



20 YEARS OF

Business & Human Rights
Resource Centre



চূড়ান্ত বাঁশির পরে

অভিবাসী শ্রমিকরা কাতার বিশ্বকাপ ২০২২ এর
সময়কার শোষণ নিয়ে কথা বলেছেন

জুন ২০২৩

বিষয়বস্তু

কার্যনির্বাহী সারসংক্ষেপ.....	৩
মূল অনুসন্ধান এবং সুপারিশ.....	৫
কাতার এবং ফিফা বিশ্বকাপ.....	৭
নির্মাণ কার্যক্রম এবং অভিবাসন বিস্তার.....	৭
শ্রম শোষণ নথিভুক্ত করা.....	৮
প্রতিকারের পথ.....	৯
সাক্ষ্যগ্রহণ.....	১০
বিশ্বকাপ চলাকালীন দোহা: “এই বিশাল অনুষ্ঠানগুলো আমাদের জন্য নয়”.....	১১
পর্যবেক্ষণ.....	১১
নিয়োগের খরচ-প্রদান.....	১২
কর্মসংস্থানের শর্তাবলী.....	১৪
চাকরি বেছে নেওয়ার স্বাধীনতা.....	১৪
মজুরি লঙ্ঘন.....	১৫
চুক্তি.....	১৬
ন্যায়বিচারের অধিকার.....	১৭
ফিফার মানবাধিকার অভিযোগগ্রহণ প্রক্রিয়া.....	১৭
ভীতি প্রদর্শন, হুমকি এবং প্রতিশোধ.....	১৮
প্রতিনিধিত্ব এবং প্রতিকার.....	১৯
কাজের অবস্থা পর্যবেক্ষণ করা.....	২০
অগ্রগতির পথে.....	২২
উপসংহার.....	২৩





নির্বাহী সারসংক্ষেপ

লুসাইল স্টেডিয়ামে কাতার ২০২২ বিশ্বকাপের চূড়ান্ত বাঁশি বাজার ছয় মাস পরে, আন্তর্জাতিক গণমাধ্যম, ফুটবল দল, পৃষ্ঠপোষক এবং ভক্তরা যখন কাতার ছেড়ে চলে গেছে, তাদের সাথে বিশ্বের গণমাধ্যমগুলোর নজর চলে গেছে অন্য দিকে অথচ ফিফা দাবি করেছিল যে যাদের কারণে বিশ্বকাপ আয়োজন সম্ভব হয়েছে সেই অভিবাসী শ্রমিকদের জীবনমানের উন্নতি হবে। তথাপি, বিজনেস অ্যান্ড হিউম্যান রাইটস রিসোর্স সেন্টারের গবেষণার ফলাফল অনুসারে, বিশ্ব যখন প্রতিযোগিতার জমকালো দৃশ্যে উচ্ছ্বসিত, পর্দার আড়ালে কর্মরত শ্রমিকরা, যাদের বেশিরভাগ দক্ষিণ এশিয়া, দক্ষিণ-পূর্ব এশিয়া এবং পূর্ব আফ্রিকার, মানবিক ও শ্রম অধিকার লঙ্ঘনের শিকার হয়েছিল - যার প্রভাব অভিবাসী শ্রমিকরা তীব্রভাবে অনুভব করেছিল। কাতারে অভিবাসী শ্রমিকদের সুরক্ষা গুরুতরভাবে সীমিত, যা শ্রমিকের প্রতি অসদাচারণের প্রতিকার এবং সমাধান দিতে প্রতিষ্ঠানসমূহের, বিশেষ করে ফিফা, ফুটবল অ্যাসোসিয়েশন এবং সরকারের ব্যর্থতার প্রতিফলন। একটি জনপ্রিয় টুর্নামেন্টের এই দুর্নামের অবশ্যই প্রতিকার হওয়া উচিত, এবং এই প্রতিবেদনটির প্রতিপাদ্যের যেন কখনও পুনরাবৃত্তি না হয়।

“হ্যাঁ, আমি আংশিক মজুরি পেয়েছি। এবং আমি প্রতি মাসে কাতারি মুদ্রা ১,১০০ কম পাচ্ছি। কর্মকর্তারা আমাকে প্রতিশ্রুতি দিয়েছিল যখন প্রতিযোগিতা শেষ হবে, আমরা আপনাকে সমস্ত অর্থ প্রদান করব। তারা এখনও কোনো কিছুর জন্য অর্থ দেয়নি।” বাংলাদেশি নিরাপত্তারক্ষী, তার বিশ্বকাপের মজুরি চুরির ধারাবাহিকতা সম্পর্কে

এই প্রতিবেদনটিতে বিশ্বকাপের সময় কাতারে নিযুক্ত অভিবাসী শ্রমিকদের, যাদের কর্তরোধ করে রাখা হয়, দৈনন্দিন অভিজ্ঞতার সূচনা হিসাবে নেয়া হয়েছে। এটি ২০২২ সালের নভেম্বর এবং ডিসেম্বরে দোহার একটি চিত্র উপস্থাপন করে যেখানে শ্রমিকদের প্রত্যাশা, অভিজ্ঞতা এবং সেসবের প্রতিফলনের পাশাপাশি নিয়োগকর্তাদের দ্বারা অধিকার লঙ্ঘন থেকে তাদেরকে (শ্রমিকদেরকে) রক্ষা এবং প্রতিকারে ব্যর্থতার কথা উঠে এসেছে। রিসোর্স সেন্টার মোট ৭৮ জন প্রত্যাবর্তনকারী এবং এখনও কাতারে থাকা শ্রমিকদের সাক্ষাৎকার নিতে অংশীদার সংস্থার সাথে কাজ করেছে। সাক্ষাৎকার প্রদানকারীরা দক্ষিণ এশিয়ার (বাংলাদেশ, ভারত, নেপাল ও পাকিস্তান) এবং পূর্ব আফ্রিকার (কেনিয়া এবং উগান্ডা) মোট ছয়টি দেশের নাগরিক। কথোপকথনগুলো শুধুমাত্র বেনামে এবং কর্মক্ষেত্রের নাম উল্লেখ ছাড়াই হয়েছে যা কি না শ্রমিকদের মধ্যে কথা বলার কারণে শাস্তি পাওয়ার গভীর ভীতির প্রতিফলন। বিশ্বকাপ চলাকালীন তাদের নিয়োগ, জীবনযাত্রা এবং কর্মপরিবেশ বিষয়ে মার্চ থেকে মে ২০২৩ সালের মধ্যে শ্রমিকদের যেসব সাক্ষাৎকার নেওয়া হয়েছে, তাদের দেয়া সেসব সাক্ষ্য টুর্নামেন্টে অংশগ্রহণকারী ফিফা কর্মকর্তা, পৃষ্ঠপোষক এবং ফুটবল দলের সদস্যদের বিলাসবহুল আতিথেয়তার জৌলুসের সম্পূর্ণ বিপরীতে দাঁড়িয়ে আছে।

“আমাদের ফিফা থেকে কার্ড দেওয়া হয়েছিল যেখানে আমরা কল করতে পারি এমন (ফোন) নম্বর ছিল। যা-ই হোক, ফিফা বিশ্বকাপ শেষ হওয়ার সাথে সাথেই, সেই (ফোন) নম্বরগুলো হারিয়ে গেল, এবং মনে হলো যেন বিশ্বকাপ শেষ হওয়ার সাথে সাথে ফিফা দোকান গুছিয়ে ফেলল এবং যারা পেছনে ছিল তাদেরকে আর পাতাই দিল না। পাকিস্তানি নিরাপত্তারক্ষী, ফিফার অভিযোগ গ্রহণের ব্যবস্থাপনা সম্পর্কে প্রতিক্রিয়ায়

স্পষ্টতই, সাক্ষাৎকার নেওয়া সমস্ত শ্রমিকই বিশ্বকাপের সময়কালে শ্রম শোষণের শিকার, যার মধ্যে ২০ জন শ্রমিক রয়েছে যারা অফিসিয়াল কাতার ২০২২ ফিফা বিশ্বকাপ ঠিকাদারদের দ্বারা নিযুক্ত, চার জন শ্রমিক দাপ্তরিক ঠিকাদারদের বা উপঠিকাদারদের মাধ্যমে এবং ষোল জন শ্রমিক বহুজাতিক প্রতিষ্ঠান দ্বারা নিযুক্ত অর্থাৎ উপ-ঠিকাদারদের চাঁদাবাজি এবং অবৈধ নিয়োগ ফি প্রদান বাধ্যতামূলক ছিল, ৭৩ জন কর্মী চাকরির জন্য অর্থ প্রদান করেছেন এবং প্রায় দুই তৃতীয়াংশ এর জন্য ঋণ নিয়েছেন। ২১ জন শ্রমিক খেলা শুরু হওয়ার আগে এক বছরের মধ্যে ফি প্রদান করার জন্য ঋণ নিয়েছিলেন; সাক্ষাৎকারের সময়, তাদের স্বল্পমেয়াদী চুক্তি শেষ হবার পরেও, বেশ কয়েকজনের তখনও কয়েক মাসের কিস্তি বাকি ছিল। এবং সুশীল সমাজের ভবিষ্যদ্বাণী অনুসারে শ্রমিকরা ঋণ পরিশোধের জন্য যথেষ্ট পরিমাণ সময় কাজ করতে পারেনি।

“ আমি ২৪% সুদে একজন আত্মীয়ের কাছ থেকে ১,৩০,০০০ নেপালি রুপি ঋণ নিয়েছিলাম। এক বছর পর তা পরিশোধ করেছি... সেটা কোনো গুরুত্বপূর্ণ বিষয় নয়, কিন্তু ঋণ পরিশোধের জন্য আমাকে আমার কাতারের সহকর্মীদের থেকে টাকা ধার করতে হয়েছে।” হোটেলে কর্মরত একজন নেপালি রুটি প্রস্তুতকারক নিয়োগ ফি প্রসঙ্গে

কোনো এক সময় কাতারে বেশিরভাগ শ্রমিক মজুরি চুরি এবং অতিরিক্ত কর্মঘণ্টার মজুরি চুরির শিকার হয়েছিল এমনকি তাদের চাকরিও প্রতিশ্রুত চাকরির থেকে আলাদা ছিল। যদিও কাতার দাবি করেছে যে টুর্নামেন্ট শুরুর বেশ কয়েক বছর আগেই, শোষণমূলক কাফালা ব্যবস্থা বিলুপ্ত করা হয়েছে, তথাপি শ্রমিকদের চাকরি পরিবর্তন এবং শান্তির ভীতি ছাড়া অভিযোগ উত্থাপন করার ক্ষমতা ব্যাপকভাবে সীমাবদ্ধ ছিল। তাৎপর্যপূর্ণভাবে, যদিও বিশ্বকাপের সাথে যুক্ত মানবাধিকার লঙ্ঘনের অভিযোগ করার জন্য একটি “ডেডিকেটেড প্ল্যাটফর্ম” তৈরি করা হয়েছিল, কিন্তু তার অস্তিত্ব সম্পর্কে অল্প কিছু সংখ্যক শ্রমিক ছাড়া আর কেউ সচেতন ছিল না এবং কেউই এটা ব্যবহার করেনি। শ্রমিকরা কিছু কিছু ক্ষেত্রে উন্নতির কথা উল্লেখ করেছে যেমন নিজের কাছে তাদের পাসপোর্ট রাখার অধিকার এবং অধিকাংশের মতে তাদের কর্মস্থল পূর্বের তুলনায় অনেক বেশি সুরক্ষিত এবং স্বাস্থ্যকর। তা সত্ত্বেও, প্রতিষ্ঠানগুলোর কর্মীদের সাথে সরাসরি সংযুক্ত হওয়ার ক্ষেত্রে কিছু পদ্ধতিগত ব্যর্থতা ছিল, যে কারণে শ্রমিকরা যেসকল ঝুঁকির সম্মুখীন হয় তা বুঝতে, প্রশমিত করতে এবং অভিযোগগুলো উত্থাপন করার মতো পরিবেশ তৈরিতে ব্যর্থ ছিল তারা। একটি বিশেষ সমস্যা ছিল যে সরকারের আংশিক অথবা পূর্ণ মালিকানাধীন বহুজাতিক ব্র্যান্ড বা প্রতিষ্ঠানগুলো সহকারে অন্যান্য বড় প্রতিষ্ঠানগুলো নির্যাতন বন্ধ করার জন্য তাদের সাপ্লাই চেইনে (সরবরাহ শৃঙ্খলে) কঠোর নজরদারিতে ব্যর্থতা।

“ একটি মানবাধিকার প্রতিনিধি দল শ্রমিকদের সাথে কথা বলতে এবং প্রতিষ্ঠান পরিদর্শন করার জন্য আমাদের দপ্তর এবং কর্মস্থল পরিদর্শন করেছেন। যা-ই হোক, যখন তারা দপ্তরের প্রধানের সাথে যোগাযোগ করেন, তিনি জানান যে কোন সমস্যা নেই, এবং মানবাধিকার দলটি আমাদের কারো সাক্ষাৎকার না নিয়েই চলে গেছে।”

-নেপালি জেসিবি অপারেটর

কাতারের কার্যকর শ্রম আইনগুলোর সংস্কারের জন্য এবং ফিফা ও ফুটবল সংগঠনগুলোকে শ্রমিকদের সমস্যার প্রতিকারের জন্য যারা সোচ্চার তাদের জন্য এই অধিকার লঙ্ঘনের অভিযোগসমূহ ঘটনার সাক্ষ্য হিসেবে আরও বেশি কিছু দেয়। শ্রমবাজারের ব্যাপ্তি এবং বিভিন্ন দেশের শ্রমিকদের সাক্ষ্য অনুযায়ী বিশ্বকাপের প্রভাব ফিফা এবং এর ঠিকাদার প্রতিষ্ঠান, এমনকি ফুটবলের বাইরেও প্রসারিত হয়েছে। ফিফা এবং সুপ্রিম কমিটি তাদের অন্যান্য পরিষেবা সরবরাহকারীদের অন্তর্ভুক্ত করে টুর্নামেন্ট শুরুর প্রাক্কালে স্টেডিয়ামের বাইরেও তাদের শ্রমিক কল্যাণের দায়িত্ব আরও বাড়িয়ে দেয়। যা-ই হোক, কাতার ২০২২ এর জন্য লোভনীয় চাকরির চুক্তি যাদের সাথে হয়েছে তাদেরকে বাদ দিয়ে বিশ্বকাপের দ্রুত বাণিজ্যিক প্রসার থেকে সব ধরনের প্রতিষ্ঠানই লাভবান হয়। ফিফা এবং জাতীয় ফুটবল সংগঠনগুলো তাদের টুর্নামেন্টের সাথে জড়িত শ্রম অধিকারের ঝুঁকিগুলি জানা সত্ত্বেও, অভিবাসী কর্মীদের নির্যাতনের প্রতিকারের বিষয়ে অনেকাংশে নীরব ছিল। ২০২১ সালের ডিসেম্বরে বিশ্বকাপ আয়োজক দেশ হিসেবে কাতার যোগ্যতা অর্জনের পরে রিসোর্স সেন্টার যখন ফুটবল সংগঠনের সাথে যোগাযোগ করে, তখন তাদের বেশিরভাগ সংগঠনই তাদের মানবাধিকার বিষয়ক দায়বদ্ধতা এবং যথাযথ কার্যক্রমের পরিকল্পনার বিষয়ে নীরব ছিল। পুরো প্রতিবেদনটিতে উল্লিখিত সাক্ষ্যগুলো কাতার ২০২২ এর লাভবান অংশীদারদের জন্য চেতনা উদ্দীপক হতে পারে যাতে তারা শ্রম অধিকার লঙ্ঘনের শিকার শ্রমিকদের প্রতিকারের পথ খুলে দেয়। প্রতিযোগিতার আগে, ফুটবল সংগঠন, ফিফা, বহুজাতিক এবং স্থানীয় প্রতিষ্ঠানগুলি অভিবাসী কর্মীদের নির্যাতনের ক্ষেত্রে যার যার মানবাধিকার রক্ষার দায়িত্ব পালন করতে ব্যর্থ হয়েছে: যারা কাতারে কাজ চালিয়ে যাচ্ছেন বা যারা ২০২৬ - এর টুর্নামেন্টের কাজে সহায়তা দিতে মার্কিন যুক্তরাষ্ট্র, কানাডা এবং মেক্সিকোতে যাচ্ছেন তাদের ওপর আর নির্যাতনের পুনরাবৃত্তি করা যাবে না।

অনুসন্धानে প্রাপ্ত মূল বিষয়াদি

দক্ষিণ এশিয়া এবং পূর্ব আফ্রিকার মধ্যে ৬ দেশের ৭৮ জন শ্রমিকের সাক্ষাৎকারে, সবাই কমপক্ষে একটি শ্রম শোষণের অভিযোগ করে যা পদ্ধতিগত শ্রমিক নির্যাতনের ইংগিত করে।

প্রতিষ্ঠানগুলো ক্ষতিপূরণ পাওয়ার পদ্ধতি এবং ভয়ভীতিহীন ও স্বচ্ছভাবে অভিযোগ দেয়ার পদ্ধতি তৈরি করতে ব্যর্থ হয়েছে:

- ⊗ ৭৮ জন শ্রমিকের মধ্যে মাত্র ১১ জন ফিফার মানবাধিকার রক্ষায় কর্মপদ্ধতিগুলো সম্পর্কে জানে এবং এদের মধ্যে কেউই জানে না আসলে কে এই পদ্ধতিগুলো ব্যবহার করেছে; এবং
- ⊗ ৪৩ জন শ্রমিক এই কর্মপদ্ধতিগুলোর অবস্থা সম্পর্কে নিজেদের অভিযোগ দাখিল করেছে; ১৮ জন নিজেদের নিয়োগকারীদের দ্বারা ক্ষতিগ্রস্ত হয়েছে, যার মধ্যে চাকরি চলে যাওয়া, শাস্তি পাওয়া এবং বিতাড়িত হওয়ার মত চরম পরিস্থিতির মুখোমুখি তাদের হতে হয়।

প্রবাসী শ্রমজীবীদের মধ্যে অবৈধ নিয়োগের ঝুঁকি অনেক বেশি:

- ⊗ এই ৭৮ জনের মধ্যে ৭৩ জন শ্রমিক চাকরি পাওয়ার জন্য অর্থ দিয়েছে যার পরিমাণ আমেরিকান ডলারে ১৮৪ থেকে ৪৬৭০ ডলার, ২১ জন এক বছরের মধ্যে চাকরি হারায়;
- ⊗ ৪৮ জন শ্রমিক তাদের ব্যয় মিটানোর জন্যে ঋণ নেয়; এবং,
- ⊗ ৩৫ জন শ্রমিক বলেছে যে তারা হুমকি পেয়েছে, আতঙ্কিত হয়েছে এবং তাদের চাকরিদাতা এবং রিক্রুটিং এজেন্সির কাছ থেকে হুমকি পেয়েছে কথা বলা থেকে বিরত থাকার জন্যে।

শ্রম আইনের সংস্কার হওয়া সত্ত্বেও শ্রমিকরা এখনও মুক্তভাবে চাকরি খুঁজতে পারছে না এবং নিজেদের পৃষ্ঠপোষকদের হস্তান্তর পদ্ধতির সুবিধা পাচ্ছে না:

- ⊗ ৬১ জনের মধ্যে মাত্র ৯ জন শ্রমিক, যারা এক বছরের বেশি সময় ধরে চাকুরিরত, বলেছে যে তারা নিজেদের ইচ্ছায় চাকরি পরিবর্তন করতে পেরেছে;
- ⊗ ৫০ জন শ্রমিক বলছে যে তারা যে প্রক্রিয়ায় চাকরি পরিবর্তন করা সম্ভব তা জানেন,
- ⊗ ৪১ জন বলেছে যে প্রতিবন্ধকতায় তারা পারেননি। প্রতিবন্ধকতাগুলোর মধ্যে রয়েছে অন্তর্গত অনাপত্তি পত্র (এনওসি), পদত্যাগ পত্র এবং ঘুষ।

এক বার কাতারে ঢুকে গেলেই প্রবাসী শ্রমিকদের জন্য চাকরির শর্ত লঙ্ঘন অনেক বড় এক সমস্যা

- ⊗ ৪৫ জন শ্রমিকের দেশে থাকাকালীন চুক্তিবন্ধের সময় চুক্তিপত্রে উল্লিখিত বিবরণ এবং চাকরির কাজের মধ্যে কোনো মিল নেই; ২৭ জন শ্রমিক চুক্তিতে উল্লিখিত বেতনের চেয়ে কম বেতন পেয়েছে কাজ করার সময়;
- ⊗ পাঁচ জন শ্রমিক বলেছে তাদের চুক্তিপত্র মেয়াদকাল পূর্তির আগেই দ্রুত বাতিল হয়ে গিয়েছে;
- ⊗ ৫৮ জন বলেছে ওয়েজ থেফটের কথা; ২৭ জন শ্রমিক চুক্তিতে উল্লিখিত বেতনের চেয়ে ২৫% কম বেতন পেয়েছে; এবং,
- ⊗ ৬৯ জন অতিরিক্ত সময় বেশি কাজ করেছে, যার মধ্যে ৩৬ জন শ্রমিক যা আশা করেছিলো অতিরিক্ত মজুরি তা পায়নি।

কোম্পানিগুলো নিয়োগ এবং কর্মক্ষেত্রের পরিবেশের ক্ষেত্রে প্রবাসী শ্রমিকদেরকে একটি নিয়মিত ও যথাযথ সুরক্ষার বলয়ে রাখতে ব্যর্থ হয়েছে:

- ⊗ মাত্র দুই জন শ্রমিককে নিয়োগকর্তারা তাদের নিয়োগের সময় পরিশোধিত নিয়োগ ফি সম্পর্কে জিজ্ঞাসা করে; তাদের কাউকেই মূল্য ফেরত দেয়া হয়নি; এবং,
- ⊗ মাত্র ১৪ জন শ্রমিককে তাদের চাকুরিদাতা, কর্মক্ষেত্রের অথবা বাহিরের কোনো সংগঠন থেকে তাদের কর্মক্ষেত্রের অবস্থা সম্পর্কে জিজ্ঞাসা করা হয়।

অগ্রগতির পথে

- ⊙ শুধুমাত্র অল্পকিছু শ্রমিক (১৩ জন) তাদের বাসস্থানের পরিবেশ সম্পর্কে অভিযোগ করেছে;
- ⊙ এবং অল্পকিছু শ্রমিক (২০ জন) তাদের কর্মসংশ্লিষ্ট স্বাস্থ্য এবং সুরক্ষা নিয়ে চিন্তিত। বেশিরভাগ শ্রমিক (৬৮ জন) প্রয়োজনমত ওষুধ এবং চিকিৎসার সুবিধা পায়;
- ⊙ অবাধ চলাচলের স্বাধীনতা বেশিরভাগ ক্ষেত্রেই বাধাহীন; বেশিরভাগ শ্রমিকই (৬০ জন) তাদের সাথে তাদের পাসপোর্ট এবং পরিচয়পত্র এবং দরকারি কাগজপত্র রাখতে পারে, এবং মাত্র ৫ জন শ্রমিক চলাচলে বাধা বা কারফিউ এর কথা বলেছে।

সুপারিশমালা

সকল প্রতিষ্ঠান যারা কাতারে কাজ করেছে অবশ্যই কাতার ২০২২ থেকে প্রাপ্ত শিক্ষা ইউএন গাইডিং প্রিন্সিপালস অন বিজনেস অ্যান্ড হিউম্যান রাইটস এর আলোকে কাজে লাগাবে, এবং

- ➔ সরাসরি নিয়োগপ্রাপ্ত এবং পরোক্ষ চুক্তিবদ্ধ (সাবকন্ট্রাক্ট) শ্রমিকদের পুরো নিয়োগ প্রক্রিয়া চালাকালীন সময় ধরে, যার মধ্যে চাকরিতে যোগদান এবং কাজ শুরু করার সময় হতে, নিয়মিত সাক্ষাৎকার নিয়ে শ্রমিকদের যথাযথ সুরক্ষা এবং কাজের পরিবেশ বোঝার জন্যে শাস্তিমূলক ব্যবস্থা গ্রহণ না করার নিশ্চয়তা থাকবে।
- ➔ ধরা যাক যে শ্রমিকরা নিয়োগপ্রাপ্তির জন্যে নির্দিষ্ট ফি প্রদান করেছে (তারা চাকরিটি কোনো নিয়োগদানকারী প্রতিষ্ঠান থেকে পেয়েছে কিনা সেটা বিবেচনা না করে) সেক্ষেত্রে এই চর্চার ব্যাপকতা বিবেচনা করে অর্থ ফেরত দেয়ার প্রতিশ্রুতি দিতে হবে। সবচেয়ে উত্তম হতে পারে, যদি পুরো সরবরাহ শৃঙ্খলে (সাপ্লাই চেইনে) তাদের প্রমাণ বা দলিলপত্র এবং ক্যাসকেড স্ট্যাণ্ডার্ড না-ও থাকে তবুও পরোক্ষ চুক্তিবদ্ধ শ্রমিকদেরকেও এর আওতায় আনতে হবে।
- ➔ শাস্তির ভয়ভীতি বা অতিরিক্ত প্রশাসনিক বামেলা বা অর্থপ্রদানের প্রয়োজন ছাড়াই কাতারের শ্রম আইনের সাথে সঙ্গতি রেখে পৃষ্ঠপোষক বদলের আবেদন করার প্রক্রিয়া সম্পর্কে তারা সচেতন তা নিশ্চিত করতে কর্মীদের সাথে তাদের নিজস্ব ভাষায় সক্রিয়ভাবে যোগাযোগ করা;
- ➔ আনুষ্ঠানিক অভিযোগ দায়েরের একটি কার্যকর পদ্ধতি প্রতিষ্ঠা করা, এবং এমন একটি পরিবেশ তৈরি করা যেখানে সমস্ত কর্মীরা একটি স্বচ্ছ প্রক্রিয়ার মাধ্যমে তাদের উদ্বেগ প্রকাশ করতে পারে এবং আস্থার সাথে প্রতিকার চাইতে পারে;
- ➔ সমস্ত ব্যবসায়িক অংশীদার, চুক্তিবদ্ধ পরিষেবা প্রদানকারী এবং রিক্রুটিং এজেন্সিগুলোকে একসাথে গঠনমূলকভাবে যুক্ত করা; সমস্ত পরোক্ষ চুক্তিবদ্ধ কর্মীদের সুরক্ষা দেওয়ার জন্য প্রত্যাশিত শ্রম মানদণ্ডগুলোর রূপরেখা তৈরি করা এবং স্বচ্ছতার ভিত্তিতে নিয়োগ এবং শ্রমিকদের কল্যাণের নীতিগুলিকে সম্মুখ রাখা এবং শোষণমূলক পরিস্থিতিগুলোর তদন্ত, প্রতিকার এবং উন্নত করা নিশ্চিত করা; এবং
- ➔ নিয়মিতভাবে মানবাধিকার ঝুঁকির মূল সূচকগুলির তথ্য প্রকাশ করা, যার মধ্যে রয়েছে: চাকরিতে নিয়োগের ফি প্রদানকারী কর্মীদের সংখ্যা এবং জাতীয়তা এবং ফেরতপ্রদানকৃত অর্থের পরিমাণ; কার্যকর পদ্ধতি, তদন্তের মাধ্যমে অভিযোগ গ্রহণ এবং এর ফলাফল; চাকরি পরিবর্তনের আবেদন এবং প্রত্যাখ্যানের সংখ্যা; এবং, ব্যবসায়িক অংশীদারদের কাছ থেকে একই প্রত্যাশা করা।

কাতার সরকারের উচিত

- ➔ কাতারে পরিচালিত ব্যবসা প্রতিষ্ঠানগুলো যেন শ্রম আইন অনুসারে শ্রমিকদের অধিকারকে সম্মান করে তা নিশ্চিত করে তার জন্য ধারাবাহিক এবং অর্থপূর্ণভাবে সংস্কার বাস্তবায়ন করা; এবং
- ➔ সরকারী মালিকানাধীন জায়গা, পরিবহন কেন্দ্র এবং নির্মাণ প্রকল্পগুলোতে পরিষেবা প্রদানের জন্য বেসরকারী সংস্থাগুলোর সাথে চুক্তি করার সময় তাদের (কাতার সরকারের) নিজেদের ভূমিকা সম্পর্কে জানা; তারা তাদের পুরো সরবরাহ শৃঙ্খল (সাপ্লাই চেইন) জুড়ে ধারাবাহিকভাবে শ্রমিক কল্যাণের মানদণ্ড নিশ্চিত করে; এবং, তাদের পরোক্ষ চুক্তিবদ্ধ জনশক্তির অধিকারকে যেন সম্মান করা হয় তা নিশ্চিত করতে নিয়মিত পরিদর্শন করা।

কাতারের ক্ষতিপূরণ করতে এবং ২০২২ সালের পরবর্তী অনুষ্ঠানগুলোর ক্ষতি কমাতে, ফিফার উচিত

- ➔ অবিলম্বে নাগরিক সমাজের অনুরোধ পূরণের জন্য প্রতিশ্রুতিবদ্ধ হওয়া এবং ২০২২ বিশ্বকাপের প্রস্তুতিতে অধিকার লঙ্ঘনের শিকার অভিবাসী শ্রমিকদের জন্য ব্যাপক প্রতিকারমূলক কর্মসূচির জন্য তহবিলে অনুদান দেয়া;
- ➔ কাতার বিশ্বকাপ ২০২২ এর অভিযোগ দায়ের প্রক্রিয়ার অধীনে দায়ের করা মানবাধিকারের অভিযোগের বিষয়ে স্বচ্ছভাবে প্রতিবেদন করা, এবং মামলাগুলি তদন্ত ও প্রতিকার করার প্রতিশ্রুতি দেয়া;
- ➔ ভবিষ্যতে অনুষ্ঠিতব্য অনুষ্ঠানগুলোতে এবং পরিষেবা প্রদানকারীদের চুক্তির সময়ে মানবাধিকার রক্ষায় যথাযথ পদক্ষেপ গ্রহণ প্রক্রিয়া শক্তিশালীকরণ; এবং
- ➔ মানবাধিকারের প্রতি ফিফা-এর দৃষ্টিভঙ্গি এবং কীভাবে এটি অপব্যবহার প্রশমন ও প্রতিকার করতে চায় সে সম্পর্কে জনসাধারণের সম্মুখে তা প্রচারে প্রতিশ্রুতি দেয়া।

কাতার এবং ফিফা বিশ্বকাপ

কাতার ২০২২ বিশ্বকাপের পূর্ববর্তী বছরগুলোতে, স্থানীয় এবং বহুজাতিক প্রতিষ্ঠান, হোটেল ব্র্যান্ড, বড় নির্মাণ প্রতিষ্ঠান এবং সেবামূলক প্রতিষ্ঠানগুলো যে অভিবাসী কর্মীদের শোষণের সাথে জড়িত এবং এ থেকে লাভবান হয়েছিল তা গণমাধ্যম এবং সুশীল সমাজ ব্যাপক আকারে প্রকাশ করেছে। কর্মস্থলের অবস্থা এবং নিয়োগের ক্ষেত্রে অভূতপূর্ব যাচাই-বাছাইয়ে কাতারের শ্রম আইনে ধীরে ধীরে সংস্কার করা হয়েছে কিন্তু তার বাস্তবায়ন ছিল অপরিপূর্ণ। প্রায় সর্বজনীন এবং বিভিন্ন সেক্টর জুড়ে, উদাহরণস্বরূপ, আন্তর্জাতিক মান অনুযায়ী কাতারে অভিবাসী শ্রমিকদের অধিকারকে সম্মান করার ক্ষেত্রে ব্যবসায়ীদের দায়িত্ববোধ ছিল দুঃখজনক। টুর্নামেন্টের আগ দিয়ে এই অঞ্চলে উল্লেখযোগ্য শিল্প সম্প্রসারণের মধ্যে, প্রতিষ্ঠানগুলো মানবাধিকার রক্ষায় অর্থপূর্ণ ও যথাযথ ব্যবস্থা নিতে বা তাদের সম্ভাব্য মানবাধিকারের প্রভাবগুলি চিহ্নিত করতে ধারাবাহিকভাবে ব্যর্থ হয়েছিল। ২০২২ সালের মে মাসে, অ্যামনেস্টি ইন্টারন্যাশনাল দেখেছিল যে এই বিশ্বকাপ গোটা কাতার জুড়ে শ্রমিকদের ঝুঁকির মধ্যে ফেলবে যা ফিফার আগেই বুঝেছিল, যার ফলে তারা এই শ্রম অধিকার লঙ্ঘনকে “অনুমানযোগ্য এবং প্রতিরোধযোগ্য” বলে অভিহিত করে। তবুও, সমাপনী অনুষ্ঠানের সাথে সাথে বিশ্বের মনোযোগ চলে গেছে অন্যদিকে। গোটা ফুটবল বিশ্ব এখন তাকিয়ে আছে ২০২৬ এবং কানাডা, মার্কিন যুক্তরাষ্ট্র এবং মেক্সিকোর দিকে, তারা নিশ্চয়ই অভিবাসী কর্মীদের অবহেলা করবে না যারা কাতার ২০২২-এর সাফল্য নিশ্চিত করতে কঠোর পরিশ্রম করেছিল এবং প্রতিকারের আহ্বানকে সমর্থন করবে।

নির্মাণ এবং অভিবাসন বিস্তার

২০২২ সালের নভেম্বর এবং ডিসেম্বরে, কাতার ২০২২ বিশ্বকাপে ১.৪ মিলিয়ন ভক্তকে স্বাগত জানায় দোহা। বত্রিশটি দল, কর্পোরেট পৃষ্ঠপোষক, সরকারি প্রতিনিধিদল এবং ফিফা কর্মকর্তারা আটটি অত্যাধুনিক খেলার মাঠে ম্যাচ দেখার জন্য একত্রিত হয়েছিল, বিলাসবহুল হোটেলে অবস্থান নিয়ে। ফিফার সিইও জিয়ান্নি ইনফ্যান্টিনো এই প্রতিযোগিতাটিকে “সর্বকালের সেরা” হিসাবে প্রশংসা করেছিল এবং বলা হয় যে ফিফা পূর্বের রেকর্ড ভেঙে সর্বমোট ৭.৫ বিলিয়ন মার্কিন ডলার উপার্জন করেছে। ফিফা ছাড়াও, কাতার বিশ্বকাপ বিভিন্ন সেক্টরে স্থানীয় এবং বহুজাতিক কোম্পানি উভয়ের জন্যই লাভজনক হিসেবে প্রমাণিত হয়েছে, বিশেষ করে ঠিকাদার, পরিবহন, অবকাশ ও আবাসন সুবিধা সম্প্রসারণ ও নির্মাণের মাধ্যমে, হোটেল ব্র্যান্ডগুলি কাতারের ১৫০টি নতুন হোটেল, পরিবহন, নিরাপত্তা প্রদানকারী প্রতিষ্ঠান এবং খাবার সরবরাহকারী প্রতিষ্ঠান নগদ টাকা উপার্জন করতে চেয়েছে।

কাতার ২০২২ বিশ্বকাপ আয়োজনের জন্য একবিংশ শতাব্দীর বৃহত্তম শ্রম অভিবাসন সংহতির প্রয়োজন ছিল। অবকাঠামোতে কাতারের কথিত ২২০ বিলিয়ন মার্কিন ডলার ব্যয় করতে যে সময় লেগেছিল, ২০১০ থেকে ২০২২ সালের মধ্যে কাতারের জনসংখ্যা এক মিলিয়নেরও বেশি বেড়ে যায়, যার বেশিরভাগই দক্ষিণ এশিয়া, দক্ষিণ পূর্ব এশিয়া এবং পূর্ব আফ্রিকা থেকে শ্রমিকরা দোহায় আসেন কর্মসংস্থানের সুযোগ থেকে লাভবান হতে। অতি সম্প্রতি, নিরাপত্তা এবং আতিথেয়তার মতো খাতগুলো টুর্নামেন্ট চলাকালীণ এবং তার আগের কয়েক মাস আগত দর্শকদের খাদ্য ও পানীয় সরবরাহ করার জন্য তাদের কর্মশক্তি বাড়ায়। বছরের পর বছর ধরে সুশীল সমাজের প্রচার অভিযান এবং কাতার সরকারের ইতিবাচক পদক্ষেপ, ২০১৮ থেকে আন্তর্জাতিক শ্রম সংস্থার সাথে একটি যৌথ চুক্তি বাস্তবায়ন এবং শ্রম আইনের সংস্কারসহ সমস্ত ইতিবাচক পরিবর্তনের বেশিরভাগই সে বছর শ্রমিকদের কাছে পৌঁছাতে ব্যর্থ হয়েছে।

রিসোর্স সেন্টার প্রবাসী শ্রমিকদের অধিকার লঙ্ঘনের ১৬৭ টি ঘটনা পর্যবেক্ষণ করেছে, যখন হোটেলগুলো চাকরির সুযোগের ঘোষণার দ্বারপ্রান্তে এবং শ্রমিকদের নিজেদের দেশে কর্মস্থলে নিয়োগের তোড়জোড় চূড়ান্তে পৌঁছেছে।

শ্রম অধিকার লঙ্ঘন নথিভুক্তকরণ

২০১৪ সাল থেকে, রিসোর্স সেন্টারের তথ্যভান্ডার দেখায় যে টুর্নামেন্টের আটটি স্টেডিয়ামের প্রতিটিতে নির্মাণ বা নিরাপত্তা শ্রমিকদের শ্রমশোষণের অভিযোগ রয়েছে। এর অর্থ হল প্রতিটি ম্যাচ শোষণের পটভূমিতে সংঘটিত হয়েছে, যার মধ্যে নিয়োগ ফি প্রদান, মজুরি চুরি, বিপজ্জনক কর্মস্থল এবং জোরপূর্বক শ্রম রয়েছে।^১



২০টি ঘটনা আল বাইত
১৯টি ঘটনা লুসাইল
১২টি ঘটনা আল জানউব
১১টি ঘটনা খালিফা আন্তর্জাতিক আহমাদ বিন আলি
১০টি ঘটনা এডুকেশন সিটি
৯টি ঘটনা আল থুমামা
৯টি ঘটনা
৫টি ঘটনা ৯৭৪

উদ্বোধনের আগের বছর, রিসোর্স সেন্টার আন্তর্জাতিক এবং জাতীয় মাধ্যম, বেসরকারি সংস্থা এবং ট্রেড ইউনিয়নের প্রতিবেদন থেকে কাতারে শ্রম অধিকার লঙ্ঘনের ১৬৭টি ঘটনা চিহ্নিত করেছে; বিশ্বকাপ স্টেডিয়াম এবং কর্মক্ষেত্রে ৩৭ টি ঘটনায় শ্রমিকরা ভুক্তভোগী হয়েছে:



২০২২ সালের অক্টোবরে, শ্রম অধিকার লঙ্ঘনের অভিযোগের পর ফরাসি দলের হোটেল থেকে নিরাপত্তা সংস্থা ইউএসএস-কে বদলি করা হয়েছিল। নভেম্বর ২০২২-এ, আটটি হোটেল ব্র্যান্ড, যেখানে ফুটবল দল ছিল, তাদের প্রতিষ্ঠানে বা মধ্যপ্রাচ্যে সরবরাহ কিংবা নিয়োগের প্রক্রিয়ায় শ্রম অধিকার লঙ্ঘনের সাথে জড়িত ছিল। বিশ্বকাপের ভেন্যুতে দায়িত্ব পালনের সময় নভেম্বর ও ডিসেম্বরে দুইজন শ্রমিক মারা যান: সালাম পেট্রোলিয়ামে নিযুক্ত একজন বেনামী ফিলিপিনো নাগরিক সৌদি দল হোটেলের র‍্যাম্প থেকে পড়ে মারা যান এবং জন জুয়ে কিবু নামে আল শাইয়ান নিযুক্ত একজন নিরাপত্তারক্ষী লুসাইল স্টেডিয়ামের উঁচু জায়গা থেকে পড়ে যান। দুটো প্রতিষ্ঠানের মধ্যে কাউকেই জবাবদিহির আওতায় আনা হয়নি, যদিও সালাম পেট্রোলিয়াম কাতারে একটি চলমান মামলায় জড়িত। ১৮ ডিসেম্বর চূড়ান্ত বাঁশি বাজানোর পর থেকে রিসোর্স সেন্টার বিশ্বকাপে নিযুক্ত শ্রমিকদের ওপর শ্রম অধিকার লঙ্ঘনের যে প্রভাব পড়েছে তা লিপিবদ্ধ করে আসছে, যার মধ্যে উল্লেখযোগ্য হচ্ছে আটক ও প্রত্যাবর্তন, মজুরি চুরি এবং নিঃস্বতা।

১ গণমাধ্যমে প্রকাশিত প্রতিবেদনে ব্যবসা প্রতিষ্ঠান কর্তৃক সংঘটিত নির্যাতনের অভিযোগ আমাদের তথ্যভান্ডারে যুক্ত করা হয়েছে। এই সংখ্যাগুলো শুধুমাত্র একটি খতিয়ান অংশ কেননা আমরা জানি যে নির্যাতনের অভিযোগ করতে গেলে শ্রমিকরা বাধার সম্মুখীন হয়। "কেস" অর্থ আলাদা আলাদা কিছু ঘটনা যেখানে প্রতিষ্ঠান কিংবা এজেন্সি শ্রমিক বা শ্রমিক দলকে নির্যাতনের অভিযোগে অভিযুক্ত, অথবা যেখানে সাপ্লাই চেইনের অন্যান্য পর্যায়ে শ্রমিকরা নির্যাতিত। আরও তথ্যের জন্য আমাদের মেথোডলজি দেখুন এখানে।

প্রতিকারের সুযোগ

টুর্নামেন্টের সাথে শ্রম অধিকারের স্পষ্ট ঝুঁকি যুক্ত থাকা সত্ত্বেও ফিফা এবং জাতীয় ফুটবল অ্যাসোসিয়েশনগুলো প্রবাসী শ্রমিকদের অধিকার লঙ্ঘনের প্রতিকারের বিষয়ে ব্যাপকভাবে নীরব ছিল। ফিফা দেরিতে হলেও তাদের মার্চ ২০২৩ সম্মেলনে **আন্তর্জাতিক অধিকারবিষয়ক গোষ্ঠীর আহ্বানে** ব্যাপক প্রতিকার কার্যক্রমে অংশগ্রহণ করার বিষয়ে শুধুমাত্র আলোচনা করতে **সম্মত হয়েছিল**। তারা এখনো এসব বাস্তবায়নে রাজি হয়নি। যোগ্যতা অর্জনের পর রিসোর্স সেন্টার যোগাযোগ করলে, বেশিরভাগ ফুটবল অ্যাসোসিয়েশন তাদের **মানবাধিকারের দায়িত্ব এবং যথাযথ ব্যবস্থা গ্রহণের পরিকল্পনার বিষয়ে নীরব ছিল**। শুধুমাত্র সামান্য কিছু প্রতিষ্ঠান তখন থেকে অতিমাত্রায় প্রতিশ্রুতি বা বিবৃতি দিয়ে এসেছে। এই প্রতিবেদনের জন্য গৃহীত শ্রমিকদের সাক্ষাৎকার থেকে প্রাপ্ত অভিজ্ঞতার বর্ণনাগুলো আন্তর্জাতিক অনুষ্ঠানে অংশগ্রহণ এবং ফিফার সদস্যপদ পাওয়া ফুটবল অ্যাসোসিয়েশনগুলোর জন্য জাগরনী ডাক হতে পারত; মানবাধিকারের প্রতি সম্মান নিশ্চিতকরণে পদক্ষেপ না নেয়ার দায় থেকে তারা মুক্ত নয়। ফুটবল অ্যাসোসিয়েশনগুলোর উচিত তাদের অংশগ্রহণের কারণে সৃষ্ট ঝুঁকির বিষয়ে এবং টুর্নামেন্ট চলাকালীন দলগুলোকে সেবা প্রদানকারী প্রতিষ্ঠানের শ্রমিকদের ওপর সত্যিকারের ক্ষতিসমূহের প্রভাবের বিষয়ে স্বচ্ছ হওয়া। শুধুমাত্র তখনই অ্যাসোসিয়েশনগুলো শ্রমিকদের জন্য, যারা দোহায় থাকা সম্ভব করতে চায়, ব্যাপক এবং যথাযথ প্রতিকার এবং ক্ষতিপূরণ নিশ্চিত করতে পারে।

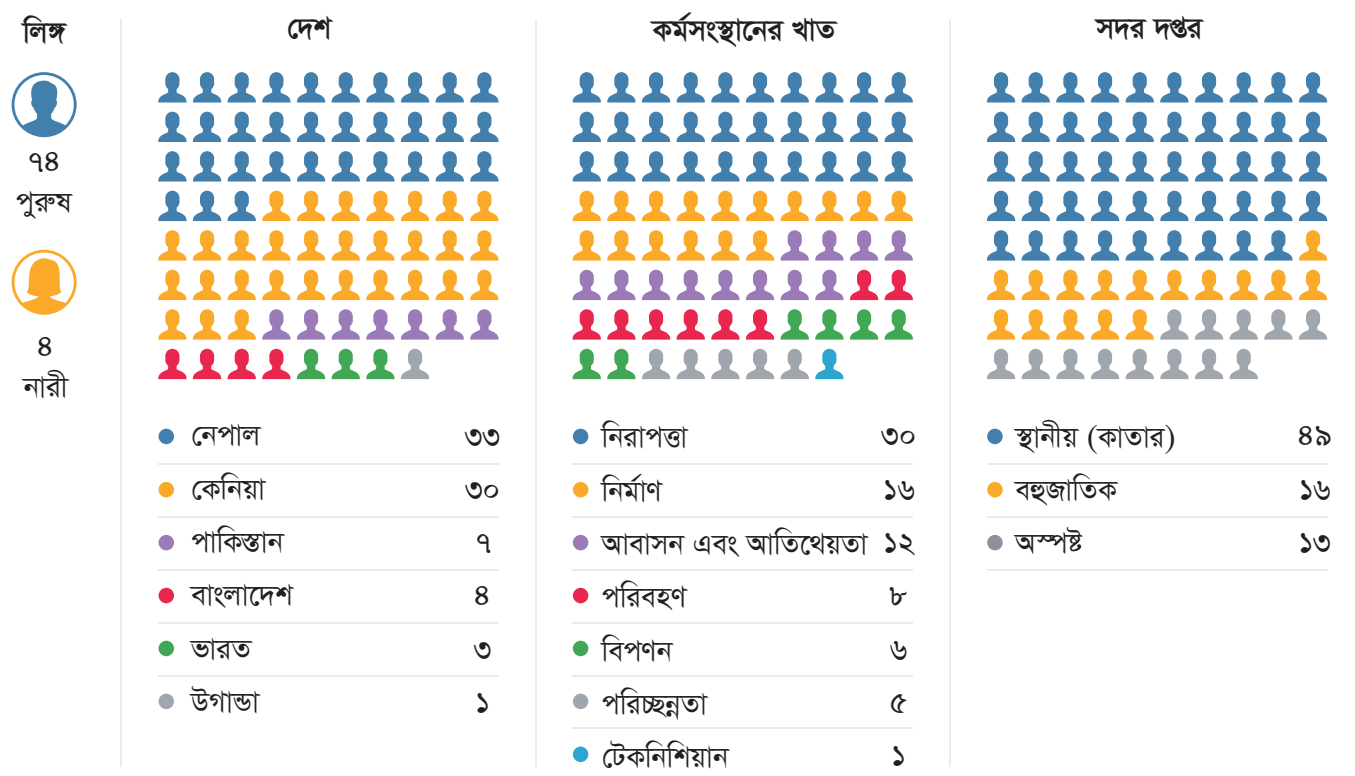


সাক্ষ্য সংগ্রহ

এই সারসংক্ষেপটি অক্টোবর ২০২২ থেকে জানুয়ারী ২০২৩ এর মধ্যে অন্তত আংশিক বা সম্পূর্ণভাবে কাতারে নিযুক্ত অভিবাসী শ্রমিকদের কাছ থেকে সংগৃহীত সাক্ষাৎকারের তথ্যের উপর ভিত্তি করে তৈরি করা (এখানে [সমীক্ষা দেখুন](#))। দক্ষিণ এশিয়া এবং পূর্ব আফ্রিকার মোট ৭৮ জন শ্রমিকের সাক্ষাৎকার নেওয়া হয়েছিল। তারা নির্মাণ, হোটেল, পরিবহন এবং নিরাপত্তাসহ বিভিন্ন শিল্প ও পেশায় কমপক্ষে ৫৩টি প্রতিষ্ঠানে নিযুক্ত ছিল; ১৬ জন শ্রমিক বহুজাতিক কোম্পানিতে নিযুক্ত ছিল। ২০২৩ সালের মার্চ থেকে মে মাসের মধ্যে অংশীদার সংস্থা: বরুন ঘিমির, মানবাধিকার আইনজীবী; ইকুইডেম; জাস্টিস প্রজেক্ট পাকিস্তান এবং ট্রেস কেনিয়া - সাক্ষাৎকারগুলো নিয়েছিল।

অভিবাসী শ্রমিকদের যারা নিজেদের অভিজ্ঞতার কথা প্রকাশ্যে বলে তাদের বিরুদ্ধে প্রতিশোধ নেওয়ার ঝুঁকি থাকার কারণে, এই প্রতিবেদনে কোনও কর্মী, নিয়োগকারী সংস্থা বা কর্মক্ষেত্রের নাম নেই, যদিও দাপ্তরিক কাতার ২০২২ ফিফা বিশ্বকাপের ঠিকাদারদেরকে সাক্ষ্যে কমপক্ষে ২০ বার উল্লেখ করা হয়েছে, সহ ঠিকাদারদের চারবার নাম দেওয়া হয়েছে। ১৭ জন কর্মী সাক্ষাৎকার গ্রহণকারীদের বলেছিলেন যে তাদের বিশ্বকাপ স্টেডিয়াম বা প্রশিক্ষণ স্থলে মোতায়ন করা হয়েছিল। বেশিরভাগ উত্তরদাতা সম্পূর্ণ বা আংশিকভাবে সরকারী মালিকানাধীন বা পরিচালিত প্রতিষ্ঠানে কাজ করেছেন। গবেষক এবং সাক্ষাৎকার গ্রহণকারীদের নিরাপত্তার জন্য আরও অংশীদারদের নাম দেওয়া হয়নি।

নাম প্রকাশ না করার নিশ্চয়তা সত্ত্বেও, কর্মীরা তাদের অভিজ্ঞতার কথা বলতে দ্বিধা বোধ করছিলেন। যেহেতু সাক্ষাৎকার গ্রহণকারীরা নারী শ্রমিকদের, বিশেষ করে, তাদের নিরাপত্তার বিষয়ে আশ্বস্ত করতে পারেনি, তাই নমুনাটি পুরুষ কর্মীদের অভিজ্ঞতা দিয়ে ঠাসা। সাক্ষাৎকারগুলো ছয়টি ক্ষেত্রের উপর দৃষ্টি নিবদ্ধ করে: নিয়োগ; কর্মসংস্থানের শর্তাবলী; জীবনযাপনের অবস্থা; স্বাস্থ্য এবং নিরাপত্তা; চলাচল এবং মত প্রকাশের স্বাধীনতা; এবং, প্রতিনিধিত্ব ও প্রতিকার। পরবর্তী বিভাগে শ্রম নির্যাতনের অভিজ্ঞতালব্ধ সূচক এবং শ্রেণির বিশ্লেষণ প্রদান করা হয়েছে।



২ গণ প্রতিবেদনের মাধ্যমে পরীক্ষিত; অথবা ফিফা/ বা সুপ্রিম কমিটি ফর ডেলিভারি অ্যান্ড লিগ্যাসি কর্তৃক প্রদানকৃত বক্তব্য।

বিশ্বকাপ চলাকালীন দোহা: “এই বিশাল আয়োজনগুলো আমাদের জন্য নয়”

বেশিরভাগ শ্রমিক একটি আন্তর্জাতিক বিশাল-ক্রীড়া অনুষ্ঠানের অংশ হতে পেরে আনন্দিত ছিল। যদিও মাত্র ৩৪ জন একটি খেলা সরাসরি দেখেছেন, বেশিরভাগই মোবাইল ফোনে দেখেছে, এবং অনেকে এর জন্য দীর্ঘ সময়ের জন্য কাজ থেকে ছুটি নিতে অক্ষম ছিলেন। একজন নেপালি পরিচ্ছন্নকর্মীকে বলা হয়েছিল যে সে যদি কোনো খেলায় অংশ নেয় তাহলে তিন দিনের বেতন কাটা হবে; অন্য একজন নেপালি শ্রমিক বলেছেন যে তার অনিয়মিত অবস্থার অর্থ হল তিনি গ্রেপ্তার এবং দেশে প্রত্যাবর্তনের ভয়ে তার বাসস্থান ছেড়ে যেতে পারবেন না। কর্মীরা বর্ণনা করেছেন যে তারা যে সমস্ত ভক্ত এবং দলগুলোর দেখাশোনা করেন তাদের থেকে অনেকাংশে বিচ্ছিন্ন রয়েছেন। তারা কাতারে ফিরবেন কিনা জানতে চাইলে ২৬ জন ফেরত আসবেন না বলে জানান। যদিও এই অনুষ্ঠান সকলের জন্য আয়োজন করা হয়েছিল, বেশিরভাগ শ্রমিক নিজেদের এবং অনুষ্ঠানের মধ্যে দূরত্ব সম্পর্কে তীব্রভাবে সচেতন বলে মনে হয়েছিল, যা কাতারে অভিবাসী শ্রমিকদের বিপরীতে মূলধারার সমাজের সাথে বৈষম্য এবং বঞ্চিত হওয়ার বিষয়টিকে প্রকাশ করে।

“আমি ২০১৯ সাল থেকে নিরাপত্তা প্রহরী হিসাবে কাতারে কাজ করছি... এই বড় আয়োজনগুলো আমাদের জন্য নয়। আমরা শুধু কাজ করি এবং একবার আমাদের কাজ হয়ে গেলে আমরা এর অংশ নই।”

নেপালি নিরাপত্তারক্ষী

“আমি দেখিনি, এটা আমার মতো কারো নাগালের বাইরে ছিল। খুব ব্যয়বহুল এবং এটি কেবল অর্থের বিষয় নয়, এমনকি যারা চেয়েছিলেন তারা খেলা দেখার জন্য টিকিট পাননি।”

নেপালি নির্মাণ শ্রমিক

সংক্ষিপ্ত বিবরণ

নির্ধাতনের ধরণ	শ্রমিকের সংখ্যা
কর্মসংস্থানের শর্ত লঙ্ঘন	৭৬
নিয়োগের ফি-নির্ধারণ	৭৩
চলাচল, মতপ্রকাশ এবং অ্যাসোসিয়েশনের মৌলিক স্বাধীনতা অস্বীকার	৫৩
ভীতি বা হুমকি	৩৫
পর্যাপ্ত বাসস্থানের অধিকার	২১
পেশাগত স্বাস্থ্য ও নিরাপত্তা লঙ্ঘন	২০

নিয়োগ ফি প্রদান

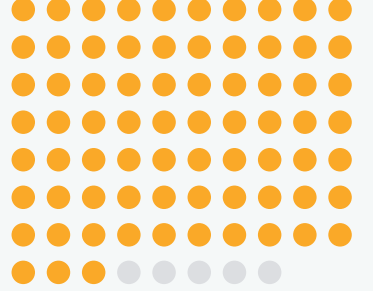
নিয়োগের ফি ধার্য করা হল শোষণের একটি মূল উপাদান, যার ফলে শ্রমিকদের জন্য জ্বরদস্তিমূলক পরিস্থিতি তৈরি হয় যারা ভ্রমণের সুবিধার্থে বা কর্মসংস্থান পেতে ঋণ নেয়। আন্তর্জাতিক মান দ্ব্যর্থহীন: কোনো শ্রমিকেরই চাকরির জন্য অর্থ প্রদান করা উচিত নয় এবং নিয়োগের খরচ নিয়োগকর্তারই বহন করা উচিত (যার আরেক নাম এমপ্লয়ার পেস প্রিন্সিপাল)। আইএলও নিয়োগের ফি-র আনুষ্ঠানিক খরচ (সংস্থ্যাগুলিকে অর্থপ্রদান বা বিমান ভাড়া, কর্ম পোশাকের জন্য) এবং অনানুষ্ঠানিক খরচ (ঘুষ) উভয়ই অন্তর্ভুক্ত করেছে।

“[কাঠমান্ডুর এজেসি কর্মী] প্রায় ৩০+ কর্মীদের একটি ভিডিও তৈরি করেছেন যেখানে তারা আমাদের বলতে বাধ্য করেছে যে আমরা কাজের জন্য অর্থ প্রদান করিনি এবং শুধুমাত্র ১০০০০ নেপালি রুপি প্রদান করেছি। আমি জিজ্ঞাসা করলাম কেন এটি করা হলো, তারা আমাকে বলল যে আমার যদি এতে সমস্যা হয় তবে আমি চলে যেতে পারি। তারা আমাদেরকে এ বিষয়ে না বলার জন্য বলেছে কারণ তাদের কাছে আমাদের বিরুদ্ধে প্রমাণ রয়েছে এবং আমাদের মিথ্যাবাদী বলা হবে এবং আমরা তা প্রমাণ করতে পারব না।” - দোহার একটি প্রধান পরিবহন কেন্দ্রে পণ্য বহনকারী

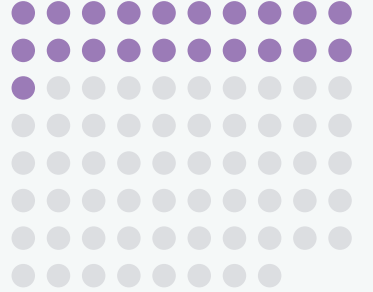
কাতারে নিয়োগ ফি-আরোপ করা অবৈধ, তবে নিজ নিজ দেশে শ্রমিকরা ব্যাপকভাবে এই ফি প্রদান করে থাকে। উদ্বেগজনকভাবে, এই প্রতিবেদনের জন্য সাক্ষাৎকার নেওয়া বেশিরভাগ শ্রমিক কাতারে কর্মসংস্থান লাভের জন্য অর্থ প্রদান করেছে, যেখানে নিয়োগকর্তারা এসব ঘটনা উন্মোচনে বা শ্রমিকদের অর্থ ফেরত দেওয়ার জন্য কোনো পদক্ষেপ নিচ্ছে না। ৭৮ জন কর্মীদের মধ্যে ৭৩ জন তাদের কাজ পাওয়ার জন্য একটি ফি প্রদান করেছেন, যার মধ্যে ২১টি ফি প্রদান কর্ম শুরুর এক বছরের মধ্যে দাবি করা হয়েছে, যেভাবে বিশ্বকাপের আগে নিয়োগ ফির দাবি পূরণের সময়স্যার সমাধান করা হয়েছিল। পেমেন্টের পরিমাণ ১৮৪ থেকে ৪৬৭০ মার্কিন ডলারের মধ্যে, যা শ্রমিকদের মাসিক বেতনের তুলনায় অনেক গুণ বেশি। শ্রমিকরা তাদের নিজ দেশের সরকার কর্তৃক নির্ধারিত ন্যূনতম আইনি খরচের থেকেও বেশি ফি প্রদান করেছিল এবং জোরপূর্বক তাদের স্বাক্ষর অথবা সাক্ষির বক্তব্য লিপিবদ্ধ করা হয়েছে যা এর সম্পূর্ণ পরিপন্থি। অনেকে কোনো প্রমাণ ছাড়াই সীমার অতিরিক্ত চার থেকে ৩০ গুণের মতো অর্থ প্রদান করেছে; কোনো শ্রমিকের কাছেই সত্যিকার অর্থে প্রদত্ত টাকার কোনো রসিদ ছিল না, কমপক্ষে ১১ জন শ্রমিকের কাছে ভুয়া রসিদ রয়েছে এবং বেশিরভাগ অর্থ প্রদান নগদে করা হয়েছে।

অভিবাসী শ্রমিক, তাদের পরিবার এবং বন্ধুদের উপর নিয়োগ ফি-এর মানসিক এবং আর্থিক প্রভাব স্পষ্ট ছিল। আটচল্লিশ জন কর্মী তাদের ফি-এর টাকা জোগান দেয়ার জন্য ঋণ নিতে বাধ্য হয়েছিল, তাদের মধ্যে প্রায় অর্ধেক (২৫) পরিবারের সদস্য বা বন্ধুদের কাছ থেকে ধার নিয়েছিল। একজন শ্রমিক একটি ব্যাংক ঋণ পেয়েছিলেন এবং তার ভাইদের কাছ থেকে ধার নিয়েছিলেন, যারা নিজেরাই ঋণ নিয়েছিলেন। আরেক শ্রমিক তার বোনের গয়না বিক্রি করতে বাধ্য হন। অনেকগুলি ঋণ অত্যন্ত উচ্চ সুদের হারে মঞ্জুর করা হয়েছিল, একজন কর্মী তার এক সহকর্মীর কাছ থেকে ২৪% সুদে ঋণ নেন। মাত্র ছয়জন শ্রমিক ঋণ নেননি কারণ তারা আগে বিদেশে কাজ করে সঞ্চয়ের টাকা কাজে লাগাতে পেরেছেন।

৭৮ জন শ্রমিকের মধ্যে ৭৩ জন চাকরি পাওয়ার জন্য নিয়োগ মূল্য প্রদান করেছেন;



কর্ম-শুরুর জন্য এক বছরের মধ্যে ২১ জন ফি প্রদান করেন;



ফি প্রদান
১৮৪ এবং ৪৬৭০ মার্কিন
ডলারের মধ্যে; এবং



খরচ জোগান দেয়ার জন্য ৪৮ জন শ্রমিক ঋণ নিয়েছিল; ২৫ জন পরিবার এবং বন্ধুদের কাছ থেকে ধার করা



“হ্যাঁ, আমাকে একজন স্থানীয় ঋণদাতার কাছ থেকে ৩৬% সুদ হারে একটি ঋণ নিতে হয়েছিল সুদের হার খুব বেশি ছিল। আমি আমার পরিবারের বড় ছেলে। আমার কাঁধে অনেক দায়িত্ব। আমার পরিবারের যত্ন নেওয়ার জন্য যা করতে পারি আমাকেই করতে হবে। আমি এখানে আসার ছয় মাস আগে খুব পরিশ্রম করেছি। পকেট থেকে এক রিয়্যালও খরচ করতে ভয় পেতাম।”

- পাইপ প্রতিস্থাপনকারী নেপালি শ্রমিক

অনেককেই কম বেতনের বিপরীতে প্রচুর পরিমাণে ঋণ পরিশোধ করতে হয়। একজন বাংলাদেশি নিরাপত্তা প্রহরী বলেছেন: “এটি আমার জন্য একটি খারাপ অভিজ্ঞতা ছিল। প্রতি মাসে আমি ২০,০০০ টাকা ঋণের জন্য পরিশোধ করেছি। এবং আমার পরিবারও (বাবা-মা, স্ত্রী এবং একটি মেয়ে) আছে যাদের জন্য প্রতি মাসে প্রায় ১০,০০০ টাকা খরচ হয়। আমার বেতন ছিল মাত্র ৩২,০০০ টাকা। সুতরাং, আপনি বুঝতে পারছেন যে প্রভাব কি ছিল।” বেশির ভাগ শ্রমিক বলেছে, তারা আর কখনো ঋণ নেবে না।

সমস্যাজনকভাবে, যে শ্রমিকরা বিশ্বকাপের জন্য স্বল্প-মেয়াদের ভিত্তিতে নিয়োগের ফি প্রদান করেছিল তারা প্রায়শই বলে যে ঋণ পরিশোধের সময়সীমা তাদের চুক্তির মেয়াদের অন্তত অর্ধেক ছিল, সুশীল সমাজের ভবিষ্যদ্বাণী নিশ্চিত করে যে কর্মীরা ঋণমুক্ত হওয়ার মতো যথেষ্ট সময় কাজ করবে না। ২০২২ সালের জুন থেকে চুক্তিবদ্ধ হওয়া দুইজন কেনিয়ান শ্রমিক এখনও তিন এবং পাঁচ মাসের ঋণের তলে আছেন - তাদের চুক্তি ২০২৩ সালের জানুয়ারিতে শেষ হওয়ার তিন মাস পরে। একজন নেপালি নির্মাণ শ্রমিক, এপ্রিল ২০২২ থেকে চুক্তিবদ্ধ, এখনও ১৩ মাস পরে ঋণ পরিশোধ করছেন এবং আরেকজন চুক্তিবদ্ধ হয়েছেন ফেব্রুয়ারি ২০২২ -এ, তিনি তখনও ঋণের জালে জড়িয়ে ছিলেন। কেনিয়ার একজন নিরাপত্তা প্রহরী, ২০২২ সালের অক্টোবর থেকে নিযুক্ত এবং টুর্নামেন্টের শেষে চাকরিচ্যুত হয়েছেন, তিনি তার ঋণের বোঝার বর্ণনা দিয়ে বলেছেন: “এটি সত্যিই একটি বেদনাদায়ক অনুভূতি। আমার পরিবারকে সাহায্য করার জন্য ভবিষ্যতে আমার অনেক পরিকল্পনা ছিল। এমনকি তাদের কাছে কী ঘটেছে তা ব্যাখ্যা করার পরেও তারা খুব হতাশ হয়েছিল।” একজন ভারতীয় রিসেপশনিস্ট স্পষ্টভাবে বলেছেন: “[আমি] যথেষ্ট উপার্জন করিনি [আমার ঋণ পরিশোধ করার জন্য]। আমি মাত্র এক মাস কাজ করছিলাম।”



চাকরির শর্তাবলী

চাকরি বেছে নেওয়ার স্বাধীনতা

রিসোর্স সেন্টার সাক্ষাৎকার নেওয়া ৬৯ জন শ্রমিকের অভিজ্ঞতা দেখেছে যারা এক বছর বা তার বেশি সময়ের জন্য চুক্তিতে নিযুক্ত ছিল। খুব কম সংখ্যক (৯ জন) বলেছেন যে তারা তাদের ইচ্ছামতো চাকরি পরিবর্তন করতে সক্ষম হয়েছেন, ২০২০ সালের শ্রম আইনের সংস্কার অনুসারে কাফালা পদ্ধতি, যা তাদের কর্মস্থলের পৃষ্ঠপোষকের কাছে দায়বদ্ধ করে রাখে, বাতিল করে দেয়। বেশিরভাগ (৫০) বলেছেন যে তারা শ্রম মন্ত্রণালয়ের জামিনদার পরিবর্তন প্রক্রিয়া সম্পর্কে কিছুটা সচেতন, কিন্তু ৪১ জন বিভিন্ন কারণে বলেছেন যে কেন তারা বা সহকর্মীরা এর সুবিধা নিতে সক্ষম হননি। এর মধ্যে রয়েছে: চুক্তিপত্র পূরণ করা বা একটি পূর্ণাঙ্গ চাকরির মেয়াদ (একজন কেনিয়ার নিরাপত্তা প্রহরী বলেছেন তার চাকরির মেয়াদ ছিল পাঁচ বছর); প্রক্রিয়াটি খুব জটিল; শ্রম মন্ত্রণালয় শ্রমিকদের আস্থানের ব্যাপারে "উদ্বিগ্ন নয়"; এবং, সরকারি কর্মকর্তারা ঘুষ দাবি করেছিলেন। উদ্বেগজনকভাবে, বেশ কয়েকজন কর্মী উল্লেখ করেছেন যে তাদের চাকরি ছেড়ে যাওয়ার অনুমতি হিসেবে অধুনা-বিলুপ্ত অনাপত্তি সনদপত্র তাদের প্রতিষ্ঠান দিচ্ছে না, সামান্য পরিবর্তনের আভাসও অবশ্য পাওয়া যায়। একজন নেপালি রাজমিস্ত্রি যিনি সফলভাবে চাকরি পরিবর্তন করা সত্ত্বেও বলেছেন যে "...নতুন কোম্পানিতে কাজ পেতে অনাপত্তি পত্র এবং পদত্যাগপত্রের প্রয়োজন ছিল।" বেশ কয়েকজন কর্মী ব্যবস্থাপক বা মানবসম্পদ বিভাগের খামখেয়ালীপনার শিকার হওয়ার কথা বলেছেন। অন্যরা বলেছিল যে তাদের বর্তমান চাকরিতে খুব বেশি ব্যস্ত থাকার কারণে বিকল্প চাকরির অনুসন্ধান করা বা খোঁজার প্রক্রিয়া শুরু করা সম্ভব হচ্ছে না।

“আমি শুনেছি যে কিছু বন্ধু চাকরি পরিবর্তন করার চেষ্টা করেছিল, কিন্তু আমি যতদূর জানি, জামিনদাতার অনুমতি প্রয়োজন এবং প্রতিষ্ঠান পরিবর্তন করতে সক্ষম হওয়ার আগে শ্রমিককে অবশ্যই তার দুই বছরের চুক্তি সম্পন্ন করতে হবে।”

- নেপালি বিক্রয়কর্মী

“প্রতিষ্ঠানকে অবশ্যই আপনাকে যেতে দিতে ইচ্ছুক হতে হবে, যাতে আপনি চাকরি পরিবর্তন করতে পারেন... প্রতিষ্ঠান আমাদের চাকরি পরিবর্তন করতে দেওয়ার পরিবর্তে আমাদের বাড়িতে পাঠিয়ে দিতে আগ্রহী। শ্রমিকদের জন্য এটি কোনো সহজ প্রক্রিয়া নয় যদি না তারা হয় অন্য প্রতিষ্ঠানের সমর্থন পায় বা দীর্ঘ অভিজ্ঞতা থাকে এবং ভালভাবে সব ব্যাপারে অবহিত থাকে। আপনার ভাগ্য বা অন্য নিয়োগকর্তার সমর্থন প্রয়োজন কিন্তু এটি সাধারণত ঘটে না। যদি আপনার প্রতিষ্ঠান আপনাকে চলে যেতে দিতে চায় তবেই তারা চাকরি পরিবর্তনের জন্য চিঠি দেবে।”

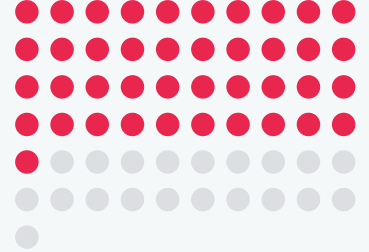
- নেপালি নিরাপত্তারক্ষী

“যার ব্যস্ততা অনেক তার পক্ষে এটি সম্ভব নয়, খোঁজ করার সময় নেই কারণ আমরা প্রতিদিন প্রায় ১৪ ঘন্টা ব্যস্ত থাকি এবং আমাদের একদিন ছুটি থাকে। আমি বিস্তারিত জানার চেষ্টাও করিনি।”

- নেপালি পরিচ্ছন্নতাকর্মী

এক বছরের বেশি সময় ধরে নিযুক্ত ৬১ জন শ্রমিকের মধ্যে:

৪১ জন চাকরি পরিবর্তনের ক্ষেত্রে বাধার বর্ণনা করেছে।



মাত্র নয় জন বলেছেন যে তারা ইচ্ছামত চাকরি পরিবর্তন করতে পারেন, যদিও ৫০ জন জামিনদাতা পরিবর্তন পদ্ধতি সম্পর্কে সচেতন ছিল; এবং

চুক্তি এবং মজুরি:

৪৫ জন বলেছে যে দেশে তাদেরকে যা প্রতিশ্রুতি দেওয়া হয়েছিল তা মেলেনি;

২৭ জন শ্রমিককে প্রতিশ্রুতির চেয়ে কম মজুরিতে চুক্তিবদ্ধ করা হয়েছিল;

পাঁচজন শ্রমিক বলেছে যে তাদের চুক্তি তাড়াতাড়ি শেষ হয়ে গেছে;

৫৮ জন বর্ণনা করেছে মজুরি চুরির; ২৭ জন আংশিক মজুরি পেয়েছেন যা প্রত্যাশিত মজুরি থেকে ২৫% কম; এবং

৬৯ জন কর্মী ওভারটাইম কাজ করেছেন, ৩৬ জন আশানুরূপ ওভারটাইম বেতন পাননি।

মজুরি লঙ্ঘন

মজুরি সুরক্ষা ব্যবস্থা (২০১৫ সালে কাতারে) - এর বাস্তবায়ন সত্ত্বেও মজুরি চুরি উপসাগরীয় দেশগুলোতে একটি দীর্ঘস্থায়ী সমস্যার বৈশিষ্ট্য। সাক্ষাৎকার নেয়া শ্রমিকদের মধ্যে ৫৮ জনের মজুরি চুরির অভিজ্ঞতা হয়েছে। ২৭টি ঘটনায় আংশিক বা বিলম্বিত মজুরি পেয়েছে শ্রমিকরা, তাদের মূল মজুরির তুলনায় গড়ে ২৫% কম পেয়েছে। উনিশজন শ্রমিক দুই সপ্তাহ, সবচেয়ে খারাপ ক্ষেত্রে ছয় মাস মজুরি বিলম্বের কথা বলেছেন। কিছু পরোক্ষ-চুক্তিবদ্ধ শ্রমিককে বলা হয়েছিল যে কোম্পানিগুলো দেরিতে অর্থপ্রদান করায় তারা তাদেরকে দেরিতে বেতন দিয়েছে। সেপ্টেম্বর ২০২২ থেকে চুক্তিবদ্ধ একজন পাকিস্তানি নিরাপত্তা রক্ষী, যার চাকরির তখন সাত মাস চলছে যখন সে সাক্ষাৎকার গ্রহণকারীদেরকে বলে: “আমি মাত্র দুই মাসের মজুরি পেয়েছি। তারা যে কারণটি বর্ণনা করেছে তা হল ‘আমাদের কাছে এই মুহুর্তে অর্থ প্রদানের জন্য কোন তহবিল নেই। আমরা যখন পাব, আমরা আপনার অ্যাকাউন্টে জমা করব।”

“কাগজে-কলমে আমাদের কাজের সময় ছিল আট ঘণ্টা, কিন্তু আসলে এটি ছিল ১৪ ঘণ্টা। এবং প্রতিদিনের জন্য কোন অতিরিক্ত কর্মঘণ্টা নেই। শুধুমাত্র আপনি যদি [এক] মাসে ৩০ দিন করেন, তাহলে তারা মাত্র ৪ দিন অতিরিক্ত কর্মঘণ্টার মজুরি দেয়... অক্টোবর মাসে আমরা ২৬ দিন কাজ করেছি কিন্তু নভেম্বর এবং ডিসেম্বর পুরো মাস। এবং আমরা সপ্তাহে ৬০ ঘণ্টারও বেশি কাজ করেছি।”

- পাকিস্তানি নিরাপত্তারক্ষী

“আমি [জাতীয় মানবাধিকার কমিটি] পরিদর্শন করেছি এবং নিয়োগকর্তার বিরুদ্ধে একটি ফাইল নথিভুক্ত করেছি। কাতারের জাতীয় মানবাধিকার কমিটি ফোনের মাধ্যমে নিয়োগকর্তার সাথে যোগাযোগ করে অতিরিক্ত কর্মঘণ্টার জন্য অর্থপ্রদানের অনুরোধ করে, কিন্তু নিয়োগকর্তা (অনুরোধ) প্রত্যাখ্যান করেন। তার পরিবর্তে, নিয়োগকর্তা আমাকে দেশে ফেরত পাঠাতে রাজি হন এবং একটি প্লেনের ফিরতি টিকিট প্রদান করেন।”

- নেপালি বিক্রয়কর্মী

চৌদ্দ জন কর্মী মজুরি কর্তনের বর্ণনা করেছেন যাদের প্রতিষ্ঠানগুলো এটি করার জন্য বহু যুক্তি দেখিয়েছে: অসুস্থতার ছুটি নেওয়ার পরে দুজনের বেতন কাটা হয়েছিল, অন্য দুজনের কাজের উপকরণ হারিয়ে যাওয়ার শাস্তি হিসাবে এবং একজন শ্রমিকের ভিসার খরচের জন্য টাকা কাটা হয়েছিল। আরও পাঁচজন কর্মী বেতন কাটছাঁটের জন্য কোনো ব্যাখ্যা পাননি। ৬৯ জন শ্রমিকের মধ্যে যারা বলেছিলেন যে তাদেরকে প্রতিশ্রুতি দেয়া হয়েছিল এবং এটা তাদের কাজিত ছিল যে অতিরিক্ত কর্মঘণ্টার জন্য তারা টাকা পাবেন, তাদের মধ্যে ৩৬ জন কিছুই পাননি। ক্রমবর্ধমান পরোক্ষ চুক্তিবদ্ধ কাজের অনিশ্চয়তাও একজন নেপালি বিক্রয়কর্মীর কথায় ফুটে উঠেছে: “নেপাল এবং বাংলাদেশ থেকে আমরা ছয়জন ছিলাম এবং আমরা সবাই প্রতিষ্ঠান থেকে একই বেতন পেয়েছি। যা-ই হোক, যারা সরাসরি [প্রতিষ্ঠান দ্বারা] নিয়োগ পেয়েছিল তারা অতিরিক্ত কর্মঘণ্টার টাকা এবং শুক্রবার ছুটি পেয়েছে।”



চুক্তি

কর্মসংস্থানের শর্তাবলী সম্পর্কে, ৪৫ জন কর্মী বলেছেন যে যা প্রতিশ্রুতি দেওয়া হয়েছিল তার সাথে উল্লিখিত শর্তাবলী মেলে না। শ্রমিকদের মজুরি সবচেয়ে বেশি ক্ষতিগ্রস্ত হয়েছিল, ২৭ জন প্রত্যাশিত পরিমাণের চেয়ে কমে চুক্তিবদ্ধ হয়েছিল। আটজন কর্মী শিফটের সময়সীমা বা ছুটির ভাতার পার্থক্য নিয়ে কথা বলেছেন, অন্যদিকে ছয়জন অপ্রত্যাশিত অতিরিক্ত কর্মঘণ্টার কথা বলেছেন। চুক্তির অন্যথা হওয়ার স্পষ্ট উদাহরণও ছিল। স্বাক্ষরিত চুক্তিতে যে বিস্তারিত বিবরণ ছিল তার থেকে ভিন্ন কাজে চারজন শ্রমিক নিয়োগ করা হয়েছিল। উদাহরণস্বরূপ, একজন পাকিস্তানি চৌকিদার “একটি রুম অ্যাটেনডেন্ট পদের জন্য আবেদন করেছিলেন, কিন্তু [আমার] চাকরির অফার লেটারে বলা হয়েছিল যে [আমি] একজন চৌকিদার হিসাবে কাজ করব, এবং আমি [আমার] গোটা চাকরির সময় জুড়ে একজন চৌকিদারের দায়িত্ব পালন করেছি।”

“ গত তিন মাস ধরে আমরা ১৫ ঘণ্টার বেশি কাজ করছি। আমাদের চুক্তিতে আছে আট ঘণ্টা। ইভেন্টের কারণে সবাই কাজ করছে বলে এটি প্রযোজ্য নয়। এই অনুষ্ঠানকে সফল করার জন্য সবার মধ্যে একটা প্রবল আকাঙ্ক্ষা ছিল।”

- ভারতীয় তথ্য-প্রযুক্তিসহায়তা কর্মী

সমস্ত সাক্ষাৎকার প্রদানকারী সপ্তাহে গড়ে ৬৩ ঘণ্টা কাজ করেছে, বেশিরভাগ শ্রমিক প্রতি সপ্তাহে একদিনের নিয়মিত ছুটির কথা বলে। সবচেয়ে খারাপ বিষয়, দুই শ্রমিক বলেছেন যে তাদের এক মাসে মাত্র একদিন ছুটি ছিল এবং আটজন শ্রমিক বলেছিলেন যে তাদের বিশ্রামের দিন নেই। টুর্নামেন্ট ঘনিষ্ঠে আসার সাথে সাথে, এটি স্পষ্ট যে শিফট বেড়ে যাওয়াতে বিশ্রাম নেয়ার দিন সীমিত হয়ে আসছিল। একজন নেপালি পণ্যবাহক বলেন, “আমি সাধারণত দিনে ১২ ঘণ্টা কাজ করতাম। যাইহোক, আমাদের কাজে যেতে ২ ঘণ্টা ভ্রমণ করতে হতো যা কাজের সময় হিসাবে গণনা করা হয়নি।”

“ আমাকে সকাল থেকে সন্ধ্যা পর্যন্ত কাজ করতে হয়েছিল। চুক্তি অনুসারে, আমার দিনে আট ঘণ্টা এবং সপ্তাহে ছয় দিন কাজ করার কথা ছিল, তবে প্রথম তিন মাস আমাকে প্রতিদিন প্রায় ১০ ঘণ্টা কাজ করতে হয়েছিল। পরবর্তীতে, আমার কাজের সময় দিনে ১৪ ঘণ্টা পর্যন্ত বৃদ্ধি পায়। বিশ্বকাপের পর, আমার নিয়োগকর্তা আমাকে কোনো অতিরিক্ত সময়ের বেতন ছাড়াই দিনে ১৭ ঘণ্টা কাজ করতে বলেছিলেন। আমি এমন শর্তে কাজ করতে অস্বীকার করি এবং কাতারের জাতীয় মানবাধিকার কমিটির সহায়তায় আমি আমার দেশে ফিরে আসি।”

- নেপালি খুচরা বিক্রয়কর্মী



ন্যায়বিচারের সহজলভ্যতা

ফিফার মানবাধিকার অভিযোগ প্রক্রিয়া

বিশ্বকাপ শুরু আগের আগে, "ফিফা বিশ্বকাপ কাতার ২০২২ সম্পর্কিত মানবাধিকার বিষয়ক একটি সুনির্দিষ্ট প্ল্যাটফর্ম" আকারে একটি **হিউম্যান রাইটস ট্রিভেন্স মেকানিজম** প্রতিষ্ঠা করেছে। **প্ল্যাটফর্মটি** অনলাইনে মানবাধিকার সংক্রান্ত বিষয়ে যে কেউ অভিযোগ দায়ের করার জন্য সহজে ব্যবহারযোগ্য ছিল এবং নির্দিষ্টভাবে উল্লেখ ছিল যে "প্রতিবেদনগুলি যে কোনও ভাষায় লিখিতভাবে বা ভয়েস রেকর্ড করে জমা দেওয়া যেতে পারে এবং ভিডিও, ফটো, গোপন নথির মতো প্রমাণাদি আপলোড করা সম্ভব।"

“না। এমন অনেক বিষয় আছে যা আমরা শ্রমিক হিসেবে জানি না। আরও কিছু বিষয় আছে যা আমরা জানি যেগুলো বাস্তবায়িত হয় না, যেমন ফ্রি ভিসা এবং টিকিট বাস্তবায়িত হয় না।”

নেপালি কার্টিমিস্ত্রি

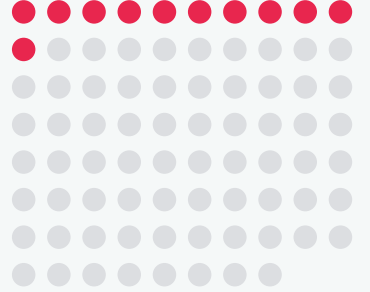
৭৮ কর্মীদের মধ্যে মাত্র ১১ জন বলেছেন যে তারা ফিফা অভিযোগ দায়ের প্রক্রিয়ার কথা শুনেছেন এবং কেউই এটি ব্যবহার করেননি - সমস্ত শ্রম অধিকার লঙ্ঘনের শিকার হওয়া সত্ত্বেও। এটা স্পষ্ট যে বেশিরভাগ শ্রমিকই জানত না এটি কী বা কীভাবে এটি ব্যবহার করা যেতে পারে। শ্রমিকরা এর কার্যকারিতা নিয়েও সন্দেহ প্রকাশ করেছেন, একজন নেপালি শ্রমিক মন্তব্য করেছেন: “আমি মনে করি এগুলো কেবল লোক দেখানো বিশ্বকে তাদের উপস্থিতির জানান দেয়ার জন্য কোনো কিছু সমাধান করার জন্য নয়। আপনি যদি একজন শ্রমিক হিসেবে কাতারে থাকেন তাহলে আপনি জানতেন এই ধরনের ব্যবস্থা সত্যিই কাজ করে না।” আরেকজন নেপালি নিরাপত্তা প্রহরী ব্যাখ্যা করেছেন: “না, এটি বিদ্যমান থাকলেও আমার সন্দেহ এটি কাজ করে কি না। আমি জানি ফিফা যখন পরিদর্শন করত, তখন তারা সবকিছু অন্য সময়ের চেয়ে সুন্দর করে রাখবে এবং এটি তাদেরকে দেখাবে। আমরা জানি কাতারে বিষয়টা কেমন, প্রতিষ্ঠানের সাথে ভালো থাকটা ভালো, এটা আমাদের নিজেদের ভালোর জন্য।” শুধুমাত্র একজন কর্মী- একজন পাকিস্তানি রুম অ্যাটেন্ডেন্ট - নিশ্চিত করেছেন যে তারা বিশেষভাবে ফিফা অভিযোগ প্রক্রিয়া সম্পর্কে প্রশিক্ষণ পেয়েছেন।^৩

“আমাদের ফিফা থেকে কার্ড দেওয়া হয়েছিল যাতে নম্বর ছিল যেন আমরা কল করতে পারি। যাইহোক, ফিফা বিশ্বকাপ শেষ হওয়ার সাথে সাথেই, সেই সমস্ত সংখ্যা হারিয়ে গেছে, এবং মনে হচ্ছে বিশ্বকাপ শেষ হওয়ার সাথে সাথে ফিফা দোকান গুলিয়ে ফেলেছিল এবং যারা পিছনে পড়েছিল তাদের খবরও রাখেনি।”

- পাকিস্তানি নিরাপত্তারক্ষী

ফিফার অভিযোগ প্রক্রিয়া সম্পর্কে:

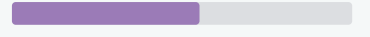
৭৮ জনের মধ্যে মাত্র **১১** জন কর্মী ফিফা মানবাধিকার অভিযোগ ব্যবস্থার কথা শুনেছেন; এবং



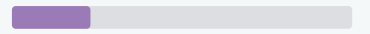
প্রত্যেক শ্রমিকই শ্রম লঙ্ঘনের অভিযোগ করেছে, কিন্তু কেউই অভিযোগের ব্যবস্থার সুবিধা নেননি বা কেউ জানে না।

অভিযোগ দায়েরের বিষয়ে:

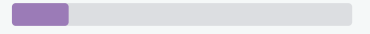
৪৩ জন অভ্যন্তরীণ বা বাহ্যিকভাবে অভিযোগ নথিভুক্ত করেছেন এবং অভিযোগের ৫৫% ক্ষেত্রে উন্নতি হয়েছে;



নিয়োগকর্তাদের কাছ থেকে **১৮** জন প্রতিশোধের শিকার হয়েছেন, যার মধ্যে রয়েছে চাকরিচ্যুতি, আটক এবং দেশে ফেরত; এবং

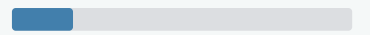


১৩ জন কর্মী কথা বলতে ভয় পেয়েছিলেন।



প্রতিনিধিত্বের বিষয়ে:

১৪ জন কর্মী একটি শ্রমিক কমিটির সম্পর্কে জানার কথা উল্লেখ করেছেন যা ম্যানেজমেন্টের সাথে যোগাযোগ করতে কাজে লাগতে পারে।



৩ রিসোর্স সেন্টার ফিফাকে বলেছে যে অভিযোগ প্রক্রিয়ার কার্যকারিতা সম্পর্কে তথ্য প্রকাশের জন্য এবং এই প্রতিবেদনের জবাব দেয়ার জন্য; যে কোনো জবাব এখানে পাওয়া যাবে।

ভয়ভীতি, হুমকি এবং প্রতিশোধ

কাতারে শ্রমিকরা ন্যায়বিচার বা প্রতিকার প্রক্রিয়ায় প্রবেশে অসংখ্য বাধার সম্মুখীন হয়; সহজলভ্য সুযোগের বিষয়ে সচেতনতার অভাব, আরবীতে পরিচালিত কার্যক্রম এবং দুঃসাধ্য ছুটি মঞ্জুর বা শ্রম আদালতে যাওয়ার খরচ বহন করার অসামর্থ্য। যা-ই হোক, এটি ছিল ভয়ভীতি, হুমকি এবং নিয়োগকর্তার কাছ থেকে প্রতিশোধের পরিবেশ যা সাক্ষ্য থেকে বেরিয়ে আসা সবচেয়ে উল্লেখযোগ্য বিষয় ছিল। শুধুমাত্র নিয়োগকর্তাদের জন্য তাদের কর্মীদের, যারা আটক, নির্বাসন বা মজুরি বাজেয়াপ্ত থেকে আত্মরক্ষা করতে পারে না তাদের বিরুদ্ধে অপরাধমূলক পলায়নের অভিযোগ দায়ের করার সুযোগ একটি ভীতিকর অনুভূতির জন্ম দেয়।

“এজেন্সিকে ৯৫,০০০ নেপালি রুপি দিতে হয়েছিল আমার। যখন আমি তাদের কাছে রসিদ চাই, তারা আমাকে শুধুমাত্র ১২০০০ নেপালি রুপির এর রসিদ দেয়। আমি তাদের আমার মোট টাকার রসিদ দিতে বলেছিলাম, কিন্তু তারা বলে যে তারা এটা দিতে পারবে না। তারা বলেছে যে সরকার যদি এটি সম্পর্কে জানে তবে তারা ভিসা বাতিল করবে তাই আমি ভয় পেয়েছিলাম এবং আমি এটি প্রকাশ করিনি।

- ইলেকট্রিশিয়ান, নেপাল

“যদি আমি প্রকাশ করি, প্রতিষ্ঠানের ম্যানেজমেন্ট আমাকে বের করে দেবে, তাহলে আমি কীভাবে আমার ঋণ পরিশোধ করব?”

- বাংলাদেশী নিরাপত্তারক্ষী

“তারা আমাদেরকে বলেছিল যে আমাদের বিরুদ্ধে প্রমাণ আছে এবং আমাদেরকে মিথ্যাবাদী বলা হবে এবং আমরা এটি প্রমাণ করতে পারব না।”

- নেপালী পণ্যবাহক

সাক্ষাৎকারগুলোর মধ্যে, কথা বলতে ভয় প্রসঙ্গে তারা তাদের অভিজ্ঞতার বিষয়ে কারও সাথে কথা বলেছিল কিনা জিজ্ঞাসা করা হয়েছিল। কর্মীরা বারংবার ভয় বা ভীতিকে তাদের ম্যানেজমেন্টের সাথে কথা বলতে বাধা হিসাবে উল্লেখ করেছে, বিশেষ করে নিয়োগের ফি-প্রদান বা কর্মসংস্থানের শর্ত লঙ্ঘনের অভিযোগ দায়ের করার ক্ষেত্রে। তা সত্ত্বেও, বেশিরভাগ শ্রমিক অন্তত একবার এবং অনানুষ্ঠানিকভাবে সুপারভাইজার বা ম্যানেজমেন্টের কাছে অভিযোগ করেছেন, যার ফলে প্রায় অর্ধেক (৫৫%) ক্ষেত্রে সমাধান এসেছে। বিশেষ করে, মজুরির অভিযোগ, অতিরিক্ত কর্মঘণ্টা বা শিফটের সময়সীমার চেয়ে জীবনযাত্রার অবস্থার সাথে সম্পর্কিত হলে সমাধান হওয়ার সম্ভাবনা বেশি ছিল। অধিকন্তু, মাত্র পাঁচজন শ্রমিক বলেছেন যে তারা জাতীয় মানবাধিকার কমিটি বা শ্রম মন্ত্রণালয়ের কাছে অভিযোগ দায়ের করেছেন: বাস্তবে প্রতিকার ব্যবস্থার সহজলভ্যতা ধরাছোঁয়ার বাইরে থেকে যায়।

“আমার নিরাপদ বোধ করা দরকার, আমি বিদেশে কাজ করছি এবং কখনও কখনও খুব বেশি প্রকাশ করলে সমস্যা হতে পারে, আমি কিছু ঘটনা জানি যেখানে কর্মীরা খুব বেশি কথা বলার জন্য সমস্যায় পড়েছেন।”

- নেপালি নিরাপত্তা কর্মকর্তা

“আমাদেরকে ফিরিয়ে দেওয়া হবে এবং আপনি জানেন যে তারা আমাদের সাথে কেমন আচরণ করেছিল যখন আমরা আমাদের বেতন দাবি করি, আমাদের তালা খুলে দেওয়া হয়, তারা রাতে আমাদের দরজা সজোরে বন্ধ করে দেয়, তারা আমাদের খারাপ খাবার পরিবেশন করে এবং তারপরে এক পর্যায়ে আমাদেরকে পুরোপুরি খাওয়ানো বন্ধ করে দেয়”।

- পাকিস্তানি নিরাপত্তারক্ষী

“শ্রম বিভাগ কোম্পানির ব্যবস্থাপককে তলব করলে, তারা মামলা দায়ের সম্পর্কে জানতে পারে এবং তাদের অফিসে ডেকে ২ দিনের মধ্যে তাদের চাকরিচ্যুত করে। তারা চারজনকে বরখাস্ত করেছে যারা মামলা করার সাহস দেখিয়েছিল।

- নেপালি ভারি বাস চালক

“আমরা প্রথমে দেশে ফেরত পাঠানোর ভয়ে কিছু প্রকাশ করিনি। যখন একটি আন্তর্জাতিক সামাজিক কল্যাণ সংস্থা আমাদের প্রতিষ্ঠান এবং তারা যে সুযোগ-সুবিধা প্রদান করে সে সম্পর্কে আমাদের সাক্ষাৎকার নিয়েছিল তখনই, আমরা প্রকাশ করেছিলাম।

- বাংলাদেশী নিরাপত্তারক্ষী

কোনো শ্রমিক তাদের নিয়োগকর্তাকে নিয়োগের ফি প্রদানের কথা উল্লেখ করেননি, যেখানে ৩৫ জন নীরব থাকার জন্য একাধিক কারণ উল্লেখ করেছেন:

- ➔ বারোজন কর্মী তাদের কাজের সুযোগ হারানোর বা “সমস্যা”তে পড়ার বিষয়ে চিন্তিত ছিল;
- ➔ ছয়জন শ্রমিক নিয়োগকর্তা বা এজেন্সির কাছ থেকে বরখাস্ত, আটক এবং নির্বাসনের সুস্পষ্ট হুমকি বর্ণনা পেয়েছেন বলে জানিয়েছেন; এবং,
- ➔ সাতজন কর্মীকে এসব এজেন্সির গোপনীয় বিষয় বলে তথ্য প্রকাশ করা থেকে বিরত রাখা হয়েছিল।

তেতাল্লিশ জন কর্মী বলেছেন যে তারা বা তাদের সহকর্মীরা অভ্যন্তরীণ বা বাহ্যিকভাবে কর্মসংস্থানের শর্ত লঙ্ঘনের বিষয়ে অভিযোগ নথিভুক্ত করেছেন:

- ➔ দীর্ঘ কর্মঘণ্টার জন্য অতিরিক্ত সময়ের বেতন না দেয়ার অভিযোগ ছিল সবচেয়ে বেশি, নয়জন কর্মী উদ্ধৃত করেছেন, এরপরেই আছে বেতনের অভিযোগ (সাতজন কর্মী);
- ➔ আঠারোজন কর্মী নিয়োগকর্তার প্রতিশোধমূলক আচরণের উদাহরণ দিয়েছেন, যার মধ্যে বরখাস্ত, দেশে ফেরত পাঠানো, কাজের অভাব এবং বেতন আটকে রাখা; এবং
- ➔ ১৩ জন শ্রমিক বলেছেন যে তারা প্রতিশোধ নেওয়ার হুমকি অনুমান করে কোনো সমস্যার কথা জানায়নি।

প্রতিনিধিত্ব এবং প্রতিকার

মাত্র ১৪ জন কর্মী বলেছেন যে তারা ম্যানেজমেন্টের সাথে যোগাযোগ করার জন্য একটি শ্রমিক কমিটির উপস্থিতির বিষয়ে সচেতন, ৫২ জন বলেছেন যে তাদের জন্য নিশ্চিতভাবে কোন কমিটি নেই। ইতিবাচকভাবে, চারজন পরোক্ষ-চুক্তিবদ্ধ শ্রমিক তাদেরকে যেসব প্রতিষ্ঠানে কাজের জন্য পাঠানো হয় তাদের দ্বারা প্রতিষ্ঠিত কমিটির উল্লেখ করেছেন, কিন্তু তারা এর সুবিধা পাবে কি না বা এটি কার্যকর ছিল কিনা সে ব্যাপারে স্পষ্ট জানতেন না। মাত্র একজন শ্রমিক নির্বাচিত প্রতিনিধির কথা উল্লেখ করেছেন; বাকিরা প্রতিনিধিদেরকে কীভাবে বেছে নেওয়া হতো সে সম্পর্কে সচেতন ছিলেন না এবং বেশিরভাগ প্রতিনিধি স্বল্পমেয়াদী শ্রমিকদের চেয়ে দীর্ঘমেয়াদী শ্রমিক ছিলেন।

একজন বাংলাদেশী নিরাপত্তা প্রহরী বর্ণনা করেছেন যে অভিযোগ করার কারণে প্রতিষ্ঠানের ম্যানেজমেন্ট কীভাবে কমিটির নেতাদের পরিবর্তন করেছে: “যদি প্রতিনিধিরা শ্রমিকের অধিকার হিসেবে কোনো সমস্যা উত্থাপন করেন, উদাহরণস্বরূপ: আমাদের খাবার সুস্বাদু নয় বা শ্রমিকদের এক বছর পূর্ণ করার পরে নতুন পোশাকের প্রয়োজন বা রুমমেট পরিবর্তন করার প্রয়োজন হয়, তাহলে তারা সমস্যা সমাধানের পরিবর্তে প্রতিনিধি পরিবর্তন করে।” ইউএন গাইডিং প্রিন্সিপালগুলো স্পষ্ট যে নিয়োগকর্তারা কার্যনির্বাহ পর্যায়ে অভিযোগ প্রক্রিয়া বাস্তবায়নের জন্য দায়বদ্ধ যা স্পষ্টভাবে প্রবেশযোগ্য, স্বচ্ছ এবং অংশগ্রহণমূলক - তবুও কোনও শ্রমিকই অতি মাত্রায় বাহ্যিক পদ্ধতির বিষয় ছাড়া অন্য কিছুই বলেনি, যেমন তাদেরকে বলা হতো তাদের সুপারভাইজারের সাথে কথা বলতে।



কর্মপরিবেশ পর্যবেক্ষণ

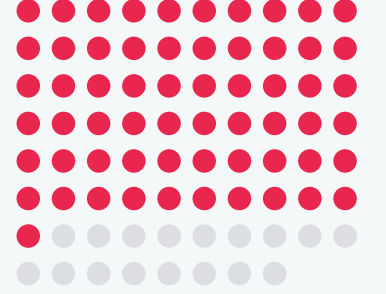
গাইডিং প্রিন্সিপালস অন বিজনেস অ্যান্ড হিউম্যান রাইটস এবং, ক্রমবর্ধমানভাবে, বিশ্বজুড়ে স্থানীয় এবং আঞ্চলিক আইনগুলো স্পষ্ট যে প্রতিষ্ঠানগুলোর একটি দায়িত্ব রয়েছে যে তারা মানবাধিকারের যথাযথ ব্যবস্থা গ্রহণ করে তাদের কর্মক্ষেত্র বা সরবরাহ শৃঙ্খলের যেকোনো জায়গায় মানবাধিকারের ওপর প্রভাবগুলো প্রশমিত করবে। সে কারণে ধারাবাহিকভাবে ওপর থেকে নিচের শ্রমিকদের জন্য মানসম্পন্ন শ্রম পরিবেশ নিশ্চিত করতে প্রত্যক্ষ এবং পরোক্ষভাবে নিযুক্ত শ্রমিকদের সাথে সম্পৃক্ত হতে প্রতিষ্ঠানগুলোর জন্য এটা এক ধরনের বাধ্যবাধকতা বিশেষ করে, যেখানে শ্রম অধিকারে ঝুঁকিতে রয়েছে। যেমন কাতার বা যেসব ইন্ডাস্ট্রি ভাড়া করা শ্রমিকের ওপর নির্ভরশীল। কমপক্ষে ৬২ জন সাক্ষাৎকার নেওয়া শ্রমিক নির্মাণ খাতে পরোক্ষ-চুক্তিতে নিযুক্ত দ্বারা নিযুক্ত করা হয়েছিল বা স্টেডিয়াম, বিক্রয় কেন্দ্র, পরিবহন ক্ষেত্র বা বিনোদন কেন্দ্রগুলোতে নিযুক্ত করা হয়েছিল, যার মধ্যে অনেকগুলো সম্পূর্ণ বা আংশিকভাবে সরকারি মালিকানাধীন। তা সত্ত্বেও, শুধুমাত্র অল্প সংখ্যক শ্রমিকই ম্যানেজমেন্ট বা বহিরাগত সংস্থা থেকে প্রাতিষ্ঠানিকভাবে উপকৃত হয়েছে। প্রতিষ্ঠানগুলো স্পষ্টভাবেই আর সরবরাহ শৃঙ্খলের পরবর্তী পর্যায়ে পরোক্ষ-নিযুক্ত শ্রমিকদের সাথে কেমন আচরণ করা হয় তার আর খোঁজ রাখেনি।

“আমি দীর্ঘদিন কাতারে কাজ করেছি কেউ আমাদের নিয়োগের খরচ বা সেখানে যাওয়ার জন্য আমরা কত টাকা দিয়েছি সে সম্পর্কে কিছু জিজ্ঞাসা করেনি আপনি এমন একজনকেও খুঁজে পাবেন না যিনি নিয়োগের জন্য মূল্য দেননি, বেশিরভাগই এ প্রসঙ্গে কথা বলেন না। অতি সম্প্রতি, অনেকে এই প্রসঙ্গে কথা বলে। শ্রমিকদের বলা হয় যে, যদি কেউ জিজ্ঞাসা করে তাদের জানাতে হবে যে তারা বিনামূল্যে ভিসা এবং টিকিটে এসেছেন (সাম্প্রতিক বছরগুলিতে) এবং তারা যদি কথা বলে তাহলে তারা অযাচিত সমস্যায় পড়তে পারে। - নেপালি কার্ঠমিস্ত্রী

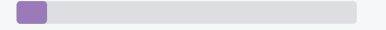
নিয়োগের ফি বিষয়ে - কাতারে পরিচালিত প্রতিষ্ঠানগুলোর জন্য একটি বিশেষভাবে উচ্চ-ঝুঁকির সমস্যা - নিয়োগকর্তারা শুধুমাত্র দুজন কর্মীকে জিজ্ঞাসা করেছিলেন যে তারা কাজের জন্য অর্থ প্রদান করেছেন কিনা। একজন কেনিয়ান গাড়ি রাখার জায়গার সমন্বয়ক বলেছেন যে তার নিয়োগকর্তা জিজ্ঞাসা করেছিলেন যে তিনি তার ভিসার (যা তার কাছে ছিল) জন্য অর্থ প্রদান করেছেন কিনা কিন্তু তাকে বলা হয়েছিল যে তার নিয়োগকর্তা ইতিমধ্যে এজেন্সিকে সরাসরি খরচগুলো দিয়ে দেয়া হয়েছে, ফলে সেই শ্রমিককে অতিরিক্ত খরচের জন্য অর্থ ফেরত দেওয়া হবে না। আরেকজন কেনিয়ান যিনি ক্রেতার সাহায্যকারী কর্মী তিনি বলেছেন যে তাদের প্রতিষ্ঠান একটি স্বাগত সভায় সবাইকে বলেছিল যে তারা ইতিমধ্যে নিয়োগকারী সংস্থাগুলোকে অর্থ প্রদান করেছে, যদিও শ্রমিকরা ফিও পরিশোধ করেছে, কিন্তু কোনো কর্মীকেই তা ফেরত দেওয়া হয়নি।

কর্মস্থলের পরিবেশ বিষয়ে, ৬১ বলেছেন যে তাদের কাজের ব্যবস্থাপনা নিয়ে আলোচনা ও যাচাই করার জন্য কোম্পানির বা বাইরের কেউ তাদের সাথে যোগাযোগ করেনি। যারা ইতিবাচকভাবে সাড়া দিয়েছিলেন তাদের মধ্যে সাতজন বলেছেন যে তাদের নিয়োগকর্তারা তাদের সাথে কথা বলেছেন, তবে এটি একেবারেই অনিয়মিত ছিল বা পুরো কর্মীবাহিনীকে দেখানোর জন্য।

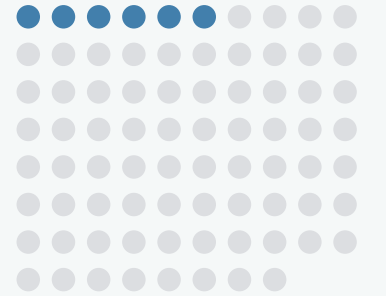
৬১ জন কর্মীর সাথে প্রতিষ্ঠানের বা বাইরের কেউ কখনও যোগাযোগ করেননি;



সাতজন বলেছেন যে নিয়োগকর্তা অন্তত একবার তাদের সাথে কথা বলেছেন;



ছয়জন কর্মী সুপ্রিম কমিটি, ফিফার প্রতিনিধি বা শ্রম মন্ত্রণালয়ের কর্মকর্তারা পরিদর্শন করেছেন;



পরিদর্শনের অংশ হিসাবে কেউ কথা বলতে সুযোগ পাননি; এবং,

মাত্র দুইজন কর্মীকে নিয়োগের ফি পরিশোধ সম্পর্কে জিজ্ঞাসা করা হয়েছিল; কোনোটাই পরিশোধ করা হয়নি।

কেউই গভীরভাবে বর্ণনা করেনি, ব্যক্তিগত সাক্ষাৎকারের মাধ্যমেই শ্রমিকদের সাথে কী আচরণ করা হয় তার সঠিক চিত্রটা উঠে আসে। আরও, ছয়জন শ্রমিক সুপ্রিম কমিটি, ফিফার প্রতিনিধি বা শ্রম মন্ত্রণালয়ের কর্মকর্তাদের কর্মস্থল পরিদর্শনের কথা উল্লেখ করেছেন, কিন্তু পরিদর্শনের সুযোগ হিসেবে কেউ কথা বলতে পারেনি। একটি বিরল ঘটনার ক্ষেত্রে, একজন নেপালি পণ্য বহনকারী বলেছিলেন যে পরিবহন কেন্দ্রে তার তত্ত্বাবধায়ক তাকে নিযুক্ত করেছিল “আমাদের কাজের অবস্থা সম্পর্কে জিজ্ঞাসা করত কিন্তু আমাদের প্রতিষ্ঠান আমাদের প্রতি উদাসীন ছিল”।

“আমাদের একটি সভায় ডাকা হয়েছিল এবং জিজ্ঞাসা করা হয়েছিল যে আমরা অর্থ প্রদান করেছি কিনা। আমার মতো যারা এক সপ্তাহের মধ্যে কাতারে পৌঁছেছেন তারা সবাই এই বৈঠকে ছিলেন। এটি একটি স্বাগত বৈঠকের মতো ছিল এবং আমাদের কাছ থেকে কী আশা করা হয়েছিল সে প্রসঙ্গে একটি বক্তব্য দেয়া হয়েছিল। বৈঠকের সময় দালালকে অর্থ প্রদানের বিষয়টি উঠে আসে। প্রায় সবাই, এমনকি অন্যান্য দেশের নাগরিকরাও, যে যার দেশে এজেন্সিগুলোকে অর্থ প্রদানের কথা উল্লেখ করেছে... তারা আমাদেরকে জানিয়েছে যে তারা এজেন্সিকে দেশে টাকা দিয়েছে।”

- কেনিয়ান বিক্রয় সহায়তা প্রদানকারী কর্মী

একটি উদাহরণে, একজন জেসিবি চালক “একটি মানবাধিকার প্রতিনিধি দল”-এর লোক দেখানো পরিদর্শনের কথা বর্ণনা করেন যারা ক্যাম্প প্রধানের সাথে কথা বলেছেন কিন্তু একজন শ্রমিকের সাথেও কথা বলেননি। অন্য একটি ঘটনায় রেস্তোরাঁর রান্নাঘরে খাবারের গুণগতমান এবং স্বাস্থ্যবিধি সম্পর্কে স্বাস্থ্য ও নিরাপত্তা কর্মকর্তারা বাইরে থেকে এসে পরিদর্শন করেছিল। একজন নেপালি বাবুর্চি নিয়োগের ফি পরিশোধ করেছিলেন, তাকে ২৬ দিন ধরে খাবার সরবরাহ করা হয়নি, অতিরিক্ত কর্মঘণ্টার মজুরি দেয়া হয়নি এবং তার মজুরি বিলম্বিত হয়েছিল। তা সত্ত্বেও, যখন তিনি “শ্রম আদালতে নিয়োগকর্তা পরিবর্তনের জন্য অভিযোগ নথিভুক্ত করেন। তখন কিছুই ঘটেনি। ব্যবস্থাপক বলেছিলেন যে শ্রম আদালতের কর্মকর্তা তার বন্ধু” এবং শ্রমিকদের জামিনদাতা পরিবর্তন করার অনুমতি দেওয়া হয়নি।

“একজন মানবাধিকার প্রতিনিধি শ্রমিকদের সাথে কথা বলতে এবং প্রতিষ্ঠান পরিদর্শন করার জন্য আমাদের কর্মস্থল পরিদর্শন করেন। যাইহোক, যখন তারা ক্যাম্প প্রধানের সাথে যোগাযোগ করেন, তিনি জানান যে কোন সমস্যা নেই, এবং মানবাধিকার দল আমাদের কারো সাক্ষাৎকার না নিয়েই চলে গেছে।”

- নেপালি জেসিবি চালক

দুর্ভাগ্যবশত, এই প্রতিবেদনের সাক্ষ্যে স্পষ্টভাবে দেখায় যে না কাতারের আইনি সংস্কার, না ফিফার কল্যাণ মানদণ্ড এবং প্রশংসিত নিরীক্ষণ প্রক্রিয়া, গুরুতর নির্যাতন রোধ করেছে। শ্রমিক, ব্যবসা এবং বিশেষ করে বৈশ্বিক প্রতিষ্ঠানগুলোর জন্য মানোন্নয়নের অর্থপূর্ণ ফলাফল পেতে, কাতারে সম্পূর্ণভাবে তাদের যথাযথ সুবিধাপ্রাপ্তির প্রক্রিয়া বিষয়ে পুনর্বিবেচনা করতে হবে। প্রতিষ্ঠানগুলো কর্মীদের সাথে সরাসরি জড়িত হওয়ার জন্য সক্রিয় পদক্ষেপ না নিলে এবং তাদের যথাযথ প্রাপ্য সুবিধা প্রক্রিয়ার কেন্দ্রবিন্দুতে না রেখে, এই নির্যাতনগুলো সনাক্ত করা যায় না এবং প্রতিকার করা যায় না।



অগ্রগতির দিকে

জীবনযাপনের অবস্থা

তাদের বাসস্থান সম্পর্কে জিজ্ঞাসা করা হলে, বেশিরভাগ কর্মী বলেছিলেন যে নিয়োগকর্তারা এটির ব্যবস্থা করেছে, মাত্র পাঁচজন শ্রমিক তাদের নিজেদেরটা খুঁজে নিয়েছেন, তারা পরিবার নিয়ে বসবাস করছেন বা সরকার পরিচালিত ব্যবস্থাপনায় বাস করছেন। বেশিরভাগ কর্মী (৫০) তাদের জীবনযাত্রার অবস্থা সম্পর্কে ইতিবাচক বা উদাসীন ছিলেন, যখন অল্পসংখ্যকের (১৩) বাসস্থান সম্পর্কে অভিযোগ ছিল। যাদের নেতিবাচক অভিজ্ঞতা রয়েছে, তাদের মধ্যে বেশিরভাগ জায়গার আয়তন বা পরিচ্ছন্নতার কথা উল্লেখ করেছে। এই গণরুমগুলোর মধ্যে, ১২ জন শ্রমিক বলেছেন যে তাদের ছয় বা তার বেশি শ্রমিককে একটি কক্ষে রাখা হয়েছিল, অথচ ছোট কক্ষের শ্রমিকরা স্পষ্ট জানত যে এটিই গ্রহণ করতে হবে। তিনজন শ্রমিক বলেছিলেন যে তাদেরকে ১২ জনের কক্ষে রাখা হয়েছিল এবং একজনকে ১৫ জনের কক্ষে রাখা হয়েছিল। মাত্র পাঁচজন কর্মী বর্ণনা বলেছেন যে সহকর্মীদের নির্দিষ্ট এলাকার ভেতরে চলাচলের সীমাবদ্ধতা বা কারফিউ ছিল (লিঙ্গভিত্তিক ছাত্রাবাসগুলি ব্যতীত), যখন অনেকে বলেছে "প্রত্যেকেই যে কোনো সময়, যে কোনো জায়গায় যাওয়ার জন্য স্বাধীন ছিল।"

“ শ্রমিকদের সাথে সম্পর্কিত অনেক কিছু প্রভূত পরিবর্তন হয়েছে। ২০১০ সালে যা অসম্ভব মনে হয়েছিল তা এখন স্বাভাবিক। আমার মনে আছে এখানে আমার প্রাথমিক অবস্থায় আমার কাগজপত্র [আমার] নিয়োগকর্তার কাছে গচ্ছিত ছিল। এখন এটা আমার কাছেই আছে।”

- নেপালি নির্মাণশ্রমিক

নিয়োগকর্তাদের দ্বারা পাসপোর্ট বাজেয়াপ্ত করা (আইএলও-এর অধীনে জোরপূর্বক শ্রমের একটি সূচক) এবং একদা কাতারে এটি অস্ত্রের মতো ছিল, শ্রম আইন সংস্কারের অধীনে নিষিদ্ধ করা হয়েছিল এবং শ্রমিকরা একটি উল্লেখযোগ্য উন্নতির কথা জানিয়েছেন। যা-ই হোক, ৭৮ জন শ্রমিকের মধ্যে ১৪ জন বলেছেন যে তাদের নিয়োগকর্তা তাদের পাসপোর্ট আটকে রেখেছিলেন এবং আরও ১২ জন বলেছিলেন যে তারা প্রাথমিকভাবে আসার পরে তাদেরগুলো আটকে রাখা হয়েছিল, কিন্তু পরে তাদের কাছে ফেরত দেওয়া হয়। শ্রম আইনে পরিবর্তনকে বেশ কয়েকজন শ্রমিক ইতিবাচক হিসেবে মন্তব্য করেছেন।

স্বাস্থ্য এবং নিরাপত্তা

কিছু উন্নতির লক্ষণ হিসাবে, মাত্র এক চতুর্থাংশ সাক্ষাৎকার প্রদানকারী (২০ জন) কর্মক্ষেত্রে তাদের নিরাপত্তার বিষয়ে উদ্বেগ প্রকাশ করেছেন। সর্বাধিক ক্ষেত্রে, কর্মীরা হয় বলেছে যে সংস্থাগুলো ব্যক্তিগত সুরক্ষামূলক এবং নিরাপত্তা সরঞ্জাম সরবরাহ করেনি, অথবা তাদের বাইরের কাজে সুরক্ষা ছিল অপরিপূর্ণ। দশজন শ্রমিক বলেছেন যে তাদের নিয়োগকর্তা চিকিৎসা সেবার সুবিধা দেননি, কেউ কেউ বলেছেন যে নিজেদের জন্য তাদেরকে এর ব্যবস্থা করতে হবে। একজন নেপালি পণ্যবাহক বলেন যে তার ম্যানেজার কর্তৃক সে বাধাপ্রাপ্ত হয় যখন সে পিঠে আঘাত পায়, তিনি বলেছেন: “ক্লিনিকে যেতে শাটলের জন্য তাকে সকাল পর্যন্ত অপেক্ষা করতে হয়েছিল। বিশ্রাম নেয়া, ক্লিনিকে যাওয়া আমার ব্যবস্থাপককে রাগান্বিত করত।” বিশ্বকাপের আগে কাতার দুর্বল স্বাস্থ্য ও নিরাপত্তার সমার্থক হয়ে উঠেছিল; যদিও এই সাক্ষাৎটি কিছু উন্নতির ইঙ্গিত দেয় যে এটা স্পষ্ট যে সমস্ত শ্রমিকদের তাদের প্রয়োজনীয় চিকিৎসা সেবার জ্ঞান এবং তার সুবিধাপ্রাপ্তির সুযোগ রয়েছে তা নিশ্চিত করার জন্য প্রতিষ্ঠানগুলোর কিছু উপায় আছে এবং অনাগরিক হিসেবে তাদের যাতে সেবাহরণে বাধার সৃষ্টি না হয়।

“ আমি একদিন অসুস্থ হয়ে পড়েছিলাম, এবং প্রথমবারের জন্য নিয়োগকর্তা খরচ বহন করেন। যাইহোক, নিয়োগকর্তা পরে আমাদের জানান যে কর্মচারীদের ভবিষ্যতে কোনো চিকিৎসার খরচ বহন করা হবে না। অধিকন্তু, নিয়োগকর্তা আমাদের বলেছেন যে কোনো চিকিৎসার খরচ দাবি করা যাবে না।”

- নেপালি বিক্রয়কর্মী

“ নিরাপত্তা সরঞ্জামগুলি সম্পূর্ণরূপে সরবরাহ করা হয় না, কখনও কখনও যন্ত্রগুলি কেবল পরিদর্শনের সময় দেখানো হয় এবং সবার কাজ করার জন্য যথেষ্ট নয়। কিছু কাজের সরঞ্জাম ইতিমধ্যে পুরনো এবং এখনও বদলানো হয়নি।”

- নেপালি নির্মাণশ্রমিক

উপসংহার

যখন ফিফা, আন্তর্জাতিক সাংবাদিকগণ, ভক্তরা এবং জাতীয় ফুটবল অ্যাসোসিয়েশনগুলো চলে গেছে, অভিবাসী শ্রমিকদের জন্য যারা কাতার ২০২২ কে এমন আর্থিক সাফল্যের জন্য কঠোর পরিশ্রম করেছে, তখনও টুর্নামেন্টের গভীর অন্ধকার প্রভাব রয়ে গেছে। লাখ লাখ অভিবাসী শ্রমিকদের জন্য, তাদের বিশ্বকাপের ধারাবাহিক প্রভাবের মধ্যে রয়েছে নিয়োগ ফি ঋণ, অনাদায়ী কঠোর পরিশ্রমে অর্জিত - মজুরি বা সহ্য করা নির্যাতনের জন্য ন্যায়বিচার প্রাপ্তি ছাড়াই বাড়ি ফিরে যাওয়া থেকে বিশাল ঋণের বোঝা। এই প্রতিবেদনের জন্য সাক্ষাৎকার নেয়া ৭৮ জন শ্রমিকের সাক্ষ্যের মাধ্যমে দেখা গেছে, যার কিছু ক্ষেত্রের ন্যূনতম ইতিবাচক পরিবর্তনসহ গোটা ক্ষেত্র জুড়ে উন্নতি ছিল সামান্য।

যদিও কিছু ছোটখাটো উন্নতি নথিভুক্ত করা যেতে পারে, যেমন পাসপোর্ট ধারণ এবং স্বাস্থ্য এবং নিরাপত্তা সংক্রান্ত, প্রত্যেক শ্রমিকের সাক্ষাৎকারে শ্রম শোষণের অন্তত একটি সূচক লিপিবদ্ধ করা হয়েছে। কাতারে নিষিদ্ধ হওয়া সত্ত্বেও ভাল অনুশীলনের দিকে স্থবির অগ্রগতির প্রমাণ হিসাবে দেখা যায় সিংহভাগ বিশ্বকাপের চাকরি পাওয়ার জন্য নিজ দেশেই নিয়োগ ফি প্রদান করেছিল। একইভাবে, কর্মীরা এখনও কর্মসংস্থান বেছে নিতে বা জামানতকারী স্থানান্তর করার ক্ষেত্রে স্বাধীন নয় এবং বাস্তবে এটা করতে গেলে বাধার সম্মুখীন হন। সাক্ষাৎকার নেয়া বেশিরভাগ শ্রমিকই যে কাজের দায়িত্ব বা কর্মসংস্থান পেয়েছেন তা নিয়োগপত্রে প্রতিশ্রুত ছিল না। সরকার কর্তৃক প্রতিষ্ঠিত মজুরি সুরক্ষা ব্যবস্থা থাকা সত্ত্বেও মজুরি লঙ্ঘনের সর্বাধিক অভিযোগ পাওয়া যায়।

শ্রম নির্যাতনের বিষয়টি ভালভাবে নথিভুক্ত সত্ত্বেও, বড় এবং ছোট, বৈশ্বিক এবং স্থানীয় ব্যবসা প্রতিষ্ঠানগুলো অভিবাসী শ্রমিকদের নির্যাতন শনাক্ত করতে, কমাতে এবং প্রতিকারের জন্য যে পদক্ষেপ নিচ্ছে তা সামান্যই। সমস্ত ক্ষেত্র জুড়ে, প্রতিষ্ঠানগুলো অর্থপূর্ণ, শ্রমিক-কেন্দ্রিক যথাযথ ব্যবস্থা গ্রহণে ব্যর্থ হচ্ছে এবং সে কারণে মানবাধিকারের প্রতি সম্মান জানানোর দায়িত্ব পালনে পদ্ধতিগতভাবে ব্যর্থ হচ্ছে। ফিফাকে, যারা যথারীতি টুর্নামেন্ট থেকে বহু-বিলিয়ন-ডলারের লাভের উপর বসে আছে তাদেরকে কাতার ২০২২-এর সাথে যুক্ত নির্যাতনের প্রতিকারের দায়িত্ব নিতে হবে। একইভাবে, আংশিক বা সম্পূর্ণ সরকারি মালিকানাধীন বহুজাতিক এবং অন্যান্য প্রতিষ্ঠানগুলি তাদের নিজস্ব এবং আন্তর্জাতিক মানের সাপেক্ষে - অভিবাসী শ্রমিকদের টাকায় যাতে তারা লাভবান না হয় সেটা নিশ্চিত করতে অবশ্যই সব পথ তাদেরকে বন্ধ করতে হবে।





Business & Human Rights Resource Centre

জুন ২০২৩

ব্যবসা ও মানবাধিকার সংস্থান কেন্দ্র একটি আন্তর্জাতিক এনজিও যা ১৮০ টিরও বেশি দেশে ১০,০০০ টিরও বেশি কোম্পানির মানবাধিকারের প্রভাবগুলি ট্র্যাক করে, আমাদের ১০-ভাষা ওয়েবসাইটে তথ্য উপলব্ধ করা।

লেখকঃ ইসোবেল আর্চার

গবেষণা এবং সহযোগিতায়ঃ

ক্যাট্রিয়োনা ফ্রেজার, নাটালী সোয়ান, ডানিয়েল ম্যাকমুলান এবং মাইকেল ব্লেমেন্টস

বেশ কিছু অংশীদারের কাজ এই প্রতিবেদন তৈরিতে অবদান রেখেছে। তাদের প্রতি ধন্যবাদ যারা কাতারে এবং নিজ দেশে শ্রমিকদের সাক্ষাৎকার নিয়েছেন।

- ⊕ বার্লন ঘিমির, মানবাধিকার আইনজীবী
- ⊕ ইকুইডেম
- ⊕ জাস্টিস প্রজেক্ট পাকিস্তান
- ⊕ ট্রেস কেনিয়া

এটি হিউম্যানিটি ইউনাইটেড হতে সহায়তাপ্রাপ্ত।

