

“বাংলাদেশের শিল্প প্রতিষ্ঠান সমূহের কার্য পরিবেশ”

401323

GIFT



ঢাকা
বিশ্ববিদ্যালয়
একাধার



Dhaka University Library



401323

গবেষক : বিপ্লব কুমার বিশ্বাস

এম.ফিল - ২য় বর্ষ

রেজিস্ট্রেশন নং- ৪৩২

শিক্ষা বর্ষ - ১৯৯৬-৯৭

ঢাকা বিশ্ব বিদ্যালয়

অনানন্দ

০৪/০৮/৮০

অনন্দ মণ্ডল

০৪/০৮/৮০

401323

জকা
বিবক্তিত্যমর
প্রকাশ

অঙ্গীকার নামা

আমি এই মর্মে অঙ্গীকার করছি যে, “বাংলাদেশের শিল্প প্রতিষ্ঠান সমূহের কার্য পরিবেশ” এই অভিসন্দর্ভ পত্রে আমার জানামতে পূর্বে কোন গবেষক এ গবেষণা কাজটি করেননি এবং কোন জাতীয় বা আন্তর্জাতিক শত্রিকা বা কোথায়ও প্রকাশ করেননি।

401323



মহিমুল হক
ডঃ মোঃ সিরাজুল ইসলাম
অধ্যাপক, ব্যবস্থাপনা বিভাগ
ঢাকা বিশ্ববিদ্যালয়।

02/11/02
বিপ্লব কুমার বিশ্বাস
এম.ফিল (গবেষক)
ব্যবস্থাপনা বিভাগ
ঢাকা বিশ্ববিদ্যালয়।

“বাংলাদেশের শিল্প প্রতিষ্ঠান সমূহের কার্য পরিবেশ”

401323



তত্ত্বাবধায়ক : ড. মোঃ সিরাজুল ইসলাম

অধ্যাপক

ব্যবস্থাপনা বিভাগ

ঢাকা বিশ্ববিদ্যালয়

গবেষক : বিপ্লব কুমার বিশ্বাস

এম.ফিল - ২য় বর্ষ

রেজিস্ট্রেশন নং- ৪৩২

শিক্ষা বর্ষ - ১৯৯৬-৯৭

ঢাকা বিশ্ববিদ্যালয়

উৎসর্গ

যাঁদের অনুপ্রেরণায়ও আশীর্বাদে আমি এ কাজে হাত দিতে পেরেছি সেই পরম
আরাধ্য জনক-জননীর উদ্দেশ্যে এই প্রতিবেদনটি উৎসর্গ করা হলো ।

কৃতজ্ঞতা স্বীকার

সর্ব প্রথমে কৃতজ্ঞতা জানাই পরম করুণাময়কে যাঁর অপার করুণায় ও মঙ্গল বিধানে আমি গবেষণা কার্য সম্পাদন করে এ প্রতিবেদন লেখার কাজে হাত দেওয়ার সাহস পেয়েছি। আমি কৃতজ্ঞতা জানাই শ্রদ্ধেয় শিক্ষক ডঃ মোঃ সিরাজুল ইসলাম, অধ্যাপক ব্যবস্থাপনা বিভাগ, ঢাকা বিশ্ববিদ্যালয় কে যাঁর সার্বিক নির্দেশনা, তত্ত্বাবধান ও অত্যন্ত ব্যস্ততার মাঝেও যাঁর সহায়তা আমাকে প্রতিবেদন লিখতে অনুপ্রেরণা জুগিয়েছে। আমি কৃতজ্ঞতা জানাই কনফিডেন্স ইন্ডাস্ট্রিজ লিমিটেড-এর জি.এম মি. খায়রুজ্জামান-কে যিনি নিজে বিভিন্ন গার্মেন্টস্ প্রতিষ্ঠানে আমাকে নিয়ে গিয়ে তথ্য সংগ্রহ করতে সহায়তা করেছেন। এছাড়াও বিভিন্ন গার্মেন্টস্-এর কর্মকর্তা, কর্মচারী যারা আমাকে গবেষণার তথ্য প্রদান করে উপকৃত করেছেন তাদের কাছে আমি কৃতজ্ঞ। আমি সর্বশেষে কৃতজ্ঞতা জানাই ঢাকা বিশ্ববিদ্যালয়ের বৃত্তি বিভাগকে, যারা বৃত্তি প্রদান করে আমার গবেষণা কার্যের আর্থিক স্বচ্ছলতা প্রদান করে গবেষণা কার্য কে গতিশীল করেছেন।

-ঃ সূচীপত্র ঃ-

	পৃষ্ঠা নং
সেকশন- ০১ ঃ সূচনা	
০১.০১ ভূমিকা	৭
০১.০২ গবেষণার বিষয়	৮
০১.০৩ গবেষণার লক্ষ্য ও উদ্দেশ্য	৯
০১.০৪ প্রধান টার্গেট ও অংশগ্রহণকারী	১০
০১.০৫ গবেষণা পদ্ধতি	১০
০১.০৬ গবেষণা এলাকা	১১
০১.০৭ গবেষণা তথ্যের উৎস	১১
০১.০৮ রিসার্চ মেথোডোলজী	১২
০১.০৯ প্রতিপাদ্য বিষয় বেছে নেওয়ার যৌক্তিকতা	১৩
০১.১০ গবেষণার সীমাবদ্ধতা	১৪

সেকশন - ০২ : গার্মেন্টস শিল্পের ইতিহাস

০২.০১. বাংলাদেশের গার্মেন্টস শিল্পের ইতিহাস ও গার্মেন্টস সংক্রান্ত কিছু তথ্য ... ১৭

সেকশন - ০৩ : কার্য পরিবেশ, পরিবেশগত সমস্যা (ফলাফল) ও সুপারিশ

০৩.০১ কোড নম্বর অনুযায়ী বিভিন্ন গার্মেন্টস -এর নাম ও ঠিকানা ২৩

০৩.০২ প্রশ্নপত্রের আলোকে তথ্য সংগ্রহের ক্রমিক অনুযায়ী টেবুলেশন ২৯

০৩.০৩ বিভিন্ন প্রশ্নপত্রের ফলাফলের উপর সংক্ষিপ্ত আলোচনা ৩২

০৩.০৪ গার্মেন্টস শিল্পের বর্তমান অবস্থা ৪২

০৩.০৫ কার্য পরিবেশ বলতে কি বুঝায় ৪৫

০৩.০৬ উৎপাদনের উপর এর প্রভাব ৪৬

০৩.০৭ গার্মেন্টস এর কার্য পরিবেশের কিছু মৌলিক সমস্যা ৫৯

০৩.০৮ মৌলিক সমস্যা সমূহের সমাধানের উপর সুপারিশমালা ৬১

০৩.০৯ উপসংহার ৬৪

সেকশন : ০৪ (সংযুক্তি) ৬৫

রেফারেন্স : ৮১

মুখবন্ধ

বাস্তব অনুশীলন ব্যতীত কোন তত্ত্বীয় শিক্ষা পূর্ণতা লাভ করতে পারে না। এই পূর্ণতার জন্য প্রয়োজন তত্ত্বীয় শিক্ষা ও বাস্তব অনুশীলন এই দু'য়ের সুষ্ঠু সমন্বয়। গবেষণা কার্যক্রমের মূল উদ্দেশ্যই হচ্ছে তত্ত্বের সাথে বাস্তবের সংযোগ সাধন করা। তাত্ত্বিক জ্ঞানের পাশাপাশি বিভিন্ন প্রতিষ্ঠানে গিয়ে তাদের কার্যক্রম পরিদর্শন করে বাস্তব জ্ঞান অর্জন করা গেলে সেটি পরবর্তিতে কর্মক্ষেত্রে সহায়ক হয়। এ লক্ষ্যকে সামনে নিয়ে তত্ত্বাবধায়ক শিক্ষকের নির্দেশনায় আমি ঢাকা শহরের বিভিন্ন এলাকার ২০টি গার্মেন্টস্ শিল্পে যাই। গার্মেন্টস্গুলো সম্পর্কে পরিপূর্ণ ধারণা না হলেও আমি একটি ভাল ধারণা লাভ করেছি বলে মনে করি। গার্মেন্টস্ এর পরিবেশগত দিক ছিল আমার বিবেচ্য বিষয়। তারপরও আমি গার্মেন্টস্ এর বিভিন্ন দিক পরিদর্শন, পর্যালোচনা করে তথ্য সংগ্রহ করি। যা আমার প্রতিবেদনে প্রকাশের প্রয়াশ পাচ্ছি। আমি মনে করি এ প্রতিবেদনের পাঠকগণ গার্মেন্টস্ ও গার্মেন্টস্ এর পরিবেশ সম্পর্কে একটি ভাল ধারণা লাভ করতে পারবেন। এ প্রতিবেদন যদি কোন ব্যক্তি বা প্রতিষ্ঠানের কোন উপকারে আসে তাহলে আমার গবেষণা স্বার্থক হবে।

০২ নভেম্বর, ২০০২

ঢাকা বিশ্ববিদ্যালয়

বিপ্লব কুমার বিশ্বাস
গবেষক

সেকশন -০১ : সূচনা

০১.০১ ভূমিকা :

বাংলাদেশের ন্যায় উন্নয়নশীল দেশের অর্থনীতিতে শিল্পের গুরুত্ব অপরিসীম। বিশ্বের উন্নত দেশগুলি শিল্পোন্নয়নের মাধ্যমেই অধিকতর উন্নতি লাভ করেছে। অথচ বৃটিশ সরকারের উদাসীনতা ও ঔপনিবেশিক নীতি, পাকিস্তানী শোষণ, মূলধন ও কারিগরি জ্ঞানের অভাব, দক্ষ শ্রমিকের অভাব ইত্যাদি কারণে বাংলাদেশ শিল্প ক্ষেত্রে অনগ্রসর। দক্ষ শ্রমিকের অভাব অনেক ক্ষেত্রেই উৎপাদনশীলতা বৃদ্ধি না পাওয়ার কারণ হিসেবে অনেকে চিহ্নিত করলেও অর্থ লিঙ্গু শিল্পপতিদের কাছে শ্রমিকেরা যে কার্য পরিবেশে জীবনের ঝুঁকি নিয়ে কাজ করে এ মানবিক বিষয়টি অত্যন্ত তুচ্ছ। ১৯৫৭ সালে মেকগ্রেগর প্রদত্ত ওয়াই- তত্ত্বে বিশ্বাস রেখে আমি বলতে চাই, “মানুষ জনগত ভাবে অলস বা ফাঁকিবাজ নয়। সঠিক কার্য পরিবেশের ব্যবস্থা করলে তারা তাদের প্রচ্ছন্ন প্রতিভাকে বিকশিত করতে সক্ষম।” আমাদের দেশে সত্তা, তথাকথিত অদক্ষ কর্মীদের সুন্দর কার্য পরিবেশে সহায়ক আধুনিক যন্ত্রপাতির ব্যবহার, আধুনিক প্রযুক্তির ব্যবহার ও প্রশিক্ষণের মাধ্যমে দক্ষ ও উৎপাদনশীল করে তোলা সম্ভব। এদেশের রপ্তানী আয়ের প্রায় ৭৬% যে গার্মেন্টস শিল্প থেকে আসে সে গার্মেন্টস এর কার্য পরিবেশের উপর গবেষণা করে ক্রটি চিহ্নিত করে তা নিরসনকল্পে - বাস্তব সম্মত কিছু সুপারিশ প্রদান করা আমার লক্ষ্য। আর এ সুপারিশ এর মধ্যে মানবিক বিষয়টির উপর অধিক গুরুত্ব আরোপ করার চেষ্টা করেছি।

০১.০২ গবেষণার বিষয় :

আমার গবেষণার মূল প্রতিপাদ্য বিষয় “বাংলাদেশের শিল্প প্রতিষ্ঠান সমূহের কার্য পরিবেশ”। শিল্প প্রতিষ্ঠান হিসেবে আমি গার্মেন্টস্ শিল্পকে বেছে নিয়েছি। কারণ বাংলাদেশের সবচেয়ে সম্ভাবনাময় শিল্প হচ্ছে এ পোষাক প্রস্তুতকারক প্রতিষ্ঠান গার্মেন্টস্ শিল্প। ১১ই সেপ্টেম্বর, ২০০১-এ আমেরিকার টুইন টাওয়ারে বিমান হামলায় আমাদের গার্মেন্টস্ শিল্প বেশ খানিকটা ক্ষতিগ্রস্ত হলেও এ শিল্পের সম্ভাবনার দাড় এখনও বিশ্ব বাজারে যথেষ্ট। এ শিল্পের মাধ্যমে এক দিকে বিশাল জনগোষ্ঠীকে কাজে লাগিয়ে বেকারত্ব দূর করা সম্ভব হচ্ছে, অন্য দিকে এ শিল্পের মাধ্যমে অর্থনৈতিক ভীত মজবুত হচ্ছে। তবে এ বিশাল জনগোষ্ঠী যাতে মানুষের মর্যাদা পেয়ে, স্বাস্থ্যকর পরিবেশে কাজ করে বেঁচে থাকতে পারে সেটিই আমার আকাঙ্ক্ষা। আর সেই আকাঙ্ক্ষাকে সামনে রেখে হাঁটি হাঁটি পা পা করে এগিয়ে গেছি সম্মুখ পানে। গবেষণার বিষয় হিসেবে বেছে নিয়েছি শিল্পের পরিবেশকে। কারণ আমি একজন মানুষ হিসেবে আমার কাছে প্রাধান্য পেয়েছে এই মানবিক বিষয়টি।

০১.০৩ গবেষণার লক্ষ্য ৪

সরকার, বি.জি.এম.ই.এ ও শিল্প প্রতিষ্ঠান সমূহের মালিকদের মাধ্যমে কি কি বাস্তব পদক্ষেপ গ্রহণ করে স্বাস্থ্য সম্মত, আধুনিক, কার্যোপযোগী পরিবেশ নিশ্চিত করা যায় তার উপায় খুঁজে বের করাই এ গবেষণার লক্ষ্য।

গবেষণার উদ্দেশ্য :

- ১। বাংলাদেশের শিল্প প্রতিষ্ঠান সমূহের কার্য পরিবেশের ত্রুটি সমূহ চিহ্নিতকরণ।
- ২। কার্য পরিবেশ যদি ত্রুটিপূর্ণ, অস্বাস্থ্যকর, কার্যোপযোগী না হয় তাহলে কেন তা ত্রুটিপূর্ণ, অস্বাস্থ্যকর বা কার্যোপযোগী নয় তার সুনির্দিষ্ট কারণ অনুধাবন ও তা লিপিবদ্ধকরণ।
- ৩। কার্য পরিবেশ উন্নতকরণ কল্পে কি বাস্তব ও কার্যকর পদক্ষেপ গ্রহণ করা যেতে পারে ও কি কি সহায়তা দেওয়া যেতে পারে তা নির্ধারণ করা।
- ৪। নির্ধারক সমূহ সরকার, বি.জি.এম.ই.এ, শিল্পের মালিকদের অবহিত করা সম্ভব হলে দু' একটা আধুনিক, স্বাস্থ্যসম্মত গার্মেন্টস শিল্পকে মডেল হিসেবে উপস্থাপন করা।
- ৫। প্রয়োজনে সরকারকে এ ব্যাপারে কঠোর আইন প্রণয়ন ও বাইয়ারদের দৃষ্টিগোচর করার ব্যবস্থা করার জন্য অনুরোধ করা।

০১.০৪ প্রধান টার্গেট ও অংশগ্রহণকারী :

আমার গবেষণার মূল টার্গেট ছিল গার্মেন্টস শিল্পের শ্রমিক কর্মচারী ও কর্মকর্তাবৃন্দ। একটি গার্মেন্টস শিল্পের উৎপাদন কার্যে সরাসরি নিয়োজিত থাকে শ্রমিক-কর্মীরা। এদের দিক নির্দেশনা দেয় কর্মকর্তারা। মালিক পক্ষ বাইয়ারদের নিকট হতে পণ্যের আদেশ পেয়ে তাদের অর্ডার অনুযায়ী পণ্য উৎপাদন করার পরিকল্পনা হাতে নেয়। পরিকল্পনা অনুযায়ী কর্মকর্তাদের মাধ্যমে শ্রমিক-কর্মচারীদের কাজ করিয়ে নেয়। শ্রমিক-কর্মচারীরা একদিকে কর্মকর্তাদের চাপের মধ্যে থাকে, কখনও কখনও মালিক সরাসরি তাদের উপর চাপ সৃষ্টি করে। সুতরাং বাস্তব অর্থে শ্রমিক-কর্মচারীদের মানবিক দিকটা হয় উপেক্ষিত। তাই আমার প্রধান টার্গেট শ্রমিক-কর্মচারীরা এবং পরে এদের সাথে সংশ্লিষ্ট কর্মকর্তাবৃন্দ।

০১.০৫ গবেষণার পদ্ধতি

গবেষণার জন্য উপাত্ত সংগ্রহের প্রয়োজন হয়। এ উপাত্ত দুই ভাবে সংগ্রহ করা যায় প্রাথমিক উৎস ও মাধ্যমিক উৎস হতে। আমি দু'টি উৎস হতেই তথ্য সংগ্রহ করেছি। প্রাথমিক উৎসের মাধ্যম হিসেবে আমি নমুনায়ন পদ্ধতি ব্যবহার করেছি। একটি সুনির্দিষ্ট প্রশ্নপত্র প্রণয়ন করে প্রশ্নপত্রের মাধ্যমে ৩০০০ এর অধিক গার্মেন্টস এর মধ্যে বিশ (২০) টি গার্মেন্টস হতে শ্রমিক -কর্মচারী, কর্মকর্তাদের সাথে সরাসরি প্রশ্ন করে উত্তর বের করে নিয়ে আসার চেষ্টা করেছি। আর মাধ্যমিক উৎস হিসেবে বি.জি.এম.ই.এর বিভিন্ন প্রকাশনা, স্যার এম.এ কাশেম বিভাগীয় প্রধান (গার্মেন্টস) কলেজ অব টেক্সটাইল টেকনোলজী, তেঁজগাও ঢাকার লিখিত বই, এন.জি.ও গবেষণা প্রতিবেদন ইত্যাদির সহায়তা নিয়েছি।

০১.০৬ গবেষণার এলাকা :

গবেষণার এলাকা হিসেবে আমি রাজধানী ঢাকা শহরকে বেছে নিয়েছি। ঢাকা শহরের মিরপুরের বিভিন্ন এলাকা, মহাখালী, তেঁজগাঁও, মতিঝিল প্রভৃতি এলাকার বিভিন্ন গার্মেন্টস্-এ গবেষণা কার্য চালিয়েছি।

০১.০৭ গবেষণা তথ্যের উৎস :

গবেষণার তথ্য সংগ্রহের জন্য যে সমস্ত পদ্ধতি ব্যবহার করা হয়েছে তা হলো :

১. সাক্ষাৎকার
২. পর্যবেক্ষণ পদ্ধতি
৩. আলোচনা
৪. প্রকাশিত প্রতিবেদনের সহায়তা গ্রহণ
৫. বিভিন্ন প্রকাশনার সহায়তা গ্রহণ

১. সাক্ষাৎকার : প্রয়োজনীয় তথ্য সংগ্রহ করার জন্য একটি লিখিত প্রশ্নপত্র গার্মেন্টস্-এর কর্মকর্তা, কর্মচারীদের সামনে উপস্থাপন করে সরাসরি সাক্ষাৎকার গ্রহণ করা হয়েছে।

২. পর্যবেক্ষণ পদ্ধতি : কর্মকর্তাদের সহায়তায় কয়েকটি গার্মেন্টস্-এর বিভিন্ন বিভাগ ঘুরে ঘুরে বাস্তব অবস্থা পর্যবেক্ষণ করেছি এবং গার্মেন্টস্ থেকে ফিরে প্রশ্নপত্রের গবেষকের মন্তব্যের ঘরে মন্তব্য লিখেছি।
৩. আলোচনা : এছাড়াও কর্মকর্তা-কর্মচারীদের সাথে আনুষ্ঠানিক এবং অনানুষ্ঠানিক আলাপ-আলোচনার মাধ্যমে কিছু বিষয় বের করার চেষ্টা করেছি।
৪. প্রকাশিত প্রতিবেদনের সহায়তা পদ্ধতি : বিভিন্ন এন.জি.ও, পূর্বের সিনিয়র ভাইয়ের প্রকাশিত প্রতিবেদন এ প্রতিবেদন প্রস্তুতে সহায়তা করেছে।
৫. বিভিন্ন প্রকাশনার সহায়তা গ্রহণ : গার্মেন্টস্ সংক্রান্ত বিভিন্ন প্রকাশনার সহায়তা এ প্রতিবেদন প্রস্তুতকালে গ্রহণ করা হয়েছে।

০১.০৮ রিসার্চ মেথোডোলজী :

গবেষণার বিষয় : “বাংলাদেশের শিল্প প্রতিষ্ঠান (গার্মেন্টস্) সমূহের কার্য পরিবেশ”

এলাকা : রাজধানী ঢাকার মিরপুর, তেঁজগাঁও, মহাখালী, মতিঝিল প্রভৃতি এলাকাকে বেছে নেওয়া হয়েছে।

উত্তর দাতা : গার্মেন্টস্ এর কর্মকর্তা, কর্মচারীবৃন্দ। প্রতিটি গার্মেন্টস্-এর ন্যূনতম ৪ জন শ্রমিক ও ২ জন কর্মকর্তার কাছ থেকে উত্তর সংগ্রহ করা হয়েছে।

অনুসরণীয় পদ্ধতি : এ গবেষণায় প্রশুমালা পদ্ধতি ব্যবহার করা হয়েছে। দেশের ৩০০০ এর অধিক গার্মেন্টস এর ভেতর থেকে ঢাকা শহরের শুধুমাত্র ২০ টি গার্মেন্টস শিল্পকে নমুনায়ন পদ্ধতিতে নির্দিষ্ট কিছু প্রশ্নের মাধ্যমে উত্তর দাতাদের কাছে থেকে তথ্য সংগ্রহ করা হয়েছে। সকল গার্মেন্টস তাদের ভেতরে প্রবেশাধিকার দেয়নি। শুধুমাত্র যে সকল গার্মেন্টস দু' তিন বারে হলেও সময় দিতে সম্মত হয়েছে। তাদের কাছ থেকে তথ্য সংগ্রহ করা গেছে।

এর আগে OXFAM, আইন ও সালিশ কেন্দ্র, CARE - Bangladesh গার্মেন্টস - এর উপর বেশ কিছু গবেষণা কার্য চালিয়েছে। তারা Sanitation ও Health দু'টি

বিষয়ের উপর গুরুত্ব আরোপ করেছে। কিন্তু পরিবেশগত অন্যান্য বিষয় বিশেষ করে উর্ধ্বতনদের আচরণ, বিনোদনমূলক ব্যবস্থা, নারী পুরুষের ভিন্ন কার্য পরিবেশ, কর্মী টার্নওভারের কারণ, কাজ করার প্রয়োজনীয় উপকরণের প্রাচুর্যতা বিষয়গুলোর প্রতি গুরুত্ব আরোপ করেনি। আমি আমার গবেষণায় মানবিক ও বাহ্যিক উভয় পরিবেশের উপর সবিশেষ গুরুত্ব আরোপ করার চেষ্টা করেছি।

০১.০৯ প্রতিপাদ্য বিষয় বেছে নেওয়ার যৌক্তিকতা :

বাংলাদেশের ন্যায় উন্নয়নশীল দেশের অর্থনীতিতে শিল্পের গুরুত্ব অপরিসীম। বিশ্বের উন্নত দেশগুলি শিল্পোন্নয়নের মাধ্যমেই অধিকতর উন্নতি লাভ করেছে। অথচ বৃটিশ সরকারের উদাসীনতা ও উপনিবেশিক নীতি, পাকিস্তানী শোষণ, মূলধনের অভাব, দক্ষ শ্রমিকের অভাব ইত্যাদি কারণে এ দেশ শিল্প ক্ষেত্রে অনগ্রসর রয়েছে। দক্ষ শ্রমিকের অভাব অনেক ক্ষেত্রেই উৎপাদনশীলতা বৃদ্ধি না পাওয়ার কারণ হিসেবে অনেকেই চিহ্নিত করেছেন। কিন্তু শ্রমিকেরা যে পরিবেশে তাদের জীবনের ঝুঁকি নিয়ে

কাজ করছে সে মানবিক দিকটা অর্থলিঙ্গ শিল্পপতিদের কাছে নিতান্তই তুচ্ছ। বছর খানেক আগেও পত্রিকা খুললে দেখা যেত “গার্মেন্টস্ আশুন’ পুড়ে জন লোক মারা গেছে, ছাদ থেকে লাফিয়ে পড়ে মরেছে জন। অবস্থার উন্নতি ঘটলেও ০৮ই আগষ্ট’ ২০০১ইং মিরপুরের সোয়েটার ফ্যাক্টরী বিদ্যুৎ শর্টসার্কিটে ৪ টি গার্মেন্টস-এ মৃত্যু বরণ করে ১৯ জন শ্রমিক। পরিবেশের উন্নতি ঘটলেও রয়ে গেছে নানা বিপদজনক সমস্যা। ৯ই আগষ্ট’ ২০০১ এর দৈনিক ইন্ডেকাক পত্রিকায় প্রকাশিত “এক দশকে দুই শতাধিক গার্মেন্টস্ শ্রমিকের প্রাণহানী” - শীর্ষক লেখাটি পড়ে বোঝা যায় গার্মেন্টস্ এর কার্যপরিবেশ কতটা ঝুঁকিপূর্ণ। প্রকৃত অর্থে কিছু আধুনিক গার্মেন্টস্ হয়েছে বটে কিন্তু গার্মেন্টস্গুলোর অনেকটাই রয়ে গেছে ঝুঁকিপূর্ণ অবস্থায়। গার্মেন্টস্ এর মহিলা শ্রমিকেরা নিজ অফিসের কর্মকর্তা, সহকর্মী এমনকি রাতে বাসার ফেরার পথে নরপিচাচাদের লাগসার শিকার হচ্ছে। এ সকল নিয়ম দেখে, পত্রিকায় পড়ে গার্মেন্টস্ এর উপর গবেষণার ইচ্ছা জাগে। পরে এক বন্ধুর সহায়তায় দুই তিনটি গার্মেন্টস্ এ যাই। এর পরিবেশ পরিস্থিতি মনকে ভারী করে তোলে। এরপরে তত্ত্বাবধায়ক শিক্ষকের সহায়তায় এরকম একটি মানবিক বিষয়ের উপর গবেষণায় লিপ্ত হই। বড় কোন সমাধান করতে না পারি আশা রাখি গার্মেন্টস্ শিল্পের পরিবেশের একটি বাস্তব চিত্র তুলে ধরতে পারব।

০১.১০ গবেষণার সীমাবদ্ধতা :

প্রতিটি কাজেরই কিছু কিছু সীমাবদ্ধতা থাকে। তেমনি আমার এ গবেষণার ক্ষেত্রেও কিছু সীমাবদ্ধতা দেখা দেয়। সীমাবদ্ধতা সমূহ নিম্নে উপস্থাপন করা হলো :

১. তথ্য সংগ্রহে সীমাবদ্ধতা
২. সময়ের সংক্ষিপ্ততা.
৩. প্রাতিষ্ঠানিক গোপনীয়তা, নিরাপত্তা ব্যবস্থার সমস্যা
৪. যোগাযোগ সমস্যা
৫. অন্যান্য

১. তথ্য সংগ্রহে সীমাবদ্ধতা : প্রতিবেদন তৈরীর জন্য প্রয়োজনীয় প্রাথমিক তথ্য প্রাপ্তির ক্ষেত্রে সমস্যার সম্মুখীন হয়েছি। গার্মেন্টস শিল্পের কর্মকর্তারা সকল তথ্য প্রদান করতে চায়নি বা পারেনি।
২. সময়ের সংক্ষিপ্ততা : সময়ের সংক্ষিপ্ততার কারণে ৩০০০ এর অধিক গার্মেন্টস শিল্পের মধ্য থেকে মাত্র বিশ (২০)টি গার্মেন্টস -এর উপর এ গবেষণা কার্য চালানো হয়েছে। এছাড়াও মাধ্যমিক তথ্য সংগ্রহ করতে গিয়ে প্রচুর সময় ব্যয় হয়েছে। এক বছর তথ্য সংগ্রহ করে প্রতিবেদন দাখিল করার জন্য যথেষ্ট সময় নয় বলে আমি মনে করি। প্রতিটি গার্মেন্টস এ যাওয়ার পূর্বে গার্মেন্টস -এর কর্মকর্তাদের সাথে ২/৩ বার গিয়ে গিয়ে সাক্ষাৎকারের সময় নির্ধারণ করতে হয়েছে। কর্মকর্তারা ভীষণ ব্যস্ত থাকায় তাদের কাছ থেকে পর্যাপ্ত সময় পাওয়া যায়নি।
৩. প্রাতিষ্ঠানিক গোপনীয়তা ও নিরাপত্তা ব্যবস্থা : প্রাতিষ্ঠানিক গোপনীয়তা রক্ষা করতে গিয়ে অনেক কর্মকর্তা, কর্মচারী তথ্য প্রদানে গড়িমসি করেছে। কর্মচারীদের বেতন, বয়স, প্রতিষ্ঠানের চাকুরী বিধি, ছুটির বিধি, টার্নওভার ইত্যাদি বিষয় প্রতিষ্ঠানের গোপন বিষয় বলে অনেকে উল্লেখ করেছেন। এছাড়া গার্মেন্টস নিরাপত্তা ব্যবস্থার কারণে অনেক গার্মেন্টস-এ প্রবেশ করা সম্ভব হয়নি।
৪. যোগাযোগের সমস্যা : কর্মচারীদের অনেক বিষয় বললেও তারা তা বুঝতে পারেনি। অনেক ক্ষেত্রে তারা “তোতা পাখির” মতো শিখানো বুলি বলেছে। তাই আমার কথা বুঝতে চায়নি।

৫. অন্যান্য : কর্মকর্তা, কর্মচারীদের শিক্ষাগত যোগ্যতা, আচরণগত সমস্যা, গোড়ামি কিছু কিছু ক্ষেত্রে সমস্যায় ফেলেছে। কেউ কেউ বিষয়টি ভীতকর মনে করে তথ্য দিতে চায়নি। কেউবা গুরুত্বহীন মনে দায়সারা গোছের উত্তর প্রদান করেছেন। কেউ কেউ এই গবেষণার ফলাফল এবং তাদের ভাগ্যের কি উন্নয়ন হবে জানতে চেয়ে টিপপনীও কেটেছেন।

সেকশন - ০২ : গার্মেন্টস্ শিল্পের ইতিহাস

০২.০১.বাংলাদেশ গার্মেন্টস্ শিল্পের ইতিহাস ও গার্মেন্টস্ সংক্রান্ত কিছু তথ্য :

গার্মেন্টেস্ শব্দের অর্থ পোশাক বা বস্ত্রাদি। গার্মেন্টেস্ এমন একটি আর্থিক প্রতিষ্ঠান, যেখানে পোশাক প্রস্তুত করা হয়।

কেহ কেহ গার্মেন্টেসকে বিভিন্ন ধরণের নাম দিয়ে থাকেন যেমন- অ্যাপারেল, ফেয়ার ফ্যাবরিক। অ্যাপারেল অর্থ পোশাক পরিচ্ছদ আর ফেয়ার ফ্যাবরিক অর্থ সুন্দর বস্ত্রাদি। কাজেই গার্মেন্টেস, অ্যাপারেল, ফেয়ার ফ্যাবরিক প্রত্যেকটি ইংরেজী ভাষা হতে সৃষ্টি হয়েছে।

মানুষের মৌলিক পাঁচটি চাহিদার মধ্যে বস্ত্রের স্থান দ্বিতীয়। অনু ছাড়া যেমন- বেঁচে থাকা যায় না তেমনি বস্ত্র ছাড়াও মানব সমাজে বসবাস করা যায় না। মূলত লজ্জা নিবারণ ও প্রাকৃতিক আবহাওয়ার রক্ষণা থেকে দেহকে রক্ষার জন্যই মানুষের জন্ম থেকে মৃত্যু পর্যন্ত এই সুদীর্ঘ সময়ের জন্য বস্ত্রের প্রয়োজন। আদিকালে গাছের লতা, পাতা, ছাল এবং পশুর চামড়া দিয়ে মানুষের বস্ত্রের প্রয়োজন মিটানো হতো এবং পরবর্তীতে ধীরে ধীরে আঁশ, সূতা ও কাপড়ের ব্যবহার রপ্ত করে। কবে, কখন এবং কোথায় প্রথম কাপড়ের ব্যবহার আরম্ভ হয় তার সঠিক তথ্য আজও অজানা, তবে একথা সত্য যে, এক সময়ে মানুষ সূই সূতা দিয়ে হাতে সেলাই করে পোশাক তৈরী করত।

সেলাই মেশিনের সাহায্যে পোশাক সেলাই করার ইতিহাস মাত্র ২৪৫ বৎসর আগের কাহিনী। সেলাই মেশিনের প্রাচীন ইতিহাস ঘাটলে দেখা যায় যে, ১৭৫৫ইং সালে ইংল্যান্ডের চার্লস ফেডরিক প্রথম যান্ত্রিক সেলাই মেশিন আবিষ্কার ও প্যাটেন্ট করেন, যা দ্বারা হ্যাণ্ড স্টিচের ন্যায় স্টিচ উৎপন্ন করা যেত। বাণিজ্যিক ভাবে সফল সেলাই মেশিন আবিষ্কৃত হয় ১৮৫১ইং সালে যার আবিষ্কারক ইসাক মেরিট সিঙ্গার। ইংল্যান্ড সেলাই মেশিন প্রস্তুতকারী হিসাবে বর্তমান বিশ্বে সবচেয়ে নাম করা।

জাপানের জুকি কোম্পানী ১৯৪৫ইং সালে জাপানের টোকিওতে স্থাপিত হয় এবং ১৯৪৭ সালে তারা তাদের প্রথম সেলাই মেশিন তৈরী করে।

রেডিমেইড পোশাক তৈরীর ইতিহাস মাত্র ১৭২ বৎসরের প্রাচীন কাহিনী। ইংরেজী ১৮২৯ সালে ৮০টি সেলাই মেশিন নিয়ে প্যারিসে বিশ্বের প্রথম গার্মেন্টস ফ্যাক্টরী স্থাপিত হয় এবং এ ফ্যাক্টরীতে মিলিটারীদের ইউনিফর্ম তৈরী করা হতো। গ্রেড ব্রিটেনের লিড্‌স শহরে ১৮৫৬ ইং সালে জন বেরেন ৩টি সেলাই মেশিন নিয়ে প্রথম গার্মেন্টস ফ্যাক্টরী চালু করেন। বাংলাদেশের প্রথম গার্মেন্টস ফ্যাক্টরী স্থাপিত হয় ১৯৬০ সালে ঢাকার উর্দুরোডে যার নাম রিয়াজ গার্মেন্টস।

প্রাথমিক ভাবে রিয়াজ গার্মেন্টস এর উৎপাদিত পোশাক স্থানীয় বাজারে বিক্রয় করা হতো। ইংরেজী ১৯৬৭ সালে রিয়াজ গার্মেন্টস এর উৎপাদিত ১০,০০০ পিস শার্ট বাংলাদেশ হতে সর্বপ্রথম বিদেশে (ইংল্যান্ড) রপ্তানী করা হয়।

গার্মেন্টস প্রস্তুতকারক ও গার্মেন্টস রপ্তানীকারক দেশ হিসাবে প্রকৃত পক্ষে ১৯৮১-৮২ সালে ০.১ বিলিয়ন টাকার রেডিমেইড গার্মেন্টস রপ্তানী করে বিশ্ব বাজারে বাংলাদেশের

পদচারণা আরম্ভ হয়। উক্ত সময়ে বাংলাদেশের অর্থনীতিতে গার্মেন্টস শিল্পের তেমন কোন উল্লেখযোগ্য ভূমিকা ছিল না। অথচ মাত্র ১০ বৎসরের ব্যবধানে বাংলাদেশের পোশাক রপ্তানীর পরিমাণ (১৯৯১-৯২) সালে ৪৫ বিলিয়ন টাকায় উন্নীত হয় এবং ১৯৯৮-৯৯ সালে ২৫০ বিলিয়ন বাংলাদেশ মোট রপ্তানী আয়ের ৭৬% এরও বেশী আয় হচ্ছে রেডিমেইড পোশাক রপ্তানী মাধ্যমে।

বিজিএমইএ নামে গার্মেন্টস শিল্পের জন্য বাংলাদেশে একটি এ্যাসোসিয়েশন রয়েছে। বর্তমানে বাংলাদেশে ৩০০০ গার্মেন্টস ফ্যাক্টরী আছে, যার মধ্যে ঢাকায় ২৪০০টি, চিটাগাং এ ৫০০টি এবং অবশিষ্ট গুলি দেশের অন্যান্য স্থানে অবস্থিত। এই গুলির মধ্যে অধিকাংশ গার্মেন্টস ফ্যাক্টরী সরাসরি পোশাক রপ্তানী করে থাকে মোট গার্মেন্টস ফ্যাক্টরীর মধ্যে প্রায় ২৫০টি ফ্যাক্টরী বিদেশী বিনিয়োগকারীদের সহিত যৌথ উদ্যোগে স্থাপন করা হয়েছে। গার্মেন্টস সেক্টরে বর্তমানে ১৫ লক্ষ শ্রমিক, কর্মচারী ও কর্মকর্তা সরাসরি কর্মরত আছেন, যার শতকরা ৮৫ ভাগই মহিলা। বর্তমানে বাংলাদেশের ৩,৫০,০০০ ইণ্ডাস্ট্রিয়াল সেলাই মেশিন আছে। বিশ্ব বাজারে মোট ১১৫টি গার্মেন্টস কেটাগরি আছে এবং বাংলাদেশ হতে আমেরিকায় ২০টি কেটাগরির পোশাক আছে, যার মধ্যে বাংলাদেশের জন্য ২৮টি ক্যাটাগরির উপর কোটা আরোপ করা হয়েছে এবং ৫৬টি ক্যাটাগরির উপর কোন কোটা আরোপ করা হয় নাই। ফলে কোটা মুক্ত ক্যাটাগরির গার্মেন্টস তৈরী ও রপ্তানী বাংলাদেশ হতে ক্রমাগত বৃদ্ধি পাচ্ছে।

বাংলাদেশের গার্মেন্টস ফ্যাক্টরীতে প্রধানত ওভেন শার্ট, টি-শার্ট, ট্রাউজার, জ্যাকেট, জগিং, স্যুট, শার্টস, ব্রিজ ইত্যাদি বেশী পরিমাণে তৈরী হচ্ছে। এ সকল পোশাক বিশ্বের বিভিন্ন দেশে রপ্তানী করা হয় তবে মূলতঃ আমেরিকা, কানাডা, ইইসি এবং অন্যান্য

ইউরোপীয় দেশসমূহে উল্লেখযোগ্য পরিমাণে রপ্তানী করা হয়। পোশাক রপ্তানীকারক দেশ হিসাবে বাংলাদেশ আমেরিকায় ৭ম স্থান, ইইসিতে ১০ স্থান এবং কানাডায় ৯ম স্থান অধিকার করেছে। ইইসি দেশ সমূহে শার্ট রপ্তানীকারক দেশ হিসাবে বাংলাদেশের স্থান প্রথম, ইহা ছাড়াও বাংলাদেশ হতে অস্ট্রেলিয়া, বেলজিয়াম, জার্মান, ফ্রান্স, হংকং, ইতালি, জাপান, নরওয়ে, নেদারল্যান্ড, সুইডেন, সুইজারল্যান্ড এবং মিডিল ইস্টে বিভিন্ন ক্যাটাগরির রেডিমেইড পোশাক রপ্তানী করা হয়।

রেডিমেইড গার্মেন্টস রপ্তানীর মাধ্যমে যে পরিমাণ বৈদেশিক মুদ্রা বাংলাদেশ উপার্জন করেছে তার প্রায় ৮০% বৈদেশিক মুদ্রা পোশাক তৈরীর জন্য প্রয়োজনীয় কাঁচামাল আমদানী করার জন্য ব্যয় হয়ে যাচ্ছে। বর্তমানে বাংলাদেশ সরকার পোশাক তৈরীর জন্য প্রয়োজনীয় কিছু কিছু কাঁচামাল যেমন কাপড়, লাইনিং, সেলাই সূতা, বোতাম, জিপার, লেবেল ইত্যাদি দেশের মধ্যেই উৎপাদনের জন্য উদ্যোগ নিয়েছে। ফলে আশা করা যাচ্ছে যে, অদূর ভবিষ্যতে পোশাক রপ্তানীর মাধ্যমে নেট বৈদেশিক মুদ্রা আয়ের পরিমাণ আরও অনেকগুণ বৃদ্ধি পাবে।

বর্তমানে নিট গার্মেন্টস যেমন টি-শার্ট উৎপাদনকারী গার্মেন্টস ফ্যাক্টরী ও নিটিং মিলের প্রবৃদ্ধি অত্যন্ত লক্ষ্যণীয়। কারণ ইইসি মার্কেট টি-শার্ট রপ্তানী কারক দেশ হিসাবে বাংলাদেশ প্রথম স্থান অধিকার করেছে এবং টি-শার্ট রপ্তানীর যথেষ্ট সুযোগও রয়েছে। বাংলাদেশের রপ্তানীর পরিসংখ্যান থেকে দেখা যায় যে, টি-শার্টের রপ্তানী ১৯৮৯ ইং সনের তুলনায় ১৯৯১ইং সনে ৪০% বেশী হয়েছে। তবে এখানে উল্লেখ করা প্রয়োজন যে টি-শার্টের মধ্যে তুলনামূলক ভাবে কম দামের টি-শার্ট গুলি বাংলাদেশে তৈরী হচ্ছে এবং বিদেশ রপ্তানী করেছে।

বাংলাদেশের গার্মেন্টস্ ফ্যাক্টরীতে কর্মরত বিশ্বের অন্যান্য দেশের গার্মেন্টস্ ফ্যাক্টরীতে কর্মরত শ্রমিকদের চেয়ে অনেক কম পারিশ্রমিকের বিনিময়ে কাজ করেছে। মাত্র কয়েকটি গার্মেন্টস্ শ্রমিকদের মাসিক বেতনের একটি তালিকা নিম্নে দেখানো হইল।

সুইডেন	৩৮৪	ইউ. এস. ডলার
তাইওয়ান	২৮৮	"
দক্ষিণ কোরিয়া	২০৫	"
হংকং	১১৪	"
পাকিস্তান	৬৩	"
ভারত	৫৫	"
বাংলাদেশ	২৯	"

আমেরিকা, কানাডা এবং ইইসি দেশ সমূহে উল্লেখযোগ্য পোশাক রপ্তানী কারক দেশ সমূহের পোশাক রপ্তানীর হার ও অবস্থান সম্পর্কে নিম্নে ছক আকারে কিছু তথ্য দেওয়া হল :

পোশাক রপ্তানীকারক দেশের নাম	আমেরিকা মার্কেট শেয়ার	কানাডা মার্কেট শেয়ার	ইইসি কর্তৃক মিলিয়ন পিছ পোশাক আমদানী
চায়না	১৪.৩%	২১.৩%	১৩০
হংকং	১১.৩%	১৭.৫%	১৫৫
তাইওয়ান	৯.৬%	৬.৯%	-
দক্ষিণ কোরিয়া	৬.১%	৫.৩%	-
ডমিনিকান রিপাবলিক	৫.৫%	-	-
ফিলিপাইন	৫.৪%	৪.২%	৩৬
বাংলাদেশ	৪.৯%	৩.৭%	২৮৫
মেক্সিকো	৩.৬%	-	-
ভারত	৩.৫%	৫.৮%	১৩৫
ইন্দোনেশিয়া	৩.২%	-	৫০
মালয়েশিয়া	-	৪.৮%	৩৩
পাকিস্তান	-	৪.৪%	৩৮
থাইল্যান্ড	-	-	৪০
শ্রলংকা	-	-	৩৪

সেকশন -০৩ : কার্য পরিবেশ, পরিবেশগত সমস্যা ও সুপারিশমালা

০৩.০১ কোড নম্বর অনুযায়ী বিভিন্ন গার্মেন্টস এর নাম ও ঠিকানা :

সংগ্রহ কোড -০১

অনন্ত এ্যাপারেলস্ লিমিটেড
১৩৬, এলিফ্যান্ট রোড,
(৪র্থ ও ৫ম তলা)
ঢাকা।

সংগ্রহ কোড -০২

অনন্যা এ্যাপারেলস্ লিমিটেড
১৫৫/১, অনিক প্লাজা
হাই রাইজ বিল্ডিং (৪র্থ তলা)
মিরপুর-১২
ঢাকা-১২১৬

401323

ঢাকা
বিখক্সিয়ালর
এছানার

সংগ্রহ কোড -০৩

অনন্ত ফ্যাশন লিমিটেড
১৩৬, এলিফ্যান্ট রোড,
(৭ম - ৯ম তলা)
অনন্ত প্লাজা
ঢাকা।

সংগ্রহ কোড -০৪

অনন্ত শোর্টস ওয়্যার লিমিটেড
১৩৬, এলিক্যান্ট রোড,
৯ম তলা
ঢাকা।

সংগ্রহ কোড -০৫

ফিরোজা গার্মেন্টস্ লিমিটেড
৩, সুজাতনগর
(৩য় তলা)
মিরপুর-১২
ঢাকা-১২১৬

সংগ্রহ কোড -০৬

বে-প্যাসিফিক
ক-১৯, মহাখালী রেল গেইট
(পেট্রোল পাম্পের কাছে)
ঢাকা-১২১২।

সংগ্রহ কোড -০৭

হিসাম এ্যাপারেলস্ লিমিটেড
২ দারুস সালাম রোড,
(১ম, ৩য়, ৪র্থ ও ৫ম তলা)
ঢাকা।

সংগ্রহ কোড -০৮

ভারটেক্স ফ্যাশন লিমিটেড
১নং সুপার মার্কেট (খলিল ভবন)
দারুস সালাম রোড
(৩য় ও ৪র্থ তলা)
মিরপুর-০১
ঢাকা-১২১৬।

সংগ্রহ কোড -০৯

টুইং হাই সোয়েটার লিমিটেড
২০৩ - ১৮৩, সেনপাড়া, পর্বতা
(২য় - ৮ম তলা) (২য় - ৫ম তলা)
মিরপুর-১০
ঢাকা-১২১৬।

সংগ্রহ কোড -১০

কনফিডেন্স ইণ্ডাস্ট্রিজ লিমিটেড
সেকশন-০২, ব্লক-এ,
রোড-০২, প্লট - ১০৪
মিরপুর -০২
ঢাকা-১২১৬।

সংগ্রহ কোড -১১

সামসুল আল-আমিন ফ্যাশন লিমিটেড
৭০, দিলকুশা বা/এ
(৩য় - ৪র্থ তলা)
ঢাকা-১০০০

সংগ্রহ কোড -১২

আউট ফিট ফ্যাশন লিমিটেড
৯৭০, শেওড়া পাড়া
(২য় - ৬ষ্ঠ তলা)
মিরপুর,
ঢাকা-১২১৬।

সংগ্রহ কোড -১৩

মেহেদী গার্মেন্টস্ লিমিটেড
২৭নং, সেনপাড়া, পর্বতা
মিরপুর-১০
ঢাকা-১২১৬।

সংগ্রহ কোড -১৪

এসপিএফ ফ্লোরিং এক্সপ্লোজার বাংলাদেশ প্রাইভেট লিমিটেড
৪০৫, তেঁজগাঁও শিল্প এলাকা
(৩য় - ৪র্থ তলা)
ঢাকা।

সংগ্রহ কোড -১৫

ইস্টার মার্ক
গুলশান টাওয়ার
(৪র্থ তলা)
গুলশান-০২
ঢাকা।

সংগ্রহ কোড -১৬

এ্যারো স্পোর্টস্ ওয়্যার
১নং পবর্তা, সেনপাড়া
মিরপুর-১০
ঢাকা-১২১৬।

সংগ্রহ কোড -১৭

জয় ফ্যাশন
২৮৪, ইব্রাহিমপুর
ক্যান্টনমেন্ট
ঢাকা-১২১৬।

সংগ্রহ কোড -১৮

পিক ফ্যাশন লিমিটেড
১২ ই/বি, প্রথম কলোনী
(২য় তলা), কালাকুঠী
মাজার রোড,
মিরপুর-০১
ঢাকা।

সংগ্রহ কোড -১৯

জে.কে ফ্যাব্রিক্স লিমিটেড
মেট্রোপলিটন কাউন্সিল ভবন
(৩য় তলা)
৫৪, ইনার সার্কুলার রোড
ঢাকা।

সংগ্রহ কোড -২০

উড ল্যান্ড
প্লট নং-৪, বাসা নং-৪১৩,
রোড নং-৭, সেকশন -৭
মিরপুর -৭
ঢাকা।

০৩.০২ গ্রন্থাগারের আলোকে তথ্য সংগ্রহের ক্রমিক অনুযায়ী টেবুলেশন :

ক্রমিক নং- (নতুনায় সংগ্রহের ক্রমিক অনুসারে)	১	২	৩	৪	৫	৬	৭	৮	৯	১০	১১	১২	১৩	১৪	১৫	১৬	১৭	১৮	১৯	২০	সম্মাননা		
																					ক	খ	
১. প্রতিষ্ঠিত হওয়ার সন	ক	খ	ক	ক	ক	খ	ক	ক	ক	ক	খ	ক	ক	ক	ক	ক	ক	ক	ক	ক	ক	১৯৯৭-৯৮	১৯৯৯-৯৮
২. কর্মী নিয়োগ পদ্ধতি	ক	খ	ক	ক	ক	খ	ক	ক	ক	ক	খ	ক	ক	ক	ক	ক	ক	ক	ক	ক	ক	০৫	১৫
৩. সর্বোচ্চ ও সর্ব নিম্ন বেতন (কর্মী)	ক	ক	ক	ক	ক	ক	ক	ক	ক	ক	ক	ক	ক	ক	ক	ক	ক	ক	ক	ক	ক	০০	১৭
৪. সুযোগ্য সুবিধা পর্যায় কিসা	ক	ক	ক	ক	ক	ক	ক	ক	ক	ক	ক	ক	ক	ক	ক	ক	ক	ক	ক	ক	ক	৯০০-	২,০০০-
৫. কয়টি লিফট চালু আছে	ক	ক	ক	ক	ক	ক	ক	ক	ক	ক	ক	ক	ক	ক	ক	ক	ক	ক	ক	ক	ক	২,০০০	৪,০০০
৬. মাসিক কর্মী (%)	ক	ক	ক	ক	ক	ক	ক	ক	ক	ক	ক	ক	ক	ক	ক	ক	ক	ক	ক	ক	ক	১৯	০১
৭. জ্যাকিৎকের ব্যবস্থা আছে কিনা	ক	ক	ক	ক	ক	ক	ক	ক	ক	ক	ক	ক	ক	ক	ক	ক	ক	ক	ক	ক	ক	হ্যাঁ	না
৮. নামাজ পড়ার স্বতন্ত্র ব্যবস্থা আছে কিনা	ক	ক	ক	ক	ক	ক	ক	ক	ক	ক	ক	ক	ক	ক	ক	ক	ক	ক	ক	ক	ক	হ্যাঁ	না
	ক	ক	ক	ক	ক	ক	ক	ক	ক	ক	ক	ক	ক	ক	ক	ক	ক	ক	ক	ক	ক	০৭	১০
	ক	ক	ক	ক	ক	ক	ক	ক	ক	ক	ক	ক	ক	ক	ক	ক	ক	ক	ক	ক	ক	হ্যাঁ	না
	ক	ক	ক	ক	ক	ক	ক	ক	ক	ক	ক	ক	ক	ক	ক	ক	ক	ক	ক	ক	ক	০	২০

কোর্স নং- (প্রশ্নের সম্বন্ধে ত্রুটি সংশোধন)	১	২	৩	৪	৫	৬	৭	৮	৯	১০	১১	১২	১৩	১৪	১৫	১৬	১৭	১৮	১৯	২০	মার্কস	
																					ক	খ
১. হাফিলা ও পুস্তকগুলোর তিনটি অর্থ পরিবেশ আছে কিনা :	ক	খ	ক	খ	ক	খ	ক	খ	ক	খ	ক	খ	ক	খ	ক	খ	ক	খ	ক	খ	খ	না
১০. হাফিলা পুস্তকগুলোর তিনটি অর্থের ব্যবহার আছে কিনা।	ক	ক	ক	ক	ক	ক	ক	ক	ক	ক	ক	ক	ক	ক	ক	ক	ক	ক	ক	ক	খ	না
১১. কর্মীদের টার্নওভারের হার	ক	খ	ক	খ	ক	খ	ক	খ	ক	খ	ক	খ	ক	খ	ক	খ	ক	খ	ক	খ	০-১৫%	১৬-৩০%
১২. আওল নিতানোর কার্যকর ব্যবস্থা আছে কিনা।	ক	ক	ক	ক	ক	ক	ক	ক	ক	ক	ক	ক	ক	ক	ক	ক	ক	ক	ক	ক	০২	১১
১৩. কর্মীদের সর্বোচ্চ ও সর্ব নিম্ন বয়স	ক	খ	ক	খ	ক	খ	ক	খ	ক	খ	ক	খ	ক	খ	ক	খ	ক	খ	ক	খ	২০	০
১৪. কাজের প্রয়োজনীয় উপকরণ আছে কিনা	ক	ক	ক	ক	ক	ক	ক	ক	ক	ক	ক	ক	ক	ক	ক	ক	ক	ক	ক	ক	১২-১৪	১৫-৪৫
১৫. চিকিৎসা সুবিধা প্রদান কিনা	ক	ক	ক	ক	ক	ক	ক	ক	ক	ক	ক	ক	ক	ক	ক	ক	ক	ক	ক	ক	০১	১৯
১৬. নির্মিতের ব্যবস্থা নিয়োগ কিনা	ক	ক	ক	ক	ক	ক	ক	ক	ক	ক	ক	ক	ক	ক	ক	ক	ক	ক	ক	ক	আছে	নেই
১৭. কারখানার পর্যাপ্ত আলো-বাতাস, পানির ব্যবস্থা আছে কিনা	ক	খ	ক	খ	ক	খ	ক	খ	ক	খ	ক	খ	ক	খ	ক	খ	ক	খ	ক	খ	২০	০
১৮. আদর্শ বিশেষত্বের ব্যবস্থা আছে কিনা	ক	ক	ক	ক	ক	ক	ক	ক	ক	ক	ক	ক	ক	ক	ক	ক	ক	ক	ক	ক	খ	না
																					১১	০৯
																					খ	না
																					১২	০৮
																					আছে	নেই
																					২০	০

নোট : কর্মী নিয়োগের ক্ষেত্রে নিম্ন বিহীন পদ্ধতি প্রয়োগ করে থাকে :

০৩.০৩ প্রশ্নপত্রের ফলাফলের উপর বিশ্লেষণ ও সংক্ষিপ্ত আলোচনা : (টেবুলেশন অনুযায়ী)

১। প্রতিষ্ঠিত হওয়ার সন :

টেবুলেশন অনুযায়ী দেখা যায় যে, ১৯৮৮-৯৩ সন পর্যন্ত আমার গবেষণাকৃত ২০টি গার্মেন্টস্-এর মধ্যে প্রতিষ্ঠিত হয়েছে মাত্র ৫টি এবং ১৯৯৪-৯৯ সন পর্যন্ত প্রতিষ্ঠিত হয়েছে ১৫টি। ১৯৮১-৮২ সনে বাংলাদেশে গার্মেন্টস্ শিল্পের পদচারণা শুরু হলেও গবেষণা হতে দেখা যায় নব্বই দশক হতে মিলিনিয়াম পর্যন্ত প্রকৃত অর্থে গার্মেন্টস্-এর স্বর্ণ যুগ। এ সময় প্রতিযোগিতার ভিত্তিতে এদেশে আধুনিক মডেলের বহু গার্মেন্টস্ প্রতিষ্ঠিত হয়েছে। তবে গার্মেন্টস্গুলো টিকে থাকা ও নিজেদের কাজের সমন্বয়ের জন্য বিভিন্ন পদ্ধতি উদ্ভাবন ও প্রয়োগ করেছে। বিংশ শতাব্দীতে এসেও শ্রমিক মৃত্যু কমেনি বা নারী শ্রমিকের উপর নিপীড়ন নির্যাতন উল্লেখযোগ্য হারে কমেনি। কমেছে মালিক পক্ষের ঝুঁকি। তবে একটি বিশাল জনগোষ্ঠীর কাজের ব্যবস্থা হয়েছে, অনু, বত্র, বাসস্থানের ব্যবস্থা হয়েছে। অর্থনীতিতে গতিশীলতা এসেছে। দেশ শিল্পোন্নয়নের দিকে ধাপে ধাপে এগিয়ে যাওয়ার স্বপ্নে বিভোর হয়েছে। প্রকৃত অর্থে ১৯৯৪-৯৯ পর্যন্ত ঢাকায় হাতে গোনা কয়েকটি আধুনিক মানসম্মত গার্মেন্টস্ প্রতিষ্ঠিত হয়েছে। তাদের দু' একটাকে মডেল হিসেবে চিহ্নিত করা যায়। যেমন- অনন্ত গার্মেন্টস্, ভারটেক্স ফ্যাশন, অনন্যা এ্যাপারেলস্ ইত্যাদি। পাশাপাশি মেহেদি গার্মেন্টস্-এর মতো অস্বাস্থ্যকর, ঝুঁকিপূর্ণ গার্মেন্টস্ হয়ে জীবনের ঝুঁকি বাড়িয়ে দিয়েছে। তবে গার্মেন্টস্-এর মালিকগণ যেহেতু মানব সন্তান সেহেতু শ্রমিক কর্মীদের মানুষ হিসেবে চিন্তা করে তাদের কাজের উপযোগী করে গার্মেন্টস্গুলো উন্নীত করলে মানুষের দায়িত্ব পালন করা হবে বলে মনে করি।

২। কর্মী নিয়োগ পদ্ধতি :

প্রশ্নপত্রের টেবুলেশনের ভিত্তিতে দেখা গেছে মাত্র তিনটি গার্মেন্টস্-এ স্থায়ী নিয়োগ দানের ব্যবস্থা রয়েছে। অধিকাংশ গার্মেন্টস্ অস্থায়ী নিয়োগ দানে আগ্রহী। অধিকাংশ ক্ষেত্রে কোন শ্রমিক/কর্মী এমনকি কর্মকর্তাকেও নিয়োগ পত্র প্রদান করা হয় না। অফিসে নিয়োগপত্র তৈরী করে রেখে দেওয়া হয়। বাহ্যিক নিরীক্ষা এবং জিএপি এবং এ জাতীয় বিখ্যাৎ বাইয়ারদের দৃষ্টিতে নিজেদের মানসম্মত গার্মেন্টস্ হিসেবে প্রতিষ্ঠিত করার জন্য এ ব্যবস্থা নেওয়া হয়।

কর্মীদের তোতা পাখির মত কিছু বুলি শিখিয়ে দেয় এবং তারা সেভাবে বলতে বাধ্য থাকে। এমনও দেখা গেছে সকালে এসে কোন কর্মী শুনেছে যে তার চাকরী নেই। কোন কোন সময় মালিক পক্ষ দয়াবশত তাকে কিছু আর্থিক সাহায্য দিয়ে থাকে কখনও জরিমানা হিসেবে তার বেতন আটকে রাখা হয়। এমন একজন কর্মীর সাথে আমার স্বাক্ষাত হয়েছে যাকে সকালে এসে শুনেছে তার চাকরী নেই। তার কাছে কোন অর্থও ছিলনা যা দিয়ে সে বাড়ী ফিরে যেতে পারে। পরে তার এক দেশী (গ্রাম্য) ছেলের সহায়তা অন্য একটি গার্মেন্টস্-এ চাকরী হয়। কোন কাজে একটু বড় ধরনের ভুলের জন্য অথবা কর্মকর্তাদের মনপুত কাজ না হলে উত্তম মধ্যম গ্রহণ সহকারে যে কোন সময় চাকরী হারিয়ে যে কোন কর্মী গার্মেন্টস্-শিল্প হতে বিতারিত হতে পারে। যার কারণে তাকে উদ্বেগ, উৎকণ্ঠার মধ্যে থেকে সারাক্ষণ কাজ করতে হয়।

৩। সর্বোচ্চ ও সর্বনিম্ন বেতন :

গবেষণা প্রশ্নপত্র থেকে দেখা গেছে ২০টি গার্মেন্টস্-এর মধ্যে ১৯টি গার্মেন্টস্-এর বেতন সীমা ৯৫০-২,৫০০ টাকা এবং ১টি গার্মেন্টস্ এর বেতন সীমা ২,৫০০-৪,৫০০ টাকা। এ স্কেল শুধুমাত্র কর্মীদের ক্ষেত্রে প্রযোজ্য। কর্মকর্তাদের বেতন ২,০০০-১,০০,০০০/- এর উপরেও আছে। তবে প্রকৃত অর্থে ১টি গার্মেন্টস্ বাদে অন্য কোনটিতে সুনির্দিষ্ট বেতন কাঠামো নেই। বিবরণি অত্যন্ত গোপনীয় ও স্পর্শকাতর বিধায় এ ব্যাপারে অধিক আলোচনার সুযোগ ছিলনা। তবে প্রশ্ন করে যতটুকু বুঝা গেছে কাজের উপর নির্ভর করে বেতন দেওয়া হয়। বাইয়ারদের ও অডিটরদের জন্য একটি সুনির্দিষ্ট বেতন কাঠামো তৈরী করা আছে ঠিকই তবে তা অনুসরণ করা যায় না। কখনও কখনও পার্শ্ববর্তী গার্মেন্টস্ কি রকম বেতন দেয় তার উপর নির্ভর করে বেতন বাড়াতে বা কমাতে হয়। ঘন ঘন কর্মী টার্গ-ওভার হওয়ার কারণে বেতন স্কেল বেশী আছে এ রকম কর্মী কম। তবে কর্মকর্তাদের ক্ষেত্রে বেশী দিন এক গার্মেন্টস্-এ কর্মরত আছে এবং অনেক টাকা বেতন ভোগকারী কর্মকর্তা আছে। গার্মেন্টস্ এ অভিজ্ঞতা খুবই মূল্যবান বিষয়। অভিজ্ঞতা নিয়ে অন্য গার্মেন্টস্-এ গেলে বেতন স্কেল অনেক বেড়ে যায়। প্রতিযোগিতায় টিকে থাকার জন্য অনেক গার্মেন্টস্-ই নির্ধারিত বেতন কাঠামো রাখতে পারে না।

তবে যাকে যে রকম খুশী বেতন দিয়ে রাখার ক্ষেত্রে বেতন কাঠামো সুনির্দিষ্ট রাখা ঠিক নয় বলেও কোন কোন কর্মকর্তা জানিয়েছেন। আবার দীর্ঘদিন কাজ করে বেতন বাড়েনা, কিভাবে বাড়বে তাও জানেনা এরকম জানিয়েছে কিছু কর্মী। স্যারবা মুখ চিনে বেতন বাড়ায় এ অভিযোগও রয়েছে অনেকের।

৪। সুযোগ সুবিধা পর্যাণ্ট কিনা :

আমার গবেষণার প্রশ্নপত্রে সুযোগ-সুবিধা হিসেবে উল্লেখ করা হয়েছে পদোন্নতি, বদলী, ইনক্রিমেন্ট, শান্তি, নিরাপত্তা, ক্ষতিপূরণ, বেবী ছিটার ইত্যাদি ব্যবস্থা যথাযথ আছে কিনা তাতে টেবুলেশনে দেখা গেছে ১১টি গার্মেন্টস্ এসকল সুযোগ সুবিধা রয়েছে এবং ৯টি গার্মেন্টস্-এ পর্যাণ্ট নয়। তবে একটু সূক্ষ্ম বিশ্লেষণ করলে দেখা যায় :

- ⇒ পদোন্নতির ব্যবস্থা কর্মীদের নেই বললেই চলে। কর্মকর্তাদের মধ্যে আংশিক বিদ্যমান।
- ⇒ বদলী আংশিক বিদ্যমান।
- ⇒ ইনক্রিমেন্ট বিদ্যমান রয়েছে।
- ⇒ শান্তি ১০০ ভাগ বিদ্যমান
- ⇒ নিরাপত্তা আংশিক বিদ্যমান
- ⇒ ক্ষতিপূরণ আংশিক বিদ্যমান
- ⇒ বেবী ছিটার ২০টির একটিতেও ব্যবস্থা নেই।

তবে গার্মেন্টস্ সমূহ-এ সকল সাধারণ ইস্যু রাখার ব্যাপারে সচেতনভাবে চেষ্টা করছে।

৫। করাটি শিফট চালু রয়েছে ?

১১টি গার্মেন্টস্-এ ১টি শিফট চালু রয়েছে এবং ৯টি গার্মেন্টস্-এ ২টি শিফট চালু রয়েছে। প্রতিটি শিফট ন্যূনতম ১০ ঘন্টা করে, কোথাও কোথাও ১২ ঘন্টা পর্যন্ত। তবে শিফটে কর্মীদের দায়িত্ব এমনভাবে বন্টন থাকে যে কোন কর্মী নাইট শিফটে ৩ দিন করলে পরবর্তী ৪ দিন করে ডে-শিফট এ কাজ করতে হবে। আবার যারা ৪টি ডে-শিফট করে তারা পরবর্তী ৩দিন নাইট শিফট করে। যে সকল প্রতিষ্ঠানে শুধু ১টি শিফট চালু রয়েছে সে সকল প্রতিষ্ঠানে ওভারটাইমের ব্যবস্থা রয়েছে। এক্ষেত্রে অভিযোগ রয়েছে ওভার টাইম অধিকাংশ ক্ষেত্রেই কর্মকর্তারা ভোগ করে। সিংহভাগ কর্মকর্তাদের মধ্যে বন্টন করা হয়।

৬। মহিলা কর্মীর শতকরা হার :

৮ টি গার্মেন্টস্ ৫০- ৮০% নারী এবং ১২টি গার্মেন্টস্-এ ৮১-৯৫% নারী। তবে গড়ে গার্মেন্টস্ গুলোতে ৮৫% নারী শ্রমিক কাজ করে। ব্যবস্থাপনা কর্মীদের মধ্যে মাত্র ৫% নারী।

৭। ক্যান্টিনের ব্যবস্থা আছে কিনা ?

৭টিতে ক্যান্টিনের ব্যবস্থা আছে ১৩টিতে ক্যান্টিনের ব্যবস্থা নেই। যে সকল ক্যান্টিন রয়েছে সেখানেও সাব-সিডির ব্যবস্থা নেই। পরিবেশ খুবই অস্বাস্থ্যকর। পর্যাপ্ত খাবার নেই। বসার ব্যবস্থা পর্যাপ্ত নয়। অনেকে বাসা থেকে খাবার নিয়ে এসে কোন এক কোনে, কোন রকমে বসে খাওয়া সারে। থালা-বাসান বাথরুমে নিয়ে ধুয়ে ফেলে।

৮। নামাজ পড়ার স্বতন্ত্র ব্যবস্থা আছে কিনা?

কোন প্রতিষ্ঠানেই নামাজ পড়ার জন্য স্বতন্ত্র ব্যবস্থা পরিলক্ষিত হয়নি। কোন জায়গায় অস্থায়ী ভিত্তিতে নামাজ পড়ার ব্যবস্থা করা হয়। নামাজ পড়ার যথাযথ ব্যবস্থা চালু থাকলে এবং স্বতন্ত্র ব্যবস্থা থাকলে অনেকেই কাজে ফাঁকি দেওয়ার চেষ্টা করে বলে কর্ম-কর্তাদের ধারণা। কাজের এত চাপ যে অনেকেই নামাজ পড়ার সুযোগ পায়না। যারা অত্যন্ত ধর্মভীরু তারা কাজের মধ্যেই সুযোগ করে নামাজ পড়ে।

৯। মহিলা ও পুরুষদের জন্য ভিন্ন কার্য পরিবেশ আছে কিনা ?

২০টি গার্মেন্টস্ গবেষণা করে কোন গার্মেন্টস্-এ মহিলা ও পুরুষদের জন্য ভিন্ন কার্য পরিবেশের ব্যবস্থা পরিলক্ষিত হয়নি। আমাদের দেশের গার্মেন্টস্ এর কর্মীদের অধিকাংশই

খুব সাধারণ ও নীতি পরিবার হতে আসা। তাই এদের মধ্যে নারী-পুরুষ একত্রে কাজ করা ব্যবস্থা কিছু কিছু খারাপ অবস্থার সৃষ্টি করে। মহিলা কর্মীরা অনেক ক্ষেত্রে বাজে মন্তব্য শুনে শুনে অভ্যস্ত হয়ে যায়। নিজেদের মধ্যে ঠাট্টা তামাশা চলতে থাকায় গল্প-আড্ডায় উৎপাদনের গতিশীলতাহ্রাস পায়।

১০। মহিলা ও পুরুষ কর্মীদের ভিন্ন টয়লেটের ব্যবস্থা আছে কিনা ?

২০টির প্রতিটিতে পুরুষ ও মহিলাদের ভিন্ন টয়লেটের ব্যবস্থা পরিলক্ষিত হয়েছে। তবে টয়লেটগুলো মোটেও পরিষ্কার-পরিচ্ছন্ন ও স্বাস্থ্যসম্মত মনে হয়নি।

১১। কর্মী টার্ন-ওভার হার :

৯টি গার্মেন্টস-এ দেখা গেছে তাদের কর্মী টার্ন-ওভারের হার ৫-১৫% এবং ১১টিতে দেখা গেছে কর্মী টার্ন-ওভারের হার ১৬-৩৫%।

- ⇒ পারিবারিক কারণে
- ⇒ কর্মকর্তাদের রোষানলে পড়ে বাধ্যতামূলকভাবে
- ⇒ উচ্চতর বেতনে চাকরীর সুযোগ
- ⇒ কম বেতন
- ⇒ বাড়ী ফিরে যাওয়ার প্রবনতা
- ⇒ অত্যধিক কাজের চাপ ও ছুটি না পাওয়া
- ⇒ ছাটাই

⇒ পরিবেশগত সমস্যা ইত্যাদি কারণে কর্মী টার্ন-ওভার হয়ে থাকে। ভারটেক্স গার্মেন্টস্-এর জি.এম মত প্রকাশ করেন ১১ সেপ্টেম্বর, ২০০১ টুইন টাওয়ারে বিমান হামলা অর্থনীতির উপর ও গার্মেন্টস্-এ ক্ষতিকর প্রভাব পড়েছে তা কর্মীরা জানেনা। জানলে টার্ন-ওভার আরো বেড়ে যাবে। তবে ২ লক্ষের উপর কর্মী ইতিমধ্যে ছাটাই হয়েছে।

১২। আগুন নেভানোর কার্যকর ব্যবস্থা আছে কিনা ?

সবগুলো গার্মেন্টস্-এ আগুন নেভানোর ব্যবস্থা দেখা গেছে। প্রতিটিতে ফায়ার ইন্টিগ্রেইশার রয়েছে এবং সিঁড়ির দেয়ালে নির্দেশনা টাঙানো দেখা গেছে। তবে গেট বন্ধ থাকায় আগুন আতংকে একসাথে তাড়াহুড়া করে নামতে গিয়ে পায়ের চাপায় পিষ্ট হয়ে অনেকে আহত অনেকে আবার মারা যায়। আগুন লাগলে একই গেট দিয়ে দিক-বিদিক হয়ে ছুটে গিয়ে কেউবা উপর থেকে লাফ দিয়ে পড়ে মারা যায়। এ ব্যাপারে পর্যাপ্ত সচেতনতা সৃষ্টির ব্যবস্থা নেওয়া প্রয়োজন। কারণ গার্মেন্টস্ এ পর্বত যত এমপ্লয়ী মৃত্যুবরণ করেছে সবাই আগুনে পুড়ে বা আগুন আতংকে।

১৩। কর্মীদের সর্বোচ্চ ও সর্বনিম্ন বয়সঃ

আই.এল.ও, ইউএনওসেফ এবং সরকার বিভিন্ন কঠোর পদক্ষেপ গ্রহণ করায় বি.জি.এম.ই.এ-এর সহায়তায় শিশু শ্রম গার্মেন্টস্ হতে অনেক কমে এসেছে। আই.এল.ও ইউ.এনওসেফ এবং বি.জি.এম.ই.এ-এ ১৯৯৫ সালে একটি জরীপ করেছিল। যেখানে ২১৫২টি গার্মেন্টস্ জরীপ করে দেখেছে ১৪ বছরের নিচে শিশু শ্রমিক

আছে ১০৫৪৭। আমি ২০০১ এ গবেষণা করে ২০ টি গার্মেন্টস্-এ ১টিতে ১২-১৪ বছরের নীচে অল্প সংখ্যক শিশু শ্রমিক দেখতে পেয়েছে। ১৯টিতেই শ্রমিক কর্মীদের বয়স ১৫-৪৫ এর মধ্যে। এটি একটি উল্লেখযোগ্য অর্জন।

১৪। কাজ করার প্রয়োজনীয় উপকরণ :

২০টি গার্মেন্টস্-এ কাজ করার মতো প্রয়োজনীয় উপকরণের পর্যাপ্ততা পরিলক্ষিত হয়েছে। মালিক পক্ষে তাদের স্বার্থেই পর্যাপ্ত উপকরণের ব্যবস্থা করে থাকে। তবে কোথায়ও কোথায়ও উপকরণে ক্রটি থাকার কাজে ব্যাঘাত ঘটে এ মর্মে অভিযোগ পাওয়া গেছে।

১৫। চিকিৎসা সুবিধা পর্যাপ্ত কিনা ?

১১টিতে পর্যাপ্ত আছে এবং ৯টি পর্যাপ্ত নেই বলে ধারণা পাওয়া গেছে। কয়েকটিতে ডাক্তার আছে। অধিকাংশ ক্ষেত্রেই ডাক্তার নেই। প্রয়োজনীয় কিছু ঔষধপত্রের ব্যবস্থা পরিলক্ষিত হয়েছে। কোন কোন ক্ষেত্রে এক জাতীয় ঔষধ দিয়ে চালিয়ে দেওয়া হচ্ছে। চিকিৎসা সুবিধা পর্যাপ্ত বলে গার্মেন্টস্ -এর মূলতঃ নিম্নোক্ত বিষয় সমূহের পর্যাপ্ততা বুঝানো হয়েছে

- ⇒ ডাক্তার/প্যারামেডিক্যাল/ন্যূন্যতম নার্স (সার্বক্ষনিক/খন্ডকালীন)।
- ⇒ ফাট এইড বক্স আছে
- ⇒ সেবা দানের জন্য ভিন্ন কক্ষ আছে
- ⇒ জরুরী ঔষধের যোগান আছে
- ⇒ সেবা দানের সুযোগ আছে

⇒ বড় সমস্যা হলে সম্পূর্ণ না হলেও আংশিক চিকিৎসা খরচ প্রতিষ্ঠান বহন করার সুবিধা আছে ইত্যাদি।

১৬। নির্গমনের ব্যবস্থা নিরাপদ কিনা

১৯টি প্রতিষ্ঠানে নির্গমনের ব্যবস্থা নিরাপদ এবং ১টি নিরাপদ নয় দেখা গেছে। নির্গমনের ব্যবস্থা নিরাপদ বলতে -

⇒ দু'এর অধিক প্রশস্ত সিঁড়ি আছে

⇒ সিঁড়ির প্রশস্ততা কমপক্ষে ৪-৬ ফুট

⇒ দেয়ালে বের হওয়ার দিক নির্দেশনা টাঙানো আছে

⇒ প্রতিটি কক্ষ হতে নির্গমনের রাস্তা নিকটে

⇒ প্রতিটি গেটে সার্বক্ষনিক দাড়াইয়ান আছে ইত্যাদি।

০৩.০৪ গার্মেন্টস্ শিল্পের বর্তমান অবস্থা

গার্মেন্টস প্রস্তুতকারক ও গার্মেন্টস্ রপ্তানীকারক দেশ হিসেবে প্রকৃত পক্ষে ১৯৮১-৮২ সালে ০.১ বিলিয়ন টাকার রেডিমেইড গার্মেন্টস্ রপ্তানী করে বিশ্ব বাজারে বাংলাদেশের পদচারণা আরম্ভ হয়। উক্ত সময়ে বাংলাদেশের অর্থনীতিতে গার্মেন্টস্ শিল্পের তেমন কোন উল্লেখযোগ্য ভূমিকা ছিলনা। অথচ মাত্র ১০ বছরের ব্যবধানে বাংলাদেশের পোশাক রপ্তানীর পরিমাণ (১৯৯১-৯২) সালে ৪৫বিলিয়ন টাকায় এবং ১৯৯৮-৯৯ সালে ২৫০ বিলিয়ন টাকায় উন্নীত হয়। বর্তমানে বাংলাদেশের মোট রপ্তানী আয়ের ৭৫% আসে রেডিমেইড পোশাক রপ্তানীর মাধ্যমে। এ সকল পোশাক ইউরোপ ও আমেরিকার দেশগুলোতে রপ্তানী করা হয়। নীচে রেডিমেইড গার্মেন্টস্ রপ্তানীর বাৎসরিক গ্রোথ রেট প্রদান করা হলো :

অর্থ বছর	রেডিমেইড রত্নানীর মিলিয়নে)	পোশাক (ইউএসডি)	স্রোথরেট %	গড় স্রোথ রেট
১৯৯৪-৯৫	২২২৮.২৩		৪৩.২২	
১৯৯৫-৯৬	২৫৪৭.১৩		১৪.৩০	
১৯৯৬-৯৭	৩০০১.২৫		১৭.৮২	১৯.৩০%
১৯৯৭-৯৮	৩৭৮১.৯৪		২৬.০৬	
১৯৯৮-৯৯	৪০১৯.৯৮		০৬.২৫	
১৯৯৯-২০০০	৪৩৪৯.৪১		০৮.১৯	

এছাড়াও বিগত ৫ বছরের ০.০১ মিলিয়ন হতে ২০০০ সাল পর্যন্ত ১.৫০ মিলিয়ন জনশক্তি এ শিল্পে নিয়োজিত হয়েছে। বাংলাদেশে মহিলারা সর্বত্র অবহেলিত লাঞ্চিত। অথচ গার্মেন্টস শিল্প গুলোর ৮৫% মহিলা কর্মী দ্বারা তাদের কার্য সম্পাদন করে।

বাংলাদেশের উদ্যোক্তারা বহুমুখী ফাইবার চুক্তি (Multi-Fiber-Agreement) এবং অগ্রাধিকার আদায় সাধারণীকরণ (Germanized System of Preference) এর মাধ্যমে ইউরোপ ও আমেরিকার দেশ গুলোর গুরুত্বপূর্ণ বাজার দখল করেছে। ইউরোপ ও আমেরিকানদের পাইকাররা ব্রাভার এবং আমদানী কারকরা এদেশে অফিস স্থাপন করে এদেশ হতে পোশাক ক্রয় করে থাকে।

তবে ১১সেপ্টেম্বর ২০০১ আমেরিকার টুইন টাওয়ার বিমান হামলায় বিশ্বের অন্যান্য দেশগুলোর মতে বাংলাদেশ শিল্প প্রতিষ্ঠান সমূহে বিরূপ প্রভাব পড়েছে। এ প্রভাব পরেছে গার্মেন্টস শিল্পেও। পোশাক আমদানী সাময়িক ভাবে বন্ধ হয়ে গেছে। গার্মেন্টস-এ কাজ কমে এসেছে। লক্ষ লক্ষ কর্মী ছাটাই হয়েছে। সমাজে বিশৃংখলা দেখা গেছে। তবে অনেকের ধারণা এ প্রভাব দীর্ঘস্থায়ী হবেনা।

গার্মেন্টস শিল্পের একটি বড় ঝুঁকি হচ্ছে আঙন আতংক। এক দশকে ২শতাব্দিক গার্মেন্টস শ্রমিকের প্রাণ হানি ঘটেছে। বৈদেশিক মুদ্রা অর্জনকারী গার্মেন্টস শিল্প এ কারণে ঝুঁকিপূর্ণ শিল্প হিসেবে আলোচনায় চলে আসে। পরিবেশ ও শ্রমিকের অধিকার প্রশ্নে বাংলাদেশের গার্মেন্টস শিল্প অত্যন্ত প্রতিকূল অবস্থায় পড়ে যায় এবং আন্তর্জাতিকভাবে নেতিবাচক দৃষ্টিভঙ্গি আমাদের উপর পড়ে।

সব কিছুর পরও এখন পর্যন্ত এদেশে সবচেয়ে সম্ভাবনাময় শিল্প হচ্ছে গার্মেন্টস শিল্প, যাকে মান সম্মত পোশাক তৈরির মাধ্যমে বিশ্ববাজারে টিকে থাকতে হবে।

০৩.০৫ কার্য পরিবেশ বলতে কি বুঝায় ?

আমার গবেষণার মূল প্রতিপাদ্য বিষয় কার্য পরিবেশ। এ কার্য পরিবেশ বলতে আমি বুঝি, যে পারিপার্শ্বিক অবস্থার মধ্যে শ্রমিক কর্মীরা উৎপাদনের প্রয়োজনীয় উপকরণ সংগ্রহ হতে শুরু করে পণ্য সরবরাহ পর্যন্ত যাবতীয় কার্যাবলী সুষ্ঠু ভাবে, স্বাভাবিক ভাবে, সুস্থ মনে সম্পাদন করে থাকে। কার্য পরিবেশ বলতে আমি বাহ্যিক ও মানবিক উভয় উপাদানকে নির্দেশ করতে চাই।

বাহ্যিক উপাদান সমূহ হলো :

- ⇒ কাজ করার জন্য স্থান বা জায়গা
- ⇒ কাজ করার প্রয়োজনীয় উপকরণের সহজ প্রাপ্যতা
- ⇒ কাজ করার আলো, বাতাস, পানির ব্যবস্থা
- ⇒ বসার এবং দাঁড়াবার জন্য পর্যাপ্ত স্থান
- ⇒ চিকিৎসা সেবা
- ⇒ গমনাগমনের ব্যবস্থা ইত্যাদি।

মানবিক উপাদান সমূহ হলো :

- ⇒ পারস্পারিক বিশ্বাস
 - ⇒ উর্দ্ধতনদের আচরণ
 - ⇒ সহকর্মীদের আচরণ
 - ⇒ প্রেরণা
- ⇒ শান্তি, ইনক্রিমেন্ট, পদোন্নতি, বদলী, ছুটি, বেতন ইত্যাদি।

০৩.০৬ উৎপাদনের উপর কার্য পরিবেশের প্রভাব :

উৎপাদনের উপর কার্য পরিবেশ সরাসরি প্রভাব বিস্তার করে কিনা এ ব্যাপারে যথেষ্ট মতদ্বৈততা রয়েছে। এক কথায় এর একটি উত্তর প্রদান করাও দুর্লভ ব্যাপার। ১৯২০ শতকের মাঝামাঝি সময় জাতীয় গবেষণা কাউন্সিলের উদ্যোগে সিকাগোতে ওয়েস্টার্ন ইলেকট্রিক কোম্পানীর হর্থর্ন শাখায় হার্ভার্ড বিশ্ববিদ্যালয়ের অধ্যাপক এ্যালটন ম্যাও ও তার সহযোগীগণ সুদীর্ঘ ১২ বছর গবেষণা করেন কাজের প্রতি কর্মীদের অনুকূল মনোভাব নিয়ে মানব সম্পদের এই দিকটি নিয়ে যে গবেষণা কার্য চালান তাই বিখ্যাত হর্থর্ন অনুধ্যান নামে খ্যাত। এ গবেষণা হতে দেখা যায় “পরিবেশগত উপাদান অপেক্ষা সামাজিক উপাদানগুলি শ্রমিকদের উৎপাদন বৃদ্ধিতে অনেক বেশী প্রভাব বিস্তার করে এবং উভয়ের সঠিক সংমিশ্রনে কর্মীদের উৎপাদন অনেকগুন বাড়ানো সম্ভব”। হর্থর্ন গবেষণাটি নীচে উপস্থাপন করা হলো :

হর্থর্ন গবেষণা পাঁচটি অধ্যায়ে বিভক্ত। এইগুলি নিম্নরূপ :

- ক. প্রথম অনুধ্যান- আলোকিতকরণ পরীক্ষা;
- খ. দ্বিতীয় অনুধ্যান - টেলিফোন রিলে সংযোজন পরীক্ষাগার;
- গ. তৃতীয় অনুধ্যান - গণ সাক্ষাৎকার কর্মসূচী
- ঘ. চতুর্থ অনুধ্যান - ব্যাংক ওয়্যারিং পর্যবেক্ষণ কক্ষ;
- ঙ. পঞ্চম অনুধ্যান - ব্যক্তিগত পরামর্শ দান।

ক. আলোকিতকরণ পরীক্ষা :

এই অনুধ্যানটির প্রধান উদ্দেশ্য ছিল উৎপাদনের উপর আলোক, তাপ ও শান্তির প্রভাব আবিষ্কার করা। গবেষণার শুরুতে একই পরিবেশে ও কার্যশর্তে কর্মরত কয়েকজন মহিলা কর্মীকে দুইটি দলে ভাগ করা হয়। “পরীক্ষণ দল” এবং “নিয়ন্ত্রিত দল”। দুইটি দলের উৎপাদন রেকর্ড রাখা হলো। পরীক্ষণ দলের কর্মস্থলে কর্মস্থলে আলোর হ্রাস-বৃদ্ধি করা হলো এবং নিয়ন্ত্রিত দলকে পূর্বাবস্থায় রাখা হলো। এখানে উল্লেখ্য ভিন্ন বিন্দিংয়ে এই দলগুলিকে রাখা হলো, যাতে কর্মীরা সরাসরি কোন প্রতিযোগিতায় আসতে না পারে। কিন্তু উৎপাদন বিশ্লেষণ করে দেখা গেল যে, “পরীক্ষা দল” যাদের কর্মস্থলে আলোকের পরিবর্তন করা হলো না তাদেরও উৎপাদন বেড়ে গেল। অতঃপর প্রথম দলের আলোর হ্রাস-বৃদ্ধিতেও দেখা গেল যে, উৎপাদন বৃদ্ধি পাচ্ছে এবং পূর্বের নিম্ন অবস্থায় আর ফিরে আসছে না।

গবেষকগণ এই গবেষণা হতে কোন সিদ্ধান্তে উপনীত হতে পারলেন না এবং হতবুদ্ধি অবস্থায় পতিত হলেন। তবে উৎপাদনের সাথে আলোর সম্পর্ক সুন্দরভাবে নিরূপণ না করা গেলেও তারা বুঝতে পারলেন যে, আলো ছাড়া অন্য কোন চলক উৎপাদনের উপর প্রভাব বিস্তার করছে। সুতরাং তারা উৎপাদন বৃদ্ধির এই দুর্বোধ্য কারণ বের করার জন্য আরও পরীক্ষা-নিরীক্ষায় মনোনিবেশ করলেন। এই পরিপ্রেক্ষিতে তারা দ্বিতীয় অনুধ্যানটি শুরু করেন।

খ. টেলিফোনের রিলে সংযোজন পরীক্ষাগার :

দ্বিতীয় অনুধ্যানটির কাজ শুরু হয় ১৯২৭ সালে। একটি ছোট মহিলা দলকে নিয়মিত কর্মী দল হতে পৃথক করা হল যাতে তাদের আচরণ বিজ্ঞানসম্মতভাবে পর্যবেক্ষণ করা যায়।

এই কাজের জন্য টেলিফোন সংযোজন কর্মীদেরকে বেছে নেয়া হয়।

এই পর্যায়ে কর্মী বাছাই প্রক্রিয়াটি অবশ্য গুরুত্বপূর্ণ ছিল। প্রথমতঃ এমন দুইজন কর্মীকে নেয়া হল যাদের মধ্যে সৌহার্দ্য ও সম্প্রীতি বিদ্যমান। তাদেরকে পরীক্ষাগারের জন্য আরও চারজন সহকর্মী বেছে নিতে বলা হল। এই ক্ষেত্রে অন্য একজন গবেষণা সহকারী উপস্থিত ছিলেন। সে উৎপাদনের পরিমাণ, তাপমাত্রা প্রভৃতি পর্যবেক্ষণ করতঃ উহার রেকর্ড রাখত। এইভাবে ১৯২৭ সাল হতে ১৯৩২ সাল পর্যন্ত ঘন্টা, দিন ও সাপ্তাহিক উৎপাদনের রেকর্ড রাখা হয়। রুমটির চেয়ার, টেবিল প্রভৃতির বিন্যাস সাধারণ রুমের মতই ছিল।

এই অনুধ্যানটির প্রধান উদ্দেশ্য ছিল উৎপাদনের উপর দলগত মনোভাব, শ্রান্তি, কর্ম বিরতি ও কাজের সময়ের প্রভাব নির্ধারণ করা। টেলিফোনের রিলে সংযোজনের এই অনুধ্যানটি ছয়টি প্রশ্ন সামনে রেখে শুরু হয়।

১. কর্মীরা প্রকৃত পক্ষে ক্লান্ত হয় কি ?
২. কর্ম সময়ের মধ্যে কর্ম বিরতি বাঞ্ছনীয় কি?
৩. কর্ম দিন কমানো বাঞ্ছনীয় কি?
৪. কাজ ও প্রতিষ্ঠানের প্রতি কর্মীরা কি ধারণা পোষণ করে?

৫. কাজের সাজ-সরঞ্জাম পরিবর্তন করার ফলাফল কি ?
৬. দিনের দ্বিতীয়ার্ধে উৎপাদন হ্রাস পায় কেন?

উপরের প্রশ্নগুলি উত্তর খুঁজে পাওয়ার জন্য গবেষণাজনক কাজ শুরু করেন। গবেষণার জন্য নির্বাচনের পূর্ব পরীক্ষণ কর্মীদের সম্মতি নেওয়া হয় এবং তাদের নিকট গবেষণার উদ্দেশ্য বিশদভাবে বর্ণনা করা হয়। সমগ্র গবেষণার পূর্ণ সময় সীমাকে ২৩টি পরীক্ষণকালে ভাগ করা হয়।

হতর্গ গবেষণায় এই অনুধ্যানটির ফলাফল যেমন চমকপ্রদ, তেমনি হতবুদ্ধি করা। কর্ম পরিবেশের পরিবর্তন প্রতিনিয়ত করা হল। বিরতি ও কার্যকাল হ্রাস-বৃদ্ধি, মধ্যাহ্ন ভোজ সরবরাহ ও বন্ধ প্রভৃতি ব্যবস্থা নেওয়া হল। অন্যান্য কার্যশর্তেরও ধারাবাহিক পরিবর্তন সাধন করা হল। তবে এই পরিবর্তনের সাথে উৎপাদনের তেমন কোন তাৎপর্যপূর্ণ সম্পর্ক প্রতীয়মান হল না। দেখা গেল প্রতিটি পর্যায়ে একটা উৎপাদন বৃদ্ধি পাচ্ছে। উৎপাদন বৃদ্ধির ব্যাখ্যা করতে গিয়ে তারা প্রথমত নিম্নের কারণগুলির কথা উল্লেখ করেন।

১. উন্নত কর্ম পদ্ধতি ও কর্মক্ষেত্রের প্রাকৃতিক পরিবেশ।
২. কর্ম ক্লাস্তি হ্রাসের জন্য কাজের মাঝে মাঝে বিরতি।
৩. এক্ষেয়েমি কমানোর জন্য সপ্তাহে কর্মদিন হ্রাস।
৪. মজুরিকে অনুপ্রেরণার উপাদান হিসাবে ব্যবহার।
৫. তত্ত্বাবধান ব্যবস্থায় পরিবর্তন।

উৎপাদনের উপর উল্লেখিত কারণগুলির প্রভাব ব্যাখ্যা করতে গিয়ে মেয়োর সহযোগী হোয়াইটহেড প্রথম তিনটিকে নাকচ করে দেন এবং মজুরি প্ররোচক হিসাবে কাজ করে

কি-না তাহা পরীক্ষার জন্য পরীক্ষণটি শুরু করেন। এতে ৫জন অভিজ্ঞ অপারেটরকে পরীক্ষণের জন্য নির্বাচন করা হল এবং প্রত্যেককে নিজস্ব উৎপাদনের ভিত্তিতে মজুরি দেওয়ার ব্যবস্থা করা হল।

গবেষণার এই পর্যায়ে অত্যন্ত গুরুত্বপূর্ণ ফলাফল পাওয়া গেল এবং গবেষকগণ এই ফলাফল সম্বন্ধে নিম্নলিখিত ব্যাখ্যা প্রদান করেন।

কার্যশর্ত, কার্যপরিবেশ, মজুরি প্রভৃতির চাইতে কর্মীদের মধ্যকার সামাজিক ও মানবীয় সম্পর্কই উৎপাদন বৃদ্ধির জন্য দায়ী। পরীক্ষাগারে একটি কৌতূহলের পরিবেশ ছিল। সেখানে কর্মীদের অধিকতর অনুকূল ও সৌহার্দ্যপূর্ণ মনোভাব বিরাজমান ছিল। এই কার্যে তত্ত্বাবধান ভার অর্পিত ছিল একজন পর্যবেক্ষকের উপর। ফলে সেখানে কোন কড়াকড়ি তত্ত্বাবধান ছিল না। কর্মীরা নিজেদেরকে সহানুভূতি সম্পন্ন সংবেদনশীল দলের সদস্য মনে করে ছিল। এই সম্পর্ক তাদের মধ্যে দলভুক্তি, যোগ্যতা, আত্মসম্মান ও সাফল্য লাভের তৃপ্তি দান করেছিল। তারা পূর্বাপেক্ষা স্বাধীনভাবে কাজ করার সুযোগ পেয়ে ছিল এবং নিজেদেরকে গুরুত্বপূর্ণ মনে করত। প্রতিটি বিষয়ে তারা খোলাখুলি আলাপ করতে পারত। ফলে তাদের সামাজিক সম্পর্ক আরও বন্ধুত্বপূর্ণ হতে লাগল। কর্ম পরিসরের বাইরেও তাদের সামাজিক তৎপরতা চলতে থাকল। এই অবস্থা তাদের মনোবলের উপর প্রভাব বিস্তার করে। তাদের উচ্চ মনোবল সৃষ্টি হয় এবং উৎপাদনশীলতা বৃদ্ধি পায়। কর্মীদের এই সমস্ত অভাবগুলি দীর্ঘদিন যাবৎ অপূর্ণ ছিল। এই সকল অভাব পূরণের ফলে তারা পূর্বাপেক্ষা কঠোর পরিশ্রমে আত্মনিয়োগ পূর্বক কার্যকরভাবে কর্ম সম্পাদনে মনোনিবেশ করল।

গ. গণ সাক্ষাৎকার কর্মসূচি :

হর্থর্গ গবেষণা কর্মী ব্যবস্থাপনার ক্ষেত্রে এক নব দিগন্তের সূচনা করল। গবেষকগণ বুঝতে পারলেন তারা একটি গুরুত্বপূর্ণ বিষয় আবিষ্কার করেছেন। এই কারণে তারা তাদের গবেষণা পরিধি বিস্তৃত করেন এবং ১৯২৮ হইতে ১৯৩০ সালের মধ্যে ২০,০০০ কর্মীদের সাক্ষাৎকার গ্রহণ করেন। তিনজন পুরুষ ও দুই জন মহিলা পরিদর্শককে সাক্ষাৎকার গ্রহণের জন্য নিয়োজিত করা হল। প্রত্যেক সাক্ষাৎকার গ্রহণকারীকে নির্দিষ্ট সংখ্যক কর্মীর সাক্ষাৎকার গ্রহণের দায়িত্ব দেওয়া হল। সাক্ষাৎকার গ্রহণের ব্যাপারে কতকগুলি বিশেষ নির্দেশনা প্রদান করা হলঃ

১. প্রথমতঃ সাক্ষাৎকার গ্রহণকারীদেরকে সাক্ষাৎকারের উদ্দেশ্য বলা হয় এবং কর্মীদিগকেও এর বর্ণনা দান করা হয়।
২. আনুষ্ঠানিকভাবে সাক্ষাৎকার গ্রহণকারীদের তত্ত্বাবধায়কগণ পরিচয় করিয়ে দেন। কর্মীদের মধ্যে যারা সাক্ষাৎকার গ্রহণকারীদের সাথে পরিচিত তাদের সাক্ষাৎকার গ্রহণ করতে বায়ণ করা হয়। কেননা এই পরিচিতি সাক্ষাৎকারের উপর প্রভাব বিস্তার করতে পারে।
৩. তিনটি বিষয়ের উপর কর্মীদের অনুকূল ও প্রতিকূল মন্তব্য গ্রহণ করা হয়। যথা তত্ত্বাবধান, কার্য পরিবেশ ও কাজের প্রকৃতি প্রভৃতি।
৪. কর্মীদিগকে সাক্ষাৎকারের ফলাফল কিভাবে ব্যবহার করা হবে তাহা অবগত করা হয় এবং তাদের অভিযোগের যথার্থতা যাঁচাই ও প্রতিকারের আশ্বাস দেওয়া হয়।

৫. কর্মীদের প্রদত্ত তথ্য অত্যন্ত গোপন রাখার প্রতিশ্রুতি প্রদান করা হয়, যাতে তারা নির্ভয়ে সঠিক তথ্য প্রদান করতে থাকে।
৬. সাক্ষাৎকার গ্রহণের মাধ্যমে কর্মীদের নিকট হইতে প্রাপ্ত তথ্য সাথে সাথে লিপিবদ্ধ করার নির্দেশ দেওয়া হয়। যাতে পরে কোন তথ্য বাদ না পড়ে। কর্মীদের মতামতের সব কথাই লিখতে বলা হয়।
৭. সাক্ষাৎকার নেওয়ার সময় কর্মীদের মতামতের উপর কোনরূপ মন্তব্য না করার জন্য সাক্ষাৎকার গ্রহণকারীদেরকে নির্দেশ দেওয়া হয়।
৮. সাক্ষাৎকার গ্রহণকারীদেরকে সহানুভূতিশীল ও ধৈর্যশীল শ্রোতা হতে বলা হয়। কর্মীদের সমস্যা সমাধানে তাদেরকে আগ্রহ দেখাতে বলা হয়। এতে কর্মীদের আস্থা বৃদ্ধি পায়।
৯. একজনের প্রদত্ত তথ্য অন্য কর্মীর নিকট প্রকাশ না করার জন্য সাক্ষাৎকার গ্রহণকারীদেরকে কড়া নির্দেশ প্রদান করা হয়।

সাক্ষাৎকারের এই কর্মসূচী তত্ত্বাবধায়ক ও কর্মীরা অত্যন্ত আগ্রহভরে গ্রহণ করে। কর্মীদের মনোভাব ও অনুভূতি জানার জন্য অনির্দেশমূলক সাক্ষাৎকার কৌশল ব্যবহার হয়। এই সাক্ষাৎকার অত্যন্ত মূল্যবান প্রতীয়মান হয়।

সাক্ষাৎকারের পরিপ্রেক্ষিতে কর্মীরা তাদের আবেগ, মনোভাব, অভিযোগ প্রকাশের সুযোগ পেল। এর ফলে ব্যাপকভাবে কর্মীদের মনোভাবের পরিবর্তন পরিলক্ষিত হয়। তারা দেখতে পেল যে, তাদের কথাবার্তা শ্রবণ করা হচ্ছে এবং অনেক প্রস্তাব গৃহীত হচ্ছে। এতে তারা ব্যক্তিগত ও দলগতভাবে নিজদিগকে গুরুত্বপূর্ণ মনে করতে লাগল।

গণ সাক্ষাৎকারের ফলে কর্মক্ষেত্রের পরিবেশ ও তত্ত্বাবধান ব্যবহার উন্নয়নের ব্যাপারে নূতন ধ্যান-ধারণা সম্বলিত তাৎপর্যপূর্ণ সুপারিশ পাওয়া যায় এবং এর ভিত্তিতে প্রতিকূল পরিবেশগুলিকে শোধরানোর সুযোগ সৃষ্টি হয়। তত্ত্বাবধায়ক, শ্রমিক-কর্মী ও ব্যবস্থাপকদের সঠিক প্রশিক্ষণের মাধ্যমে উৎকর্ষ বৃদ্ধির উপর গুরুত্বারোপ করা হয়। তাছাড়া সাক্ষাৎকারের ফলে কর্মীদের মনোবল বৃদ্ধি পায় এবং ইহা সমাজবিজ্ঞানী ও মনোবিজ্ঞানীদের নিকট উন্নত মানবীয় দক্ষতার গুরুত্ব বাড়িয়ে তোলে। অধিকতর বেতন ও কার্যশর্ত পরিবর্তনই শুধুমাত্র প্রাতিষ্ঠানিক উৎপাদনশীলতা বৃদ্ধির জন্য দায়ী নয়। কর্মীদের মধ্যকার আন্তব্যক্তিক সম্পর্ক, আনুষ্ঠানিক মেলামেশা, দল গঠন উৎপাদন বৃদ্ধিতে অন্যতম উপাদান হিসাবে কাজ করে। তাই তত্ত্বাবধায়কগণের কর্মীদের দলগত মনোভাব, দলগত অবস্থান প্রভৃতি বিষয়ে পর্যাপ্ত জ্ঞান থাকতে হবে। এই কারণেই তত্ত্বাবধানের ধরণ উন্নয়নের লক্ষ্য সামনে রেখে চতুর্থ হর্ষণ অনুধ্যানটির পরিকল্পনা প্রণয়ন করা হয়।

ঘ. ব্যাংক ওয়্যারিং পর্যবেক্ষণ কক্ষ :

কর্মীদের উৎপাদনের উপর সামাজিক দল বিশেষ করে অনানুষ্ঠানিক কার্যদলের প্রভাব পর্যবেক্ষণ ও বিশ্লেষণ করার জন্য এই অনুধ্যানটির কাজ শুরু হয়। ব্যাংক ওয়্যারিং অনুধ্যান ১৯৩১ সালের নভেম্বর মাস হতে ১৯৩২ সালের মে মাস পর্যন্ত চলে। এই অনুধ্যানটি পরিচালনার জন্য তিন বিভাগের ১৪ জন পুরুষ কর্মীকে বাছাই করা হয়। এদের মধ্যে ৯ জন তার বিভাগের কর্মচারী, ৩ জন ঝালাইকার এবং ২ জন পরিদর্শক।

টেলিফোনের রিলে সংযোজন কক্ষ পরীক্ষার মত এই সকল ব্যক্তিদেরও আলাদা কক্ষে পর্যবেক্ষণ করা হয় এবং সাক্ষাৎকার গ্রহণ করা হয়। প্রথম দিকে কর্মীদেরকে সর্বক্ষণ

কাজে নিয়োজিত থাকতে দেখা যায়। তারা পর্যবেক্ষকদের সাথে কথাবার্তা বলতে বিশেষ সতর্কতা অবলম্বন করতে থাকে। কিন্তু তিন সপ্তাহ অতিবাহিত হওয়ার পর তারা স্বাভাবিক আচরণ ও কাজকর্ম করতে শুরু করে। পর্যবেক্ষণকারীরাও কর্মীদের আস্থা অর্জন করে এবং দলের নিয়মিত সদস্য হিসাবে চিহ্নিত হয়। সাক্ষাৎকার গ্রহণকারীদের প্রধান কাজ ছিল কর্মীদের মনোভাব, চিন্তাধারা ও অনুভূতি সম্বন্ধে তথ্য সংগ্রহ করা।

ব্যাংক ওয়্যারিং কক্ষের এই গবেষণার ফলাফল টেলিফোন সংযোজন রিলে কক্ষের গবেষণার ঠিক বিপরীত ফল প্রদান করে। টেলিফোন সংযোজন রিলে কক্ষের মত এখানে ধারাবাহিকভাবে বা নিরবিচ্ছিন্নভাবে উৎপাদন বৃদ্ধি পায়নি। পক্ষান্তরে কর্মীরা দলগতভাবে উৎপাদন সীমিত রাখতে শুরু করে। ইচ্ছাকৃত ভাবে উৎপাদন সীমিত রাখার প্রমাণের সপক্ষে নিম্নলিখিত বিবয়ের অবতারণা করা যায়;

১. কর্মীরা প্রতিনিয়ত কর্ম সময় শেষ হওয়ার পূর্বেই কাজ করা বন্ধ করে দিত।
২. দলের অধিকাংশ সদস্যই পর্যবেক্ষকদের নিকট স্বীকার করে যে, তারা সহজেই আরও উৎপাদন প্রদান করতে পারত।
৩. কর্মীদের দৈহিক ও মানসিক দক্ষতার সাথে উৎপাদনের কোন সহ-সম্পর্ক পাওয়া যায়নি।

তাহাড়া উৎপাদন সীমিত রাখার ব্যাপারে কর্মীদের উপর দলের পক্ষ হতে নিম্নরূপ নির্দেশ ছিল।

১. খুব বেশি উৎপাদন না করা;
২. খুব কমও উৎপাদন না করা;

৩. পর্যবেক্ষক বা উর্ধ্বতন কর্মকর্তাদের নিকট কোন সহকর্মীর বিরুদ্ধে কোনরূপ অভিযোগ না দেওয়া।
৪. অনানুষ্ঠানিক দলের আদেশ-নির্দেশ মানতে বাধ্য করা অর্থাৎ দলের স্বার্থের পরিপন্থী কোন কাজ না করা।

কর্মীদের উৎপাদনে সীমিত রাখার ব্যাপারে নিম্নের যুক্তিগুলি কাজ করছিল -

১. বেকারত্বের ভীতি- কেননা স্বল্প সংখ্যক কর্মী দ্বারা কাজ চললে শিল্পপতির অতিরিক্ত কর্মী ছাটাই করে দিতে পারে।
২. কর্মীরা যদি একবার উৎপাদন বৃদ্ধি করে তাহলে ব্যবস্থাপকগণ উৎপাদনের দক্ষতা এক পর্যায় বাড়িয়ে দিবে।
৩. ধীরগতির কর্মীদের নিরাপত্তা প্রদান করা।
৪. ব্যবস্থাপকগণকে উৎপাদনের পর্যায় মেনে নেওয়ার ব্যবস্থা করা।

এই অনুধ্যানের ফলে শিল্প কারখানায় বিভিন্ন সামাজিক দল, দলীয় কাঠামো এবং কর্মীদের উপর দলীয় প্রভাব প্রভৃতি সম্পর্কে সম্যক ধারণা জন্মে।

ঙ. ব্যক্তিগত পরামর্শ দান :

ব্যাংক ওয়ারিং পর্যবেক্ষণ কক্ষ অনুধ্যানের চার বৎসর পর এই অনুধ্যানের কাজ শুরু হয়। এতে কর্মীদের আবেগ জনিত সমস্যা, অহেতুক উদ্বেগ, টেনশন ব্যক্তিগত উপযোজন প্রভৃতি বিষয়ে পরামর্শ দানের জন্য ব্যবস্থাপনা কাজে জড়িত নয় এমন নিরপেক্ষ লোকের মাধ্যমে কাউন্সেলিং কর্মসূচী চালু করা হয়।

এ নিবন্ধের হার্জবার্গের প্রেষণা কর্ম পরিবেশ তত্ত্বও উল্লেখ করা প্রয়োজন।

হার্জবার্গের প্রেষণা কর্ম পরিবেশ তত্ত্ব বা দুই উপাদান তত্ত্ব :

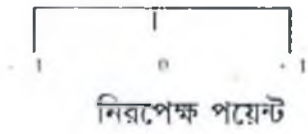
ফেডারিক হার্জবার্গ ও তার সহযোগীগণ এই তত্ত্বের উদ্ভাবক। তাঁরা ২০০ প্রকৌশলী ও হিসাব রক্ষকের সাক্ষাৎকার গ্রহণ করেন। কার্য পরিবেশে কোন কোন উপাদান তাদের মধ্যে সন্তুষ্টি আনয়ন করে, আর কোন কোন বিশেষ উপাদান অসন্তুষ্টি বয়ে আনে সে বিষয়ে তাদেরকে প্রশ্ন করা হয়েছিল। এভাবে, তাঁরা কর্মীদের অনুভূত অবস্থার বিস্তারিত বর্ণনা সংগ্রহ করেন।

এই সাক্ষাৎকারের ফলাফল বিশ্লেষণ করে হার্জবার্গ কর্ম পরিসরে কর্মীর আচরণের উপর প্রভাব বিস্তারকারী উপাদানগুলিকে দুইটি ভাগে ভাগ করেন। একটিকে তিনি প্রেষণার উপাদান এবং অপরটিকে পরিবেশগত বা সংরক্ষণ উপাদান হিসাবে আখ্যায়িত করেছেন। প্রেষণার উপাদানগুলিকে তিনি কর্ম সন্তুষ্টির সহায়ক এবং পরিবেশগত উপাদানগুলিকে কর্ম অসন্তুষ্টির কারণ হিসাবে চিহ্নিত করেছেন। বেতন, কোম্পানী পলিসি, প্রশাসন, তত্ত্বাবধান, কার্য শর্ত, কার্যের নিয়মাবলী, নিরাপত্তা, কাজের পারিপার্শ্বিক অবস্থা, অন্যান্য কর্মীর সাথে সম্পর্ক, পদমর্যাদা প্রভৃতিকে তিনি পরিবেশগত উপাদান হিসাবে উল্লেখ করেছেন। তার মতে, উল্লেখিত উপাদানসমূহ কর্ম অসন্তুষ্টির কারণ এবং কার্য সম্পন্ন করতে এই সকল উপাদানগুলি কোনরূপ ইতিবাচক প্রেরণা যোগাতে অক্ষম। এইগুলি যদি কোন প্রতিষ্ঠানে

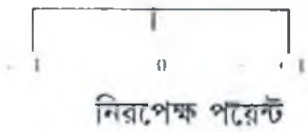
যথাযথ অবস্থায় বিরাজমান থাকে তাহলে কর্মীরা অতিরিক্ত উৎপাদনে অনুপ্রাণিত হবে না। তবে প্রতিষ্ঠানে এইগুলি সঠিক প্রয়োগের অভাব কর্মীদের মধ্যে কর্ম অসন্তুষ্টি বয়ে আনবে।

কর্মে সন্তুষ্টিদায়ক উপাদানগুলি হল স্বীকৃতি, ব্যক্তিগত ক্রমোন্নতি, কৃতিত্ব, দায়িত্ববোধ ও আত্মপূর্ণতার সম্ভাবনা প্রভৃতি। এইগুলিকে প্রেষণার উপাদান বলা হয়। বস্তুত এইগুলি সত্যিকারের প্রেষণার উৎস। সুতরাং ব্যবস্থাপকগণকে কর্মীদের নিকট হতে অধিকতর উৎপাদন পাওয়ার জন্য কার্যের অন্তর্নিহিত চাহিদাগুলি পূরণ করতে হবে।

পরিবেশগত উপাদান \Rightarrow অসন্তুষ্টি \Rightarrow অনুপস্থিতি, আগমন
নির্গমনের হার বৃদ্ধি



প্রেষণার উপাদান \Rightarrow কর্ম সন্তুষ্টি \Rightarrow অধিকতর উৎপাদন



কর্মী যদি পরিবেশগত উপাদানের -১ এবং ০ বা নিরপেক্ষ পরেণ্টের মাঝখানে অবস্থান করে তাহলে তার মধ্যে এত কর্ম অসম্ভষ্টি বিরাজ করে যে, প্রেষণার উপাদানগুলি তার উপর তেমন কোন ইতিবাচক প্রভাব বিস্তার করতে পারে না। আর কর্মী যদি পরিবেশগত উপাদানের নিরপেক্ষ বা তদূর্ধ্ব জায়গায় অবস্থান করে এবং প্রেষণা উপাদানের নিরপেক্ষ পরেণ্টের উর্ধ্ব থাকে তা হলে তার নিকট হতে অধিকতর উৎপাদন পাওয়া সম্ভব।

হার্জবার্গ ও তাঁর অন্যান্য সহযোগীদের মতে, কার্যটিকে এমনভাবে ডিজাইন করতে হবে যাতে কর্মীরা স্বায়ত্তশাসন ও দায়িত্বপ্রাপ্ত হয় এবং ফলাবর্তনের সুযোগ পায়। হার্জবার্গ প্রদত্ত সঠিক কার্য ডিজাইন, কার্য সমৃদ্ধিকরণ এবং কার্য বিস্তৃতকরণের মাধ্যমে উহা করা যাইতে পারে। গতানুগতিকভাবে অসম্ভষ্টির বিপরীত সম্ভষ্টিকে মনে করা হয়। অর্থাৎ অসম্ভষ্টির কারণ দূরীভূত করা হলে কর্মীদের মধ্যে সম্ভষ্টি দেখা দিবে। হার্জবার্গ তাঁর দুই উপাদান তত্ত্বে অসম্ভষ্টির বিপরীত সম্ভষ্টি বা সম্ভষ্টির বিপরীতে অসম্ভষ্টি মনে করেননি। অর্থাৎ তিনি মনে করেন, কর্ম অসম্ভষ্টির কারণগুলো দূর করা হলে কর্মীদের মধ্যে কর্ম সম্ভষ্টি আসবে না বা প্রেষণা উপাদানগুলি প্রদান করলেই কর্ম অসম্ভষ্টি দূরীভূত হবে না। তাই কোন কোন উপাদান কর্মীদের কর্ম প্রেষণা বৃদ্ধি করে এবং সম্ভষ্টি আনয়ন করে সে সম্বন্ধে আরও যত্নসহকারে চিন্তা-ভাবনা করার উপদেশ দেন। হার্জবার্গের মতে, কর্ম সম্ভষ্টির বিপরীত “কর্ম অসম্ভষ্টি” না হয়ে বরং কর্ম সম্ভষ্টির বিপরীত হবে “কোন কর্ম সম্ভষ্টি নয়” এবং একই ভাবে “কর্ম অসম্ভষ্টির” বিপরীত কর্ম সম্ভষ্টি না হয়ে “কোন অসম্ভষ্টি নয়” হবে। সুতরাং কর্মের বাহ্যিক উপাদান যেমন- মজুরী, পদমর্যাদা, কার্য শর্ত,

কার্য পরিবেশ, কোম্পানী পলিসি প্রভৃতি সঠিকভাবে প্রদান করলে কর্মীদের মধ্যে অসন্তুষ্টি থাকবে না। কিন্তু তাহাদের মধ্যে সন্তুষ্টিও আসবে না। তাদেরকে সত্যিকারভাবে কর্মে অনুপ্রাণিত করতে বা কর্ম সন্তুষ্টি প্রদান করতে প্রেষণার উপাদানগুলি যেমন - কার্য স্বীকৃতি, দায়িত্ব অর্পন, স্বাধিকার, কৃতিত্ব প্রভৃতি প্রদান করতে হবে। নিম্নে চিত্রের সাহায্যে কর্ম সন্তুষ্টি ও অসন্তুষ্টির অবস্থা দেখান হল :

গতানুগতিক ধারণা	
সন্তুষ্টি	অসন্তুষ্টি

উপরোক্ত উভয় গবেষণায় কার্য পরিবেশকে উৎপাদনের উপর সরাসরি প্রভাবকে স্বীকার করা হয় না। তবে কার্য পরিবেশের প্রভাবকে বিবেচ্য বিষয় হিসেবে উল্লেখ করা হয়েছে। বস্তুতঃ কার্য পরিবেশের একটি ভাল প্রভাব উৎপাদনের উপর আছে বলে আমার গবেষণায় উপলব্ধ হয়েছে। কর্মীদের কাজ করার প্রেষণা স্বরূপ একটি উত্তম কার্য পরিবেশ কাজ করে বলে আমার বিশ্বাস। কার্য পরিবেশ উৎপাদনের উপর সরাসরি প্রভাব বিস্তার করে কি করে না এ বিতর্কে নাই বা গেলাম। একটি উত্তম কার্য পরিবেশ নিশ্চিত করা একটি মানবিক দায়িত্বের অন্তর্গত। সুতরাং বিষয়টি অত্যন্ত গুরুত্বপূর্ণ।

০৩.০৭ গার্মেন্টস্ এর কার্য পরিবেশের কিছু মৌলিক সমস্যা :

কার্য পরিবেশের কিছু বাহ্যিক ও মানবিক সমস্যা যা আমার গবেষণায় প্রতিভাত হয়েছে তা নীচে উপস্থাপন করা হলো :

১. আগুন নিভানোর সার্বিক ব্যবস্থা সন্তোষজনক নয়।
২. গোটে সার্বক্ষনিক দাড়াইয়ান বসানোর কথা থাকলেও দাড়াইয়ানের দায়িত্বে গাফিলতি পরিলক্ষিত হয়েছে।
৩. স্থান সংকুলন পর্যাপ্ত নয়।
৪. সবগুলো কক্ষে পর্যাপ্ত আলো-বাতাসের ব্যবস্থা নেই।
৫. সবগুলো কক্ষ হতে নির্গমনের ব্যবস্থা নেই।
৬. সিঁড়িগুলো যথেষ্ট প্রশস্ত নয়।
৭. মহিলা ও পুরুষদের ভিন্ন বসার ব্যবস্থা নেই।
৮. টয়লেট গুলো সব ক্ষেত্রে স্বাস্থ্য সম্মত নয়।
৯. চাকুরী ক্ষেত্রে স্থায়ীত্বের নিশ্চয়তার অভাব।
১০. নিম্ন বেতন কাঠামো
১১. উর্দ্ধতনদের আচরণ আপত্তি জনক
১২. মহিলা কর্মীদের নিরাপত্তার অভাব
১৩. প্রয়োজনীয় উপকরণের যথার্থতার অভাব
১৪. চিকিৎসা সুবিধা অপ্রতুল
১৫. কাজের সময় সীমা নির্ধারিত নয়।
১৬. আই.এল.ও. ও বাংলাদেশ সরকারের কার্য বিধি অনুসরণ করা হয় না।
১৭. ক্যান্টিনের অবস্থা সন্তোষজনক নয়, অধিকাংশ গার্মেন্টস্-এ ক্যান্টিন নেই।
১৮. নামাজ পড়ার জন্য সতন্ত্র ব্যবস্থা নেই।
১৯. বিনোদনের যথেষ্ট অভাব প্রতীয়মান হয়েছে।
২০. সরকারের শ্রম নীতি যথাযথভাবে অনুসরণ করা হয়না।
২১. বেবী সিটারের ব্যবস্থা নেই। ইত্যাদি

০৩.০৮ মৌলিক সমস্যা সমূহ সমাধানের উপর সুপারিশ মালা ৪

গার্মেন্টস শিল্পের কার্য পরিবেশ বিষয়টি অত্যন্ত স্পর্শকাতর ও একটি মানবিক বিষয়।
লাভের চিন্তা একটু কমিয়ে, মানস চক্ষু খুলে যদি আমরা অন্য দশটি মানুষের দিকে
তাকাই, অসহায়, দরিদ্র, হত-দরিদ্র অত্যন্ত নীড়ি পরিবারের মানুষগুলোকে যদি কিছু
সহায়তা দিতে পারি তাহলে মানব সেবার এক উজ্জ্বল দৃষ্টান্ত সৃষ্টি হবে। এক্ষেত্রে মুখ্যত
প্রয়োজন ধনী মালিক শ্রেণী ও উর্দ্ধতন কর্মকর্তার সদিচ্ছা, সরকার ও জনগণের সহায়তা।
আমার গবেষণায় প্রাপ্ত ফলাফলের উপর কিছু সুপারিশ নীচে প্রদত্ত হলো :

১. আগুন আতংক কমানোর ব্যাপারে গণ-সচেতনতা সৃষ্টি করা, দেয়ালে দেয়ালে
আগুন লাগলে বের হওয়ার সঠিক দিক নির্দেশনা দেয়া।
২. আগুন নিভানোর সর্বোত্তম ব্যবস্থা সব সময় প্রস্তুত রাখা।
৩. গেটে সার্বক্ষণিকভাবে চাবি সহ দাড়াইয়ানের ব্যবস্থা রাখা
৪. সিঁড়িগুলো ৪-৫ ফুটের জারগায় ৭-৮ ফুট প্রশস্ত করা।
৫. বসার জায়গা আরো প্রশস্ত করা।
৬. সম্ভব হলে পুরুষ ও মহিলাদের জন্য স্বতন্ত্র বসার ব্যবস্থা করা।
৭. সবগুলো কক্ষ যাতে আলো-বাতাস খেলা করতে পারে সে বিষয়টির দিক
খেয়াল রাখা।
৮. টয়লেটগুলো আধুনিক, স্বাস্থ্য সম্মত করা, প্রতিদিন এগুলো সুইপার দিয়ে
পরিষ্কার করানো এবং সাবান ও আনুষঙ্গিক বিষয় সমূহ টয়লেটে রেখে দেওয়া।

৯. চাকুরী ক্ষেত্রে নির্দিষ্ট বেতন কাঠামো তৈরী করা । শুধুমাত্র নিরীক্ষা বা বাইয়ারদের দেখানোর জন্য নয়, বাস্তব সম্মত ও আদর্শ বেতন কাঠামো তৈরী করে তা প্রদানের ব্যবস্থা নিশ্চিত করা ।
১০. চাকুরীর নিশ্চয়তা প্রদানের ব্যবস্থা করা । স্থায়ীকরণের জন্য নিয়োগপত্র প্রদান করা ।
১১. উর্দ্ধতনদের আচরণ সংশোধন করা
১২. শ্রম নীতি যথাযথভাবে অনুকরণ করা
১৩. কাজের সময় সীমা ৮ ঘন্টার মধ্যে সীমিত রাখা এবং রাতে মহিলা কর্মীদের দিয়ে কাজ না করানো ।
১৪. কার্য উপকরণ পর্যাপ্ত রাখা ও ত্রুটিপূর্ণ রাখা
১৫. বিশুদ্ধ পানীয় জলের ব্যবস্থা রাখা
১৬. স্বাস্থ্য সম্মত, মান সম্মত ক্যান্টিনের ব্যবস্থা নিশ্চিত করা ।
১৭. নামাজ পড়ার জন্য সতন্ত্র ব্যবস্থা রাখা ।
১৮. মহিলা কর্মীদের শিশুদের লালন-পালনের জন্য বেবী সিটারের ব্যবস্থা রাখা ।
১৯. আনন্দ বিনোদনের ব্যবস্থা রাখা, যাতে করে সব সময় কাজ করতে করতে একঘেয়ে না লাগে ।
২০. সার্বক্ষনিক চিকিৎসা ব্যবস্থা নিশ্চিত করা ।
২১. কাজের নিরাপত্তা, বদলী, ক্ষতিপূরণ, ইনক্রিমেন্ট যাতে সঠিক ও সুন্দর হয় সেদিকে লক্ষ্য রাখা ।
২২. ছুটির ক্ষেত্রে সরকারী নীতি অনুসরণ করা ।
২৩. ওভার টাইম নিশ্চিত করা ।
২৪. সঠিক সময়ে কর্মীদের পাওনাদি প্রদান করা ইত্যাদি

তবে এ ক্ষেত্রে দুটি গার্মেন্টস্ দেখেছি যেগুলিকে আমার মান সম্মত ও কার্যোপযোগী বলে মনে হয়েছে। এ রকম একটি গার্মেন্টস্-কে মডেল হিসেবে আমি উপস্থাপন করছি। গার্মেন্টস্টির সকল কিছু খুব মান সম্মত ও স্বাস্থ্য সম্মত না হলে এদের দৃষ্টিভঙ্গি, বাহ্যিক সুবিধাদি আমাকে আকৃষ্ট করেছে। আগুন নেভানোর কার্যকর ব্যবস্থা বিশেষ করে দেয়ালে দেয়ালে সচেতনতা বৃদ্ধি মূলক বিভিন্ন নির্দেশনা, ফায়ার ইন্টিংগুইশার, সিঁড়ি, চলাচলের জন্য দাগ কেটে নির্দেশনা দেওয়া, লিফটের ব্যবস্থা, পরিষ্কার পরিচ্ছন্নতা, সার্বক্ষণিক ডাক্তার ও নার্সের ব্যবস্থা, বিপুল পানীয় জলের ব্যবস্থা, পর্যাপ্ত আলো-বাতাসের ব্যবস্থা এ গার্মেন্টস্ টিকে আমার কাছে গার্মেন্টস্গুলোর মডেল হিসেবে উপস্থাপনের ইচ্ছাকে জাগিয়ে দিয়েছে। আমি প্রথমেই এ গার্মেন্টস্ টিতে বাই এবং তখন আমার মনে হয়েছিল গার্মেন্টস্ নিয়ে এত লেখালেখি কেন বা আমার গবেষণার প্রয়োজনীয়তাই বা কি? কিন্তু এর পরে অনেক গার্মেন্টস্ আমাকে হতাশ করেছে। সে সমালোচনায় নাইবা গেলাম। এ গার্মেন্টস্ টিকে মডেল হিসেবে প্রশ্নপত্রের ছকের মাধ্যমে উপস্থাপন করছি। ৪

০৩.০৯ উপসংহার :

যে উদ্দেশ্য নিয়ে গবেষণা কার্যে ব্রতী হয়েছিলাম তা কতটা স্বার্থক হয়েছে জানিনা। তবে মনে হয়েছে আমার দেশের গার্মেন্টস্ শিল্পের একটি দিক 'পরিবেশগত দিক' আমার কাছে স্পষ্টভাবে ধরা পড়েছে, যা আমাকে ব্যাধিত করেছে। এ গবেষণা কতটা স্বার্থক হবে সেটি আমার বিবেচ্য নয়। কিছু মানুষের সাথে একান্তে মেশার, কথা বলার সুযোগ হয়েছে তাদের সমস্যা জেনেছি, শুনেছি, এ প্রতিবেদনে তুলে ধরতে পেরেছি এবং সর্বোপরি একটি সুপারিশমালা উপস্থাপন করেছি, যার মাধ্যমে আমার মনকে কিছুটা হলেও হালকা করতে পেরেছি। এ সুপারিশগুলো যদি গার্মেন্টস্ মালিক, সরকার, উর্দ্ধতন কর্মকর্তা, সচেতন নাগরিকদের একটু হলেও নাড়া দেয় তাহলে আমার গবেষণা স্বার্থক হবে।

সেকশন -০৪ (সংযুক্তি)

- ১। প্রশ্নপত্রের ছক
- ২। পূরণকৃত প্রশ্নপত্র (মডেল হিসেবে একটি গার্মেন্টস্-কে উপস্থাপন)
- ৩। গার্মেন্টস্ পণ্যের ছক
- ৪। গার্মেন্টস সংক্রান্ত লেখ চিত্র ও অর্জন
- ৫। গার্মেন্টস্-এর উপর পেপার কার্টিং

প্রশ্নপত্র

- ১। গার্মেন্টস্ এর নামঃ
- ২। প্রতিষ্ঠিত হওয়ার সনঃ
- ৩। ঠিকানা :
- ৪। কাজের ধরণ :
- ৫। প্রতিষ্ঠানটি : একমালিকানা / অংশীদারী/ বৈধ মালিকানাধীন
- ৬। ব্যবস্থাপনা ঠাকুরদের মধ্যে পুরুষ ও মহিলার অনুপাতঃ
- ৭। সার্ভিস রুল আছে কিনা : হ্যাঁ / না
- ৮। অফিসের নিয়ম-নীতি :
 - ক) কর্মী নিয়োগ কি পদ্ধতিতে হয় ? স্থায়ী / অস্থায়ী / উভয়ই
 - খ) স্থায়ী নিয়োগদানের ক্ষেত্রে নিয়োগপত্র দেয়া হয় কিনা ? হ্যাঁ / না
 - গ) ছুটির বিধান আছে কিনা ? থাকলে কত দিন ও কি পদ্ধতিতে ?
 - ঘ) সর্বোচ্চ ও সর্ব নিম্ন বেতন কত?
 - ঙ) কি কি সুযোগ সুবিধা প্রদান করা হয়? পদোন্নতি/বদলী/ইনক্রিমেন্ট/শান্তি/নিরাপত্তা /ক্ষতিপূরণ /বেবী ছিটার

- ৮) কর্মীদের অফিসে/ কারখানায় প্রবেশের ক্ষেত্রে কোন কার্ড ব্যবহার করা হয় কি?
- ৯) প্রবেশের/বহির গমনের ক্ষেত্রে তত্ত্বাসী করা হয় কিনা?
- ১০) কয়টি শিফট চালু রয়েছে?
- ১১) শিফটগুলির সময় সীমা কত?
- ১২) মহিলা কর্মীর শতকরা হার কত?
- ১৩) ক্যান্টিনের ব্যবস্থা আছে কিনা?
- ১৪) ক্যান্টিনে সুযোগ সুবিধা পর্যাপ্ত আছে কিনা?
- ১৫) নামাজ পড়ার ভিন্ন নামাজ ঘরের ব্যবস্থা আছে কিনা?
- ১৬) মহিলা ও পুরুষ শ্রমিকদের ভিন্ন কার্য পরিবেশ আছে কিনা?
- ১৭) মহিলা ও পুরুষ কর্মীদের জন্য ভিন্ন টয়লেট এর ব্যবস্থা আছে কি না?
- ১৮) টয়লেট ব্যবস্থা স্বাস্থ্য সম্মত কিনা?
- ১৯) কর্মীদের বার্ষিক শতকরা টার্নওভারের হার কত? টার্নওভারের কারণ সমূহ কি কি?
- ২০) কর্মী বিশ্রামাগার আছে কিনা?
- ২১) আগুন নিভানোর কার্যকর ব্যবস্থা আছে কিনা?
- ২২) কর্মীদের সর্বোচ্চ ও সর্ব নিম্ন বয়স কত
- ২৩) কাজ করার জন্য প্রয়োজনীয় উপকরণ আছে কিনা?
- ২৪) কার্য পরিবেশ স্বাস্থ্য সম্মত ও আধুনিক কিনা?
- ২৫) কর্মীদের জন্য ফাস্ট এইড বক্স আছে কিনা?
- ২৬) চিকিৎসা ভাতা প্রদানের / চিকিৎসা সেবা দানের ব্যবস্থা আছে কিনা?

২৩। বিপদ কালে (যেমন- আগুন লাগলে বা বৈদ্যুতিক বিপর্যয় ঘটলে) সহজে বাইরে বের হওয়ার ব্যবস্থা আছে কিনা?

২৪। নির্গমনের জন্য করাট সিঁড়ি আছে? প্রশস্ততা কত?

২৩। উর্ধ্বতনদের আচরণ কি রকম মনে হয়?

২৪। ধূমপান করার জন্য ভিন্ন কক্ষ আছে কিনা?

২৫। কারখানায় পর্যাপ্ত আলো, বাতাস (প্রাকৃতিক ও কৃত্রিম), পানির ব্যবস্থা আছে কিনা?

২৬। আনন্দ বিনোদনের কোন ব্যবস্থা আছে কিনা?

২৭। কতজন কর্মী/কর্মকর্তার স্বাক্ষর নেওয়া হলঃ

১। কর্মকর্তার নাম ও মন্তব্যঃ

স্বাক্ষর

তারিখঃ

২। কর্মীদের মন্তব্য (যদি থাকে)ঃ

৩। গবেষকের মন্তব্যঃ

স্বাক্ষর

তারিখঃ

সংযুক্তি - ০২ : পূরণকৃত প্রশ্নপত্র (মডেল হিসেবে একটি গার্মেন্টস্-কে উপস্থাপন)

প্রশ্নপত্র

- ১। গার্মেন্টস্ এর নামঃ অনন্ত এ্যাপারেলস্ লিমিটেড
- ২। প্রতিষ্ঠিত হওয়ার সনঃ ১৯৮৮
- ৩। ঠিকানা : ১৩৬/এলিফ্যান্ট রোড, (৪র্থ-৫ম তলা) ঢাকা
- ৪। কাজের ধরণ : রঙানীমুখী পোষাক প্রস্তুতকারক।
- ৫। প্রতিষ্ঠানটি : একমালিকানা / অংশীদারী/ যৌথ মালিকানাধীন
- ৬। ব্যবস্থাপনা স্টাফদের মধ্যে পুরুষ ও মহিলার অনুপাতঃ অনুপাত করা যায়নি।
- ৭। সার্ভিস রুল আছে কিনা : হ্যাঁ / না
- ৮। অফিসের নিয়ম-নীতি :
 - ক) কর্মী নিয়োগ কি পদ্ধতিতে হয় ? স্থায়ী / অস্থায়ী / উভয়ই
 - খ) স্থায়ী নিয়োগদানের ক্ষেত্রে নিয়োগপত্র দেয়া হয় কিনা ? হ্যাঁ / না
 - গ) ছুটির বিধান আছে কিনা ? থাকলে কত দিন ও কি পদ্ধতিতে ?
সিএল-১৪দিন, এসএল-১০দিন, ইএল- ১২দিন।
 - চ) সর্বোচ্চ ও সর্ব নিম্ন বেতন কত? ৯৫০ টাকা হতে ২৫০০ টাকা (কর্মী)

- ৯) কি কি সুযোগ সুবিধা প্রদান করা হয়? পদোন্নতি/বদলী/ইনক্রিমেন্ট/শান্তি/নিরাপত্তা
 ক্ষতিপূরণ/বেবী ছিটার
- ১০) কর্মীদের অফিসে/ কারখানায় প্রবেশের ক্ষেত্রে কোন কার্ড ব্যবহার করা হয় কি ?
 হ্যাঁ/না (হাজিরা কার্ড)
- ১১) প্রবেশের/বহির গমনের ক্ষেত্রে তদ্বাসী করা হয় কিনা ? হ্যাঁ /না
- ১২) কয়টি শিফট চালু রয়েছে ?
- ১৩) শিফটগুলির সময় সীমা কত ? ওভার টাইম আছে
- ১৪) মহিলা কর্মীর শতকরা হার কত ?
- ১৫) ক্যান্টিনের ব্যবস্থা আছে কিনা ? হ্যাঁ / না
- ১৬) ক্যান্টিনে সুযোগ সুবিধা পর্যাপ্ত আছে কিনা? হ্যাঁ / না
- ১৭) নামাজ পড়ার ভিন্ন নামাজ ঘরের ব্যবস্থা আছে কিনা ? হ্যাঁ/না
- ১৮) মহিলা ও পুরুষ শ্রমিকদের ভিন্ন কার্য পরিবেশ আছে কিনা ? হ্যাঁ/না
- ১৯) মহিলা ও পুরুষ কর্মীদের জন্য ভিন্ন টয়লেট এর ব্যবস্থা আছে কি না? হ্যাঁ / না
- ২০) টয়লেট ব্যবস্থা স্বাস্থ্য সম্মত কিনা? হ্যাঁ / না
- ২১) কর্মীদের বার্ষিক শতকরা টার্নওভারের হার কত? টার্নওভারের কারণ সমূহ কি কি?
২০%
টার্ন ওভারের কারণ সমূহ হলো- ছুটাই, অধিক বেতনের আশা, ভাল সুযোগ সুবিধা পাওয়া, পারিবারিক।

- ১৬। কর্মী বিশ্রামাগার আছে কিনা? হ্যাঁ/না
- ১৭। আগুন নিভানোর কার্যকর ব্যবস্থা আছে কিনা? হ্যাঁ/না
- ১৮। কর্মীদের সর্বোচ্চ ও সর্ব নিম্ন বয়স কত
- ১৯। কাজ করার জন্য প্রয়োজনীয় উপকরণ আছে কিনা? হ্যাঁ/না
- ২০। কার্য পরিবেশ স্বাস্থ্য সম্মত ও আধুনিক কিনা? হ্যাঁ/না
- ২১। কর্মীদের জন্য ফাস্ট এইড বক্স আছে কিনা? হ্যাঁ/না
- ২২। চিকিৎসা ভাতা প্রদানের / চিকিৎসা সেবা দানের ব্যবস্থা আছে কিনা?
 হ্যাঁ/না
- ২৩। বিপদ কালে (যেমন- আগুন লাগলে বা বৈদ্যুতিক বিপর্যয় ঘটলে) সহজে বাইরে
বের হওয়ার ব্যবস্থা আছে কিনা? হ্যাঁ/না
- ২৪। নির্গমনের জন্য করাটি সিঁড়ি আছে? প্রস্তুত কত? দুইটি সিঁড়ি আছে, প্রশস্ত ৬ফুট
- ২৩। উর্ধ্বতনদের আচরণ কি রকম মনে হয়? খারাপ/মোটামুটি/ ভাল/সন্তোষজনক
- ২৪। ধূমপান করার জন্য ডিন কক্ষ আছে কিনা? হ্যাঁ/না
- ২৫। কারখানায় পর্যাপ্ত আলো, বাতাস (প্রাকৃতিক ও কৃত্রিম), পানির ব্যবস্থা আছে কিনা?
 আছে/ নেই
- ২৬। আনন্দ বিনোদনের কোন ব্যবস্থা আছে কিনা? আছে/নেই (অপ্রতুল)
- ২৭। কতজন কর্মী/কর্মকর্তার স্বাক্ষাৎকার নেওয়া হলঃ ৪ জন।

১। কর্মকর্তার নাম ও মন্তব্যঃ মোঃ ওহীদুর রহমান, সহঃ ব্যবস্থাপক (প্রশাসন)

স্বাক্ষর

তারিখঃ

২। কর্মীদের মন্তব্য (যদি থাকে)ঃ কাজ চাই একশত ভাগ। কর্মকর্তাদের কারো কারো ওয়াশিং ডিভিশনে ২/৩ রাত না ঘুমিয়ে থাকতে হয়।

৩। গবেষকের মন্তব্যঃ কর্মচারী, কর্মকর্তাদের উপর কখনও কখনও অত্যাধিক শারীরিক চাপ পড়ে। না ঘুমানো, অবেলায় খাওয়া, গোছল ইত্যাদি নিত্য নৈমিত্তিক ব্যাপার

স্বাক্ষর

তারিখঃ ৫/৮/২০০১ইং

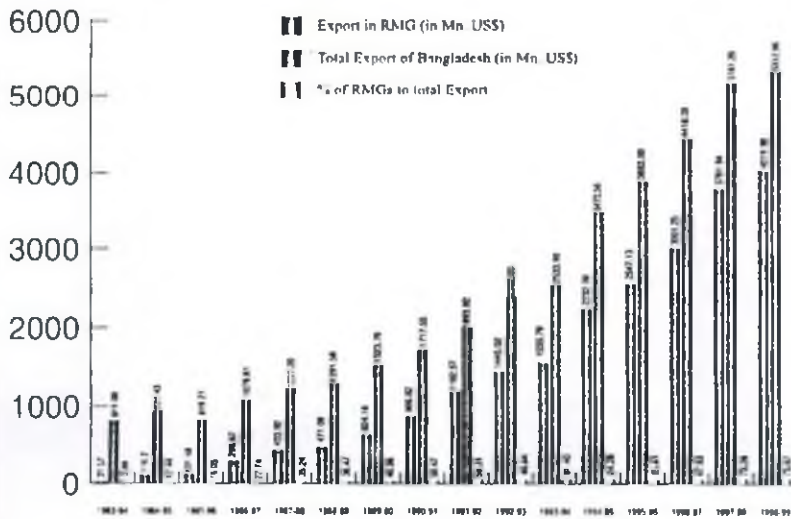


DEVELOPMENT OF THE READY MADE GARMENT INDUSTRY OF BANGLADESH A PERSPECTIVE

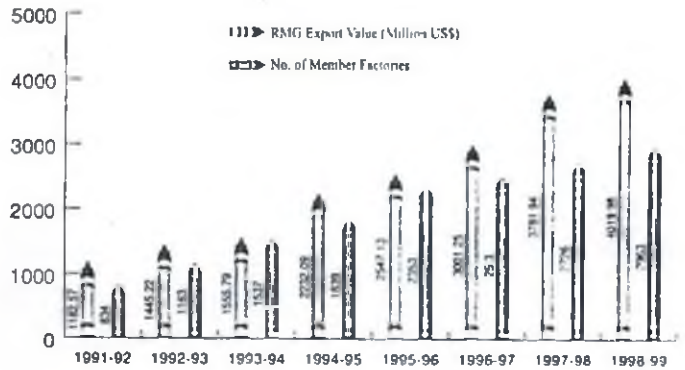


Graphical Presentation

A GLIMPSE OF THE GROWTH & STATUS OF READY MADE GARMENT INDUSTRY OF BANGLADESH

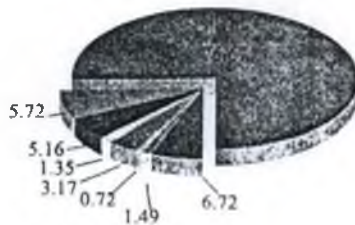


APPAREL-THE HIGHEST EXPORT EARNING SECTOR



Share of RMG in Country's 1998-99 Total Export

- Commodity
- RMG
- Jute Goods
- Raw Jute
- Tea
- Leather
- Chem Products
- Frozen Food
- Others



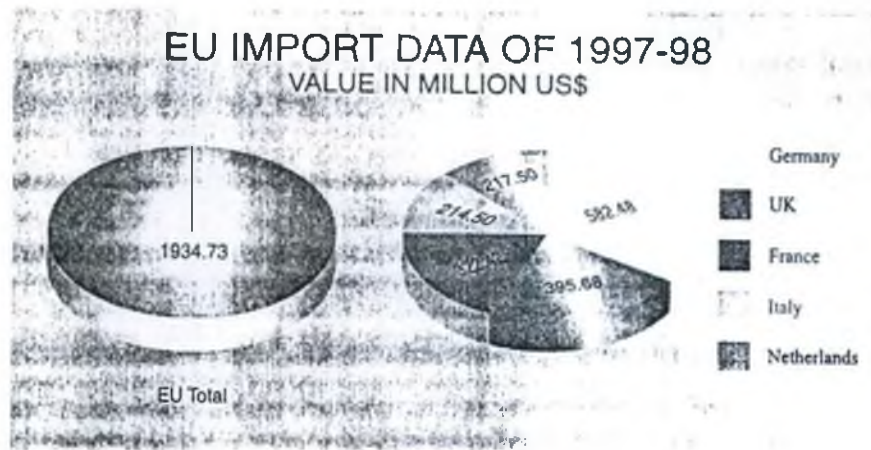
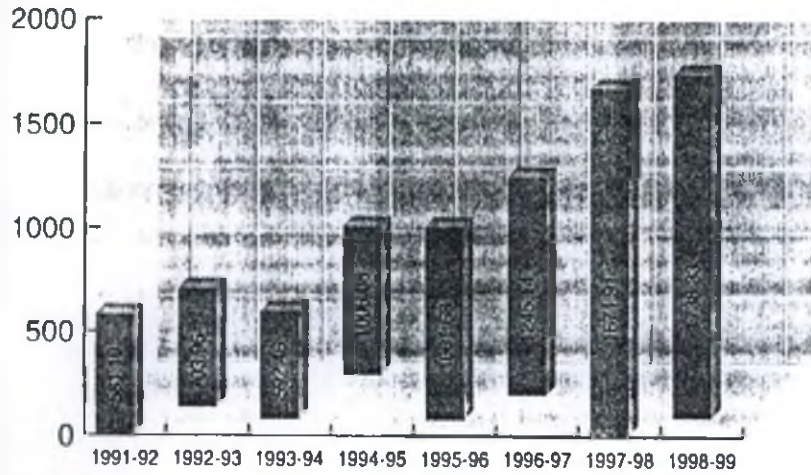
One of the youngest export sectors of Bangladesh, the RMG industry, has been contributing over 60% of the total foreign currency earning for the country during last few years. In 1998-99 it contributed 75.67% to the nation's total earning from export.



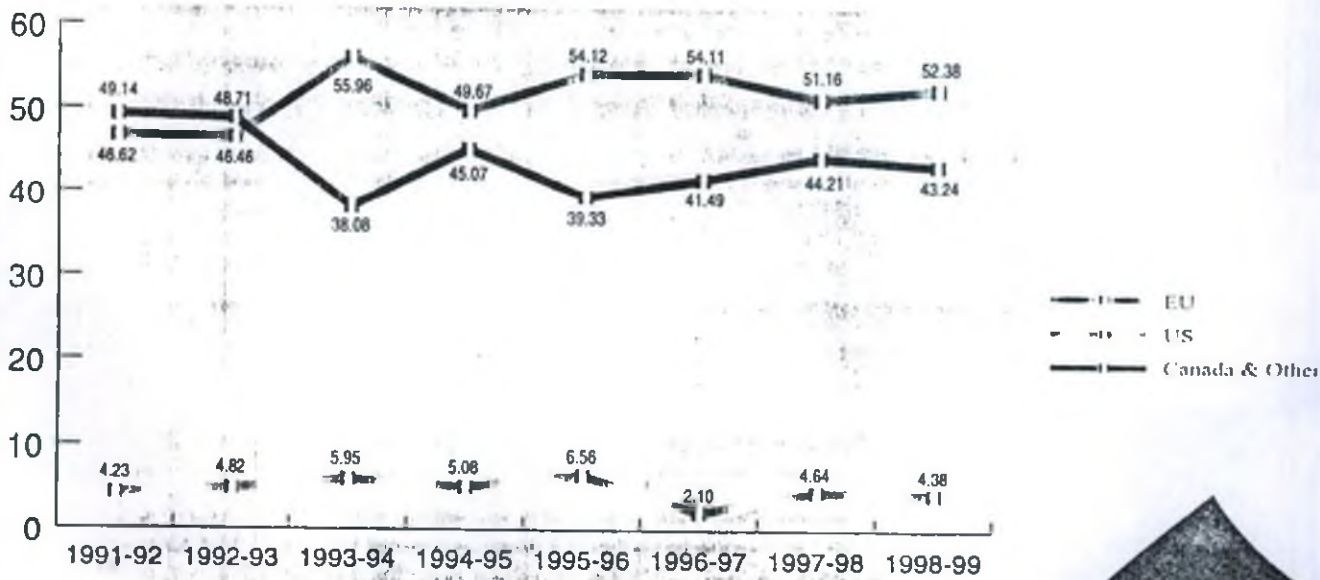
ACHIEVEMENTS

- 1) BGMEA membership starting with only 19 in early 1983 has reached 2963 in 1998-99, increasing at the rate of 20% each year.
- 2) The growth of garment export in terms of dollar is proportional to the rate of increase of factories, it depicts a healthy steeper growth of the industry per se.
- 3) Garment export has been increasing on an average 24% each year. As the rate of increase, not less than 20% per year, is expected to continue through the MFA phasing out transition, growth prospect of Bangladesh's apparel industry looks very bright.
- 4) Bangladesh presently holds the position of top ten suppliers in USA and EU market. Country's RMG producers are steadily moving toward high value sophisticated items like high quality suits, jackets, branded jeans items, embroidered ladies' wear etc. Increasing @ 25% per year, over the last few years, they have utilised quota and diversified their products into non-quota items.
- 5) Bangladesh has recently entered the extremely quality conscious RMG market of Japan and created a niche for itself. In 1994-95, export of RMG to Japan from Bangladesh jumped up to US\$ 5.61 million or by 168% on previous year's export figure. In 1995-96 export of RMG to Japan was US\$ 5.72 Mn., in 1996-97 it was US\$ 9.35 Mn. and in 1997-98 it was us\$ 17.47 Mn.
- 6) EU took the largest share followed by US. Germany has led the EU market in the last few years followed by UK, France, Italy and the Netherlands. However, as a single country, US has been the highest apparel importer from Bangladesh.





EXPORT MARKET SHARE COMPOSITION



দৈনিক ইকোফোক



বাম হইতে গার্মেন্টস তখন, স্বজনহত্যাদের আহাজারি, নিহতদের করেকজন ও ক্রিমিকের সামনে মানুষের ভীড়

-আফতাব আহমদ ও মোহাম্মদ আলম

পাদদলিত হইয়া ১৯ শ্রমিকের মৃত্যু !! শতাধিক আহত

সাক্ষি আবদুল ঈ রাজধানীর মীরপুর ১৪ নম্বর সেকশনে একটিতে বৈদ্যুতিক সীট সার্কিটের ফলে দুই ঘণ্টায় শ্রমিকদের মধ্যে আহতক হুড়াইয়া নড়িতে নড়কাল বুধবার সকালে পদদলিত হইয়া ১৯ জন লিহত ও শতধিক আহত হয়। নিহতদের মধ্যে ১৫ জনই মহিলা। সবসার্বিক প্রমিক হিতাহিত জান শুন হইয়া 'অভয়', 'বাঁতাও' নামিয়া উক্তের জরিয়া সিঁটিপথে ঘাটিক হওয়ার সময় এই নৃহতনা ঘটে। আহতদের বাজধানীর বিভিন্ন গার্মেন্টসে জরী করা হইয়াছে। সকাল নৱটায় সাত ওকম মূর্তে সীট সার্কিটের ঘোয়ার আতন আহতকে গোটা ভবনে হুড়াইয়া পরে। তখনের ব্যহিরে লোকজন উত্তেজিত হইলে পুলিশের সহিত সংঘর্ষ হয়। শ্রমিকরা জাঙ্কয়, তাহাদের পাচজন সহকর্মী নিরাপত্তা রাইয়াছে। এই ঘটনায় প্রধান উদ্দেশ্যে বিচারপতি লাক্তুব বহমান নবীন শোক প্রকাশ করিয়াছেন। সন্তোক্ত প্রধানমন্ত্রী ও আওয়ামী লীগ সভানেত্রী শেখ হাসিনাও নবীর শোক প্রকাশ করেন।

সাক্ষর আয়ুবেদিক মেডিক্যাল কলেজ হাসপাতালের বিপরীতে মীরপুর ১৪ নম্বর সেকশনে ১ নম্বর সড়কের ২/এ প্রটে আততয়া তখন অধাহিত। প্রথম দুই তলার ইতমোশ, তৃতীয় তলার ইতমোশ, চার ও পাঁচ তলার এজার্স এবং ষষ্ঠ, সপ্তম ও অষ্টম তলার মাইকে গার্মেন্টস। জাঙ্ককায় নত নতকাল সড়ক সড়কে আততায় নিহতদের গোট মুক্তিয়ার দিলে। প্রতিটি গার্মেন্টসের প্রমিকরা হ্রবেশ করে। সকাল ৯ টায় নিহতের ককপদিকগ গোট তরাল নিয়া দারোয়ান চলিয়া যায়। প্রত্যেকদর্শী মাইকে গার্মেন্টসের প্রমিক আহত রিয়াজ ও নামুন জানায়, সকাল ৯ টায় সকল শ্রমিক কাজ তরক করে। তথ্যেক মুহূর্ত পর মাইকে গার্মেন্টসের সাত তলার দুইল গোট আহতের মূলকি দেখা যায়। সাথে সাথে গোটা ফ্লোরে ধোয়া হুড়াইয়া গড়ে। প্রমিকরা সাতন, বাঁতাও বাঁতাও বলিয়া ডিককার তরক লগিয়ে কারুর এলাম বাজানো হয়। আটতলা হইতে নিচতলা পর্যন্ত চার (২য় পঃ ৫-এ দঃ ৫ঃ ৫ঃ)

আটতলা ভবনে চারটি গার্মেন্টসে আশুন আতংক

বিদ্যুতের শর্টসার্কিট : ছুড়ে ছাড়িতে ৪ গার্মেন্টস কারখানার ১৯ শ্রমিক নিহত



নিরপূর্ণে গার্মেন্টস কারখানার পদপিষ্ট হয়ে নিহত গার্মেন্টস শ্রমিকদের মাল গরতলায় পুস্কৃত্যের ভয়ে ঢাকা মেট্রিকোলা অফিসে মরণ নিরে যাওয়া হয় — এ.এ.এফ

নিজস্ব প্রতিবেদক
আট মাসের ব্যবধানে ষড় কক্ষের দুর্ঘটনার আঘাত পোশাক শিল্প কারখানার ১৯ জন নারী-শ্রমিকের মর্যাদাতন্ত্র হত্যার ঘটনা ঘটেছে। গত বছরের নভেম্বরে পলাশীর চৌধুরী লিটওয়ানে অগ্নিকাণ্ডে ঘটনার প্রত্যয় বের হতে গিয়ে পলাশীতে হয়ে মারা যান ৪৮ জন। গতকাল বুধবারও মিলিত হয়ে একটি শ্রমিকের কারখানার স্বেচ্ছাকৃত শর্তসাপেক্ষে থেকে বিলম্বিত হলে ওই কারখানাসহ উল্লেখিত অন্যান্য তিনটি একটি পোশাক শিল্প কারখানার আন্তঃসরকারী সীমান্ত লঙ্ঘন করে গার্মেন্টস শিল্পে এবং বালসংযোগ হয়ে ১৯ জন নারী মারা গেছেন। এরপর পৃষ্ঠা ২ কলাম ৬

এক দশকে পোশাক কারখানা দুর্ঘটনার ১৭২ জনের মৃত্যু
মনসুর আহমেদ

সর্বশেষ গতকাল বুধবারে ঘটনাস্থল গন্ত এক দশকে দেশের পোশাক শিল্প কারখানাগুলোতে অগ্নিকাণ্ডজনিত দুর্ঘটনার ১৭২ জন শ্রমিকের প্রত্যয়জনক মৃত্যু হয়। এ সময় মোট ৬৭টি শ্রমিক কারখানার এরপর পৃষ্ঠা ২ কলাম ২

দৈনিক ইত্তেফাক

দ্বিতীয় সংস্করণ

THE DAILY ITTEFAQ ■ প্রতিষ্ঠাতা তফাজ্জল হোসেন মানিক সিয়া

৯১তম বর্ষ : ২৮তম সংখ্যা : সোমবার, ২৯শে আশ্বিন, ১৪০৯ : ৭ই শাবান, ১৪২৩ হিজরী, Monday, 14 October, 2002

সাতারে গার্মেন্টসে বিক্ষুব্ধ শ্রমিক ও সন্ত্রাসীদের হামলা ভাংচুর ॥ পণ্য ও অস্ত্র লুট ॥ আহত ২০

ছুদ্দিন খান, সাতার সর্বোদ্যোগ : নতুন রবিবার সাতারয় বেই ডেনিম এ্যাপারেলসে (কামাল গার্মেন্টস) একদল বিক্ষুব্ধ শ্রমিক ও কতিপয় বহিরাগত সন্ত্রাসী হামলা চালিয়ে এ্যাপারেলস, ৬টি গাড়ী ও গ্রাস ভাঙে এবং মালমাল লুট করেছে। কর্তব্যরত আনসাররা বাধা দিলে সন্ত্রাসীরা আনসারদের দুইটি রাইফেল ও ১০ রাউন্ড গুলি লুট করে। উভয়পক্ষে কমপক্ষে ২০ রাউন্ড ফাঁকা গুলি বিনিময় হয়েছে। সাত আনসারসহ আহত হয়েছে কমপক্ষে ২০ জন। ঘটনার ৪ ঘণ্টা পর পুলিশ কারখানার পার্শ্ববর্তী ষাদ থেকে পরিত্যক্ত অস্ত্রহার (২৪ পৃষ্ঠায় ২-এর কঃ প্রঃ)

রাইফেল দুটো উদ্ধার করে। একাধিক সূত্রে জানা গেছে, আওরায়ী লীগ নেতা কামাল আহমেদ মজুমদারের মালিকানাধীন সাতার আড়াপাড়ার ঐ কারখানার শ্রমিকদের বেতন-ভাতা দেবার সময় একদল বিক্ষুব্ধ শ্রমিক তাদের ও মাসের বকেয়া বেতন পরিমাণের দাবীতে আবেগিত শুরু করে। কারখানার অন্তর্ভুক্ত বিক্ষুব্ধ শ্রমিকদের দেখা দেয়। এ সময় সন্ত্রাসীরা মূল ফলক ছেঁয়ে ভিতরে প্রবেশ করে। এরপর তারা কারখানার প্রতিটি কক্ষ চুকে জানলার গ্রাস, ফাটস্ট্রীর আসবাবপত্র, টেবিল ভাঙে ও তলস্ব করে। এ সময় অভিযুক্ত সন্ত্রাসীরা প্রশাসনিক ভবনে কর্মকর্তাদের স্তম্ভিত করে লুটপাট চালান ও কাগজ তলস্ব করে। গুলির পড়ে ও সন্ত্রাসীদের হামলায় কারখানার নিরীহ শ্রমিকরা প্রাণভয়ে ছুটোছুটি করে। মহিলা শ্রমিকদের আতঙ্কিত করে হুমকি-বিদারক দৃশ্যের অবতারণা হয়। সন্ত্রাসীদের হামলায় মারাত্মক আহত আনসার সদস্যরা হচ্ছেন মোঃ দেলোয়ার হোসেন, শহিদুল ইসলাম, সাইফুল ইসলাম, হাবিবুর রহমান, ওমিউদ্দীন। আহত শ্রমিকদের প্রাথমিক চিকিৎসা দেয়া হয়েছে। ধর পেয়ে স্থানীয় দুবলা নেতা খোরশেদ আলম, বিশিষ্ট নেতা আব্দুল আলি মোস্তা ও মোঃ হুসাইন ঘটনাস্থলে গিয়ে পরিস্থিতি নিয়ন্ত্রণে আনেন।

সন্ধ্যার পর কারখানার মালিক কামাল আহমেদ মজুমদার ঘটনাস্থলে আসেন। তিনি বলেন, সাতারের সন্ত্রাসী হেলাল গ্রুপ সম্পত্তি ৫০ লাখ টাকা ও ২০টি মোবাইল ফোন দাবী করে। তাদেরকে দুটি মোবাইল ফোন দেয়া হয়েছে বলেও তিনি জানান। দাবীকৃত চাঁদার তালিকা জানাই পরিকল্পিতভাবে হেলালের নেতৃত্বে হামলা চালিয়ে ৭ লাখ টাকা লুট করে বলেও তিনি জানান। ঘটনাস্থলে পর্যাপ্ত পুলিশ মোতায়েন রয়েছে।

রেফারেন্স ৪

- ১। বি.জি.এম.ই.এ. এর কর্তৃক মুদ্রিত নিউজ লেটার
সংখ্যা -১৪৫, তারিখঃ ২৮-১২-২০০১
- ২। সাংগঠনিক আচরণ
সংস্করণ : ডিসেম্বর, ১৯৯৭
জনাব মোঃ মহিউদ্দীন
- ৩। "উচ্চতর গার্মেন্টস্ প্রশিক্ষণ"
সংস্করণ : জুন, ১৯৯৮
মোঃ সুলতান আহম্মেদ
- ৪। "গার্মেন্টস্ এণ্ড টেকনোলজী"
সংস্করণঃ জুন, ১৯৯৮
জনাব এম. এ কাশেম
বিভাগীয় প্রধান (গার্মেন্টস্)
কলেজ অব টেক্সটাইল টেকনোলজী, তেঁজগাও,
ঢাকা।
- ৫। "Research Report"
Ms. Fatema Begum
Institute of Nutrition & Food Science University of
Dhaka.
Submission Date: June, 1994
- ৬। রিসোর্স ইন্টিগ্রেশন সেন্টার
(একটি সমাজ কল্যাণমূলক স্বেচ্ছাসেবী সংস্থা)
প্রকাশিত বিভিন্ন গবেষণা প্রতিবেদন।