

- Sirowy, L. and Inkeles, A. (1990). 'The effects of democracy on economic growth and inequality: a review', *Studies in Comparative International Development*, 25(1).
- Tavares, J. and Wacziarg, R. (2001) 'How democracy affects growth', *European Economic Review*, 45(8).
- UNDP (2002-2006). *Investing in Development: A Practical Plan to Achieve the Millennium Development Goals*, UNDP.
- Uddin, Mohammad Jasim & Ashrafun, Laila (2010). *The Dilemma of Politics and Development of Bangladesh*, Working Paper No-10, June, 2010. University of Helsinki, Helsinki, Finland.
- World Bank (2005). *Nations Visions Matter: Lessons of Success*, a publication of *Proceedings of A Public -Private Sector Development Forum Santiago, Chile, July 25-27, 2004*.



বাংলাদেশের তৈরি পোশাক শিল্পে ন্যূনতম মজুরি : একটি সমঝোতামূলক প্রেক্ষিত পর্যালোচনা^১

মুহাম্মদ সাদ্দাম হোসেন^২

Abstract

A minimum wage policy is practised in most ILO-ratified countries, and a living wage policy structure is primarily advocated for reducing income inequality. Reaching a consensus on wages in a maze of conflicting interests is not straightforward. Employers and employees are the two contested parties that need a level playing field for collective bargaining to establish industrial democracy. In effective bargaining, a win-win situation requires each side's needs: from the employer, an increase in productivity and profit, and from the employee, a decent and more secure life. However, there is some evidence that the minimum wage policy might have adverse effects on employment. This study employs a qualitative approach using ILO reports, journals, newspaper articles, research firm reports, and key informant interviews to analyse the effects of changes in minimum wage determination in the readymade garments industry in Bangladesh. The key findings indicate that worker and RMG owner group representatives must agree on a compromising negotiation to develop an inclusive, resilient, and sustainable minimum wage policy, particularly in the ready-made garment sector. The significant policy implication of the study is to suggest the enforcement of various pre- and post-socioeconomic factors of minimum wage determination to ensure a decent standard of living for Bangladeshi low-paid garment workers. This study also thinks that if minimum wage compromising negotiations fail, there will be chaos in the garment industry in the coming days.

ভূমিকা

শ্রমিকের সংগঠন করার অধিকার তখনই প্রাতিষ্ঠানিক রূপ পায় যখন সমষ্টিগত দরকষাকষিতে শ্রমিক সংগঠনের পূর্ণ স্বাধীনতা প্রতিষ্ঠিত হয়। সমষ্টিগত দরকষাকষি হল শ্রমবাজার অর্থনীতির এক গুরুত্বপূর্ণ উপাদান যার মাধ্যমে শ্রমিক ও মালিক তাদের পারস্পারিক সুবিধা-অসুবিধা গুলিকে পরখ করে নেয়। সাধারণত যে কোন যৌথ

^১ এই প্রবন্ধটি গবেষক তার পিএইচডি গবেষণার জন্য সংগৃহীত কিছু মুখ্য তথ্যাদাতা সাক্ষাৎকার এর উদ্ধৃত ধারণাকে সম্ভ্রাসারিত করে বাংলাদেশ লোক-প্রশাসন প্রশিক্ষণ কেন্দ্র থেকে প্রকাশিত বা জার্নালে প্রকাশের জন্য প্রেরণ করেছেন। এজন্য গবেষক রাজশাহী বিশ্ববিদ্যালয়ের ইনস্টিটিউট অব বাংলাদেশ স্টাডিজ কর্তৃপক্ষের নিকট কৃতজ্ঞ।

^২ পিএইচডি গবেষক, আইবিএস, রাজশাহী বিশ্ববিদ্যালয় (সংক্ষিপ্ত লেখক পরিচিতি, পৃষ্ঠা-৮১)

দরকষাকষিতে সবসময় প্রধান আলোচ্য বিষয় থাকে শ্রমিকের পারিশ্রমিক ও মজুরি নির্ধারণ। অর্থনীতির ভাষায় মজুরি সাম্য ভিত্তিক অর্থনৈতিক প্রবৃদ্ধি নিশ্চিত করার প্রধান হাতিয়ার। মজুরি বৃদ্ধি সামাজিক গতিশীলতা ও সুযোগ সৃষ্টিতে সহায়ক ভূমিকা পালন করে। কীভাবে পরিবার, সমাজ ও অর্থনীতিকে সচল রেখে ন্যায্য মজুরি নির্ধারণ করা যায় তা নিয়ে শ্রমিক নেতৃত্ব, নিয়োগকর্তা ও নীতি নির্ধারকরা সবসময় এক ধরনের দ্বন্দ্ব জড়িয়ে পড়ছে। গবেষণায় এটা প্রমাণিত হয়েছে যে, ন্যায্য মজুরির মধ্য দিয়ে নারী-পুরুষের সমান সুযোগ সৃষ্টি হলে অর্থনীতি শক্তিশালী হয়। শ্রমিকদের কল্যাণ, অর্থনৈতিক প্রতিযোগিতা ও ব্যবসার প্রয়োজনে সাধারণত ন্যূনতম মজুরি একটি আপোসমূলক ব্যবস্থা হিসেবে বিবেচিত হয়। কিন্তু সবসময় তেমনটি দেখা যায় না। শ্রমঘন, পরিযায়ী শ্রমিক ও ঝুঁকিপূর্ণ শিল্পে ন্যূনতম মজুরি অন্যতম নিয়ামক হিসেবে কাজ করে। এ ক্ষেত্রে শ্রমিক সংগঠনের সমষ্টিগত দরকষাকষি যত শক্তিশালী হবে শ্রমিকদের অধিকার তত প্রাধান্য পাবে। পৃথিবীর যে সকল দেশে শক্তিশালী ট্রেড ইউনিয়ন আন্দোলন ও যৌথ দরকষাকষির আওতায় শ্রমিকদের বেশি কাভারেজ থাকে সেখানে ন্যূনতম মজুরি নির্ধারণ গৌণ (হার, কাজান্ডিস্কা, ২০১১)। আবার বিশ্বের যে সকল দেশে শ্রমিকদের ট্রেড ইউনিয়ন আন্দোলন সীমিত ও যৌথ দরকষাকষি দুর্বল সেখানে ন্যূনতম মজুরি শ্রমিকদের পারিশ্রমিক নির্ধারণে প্রধান প্রভাবক হিসেবে কাজ করে (স্টার, ১৯৮১)। শ্রমিক ও মালিকদের জন্য এটা খুবই গুরুত্বপূর্ণ কেননা ন্যূনতম মজুরি যখন একমাত্র পথ হয়ে দাঁড়ায়, মালিক সেক্ষেত্রে শ্রমিকদের বেতন কাঠামো নির্ধারণে তেমন প্রভাব বিস্তার করতে পারে না। আবার ন্যূনতম মজুরিই যখন সর্বোচ্চ মজুরি হিসেবে প্রণীত হয় তখন কর্মক্ষেত্রে শ্রমিক দক্ষতার ভিত্তিতে অধিক উৎপাদনশীল হতে প্রণোদনা হারিয়ে ফেলে (নিউমার্ক এবং ওয়াসচার, ২০০৮)। উপরন্তু, উৎপাদন বৃদ্ধি সত্ত্বেও যখন ন্যূনতম মজুরি স্থবির থাকে তখন শ্রমিক ন্যায্য ও স্বাভাবিক প্রাপ্য থেকে বঞ্চিত হয়। ফলে অসমতা বৃদ্ধি পায় (মুন্সী, ২০১৮)। রাজনৈতিক সুবিধা, সাধারণ ভোটারদের আকৃষ্ট করা বা নিজ রাজনৈতিক দলের জনপ্রিয়তা বৃদ্ধির জন্য এই উদ্যোগ প্রায়ই লক্ষ করা যায় (র্যাডলোফ এবং পানকিন, ২০১৫)। উন্নত অর্থনীতির দেশ মার্কিন যুক্তরাষ্ট্র, জার্মানি ও কানাডা থেকে শুরু করে উদীয়মান অর্থনীতির দেশ ইন্দোনেশিয়া, দক্ষিণ আফ্রিকা ও বাংলাদেশের ক্ষেত্রে আয় বৈষম্যের বিষয়ে ন্যূনতম মজুরি নীতি একটি ক্রমবর্ধমান বিতর্ক তৈরি করেছে। শ্রমবাজার অর্থনীতিতে ন্যূনতম মজুরির ভাল-মন্দ উভয় দিক নিয়ে অনেক বিতর্ক চলমান আছে। তাই অনেক ক্ষেত্রে উন্নয়নশীল দেশগুলিতে এই ন্যূনতম মজুরি কীভাবে তা প্রদান করা হবে তার উপর নির্ভর করে উক্ত দেশগুলির টেকসই ও কার্যকর শ্রম অর্থনীতি (রানি ও বেলসার, ২০১২)। বিশ্বের অন্যান্য দেশের মত বাংলাদেশের শিল্প গণতন্ত্রে ও ন্যূনতম মজুরি নির্ধারণে যৌথ দরকষাকষি আনুষ্ঠানিক শিল্প সেক্টরে খুব গুরুত্বপূর্ণ ভূমিকা পালন করছে। বাংলাদেশে প্রচলিত ন্যূনতম মজুরি কাঠামো হল ন্যূনতম ও বাজারভিত্তিক মজুরির একটি মিশ্রিত রূপ (মোয়াজ্জেম ও সেহরান, ২০১৭)।

মজুরি তত্ত্ব, বিতর্ক ও বাংলাদেশের বাস্তবতা

নিওক্লাসিক্যাল অর্থনৈতিক তত্ত্বের প্রবক্তারা ন্যূনতম মজুরি নীতির প্রয়োগে অনেক প্রতিবন্ধকতা দেখিয়েছেন যা একচেটিয়া তত্ত্ব ও পুনর্বন্টনমূলক তত্ত্বের সাথে সাংঘর্ষিক (সৈয়দ, ২০২০)। ন্যূনতম মজুরি বৃদ্ধির ফলে কোন দেশের মুদ্রাস্ফীতি বেড়েছে এখন

ও তা গবেষণায় প্রমাণিত হয়নি (হার, কাজানজিস্কা ও ম্যামকোম্প, ২০০৯)। ‘Labour Regulation in Developing Countries; A review of the Evidence and Direction Future Research’ (বিশ্বব্যাংক, ২০০৮) শীর্ষক গবেষণায় বলা হয়েছে যে, বিগত কয়েক দশকের একটি বিতর্কিত নীতি হল ন্যূনতম মজুরি; যা নির্ধারণে পদ্ধতিগত ও অর্থনীতিগত অনেক পরস্পর বিরোধী ফলাফল বিদ্যমান রয়েছে। আবার উচ্চ ন্যূনতম মজুরি কর্মীদের দক্ষতা ও উৎপাদনশীলতা বৃদ্ধিতে সহায়ক। উচ্চ মজুরি কর্মীদের ক্রয়ক্ষমতা বৃদ্ধি করে এবং এতে করে ভোগ ব্যয় বৃদ্ধি পায় যার ফলশ্রুতিতে চাহিদা ও অর্থনৈতিক প্রবৃদ্ধি বৃদ্ধি পায়। কর্মসংস্থান বৃদ্ধিতে ন্যূনতম মজুরি যে নেতিবাচক প্রভাব ফেলে না তা অনেক গবেষণায় প্রমাণিত হয়েছে (সালাম ও ম্যাক লেন, ২০১৪)। আন্তর্জাতিক শ্রম সংস্থা ন্যূনতম মজুরিকে একজন শ্রমিকের সর্বনিম্ন পারিশ্রমিক হিসেবে সংজ্ঞায়িত করার পাশাপাশি শর্তারোপ করে বলেছে যে নিয়োগকর্তা একটি নির্দিষ্ট সময়ের মধ্যে সম্পাদিত কাজের জন্য ন্যূনতম মজুরি প্রদান করবে যা কোন সম্মিলিত চুক্তি বা ব্যক্তিগত চুক্তি দ্বারা হ্রাস করতে পারবেনা (আইএলও, ২০২৩)। International Organization of Employers (IOE) ন্যূনতম মজুরি নির্ধারণে জীবিকা মজুরিকে (লিভিং ওয়েজ) সমস্যাপূর্ণ হিসেবে আখ্যায়িত করেছেন। তারা এক্ষেত্রে যুক্তি দেখিয়েছেন যে শুধু নিয়োগকর্তারই দায়িত্ব নয় শ্রমিককে এমন মজুরি দিতে হবে যেন শ্রমিকের সকল প্রকার মৌলিক চাহিদা পূরণ হয়। মৌলিক চাহিদা পূরণ করবে সরকারের সামাজিক সুরক্ষা নীতি যাতে নিয়োগকর্তা ইতিমধ্যে অবদান রেখে চলেছে (আইওই, ২০১৪)। বাংলাদেশের বর্তমান শ্রম আইনের বিভিন্ন ধারা জাতিসংঘের আইএলও এর মজুরি সংক্রান্ত বিভিন্ন ধারার সাথে সামঞ্জস্যপূর্ণ নয় (সৈয়দ, ২০২০)। সৈয়দ (২০২০) নিওক্লাসিক্যাল অর্থনীতি তত্ত্বকে ন্যূনতম মজুরি নীতির বড় বাধা বলে অভিহিত করেছেন এবং আন্তর্জাতিক সম্প্রদায়ের নীতি ও পরামর্শ মোতাবেক তিনি বাংলাদেশের ন্যূনতম মজুরি নির্ধারণে কিছু সুপারিশ করেছেন এবং সেখানে তিনি শ্রমিকের পক্ষে যৌথ দরকষাকষির জন্য বাংলাদেশের শ্রম আইনে আরো বেশি ট্রেড ইউনিয়নের ক্ষমতাকে সুসংহত করার প্রতি গুরুত্বারোপ করেছেন। তিনি এতে বলেন শ্রমিক সংগঠন শিল্প গণতন্ত্রের অন্যতম অংশীদার যা শ্রমিকদের সামাজিক, রাজনৈতিক ও অর্থনৈতিক স্বার্থ থেকে উদ্ভূত। নিয়োগকর্তা, সরকার ও অন্যান্য প্রতিযোগী গোষ্ঠীর সাথে এ সংগঠনগুলো কাজ করে থাকে শ্রমিকদের উপর যেকোন শোষণ দূর করার জন্য। CPD এর ২০১৪ সালে প্রকাশিত “Minimum Wage in the RMG Sector of Bangladesh; Definition, Determination Method and Level” শীর্ষক এক গবেষণাপত্রে গবেষকবৃন্দ বলেছেন যে বাংলাদেশের শ্রম আইন ২০০৬ ও সংশোধিত ২০১৩ তে সুনির্দিষ্ট কোন পদ্ধতি ব্যবহার করে ন্যূনতম মজুরি হিসাব করা হবে তা স্পষ্ট করে বলা হয় নি এবং এ শিল্পে সেক্টরভিত্তিক ম্যাক্রো ইকোনমিক তথ্যর অনেক ঘাটতি আছে (মোয়াজ্জেম এবং রাজ, ২০১৪)। উক্ত রিপোর্টে মূলত তিনটি মডেলকে বিবেচনায় নেওয়া হয় ন্যূনতম মজুরি নির্ধারণের জন্য; এর প্রথম মডেলটি হচ্ছে, দারিদ্র্যসীমার ওপরে অবস্থানকারী একজন শ্রমিকের মাসিক খরচের হিসাব বিবেচনায় নিয়ে ন্যূনতম মজুরি ঠিক করা; দ্বিতীয় মডেলটি হলো, কাজক্ষিত পুষ্টি অর্জনের জন্য একজন মানুষের যে সুখম খাবার, তা বিবেচনায় নিয়ে ন্যূনতম মজুরি ঠিক করা এবং তৃতীয় মডেলটি হলো শ্রমিকদের বর্তমান জীবন ধারণের খরচের হিসাব বিবেচনা করে তার ওপর ভিত্তি করে ন্যূনতম মজুরি ঠিক করা। কিন্তু পোশাক শ্রমিকদের অতীতের নির্ধারিত মজুরি কাঠামোগুলি উক্ত এর কোন মডেলকে বিবেচনায় নিয়ে দেয়া হয়েছে তা শ্রমিক নেতৃবৃন্দের নিকট পরিস্কার

নয় (মুখ্য তথ্যদাতা সাক্ষাৎকার)। তাই বাংলাদেশের তৈরি পোশাক খাতের ন্যূনতম মজুরি নির্ধারণ একটি বিতর্কিত ও জটিল বিষয়। কারন শুধুমাত্র ৫০ লাখ শ্রমিকদের জীবন জীবিকা নয়, বাংলাদেশের প্রধান রপ্তানি খাতের ভবিষ্যৎ ও এর সাথে ওতপ্রোতভাবে জড়িত। এই সেক্টরের ন্যূনতম মজুরি নির্ধারণ হয় যতখানি না আলোচনার টেবিলে তার থেকে রাজপথেই এর সমাধান খোঁজে অনেকে। তাই গবেষক, সরকারি নীতি নির্ধারক, শ্রমিক সংগঠন, বিদেশী ক্রেতা, মানবাধিকার সংগঠন তীক্ষ্ণ নজর রাখছে এই বিষয়ের উপর।

প্রবন্ধের লক্ষ্য ও উদ্দেশ্য

এই প্রবন্ধের প্রধান লক্ষ্য হলো বাংলাদেশের তৈরি পোশাক শিল্পের সামগ্রিক চ্যালেঞ্জসমূহের আলোকে এ খাতের শ্রমিকদের নিম্ন মজুরির কারণসমূহ বিশ্লেষণ করা ও এক্ষেত্রে ন্যূনতম মজুরির কর্ম পরিকল্পনায় যৌথ দরকষাকষিকে স্বার্থক করতে শ্রমিক সংগঠন, মালিক প্রতিনিধি ও সরকারি নীতি নির্ধারকদের মধ্যে একটি আপোসমূলক আলোচনার নির্দেশনাগত রূপরেখা উপস্থাপন করা।

এই গবেষণার অন্যান্য বৈশিষ্ট্যসূচক লক্ষ্যসমূহ হলোঃ

- ১। ন্যূনতম মজুরি নির্ধারণে জীবিকা মজুরির প্রয়োজনীয়তা মূল্যায়ন করা;
- ২। বাংলাদেশের তৈরি পোশাক শিল্প শ্রমিকদের নিম্ন মজুরিতে বৈশ্বিক সরবরাহ শৃঙ্খল কতটুকু দায়ী তা মূল্যায়ন করা;
- ৩। আসন্ন তৈরি পোশাক খাতের ন্যূনতম মজুরি নীতি প্রণয়নে শ্রমিক সংগঠন, অর্থনীতিবিদ, মালিক সংগঠনসহ সকল মহলের সুনির্দিষ্ট মতামত পর্যালোচনা পূর্বক কিছু সুপারিশমালা প্রনয়ণ করা।

গবেষণা পদ্ধতি

এই প্রবন্ধটি মূলত একটি গুণগত ও পর্যালোচনামূলক গবেষণা। এ প্রবন্ধটিতে উপস্থাপিত সহায়ক মাধ্যমিক তথ্যসমূহ বই, দেশী -বিদেশী জার্নাল, রিপোর্ট, নিউজ পেপার কলাম ও সাম্প্রতিক বিভিন্ন গবেষণা প্রবন্ধ থেকে সংগৃহীত হয়েছে। গবেষকের পিএইচডি গবেষণার জন্য প্রাথমিক তথ্য হিসেবে ঢাকা, গাজীপুর, নারায়নগঞ্জ ও চট্টগ্রামের তৈরি পোশাক খাতের অনেক গার্মেন্টস ফেডারেশন নেতৃবৃন্দের সাথে মুখ্য তথ্যদাতা সাক্ষাৎকার (Key Informants Interview) গ্রহণ করেছে। এ প্রবন্ধটি তার মধ্যে থেকে বাংলাদেশের প্রথম সারির ১০টি প্রতিনিধিত্বশীল ট্রেড ইউনিয়ন নেতৃবৃন্দের সাক্ষাৎকার এর আলোকে সম্পাদিত হয়েছে। এক্ষেত্রে গবেষক ফেডারেশান নেতাদের সাথে (Semi-Structured interview) আধা কাঠামো সাক্ষাৎকার পদ্ধতিতে প্রাথমিক তথ্য সংগ্রহ করেছেন।

গবেষণার যৌক্তিকতা

বাংলাদেশের সংবিধান সংগঠন ও সমাবেশ করার অধিকারকে স্বীকৃতি দেয়। এছাড়া

জাতিসংঘের আন্তর্জাতিক মানবাধিকার ঘোষণায় স্পষ্ট বলা আছে—প্রত্যেক মানুষের নিজের অস্তিত্ব ও পরিবারের জন্য ন্যায্য ও সুবিধাজনক কাজ করার অধিকার রয়েছে, যা তার যথাযথ মানব মর্যাদা নিশ্চিত করবে। উন্নত দেশে বহুজাতিক কর্পোরেশনে নিয়োজিত কর্মীদের জীবিকা মজুরি (Living Wage) কাজের অন্যতম পূর্বশর্ত হিসেবে পরিগণিত হচ্ছে। তাই বাংলাদেশের প্রায় পঞ্চাশ লক্ষ পোশাক শ্রমিকের জীবন-জীবিকা ও আর্থ সামাজিক প্রেক্ষাপটে ন্যায্য ন্যূনতম মজুরি শ্রমিকদের ভবিষ্যৎ কর্মস্পৃহাকে তরাণিত করতে এবং ন্যূনতম মজুরি নির্ধারণে আলোচনার জন্য কী ধরনের পদ্ধতি ও পন্থা নেওয়া যেতে পারে তার জন্য এই গবেষণা কিছু ভূমিকা রাখতে পারে। তাছাড়া সাম্প্রতিক সময়ে বিষয়টি নিয়ে সঠিক, সমঝোপযোগী, দ্রুত ও ন্যায্য সমাধান না হলে বাংলাদেশের পোশাক শিল্প চরম অস্থিতিশীল হওয়ার আশঙ্কা দেখা দিতে পারে।

তৈরি পোশাক খাতে ন্যূনতম মজুরির প্রেক্ষাপট

১৩৪৯ খ্রিষ্টাব্দে ইংল্যান্ডের রাজা তৃতীয় এডওয়ার্ডের জারি করা ‘Ordinance of Labourers’ হল শ্রমিক ইতিহাসে প্রথম অধ্যাদেশ যেখানে প্রথম সর্বোচ্চ মজুরির ইতিহাস পাওয়া যায়। ১৬০৪ সালে রাজা জেমস (প্রথম) টেক্সটাইল শিল্পের শ্রমিকদের জন্য ন্যূনতম মজুরি নির্ধারণের আইন জারি করেন। উন্নত বিশ্বের দেশসমূহের পাশাপাশি উন্নয়নশীল দেশে ও বিগত এক শতাব্দীর ও বেশি সময় ধরে শ্রমনীতির একটি অন্যতম নিয়ন্ত্রণকারী প্রভাবক হিসেবে ‘ন্যূনতম মজুরি’ চর্চা হয়ে আসছে। ১৮৯০ এর দশকে নিউজিল্যান্ড ও অস্ট্রেলিয়ায় উদ্ভূত হয়ে ১৯০৯ সালে যুক্তরাজ্যে ও পরবর্তী দুই দশকে মার্কিন যুক্তরাষ্ট্রের বিভিন্ন রাজ্যে এর ব্যাপক বিস্তৃতি লক্ষ করা যায় (নিউমার্ক এবং ওয়াসচার, ২০০৮)। ১৯৯০ এর দশকে বিশ্বের প্রায় একশর ও বেশি দেশে এবং বর্তমানে বিশ্বের ৯০শতাংশ দেশে ন্যূনতম মজুরি নীতি বিদ্যমান রয়েছে (আইএলও, ২০০৮)। বর্তমানে আন্তর্জাতিক শ্রমসংস্থা তার সদস্য দেশগুলোকে আন্তর্জাতিক শ্রমমান হিসেবে ন্যূনতম মজুরিকে গ্রহণ করার পরামর্শ প্রদান করছে (আইএলও, ২০০৬)। তৈরি পোশাক খাতে ন্যূনতম মজুরি ধারণাটি সর্বপ্রথম তথাকথিত সুয়েটশপ (sweatshop) শ্রমিকদের সুরক্ষার উপায় হিসেবে প্রণীত হয়েছিল (নিউমার্ক ও ওয়াসচার, ২০০৮)। কেননা তখন এ সকল সুয়েটশপ শিল্পগুলোতে অনেক মহিলা ও যুবক স্বল্প মজুরিতে নিয়োজিত ছিল যারা তাদের নিয়োগকর্তাদের সাথে মজুরি নির্ধারণে দরকষাকষি করতে পারতনা। পরবর্তীতে নিম্নতম মজুরির প্রবক্তারা শ্রমিকদের ব্যক্তি ও পারিবারিক স্বয়ংসম্পূর্ণতা অর্জনে ন্যায্য মজুরির দাবিতে ন্যূনতম মজুরি নির্ধারণের প্রতি উচ্চকিত হন। ন্যূনতম মজুরির এই মাত্রা দেশভেদে ভিন্ন হয়ে থাকে। পৃথিবীর অনেক দেশে একাধিক ন্যূনতম মজুরি ও দেখা যায়। ইন্দোনেশিয়ায় প্রদেশভিত্তিক আলাদা ন্যূনতম মজুরি নির্ধারণ করা হয় (নিউমার্ক ও ওয়াসচার, ২০০৮)। বর্তমানে সিংগাপুর ব্যতীত পৃথিবীর সকল পোশাক রপ্তানিকারক দেশেই ন্যূনতম মজুরি প্রচলিত আছে (ওয়েজ সেন্টার, ২০২৩)। ভারতের তৈরি পোশাক খাতে রাজ্যভিত্তিক আলাদা ন্যূনতম মজুরি রয়েছে (দি হিন্দু, ২০১৭)। এই উপমহাদেশে ১৯৪৮ সালে স্বাধীন ভারতে প্রথম ন্যূনতম মজুরি আইন পাস হয়। পাকিস্তানে ১৯৬১ সাল থেকে ন্যূনতম মজুরি প্রবর্তন করা হয়। পৃথিবীর বিভিন্ন দেশে ন্যূনতম মজুরির ঐতিহ্য রয়েছে যা কোথাও অতি সাধারণ আবার কোথাও অনেক জটিল। কোথাও বা বয়স,

পেশা ও অঞ্চলভিত্তিক এর ভিন্নতা দেখা যায়। জাতিসংঘের আইএলও- তার Minimum Wage Fixing Convention-1970 (No. 13) এ ন্যূনতম মজুরি প্রবর্তনে বিভিন্ন বিষয়ে গুরুত্বপূর্ণ দিক নিদেশনা দিয়েছে। তার মধ্যে উল্লেখযোগ্য হল জীবিকা মজুরি/জীবিকা নির্বাহ মজুরি (Living Wage)। ১৯৮৪ সালে বাংলাদেশে প্রথম পোশাক শিল্পের জন্য প্রতি মাসে ৫৬০ টাকা ন্যূনতম মজুরি নির্ধারণ করার পর থেকে অদ্যাবধি ন্যূনতম মজুরির সেই ঐতিহাসিক ধারা বজায় রয়েছে। বাংলাদেশে ৮০'র দশকের মাঝামাঝি থেকে এই শিল্পখাতে ন্যূনতম মজুরি প্রবর্তিত হলেও শ্রমিকেরা নিয়মিত ব্যাপ্তিতে ন্যূনতম মজুরি ও ন্যায্য মজুরি থেকে বঞ্চিত (সিপিডি, ২০১৭)। ১৯৯০ এর পর থেকে ২০০৬ সাল পর্যন্ত দীর্ঘ এই সময়টা ন্যূনতম মজুরি একটা শীতনিদ্রা সময় অতিবাহিত করেছে। যার ফলশ্রুতিতে ন্যূনতম মজুরির বেঞ্চমার্ক লেবেল নিম্নগামী। অন্তত রিয়েল টাইম এর ক্ষেত্রে ন্যূনতম মজুরি নিম্নগামী প্রভাব ফেলেছে (সিপিডি, ২০১৭)। বিশ্বব্যাংকের এক রিপোর্টে উঠে এসেছে যে, বাংলাদেশের গার্মেন্টস শিল্পে ৯০ দশকের দিকে উৎপাদনশীলতা অনেক বাড়লেও শ্রমিকদের মজুরি সেভাবে বাড়েনি (হক, ২০২২)।

তৈরি পোশাক খাত ও বাংলাদেশের অর্থনীতি

১৯৭০ দশকের শেষের দিকে বাংলাদেশে তৈরি পোশাক শিল্প রপ্তানিমুখী শিল্প হিসেবে গড়ে উঠতে শুরু করে (আহমেদ, ২০১৩)। ১৯৮০ এর দশকে মাত্র ৫০টি কারখানা নিয়ে এই শিল্পের যাত্রা শুরু হয়েছিল, যা এখন প্রায় ৭ হাজারের কাছাকাছি (মিয়া এবং আক্তার, ২০১৯)। প্রতি বছর ১৫ থেকে ২০ শতাংশ হারে এই শিল্পে ক্রয়াদেশ বৃদ্ধি পাচ্ছে (রহমান, ২০১৬)। এই খাতে শ্রমিক হিসেবে কাজ করছে প্রায় অর্ধ কোটি মানুষ যার ৭০-৮০শতাংশই নারী শ্রমিক (ভূইয়া, ২০১২; হোসেন, ২০১২)। রপ্তানিমুখী তৈরি পোশাক খাত বাংলাদেশের মোট রপ্তানি আয়ে তিন চতুর্থাংশ অবদান রাখছে এবং জিডিপিতে এর অবদান ১০ শতাংশ (ইসলাম, ২০২০)। বাংলাদেশের তৈরি পোশাকের সবচেয়ে বড় আমদানিকারক দেশগুলি হল যুক্তরাষ্ট্র, জার্মানি, যুক্তরাজ্য, ফ্রান্স ও ইউরোপীয় ইউনিয়নের দেশসমূহ। বাংলাদেশের তৈরি পোশাক শিল্প বৈশ্বিক গার্মেন্টস চেইন সরবরাহের অন্যতম উৎস দেশ (স্বজন ও দাস, ২০২২)। যৌথ ইউরোপীয় ইউনিয়নভুক্ত দেশগুলির পর এককভাবে বাংলাদেশ দ্বিতীয় বৃহত্তম পোশাক রপ্তানিকারক দেশ (মুধা, ২০২২)। ২০১৯-২০২০ অর্থবছরে এই খাতের রপ্তানি আয় ছিল ২৭ বিলিয়ন ডলার এবং ২০২০-২১ অর্থবছরে এই খাতের বার্ষিক রপ্তানি আয় ছিল ৪২ বিলিয়ন ডলার এবং ২০২১-২২ অর্থ বছরে ৫১ বিলিয়ন ডলার (মামুন ও হক, ২০২২)। ২০২২ সালে তৈরি পোশাক রপ্তানিতে চীন বিশ্বের শীর্ষ দেশ (৩১.৬ শতাংশ)। দ্বিতীয় অবস্থানেই রয়েছে বাংলাদেশ (৬.৮ শতাংশ) (কালের কণ্ঠ, ২০২২)। ২০২১ সালে বাংলাদেশের জিডিপি প্রবৃদ্ধির হার ৬.৯৪ শতাংশ যা ২০২০ সালের চেয়ে ৩.৪৯ শতাংশ বেশি। বিগত বছরগুলোতে বিশ্ব মিডিয়ায় বাংলাদেশের অর্থনৈতিক উন্নয়ন যথেষ্ট মনোযোগ আকর্ষণের পাশাপাশি বেশ সুনামও অর্জন করেছে। ২০২০-২১ অর্থবছরে বাংলাদেশের মাথাপিছু আয় ৯ শতাংশ বৃদ্ধি পেয়ে উন্নীত হয়েছে ২২২৭ মার্কিন ডলারে যা ২০১৯-২০ অর্থবছরে ছিল ২০৬৪ মার্কিন ডলার। ২০০৫ সালের পর থেকে বাংলাদেশের জিডিপি ৫ শতাংশ হারে প্রবৃদ্ধি লাভ করেছে (ইকবাল ও পাবন, ২০১৮)। বাংলাদেশের পরিকল্পনা মন্ত্রীর ভাষ্যমতে মাথাপিছু আয়ের দিক থেকে বাংলাদেশ পাশ্চাত্য

দেশ ভারতকে ছাড়িয়ে গেছে (দি ইন্ডিয়ান এক্সপ্রেস, ২০২১)। ব্রুমবার্গের রিপোর্ট মতে, ১৯৭১ সালে পাকিস্তানের অর্থনীতি যেখানে বাংলাদেশ থেকে ৭০ শতাংশ বেশি ছিল এখন সেখানে স্বাধীনতার ৫০ বছর পর এসে বাংলাদেশ পাকিস্তান থেকে অর্থনীতির সব সূচকে এগিয়ে আছে (ফজল এবং এরফান, ২০২২)।

তৈরি পোশাক খাতে ন্যূনতম মজুরি রাজনীতিঃ স্থানীয় ও বৈশ্বিক প্রেক্ষাপট

পৃথিবীর ৫৬ শতাংশ জনগোষ্ঠী নিম্ন আয়ের মানুষ যাদের আয় ২ থেকে ১০ ডলারের মধ্যে (পিউ রিসার্চ সেন্টার, ২০১৫)। প্রতিদিন যাদের গড় আয় ২ থেকে বিশ ডলারের মধ্যে এমন জনগোষ্ঠীকে সাধারণত মধ্যবিত্ত শ্রেণি হিসেবে ধরা হয়। পৃথিবীর মোট জনগোষ্ঠীর মাত্র ১৩ শতাংশ যে মধ্যবিত্ত শ্রেণি আছে তারা উন্নত অর্থনীতির বাইরে বসবাস করছে (ক্যাচার, ২০১৫)। উত্তর আমেরিকা ও ইউরোপের দেশগুলোতে উচ্চ আয়ের প্রায় ৮৭ শতাংশ ধনী মানুষের বসবাস এবং সেখানেও আয়-বৈষম্য ও দারিদ্র্য আছে। কিন্তু বৈশ্বিক প্রেক্ষাপটে আফ্রিকা ও এশিয়ার দেশগুলোতে এর মাত্রা বেশি। বাংলাদেশে বর্তমানে ৩০ শতাংশ লোক মধ্যবিত্ত শ্রেণিতে অবস্থান করছে (দি বিজনেস স্ট্যান্ডার্ড, ২০২০)। পঞ্চাশ বছর আগে যারা বাংলাদেশকে দিয়েছিল ‘তলাবিহীন বুড়ি’ তকমা, এখন এ দেশকে তারাই বলছে অর্থনীতির উন্নয়নের রোল মডেল (বিশ্বব্যাংক, ২০২২)। স্বাধীনতার ৫০ বছর পর বাংলাদেশ বিশ্বের অন্যতম দারিদ্র্যপীড়িত অঞ্চল থেকে অর্থনীতি পরিধিতে বর্তমানে ৩৫তম দেশের তালিকায় অবস্থান করছে এবং আগামী ২০৪১ সালে বাংলাদেশ ২০তম অর্থনীতিতে অবস্থান করার আশা দেখাচ্ছে যা সত্যিই মিরাকল (আক্তারুজ্জামান, ২০২১)।

আইএলও এর গ্লোবাল ওয়েজ রিপোর্ট ২০২০-২১ এর আলোকে আর্ন্তজাতিক শ্রমসংস্থার এক সমীক্ষায় দেখা গেছে তৈরি পোশাক খাতে উৎপাদনশীলতায় ৫ থেকে ৮ শতাংশ প্রবৃদ্ধি সত্ত্বেও বাংলাদেশে এ খাতের শ্রমিকের প্রকৃত ন্যূনতম মজুরি নেতিবাচক ৫.৯ শতাংশ বৃদ্ধি পেয়েছে যা এশিয়া প্যাসিফিক অঞ্চলের দেশগুলোর মধ্যে সবচেয়ে বড় হ্রাস। ২০১৬ সালে ফেয়ার লেবার অ্যাসোসিয়েশন বাংলাদেশের কারখানাগুলো পর্যালোচনা করে দেখিয়েছে যে চীন এবং ভিয়েতনামের তুলনায় বাংলাদেশের কারখানার শ্রমিকদের গড় মজুরি ও বিশ্বব্যাংকের দারিদ্র্যসীমার অনেক নিচে অথচ চীন ও ভিয়েতনামে তৈরি পোশাক শ্রমিকদের গড় মজুরি বিশ্বব্যাংকের দারিদ্র্য সীমার আয় থেকে ২.৫ গুণ বেশি। তৈরি পোশাক খাতে ন্যূনতম মজুরি প্রদানে শীর্ষ তৈরি পোশাক রপ্তানীকারক দেশগুলোর মধ্যে বাংলাদেশই সর্বনিম্নে অবস্থান করছে (আহমেদ এবং ন্যাথান, ২০১৬)। দক্ষিণ এশিয়ার দেশগুলোর মধ্যে বাংলাদেশ ইউনিট ভিত্তিক শ্রমমূল্য (Per Unit Labour Cost) প্রদানে সবচেয়ে কম মজুরি প্রদান করে থাকে (আবসার, ২০০১; মুহাম্মদ, ২০১১, ভুইয়া, ২০১৭;)। তৈরি পোশাক খাতের শ্রমিকদের ন্যূনতম মজুরি প্রদানে বাংলাদেশ এখন ও নিচের সারির দিক থেকে ইথিওপিয়ার পরেই অবস্থান করছে (গ্রিমশো এবং বুস্টিল্লো, ২০২১)। পার্শ্ববর্তী দেশ ভারত যেখানে ৩২৬ মার্কিন ডলার প্রদান করে বাংলাদেশ সেখানে ৯৭ ডলার প্রদান করছে (আশিক-উজ-জামান এবং খান, ২০২১)। ১০ দশকের পর থেকে বাংলাদেশের গার্মেন্টস শিল্পে রপ্তানি আয় বেড়েছে বহুগুণ কিন্তু সেই অনুপাতে শ্রমিকের ন্যূনতম মজুরি বাড়ে নি। গার্মেন্টস মালিকদের অর্থ বিত্ত বহুগুণে বৃদ্ধি পেলেও চরম অবহেলার শিকার শ্রমিকরা। তাই মজুরি ও মজুরি সংক্রান্ত সমস্যা

গার্মেন্টস শিল্পের অস্থিরতার প্রধান কারন (সরকার এবং আফরোজ, ২০১২; সালাম, ২০১৪; হোসেন, চৌধুরি এবং রহমান, ২০১৭)। নিম্ন ও বৈষম্যমূলক মজুরি, কমপ্লায়েন্সে ঘাটতি, মুনাফার ন্যায্য বণ্টন ও বিনা নোটিশে কারখানা বন্ধের কারণে তৈরি পোশাক কারখানায় প্রায়ই অস্থিতিশীল পরিবেশ বিরাজ করে (আশিক উজ জামান এবং খান, ২০২১)। প্রতিদিনই কোন না কোন খবরের কাগজে দেখা যায় গার্মেন্টস কারখানার শ্রমিকরা তাদের ওভারটাইম মজুরি, প্রণোদনা মজুরি, নিম্নমজুরি এবং অনুন্নত কর্ম পরিবেশ নিয়ে মালিকদের সাথে সংঘর্ষে লিপ্ত হচ্ছে এবং যার ফলশ্রুতিতে শ্রমিকরা রাস্তায় নেমে আন্দোলন শুরু করে দেয় (হোসেন এবং আক্তার, ২০১৯)। বিগত মজুরি বোর্ড এর সময়কাল অতিবাহিত হয়েছে অনেকদিন হল। তাই শ্রমিক সংগঠনগুলো আবাবারো রাস্তায় নেমেছে মজুরি বৃদ্ধির আন্দোলনে। এক্ষেত্রে তাদের বক্তব্য হলো শ্রমিকদের ন্যূনতম বেঁচে থাকার মতো মজুরি দিতে হবে। গত কয়েক বছরের মূল্যস্ফীতিতে জীবনযাত্রার ব্যয় অনেক বেড়ে গেছে বিধায় তারা অনতিবিলম্বনতুন মজুরি কাঠামো দিতে সরকারের প্রতি দাবী করছে। এই খাতের শ্রমিকদের বিভিন্ন ইস্যু খুব সহজেই বৈশ্বিক আলোচনার বিষয় হয়ে দাঁড়ায়। তাই শ্রমিকদের ন্যূনতম মজুরি কাঠামো নিয়ে অন্যান্য সেক্টরের তুলনায় এই খাতে আলোচনা, তর্ক, বিতর্ক, সংগঠনের বিবৃতির পরিমাণও বেশি। শ্রমিকদের সবচেয়ে কম মজুরি দিয়ে পোশাক তৈরি করার জন্য বৈশ্বিক পোশাকশিল্পে বাংলাদেশের বদনাম রয়েছে। আর এই বদনামের পেছনে রয়েছে গার্মেন্টস শিল্পের স্থানীয় ও বৈশ্বিক রাজনীতি। এই রাজনীতি নিয়ন্ত্রন করে অনেক ক্ষেত্রে বিশ্ব বাজারে ব্রান্ড পোশাক ক্রেতা ও খুচরা বিক্রেতা কোম্পানিগুলো।

বৈশ্বিক সরবরাহ শৃঙ্খল ও তৈরি পোশাকের মূল্য

বৈশ্বিক সরবরাহ শৃঙ্খলার কারণে বাংলাদেশের তৈরি পোশাক শিল্পের শ্রমিকদের মজুরি শুধু এশিয়া প্যাসিফিক অঞ্চলের মধ্যে নয় পৃথিবীর সকল দেশ থেকে গড় মজুরির হিসেবে পিছিয়ে আছে। আমাদের দেশের আনুষ্ঠানিক খাত ৪২টি, অনানুষ্ঠানিক খাত অসংখ্য (বাংলাদেশ অর্থনৈতিক সমীক্ষা, ২০২০)। বিগত সময়ের তুলনায় গত এক দশকে বাংলাদেশের পোশাক খাতের কারখানাগুলো একটি তীব্র প্রতিযোগিতামূলক চ্যালেঞ্জের মুখে পড়েছে। সামাজিক ও পরিবেশগত কমপ্লায়েন্সগুলো পূরণ করে উচ্চমান বজায় রেখে, কমদামে ও স্বল্প সময়ের মধ্যে পণ্য সরবরাহ করতে হচ্ছে। ইন্টারন্যাশনাল ট্রেড সেন্টার (আইটিসি) কর্তৃক প্রকাশিত “The Garment Costing Guide for small firm in value chains” শীর্ষক স্টাডি রিপোর্টে উঠে এসেছে যে বাংলাদেশের কারখানাগুলো সাধারণত কমমূল্যে পণ্যসরবরাহ করছে বা অনেক ক্ষেত্রে করতে বাধ্য হচ্ছে (রহমান, ২০২১)। এছাড়া বাংলাদেশ বেশিরভাগ ক্ষেত্রে শুধু মাত্র আন্তর্জাতিক ক্রেতাদের অর্ডার মাফিক পণ্য সেলাই করছে কিন্তু নতুন পোশাকের ডিজাইন, উদ্ভাবন বা নিজে থেকে নতুনত্ব তৈরি করতে পারছে না। বিধায় এই সেক্টরের ক্রেতারা শুধুমাত্র কম দামে পণ্য ক্রয়ের জন্য আসছে। তাই বাংলাদেশের তৈরি পোশাক খাতের পোশাক রপ্তানির পণ্যের ভলিউমই শুধু বাড়ছে, গুণগত অন্যান্য দিক তেমন বাড়ছে না (দি বিজনেস স্ট্যাণ্ডার্ড, ২০২২)। পোশাক খাতের বিশেষজ্ঞ অনেক ব্যক্তির প্রকাশিত কলামে এই তথ্যগুলো উঠে এসেছে যে, বাংলাদেশের তৈরি পোশাক শিল্পের বড় সমস্যা এই খাত শুধু সম্ভ্রমের উপর নির্ভরশীল হয়ে আছে। অনেকাংশে প্রতিদ্বন্দী ভারত, ভিয়েতনাম, কম্বোডিয়ায় তুলনায় পোশাকের গুণগত মান বৃদ্ধি, বিচিত্র পণ্য তৈরি বা পণ্য সরবরাহের লিড

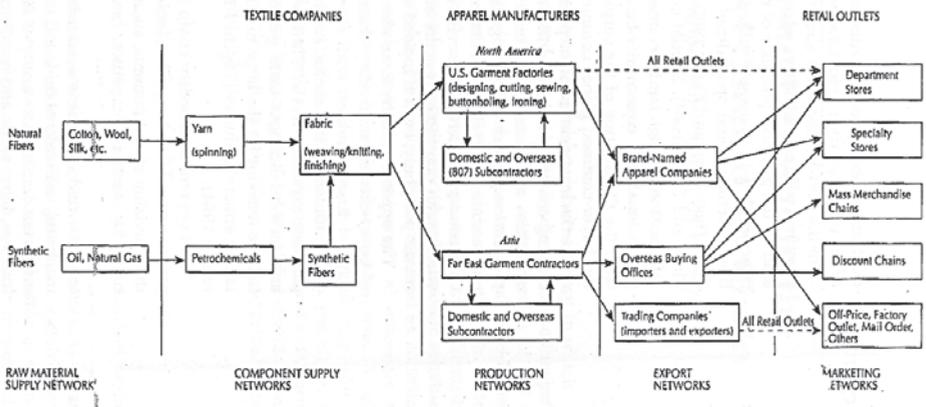
টাইম কমাতে ব্যর্থ হচ্ছে বাংলাদেশ (হোসেন, কবির, এবং লতিফ, ২০১৯)। সুতরাং তৈরি পোশাক খাতের নিম্নতম মজুরির পেছনে এর অনেকটা দায় রয়েছে বিশ্ব পোশাক খাতের নামীদামী ব্র্যান্ড সরবরাহকারী ও খুচরা বিক্রেতাদের। এশিয়ার কিছু দেশে প্রতিবছর ন্যূনতম মজুরি সমন্বয় করা হয়। কিন্তু বাংলাদেশে সে ধারা অব্যাহত নেই। আইএলও (২০০৮) “The Minimum Wage Recommendation 1970 No (135)” শীর্ষক রিপোর্টে উন্নয়নশীল দেশের ন্যূনতম মজুরি নির্ধারণ প্রক্রিয়ায় বেশ কিছু মানদণ্ডের কথা উল্লেখ করেছে; যেমন শ্রমিক ও তার পরিবারের চাহিদা, দেশের সাধারণ স্তরের মজুরি, জীবন ব্যয় ও বৃদ্ধি, সামাজিক নিরাপত্তা সুবিধা, তুলনামূলক জীবন মান, অন্যান্য শ্রেণি পেশার মানুষের সাথে সামঞ্জস্যতা ইত্যাদি (ইউরুয়াদ এবং সাগেট, ২০০৫)। অক্সফাম পরিচালিত এক গবেষণায় দেখানো হয়েছে যে অস্ট্রেলিয়ায় বিক্রি হওয়া একটি পোশাকের দামের মাত্র দুই শতাংশ শ্রমিকদের মজুরি হিসেবে প্রদান করা হয় (হক, ২০২২)। অর্থনীতির মৌলিক ভাষ্যমতে এটা অস্বীকার করা যায় না যে ন্যূনতম মজুরি শ্রম বাজারে একটি সীমা আরোপ করে এবং কর্মসংস্থানের উপর অনেক ক্ষেত্রে নেতিবাচক প্রভাব বিস্তার করে (এবোট, ২০১২)। বাংলাদেশের তৈরি পোশাকের শ্রম বাজার অর্থনীতি সম্পর্কে বিস্তারিত গবেষণা এক্ষেত্রে জরুরি। কেননা শ্রম বাজার কর্মসংস্থান ও কোম্পানির মুনাফা এক অপরের পরিপূরক বিধায় ন্যূনতম মজুরি নীতি প্রণয়ন অনেক ক্ষেত্রে জটিল পরিস্থিতির সৃষ্টি করে। এছাড়া মূল্যস্ফীতি, কোম্পানির লাভের প্রভাব ও কর্মসংস্থানের উপর সামগ্রিক প্রভাব নিয়ে গভীর বিশ্লেষণধর্মী গবেষণা প্রয়োজন। মোয়াজ্জেম হোসেন বিগত ২০১৮ সালের প্রস্তাবিত ন্যূনতম মজুরি নির্ধারণ আলোচনা প্রক্রিয়ায় বাংলাদেশের পোশাক শ্রমিকদের নিম্ন মজুরির সমস্যা অনুধাবনে বৈশ্বিক ক্রেতাদের ও সম্পৃক্ত করার আস্থান জানিয়েছিলেন পোশাক মালিকদের সংগঠনের বিজিএমইএ এর প্রতি। কেননা বিশ্ব বাজারে ব্র্যান্ড ক্রেতারা যদি পোশাকের দাম বৃদ্ধি না করে তাহলে কারখানার মালিকরা মজুরি বৃদ্ধি করতে চায় না।

বাংলাদেশের তৈরি পোশাক শিল্প, বিশ্বায়ন ও বৈশ্বিক সরবরাহ শৃঙ্খল

বাংলাদেশের তৈরি পোশাক খাত বৈশ্বিক সরবরাহ শৃঙ্খলার একটি অবিচ্ছেদ্য অংশ। বিশ্বব্যাপী টেক্সটাইল ও পোশাক রপ্তানির প্রায় ৫৫ শতাংশ বাজার দখল করে আছে এশিয়ার দেশগুলো যদিও উৎপাদন খরচ ও অটোমোশন প্রক্রিয়ার ব্যাপারে এ সেক্টরটি অনেকটাই নাজুক অবস্থানে আছে। যার ফলশ্রুতিতে এই খাতের শ্রমিকদের নিম্ন মজুরি ও কাজের পরিবেশ নিয়ে সবসময় অস্থিরতা বিরাজ করে। গত তিন দশকে বাংলাদেশের পোশাক খাতের শ্রমিকদের কর্মসংস্থান কাঠামো বৈশ্বিক সরবরাহ শৃঙ্খল (Global Supply Chains) এর উপর নির্ভরশীল (সাক্সেনা, ২০১৯; রহমান, ২০২১)। এখাতের মূল ক্রেতা পশ্চিমা উন্নত দেশের বহুজাতিক কোম্পানিগুলো এবং তারা সাপ্লায়ারদের কাছ থেকে পণ্য ক্রয় করে। সাপ্লায়াররা বিভিন্ন কন্ট্রাক্ট ও সাব কন্ট্রাক্ট কারখানাগুলো থেকে পোশাক সংগ্রহ করে থাকে। বাংলাদেশের এই পোশাক কারখানাগুলো তীব্র প্রতিযোগিতার মধ্য দিয়ে এই ব্যবসায় টিকে আছে। আর এর সরাসরি প্রভাব পরে এ খাতের শ্রমিকদের মজুরি ও কাজের পরিবেশের উপর (আইএলও, ২০২২)। বৈশ্বিক সরবরাহ শৃঙ্খল একবিংশ শতাব্দীতে সরকারি, বেসরকারি ও সুশীল সমাজের প্রতিষ্ঠানগুলোর পরিচালনা ক্ষমতা থেকে দ্রুত পরিবর্তিত হয়েছে। আর এতে করে বিশেষ

বেসরকারি খাতের উদ্যোক্তারা প্রতিনিয়ত বিভিন্ন চ্যালেঞ্জের মুখোমুখি হচ্ছেন। বাংলাদেশের তৈরি পোশাক শিল্পের ব্যবসায়ীরা এই ব্যবসায়ের প্রতিষ্ঠালগ্ন থেকেই বিভিন্ন সুযোগ সুবিধা নিয়ে ব্যবসা করছে ও দিন দিন এই ব্যবসা সম্প্রসারিত হয়ে বাংলাদেশের প্রধান রপ্তানি পণ্যে পরিণত হয়েছে। কোটা পদ্ধতির বিলুপ্তির পর ২০০৫ থেকে ২০২২ সাল পর্যন্ত বাংলাদেশে আরএমজি ব্যবসার গড় বৃদ্ধির হার ২১শতাংশ (স্বজন এবং দাস, ২০২২)। এটি আমাদের প্রতিযোগী দেশ ভারত ও পাকিস্তান থেকে বেশি। আরএমজি শিল্প এখন দেশের জিডিপিতে প্রায় ১৩ শতাংশ অবদান রাখছে। এই ব্যবসার ক্রমবর্ধমান উন্নতির পেছনে রয়েছে অশিক্ষিত অর্ধহারাে নিম্ন মজুরিতে শ্রম দেয়া অল্প বয়স্কা নারী ও শিশু (রহমান, হাবিবুল্লাহ এবং মাসুম, ২০১৭)। যাদের জীবন ধারণের জন্য ন্যূনতম মজুরি ও দেওয়া হচ্ছেনা। এর পেছনে রয়েছে কারখানার মালিকদের পাশাপাশি আন্তর্জাতিক ব্র্যান্ড ক্রেতাদের উচ্চ লাভ করার মানসিকতা (কবির ও অন্যান্য, ২০২২; মার্ক, ২০১৯)। বাংলাদেশের শ্রমবাজারে শ্রমের সহজলভ্যতার সুযোগ নিয়ে মালিকরা সম্ভ্রা শ্রমে শ্রমিকদের কাজে নিয়োজিত করে। এতে করে আবহমানকাল ধরে শ্রমিক মালিকের মধ্যে আয় বৈষম্য বৃদ্ধি পেয়েছে অনিয়ন্ত্রিতভাবে। এর কুফল থেকে রক্ষার জন্য ন্যূনতম মজুরি নির্ধারণ করার জন্য সুশীল নাগরিক সমাজ সবসময় সরকারকে চাপ প্রদান করছে। বিধিবদ্ধ ন্যূনতম মজুরির কার্যকারিতা নির্ভর করে একটি দেশের শ্রমবাজার প্রতিষ্ঠানের সাথে সম্পর্কিত বিষয়াদি (কল্যাণ নীতি, বৃত্তিমূলক প্রশিক্ষণ, বেকারত্ব বীমা, স্বাস্থ্য বীমা, পেনশন প্রক্রিয়া, চাকুরির ভর্তুকি প্রোগ্রাম, কর্মসংস্থান, সুরক্ষা নীতি ও যৌথ দরকষাকষি) ইত্যাদির উপর। প্রতিটি দেশে একটি নির্দিষ্ট ধরনের প্রাতিষ্ঠানিকতার পরিবেশ বিরাজ করে যেখানে মালিক ও ট্রেড ইউনিয়ন একে অপরের সাথে সম্পর্ক বজায় রেখে কাজ করে। আইএলও কর্তৃক প্রকাশিত “Global Comparative Study on wage fixing Institution and their Impacts on Major Garment Producing countries” শীর্ষক গবেষণায় গবেষকগণ বাংলাদেশের ৪২টি সেক্টরের বিভক্ত ন্যূনতম মজুরি কাঠামোর কথা তুলে ধরেছেন। সেখানে শ্রমবাজারের কৌশলের পরিবর্তে ট্রেড ইউনিয়ন, রাজনৈতিক সিদ্ধান্ত, বিদেশী ক্রেতা ও এনজিও উদ্ভূত চাপ থেকে ন্যূনতম মজুরি নির্ধারণ হয় বলেছেন। উক্ত রিপোর্টে ন্যূনতম মজুরির কার্যকরে গবেষকগণ ২য় প্রাতিষ্ঠানিক পদ্ধতি “Anti-collective government policy” তে বাংলাদেশ অবস্থান করছে বলে উল্লেখ করেছেন (গ্রিমশো ও বুস্টিল্লো, ২০১৬)। বৈশ্বিক ক্রেতারা অনেক বেশি বাংলাদেশে ব্যবসার ক্রয়াদেশ দিচ্ছেন এর অন্যতম কারণ হল বাংলাদেশ অন্য দেশের তুলনায় স্বল্প দামে তাদের পছন্দমায়িক পণ্য সরবরাহ করতে পারছে (মুখা, ২০২২)। সেক্ষেত্রে শ্রমিকদের নিম্নমজুরি দিয়ে নিম্ন দামে পণ্য উৎপাদন করে সেই পোশাক দ্রুততম সময়ে সরবরাহ করতে বাধ্য হচ্ছে বাংলাদেশের মত তৃতীয় বিশ্বের অনেক পোশাক রপ্তানিকারক দেশগুলি (আহমেদ, গ্রিনলিফ এবং স্যাচস, ২০১৪)। বৈশ্বিক সরবরাহ শৃঙ্খল অনুসারে বাংলাদেশের বেশির ভাগ আরএমজি ফ্যাক্টরিগুলো প্রডাকশন ম্যানুফ্যাকচার ক্যাটাগরি ফ্যাক্টরি যাদের মূল কাজ CMT (Cut, Make and Trimming) নির্ভর (এপ্যেপ্সাম এবং গেরেফি, ১৯৯৪)। ম্যানুফ্যাকচার নির্ভর এই ব্যবসায় টিকে থাকতে হলে বিড ভ্যালু, লিড টাইম, অফসোর, আউটসোর্সিং ইত্যাদির মত সকল বিষয়কে মাথায় রেখে অন্য প্রতিযোগী দেশের সাথে তীব্র প্রতিদ্বন্দিতা করে টিকে থাকতে হয়। নিচের চিত্রে বৈশ্বিক পোশাক সরবরাহ শৃঙ্খল তুলে ধরা হলো। এই চিত্র অনুসারে বাংলাদেশের বেশির ভাগ RMG ফ্যাক্টরিগুলো প্রডাকশন ম্যানুফ্যাকচার ক্যাটাগরিতে অবস্থান করছে যাদের মূল কাজ CMT (Cut, Make and Trimming)।

চিত্রঃ১



Source: Appelbaum & Gereffi, 1994 p-46

ন্যূনতম মজুরি এবং বাংলাদেশের শ্রমিকের জীবনমান উন্নয়ন

বাংলাদেশের তৈরি পোশাক শিল্পের শ্রমিকদের কম মজুরিতে জীবিকা নির্বাহ করার কারণে প্রতিনিয়ত অনেক সমস্যার মুখোমুখি হচ্ছে। এর মধ্যে অন্যতম হল শ্রমিকেরা কম খাদ্য ও পুষ্টি গ্রহণের কারণে তাদের শারীরিক সক্ষমতা দিন দিন হ্রাস পাচ্ছে। ভবিষ্যতের অনিশ্চয়তা তাদেরকে মানসিকভাবে বিপর্যস্ত করে তুলছে। শহরের বস্ত্র বা স্বল্প স্থানের ঘরে ও অস্বাস্থ্যকর পরিবেশে জীবন যাপনের কারণে দীর্ঘমেয়াদী অসুখে ভুগছে শ্রমিকরা (কবির ও অন্যান্য, ২০২২)। হাসান(২০১৯) বলেছেন যে, পোশাক খাতের ন্যূনতম মজুরি নির্ধারণে মালিক-শ্রমিক প্রায়ই একে অপরের প্রতি দোষারোপ করছে। এছাড়া এই খাতের সম্প্রসারণ ঘটেছে অপরিকল্পিতভাবে। এখানে তিনি পেরোটোর ৮০-২০ নীতির কথা তিনি বলেছেন। তার মতে, উৎপাদিত পণ্যের মুনাফায় শ্রমিকের জন্য ২০ শতাংশ বরাদ্দ, অন্যদিকে মালিক ও উর্ধ্বস্তরের ব্যক্তিদের জন্য বরাদ্দ ৮০ শতাংশ। অন্য এক গবেষণায় হাসান (২০১৭) বলেছেন যে, বাংলাদেশের তৈরি পোশাকশিল্প ব্যবসা মূলত CMT (Cut, Make, Trimming) ভিত্তিক। এছাড়া বিদেশী ব্রান্ড বায়ারদের বাংলাদেশে বেশিরভাগ ক্রয়াদেশই এফওবি (Free on Board) ভিত্তিক। বাংলাদেশের তৈরি পোশাকশিল্পের বেশিরভাগ কারখানা মধ্যম ক্যাটাগরির (Middle tier) যাতে সাবকন্ট্রাক্ট ভিত্তিতে পোশাক তৈরি হয়ে থাকে (আলমগীর এবং ব্যানার্জী, ২০১৯)। ফলে ফ্যাক্টরির মালিকেরা সেখানে তৈরি পোশাকের মূল্য নির্ধারণে তেমন কোন দরকষাকষি করতে পারে না। আবার অনেক ফ্যাক্টরির মালিক ব্যবসায় টিকে থাকার জন্য যেকোন দামে পোশাক তৈরির অর্ডার নিয়ে থাকে (মুখ্য তথ্যদাতা সাক্ষাৎকার, ২০২২)। আর তখন পোশাকের নিম্ন দামের প্রত্যক্ষ প্রভাব পড়ে শ্রমিকের মজুরিতে। ২০১৪ সালে প্রকাশিত সেন্টার ফর পলিসি ডায়ালগ (সিপিডি) এর ওয়ার্কিং পেপার নং ১০৬ “মিনিমাম ওয়েজ ইন দি আরএমজি সেক্টরস অব বাংলাদেশ” শীর্ষক রিপোর্টে বিভিন্ন প্রকার খাদ্যদ্রব্য ব্যয় (food cost) ও খাদ্যবহির্ভূত ব্যয় (non-food cost) এর আলোকে শ্রমিকদের জীবনব্যয় তুলে ধরা হয়েছে এবং তাতে বলা হয়েছে যে বর্তমান এ খাতের ন্যূনতম মজুরি শ্রমিকের জীবনমান উন্নয়নে খুবই অপ্রতুল। নোমান(২০১৩) বলেছেন যে, ন্যূনতম মজুরি বৃদ্ধি আরএমজি ব্যবসার মুনাফার ক্ষেত্রে

তেমন প্রভাব বিস্তার করে না। কবির, ম্যাপল, ইসলাম ও উশার (২০২২) বলেছেন শ্রমিকদের ন্যূনতম মজুরি রপ্তানি প্রক্রিয়াকরণ এলাকায় (ইপিজেড) এ বেশি ও সেখানে কর্মপরিবেশ ভাল অন্যদিকে এর বাইরের বেশিরভাগ সাধারণ দেশী মালিকানায় পরিচালিত ফ্যাক্টরিগুলোতে নিম্ন কর্মপরিবেশ ও মাত্রাতিরিক্ত কাজের চাপ বিদ্যমান। গবেষণায় উঠে এসেছে যে একদিকে স্বল্প বেতনের চাকুরি অন্যদিকে মাত্রাতিরিক্ত কাজের চাপ শ্রমিকদের মারাত্মক শারীরিক ও মানসিক ঝুঁকির মুখে ঠেলে দিচ্ছে প্রতিনিয়ত। সিপিডি এর ওয়ার্কিং পেপার নং ১২৯ এর এক গবেষণায় দেখা যায়, খাদ্যদ্রব্য ব্যয় ও খাদ্য বহির্ভূত ব্যয় মিলিয়ে ২০১৩ সাল থেকে ২০১৮ সালে গড়ে ১৭ শতাংশ বৃদ্ধি পেয়েছে। এতে বলা হয় চার সদস্য বিশিষ্ট পরিবারের প্রতি মাসে ২২৪৩৫ টাকা খরচ হয় (মোয়াজ্জেম, ২০১৯)। বাজারে নিত্য প্রয়োজনীয় দ্রব্যমূল্যের লাগামহীন বৃদ্ধির কারণে অবিলম্বে তৈরি পোশাক খাতের শ্রমিক নেতৃবৃন্দ খুব দ্রুত ন্যূনতম মজুরি বোর্ড গঠনের দাবি জানিয়েছেন। অনেক শ্রমিক সংগঠন ন্যূনতম মাসিক মজুরি হিসেবে ২৫০০০ থেকে ৩০০০০ টাকা নির্ধারণ ও ৬০ শতাংশ মহার্ঘ্য ভাতা দেওয়ার প্রস্তাব করছেন ও বিভিন্ন সভা সেমিনারে এই মজুরি দেওয়ার দাবি করছেন। তাদের মতে, ২০১৮ সালের পর থেকে চাল ১৭ শতাংশ, ময়দা ৭২ শতাংশ, বোতলজাত ভোজ্যতেল ৭৮ শতাংশ, লবণ ৪০ শতাংশ ও ডিমের দাম ৫০ শতাংশ বৃদ্ধি পেয়েছে। উপরন্তু তৈরি পোশাকের রপ্তানি আয়ও ২১ শতাংশ বৃদ্ধি পেয়েছে বলেও তারা জানান। এমতাবস্থায় ক্রয়ক্ষমতা বাড়াতে মাসিক ন্যূনতম মজুরি বৃদ্ধি না পেলে শ্রমিকের জীবন নির্বাহ চরমভাবে ক্ষতিগ্রস্ত হবে। অনেক শ্রমিক সংগঠনের নেতারা মনে করেন বিগত বছরগুলোর তুলনায় ২০১৮ সালের ন্যূনতম মজুরি বোর্ড দরকষাকষি, প্রস্তাবনা আলোচনা ও সমন্বয়ে কিছুটা দুর্বল প্রকৃতির ছিল। ন্যূনতম মজুরি নির্ধারণ বোর্ড সদস্যদের সংলাপ পরিচালনায় অদক্ষতা, উৎপাদনশীলতা ব্যয় নিরুপণে ব্যর্থতা, বিশ্ববাজারে বাংলাদেশের গার্মেন্টস ফ্যাক্টরির প্রতিযোগিতা সক্ষমতা না জানা, ব্যান্ড ক্রেতাদের মূল্য প্রস্তাব সংশ্লিষ্ট ব্যক্তিবর্গের সাথে আলোচনায় অনীহা ও শ্রমিক প্রতিনিধিবৃন্দের দুর্বল দরকষাকষি ক্ষমতাকেও তারা এক্ষেত্রে অনেকাংশে দায়ী বলে মনে করেন। গার্মেন্টস শিল্পে অস্থিরতা নিয়ে অনেক গবেষণায় উঠে এসেছে যে, গাজীপুরের টঙ্গী, ঢাকা, সাভার, আশুলিয়া ও নারায়নগঞ্জে শ্রমিক আন্দোলন বেশী দেখা গিয়েছে, কারণ এই অঞ্চলসমূহে শ্রমিকদের জীবনযাত্রার ব্যয় বেশি। অনেকসময় নতুন মজুরি কাঠামো ঘোষণার পর শ্রমিকদের দিয়ে অতিরিক্ত কাজ-ক্ষেত্রবিশেষে দুই জনের কাজ একজনের মাধ্যমে করিয়ে নেওয়া হয়। এছাড়া কোন শ্রমিক অসুস্থতাজনিত ছুটি নিলে তার মাসিক বেতন থেকে টাকা কেটে নিতে দেখা গেছে। গ্রামের সুবিধাবঞ্চিত, বাস্তুচ্যুত, স্বামী পরিত্যক্তা, তালাকপ্রাপ্তা অল্প শিক্ষিত নারী শ্রমিক অধ্যুষিত এই শিল্পে শ্রমিকদের নিম্নহারে মজুরি প্রদান করা হয় বিধায় পণ্যের উৎপাদন খরচও কম হয় (কবির ও মাহমুদ, ২০০৪; খান্না, ২০১১; কাইয়ুম, ২০১৯)। ২০২০-২০২১ অর্থ বছরে বাংলাদেশ তৈরি পোশাক খাতে ১৪,০৪১ মিলিয়ন মার্কিন ডলারের পণ্য রপ্তানি করেছে (বাংলাদেশ ব্যাংক, ২০২২)। তারপরও বাংলাদেশের তৈরি পোশাক শিল্পের শ্রমিকদের মজুরি বিশ্বব্যাংকের দারিদ্র্য সীমার নীচে।

ন্যূনতম মজুরিবোর্ড সদস্য মনোনয়ন ও দলীয় রাজনীতি

বাংলাদেশে পৃথক কোন ন্যূনতম মজুরি আইন কার্যকর নেই তবে বাংলাদেশের শ্রম আইনে ন্যূনতম মজুরি বোর্ডের গঠন ও এর কর্মপন্থা সম্পর্কে নির্দেশনা দেওয়া হয়েছে। এক্ষেত্রে

সরকার ন্যূনতম বোর্ডের সুপারিশের আলোকে(সরকার অনেক সময় যদিও তা প্রত্যাখ্যান করার ক্ষমতা রাখে) প্রতিটা সেক্টরের জন্য স্বতন্ত্রভাবে ন্যূনতম মজুরি নির্ধারণ করে গেজেট প্রকাশ করে থাকে। ২০০৬ সালের বাংলাদেশ শ্রম আইনের একাদশ অধ্যায়ের ১৩৮ থেকে ১৪৯ বিধিতে মজুরি বোর্ডের কাঠামো ও এর আওতাধীন বিষয় সম্পর্কে বলা হয়েছে। এতে একজন চেয়ারম্যানের নেতৃত্বে মালিকপক্ষের একজন প্রতিনিধি, শ্রমিকপক্ষের একজন প্রতিনিধি ও নিরপেক্ষ একজন প্রতিনিধির সমন্বয়ে নিম্নতম মজুরি বোর্ড গঠনের বিধান রয়েছে। বাংলাদেশে সরকারের ন্যূনতম মজুরি বোর্ড ৪২টি আনুষ্ঠানিক খাতের শ্রমিকদের জন্য পৃথক পৃথক বাধ্যতামূলক ন্যূনতম মজুরি নির্ধারণ করে থাকে। তাতে সংশ্লিষ্ট শিল্পগুলোর মালিক ও শ্রমিক প্রতিনিধিদের উন্মুক্ত আলোচনার ভিত্তিতে মজুরি নির্ধারণের কথা বলা হয়েছে। এতে ন্যূনতম মজুরি নির্ধারণে যে সকল বিষয়সমূহকে বিবেচনার কথা বলা হয়েছে তা হল: জীবন যাপন ব্যয়, জীবন যাপনের মান, উৎপাদন খরচ, উৎপাদনশীলতা, উৎপাদিত দ্রব্যের মূল্য, মুদ্রাস্ফীতি, কাজের ধরণ, ঝুঁকি ও মান, ব্যবসায়িক সামর্থ্য, দেশের ও সংশ্লিষ্ট এলাকায় আর্থ সামাজিক অবস্থা এবং অন্যান্য প্রাসঙ্গিক বিষয়। ন্যূনতম মজুরির বাইরে কোন শ্রমিক যদি ইতোপূর্বে কোন বিশেষভাতা ও ইনক্রিমেন্ট প্রাপ্য হন তাহলে তা রহিত করা যাবে না। নিম্নতম মজুরি মোতাবেক শ্রমিকের মজুরি প্রদান প্রত্যেক মালিকের উপর অবশ্য পালনীয় তা শ্রম আইনে বলা আছে। ১৯৮৫-২০১৯ এই ৩৪ বছরে তৈরি পোশাক খাতের মজুরি কাঠামো ৬ বার বৃদ্ধি করা হয়েছে। পোশাক শিল্পে ন্যূনতম মজুরি বোর্ড প্রতি পাঁচ বছরে মজুরি পর্যালোচনার জন্য আহ্বান করে। নিয়োগকর্তা, সরকার ও ট্রেড ইউনিয়ন প্রতিনিধিদের সমন্বয়ে এই বোর্ড গঠিত হয়। সরকার সম্প্রতি জাতীয় গার্মেন্টস শ্রমিক লীগের সভাপতি সিরাজুল ইসলাম রনি কে শ্রমিক প্রতিনিধি হিসেবে মনোনীত করে গার্মেন্টস শিল্পে কর্মরত শ্রমিকদের জন্য নতুন নিম্নতম মজুরি বোর্ড গঠন করেছে। ২০১৮ সালের মজুরি বোর্ডে গার্মেন্টস শিল্পের ১৬টি ট্রেড ইউনিয়ন ফেডারেশানের পক্ষে ইন্ডাস্ট্রিঅল বাংলাদেশ কাউন্সিল “IndustriALL Bangladesh Council” (আইবিসি) মজুরি বোর্ডে আলোচনার জন্য তাদের পছন্দের প্রতিনিধির নাম জমা দিয়েছিল। কিন্তু সরকার তার পরিবর্তে অন্য একজন সদস্যকে প্রতিনিধি হিসেবে মনোনীত করেছিল। তাই এক্ষেত্রে পক্ষপাত রাজনীতির অভিযোগ শোনা যায় শ্রমিক সংগঠনগুলোর পক্ষ থেকে। বর্তমান পরিস্থিতিতে তৈরি পোশাক খাতের শ্রমিকদের ১০টি সংগঠনের জোট গার্মেন্টস শ্রমিক অধিকার আন্দোলন শ্রমিকদের জন্য ন্যূনতম মজুরী ২৫ হাজার টাকা দাবি করেছেন। এছাড়া শ্রমিকদের বিভিন্ন ফেডারেশান তথ্য ও পরিসংখ্যান দিয়ে বলছেন যে বর্তমান মুদ্রার চরম মূল্যস্ফীতি ও দ্রব্যমূল্যের লাগামহীন উর্ধ্বগতির বাজারে ন্যূনতম মজুরি ২৩০০০ টাকাতেও চলতে হিমশিম খাবে শ্রমিকরা(মুখ্য তথ্যদাতা সাক্ষাৎকার, ২০২২)। ‘তৈরি পোশাক শিল্প শ্রমিকদের ন্যূনতম মজুরি: প্রত্যাশা ও বাস্তবতা’, বিলস সংবাদ, নভেম্বর-ডিসেম্বর ২০১৮ এর বুলেটিনে মুস্তাফিজ আহমেদ ন্যূনতম মজুরি নিয়ে বিভিন্ন মৌলিক বিষয়ের অবতারণা করেছেন। এতে অনেক বিষয়ের পাশাপাশি তিনি মজুরি বোর্ড গঠন প্রক্রিয়ায় শ্রমিক ও মালিক সংগঠনের প্রতিনিধি মনোনয়নে সরকার সমর্থক শ্রমিক সংগঠনের প্রতিনিধির রাজনৈতিক পক্ষপাতদুষ্টতাকে দায়ী করেছেন এবং আন্তর্জাতিকভাবে স্বীকৃত মজুরি নির্ধারণ পদ্ধতির আলোকে বাংলাদেশে কোন পদ্ধতি গ্রহণ করে ন্যূনতম মজুরি নির্ধারণ করে তার কোন প্রমাণ তিনি খুঁজে পাননি। উক্ত গবেষণায় লেখক দ্ব্যর্থহীনভাবে বলেছেন যে টেকসই উন্নয়ন লক্ষ্যমাত্রা (Sustainable Development Goals) অর্জন করতে হলে বাংলাদেশের অর্থনীতির মূল চালিকাশক্তি আরএমজি শিল্পের

শ্রমিকদের জীবনমানের উন্নয়নকে প্রাধান্য দিতে হবে। শ্রমিক সংগঠনের প্রতিনিধিরা জীবনমান উন্নয়নের জন্য বর্তমান ন্যূনতম মজুরি কাঠামোর পরিবর্তন এনে জীবিকা মজুরির আলোকে তা বাস্তবায়নের কথা বলছেন (মুখ্য তথ্যদাতা সাক্ষাৎকার, ২০২২)।

জীবিকা মজুরি (Living Wage)

বাংলাদেশের বর্তমানে মোট জনসংখ্যার প্রায় এক তৃতীয়াংশ যুবসমাজ যা প্রায় ৫ কোটি ৩০ লাখ। প্রায় ৫৫ হাজার শিল্প কারখানা আছে এবং প্রায় ৭ কোটি ২০ লক্ষ শ্রমিক সেগুলোতে কাজ করে। একজন শ্রমিকের সুন্দর ভাবে জীবন নির্বাহ করতে প্রয়োজন ন্যায্য মজুরি। জীবিকা মজুরি একজন কর্মীর এবং তার পরিবারের জীবন নির্বাহে পর্যাপ্ত হতে সাহায্য করে। জীবিকা মজুরি শ্রমিকদের প্রধান প্রধান মৌলিক চাহিদা পূরণে সাহায্য করার অঙ্গীকার ব্যক্ত করে। জীবনযাত্রার মান সমাজ এবং সময়ের সাথে সামঞ্জস্যপূর্ণ নিশ্চিত করতে যে মজুরি দরকার তা হলো জীবিকা মজুরি। এছাড়া ভবিষ্যৎ সঞ্চয়ের জন্য তাদের কাছে কিছু সঞ্চয় থাকে এ মজুরিতে। এক্সার এবং মার্থা (২০১৭) এর মতেঃ

“A living wage: (i) is a right according to the international community; (ii) needs to be sufficient to support a basic but decent standard of living that is appropriate for a particular time and place and that improves with economic development; (iii) needs to be sufficient to support a family; (iv) needs to be increased to take into consideration payroll and income taxes to ensure sufficient take home pay and so sufficient disposable income; and (v) needs to be earned in normal working time and not require overtime.”

ন্যূনতম মজুরি কেন জীবিকা মজুরির আলোকে প্রদান করা উচিত সে সম্পর্কে কিছু কারণ হল: এই মজুরি দক্ষ কর্মীদের ধরে রাখতে ও নতুন কর্মীদের আকর্ষণ করে। সর্বোপরি সুখী কর্মী বেশি উৎপাদনশীল হয়। শ্রমিক দ্বন্দ্ব ও স্ট্রাইক এড়িয়ে চলতে সাহায্য করে। এতে করে ধর্মঘট ও শ্রমিক সংঘাত এড়ানো যায়। | The Asia Floor Wage Alliance (AFWA) শ্রমিকদের Purchasing Power Parity এর আলোকে গবেষণা পরিচালনা করে বাংলাদেশের পোশাক শ্রমিকদের ন্যূনতম বেতন ২২০০০ থেকে ২৪০০০ টাকা (USD ২০৭ – USD ২২৬) প্রদানের দাবি জানিয়েছে (Apparel Resources, 2017)। তারা বলেছে যে বাংলাদেশের তৈরি পোশাক শ্রমিকদের মজুরি কাঠামো লিভিং ওয়েজ এর সাথে সংগতিপূর্ণ না এবং লিভিং ওয়েজ এর এক পঞ্চমাংশ প্রদান করা হয় তার সমকক্ষ শ্রীলঙ্কার তুলনায়। Anker পদ্ধতি ব্যবহার করে গার্মেন্টস ওয়ার্কার ডায়েরি রিপোর্টে বলা হয়েছে কর্মীদের জীবন ধারণের জন্য ন্যূনতম মজুরির পরিসীমা ঢাকাতে ১৯২০০ থেকে ২২৯০০ টাকা, চট্টগ্রামের জন্য ২১৩০০ থেকে ২৬০০০ টাকা এবং গাজীপুর, নারায়নগঞ্জ ও সাভারের জন্য ১৯২০০ থেকে ২২৯০০ টাকা (রাইহান এবং চৌধুরী, ২০১৭)। বাংলাদেশ পরিসংখ্যান ব্যুরোর হিসাব অনুযায়ী এই খাতের শ্রমিকদের সর্বশেষ ন্যূনতম মজুরি বৃদ্ধির পর ২০২০ সালের জানুয়ারি থেকে ২০২২ সালের জুলাই পর্যন্ত মূল্যস্ফীতি বেড়েছে প্রায়

২০ শতাংশ। তাই গবেষকমহল ও সুশীল সমাজের প্রতিনিধিরা বর্তমান সময়ে শ্রমিকদের জীবিকা মজুরির আলোকে ন্যূনতম মজুরি দেয়ার কথা বলেছেন। আইএলও (২০১৩) এ-উল্লেখ আছে বাংলাদেশের ন্যূনতম মজুরি তার প্রতিযোগী দেশগুলোর তুলনায় প্রায় অর্ধেক। বাংলাদেশে বিভিন্ন সময়ে প্রণীত পোশাক খাতের ন্যূনতম মজুরির সামগ্রিক চিত্রের মাধ্যমে তুলে ধরা হলোঃ

টেবিল ১: বাংলাদেশে বিভিন্ন সময়ে প্রণীত পোশাক খাতে ন্যূনতম মজুরি

ঘোষণা সাল	ন্যূনতম মাসিক মোট মজুরি	মূল বেতনের শতকরা হার বৃদ্ধি	ব্যবধান বছর
১৯৮৫	৫৬০ টাকা	প্রথম বার	৬ বছর
১৯৯৪	৯৩০ টাকা	৪৮%	৯ বছর
২০০৬	১৬৬২.৫০ টাকা	৭৮%	১২ বছর
২০১০	৩০০০ টাকা	৮০%	৪ বছর
২০১৩	৫৩০০ টাকা	৫৬%	৩ বছর
২০১৮	৮০০০ টাকা	৫১%	৫ বছর

উৎস: (উজ-জামান ও খান, ২০২১)

টেবিল ২: বাংলাদেশের ২০১৮-সালের প্রণীত পোশাক খাতের গ্রেডভিত্তিক ন্যূনতম মজুরি

গ্রেড	মূল মজুরি	বাড়ীভাড়া	চিকিৎসা ভাতা	যাতায়াত ভাতা	খাদ্যভাতা	সর্বমোট মজুরি
১	১০৯৩৮	৫৪৬৯	৬০০	৩৫০	৯০০	১৮২৫৭
২	৯০৪৪	৪৫২২	৬০০	৩৫০	৯০০	১৫৪১৬
৩	৫৩৩০	২৬৬৫	৬০০	৩৫০	৯০০	৯৮৪৫
৪	৪৯৯৮	২৪৯৯	৬০০	৩৫০	৯০০	৯৩৪৭
৫	৪৬৮৩	২৩৪২	৬০০	৩৫০	৯০০	৮৮৭৫
৬	৪৩৮০	২১৯০	৬০০	৩৫০	৯০০	৮৪২০
৭	৪১০০	২০৫০	৬০০	৩৫০	৯০০	৮০০০
শিক্ষানবীস	২৭৫০	১৩৭৫	৬০০	৩৫০	৯০০	৫৯৭৫

উৎস: (শ্রম ও কর্মসংস্থান মন্ত্রণালয়, গ্রেজেট নোটিফিকেশন, মজুরি বোর্ড শাখা, ২৪ জানুয়ারি ২০১৯)

টেবিল ৩: তিন দশকে বাংলাদেশের গার্মেন্টস শিল্পে দাবীকৃত মজুরি ও অনুমোদিত মজুরির পার্থক্য

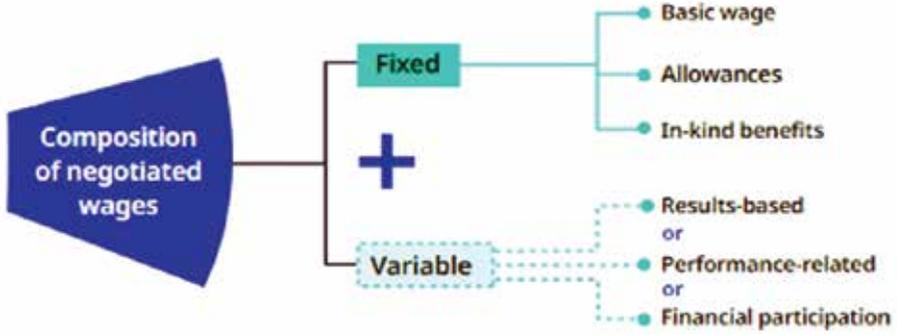
সাল	দাবীকৃত মজুরি	অনুমোদিত মজুরি
১৯৮৫	-----	৫৬০ টাকা
১৯৯৪	-----	৯৩০ টাকা
২০০৬	৩০০০ টাকা	১৬৬২.৫০ টাকা
২০১০	৫০০০ টাকা	৩০০০ টাকা
২০১৩	৮০০০ টাকা	৫৩০০ টাকা
২০১৮	১৬০০০ টাকা	৮০০০ টাকা
২০২৩	২০০০০/২৩০০০/২৫০০০ /৩০০০০ টাকা	ন্যূনতম মজুরি বোর্ড এখন ও নিরূপণ করেনি

Source: Salam & Mc Lean, 2014; Apparel Resources, 2016; Fairwear Contry Study, 2018, pp-43)

আপোস ও দরকষাকষি

যেকোন সম্পদের কর্তৃত্বপূর্ণ বণ্টনই রাজনীতি। Harold Lasswell রাজনীতিকে দেখেছেন “Who gets what, when and how” হিসেবে। সে অনুযায়ী রাজনীতিকে বলা হয় দরকষাকষির শিল্প (Art of Negotiation)। আর যেখানে দরকষাকষি থাকবে সেখানে সকলপক্ষকে অনড় মানসিকতা পরিহার করে কিছু ক্ষেত্রে ছাড় বা আপোস করতে হয়। বাংলাদেশের পোশাক মালিকদের শক্তিশালী সংগঠন বিজিএমইএ এর বিপরীতে শ্রমিকদের প্রতিনিধিত্বশীল সংগঠন বহুধা রাজনৈতিক মতাদর্শে বিভক্ত হওয়ার কারণে তারা কারখানা মালিকদের সাথে যৌথ দরকষাকষিতে অনেকটাই দুর্বল প্রতিপক্ষ (মুখ্য তথ্যদাতা সাক্ষাৎকার, ২০২২)। ২০১৭ সালে এশিয়া ফ্লোর ওয়েজ এর মতে গার্মেন্টস শ্রমিকদের জীবিকা মজুরি ৩৭৬৬১ টাকা এবং সর্বশেষ ২০২১ সালে ৪১০০০ টাকার পরিসংখ্যান তারা তুলে ধরেছিল। কিন্তু এখন প্রশ্ন হল যে জীবিকা মজুরি মেটানোর জন্য প্রয়োজনীয় মজুরি দিতে মালিকরা আদৌ সম্মত হবে কি না? এছাড়া কোন প্রাতিষ্ঠানিক পদ্ধতি অবলম্বন করে মজুরি নির্ধারণ করতে হবে তা গবেষক অর্থনীতিবিদ ও সরকারী নীতি নির্ধারণকদের আরো এ বিষয়ে সুচিন্তিত পরামর্শ প্রয়োজন। কেননা শ্রমিকদের মধ্যে যে কোন অস্থিরতা সৃষ্টি হলে এ শিল্পের ধারাবাহিক অগ্রগতি চরমভাবে ব্যাহত হবে। এছাড়া সকল ধরনের অগণতান্ত্রিক পথ পরিহার করে শ্রমিক প্রতিনিধি, সরকার এবং মালিকপক্ষকে আপোসমূলক আলোচনা (Compromising Negotiation) অব্যাহত রাখতে হবে। নিচে ILO কর্তৃক প্রণীত আপোসমূলক মজুরির কিছু প্রভাবকের একটি চিত্র তুলে ধরা হলো:

চিত্রঃ২



উৎস: (ILO Social Dialogue Report, 2022)

শ্রমিক সংগঠন ও নিয়োগ দাতাদের দরকষাকষি

সাম্প্রতিক সময়ে ন্যূনতম মজুরি নির্ধারণে বিভিন্ন পক্ষের মতামতে আবারও শিল্প-সম্পর্ক নাজুক ও ব্যাপকভাবে অস্থিতিশীল হওয়ার আশঙ্কা দেখা যাচ্ছে। বাংলাদেশের গার্মেন্টস শিল্পের অধিকার ও বিভিন্ন বিষয় নিয়ে বাংলাদেশ গার্মেন্টস শ্রমিক সংহতি, বাংলাদেশ গার্মেন্টস শ্রমিক অধিকার আন্দোলন ও বাংলাদেশ গার্মেন্টস শ্রমিক অধিকার পরিষদ ইত্যাদির মত অনেক ব্যনারভিত্তিক শ্রমিক সংগঠন, শ্রমিকদের বিভিন্ন সমস্যা নিয়ে কাজ করা স্বেচ্ছাসেবী সংগঠন গার্মেন্টস শ্রমিকদের ন্যূনতম মজুরি নিয়ে তাদের মতামত ব্যক্ত করেছেন। এছাড়া অনেক শ্রমিক সংগঠন মজুরি বোর্ডের মিটিং পরবর্তী কার্যক্রমের দিকেও তাকিয়ে আছেন। আবার মালিক পক্ষের বিভিন্ন সংগঠন পোশাক খাতের মজুরি কাঠামোয় আসন্ন পরিবর্তন ও এর প্রভাবে বিশ্ব বাজারে এ শিল্পের প্রতিযোগিতা সক্ষমতা নিয়ে নানা আলোচনা ও মতামত ব্যক্ত করেছেন। তাই ন্যূনতম মজুরি নির্ধারণে শুধু অর্থনৈতিক দিক প্রাধান্য না দিয়ে এর সামাজিক, রাজনৈতিক ও সর্বোপরি মানবিক দিককেও সমানভাবে গুরুত্ব দিতে হবে। যৌথ দরকষাকষির ক্ষেত্রে মজুরি হলো নিয়োগকর্তা ও শ্রমিকদের আলোচনার অন্যতম প্রধান ক্ষেত্র। দেশ, স্থান, কাল ও শিল্পের তারতম্যভেদে এই মজুরি নির্ধারণে তফাৎ লক্ষ্য করা যায়। দেশের অর্থনৈতিক উন্নয়নে শ্রমিক ও মালিক উভয় পক্ষের ক্ষমতা কাঠামোর সাথে এই মজুরি কাঠামো নির্ভরশীল (আইএলও সোস্যাল ডায়লগ রিপোর্ট, ২০২২)। মজুরি নির্ধারণে যৌথ দরকষাকষির আলোচনায় আপোসমূলক পদ্ধতিই কার্যকর কেননা শ্রমিকদের চাহিদার পাশাপাশি নিয়োগকর্তার মজুরি প্রদানের ক্ষমতার কথা মাথায় রেখে মজুরি হার দাবি করার ক্ষমতা দেয়(কুরপাদ, ২০১৪)। শ্রমিক ও মালিক পক্ষের ন্যূনতম মজুরি নিয়ে দরকষাকষির ক্ষেত্রে নিম্নোক্ত তিনটি পদ্ধতি নিয়ে বিচার বিশ্লেষণ করা যেতে পারে।

- 1) Win-Win Situation;
- 2) Lose-Lose Situation;
- 3) Win-lose Situation

Source: (Thomas, Eastman, Shephard & Denton, 2018, pp-193)

তার মধ্যে Win-Win Situation পদ্ধতি কার্যকর করার পথ খুঁজে বের করাই সবচেয়ে বড় চ্যালেঞ্জ। যেকোন শিল্পক্ষেত্রে যৌথ দরকষাকষি থাকলে সেখানে Win-Win পরিবেশ তৈরি হয় (জলি ও উইলিয়ামসন, ২০০৮)। সে ক্ষেত্রে Win-Win অবস্থা তৈরি করার জন্য আপোসমূলক আলোচনাই সবচেয়ে কার্যকর পন্থা। একটি ইস্যু তখনই রাজনৈতিক হয় যখন এর পক্ষে ও বিপক্ষে জোরালো কিছু বক্তব্য থাকে এবং যার সমাধান নিয়ে যখন উভয় পক্ষের মধ্যে সম্বন্ধি-অসম্বন্ধি চলমান থাকে। যৌথ দরকষাকষি আলোচনায় সম্বন্ধি অর্জন করার জন্য বিভিন্ন পন্থা উদ্ভাবন প্রতিনিয়ত গবেষকদের ভাবাচ্ছে। এক্ষেত্রে শিল্প গণতন্ত্র রাজনীতিতে আপোসমূলক দরকষাকষির কিছু পদ্ধতিগত বিশ্লেষণ লক্ষ করা যায়। দরকষাকষি আলোচনার সঠিক রীতি কৌশল নির্বাচন করার সময় দুইটি বিষয়কে প্রাধান্য দিতে হয়। যথা:

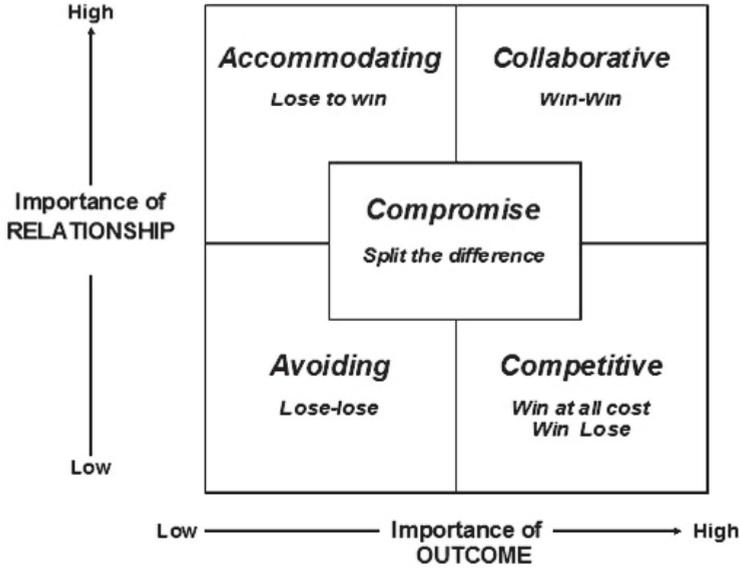
- ১। ফলাফল (Outcomes);
- ২। সম্পর্ক (Relationship);

Source: (Thomas, Eastman, Shephard & Denton, 2018, pp-193)

উক্ত গবেষকদের মতে যে কোন ফলাফল-সম্পর্কীয়ত আলোচনায় উভয় পক্ষকে অসম্মতির চেয়ে সম্মতি মনোভাব প্রদর্শন করতে হবে। অর্থনৈতিক সামাজিক ও সম্পর্কীয় বিষয়গুলি কে এক্ষেত্রে সুক্ষ্মভাবে বিচার বিশ্লেষণ করতে হবে। দরকষাকষি আলোচনার রাজনীতিতে ফলাফল ও সম্পর্কের উপর ভিত্তি করে ৫ ধরনের আপোস আলোচনা দেখা যায় যা নিম্নরূপঃ

- 1) Competition (Win-lose)
- 2) Collaboration (Win-Win)
- 3) Compromise (Split the difference)
- 4) Accommodation (lose-win)
- 5) Avoidance (lose-lose)

চিত্রঃ ৩



Source: Coburn, 2015

প্রত্যেক দ্বন্দ্ব নিরসনের সমঝোতার দুটি প্রধান মাত্রা রয়েছে। তা হলো যৌক্তিক সিদ্ধান্ত গ্রহণ (A Rational decision making) প্রক্রিয়া এবং Psychological (emotional) প্রক্রিয়া। নিম্নে এর বিভিন্ন উপাদানের বর্ণনা দেয়া হলঃ

Collaboration: এই পদ্ধতির আলোকে (Win-win) উভয়ের চাহিদা সমান গুরুত্বপূর্ণ।

Compromising: উভয়ের চাওয়াকেই পূরণ করা হয় তবে একজনের চাওয়াকে এক্ষেত্রে বেশি গুরুত্ব পায়।

Avoiding: কোন এক পক্ষের বা উভয় পক্ষের চাওয়া পূরণ করার প্রতি উদাসীনতা দেখা যায়।

Accommodating: এটা কোন পক্ষের জন্য চাওয়া পূরণের বিষয় নয়।

Source: Lehoux N., D'Amours S. and Langevin A. (2010)

উক্ত চিত্রের আলোকে বাংলাদেশের তৈরি পোশাক খাতের আলোচনায় Collaborative পদ্ধতি ব্যবহারই যুক্তিযুক্ত বলে প্রতীয়মান হয়। কেননা বাংলাদেশের মত সীমিত সম্পদের দেশে শ্রমিক-মালিক উভয়পক্ষের স্বার্থ,আস্থাকে(Interests, Demands & Trust) মাথায় রেখে এ পদ্ধতি কাজ করে। আপোসমূলক আলোচনা উভয় পক্ষের দৃষ্টিভঙ্গি, আবেগ বুঝতে এবং তাদের উদ্বেগ এবং প্রত্যাশাগুলিকে সমাধান করার চেষ্টা করে। আপোসমূলক আলোচনা এমন পরিস্থিতিতে আদর্শ যেখানে একটি দীর্ঘমেয়াদী সম্পর্ক বজায় রাখার বা উন্নত করতে

চাওয়া হয়। বাংলাদেশে বিদ্যমান আইনি কাঠামোতে পারস্পরিক আপোসমূলক আলোচনার ক্ষেত্রে গুরুত্ব প্রদান করা হয়েছে। সকল ধরনের উগ্রপন্থা বা সহিংসতা আলোচনার পথকে রুদ্ধ করে দেয় যা বাংলাদেশের সমাজ ও রাজনীতিতে প্রতিনিয়ত দেখে তা থেকে আমরা শিক্ষা লাভ করেছি। বাংলাদেশের মজুরি বোর্ডের যে কোন আলোচনা ত্রিপক্ষীয় প্রকৃতির। সেক্ষেত্রে বিশেষ করে শ্রমিক প্রতিনিধিকে Collaborative Negotiation knowledge এ দক্ষ হতে হবে।

বাংলাদেশের পোশাক খাতে আপোসমূলক দরকষাকষি পদ্ধতিতে win-win পরিবেশ নিশ্চিত করার ক্ষেত্রে দরকষাকষির যে সকল বিষয়কে গুরুত্ব সহকারে বিবেচনা নিয়ে মধ্যস্থতাকারী ব্যক্তিবর্গ (Negotiators/Mediators) বা সংস্থাকে নিম্নোক্ত বিষয়গুলিকে প্রাধান্য দিতে হবে।

- একটি সঠিক পরিকল্পনা কৌশলের পরিষ্কার ধারণা নিয়ে আলোচনা শুরু করতে হবে।
- যে সকল ব্যক্তির সমস্যাপূর্ণ তাদের সাথে আলাদা করে বৈঠক করে আলোচনার অনুকূল পরিবেশ বজায় রাখতে হবে।
- স্বার্থকে ফোকাস করতে হবে, পজিশনকে নয়।
- পারস্পরিক লাভের পছন্দের অবস্থা তৈরি করতে হবে যেখানে একাধিক সম্ভাব্য বিকল্পগুলোকে সামনে আনতে হবে।
- ফলাফল নির্ভর লক্ষ্য নির্ধারণ করতে হবে।
- মালিকপক্ষের পাশাপাশি শ্রমিক পক্ষ থেকে সঠিক ও পক্ষপাতহীন শ্রমিক প্রতিনিধিকে নির্বাচন করতে হবে।
- উভয় পক্ষের প্রতিনিধিকে একে অপরকে যথাযোগ্য স্বীকৃতি দিতে হবে।
- আলোচনার জন্য অনুকূল রাজনৈতিক পরিবেশ তৈরি করতে হবে।
- অন্য পক্ষের বিষয়কে খুবই গুরুত্বের সাথে ধৈর্য সহকারে শুনতে হবে।
- সম্ভাব্য সর্বোত্তম বিকল্প পন্থাগুলোকে ক্রমানুসারে সাজাতে হবে।
- সময়ের প্রয়োজনকে বুঝতে হবে পাশাপাশি ভবিষ্যৎ সময়ের দিকেও চিন্তা করতে হবে।

২০১৮ সালের ন্যূনতম মজুরি: অভিজ্ঞতা ও করণীয়

২০১৮ সালে নভেম্বর মাসে গেজেট নোটিফিকেশনের মাধ্যমে সরকার তৈরি পোশাক খাতের শ্রমিকদের জন্য সর্বনিম্ন মজুরি ৮০০০ টাকা নির্ধারণ করেছিল যার পরিপ্রেক্ষিতে শ্রমিকদের এই মজুরি কাঠামো নিয়ে গাজীপুর, টঙ্গী, সাভার, নারায়নগঞ্জে ব্যাপক আন্দোলন দেখা দেয়। সে সময় শ্রমিক সংগঠনগুলো এই মজুরি প্রস্তাবের বিষয়ে বিপুল সংখ্যায় মজুরি বোর্ড আপত্তি জমা দিয়েছিল। সড়ক প্রতিরোধ, মানববন্ধন ও ফ্যাক্টরির সামনে অবস্থান ধর্মঘট করে এ মজুরি প্রস্তাবের বিরুদ্ধে তারা তাদের আপত্তি তুলে ধরেছিল। এরই পরিপ্রেক্ষিতে সরকার ১২

সদস্য বিশিষ্ট একটি ত্রিপক্ষীয় পরামর্শক কমিটি গঠন করে এবং ওই কমিটির সুপারিশের আলোকে শ্রম ও কর্মসংস্থান মন্ত্রণালয় পোশাক খাতের ‘ন্যূনতম মজুরী ২০১৯’ পুনর্গঠন করে। উক্ত কমিটি সাতটি খেড়ে রপ্তানিমুখী তৈরি পোশাক খাতের শ্রমিকদের বিভক্ত করে ন্যূনতম মজুরি নীতিমালা কাঠামো প্রদান করে। যেখানে সর্বনিম্ন ৭ম খেড়ের মোট মজুরি ছিল ৮ হাজার টাকা যাতে মূল মজুরি ৪১০০ টাকা ও বাকিটা অন্যান্য ভাতা। ২০১৩ সালের পূর্ববর্তী মজুরি কাঠামোতে সপ্তম খেড়ের শ্রমিকদের মূল মজুরি ছিল ৩ হাজার টাকা। সরকারি ঘোষণা মতে মূল মজুরি প্রতি বছর ৫ শতাংশ হারে বাড়লে সে অনুযায়ী ২০১৮ সালে হয়েছে ৩ হাজার ৮২৯ টাকা। আর ২০১৮ সালে নতুন মজুরি কাঠামোতে ৪ হাজার ১০০ টাকা অর্থাৎ কার্যত ২৭১ টাকা মূল মজুরি বৃদ্ধি পেয়েছিল। অন্যান্য খেড়ের ক্ষেত্রেও নামমাত্র মজুরি বৃদ্ধি পেয়েছে ও মূল্যস্ফীতির হিসাবকে বিবেচনায় নিয়ে প্রকৃত মজুরি কার্যত বেড়েছে বলে বলা যায় না (মুখ্য তথ্যদাতা সাক্ষাৎকার, ২০২২)। বিদেশি ক্রেতারা সাপ্লায়ারদের চাপ দেয় বিভিন্ন সোশ্যাল কমপ্লায়েন্স (এক্ষেত্রে নামীদামি বায়াররা তাদের নিজস্ব কোড অব কন্ডাক্ট অনুসরণ করে) বজায় রাখার জন্য কিন্তু দাম বাড়ানোতে তাদের আগ্রহ নেই। তাই সাপ্লায়ার (বাংলাদেশী ফ্যাক্টরিগুলি) এতে করে তার বায়ারের অর্ডারের কাজ শ্রমিকদের যথাসময়ে শেষ করার জন্য অতিরিক্ত ওভারটাইম করার চাপ দেয়। দিন দিন শ্রমিকদের মানবতর জীবন রাজনৈতিক ও সামাজিক স্থিতিশীলতাকে নষ্ট করে দিচ্ছে। অন্যদিকে মজুরি বৃদ্ধির প্রসঙ্গ আসলে অনেক কারখানার মালিকরা সবসময় হুমকি দিয়ে থাকেন যে তারা আন্তর্জাতিক ক্রেতাদের নিকট থেকে ব্যবসা হারাবেন যা অর্থনৈতিক প্রবৃদ্ধি ও উন্নয়নের গतिकে হুমকির মুখে ঠেলে দিবে। আইএলও অনেক গবেষণায় বলা হয়েছে যে ন্যূনতম মজুরি উৎপাদনশীলতা বৃদ্ধিতে সহায়ক ভূমিকা পালন করে। কিন্তু বাংলাদেশের ব্যবসায়ীরা এই বলে কারখানার শ্রমিকদের মজুরি বৃদ্ধি করতে চাননা যে ন্যূনতম মজুরি বৃদ্ধি পেলে তাদের শ্রমিকদের বেশি মজুরি দিতে হবে যার ফলে তৈরি পোশাকের উৎপাদন খরচ বৃদ্ধি পাবে এবং তারা অন্যদের সাথে ব্যবসায় টিকে থাকতে পারবেন না এবং সর্বশেষ যা বাংলাদেশের তৈরি পোশাকের ব্যবসা প্রতিযোগিতা সক্ষমতার (Business Competitive Ability) জন্য হুমকি স্বরূপ।

সুপারিশমালা

২০২৩ সালের ১০ এপ্রিল তৈরি পোশাক খাতের ন্যূনতম মজুরি সমন্বয়ের জন্য বাংলাদেশ সরকার ৬ সদস্যের একটি কমিটি গঠন করেছে। সরকার উক্ত কমিটিতে গার্মেন্টস শ্রমিক প্রতিনিধি হিসেবে বাংলাদেশ জাতীয় গার্মেন্ট শ্রমিক কর্মচারী লীগ এর সভাপতি সিরাজুল ইসলাম রনি ও মালিক প্রতিনিধি হিসেবে বিজিএমইএ এর সাবেক সভাপতি মোহাম্মদ সিদ্দিকুর রহমানকে মনোনয়ন দিয়ে প্রজ্ঞাপন জারি করেছে। উক্ত কমিটি আগামী ছয় মাসের মধ্যে সরকারের কাছে বাংলাদেশের প্রধান রপ্তানি খাতের শ্রমিকদের জীবন জীবিকা ও মালিকদের ব্যবসায় টিকে থাকার জন্য ন্যূনতম মজুরির সুপারিশ করবেন। বাংলাদেশের প্রধান রপ্তানি খাতকে টেকসই করতে হলে সর্বাপ্রাে এ শিল্পের শ্রমিকদের জীবন মান বৃদ্ধি করতে হবে। এ শিল্পের অতীত মজুরির আন্দোলন শুধই এ শিল্পকে ধ্বংসের দ্বারপ্রান্তে নিয়ে গেছে। উক্ত গবেষণার প্রাথমিক ও মাধ্যমিক সাহিত্য পর্যালোচনার ফলাফলের আলোকে তৈরি পোশাক খাতের ন্যূনতম মজুরির নির্ধারণ, প্রনয়ণ ও বাস্তবায়নে কিছু সুপারিশ প্রনয়ণ করা হলো-

- ১। ন্যূনতম মজুরি প্রণয়নের আগে বিভিন্ন গ্রেডের বেতন কাঠামো, মালিক ও শ্রমিকদের প্রকৃত সুবিধা অসুবিধার ব্যাপক তথ্য ভাগাভাগি সেশন পরিচালনা করতে হবে। ফ্যাক্টরিগুলোর নিয়ন্ত্রনকারী সংস্থা যেমন বিজিএমইএ ও বিকেএমইএ এর সাথে পোশাক শ্রমিকদের প্রকৃত প্রতিনিধিত্ব করে এমন নির্দলীয় প্রতিনিধিত্বশীল শ্রমিক সংগঠনসমূহ এর নিয়মিত বৈঠক আয়োজন করে তাদের মধ্যে আপোসমূলক যৌথ দরকষাকষি নীতির আলোকে আলোচনাকে এগিয়ে নিতে হবে। এক্ষেত্রে আন্তর্জাতিক শ্রম সংস্থাকে পর্যবেক্ষক সংস্থা হিসেবে রাখা যেতে পারে।
- ২। ন্যূনতম মজুরি সমন্বয় ও বাস্তবায়নের জন্য একটি বিশেষজ্ঞ কমিটি গঠন করা জরুরি এবং এ কমিটি প্রতি বছরে এক বা দুই বার তাদের পরামর্শমূলক প্রতিবেদন জনসমক্ষে প্রচার করবেন।
- ৩। বাংলাদেশের শ্রম আইন অনুযায়ী যে সকল কারখানা ন্যূনতম মজুরি কার্যকর করবে না তাদের বিরুদ্ধে শাস্তিমূলক ব্যবস্থা গ্রহণ করতে হবে।
- ৪। এছাড়া যে শ্রমিক ও শ্রমিক সংগঠনের সদস্যরা কোন গুজব বা উদ্ভ্রান্তিতে কারখানার সম্পত্তি নষ্ট করবে তাদের নিবৃত্ত করতে শ্রমিক সংগঠনগুলিকে যথাযথ কার্যকর ভূমিকা পালন করতে হবে।
- ৫। ফ্যাক্টরির মালিকরা বায়োমেট্রিক ডাটাবেসের মাধ্যমে শ্রমিকদের যেন হয়রানি না করে সেজন্য এর যথাযথ ব্যবহার নিশ্চিত করতে হবে। এ ক্ষেত্রে এটি একটি ত্রিপক্ষীয় কমিটি দ্বারা নিরীক্ষণ কার্যক্রম তদারকি করতে হবে।
- ৬। শিল্প পুলিশের মূল কাজ শিল্প এলাকার জননিরাপত্তা ও শান্তি শৃঙ্খলার পরিবেশ বজায় রাখা। এক্ষেত্রে তাদের শ্রমিক মালিকদের অভ্যন্তরীণ বিষয়ে হস্তক্ষেপ পরিহার করতে হবে।
- ৮। বাংলাদেশের তৈরি পোশাক খাতের নিম্ন মজুরির দুর্নাম দূর করতে হলে আন্তর্জাতিক ব্র্যান্ড, রিটেলার ও বায়ারদের পোষাকের মূল্য বৃদ্ধি ও এর সঙ্গে আনুষঙ্গিক খরচের সমন্বয় সাধনের জন্য চাপ প্রয়োগ অব্যাহত রাখতে হবে। এক্ষেত্রে বায়ার দের কর্পোরেট সোশ্যাল রেসপন্সিবিলিটি ও সামাজিক অঙ্গীকার এর ক্ষেত্রকে সম্প্রসারিত করার জন্য দেশের শ্রমিক ইউনিয়নের নেতৃবৃন্দকে অন্যান্য সেক্টরের শ্রমিকদের সাথে নিয়ে সামাজিক আন্দোলন গড়ে তোলার জন্য দল মত নির্বিশেষে শক্তিশালী শ্রমিক শ্রেণি চেতনার বিকাশ ঘটাতে হবে।
- ৯। নতুন মজুরি বৃদ্ধি সাথে সাথে শিল্প এলাকা গুলিতে বিভিন্ন তৈজসপত্র ও বাড়ীভাড়া বৃদ্ধি করা হয়, এক্ষেত্রে কমিউনিটি ভিত্তিক এ্যাপ্রোচ গ্রহণ করা জরুরি। বিভিন্ন পোশাক শ্রমিক অধ্যুষিত এলাকাগুলোতে স্বল্প খরচের আবাসন ব্যবস্থা, কমিনিটি ক্লিনিক ও স্বেচ্ছাসেবী সংগঠন দ্বারা স্কুল কলেজ পরিচালিত করতে হবে।
- ১০। এক গবেষণায় গবেষকগণ (কবির ও অন্যান্য, ২০২১) দেখিয়েছেন যে অনেক কারখানার মালিকরা ন্যূনতম মজুরি বৃদ্ধির পরে কারখানার শ্রমিকদের বিভিন্ন সুযোগ সুবিধা ও ছুটি প্রদান বন্ধ করে দেয়। এছাড়া বাড়তি কাজের মাধ্যমে বাড়তি বেতন পুষিয়ে নেওয়ার মানসিকতা দেখা দেয়। এ ব্যাপারে যথাযথ মনিটরিং কার্যক্রম পরিচালনা করতে হবে।

- ১১। অনেক কারখানায় নারী শ্রমিকদের ন্যূনতম মজুরি প্রদানে মালিকরা প্রায়ই গড়িমসি করে বা কখন ও দেয় না। সেক্ষেত্রে সে সকল কারখানার ব্যবসার লাইসেন্স বাতিল করে যথাযথ ব্যবস্থা গ্রহণ করতে হবে।
- ১২। বাংলাদেশের উন্নয়নের ধারা অব্যাহত রাখতে এই খাতের ন্যূনতম মজুরি নির্ধারণে জীবিকা মজুরির আলোকে কর্মকৌশল গ্রহণ করতে হবে। এক্ষেত্রে শুধু মালিক পক্ষের উপর দায়িত্ব ছেড়ে দিলে হবে না- সরকারি ও বেসরকারি প্রতিষ্ঠান এক্ষেত্রে তৈরি পোশাক শিল্পের শ্রমঘন এলাকাগুলিতে শ্রমিকবান্ধব বিভিন্ন সামাজিক সুবক্ষা নীতি কার্যকর করতে হবে।
- ১৩। পোশাক খাতের দক্ষ কর্মী সংকট এখন প্রকট। তাই দক্ষ কর্মী তৈরি ও তাদের ধরে রাখতে এই শিল্পের শ্রমিকদের চাকুরীর বিভিন্ন সুযোগ সুবিধা নিশ্চিত করতে হবে।
- ১৪। ন্যূনতম মজুরি কাঠামো নির্ধারণ আলোচনা বৈঠকে বাংলাদেশের প্রথিতযশা গবেষণা প্রতিষ্ঠান, গবেষক ও শ্রমিক অধিকার নিয়ে কাজ করছে এমন প্রতিষ্ঠানসমূহকে এর সাথে সম্পৃক্ত করে তাদের সুপারিশমালাকে গুরুত্ব সহকারে বিবেচনা করতে হবে। সর্বোপরি ন্যূনতম মজুরি নির্ধারণ একটি রাজনৈতিক সিদ্ধান্ত। সরকারের নীতি নির্ধারকগণ যেন সুপারিশমালার আলোকে নীতি গ্রহণ করেন সে ব্যাপারে দেশের সুশীল সমাজের অগ্রনী ভূমিকা পালন করতে হবে।

উপসংহার

বিশ্ব ব্যাপী ন্যূনতম মজুরি নির্ধারণে তাত্ত্বিক ভাবে সর্বোত্তম পছন্দসই কোন কাঠামো নেই। সমাজের বিভিন্ন শ্রেণি, গোষ্ঠী ও পেশা ভেদে এর স্বার্থ বিভিন্ন রকম হয়। তাই পরস্পর বিরোধী স্বার্থের গোলকধাধায় কোন ঐকমত্যে পৌঁছানো খুব সহজ কাজ নয়। দেশ ও সময়ের তারতম্যে এর বিভিন্নতা ও তফাৎ লক্ষ্য করা যায়। যদিও এক্ষেত্রে আইএলও, দেশী বিদেশী গবেষকগণ বিশেষ নির্দেশনা ও নীতি কৌশল বিবেচনার জন্য গুরুত্ব প্রদান করেছেন। ট্রেড ইউনিয়ন মজুরি বৃদ্ধির পক্ষে বা নিয়োগকর্তারা সবসময় বিরোধিতা করে তেমনটি নয়। আর সে ক্ষেত্রে নীতি নির্ধারকদের সক্রিয় হস্তক্ষেপের মাধ্যমে মজুরি বৈষম্য হ্রাস করার অব্যাহত চেষ্টা অহরহ দেখা যায় উন্নত দেশগুলির পাশাপাশি উন্নয়নশীল দেশগুলোতে। বাংলাদেশের মত উদ্বৃত্ত ও সম্ভ্রাম শ্রম নির্ভর দেশে ন্যূনতম মজুরি নির্ধারণে শ্রমিকদের উগ্রপন্থা বা জ্বালাও পোড়াও রাজনীতি কোন শুভ পরিণতি নিয়ে আসেনি অতীতে। তাই বাংলাদেশের পোশাক খাতে ন্যূনতম মজুরি নির্ধারণ সমগ্র দেশের স্থিতিশীল শিল্প-সম্পর্ক বিনির্মাণে অনবদ্য ভূমিকা পালন করে থাকে। কারন বাংলাদেশের প্রধান রপ্তানি শিল্প খাতের যে কোন রকম অস্থিরতা দেশকে অর্থনৈতিকভাবে পঙ্গু ও রাজনৈতিকভাবে অস্থিতিশীল করে তুলতে পারে। গণতান্ত্রিক, প্রতিনিধিত্বশীল ও শক্তিশালী ট্রেড ইউনিয়ন শ্রমিকের ন্যায্য মজুরি নিশ্চিততে গুরুত্বপূর্ণ প্রভাব বিস্তার করে। সেক্ষেত্রে যৌথ দরকষাকষি হতে হবে আপোসমূলক আলোচনা মনোভাব (Compromising Negotiation Philosophy) নির্ভর ও শ্রমিক-মালিক প্রতিনিধিত্বের সমান অংশীদারিত্বিক (Equal Partnership)। বাংলাদেশের শিল্প গণতন্ত্রের ধারাকে টেকসই ও সর্বজনীন করতে শ্রমিক-মালিক যৌথ দরকষাকষিতে নির্দলীয় শ্রমিক সংগঠনের প্রতিনিধি ও মালিক প্রতিনিধির আপোসমূলক আলোচনা সে অস্থিতিশীল পরিবেশ থেকে রক্ষা করতে সহায়ক ভূমিকা পালন করবে।

তথ্যসূত্র

- Absar, S.S., (2001). Problems surrounding wages: the readymade garments sector in Bangladesh.
- Ahamed, F., (2013). Background of history of Bangladesh and ready-made garment industry: Key challenges in the RMG industry. *Middle East Journal of Business*, 55(402), pp.1-20.
- Ahmed, F.Z., Greenleaf, A. and Sacks, A., (2014). The paradox of export growth in areas of weak governance: The case of the ready-made garment sector in Bangladesh. *World Development*, 56, pp.258-271.
- Ahmed, N. and Nathan, D., (2016). Improving wages and working conditions in the Bangladesh garment sector. *Labour conditions in Asian value chains*, p.51.
- Akhtaruzzaman, M., (2021). Development surprise of Bangladesh: In quest of sustainability.
- Al Mamun, M. A., & Hoque, M. M. (2022). The impact of paid employment on women's empowerment: A case study of female garment workers in Bangladesh. *World Development Sustainability*, 1, 100026.
- Alamgir, F. and Banerjee, S.B., (2019). Contested compliance regimes in global production networks: Insights from the Bangladesh garment industry. *Human Relations*, 72(2), pp.272-297.
- Anker, R., (2011). *Estimating a living wage: A methodological review*. Geneva: ILO.
- Anon, (1992). 'Minimum wages: wage-fixing machinery, application and supervision', Geneva: International Labour Office.
- Apparel Resources, (2016). Bangladesh garment workers get one-fifth of living wage, 31 May, 2016, <https://apparelresources.com/business-news/trade/bangladesh-garment-workers-get-one-fifth-of-living-wage-afwa/>(Accessed on 02 October, 2023)
- Appelbaum, R., & Gereffi, G. (1994). Power and Profits in the Apparel Commodity Chain. *Global Production: The Apparel Industry in the Pacific Rim*, 42-62.
- Appelbaum, R.P. and Gereffi, G., (1994). Apparel Commodity Chain. *Global production: The apparel industry in the Pacific Rim*, p.42.

- Ashik-Uz-Zaman, S. and Khan, A.M., (2021). Minimum wage impact on RMG sector of Bangladesh: prospects, opportunities and challenges of new payout structure. *International Journal of Business and Economics Research*, 10, pp.8-20.
- Bangladesh Bank, (2022). Quarterly Review on Readymade Garments (RMG), https://www.bb.org.bd/pub/quarterly/rmg/rmg_apr_jun2022.pdf (Accessed on 14 May, 2023)
- Bhuiyan, M., (2017). *Reasonable wages for workers to eliminate unrest in Bangladesh's ready-made garments (RMG) sector*. SSRN.
- Centre for Policy Dialogue, (2017). Wage Fixing Institutions in Bangladesh: Limitations and Challenges, Last viewed on 02 May, 2023, <<http://rmg-study.cpd.org.bd/wage-fixing-institutions-bangladesh-limitations-challenges/>>
- Choudhury, S. and Rahman, M.H., (2017). Labor unrest in the ready-made garment industry of Bangladesh: Causes and consequences. *European Scientific Journal*, ESJ. <https://doi.org/10.19044/esj.p.v13n34p87>. (Accessed on 14 May, 2023)
- Dhaka Tribune*, 06 January, (2023). Bangladesh now world's 35th largest economy, <https://www.dhakatribune.com/bangladesh/2023/01/06/bangladesh-now-35th-largest-economy-in-the-world>> last viewed on 02 May, 2023)
- Economic Policy Institute, (2022). Proposed New York state minimum wage legislation would boost wages for nearly 2.9 million workers, Last viewed on 02 May, 2023, <<https://www.epi.org/blog/proposed-new-york-state-minimum-wage-legislation-would-boost-wages-for-nearly-2-9-million-workers-minimum-wages-would-range-by-region-from-20-to-21-25-per-hour-by-2026/>>
- Eyraud, F & Saget, C. (2005). *The Fundamentals of Minimum Wage Fixing*, Geneva, International Labour Office, Grimshaw, D. and Muñoz de Bustillo, R., 2016. Global comparative study on wage fixing institutions and their impacts in major garment producing countries. International Labour Organization (ILO).
- Fazal, M.S. and Irfan, A., (2022). A Comparison of Pakistan and Bangladesh's Economic Development: An Analysis. *Journal of Professional Research in Social Sciences*, 9(1), pp.1-13.

- Grimshaw, D. and de Bustillo, R.M., (2021). Are minimum wages for textile and garment industry workers effective? A sector-in-country institutionalist approach for five developing countries. *In Minimum Wage Regimes* (pp. 206-234). Routledge.
- Hasan, M., (2017). Supply Chain Management in Readymade Garments Industry, Bangladesh. *Asian Business Review*, 7(3), pp.14-110.
- Hasan, M.A., (2019). Minimum Wage in Readymade Garments Industry in Bangladesh. *American Journal of Trade and Policy*, 6(2), pp.57-66.
- Herr, H., Kazandziska, M. and Mahnkopf-Praprotnik, S., (2009). *The theoretical debate about minimum wages* (No. 6). Global Labour University Working Paper.
- Hoq, Naimul., (2022). Bangladesh's Garment Industry Boom Leaving Workers Behind, Inter Press Service (USA, 9 February 2018), <http://www.ipsnews.net/2018/02/bangladeshs-garment-industry-boom-leaving-workers-behind/>
- Hoque, A.A., (2001). *A Study of labor market condition on the Bangladesh readymade garment industry* (Doctoral dissertation, KDI School).
- Hossain, J., & Akter, A. (2015). State of Bangladesh's RMG sector Tripartism And The Scope of Harmonious Industrial And Labour Relations http://ejcls.adapt.it/index.php/ejcls_adapt/article/view/884
- Hossain, N., (2019). Rana Plaza, disaster politics, and the empowerment of women garment workers in Bangladesh. *Contemporary South Asia*, 27(4), pp.516-530. Available at, <https://doi.org/10.1080/09584935.2019.1683719> (Accessed on 14 May, 2023)
- Hossain, C.G., Sarker, M.A.R. and Afroze, R., (2012). Recent unrest in the RMG sector of Bangladesh: Is this an outcome of poor labour practices?. *International Journal of Business and Management*, 7(3), p.206.
- Hossain, M. S., Kabir, R. and Latifee, E. H. (2019). "Export Competitiveness of Bangladesh Readymade Garments Sector: Challenges and Prospects", *International Journal of Research in Business and Social Science* (2147-4478), 8(3), pp. 45-63. doi: 10.20525/ijrbs.v8i3.205.(Accessed on 14 May, 2023)
- ILO, (2008). Global Wage Report 2008/09 (Geneva).
- ILO, (2013). "ILO report presents a path to sustainable growth in Bangladesh", Newsroom, (Press release November 18, 2013). Retrieved from ILO: http://www.ilo.org/global/about-theilo/newsroom/news/WCMS_229135/lang--en/index.htm

- ILO, (2014). Minimum wages in the global garment industry, Regional Office for Asia and the Pacific Regional Economic and Social Analysis Unit (RESA)
- ILO, (2022). Social Dialogue Report, Collective bargaining for an inclusive, sustainable and resilient recovery, Available at http://www.ilo.org/global/publications/books/WCMS_842807/lang-en/index.htm
- ILO, (2023). What is a minimum wage. https://www.ilo.org/global/topics/wages/minimum-wages/definition/WCMS_439072/lang--en/index.htm (Accessed on 01 October, 2023)
- International Labour Organization (ILO). (2006). Minimum Wage Fixing Convention, 1970
- International Organisation of Employers (IOE), (2014). The guidance for minimum wage, https://www.ioeemp.org/fileadmin/ioe_documents/publications/Policy%20Areas/employment/EN/_2014-04-15_IOE_Guidance_Paper_on_the_Minimum_Wage_April_2014_.pdf (accessed on 12 May, 2023)
- Iqbal, K. and Pabon, M.N.F., (2018). Quality of Growth in Bangladesh. *The Bangladesh Development Studies*, 41(2), pp.43-64.
- Islam, M.S., (2021). Ready-made garments exports earning and its contribution to economic growth in Bangladesh. *GeoJournal*, 86(3), pp.1301-1309.
- Joelle, S., and Williamson, J.W. (2008). Factors affecting union decline and their implications for labor reform. *International Journal of Comparative Sociology*, 49, 479-500
- Kabeer, N. and Mahmud, S. (2004). Rags, riches and women workers: export-oriented garment manufacturing in Bangladesh. *Chains of fortune: Linking women producers and workers with global markets*, pp.133-164.
- Kabir, H., Maple, M., Islam, M. and Usher, K., (2022). The paradoxical impacts of the minimum wage implementation on ready-made garment (RMG) workers: a qualitative study. *The Indian Journal of Labour Economics*, 65(2), pp.545-569.
- Kaler Kantho*, 02 December, (2022). পোশাক রপ্তানিতে আবারও দ্বিতীয় স্থানে বাংলাদেশ, <https://www.kalerkantho.com/online/business/2022/12/02/1209063>, last viewed on 05 May, 2023)

- Kanya, Promila, (2022). RMG growth is backed by volume, not price. What can turn the tide? *The businessStandard*, 18 February, 2022, <https://www.tbsnews.net/features/panorama/rmg-growth-backed-volume-not-price-what-can-turn-tide-372460> (last viewed on 14 May, 2023)
- Key Informant Interview (KII), (2022). Personal interview with senior trade union federation leaders conducted in their respective office, Dated from October 12, 2022 to 30 December, 2022
- Khanna, P., (2011). Making labour voices heard during an industrial crisis: workers' struggles in the Bangladesh garment industry. *Labour, Capital and Society/Travail, capital et société*, pp.106-129.
- Kochhar, R., (2015). A global middle class is more promise than reality: From 2001 to 2011, nearly 700 million step out of poverty, but most only barely. Pew Research Center Global Attitudes & Trends, July 8. Washington, DC. *The burgeoning Indian middle class*, 241.
- Kurpad, M.R., (2014). Made in Bangladesh: challenges to the ready-made garment industry. *Journal of International Trade Law and Policy*, 13(1), pp.80-96.
- Lehoux, N., D'Amours, S. and Langevin, A., (2010). A win-win collaboration approach for a two-echelon supply chain: a case study in the pulp and paper industry. *European Journal of Industrial Engineering*, 4(4), pp.493-514.
- Mark, A., (2019). Squeezing workers' rights in global supply chains: purchasing practises in the Bangladesh garment export sector in comparative perspective, *Review of International Political Economy*. Consulté le 11 décembre 2020 à <https://doi.org/10.1080/09692>(Accessed on 14 May, 2023)
- Mia, S. and Akter, M., (2019). Ready-made garments sector of Bangladesh: Its growth, contribution and challenges. *Economics*, 7(1), pp.17-26.
- Ministry of Labour and Employment (MOLE), (2022) নিম্নতম মজুরি বোর্ড, সেক্টর ভিত্তিক নিম্নতম মজুরি, last viewed on 02 May, 2023, <https://dife.kishoreganj.gov.bd/en/site/files/IDZM->>
- Moazzem, G. Khandakar, (2022). 'Proposed minimum wage for RMG workers in Bangladesh inadequate', *The New Age*, 21 September, 2018, last viewed on 30 April, 2023, <https://www.newagebd.net/article/51134/proposed-minimum-wage-for-rmg-workers-in-bangladesh-inadequate>

- Moazzem, K. G. (2019) New Minimum Wage of the RMG Sector: Addressing the Issues of NonCompliance in Implementation. CPD Working Paper 129. Dhaka: Centre for Policy Dialogue (CPD)
- Moazzem, K.G. and Raz, S., (2014) *Minimum wage in the RMG sector of Bangladesh: Definition, determination method and levels* (No. 106). Centre for Policy Dialogue (CPD).
- Moazzem, K.G., (2019). New minimum wage of the RMG sector addressing the issues of non-compliance in implementation.
- Mridha, R.U., (2022). Bangladesh gets up to 83% lower price than rivals, *The DailyStar*, 13 October, 2022, last viewed on 30 April, 2023, <<https://www.thedailystar.net/business/economy/news/bangladesh-gets-83pc-lower-price-rivals-3141536>>
- Muhammad, A., (2011). Wealth and Deprivation: Ready-made Garments Industry in Bangladesh, *Economic and Political Weekly*, pp. 23-27, August 20-26, 2011, Vol. 46, No. 34
- Munshi, F., (2018). Do Minimum Wages Reduce Employment? Some Empirical Evidence from Bangladesh. *The Bangladesh Development Studies*, 41(3), pp.57-72.
- Neumark, D. and Wascher, W.L., (2008). Minimum wages. MIT press.
- Noman, S.M.S., (2013). Determination of minimum wage for garments worker in Bangladesh ensuring firm's profitability. *International Journal*, 2(3).
- Pew Reseach Centre, (2015). 'A Global Middle Class Is More Promise than Reality', July 8 , 2015, last viewed on 16 May, 2023, <https://www.pewresearch.org/global/2015/07/08/a-global-middle-class-is-more-promise-than-reality/>
- Rahman, M., (2016). Contemporary analysis and progression of fashion industry: the instance of Bangladesh history. *Journal of Economics and Sustainable Development*, 7(9), pp.12-17.
- Rahman, M., Habibullah, M. and Masum, M., (2017). *Readymade garment industry in Bangladesh: Growth, contribution and challenges*. IOSR *Journal of Economics and Finance (IOSR-JEF)*.
- Rahman, S., (2021). *The Bangladesh garment industry and the global supply chain: choices and constraints of management*. Routledge.

- Raihan Salim and Chowdhury, Omar Raad, (2017). Well-being of the RMG Workers in Bangladesh: Some Key Issues, <https://workerdiaries.org/well-being-of-the-rmg-workers-in-bangladesh-some-key-issues/>, ইউরোপীয় ইউনিয়নের HREDD বিধিমালাঃ বাংলাদেশের সামনে চ্যালেঞ্জ ও তৈরি পোশাক খাতের ভবিষ্যত, <https://workerdiaries.org/> (Accessed on 11 May, 2023)
- Randolph, Gregory & Panknin, Knut. (2015). 'Global Wage Debates Politics or Economics?' <https://www.justjobsnetwork.org/> (Accessed on 21 December, 2022)
- Salam, M. A., (2014). "Minimum Wage in Bangladesh's Ready-made Garment Sector", McLean Global Consulting, Inc. (Bangkok, Thailand: NIDA)
- Salam, M.A. and McLean, G.N., (2014). Minimum wage in Bangladesh's ready-made garment sector: Impact of imbalanced rates on employee and organization development. *HRD: Reflecting upon the Past Shaping the Future. Edinburgh Scotland: UFHRD* <http://www.ufhrd.co.uk/wordpress/wp-content/uploads/2014/11/Abdus-Salam.pdf>.
- Saxena, S.B. ed., (2019). *Labor, global supply chains, and the garment industry in South Asia: Bangladesh after Rana Plaza*. Routledge.
- Starr, G.F., 1981. Minimum wage fixing: an international review of practices and problems
- Swazan, I.S. and Das, D., (2022). Bangladesh's Emergence as a Ready-Made Garment Export Leader: An Examination of the Competitive Advantages of the Garment Industry. *International Journal of Global Business and Competitiveness*, pp.1-13.
- Syed, R.F.,(2020). Theoretical debate on minimum wage policy: a review landscape of garment manufacturing industry in Bangladesh. *Asian Journal of Business Ethics*, 9, pp.211-224.
- The Business Standard, (04 July, 2022). 'Bangladesh's exports hit all-time high of over \$52 bn in FY 2021-22', https://www.business-standard.com/article/international/bangladesh-s-exports-hit-all-time-high-of-over-52-bn-in-fy-2021-22-122070400034_1.html (last accessed on 22 April, 2023)
- The Business Standard, (2020). *Who are the middle class in Bangladesh*, 04 October, 2020, <https://www.tbsnews.net/feature/panorama/who-are->

middle-class- bangladesh-141073 (Accessed on 01 October, 2023)

The Hindu, (2017). *Minimum wage to vary across states*. <https://www.thehindu.com/business/Industry/minimum-wage-to-vary-across-states/article19582577.ece>(Accessed on 01 October, 2023)

The Indian Express, (20 May, 2021). 'Bangladesh beats India in per capita income', <https://www.newindianexpress.com/business/2021/may/20/bangladesh-beats-india-in-per-capita-income-2304942.html> (last viewed on 02 May, 2023)

Thomas, S., Eastman, J., Shepherd, C. D., & Denton, L. T. (2018). A comparative assessment of win-win and win-lose negotiation strategy use on supply chain relational outcomes. *The international journal of logistics management*, 29(1), 191-215.

Wage Centre, (2023). Minimum and Average Salary in Singapore. <https://wagecentre.com/work/work-in-asia-and-oceania/salary-in-singapore>(Accessed on 01 October, 2023)

World Bank, (2022). A Journey Together: Bangladesh and World Bank Celebrate Historic Partnership, <https://www.worldbank.org/en/news/feature/2023/01/22/a-journey-together-bangladesh-and-world-bank-celebrate-historic-partnership>>(last viewed on 12 April, 2023)

মোয়াজ্জেম, গোলাম খন্দকার ও সেহরীন, ফারজানা (২০১৭) বাংলাদেশের পোশাক খাতের প্রতিযোগিতা সক্ষমতা এবং সামাজিক অগ্রগতির একটি বিশ্লেষণ, <https://www.protichinta.com/> (Accessed on 04 February, 2023)

