OPEN ACCESS
Trisangam International Refereed Journal (TIRJ)
A Double-Blind Peer Reviewed Research Journal on Language, Literature & Culture
Volume - v, Issue - iv, October 2025, TIRJ/ October 2025/article - 80
Website: https://tirj.org.in/tirj, Page No. 671 - 676
Published issue link: https://tirj.org.in/tirj/issue/archive

Trisangam International Refereed Journal (TIRJ)
A Double-Blind Peer Reviewed Research Journal on Language, Literature & Culture
Volume - v, Issue - iv, Published on October issue 2025, Page No. 671 - 676
Website: https://tirj.org.in/tirj, Mail ID: editor@tirj.org.in
(SJIF) Impact Factor 7.998, e ISSN : 2583 - 0848

পশ্চিমবঙ্গে চা বাগানের শ্রমিক নিয়োগ প্রক্রিয়া : ঔপনিবেশিক যুগ থেকে সাম্প্রতিক সময় পর্যন্ত

সৌমেন পাত্র
Email ID: soumenpatra0402@gmail.com

Received Date *28. 09. 2025*
Selection Date *15. 10. 2025*

Keyword
Tea gardens, tea workers, recruitment process, West Bengal, socio-economic status, laws of the Government of India.

Abstract
Tea gardens, the green spectacle arranged on the slopes of the mountains delight our eyes, the tea from them brings mental peace, but the tea garden workers working in these tea gardens have not yet been able to get out of the vicious circle of colonial oppression. Tea cultivation began at a time when there was no concept of civil rights and slavery was legal. These tea workers and their families have been working for generations after generations for more than 150 years, yet they have not been able to come into the mainstream of society. In this article, we will explore the recruitment process and current status of tea garden workers. After the Charter Act of 1833, the tea industry in this country started, the commercialization of tea cultivation began, the sole purpose of which was to gain maximum profit. Starting from the investment in this industry, the recruitment of workers, and the determination of their salaries, everything was centered around the imperialist greed. Then various laws were passed to retain this profit, which legitimized that process. After independence, the Indian government has taken various steps to improve the living standards of workers in Darjeeling and the surrounding tea gardens, but the problem is so entrenched in long-term complications that its complete elimination still remains elusive.

Discussion

পশ্চিমবঙ্গের অর্থনীতিতে চা শিল্পের ব্যাপক ভুমিকা বর্তমান, তা সে আজকের নয়, এর সূত্রপাত ঔপনিবেশিক আমল থেকে। উনবিংশ শতাব্দীর প্রথমার্ধে ভারতে প্রথম চা শিল্পের বিকাশ ঘটে। ১৮৩৪ খ্রিস্টাব্দে মেজর রবার্ট ব্রুশ ভারতে প্রথম চা গাছের বিকাশের কথা বলেন, ফলত ১৮৩৯ খ্রিস্টাব্দে আসামে চা শিল্পের উত্থান ঘটে।(ITA 1993, v-vi) প্রাথমিক ভাবে ব্রিটিশ ইস্ট ইন্ডিয়া কোম্পানি চিন থেকে চা আমদানি করত, কিন্তু ১৮৩৩ খ্রিস্টাব্দের সনদ আইন দ্বারা একচেটিয়া অধিকার কেড়ে নিলে তারা আসামে বাণিজ্যিকভাবে চা চাষের উদ্যোগ নিতে থাকে। করে। ভারতে আসাম চা উৎপাদনের প্রাথমিক কেন্দ্র হয়ে ওঠলেও এর পাশাপাশি বাংলাও একটি গুরুত্বপূর্ণ অঞ্চল হিসেবে বিকশিত হতে থাকে। ১৮৩৮ খ্রিস্টাব্দে প্রথম ভারত থেকে লন্ডনে চা পাঠানো হয়। (Tinker 1974, 29) সল্পদিনের মধ্যেই ইহা ব্যাপক চাহিদার সূত্রপাত ঘটায়। “A

OPEN ACCESS
Trisangam International Refereed Journal (TIRJ)
A Double-Blind Peer Reviewed Research Journal on Language, Literature & Culture
Volume - v, Issue - iv, October 2025, TIRJ/ October 2025/article - 80
Website: https://tirj.org.in/tirj, Page No. 671 - 676
Published issue link: https://tirj.org.in/tirj/issue/archive

mad rush to clear the hillsides of Assam for new gardens." (Ibid., 29) এর ফলে দার্জিলিং, জলপাইগুড়ি, নীলগিরি, কয়েম্বাটুর প্রভৃতি জায়গায় বাগান গড়ে তুলে চা শিল্পের দ্রুত প্রসার ঘটে। এই গবেষণার মাধ্যমে ঔপনিবেশিক যুগ থেকে বর্তমান পর্যন্ত পশ্চিমবঙ্গে চা বাগানের শ্রমিকদের নিয়োগ প্রক্রিয়া, ঐতিহাসিক প্রেক্ষাপট পরিবর্তন ও আইনি কাঠামো বোঝার চেষ্টা করা হবে। এই গবেষণার প্রাথমিক উদ্দেশ্য হল – (১) ঔপনিবেশিক আমলে চা বাগানের শ্রমিকদের নিয়োগ পদ্ধতি পরীক্ষা করা। (২) ভারতের স্বাধীনতার পর নিয়োগ পদ্ধতির পরিবর্তন বিশ্লেষণ করা। (৩) শ্রমশক্তির উপর আর্থ-সামাজিক ও রাজনৈতিক কারণগুলিকে মূল্যায়ন করা। (৪) চা শিল্পে সমসাময়িক নিয়োগের ক্ষেত্রে সমস্যাগুলির অন্বেষণ করা। গবেষণাটি করার জন্য সরকারি রেকর্ড, ট্রেড ইউনিয়ন রিপোর্ট, পণ্ডিতদের নিবন্ধ এবং চা বাগানের শ্রমিকদের সাথে সাক্ষাৎকারের মতো প্রাথমিক ও গৌণ উৎস ব্যবহার করা হয়েছে। এক্ষেত্রে চা শ্রমিকদের সাথে সাক্ষাৎকারে এই প্রবন্ধে বর্তমানের কথা উঠে এসেছে।

ঔপনিবেশিক যুগ : চুক্তিবদ্ধ এবং বলপূর্বক শ্রম (ঊনবিংশ শতাব্দীর প্রথম দিক–১৯৪৭) : ব্রিটিশ সাম্রাজ্যে দাসপ্রথা বিলুপ্তির পর (১৮৩৩), বাগান মালিকরা বিকল্প সস্তা শ্রমের সন্ধান করতে শুরু করেন। চিনি, চা, কফি এবং রবারের মতো অর্থকরী ফসলের উৎপাদন টিকিয়ে রাখার জন্য, বিশেষ করে ব্রিটিশ, ডাচ এবং ফরাসি উপনিবেশগুলিতে চুক্তিবদ্ধ শ্রম ব্যবস্থা চালু করা হয়েছিল। শ্রমিকদের প্রাথমিকভাবে ভারত, চীন এবং দক্ষিণ-পূর্ব এশিয়া থেকে নিয়োগ করা হত এবং মরিশাস, ফিজি, ক্যারিবিয়ান, মালয়েশিয়া এবং আফ্রিকার মতো ব্রিটিশ উপনিবেশগুলিতে পাঠানো হত। চা বাগানে কুলি পদ্ধতি ছিল এক বিশেষ ধরণের চুক্তিবদ্ধ শ্রম যা ব্রিটিশ ঔপনিবেশিক প্রশাসন ভারতে, বিশেষ করে আসাম, দার্জিলিং এবং অন্যান্য চা উৎপাদনকারী অঞ্চলে ব্যাপকভাবে ব্যবহার করেছিল। এর ফলে চা শিল্পের সম্প্রসারণ হয়েছিল বটে, তবে এতে শ্রমিকদের উপর শোষণ আরও তীব্রতর হয়। পশ্চিমবঙ্গ দেশের দ্বিতীয় বৃহত্তম চা উৎপাদনকারী রাজ্য। রাজ্যের দুটি জেলায় বেশিরভাগ চা বাগান অবস্থিত - জলপাইগুড়ি এবং দার্জিলিং জেলা। এই দুটি জেলা সম্মিলিতভাবে দেশে উৎপাদিত চা এর ২০ শতাংশ অবদান রাখে (ITA 2002, 11-12) এবং প্রায় ২৪০,০০০ স্থায়ী কর্মী নিয়োগ করে, যাদের অর্ধেকেরও বেশি মহিলা। তবে, প্রাথমিক ভাবে চা বাগানের জন্য কোন স্থায়ী শ্রমিক ছিল না, ফলস্বরূপ, ব্রিটিশরা আদিবাসী শ্রমিকদের নিয়োগ করতে থাকে (Bose 1986, 45)। চা বাগানের নিয়োগকর্তারা শ্রমিক নিয়োগের জন্য নানা ধরনের পন্থা অবলম্বন করত, যেমন আসামে এজেন্ট, উত্তর ভারতে সর্দার এবং দক্ষিণ ভারতে কাংগানিরা (Government of India, 1966, 22)। ১৮৬০ এর দশকে পশ্চিমবঙ্গে চা বাগানের বিকাশ ঘটে। এই সমৃদ্ধির জন্য প্রয়োজন ছিল প্রচুর শ্রমশক্তির। চা বাগানের মালিকরা সস্তায় শ্রমিকদের নিয়োগে আগ্রহী ছিলেন। নিয়োগের ক্ষেত্রে পুরুষ মহিলার কোন বৈষম্য ছিল না, তবে পরবর্তীকালে কিছু কিছু কাজে মহিলারাই বেশি পরিলক্ষিত হত, যা অনুচ্ছেদের পরবর্তী অংশে আলোচনা করা হল। পশ্চিমবঙ্গের উত্তর ভাগে তিনটি অঞ্চলে চা বাগানের প্রাচুর্য দেখা যায় যথাক্রমে তরাই, দার্জিলিং এর পাহাড়ি অঞ্চল এবং জলপাইগুড়ির ডুয়ার্স অঞ্চল। পশ্চিমবঙ্গের তরাই ও ডুয়ার্স অঞ্চলে যথাক্রমে ১৮৬৬ ও ১৮৭৪ খ্রিস্টাব্দে চা বাগানের সূত্রপাত হয়। তরাই-ডুয়ার্সে তিনধরণের নিয়োগ ব্যবস্থা প্রচলিত ছিল। সর্দারি ব্যবস্থা, আরকাটি ব্যবস্থা এবং কিছু বেসরকারি সংস্থার স্থানীয় এজেন্ট।

রাজ্যের চা বাগানের ক্রমবর্ধমান শ্রমিকদের চাহিদা মেটাতে ছোটনাগপুর, মধ্যপ্রদেশ, উড়িষ্যা প্রভৃতি জায়গা থেকে আদিবাসী জনগোষ্ঠীদের নিয়ে আসা হত। স্থানীয় এলাকায় শ্রমিকদের জনসংখ্যা কম থাকায় এই পদ্ধতি অবলম্বন করা হত, এতে সস্তায় কার্যসিদ্ধিও হত। এই সমস্ত শ্রমিকরা সর্দারের অধীনেই দলবদ্ধভাবে থাকত। তরাই ও ডুয়ার্স অঞ্চলে এই প্রথা সর্দারি ব্যবস্থা (Sardari system) নামে পরিচিত। তবে দার্জিলিং এর নিয়োগ পদ্ধতি ছিল কিছুটা ভিন্ন। দার্জিলিং পাহাড়ে নিয়োগের কোনও সমস্যা ছিল না। এই সময় নেপালের জনসংখ্যা দ্রুত বৃদ্ধি পাওয়ায় অর্থনৈতিক চাপ অনেক বেড়ে যায়। ফলে নেপাল থেকে অনেক নেপালি দার্জিলিং জেলায় বসতি স্থাপন করতে বাধ্য হয়েছিল। এই জেলার বাগানগুলি এই সমস্ত শ্রমিকদেরকেই নিয়োগ করেছিল (Griffith, 1967)। ১৮৭০ সালে দার্জিলিং জেলায় ৫৬টি বাগান ছিল, পাহাড়ে ৪৪টি বাগান ছিল এবং তরাইতে ১২টি বাগান ছিল, যেখানে মোট শ্রমিক সংখ্যা ছিল ৮,৩৪৭। চার বছর পর বাগানের সংখ্যা বেড়ে ১,১৩ হয় এবং শ্রমিকের সংখ্যা বেড়ে দাঁড়ায় ১৯,৪২৪ (Hunter, 1974: 166)। শ্রমিক নিয়োগের ক্ষেত্রে

OPEN ACCESS
Trisangam International Refereed Journal (TIRJ)
A Double-Blind Peer Reviewed Research Journal on Language, Literature & Culture
Volume - v, Issue - iv, October 2025, TIRJ/ October 2025/article - 80
Website: https://tirj.org.in/tirj, Page No. 671 - 676
Published issue link: https://tirj.org.in/tirj/issue/archive

আরেকটি জনপ্রিয় পদ্ধতি ছিল এজেন্টদের মাধ্যমে। এরা মধ্য ভারতের খরা-পীড়িত আদিবাসী অধ্যুষিত অঞ্চলে ঘুরে ঘুরে সরল আদিবাসীদেরকে চা শ্রমিক হিসাবে নিয়ে আসত। এরা ছিল মূলত বারাইক ও ঘাসি সম্প্রদায়ভুক্ত ভূমিহীন উপজাতি কারিগর (Mitra Bhadra, 1983)। এরা ছোটনাগপুরের কঠোর পরিশ্রমী উপজাতিদের চা বাগানের শ্রমিক হিসাবে কাজে লাগাত, যা নিয়োগকর্তাদেরও সস্তায় শ্রমিক প্রদান করত (Dalton, 1973, 161)। এই আরকাটিরা এতটাই কুখ্যাতি অর্জন করেছিল যে স্থানীয় লোকেরা তাদের 'Scum of Earth', 'Heartless Scoundrels' হিসাবে উল্লেখ করত। এদের তারা 'মানুষ ভক্ষণকারী বাঘ' এর মত ভয় পেত (Das, 1928, 65)। এক্ষেত্রে জেসুইট মিশনারি ফাদার জোহান হফম্যান এর কথা উল্লেখ করা যায়। তিনি মুন্ডাদের উপর হতে থাকা প্রতারনাকে তুলে ধরেছেন (Hoffmann 1964, 154-64)। উদাহরণস্বরূপ, তিনি লিখেছেন যে তারা চা বাগানগুলিকে সরকারের উদ্যোগ বলে জনগনের সামনে তুলে ধরে। এমনকি তারা মাঝে মাঝে এমন কিছু পোশাক পরত যাতে জনগণ বিশ্বাস করে যে তারা সরকারের প্রতিনীধি। বাগান কর্তপক্ষ অনেকসময় বাগানের সর্দারদের দ্বারা শ্রমিক নিয়োগ করত। এরা বিভিন্ন জায়গায় ঘুরে ঘুরে শ্রমিকদের সংগ্রহ করত। বাগানের বাবু নিয়োগকারী এজেন্টকে বিভিন্ন এলাকাতে পাঠাতেন যারা শ্রমিক নির্বাচন করতেন এবং সংস্থাগুলির সাথে শ্রমিকদের যোগাযোগ করিয়ে দিত।

ছোটনাগপুর (ঝাড়খণ্ড), বিহার, ওড়িশা এবং বাংলার অন্যান্য অংশের উপজাতি এলাকা থেকে শ্রমিকদের ভালো মজুরি এবং বাসস্থানের মিথ্যা প্রতিশ্রুতি দিয়ে চা শ্রমিকের কাজে লাগানো হত, (Guha, 1977, 102-105) যাদের প্রায়শই কুলি বলা হত। এই কুলি ছিল দুই ধরনের, কাঁচা (অস্থায়ী) এবং পাক্কা (স্থায়ী) কুলি। এই এজেন্টরা আদিবাসীদের অস্বাস্থ্যকর চা বাগানে নিয়ে যাওয়ার জন্য যেকোনো স্তরে নেমে যেত। তারা উন্নত বিবাহের সম্ভাবনা, উচ্চ মজুরী, বাসস্থান, এমনকি চাষের জমি দেওয়ার মিথ্যা প্রতিশ্রুতি দিয়ে চা বাগানগুলিতে নিয়ে যেত। ছোটনাগপুরের এই পরিশ্রমী, দারিদ্র্যপীড়িত আদিবাসীরা চা বাগানের জন্য আদর্শ ছিল কারণ তারা সবচেয়ে সস্তা শ্রমিকও ছিল (Dalton 1872, 262)। তবে তরাই এবং ডুয়ার্স বাগানের শ্রমিকরা আসামের শ্রমিকদের তুলনায় অনেকটা স্বাধীন ছিল, কেন না তাদেরকে কোনও ধরণের চুক্তির অধীনে রাখা হয়নি, তারা নিজের ইচ্ছায় কাজ করতে পারত। এর একটি কারণ হতে পারে যে তরাই ডুয়ার্সের বাগানের মালিকরা আসামে চা শ্রমিকদের নিয়োগ ব্যবস্থা সম্পর্কে অবহিত ছিলেন এবং তারা তাদের ভুলগুলি পুনরায় করতে চাননি। এদের মধ্যে স্থায়ী (পাক্কা) শ্রমিকদের বাগান ছেড়ে যাওয়ার অধিকার ছিল নিতান্তই কম। ব্রিটিশরা বাগানে শ্রমিকের নিরবিচ্ছিন্ন সরবরাহ নিশ্চিত করতে Workers Breach of Contract Act (1859) এবং Assam Labour Emigration Act (1863) আইন নিয়ে আসে। ১৮৫৯ সালে, Workers Breach of Contract Act পাস করা হয়, যেখানে বলা হয় যে একজন শ্রমিককে নিয়োগের পর কমপক্ষে পাঁচ বছর কাজ করতে হবে এবং এই আইনটির চুক্তি লঙ্ঘনের জন্য শ্রমিককে বিচারের মুখোমুখি হতে হবে (Griffith 1967, 269)। Workers Breach of Contract Act (1859) আইনে চুক্তির মেয়াদ শেষ হওয়ার আগে বাগান ছেড়ে যাওয়ার জন্য শ্রমিকদের অপরাধ হিসেবে গণ্য হত। পরবর্তী কালে ১৮৬৩ সালে Inland Immigration Act এর দ্বারা পূর্ববর্তী চুক্তির সময়কাল এক বছর কমিয়ে চার বছর করা হয়। কিন্তু শ্রমিকদের গ্রেপ্তার করার বিষয়টি বজায় রাখা হয় (Chandra, 1964, 361-362)। শ্রমিকরা চলে যাওয়ার চেষ্টা করলে বা তাদের কাজ অসন্তোষজনক হলে তাদেরকে নিষ্ঠুরভাবে শাস্তি দেওয়া হত। "... short work was punished with flogging and absconders, when recovered, were also flogged." (ibid., 270) এর বিরুদ্ধে শ্রমিকরা ধর্মঘট এবং কখনও কখনও বিদ্রোহের পথও বেছে নেয়। বিংশ শতাব্দীর গোড়ার দিকে জাতীয়তাবাদী নেতারা এই কুলি ব্যবস্থার অমানবিক অবস্থার বিরুদ্ধে সোচ্চার হন। মহাত্মা গান্ধীর মতো জাতীয়তাবাদী নেতারা চুক্তিবদ্ধ শ্রমকে 'নতুন দাসত্ব' হিসাবে সমালোচনা করেছিলেন। মন্টেগু-চেমসফোর্ড সংস্কার (১৯১৯) এবং ভারত সরকার আইনে (১৯৩৫) ধীরে ধীরে শ্রমিকদের অবস্থার উন্নতির কথা বলা হয়।

স্বাধীনতা-পরবর্তী সময়কাল : শ্রম সংস্কার এবং ইউনিয়ন (১৯৪৭-১৯৯০) : অন্যান্য আইন, যেমন ১৯৪৭ সালের শিল্প বিরোধ আইন এবং ১৯৪৮ সালের কারখানা আইন, কর্মক্ষেত্রে কর্মসংস্থানের নিরাপত্তা এবং সুরক্ষার শর্তাবলী নির্ধারন

OPEN ACCESS
Trisangam International Refereed Journal (TIRJ)
A Double-Blind Peer Reviewed Research Journal on Language, Literature & Culture
Volume - v, Issue - iv, October 2025, TIRJ/ October 2025/article - 80
Website: https://tirj.org.in/tirj, Page No. 671 - 676
Published issue link: https://tirj.org.in/tirj/issue/archive

করেছিল। কোন নজরদারি না থাকায় চা বাগানের মালিকরা এই আইনগুলিকে উপেক্ষা করেছিল। ১৯৫০-এর দশকের গোড়ার দিকে, রাজ্য সরকারগুলি একজন শ্রম কমিশনারের নেতৃত্বে শ্রম ব্যুরো স্থাপন করেছিল এবং বিভিন্ন অঞ্চলে শ্রম কর্মকর্তাদের নিয়োগ করা হয়েছিল বিধানগুলি বাস্তবায়ন নিশ্চিত করার জন্য এবং শ্রমিক ও ব্যবস্থাপনার মধ্যে সমঝোতা মোকাবেলা করার জন্য। বিরোধ নিষ্পত্তির জন্য শ্রম ট্রাইব্যুনালও স্থাপন করা হয়। এই সমস্ত পরিবর্তনের ফলে মালিক এবং শ্রমিকদের মধ্যে সম্পর্কের পরিবর্তন হয়। এক সময় শ্রমিকদের উপর যে কোঠর নিয়ন্ত্রণ ছিল, তা ধিরে ধিরে পরিবর্তিত হয়। এই সময় শ্রমিকরা কিছু আইনি সুরক্ষা পেয়েছিল ফলে তাদেরকে নিয়োগকর্তাদের করুণার উপর সম্পূর্ণ নির্ভর করতে হত না।

উপনিবেশগুলি ঔপনিবেশিক শাসন থেকে মুক্তি পাওয়ার পর উৎপাদনের ক্ষেত্রে বিশেষ পরিবর্তন আসে। রাজনৈতিক চাপ এই সরকারগুলিকে শ্রমিকদের সুরক্ষা এবং কর্মসংস্থানের নিরাপত্তা প্রদান করতে বাধ্য করে। ১৯৪৭ সালে ভারত স্বাধীনতা লাভের পর, রাষ্ট্রের চরিত্র বদলে যায়। ভারত স্বাধীনতা লাভের পর, চা বাগানের কাজের পরিবেশ উন্নত করার জন্য বেশ কয়েকটি শ্রম আইন প্রণয়ন করা হয়। ১৯৫১ সালের প্ল্যান্টেশনস লেবার অ্যাক্টে ন্যূনতম মজুরি, কর্মঘণ্টা, স্বাস্থ্যসেবা এবং মাতৃত্বকালীন ছুটি দেওয়ার কথা বলা হয় (The Plantations Labour Act, 1951)। ১৯৭৬ খ্রিস্টাব্দে আর একটি আইন (বন্ডেড লেবার সিস্টেম অ্যাবোলিশন অ্যাক্ট) পাস করা হয় যেখানে আনুষ্ঠানিকভাবে জোরপূর্বক শ্রম বন্ধ করে দেওয়া হয়, ফলে শ্রমিকরা বাধ্যতামূলক শ্রমের বিরুদ্ধে আইনি সুরক্ষা পায় (Besky, 2014, 88)। আইনি সুরক্ষার পাশাপাশি, চা শ্রমিকদের সাথে নিয়ে বিভিন্ন ট্রেড ইউনিয়নের বিকাশ ঘটে, এদের মধ্যে উল্লেখযোগ্য হল ভারতীয় জাতীয় ট্রেড ইউনিয়ন কংগ্রেস (INTUC), সেন্টার অফ ইন্ডিয়ান ট্রেড ইউনিয়নস (CITU), যা ভারতের কমিউনিস্ট পার্টি (মার্কসবাদী) এর সংগঠন, অল ইন্ডিয়া ট্রেড ইউনিয়ন কংগ্রেস (AITUC), ইউনাইটেড ট্রেড ইউনিয়ন কংগ্রেস, যা বিপ্লবী সমাজতান্ত্রিক দলের সংগঠন। এই ইউনিয়নগুলি উন্নত মজুরি, উন্নত আবাসন এবং নিরাপত্তা নিয়ে আওয়াজ তোলে। ১৯৬০ এবং ১৯৭০ এর দশকে তাদের নিয়মিত ধর্মঘটের ফলে বাগান মালিকদের উপর চাপ সৃষ্টি হতে থাকে। দার্জিলিংয়ে, প্রধান ইউনিয়ন হল গোর্খা জাতীয় মুক্তি ফ্রন্টের হিমালয়ান প্লান্টেশন ওয়ার্কার্স ইউনিয়ন। রাজ্যের দুটি চা উৎপাদনকারী জেলার মধ্যে বৃহত্তর জলপাইগুড়ি (ডুয়ার্স) এর অর্ধেক শ্রমিক CITU-অনুমোদিত ইউনিয়নের সদস্য, তারপরে যথাক্রমে INTUC এবং UTUC অনুমোদিত ইউনিয়নের সদস্য (Bhowmik 1993, 56)। শ্রমিক শ্রেণীর প্রতি নতুন সরকারের মনোভাব পূর্ববর্তী ঔপনিবেশিক শাসনের তুলনায় বেশি অনুকূল ছিল। তারা শ্রমিকদের কিছু সুরক্ষা প্রদানের পাশাপাশি নিয়োগকর্তা শ্রেণীর উপর কিছু নিয়মকানুন আরোপ করতে চেষ্টা করেছিল। ১৯৫১ সালে দিল্লিতে অনুষ্ঠিত ভারতীয় শ্রম সম্মেলনে চা শিল্প সহ প্রতিটি শিল্পের জন্য ন্যূনতম মজুরি নির্ধারণের জন্য বিভিন্ন শিল্পে কমিটি গঠনের সিদ্ধান্ত নেওয়া হয়। ১৯৫২ সালে, প্রথমবারের মতো, চা বাগানের শ্রমিকদের জন্য ন্যূনতম মজুরি নির্ধারণ করা হয় (Govt. of India 1966, 13-14)।

সমসাময়িক চ্যালেঞ্জ এবং পরিবর্তনশীল প্রবণতা (১৯৯০-বর্তমান) : আইনি সংস্কারের মাধ্যমে, চা বাগানগুলিতে ঐতিহ্যবাহী নিয়োগের পরিবর্তন ঘটে পরিবার-ভিত্তিক নিয়োগের ব্যবস্থা চালু হয়, যদিও এ জিনিস স্বাধীনতা পুর্ব সময়কালেও দেখা যায়। স্বাধীনতা পুর্ব সময়কালে পশ্চিমবঙ্গের বেশির ভাগ শ্রমিকরা সর্দারদের দ্বারাই নিয়োগ হত, তবে বেসরকারি কিছু সংগঠনের দ্বারাও কিছু শ্রমিক আসত। এই বেসরকারি সংগঠনগুলি সাধারণত পরিবার ভিত্তিক ছিল, স্বামী-স্ত্রীকে একসাথেই নিয়োগ করা হত। আদিবাসী অধ্যুষিত অঞ্চল থেকে এদেরকে আনা হত। এতে শ্রমিকদের সন্তানরা স্বয়ংক্রিয়ভাবে কর্মীবাহিনীতে যোগদান করত। ফলত এই ব্যবস্থায় শ্রমের একটি স্থিতিশীল সরবরাহ ছিল তো বটে কিন্তু সামাজিক গতিশীলতায় এক বাঁধার সৃষ্টি হয়, কারণ নতুন প্রজন্ম চা কাজের মধ্যেই সীমাবদ্ধ হয়ে পড়ে। মোট বাগান শ্রমিক এবং তাদের পরিবারের সংখ্যা ছিল মোট স্থায়ী শ্রমিকের পাঁচগুণ। এই শ্রমিকরা মূলত অভিবাসীদের বংশধর যাদের পুর্বসুরিদের আনা হয়েছিল বাগান শ্রমিক হিসেবে কাজ করার জন্য। এখন এরা এখানেই স্থায়ীভাবে বসতি স্থাপন করেছে। বেশিরভাগ ক্ষেত্রেই এদের সাথে তাদের জন্মস্থানের সাথে যোগাযোগ নেই। দুটি জেলার মধ্যে জলপাইগুড়িতেই ১,৬৫,০০০ শ্রমিক

OPEN ACCESS
Trisangam International Refereed Journal (TIRJ)
A Double-Blind Peer Reviewed Research Journal on Language, Literature & Culture
Volume - v, Issue - iv, October 2025, TIRJ/ October 2025/article - 80
Website: https://tirj.org.in/tirj, Page No. 671 - 676
Published issue link: https://tirj.org.in/tirj/issue/archive

রয়েছে। অন্যদিকে দার্জিলিং পাহাড়ে রয়েছে প্রায় ৫০,০০০ শ্রমিক যেখানে তরাইয়ের সংখ্যা প্রায় অর্ধেক (Bhowmik, 2011, 243)। বেশিরভাগ শ্রমিক ঝাড়খণ্ড, ছত্তিশগড় এবং উড়িষ্যার সংলগ্ন অঞ্চলের উপজাতি।

চা গাছ রক্ষণাবেক্ষণ, পরিচর্যা আর চা পাতা সংগ্রহের প্রধান কাজটি নারী শ্রমিকেরা করে আসছে বংশানুক্রমে। নারীদের স্বাভাবিক বৈশিষ্টের (মাতৃত্ব, স্নেহশিলতা, পরিচর্যার মনোভাব) কারনে পুরুষ শ্রমিকদের তুলনায় চা শ্রমিক হিসাবে নারীদের বেশি দেখা যায়। নারী শ্রমিকরা পুরুষ শ্রমিকদের তুলনায় অনেক যত্নের সাথে এই কাজ করে। এক্ষেত্রে রাডিক্যাল নারীবাদীদের কথা উল্লেখ করা যায়, যারা মনে করেন নারী তার যত্নশীল মনোভাবের জন্য সে প্রকৃতিকে কম শোষণ করে। পুরুষ শ্রমিকদের একটি বড় অংশই কাজ করে চা পাতা প্রক্রিয়াজাত করার কারখানায়, নিরাপত্তাকর্মী, চা পাতা পরিবহন, ওজনকারী, বাগানের উচ্চপদস্থ কর্মকর্তা কর্মচারীদের বাড়িতে গৃহকর্মী হিসেবে কিংবা শ্রমিকদলের সর্দার হিসেবে। কিন্তু চা শ্রমিকদের এই বিশাল অংশের কি চা বাগানে কাজ করা ছাড়া অন্য কোনো কাজ করার সুযোগ নেই? এই প্রশ্নের মূল উত্তর লুকিয়ে আছে চা শ্রমিকদের আবাসন ব্যবস্থার মধ্যে। ১৮৫৪ সাল থেকেই যখন চা শ্রমিকদের ভারতবর্ষের বিভিন্ন এলাকা থেকে নিয়ে আসা হয় তখনই তাদের আবাসনের দায়িত্ব নিয়েছিল চা বাগানের মালিক সম্প্রদায়। চা বাগান কর্তৃপক্ষই চা বাগানে কাজ করে এমন শমিকদের আবাসন ব্যবস্থা করে দেবে। চা বাগানে কাজ করে না, এমন কেউ চা বাগানে বসবাস করতে পারবে না। ফলে চা বাগানের আবাসন বাঁচিয়ে রাখতে প্রতি পরিবারের অন্তত একজনকে চা শ্রমিক হিসেবে বংশানুক্রমে কাজ করে যেতেই হবে। স্বল্প মজুরীতে ক্রমবর্ধমান পরিবারের চাহিদা মেটাতে একই পরিবার থেকে অনেকেই চা বাগানে কাজ নিতে শুরু করে। পরিবার আলাদা হয়ে গেলে চা বাগান কর্তৃপক্ষ তাদের নতুন আবাসনের ব্যবস্থা করে দেয়। এই স্বল্প মজুরীতে যেখানে তাদের জীবন ধারণই কঠিন হয়ে পড়ে সেখানে তাদের কেউই সঞ্চয় করে জমি কিনে মূলধারার সমাজে ফিরে আসা এক দিবাস্বপ্ন। ভাষা আর সংস্কৃতির বিস্তর ফারাকের কারণে আজও মূলধারার বাঙালি সমাজের কাছে নিগ্রহের শিকার হয় এই চা শ্রমিকেরা। এভাবে বছরের পর বছর ধরে চা বাগানের ভেতরেই তাদের জীবন বাঁধা পড়ে গেছে। চা বাগানের শ্রমিকেরা বংশানুক্রমে শত শত বছর ধরে চা বাগানের ভেতরের জমিতে বসবাস করেও জমির মালিকানা পায় না, এক টুকরো জমির জন্য এরা জিম্মি হয়ে আছে মালিকশ্রেণির কাছে। স্বাধীনতার পর আনুষ্ঠানিকভাবে এই ব্যবস্থার অবসান ঘটে, যদিও বিভিন্ন রূপে বাগানে এই শ্রমিক শোষণ অব্যাহত ছিল, চুক্তিবদ্ধ শ্রমিকদের অনেক বংশধর এখনও অর্থনৈতিক ও সামাজিকভাবে প্রান্তিকতার সম্মুখীন।

সাম্প্রতিক দশকগুলিতে, চা বাগানের কর্মসংস্থানে এক পরিবর্তন লক্ষ্য করা যাচ্ছে - শ্রমিকদের সংখ্যার হ্রাস। উন্নত শিক্ষা এবং নগর অভিবাসনের কারণে তরুণ প্রজন্ম বিকল্প পেশার দিকে ঝুঁকছে। চা বাগানে কম মজুরি এবং কঠিন কাজের পরিবেশ শ্রমিকদের বিকল্প খুঁজতে বাধ্য করে। যা MGNREGA (মহাত্মা গান্ধী জাতীয় গ্রামীণ কর্মসংস্থান গ্যারান্টি আইন) এই সরকারি প্রকল্পটি প্রদান করে। বৃক্ষরোপণের কাজের উপর নির্ভরতা হ্রাস করে। বর্তমানে বিহার, নেপাল এবং আসাম থেকে আসা শ্রমিকদের স্বল্পমেয়াদী ভিত্তিতে নিয়োগ করা হচ্ছে। স্থায়ী নিয়োগের পরিবর্তে, কোম্পানিগুলি অস্থায়ী কর্মী নিয়োগ করে, যার ফলে শ্রম খরচ এবং সুযোগ-সুবিধা হ্রাস পায়। প্রযুক্তির অগ্রগতির সাথে সাথে, চা তোলা এবং প্রক্রিয়াজাতকরণ প্রভৃতি কাজ ধীরে ধীরে যান্ত্রিকীকরণ করা হচ্ছে, ফলে কায়িক শ্রমের প্রয়োজন কমছে। সময়ের সাথে সাথে পশ্চিমবঙ্গে চা বাগানের শ্রমিক নিয়োগের ক্ষেত্রে উল্লেখযোগ্য পরিবর্তন এসেছে। শোষণমূলক ঔপনিবেশিক ব্যবস্থা থেকে স্বাধীনতা-উত্তর আইনি সংস্কার এবং এখন যান্ত্রিকীকরণের আধুনিক চ্যালেঞ্জ। আইনি সুরক্ষা এবং ট্রেড ইউনিয়নের কারণে কাজের পরিবেশ উন্নত হলেও, কম মজুরি, সামাজিক গতিশীলতার অভাব বিশেষ সমস্যা তৈরি করেছে। আগামী দিনে মুদ্রাস্ফীতি এবং জীবনযাত্রার ব্যয়ের সাথে সামঞ্জস্য রেখে শ্রমিকদের মজুরি বৃদ্ধি করতে হবে। অস্থায়ী কর্মীদের জন্য ন্যায্য আচরণ এবং সুবিধা নিশ্চিত করতে হবে। সর্বপরি, চা শ্রমিকদের সন্তানদের উচ্চশিক্ষা এবং বিকল্প কর্মজীবনে উৎসাহিত করতে হবে যাতে করে তাদের যেন প্রজন্মের পর প্রজন্ম ধরে এই চা বাগানে আবদ্ধ থাকতে না হয়।

Bibliography:

Besky, Sarah. *The Darjeeling Distinction: Labor and Justice on Fair-Trade Tea Plantations in India.* University of California Press, 2014.

OPEN ACCESS
Trisangam International Refereed Journal (TIRJ)
A Double-Blind Peer Reviewed Research Journal on Language, Literature & Culture
Volume - v, Issue - iv, October 2025, TIRJ/ October 2025/article - 80
Website: https://tirj.org.in/tirj, Page No. 671 - 676
Published issue link: https://tirj.org.in/tirj/issue/archive

Bhadra, Mita. *Life and Labour of Plantation Women Workers.* 1983. North Bengal University, PhD dissertation.
Bhowmik, Sharit. "Tea Industry in West Bengal." *Employment and Unionisation in Indian Industry*, edited by Sarath Davala, Friedrich Ebert Foundation, 1993.
Bose, Sugata. *Agrarian Bengal: Economy, Social Structure, and Politics, 1919-1947.* Cambridge University Press, 1986.
Chandra, Bipan. *Rise and Growth of Economic Nationalism in India.* People's Publishing House, 1964.
Dalton, E. T. *Tribal History of Eastern India.* Cosmo Publications, 1973.
Dash, A. J. *Bengal Gazetteers: Darjeeling.* Bengal Secretariat Press, 1947.
Government of India. *Report of the Central Wage Board for Tea Plantation Industry.* Government Press, 1966.
Griffiths, Percival. *History of the Indian Tea Industry.* Weidenfeld and Nicolson, 1967.
Guha, Amalendu. *Planter Raj to Swaraj: Freedom Struggle and Tea Labour in Assam, 1826-1921.* Indian Council of Historical Research, 1977.
Hoffmann, Rev. J. *Encyclopedia Mundarica.* Reprint ed., Bihar Government Printing Press, 1964
Hunter, W.W. 1 877. *Statistical Account of Bengal: Jalpaigur, Coochbehar and Darjeeling District*. Calcutta.
Ministry of Labour. The Plantations Labour Act, 1951. Government of India.
Sen, Samita. 2016. *A passage to Bondage: Labour in the Assam Tea Plantation*. Kolkata: Samya.
Tea Board. 1994. *Tea statistics 1993-1994*. Kolkata: Tea Board of India.
Tea Board. 2002. *Tea statistics 2001–2002*. Kolkata: Tea Board of India.
Tinker, Hugh. 1974. *A new system of slavery: Indian indentured labour abroad*. London: Weidenfeld and Nicolson.