

বাংলাদেশের জাহাজ ভাঙ্গা শিল্পের শ্রমবাজার গভর্নেন্স পরিস্থিতি

মোঃ ইমরান হোসাইন ডুইয়া*
এস এম কামরুল হাসান**

১। ভূমিকা

জাহাজ ভাঙ্গা শিল্প বাংলাদেশের একটি অন্যতম শিল্পখাত। এ শিল্পে প্রায় ১৫,০০০ শ্রমিক সরাসরি কর্মরত (BSBA 2016) বাংলাদেশের আর্থ-সামাজিক উন্নয়নে এ খাতের গুরুত্বপূর্ণ অবদান রয়েছে। অর্থনীতির প্রবৃদ্ধি ও কর্মসংস্থান সৃষ্টিতে সরাসরি অবদান ছাড়াও জাহাজ ভাঙ্গা শিল্প থেকে অনেক ফরওয়ার্ড লিংকেজ শিল্প গড়ে উঠেছে। জাহাজ ভাঙ্গা ইয়ার্ড থেকে প্রাপ্ত কাঁচামাল ক্রোকারিজ শিল্প, ফার্ণিচার শিল্প, ইলেকট্রনিক শিল্প ও স্টিল রিরোলিং মিলস এর উৎপাদন কার্যক্রমের মৌলিক উপকরণ (Input) হিসেবে ব্যবহৃত হচ্ছে।

এটা অনুমিত যে, এ ধরনের ফরওয়ার্ড লিংকেজ কর্মকাণ্ডের সাথে ২০০,০০০ এর বেশি মানুষ জড়িত (Hossain and Islam 2006, Sarraf *et al.* 2010)। ২০১৬ সালে এই খাত থেকে আমদানি শুল্ক ও ট্যাক্স বাবদ আয়ের পরিমাণ ছিল ১০ বিলিয়ন টাকার সমপরিমাণ বার্ষিক রাজস্ব (BSBA 2016)।

বাংলাদেশের জাহাজ ভাঙ্গা শিল্প ইয়ার্ডের বাণিজ্যিক কার্যক্রম শুরু হয় আশির দশকে। পরবর্তীতে নব্বইয়ের দশকে এই শিল্প উল্লেখযোগ্য হারে বৃদ্ধি পায়। বর্তমানে ১৫৭টি নিবন্ধিত জাহাজ ভাঙ্গা শিল্প ইয়ার্ড রয়েছে, তন্মধ্যে ১২০টি ইয়ার্ডে সারা বছর কর্মকাণ্ড চলে। সস্তা শ্রমের আধিক্য, প্রাকৃতিক ঢালু সৈকত ও নিম্নস্তরের পরিবেশগত সচেতনতার কারণে এই শিল্পের এত দ্রুত প্রবৃদ্ধি সম্ভব হয়েছে। এই শিল্প চট্টগ্রাম জেলার সীতাকুন্ড উপজেলার সমুদ্র সৈকতের সন্নিকটে গড়ে উঠেছে (Abdullah *et al.* 2013, Hossain and Islam 2016, Sarraf *et al.* 2010)। ২০০৪ সাল থেকে ২০০৯ সাল পর্যন্ত বাংলাদেশ জাহাজ ভাঙ্গা শিল্পের ক্ষেত্রে প্রথম স্থানে ছিল। ২০১৩ সাল থেকে ২০১৫ সাল পর্যন্ত তৃতীয় অবস্থানে ছিল (BSBA 2016)।

এটা অনস্বীকার্য যে, জাহাজ ভাঙ্গা কর্মকাণ্ড থেকে এক বিশাল জনগোষ্ঠী তাদের জীবিকা নির্বাহ করেছে। এ গবেষণার উদ্দেশ্য হচ্ছে, এ জাহাজ ভাঙ্গা শিল্প ইয়ার্ডে কর্মরত শ্রমিকদের সাথে সম্পর্কিত শ্রম বাজার গভর্নেন্স (governance) এর অবস্থান নিরূপণ করা। সাম্প্রতিক বছরগুলোতে বাংলাদেশ সরকার কর্তৃক অনেকগুলো নীতিমালা প্রণয়ন করা হয়েছে। এ সমস্ত নীতিমালার উদ্দেশ্য ছিল এ শিল্পের গভর্নেন্স অবস্থাকে মোটা দাগে উন্নত করা। বস্তুত এ প্রবন্ধে গবেষণার মাধ্যমে সাম্প্রতিক

* প্রভাষক, ডেভেলপমেন্ট স্টাডিজ বিভাগ, ঢাকা বিশ্ববিদ্যালয়।

** প্রভাষক, দুর্যোগ বিজ্ঞান ও ব্যবস্থাপনা বিভাগ, ঢাকা বিশ্ববিদ্যালয়।

বছরগুলোতে প্রণীত নীতিমালাসমূহ প্রয়োগের প্রেক্ষিতে শ্রম বাজার গভর্নেন্স এর ক্ষেত্রে যে সব পরিবর্তন সাধিত হয়েছে সে সম্পর্কে গভীরভাবে অনুসন্ধান করা হবে।

২। সমস্যার বিবৃতি

দেশের অর্থনৈতিক প্রবৃদ্ধিতে গুরুত্বপূর্ণ অবদান রাখলেও বাংলাদেশের জাহাজ ভাঙ্গা শিল্পে কর্মরত শ্রমিকদের শ্রম মর্যাদা নিয়ে অনেক উদ্বেগের কারণ রয়েছে। এই শিল্প সংশ্লিষ্ট শ্রমিকদের শ্রম পরিবেশ কিংবা শ্রম গভর্নেন্স এর উপর পরিচালিত বহু গবেষণায় প্রাপ্ত ফলাফলে জানা যায়, শ্রমিকদের জন্য আত্মরক্ষার পর্যাপ্ত যন্ত্রপাতি নেই, পর্যাপ্ত প্রশিক্ষণ সুবিধা নেই এবং চিকিৎসার সুযোগ নেই। আর এগুলোই হচ্ছে বড় ধরনের দুর্ঘটনার মূল কারণ। শুধু তাই নয়, অদক্ষ শ্রমিকদের জন্য স্বল্প মজুরি, শিশু শ্রমের ব্যবহার, শ্রমিকদের জন্য দরকষাকষি সংক্রান্ত ক্ষমতার অনুপস্থিতি এবং দুর্বল শিল্প সম্পর্কের আরও অবনতি হয়েছে (Hossain *et al.* 2008, Karim 2009, Sarraf *et al.* 2010)।

গত দশকে এই শিল্পের শ্রম বাজার গভর্নেন্স অবস্থার উন্নয়নে অনেক পদক্ষেপ নেয়া হয়েছে। ২০১০ সালে বাংলাদেশ উচ্চ আদালত জাহাজ ভাঙ্গা শিল্পের জন্য কিছু অবশ্য পালনীয় দিকনির্দেশনা দিয়েছে। পরবর্তীতে বন ও পরিবেশ মন্ত্রণালয় “জাহাজ ভাঙ্গা ও বিপজ্জনক বর্জ্য ব্যবস্থাপনা নীতিমালা ২০১০” প্রণয়ন করে এবং শিল্প মন্ত্রণালয় “বাংলাদেশ জাহাজ ভাঙ্গা ও জাহাজ পুনর্ব্যবহার আইন ২০১১” জারি করে। এই নীতিমালার মাধ্যমে সমুদ্র উপকূলে জাহাজ নোঙ্গর করা এবং জাহাজ কাটার পূর্বে কিছু সনদ ও অবশ্য পালনীয় কর্মকাণ্ড নির্ধারণ করা হয়েছে। এছাড়াও এসব নীতিমালার আলোকে জাহাজ ভাঙ্গা ইয়ার্ডকে শিল্প মন্ত্রণালয় (MoI) থেকে কিছু আবশ্যিক ছাড়পত্র নিতে হয় পরিবেশ অধিদপ্তর (DoE), শুল্ক বিভাগ ইত্যাদি থেকে শ্রম মন্ত্রণালয় “বাংলাদেশ শ্রমনীতি ২০১৫” প্রণয়ন করে। যার মাধ্যমে জাহাজ ভাঙ্গা ইয়ার্ডের কর্মস্থলে ন্যূনতম নিরাপত্তা ও মান বজায় রাখার ব্যাপারে কিছু মৌলিক নির্দেশনা প্রদান করেছে। যাহোক এই শিল্পে কর্মরত শ্রমিকদের জীবন মানের পরিবর্তন খুবই ধীরগতির। গবেষণায় দেখা গেছে যে, শ্রম বাজার গভর্নেন্স এর অবস্থা এখনও খুবই নিম্নমানের। শ্রমিকদেরকে এখনও বিভিন্ন অস্বাস্থ্যকর ও বিপজ্জনক পরিবেশে কাজ করতে হয়। যার ফলে প্রায়ই তাদের জীবন আশংকাত্মক হয়ে পড়ে।

৩। গবেষণা পদ্ধতি

এ প্রবন্ধে প্রাথমিক ও মাধ্যমিক উভয় উৎস থেকে প্রাপ্ত গুণগত ও পরিমাণগত (qualitative and quantitative) উপাত্ত ব্যবহার করা হয়েছে। প্রশ্নপত্র জরিপ (questionnaire survey) এবং প্রধান তথ্যদাতাদের সাক্ষাৎকারের (key informant interview) মাধ্যমে প্রাথমিক তথ্য সংগ্রহ করা হয়েছে। আর মাধ্যমিক (secondary) তথ্য সংগ্রহ করা হয়েছে সাহিত্য পর্যালোচনা (literature review) করার মাধ্যমে।

৩.১। নমুনা বিন্যাস

এই গবেষণার জন্য নমুনার পরিমাণ প্রমিত জনসংখ্যা (finite population) এর মাধ্যমে গণনা করা হয়েছে। প্রমিত জনসংখ্যা থেকে নমুনার পরিমাণ নির্ধারণের পদ্ধতি হচ্ছে-

$$n_0 = \frac{z^2 p(1-p)}{d^2} \quad (১)$$

এক্ষেত্রে ৯৫ শতাংশ আস্থা ব্যবধান (confidence interval) এর আওতায় z এর স্কোর ১.৯৬, p হচ্ছে অত্র গবেষিত জনসংখ্যার অনুপাত, আর d হচ্ছে ভুলের প্রাপ্ত সীমা। (marginal error)। ধরে নেয়া হয়েছে যে, জনসংখ্যার অনুপাত অজানা এবং ভুলের প্রাপ্তিক সীমা ৭ শতাংশ। এজন্য নমুনা আকার n_0 এর অবস্থান ১৯৬ (বিস্তারিত গণনা তথ্যের জন্য সংযুক্তি ১ দেখুন)।

এখানে, n_0 হচ্ছে নমুনা আকার, তবে এক্ষেত্রে প্রমিত জনসংখ্যা সংশোধন ফ্যাক্টর (Finite population correction factor) বিবেচনায় নেয়া হয়নি।

প্রমিত জনসংখ্যা সংশোধন ফ্যাক্টর প্রকৃত নমুনা আকার প্রয়োগ করার ক্ষেত্রে নিম্নোক্ত সমীকরণ ব্যবহার করা হয়েছে।

$$n = \frac{n_0 y}{n_0 + (N-1)} \quad (২)$$

সীমাবদ্ধ জনসংখ্যা সংশোধন ফ্যাক্টর বিবেচনায় নেয়ার পর নমুনা n মান হয় = ১৯৩, (বিস্তারিত বিবরণের জন্য সংযুক্তি ২ দেখুন)।

অধিকন্তু ৫ শতাংশ নন-রেসপন্স (non-response) বিবেচনায় নিলে মোট নমুনা সংখ্যা দাঁড়ায় ২০৩।

৩.২। প্রশ্নমালা জরিপ

এই শিল্পের সাথে জড়িত ২৮০ জন শ্রমিকের মধ্যে প্রশ্নপত্র জরিপ পরিচালনা করা হয়। তাদেরকে চট্টগ্রাম জেলার সীতাকুন্ড উপজেলার মোট চারটি অঞ্চল থেকে বাছাই করা হয়। অঞ্চলগুলোর নাম হচ্ছে বড় আইলিয়া, কাটঢালী, কুমিরা ও কদম রাসূল। কারণ অধিকাংশ শিল্প ইয়ার্ড উল্লিখিত অঞ্চলগুলোতে অবস্থিত। প্রতিটি অঞ্চল থেকে দৈবচয়নের মাধ্যমে ৫০ জন করে উত্তরদাতা বাছাই করা হয় এবং তাদের অনুমতি পাওয়া সাপেক্ষে জরিপ পরিচালিত হয়।

৩.৩। প্রধান তথ্যদাতা সাক্ষাৎকার (Key Informant Interview)

প্রশ্নপত্র জরিপে অংশগ্রহণকারী শ্রমিকদের প্রশাসনিক ও নীতিমালা সংক্রান্ত জ্ঞানের স্বল্পতার কারণে প্রধান তথ্যদাতা সাক্ষাৎকার (KIIS) পরিচালিত হয়। কেআইআই এর উদ্দেশ্য হচ্ছে জাহাজ ভাঙ্গা শিল্প সংশ্লিষ্ট গুরুত্বপূর্ণ তথ্য সংগ্রহ করা। প্রধান তথ্য দাতাদের মধ্যে ছিলেন ২জন শিল্প ইয়ার্ড মালিক, ২জন শিল্প ইয়ার্ড ম্যানেজার, ২জন সরকারি আমলা, ২জন সুশীল সমাজ প্রতিনিধি, ২জন ট্রেড ইউনিয়ন নেতা এবং ২জন শিক্ষিত সমাজ প্রতিনিধি। মাধ্যমিক পর্যায়ের তথ্যের উৎস হচ্ছে বই, জার্নাল আর্টিকেল, সরকারি প্রতিবেদন, এনজিও প্রতিবেদন, সংবাদপত্র ও তথ্যচিত্র ইত্যাদি।

৪। তাত্ত্বিক কাঠামো (Theoretical Framework)

এখানে গভর্নেন্স দ্বারা বোঝানো হচ্ছে সকল রাজনৈতিক ও প্রশাসনিক ক্ষমতার চর্চা করা, যাতে কোনো একটি দেশের সব ধরনের কর্মকাণ্ড সুচারুরূপে পরিচালনা করা যায়। এটি সকল ধরনের পদ্ধতি, প্রক্রিয়া ও প্রতিষ্ঠানকে অন্তর্ভুক্ত করে। কারণ এর মাধ্যমে নাগরিক ও গোষ্ঠীবদ্ধ জনসাধারণ তাদের স্বার্থ হাসিল করে, তাদের আইনি অধিকার ভোগ করে, তাদের দায়িত্ব-কর্তব্য পালন করে এবং তাদের মধ্যকার বিভাজন নিরসনে মধ্যস্থতা করে। বিশ্ব ব্যাংক কর্তৃক সংজ্ঞায়িত সুশাসনের বৈশিষ্ট্যগুলো হচ্ছে: অংশগ্রহণ, স্বচ্ছতা, জবাবদিহিতা, আইনের শাসন, কার্যকারিতা ও ইকুইটি/ন্যায় বিচার। গভর্নেন্স ইস্যুটি অনেক বৈশ্বিক প্রতিষ্ঠান যেমন: বিশ্ব ব্যাংক, এশিয়ান উন্নয়ন ব্যাংক এবং জাতিসংঘ এর মনোযোগের কেন্দ্রবিন্দুতে রয়েছে (Grindle 2011)। গভর্নেন্স এর বিস্তৃত পরিসরের শ্রম বাজার গভর্নেন্স একটি প্রধান শাখা, যা গতিময় শ্রম বাজার থেকে উৎসারিত। আন্তর্জাতিক শ্রম সংস্থার (আইএলও) সংজ্ঞা অনুসারে গভর্নেন্স হচ্ছে, যা শ্রম আইন/শিল্প সম্পর্ক ও শ্রম ব্যবস্থাপনাকে অন্তর্ভুক্ত করে এমন প্রতিষ্ঠান, কর্তৃত্ব কাঠামো, সহযোগিতার উপায়-উপকরণ, নীতিমালা, আদর্শ, আইন, বিধিবিধান, যন্ত্রপাতি ও প্রক্রিয়া যা অর্থনীতিতে শ্রমের চাহিদা ও যোগানকে প্রভাবিত করে। “সামষ্টিক দরকষাকষি ও বিরোধ প্রতিরোধ ও নিষ্পত্তি করা গভর্নেন্স এর উপাদানগুলোর মধ্যে অন্যতম” (Sale and Sool 2010)। শ্রম বাজারে শ্রমিক, প্রতিষ্ঠান ও সরকার তিনটি নেতৃস্থানীয় অনুঘটক। প্রাসঙ্গিক গবেষণা সাহিত্য বিশ্লেষণের উপর ভিত্তি করে এটা প্রতীয়মান হয় যে, শ্রম বাজার গভর্নেন্স নির্দেশ করে নীতিমালা, আদর্শ আইন, বিধিবিধান, প্রতিষ্ঠান, যন্ত্রপাতি ও প্রক্রিয়ার মধ্যে একটি পরিপূর্ণ মেলবন্ধনকে, যা অর্থনীতিতে শ্রম চাহিদা ও যোগানকে প্রভাবিত করে। সবচেয়ে গুরুত্বপূর্ণ ফ্যাক্টর যা শ্রম বাজারের গতিশীলতাকে উল্লেখযোগ্যভাবে প্রভাবিত করে তাহলো নিয়ন্ত্রক কাঠামো, শ্রমিক পরিচালনা পদ্ধতি, দ্বিপাক্ষিক ও ত্রিপাক্ষিক প্রতিষ্ঠান, নিয়োগকর্তা ও শ্রমিক সংগঠন এবং শিল্প সম্পর্ক (ILO 2011)।

৪.১। শ্রম বাজার গভর্নেন্স এর মূল উপাদান

আইএলও (২০১২) শ্রম বাজার গভর্নেন্স এর তিনটি মূল উপাদান চিহ্নিত করেছে: শ্রম আইন ও নিয়ন্ত্রক পরিবেশ, শিল্প সম্পর্ক এবং শ্রম প্রশাসন।

শ্রম আইন ও নিয়ন্ত্রক পরিবেশের মধ্যে রয়েছে: নীতিমালা, আইন ও শ্রমের সাথে সংশ্লিষ্ট অন্যান্য বিধিবিধান ও কর্মসংস্থান। শ্রমবাজার আরও সুচারুভাবে পরিচালিত হবে যদি যথোপযুক্ত আইন, নীতিমালা ও প্রাতিষ্ঠানিক ব্যবস্থার ব্যবহার করা হয়। স্থিতিশীল বিনিয়োগ উৎসাহিত হবে যখন আইন মেনে চলা হবে, অনুমোদিত নীতিমালা নিশ্চিত করা হবে, সম্পত্তির অধিকারের প্রতি সম্মান প্রদর্শন করা হবে ও নির্ধারিত বিচারিক আওতাধীন থাকে। অধিকন্তু একটি কার্যকর নিয়ন্ত্রক কাঠামোর উপস্থিতি সম্মানজনক কাজ প্রাপ্তি ও টেকসই উন্নয়নের লক্ষ্যমাত্রা অর্জনের পথকে ত্বরান্বিত করবে।

শ্রম প্রশাসন হলো নীতিমালা নির্ধারণ ও প্রয়োগ সংক্রান্ত জাতীয় শ্রম নীতিমালা প্রণয়নের ক্ষেত্রে সরকারের কর্মকাণ্ড। শ্রমবাজারের গভর্নেন্স এর গুণাগুণ নির্ধারণ/বিচারের একটি অন্যতম নির্দেশক বা মাধ্যম হচ্ছে ভোক্তার নিকট কত দক্ষতা ও কার্যকরভাবে আমরা সেবা প্রদানে সক্ষম। শ্রম প্রশাসনের

মূল দায়িত্ব ও কর্তব্য হচ্ছে শ্রম পরিদর্শন, শ্রম আইন ও মজুরির সাথে সামঞ্জস্যতা বজায় রাখা, পেশাগত নিরাপত্তা, শ্রমিক বিরোধ নিরসন, প্রশিক্ষণ ও মানব সম্পদ উন্নয়ন এবং সামাজিক নিরাপত্তা।

শিল্প সম্পর্ক প্রত্যয়টির উদ্ভব হয়েছে শ্রমিক ও মালিকের মধ্যকার সম্পর্ক থেকে। স্বাস্থ্যকর শিল্প সম্পর্ক উৎসাহিত হয় যখন কর্মক্ষেত্রে সহযোগীতা ও সামষ্টিক দরকষাকষির সুযোগ বৃদ্ধি পায়, দ্বিপক্ষীয় ও ত্রিপক্ষীয় প্রতিষ্ঠানকে শক্তিশালী করা হয় এবং বিভিন্ন স্তরে ভিন্ন ভিন্ন আকারে সামাজিক সংলাপের সুযোগ সৃষ্টি করা হয়।

৫। মাঠ পর্যায়ে সংগৃহীত তথ্য থেকে প্রাপ্ত ফলাফল

জাহাজ ভাঙ্গা শিল্পে কর্মরত শ্রমিকদের শ্রম অধিকার ও কল্যাণমূলক কর্মকাণ্ডের বর্তমান অবস্থা নিরূপণের জন্য ২০০জন শ্রমিকের মধ্যে বর্তমান সমীক্ষাটি পরিচালিত হয়। সমীক্ষা থেকে প্রাপ্ত ফলাফল নিম্নে বর্ণনা করা হলো।

৫.১। উত্তরদাতাদের শিক্ষাগত অবস্থা

জাহাজ ভাঙ্গা শিল্পের সাথে জড়িত শ্রমিকদের শিক্ষার স্তর অত্যন্ত নিম্নস্তরের। জাহাজ ভাঙ্গা ইয়ার্ডে যুক্ত হওয়ার পূর্বে শ্রমিকদের প্রায় এক-তৃতীয়াংশ শ্রমিকের কোনো ধরনের প্রাতিষ্ঠানিক শিক্ষা নেই। শূন্য প্রাতিষ্ঠানিক শিক্ষা নিয়ে আসার পরও শ্রমিকগণ ইয়ার্ডে কোনো ধরনের আনুষ্ঠানিক প্রশিক্ষণ পায় না।

সারণি ১: শ্রমিকদের শিক্ষার স্তর

শিক্ষাগত যোগ্যতা	উত্তরদাতার শতাংশ
কোনো আনুষ্ঠানিক শিক্ষা নেই	৩৭.০
প্রাথমিক শিক্ষা	২৮.০
অষ্টম শ্রেণী পাশ	২০.৫
মাধ্যমিক	১১.৫
স্নাতক	২.৫

জাহাজ ভাঙ্গা ইয়ার্ডের কার্যক্রমে শারীরিক শক্তি সবচেয়ে গুরুত্বপূর্ণ। প্রাতিষ্ঠানিক শিক্ষা শ্রমিকদের কাজে কোনো গুরুত্ব বহন করে না।

৫.২। প্রশিক্ষণ

যদিও জাহাজ ভাঙ্গা শিল্পের শ্রমিকগণ বিপজ্জনক ও ঝুঁকিপূর্ণ পরিবেশে কাজ করে, তথাপি ৯৩ শতাংশ শ্রমিক জাহাজ ভাঙ্গা শিল্প ইয়ার্ডে কাজ শুরু করার পূর্বে কোনো ধরনের প্রশিক্ষণ পাননি। সমীক্ষা থেকে প্রাপ্ত ফলাফলে দেখা যায়, ৬০ শতাংশ শ্রমিক কাটিং সেকশনের সাথে জড়িত। কাটিং সেকশনের সাথে জড়িত শ্রমিক জাহাজ কেটে টুকরা টুকরা করে ও মোড়ক জাত করে, যা জাহাজ ভাঙ্গা ইয়ার্ডের সবচেয়ে গুরুত্বপূর্ণ কাজ। কাটিং সেকশনের কাজ স্বাভাবিকভাবে ঝুঁকিপূর্ণ। এতে অর্থাৎ হওয়ার কিছুই নেই যে, এই শিল্পে দুর্ঘটনা ও আঘাতের হার অনেক বেশি। কারণ শ্রমিকদের কোনো

ধরনের পূর্ব অভিজ্ঞতা ছাড়াই বহুতল বিশিষ্ট জাহাজ কাটতে হয়। শুধু ৪ শতাংশ শ্রমিক ইয়ার্ড মালিকদের আয়োজনে প্রশিক্ষণ পেয়েছেন। প্রায় সকল ক্ষেত্রে প্রশিক্ষণের মেয়াদ এক সপ্তাহের কম। আর এ ধরনের প্রশিক্ষণ হচ্ছে অনানুষ্ঠানিক। এ শিল্পের শ্রমিকগণ মূলত কাজ করতে করতে (learning by doing approach) প্রশিক্ষণ লাভ করেন।

সারণি ২: প্রশিক্ষণ গ্রহণের অবস্থা

প্রশিক্ষণ	শতাংশ
না	৯২.৫
হ্যাঁ	৭.৫

৫.৩। ট্রেড ইউনিয়ন/শ্রমিক কল্যাণ সমিতি

জাহাজ ভাঙ্গা ইয়ার্ডে কোনো ধরনের শ্রমিক কল্যাণ সমিতি নেই। এর ফলে চাকুরিদাতা কর্তৃক প্রদত্ত মজুরি ও অন্যান্য সেবার ব্যাপারে শ্রমিকরা দরকষাকষির ন্যূনতম ক্ষমতা রাখে না। প্রায় ৯৯ শতাংশ শ্রমিক কোনো ধরনের শ্রমিক কল্যাণ সংঘের সাথে জড়িত নয়। শ্রমিকরা নিশ্চিত করেছে যে, তাদের ইয়ার্ড সমূহে কোনো ধরনের শ্রমিক কল্যাণ সংঘ নেই। অধিকন্তু শ্রমিকদের কোনো ধরনের এনজিও বা সুশীল সমাজ সংস্থায় (যারা অধিকার ও নিরাপত্তা নিয়ে কাজ করে) কোনো ধরনের সদস্যপদ নেই। এই খারাপ অবস্থার বর্ণনা দিয়ে একজন শ্রমিক বলেছেন, “আমাদের জিহবা থাকা সত্ত্বেও কথা বলতে পারি না ও আমরা দরকষাকষি করতে পারি না।” সব উত্তরদাতা অবহিত করেছেন যে, মজুরি ও অন্যান্য সুযোগ-সুবিধায় তাদের দরকষাকষি ক্ষমতা শূন্য। এমন কি কয়েকজন উত্তরদাতা, যাদের শ্রমিক কল্যাণ সমিতিতে সদস্যপদ রয়েছে, জানিয়েছেন যে, ট্রেড ইউনিয়নগুলো ইয়ার্ডের অভ্যন্তরে কাজ করে না এবং তাদের সাথে সাধারণ শ্রমিকদের কোনো যোগাযোগ নেই।

সারণি ৩: ট্রেড ইউনিয়নের সদস্যপদ

ট্রেড ইউনিয়নের সদস্য পদ	শতাংশ
না	৯৯.০
হ্যাঁ	১.০

৫.৪। চাকুরির/কাজের অনানুষ্ঠানিকতা

জাহাজ ভাঙ্গা ইয়ার্ডের কাজের প্রকৃতি/ধরন হচ্ছে খুবই অনানুষ্ঠানিক। দেখা গেছে, শিল্প প্রতিষ্ঠানের যথেষ্ট উন্নয়ন হওয়া সত্ত্বেও শ্রম বাজার গভর্নেন্সে এখনও অনানুষ্ঠানিক অথবা আধা-আনুষ্ঠানিক ব্যবস্থা রয়ে গেছে। এই বিবৃতি বর্তমান গবেষণায়ও সত্য প্রমাণিত হয়েছে। অধিকাংশ উত্তরদাতা জানিয়েছেন যে, তারা অধিকাংশ ক্ষেত্রে অনানুষ্ঠানিক সূত্র থেকে চাকুরির প্রস্তাব পেয়েছেন। মাত্র ১ শতাংশ শ্রমিক কোম্পানির অফিস থেকে চাকুরি সম্পর্কে জেনেছেন। আর ৫ শতাংশ শ্রমিক কন্ট্রাক্টরের মাধ্যমে চাকুরি পেয়েছেন; ৯৩ শতাংশের বেশি শ্রমিক অনানুষ্ঠানিক চ্যানেল যেমন: প্রতিবেশী, বন্ধু অথবা আত্মীয়ের মাধ্যমে চাকুরি পেয়েছেন। অধিকন্তু সমীক্ষা চলাকালে সকল শ্রমিক জানিয়েছেন যে, তাদের সাথে কোনো ধরনের চাকুরি সংক্রান্ত চুক্তি নেই এবং তাদের কেউই চাকুরিতে

যোগ দেয়ার পর কোনো ধরনের কাগজে সই দেননি। এতে প্রতীয়মান হয় যে, জাহাজ ভাঙ্গা ইয়ার্ডে নিয়োগ ও ছাঁটাই সবই মৌখিকভাবে সম্পন্ন হয়।

সারণি ৪: চাকুরি সংক্রান্ত তথ্যের উৎস

তথ্যের উৎস	উত্তরদাতার শতাংশ
কোম্পানি	১.০
কন্সট্রাক্টর/ ঠিকাদার	৫.৫
সহকর্মী	১.০
অন্যান্য	৯২.৫

৫.৫। কর্মঘণ্টা ও কাজের অবস্থা

উত্তরদাতাদের মধ্যে (২০০ জন) ১ শতাংশ শ্রমিক বলেছেন যে, তারা দৈনিক ৮ ঘণ্টা কাজ করেন, যা সর্বনিম্ন কর্মঘণ্টা। মাঠ সমীক্ষা থেকে প্রাপ্ত ফলাফলে দেখা যায় যে, ২-৫ শতাংশ শ্রমিক দিনে ১৮ ঘণ্টা কাজ করেন। যখন একই ইয়ার্ডে একাধিক জাহাজ ভাঙ্গার জন্য অপেক্ষমান থাকে, তখন এ ধরনের অস্বাভাবিক পরিশ্রম করতে হয়।

যাহোক, অধিকাংশ শ্রমিককে (যেমন ৪১.৫ শতাংশ) যেখানে দৈনিক ১২ ঘণ্টা করে কাজ করতে হয় সেখানে ২০ শতাংশ ও ১৬.৫ শতাংশ শ্রমিককে যথাক্রমে দৈনিক ১৪ থেকে ১৬ ঘণ্টা কাজ করতে হয়। প্রাপ্ত তথ্য থেকে বোঝা যায়, ইয়ার্ডে তাদের সবচেয়ে বেশি কষ্ট হয় যারা কাজ সমাপ্ত করার পর তাদের পরিবারের দেখাশুনা করার কম সময় পায়। তারা কোনো ধরনের বিনোদনের কথা কল্পনাও করতে পারে না।

অস্বাভাবিক কর্মঘণ্টার ব্যাপারে শ্রমিকরা তেমনভাবে বিস্মিত নয়। কারণ তাদের কাছে দৈনিক কর্মঘণ্টার মানদণ্ড জানা নেই (যেমন ৮ ঘণ্টা)। তাই এটা কোনো আশ্চর্যের বিষয় নয় যে, শ্রমিকগণ তাদের অতিরিক্ত শ্রমের জন্য কোনো ধরনের পারিশ্রমিক পায় না। কারণ তাদের কাজের অতিরিক্ত কর্মঘণ্টার মজুরি সম্পর্কে কোনো ধারণা নেই। অধিকন্তু কোনো কর্মচারি অদক্ষ শ্রমিকের ন্যূনতম মজুরি সম্পর্কে অবহিত নয়। শ্রমিকদের এ ধরনের অজ্ঞতা এই শিল্পে শ্রমিক শোষণের সুযোগকে আরও তরাস্থিত করেছে।

সারণি ৫: দৈনিক কর্মঘণ্টা

দৈনিক কর্মঘণ্টা	উত্তরদাতার শতাংশ
০৪	০.৫
১০-১২	৪৩.৫
১৩-১৫	৩৬.৫
১৬-১৮	১৯.৫

যদিও শ্রমিকদের দৈনিক দু অংকের বেশি সময় কাজ করতে হয়, তবুও অধিকাংশ শ্রমিক কোনো ধরনের জাতীয় ছুটি ভোগ করার সুযোগ পান না। এ বিষয়ে প্রশ্ন করা হলে ৪৬ শতাংশ শ্রমিক জানায় যে, তাদেরকে সপ্তাহে ৭ দিনই কাজ করতে হয়, আর বাকি ৫৪ শতাংশকে সপ্তাহে ৬ দিন কাজ করতে হয়। জাহাজ ভাঙ্গা ইয়ার্ডে কোনো ধরনের জাতীয় ছুটি নেই। একজন শ্রমিককে প্রশ্ন করা হয়েছিল যে,

সে সর্বশেষ ১লা মে তে কাজ করেছিল কিনা। জবাবে সে বলেছে “আমরা সপ্তাহে ৭ দিন, মাসে ৩০ দিন ও বছরে ৩৬৫ দিন কাজ করি।” তাদের কোনো ধরনের সরকারি ছুটি নেই, এমনকি তাদেরকে এ বছরের বিশ্ব শ্রমিক দিবস ১লা মে তেও কাজ করতে হয়েছে।

সারণি ৬: প্রতি সপ্তাহে কর্মঘণ্টা

প্রতি সপ্তাহে কর্মঘণ্টা	উত্তরদাতার শতাংশ
৬	৫৪.০
৭	৪৬.০

ইয়ার্ডে থাকাকালীন সময়ে শ্রমিকগণ খুবই কম বিরতি পান। প্রায় ৭০ শতাংশ উত্তরদাতা বলেছেন যে, তারা দৈনিক ৩ বার বিরতি পায় আর অন্যরা বলেছেন তারা ২বার বিরতি পায়। বিরতির সময় ১০ থেকে ২০ মিনিট, যা ভারী কাজেও দীর্ঘ কর্মঘণ্টার তুলনায় খুবই নগন্য। এই ছোট বিরতির সময়ে শ্রমিকগণ কদাচিৎ বিশ্রাম নিতে পারে। ইয়ার্ডের মালিক কর্তৃক কোনো ধরনের ভর্তুক বা বিনামূল্যে খাবার সরবরাহ করা হয় না। শ্রমিকরা খাবারের বাটি করে তাদের খাবার বাসা থেকে নিয়ে আসেন এবং দ্রুত খাবার শেষ করেন। নগণ্যসংখ্যক উত্তরদাতা জানিয়েছেন যে, তারা কোম্পানি থেকে ভর্তুকমূল্যে অথবা বিনামূল্যে খাবার পেয়ে থাকেন।

সারণি ৭: দৈনিক কর্ম বিরতি

দৈনিক কর্ম বিরতি	উত্তরদাতার শতাংশ
২ বার	৩০.৫
৩ বার	৬৯.৫

৫.৬। মজুরি ও অন্যান্য সুবিধা

মজুরি পরিশোধের ক্ষেত্রে তিন ধরনের পদ্ধতি অনুসরণ করা হয়। নগণ্যসংখ্যক শ্রমিক দৈনিক মজুরি পেয়ে থাকেন। অধিকাংশ পাক্ষিক ও মাসিক ভিত্তিতে মজুরি পেয়ে থাকেন। প্রায় ৭৮ শতাংশ শ্রমিক জানিয়েছেন, তারা মাসে এক বা একাধিক কিস্তিতে মজুরি পেয়ে থাকেন।

সারণি ৮: মজুরি পরিশোধের মধ্যবর্তীকাল

মজুরি পরিশোধের বিরতি কাল	উত্তরদাতার শতাংশ
দৈনিক	০.৫
সাপ্তাহিক	২২.০
মাসিক	৭৭.৫

শিল্প ইয়ার্ডে শ্রমিকদের মজুরি বৃদ্ধির পদ্ধতি খুবই নাজুক ও সময়সাপেক্ষ। মজুরি বৃদ্ধির সর্বনিম্ন সময় ১ বছর আর সর্বোচ্চ সময় ৭ বছর। উল্লেখ্য যে, ২৮ শতাংশ উত্তরদাতা জানিয়েছেন, তাদের কোনো ধরনের মজুরি বৃদ্ধি হয়নি। বলা যায়, জাহাজ ভাঙ্গা শিল্পে সবচেয়ে খারাপ মজুরি দেওয়া হয়।

সারণি ৯: মজুরি বৃদ্ধির পুনরাবৃত্তি

মজুরি বৃদ্ধির পুনরাবৃত্তি	উত্তরদাতার শতাংশ
কোনো বৃদ্ধি হয়নি	২৮.৫
১ বছর	৬৩.৫
২ বছর	৪.৫
৩ বছর ও অধিক	৩.৫

নিম্ন মজুরি ও শুল্ক মজুরি বৃদ্ধি কাঠামো থাকা সত্ত্বেও এ শিল্পের সাথে জড়িত শ্রমিকদের জন্য কোনো ধরনের দৃশ্যমান সামাজিক নিরাপত্তামূলক কর্মসূচির কাঠামো নেই। যদিও এ ধরনের কর্মসূচি নিয়োগকর্তা কর্তৃক ব্যবস্থা করা উচিত। শ্রমিকদের জন্য কোনো ধরনের ভবিষ্যৎ তহবিল, গোষ্ঠী বীমা, অথবা অন্য কোনো ধরনের কল্যাণমূলক সেবার ব্যবস্থা নেই।

সারণি ১০: শ্রমিকদের সামাজিক নিরাপত্তা সুবিধা

সামাজিক নিরাপত্তা সুবিধা	হ্যাঁ (%)	না (%)
ভবিষ্যৎ তহবিল	০.০	১০০.০
গোষ্ঠী বীমা	০.০	১০০.০
অন্যান্য কল্যাণমূলক সেবা	০.০	১০০.০

৫.৭। ইয়ার্ডের স্বাস্থ্যবিধি

অধিকাংশ ইয়ার্ডের স্বাস্থ্যসম্মত পরিবেশের উল্লেখযোগ্য হারে উন্নতি হচ্ছে। উল্লেখযোগ্য সংখ্যক ইয়ার্ড শ্রমিকদের জন্য স্যানিটেশন ও নিরাপদ পানির নিশ্চয়তা প্রদান করেছে। প্রায় ৯৬ শতাংশ উত্তরদাতা বলেছেন, তারা কর্মক্ষেত্রে গভীর নলকূপ থেকে খাবার পানি পান করেন। সকল ইয়ার্ডের শ্রমিকদের জন্য উল্লেখযোগ্যসংখ্যক স্বাস্থ্যকর পায়খানা রয়েছে। যাহোক, প্রায় অর্ধ সংখ্যক শ্রমিক স্যানিটারী পায়খানার পরিচ্ছন্নতা নিয়ে উদ্বেগ প্রকাশ করেছেন।

৫.৮। আবাসন/বাসস্থান

অধিকাংশ শ্রমিক বস্তিতে ও সংকীর্ণ জনবহুল ঘরে বসবাস করে। কেননা ইয়ার্ড কর্তৃপক্ষ কর্তৃক কোনো ধরনের আবাসনের ব্যবস্থা করা হয় না। অধিকাংশ শ্রমিক তাদের কর্মস্থল থেকে ২ কি.মি. দূরত্বের মধ্যে বসবাস করে। পরিবহন খরচ খুবই কম এবং ৫৯.৫ শতাংশ শ্রমিককে পরিবহন বাবদ কোনো ধরনের খরচ করতে হয় না। ইয়ার্ডের সন্নিহিতে আবাসন সুবিধা থাকলেও, সেগুলো খুবই জনবহুল ও নোংরা। যাহোক শ্রমিকদের জন্য তাদের চাকুরীদাতা কোম্পানি থেকে কোনো ধরনের পরিবহন সুবিধা দেয়া হয় না।

৫.৯। পেশাগত নিরাপত্তা

জাহাজ ভাঙ্গার কাজে শ্রমিকদের বিভিন্ন ধরনের নিরাপত্তামূলক বস্তু পরিধান করতে হয় যেমন: প্রতিরক্ষামূলক হ্যালমেট, নিরাপত্তামূলক চশমা, নিরাপত্তামূলক গ্যাস মাস্ক, নিরাপত্তামূলক গ্লাভস, নিরাপত্তামূলক জুতা, নিরাপত্তামূলক এ্যাপ্রোন ইত্যাদি। প্রায় সকল ইয়ার্ডে এ ধরনের নিরাপত্তামূলক

বস্ত্র থাকলেও সেগুলো শ্রমিকদের কাছে লভ্য নয়। নিরাপত্তামূলক হেলমেট, গ্লাভস ও বুট এই তিনটি শ্রমিকদের জন্য অতি জরুরি বস্ত্র।

কিন্তু ৮৮.৫ শতাংশ শ্রমিক বলেছেন যে, নিরাপত্তামূলক হেলমেটের পরিমাণ পর্যাপ্ত নয়। আর ৮৯.৫ শতাংশ ও ৯৩.৫ শতাংশ উত্তরদাতা উল্লেখ করেছেন যে, নিরাপত্তামূলক উপাদান যেমন: এ্যাপ্রোন, গ্যাসমাস্ক ইত্যাদিও পর্যাপ্ত পরিমাণে নেই।

সারণি ১১: নিরাপত্তামূলক বস্ত্রের প্রাপ্যতা

নিরাপত্তামূলক বস্ত্র	সহজলভ্য নয়	প্রাপ্য কিন্তু অপরিপূর্ণ
নিরাপত্তামূলক হেলমেট	১১.৫	৮৮.৫
নিরাপত্তামূলক গ্যাসমাস্ক	৮৯.০	১১.০
নিরাপত্তামূলক চশমা	৬২.০	৩৮.০
নিরাপত্তামূলক গ্লাভস	১০.৫	৮৯.৫
নিরাপত্তামূলক বুট	৬.৫	৯৩.৫
নিরাপত্তামূলক এ্যাপ্রোন	৭৫.০	২৫.০

এমনকি কিছু কিছু ক্ষেত্রে শ্রমিকরা নিজ খরচে নিজেদের নিরাপত্তামূলক বস্ত্র ক্রয় করেছেন যেমন ৫১ শতাংশ উত্তরদাতা জানিয়েছেন, ইয়ার্ডে নিরাপত্তামূলক বস্ত্র না থাকার কারণে তারা নিজেরাই নিজেদের নিরাপত্তামূলক বস্ত্র ক্রয় করেছেন। যাহোক এক্ষেত্রে একটি বিশেষ পর্যবেক্ষণ হচ্ছে শ্রমিকদের যখনই নিরাপত্তামূলক বস্ত্র ব্যবহার সম্পর্কে জিজ্ঞেস করা হয়েছে, তখনই তারা উত্তর এড়িয়ে গেছেন।

কাটিং সেকশনের অধিকাংশ শ্রমিক স্বেচ্ছায় নিরাপত্তামূলক বস্ত্র পরিধান করে, কেননা এতে পুড়ে যাওয়া ও বিস্ফোরণ থেকে আহত হওয়ার আশংকা থাকে। অন্যান্য বিভাগ যেমন: ওয়্যারিং অথবা লোডিং এর শ্রমিকগণ নিরাপত্তামূলক বস্ত্র পরিধানে খেয়ালি হয় না। কারণ বাহিরের পরিবেশ খুব গরম ও স্যাঁতস্যাঁতে। অনেক শ্রমিক যারা জাহাজের বাহিরে কাজ করে তারা বলেছেন যে, নিরাপত্তামূলক ভারী বস্ত্র যেমন হ্যালমেট ও বুট পরিধানে স্বাচ্ছন্দ্য বোধ করেন না। এ্যাপ্রোন ও মাস্ক পরে কাজ করার সময় তারা ঘর্মাক্ত হয়ে পড়ে।

৫.১০। অগ্নি নিরাপত্তা

জাহাজ ভাঙ্গা ইয়ার্ডে অগ্নিকাণ্ড সংক্রান্ত বিপদ সাধারণ ব্যাপার এবং নিহত শ্রমিকদের অধিকাংশই অগ্নিকাণ্ড সংক্রান্ত দুর্ঘটনায় মারা গিয়েছেন। সাম্প্রতিক বছরগুলোতে বাংলাদেশের শিল্পকারখানাগুলোতে অগ্নিকাণ্ড সংক্রান্ত নিরাপত্তা ইস্যুটি একটি গুরুত্বপূর্ণ উদ্বেগের বিষয় হিসেবে বিবেচিত হচ্ছে; কেননা গার্মেন্ট শিল্পে অগ্নিকাণ্ডের কারণে বহু মানুষ হতাহত হয়েছে।

কাজের ধরনের কারণে জাহাজ ভাঙ্গা ইয়ার্ডে অগ্নিকাণ্ডের উচ্চ আশংকা রয়েছে। এখানে জাহাজের অভ্যন্তরে বিপদজনক ক্যামিকেল ও গ্যাস চেম্বার নিয়ে কাজ করা হয়। ইয়ার্ডে যখন জাহাজ কাটা হয়

তখন অনেক সময় বিস্ফোরণ ও অগ্নিকাণ্ড ঘটে। অধিকাংশ ইয়ার্ডের নিজস্ব অগ্নি প্রতিরোধক যন্ত্রপাতি রয়েছে এবং ৯৭.৫ শতাংশ শ্রমিক তা নিশ্চিত করেছেন। কিন্তু শ্রমিকরা এ ব্যাপারে কোনো ধরনের প্রশিক্ষণ পাননি। অধিকন্তু ইয়ার্ডগুলো কোনো ধরনের অগ্নি নির্বাপক ড্রিল (Fire Drill) এর ব্যবস্থা করেনি যাতে করে একটি উত্তম দুর্ঘটনা ব্যবস্থাপনা পদ্ধতি গড়ে তোলা যায়।

সারণি ১২: অগ্নি নির্বাপক প্রস্তুতি

অগ্নিনির্বাপক প্রস্তুতি	হ্যাঁ (%)	না (%)
অগ্নি নির্বাপক যন্ত্রপাতির প্রাপ্যতা	৯৭.৫	২.৫
অগ্নি নির্বাপক প্রশিক্ষণ	৩.০	৯৭.০
অগ্নি নির্বাপক ড্রিল	০.০	১০০.০

৫.১১। কর্মক্ষেত্রের দুর্ঘটনা

জাহাজ ভাঙ্গা কাজের ধরন অনুযায়ী এটা খুবই দুর্ঘটনা প্রবণ কাজ। প্রায় ৪৮ শতাংশ শ্রমিক বলেছেন ইয়ার্ডে কাজ করার সময় কোনো না কোনো ধরনের দুর্ঘটনার সম্মুখীন হয়েছেন। অধিকাংশ দুর্ঘটনা বিষাক্ত গ্যাস বিস্ফোরণের কারণে ঘটেছে। অন্য প্রধান কারণ হচ্ছে উপর পাটাতন থেকে ভারী ধাতু পতিত হওয়া (প্রায় ২০ তলা সমান)। অন্যান্য দুর্ঘটনার মধ্যে রয়েছে স্টিল রিম ও প্লেটের নিচে পড়ে পিষ্ট হওয়া ও বৈদ্যুতিক শক খাওয়া। যেহেতু পুরো কাজ কায়িক শ্রমের মাধ্যমে সম্পাদিত হয়, সেহেতু শ্রমিক নিরাপত্তা খুবই ঝুঁকির মধ্যে থাকে। বিচিং (beaching) এর পূর্বে জাহাজ পুরোপুরি পরিষ্কার হয় না। শ্রমিকরা শ্বাসকষ্টে দমবন্ধ হয়ে দুর্ঘটনার শিকার ও ফুসফুসের রোগে আক্রান্ত হতে পারে; কেননা তারা নগ্নভাবে/খোলাভাবে এসবেশটোতে (asbesto) প্রবেশ করে। অদক্ষ শ্রমিকরা খালি পায়ে কাজ করে এবং কোনো ধরনের গ্লাভস, গামবুট/রাবার জুতা, হ্যালমেট অথবা চশমা ব্যবহার করে না। গ্যাস কাটার শ্রমিক ও তাদের সাহায্যকারীরা কোনো ধরনের নিরাপত্তামূলক চশমা ব্যবহার করে না, ফলে তাদের দৃষ্টিশক্তির ক্ষতি হওয়ার সমূহ সম্ভাবনা থাকে।

সারণি ১৩: কর্মক্ষেত্রের দুর্ঘটনা

কর্মক্ষেত্রের দুর্ঘটনা	শ্রমিকদের শতাংশ
কোনো দুর্ঘটনার শিকার হয়নি	৭৬.০
দুর্ঘটনার শিকার হয়েছেন	২৪.০

কিছু কিছু ক্ষেত্রে দুর্ঘটনায় আঘাতের চিকিৎসা খরচ ১,০০০ টাকা থেকে ৫,০০০ টাকার মধ্যে ওঠানামা করে। যাহোক কর্মক্ষেত্রে দুর্ঘটনা ঘটা সত্ত্বেও ২৯.৫ শতাংশ শ্রমিক নিজেরাই নিজেদের চিকিৎসা খরচ বহন করেছে, ৩৫.৪ শতাংশ ক্ষেত্রে নিয়োগদাতা সম্পূর্ণ চিকিৎসার খরচ বহন করেছে এবং ৩৫.৪ শতাংশ ক্ষেত্রে আক্রান্ত শ্রমিক ও নিয়োগদাতা যৌথভাবে চিকিৎসা খরচ বহন করেছে। মাত্র ৭ শতাংশ ক্ষেত্রে দুর্ঘটনার কারণে পুরো বেতনে ছুটি দেয়া হয়েছে। ছোট-খাটো আঘাতের ক্ষেত্রে কোনো ধরনের বৈতনিক ছুটি আশা করা দূরহ।

সারণি ১৪: চিকিৎসা খরচ বহনকারী

চিকিৎসা খরচ বহনকারী	উত্তরদাতার শতাংশ
শ্রমিক নিজে	২৯.২০
নিয়োগদাতা	৩৫.৪
নিজে ও নিয়োগদাতা যৌথভাবে	৩৫.৪

৫.১২। স্বাস্থ্য

ঝুঁকিপূর্ণ ও বিপজ্জনক পরিবেশে কাজ করা কেবল দুর্ঘটনার সম্ভাবনা বাড়িয়ে দেয় না, অধিকন্তু তা নানা ধরনের দীর্ঘস্থায়ী (Chronic) রোগের কারণ হিসেবে কাজ করে। মাঠ পর্যায়ে প্রাপ্ত উপাত্ত বিশ্লেষণে দেখা যায়, প্রায় অর্ধেক শ্রমিক চর্ম রোগ, জয়েন্ট ও পেশীর ব্যথায় আক্রান্ত।

এক-তৃতীয়াংশ শ্রমিক মাথা ব্যথায় ভুগছে। শ্রমিকদের মতে, দীর্ঘ কর্মঘণ্টা ও কর্মক্ষেত্রে ভারী বস্তু উঠানো নামানোর কারণে মাথা ব্যথা এবং জয়েন্ট ও পেশীতে ব্যথা হয়। অন্যদিকে বিপজ্জনক রাসায়নিক বস্তু, তেল ও অন্যান্য জিনিসপত্র ব্যবহারের কারণে চর্মরোগ হয়। মালিক ঔষধ কেনার খরচ বাবদ মালিক শ্রমিকদের ১০০ টাকা থেকে ৫০০ টাকা প্রদান করে। বাহ্যত ঔষধ খরচ শ্রমিককে বহন করতে হয়, কারণ শ্রমিকদের জন্য ঔষধ কেনা বাবদ কোনো ভাতার ব্যবস্থা নেই।

সারণি ১৫: রোগের প্রকোপ

রোগ	হ্যাঁ	না
চর্মরোগ	৪০.৫	৫৯.৫
জয়েন্ট ও পেশী ব্যথা	৫৩.০	৪৭.০
মাথা ব্যথা	২৯.০	৭১.০

গণমাধ্যমে প্রকাশিত প্রতিবেদন থেকে দেখা যায় যে, জাহাজ ভাঙ্গা শিল্পে দুর্ঘটনার কারণে দরিদ্র শ্রমিকরা মারা যাচ্ছে। এ কারণে ইয়ার্ডে পেশাগত নিরাপত্তার জন্য সার্বক্ষণিক চিকিৎসকের উপস্থিতি অতীব গুরুত্বপূর্ণ। দেশের শ্রম আইনেও রয়েছে কোনো শিল্প প্রতিষ্ঠানে বা কারখানায় শ্রমিকের সংখ্যা ১০০ জনের বেশি হলে চিকিৎসকের উপস্থিতি নিশ্চিত করা বাধ্যতামূলক। কিন্তু মাত্র ২৪ শতাংশ শ্রমিক বলেছেন তাদের ইয়ার্ডে পূর্ণকালীন চিকিৎসক রয়েছে, ৫৬ শতাংশ উত্তরদাতা বলেছেন খণ্ডকালীন চিকিৎসক এবং ২০ শতাংশ শ্রমিক বলেছেন তাদের ইয়ার্ডে কোনো ধরনের পূর্ণকালীন বা খণ্ডকালীন চিকিৎসকের ব্যবস্থা নেই।

সারণি ১৬: ইয়ার্ডে নিয়োগপ্রাপ্ত চিকিৎসকের উপস্থিতি

চিকিৎসকের উপস্থিতি	উত্তরদাতার শতাংশ
কোনো চিকিৎসক নেই	২০.০
খণ্ডকালীন চিকিৎসক	৫৬.০
পূর্ণকালীন চিকিৎসক	২৪.০

অন্য একটি গুরুত্বপূর্ণ পূর্ব প্রস্তুতিমূলক ব্যবস্থা হলো শ্রমিকদের নিরাপত্তা ও সুরক্ষার জন্য ইয়ার্ডে প্রাথমিক চিকিৎসা উপকরণের ব্যবস্থা করা। জরিপে দেখা গেছে, অনেক ইয়ার্ডে প্রাথমিক চিকিৎসা সুবিধার ব্যবস্থা নেই। এবং ৫৩ শতাংশ শ্রমিক তাদের ইয়ার্ডে প্রাথমিক চিকিৎসা উপকরণ রয়েছে কিনা সে সম্পর্কে অবগত নন।

সারণি ১৭: প্রাথমিক চিকিৎসা উপকরণের প্রাপ্যতা

ইয়ার্ডে প্রাথমিক চিকিৎসা উপকরণ প্রাপ্যতা	শ্রমিকদের শতকরা হার
না	৪৭.০
হ্যাঁ	৫৩.০

জরিপকৃত শ্রমিকদের কেউ বলেছেন যে, যখন কোনো শ্রমিক অসুস্থ হয়ে পড়ে, তখন যতদিন তারা অনুপস্থিত থাকে ততদিনের মজুরি কেটে রাখা হয়। মাত্র ৪ শতাংশ শ্রমিক বলেছেন তারা চাকুরিদাতা প্রদত্ত অসুস্থতাজনিত ছুটি ভোগ করেছেন।

সারণি ১৮: অসুস্থতাজনিত ছুটির প্রাপ্যতা

অসুস্থতাজনিত ছুটি	শ্রমিকদের শতকরা হার
না	৯২.০
হ্যাঁ	৮.০

৫.১৩। অভিযোগ নিষ্পত্তি

শ্রম আইন ও প্রচলিত বিধান অনুসারে কর্মক্ষেত্রে অভিযোগ নিষ্পত্তি পদ্ধতি থাকা আবশ্যিক, যাতে করে চাকুরি দাতা ও শ্রমিকের মধ্যে সুন্দর ও ন্যায্যানুগ সম্পর্ক বজায় থাকে। মাঠ জরিপে দেখা গেছে, ১৭ শতাংশ শ্রমিক বলেছেন তাদের ইয়ার্ডে অভিযোগ নিষ্পত্তির পদ্ধতি রয়েছে। তবে প্রায় সকল শ্রমিক এই পদ্ধতি সম্পর্কে অসন্তুষ্টি প্রকাশ করেছেন; কেননা অভিযোগ নিষ্পত্তির ক্ষেত্রে অধিকাংশ সময় মালিক ও ম্যানেজারদের স্বার্থকে প্রাধান্য দিয়ে রায় দেয়া হয়।

সারণি ১৯: শ্রমিকদের অভিযোগ নিষ্পত্তি পদ্ধতি

অভিযোগ নিষ্পত্তি	শ্রমিকদের শতকরা হার
না	৮৩.৫
হ্যাঁ	১৬.৫

৫.১৪। সরকারি পর্যবেক্ষণ

ইয়ার্ডে পেশাগত নিরাপত্তা ও কাজের মান বজায় রাখার একটি অন্যতম পূর্বশর্ত হলো সরকারি কর্মকর্তাদের নিয়মিত ইয়ার্ড পরিদর্শন। বাংলাদেশ সরকার জাহাজ ভাঙ্গা ইয়ার্ড নিয়মিত পরিদর্শনের জন্য শিল্প পরিদর্শক নিয়োগ প্রদান করেছে। প্রায় ৮২ শতাংশ শ্রমিক জানিয়েছেন, তারা গত কয়েক মাসে সরকারি কর্মকর্তা কর্তৃক ইয়ার্ড পরিদর্শন মাত্র একবার দেখেছেন। তাদের মধ্যে একজন বলেছেন

“কর্মকর্তা শুধু আসে, দেখে এবং দেখে চলে যায়, কিন্তু শ্রমিকদের সাথে কোনো কথা বলে না।” অন্য একজন অভিযোগ করেছেন যে, সরকারি কর্মকর্তারা নিষ্ঠুর ও খামখেয়ালি আচরণ করেন, যার ফলে শ্রমিকরা তাদের কাছে সমস্যা সম্পর্কে বলতে ভয় পায়। যদিও এর ধরনের পরিদর্শন নিয়মিত প্রতি মাসে হওয়ার কথা, তথাপি মাত্র ১১ শতাংশ শ্রমিক বলেছেন, তারা সরকারি কর্মকর্তাদের প্রতি মাসে নিয়মিত পরিদর্শন করতে দেখেছেন।

সারণি ২০: সরকারি কর্মকর্তাদের পরিদর্শন পুনরাবৃত্তি

সরকারি কর্মকর্তার পরিদর্শন	উত্তরদাতার শতকরা হার
কখনও নয়	২
মাসে একবার	১১.৫
কয়েক মাসে ১ বার	৮১.৫
কয়েক বছরে ১ বার	০.৫

৬। ফলাফল

শ্রম বাজার গভর্নেন্স এ খাতের সামগ্রিক ব্যবস্থাপনার ক্ষেত্রে কতগুলো মৌলিক অনুঘটক (Actor) ও মৌলিক ফ্যাক্টর (key factor) কে অন্তর্ভুক্ত করে। জাহাজ ভাঙ্গা শিল্পের প্রধান অংশীদার (stakeholders) হচ্ছে শ্রমিক, ইয়ার্ড মালিক, সরকারি সংস্থা, এনজিও, সিবিও (CBO), অন্যান্য শ্রমিক ও চাকুরি দাতা সংগঠন। অন্যদিকে মূল ফ্যাক্টরের অন্তর্ভুক্ত হলো শ্রম আইন ও নিয়ন্ত্রক পরিবেশ, শিল্প সম্পর্ক এবং শ্রম প্রশাসন।

৬.১। শ্রম আইন ও নিয়ন্ত্রক পরিবেশ

শ্রম আইন ও নিয়ন্ত্রক পরিবেশের মধ্যে রয়েছে শ্রম ও কর্মসংস্থানের ক্ষেত্রে বিভিন্ন ধরনের নীতিমালা, আইন ও অন্যান্য নিয়ন্ত্রণমূলক ব্যবস্থা। একটি শ্রম বাজার কার্যকরভাবে পরিচালিত হয় যখন তা আইন, নীতিমালা এবং স্বচ্ছ, স্থিতিশীল ও সম্ভাব্য বিনিয়োগ পরিবেশকে উন্নীতকরণে সহায়ক প্রাতিষ্ঠানিক ব্যবস্থা দ্বারা সমর্থিত হয়। সম্ভাব্য বিনিয়োগ পরিস্থিতি বলতে বোঝায় যেখানে আইনের শাসন থাকবে, সঠিকভাবে চুক্তি সম্পাদন ও মান্য করা হবে, সম্পত্তির অধিকারের প্রতি যথাযথ সম্মান প্রদর্শন করা হবে এবং সিদ্ধান্ত গ্রহণ বিচার ব্যবস্থার সাথে সামঞ্জস্যপূর্ণ হতে হবে। একটি সুন্দর ও উন্নত নিয়ন্ত্রক কাঠামো এবং দক্ষ জাতীয় প্রতিষ্ঠান ও প্রক্রিয়া হচ্ছে পরিমিত কাজ ও টেকসই উন্নয়ন লক্ষ্যমাত্রা অর্জনের অপরিহার্য উপাদান।

১৯৪০ এর দশক থেকে জাহাজ ভাঙ্গা শিল্পের উল্লেখযোগ্য প্রবৃদ্ধি সত্ত্বেও ২১ শতকের শুরু পর্যন্ত এই খাত নমনীয় নীতিমালা ও ন্যূনতম শ্রম ও পরিবেশগত প্রবিধান দ্বারা পরিচালিত হয়েছে। এই শিল্পের শুরুর দিকে কোনো ধরনের সরকারি প্রবিধান ছিল না, যা দ্বারা শ্রমিক অধিকার ও কল্যাণ সংক্রান্ত বিষয়গুলোকে পরিদর্শন করা যেতো।

জাহাজ ভাঙ্গা শিল্পে শ্রমিক অধিকার ও নিরাপত্তার বিষয়গুলোকে সমাধান করার লক্ষ্যে ২০০৬ সালে প্রথমবারের মতো বাংলাদেশ শ্রম আইনে একটি আলাদা অনুচ্ছেদ যুক্ত করা হয়। অধিকন্তু জরিপলব্ধ উপাত্ত ইঙ্গিত করে যে, শ্রম বাজারে অনানুষ্ঠানিকতা বহু মাত্রায় বিরাজ করছে।

পরবর্তীতে ২০১০ সালে সুশীল সমাজের কর্মকাণ্ড ও সর্বোচ্চ আদালত কর্তৃক পদক্ষেপ নেয়ার ফলে সরকার নীতিমালা পরিবর্তন করে। পরিবেশ ও বন মন্ত্রণালয় “জাহাজ ভাঙ্গা ও বিপজ্জনক আবর্জনা ব্যবস্থাপনা নীতিমালা ২০১০ ” এবং শিল্প মন্ত্রণালয় “বাংলাদেশ জাহাজ ভাঙ্গা ও জাহাজ পুনঃব্যবহার নীতিমালা ২০১১” প্রণয়ন করেন। এসব নীতিমালা এ শিল্পকে একটি আনুষ্ঠানিক শিল্প খাত হিসেবে স্বীকৃতি দানের পাশাপাশি বাংলাদেশের সমুদ্র উপকূলে কোনো জাহাজ নোঙ্গর করা ও কাটার পূর্বে ছাড়পত্র নেয়াকে বাধ্যতামূলক করেছে। বর্তমানে আমদানিকৃত জাহাজ নোঙ্গর করার পূর্বে ও পরে পরীক্ষা করে দেখা হয় এবং বিস্ফোরণ অধিদপ্তর থেকে গ্যাস মুক্ত সনদ সংগ্রহ করতে হয়। অধিকন্তু প্রতিটি ইয়ার্ডকে বিভিন্ন মন্ত্রণালয় ও অধিদপ্তর থেকে ছাড়পত্র নিতে হয় যেমন: শিল্প মন্ত্রণালয় (MoI), পরিবেশ অধিদপ্তর (DoE), শুল্ক অধিদপ্তর ইত্যাদি।

উক্ত শিল্পের ঘোষিত আনুষ্ঠানিক পদবী সত্ত্বেও সঠিকভাবে চুক্তি বাস্তবায়ন, কর্মঘণ্টার মানদণ্ড অনুসরণ ও পেশাগত নিরাপত্তার ক্ষেত্রে শ্রম আইন প্রয়োগে নিয়ন্ত্রক ব্যবস্থায় যথেষ্ট দুর্বলতা পরিলক্ষিত হয়। শ্রমিকের চাকরিকালীন স্বার্থ রক্ষার নিরাপত্তা কবজ হিসেবে কোনো ধরনের আনুষ্ঠানিক চাকুরি চুক্তিপত্র ও আনুষ্ঠানিক নিয়োগ প্রক্রিয়া অনুসরণ করা হয় না। মানসম্মত কর্মঘণ্টা ও কর্মক্ষেত্রের সুবিধা প্রদানের বিষয়গুলো ভালোভাবে তদারকি করা হয় না। অধিকন্তু জাহাজ ভাঙ্গা শিল্পে পেশাগত নিরাপত্তা যেমন নগণ্য তেমনি উপেক্ষিত।

৬.২। শ্রম প্রশাসন

শ্রম প্রশাসন বলতে জাতীয় শ্রম নীতিমালায় সরকারি প্রশাসনের বিভিন্ন কার্যক্রমকে বোঝায়, যেমন নীতিমালা নির্ধারণ ও বাস্তবায়ন। শ্রম বাজার গভর্নেন্স এর গুণগতমান আংশিকভাবে নির্ধারিত হয় গ্রাহকের নিকট সেবা প্রদানের পদ্ধতি কাঠামোর দক্ষতা ও কার্যকারিতার মাধ্যমে। মৌলিক শ্রম প্রশাসন সেবার মধ্যে রয়েছে পরিদর্শন, শ্রম আইন ও মজুরির সাথে সামঞ্জস্য বিধান, পেশাগত নিরাপত্তা বিধান, শ্রমিক বিরোধ নিরসন, প্রশিক্ষণ ও মানব সম্পদ উন্নয়ন এবং সামাজিক নিরাপত্তা বিধান।

শ্রম আইন ২০০৬ অনুযায়ী কর্মসংস্থান মন্ত্রণালয়ের অধীন শ্রম অধিদপ্তর (DoL) শ্রমিক কল্যাণ, ট্রেড ইউনিয়ন অধিকার, শিল্প সম্পর্ক ইত্যাদি দেখভাল করে।

শ্রম অধিদপ্তরের কর্তব্য হচ্ছে স্বাস্থ্যকর ট্রেড ইউনিয়ন কার্যক্রম যৌথ দরকাষাকষি প্রতিনিধির (CBA) মাধ্যমে নিশ্চিত করা, সময়মত নির্বাচনের ব্যবস্থা করা এবং সুস্থ মালিক-শ্রমিক সম্পর্কের উন্নয়ন।

শ্রম ও কর্মসংস্থান মন্ত্রণালয়ের অন্য শাখা ডিআইইএফ এর কাজের অন্তর্ভুক্ত হলো শ্রমিকদের নিয়োগপত্র, মজুরি, শ্রম ঘণ্টা, ছুটি, সরকারি ছুটি, চিকিৎসা, কোনো ধরনের লোকসান ও মৃত্যুর কারণে ক্ষতিপূরণ প্রদান ইত্যাদি। ডিআইইএফ এর আরও দায়িত্ব হচ্ছে সুস্থ কর্ম পরিবেশ নিশ্চিত করা যেমন সঠিক বায়ু চলাচল, আলোক সজ্জা, মেশিন নিরাপত্তা, নিরাপদ পানীয় জলের ব্যবস্থা ইত্যাদি।

শ্রমিক পরিদর্শনের একটি নির্দেশক হচ্ছে সরকারি কর্মকর্তার পরিদর্শন পুনরাবৃত্তি সংখ্যা। জরিপের উপাত্ত অনুসারে ৮১ শতাংশ উত্তরদাতা সরকারি কর্মকর্তাকে প্রায় প্রতিমাসে পরিদর্শন করতে

দেখেছেন। যাহোক, যারা সরকারি পরিদর্শকদের মুখোমুখি হয়েছেন, তারা পরিদর্শন ও শ্রমিক কল্যাণের ক্ষেত্রে অসামঞ্জস্যতা লক্ষ করেছেন।

শ্রম আইন ও নীতিমালা কঠোরভাবে বাস্তবায়নের অভাবে অনুপস্থিত ইয়ার্ড মালিকদের একমাত্র লক্ষ্য থাকে মুনাফা অর্জন। অকার্যকর শ্রমিক ইউনিয়নের কারণে জাহাজ ভাঙ্গা শিল্পে শ্রমিক বিমাতা সুলভ প্রশাসনিক ব্যবস্থা গড়ে উঠে। পর্যাপ্ত প্রশিক্ষণ ও মানব সম্পদ উন্নয়নমূলক কার্যক্রমের পাশাপাশি পেশাগত নিরাপত্তামূলক যন্ত্রপাতি পর্যাপ্তভাবে না থাকায় কর্মক্ষেত্রে দুর্ঘটনা ঘটে। শ্রম আদালতে কেবল মৃত্যু সংক্রান্ত মামলা চলে। মৃত্যু সংক্রান্ত মামলা ও ক্ষতিপূরণ সংক্রান্ত বিষয়ের সমাধান ছাড়াও শ্রম আদালত ও শ্রম অধিদপ্তর বিরোধ নিরসন ও শ্রম আইন বাস্তবায়নে প্রান্তিক ভূমিকা পালন করে।

৬.৩। শিল্প সম্পর্ক

শিল্প সম্পর্ক বলতে সাধারণত শ্রম সম্পর্ককে বোঝায়, যা মূলত চাকুরিদাতা ও শ্রমিকের মধ্যকার সম্পর্কের অবস্থার উপর আলোকপাত করে। স্বাস্থ্যকর শিল্প সম্পর্ক উন্নয়নের জন্য কর্মস্থলে পারস্পরিক সহযোগিতা ও সামষ্টিক দরকষাকষি, দ্বিপাক্ষিক ও ত্রিপাক্ষিক প্রতিষ্ঠান শক্তিশালীকরণ এবং বিভিন্ন ক্ষেত্রে সামাজিক সংলাপ বৃদ্ধি করতে হবে। জাহাজ ভাঙ্গা শিল্পে অস্বাস্থ্যকর শিল্প সম্পর্কের মূলে যে কারণটি কাজ করছে সেটি হচ্ছে অধিকাংশ শ্রমিক উত্তরবঙ্গ থেকে অভিবাসী হয়ে আসে এবং বিভিন্ন ইয়ার্ডে অস্থায়ী শ্রমিক হিসেবে কাজ করে। চাকরি অস্থায়ী প্রকৃতির হওয়ার কারণে মধ্যস্থতাকারী যেমন: শ্রমিক ঠিকাদার শ্রমিক নিয়োগের ব্যাপারে ইয়ার্ড মালিকের সাথে দরকষাকষি করে যা কর্মস্থলে শ্রমিকদের পারস্পরিক সহযোগিতা ও সামষ্টিক দরকষাকষির সুযোগকে সীমিত করে দেয়।

জাহাজ ভাঙ্গা শিল্পে অল্প সংখ্যক শ্রমিক কল্যাণ ইউনিয়ন রয়েছে যারা শ্রমিক অধিকার রক্ষায় কাজ করে। জাহাজ ভাঙ্গা শিল্পে শক্তিশালী শ্রমিক কল্যাণ ইউনিয়ন না থাকার মূল কারণ হচ্ছে চাকুরির প্রকৃতি। এ খাতের চাকরি হচ্ছে অস্থায়ী ধরনের এবং সারা বছরই শ্রমিকরা চাকরি বদল করে। যাহোক কিছু সক্রিয় শ্রমিক দল ইয়ার্ডের বাহিরে থেকে শ্রমিকদের স্বার্থ রক্ষায় কাজ করছে। আর এগুলো হচ্ছে মূলত বড় বড় রাজনৈতিক দলের শ্রমিক শাখা। তারা শ্রমিকদের জড়ো করে ইয়ার্ডের অব্যবস্থাপনা ও দুর্ঘটনায় প্রতিবাদ করে। অন্যদিকে বাংলাদেশ শিপ ব্রেকার্স এসোসিয়েশন (BSBA) হচ্ছে বাংলাদেশের জাহাজ ভাঙ্গা ইয়ার্ড মালিকদের একমাত্র সংগঠন। এই প্রতিষ্ঠানটি এই শিল্পের ধীরগতির অজুহাত তুলে মাঝে মাঝে সরকারের বিভিন্ন নির্দেশ অমান্য করে। কিছু কিছু ক্ষেত্রে বিরোধ নিষ্পত্তির পরও এ প্রতিষ্ঠান সরকারি সংস্থার সাথে দরকষাকষি করে।

সরকারি ও শিল্প অনুঘটক ছাড়াও সুশীল সমাজের প্রতিনিধিরা এ শিল্পকে জাতীয় ও আন্তর্জাতিক শ্রম আইন ও পরিবেশ আইন মেনে চলতে বাধ্য করে। বাংলাদেশ পরিবেশবাদী আইনজীবী সংস্থা (BELA) এক দশকের বেশি সময় ধরে দূষণকারী শিল্পের বিরুদ্ধে আইনগতভাবে লড়াই করে সক্রিয় ভূমিকা পালন করছে। বেলা (BELA) দূষিত জাহাজ ভাঙ্গা বন্ধ করা ও গোটা শিল্পকে শ্রমিক ও পরিবেশের জন্য নিরাপদ করার জন্য কাজ করছে। একটি দেশীয় থিংক ট্যাংক (Think Tank) প্রতিষ্ঠান হচ্ছে বাংলাদেশ ইনস্টিটিউট অব লেবার স্টাডিজ (বিআইএলএস) যা দেশের বিভিন্ন খাতের শ্রমিক সম্পর্কিত বিষয়গুলোর ওপর গবেষণা কর্ম সম্পাদনের পাশাপাশি জাহাজ ভাঙ্গা শিল্পের অবস্থার ওপর নিয়মিত জার্নাল ও গবেষণা কর্ম প্রকাশ করে থাকে। অধিকন্তু শিল্প মালিকদের কাছ থেকে ২০০৬

সালের শ্রম আইনের প্রতি সম্মতি আদায়ে কাজ করে। ২০০৩ সাল থেকে ইয়াং পাওয়ার ইন সোশ্যাল এ্যাকশন (ইপসা) এ খাতের সাথে যুক্ত রয়েছে। ২০০৩ সালে জাহাজ ভাঙ্গা শিল্পে বড় ধরনের দুর্ঘটনায় ৫০ জনেরও বেশি শ্রমিকের প্রাণহানী ঘটে। ইপসা গবেষণা কর্ম পরিচালনা ছাড়াও জাহাজ ভাঙ্গা শিল্পের বিভিন্ন বিপদ সম্পর্কে সচেতনতা বৃদ্ধিমূলক কর্মকাণ্ড পরিচালনা করছে। উপরন্তু বিভিন্ন বৈশ্বিক প্রতিষ্ঠান যেমন আন্তর্জাতিক শ্রম প্রতিষ্ঠান (আইএলও) ও বাসেল কনভেনশন সেক্রেটারিয়েট বাংলাদেশ জাহাজ ভাঙ্গা শিল্পে শ্রমিকদের অধিকার রক্ষায়, দূষণ ও ক্ষতিকর বর্জ্য অপসারণ ও নিয়ন্ত্রণে কাজ করছে। যাহোক, এসব বৈশ্বিক সংস্থার কর্মকাণ্ডের উপস্থিতি ও প্রভাব শ্রমিকদের জীবনে অতি নগন্য।

৭। জাহাজ ভাঙ্গা শিল্পে শ্রম বাজার গভর্নেন্সের চ্যালেঞ্জসমূহ

বাংলাদেশের জাহাজ ভাঙ্গা শিল্পের শ্রম বাজার গভর্নেন্স বাস্তবায়নে অনেক চ্যালেঞ্জ রয়েছে। জাহাজ ভাঙ্গা কাজের ঋতু নির্ভরতা এবং সরকার ও ইয়ার্ড মালিকদের মধ্যে সমন্বয়ের অভাবে শ্রমিকদের অসহনীয় কষ্ট কখনো শেষ হবে না।

জাহাজ ভাঙ্গা কাজের ঋতু নির্ভরতা শ্রমিক চাহিদা ও যোগানের ক্ষেত্রে নানা সমস্যা সৃষ্টি করে। যেহেতু খুবই কমসংখ্যক ইয়ার্ড বছরব্যাপী জাহাজ ভাঙ্গার কর্মকাণ্ড পরিচালিত করে, শ্রমিকরা সারা বছর এক ইয়ার্ড থেকে অন্য ইয়ার্ডে বিনা দরকষাকষিতে কর্ম খুঁজে বেড়ায়। এতে শ্রমিকদের ট্র্যাকিং/অনুসরণ করা কঠিন হয়ে পড়ে। প্রশিক্ষণ ও অন্যান্য পদক্ষেপ এই শিল্পের ভাসমান শ্রমিকদের আওতাভুক্ত করার ক্ষেত্রে অপ্রতুল। এজন্য কেন্দ্রীয় শ্রমিক নিবন্ধের প্রয়োজনীয়তার ওপর অনেক শিল্প অংশীদারগণ গুরুত্বারোপ করেছেন। বস্তুত ইয়ার্ড মালিকদের ইচ্ছা ও প্রনোদনার মধ্যে মূল চ্যালেঞ্জ নিহিত।

৮। উপসংহার

বাংলাদেশের জাহাজ ভাঙ্গা শিল্প এখনো শ্রমিক চাহিদা ও যোগান এবং সামগ্রিক শ্রম বাজার গভর্নেন্সের ক্ষেত্রে অনানুষ্ঠানিকতার একটি শক্তিশালী নিদর্শন।

দশকব্যাপী মানবাধিকার কর্মী, ট্রেড ইউনিয়ন, আইনজীবী, সাংবাদিক, পরিবেশবিদ ও সুশীল সমাজের আন্দোলনের ফলে জাহাজ ভাঙ্গা খাত বহুলাংশে শ্রমিক বান্ধব খাতে পরিণত হয়েছে। সাম্প্রতিক সময়ে স্যানিটারী সুবিধা ও পেশাগত নিরাপত্তা ব্যবস্থার ক্ষেত্রেও উন্নতি লক্ষ করা গেছে। আঘাত ও মৃত্যুজনিত ক্ষতিপূরণ সরকারি ও বেসরকারি সংস্থার নজরদারিতে নিয়মিত পরিশোধ করা হচ্ছে। বস্তুত সামগ্রিক শ্রম বাজার গভর্নেন্সে কাজের চুক্তি যথাযথভাবে প্রয়োগ করা, সর্বনিম্ন মজুরি, মান সম্মত কর্মঘণ্টা ইত্যাদি ক্ষেত্রে প্রতিবন্ধকতা এখনো রয়ে গেছে।

গ্রন্থপঞ্জি

- Abdullah, H. M., M. G. Mahboob, M. R. Banu and D. Z. Seker (2013): “Monitoring the Drastic Growth of Ship Breaking Yards in Sitakunda: A Threat to the Coastal Environment of Bangladesh,” *Environmental Monitoring and Assessment*, 185(5):3839–3851.
- BSBA (2016): *Annual Report of Bangladesh Ship Breakers Association (BSBA)*, Chittagong: BSBA.
- Grindle, M. S. (2011): “Good Enough Governance Revisited,” *Development Policy Review*, 29(s1):199-221.
- Hossain, M. S., S. R. Chowdhury, S. M. Jabbar, S. M. Saifullah and M. A. Rahman (2008): “Occupational Health Hazards of Ship Scrapping Workers at Chittagong Coastal Zone, Bangladesh,” *Chiang Mai J.Sci*, 35(2): 370-381.
- Hossain, M. M. and M. M. Islam (2006): *Ship Breaking Activities and its Impact on the Coastal Zone of Chittagong, Bangladesh: Towards Sustainable Management*, Chittagong: Young Power in Social Action (YPSA) of Bangladesh.
- International Labour Organization (ILO) (2011): *Labour Market Governance*, Geneva, ILO.
- Karim, M. S. (2009). “Violation of Labour Rights in the Ship-breaking Yards of Bangladesh: Legal Norms and Reality,” *The International Journal of Comparative Labour Law and Industrial Relations*, 25(4): 379-394.
- Sarraf, M., F. Steur-Lauridsen, M. Dyoulgerov, R. Bloch, S. Wingfield and R. Watkinson (2010): *Ship Breaking and Recycling Industry in Bangladesh and Pakistan*, Report No 58275-SAS, World Bank.
- Sale, J. P., and A. C. Bool (2010): “Recent Developments in Philippine Labor Market Governance: Shifting,” *OIDA International Journal of Sustainable Development*, 1(6): 79-88.
- YPSA (2005): *Workers in Ship-breaking Industries: A Base Line Survey of Chittagong Bangladesh*. Chittagong: Young Power in Social Action (YPSA).

সংযুক্তি-১

$$n_0 = \frac{1.96^2 \cdot 0.5 (1-0.5)}{(0.05)^2} \quad (P = 0.5) \text{ অজানা জনসংখ্যা অনুপাত এর কারণে।}$$

সংযুক্তি-২

$$n = \frac{1.96 * 15000}{1.96 + (15000 - 1)} \quad (\text{যেখানে, } N = 15000)$$