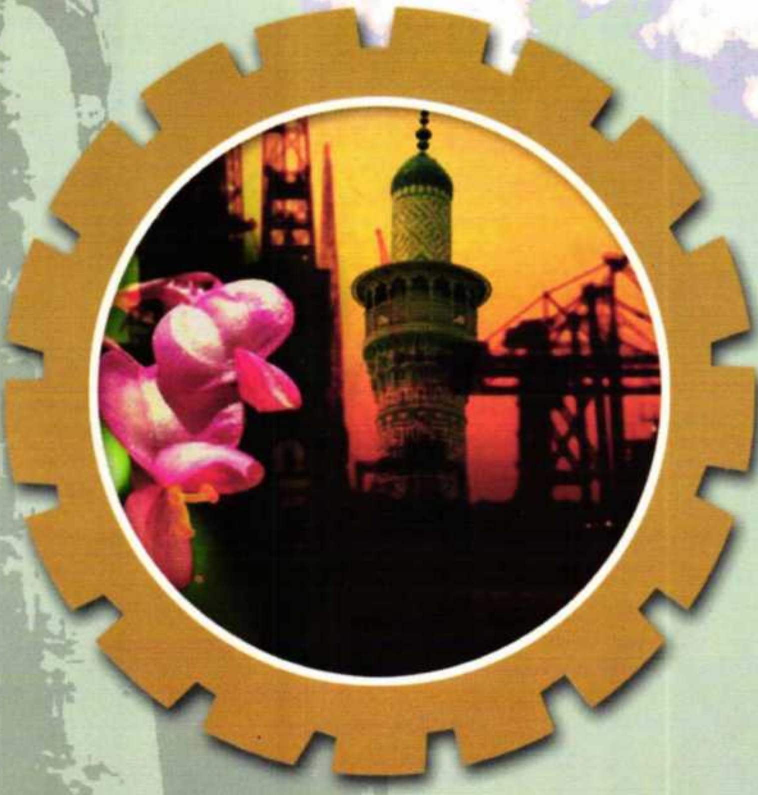
শ্রমিকের গায়ের ঘাম শুকানোর আগেই তার মজুরী দিয়ে দাও। আল-হাদীস

ইসলামী শ্রমনীতি শীর্ষক সেমিনার স্মরণিকা



বাংলাদেশ শ্রমিক কল্যাণ ফেডারেশন

বিসমিল্লাহির রাহ্‌মানির রাহীম

ফারইষ্ট ইসলামী লাইফ ইনস্যুরেন্স কোম্পানী লিঃ

বাংলাদেশে শরীয়াহ্ ভিত্তিক প্রথম ইসলামী জীবন বীমা (তাকাফুল)

আমাদের বৈশিষ্ট্য

সুদমুক্ত হালাল বীমা ব্যবস্থা

লাভ ও লোকসানে অংশীদারিত্বের ভিত্তিতে পরিচালিত

পরস্পরের মধ্যে দায়িত্বের অংশীদারিত্ব

সকলের স্বার্থ সংরক্ষণ ও কল্যাণমুখী ব্যবস্থা

পারস্পরিক সংহতি ও সহযোগিতা

ইসলামী শরীয়াহ্ মোতাবেক পরিচালিত

ফারইষ্ট ইসলামী লাইফ ইনস্যুরেন্স কোম্পানী লিঃ

ইসলামী শরীয়াহ্ মোতাবেক পরিচালিত

প্রধান কার্যালয় ঃ টি.কে ভবন, (১৪তম তলা) ১৩, কাওরান বাজার, ঢাকা-১২১৫

ফোন ঃ ৮১৫০১২৭-৩১ ফ্যাক্স ঃ ৮৮-০২-৮১৩০৬১১

শ্রমিকের গায়ের ঘাম শুকানোর আগেই তার মজুরী দিয়ে দাও। আল-হাদীস

ইসলামী শ্রমনীতি শীর্ষক সেমিনার স্মরণিকা

বাংলাদেশ শ্রমিক কল্যাণ ফেডারেশন

বিসমিল্লাহির রাহমানির রাহীম

ইসলামী শ্রমনীতি সেমিনার স্মরণিকা ২০০৪

সার্বিক তত্ত্বাবধানে ঃ

অধ্যাপক মুজিবুর রহমান
সভাপতি, বাংলাদেশ শ্রমিক কল্যাণ ফেডারেশন
সহকারী সেক্রেটারী জেনারেল, জামায়াতে ইসলামী বাংলাদেশ

সম্পাদনায় ঃ

মুহাম্মদ আমিনুল ইসলাম

সহযোগিতায় ঃ

কবির আহমদ মজুমদার
মাওলানা আনিছুর রহমান চৌধুরী
এডভোকেট এস. এম. আবদুল হাই
আবুল হাসেম
মির্জা মিজানুর রহমান
শেখ মুহসিন আলী

প্রকাশনায় ঃ

বাংলাদেশ শ্রমিক কল্যাণ ফেডারেশন
৪৩৫ মগবাজার ওয়ারলেছ রেল গেইট, ঢাকা-১২১৭
ফোন ঃ ৮৩৫৮১৭৭

শুভেচ্ছা বিনিময় মূল্য ঃ দশ টাকা

মুদ্রণে ঃ

আল ফালাহ প্রিন্টিং প্রেস
৪২৩ মগবাজার, ঢাকা-১২১৭
ফোন ঃ ৯৩৪৫৭৪১, ৯৩৫৮৪৩২

অনুষ্ঠান সূচী

- অর্থসহ তেলাওয়াত-ই-কুরআন

- প্রধান অতিথি
  - জনাব আলী আহ্‌সান মুহাম্মদ মুজাহিদ
    সেক্রেটারী জেনারেল জামায়াতে ইসলামী বাংলাদেশ
    সমাজ কল্যাণ মন্ত্রী, গণপ্রজাতন্ত্রী বাংলাদেশ সরকার

- বিশেষ অতিথি
  - জনাব আমান উল্লাহ আমান এমপি
    শ্রম ও কর্মসংস্থান প্রতিমন্ত্রী, গণপ্রজাতন্ত্রী বাংলাদেশ সরকার
  - আল্লামা দেলাওয়ার হোসাইন সাঈদী এমপি,
    চেয়ারম্যান, সংসদীয় স্থায়ী কমিটি, ধর্ম বিষয়ক মন্ত্রণালয়

- মূল প্রবন্ধ পাঠ
  - জনাব মুহাম্মদ আবদুল মান্নান, বিশিষ্ট সাংবাদিক ও বুদ্ধিজীবী

- আলোচনায় অংশ নিবেন
  - ব্যারিস্টার আবদুর রাজ্জাক, সহকারী সেক্রেটারী জেনারেল, জামায়াতে ইসলামী বাংলাদেশ
  - অধ্যাপক ইউছুফ আলী, সাবেক ভাইস চ্যান্সেলার, রাজশাহী বিশ্ববিদ্যালয়
  - জনাব মীর কাসেম আলী, ডাইরেক্টর রাবেতা আলমে ইসলামী
  - অধ্যাপক এ. কে. এম. শামসুল আলম, রাজশাহী বিশ্ববিদ্যালয়, সভাপতি বাংলাদেশ জমঈয়তে আহলে হাদিস
  - অধ্যাপক মুজাহিদুল ইসলাম, ফিন্যান্স বিভাগ, ঢাকা বিশ্ববিদ্যালয়
  - জনাব মমিনুল ইসলাম পাটোয়ারী, আমীর, জামায়াতে ইসলামী বাংলাদেশ, ঢাকা মহানগরী
  - অধ্যাপক মিয়া গোলাম পরওয়ার এমপি, সহসভাপতি, বাংলাদেশ শ্রমিক কল্যাণ ফেডারেশন
  - জনাব মোঃ সেলিম উদ্দিন, কেন্দ্রীয় সভাপতি, বাংলাদেশ ইসলামী ছাত্রশিবির

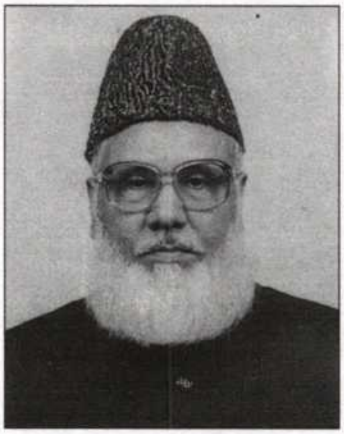
- সভাপতি
  - অধ্যাপক মুজিবুর রহমান সাবেক এমপি
    সভাপতি, বাংলাদেশ শ্রমিক কল্যাণ ফেডারেশন
    সহকারী সেক্রেটারী জেনারেল, জামায়াতে ইসলামী বাংলাদেশ

সম্পাদকীয়

মানবতার বন্ধু মুহাম্মদ রসূলুল্লাহ সাল্লাল্লাহু আলাইহি ওয়াসাল্লাম আজ থেকে প্রায় দেড় হাজার বৎসর পূর্বে শ্রমিকগণের স্বার্থসংরক্ষণ ও নিরাপত্তার জন্য যে সব বিধিমালা নির্ধারণ করে গিয়েছেন তা যদি মানব সমাজে কার্যকরী হতো তা হলে মানুষের মধ্যে হিংসা, বিদ্বেষ, অন্যের অধিকার হরণ ইত্যাদি দেখা যেত না। শ্রমিকের গায়ের ঘাম শুকাবার পূর্বে তার মজুরী দিয়ে দাও– এ কথার মাধ্যমে শ্রমিকদের পাওনা সাথে সাথে পরিশোধ করার তাগিদ করা হয়েছে। শ্রমিকদের নিম্নতম মজুরী কি হবে সে প্রসংগে তিনি বলেন– তোমার অধীনস্তরা তোমাদের ভাই। তোমরা যা খাবে তাদেরকে তা খেতে দেবে। তোমরা যা পরবে তাদেরকে তা পরতে দিবে। মানব সমাজে এই সিদ্ধান্ত কার্যকরী হলে শ্রমিকদের দাবী দাওয়া নিয়ে আন্দোলন করতে হতো না। রক্ত দিতে হতো না। জীবন দিতে হতো না। উৎপাদিত পণ্য বিক্রি করে লাভের একটা অংশ শ্রমিকদেরকে দিতে তিনি নির্দেশ দিয়েছেন। এই নির্দেশ কার্যকরী হলে একদিকে উৎপাদন বাড়ত অপরদিকে শ্রমিকগণও তাদের পাওনা নিয়ে সন্তুষ্ট থাকত।

বর্তমান দুনিয়ায় মানুষের আইন মানুষকে শান্তি দিতে পারেনি। মানব সমাজে শান্তির পরিবেশ ফিরিয়ে আনতে হলে কোরআনের আইন রসূল সাল্লাল্লাহু আলাইহি ওয়াসাল্লাম প্রদর্শিত বিধানের কোন বিকল্প নেই।

এই সমাজে যতদিন পর্যন্ত ইসলামের বিধান কার্যকরী না হবে ততদিন পর্যন্ত সমাজকে ক্ষুধা, দারিদ্র ও বেকারত্ব থেকে মুক্ত করা সম্ভব নয়। এই লক্ষ্যকে সামনে রেখেই ইসলামের শ্রমনীতি যে শ্রমিক সমাজের স্বার্থ সংরক্ষণের একমাত্র মাধ্যম তা বুদ্ধিজীবি সমাজের কাছে তুলে ধরার জন্য এ সেমিনারের আয়োজন। সেমিনারে পঠিতব্য মূল প্রবন্ধই স্মরণিকার মূল আকর্ষণ। এর মাধ্যমেই সকলের কাছে ইসলামী শ্রমনীতি বাস্তবায়নের আন্দোলন এর ডাক পৌঁছে যাবে এটাই কাম্য।



মতিউর রহমান নিজামী এমপি
মন্ত্রী
শিল্প মন্ত্রণালয়
গণপ্রজাতন্ত্রী বাংলাদেশ সরকার

বাণী

বাংলাদেশ শ্রমিক কল্যাণ ফেডারেশন আগামী ২১ সেপ্টেম্বর, ২০০৪ "ইসলামী শ্রমনীতি" শীর্ষক সেমিনার উপলক্ষ্যে একটি স্মারক বের করতে যাচ্ছে জানতে পেয়ে আমি আনন্দিত।

একমাত্র ইসলামই মানুষের প্রকৃত অধিকারকে চিহ্নিত করে তা পাওয়ার যথাযথ ব্যবস্থা দিয়েছে। শ্রমিক সমাজের ন্যায্য অধিকার পেতে হলে ইসলাম প্রতিষ্ঠা ছাড়া আর কোন বিকল্প নেই।

ইসলাম মালিক ও শ্রমিক এর মধ্যে দূরত্ব তৈরীর বদলে পরস্পরের মধ্যে ভ্রাতৃত্বপূর্ণ সম্পর্ক প্রতিষ্ঠা করে। ফলে সকলের সম্মিলিত উদ্যোগ ও পরিশ্রম সমাজের অগ্রগতিকে ত্বরান্বিত করে ও বঞ্চনার বদলে সহমর্মিতা ও সহযোগিতার সুবাতাস বইয়ে দেয়।

ইসলামী সমাজ ও রাষ্ট্র ব্যবস্থা প্রতিষ্ঠায় শ্রমিক সমাজকে অগ্রণী ভূমিকা পালন করতে হবে।

ইসলামী শ্রমনীতি সম্পর্কে ধারণা লাভ ও এ বিষয়ে সচেতনতা সৃষ্টির উদ্যোগ হিসেবে এ সেমিনারের সার্বিক সাফল্য কামনা করি।

এ সেমিনারের উদ্যোগ নেয়ার জন্য আমি বাংলাদেশ শ্রমিক কল্যাণ ফেডারেশনকে মুবারকবাদ জানাই।

মতিউর রহমান নিজামী এমপি

আমান উল্লাহ আমান
প্রতিমন্ত্রী
শ্রম ও কর্মসংস্থান মন্ত্রণালয়
গণপ্রজাতন্ত্রী বাংলাদেশ সরকার

বাণী

বাংলাদেশ শ্রমিক কল্যাণ ফেডারেশনের উদ্যোগে "ইসলামী শ্রমনীতি" শীর্ষক সেমিনার উপলক্ষ্যে একটি সেমিনার স্মারক প্রকাশিত হতে যাচ্ছে জেনে আমি আনন্দিত।

এ সেমিনার শ্রমজীবী মানুষকে ইসলামের বিধি-বিধান বিশেষ করে ইসলামে শ্রমজীবী মানুষের অধিকার ও কর্তব্য সম্পর্কে ধারণা দিতে গুরুত্বপূর্ণ ভূমিকা পালন করবে বলে আমার বিশ্বাস।

বাংলাদেশ শ্রমিক কল্যাণ ফেডারেশনের "ইসলামী শ্রমনীতি" শীর্ষক সেমিনার সফল হোক।

আমি সেমিনার স্মারক এর সার্বিক সফলতা কামনা করি।

আমান উল্লাহ আমান

উদ্বোধনী বক্তব্য

আল্লাহ সুবহানাহু ওয়া তায়ালার প্রশংসা, আলহামদুলিল্লাহ। হযরত মুহাম্মদ (সাঃ) এর প্রতি দরুদ সাল্লাল্লাহু আলাইহি ওয়াসাল্লাম।

আজকের এ ঐতিহাসিক সেমিনারের সম্মানিত প্রধান অতিথি জামায়াতে ইসলামী বাংলাদেশের সম্মানিত সেক্রেটারী জেনারেল ও গণপ্রজাতন্ত্রী বাংলাদেশ সরকারের মাননীয় সমাজ কল্যাণ মন্ত্রী জনাব আলী আহসান মুহাম্মদ মুজাহিদ, বিশেষ অতিথি গণপ্রজাতন্ত্রী বাংলাদেশ সরকারের মাননীয় শ্রম ও কর্মসংস্থান প্রতিমন্ত্রী জনাব আমান উল্লাহ আমান এমপি, অন্যতম বিশেষ অতিথি জামায়াতে ইসলামীর সংসদীয় দলের উপনেতা প্রখ্যাত মুফাস্সিরে কুরআন মাওলানা দেলাওয়ার হোসাইন সাঈদী এমপিসহ উপস্থিত সম্মানিত মেহমানবৃন্দকে আন্তরিক মোবারকবাদ এবং সেই সাথে আজকের এ মহতী সেমিনারে উপস্থিত সম্মানিত সুধীমন্ডলীকে ধন্যবাদ জানাচ্ছি।

সম্মানিত সুধীমন্ডলী,

দীর্ঘ প্রতিক্ষার পর ইসলামী শ্রমনীতির উপরে একটি সেমিনারের আয়োজন করতে পারায় মহান আল্লাহর নিকট লক্ষ কোটি সিজাদায়ে শুকুর আলহামদুলিল্লাহ। সারা বিশ্বে সন্ত্রাস ও দূর্নীতি একচ্ছত্রভাবে অধিকার বিস্তার করছে, যখন শক্তিধররা দুর্বলদের উপর অবলীলাক্রমে অমানবিক অত্যাচার চালিয়ে পৃথিবীর আকাশ-বাতাস ভারী করে তুলছে, এমন এক সময়ে খেটে খাওয়া শ্রমজীবী মানুষের রক্ষাকবজ ইসলামী শ্রমনীতির উপর সেমিনার অনুষ্ঠিত হচ্ছে। আজকের পৃথিবীতে অর্থ ও শক্তিতে যারা বলিয়ান, সকল ক্ষেত্রে তারাই মোড়লীপনা করছে। তারা তাদের রবের হুকুম মানতে চাচ্ছে না বরং নিজেরাই নিজেদেরকে রবের সামনে সমাসীন করতে চাচ্ছে। মানুষ অক্সিজেন গ্রহণ করে এবং কার্বন-ডাই-অক্সাইড বর্জন করে দুনিয়ায় বেঁচে থাকে। কিন্তু ক্ষমতাধররা বেঁচে থাকার বাহন অক্সিজেনকেই বিষাক্ত (Polluted) করে দিচ্ছে। মানুষের বাঁচার পথকে তারা রুদ্ধ করে দিতে চাচ্ছে। পারমাণবিক শক্তিতে বলিয়ান শক্তিধররা তাদের মোকাবিলায় শক্তি সঞ্চয় করে কেউ এগিয়ে আসুক এটা চাচ্ছে না। একাই সব শাসন ও ভোগ করতে চাচ্ছে। যদিও তাদের ভোগ করার মত জিনিসের অভাব নেই।

এ যেন সেই বিশেষ প্রাণীর মত যে, মৃত একটা লাশ দখলে রেখেছে পাশেও আর একটা লাশ আছে। একটা লাশই সে খেতে পারবে না। কিন্তু অন্য কোন প্রাণী সেদিকে আসলে সে তার পিছনেই ধাওয়া করে এবং বলে খবরদার এদিকে আসবি না, এসব আমার। আমি খেতে পারি বা না পারি, সঞ্চয় হোক আর অপচয় হোক, তুই এ দিকে মুখ করবি না, নইলে খবর আছে। আধুনিক বিশ্বের পরা শক্তি গোটা দুনিয়াবাসীকে যেন সে কথাই বলছে।

দিনের চাকাও ঘুরছে। ঘুরতে ঘুরতে একবার Climax-এ এসে যাবে। তখন সবচেয়ে নিচে অবস্থানকারী সবার উপরে এসে যাবে এবং সবার উপরে অবস্থানকারী সবচেয়ে নিচে নেমে যাবে। নিয়তির এমন ঘুর্ণন থেকে কেউ রক্ষা পাবে না। আজকের বিশ্বের পরাশক্তি এমন নীচে নামবে যখন চামচিকাও লাথি মারবে। সেদিন খুব বেশি দূরে নয়, "তিলকাল আইয়ামু নুদাবেলুহা বায়নান্নাসে" দিনের চাকা মানুষের মাঝে এভাবেই ঘুরছে।

তাই সময় থাকতেই সকলের বিবেক জাগ্রত হোক- এটাই কামনা করছি। মালিক পক্ষ টাকা ও ক্ষমতার জোরে যাতে ন্যায়-নীতি ভুলে না যায়– অন্য পক্ষ বিপ্লবের সফলতা দেখে যাতে সীমা লংঘন না করে। কারণ আল্লাহ তায়ালা কোন অন্যায়কারী বা সীমালংঘনকারীকে ভাল বাসেন না।

পরিশেষে খেটে খাওয়া অসহায় শ্রমিক কর্মচারী সমাজের রক্ষাকবচ ইসলামী শ্রমনীতি চালু করার জন্য সরকারসহ সকল মহলের দৃষ্টি আকর্ষণ করছি। আল্লাহ তায়ালা আমাদেরকে দুনিয়ায় তার গোলাম হিসেবে জীবন যাপন করে জান্নাতে পৌছার তাওফীক দিন। আমীন।

অধ্যাপক মুজিবুর রহমান
সভাপতি
বাংলাদেশ শ্রমিক কল্যাণ ফেডারেশন

ইসলামী শ্রমনীতি ঃ প্রেক্ষিত বাংলাদেশ

মোহাম্মদ আবদুল মান্নান

১. ভূমিকা

শ্রম-সম্পর্কের বিষয়টি মানব সভ্যতার ইতিহাসের মতোই প্রাচীন। যুগে যুগে নিয়ন্ত্রণহীন, নৈতিক, অর্থনৈতিক ও সামাজিক পরিবেশে শ্রমিকগণ নানারূপ শোষণ, বঞ্চনা ও অবহেলার শিকার হয়েছেন। এ পরিস্থিতিতে নির্যাতিত শ্রমিকদের সংক্ষোভ কখনো কখনো বিস্ফোরণের রূপ নিয়েছে। এ প্রতিবাদী চেতনাকে দমনের জন্য শ্রমিকদের ওপর আপতিত হয়েছে নির্যাতনের স্টীম রোলার। মিসরীয়, রোমীয় ও অন্যান্য প্রাচীন সভ্যতার ইতিহাস শ্রমিকদের দাবি আদায়ের অসংখ্য অসংহত প্রতিবাদ ও সংগ্রামের কাহিনীতে পরিপূর্ণ। শ্রমিকদের অধিকার প্রতিষ্ঠার পক্ষে মনীষী, চিন্তাবিদ ও সমাজকর্মীগণ যুগে যুগে তাদের দৃষ্টিভঙ্গি অনুযায়ী কথা বলেছেন এবং শ্রমিক-মালিক সম্পর্ককে ন্যায়নীতির একটি ভিত্তির ওপর প্রতিষ্ঠিত করার প্রয়াস পেয়েছেন।

দীর্ঘ সংগ্রামমুখর পথ বেয়ে শ্রমিক আন্দোলন বর্তমানে সংগঠিত রূপ এবং জাতীয় ও আন্তর্জাতিকভাবে আইনানুগ স্বীকৃতি অর্জন করেছে। শ্রমিক-মালিকের দ্বান্দ্বিক ও সাংঘর্ষিক সম্পর্ক এখন পারস্পরিক দর কষাকষি ও আলোচনার পথে পরিচালিত হয়েছে। ১৯১৯ সালে আন্তর্জাতিক শ্রমিক সংস্থা বা আই. এল. ও.-র প্রতিষ্ঠা এ ক্ষেত্রে একটি গুরুত্বপূর্ণ অগ্রগতি। বিভিন্ন দেশের রাজনীতি ও রাষ্ট্রীয় নীতি নির্ধারণেও শ্রমিক সংগঠনগুলো প্রেসার গ্রুপ হিসেবে ভূমিকা পালন করছে। বৃটেনের লেবার পার্টি একটি পুরনো রাজনৈতিক দল, যা ছিল মূলতঃ শ্রমজীবী মানুষের সংগঠন। শ্রমিকদের সংগঠিত করার মাধ্যমে সাবেক সোভিয়েট ইউনিয়ন ও পূর্ব ইউরোপের কয়েকটি দেশে সমাজতান্ত্রিক বিপ্লব সংঘটিত হয়েছে। পুঁজিবাদী শোষণের জিঞ্জির ছিন্ন করতে সমাজবাদীদের এ আন্দোলন সারা বিশ্বকে এক সময় আলোড়িত করেছে। পোল্যান্ডকে বৈদেশিক প্রভাবমুক্ত করতে শ্রমিকনেতা লেস ওয়ালেসার নেতৃত্বে শ্রমিকরা পালন করেছেন সাম্প্রতিক ইতিহাসের এক গুরুত্বপূর্ণ ভূমিকা। বর্তমানে আন্তর্জাতিক বাণিজ্যে বিশেষ করে প্রত্যক্ষ বৈদেশিক বিনিয়োগে (FDI) গড়ে ওঠা শিল্পসমূহে ট্রেড ইউনিয়ন কার্যক্রমে পশ্চিমা বিশ্বের খবরদারি বৃদ্ধি পেয়েছে, যা আন্তর্জাতিক রাজনীতির একটি অনুষঙ্গ হিসেবে রূপ নিয়েছে। বর্তমান বিশ্বায়ন প্রক্রিয়ায় শ্রমিকের অবাধ যাতায়াত নিয়ে নানামুখী আলোচনা-সমালোচনা চলছে। অতিমাত্রায় যান্ত্রিকীকরণের (Automation) ফলে শিল্পোন্নত দেশগুলোতে শিল্প-শ্রমিকের সংখ্যা হ্রাস পাচ্ছে। তবে, নানাবিধ দাবি আদায় হওয়ার ফলে এসব দেশের শ্রমিকদের দরকষাকষির সামর্থ ও জীবনমানেরও লক্ষ্যণীয় উন্নতি হয়েছে। এসব দেশে শ্রমিক আন্দোলনের ধরণ ও প্রভাবে পরিবর্তন এসেছে। অন্যদিকে উন্নয়নশীল বিশ্বে, বিশেষ করে প্রাচ্য-এশিয়ায় ও পশ্চিম আফ্রিকার শ্রমঘন শিল্পের দেশগুলোতে শ্রমিকরা তাদের অধিকার লাভে এখনো তুলনামূলকভাবে পিছিয়ে আছে।

শ্রমিকের অধিকার ও শিল্প-সম্পর্কের ক্ষেত্রে অর্জিত সাফল্যসমূহ দীর্ঘ সংগ্রামের ফসল। শ্রমিকের ন্যূনতম মজুরী, শ্রমঘন্টা, ওভারটাইম, শ্রমক্ষেত্রের পরিবেশ, শ্রমিকদের স্বাস্থ্য-ঝুঁকি ইত্যাদি বিষয়ে আন্তর্জাতিক স্বীকৃতি শ্রমিক আন্দোলনের সাম্প্রতিক অর্জনসমূহের মধ্যে বিশেষ গুরুত্বপূর্ণ। তবে এ প্রসঙ্গে এখানে বলা প্রয়োজন, এসব বিষয়ে ইসলাম প্রায় দেড় হাজার বছর আগেই তার ব্যবস্থাপত্র উপস্থিত করেছে। শ্রমিকদের অধিকার ও দাবী আদায়ের ক্ষেত্রে এ যাবত অর্জিত সাফল্যকে সে আলোকে শ্রমিকদের ইসলাম প্রদত্ত অধিকারের দিকে প্রত্যাবর্তন হিসেবে বিবেচনা করা যেতে পারে। এ ক্ষেত্রে বিশেষভাবে বিবেচ্য হলো ঃ ইসলাম 'শ্রমিক-মানুষ' ও 'মালিক-মানুষের' মধ্যকার সম্পর্ক ও সমস্যাকে বিবেচনা করেছে ন্যায়পরায়নতা ও মানবিকতার নিরিখে। তাদেরকে দু'টি বিপরীত স্বার্থ-তাড়িত শ্রেণী হিসেবে দ্বান্দ্বিক ও সাংঘর্ষিক অবস্থানে দাঁড় করিয়ে অধিকার ও স্বার্থের টানাপোড়েন সৃষ্টি করেনি। 'শ্রমিক-মানুষ' ও 'মালিক-মানুষের' মধ্যকার কৃত্রিম বৈষম্যকে অস্বীকার করে তাদেরকে অভিন্ন নৈতিক সত্তাসম্পন্ন আশরাফুল মাখলুকাত হিসেবে, আল্লাহর খলিফা ও এক আদমের সন্তান হিসেবে ভ্রাতৃত্ববোধের একই সমতল

পাটাতনে দাঁড় করিয়ে দিয়েছে। ইসলাম শ্রম ও শ্রমিককে বিশেষ মর্যাদা দিয়েছে। নবী-রাসূলগণ দৈহিক পরিশ্রমের দ্বারা জীবিকার্জন করেছেন, একথা মহানবী (সাঃ) গুরুত্ব ও সম্মানের সাথে উল্লেখ করেছেন। এভাবে তিনি শ্রমকে যে মর্যাদা দিয়েছেন তার সাথে তুলনীয় কোন দৃষ্টান্ত ইতিহাসে আর একটিও নেই।

বর্তমান প্রবন্ধের উদ্দেশ্য হলো শ্রমিক-মালিক সম্পর্ক ও শিল্প-সম্পর্ক এবং শ্রমনীতি বিষয়ে ইসলামী দৃষ্টিভঙ্গী সংক্ষেপে আলোচনা করা। এ প্রসঙ্গে এখানে (ক) শ্রমিক আন্দোলনের ক্রমবিকাশ এবং শ্রমিকদের দাবি ও অধিকার আদায়ে এ যাবত অর্জিত অগ্রগতি সম্পর্কে সংক্ষিপ্ত আলোকপাত করা হবে। (খ) শতাব্দীর পর শতাব্দীব্যাপী সংগ্রামের মধ্য দিয়ে শ্রমিক সমাজের অর্জিত সাফল্যসমূহের সাথে ইসলামী শ্রমনীতির সম্বন্ধ নিরূপণের একটি চেষ্টা করা হবে। (গ) ইসলামে শ্রমিক-মালিক সম্পর্কের প্রকৃতি, শ্রমের মর্যাদা ও শ্রমিকের অবস্থান, ইসলামে শিল্প-সম্পর্ক, মালিক ও শ্রমিকের পারস্পরিক অধিকার ও কর্তব্য এবং ন্যূনতম মজুরী ও কর্মঘন্টা, কাজের প্রকৃতি ও কর্মক্ষেত্রের ধরণ, কর্মক্ষেত্র বাছাই ও পরিবর্তনের স্বাধীনতা, কোম্পানীর মুনাফায় শ্রমিকের অংশীদারিত্বের সুযোগ, স্বাস্থ্যসেবা, নিরাপত্তা ও কল্যাণ এবং সামাজিক নিরাপত্তাসহ কয়েকটি গুরুত্বপূর্ণ ইস্যুতে ইসলামের দৃষ্টিভঙ্গী উত্থাপন করা হবে। (ঘ) সেই সাথে ইসলামী শ্রমনীতি বাস্তবায়নের গুরুত্ব এবং এ ক্ষেত্রে করণীয় সম্পর্কে আলোচনার অবতারণা করা হবে।

২. শ্রমিক আন্দোলনের সংক্ষিপ্ত ইতিবৃত্ত

২.১. শ্রমিকদের প্রতিবাদ ও বিদ্রোহের অসংগঠিত পর্ব

সুপ্রাচীনকালে মিসর, গ্রীস, রোম প্রভৃতি দেশে দাস প্রথার প্রচলন ছিল। স্বেচ্ছাচারী ভূস্বামী ও পুঁজিপতিদের দ্বারা সাধারণ মানুষ শোষিত ও বঞ্চিত হতো। পরাজিত গোত্রের লোকদেরকে বিজয়ীরা দাস-দাসীরূপে ব্যবহার করতো। প্রাচীন মিসরের সেরা কীর্তি পিরামিড নির্মাণে দাস-শ্রমিকদের পাথর বহনের কাজে নিয়োজিত করা হয়। অন্যতম ফেরাউন হুফু-র শাসনকালে প্রায় ৩০ বছর ধরে দেড়শ মিটার উঁচু পিরামিড নির্মাণকালে দাস-শ্রমিকগণ চাবুকের নিষ্ঠুর কষাঘাতে প্রতিনিয়ত জর্জরিত হন। এমনি নির্যাতনের প্রতিবাদে প্রায় সাড়ে চার হাজার বছর আগে দাস-শ্রমিকরা প্রথম বিদ্রোহ করেন। খ্রীস্টপূর্ব ৩৭০ অব্দে গ্রীসে দাস-বিদ্রোহের ফলে প্রায় ১২০০ দাস-মালিক ও ১২০ জন ভু-স্বামী নিহত হয়। রোমে খ্রীস্টপূর্ব ৮ অব্দে মালিকদের নির্যাতনের বিরুদ্ধে মরিয়া হয়ে দাসরা বিদ্রোহ করেন। এ বিদ্রোহে কয়েকশ লোক প্রাণ হারান। খ্রীস্টপূর্ব ৮ অব্দে গ্লেডিয়েটরের দাসরা সংঘবদ্ধ হয়ে বিদ্রোহ করেন। এ বিদ্রোহে নেতৃত্ব দেন স্পার্টাকাস নামক একজন দাস। ইতিহাসে অনেক নিপীড়ক মালিকের নাম মুছে গেছে। কিন্তু নিপীড়িত মানুষের বন্ধু হিসেবে স্পার্টাকাস ইতিহাসে অমর হয়ে আছেন।

দাসদের একেকটি বিদ্রোহ শেষ হয়েছে ব্যাপক রক্তক্ষয়, নিষ্ঠুর নিপীড়ন ও আত্মত্যাগের মাধ্যমে। পরবর্তীতে এসব আন্দোলন নির্যাতিত মানুষকে শক্তি যুগিয়েছে এবং তাদের সংগ্রামে প্রেরণা হিসেবে কাজ করেছে। এ সব দাস বিদ্রোহের ধারাবাহিকতায় পরবর্তীতে গোটা ইউরোপ বিশেষ করে ইংল্যান্ড ও ফ্রান্সে ভূমিদাস, কৃষক ও কারিগরদের একের পর এক বিদ্রোহ সংঘটিত হয়।

২.২ পুঁজিবাদী শোষণ ও শ্রমিকদের সংগঠিত প্রতিরোধ

ইউরোপে জায়গীরদারী ও সামন্তবাদী সমাজ-ব্যবস্থা কায়েমের পথ ধরে সেখানে বিভিন্ন জাতিরাষ্ট্রের উদ্ভব হয়। এসব সামন্তবাদী রাষ্ট্রে জমির মালিকানাকে শাসন ক্ষমতার প্রধান মানদন্ড হিসেবে গণ্য করা হয়। এই ব্যবস্থা অভিজাত শ্রেণীকে সব ধরণের আনুকূল্য ও পৃষ্ঠপোষকতা প্রদান করে। অন্যদিকে ভূমিহীন কৃষক ও সাধারণ জনগোষ্ঠী নিতান্ত প্রজা হিসেবে জীবনাতিপাতে বাধ্য হয়। এ সময় শিল্প, ব্যবসা-বাণিজ্যসহ সামগ্রিক অর্থনৈতিক কর্মকান্ড উচ্চশ্রেণীর লোকদের হাতে কেন্দ্রীভূত হতে থাকে। গীর্জার সমর্থনপুষ্ট এ সামন্তবাদীদের হাতেই ইউরোপীয় রেঁনেসা ও শিল্প বিপ্লবের সূচনা হয়।

ষষ্ঠাদশ শতাব্দীতে ক্ষুদ্র জায়গীরগুলোর অবলুপ্তি ঘটে এবং বড় বড় জাতীয় রাষ্ট্রের গোড়াপত্তন হয়। শিল্প বিপ্লবোত্তর বুর্জোয়াশ্রেণীর হাতে আধুনিক পুঁজিবাদের বিকাশ ঘটে। শিল্প-বাণিজ্যের ক্রমোন্নতির সুযোগ নিয়ে দ্রুত অগ্রসরমান অর্থলোলুপ এই শ্রেণীটি তাদের কলকারখানায় কর্মজীবী মজুরশ্রেণীর অধিকারকে আমল দিতে প্রস্তুত ছিল না। এর স্বাভাবিক প্রতিক্রিয়ারূপে শ্রমিকরা ন্যায্য মজুরী আদায়ের জন্য সংঘবদ্ধ হতে শুরু করেন।

২.৩. ইউরোপে শ্রমিক আন্দোলনে সাফল্য

জেমস ওয়াটের স্টীম ইঞ্জিন আবিষ্কারের মধ্য দিয়ে ইউরোপে যন্ত্রশিল্প যুগের সূচনা হয়। শিল্প-মালিকরা তাদের পুঁজির মুনাফা বাড়ানোর জন্য নারী-শিশু-যুবা নির্বিশেষে শ্রমিকদেরকে ষোল ঘন্টা কাজ করতে বাধ্য করেন। এছাড়া যন্ত্রের ব্যবহার বৃদ্ধির কারণে বহু শ্রমিক বেকার হন। এসব কারণে শ্রমিকরা নব উদ্ভাবিত এই মেশিনকে তাদের শত্রু হিসেবে বিবেচনা করে দলবদ্ধভাবে মেশিন ভাঙ্গার আন্দোলনে নেমে পড়েন। বুর্জোয়াদের পৃষ্ঠাপোষক শাসকগোষ্ঠী এই ক্ষোভের কারণ দূর করার কোন ব্যবস্থা না নিয়ে ১৮১২ সালে ইংল্যান্ডের পার্লামেন্টে আইন করে মেশিন ভাঙ্গার শাস্তি মৃত্যুদন্ড বলে ঘোষণা করেন। লর্ড সভার সদস্য কবি বায়রন একক কণ্ঠে এই আইন পাসের বিরোধিতা করেন।

১৮৩৩-৩৪ সালে গঠিত হয় 'গ্রান্ড ন্যাশনাল কনসলিডেটেড ট্রেড ইউনিয়ন'। ১৮৩৭ সালে ইংল্যান্ডে শ্রমিকদের সংগঠন 'লন্ডন ওয়ার্কিং-মেনস এসোসিয়েশনে'র উদ্যোগে সার্বজনীন ভোটাধিকার প্রতিষ্ঠার আন্দোলন শুরু হয়। পার্লামেন্টে অভিজাতদের পাশাপাশি সার্বজনীন ভোটাধিকারের ভিত্তিতে শ্রমিকদের প্রতিনিধি প্রেরণের উদ্যোগ নেয়া হয়। দশ বছরব্যাপী এই আন্দোলনের মাধ্যমে সার্বজনীন ভোটাধিকারের স্বীকৃতি অর্জিত হয়। এর পর ১৮৪৭ সালে নারী ও অপ্রাপ্ত বয়স্ক শ্রমিকদের জন্য কাজের সময় ১০ ঘন্টায় কমিয়ে আনা হয়।

২.৪. শ্রমিক আন্দোলনে কম্যুনিস্ট প্রভাব

উনবিংশ শতাব্দীর মাঝামাঝি সময়ে গোটা ইউরোপে পুঁজিপতিদের শোষণ-বঞ্চনার মুকাবিলায় শ্রমিকদের সংক্ষোভকে পুঁজি করে এক সর্বাত্মক সমাজবাদী আন্দোলন দানা বাধে। এই আন্দোলনের মূলকথা হলো, 'মালিকনা'-ই সকল বৈষম্যের মূল। তাই মালিকানার অধিকার বিলোপ করতে হবে। শ্রমিক ও মেহনতি মানুষের সমাজ প্রতিষ্ঠা করতে হবে। ব্যক্তিগত মালিকানার পরিবর্তে জাতীয় মালিকানা ব্যবস্থা কায়েম করতে হবে। এই নতুন ব্যবস্থাকে বলা হলো Dictatorship of the Proletariate বা সর্বহারাদের একনায়কত্ব। কম্যুনিজম বা সমাজতন্ত্রের চিন্তার বিস্তার ঘটলো বিভিন্ন দেশে। এ সময় ইউরোপের বিভিন্ন দেশে শ্রমিকদের কয়েকটি সংগঠন কায়েম হয়। ১৮৩৪-৩৬ সালে 'দি একজাইলস লীগ এবং ১৮৩৬-৪১ সালে কমিউনিস্ট লীগ গঠিত হয়। বিভিন্ন দেশের শ্রমিকদের এই সাংগঠনিক ক্রমবিকাশের মধ্য দিয়ে ১৮৬৪ সালে শ্রমিকদের আন্তর্জাতিক সংগঠনরূপে 'ইন্টারন্যাশনাল ওয়ার্কিং মেনস এসোসিয়েশন' গঠিত হয়। ১৮৬৪ সালের ২৮ সেপ্টেম্বর ইংল্যান্ড ও ফ্রান্সসহ বিভিন্ন দেশের শ্রমিক প্রতিনিধিদের এক আন্তর্জাতিক সম্মেলন শুরু হয়। কার্ল মার্কস এই সম্মেলনে অংশগ্রহণ করেন।

২.৫. হে মার্কেটের ঘটনা ও মে দিবসের সূচনা

১৮৮৬ সালের ১ মে আমেরিকার শিকাগো শহরে দৈনিক আট ঘন্টা কাজের দাবিতে শ্রমিকরা ধর্মঘটের ডাক দেন। হে মার্কেটের কাছে নিরস্ত্র শ্রমিকদের শান্তিপূর্ণ সমাবেশের ওপর ৩ মে পুলিশ নির্বিচারে গুলী চালায়। এতে দুই জন শ্রমিক নিহত হন। ৪ মে একইভাবে পুলিশ ৭ জন আন্দোলনকারীকে গুলী করে হত্যা করে। এই শ্রমিক হত্যার দায় চাপানো হয় শ্রমিক-নেতাদের ওপর। শ্রমিক-হত্যার দায়ে পুলিশ ৮ জন শ্রমিক-নেতার বিরুদ্ধে মামলা দায়ের করে। ১৮৮৭ সালের ১১ নভেম্বর ৪জন শ্রমিক-নেতাকে প্রহসনমূলক বিচারের রায়ে ফাঁসি দেয়া হয়। ১৮৮৬ সালের এ শ্রমিক বিদ্রোহে আত্মদানকারীদেরকে বিশ্বের শ্রমিক সমাজ তাদের আন্দোলন ও সংগ্রামের অনুপ্রেরণা হিসেবে গ্রহণ করেন। তাদের স্মরণে প্রতি বছর ১ মে তারিখে আন্তর্জাতিকভাবে মে দিবস (শ্রমিক দিবস) হিসেবে পালন করা হয়। এ দিনটি শ্রমিকদের অধিকার প্রতিষ্ঠার সংগ্রামের প্রতীক ও প্রেরণা হিসেবে ভূমিকা পালন করছে।

পুঁজিবাদী দেশগুলো সমাজতন্ত্রের উত্থানের মধ্যে তাদের ধ্বংসের আলামত লক্ষ্য করে। কম্যুনিজমের বিস্তার রোধ করার কৌশল হিসেবে তারা শ্রমিকদের কিছু কিছু দাবি ও অধিকার মেনে নিতে বাধ্য হয়। তারা শ্রমিকদের সংঘবদ্ধ হওয়ার এবং মজুরী ও অন্যান্য বিষয়ে দর-কষাকষির অধিকার পর্যায়ক্রমে স্বীকার করে নিতে থাকে। শ্রমিকদের দীর্ঘ সংগ্রামের পথ ধরে ১৯১৯ সালে লীগ অব নেশনস-এর অঙ্গ সংস্থারূপে শ্রমিকদের জন্য প্রতিষ্ঠিত হয় 'ইন্টারন্যাশনাল লেবার অর্গানাইজেশন' বা আই এল ও । বিভিন্ন দেশের শ্রমিক প্রতিনিধিগণ আই এল ও-র আন্তর্জাতিক ছাতার নীচে মিলিত হয়ে শ্রমিকদের কল্যাণে বিধি-প্রণয়নের সুযোগ লাভ করেন। মানবিক ও সামাজিক ন্যায়-বিচারের ভিত্তিতে শ্রমিকদের জন্য আন্তর্জাতিক সনদ প্রণীত হয়। এই সনদে শ্রমিকদের কাজের সময় আট ঘন্টা নির্ধারণ করা হয়।

২.৬. উপমহাদেশে শ্রমিক আন্দোলন

১৭৫৭ সালে মুসলিম শাসন অবসানের পর ইস্ট ইন্ডিয়া কোম্পানী ১৭৭০ সালে কলকাতায় তাদের রাজধানী প্রতিষ্ঠা করে। এশিয়ার ব্রিটিশ উপনিবেশগুলোর মধ্যে শিল্প ঐতিহ্যের দিক থেকে ভারতবর্ষ এগিয়ে ছিল। তারপরও শিল্প বিপ্লবের বেশ কিছুকাল পর উপনিবেশিক ভারতবর্ষে প্রথম কাপড়ের কল প্রতিষ্ঠিত হয় ১৮৫৩ সালে, বোম্বাইয়ে। এরপর ১৮৫৪ সালে হুগলীতে ভারতের প্রথম পাটকল প্রতিষ্ঠিত হয়। তার আগেই ১৮৩০ সালে ইংল্যান্ডের বিভিন্ন কারখানায় উপমহাদেশ থেকে শ্রমিক রপ্তানীর কাজ শুরু হয়। ইংরেজরা এদেশে কারখানা স্থাপনের প্রতি মনোযোগী হওয়ার পর আহমদাবাদ, কলকাতা, শ্রীরামপুর, মাদ্রাজ ও বোম্বেতে গড়ে ওঠে চটকল, বস্ত্রকল, সূতাকল, চা-বাগান ইত্যাদি। ইংরেজরা এদেশের শ্রমিকদেরকে জাহাজ ও বন্দরে, বিভিন্ন শিল্প-কারখানায়, রেলে কিংবা চা-বাগানে পশুর মত খাটাতো। কোন ছুটি নেই; কাজের শুরু আছে, শেষ নেই; শ্রমিক মারা গেলে বা পঙ্গু হলে ক্ষতিপূরণ নেই। দীর্ঘদিন এই অবস্থা চলার পর ১৮৮১ সালে 'ইন্ডিয়ান ফ্যাক্টরী এ্যাক্ট' নামে শ্রমিক আইন পাস হওয়ার পর সাপ্তাহিক ছুটির বিধান হয়। মহিলাদের কাজের সময় দৈনিক এগারো এবং অপ্রাপ্ত বয়স্ক শ্রমিকদের দৈনিক শ্রমঘন্টা নির্ধারিত হয় সাত ঘন্টায়।

১৮৮১ সালের 'ট্রেড ইউনিয়ন এ্যাক্টে'র মাধ্যমে উপমহাদেশে ট্রেড ইউনিয়ন আন্দোলন আইনগত স্বীকৃতি লাভ করে। মাদ্রাজের বস্ত্রকল শ্রমিকরা 'মাদ্রাজ লেবার ইউনিয়ন' গঠন করেন ১৯১৮ সালে। ১৯১৯ সালে আই এল ও প্রতিষ্ঠার বছরে "অল ইন্ডিয়া ট্রেড ইউনিয়ন কংগ্রেস" নামে উপমহাদেশে প্রথম শ্রমিক ফেডারেশন গঠিত হয়। এই বছরই বোম্বের শ্রমিকরা মজুরী ও অন্যান্য সুযোগ-সুবিধা বৃদ্ধির দাবিতে ধর্মঘটের ডাক দেন। ১৯২০ সালে ১০ ঘন্টা কর্ম-সময়ের দাবিতে সারা ভারতে ধর্মঘট শুরু হয়। ১৯২৬ সালে শ্রমিকদের কিছু দাবি-দাওয়া মেনে নিয়ে 'ট্রেড ইউনিয়ন এ্যাক্ট' নামে একটি শ্রমিক বিষয়ক আইন পাশ করা হয়।

২.৭. বাংলাদেশে শ্রমিক আন্দোলন

১৭৫৭ সালের পলাশী বিপর্যয়ের পর ১৭৬৩ সালে ফকীর মজনু শাহের নেতৃত্বে এদেশের কৃষক ও কারিগরগণ ক্রমশঃ সংগঠিত হতে থাকেন। এরপর বাংলাদেশের বিভিন্ন এলাকায় একের পর এক কৃষক বিদ্রোহ সংগঠিত হয়। বাংলাদেশের বহুল আলোচিত নীল চাষীদের বিদ্রোহ ছিল তারই অংশ। বাংলাদেশে হাজী শরীয়ত উল্লাহ ও দুদু মিয়ার নেতৃত্বে পরিচালিত ফরায়েজী আন্দোলন ইংরেজদের হাত থেকে আজাদী উদ্ধার ও দ্বীনি সংস্কারের উদ্দেশ্যে পরিচালিত হলেও এ আন্দোলনে জমিদার-ভূস্বামীদের শোষণ-নির্যাতনের বিরুদ্ধে কৃষকদের সংগঠিত রূপটি বিশেষভাবে লক্ষ্যণীয়।

কুড়ি শতকের প্রথমার্ধে জমিদারি প্রথা বিলোপের দাবিতে লাঙ্গল যার জমি তার শ্লোগানের ভিত্তিতে কৃষক-প্রজাদেরকে সংগঠিত করেন শেরে বাংলা আবুল কাসেম ফজলুল হক। তিনি ১৯৩৭ সালে বাংলার প্রধানমন্ত্রী হয়ে সুষ্ঠু ট্রেড ইউনিয়ন ব্যবস্থা গড়ে তোলার চেষ্টা করেন। বর্তমানে প্রচলিত অধিকাংশ শ্রম ও শ্রমিক সংক্রান্ত আইন ও বিধির ভিত্তি রচিত হয় তার প্রধানমন্ত্রীত্বের সময়। এর মধ্যে 'মজুরী পরিশোধ আইন ১৯৩৬' (The Payment of Wages Act, 1936) এবং 'বঙ্গীয় কলকারখানা (সংশোধনী) আইন' [The Bengal Factories (Amendment) Act] বিশেষভাবে উল্লেখযোগ্য। যে সব মালিক তাদের কলকারখানার শ্রমিকদের স্বার্থ ও কল্যাণ নিশ্চিত করবেন, তাদেরকে সরকার ভর্তুকি প্রদান করবে বলেও শেরে বাংলা ঘোষণা করেন। শেরে বাংলার প্রধানমন্ত্রীত্বের কালেই ১৯৪০ সালে 'দোকান ও প্রতিষ্ঠান আইন' পাশ করা হয়।

পাকিস্তান আমলের গোড়ার দিকে ১৯৪৭ সালে ডাক্তার এ. এম. মালেক ও ফয়েজ আহমদের নেতৃত্বে ইস্ট পাকিস্তান ট্রেড ইউনিয়ন ফেডারেশন গঠিত হয়। ১৯৪৭ সালের সেপ্টেম্বর মাসে ভারতীয় শ্রমিক সংগঠনের পক্ষ থেকে নেপাল নাগ ও মোহাম্মদ ইসমাইলের পরিকল্পনা অনুযায়ী ১৯৪৮ সালের জানুয়ারীতে 'ট্রেড ইউনিয়ন ফেডারেশন অব পাকিস্তান' নামে একটি সংগঠন প্রতিষ্ঠা করা হয়। এর কিছুদিন আগে ইস্ট পাকিস্তান রেলওয়ে এমপ্লয়ীজ লীগ গঠিত হয় নূরুল হুদার নেতৃত্বে। নূরুল হুদা এর আগে অল ইন্ডিয়া রেলওয়ে মুসলিম এমপ্লয়ীজ লীগের সদস্য ছিলেন।

পঞ্চাশের দশকে মওলানা আবদুল হামিদ খান ভাসানী ট্রেড ইউনিয়ন আন্দোলনে সম্পৃক্ত হন। ১৯৫২ সালে ভাষা আন্দোলনের সময় কারাগারে থাকাকালে তাঁর সাথে মোহাম্মদ তোয়াহা, মুজাফ্‌ফর আহমদ প্রমুখ বামপন্থী নেতার

যোগাযোগ হয়। কারাগার থেকে মুক্ত হবার পর বামপন্থীদের সাথে মওলানা আরও ঘনিষ্ঠ হন এবং এক পর্যায়ে তাকে আদমজী জুট মিলস মজদুর ইউনিয়ন ও পূর্ব পাকিস্তান রেলওয়ে এমপ্লয়ীজ লীগের সভাপতি নির্বাচিত করার মাধ্যমে বামধারার শ্রমিক আন্দোলন জোরদার হয়। মওলানা ভাষানীকে সামনে রেখেই বামপন্থীগণ এদেশের শ্রমিক আন্দোলনে নিজেদের শক্তিশালী সাংগঠনিক ভিত্তি রচনা করেন। বামপন্থী প্রভাবিত শ্রমিক আন্দোলন এদেশের শিল্প-সম্পর্কের ক্ষেত্রে দ্বন্দ্ব-সংঘাত, সহিংসতা ও হঠকারিতার জন্ম দেয় এবং মালিক ও শ্রমিকদের মধ্যে পারস্পরিক আস্থার পরিবেশ বহুলাংশে ব্যাহত করে। মওলানা ভাসানী পরবর্তীতে বাম হঠকারীদের সাথে তাঁর সম্পর্ক ছিন্ন করেন।

পাকিস্তান আমলে বাংলাদেশে শতকরা প্রায় পঁচাশি ভাগ শ্রমিক ছিলেন ট্রেড ইউনিয়ন কার্যক্রমের বাইরে। অশিক্ষা, অজ্ঞতা, অধিকার প্রশ্নে অসচেতনতা এবং এ দেশের আর্থ-সামাজিক পটভূমির কারণে শ্রমিকরা মালিকদেরকে সামন্ত প্রভু বা জমিদারের মতো মান্য করতেন এবং নিজেদেরকে ভাবতেন তাদের রায়ত-প্রজা। অন্যদিকে প্রথম প্রজন্মের শিল্পোদ্যোক্তারাও ট্রেড ইউনিয়নকে সুস্থ শিল্প-সম্পর্কের সহায়ক না ভেবে শত্রু বিবেচনা করেছেন।

১৯৭১ সালের স্বাধীনতার পর বাংলাদেশের প্রায় পঁচাশি ভাগ শিল্প-কারখানা জাতীয়করণ করা হয়। অবাঙালি মালিকদের পরিত্যাক্ত প্রতিষ্ঠানসমূহ জাতীয়করণের নামে প্রায় সর্বত্র সরকারী দলের অনুগত অনভিজ্ঞ লোকদেরকে প্রশাসক নিযুক্ত করা হয়। এ সময় শ্রমিক নেতাদেরকে সরকারের সমর্থক বানানোর সর্বাত্মক চেষ্টা চলে। শ্রমিকদের মাঝে অসন্তোষ সৃষ্টি করে নানাভাবে তাদের ঐক্যে ফাটল ধরানো হয়। শ্রমিক ইউনিয়নের নামে শ্রমিকদের স্বার্থ ও শ্রমিক আন্দোলনের নীতি ও আদর্শ বিরোধী নানা তৎপরতা চালানো হয়। ফলে তথাকথিত এ শ্রমিক নেতারা হয়ে ওঠেন লুটেরা। এ ফড়িয়া ট্রেড ইউনিয়ন ব্যবসায়ীরা অনেক ক্ষেত্রেই শ্রমিক-স্বার্থ জলাঞ্জলি দিয়ে বিশেষ রাজনৈতিক দলের হাতিয়ারে পরিণত হন। এ পরিস্থিতি বাংলাদেশের শ্রমিক স্বার্থ, শ্রমিক-মালিক সম্পর্ক এবং শিল্প-কল-কারখানার সুস্থ বিকাশের পথে একটি বড় বাধা হয়ে দাঁড়ায়। অবশ্য এ পরিস্থিতির মধ্যেও শ্রমিকদের প্রকৃত স্বার্থের পতাকা নিয়ে কিছু কিছু শ্রমিক সংগঠন সুস্থ ট্রেড ইউনিয়ন বিকাশের ক্ষেত্রে ভূমিকা পালন করেন।

৩. ইসলামে শ্রমিক-মালিক সম্পর্ক

৩.১. ইসলামে শ্রম ও শ্রমিকের মর্যাদা

যার পুঁজি বিনিয়োগের ক্ষমতা নেই কিন্তু দৈহিক পরিশ্রমের মাধ্যমে উপার্জনের সুযোগ আছে, এ ধরনের লোকেরাই সাধারণত অন্যের পুঁজি ও উদ্যোগে এবং উৎপাদন প্রক্রিয়ায় যুক্ত হয়ে শ্রমিক হিসেবে কাজ করেন। জীবন সংগ্রামে তারা অনগ্রসর, সুবিধা বঞ্চিত এবং আর্থিকভাবে অপেক্ষাকৃত দুর্বল। তাদের অধিকাংশেরই ক্রয়-ক্ষমতা কম। আগামীকালের প্রয়োজন পূরণের অনিশ্চয়তা মাথায় নিয়ে তাদের অনেকে রাতে ঘুমাতে যান। ফলে স্বাভাবিকভাবেই তাদের মানস কাঠামোও খুব দুর্বল হয়।

পৃথিবীর কোন কোন সংস্কৃতিতে উৎপাদন ও সমাজ নির্মাণে মুখ্য ভূমিকা পালনকারী এ লোকদেরকে সামাজিকভাবেও অবজ্ঞার চোখে দেখা হয়েছে। আমাদের দেশে ব্রাহ্মণ্যবাদী সংস্কৃতিতে মানুষকে চারটি বর্ণে ভাগ করা হয়েছে এবং উৎপাদনের সাথে সম্পর্কহীন লোকদেরকে সর্বোচ্চ মর্যাদা আর উৎপাদনের সাথে যারা নিবিড়ভাবে যুক্ত, তাদেরকে 'শুদ্র' হিসেবে সমাজের সর্ব নিম্নস্তরে স্থান দেয়া হয়েছে। অবশ্য শ্রমের প্রতি এ অমানবিক দৃষ্টিভঙ্গির প্রতিবাদ উঠেছে এ সমাজ থেকেই। বলা হয়েছে ঃ 'জন্ম হোক যথা-তথা, কর্ম হোক ভালো'। সাধারণ মানুষের স্বাভাবিক ও স্বতোৎসারিত এ উচ্চারণ ইসলামের মর্মবাণীকে ধারণ করেছে। মানুষের মর্যাদা নির্ধারণ প্রসঙ্গে নবী করীম (সাঃ) বলেছেন, 'শ্রমজীবীর উপার্জনই উৎকৃষ্টতর, যদি সে সৎ উপার্জনশীল হয়।' তাঁর কাছে জিজ্ঞেস করা হলো, কোন ধরণের উপার্জন সবচে উত্তম? জবাবে রাসূল (সাঃ) জানালেন, নিজের শ্রমলব্ধ উপার্জন।' তিনি বলেন, 'যে ব্যক্তি নিজের শ্রমের ওপর জীবীকা নির্বাহ করে তারচে উত্তম আহার আর কেউ করে না।' রাসূল (সাঃ)-এর এ ধরণের বহু হাদীস এবং তার জীবনের আদর্শ থেকে ইসলামে শ্রম ও শ্রমিকের অবস্থান স্পষ্ট হয়ে ওঠে। শ্রম-বিষয়ে শ্রমিকের উচ্চ মর্যাদা ঘোষণার মাধ্যমে ইসলাম প্রথমেই তাদেরকে মানসিক হীনমন্যতা থেকে মুক্ত করার প্রয়াস চালায়। শ্রমিকের প্রতি ইসলামের এ দৃষ্টিভঙ্গি ও মোটিভেশনই সভ্যতাকে অগ্রসর করতে সহায়ক। শ্রমিককে মর্যাদা দান সামাজিক

সুবিচারের অনিবার্য দাবি। শ্রমিকের মানস কাঠামো উঁচু হলে কর্মক্ষেত্রে তার ইতিবাচক প্রভাব পড়ে। সমাজ-প্রগতির চাকা এর ফলে সচল ও অগ্রসরমান হয়।

একটি শ্রমঘন অর্থনীতিতে শ্রমের আবর্তন অত্যন্ত জরুরী বিষয়। এ জন্য অলসতা বা ভিক্ষাবৃত্তি ইসলাম সমর্থন করে না। রাসূল (সাঃ) বলেছেন, 'যে ব্যক্তি কোন দিন ভিক্ষা না করার ব্যাপারে আমার সাথে ওয়াদাবদ্ধ, তার জান্নাত লাভের দায়িত্ব আমি নিলাম।' ভিক্ষালব্ধ খাদ্যকে তিনি 'আগুনে পোড়ানো পাথর' বলে অভিহিত করেছেন। এ বিষয়গুলো রাসূলের (সাঃ) সাথী ও অনুসারীদের ওপর গভীর প্রভাব বিস্তার করে। ফলে কোন প্রকৃত মুসলমান কাজকে ছোট মনে করতে বা শ্রমিককে ঘৃণার চোখে দেখতে পারেন না। শ্রম-অসন্তোষের মূল কারণ একদিকে শ্রমিকের মর্যাদা হরণ, অন্যদিকে শ্রমিকদের অজ্ঞতা। শ্রম ও শ্রমিকের মর্যাদা সম্পর্কে ইসলামের দৃষ্টিভঙ্গির ব্যাপারে শ্রমিক-মালিক উভয়ের সচেতনতা বাড়ানোর মাধ্যমেই দেশের শিল্প-পরিবেশ উন্নত করা সম্ভব। একটি অব্যাহত মানসিক প্রক্রিয়ার মধ্য দিয়েই এ লক্ষ্য অর্জন করা যেতে পারে।

বস্তুতান্ত্রিক ও ভোগবাদী চিন্তায় মানুষের মর্যাদার মানদন্ড হলো আর্থিক ক্ষমতা। এরই ভিত্তিতে সামাজিক মর্যাদা নির্ধারিত হয়। কিন্তু ইসলামের দৃষ্টিতে নারী-পুরুষ, ধনী-গরীব, বিত্তবান ও বিত্তহীন নির্বিশেষে প্রত্যেক মানুষই আল্লাহর প্রতিনিধি। প্রতিনিধিত্বের দায়িত্ব পালনে যিনি যত্নশীল ও অগ্রণী তিনিই অধিক মর্যাদাবান। যার আমল, যার কাজ, যার শ্রম যত উত্তম, আল্লাহর কাছে তার মর্যাদা তত বেশী। ইসলামের বক্তব্য স্পষ্ট ঃ "তোমাদের মধ্যে সে-ই শ্রেষ্ঠ, আল্লাহকে যে সবচে বেশী ভয় করে (মান্য করে)।" এ ভয় ও মান্যতার বাস্তব প্রকাশই হলো আমল বা শ্রম। এ ক্ষেত্রে পাশ্চাত্য সভ্যতা ও ইসলামী সভ্যতার দর্শনগত পার্থক্য ব্যাপক। এ দুই দর্শনের মটিভেশনও ভিন্নধর্মী। জড়বাদী সভ্যতার একটি বুনিয়াদী শ্লোগান হলো ঃ Survival of the fittest অর্থাৎ যোগ্যতর, শক্তিমান, প্রভাবশালী ব্যক্তিদেরই রয়েছে টিকে থাকার অধিকার। এ নিষ্ঠুর ভোগবাদী পাশ্চাত্য দর্শন যুগে যুগে মানবিক চৈতন্যকে বিপর্যস্ত করেছে। দুনিয়ার অসংখ্য বিপর্যয়ের জন্য দায়ী এ বস্তুবাদী ভোগবাদী দর্শন। মানুষে মানুষে বিভেদ-বৈষম্য জিইয়ে রেখে বস্তুবাদী ও ভোগবাদী দর্শনে সমর্পিত লুটেরাশ্রেণী পরস্ব অপহরণ করে নিজেদের ভোগের পেয়ালা পূর্ণ করেছে। বিপরীত দিকে ইসলাম পারস্পরিক সহযোগিতা ও সহমর্মিতার মানবিক বোধকে জাগ্রত করতে চায়। ইসলাম নিজের ও অন্যের স্বার্থ রক্ষায় পরস্পরকে উদ্বুদ্ধ করে। ইসলাম খেলাফত ও উখুয়াতের ভিত্তিতে মানুষের মর্যাদা নির্ধারণ করে। মানুষ আল্লাহর খলীফা এবং পরস্পর ভাই। ব্যক্তি ও ব্যষ্টি মানুষের আন্তঃসম্পর্কের সীমারেখা এরই ভিত্তিতে নির্ধারিত। জীবন পরিচালনার সকল ক্ষেত্রে পারস্পরিক সম্পর্কের এ বুনিয়াদী ভিত্তিকে স্বীকার করার মধ্যেই মানবতা ও মনুষ্যত্বের মুক্তি নির্ভরশীল। শিল্প-সম্পর্কের ক্ষেত্রে এবং জীবনের সকল ক্ষেত্রে ইসলামের এ জীবনদৃষ্টি অনুসরণের মাধ্যমেই কল্যাণ ও শান্তির স্থিতিস্থাপক বৈশিষ্ট্যসমূহ অর্জন করা সম্ভব।

৩.২. ইসলামে শিল্প সম্পর্ক

শ্রমিক-মালিক সম্পর্ক বিষয়ে ইসলামের দৃষ্টিভঙ্গী ও নীতিদর্শনের একটি সম্যক ধারণা ও নির্দেশনা উপস্থাপন করে রাসূল (সাঃ) শ্রমিকদের সম্পর্কে বলেছেন ঃ "তারা (অধীনস্থগণ) তোমাদের ভাই। আল্লাহ তা'আলা তাদেরকে তোমদের অধীন করেছেন। আল্লাহ তা'আলা কারো ভাইকে তার অধীন করে দিলে সে যা খাবে তাকে তা থেকে খাওয়াবে এবং সে যা পরবে তাকে তা থেকে পরতে দিবে। আর যে কাজ তার জন্য কষ্টকর ও সাধ্যাতীত তা করার জন্য তাকে বাধ্য করবে না। আর সেই কাজ যদি তাকে দিয়ে করাতে হয়, তবে সে কাজে তাকে অবশ্যই সাহায্য করবে।" (বুখারী)।

এ হাদীসের আলোকে মালিক ও শ্রমিকের সম্পর্ক হলো ঃ

১. মালিক ও শ্রমিক পরস্পর ভাই;
২. খাওয়া ও পরার মৌলিক প্রয়োজন পূরণে তাদের উভয়ের অধিকার সমান;
৩. শ্রমিককে তার সাধ্যাতীত কাজে বাধ্য করা যাবে না। বাড়তি কাজ করাতে হলে তাকে (বাড়তি খাটুনি পুষিয়ে দিয়ে বা অন্যভাবে) সাহায্য করতে হবে।

এ হাদীসে শ্রমিক-মালিক সম্পর্কের ভিত্তি চমৎকারভাবে ফুটে উঠেছে। এ তিনটি মৌলিক বিষয়ের ভিত্তিতে কোন শিল্প-সম্পর্ক গড়ে উঠলে উৎপাদনশীলতা এবং সুস্থ শিল্প-পরিবেশ নিশ্চিত হবে।

ইউরোপে শিল্প বিপ্লবের পর শিল্প-পণ্য (মূলধনী পণ্য ও ভোগ্য পণ্য) দুনিয়ার বাজার দখল করেছে। বিশ্ব জুড়ে শিল্পায়নের ফলে শ্রমিক-মালিক সম্পর্কের ক্ষেত্রেও গুণগত পরিবর্তন এসেছে। শ্রমিকদের দীর্ঘ আন্দোলনের ফলে বর্তমানে কালেক্টিভ বার্গেনিং এজেন্ট বা যৌথ দরকষাকষি প্রতিনিধি (সিবিএ) এবং ত্রিপক্ষীয় পরামর্শ পরিষদ (টিসিসি) সমন্বয়ে শ্রমিকদের অধিকার ও দাবি আদায়ের ক্ষেত্রে একটি আইনানুগ প্রক্রিয়াও চালু হয়েছে। শ্রমিকদের অধিকার প্রতিষ্ঠার ক্ষেত্রে এসব ইতিবাচক অর্জন উপরোক্ত হাদীসে বিধৃত শ্রমিক-মালিক সম্পর্কের মূলনীতির পথে কিছুটা অগ্রগতি বলা যেতে পারে। তবে এ ক্ষেত্রে বিবেচ্য হলো, পুঁজিবাদী ব্যবস্থা মূলত শ্রমিকদের অব্যাহত দাবি, সংগ্রাম ও চাপের মুখে বাধ্য হয়ে শ্রমিকদের ন্যূনতম কিছু কিছু প্রয়োজনকে আইনগত স্বীকৃতি দিয়েছে। কিন্তু আইনের ফাঁক গলিয়ে কিংবা শ্রমিকদের দুর্বলতার সুযোগ নিয়ে নানা চালাকির মাধ্যমে সারা দুনিয়ায় শ্রম-শোষণের ধারাবাহিকতা অব্যাহত রয়েছে। এ জন্য একটি ভারসাম্যপূর্ণ শিল্প-সম্পর্ক নিশ্চিত করতে হলে এ ক্ষেত্রে আইনের সাথে ইসলামী নৈতিকতার প্রয়োগকে প্রাধান্য দিতে হবে। ইসলাম মালিক ও শ্রমিকের সম্পর্কের ক্ষেত্রে এ বিষয়টিকে বিশেষ গুরুত্ব দেয়।

প্রসঙ্গত উল্লেখ্য, বাংলাদেশের শিল্প কারখানায় মালিক-শ্রমিক সৌহার্দ্যপূর্ণ সম্পর্ক এবং শ্রমিকদের ন্যূনতম অধিকার নিশ্চিত করতে বিভিন্ন আইন বলবৎ হয়েছে। এর মধ্যে উল্লেখ্যযোগ্য হলো ১৯৬৫ সালের কারখানা আইন, ১৯৬৯ সালের শিল্প-সম্পর্ক অধ্যাদেশ, ১৯৬৫ সালের শ্রমিকদের ক্ষতিপূরণ আইন ও ১৯৬৮ সালের কোম্পানীর মুনাফায় শ্রমিকদের অংশ গ্রহণ আইন ইত্যাদি। অধিকাংশ আইনের মূল প্রস্তাবনা হলো মালিক ও শ্রমিকের মধ্যে সৌহার্দ্যপূর্ণ সম্পর্ক সৃষ্টি ও বজায় রাখার মাধ্যমে উভয়ের স্বার্থ রক্ষা করা। কিছু ব্যতিক্রম ছাড়া উল্লেখিত আইনগুলোর বিধি-বিধান ইসলামের সাথে সাংঘর্ষিক নয়। মূল বাণীরই অনুরণন ঘটেছে। কিন্তু আইন ও এর বিধি-বিধান যতই চমৎকার হোক, তা প্রয়োগের ক্ষেত্রে নিষ্ঠা ও নৈতিকতার সংযোগ না ঘটলে তা ব্যর্থ হতে বাধ্য।

আইন থাকা সত্ত্বেও তা বাস্তবায়িত হয় না। এ ব্যাপারে শ্রমিকদের প্রধান কয়েকটি অভিযোগ হলো ঃ

১. আইনের বিধান লংঘন করে তাদেরকে বেশী কর্ম ঘন্টা খাটানো হয় কিন্তু সে তুলনায় কম মজুরী দেয়া হয়;

২. অতিরিক্ত সময় কাজের বিনিময়ে তাদেরকে বহু ক্ষেত্রে ওভারটাইম দেয়া হয় না কিংবা এ ব্যাপারে টালবাহানা করা হয়;

৩. নিয়মিত ও সময়মত বেতন-ভাতা পরিশোধ না করে এ ক্ষেত্রে গড়িমসি করা হয়;

৪. আন্তর্জাতিকভাবে স্বীকৃত ন্যূনতম মজুরী বাস্তবায়ন করা হয় না;

৫. শ্রমিকদের অজ্ঞতার সুযোগে বিদ্যমান আইনে প্রদত্ত অধিকার থেকে তাদেরকে বঞ্চিত করা হয়;

৬. আইনে নির্দেশিত সুষ্ঠু কর্ম-সহায়ক পরিবেশ নিশ্চিত করা হয় না;

৭. প্রচলিত আইন লংঘন করে বিনা নোটিশে ও বিনা মজুরীতে কর্মী ছাঁটাই করা হয়।

এসব অধিকার শুধু আইনের দ্বারা নিশ্চিত করা সম্ভব নয়। এ জন্য প্রয়োজন উদ্যোক্তা ও শিল্পপতিদের মানসিকতায় পরিবর্তন। এক্ষেত্রে শ্রমিক ও মালিক উভয়ের মধ্যে পারস্পরিক দায়িত্ববোধ, সহমর্মিতা ও শ্রদ্ধাবোধের স্ফূরণ ঘটাতে হবে। শ্রমিকদের পক্ষ থেকে শ্রেণী-সংঘাত ও সংঘর্ষের দ্বান্দ্বিক পরিস্থিতি সৃষ্টি করে অধিকার কেড়ে নেয়ার আওয়াজ তুলে কিংবা স্বার্থলোলুপ মালিকদের শ্রমিক-শোষণের মনোবৃত্তি জিইয়ে রেখে শ্রমিক-মালিক সম্পর্কের উন্নয়ন করা যাবে না। পারস্পরিক ভ্রাতৃত্ববোধ, পরকালে জবাবদিহির অনুভূতি, আল্লাহর খলিফা হিসেবে একে অপরের প্রতি দায়িত্ববোধ ইত্যাদি নৈতিক ও মানসিক গুণ সৃষ্টির মাধ্যমেই এ ক্ষেত্রে কাংখিত পরিবেশ সৃষ্টি করা সম্ভব।

৩.৩. ইসলামে মালিক ও শ্রমিকের অধিকার ও কর্তব্য

ইসলামী শ্রমনীতি অনুযায়ী মালিক তার যৌক্তিক ও স্বাধীন পছন্দমত কর্মক্ষম, যোগ্য, সৎ ও দক্ষ শ্রমিক নিয়োগ করার অধিকার রাখেন। কর্ম সম্পাদনে সক্ষমতা ও আমানতদারী শ্রমিকদের দু'টি মৌলিক গুণ। এ প্রসঙ্গে কুরআন মজীদে আল্লাহ তায়ালা বলেন, "তোমার মজুর হিসেবে উত্তম হবে সেই ব্যক্তি যে শক্তিশালী ও বিশ্বস্ত। (সূরা ক্বাসাস, ২৮ঃ২৬)। এটাও মালিকের অধিকার যে, তিনি শ্রমিকের কাছ থেকে তার কাজ বুঝে নেবেন। তবে শ্রমিকের

অবস্থানগত দুর্বলতার সুযোগ নিয়ে তার ওপর তিনি সাধ্যের অতিরিক্ত বোঝা চাপাবেন না। নিয়োগকালে কাজের সময় ও মজুরী উভয়ের সম্মতির ভিত্তিতে নির্ধারণ করে নিতে হবে। অন্যথায় দুই পক্ষের মধ্যে পারস্পরিক অবিশ্বাস, অনাস্থা ও অসন্তোষ দেখা দেবে। শ্রমিকের মজুরী নির্ধারণ না করে তাকে কাজে নিয়োগ করতে রাসূলুল্লাহ (সাঃ) নিষেধ করেছেন। ইসলামী অর্থনীতিতে মজুরী নির্ধারণের সূত্র হলো ঃ প্রত্যেক শ্রমিককে কমপক্ষে এমন মজুরী দিতে হবে, যেন তিনি এর দ্বারা তার ন্যায়ানুগ ও স্বাভাবিক চাহিদা মেটাতে পারেন। শ্রমিকের প্রয়োজন র্নিধারণের ক্ষেত্রে নিয়োগকর্তা সংশ্লিষ্ট শ্রমিকের দক্ষতা, যোগ্যতা, পরিবেশ, চাহিদা, জীবনযাত্রা ইত্যাদি পর্যালোচনা করে সিদ্ধান্ত নিবেন। সময়ের সাথে সাথে এ সব বৈশিষ্ট্যের পরিবর্তন হতে পারে। তাই শ্রমিকের মজুরীও সময় ও অবস্থার পরিবর্তনের সাথে সাথে পরিবর্তিত হবে।

কাজ শেষ করা মাত্রই শ্রমিকের পাওনা মিটিয়ে দেয়া ইসলামের দৃষ্টিতে মালিকের একটি প্রধান দায়িত্ব। বিষয়টি অত্যন্ত গুরুত্বপূর্ণ এ অর্থে যে একজন শ্রমিকের মজুরীর ওপর তার পরিবার নির্ভরশীল। নির্দিষ্ট কর্ম ঘন্টা দৈহিক পরিশ্রমের পর শ্রমিক তার নির্দিষ্ট পাওনা থেকে বঞ্চিত হলে অথবা কম পেলে স্বাভাবিকভাবেই সংশ্লিষ্ট শ্রমিক সংক্ষুব্ধ হবেন। এতে তার কর্মস্পৃহা হ্রাস পাবে এবং প্রতিষ্ঠানের উৎপাদনশীলতা ও শ্রমিক-মালিক সম্পর্কের অবনতি ঘটবে। এ জন্য রাসূল (সাঃ) নির্দেশ দিয়েছেন ঃ "শ্রমিকের গায়ের ঘাম শুকাবার আগেই তার পারিশ্রমিক দিয়ে দাও।"

শ্রম সংক্রান্ত বিষয়ে শ্রমিক ও মালিককে চুক্তিবদ্ধ হতে হবে। চুক্তির শর্তে প্রত্যেকের দায়-দায়িত্ব নির্ধারিত থাকবে। বর্তমান ভোগবাদী ক্ষয়িষ্ণু সভ্যতায় চুক্তির শর্ত লঙ্ঘন কিংবা শর্তের ফাঁক-ফোকর দিয়ে এক পক্ষ আরেক পক্ষকে ঠকানোর বা প্রতারিত করার চেষ্টা করে। ফলে মালিক ও শ্রমিকের মধ্যে আর্থিক বৈষম্যের সাথে সাথে মানসিক ব্যবধান বৃদ্ধি পায়। চুক্তির শর্ত মানার ব্যাপারে হুশিয়ার করে দিয়ে রাসূল (সাঃ) বলেন, "কিয়ামতের দিন আল্লাহ তায়া'লা তিন ব্যক্তির বিরুদ্ধে প্রকাশ্যে অভিযোগ উত্থাপন করবেন। তাদের মধ্যে তৃতীয় হচ্ছে সে ব্যক্তি, যে কাউকে শ্রমে নিয়োজিত করে ও তার দ্বারা পূর্ণ কাজ আদায় করে, কিন্তু তার প্রাপ্য মজুরী দেয় না।"

আর্থিক সামর্থের কারণে মালিকগণ সাধারণত শ্রমিকদের তুলনায় সুবিধাজনক অবস্থানে থাকেন। তাদের শিক্ষা, বুদ্ধি, সামাজিক অবস্থান, ক্ষমতা ও প্রভাব সবই বেশী। সব মিলিয়ে তারা দর কষাকষি ও নিজ স্বার্থের সংরক্ষণে অগ্রাধিকার ভোগ করেন। শ্রমিকদের সাথে সম্পাদিত চুক্তি বাস্তবায়নেও অধিকাংশ ক্ষেত্রেই তারা তাদের অবস্থানগত সুবিধার সুযোগ নিয়ে দীর্ঘসূত্রিতার আশ্রয় নেন। রাসূল (সাঃ) চুক্তি বাস্তবায়নে মালিকদের এ নীতির বিরুদ্ধে কঠোর হুশিয়ারী উচ্চারণ করেছেন। তিনি বলেন ঃ 'শ্রমিকের মজুরী ও ঋণ পরিশোধে সঙ্গতিসম্পন্নদের টালবাহানা জুলুম।'

অন্যদিকে ইসলামের দৃষ্টিতে শ্রমিকের দায়িত্ব হচ্ছে চুক্তি মোতাবিক নির্ধারিত কাজ আমানতদারী ও বিশ্বস্ততার সাথে সম্পাদন করা। বস্তুত শিল্প সম্পর্ক কোন এক তরফা বিষয় নয়। শিল্প সম্পর্ক সুষ্ঠু ভিত্তির ওপর প্রতিষ্ঠার জন্য শ্রমিক-মালিক উভয় পক্ষেরই পারস্পরিক সমঝোতা ও সহযোগিতা নিশ্চিত করা প্রয়োজন। এ ব্যাপারে ইসলাম শ্রমিক ও মালিকের পারস্পরিক সম্মতির ভিত্তিতে উভয়ের জন্য সম্মানজনক এবং উভয়ের স্বার্থের নিশ্চয়তা বিধানকারী চুক্তির ওপর গুরুত্ব আরোপ করে।

৪. ইসলামে শ্রমিকের অধিকার

শ্রমিক পক্ষ তাদের অবস্থানগত দুর্বল ভিত্তি, অজ্ঞতা, অবহেলা ও আর্থিক অসচ্ছলতা ইত্যাদি নানা কারণে নিজেদের অধিকার আদায়ে যথাযথ বলিষ্ঠ ভূমিকা পালন করতে পারেন না। এ বাস্তবতার আলোকে ইসলাম তাদের অধিকারের ব্যাপারটিকে অধিকতর গুরুত্ব আরোপ করেছে। মালিকদের অধিকারের ব্যাপারে ইসলাম যত কথা বলেছে তারচে অনেক বেশী সোচ্চার হয়েছে শ্রমিকের অধিকারের ব্যাপারে। শ্রমিকের কর্তব্যের ব্যাপারে যত কথা বলেছে তারচে অনেক বেশী জোর দিয়েছে মালিকের দায়িত্ব ও কর্তব্যের ব্যাপারে। ইসলাম শ্রমিকদের যে সব অধিকার নিশ্চিত করতে চায় তার মধ্যে কয়েকটি বিষয়ে এখানে সংক্ষেপে আলোকপাত করা হলো–

৪.১.ক. ন্যূনতম মজুরী নির্ধারণ

একজন শ্রমিক তার পরিবার-পরিজন নিয়ে তার ন্যূনতম চাহিদাপূরণ করতে পারেন, এমন মজুরী পাওয়ার হকদার। পুঁজিবাদী অর্থ ব্যবস্থায় মজুরী র্নিধারণের ক্ষেত্রে শ্রমিকের শ্রমকে চাহিদা-সরবাহের সূত্র অনুসারে বাজারের অন্যান্য

পণ্যের মতোই বেচাকেনার পণ্য বিবেচনা করা হয়। অর্থাৎ শ্রমিকের চাহিদা বেশী হলে মজুরী বেশী হবে এবং চাহিদা কম হলে মজুরী কম হবে। পুঁজিবাদী অর্থ ব্যবস্থায় দ্রব্যের দাম যেমন প্রান্তিক উপযোগিতার ওপর নির্ভরশীল, তেমনি শ্রমিকের মজুরীও তার প্রান্তিক উৎপাদনের বিপরীত। কিন্তু ইসলামের দৃষ্টিতে শ্রমিকের শ্রম শুধু বেচাকেনার পণ্য নয়। শ্রমিক একজন মানুষ এবং তিনি আল্লাহর একজন প্রতিনিধি। তিনি অন্য মানুষদের ভাই। ভ্রাতৃত্বের হক ও অধিকার নিয়ে তার সম্মানজনক জীবন ধারণ করার বিষয়টি নিশ্চিত করতে হবে। এ জন্য সমাজে শ্রমের চাহিদার অনুপাতে নয় বরং শ্রমিকের ব্যক্তিগত ও পরিবারের ভরণ-পোষণের চাহিদা অনুযায়ী তার একটি ন্যূনতম মজুরীর নিশ্চয়তা থাকতে হবে। ইসলামী অর্থনীতিতে মজুরী নির্ধারণের সূত্র হলো ন্যূনতম মজুরী প্রত্যেক মজুরের প্রয়োজনানুসারে নির্ধারিত হবে। অর্থাৎ প্রত্যেক শ্রমিককে কমপক্ষে এমন মজুরী দিতে হবে যেন তিনি তার ন্যায়ানুগ ও স্বাভাবিক প্রয়োজন মেটাতে পারেন।

শ্রমিকদের মজুরী সংক্রান্ত ৬টি আইন বাংলাদেশে বলবৎ রয়েছে। এইগুলো হচ্ছে ঃ

১. মজুরী পরিশোধ আইন-১৯৩৬ (The Payment of Wages Act, 1936).
২. মজুরী পরিশোধ বিধি-১৯৩৭ (The Payment of Wages Rules, 1937).
৩. বঙ্গীয় মজুরী পরিশোধ (পদ্ধতি) বিধি-১৯৪০ (The Bengal Payment of Wages (procedure) Rules, 1940).
৪. নিম্নতম মজুরী অধ্যাদেশ-১৯৬১ (The Minimum Wages Ordinance, 1961).
৫. নিম্নতম মজুরী বিধি-১৯৬১ (The Minimum Wages Rules, 1961).
৬. কৃষি-শ্রমিক (নিম্নতম মজুরী) অধ্যাদেশ-১৯৮৪ (The Agricultural Labour (Minimum Wages) Ordinance, 1984.

এ সব আইনে শ্রমিকদের অনেক দাবি ও অধিকার সমর্থিত হয়েছে। এ আইনসমূহের ভাষ্য বিশ্লেষণে দেখা যাবে যে এগুলো শ্রমিকদের ইসলাম সমর্থিত অধিকারের সাথে সঙ্গতিপূর্ণ এবং সে লক্ষ্যের দিকে ক্রম অগ্রসরমান। কিন্তু সমস্যা দেখা দেয়, এ আইনসমূহের প্রয়োগের ক্ষেত্রে। রাসূল (সাঃ) এখন থেকে প্রায় দেড় হাজার বছর আগে বিধান দিয়েছেন যে, শ্রমিকের পারিশ্রমিক নির্ধারণ না করে তার কাছ থেকে কাজ নেয়া যাবে না। অথচ বিশ্বের কোথাও তখন শ্রমিকের অধিকারের আইনগত মর্যাদা কিংবা ধারণাও প্রতিষ্ঠিত ছিল না। ইসলাম শ্রমিক ও মালিকের সুম্পর্ককে পারস্পরিক সম্মানজনক চুক্তির ভিত্তির ওপর প্রতিষ্ঠিত করেছে। এ চুক্তি বাস্তবায়নের জন্য মানুষের নৈতিক উন্নয়ন ও আল্লাহর কাছে জবাবদিহির অনুভূতি থাকতে হবে। এ নৈতিক বোধ শ্রমিক-মালিক উভয়কে যার যার দায়িত্ব ও কর্তব্য পালনে সচেষ্ট করবে। ফলে সুস্থ শ্রমিক-মালিক সম্পর্ক গড়ে ওঠবে।

৪.২. কর্ম ঘন্টা নির্ধারণ

মানুষের কর্ম ক্ষমতা ও দক্ষতা প্রভাবিত হয় কাজের পরিবেশ, জীবনযাত্রার মান, আবহাওয়া ইত্যাদির দ্বারা। অনেক সময় কাজের প্রকৃতি অনুযায়ী কাজের সময় নির্ধারণের প্রয়োজন হয়। ইসলাম সর্বকালীন নীতি হিসেবে কাজের ক্ষেত্রে ঘন্টা মিনিটের নির্দিষ্ট সময় বেঁধে দেয়া সঠিক বিবেচনা করেনি। এ ব্যাপারে একটি ন্যায়ভিত্তিক মূলনীতি বলে দিয়েছে। ইসলামের নীতি হলো, কাউকে তার সাধ্যের অধিক কোন বোঝা চাপানো যাবে না।এ মূলনীতির আলোকে যে কোন দেশের যে কোন সময়ের কাজের পরিবেশ, ধরন ও প্রকৃতি অনুযায়ী পারস্পরিক সম্মতির ভিত্তিতে কর্মঘন্টা নির্ধারণ করে নিতে হবে। নির্ধারিত সময়ের অতিরিক্ত কাজ করানোর জন্য সঙ্গত ও সন্তোষজনক ক্ষতিপূরণ বা ওভারটাইম দিতে হবে।

প্রচলিত আইনে বিশেষ করে ১৯৬৫ সালের দোকান ও প্রতিষ্ঠান আইনে (The Shops & Ebtablishment Act) শ্রমিকের কর্মঘন্টা ও সাপ্তাহিক ছুটিসহ বিস্তারিত বিধান দেয়া হয়েছে। বর্তমানে আন্তর্জাতিকভাবে স্বীকৃত আট ঘন্টা কাজের রেওয়াজ চালু আছে। কিন্তু এ কর্মঘন্টার বিধান বহু ক্ষেত্রেই মানা হয় না। এ সব বিধি-বিধানের সাথে ইসলামের নৈতিক মূল্যবোধ সমন্বিত করা হলে তা শ্রমিক-মালিক সম্পর্কের ক্ষেত্রে এবং সামগ্রিক উৎপাদন ব্যবস্থায় কল্যাণ, স্থিতিস্থাপকতা ও শান্তিপূর্ণ পরিবেশ নিশ্চিত করবে।

৪.৩. কাজের প্রকৃতি ও কর্মক্ষেত্র নির্ধারণ

সুষ্ঠু শিল্প-সম্পর্কের জন্য কাজের প্রকৃতি একটি গুরুত্বপূর্ণ বিষয়। শ্রমিকের সম্মতি ছাড়া তাকে যে কোন কাজে নিয়োগ করার স্বাধীনতা ইসলাম উদ্যোক্তা-শিল্পমালিক-পুঁজিপতিকে দেয় না। প্রচলিত আইনেও এ বিষয়ে নিষেধাজ্ঞা রয়েছে। আমাদের দেশের ১৯৬৫ সালের কারখানা আইনে (Factories Act, 1965) ভারী যন্ত্রপাতি, তুলা-ধুনা যন্ত্র ইত্যাদি কর্মক্ষেত্রে মহিলা ও শিশুদের নিয়োগে নিষেধাজ্ঞা রয়েছে। এ আইনে বিভিন্ন ধরণের নিরাপত্তা ও কল্যাণ সংক্রান্ত বিধিমালাও রয়েছে। এ সব বিধান ইসলামের শ্রম বিষয়ক নীতির সাথে সঙ্গতিপূর্ণ। কিন্তু বাস্তবতা হলো, শ্রমিকগণ এসব আইন সম্পর্কে খুব কমই খোঁজ-খবর রাখেন। এ অজ্ঞতার সুযোগ নিয়ে নৈতিকভাবে দুর্বল ও অসৎ মালিকরা মহিলা ও শিশুদেরকে দিয়ে অবৈধভাবে এসব কাজ করিয়ে নেয়।

৪.৪. কর্মক্ষেত্র বেছে নেয়ার ও পরিবর্তনের অধিকার

সুবিধা মতো কর্মক্ষেত্র পরিবর্তন, কাজের সন্ধানে ভ্রমণ ও অভিবাসন গ্রহণ মানুষের সঙ্গত ও স্বাভাবিক অধিকার। এ অধিকার থেকে কাউকে বঞ্চিত করা বা বাধা প্রদান অন্যায়। শ্রমের এ অবাধ যাতায়াতে হস্তক্ষেপ করা মানেই একজন মানুষের স্বাধীনতায় হস্তক্ষেপ করা। ইসলাম মজুরের এ স্বভাবিক ও স্বাধীন অধিকারকে স্বীকৃতি দিয়েছে এবং এর নিশ্চয়তা বিধান করেছে। বর্তমান পুঁজিবাদী ব্যবস্থায় শ্রমিকের এ স্বাধীনতা স্বীকার করা হলেও বাস্তব অবস্থা ভিন্ন। চাকুরীস্থল পরিবর্তন করতে গিয়ে শ্রমিকদেরকে অনেক সময় নানা ধরণের হয়রানির শিকার হতে হয়। অনেক সময় ন্যায্য পাওনা থেকে তাদেরকে বঞ্চিত করা হয়।

৪.৫. কোম্পানীর মুনাফায় শ্রমিকের অধিকার

কারখানার মালিকানায় বা ব্যবসায়ের লাভে শ্রমিকদের অংশগ্রহণের ধারণা সাম্প্রতিক মনে হলেও ইসলাম এ ব্যাপারে দেড় হাজার বছর আগেই বিধান দিয়েছে। রাসূল (সাঃ) এ প্রসঙ্গে বলেন, 'শ্রমিকদেরকে তাদের শ্রমার্জিত সম্পদ (লাভ) হতেও অংশ দিও। কারণ আল্লাহর মজুরকে বঞ্চিত করা যায় না।' বাংলাদেশে ১৯৬৮ সালের কোম্পানীর মুনাফায় শ্রমিকদের অংশগ্রহণ আইন (Companies Profit Participation Act. 1968) কার্যকর রয়েছে। এ আইনের বিধান মতে কোম্পানীর নীট মুনাফার শতকরা ৫ ভাগ শ্রমিক-কর্মচারীদের মধ্যে বন্টন হওয়ার কথা। কিন্তু বাস্তবে এ আইনের প্রয়োগ নেই বললেই চলে।

৪.৬. স্বাস্থ্যসেবা, নিরাপত্তা ও কল্যাণ

ইসলামী শ্রমনীতির অনন্য বৈশিষ্ট্য তুলে ধরে ইবন হাযম (রঃ) বলেন, 'মালিকের পক্ষে শ্রমিকের কাছ থেকে ততটুকু কাজ নেয়া উচিৎ, যা সে সহজে সুষ্ঠুভাবে করতে পারে, অর্থাৎ যতটুকু তার সামর্থ্যে কুলায়'। এমন কিছু তার দ্বারা করানো যাবে না, যার ফলে তার স্বাস্থ্যের ক্ষতি হয়। রাসূল (সাঃ) তার ভৃত্য-কর্মচারীদের স্বাস্থ্যের প্রতি বিশেষভাবে লক্ষ্য রাখতেন। কেউ রোগাক্রান্ত হলে তিনি তার চিকিৎসার ব্যবস্থা করতেন। উমর (রাঃ) অসুস্থ কর্মচারীদের সেবা-শুশ্রূষা ও চিকিৎসার খোঁজ-খবর নিতেন। এ কর্তব্য পালনে কেউ অবহেলা করলে তাকে পদচ্যুত করতেন। এ ধরনের দৃষ্টান্ত ইসলামের প্রথম ও পরবর্তী যুগের অনুসারীদের মধ্যে অসংখ্য রয়েছে। ইসলামের নৈতিক ও মানবিক চেতনাই তাদেরকে অধীনস্থদের প্রতি দায়িত্ব সচেতন করেছে।

বাংলাদেশে বলবত ১৯৬৫ সালের কারখানা আইনে শ্রমিকদের স্বাস্থ্য, নিরাপত্তা ও কল্যাণ নিশ্চিত করার জন্য ১২ থেকে ৪৯ ধারা পর্যন্ত মোট ৩৮টি বিধান রয়েছে। এ বিধানসমূহ শ্রমিকদের কল্যাণ নিশ্চিত করার জন্য উত্তম উদ্যোগ। এ সব বিধান ইসলামী শ্রমনীতির অনেক দাবি পূরণ করেছে। এ সব বিধানের প্রয়োগ ও বাস্তবায়নের জন্য প্রয়োজন জবাবদিহিতার অনুভূতি। এ বিধানের সাথে নৈতিক মূল্যবোধের সমন্বয় ঘটলেই শ্রমিক-মালিক সম্পর্কের ক্ষেত্রে গুরুত্বপূর্ণ ইতিবাচক পরিবর্তন আসবে।

৪.৭. সামাজিক নিরাপত্তা

সামাজিক নিরাপত্তা বর্তমান সময়ের একটি বহুল আলোচিত বিষয়। সরকারী ও বিভিন্ন বেসরকারী প্রতিষ্ঠানের কর্মকর্তা বা কর্মচারীগণ অবসরকালীন বিভিন্ন সুবিধা পেয়ে থাকেন। এর মধ্যে প্রভিডেন্ট ফান্ড, গ্রাচ্যুইটি, ইন্স্যুরেন্স

ইত্যাদি বিশেষভাবে উল্লেখযোগ্য। কিন্তু শ্রমিকদের ক্ষেত্রে এ ধরনের সুবিধা নেই বললেই চলে। শ্রমিকদের একমাত্র পুঁজি তাদের শ্রম। বার্ধক্য বা অসুস্থ অবস্থায় তাদের সে পুঁজি অবশিষ্ট থাকে না। অথচ তখনো তাদের অন্ন, বস্ত্র, বাসস্থানের চাহিদা থাকে। এ অবস্থায় শ্রমিকদের অসুস্থতা, অবসর বা বার্ধক্যকালীন সময়ের মৌলিক মানবিক প্রয়োজন পূরণের বিধান থাকতে হবে।

ইসলামে মালিক-শ্রমিক সম্পর্কের ভিত্তি হলো ভ্রাতৃত্ব, ন্যায়বিচার ও ইহসান। ভ্রাতৃত্বের প্রধান শর্ত হলো সহযোগিতা ও পারস্পরিক সহায়তা। মালিক ও শ্রমিক তাদের পারস্পরিক সম্পর্কের ক্ষেত্রে একে অন্যের প্রতি ন্যায়বিচার নিশ্চিত করবেন। একজন মুমিন অপর মুমিনের ভাই। কাজেই এক ভাইয়ের অসহায়ত্ব ও অক্ষমতার সময় অন্য ভাই এগিয়ে আসবেন, তার প্রতি ইহসান বা দয়া করবেন, এটা ঈমানের দাবি। এ সহযোগিতা ও সহমর্মিতা ইসলামের সামাজিক সম্পর্কের সৌন্দর্য। শিল্প সম্পর্কের ক্ষেত্রে এ নীতির বাস্তব প্রয়োগ না ঘটায় এ ক্ষেত্রে ইসলামের মৌল উদ্দেশ্য ব্যাহত হচ্ছে।

৫. ইসলামী শ্রমনীতি ও শ্রমিক আন্দোলন

বাঙলাদেশে শ্রমিকদের দাবি মীসাংসার লক্ষ্যে এ যাবত অন্তত ৭২টি আইন প্রণীত হয়েছে। ঐতিহাসিক দৃষ্টিকোণ থেকে শ্রমিকদের ন্যায্য দাবি ও অধিকার প্রতিষ্ঠার ক্ষেত্রে এ অর্জন গুরুত্বপূর্ণ অগ্রগতি হিসেবে বিবেচিত হতে পারে। এ সকল অর্জনের মাধ্যমে আমাদের শিল্প-সম্পর্ক ও শ্রমিক-মালিক সম্পর্ক প্রকৃতপক্ষে ইসলামী বিধানের নিকটবর্তী হয়েছে। এ অগ্রগতিকে শ্রমনীতির ইসলামীকরণের লক্ষ্যের সাথে মিলিয়ে বিবেচনা করা যেতে পারে। বিদ্যমান আইন কাঠামো ইসলামী নীতির আলোকে পরীক্ষা-নিরীক্ষা করলে দেখা যাবে, এ ক্ষেত্রে ইসলামী শ্রমনীতি প্রয়োগ এবং ত্রুটিসমূহ সংশোধন এখন পূর্বাপেক্ষা সহজতর হয়েছে।

দুর্ভাগ্যবশতঃ দুনিয়ার বিভিন্ন দেশে শ্রমিকদের ময়দানে ইসলামের নীতি ও আদর্শের প্রচার এবং শ্রমিকদেরকে তাদের ইসলামী অধিকারের ব্যাপারে সচেতন করার ক্ষেত্রে খুব কমই কাজ হয়েছে। এ ক্ষেত্রে পাকিস্তান, বাংলাদেশ, তুরস্ক, ইরান প্রভৃতি দেশে ইসলামী ধারার কিছু শ্রমিক আন্দোলনের কথা জানা যায়। বাংলাদেশে ১৯৬৮ সালে ইসলামী আদর্শের ভিত্তিতে একটি স্বতন্ত্র শ্রমিক আন্দোলন শুরু হয় শ্রমিক কল্যাণ ফেডারেশন নামে। এই সংগঠনের মূল উদ্দেশ্য হলো শ্রমিকদের সংগঠিত করার মাধ্যমে তাদের অধিকার আদায়ের দাবীকে সোচ্চার করা এবং সেই সাথে ইসলামী নীতি, নৈতিকতা, মূল্যবোধ ও আদর্শের ছাঁচে শ্রমজীবী মানুষের মন-মানসকে গড়ে তোলা। শ্রেণী সংগ্রামের শ্লোগান কিংবা ধ্বংসাত্মক কর্মসূচী পরিহার করে নৈতিক ও আইনসম্মতভাবে শ্রমিকদের অধিকার আদায় এ সংগঠনের লক্ষ্য। শ্রেণী সংগ্রামের দ্বান্দ্বিক ও হিংসাশ্রয়ী কর্মসূচীর বিপরীতে এ ধরনের সংগঠনের বৈশিষ্ট্য হলো ঃ "এমন শ্রমিক সংগঠন প্রতিষ্ঠা, যার উদ্দেশ্য সুবিচার কায়েম করা...। শ্রেণী সংগ্রামের পরিবর্তে তাদের কর্মপন্থা হবে নৈতিকতাভিত্তিক এবং আইনসম্মত। নিজেদের অধিকার আদায়ের সাথে সাথে দায়িত্ব পালনও তাদের লক্ষ্য। যেসব শ্রমিক কিংবা কর্মী এই সংগঠনে শামিল হবেন, তারা ঈমানদারির সাথে তাদের কর্তব্য সম্পাদন করবেন। তাদের কাজের পরিধি শুধু নিজ শ্রেণীস্বার্থের মধ্যে সীমিত থাকবে না; তারা নৈতিক ও সামাজিক অবস্থার উন্নয়নের জন্যও চেষ্টা চালাবেন।" (সাইয়েদ আবুল আ'লা মওদূদী ঃ মুসলমানদের অতীত, বর্তমান ও ভবিষ্যত কর্মসূচী)। ইসলামী আদর্শ ও মূলনীতির ভিত্তিতে শ্রম ও শ্রমিকের মর্যাদা ও ভূমিকা নির্ধারণ এবং সেই আলোকে শ্রমিকদের ন্যায্য দাবি ও অধিকার আদায়ের লক্ষ্যে এ ধরনের সংগঠনের ভূমিকা খুবই গুরুত্বপূর্ণ। তাদের অব্যাহত চেষ্টার মাধ্যমেই ইসলামী শ্রমনীতি বাস্তবায়নের উপযোগী পরিবেশ সৃষ্টি হবে এবং ইসলামী শ্রমনীতির পক্ষে দাবি ও সমর্থন সৃষ্টি হবে।

ইসলামী শ্রমনীতি বিষয়ে লেখালেখি, আলোচনা-পর্যালোচনা ও প্রচার এখনো খুবই সীমিত পর্যায়ে রয়েছে। এ ক্ষেত্রে একাডেমিক গবেষকদেরও খুব বেশী মনোযোগ আকৃষ্ট হয়েছে বলে জানা যায় না। এ ক্ষেত্রে জনগণকে অবহিত, সচেতন ও সক্রিয় করার গুরুত্ব অনস্বীকার্য। এ বিষয়গুলো সংশ্লিষ্ট সকলের গুরুত্ব সহকারে বিবেচনা করা প্রয়োজন। বিশেষত ইসলামী শ্রমনীতির একটি মডেল উপস্থাপনের দায়িত্ব পালনে ইসলামী চিন্তাবিদ ও আইনবিদসহ সংশ্লিষ্ট সকলের এগিয়ে আসা উচিৎ। এভাবেই ইসলামী শ্রমনীতির কল্যাণাদর্শের সুফল লাভ সম্ভব হবে। #

বিস্‌মিল্লাহির রাহমানির রাহীম

ইসলামী শ্রমনীতি শীর্ষক সেমিনার

সুপারিশমালা

আন্তর্জাতিক শ্রম সংস্থার ৩৩টি অনুসমর্থিত কনভেনশন এবং প্রচলিত ৬৫টি শ্রম আইন এদেশের ইতিহাস ঐতিহ্য, ঈমান আকীদা ভিত্তিক না হওয়ায় দেশের উন্নয়ন যেমন হয় নাই তেমনি শ্রমিকদের সুযোগ সুবিধাও অর্জিত হয় নাই। শ্রমিক মালিকের সম্পর্কের উন্নতি না হওয়ায় ধনী-গরীবের ব্যবধান বেড়েই চলছে।

তাই প্রচলিত শ্রমনীতি আশু পরিবর্তন অত্যাবশ্যক।

এমতাবস্থায় আমাদের সুপারিশ–

১. প্রচলিত শিল্প শ্রম নীতি ও আইনের আমূল পরিবর্তন করতে হবে। হযরত মুহাম্মাদ সাল্লাল্লাহু আলাইহি ওয়াসাল্লাম এর বক্তব্য 'তারা তোমাদের ভাই, আল্লাহ তাদেরকে তোমাদের অধীন করে দিয়েছেন'– এর ভিত্তিতে আইন প্রণয়ন করতে হবে।

২. দেশের অর্থনীতি, ব্যবসা ও শিল্প শ্রমনীতি সুদের পরিবর্তে লাভ লোকসান এবং অংশীদারী মালিকানা ভিত্তিক করতে হবে।

৩. বস্তুবাদী, সেকুলার, Survival of the fittest, নয়, বরং তাওহীদ, খিলাফত এবং আদল ও ইহসান এর ভিত্তিতে শিল্প শ্রমনীতি পরিচালনা করতে হবে।

৪. ঢালাওভাবে শিল্প রাষ্ট্রীয়করণ অথবা বিরাষ্ট্রীয়করণ না করা।

৫. সর্বদা নিত্য প্রয়োজনীয় পণ্য দ্রব্য শ্রমজীবি কর্মজীবি মানুষের ক্রয় ক্ষমতার বাইরে যেতে না দেয়া।

৬. Haves & have nots এর পরিবর্তে 'একে অন্যের ভাই'; এর ভিত্তিতে স্থায়ী বেতন ও মজুরী বাস্তবায়ন করা।

৮. সর্বনাশা দূর্নীতি, সন্ত্রাস, চাঁদাবাজী রোধ করে সামাজিক স্থিতিশীলতা আনয়নের লক্ষ্যে অশ্লীল, চরিত্র বিধ্বংসী, জাতীয় স্বার্থবিরোধী যাবতীয় কার্যক্রমরোধ এবং ইলেট্রিক ও প্রিন্ট মিডিয়া, ইত্যাদিকে দেশপ্রেম, নীতিনৈতিকতা ভিত্তিক চরিত্র গঠন করার জন্য প্রয়োজনীয় ব্যবস্থা গ্রহণ।

৯. বেকার সমস্যা সমাধান ও দরিদ্র শ্রমজীবি শ্রেণীর কর্মসংস্থান এর জন্য ক্ষুদ্র ও মাঝারি শিল্প স্থাপন এবং সাদাকা তহবিল গঠন করে সূরায়ে তাওবায় ৬০ আয়াতে বর্ণিত খাত ভিত্তিক পুনর্বাসন কর্মসূচী গ্রহণ করা।

১০. Justice delayed justice denied কে সামনে রেখে শিল্প বিরোধ দ্রুত মীমাংসার জন্য গুরুত্বপূর্ণ জিলা সদরে আরো শ্রম আদালত প্রতিষ্ঠা করা।'

১১. শ্রম পরিচালক, কলকারখানা পরিদর্শক এর কেন্দ্রীয় অফিস সহ অধস্তন অফিসসমূহের দূর্নীতি সমূলে উচ্ছেদের জন্য বিশেষ ব্যবস্থা গ্রহণ করা।

১২. রাষ্ট্রায়ত্ত শিল্পে যাদের কারণে প্রতিবছর গড়ে আড়াই হাজার কোটি টাকা লোকসান হচ্ছে তাদের খুঁজে বের করে দৃষ্টান্তমূলক শাস্তি প্রদানের জন্য উচ্চ ক্ষমতাসম্পন্ন বিভাগীয় তদন্ত কমিশন গঠন করা হোক।

১৩. গার্মেন্টিস ও পরিবহন শিল্প শ্রমিকদের প্রচলিত আইনে নিয়োগপত্র, কর্মঘন্টা, মজুরী ও অন্যান্য আইনানুগ সুবিধাবলী দেয়া হোক।

১৪. ক্ষুদ্র ও মাঝারী শিল্প হোটেল, দোকান, কর্মচারী, ডাইং ফিনিশিং, ইঞ্জিনিয়ারিং সহ সকল বেসরকারী শ্রমিকদের প্রচলিত কারখানা আইনের যাবতীয় অধিকার দেয়া হোক।

১৫. সোনালী আঁশ পাট ছিল ৮৫% বৈদেশিক মুদ্রা উপার্জনকারী ফসল। পাটের হৃত গৌবর পুনরুদ্ধার, বিদেশে পাচাররোধ, বন্ধ পাটকলগুলো চালু এবং পাটের বহুমুখি ব্যবহার বাড়ানোর জন্য বিজেএমসিকে পুনঃগঠনসহ প্রয়োজনীয় পদক্ষেপ গ্রহণ করা হোক।

১৬. দেশের প্রখ্যাত ইসলামী চিন্তাবিদ ও অর্থনীতিবিদদের সমন্বয়ে একটি উচ্চ পর্যায়ের কমিটি গঠন করে ইসলামী শ্রমনীতি বাস্তবায়নের পদক্ষেপ গ্রহণ করা হোক।

আজকের এ ঐতিহাসিক সেমিনারে গৃহীত সুপারিশমালা অনতিবিলম্বে বাস্তবায়নের জন্য সরকার ও সংশ্লিষ্ট কর্তৃপক্ষের নিকট জোর সুপারিশ করছি।#

যে কোন মূল্যেই হোক এর
গুণগতমান অক্ষুন্ন রাখা হয়,
অনন্য গুণগত মানই ৯৭ বছর ধরে
রুহ্ আফজা'র
জনপ্রিয়তার ভিত্তি
রুহ্ আফজায় রয়েছে
প্রাকৃতিক ভিটামিন, আয়রণ,
পটাশিয়াম, সোডিয়াম,
ম্যাগনেশিয়াম, ক্যালশিয়াম,
জিংক, সালফার এবং
ফসফরাস, যা মস্তিস্ক,
লিভার, হার্ট এবং কিডনি
সতেজ ও সক্রিয় রাখে।
শরীর রাখে চাঙ্গা,
সতেজ আর প্রফুল্ল।
অনন্য গুণগত মান নিয়ে জনপ্রিয়তার শীর্ষে
রুহ্ আফজা
প্রশান্তি দেয়
সতেজ করে
হামদর্দ ল্যাবরেটরীজ (ওয়াক্ফ) বাংলাদেশ
হামদর্দ
হামদর্দ ভবন, ২৯১/১ সোনারগাঁও রোড, ঢাকা-১২০৫, বাংলাদেশ

ইসলামী ব্যাংকের মুদারাবা ওয়াক্ফ্ ক্যাশ ডিপোজিট একাউন্ট

আপনি কি সামাজিক ও মানবিক কল্যাণে দান করতে চান?

এ জন্য কি আপনি কিস্তির ভিত্তিতে তহবিল গড়ে তুলতে ইচ্ছুক?

ইসলামী ব্যাংক বাংলাদেশ লিমিটেড
আপনার সদিচ্ছা বাস্তবায়নের জন্য চালু করেছে

মুদারাবা ওয়াক্ফ্ ক্যাশ ডিপোজিট একাউন্ট

আপনি ক্যাশ ওয়াক্ফ্ হিসাবে ওয়াক্ফ্কৃত সমুদয় অর্থ এককালীন জমা করতে পারেন অথবা ক্যাশ ওয়াক্ফ্-এর মোট পরিমাণ ঘোষণাপূর্বক প্রারম্ভিক অবস্থায় ন্যূনতম ৳. ৫০,০০০/- (পঞ্চাশ হাজার টাকা) মাত্র জমা করে পরবর্তী সময়ে হাজার টাকা বা তার গুণিতক অংকে বাকী অর্থ কিস্তিতে জমা করতে পারেন।

এ হিসাবে সর্বোচ্চ মুনাফা প্রদান করা হয়।

এ হিসাব থেকে অর্জিত মুনাফা হিসাবকারীর নির্দেশ অনুযায়ী সামাজিক ও মানবিক কল্যাণে ব্যয় করা হয়।

কল্যাণমুখী ব্যাংকিং ধারার প্রবর্তক

ইসলামী ব্যাংক বাংলাদেশ লিমিটেড

ইসলামী শরীয়াহ্ মোতাবেক পরিচালিত

www.islamibankbd.com

বিস্তারিত তথ্যের জন্য ব্যাংকের যে কোন শাখায় যোগাযোগ করুন