Trade Union

উদ্দেশ্য

এ পাঠ শেষে আপনি-

- শ্রমিক কে তা বলতে পারবেন;
- শ্রমিকসংঘ ধারণাটির সংজ্ঞা বলতে পারবেন;
- শ্রমিকসংঘের বৈশিষ্ট্যাবলি ব্যাখ্যা করতে পারবেন;
- শ্রমিকসংঘ বা সংঘবাদের রূপ বা আকার বর্ণনা করতে পারবেন;
- শ্রমিকসংঘের উদ্দেশ্যাবলি বর্ণনা করতে পারবেন;
- শ্রমিকসংঘের কার্যাবলি ব্যাখ্যা করতে পারবেন;
- শ্রমিকসংঘের ভূমিকা আলোচনা করতে পারবেন;
- শ্রমিকসংঘবাদের প্রকারভেদ বর্ণনা করতে পারবেন;
- শ্রমিকসংঘের নেতৃত্ব উন্নয়নের পদ্ধতি বর্ণনা করতে পারেন;
- শ্রমিকসংঘ কীভাবে বাতিলকরণ হয় তা বলতে পারবেন; এবং
- বাংলাদেশে শ্রমিকসংঘের প্রতিক্রিয়া বা প্রভাব বর্ণনা করতে পারবেন।

শ্রমিকসংঘ শিল্প-সম্পর্কের অপরিহার্য অংশ। শ্রমিক ও শ্রমিকসংঘের প্রাথমিক ধারণা নিয়ে এই পাঠ সাজানো হয়েছে। শ্রমিকসংঘের মৌলিক উদ্দেশ্য ও কার্যাবলি জানা থাকলে শিল্প-সম্পর্ক বজায় রাখার ক্ষেত্রে শ্রমিকসংঘের অভিপ্রায় জানা যাবে এবং সে প্রেক্ষাপটে ব্যবস্থাপনার করণীয় সম্পর্কে অবহিত হওয়া যাবে। এ লক্ষ্যে শ্রমিকসংঘ সম্পর্কে সবিস্তারে আলোচনা করা হলো। প্রথমে আমরা জানব শ্রমিক কে?

শ্রমিক কে?
Who is a worker?

যে কাজ করে সে-ই শ্রমিক। সাধারণত শ্রমিক বলতে আমরা ঐ ব্যক্তিকে বোঝাই যে কায়িক বা শারীরিক শ্রম প্রদান করে। অক্সফোর্ড এডভান্সড লার্নার্স ডিকশনারি অনুসারে শ্রমিক হলেন সেই ব্যক্তি, যিনি একটি বিশেষ ধরনের কাজ বা বিশেষ উপায়ে কাজ করেন। অর্থনীতি শাস্ত্র অনুসারে কায়িক ও মানসিক সব ধরনের কাজে নিয়োজিত ব্যক্তি, যারা মজুরির বিনিময়ে কাজ করেন, তারা হলেন শ্রমিক। বাংলাদেশ শ্রম (সংশোধন) আইন ২০১৩ এর ২নং ধারা অনুসারে 'শ্রমিক অর্থ শিক্ষাধীনসহ কোনো ব্যক্তি, তাহার চাকুরির শর্তাবলি প্রকাশ্য বা উহ্য যেভাবে থাকুক না কেন, যিনি কোনো প্রতিষ্ঠানে বা শিল্পে সরাসরি বা কোন ঠিকাদারের মাধ্যমে মজুরি বা অর্থের বিনিময়ে কোনো দক্ষ, অদক্ষ, কায়িক, কারিগরি, ব্যবসায় উন্নয়নমূলক অথবা কেরানিগিরির কাজ করার জন্য নিযুক্ত হন, কিন্তু প্রধানত প্রশাসনিক বা ব্যবস্থাপনামূলক কাজে দায়িত্বপ্রাপ্ত কোন ব্যক্তি ইহার অন্তর্ভুক্ত হইবেন না'। এ প্রেক্ষাপটে বলা যায়, প্রশাসনিক কাজে নিয়োজিত ব্যক্তি ছাড়া কোন প্রতিষ্ঠানে মজুরি বা অর্থের বিনিময়ে কায়িক বা মানসিক কাজে নিয়োজিত ব্যক্তি শ্রমিক বলে বিবেচিত হবেন।
এবার জেনে নেওয়া যাক শ্রমিকসংঘ কাকে বলে।

শ্রমিকসংঘ কাকে বলে?
What is meant by Trade Union?

মালিক ও শ্রমিক বিপরীতমুখী স্বার্থ ধারণ করায় এদের মধ্যে দ্বন্দ্ব চিরাচরিত। মালিক চায় ব্যয় কমিয়ে সর্বোচ্চ মুনাফা, আর শ্রমিক চায় সর্বোচ্চ মজুরি। এর অনিবার্য পরিণতি অবিরাম দ্বন্দ্ব। আর্থসামাজিক ও প্রাতিষ্ঠানিক শক্তি হিসেবে একজন শ্রমিক তার স্বার্থ সংরক্ষণে খুবই দুর্বল ও অসহায়। মালিকের সাথে দরকষাকষিতে সমান শক্তি তার নেই। এ জন্য নিজের শক্তি

বৃদ্ধি করে নিজ স্বার্থ রক্ষার্থে ও মালিকের বিরুদ্ধে শক্ত অবস্থান নেওয়ার জন্য সমিতিভুক্ত হতে হয়। শ্রমিকদের এমন সম্মিলিত হওয়ার ব্যবস্থাকে বলা হয় শ্রমিকসংঘ।

ইয়োডার (১৯৭২) বলেন, "শ্রমিকসংঘ হলো কর্মীদের একটি অবিরাম চলমান দীর্ঘস্থায়ী সমিতি যা কার্য সম্পর্কের ক্ষেত্রে সদস্যদের অগ্রগতি ও স্বার্থ সংরক্ষণের বিশেষ উদ্দেশ্যে গঠিত ও পরিচালিত হয়।" [A union is a continuing long-term association of employees, formed and maintained for the specific purpose of advancing and protecting the interest of members in the working relationships] ।

ফ্লিপো (১৯৮৪) বলেন, "শ্রমিকসংঘ বা ট্রেড ইউনিয়ন হলো শ্রমিকদের একটি সংগঠন যা যৌথ দরকষাকষির মাধ্যমে এর সদস্যদের সামাজিক, অর্থনৈতিক ও রাজনৈতিক স্বার্থের প্রসার, সংরক্ষণ ও উন্নয়ন করার জন্য গঠিত।" [A labour or trade union is an organization of workers formed to promote, protect, and improve, through collective action, the social, economic and political interest of its members.] ।

সালামন (২০০০) বলেন, "শ্রমিকসংঘ হলো যেকোনো সংগঠন, যার সদস্যতা কর্মীদের নিয়ে গঠিত, যা কার্যক্ষেত্র ও সমাজ উভয় স্থানে তাদের সদস্যদের সংগঠিত করা ও তাদের স্বার্থের প্রতিনিধিত্ব করার চেষ্টা করে এবং বিশেষ করে ব্যবস্থাপনার সাথে যৌথ দরকষাকষির প্রত্যক্ষ প্রক্রিয়ার মাধ্যমে নিয়োগ সম্পর্ক নিয়ন্ত্রণ করার চেষ্টা করে।" [A trade union is any organisation, whose membership consists of employees, which seeks to organize and represent their interests both in the workplace and society and, in particular, seeks to regulate the employment relationship through the direct process of collective bargaining with management.] ।

উপর্যুক্ত সংজ্ঞাগুলোর আলোকে বোঝা যায়, শ্রমিকসংঘ শ্রমিকদের একটি স্বেচ্ছাপ্রণোদিত সামাজিক সংগঠন। শ্রমিকরা নিজেদের স্বার্থ রক্ষার জন্য ও মালিকপক্ষের বিরুদ্ধে দরকষাকষির শক্তি বাড়ানোর জন্য এই সংগঠন গড়ে তোলে। এ ছাড়া, কার্যক্ষেত্রে নিয়োগ শর্ত ও সুবিধাদি নিজেদের অনুকূলে আনা, শ্রমিকদের আর্থসামাজিক ও রাজনৈতিক অবস্থার উন্নতি করা এবং বিভিন্ন ক্ষেত্রে শ্রমিকদের প্রতিনিধিত্ব করার জন্য শ্রমিকসংঘ গঠিত হয়।

পরিশেষে বলা যায়, শ্রমিকসংঘ হলো শ্রমিকদের একটি দীর্ঘস্থায়ী ও নিরবিচ্ছিন্নভাবে চলমান স্বেচ্ছামূলক সমিতি যার মাধ্যমে শ্রমিকরা সংগঠিত হয়; মালিকপক্ষের সাথে দরকষাকষির মাধ্যমে নিয়োগ সংক্রান্ত শর্তাবলি নিয়ন্ত্রণ, সংরক্ষণ ও অগ্রগামী করে এবং সদস্যদের আর্থসামাজিক ও রাজনৈতিক স্বার্থের রক্ষণ ও উন্নয়ন করে।

এবার আমরা শ্রমিকসংঘের বৈশিষ্ট্যাবলি নিয়ে আলোচনা করব।

শ্রমিকসংঘের বৈশিষ্ট্যাবলি

Features of Trade Union

১। শ্রমিকসংঘ মানুষের সংগঠিত হওয়ার মৌলিক অধিকারের প্রকাশ যাদ্বারা যৌথ দরকষাকষির মাধ্যমে শ্রমিকেরা তাদের স্বার্থ সুরক্ষিত ও অগ্রগামী করে।

২। শ্রমিকসংঘ শিল্পপ্রতিষ্ঠানের পুঁজিবাদী বা উদার গণতান্ত্রিক ব্যবস্থার একটি অবিচ্ছেদ্য ও আবশ্যকীয় অংশ যা মালিকদের যৌক্তিক ও অন্যায় আচরণ থেকে নিবৃত্ত করে ও শ্রমিক-মালিক ক্ষমতার ভারসাম্য বজায় রাখে।

৩। শ্রমিকসংঘ তাদের কর্মকাণ্ড শুধুমাত্র কার্যক্ষেত্রে সীমাবদ্ধ না রেখে নিজেদের ও গণমানুষের স্বার্থ সুরক্ষার জন্য অর্থনৈতিক, শিল্প-সামাজিক ও রাজনৈতিক বিষয়ে সক্রিয় অংশগ্রহণ করে।

৪। শ্রমিকসংঘ কেবল মাত্র যারা জীবনধারণের জন্য শ্রম বিক্রি করে তারা গঠন করতে পারে।

৫। শ্রমিকসংঘ একটি অবিরাম চলমান পরিবর্তনশীল স্থায়ী সংগঠন যা ধনিকশ্রেণি ও সর্বহারাশ্রেণির মধ্যকার চিরস্থায়ী দ্বন্দ্বকে দরকষাকষির মাধ্যমে ভারসাম্যপূর্ণ করার অব্যাহত চেষ্টা করে।

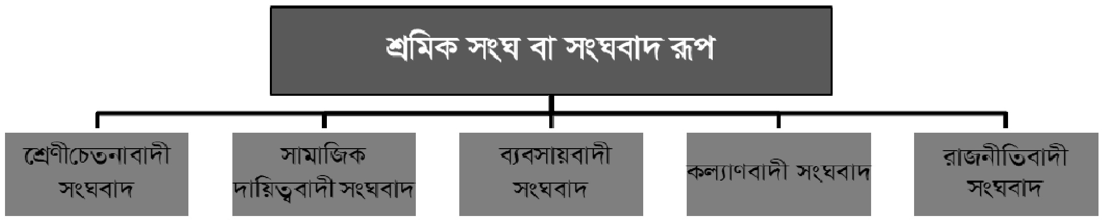
৬। শ্রমিকসংঘ শ্রমিকদের প্রয়োজন ও স্বার্থ পরিপূরণ ও প্রসারের জন্য গঠিত একটি স্বেচ্ছাপ্রণোদিত সামাজিক সংগঠন।

এবার আমরা শ্রমিকসংঘের বা সংঘবাদের রূপ বা আকার নিয়ে আলোচনা করব।

শ্রমিকসংঘ বা সংঘবাদের রূপ বা আকার

Forms /Categories of Trade Unionism

শ্রমিকসংঘ এর উদ্দেশ্য ও আদর্শের বিচারে কয়েক প্রকার হতে পারে। সালামন (২০০০:১২৫) পাঁচ প্রকারের শ্রমিকসংঘবাদ চিহ্নিত করেছেন। সেগুলো নিয়ে নিচে আলোচনা করা হলো:



১। শ্রেণি চেতনাবাদী সংঘবাদ [Class-consciousness Unionism]

শ্রেণি চেতনাবাদী সংঘবাদ শ্রমিকসংঘকে বুর্জোয়া সমাজ পরিবর্তন করে সমাজতান্ত্রিক সমাজ গড়ার হাতিয়ার হিসেবে বিবেচনা করে। শ্রমিকসংঘের এই মতবাদে বিশ্বাস করা হয় যে, শ্রমিকসংঘ গঠনের উদ্দেশ্য হচ্ছে শোষিত ও নির্যাতিত শ্রেণিকে একটি বিপ্লবী রাজনৈতিক দলের মধ্যে সংগঠিত করে সমাজতান্ত্রিক সমাজ প্রতিষ্ঠা করা। শ্রমিকসংঘের শক্তিকে শোষণমুক্ত সমাজতান্ত্রিক সমাজ গঠনের জন্য নিয়োজিত করাই এই শ্রেণি চেতনাবাদী সংঘবাদের লক্ষ্য।

২। সামাজিক দায়িত্ববাদী সংঘবাদ [Social Responsibility Unionism]

সামাজিক দায়িত্ববাদী সংঘবাদ শ্রমিকসংঘকে ধনতান্ত্রিক ব্যবস্থা টিকিয়ে রাখার একটি সহায়ক শক্তি হিসেবে বিবেচনা করে। শ্রমিকসংঘের এই মতবাদে বিশ্বাস করা হয় যে, শ্রমিকসংঘ তাদের শক্তি ও কার্যাবলি বিদ্যমান পুঁজিবাদী অর্থনীতি, সমাজ ও রাজনৈতিক ব্যবস্থা বজায় রাখার সহযোগী শক্তি হিসেবে কাজ করবে এবং শ্রমিকসংঘ এমন কোনো কাজ করবে না যা এই ব্যবস্থার কোন ক্ষতি করে।

৩। ব্যবসায়বাদী সংঘবাদ [Business Unionism]

ব্যবসায়বাদী সংঘবাদ শ্রমিকসংঘকে ব্যবসায়িক আদর্শে পরিচালিত একটি সংস্থা হিসেবে মনে করে। ব্যবসায় যেমন নিজের মুনাফা ও স্বার্থ সর্বোচ্চকরণের চেষ্টা করে, তেমনই শ্রমিকসংঘ বর্তমান অর্থনৈতিক বা শিল্প ব্যবস্থায় মালিকপক্ষের সঙ্গে সরাসরি আলাপ-আলোচনা ও দরকষাকষির মাধ্যমে তাদের সদস্যদের সর্বোচ্চ স্বার্থ আদায় করবে। শ্রমিকসংঘ নিজ সদস্যদের স্বার্থের বাইরে অন্য কোন স্বার্থ বা উদ্দেশ্যের জন্য কাজ করবে না। ব্যবসায়বাদী সংঘবাদ শ্রমিকসংঘকে ব্যবসায়িক দর্শন দ্বারা পরিচালিত একটি সংগঠন হিসেবে বিবেচনা করে।

৪। কল্যাণবাদী সংঘবাদ [Welfare Unionism]

কল্যাণবাদী সংঘবাদ শ্রমিকসংঘকে নিজ স্বার্থ উদ্ধারে নিয়োজিত একটি সংগঠন হিসেবে বিবেচনা করে না। এই মতবাদ মনে করে শ্রমিকসংঘ নিজের সংকীর্ণ অর্থনৈতিক ও চাকুরিজনিত স্বার্থের বাইরে বৃহত্তর সামাজিক, অর্থনৈতিক ও রাজনৈতিক বিষয়ে বলিষ্ঠ ভূমিকা পালন করে। সামাজিক বৈষম্য দূরীকরণ, গণতান্ত্রিক কল্যাণ রাষ্ট্র প্রতিষ্ঠা, মানবাধিকার প্রতিষ্ঠা, সামাজিক ন্যায়বিচার ইত্যাদি বিষয়ে শ্রমিকসংঘ তার দায়িত্ব পালন করবে। এমন কি সমাজ পরিবর্তনের আন্দোলনেও শ্রমিকসংঘ অংশগ্রহণ করবে।

৫। রাজনীতিবাদী সংঘবাদ [Political Unionism]

রাজনীতিবাদী সংঘবাদ শ্রমিকসংঘকে সমাজের রাজনৈতিক প্রক্রিয়ার সাথে একীভূত করার উপর গুরুত্ব দেয় এবং রাজনৈতিক জোট,রাজনৈতিক কর্মকান্ড ও বিধিবদ্ধ নিয়মের মাধ্যমে সদস্যদের স্বার্থ উদ্ধার করার চেষ্টা করে। শ্রমিকসংঘের এই মতবাদে বিশ্বাস করা হয় যে, সমাজের চলমান রাজনৈতিক ধারা মেনে নিয়ে শ্রমিকসংঘ কাজ করবে এবং নিয়মতান্ত্রিক উপায়ে আন্দোলন ও দরকষাকষির মাধ্যমে শ্রমিকদের স্বার্থ অর্জন করবে। দরকার হলে শ্রমিকসংঘ রাজনৈতিক দলের সাথে

জোট করবে ও রাজনৈতিক কর্মকান্ডে অংশগ্রহণ করে তাদের সংঘশক্তি বৃদ্ধি করবে।এই বর্ধিত শক্তি শ্রমিকসংঘের দরকষাকষির ক্ষমতা বৃদ্ধি করবে এবং তাদের সদস্যদের স্বার্থসিদ্ধি করার কাজকে বেগবান করবে।

এবার আমরা শ্রমিকসংঘের উদ্দেশ্যাবলি নিয়ে আলোচনা করব।

শ্রমিকসংঘের উদ্দেশ্যাবলি

Objectives of Trade Union

শ্রমিকসংঘ শ্রমিকদের একমাত্র মুখপাত্র এবং শক্তিশালী মালিকপক্ষের বিরুদ্ধে দুর্বল শ্রমিকদের একটি সংগঠিত শক্তি। বহুদিনের শোষণ ও বঞ্চনা থেকে মুক্তি পেতে ও শ্রমিকদের ন্যায্য অধিকার আদায় করতেই এই শ্রমিকসংঘের সৃষ্টি। এ প্রেক্ষাপটে শ্রমিকসংঘের উদ্দেশ্যাবলি আমরা আলোচনা করব।

১। শ্রমিকদের মালিকপক্ষের নিপীড়ন থেকে রক্ষা করে তাদের আর্থসামাজিক, মনস্তাত্বিক ও রাজনৈতিক অধিকার আদায় ও সমুন্নত রাখার উদ্দেশ্যে শক্তি অর্জন করার লক্ষ্যে শ্রমিকসংঘ গঠন করা হয়।

২। দেশের অর্থনৈতিক অবস্থা ও জীবনযাত্রা মানের সাথে সঙ্গতি রেখে শ্রমিকদের ন্যায্য মজুরি ও অন্যান্য আর্থিক সুবিধাসমূহ মালিকপক্ষের কাছ থেকে দরকষাকষির মাধ্যমে আদায় করা।

৩। প্রতিষ্ঠানে শ্রমিকদের জন্য উত্তম কার্যশর্ত ও কার্যপরিবেশ রক্ষা করে তাদের শারীরিক, সামাজিক ও মানসিক নিরাপত্তা বিধান করা এবং শ্রমিকদের মানবীয় মর্যাদা প্রতিষ্ঠা করা।

৪। শ্রমিকদের জন্য ন্যায়সংগত কার্য সময়, ছুটি, উৎসব ও প্রণোদনা ভাতা নির্ধারণ এবং সেবামূলক সুবিধা প্রদান ও কল্যাণমূলক পদক্ষেপ গ্রহণে মালিকপক্ষকে উদ্বুদ্ধ করা ও প্রয়োজনে চাপ সৃষ্টি করার মাধ্যমে তা অর্জন করা।

৫। শিল্পপ্রতিষ্ঠানে শ্রমিকদের নিরাপদ কার্যপরিবেশ, মজুরি, চাকুরির নিরাপত্তা, ভাতা, স্বাস্থ্য, ন্যায় বিচার, পেনশন, ভবিষ্যত তহবিল, গ্রাচুইটি, ব্যবস্থাপনার অন্যায় আচরণের প্রতিকার ব্যবস্থা ইত্যাদি শ্রমিক স্বার্থ সম্পর্কিত বিষয়ে আইন প্রণয়নে সরকারের সঙ্গে দেনাদরবার করা এবং তা আদায় করা।

৬। শ্রমিকদের মধ্যে আত্মসচেতনতা সৃষ্টি করা, তাদের পেশাগত মর্যাদা বৃদ্ধি করা ও সামাজিক অবস্থান সমুন্নত করার প্রচেষ্টা গ্রহণ করা।

৭। প্রতিষ্ঠানে শ্রমিক ও ব্যবস্থাপনার মধ্যে বিরোধ হ্রাসের চেষ্টা করা ও যৌথ আলাপ আলোচনার মাধ্যমে উদ্ভূত বিরোধ নিষ্পত্তির মাধ্যমে উত্তম শিল্প-সম্পর্ক বজায় রাখা।

৮। প্রতিষ্ঠানে স্বৈরতান্ত্রিক ব্যবস্থাপনার অবসান করে গণতান্ত্রিক প্রশাসন প্রতিষ্ঠা করা, উত্তম মানব সম্পর্ক সৃষ্টি করা এবং ব্যবস্থাপনা ও শ্রমিকদের মধ্যে পারস্পরিক বৈরী মনোভাব বিলোপ করে আন্তরিক ও সৌহার্দ্যমূলক মনোভাব প্রতিষ্ঠা করার চেষ্টা করা ইত্যাদি কাজের উদ্যোগ গ্রহণ করা।

৯। সামাজিক অনাচার, শোষণ-পীড়ন ও বৈষম্যের বিরুদ্ধে সোচ্চার হওয়া, পরিবেশ দূষণ রোধ করা, রাজনৈতিক ব্যবস্থা পরিবর্তনের আন্দোলন করা ও রাজনৈতিক নির্যাতন বন্ধ করার আন্দোলনে সক্রিয় অংশগ্রহণ করার উদ্দেশ্যেও শ্রমিকসংঘ গঠন করা হয়।

এবার আমরা শ্রমিকসংঘের কার্যাবলি নিয়ে আলোচনা করব।

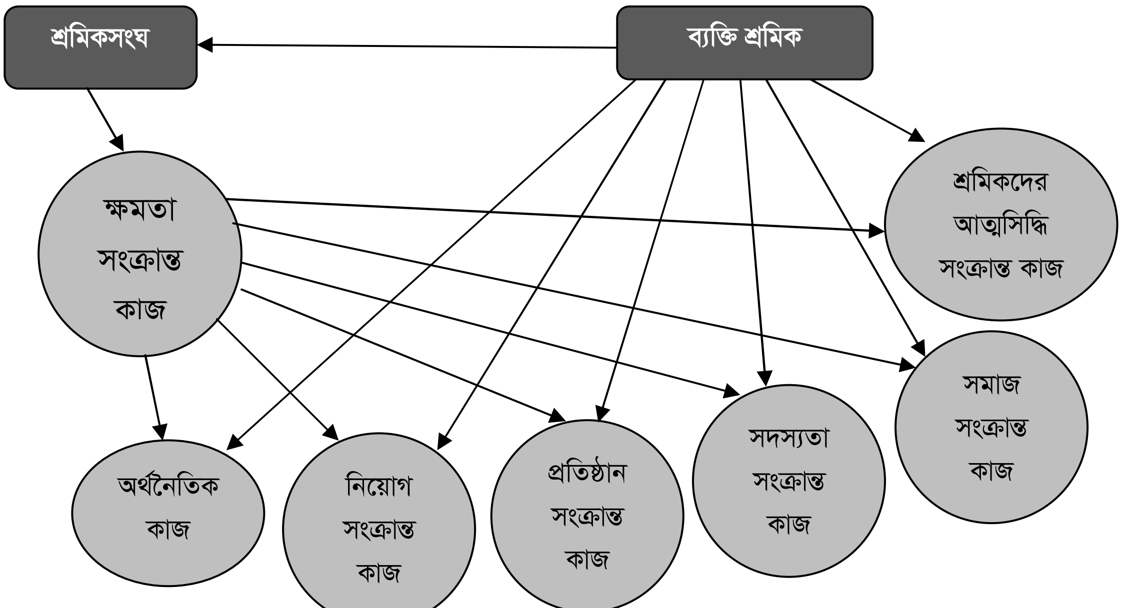
শ্রমিকসংঘের কার্যাবলি

Functions of Trade Union

শ্রমিকসংঘের বিস্তৃত কাজের মধ্যে মূল কাজ হলো শ্রমিকদের স্বার্থ সংরক্ষণ, অগ্রগামীকরণ ও দরকষাকষির শক্তি বৃদ্ধির মাধ্যমে কার্যক্ষেত্র ও নিয়োগ সম্পর্কের উপর নিয়ন্ত্রণ প্রতিষ্ঠা করা। এ প্রেক্ষাপটে শ্রমিকসংঘের কাজগুলোকে সাতটি ভাগে ভাগ করে নিচে আলোচনা করা হলো।

১। ক্ষমতা সম্পর্কিত কাজ (Power Function)

শ্রমিকসংঘের সর্বপ্রধান কাজ হলো ক্ষমতা অর্জন ও অর্জিত ক্ষমতা শ্রমিকদের অধিকার অর্জনে ব্যবহার করা। এ জন্য হেম্যান (১৯৭৫:৬৬) মন্তব্য করেছেন,"শ্রমিকসংঘ হলো প্রধানত একটি প্রতিনিধি এবং ক্ষমতার মাধ্যম"। ব্যক্তি শ্রমিক এককভাবে প্রতিনিধিত্বকারী সংগঠন ছাড়া ব্যবস্থাপনার তুলনায় শক্তিহীন ও অসহায়। কিন্তু শ্রমিকদের সম্মিলিত সংঘশক্তি ব্যবস্থাপনার সাথে সমানে সমানে লড়াই করতে পারে এবং ব্যবস্থাপনা একজন শ্রমিককে ব্যক্তি হিসেবে ও সংঘসত্তা হিসেবে বিবেচনা করতে বাধ্য হয়।



শ্রমিক সদস্যতার যৌথ সক্ষমতার মাধ্যমে অর্জিত শক্তি শ্রমিকসংঘের অন্যান্য কাজের সাফল্য নির্ধারণ করে। এ কারণে শ্রমিকসংঘ ব্যক্তিক ও যৌথ ক্ষমতা ধারণ করে। ব্যক্তিক ক্ষমতার মাধ্যমে শ্রমিকসংঘ ব্যক্তি শ্রমিকের স্বার্থ ও প্রত্যাশাকে মালিকপক্ষের এক তরফা ও স্বৈরাচারী আচরণ থেকে রক্ষা করবে। আর যৌথ ক্ষমতার মাধ্যমে ব্যক্তি স্বার্থের ঊর্ধ্বে উঠে শ্রমিকদের সামগ্রিক স্বার্থকে সমুন্নত রাখতে শ্রমিকদের উদ্বুদ্ধ করবে। শ্রমিকেরা শ্রমিকসংঘের প্রাতিষ্ঠানিক ক্ষমতাকে তাদের স্বার্থ উদ্ধারে ব্যবহার করার জন্য শ্রমিকসংঘে যোগদান করে। আর শ্রমিকসংঘ সদস্যদের সম্মিলিত শক্তি ও সদস্যতার সংহতি থেকে এই ক্ষমতা পেয়ে থাকে। শ্রমিকসংঘের অন্যান্য কাজের মাধ্যমে এই ক্ষমতার বহিঃপ্রকাশ ঘটে। প্রকৃতপক্ষে সদস্যদের উপর শ্রমিকসংঘের যে ক্ষমতা, সেই ক্ষমতা ব্যবহার করে শ্রমিকসংঘ শ্রমিকদের স্বার্থ হাসিল করে।

শ্রমিকসংঘের ক্ষমতা সংক্রান্ত কাজগুলো হলো: (১) সংঘশক্তি সুদৃঢ় করা ও নানভাবে তার বহিঃপ্রকাশ ঘটানো; (২) শ্রমিকদের ন্যায্যস্বার্থ ও অধিকারসমূহ চিহ্নিত করা ও সংরক্ষণ করা; (৩) সংঘশক্তির দ্বারা মালিকপক্ষের সাথে দরকষাকষির শক্তি বৃদ্ধির মাধ্যমে শ্রমিকদের স্বার্থ অর্জনের চেষ্টা করা; এবং (৪) মালিকপক্ষের সাথে যৌথ দরকষাকষির মাধ্যমে এর সদস্যদের সামাজিক ও অর্থনৈতিক স্বার্থের প্রসার, সংরক্ষণ ও উন্নয়ন করার প্রচেষ্টা করা।

২। শ্রমিকদের অর্থনৈতিক বিষয়ক কাজ (Economic Regulation Function)

শ্রমিকদের মজুরি ও অন্যান্য অর্থ সংক্রান্ত সুবিধা আদায় করার জন্য যৌথ আলাপ-আলোচনা বিষয়ক কাজগুলো হলো শ্রমিকসংঘের অর্থনৈতিক কাজ। শ্রমিকসংঘের মজুরি পলিসি, শ্রমিকদের আয় ও নিয়োগ অবস্থার প্রত্যাশা সর্বোচ্চ করার জন্য প্রণীত হয়। কিন্তু শ্রমিকসংঘ এই কাজটি এককভাবে নির্ধারণ করতে পারে না। তাদেরকে যৌথ দরকষাকষি প্রক্রিয়ার মাধ্যমে সেটি করতে হয়ে এবং এ ক্ষেত্রে শ্রমিকসংঘের ক্ষমতার উপরই প্রকৃত মজুরি নির্ধারিত হয়। যাহোক, শ্রমিকসংঘের অর্থনৈতিক কাজের সঙ্গে জড়িত অন্যান্য কাজগুলো হলো: (১) দেশের অন্যান্য শ্রমিকসংঘের মজুরি পলিসির সাথে সামঞ্জস্য রেখে মজুরি পলিসি প্রণয়ন করা; (২) অন্যান্য প্রতিষ্ঠানের একই ধরনের কাজের মজুরির সাথে সামঞ্জস্য বজায় রেখে সামন্তরাল সাম্য বজায় রেখে মজুরি নির্ধারণ করা; (৩) একই প্রতিষ্ঠানের বিভিন্ন প্রশাসনিক স্তর ও বিশেষত্বের বিচারে

মজুরি পার্থক্য বজায় রেখে উল্লম্ব সাম্য ভিত্তিক মজুরি নির্ধারণ করা; (৪) মূল্যস্ফিতির বিচারে মজুরির উর্ধ্বগতি নির্ধারণ করা; (৫) মানুষের আয় বৈষম্য কমানোর লক্ষ্য নিয়ে মজুরি পলিসি সুপারিশ করা; (৬) কর্মচারীদের মধ্যে প্রতিষ্ঠানের আয়ের সুষম বণ্টন করার উপযোগী মজুরি কাঠামো প্রণয়ন করে তা বাস্তবায়নের জন্য দরকষাকষি করা; (৭) শ্রমিকদের সংঘ তহবিল থেকে ঋণ দেওয়ার ব্যবস্থা করা; এবং (৮) ক্রেডিট কার্ড সরবরাহ করা যাতে শ্রমিকরা একটা নির্দিষ্ট সীমা পর্যন্ত সংঘের হিসাব থেকে ঋণ সুবিধা পায়। এটি বর্তমানে ক্রেডিট কার্ড ইউনিয়নিজম নামে পরিচিত হচ্ছে।

৩। শ্রমিকদের নিয়োগ বা চাকুরি সংক্রান্ত কাজ (Job Regulation Function)

শ্রমিকসংঘ কার্যক্ষেত্রে শ্রমিকদের জন্য ন্যায়সংগত নিয়োগ শর্তাবলি ও সুবিধাজনক নিরাপদ কার্যপরিবেশ বজায় রাখার জন্য সংগ্রাম করে। শ্রমিকদের জন্য সামাজিকভাবে সম্মানজনক ও স্বাস্থ্যসম্মত কার্যপরিবেশ নিশ্চিত করার জন্য শ্রমিকসংঘ ব্যবস্থাপকদের সাথে দরকষাকষি করে। এ লক্ষ্যে শ্রমিকসংঘ নিয়োগ বা চাকুরি সংক্রান্ত যে কাজগুলো করে তা হলো: (১) কার্যক্ষেত্র ও নিয়োগ সম্পর্কের উপর নিয়ন্ত্রণ প্রতিষ্ঠা করার মাধ্যমে শ্রমিকদের ন্যায্য মজুরি ও সুযোগ-সুবিধা, যেমন বাসস্থান, ছেলেমেয়েদের শিক্ষা, খেলাধুলা, ক্যান্টিন ইত্যাদি বৃদ্ধি করার জন্য মালিকপক্ষের সাথে দেনদরবার করা; (২) শ্রমিকদের জন্য নিরাপদ, স্বাস্থ্যসম্মত ও মানবীয় কার্যপরিবেশের ব্যবস্থা করা; (৩) কর্মক্ষেত্রে সকল প্রকার শোষণমূলক ব্যবস্থার অবসান করা; (৪) কার্যক্ষেত্রে ও নিয়োগ সম্পর্কে সামাজিক ন্যায়বিচার প্রতিষ্ঠা করা; (৫) আইনি ও স্বেচ্ছামূলক উপায়ে শিল্পবিরোধের মীমাংসা করা; (৬) শ্রমিকদের অসন্তোষ ও অভিযোগ মালিকপক্ষকে অবহিত করা ও তা সুরাহার জন্য তাদেরকে প্রভাবিত করা; (৭) শ্রমিকদের তাদের অধিকার সম্পর্কে সচেতন করা; এবং (৮) সমাজে শ্রমিকসংঘের সদস্যদের মর্যাদা বৃদ্ধির চেষ্টা করা।

৪। সদস্যতা সম্পর্কিত কাজ (Membership Related Function)

শ্রমিকসংঘ নিজ সংগঠনকে গতিশীল ব্যবস্থাপনা ও নেতৃত্বের মাধ্যমে কার্যকর ও টিকিয়ে রাখার চেষ্টা করে। শ্রমিকসংঘের সদস্যতা বজায় রাখার জন্য ও নতুন সদস্য পাওয়ার জন্য সংঘের আদর্শ, নীতি, দর্শন, কল্যাণ ভাবনা ও ব্যবস্থাপনা ন্যায়নিষ্ঠ, যুগপোযোগী ও আকর্ষণীয় হওয়া দরকার। এ জন্য সদস্যতা ও সমিতি সম্পর্কিত শ্রমিকসংঘের কাজগুলো হলো: (১) শ্রমিকসংঘ পরিচালনায় গণতান্ত্রিক আদর্শ ও প্রক্রিয়া অনুসরণ করা; (২) শ্রমিকসংঘ সম্পর্কিত দেশিয় আইনকানুন অনুসরণ করা; (৩) শ্রমিকসংঘের আর্থিক অবস্থার উন্নতি সাধন করা; (৪) শ্রমিকদের নেতৃত্বদান করার ক্ষমতা অর্জনের জন্য প্রশিক্ষণ দেওয়া; (৫) শ্রমিকসংঘের নেতৃত্ব ও সদস্যদের মধ্যে এবং সদস্যদের নিজেদের মধ্যে পারস্পরিক যোগাযোগ বজায় রাখার ব্যবস্থা করা; (৬) আন্তঃসংঘ ও অন্তঃসংঘ বিরোধ হ্রাস করা; (৭) শ্রমিকসংঘ পরিচালনায় নিরপেক্ষতা অনুসরণ করা এবং সব ধরনের আঞ্চলিকতা, আত্মীয়তোষণ, ও পক্ষপাতিত্ব পরিহার করা; (৮) সামাজিক ও অর্থনৈতিক অবস্থার পরিপ্রেক্ষিতে শ্রমিকসংঘের আদর্শ ও উদ্দেশ্য সংশোধন করা; (৯) শ্রমিকসংঘকে স্বার্থান্বেষী রাজনীতিবিদদের হাত থেকে রক্ষা করা; (১০) সংঘ ব্যবস্থাপনার প্রয়োজনীয় নথিপত্র সংরক্ষণ করা; এবং (১১) শ্রমিকদের ব্যক্তিগত সুবিধা অসুবিধার খেয়াল করা।

৬। সমাজ সম্পর্কিত কাজ (Social Function)

শ্রমিকসংঘ সমাজ পরিবর্তনে ও দেশের সামাজিক-সংস্কৃতিক অবস্থার পরিবর্তনে কাজ করে। মার্কিন যুক্তরাষ্ট্র ও দক্ষিণ আফ্রিকায় বর্ণবাদ বিলোপ করার সামাজিক ও রাজনৈতিক অন্দোলনে শ্রমিকসংঘ অংশগ্রহণ করে এই অমানবিক ও ঘৃণ্য ব্যবস্থার পতন ঘটিয়েছে। দেশের রাজনৈতিক দর্শন সমাজতান্ত্রিক, গণতান্ত্রিক অথবা উদার সমাজতান্ত্রিক করার ক্ষেত্রে শ্রমিকসংঘ দেশে দেশে অবদান রেখেছে। দেশে দেশে কল্যাণ রাষ্ট্র প্রতিষ্ঠার আন্দোলন করে তা অর্জন করার মাধ্যমে সুষম সমাজ ব্যবস্থা প্রতিষ্ঠা করেছে। এই প্রেক্ষাপটে শ্রমিকসংঘের কাজগুলো হলো: (১) শোষণমুক্ত ন্যায়ভিত্তিক কল্যাণমূলক সমাজ ব্যবস্থা প্রতিষ্ঠার আন্দোলন অব্যাহত রাখা; (২) সামাজিক অনাচার, দুর্নীতি, সাম্প্রদায়িকতা, ধর্মান্ধতা ও সামাজিক পশ্চাৎপদতার বিরুদ্ধে প্রতিরোধ গড়ে তোলা; (৩) সামাজিক কল্যাণমূলক কাজ যথা বনায়ন, জনসংখ্যা নিয়ন্ত্রণ, পরিবেশ দূষণ বন্ধকরণ ইত্যাদি কাজে অংশগ্রহণ করা; (৪) জাতীয় উন্নয়নের নীতি প্রণয়ন ও বাস্তবায়নে গঠনমূলক সহযোগিতা করা; এবং (৫) শ্রমিকদের জন্য বাস্তবসম্মত ও ন্যায়সংগত শ্রম আইন সুপারিশ করা ও তার বাস্তবায়নে সরকারের উপর চাপ সৃষ্টি করা।

৭। শ্রমিকদের আত্মসিদ্ধি সম্পর্কিত কাজ (Self-fulfillment Related Function)

শ্রমিকসংঘ শ্রমিকদের প্রতিষ্ঠানের সিদ্ধান্ত গ্রহণ প্রক্রিয়ায় অংশগ্রহণ করে ভূমিকা রাখার সুযোগ অর্জন করার চেষ্টা করে। এটি শ্রমিকদের আত্মসিদ্ধি অর্জন ও আত্মবিকাশ লাভে গুরুত্বপূর্ণ ও ব্যাপক অবদান রাখে। এ প্রেক্ষাপটে শ্রমিকসংঘ যে কাজগুলো করে তা হলো: (১) প্রাতিষ্ঠানিক ব্যবস্থাপনায় কর্মীদের অংশগ্রহণের সুযোগ সৃষ্টি করার চেষ্টা করা; (২) প্রতিষ্ঠানে অংশগ্রহণমূলক নেতৃত্ব ও ব্যবস্থাপনা প্রতিষ্ঠার আন্দোলন করা; (৩) সংঘের পলিসি প্রণয়নে, সিদ্ধান্ত গ্রহণে, ও বিভিন্ন রাজনৈতিক ও সামাজিক বিষয়ে পলিসি নির্ধারণে সদস্যদের সম্পৃক্ত করা; (৪) যৌথ দরকষাকষি করার শর্তাবলি ও কৌশল নির্ধারণ প্রক্রিয়ায় সদস্যদের সম্পৃক্ত করা; (৫) সংঘের বিভিন্ন প্রোগ্রাম সংঘটনের জন্য সদস্যদের দায়িত্ব দেওয়া; এবং (৬) সংঘ পরিচালনা পর্ষদে নেতৃত্ব দেওয়ার জন্য নির্বাচন করা।

এবার আমরা শ্রমিকসংঘের ভূমিকা নিয়ে আলোচনা করব।

শ্রমিকসংঘের ভূমিকা

Roles of Trade Union

শ্রমিকসংঘ শ্রমিকদের একমাত্র মুখপাত্র এবং শক্তিশালী মালিকপক্ষের বিরুদ্ধে দুর্বল শ্রমিকদের একটি সংগঠিত শক্তি। শ্রমিকসংঘ শ্রমিকদের স্বার্থ সংরক্ষণ ও দরকষাকষির মাধ্যমে কার্যক্ষেত্র ও নিয়োগ সম্পর্কের উপর নিয়ন্ত্রণ প্রতিষ্ঠা করার লক্ষ্যে কাজ করে। এ প্রেক্ষাপটে শ্রমিকসংঘ কী ভূমিকা পালন করে সে সম্পর্কে নিচে আলোচনা করা হলো।

১। **ব্যক্তি শ্রমিকের পক্ষে সংঘশক্তি:** ব্যক্তি হিসেবে একজন শ্রমিক মালিকপক্ষের কাছে অসহায় ও শক্তিহীন। একজন শ্রমিকের সেই অসহায়ত্ব থেকে মুক্তি দেওয়ার জন্য শ্রমিকসংঘ নিজের সংঘশক্তি ব্যবহার করে। এইভাবে সংঘশক্তি একজন শ্রমিককে তার অধিকার ও স্বার্থ রক্ষায় বলিয়ান ও সাহসী করে গড়ে তোলার ক্ষেত্রে সহায়ক ভূমিকা পালন করে।

২। **শ্রমিকের দরকষাকষির শক্তি:** একজন ব্যক্তি শ্রমিকের মালিকপক্ষের সাথে দরকষাকষির ক্ষমতা খুবই সীমিত। তা ছাড়া, মালিকপক্ষ শক্তিশালী হওয়ায় মজুরি বা কাজের শর্ত নিয়ে দরকষাকষি করতে গেলে শ্রমিক তাদের কাছে পাত্তা পায় না ও তার ন্যায্য পাওনা সে পায় না। এ ক্ষেত্রে শ্রমিকসংঘের সম্মিলিত শক্তি দরকষাকষির ক্ষেত্রে মালিকপক্ষের সাথে সমশক্তিতে লড়তে পারে ও শ্রমিকদের দাবিদাওয়া, ন্যায্য পাওনা আদায় করার নিয়ামক শক্তি হিসেবে ভূমিকা রাখে।

৩। **শ্রমিকদের ন্যায্য আর্থিক ও কার্য শর্তাবলি নির্ধারণ:** যেকোনো প্রতিষ্ঠানে কাজের জন্য শ্রমিকেরা উত্তম পরিবেশ, ন্যায্য মজুরি, যথাযথ ভাতা, আইনসম্মত কাজের সময় ও অন্যান্য সুবিধাদি, চাকুরির নিরাপত্তা, উত্তম কার্যশর্ত, যথাসময়ে পদোন্নতি, অকারণে ছাঁটাই না হওয়া, হয়রানিমূলক বদলি বন্ধ করা, বিনোদন ও চিকিৎসা সুবিধা ইত্যাদি আর্থিক ও অ-আর্থিক শর্তসমূহ আদায় করার জন্য শ্রমিকসংঘ তার সামষ্টিক শক্তি ব্যবহার করে। ব্যক্তি শ্রমিক এ সব আদায় করতে পারে না বিধায় ন্যায্য আর্থিক ও কার্য শর্তাবলির নিশ্চয়তা লাভ করার জন্য শ্রমিকসংঘ শক্তিশালী ভূমিকা রাখে।

৪। **শ্রমিকদের মেধা প্রকাশের সুযোগ:** মানুষ সৃষ্টিশীল প্রাণী। সৃষ্টিশীলতার প্রদর্শন মানুষের স্বাভাবিক তাড়না। শ্রমিকরা যেন প্রতিষ্ঠানের কার্যপদ্ধতি, নিয়মনীতি, নেতৃত্ব, কার্যপরিবেশ ইত্যাদি সম্পর্কে তাঁর উদ্ভাবনী চিন্তা প্রকাশ করতে পারে ও ব্যবস্থাপনার সমর্থনে বাস্তবায়ন করতে পারে, সে জন্য শ্রমিকসংঘ জোরদার ভূমিকা রাখে।

৫। **উপযুক্ত কর্মী নীতি পাওয়া:** শ্রমিকসংঘ একটি শক্তিশালী সংগঠন। এ কারণে শ্রমিকসংঘ শ্রমিকদের জন্য উপযুক্ত, ন্যায়সংগত ও যুগোপযোগী কর্মী নীতি গ্রহণ করার জন্য ব্যবস্থাপনাকে প্রস্তাব দিতে পারে ও ব্যবস্থাপনার সাথে সহযোগিতার মাধ্যমে সকলের কাছে গ্রহণযোগ্য কর্মী নীতি প্রণয়নে ভূমিকা রাখে। ফলে, শ্রমিকেরা একটা নিরাপদ কর্মক্ষেত্র পায়, যা একজন শ্রমিকের একার পক্ষে অর্জন করা সম্ভব ছিল না।

৬। **শ্রমিকদের আত্মসম্মান ও মর্যাদা লাভ:** শিল্পপ্রতিষ্ঠানে শ্রমিকদের মানুষ হিসেবে এক সময় গণ্য করা হতো না। শ্রমিকসংঘের আন্দোলনের ফলে বিশ্বব্যাপী মালিক ও ব্যবস্থাপনা তাদের এই অমানবিক চিন্তা ও আচরণ পরিত্যাগ

করতে বাধ্য হয়েছে। তথাপি এখনও শ্রমিকদের আত্মসম্মান ও মর্যাদা আমাদের মতো দেশে পূর্ণভাবে প্রতিষ্ঠিত হয়নি। এ লক্ষ্যে শ্রমিকসংঘের ভূমিকা অব্যাহত আছে।

৭। **সামাজিক সম্পর্ক ও মনস্তাত্ত্বিক সন্তুষ্টি পাওয়া:** মানুষ সামাজিক জীব। তারা একে অন্যের সংস্পর্শে আসতে চায়। তারা অন্যের সুখে সুখী হতে চায়; অন্যের দুঃখে দুঃখী হতে চায়। তারা একে অন্যের বন্ধুত্ব ও ভালোবাসা পেতে চায়। এ সবের মাধ্যমে তারা মানসিক প্রশান্তি ও সন্তুষ্টি লাভ করে। শ্রমিকসংঘের অর্জনে তারা গর্বিত হয় এবং ন্যায্যতা প্রতিষ্ঠায় আনন্দ পায়। সংঘ শক্তি তাদের আত্মতুষ্টি দেয়। শ্রমিকদের এই সামাজিক সম্পর্ক ও মনস্তাত্ত্বিক সন্তুষ্টি পাওয়ার জন্য শ্রমিকসংঘ ভূমিকা পালন করে।

৮। **শোষণ থেকে মুক্তি লাভ:** পুঁজিবাদী শোষণ ও নিস্পেষণ থেকে মুক্তির লক্ষ্যে এবং ব্যবস্থাপনার নির্যাতন ও দুর্ব্যবহার থেকে অব্যাহতি পাওয়ার জন্য শ্রমিকেরা সংঘবদ্ধ হয়ে শ্রমিকসংঘ গঠন করে। এই শোষণ-পীড়ন-অত্যাচার থেকে মুক্তির সংগ্রাম এখনও চলছে। এই সংগ্রাম অব্যাহত রাখায় শ্রমিকসংঘ শক্তিশালী ভূমিকা পালন করে চলেছে।

৯। **শ্রম আইনের অব্যাহত সংশোধন ও আইনে প্রদত্ত সুবিধা আদায়:** সকল দেশেই শ্রমিকদের স্বার্থ সংরক্ষণের জন্য শ্রম-আইন আছে। শ্রমিকসংঘের বহু দিনের আন্দোলনের ফলশ্রুতিতে এই আইন দেশে দেশে অর্জন করা সম্ভব হয়েছে। তবে, এখনও শ্রমস্বার্থ ও কল্যাণের জন্য অনেক দেশে তা অসম্পূর্ণ আছে। বাংলাদেশেও বর্তমানে বাংলাদেশ শ্রম আইন ২০০৬ (সংশোধিত ২০১৩) চালু আছে। এই আইনের যথাযথ প্রয়োগ ও তার সুবিধা শ্রমিকদের দেওয়ার জন্য শ্রমিকসংঘ মালিকপক্ষকে বাধ্য করতে পারে। এভাবে শ্রমিকরা যাতে শ্রম আইনে প্রদত্ত সুরক্ষা পায় সে জন্য শ্রমিকসংঘ সক্রিয় ভূমিকা পালন করে। তাছাড়া, শ্রম আইনের অব্যাহত সংশোধন করার জন্য সরকারের উপর চাপ প্রয়োগ করার ক্ষেত্রে শ্রমিকসংঘর শক্তিশালী ভূমিকা পালন করে আসছে।

১০। **ব্যবস্থাপকীয় সিদ্ধান্ত গ্রহণে অংশগ্রহণ ও কার্যপরিবেশের উপর নিয়ন্ত্রণ লাভ:** শ্রমিকরা নিজেদের কার্যপরিবেশ ও শ্রম সম্পর্কের বিষয়সমূহের সিদ্ধান্ত গ্রহণে অংশগ্রহণ করতে চায় ও তার উপর নিজেদের কর্তৃত্ব কায়েম করতে চায়। এই অধিকার একক ক্ষমতায় ব্যক্তি শ্রমিক লাভ করতে পারে না। শ্রমিকসংঘ শ্রমিকদের সম্মিলিত শক্তির মাধ্যমে এই অধিকার আদায় ও প্রয়োগ করার ক্ষেত্রে শক্তিশালী ভূমিকা পালন করে।

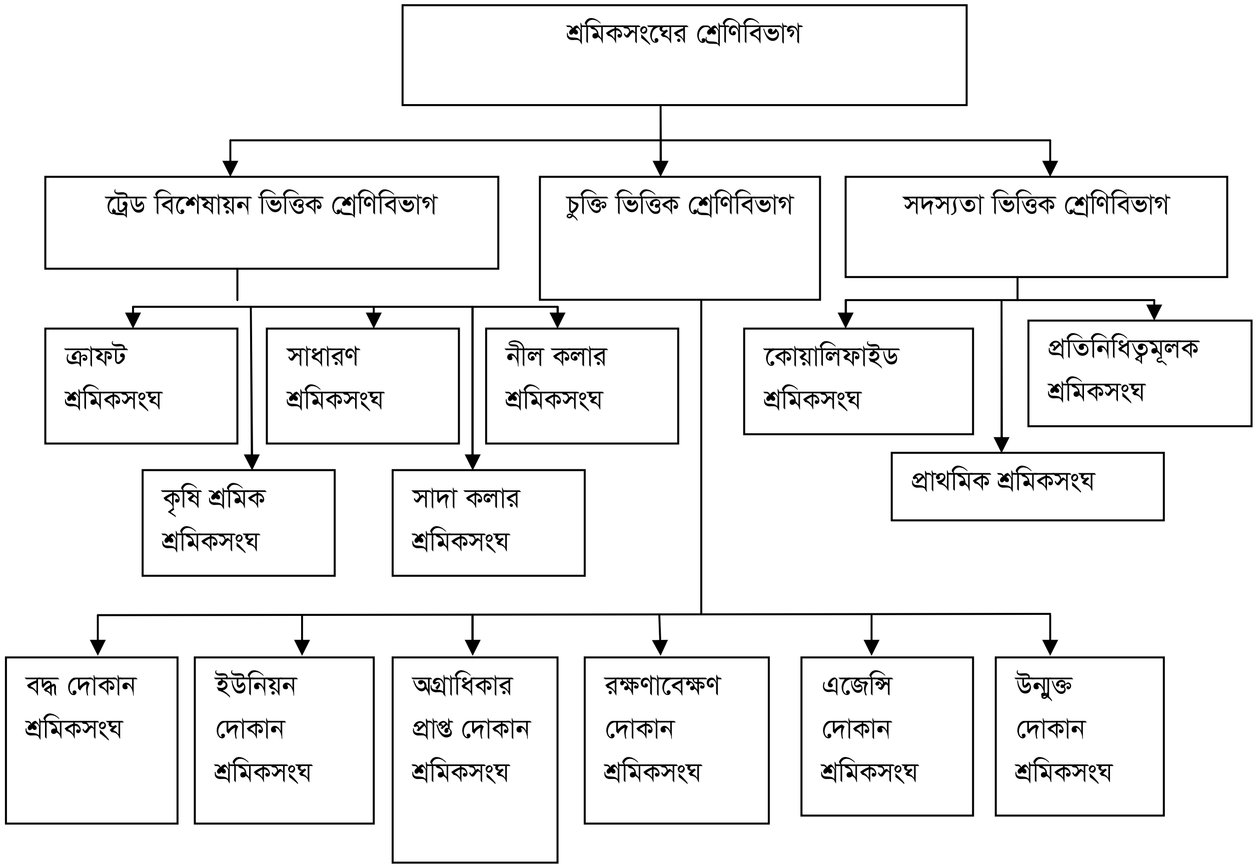
১১। **আন্তর্জাতিক সংহতি ও সমর্থন লাভ :** দেশিয় শ্রমিকসংঘ বিশ্বের অন্যান্য দেশের শ্রমিকসংঘের সাথে যোগাযোগ স্থাপন করে তাদের ন্যায়সংগত সংগ্রামের সাথে সংহতি প্রকাশ করে সর্বহারা মানুষের বৈশ্বিক আন্দোলনে শরিক হয়। একই সঙ্গে নিজেদের ন্যায়সংগত অধিকারের সংগ্রামে তাদের সমর্থন অর্জনের মাধ্যমে সরকার ও শিল্প মালিকদের উপর বৈশ্বিক চাপ সৃষ্টি করতে পারে। বিভিন্ন আন্তর্জাতিক সংস্থায় বিশেষ করে, আন্তর্জাতিক শ্রম সংস্থায় শ্রমিকদের প্রতিনিধিত্ব করতে পারে। এইভাবে, শ্রমিকসংঘ শ্রমিকদের অধিকার সংক্রান্ত বিষয়ে আন্তর্জাতিক সংহতি প্রকাশ, সমর্থন লাভ ও শ্রমিকদের প্রতিনিধিত্ব করার ক্ষেত্রে কার্যকর ভূমিকা পালন করে।

এবার আমরা শ্রমিকসংঘের প্রকারভেদ নিয়ে আলোচনা করব।

শ্রমিকসংঘের প্রকারভেদ

Classification of Trade Union

শ্রমিকসংঘ বিভিন্ন প্রেক্ষাপটে বিভিন্ন প্রকার হতে পারে। শ্রমিকসংঘের প্রকারভেদ এক নজরে জানার জন্য নিচের ছকটি দেখুন। এবার আমরা প্রত্যেক প্রকার শ্রমিকসংঘকে এক এক করে আলোচনা করব। প্রথমে ট্রেড বিশেষত্ব ভিত্তিক শ্রেণিবিভাগ নিয়ে আলোচনা।



ক) ট্রেড বিশেষত্ব ভিত্তিক শ্রমিকসংঘের শ্রেণিবিভাগ

শ্রমিকসংঘের কার্যক্ষেত্রের স্বাতন্ত্র্য অনুসারে শ্রমিকসংঘের এই শ্রেণিবিভাগ। এই শ্রেণির অন্তর্ভুক্ত প্রকার হলো ৫টি। সেগুলো হলো :

১। **ক্রাফট শ্রমিকসংঘ (Craft Union):** বিশেষ এক ধরনের দক্ষতা নির্ভর পেশায় নিয়োজিত শ্রমিকরা এই ক্রাফট ইউনিয়ন বা শ্রমিকসংঘ গড়ে তোলে। এ ধরনের শ্রমিকেরা প্রধানতঃ ক্ষুদ্র শিল্পে নিয়োজিত থাকে; যেমন: মৃৎশিল্প শ্রমিকসংঘ, গহনা কারিগর সমিতি, লৌহ কারিগর সমিতি ইত্যাদি। আবার যেকোনো বৃহৎ শিল্পে নিয়োজিত শ্রমিকদের মধ্যে যারা বিশেষ ধরনের পেশায় দক্ষ তারা এই ক্রাফট ইউনিয়ন গঠন করে। যেমন: সরকারী গাড়ী চালক সমিতি, ঢাকা বিশ্ববিদ্যালয় কারিগরি শ্রমিক সমিতি ইত্যাদি।

২। **সাধারণ শ্রমিকসংঘ (General Trade Union):** সব ধরনের প্রতিষ্ঠানে কর্মরত শ্রমিকেরা এবং সব ধরনের বিশেষায়িত দক্ষতার শ্রমিকেরা মিলে এই সাধারণ শ্রমিকসংঘ গঠিত হয়। বাংলাদেশের প্রায় সব শ্রমিকসংঘই এই শ্রেণির অন্তর্ভুক্ত। বাংলাদেশ শ্রম আইনে প্রদত্ত শ্রমিকের সংজ্ঞার অন্তর্গত সকল শ্রমিক এই সাধারণ শ্রমিকসংঘের সদস্য হতে পারে।

৩। **নীল-কলার শ্রমিকসংঘ (Blue-collar Trade Union):** শিল্পপ্রতিষ্ঠানে নিয়োজিত কর্মচারীদের মধ্যে যারা কায়িক বা দৈহিক শ্রম করে তাদের নির্ধারিত জামার কলার থাকে নীল। এ কারণে তাদেরকে নীল-কলার শ্রমিক বলে। এরা প্রধানতঃ কারখানায় কাজ করে। এই নীল-কলার জামাযুক্ত শ্রমিকদের গঠিত শ্রমিকসংঘকে নীল-কলার শ্রমিকসংঘ বলে। তবে, বর্তমানে অনেক শিল্পপ্রতিষ্ঠানে এই ধরনের ড্রেস কোড নেই। তাই, যে সকল শ্রমিক কারখানায় কাজ করে, তারা নীল-কলার শ্রমিক বলে গণ্য হবে। শিল্পপ্রতিষ্ঠানে নীল-কলারের শ্রমিক থাকে বেশি। ফলে, এই শ্রমিকসংঘ খুবই বড় হয়।

৪। **সাদা-কলার শ্রমিকসংঘ (White-collarTrade Union):** শিল্পপ্রতিষ্ঠানে নিয়োজিত কর্মচারীদের মধ্যে যারা স্বল্প পরিমাণে দৈহিক কাজ করে বা বুদ্ধিবৃত্তিক কাজ করে, তাদের জামার কলার হয় সাদা। এ কারণে তাদেরকে সাদা-কলার শ্রমিক বলে। এরা প্রধানতঃ অফিসে কাজ করে। যেমন, টাইপিস্ট, স্টেনোগ্রাফার, কেরানি, পিয়ন, টেলিফোন অপারেটর, কম্পিউটার অপারেটর, অভ্যর্থনাকর্মী, বীমা প্রতিনিধি, সাংবাদিক ইত্যাদি সাদা-কলার শ্রমিক। এই সাদা-কলার জামাযুক্ত শ্রমিকদের গঠিত শ্রমিকসংঘকে সাদা-কলার শ্রমিকসংঘ বলে। তবে, বর্তমানে অনেক শিল্পপ্রতিষ্ঠানে এই ধরনের ড্রেস কোড নেই। তাই, যে সকল শ্রমিক অফিসে কাজ করে, তারা সাদা-কলার শ্রমিক বলে গণ্য হবে। শিল্পপ্রতিষ্ঠানে সাদা-কলারের শ্রমিক খুবই কম থাকে। ফলে, এই শ্রমিকসংঘ খুবই ছোট হয়।

৫। **কৃষি শ্রমিকসংঘ (Agricultureal Trade Union):** বিশ্বব্যাপী কৃষি শ্রমিকেরা সারা দেশব্যাপী ছড়িয়ে ছিটিয়ে থাকে। কেবল বৃহদায়তন কৃষি খামারে অনেক কৃষি শ্রমিক এক জায়গায় এক সাথে কাজ করে। এ কারণে কৃষি শ্রমিকদের দেশব্যাপী শ্রমিকসংঘ তেমন একটা দেখা যায় না। যাহোক, কৃষিতে নিয়োজিত শ্রমিকেরা যে সংঘ গড়ে তোলে, তাকে কৃষি শ্রমিকসংঘ বলে। যেমন, ডেইরি ফার্ম শ্রমিক, ভূমি কর্ষণ শ্রমিক, ফসল কাটা শ্রমিক, বর্গাচাষি, গৃহকর্মী ইত্যাদি কৃষি শ্রমিক হিসেবে গণ্য।

খ) চুক্তি ভিত্তিক শ্রমিকসংঘের শ্রেণিবিভাগ

কোম্পানির ব্যবস্থাপনার সাথে শ্রমিক ইউনিয়নের চুক্তির কারণে নানাধরনের শ্রমিকসংঘের উৎপত্তি হয়। সেগুলো নিচে আলোচনা করা হলোঃ

১। **বদ্ধ দোকান শ্রমিকসংঘ:** অনেক প্রতিষ্ঠানে ব্যবস্থপানা ও শ্রমিকসংঘের মধ্যে এই মর্মে চুক্তি হয় যে, শ্রমিকসংঘ কোম্পানির সকল শ্রমিকদের এককভাবে ও স্বাধীনভাবে নির্বাচন করে নিয়োগ দিবে। ফলে, শ্রমিক নিয়োগে শ্রমিকসংঘের একচ্ছত্র কর্তৃত্ব থাকে। এ কারণে এটিকে বদ্ধ দোকান শ্রমিকসংঘ বলা হয়। আমাদের দেশসহ পৃথিবীর অন্যান্য দেশে এটি আইনসিদ্ধ না হলেও অনেক নির্মাণ ও ছাপাখানা প্রতিষ্ঠানে এমন ব্যবস্থা চালু আছে।

২। **ইউনিয়ন দোকান শ্রমিকসংঘ:** অনেক প্রতিষ্ঠানে ব্যবস্থাপনা ও শ্রমিকসংঘের মধ্যে এই মর্মে চুক্তি হয় যে, কোনো শ্রমিক প্রতিষ্ঠানে কাজে যোগদানের তারিখ থেকে একটা নির্দিষ্ট সময় কালের মধ্যে শ্রমিকসংঘে যোগদান করতে বাধ্য থাকবে। এ ক্ষেত্রে শ্রমিকের শ্রমিকসংঘে যোগদান না করার কোন স্বাধীনতা থাকবে না। এ কারণে এটিকে ইউনিয়ন দোকান শ্রমিকসংঘ বলা হয়। এখানে কোম্পানি স্বাধীনভাবে শ্রমিক নিয়োগ দিবে, শ্রমিকসংঘের কোন হস্তক্ষেপ থাকবে না। পৃথিবীর অনেক দেশে এটি নিষিদ্ধ করা হয়েছে।

৩। **অগ্রাধিকার প্রাপ্ত দোকান শ্রমিকসংঘ:** অনেক প্রতিষ্ঠানে ব্যবস্থাপনা ও শ্রমিকসংঘের মধ্যে এই মর্মে চুক্তি হয় যে, কোনো খালি পদ পূরণে শ্রমিকসংঘের সদস্যকে অগ্রাধিকার দেওয়া হবে। এটি অভ্যন্তরীণ উৎস থেকে পদোন্নতি বা পার্শ্বিক পদায়নের ক্ষেত্রে ঘটে থাকে।এ কারণে এটিকে অগ্রাধিকার প্রাপ্ত দোকান শ্রমিকসংঘ বলা হয়।

৪। **রক্ষণাবেক্ষণ দোকান শ্রমিকসংঘ:** অনেক প্রতিষ্ঠানে ব্যবস্থাপনা ও শ্রমিকসংঘের মধ্যে এই মর্মে চুক্তি হয় যে, শ্রমিকরা শ্রমিকসংঘে যোগদানের ব্যাপারে স্বাধীন থাকবে। তবে, যদি তারা কোনো শ্রমিকসংঘে যোগদানের সিদ্ধান্ত নেয়, তবে তার সদস্যতা চাকুরিকালীন পুরো সময়ে বাধ্যতামূলক হবে ও সংরক্ষিত থাকবে। সে সদস্যতা ত্যাগ করতে পারবে না। এ কারণে এটিকে রক্ষণাবেক্ষণ দোকান শ্রমিকসংঘ বলা হয়।

৫। **এজেন্সি দোকান শ্রমিকসংঘ:** অনেক প্রতিষ্ঠানে ব্যবস্থাপনা ও শ্রমিকসংঘের মধ্যে এই মর্মে চুক্তি হয় যে, যে শ্রমিক শ্রমিকসংঘের নিয়মিত সদস্য নয়, তাকে প্রতিষ্ঠানে চাকুরির ধারাবাহিকতা বজায় রাখার জন্য শ্রমিকসংঘের নিয়মিত সদস্যের মতো শ্রমিকসংঘকে চাঁদা দিতে হবে। এখানে সদস্য বা অসদস্য নির্বিশেষে সকল শ্রমিকের এজেন্ট হিসেবে শ্রমিকসংঘকে বিবেচনা করা হয়। এ জন্য এটিকে এজেন্সি দোকান শ্রমিকসংঘ বলা হয়।

৬। **উন্মুক্ত দোকান শ্রমিকসংঘ:** অনেক প্রতিষ্ঠানে ব্যবস্থাপনা ও শ্রমিকসংঘের মধ্যে এই মর্মে চুক্তি হয় যে, শ্রমিকরা শ্রমিকসংঘে যোগদান করা না করার ক্ষেত্রে স্বাধীন থাকবে। শ্রমিকসংঘে যোগদানের ব্যাপারে শ্রমিকদের কোন বাধ্যবাধকতা নেই। তারা মুক্ত ও স্বাধীনভাবে সিদ্ধান্ত নিবে। এ কারণে এটিকে উন্মুক্ত দোকান শ্রমিকসংঘ বলা হয়। বর্তমানে দেশে দেশে অধিকাংশ প্রতিষ্ঠানে এমন উন্মুক্ত দোকান শ্রমিকসংঘ চালু আছে।

গ) সদস্যতা ভিত্তিক শ্রমিকসংঘের শ্রেণিবিভাগ

কোম্পানির সদস্যতার ধরন অনুসারে নানা ধরনের শ্রমিকসংঘের উৎপত্তি হয়। সেগুলো নিচে আলোচনা করা হলো :

১। **কোয়ালিফাইড শ্রমিকসংঘ:** শ্রমিকসংঘ হিসেবে স্বীকৃতি পেতে হলে যে ন্যূনতম সদস্যতা দরকার তার ভিত্তিতে কোয়ালিফাইড শ্রমিকসংঘ নির্ধারিত হয়। কোনো শ্রমিকসংঘের যদি প্রতিষ্ঠানে নিয়োজিত শ্রমিকদের শতকরা পাঁচ শতাংশের কম শ্রমিকের সদস্যতা থাকে, তবে সেটি কোয়ালিফাইড শ্রমিকসংঘ হবে, অন্যথায় হবে না। অর্থাৎ, শ্রমিকসংঘ হিসেবে কাজ করতে হলে কোয়ালিফাইড হতে হবে, অন্যথায় তার কোন অস্তিত্ব থাকবে না।

২। **প্রতিনিধিত্বমূলক শ্রমিকসংঘ:** প্রতিনিধিত্বমূলক শ্রমিকসংঘ হতে হলে আইনে নির্ধারিত সংখ্যক শ্রমিকের সদস্যতা থাকতে হয়। অন্যথায় ঐ শ্রমিকসংঘ কোথাও শ্রমিকদের প্রতিনিধিত্ব করতে পারবে না। বাংলাদেশ শ্রম আইন ২০০৬ (২০১৩ সালে সংশোধিত) অনুসারে কোনো প্রতিষ্ঠানে কর্মরত মোট শ্রমিকদের ন্যূনপক্ষে ৩০ শতাংশ শ্রমিকের সদস্য না থাকলে কোন শ্রমিকসংঘ নিবন্ধিত ও প্রতিনিধিত্বমূলক শ্রমিকসংঘ হতে পারবে না। যে শ্রমিকসংঘের প্রতিষ্ঠানে কর্মরত মোট শ্রমিকদের ৩০ শতাংশ শ্রমিকের সদস্যতাথাকবে, সেটি হবে প্রতিনিধিত্বমূলক শ্রমিকসংঘ। অন্যান্য দেশে এই সদস্যতার হার কমবেশি আছে। তবে, সকল দেশেই আইন দ্বারা নির্ধারিত সদস্যতা না থাকলে কোনো শ্রমিকসংঘ প্রতিনিধিত্বমূলক শ্রমিকসংঘ হিসেবে বিবেচিত হয় না। যেমন, ভারতে শ্রম আইন অনুসারে যদি কোনো শ্রমিকসংঘের প্রতিষ্ঠানে কর্মরত মোট শ্রমিকদের ন্যূনতম ১৫ শতাংশ শ্রমিকের সদস্যতা না থাকে, তা হলে সে শ্রমিকসংঘ প্রতিনিধিত্বমূলক শ্রমিকসংঘ হিসেবে বিবেচিত হয় না।

৩। **প্রাথমিক শ্রমিকসংঘ:** প্রাথমিক শ্রমিকসংঘ হতে হলে আইনে নির্ধারিত ন্যূনতম সংখ্যক শ্রমিকের সদস্যতার চেয়ে বেশি সংখ্যক শ্রমিকের সদস্যতা থাকতে হয়। উদাহরণস্বরূপ বলা যায়, বাংলাদেশ শ্রম আইন ২০০৬ (২০১৩ সালে সংশোধিত) অনুসারে শ্রমিকসংঘ নিবন্ধিত হতে হলে কোন প্রতিষ্ঠানে কর্মরত মোট শ্রমিকদের ন্যূনপক্ষে ৩০ শতাংশ শ্রমিকের সদস্যতা থাকতে হবে। এ ক্ষেত্রে যদি কোনো শ্রমিকসংঘের প্রতিষ্ঠানে কর্মরত মোট শ্রমিকদের ৩০ শতাংশের বেশি শ্রমিকের সদস্যতা থাকে, তা হলে সে শ্রমিকসংঘকে প্রাথমিক শ্রমিকসংঘ বলা হবে। ভারতে শ্রম আইন অনুসারে যদি কোনো শ্রমিকসংঘের প্রতিষ্ঠানে কর্মরত মোট শ্রমিকদের ১৫ শতাংশের বেশি শ্রমিকের সদস্যতাথাকে, তা হলে সে শ্রমিকসংঘকে প্রাথমিক শ্রমিকসংঘ বলা হবে।

শ্রমিকসংঘের নেতৃত্ব কীভাবে তৈরি বা উন্নয়ন করা যায়?

How Union Leadership can be Developed?

শ্রমিকসংঘ বা ট্রেড ইউনিয়ন হলো শ্রমিকদের একটি সংগঠন যা শ্রমিক সদস্যদের সামাজিক, অর্থনৈতিক ও রাজনৈতিক স্বার্থের প্রসার, সংরক্ষণ ও উন্নয়ন করার জন্য গঠিত হয়। সুতরাং, শ্রমিকসংঘ একটি কল্যাণমূলক সংগঠন। তাই, এই সংঘের নেতৃত্ব তৈরি করতে হলে সাধারণ নেতৃত্বের গুণাবলি অর্জনের পাশাপাশি বিশেষ জনহিতৈষী মনোভাব অর্জন করা দরকার। এ সকল গুণাবলি সম্পন্ন নেতৃত্ব গড়ে তুলতে হলে নিম্ন বর্ণিত কর্মকান্ড গ্রহণ করা দরকার:

১। **প্রশিক্ষণ:** আমরা জানি নেতৃত্ব একটি বিশেষ আচরণের ধরন এবং মানুষ সকল আচরণই শেখে। এ জন্য শ্রমিকসংঘের নেতৃত্ব তৈরি করতে হলে শ্রমিকদের নেতৃত্বের আচরণের উপর প্রশিক্ষণ দিতে হবে। নেতৃত্বের তিনটি নৈপুণ্য দরকার। সেগুলো হলো কারিগরি নৈপুণ্য, মানবীয় নৈপুণ্য ও ধারণাগত নৈপুণ্য। এ ছাড়া, কিছু শারীরিক সক্ষমতা, আবেগ নিয়ন্ত্রণ, প্রেষণাদান কৌশল, পরিস্থিতি বিশ্লেষণ করার পদ্ধতি ইত্যাদি দক্ষতা অর্জন করা দরকার। এ সব সক্ষমতা প্রশিক্ষণের মাধ্যমে শ্রমিকদের মধ্যে গ্রথিত করে দিতে পারলে তারা শ্রমিকসংঘের নেতৃত্ব দিতে পারবে। এই প্রশিক্ষণ পাঠদান, ওয়ার্কসপ, আলোচনা সভা ইত্যাদি নানা পদ্ধতি ব্যবহার করে দেওয়া যেতে পারে।

২। **প্রায়োগিক অভিজ্ঞতা প্রদান:** বিভিন্ন বাস্তব শ্রমিকসংঘের কাজে সহযোগী হিসেবে অংশগ্রহণ করার সুযোগ দিয়ে এই প্রায়োগিক অভিজ্ঞতা প্রদান করা যায়। এ জন্য প্রতিষ্ঠানের কোনো শ্রমিকসংঘ ও ব্যবস্থাপনার মধ্যে চলমান যৌথ দরকষাকষি সভায় পর্যবেক্ষক হিসেবে থাকতে পারে। শ্রম আদালতের বিচার কাজ সশরীরে উপস্থিত হয়ে দেখতে পারে। শ্রমিকসংঘের দাবিদাওয়া প্রণয়নের সময় উপস্থিত হয়ে কীভাবে তা হচ্ছে তা দেখতে পারে। শ্রমিকসংঘের সভায় উপস্থিত থেকে কীভাবে সভা পরিচালনা করা হচ্ছে তা দেখতে পারে। এইভাবে শ্রমিকসংঘের উঠতি নেতাদের প্রায়োগিক অভিজ্ঞতা প্রদান করে ভালো নেতা বানানো যায়।

৩। **অভিজ্ঞতা বিনিময়:** শ্রমিকসংঘের নেতৃত্ব গড়ে তোলার জন্য অন্য প্রতিষ্ঠানের শ্রমিকসংঘের সঙ্গে মতবিনিময় সভা করা যেতে পারে। বিদেশের নানা প্রতিষ্ঠানে ভ্রমণ করে তাদের কার্যধারা ও অভিজ্ঞতার কথা জানানো যেতে পারে। দেশীয় ও আন্তর্জাতিক শ্রমিক সম্মেলনে অংশগ্রহণ করে নানা স্থানের ও দেশের শ্রমিকসংঘের নেতাদের সাথে মতবিনিময় করার মাধ্যমে অভিজ্ঞতার বিনিময় হতে পারে। এইভাবে একজন শ্রমিক ধীরে ধীরে শ্রমিকসংঘের নেতৃত্ব লাভের উপযুক্ত হয়ে উঠে।

এবার শ্রমিকসংঘের বাতিলকরণ নিয়ে আলোচনা করা হবে।

শ্রমিকসংঘের বাতিলকরণ

Cancellation of Trade Union

শ্রমিকসংঘ আইনগতভাবে অনুমোদন পেলে তা কোনো প্রতিষ্ঠানে কাজ করতে পারে। বাংলাদেশ শ্রম আইন ২০০৬ (২০১৩ সালে সংশোধিত) এর বিধান মতে একটি নিবন্ধিত স্বীকৃত শ্রমিকসংঘের স্বীকৃতি বাতিল হবে যদি এই আইনের ধারা-১৯০-তে বর্ণিত ঘটনাবলি সংঘটিত হয়। তবে, শর্ত থাকে যে, শ্রম পরিচালক তদন্তপূর্বক যদি সন্তুষ্ট হন যে, শ্রমিকসংঘটির নিবন্ধন বাতিল হওয়া উচিত, সে ক্ষেত্রে তিনি শ্রমিকসংঘটির নিবন্ধন বাতিল করার জন্য অনুমতি প্রার্থনা করে শ্রম আদালতে দরখাস্ত পেশ করবেন এবং শ্রম আদালত হতে অনুমতি প্রাপ্তির ত্রিশ দিনের মধ্যে উক্ত শ্রমিকসংঘের নিবন্ধন বাতিল করে দেবেন। আরও শর্ত থাকে যে, কোনো শ্রমিকসংঘের নিবন্ধন এই আইনের ধারা ১৯০(১)(ঙ) অনুযায়ী (শ্রমিকসংঘটি কোনো অসৎ শ্রম আচরণ করেছে) বাতিল করা যাবে না, যদি না আলোচ্য শ্রমিকসংঘ কর্তৃক অভিযোগে বর্ণিত অসৎ শ্রম আচরণ সংঘটিত হওয়ার তিন মাসের মধ্যে শ্রম আদালতে দরখাস্ত করা হয়। ধারা-১৯০-তে বর্ণিত ঘটনাবলি নিচে দেওয়া হলো:

১। শ্রমিকসংঘ তার স্বীকৃতি অর্থাৎ নিবন্ধন বাতিল করার জন্য শ্রম পরিচালকের কাছে লিখিত আবেদন করেছে ও তা গৃহীত হয়েছে।

২। শ্রমিকসংঘ তার অস্তিত্ব বিলোপ করে দিয়েছে।

৩। শ্রমিকসংঘটি প্রতারণা বা কোনো তথ্যের মিথ্যা বর্ণনার মাধ্যমে নিবন্ধন অর্জন করেছে।

৪। শ্রমিকসংঘটি তার গঠনতন্ত্রের মৌলিক কোন বিধান লঙ্ঘন করেছে।

৫। শ্রমিকসংঘটি কোন অসৎ শ্রম আচরণ করেছে।

৬। শ্রমিকসংঘটির সদস্য সংখ্যা প্রয়োজনীয় সংখ্যার নীচে নেমে গেছে।

৭। শ্রমিকসংঘটি বাংলাদেশ শ্রম আইন ২০০৬ (২০১৩ সালে সংশোধিত) এর ১৩তম অধ্যায় বা এর কোনো বিধান লংঘন করেছে।

এবার বাংলাদেশে শ্রমিকসংঘের প্রতিক্রিয়া বা প্রভাব নিয়ে আলোচনা করা হবে।

বাংলাদেশে শ্রমিকসংঘের প্রতিক্রিয়া বা প্রভাব

Impact of Trade Union in Bangladesh

বাংলাদেশ এখন মধ্যম আয়ের দেশ এবং অনেক বিদেশি কোম্পানিও এখানে তাদের শিল্প পরিচালনা করছে। সুষ্ঠু ও নিরবচ্ছিন্ন শিল্প উৎপাদনে শ্রমিকসংঘের নেতাদের যথেষ্ট দায়িত্বশীল ভূমিকা আছে। অন্যান্য দেশের মতো বাংলাদেশে শ্রমিকসংঘের ভালো-মন্দ উভয় রকমের প্রতিক্রিয়া বা প্রভাব দেখা যায়। আমরা নিচে সে সব দিকগুলো নিয়ে আলোচনা করব।

১। **আদর্শ কার্য পরিবেশ সৃষ্টি:** বাংলাদেশে প্রাতিষ্ঠানিক ও জাতীয় শ্রমিকসংঘের কর্ম তৎপরতার কারণে শিল্পপ্রতিষ্ঠানে শ্রমিকদের স্বাস্থ্যকর ও নিরাপদ কার্যপরিবেশ, চাকুরির নিরাপত্তা, মানবীয় পরিবেশ, বৈষম্যহীন অভিযোগ নিষ্পত্তি ব্যবস্থা ইত্যাদি প্রতিষ্ঠার মাধ্যমে শ্রমিকদের জন্য আদর্শ কার্যপরিবেশ সৃষ্টি করা সম্ভব হয়েছে।

২। **শ্রমিকদের জন্য উন্নত সুবিধাযুক্ত আইন প্রণয়ন:** জাতীয় শ্রমিকসংঘ ও প্রাতিষ্ঠানিক শ্রমিকসংঘের আন্দোলন সংগ্রামের ফলে বর্তমানে বাংলাদেশে শিল্প শ্রমিক, চা বাগান শ্রমিক, ডক ইয়ার্ড শ্রমিক, রপ্তানী প্রক্রিয়াজাতকরণ এলাকার শ্রমিক ইত্যাদি শ্রমিকদের উন্নত সুবিধাযুক্ত আইন প্রণয়ন হয়েছে। বাংলাদেশ শ্রম আইন ২০০৬ (২০১৩ সালে সংশোধিত) যথেষ্ট আধুনিক ও মানবীয় শ্রম আইন। এই আইনের অনেক সংস্কারের প্রয়োজন আছে, তথাপি এটি আগের চেয়ে অনেক উন্নত একটি আইন। বাংলাদেশে শ্রমিকসংঘের তৎপরতার কারণেই এই আইন অর্জন করা সম্ভব হয়েছে।

৩। **ব্যবস্থাপনার সাথে দরকষাকষি:** বাংলাদেশে শ্রমিকসংঘ প্রাতিষ্ঠানিক ব্যবস্থাপনার সাথে শ্রম আইনের যথাযথ প্রয়োগ, বিদ্যমান সুবিধার মানোন্নয়ন, মানবীয় পরিবেশ বজায় রাখা ও অন্যান্য সুবিধা-অসুবিধা নিয়ে ব্যবস্থাপনার সাথে দরকষাকষি করে শান্তিপূর্ণ শিল্প পরিবেশ চলমান রাখা সম্ভব করেছে।

৪। **উন্নত প্রক্রিয়া বাস্তবায়নে সহায়তা:** সাংগঠনিক প্রক্রিয়া উন্নয়ন একটি ধারাবাহিক কার্যক্রম। এই কার্যক্রম সফল করতে হলে শ্রমিকদের সক্রিয় অংশগ্রহণ জরুরি। বাংলাদেশে শ্রমিকসংঘ প্রতিষ্ঠানে উন্নত প্রক্রিয়া বাস্তবায়নে শ্রমিকদের উদ্বুদ্ধ করে, নতুন বিষয়ে প্রশিক্ষণ নিতে উৎসাহিত করে এবং অন্যান্য ক্ষেত্রে ব্যবস্থাপনাকে সহায়তা করে। ফলে, বাংলাদেশে অনেক প্রতিষ্ঠানে সর্বাধুনিক প্রযুক্তির বাস্তবায়ন সম্ভব হয়েছে।

৫। **উৎপাদনশীলতা বৃদ্ধির চেয়ে শ্রমিকের সংখ্যা বৃদ্ধিতে অধিক মনোযোগী:** বাংলাদেশে শ্রমিকসংঘ ব্যক্তি শ্রমিকের উৎপাদনশীলতা বৃদ্ধির দিকে তেমন মনোযোগী নয়। তারা প্রতিষ্ঠানে শ্রমিকের সংখ্যা বৃদ্ধি করতে অধিক মনোযোগী। কেননা,নতুন নিয়োগ হলে তাদের সদস্য সংখ্যা বাড়ে, আবার একজন ব্যক্তির চাকুরির সংস্থান হয়। এক্ষেত্রে শ্রমিকসংঘ প্রতিষ্ঠানের স্বার্থ না দেখে তাদের ক্ষুদ্র স্বার্থই দেখে।

৬। **অযৌক্তিক বিষয় নিয়ে দরকষাকষি:** বাংলাদেশে শ্রমিকসংঘ প্রতিষ্ঠানে ব্যবস্থাপনার সাথে অনেক সময় অযৌক্তিক বিষয় নিয়ে দরকষাকষি করে। নানা পর্যালোচনায় দেখা গেছে যে, এমন অবস্থার কারণে শ্রমিকসংঘই শিল্পের পরিবেশ অশান্ত করার কারণ হয়েছে।

৭। **সহযোগিতার চেয়ে সংঘাতে লিপ্ত হয় বেশি:** লক্ষ্য করা যায় যে, অনেকসময়ই বাংলাদেশে শ্রমিক-মালিক সম্পর্ক খুব মধুর নয়। পারস্পরিক অবিশ্বাস, আস্থাহীনতা ও বৈরী মনোভাব রয়েছে। ফলশ্রুতিতে দেখা গেছে, বাংলাদেশে শ্রমিকসংঘ প্রতিষ্ঠানের সাথে সহযোগিতার চেয়ে সংঘাতে লিপ্ত হয় বেশি। এ কারণে বাংলাদেশে শিল্পে প্রায়শ অশান্ত অবস্থা দেখা যায়।

৮। **দোষীদের শাস্তি দিতে বাধা দেয়:** বাংলাদেশে শ্রমিকসংঘ কোনো শ্রমিকের অপরাধ নির্ধারণে সহযোগিতা করলেও অনেকসময়ই দোষীদের শাস্তি দিতে বাধা দেয়। শাস্তি কমানো বা না দেওয়ার জন্য তারা নানা ধরনের অনুরোধ উপরোধ করতে থাকে; মানবিক কারণ দেখাতে থাকে, আবার অনেকসময় হুমকি দিতে থাকে। ফলে, অপরাধীর শাস্তি দেওয়া সমস্যায় পড়ে এবং প্রতিষ্ঠানে শৃংখলা বজায় রাখা কঠিন হয়।

৯। **কারণে-অকারণে ধর্মঘট করে:** বাংলাদেশে শ্রমিকসংঘ কারণে-অকারণে প্রায়সময়ই ধর্মঘট করে বসে। আইনগত প্রক্রিয়া অনুসরণ করে ধর্মঘট হয়। আবার হঠাৎ করে কোন যৌক্তিক কারণ ছাড়া বা আইনগত প্রক্রিয়া অনুসরণ না করে বা গুজবে উত্তেজিত হয়ে ধর্মঘট করে।

১০। **নেতারা নিজের স্বার্থ দেখে বেশি:** বাংলাদেশে শ্রমিকসংঘের নেতারা প্রায় সময়ই নিজেদের ব্যক্তিগত সুবিধা লাভের চেষ্টায় নিয়োজিত থাকে বলে দেখা যায়। অনেক সময় সাধারণ সদস্য শ্রমিকের স্বার্থ রক্ষার দায়িত্ব পালন করার পরিবর্তে নিজেদের স্বার্থসংশ্লিষ্ট বিষয়ে আগ্রহ থাকে। সেজন্য শ্রমিক নেতা হওয়ার মাধ্যমে ব্যক্তিগত সুবিধা ও প্রভাব অর্জন করা যায় বলে বাংলাদেশে শ্রমিকসংঘের নেতা হওয়ার জন্য প্রবল উৎসাহ ও তীব্র প্রতিযোগিতা দেখা যায়।

১১। **রাজনৈতিক শক্তির কারণে ব্যবস্থাপনাকে অমান্য করে:** বাংলাদেশে শ্রমিকসংঘ দেশের রাজনৈতিক দলের অঙ্গ সংগঠন হিসেবে কাজ করে। ফলে, প্রতিষ্ঠানের শ্রমিকসংঘের নেতারা কোনো না কোনো রাজনৈতিক দলের সদস্য; এবং এ কারণে রাজনৈতিক দলের সমর্থন পায়। ফলে, তারা রাজনৈতিক শক্তির কারণে ব্যবস্থাপনাকে অমান্য করে। প্রতিষ্ঠানে অরাজকতা ও বিশৃঙ্খলা তৈরি করে।

সারসংক্ষেপ

শ্রমিকসংঘ বা ট্রেড ইউনিয়ন হলো শ্রমিকদের একটি সংগঠন যা যৌথ দরকষাকষির মাধ্যমে এর সদস্যদের সামাজিক, অর্থনৈতিক ও রাজনৈতিক স্বার্থের প্রসার, সংরক্ষণ ও উন্নয়ন করার জন্য গঠিত। শ্রমিকসংঘ নানরকম হতে পারে; যেমন: শ্রেণিচেতনাবাদী সংঘবাদ, সামাজিক দায়িত্ববাদী সংঘবাদ, ব্যবসায়বাদী সংঘবাদ, কল্যাণবাদী সংঘবাদ, ও রাজনীতিবাদী সংঘবাদ। শ্রমিকসংঘের কাজগুলো হলো ক্ষমতা সম্পর্কিত, শ্রমিকদের অর্থনৈতিক বিষয়ক, শ্রমিকদের নিয়োগ বা চাকুরি সংক্রান্ত, সদস্যতা সম্পর্কিত, সমাজ সম্পর্কিত ও শ্রমিকদের আত্মসিদ্ধি সম্পর্কিত কাজ। শ্রমিকসংঘের নানাপ্রকারভেদ আছে। শ্রমিক নেতৃত্ব গড়ে তুলতে প্রশিক্ষণ, প্রায়োগিক অভিজ্ঞতা প্রদান ও অভিজ্ঞতা বিনিময় করতে হবে। বাংলাদেশে শ্রমিকসংঘের ভালো মন্দ উভয় প্রভাবই আছে। তবে ভালো প্রভাবের চেয়ে মন্দটাই বেশি। এ কারণে বাংলাদেশে শ্রমিকসংঘকে কেউ ভালো চোখে দেখে না।

পাঠ ৩.২ শ্রমিকসংঘবাদ: কৌশল, তত্ত্ব ও অন্যান্য ভূমিকা
Trade Unionism: Strategies, Theories & other Roles

উদ্দেশ্য

এ পাঠ শেষে আপনি-

- শ্রমিকসংঘবাদের উত্থানের তত্ত্বাবলি ব্যাখ্যা করে বুঝিয়ে বলতে পারবেন;
- শ্রমিকসংঘবাদের কৌশলসমূহ বর্ণনা করতে পারবেন;
- শ্রমিকরা কেন শ্রমিকসংঘে যোগদান করে না তা ব্যাখ্যা করতে পারবেন;
- শ্রমিকসংঘকে কীভাবে কার্যকর করা যায় তা ব্যাখ্যা করতে পারবেন।

সমাজে শ্রমিকসংঘের উদ্ভব হওয়ার তাত্ত্বিক ব্যাখা, শ্রমিকসংঘের কৌশল, কেন শ্রমিকেরা আজকাল শ্রমিকসংঘে যোগদান করতে অনীহা প্রকাশ করছে এবং বাংলাদেশে শ্রমিকসংঘকে কার্যকর শিল্প-সম্পর্কের সহযোগী শক্তি হতে হলে কী করতে হবে ইত্যাদি বিষয় নিয়ে এই পাঠে আলোচনা করা হয়েছে। শিল্প-সম্পর্ক সঠিকভাবে ব্যবস্থাপনা করতে হলে এই জ্ঞান জরুরি। প্রথমে শ্রমিকসংঘের উদ্ভবের ব্যাখ্যা নিয়ে আলোচনা করা হবে।

শ্রমিকসংঘবাদের তত্ত্বসমূহ
Theories of Trade Unionism

শিল্প সমাজে শ্রমিকসংঘ কীভাবে উদ্ভব হলো? এই প্রশ্নের উত্তর শ্রমিকসংঘবাদের তত্ত্ব থেকে পাওয়া যায়। এ বিষয়ে বিভিন্ন মতাদর্শগত ব্যাখ্যা আমরা দেখতে পাই। যাহোক, শ্রমিকসংঘবাদের যে সব তত্ত্ব পাওয়া যায় তার বর্ণনা নিচে দেওয়া হলো।

১। বিপ্লব তত্ত্ব (Revolutionary Theory)

শ্রমিকসংঘবাদের এই বিপ্লব তত্ত্বের প্রবক্তা হলেন কার্ল মার্ক্স ও ফ্রেডারিখ এঙ্গেলস। ১৮৪৭ সালে প্রথম কমুনিস্ট মেনুফেস্টোতে তাঁরা শ্রমিকসংঘের উৎপত্তির এই বিপ্লব তত্ত্ব উপস্থাপন করেন। এই তত্ত্বে বলা হয়েছে, শ্রমিকসংঘ হলো বিদ্যমান বুর্জোয়া সমাজ ধ্বংস করে শোষণহীন বৈপ্লবিক সমাজ প্রতিষ্ঠার জন্য সংগঠিত শ্রমিকদের একটি কেন্দ্র। নতুন এই বৈপ্লবিক সংস্কারকামী সমাজে সকল শ্রেণিপেশার মানুষ সমান মর্যাদা পাবে এবং শ্রমিক ও অন্যান্য শ্রেণিপেশার মানুষের মধ্যে কোন ভেদাভেদ থাকবে না। সমাজে বসবাসকারী সকল মানুষের মধ্যে সমতার ভিত্তিতে সম্পদ বন্টন করা হবে। শ্রমিকসংঘ ব্যবহার করে সমাজের ক্ষমতার ও কর্তৃত্বের বন্টনে মৌলিক পরিবর্তন সাধন করা হবে।

কার্ল মার্ক্স ও ফ্রেডারিখ এঙ্গেলস এর মতানুসারে সামাজিক বিপ্লব অপরিহার্য। এই সামাজিক বিপ্লব সমাজের বর্তমান সামাজিক, অর্থনৈতিক ও রাজনৈতিক ব্যবস্থার পতন ঘটিয়ে নতুন শ্রেণিহীন সমাজ প্রতিষ্ঠা করবে। শ্রমিকরা হলো শিল্প সর্বহারা এবং তাদের সংঘশক্তি এই পরিবর্তন আনবে। এ প্রেক্ষিতে তাঁরা মনে করেন, শ্রমিকসংঘ শোষণহীন সমাজ প্রতিষ্ঠার লক্ষ্যে একটি বিপ্লবী শক্তি হিসেবে আবির্ভূত হয়েছে এবং এই শক্তি বিদ্যমান বৈষম্যমূলক সমাজ ব্যবস্থা সম্পূর্ণভাবে ধ্বংস করে ক্ষমতা ও কর্তৃত্বের সমবন্টন হবে এমন শোষণহীন সমাজ প্রতিষ্ঠা করবে।

২। শিল্প-গণতন্ত্র তত্ত্ব (Industrial Democracy Theory)

শ্রমিকসংঘবাদের এই শিল্প-গণতন্ত্র তত্ত্ব উপস্থাপন করেন ইংরেজ অর্থনীতিবিদ সিডনি ও সমাজবিজ্ঞানী বিট্রিস ওয়েব। তাঁরা মনে করেন শ্রমিকসংঘ হলো একটি গণতান্ত্রিক শক্তি; যেটি শিল্পে সিদ্ধান্ত গ্রহণ প্রক্রিয়ায় অংশগ্রহণ করে গণতন্ত্র চর্চা করে। এটি দেশে প্রচলিত রাজনৈতিক গণতন্ত্রের সমান্তরাল চর্চা। গণতন্ত্র মানুষের স্বার্থ সংশ্লিষ্ট বিষয়ে সিদ্ধান্ত নেওয়ার সকল নাগরিককে সম্পৃক্ত করে। একইভাবে শ্রমিকসংঘের মাধ্যমে শ্রমিকেরা শিল্পক্ষেত্রে শ্রমিকদের স্বার্থ সংশ্লিষ্ট বিষয়ে যৌথ কর্মকাণ্ড ও অংশগ্রহণের দ্বারা তাদের গণতান্ত্রিক মূল্যবোধ ও আচার অনুশীলন করে থাকে। তাই, শ্রমিকসংঘবাদের এই

শিল্প-গণতন্ত্র তত্ত্ব অনুসারে শ্রমিকসংঘ হলো শ্রমিকদের স্বার্থ ও উদ্দেশ্য গণতান্ত্রিক প্রক্রিয়ায় এগিয়ে নেওয়ার জন্য শ্রমিকদের একটি সমন্বিত প্রতিষ্ঠান।

৩। মনস্তাত্ত্বিক তত্ত্ব (Psychological Theory)

শ্রমিকসংঘবাদের এই মনস্তাত্ত্বিক তত্ত্ব রবার্ট হোক্সি উপস্থাপন করেন। তিনি মনে করেন শ্রমিকসংঘ হলো শ্রমিকদের আবেগের স্ফূটিকীভূত প্রকাশ। এটি শ্রমিকশ্রেণির সম্মিলিত প্রেরণা ও ইচ্ছার প্রকাশ। তিনি মনে করেন, শিল্পের কাজ ও কাজের অবস্থা সম্পর্কে শ্রমিকদের নিজস্ব অনুধাবন ও ব্যাখ্যা আছে। তারা তাদের স্বার্থ সংশ্লিষ্ট বিষয়ে অংশগ্রহণ করতে চায় এবং তাদের কাজ ও অন্যান্য স্বার্থ সংশ্লিষ্ট বিষয়ের উপর নিয়ন্ত্রণ চায়। শ্রমিকেরা শিল্পে কাজ করার মাধ্যমে তাদের ভাগ্য পরিবর্তন কতে চায়। এ প্রেক্ষাপটে মনস্তাত্ত্বিক তত্ত্ব মনে করে শ্রমিকদের মনস্তাত্ত্বিক অভিপ্রায়ের সম্মিলিত প্রকাশ হলো শ্রমিকসংঘ।

৪। বহুউপাদান তত্ত্ব (Multiplex Theory)

শ্রমিকসংঘবাদের এই বহুউপাদানতত্ত্বও রবার্ট হোক্সি উপস্থাপন করেন। তিনি মনে করেন শ্রমিকসংঘ হলো শ্রমিকশ্রেণির আর্থসামাজিক, রাজনৈতিক ও মনস্তাত্ত্বিক অভিপ্রায় ও চাহিদার সামষ্টিক প্রকাশ। এটি বহুউপাদান বিশিষ্ট এই কারণে যে,বহুবিধ উপাদানের সংমিশ্রণে গঠিত হয় শ্রমিকসংঘ। শ্রমিকেরা হচ্ছে সমাজের সুবিধাবঞ্চিত শ্রেণি। তাদের বর্তমান দুর্দশাগ্রস্ত অবস্থা তারা উচ্চ মজুরি ও নিরাপত্তার মাধ্যমে পরিবর্তন করতে চায়। তারা তাদের স্বার্থ সংশ্লিষ্ট বিষয়ের উপর নিয়ন্ত্রণ চায় এবং এ সম্পর্কিত বিষয়ে সিদ্ধান্ত গ্রহণ প্রক্রিয়ায় অংশ নিতে চায়। এ ছাড়া তারা সমাজের সম্পদের উপর অধিক নিয়ন্ত্রণ লাভের মাধ্যমে তাদের অর্থনৈতিক অবস্থার পরিবর্তন করতে চায়। পাশাপাশি তারা কার্যক্ষেত্রে স্বাধীনতা ও অনুকূল ব্যবহার পেতে চায়। শ্রমিকদের এই বহুবিধ ইচ্ছা পূরণের জন্য তারা শ্রমিকসংঘ গঠন করে। এ প্রেক্ষাপটে বহুউপাদানতত্ত্ব অনুসারে শ্রমিকসংঘকে শ্রমিকদের বহুমুখী ইচ্ছা পূরণের একটি সম্মিলিত প্রয়াস হিসেবে বিবেচনা করা হয়।

৫। মহান ব্যক্তি তত্ত্ব (Great Man Theory)

শ্রমিকসংঘবাদের মহান ব্যক্তি তত্ত্ব মানুষের সমাজ ইতিহাসের শ্রমিক আন্দোলনে নেতাদের ভূমিকা পর্যালোচনা করে লব্ধ একটি তত্ত্ব। শিল্প বিপ্লবের ফলে কারখানা ব্যবস্থার সৃষ্টি হয়। এই প্রথম বিপুল সংখ্যক শ্রমিক কারখানায় একসাথে কাজ করা আরম্ভ করে। কারখানা ব্যবস্থায় নিজেদের অধিকার অর্জন ও স্বার্থ রক্ষা করার জন্য কতিপয় জনকল্যাণবাদী নেতা শ্রমিকদের সংগঠিত করে শক্তিশালী ব্যবস্থাপনা পক্ষের বিরুদ্ধে যৌথভাবে মোকাবেলা করার জন্য সংঘবদ্ধ করেন। তাদের প্রতি কৃত বৈষম্য, শোষণ, বঞ্চনা, নিপীড়নের কথা তাদের কাছে তুলে ধরেন। তাদের ন্যায্য অধিকার প্রতিষ্ঠা করার কথা বলেন। এভাবে শ্রমিকদের ব্যবস্থাপনার বিরুদ্ধে উত্তেজিত করে তোলেন ও আন্দোলন গড়ে তোলেন। এ সকল মহান নেতাদের কারণেই শ্রমিক অধিকার প্রতিষ্ঠার জন্য শ্রমিকসংঘ গড়ে ওঠে। এ প্রেক্ষাপটে মহান ব্যক্তি তত্ত্ব বিশ্বাস করে, শ্রমিকসংঘ হলো মহান ব্যক্তিদের প্ররোচনায় গঠিত শ্রমিকদের একটি সম্মিলিত প্রয়াস, যার মাধ্যমে ব্যবস্থাপনার শোষণ, বঞ্চনা ও নিপীড়নের বিরুদ্ধে আন্দোলন করে ন্যায্য অধিকার আদায় করতে সমর্থ হয়।

এবার আমরা শ্রমিকসংঘবাদের কৌশলসমূহ নিয়ে অলোচনা করব।

শ্রমিকসংঘবাদের কৌশলসমূহ

Strategies of Trade Unionism

শ্রমিকসংঘ কী কৌশল ব্যবহার করে শ্রমিক-সদস্যদের সার্বিক কল্যাণ ও স্বার্থ অর্জন করে সে সম্পর্কে হাইম্যান (১৯৯৪) এবং গাস্ট (১৯৯৫) তাদের গবেষণা লব্ধ সুপারিশ করেছেন। হাইম্যান নিম্নবর্ণিত প্রথম চারটি ও গাস্ট শেষ দুটি কৌশল চিহ্নিত করেছেন। শ্রমিকসংঘবাদের কৌশলগুলো নিচে আলোচনা করা হলো :

১। বন্ধুজনোচিত সমাজ কৌশল (Friendly society Strategy)

শ্রমিকসংঘবাদের বন্ধুজনোচিত সমাজ কৌশল শুধু মাত্র ব্যক্তি সদস্যের প্রয়োজনের উপর আলোকপাত করে। অর্থাৎ, শ্রমিকসংঘের একজন সদস্যের বৈষয়িক অভাব মিটানো, কোনো সমস্যায় পতিত হলে তা উত্তোরণের জন্য পরামর্শ প্রদান ও বিভিন্ন ক্ষেত্রে শ্রমিকের প্রতিনিধিত্ব করার অধিকার রক্ষা করা ইত্যাদি ব্যক্তি সংশ্লিষ্ট বিষয় সমাধা করার কৌশল গ্রহণ

করা হয়। এভাবে শ্রমিকসংঘবাদ বন্ধুজনোচিত সমাজ কৌশল ব্যবহার করে শ্রমিকদের কল্যাণ, স্বার্থ ও অধিকার অর্জন ও তার বাস্তবায়ন অব্যাহত রাখে।

২। কোম্পানি সংঘ কৌশল (Company Union Strategy)

শ্রমিকসংঘবাদের কোম্পানি সংঘ কৌশল অনুসারে সাংগঠনিক পারদর্শিতা বৃদ্ধি করার জন্য ব্যবস্থাপনার সাথে সার্বিক সহযোগিতা করা হয়। এই কৌশলের ভিত্তি হলো প্রতিষ্ঠান টিকে থাকলে ও প্রত্যাশিত পারদর্শিতায় উৎপাদন অব্যাহত রাখতে পারলে, শ্রমিকদের চাকুরি ও আয় বজায় থাকবে। সুতরাং ব্যবস্থাপনার সাথে সর্বাত্মক সহযোগিতা করে উৎপাদন ধারা বজায় রাখতে হবে। এভাবে শ্রমিকসংঘবাদ কোম্পানিসংঘ কৌশল ব্যবহার করে শ্রমিকদের কল্যাণ, স্বার্থ ও অধিকার অর্জন ও তার বাস্তবায়ন অব্যাহত রাখে।

৩। সামাজিক অংশীদারিত্ব কৌশল (Social Partnership Strategy)

শ্রমিকসংঘবাদের সামাজিক অংশীদারিত্ব কৌশল অনুসারে সরকারের সঙ্গে রাজনৈতিক সম্পর্ক বজায় রাখা ও মতবিনিময়ের মাধ্যমে শ্রমিকদের সামাজিক মজুরি বৃদ্ধি করার চেষ্টা করা হয়। এই কৌশল বিশ্বাস করে সরকার হলো শ্রমিকদের স্বার্থ রক্ষার সবচেয়ে শক্তিশালী কর্তৃপক্ষ এবং সে কারণে সরকারের সাথে সুষ্ঠু রাজনৈতিক সম্পর্ক বজায় রাখতে পারলে শ্রমিকদের মজুরি, সুবিধাজনক ও অন্যান্য সামাজিক-রাজনৈতিক অধিকার অর্জন করা সম্ভব হবে। ফলে, সার্বিক সামাজিক মজুরি বৃদ্ধি পাবে এবং শ্রমিকরা সন্তুষ্ট চিত্তে কাজ করবে। এ প্রতীতি নিয়ে শ্রমিকসংঘবাদ সামাজিক অংশীদারিত্ব কৌশল ব্যবহার করে শ্রমিকদের কল্যাণ, স্বার্থ ও অধিকার অর্জন ও তার বাস্তবায়ন অব্যাহত রাখে।

৪। সামাজিক আন্দোলন কৌশল (Social Movement Strategy)

শ্রমিকসংঘবাদের সামাজিক আন্দোলন কৌশল অনুসারে শ্রমিক স্বার্থ ও অধিকার আদায় করার জন্য বৃহত্তর সামাজিক ও সম্প্রদায় সম্পর্কিত বিষয়গুলো সমর্থন ও প্রচারণায় সক্রিয় অংশগ্রহণ করা হয়। এর ফলে মালিকপক্ষ, সরকার, রাজনৈতিক দল ও অন্যান্য জনকল্যাণমূলক সংস্থাসমূহ শ্রমিকসংঘ সম্পর্কে অবহিত হয় এবং তাদের স্বার্থ ও অধিকার অর্জনের বিষয়ে সমর্থন দান করে। এভাবে বৃহত্তর সামাজিক অন্দোলনের মাধ্যমে শ্রমিকদের অধিকার প্রতিষ্ঠা করা হয়। এ বিশ্বাস নিয়ে শ্রমিকসংঘবাদ সামাজিক অংশীদারিত্ব কৌশল ব্যবহার করে শ্রমিকদের কল্যাণ, স্বার্থ ও অধিকার অর্জন এবং তার বাস্তবায়ন অব্যাহত রাখে।

৫। কার্য জীবন মান কৌশল (Quality of Work Life Strategy)

শ্রমিকসংঘবাদের কার্য জীবন মান কৌশল অনুসারে শ্রমিকসংঘ ব্যবস্থাপনাকে এই মর্মে উদ্বুদ্ধ করবে যে, শ্রমিকদের কার্য ক্ষেত্রের নিরাপত্তা ও পরিষ্কার পরিচ্ছন্নতা, তাদের প্রশিক্ষণ ও উন্নয়ন, কার্যকর কার্য নকশা, টিমকাজ, ক্ষমতায়ন, কার্য স্বাধীনতা, নমনীয় কার্য রীতি ইত্যাদি নিশ্চিত করতে পারলে শ্রমিকদের কার্য জীবন মান বজায় থাকে। ফলশ্রুতিতে, সংগঠনের সার্বিক কার্যপারদর্শিতা বৃদ্ধি পাবে, প্রত্যাশিত উৎপাদন ধারাবাহিকতা বজায় থাকবে এবং সর্বোপরি শিল্প শান্তি বজায় থাকবে ও নিরবচ্ছিন্ন উৎপাদন সম্ভব হবে। এ প্রতীতি নিয়ে শ্রমিকসংঘবাদ কার্যজীবন মান কৌশল ব্যবহার করে শ্রমিকদের কল্যাণ, স্বার্থ ও অধিকার অর্জন এবং তার বাস্তবায়ন অব্যাহত রাখে।

৬। মানব সম্পদ ব্যবস্থাপনা কৌশল (Human Resource Management Strategy)

শ্রমিকসংঘবাদের মানব সম্পদ ব্যবস্থাপনা কৌশল অনুসারে শ্রমিকসংঘ ব্যবস্থাপনাকে সুষ্ঠু, কার্যকর ও স্বচ্ছ মানব সম্পদ ব্যবস্থাপনা বাস্তবায়নে প্রভাবিত করবে। বিশেষ করে মানব সম্পদ ব্যবস্থাপনা নরম দৃষ্টিভঙ্গি গ্রহণ করতে ব্যবস্থাপনাকে উদ্বুদ্ধ করবে। মানব সম্পদ ব্যবস্থাপনার নরম দৃষ্টিভঙ্গি বিশ্বাস করে যে, কর্মচারীদের কঠোর আইনকানুন, বিধিবিধান দ্বারা আষ্টেপৃষ্ঠে না বেঁধে তাদেরকে যদি অধিকতর কার্য স্বাধীনতা, নিয়ন্ত্রণমুক্ত কার্যপরিবেশ, মুক্ত যোগাযোগ, উপযুক্ত প্রশিক্ষণ, আস্থা স্থাপন, নিজ কাজের উপর নিয়ন্ত্রণ লাভ, উত্তম মানব সম্পর্ক ইত্যাদির মাধ্যমে কাজে অঙ্গীকার সৃষ্টি করা যায় তাহলে কর্মচারীরা সন্তুষ্ট চিত্তে সর্বোচ্চ কার্যপারদর্শিতা প্রদান করবে ও প্রতিষ্ঠান নিরবচ্ছিন্ন উৎপাদন পাবে। তাই, শ্রমিকসংঘবাদ শ্রমিকদের কল্যাণে ও স্বার্থ রক্ষায় প্রতিষ্ঠানে মানব সম্পদ ব্যবস্থাপনা কৌশল বাস্তবায়নের চেষ্টা করবে।

এবার শ্রমিকেরা কেন শ্রমিকসংঘে যোগদান করে না তা নিয়ে আলোচনা করব।

শ্রমিকরা কেন শ্রমিকসংঘে যোগদান করে না?

Why do workers not join Trade Union?

সকল শ্রমিক শ্রমিকসংঘের সদস্য হবেন এটাই স্বাভাবিক। কিন্তু অনেক দেশে এর ব্যতিক্রম দেখা দেয়। যেমন মার্কিন যুক্তরাষ্ট্রে ১১.৬% শ্রমিক (২০২০), যুক্তরাজ্যে ২৩.৪ % শ্রমিক (২০১৮), জাপানে ১৭.৯% শ্রমিক (২০১৩) এবং ভারতে ২% শ্রমিক (২০১৯) শ্রমিকসংঘের অন্তর্ভুক্ত। বাংলাদেশে কত শতাংশ শ্রমিক শ্রমিক সংঘের অন্তর্ভুক্ত তা জানা যায় না। এ থেকে প্রতীয়মান হয় যে, সকল শ্রমিক শ্রমিকসংঘের সদস্য হতে চায় না কিন্তু কেন হতে চায় না তার কতকগুলো কারণ আছে। বিভিন্ন গবেষণায় প্রাপ্ত তথ্য থেকে নিম্নবর্ণিত কারণগুলো জানা যায়:

১। **তৃপ্ত মৌলিক অভাব:** শ্রমিকেরা প্রধানত: তাদের জীবনের মৌলিক অভাব যথা– অন্ন, বস্ত্র, শিক্ষা, স্বাস্থ্য ও বাসস্থানের অভাব পূরণের জন্য কাজ করে। যে সকল শ্রমিকের এই মৌলিক অভাব নেই বা বর্তমান কার্যপরিবেশ থেকে শ্রমিক তার মৌলিক অভাবের পরিতৃপ্তি পাচ্ছে, তখন তারা শ্রমিকসংঘের সদস্য হতে চায় না।

২। **অনুকূল পরিবেশ:** শ্রমিকরা তাদের ন্যায্য অধিকার পাওয়ার জন্য শ্রমিকসংঘের সদস্য হয়। কিন্তু শ্রমিকরা যদি দেখে যে ব্যবস্থাপনা স্বাভাবিকভাবেই উত্তম কার্যপরিবেশ, নিরাপত্তা, সামাজিক মর্যাদা, আত্মপূর্ণতা ও মানুষ হিসেবে মর্যাদা দান করছে, তা হলে তারা শ্রমিকসংঘের সদস্য হতে চায় না।

৩। **সংঘের প্রতি অবিশ্বাস:** অনেক শ্রমিক মনে করে শ্রমিকসংঘ যথাযথভাবে তাদের দাবিদাওয়া ও ন্যায্য অধিকার প্রতিষ্ঠার প্রতি অঙ্গীকারা বদ্ধ না। অথবা শ্রমিকসংঘের আদর্শ গ্রহণযোগ্য নয়। শ্রমিকেরা এমন অবস্থায় শ্রমিকসংঘের সদস্য হতে চায় না।

৪। **সংঘনেতাদের দুর্নীতিপরায়ণতা:** অনেক ক্ষেত্রে শ্রমিকসংঘের নেতারা শ্রমিকের স্বার্থ রক্ষার বদলে নিজেদের আখের গোছানোর কাজে নিয়োজিত থাকে। সংঘের তহবিল যথেচ্ছ ব্যবহার করে, স্বজনপ্রীতি করে ও দলবাজি করে। শ্রমিকেরা এমন অবস্থায় শ্রমিকসংঘের সদস্য হতে চায় না।

৫। **সামাজিক ও সংস্কৃতিক প্রভাব:** ব্যক্তির উপর সামাজিক ও সংস্কৃতিক প্রভাব বিশেষ করে ধর্মীয় প্রভাব ব্যাপক। শ্রমিকসংঘের আদর্শ যদি সামাজিক শ্রেণিগত অবস্থান, সংস্কৃতিক ঐতিহ্যের পরিপন্থী ও ধর্মীয় বিশ্বাসের সঙ্গে সাংঘর্ষিক হয়, তাহলে শ্রমিকেরা এমন অবস্থায় শ্রমিকসংঘের সদস্য হতে চায় না।

আমরা এবার বাংলাদেশে শ্রমিকসংঘ কীভাবে কার্যকর করা যায় তা নিয়ে আলোচনা করব।

বাংলাদেশে শ্রমিকসংঘ কীভাবে কার্যকর করা যায়

How to make Trade Union effective in Bangladesh

শ্রমিকসংঘ যেন শ্রমিকদের স্বার্থ নিয়ে কাজ করে সে চেষ্টা করতে হবে। এই মূল লক্ষ্য থেকে যেন শ্রমিকসংঘ বিচ্যুত না হয় তার জন্য কতিপয় পদক্ষেপ নেওয়া দরকার। তা হলে , শ্রমিকসংঘ কার্যকর করা যাবে। বাংলাদেশে শ্রমিকসংঘ কীভাবে কার্যকর করা যায় তার পদক্ষেপগুলো নিচে আলোচনা করা হলো।

১। **শ্রমিকসংঘকে রাজনীতি মুক্ত রাখতে হবে।** শ্রমিকসংঘ শ্রমিকদের স্বার্থ সংরক্ষণ করার জন্যই গঠিত হয়। এর মধ্যে রাজনৈতিক এজেন্ডা ঢুকে গেলে শ্রমিক স্বার্থ অর্জন ব্যাহত হয়।

২। **একটি প্রতিষ্ঠানে বহু সংখ্যক শ্রমিকসংঘ থাকতে পারবে না।** কোনো প্রতিষ্ঠানে অনেকগুলো শ্রমিকসংঘ থাকলে আন্তঃসংঘ বিরোধ দেখা দেয়। ফলে, শ্রমিক স্বার্থ সংরক্ষণ প্রচেষ্টা ব্যাহত হয়। বাংলাদেশে শ্রম আইন ২০০৬ (সংশোধিত ২০১৩) অনুসারে একটি শিল্পপ্রতিষ্ঠানে সর্বোচ্চ তিনটি শ্রমিকসংঘ থাকতে পারে।

৩। **শ্রমিকসংঘের নেতাদের জ্ঞান ও দক্ষতা বৃদ্ধি করার জন্য প্রশিক্ষণ দিতে হবে।** শ্রমিকসংঘ একটি সংগঠন। সংগঠন পরিচালনা একটি স্বতন্ত্র জ্ঞান। একজন শ্রমিকের এই জ্ঞান ও দক্ষতা থাকার কথা না। এ জন্য শ্রমিকসংঘ ব্যবস্থাপনায় সমস্যা দেখা দিতে পারে। সে জন্য শ্রমিকসংঘের নেতাদের শ্রমিকসংঘ ব্যবস্থাপনার জ্ঞান ও দক্ষতা বৃদ্ধি করার জন্য প্রশিক্ষণ দিতে হবে। তা হলে শ্রমিকসংঘ ব্যবস্থাপনায় কোনো অরাজকতা দেখা দেবে না।

৪। **শ্রমিকসংঘে গণতান্ত্রিক ব্যবস্থাপনা কায়েম করতে হবে।** শ্রমিকসংঘ ব্যবস্থাপনায় সকল শ্রমিকের অংশগ্রহণের সুযোগ থাকতে হবে। সকলের মতামতের ভিত্তিতে শ্রমিকসংঘ পরিচালনা করলে কোনো অভিযোগ বা অশান্তি থাকে না। সে জন্য শ্রমিকসংঘ ব্যবস্থাপনায় গণতান্ত্রিক ব্যবস্থা কায়েম করতে হবে।

সারসংক্ষেপ

এই পাঠে প্রথম আলোচ্য বিষয় শ্রমিকসংঘবাদের তত্ত্ব। শ্রমিকসংঘবাদ কী? এটার তাত্ত্বিক ব্যাখ্যা হিসেবে যেগুলো তত্ত্ব পাওয়া যায় তা হলোঃ বিপ্লব তত্ত্ব, শিল্প গণতন্ত্র তত্ত্ব, মনস্তাত্ত্বিক তত্ত্ব, বহুউপাদান তত্ত্ব ও মহান ব্যক্তি তত্ত্ব। এর পরে আলোচনা করা হয়েছে শ্রমিকসংঘ যে সকল কৌশল ব্যবহার করে কার্যসম্পাদন করে সেগুলো নিয়ে। কৌশলগুলো হলোঃ বন্ধুজনোচিত সমাজ কৌশল, কোম্পানিসংঘ কৌশল, সামাজিক অংশীদারিত্ব কৌশল, কার্যজীবন মান কৌশল, মানব সম্পদ ব্যবস্থাপনা কৌশল। পরবর্তী আলোচনা কেন শ্রমিকেরা শ্রমিকসংঘে যোগদান করতে চায়না এবং সর্বশেষে কীভাবে বাংলাদেশে শ্রমিকসংঘকে কার্যকর করা যায় তার কতকগুলো দিকনির্দেশনা দেওয়া হয়েছে।

ইউনিট মূল্যায়ন

১। শ্রমিক কে তা বলুন।
২। শ্রমিকসংঘ ধারণাটির সংজ্ঞা দিন।
৩। শ্রমিকসংঘের বৈশিষ্ট্যাবলি ব্যাখ্যা করুন।
৪। শ্রমিকসংঘের উদ্দেশ্যাবলি বর্ণনা করুন।
৫। শ্রমিকসংঘের কার্যাবলি ব্যাখ্যা করুন।
৬। শ্রমিকসংঘবাদের প্রকারভেদ বর্ণনা করুন।
৭। শ্রমিকসংঘ বা সংঘবাদের রূপ বা আকার বর্ণনা করুন।
৮। শ্রমিকসংঘের ভূমিকা আলোচনা করুন।
৯। বাংলাদেশে শ্রমিকসংঘের প্রতিক্রিয়া বা প্রভাব বর্ণনা করুন।
১০। শ্রমিকসংঘের নেতৃত্ব উন্নয়নের পদ্ধতি বর্ণনা করুন।
১১। শ্রমিকসংঘ কীভাবে বাতিলকরণ হয় তা বর্ণনা করুন।
১২। শ্রমিকসংঘবাদের কৌশলসমূহ বর্ণনা করুন।
১৩। শ্রমিকসংঘবাদের তত্ত্বাবলি ব্যাখ্যা করে বুঝিয়ে বলুন।
১৪। শ্রমিকেরা কেন শ্রমিকসংঘে যোগদান করে না তা ব্যাখ্যা করুন।
১৫। বাংলাদেশে শ্রমিকসংঘকে কীভাবে কার্যকর করা যায় তা ব্যাখ্যা করুন।