

শ্রমিক-চালিত সামাজিক দায়বদ্ধতা(ডব্লিউএসআর) কী?

কর্পোরেট স্ব-নিয়ন্ত্রণের ব্যর্থতা

ক্রমশ ছোট হয়ে আসা পৃথিবীর ক্রমবর্ধিত বিশ্বায়নের বাজারে, কর্পোরেট সাপ্লাই চেইনের প্রান্তিক পর্যায়ের স্বল্প-মজুরীর শ্রমিকেরা বিচ্ছিন্ন, অরক্ষিত, শোষিত এবং প্রবঞ্চিত অবস্থায় রয়েছে। জনগণের অধিকার রক্ষা করার দায়িত্ব বর্তায় মূলত সরকারের ওপর, তবে তা বাস্তবায়নের ক্ষেত্রে প্রায়শই দেখা যায় সরকারের সম্পদ ও রাজনৈতিক ইচ্ছার অভাব। রাষ্ট্র-নিয়ন্ত্রিত এজেন্সি এবং সংশ্লিষ্ট নীতি কাঠামোসমূহ বারবার ব্যর্থ হয়েছে জঘন্য কাজের পরিবেশ (sweatshop conditions) এবং আরো ভয়াবহ অপরাধমূলক কর্মকাণ্ড যেমনঃ জোরপূর্বক শ্রম, যৌন হয়রানি এবং ধর্ষণ ইত্যাদি থেকে শ্রমিকদেরকে রক্ষা করতে, যদিও বৃহৎ পরিসরে ঘটা এসব অপব্যবহারগুলো অব্যক্তই থেকে যায় কারণ শ্রমিকরা সাধারণত **কণ্ঠহীন**। যেখানে কর্তৃপক্ষ ও শ্রমিক-কর্মচারী সংগঠনের মধ্যে যৌথ দরকষাকষির (collective bargaining) অধিকার বিদ্যমান এবং কার্যকর করা আছে, সেখানে ইউনিয়নগুলো কর্মক্ষেত্রের জন্য ফলপ্রসূ সুরক্ষা প্রদানের ব্যবস্থা নিতে পারে। অথচ এসব অধিকার আইনে বিদ্যমান থাকা সত্ত্বেও সেগুলোকে লক্ষ লক্ষ শ্রমিক-কর্মচারীদের ক্ষেত্রে অগ্রাহ্য করা হয়; উপরন্তু লক্ষ লক্ষ শ্রমিক-কর্মচারীদের একত্রে সংগঠন করার বৈধ অধিকার থেকে বঞ্চিত করা হয়।

প্রতিষ্ঠানগুলির দায়িত্ব হচ্ছে সরবরাহ কার্যক্রমে যেন মানবাধিকার অক্ষুণ্ণ থাকে সেটি নিশ্চিত করা। কিন্তু তারা মানবাধিকার লঙ্ঘনের কোন ঘটনা প্রকাশিত হলে তার প্রতিকারের জন্য সচেষ্টিত না হয়ে সেটাকে বরং জনসংযোগের ব্যর্থতা হিসেবে বিবেচনা করে। প্রতিষ্ঠানগুলি তাদের ব্র্যান্ডের সুনাম অক্ষুণ্ণ রাখতে কিছু কৌশল অবলম্বন করে যা মৌলিক মানবাধিকার মানদণ্ডের প্রতি আনুগত্য প্রকাশ করলেও ঐসকল মানদণ্ড কার্যকর করার লক্ষ্যে কোন ফলপ্রসূ ব্যবস্থা গ্রহণ করে না। বৃহদার্থে এই প্রক্রিয়াটি কর্পোরেট সামাজিক দায়বদ্ধতা (সিএসআর) হিসেবে পরিচিত। এটিকে স্বেচ্ছাসেবামূলক অঙ্গীকার হিসেবে চিহ্নিত করা হয়, এর বিশদ মানদণ্ডসমূহ অধিকাংশক্ষেত্রেই স্থানীয় আইনের প্রতিচ্ছবি, যা অনেকটাই অকার্যকর বা উপেক্ষিত। এবং বিদ্যমান দুর্বল মানদণ্ডসমূহকে কার্যকর করার প্রতিশ্রুতি বা প্রক্রিয়া অনুপস্থিত। প্রকৃতপক্ষে, সিএসআর কর্পোরেট প্রতিষ্ঠানগুলির আত্মনিয়ন্ত্রণের একটি রূপ, যা বিশ্বব্যাপী সাপ্লাই চেইনের চলমান মানবাধিকার সঙ্কটসমূহের সমাধান করতে ব্যর্থ হয়েছে। কারণ শ্রমিক-কর্মচারীদেরকে তারা এই প্রক্রিয়াতে সংযুক্ত করেনি, অথচ এই

লোকগুলিরই অধিকার প্রশ্নের সম্মুখীন এবং সংশ্লিষ্ট পরিবেশ সম্বন্ধে তাদের সর্বাধিক প্রত্যক্ষ জ্ঞান রয়েছে। উল্লেখিত ব্যর্থতা সিএসআর এর কাঠামো, পরিচালনা প্রক্রিয়া, কার্যপদ্ধতি, সম্পদ বণ্টনসহ সকল স্তরেই প্রতীয়মান। এটি হচ্ছে প্রাথমিক পরিকল্পনার ত্রুটি যার কারণে এই পদ্ধতি ব্যর্থ হতে বাধ্য।

সিএসআর থেকে ডব্লিউএসআর

সাম্প্রতিক বছরগুলিতে এই হতাশাব্যঞ্জক চিত্রের পরিবর্তন হওয়া শুরু করেছে। মার্কিন যুক্তরাষ্ট্র এবং বহির্বিশ্ব উভয় ক্ষেত্রেই শ্রমিক-কর্মচারী এবং তাদের সংগঠনগুলো কর্পোরেট সাপ্লাই চেইনে মানবাধিকার লঙ্ঘনের ক্ষেত্রে কার্যকরী সমাধানের জন্য প্রকৃত ঘটনা তুলে ধরা ও সম্ভাব্য সুরক্ষা নিশ্চিত করার প্রতি জোর দিয়েছে। এই প্রক্রিয়াটি শ্রমিক-চালিত সামাজিক দায়বদ্ধতা (WSR) হিসেবে পরিচিত। ডব্লিউএসআর বর্তমান বিশ্বের কয়েকটি সবচেয়ে বিক্রপ শোষণমূলক শ্রম পরিবেশে পরীক্ষা করা হয়েছে। যার মধ্যে রয়েছে ফ্লোরিডার ফসলের ক্ষেত- যা একসময় ফেডারেল প্রসিকিউটরদের কাছে “আধুনিক দাসত্বের উৎপীড়ন কেন্দ্র” হিসেবে পরিচিত ছিল; এবং বাংলাদেশের পোশাক কারখানা যেখানে এই শতাব্দীর সবচেয়ে ভয়াবহ কিছু অগ্নিকান্ড ও ভবনধ্বসের ঘটনা ঘটেছে। এই নিপীড়িত পরিবেশে ডব্লিউএসআর দীর্ঘকালীন নির্যাতনের অপসারণ এবং শ্রমিকদের আরো উন্নত জীবন প্রদানে তার সক্ষমতা প্রমাণ করেছে।



জোরপূর্বক শ্রম নিধন কার্যক্রমে ২০১৩ সালে মেক্সিকান একটি ফার্ম থেকে ২৭৫ জনকে উদ্ধার করা হয়েছে এর মধ্যে ২৪ শিশু ছিল।

ডব্লিউএসআর ক্ষমতাহীন শ্রমিক-কর্মচারীদের তাদের নিজস্ব অধিকার রক্ষা ও প্রয়োগ করার জন্য ক্ষমতার নতুন এক কার্যকরী কাঠামো প্রদান করেছে। অন্যান্য মৌলিক অধিকারের সাথে পরিস্থিতি বিবেচনায় অগ্রাধিকার ভিত্তিতে নিম্নোক্ত অধিকার সমূহ অন্তর্ভুক্ত হতে পারে: একত্রিত অথবা সংগঠিত হওয়ার অধিকার, নিরাপদ ও স্বাস্থ্যকর কর্ম পরিবেশের অধিকার (যৌন হয়রানি ও যৌন সহিংসতা মুক্ত কর্মক্ষেত্রের অধিকার), জোরপূর্বক শ্রম বা সহিংসতা মুক্ত কর্মক্ষেত্রের অধিকার।

ডব্লিউএসআর মূলত বিশ্বাস করে যে অর্থবহ এবং টেকসই উন্নয়নের জন্য কর্পোরেট সাপ্লাই চেইনে মানবাধিকার সুরক্ষা অবশ্যই শ্রমিক দ্বারা চালিত হতে হবে, এবং প্রক্রিয়াটি কার্যকর ও আইনগত অঙ্গীকার ভিত্তিক করাই হবে মূল লক্ষ্য যা বিশ্বব্যাপী কর্পোরেট সাপ্লাই চেইনের কর্ম পরিবেশের উন্নতি করবে। এইসব নীতির উপর ভিত্তি করে ডব্লিউএসআর পদ্ধতিটি প্রতিষ্ঠিত হয়েছে। কিছু গুরুত্বপূর্ণ বৈশিষ্ট্য ব্যর্থ সিএসআর মডেল থেকে ডব্লিউএসআর পদ্ধতিটিকে আলাদা করে। বিশেষতঃ

--- শ্রমিক-কর্মচারী সংগঠনগুলি অবশ্যই মূল চালিকা শক্তি রূপে তাদের পারিশ্রমিক এবং কাজের পরিবেশের উন্নতি সাধনের জন্য পর্যবেক্ষণ এবং কর্মপদ্ধতি কার্যকর করতে পরিকল্পনা গ্রহণ করবে।

--- শ্রমিক-কর্মচারী সংগঠনগুলির সাথে ব্র্যান্ড এবং খুচরা বিক্রেতারা অবশ্যই আইনগতভাবে বাধ্যতামূলক চুক্তিসমূহে সাক্ষর করবেন। কর্মসূচির মাধ্যমে প্রতিষ্ঠিত শ্রম মানদণ্ডসমূহের প্রয়োজন মেটাতে ব্র্যান্ডগুলি তাদের সরবরাহকারীদের অর্থনৈতিক সহায়তা প্রদান করবে এবং যে সকল সরবরাহকারী এই মানদণ্ডসমূহ মেনে চলতে ব্যর্থ হবে তাদের সাথে ব্যবসায়িক কার্যক্রম বন্ধ করবে।

--- পর্যবেক্ষণ এবং কার্যকরীকরণের প্রক্রিয়াগুলি অবশ্যই পরিকল্পিতভাবে সাজাতে হবে যেন তা শ্রমিকদের নিজস্ব অধিকার রক্ষার্থে তাদের একটি বলিষ্ঠ কণ্ঠস্বর প্রদান করতে পারে।

উদাহরণস্বরূপ, অধিকার সম্বন্ধে শ্রমিকদের শিক্ষা প্রদান, কর্মক্ষেত্রের নিরপেক্ষ পরিদর্শন যেখানে ব্র্যান্ড এবং খুচরা বিক্রেতাদের প্রভাব থাকবে না, অংশগ্রহণকারী ব্র্যান্ড এবং সরবরাহকারীদের নাম ও অবস্থান জনসাধারণের কাছে প্রকাশ করা, এবং একটি অভিযোগ পদ্ধতি চালু করা যা শ্রমিকদের মর্যাদা ক্ষুণ্ণের ঘটনা দ্রুত ও কার্যকরভাবে সনাক্ত করতে পারবে।

এই নতুন পদ্ধতির স্বীকৃতি ব্যাপকভাবে ছড়িয়ে পড়ছে কেননা এটাকে সমর্থন করা এখন নৈতিক ও প্রায়োগিক প্রয়োজনীয়তা। তদনুসারে, মূলনীতির বৈশিষ্ট্য সমর্থিত বিবৃতি গড়ে উঠছে এবং আগ্রহী ব্যক্তি ও সংগঠনের অনুমোদনের জন্য তা প্রচার করা হচ্ছে।

ডব্লিউএসআর এর মূলনীতি

আমরা এমন একটি কর্মক্ষেত্রের লক্ষ্যে প্রতিজ্ঞাবদ্ধ যেখানে প্রত্যেক শ্রমিকের জন্য মর্যাদাপূর্ণ অবস্থা, যথোপযুক্ত পরিবেশ এবং সংগঠিত হবার অধিকার নিশ্চিত করা আছে। এবং আমরা অনুধাবন করতে পেরেছি যে, কার্যকর কর্মসূচিতে শ্রমিক-কর্মচারীদের অধিকার রক্ষার্থে সাপ্লাই চেইনের চুক্তিনামা অবশ্যই বিশ্বব্যাপী প্রতিষ্ঠানগুলির এবং শ্রমিক-কর্মচারী সংগঠনের মধ্যকার সমঝোতার ভিত্তিতে হতে হবে যা নিচে বর্ণিত মূলনীতি দ্বারা গঠিতঃ

১। শ্রম অধিকার পদক্ষেপগুলি অবশ্যই শ্রমিক-চালিত হতে হবেঃ তাদের অধিকার সুরক্ষার বিষয়টি নিশ্চিত করতে শ্রমিক-কর্মচারীরা সাপ্লাই চেইনের (supply chain) একমাত্র চালিকাশক্তি হিসেবে গুরুত্বপূর্ণ এবং স্থায়ী ভূমিকা রাখবে। অতএব, যদি তাদের অবস্থার উন্নতির উদ্দেশ্যে কোন কার্যক্রম গ্রহণ করা হয় তবে শ্রমিক-কর্মচারী এবং তাদের প্রতিনিধি সংস্থাসমূহ--বিশ্বব্যাপী, জাতীয় বা স্থানীয় শ্রমিক সংগঠন, শ্রমিক-ভিত্তিক মানবাধিকার সংস্থাসমূহ বা অন্যান্য সংস্থাসমূহ যারা প্রকৃতই শ্রমিকের স্বার্থের প্রতিনিধিত্ব করে--অবশ্যই বৈঠকের প্রধান হিসেবে বিভিন্ন কার্যক্রম উত্থাপন করবে, একই সাথে এগুলোর অগ্রাধিকার, পরিকল্পনা এবং পর্যবেক্ষণ নিশ্চিত করবে। শ্রম মানদণ্ডের উদ্যোগটি অবশ্যই সর্বজনীন শ্রম এবং মানবাধিকার মূলনীতির ওপর ভিত্তি করে গঠিত হবে, যেগুলি আইএলও (ILO)-সম্মেলন স্বীকৃত এবং ইউনিভার্সাল ডিক্লেয়ারেশন অব হিউম্যান রাইটস (Universal Declaration of Human Rights) কর্তৃক সংজ্ঞায়িত।

২। বিশ্বব্যাপী প্রতিষ্ঠানগুলির জন্য বাধ্যবাধকতা অবশ্যই শর্তাবদ্ধ এবং প্রয়োগযোগ্য হবেঃ কর্পোরেট সাপ্লাই চেইনে মানবাধিকারের প্রতি সম্মান কখনোই ঐচ্ছিক কোন বিষয় হতে পারে না। যেকোন সামাজিক দায়বদ্ধতার কার্যক্রমে সাফল্যের মূল চাবিকাঠি হচ্ছে কার্যকর প্রয়োগ। চুক্তির অধীনে থাকা বাধ্যবাধকতার কারণে শ্রমিক-কর্মচারী সংস্থাসমূহ অবশ্যই ব্র্যান্ড ও খুচরা বিক্রেতাদের প্রতিশ্রুতি কার্যকর করতে সক্ষম হবে।

৩। ক্রেতারা অবশ্যই সরবরাহকারীদেরকে অর্থনৈতিক উদ্দীপকের যোগান দেবেন যাতে তারা সম্মতি প্রকাশ করেঃ করপোরেশনগুলো সাপ্লাই চেইনের (supply chain) দায়িত্বে থাকা ব্যক্তিদেরকে এমনভাবে দরদামের চাপ দেয় যা শ্রমিকদের বেতন ও শ্রম পরিস্থিতির ওপর বিরূপ প্রতিক্রিয়ার সৃষ্টি করেঃ

এভাবে বাজারে বিভিন্ন ধরনের অপব্যবহার (abuse) উৎসাহিত হচ্ছে। প্রতিষ্ঠানগুলির অবশ্যই উচিত এসবের পরিবর্তে মানবাধিকারের সম্মানের জন্য উৎসাহিত করে এমন ভালো দাম, উচ্চ মূল্যের মধ্যস্থতা করা, এবং অন্যান্য অর্থনৈতিক প্রণোদনা প্রদান করা যা সরবরাহকারীদের শ্রম মানদণ্ডের চুক্তি অনুসারে অতিরিক্ত খরচ যোগান দিতে সহায়তা করবে।



একটি ন্যায্য খাবার কর্মসূচীতে ফার্মের শ্রমিকেরা প্রতিষ্ঠিত আচরণবিধির আওয়তায় তাদের অধিকার এবং প্রতিকারের প্রক্রিয়ার ওপর প্রশিক্ষণ নিচ্ছে।

৪। অসঙ্গতিপূর্ণ সরবরাহকারীদের জন্য পরিণতি অবশ্যই বাধ্যতামূলক হতে হবেঃ বিশ্বব্যাপী ব্র্যান্ড এবং খুচরা বিক্রেতারা অবশ্যই সরবরাহকারীদের জন্য অর্থবহ ও দ্রুতগতিসম্পন্ন এমন অর্থনৈতিক নিয়ম আরোপ করবেন যাতে শ্রমিকদের মানবাধিকার লঙ্ঘিত না হয়। ব্র্যান্ড বা খুচরা বিক্রেতাদের অর্থনৈতিক এবং লজিস্টিকাল সুবিধার ওপর ভিত্তি করে সিদ্ধান্ত হবে যে, সরবরাহকারীদের সাথে তাদের সম্পর্ক থাকবে নাকি ছিন্ন হবে। যে সকল কার্যক্রমে এরূপ অর্থনৈতিক পরিণতি আছে শুধুমাত্র সেগুলোই শ্রমিকদের সুরক্ষা নিশ্চিত করতে পারবে।

৫। শ্রমিকদের জন্য অধিকার সংক্রান্ত অগ্রগতি অবশ্যই নির্ধারিত এবং সময়মাপিক হতে হবেঃ নির্দিষ্ট সময়সীমার মধ্যে টেকসই ও নির্ধারিত ফলাফল অর্জনের ক্ষেত্রে বাধ্যবাধকতার অনুপস্থিতির কারণে ব্র্যান্ড এবং খুচরা বিক্রেতারা স্বেচ্ছাসেবামূলক শ্রম অধিকার বাস্তবায়নে তাদের উদ্যোগের ব্যর্থতা সহজেই আড়াল করতে পারে। জবাবদিহিতা নিশ্চিত করার জন্য, নির্দিষ্ট শ্রমঅধিকার সমস্যা সংশোধনের জন্য পরিকল্পিত যেকোন কর্মসূচীতে অবশ্যই বস্তুনিষ্ঠভাবে নির্ধারিত ফলাফল এবং নির্দিষ্ট সময়সীমা সংযুক্ত থাকবে।

৬। কর্মক্ষেত্রের পরিবেশ (workplace compliance) যাচাইকরণ অবশ্যই কঠোর এবং স্বতন্ত্র হতে হবেঃ কর্মক্ষেত্রের পরীক্ষণ প্রায়শই অনিয়মিত ও অবহেলিত এবং এটি কখনোই ক্রেতার প্রভাব মুক্ত থাকে

না। এগুলি হচ্ছে সনাতন সিএসআর কার্যক্রমের একচেটিয়া পর্যবেক্ষণ প্রক্রিয়া যা বারবার অনুপযুক্ত প্রমাণিত হয়েছে। সরবরাহকারীরা নিয়ম মেনে চলছে কিনা তা কার্যকরভাবে যাচাই করতে হবে এবং নিচের উপাদানগুলি অবশ্যই অন্তর্ভুক্ত করতে হবেঃ পরিদর্শকগণ এমন হবেন যারা উক্ত শিল্প এবং শ্রম সংক্রান্ত গভীর জ্ঞান রাখে এবং যারা ক্রেতাদের প্রভাব এবং অর্থনৈতিক নিয়ন্ত্রণ স্বতন্ত্রতার সাথে পরিচালনা করে; শ্রমিকদের পুঙ্খানুপুঙ্খ সাক্ষাৎকার গ্রহণ, কিছু শর্তসাপেক্ষে তাদেরকে এমন কোথাও আনতে হবে যেখানে শ্রমিকেরা নির্ভয়ে কথা বলতে পারবে, প্রক্রিয়ার মূল উপাদান হিসেবে; ফলপ্রসূ শ্রমিক শিক্ষা যার মাধ্যমে শ্রমিক-কর্মচারীরা বাইরের পরিদর্শকদের সাথে অংশীদার হিসেবে কাজ করতে সক্ষম হবে, এবং একটি সঙ্গতিপূর্ণ সমাধান প্রক্রিয়া যেটা ক্রেতা ও সরবরাহকারীদের স্বাধীনভাবে পরিচালনা করবে এবং যার মধ্যে শ্রমিক-কর্মচারী সংগঠনগুলি কেন্দ্রীয় ভূমিকা পালন করবে।

আমরা স্বীকার করি যে, এই নীতিগুলি ক্রমবর্ধমানভাবে শ্রমিক-চালিত সামাজিক দায়বদ্ধতা(WSR) হিসেবে পরিচিত, সাপ্লাই চেইনে যেখানে কর্মক্ষেত্রে নির্যাতন বেশি হয়ে থাকে সেখানে মানবাধিকারের প্রতি সম্মান প্রদর্শন নিশ্চিত করার লক্ষ্যে ডব্লিউএসআরই হচ্ছে শ্রেষ্ঠ নিদর্শন। এছাড়া আমরা প্রতিশ্রুতবদ্ধ যে, এই মডেলের বিস্তারে ক্ষতি সাধন হয় এমন প্রক্রিয়াকে উৎসাহিত করা হবে না এবং শ্রমিক-কর্মচারীদের কল্যাণ নিশ্চিত করা হবে।



১১৩৭ জন গার্মেন্ট শ্রমিক নিহত হয়েছিল ২০১৩ সালে ঢাকা, বাংলাদেশের রানা পম্বাজা ভবন ধ্বংসে। একোর্ড ইন ফায়ার এন্ড বিল্ডিং সেইফটি ভবিষ্যতে এমন দুর্ঘটনা এড়াতে ঝুঁকিগুলো চিহ্নিত করছে।

