



একজন সহিও'র শ্রদ্ধাঞ্জলি যা ব্যাংকিং শিল্পকে নাড়িয়ে দলি

লখেক: ড. মো. তৌহিদুল আলম খান | প্রকাশতি: 15 October 2026, 11:39 AM | বিভাগ: সাক্ষাৎকার



(লখোট ঘানার বখিয়াত বজিনসে নডিজপপোর “বজিনসে অ্যান্ড ফাইন্যান্সিয়াল টাইমস”-এ
প্রকাশতি একটি কিসে স্টাডরি বাংলা অনুবাদ। অরজিনিাল লখেক: এনক ইয়বুয়াহ-মনেসাহ।
অনুবাদ করছেনে মো. তৌহিদুল আলম খান, পএইচডি, এনআরবসি বি্যাংক-এর ব্যবস্থাপনা
পরচালক ও প্রধান নির্বাহী কর্মকর্তা। পশোগতভাবে তিনি একজন ফলেো কস্ট অ্যান্ড
ম্যানজেমেন্ট একাউন্টেন্ট এবং সার্টফাইড প্রফেশনাল ফরনেসকি একাউন্টেন্ট)

থওিচারসি, অ্যাপোজি বি্যাংকরে সহিও যখন তাঁর প্রাক্তন সহকর্মী এবং পশোদার ভাই নানার (‘নানা’-
একজন ব্যাংক কর্মকর্তার নাম) কফনিরে সামনে দাঁড়ালনে, তখন তাঁর কথাগুলো নসিতব্ধতা ভঙে দলি।

নানা, একজন ব্যাংকার, যিনি নিতুন সুযোগরে সন্ধাননে চাকরি ছেড়েছিলেন, কনিতু হঠাৎ করহে তাঁর জীবন
কড়ে নেওয়া হয়ছিলি। এমন সমাবশে সাধারণত কান্নার আধকি থাকে, কনিতু সদেশি সখোনে উত্থাপতি

হলো পশোর নষিঠুর সত্য এবং নানা য়ে মূল্য দয়িছেনে তা।

থঙিচারসি, অ্যাপোজি ব্য়ংকরে সহিও'র শ্রদধাঞ্জলি

ভদ্রমহোদয়গণ, সহকর্মী, বন্ধু এবং পরবারে সদস্যরা, আজ আমরা একত্ৰতি হয়ছেিআমাদরে ভাই, সহকর্মী এবং বন্ধু নানার মরমান্তকি ও অকাল মৃত্যুতে শোক প্রকাশ করতে। নানা, যদঙি মৃত্যুর সময় আর অ্যাপোজি ব্য়ংকরে সাথে ছিলিনে না, তবুও তিনি আমাদরে পরবারেই অংশ। তাঁর হৃদরোগে আক্রান্ত হয়ে হঠাৎ মৃত্যু শুধু একটি ব্য়ক্‌তগিত ট্রয়াজডেনি, এটি আমাদরে দশেরে অসংখ্য ব্য়ংক কর্মচারীর নীরব কষ্টে একটি ভয়ঙ্কর স্মারক।

নানা ছিলিনে সততা, মধো এবং প্রতশিরুতির প্রতীক। যখন তিনি আমাদরে সাথে কাজ করতনে, তিনি সর্বোচ্চ দতিনে, কারণ তাঁকে বাধ্য করা হতো না, বরং এটি ছিল তাঁর চরিত্রের অংশ। তিনি পরে অন্যান্য সুযোগে সন্ধানে চলে যান, যমেন প্রতটি পশোদারের অধিকার রয়ছে। কনিতু আজ তিনি আমাদরে মাঝে নই, কারণ তিনি দুর্বল বা অসতর্ক ছিলিনে না, বরং য়ে ব্যবস্থায় তিনি ছিলিনে তা ছিল য়ে কোনো মানব শরীরে সহ্য ক্ষমতার বাইরে।

আসুন আমরা ভান না করি- সত্য কথা বল যিদি তা তকিত

ব্য়ংকিং খাত জুড়ে তরুণরা চুক্তি স্বাক্ষর করে যখনে আট ঘণ্টা কাজের কথা বলা হয়; কনিতু তাঁরা বারো, চৌদ্দ, এমনকি কখনো কখনো ষোলো ঘণ্টা পর্যন্ত কাজ করে থাকে। তাঁরা মধ্যরাত্রে অফিস ছড়ে যায়, কনিতু ভোর হওয়ার আগেই আবার ফরে আসে। তাঁদের টনে আনা হয় সকাল সাড়ে ছয়টার মটিংয়ে এবং সন্ধ্যা সাতটার কলগুলতি, যখনে চাহিদার কোনো সীমা নই। মানব শরীর এই বোঝা চরিকাল বহন করতে পারে না। আর তাই আজ আমরা এখানে দাঁড়িয়ে সেই মূল্য দেখেছি যা নানা দয়িছেনে।

আমাদরে ভাই শুধু হৃদরোগে মারা যাননি, তিনি একটি ব্যবস্থার শিকার হয়ছেনে যা নষিঠাকে অপব্যবহার করে। তিনি এমন একটি সংস্কৃতির শিকার হয়ছেনে যা লক্ষ্য এবং সময়সীমাকে মানুষের জীবনে চয়ে বশো মূল্য দেয়। তিনি মারা গছেনে কারণ নতো, নয়িন্ত্রক, পরচালক এবং ম্যাজোররা কর্মচারীদের নীরব কান্নাকে উপেক্ষা করছেনে। এবং মনে রাখবনে, আমরা যদি এই ব্যবস্থার পরবির্তন না করি, তাহলে অনেকেই ভবিষ্যতে একই পরণিতরি সম্মুখীন হতে হবে।

আমার মনে অনেকে ব্যথা, তারপরও দৃঢ়তার সাথে বলতে চাই: “যথেষ্ট হয়ছে, আর নয়”। ব্য়ংকগুলো হাসপাতাল নয়। যদি কোনো মটিং সকাল সাড়ে ছয়টার বদলে সকাল সাড়ে নয়টায় হয়, তাহলে কটে মারা যাবে না। যদি কোনো রপোর্ট আজ রাত দুটোর বদলে আগামীকাল শেষ হয়, তাহলেও কটে মারা যাবে না। কনিতু মানুষ মারা যায় যখন তাঁদের ক্লান্ত করে কাজ করা হয়, বশিরাম থেকে বঞ্চিত করা হয় এবং অসীম চাহিদায় গ্রাস করা হয়।

উর্ধ্বতন কর্মকর্তা হিসেবে আমাদের নজিদেরকে জিজ্ঞাসা করা উচিত; “আমরা কি চাইব আমাদের সন্তানরা এমন পরিস্থিতি ভোগ করুক যা আমরা অন্যরে সন্তানদের ওপর চাপিয়ে দিচ্ছি?” যদি উত্তর না হয়, তাহলে আমরা কনে এটি অনুমোদন করি? আজ, যখন আমরা নানাকে সমাধিস্থ করছি, আমি চাই আমরা তাঁকে শুধু শোকে নয়, দৃঢ় সংকল্পে স্মরণ করি। তাঁর মৃত্যু যেন একটি টার্নিং পয়েন্ট হয়। এটি আমাদের স্মরণ করিয়ে দিকি যে, ব্যাংকাররা মানুষ, যন্ত্র নয়। এটি আমাদের স্মরণ করিয়ে দিকি, চুক্তি মেনে চলতে হবে, স্বাস্থ্য রক্ষা করতে হবে এবং আত্মমর্যাদার সাথে কাজ করার পরিশেষে সৃষ্টি করতে হবে।

শান্তিতে থাকো, আমার ভাই। তুমি তোমার সরোটা দিয়েছ, এবং তা যথেষ্ট ছিল। তোমার স্মৃতি যেন একটি শিল্পে পরিবর্তন আনে যা তাৎক্ষণিকভাবে প্রয়োজন। এবং তোমার গল্প যেন আর কোনো পরিবারে পুনরাবৃত্তি না হয়। বদীয়, নানা। তোমার আত্মা শান্ত পাক।

থিওচারসি, অ্যাপোজি ব্যাংকরে সহিওর সাক্ষাৎকার

থিওচারসি যখন মঞ্চে থেকে সরে এলেন, তাঁর কথাগুলো বাতাসে ঝুলে থাকল এবং উপস্থিতি সকলের মনে গভীর প্রত্যফিলন তৈরি করল। গরিজা নসিৎব্দ ছিল, শুধুমাত্র উপস্থিতিদের বোবা কান্নার শব্দ শোনা যাচ্ছিল। যখন অনুষ্ঠান শেষ হলো এবং লোকেরা বের হতে শুরু করল, তখন একজন সাংবাদিক গরিজার প্রাঙ্গণে থিওচারসির কাছে এলেন। থিওচারসির চোখে তখনও কান্নার অশ্রু ছিল, কিন্তু তাঁর কণ্ঠে সেই দৃঢ়তা ছিল যা তাঁর শ্রদ্ধাঞ্জলিকে চিহ্নিত করছিল।

সাংবাদিক: মসিটার থিওচারসি, ব্যাংকগুলোর কাজের পরিশেষে নিয়ে কর্মবর্ধমান উদ্বগে রয়েছে। অনেকে কর্মচারী দাবি করেন, তাঁদের চুক্তি চয়ে অনেক বেশি কাজ করতে হয়। আপনি এ ব্যাপারে কী বলবেন?

থিওচারসি: আমি খুব স্পষ্টভাবে বলব, অনেকে ব্যাংকে যা ঘটছে তা শোষণের চয়ে কম নয়। ঘানার ব্যাংকিং শিল্পে কর্মসংস্থান চুক্তিতে স্পষ্টভাবে বলা হয়েছে আট ঘণ্টা কাজের দিন, সকাল আটটা থেকে বকিলে পাঁচটা, এক ঘণ্টার বিরতি সহ। কিন্তু বাস্তবে, কিছু কর্মী দশ ঘণ্টা, কখনো কখনো বারো ঘণ্টা কাজ করছে। আমি এমন কর্মীদের কথা জানি যারা রাত দুটো পর্যন্ত থাকেন এবং তাঁদের সকাল সাতটায় আবার আসতে হয়। এটি নিষিদ্ধ নয়; এটি শোষণ।

সাংবাদিক: কিন্তু কিছু লোক যুক্তি দিয়ে, ব্যাংকিং একটি উচ্চচাপের শিল্প। ওভারটাইম কি অনিবার্য নয়?

থিওচারসি: সংস্থার ভালোর জন্য মাঝে মাঝে ওভারটাইম ঠিকি আছে, আমরা সবাই তা বুঝি কিন্তু যখন দীর্ঘ সময় কাজ করা নিয়মে পরিণত হয়, তখন এটি মানুষকে ধ্বংস করে। আমরা দেখছি ব্যাংক কর্মচারীদের মধ্যে উচ্চ রক্তচাপ, ডায়াবেটিস এবং হৃদরোগের মতো জটিল রোগের প্রকোপ

বাড়ছে। বশির্ স্বাস্থ্য সংস্থা সতর্ক করেছে, সপ্তাহে ৫৫ ঘণ্টার বেশি কাজ করলে স্ট্রোক এবং

হৃদয়োগে ঝুঁকি বাড়বে। এটি উচ্চচাপের বিষয় নয়; এটি মানুষের জীবনের বিষয়।

সাংবাদিক: স্বাস্থ্যের বাইরে, আইনদিক সম্পর্কে কী বলবেন?

থিচারসি: আইন স্পষ্ট। ঘানা শ্রমআইন- ধারা ৩৩ বলে যে সাধারণ কাজের সময় দিনে আট ঘণ্টা এবং সপ্তাহে চল্লিশ ঘণ্টার বেশি হবে না। তদুপরি, ওভারটাইমের জন্য ক্ষতিপূরণ দিতে হবে। কিন্তু ব্যাংকগুলো এই অজুহাত দিয়ে যে এটি ব্যবসার প্রকৃতি যদি এটি সত্যিই ব্যবসার প্রকৃতি হয়, তাহলে কেনে চুক্তিসংশোধন করা হয় না? কেনে আট ঘণ্টার চুক্তিরিখে বিনা মজুরিতে শ্রম নেওয়া হয়? আসুন আমরা এটিকে তার সঠিক নামে ডাকি, কর্মচারীদের কাছ থেকে চুরি।

সাংবাদিক: আমরা অদ্ভুত সময়ে মটিং নিয়ে অভিযোগও শুনছি। এটি কি সত্যিই সাধারণ?

থিচারসি: দুর্ভাগ্যবশত, খুব সাধারণ। কর্মীদের সকাল সাড়ে ছয়টায় বা সন্ধ্যা সাতটায় জুম কলগুলিতে যোগ দিতে বাধ্য করা হয়। মাঝে মাঝে নয়, নিয়মিত। বলুন তো, কী কারণে সকাল সাড়ে ছয়টার মটিং সকাল সাড়ে নয়টায় করা যায় না? সন্ধ্যা সাতটার কল বকিলে সাড়ে তিনটায় করা যায় না কেন? ব্যাংকগুলো হাসপাতাল নয়; যদি একটি মটিং স্বাভাবিক সময়ে পুষ করা হয়, তাহলে কটে মারা যাবে না। এই সংস্কৃতি অপরিহার্য, অস্বাস্থ্যকর এবং অপমানজনক।

সাংবাদিক: কিছু ব্যাংকের উর্ধ্বতন কর্মকর্তা জোর দিয়ে বলেন, কর্মীদের “কঠিন হওয়া উচিত” কারণ এটি ক্যারিয়ার গড়ার অংশ। আপনি তাঁদের কী বলবেন?

থিচারসি: আমি বলব, “তাঁদের লজ্জা হওয়া উচিত”। তাঁরা কি চাইবনে তাঁদের নিজের সন্তানরা এরকম পরিস্থিতির মুখোমুখি হোক? যদি না হয়, তাহলে কেনে অন্য কারও সন্তানকে এই অবস্থায় ঠেলে দেওয়া হচ্ছে? নেতৃত্ব হলো সহানুভূতি এবং দায়িত্বের, নপীড়নের নয়। আমরা যা দেখেছি তা হলো একটি ব্যবস্থা যখনে তরুণ পেশাদারদের বলি দেওয়া হচ্ছে, কারণ তাঁদের কোনো বকিল্প নেই। এটি ক্যারিয়ার বৃদ্ধি নয়; এটি ধীরে ধীরে একজন তরুণকে ক্যারিয়ারের ধ্বংসের প্রান্তে পৌঁছে দেয়।

সাংবাদিক: আপনি কি মনে করেন এটি যদি নিয়ন্ত্রণহীনভাবে চলতে থাকে তবে কোনো পরিণতি হবে?

থিচারসি: অবশ্যই। “মি-টু” আন্দোলনের দিকে তাকান; এটি নীরবে শুরু হয়েছিল, তারপর শক্তিশালী ব্যক্তিত্বদের বিরুদ্ধে মামলা এবং সুনামের পতনে পরিণত হয়েছিল। এখানও একই ঘটবে। কর্মীরা শেষ পর্যন্ত একত্রিত হয়ে ব্যাংকগুলোর বিরুদ্ধে চুক্তি লঙ্ঘন, শ্রমআইন লঙ্ঘন এবং মানবাধিকার লঙ্ঘনের জন্য মামলা করবে। অপরাধের কোনো ময়োদ নেই। আজ যাঁরা চোখ বন্ধ করে আছে, তাঁরা আগামীকাল এমন ঝড়ের মুখোমুখি হতে পারে যা তাঁদের ব্যাংকগুলোকে রাতারাতি ধ্বংস করে দিতে পারে।

সাংবাদিক: আপনি কী তাৎক্ষণিকভাবে পরিবর্তন দেখতে চান?

থিওচারসি: তনিট বিষয়। প্রথমত, আইন মনে চলুন, আট ঘণ্টার কাজের দিন মনে চলুন, যদিও ভারটাইম হয় তবে সঠিকভাবে কষ্টপূরণ দিন। দ্বিতীয়ত, যুক্তিসিঙত সময়ের মধ্যে মটিং সডিডিল করুন। তৃতীয়ত, কর্পোরেটে সংস্কৃতির কেন্দ্রে কর্মচারীদের কল্যাণের কথা মাথায় রাখুন। সুস্থ কর্মীরাই শক্তিশালী ব্যাংক গড়ে তোলবে। অতিরিক্ত কাজ করা এবং অসুস্থ কর্মীরা পুরো ব্যবস্থাকে ধ্বংস করতে পারে।

সাংবাদিক: অ্যাপোজি ব্যাংকের বিষয়ে কী নীতি অবলম্বন করছেন? আপনাকীভাবে নিশ্চিতি করেন যে আপনারা আলাদা?

থিওচারসি: অ্যাপোজি ব্যাংকে, আমরা একটি নীতি মনে চলি লাভের আগে মানুষ। যদি আমাদের কর্মীরা ভেঙে পড়ে, তাহলে ব্যবসা চালানোর মতো কটে থাকবে না। আমরা কঠোর কাজের সময় নীতি, ওয়লেনসে প্রোগ্রাম এবং অনবির্ষ দেরি শিফটের জন্য নিরাপত্তা ব্যবস্থা প্রয়োগ করছি। আমরা প্রমাণ করছি, কর্মচারীদের শোষণ না করেও একটি লাভজনক ব্যাংক চালানো সম্ভব। অন্যদেরও একই কাজ করতে হবে নতুবা যে জবাবদহিতি আসবে তা মোকাবলো করতে হবে।

নতৃত্বের লেন্স: লাভের আগে মানুষ

নানার শেষকৃত্য শেষে সাক্ষাৎকারে থিওচারসি একটি সাহসী দাবি করছিলেন, “ব্যাংকগুলো হাসপাতাল নয়। যদি কোনো রিপোর্ট আজ রাত দুটোর বদলে আগামীকাল শেষ হয়, তাহলে কটে মারা যাবে না।” তাঁর কথাগুলো আধুনিক অর্থনীতির কেন্দ্রে নতৃত্বের একটি দ্বন্দ্ব তুলে ধরছিল, ব্যাংকগুলোর কি মানুষের জীবন দিয়ে আগ্রাসী লক্ষ্য অর্জন চালিয়ে যাওয়া উচিত? নাকি তাদের উচিত কাজের সংস্কৃতি পুনর্গঠন করে কর্মীদের সুস্থতা রক্ষা করা, এমনকি যদি এর অর্থ স্বল্পময়োদী লাভ কম হয়?

অ্যাপোজি ব্যাংকে, থিওচারসি সংস্কার এনেছেন, কঠোর আট ঘণ্টার নীতি, ওয়লেনসে প্রোগ্রাম এবং অনবির্ষ দেরি শিফটের জন্য নিরাপত্তা প্রোটোকল। তাঁর দর্শন ছিল স্পষ্ট, সুস্থ কর্মীরাই শক্তিশালী ব্যাংকের ভিত্তি।

স্পষ্টতার মুহূর্ত: অমীমাংসিত প্রশ্ন

নানাকে সমাধিস্থ করার সময়, তাঁর গল্প কবরের নিস্তব্ধতা অতিক্রম করে একটি প্রশ্ন হিসেবে প্রতিধ্বনিত হয় যা মৃত্যুকে অস্বীকার করে। মানবতার চেয়ে লাভকে বেশি গুরুত্ব দেওয়ার আগে ব্যাংকিং শিল্পকে কতগুলো জীবন বলি দিতে হবে? থিওচারসিরে শ্রদ্ধাঞ্জলি হয়তো স্মৃতি থেকে মিলিয়ে যাবে, কিন্তু যে ধাঁধা সবাইকে নাড়া দিয়েছে তা হলো, যদি একটি মটিং পছন্দো বা একটি রিপোর্ট আগামীকাল জমা দেওয়া হলে কটে মারা না যায়, তাহলে আজ কেনে এত মানুষ মারা যাচ্ছে?

ব্যাংক এবং অর্থনীতিবিদদের জন্য শিক্ষা

শ্রম আইন মনে চলা গুরুত্বপূর্ণ

ঘানার শ্রম আইনে সপ্তাহে চল্লিশ ঘণ্টার বেশিকাজের অনুমতি নেই, কিন্তু অনেকে ব্যাংক এটি এড়িয়ে যায়। আইন উপেক্ষা করলে মামলা, জরিমানা এবং সুনামের ক্ষতি হতে পারে।

কর্মচারীর স্বাস্থ্য বনাম ব্যাংকের আর্থিক স্বাস্থ্য

কর্মচারীদের দীর্ঘস্থায়ী মানসিক ও শারীরিক অসুস্থতা সরাসরি উৎপাদনশীলতা এবং লাভকে প্রভাবিত করে সেগুলো প্রতিরোধ করা চিকিৎসার চেয়ে সস্তা।

মিটিং সংস্কৃতি পরিবর্তন করতে হবে

রাত্রে এবং ভোরেরে কলগুলি খুব কমই জরুরি কাজের সময়ের মধ্যে সিডিউলিং মনোবল উন্নত করে এবং আউটপুটকে ক্ষতি করে না।

সহানুভূতি নয় প্রয়োজন সমানুভূতি (এমপ্যাথি) যা নেতৃত্বের একটি সম্পদ

ব্যাংকের উদ্ভব ও নেতৃস্থানীয় কর্মকর্তাদের নজিদেরকে জিজ্ঞাসা করা উচিত, “আমি কি চাইব আমার সন্তানরা এমন পরিস্থিতি ভোগ করুক যা আমরা অন্যের সন্তানদের ওপর চাপিয়ে দিচ্ছি?” যদি উত্তর না হয়, তাহলে সংস্কার অনেকে আগাই প্রয়োজন ছিল।

দীর্ঘমেয়াদী লাভের জন্য মানবসম্পদ প্রয়োজন

শেষটি কর্মীরা স্বল্প সময়ের জন্য পারফরমেন্স দিতে পারে, কিন্তু অনুপ্রাণণ এবং সুস্থ কর্মীরা টেকসই প্রতিষ্ঠান গড়ে তুলতে সাহায্য করে।

নজিদের আলোচনার জন্য অমমিৎসতি পাঁচটি প্রশ্ন

১. খণ্ডিতারসি কিশেষকৃত্যের মঞ্চ ব্যবহার করে ব্যাংকিং ব্যবস্থার সমালোচনা করার জন্য সঠিক ছিলেন, নাকি এটি অনুপযুক্ত ছিল?

২. ব্যাংকিং শিল্প কিতার প্রকৃতিগতভাবে উচ্চচাপের কাজের পরিশে এড়াতো পারে?

৩. ব্যাংকিং শিল্পের প্রতিযোগিতাকে ক্ষুণ্ণ না করে ন্যিন্ত্রকরা কীভাবে শ্রম আইন প্রয়োগ করতে পারেন?

৪. কর্মচারীদের মামলা কি “মি-টু” আন্দোলনের মতো হলিড এবং কর্পোরেটে বোর্ডরুমগুলিকে পরিবর্তন করার মতো ব্যাংকিং খাতকে পরিবর্তন করতে পারে?

৫. লাভের লক্ষ্য এবং কর্মীদের সুস্থতার ভারসাম্য বজায় রাখতে ব্যাংকগুলোর কী কী ব্যবহারিক পদক্ষেপে নেওয়া উচিত?

© 2026 আপনার নভিজ পোর্টাল। সর্বস্বত্ব সংরক্ষিত।

এই প্রতিবেদনটি আমাদের ওয়েবসাইট থেকে ডাউনলোড করা হয়েছে।