



প্রবাসী কল্যাণ ও বৈদেশিক কর্মসংস্থান নীতি ২০১৫

প্রবাসী কল্যাণ ও বৈদেশিক কর্মসংস্থান মন্ত্রণালয়

গণপ্রজাতন্ত্রী বাংলাদেশ সরকার

সূচিপত্র

১. ভূমিকা	উৎসেভৎ! ইডুডশসধৎশ হডঃ ফবভরহবফ.
১.১ মূলনীতি ও লĂ্য	উৎসেভৎ! ইডুডশসধৎশ হডঃ ফবভরহবফ.
১.২ পটভূমি	উৎসেভৎ! ইডুডশসধৎশ হডঃ ফবভরহবফ.
১.৩ সাম্প্রতিক অগ্রগতি ও প্রেক্ষিত	উৎসেভৎ! ইডুডশসধৎশ হডঃ ফবভরহবফ.
১.৪ নীতি-উদ্দেশ্য ও কাঠামো	উৎসেভৎ! ইডুডশসধৎশ হডঃ ফবভরহবফ.
২. নিরাপদ অভিবাসন উৎসাহিত ও নিশ্চিতকরণ	উৎসেভৎ! ইডুডশসধৎশ হডঃ ফবভরহবফ.
২.১ বিষয় ও চ্যালেঞ্জসমূহ	উৎসেভৎ! ইডুডশসধৎশ হডঃ ফবভরহবফ.
২.২ নীতি-নির্দেশনা: নিরাপদ অভিবাসন উৎসাহিতকরণ	উৎসেভৎ! ইডুডশসধৎশ হডঃ ফবভরহবফ.
৩. অভিবাসী কর্মী ও তাদের পরিবারের সদস্যদের সুরĂা	উৎসেভৎ! ইডুডশসধৎশ হডঃ ফবভরহবফ.
৩.১ বিষয় ও চ্যালেঞ্জসমূহ	উৎসেভৎ! ইডুডশসধৎশ হডঃ ফবভরহবফ.
৩.২ নীতি-নির্দেশনা : অভিবাসী কর্মী ও তাদের পরিবারের সদস্যদের সুরĂা	উৎসেভৎ! ইডুডশসধৎশ হডঃ ফবভরহবফ.
৪. অভিবাসী কর্মীদের সুযোগ-সুবিধা ও কল্যাণ	উৎসেভৎ! ইডুডশসধৎশ হডঃ ফবভরহবফ.
৪.১ বিষয় ও চ্যালেঞ্জসমূহ	উৎসেভৎ! ইডুডশসধৎশ হডঃ ফবভরহবফ.
৪.২ নীতি-নির্দেশনা: অভিবাসী কর্মীদের জন্য সুযোগ-সুবিধা ও কল্যাণমূলক সেবা	উৎসেভৎ! ইডুডশসধৎশ হডঃ ফবভরহবফ.
৫. নারী কর্মীদের অভিবাসন	উৎসেভৎ! ইডুডশসধৎশ হডঃ ফবভরহবফ.
৫.১ বিষয় ও চ্যালেঞ্জসমূহ	উৎসেভৎ! ইডুডশসধৎশ হডঃ ফবভরহবফ.
৫.২ নীতি নির্দেশনা: নারী কর্মীদের অভিবাসন	উৎসেভৎ! ইডুডশসধৎশ হডঃ ফবভরহবফ.
৬. জাতীয় উন্নয়নের সাথে অভিবাসন সম্পৃক্তকরণ	উৎসেভৎ! ইডুডশসধৎশ হডঃ ফবভরহবফ.
৬.১ বিষয় ও চ্যালেঞ্জসমূহ	উৎসেভৎ! ইডুডশসধৎশ হডঃ ফবভরহবফ.
৬.২ নীতি-নির্দেশনা: জাতীয় উন্নয়নের সাথে অভিবাসন সম্পৃক্তকরণ	উৎসেভৎ! ইডুডশসধৎশ হডঃ ফবভরহবফ.
৭। শ্রম-অভিবাসন পরিচালনা (Labour Migration Governance)	উৎসেভৎ! ইডুডশসধৎশ হডঃ ফবভরহবফ.
৭.১ বিষয় ও চ্যালেঞ্জসমূহ	উৎসেভৎ! ইডুডশসধৎশ হডঃ ফবভরহবফ.
৭.২ নীতি-নির্দেশনা: শ্রম-অভিবাসন পরিচালনা	উৎসেভৎ! ইডুডশসধৎশ হডঃ ফবভরহবফ.
তথ্যসূত্র	উৎসেভৎ! ইডুডশসধৎশ হডঃ ফবভরহবফ.
পরিশিষ্ট ১	উৎসেভৎ! ইডুডশসধৎশ হডঃ ফবভরহবফ.
পরিশিষ্ট ২	উৎসেভৎ! ইডুডশসধৎশ হডঃ ফবভরহবফ.
পরিশিষ্ট ৩	উৎসেভৎ! ইডুডশসধৎশ হডঃ ফবভরহবফ.

প্রবাসী কল্যাণ ও বৈদেশিক কর্মসংস্থান নীতি ২০১৪

জাতীয় অর্থনীতিতে বাংলাদেশী অভিবাসী কর্মীদের' অসামান্য অবদানের স্বীকৃতি প্রদানপূর্বক তাঁদের অধিকার ও কল্যাণ নিশ্চিতকরণ ও বৈদেশিক কর্মসংস্থানের সুযোগ বৃদ্ধির লক্ষ্যে অভিবাসন খাতের কার্যক্রমকে অধিকতর সুষ্ঠু, স্বচ্ছ, জবাবদিহিমূলক ও গতিশীলভাবে পরিচালনার জন্য নীতি-নির্দেশনা প্রণয়নের উদ্দেশ্যে সরকার এতদ্বারা ২০০৬ সালের 'বৈদেশিক কর্মসংস্থান নীতি' (দ্রষ্টব্য প্রজ্ঞাপন -৭ কার্তিক ১৪১৩/২২ অক্টোবর ২০০৬, কর্তৃপক্ষ কর্তৃক প্রকাশিত, বাংলাদেশ গেজেট, ৫ নভেম্বর ২০০৬) রহিতক্রমে “প্রবাসী কল্যাণ ও বৈদেশিক কর্মসংস্থান নীতি ২০১৪” শিরোনামে নিম্নরূপ নীতি প্রণয়ন করল:

১. ভূমিকা

১.১ মূলনীতি ও লক্ষ্য

“প্রবাসী কল্যাণ ও বৈদেশিক কর্মসংস্থান নীতি ২০১৪” গণপ্রজাতন্ত্রী বাংলাদেশ সরকারের বৈদেশিক কর্মসংস্থান বিষয়ে একটি কৌশলগত দিক-নির্দেশনা। এই নীতি গণপ্রজাতন্ত্রী বাংলাদেশের সংবিধানের ১৯, ২০ ও ৪০ অনুচ্ছেদের আলোকে প্রণীত হয়েছে। সংবিধানের এই বিধানাবলী অনুযায়ী মানব-সম্পদ উন্নয়ন, নারী-পুরুল্লষ নির্বেশেষে সকল নাগরিকের জন্য সমান সুযোগ ও পেশা নির্বাচনের স্বাধীনতা নিশ্চিতকরণ, এবং যোগ্যতা অনুসারে কর্মসংস্থান সৃষ্টিতে সহায়তা প্রদান রাষ্ট্রের দায়িত্ব।

বর্তমান নীতির প্রধান লক্ষ্য হল পূর্ণ, ফলপ্রসূ এবং স্বনির্বাচিত বৈদেশিক কর্মসংস্থান উৎসাহিত ও নিশ্চিতকরণ, যা জাতীয় প্রবৃদ্ধি ও উন্নয়নকে ত্বরান্বিত করবে, অভিবাসী কর্মী ও তাঁদের পরিবারের সদস্যদের জীবনযাত্রার মান বৃদ্ধি ও সার্বিক সামাজিক নিরাপত্তা নিশ্চিত করবে, এবং নারীর আত্মতায়নসহ বেকারত্ব ও দারিদ্র্য দূরীকরণে সহায়তা করবে। অভিবাসী কর্মীরা প্রায়শ বৈরী পরিবেশে কঠোর পরিশ্রমের মাধ্যমে জাতীয় অর্থনীতিতে এবং তাঁদের পরিবারের জীবনযাত্রার মান উন্নয়নে যে

^১ “অভিবাসী কর্মী” (migrant worker) অর্থ বাংলাদেশের কোনো নাগরিক যিনি বাংলাদেশ ভিন্ন অন্য কোন রাষ্ট্রে পারিশ্রমিকের বিনিময়ে -
(ক) কোন কর্মের উদ্দেশ্যে যাইবার প্রস্তুতি গ্রহণ করিয়াছেন কিংবা গমন করিতেছেন, অথবা
(খ) কোন কর্মে নিযুক্ত রহিয়াছেন, অথবা
(গ) কোন কর্মে নিযুক্ত থাকিবার পর কিংবা নিযুক্ত না হইয়া বাংলাদেশে ফেরত আসিয়াছেন:
তবে শর্ত থাকে যে, “অভিবাসী কর্মী” বলিতে (আরও বিশেষে) উক্ত অভিবাসীর সহিত বিদেশে অবস্থান করিতেছেন, করিয়াছেন কিংবা অবস্থান করিতে যাইতেছেন এমন নির্ভরশীল ব্যক্তিকেও বুঝাইবে।

অসামান্য অবদান রেখে চলেছে তার স্বীকৃতি প্রদানের মাধ্যমে তাঁদের জন্য একটি অধিকার-ভিত্তিক (Right based) সুরক্ষামূলক ব্যবস্থা প্রবর্তন এই নীতির অন্যতম উদ্দেশ্য। এই লক্ষ্য সরকার “প্রবাসী কল্যাণ ও বৈদেশিক কর্মসংস্থান নীতি ২০১৪” এর মাধ্যমে এমন একটি পরিবেশ সৃষ্টিতে নিজের অঙ্গীকার ব্যক্ত করছে, যা প্রত্যেক কর্মীর সম্মান ও মর্যাদাকে স্বীকৃতি দেয়, অভিবাসী কর্মীদের প্রতি সহনশীলতা, সহানুভূতি ও সম্মানবোধ জাগ্রত করে এবং দায়িত্বশীল ও সংশ্লিষ্ট সকলকে শোভন কর্মসংস্থান (decent work)^২ সৃষ্টির লক্ষ্য কাজ করতে উৎসাহ যোগায়।

“প্রবাসী কল্যাণ ও বৈদেশিক কর্মসংস্থান নীতি ২০১৪” নিম্ন-বর্ণিত মূলনীতি সমূহের ওপর ভিত্তি করে প্রণীত হয়েছে:

- নারী-পুরুষ- ধর্ম-বর্ণ-গোত্র নির্বিশেষে দেশে কিংবা বিদেশে অবস্থানরত সব নাগরিকের আইনের সমান সুযোগলাভের সাংবিধানিক অধিকার এবং তাঁদের মানবিক মর্যাদা, স্বাধীনতা ও নিরাপত্তা নিশ্চিতকরণে রাষ্ট্রের সাংবিধানিক দায়িত্ব।
- নারী-পুরুষ- ধর্ম-বর্ণ-গোত্র নির্বিশেষে সব অভিবাসী কর্মীর মৌলিক মানবাধিকার ও মানবিক মর্যাদা সমুন্নত রেখে নিরাপদ অভিবাসন নিশ্চিতকরণ।
- নীতিমালা ও কর্মসূচি গ্রহণের ক্ষেত্রে লিঙ্গ-সংবেদনশীলতা ও নারীর বিরুদ্ধে বৈষম্য বিলোপসংক্রামক জাতীয় ও আন্তর্জাতিক বিধি-বিধানের সাথে সঙ্গতি বজায় রাখা।
- নারী-পুরুষ- ধর্ম-বর্ণ-গোত্র নির্বিশেষে সব বাংলাদেশী কর্মীর জন্য মানসম্মত ও শোভন কাজ নিশ্চিতকরণ।
- প্রত্যেক নাগরিকের স্বেচ্ছায় দেশে কিংবা বিদেশে কর্মসংস্থান নির্বাচনের অধিকারের নিশ্চয়তা।
- বিদেশে অবস্থানকালে অভিবাসী কর্মীদের সুরক্ষা এবং প্রত্যাগত কর্মীদের যথাযথ পুনর্বাসনের অধিকারের নিশ্চয়তা।

^২ ‘শোভন কাজ’ বলতে সকল উৎপাদনশীল কাজ বোঝায় যা কিনা ন্যায্য আয়ের সাথে সাথে কর্মক্ষমতার নিরাপত্তাসহ পরিবারের সদস্যদের সুরক্ষা নিশ্চিত করবে। এছাড়াও শোভন কাজ ব্যক্তিগত পেশাদারি উন্নয়ন এবং সামাজিক একীভূতকরণসহ মতামত প্রকাশের স্বাধীনতাও নিশ্চিত করবে। সর্বোপরি নারী পুরুষ নির্বিশেষে সকলের জীবন যাপন এবং সুযোগ ও সুবিধাভোগের ক্ষেত্রে সিদ্ধান্ত গ্রহণের ব্যাপারে অংশগ্রহণ নিশ্চিত করবে।

- অভিবাসী কর্মীদের নিরাপত্তা, সুরক্ষা ও মানবিক মর্যাদা বিষয়ক বাংলাদেশ কর্তৃক অনুসমর্থিত সকল আমন্ত্রণাত্মক সনদ ও আইনি-দলিল, যেমন - জাতিসংঘের ১৯৯০ সালের ‘সকল অভিবাসী কর্মী ও তাঁহাদের পরিবারের সদস্যদের অধিকার সংক্রামত্ম আমন্ত্রণাত্মক সনদ,’ আমন্ত্রণাত্মক শ্রম সংস্থার অনুসমর্থনকৃত মৌলিক সনদসমূহ, এবং অভিবাসী কর্মী বিষয়ক অন্যান্য বিশেষায়িত সনদসমূহ ইত্যাদির সাথে সংহতি এবং সংশ্লিষ্ট আমন্ত্রণাত্মক মানদণ্ড-র অনুসরণ।
- আমন্ত্রণাত্মক শ্রম সংস্থার শ্রম-অভিবাসন সংক্রামত্ম বহুপাক কাঠামো ২০০৬ এ বিধৃত ঐচ্ছিক নীতি (non-binding principles) ও দিক-নির্দেশনার অনুসরণ।

১.২ পটভূমি

সরকার দেশের সংবিধান অনুযায়ী একটি পরিপূর্ণ গণতান্ত্রিক ও অসাম্প্রদায়িক সমাজ গঠন এবং নাগরিকদের জন্য সাম্যভিত্তিক, মর্যাদাপূর্ণ, স্বাধীন ও নিরাপদ জীবনযাপনের নিশ্চয়তা বিধান করতে অঙ্গীকারবদ্ধ। এই লক্ষ্যে সরকার বিভিন্ন সময়ে বিভিন্ন আইন ও বিধিবিধান প্রণয়ন করেছে। এসব আইনের মূল উদ্দেশ্য হলো মানুষের চলাচলের স্বাধীনতাকে অক্ষুণ্ণ রাখা, নারী-পুরুষ নির্বিশেষে সবার জন্য আইনের সমান সুযোগ নিশ্চিত করা, এবং দেশে কিংবা প্রবাসে নাগরিকদের পূর্ণ সুরক্ষা প্রদান করা।

অর্থনৈতিক ও সামাজিক উন্নয়নের উদ্দেশ্যে দৃঢ় লক্ষ্য নিয়ে সরকার ‘প্রেস্ট্র পরিকল্পনা (২০১০-২০২১)’ প্রণয়ন করেছে। এ পরিকল্পনা’র লক্ষ্য অর্জনের জন্য, এবং বেকারত্ব দূরীকরণ, অধিকতর সুবিধাসম্পন্ন কর্মসংস্থান বৃদ্ধি ও উৎসাহিতকরণ, ঋণ ও দারিদ্র্য হতে সাধারণ মানুষের মুক্তি ও জীবনমানের উন্নয়ন, এবং সামাজিক ও অর্থনৈতিক পরিম-লে অংশগ্রহণের ক্ষেত্রে আরও অধিক লিঙ্গ-সমতা নিশ্চিত করার উদ্দেশ্যে সরকার কিছু নীতি ও কর্মসূচি প্রণয়ন করেছে যা ‘ষষ্ঠ পঞ্চবার্ষিকী পরিকল্পনা (২০১১-২০১৫)’ তে বিধৃত হয়েছে।

অর্থনৈতিক প্রবৃদ্ধি ও সামাজিক উন্নয়ন খাতে বাংলাদেশ বেশ কিছু গুরুত্বপূর্ণ অগ্রগতি সাধন করেছে, যা আমন্ত্রণাত্মকভাবেও স্বীকৃত হয়েছে। তবে, এসব অগ্রগতিকে আরও বেগবান করতে হলে বাংলাদেশকে কিছু অভ্যমত্মরীণ ও বাহ্যিক প্রতিবন্ধকতা অতিক্রম করতে হবে। এখনও জনগণের একটি বড় অংশ হয়

বেকার, নয় উপযুক্ত কর্মসংস্থান হতে বঞ্চিত, এবং দারিদ্র্যসীমার নিচে বাস করছে। শিঁাব্যবস্থার সকল সত্তরে নিবন্ধনের ংঁত্রে উলেস্নখযোগ্য অগ্রগতি সাধিত হলেও, বাংলাদেশী শ্রমশক্তির একটি বড় অংশ এখনো স্বল্পদঁ ও আধা-দঁ রয়ে গেছে। মূলধারার পেশায় নারীর অংশগ্রহণ ক্রমশ বৃদ্ধি পাচ্ছে। তবে বিভিন্ন অর্থনৈতিক, সামাজিক ও সাংস্কৃতিক সীমাবদ্ধতার কারণে তা এখনো কাঙ্ক্ষিত লঁ্য পৌঁছেনি। এমন এক প্রঁাপটে, দেশের শ্রমশক্তি (labour force) দেশের অভ্যমত্তরে এবং দেশের বাইরে বিভিন্ন গমত্তব্যস্থল ও পেশায় কর্মসংস্থানের উদ্দেশ্যে অভিবাসন করতে আগ্রহী হচ্ছে।

মহান মুক্তিযুদ্ধে ঐতিহাসিক বিজয়ের মাধ্যমে ১৯৭১ সালে স্বাধীন বাংলাদেশের অভ্যুদয়ের পরপর সত্তরের দশকে বৈদেশিক কর্মসংস্থানের জন্য অস্থায়ী, চুক্তিভিত্তিক অভিবাসন শুরম্ম হয়। তখন সদ্য স্বাধীন হওয়া বাংলাদেশের অর্থনৈতিক উন্নয়নের যাত্রা সবে শুরম্ম হয়েছে, আর বিশাল উদ্বৃত্ত-শ্রম কাজে লাগানোর জন্য দেশে যথেষ্ট কর্মসংস্থানের সুযোগ ছিল না। স্বাধীনতার সত্তরকার মানুষের জীবনমানের উন্নয়ন ও কর্মসংস্থানের সুযোগ বৃদ্ধির লঁ্য বিভিন্ন উন্নয়নমূলক কার্যক্রম গ্রহণ করে। এরই ধারাবাহিকতায় ১৯৭৬ সালে বৈদেশিক কর্মসংস্থানকে উৎসাহিত ও সহায়তা করার লঁ্য জনশক্তি, কর্মসংস্থান ও প্রশঁিঁণ ব্যুরো (বিএমইটি) নামে একটি পৃথক সংস্থা প্রতিষ্ঠা করা হয়। তারপর হতে মূলত মধ্যপ্রাচ্যে ও উপসাগরীয় অঞ্চলের দেশসমূহে বাংলাদেশী কর্মীদের অভিবাসন উত্তরোত্তর বৃদ্ধি পেয়েছে। সত্তরের দশকের শেষে এবং আশির দশকের শুরম্মতে মধ্যপ্রাচ্যে তেল-সংকট পরবর্তী সময়ে দ্রম্মত বিসত্তারলাভ করা নির্মাণ-শিল্পের কারণে এসব দেশে বাংলাদেশী কর্মীদের কর্মসংস্থানের সুযোগ সৃষ্টি হতে থাকে।

বহিমুখী শ্রম-অভিবাসনের এই প্রবণতা ও বৃদ্ধির প্রঁাপটে, শ্রম-অভিবাসন ব্যবস্থাপনা ও পরিচালনাসংক্রামত্ত যাবতীয় কার্যক্রম পরিচালনার দায়িত্ব দিয়ে সত্তরকার ২০০১ সালে ‘প্রবাসীকল্যাণ ও বৈদেশিক কর্মসংস্থান মন্ত্রণালয়’ নামে একটি পৃথক মন্ত্রণালয় গঠন করে। ১৯৭৬ সালে প্রতিষ্ঠিত জনশক্তি, কর্মসংস্থান ও প্রশঁিঁণ ব্যুরো (বিএমইটি) নবগঠিত এই মন্ত্রণালয়ের একটি নির্বাহী সংস্থারূপে সংযুক্ত হয়। এই মন্ত্রণালয় ‘বিএমইটি’ ও বাংলাদেশ ওভারসীজ এমপলম্মেন্ট এন্ড সার্ভিসেস লিমিটিড (বোয়েসেল) সহ সংশ্লিষ্ট অন্যান্য সত্তরকারি সংস্থাসমূহের তদারকিতেও বড় ভূমিকা পালন করে। প্রবাসীকল্যাণ ও বৈদেশিক কর্মসংস্থান মন্ত্রণালয় ১৯৯০ সালে প্রতিষ্ঠিত ‘ওয়েজ আনার্স কল্যাণ তহবিল’

এবং অভিবাসী কর্মীদের কম সুদে জামানতবিহীন ঋণ প্রদানের লক্ষ্যে ২০১১ সালে প্রতিষ্ঠিত ‘প্রবাসী কল্যাণ ব্যাংক’ এর কার্যক্রমও তদ্বাবধান ও সমন্বয় করে।

শ্রম অভিবাসন-খাতকে আরও গতিশীল ও সুসংহত করে এর দ্রব্য ব্যবস্থাপনা নিশ্চিত করা, কর্মীদের বিদেশ থেকে প্রেরিত রেমিটেন্সের সুষ্ঠু পরিচালনা, এবং একইসাথে অভিবাসী কর্মীদের সুরক্ষা ও কল্যাণ নিশ্চিতার্থে সরকার ২০০৬ সালে ‘বৈদেশিক কর্মসংস্থান নীতি’ প্রণয়ন করে। এরপর থেকে প্রবাসীকল্যাণ ও বৈদেশিক কর্মসংস্থান মন্ত্রণালয় ‘মর্যাদা সহকারে অভিবাসন’ (migration with dignity) এর আদর্শগত অবস্থান তৈরির লক্ষ্যে কাজ করে যাচ্ছে। সরকার কর্তৃক গৃহীত এসব কার্যকর উদ্যোগের কারণে ‘কলম্বো প্রসেস’ এ বাংলাদেশ সরকার এর সভাপতির দায়িত্বলাভ করে।

২০০৬ সালের উক্ত নীতি বৈদেশিক কর্মসংস্থানের উদ্দেশ্যে নিরাপদ অভিবাসন^৩ উৎসাহিত ও নিশ্চিত করার লক্ষ্যে অভিবাসী কর্মীদের সুরক্ষা, কর্মীদের বাছাই প্রক্রিয়া, অভিবাসন-পরিক্রমার বিভিন্ন পর্যায়ে কর্মীদের কল্যাণমূলক সেবা প্রদান এবং অভিবাসনকে উন্নয়নের ধারায় সম্পৃক্তকরণ ইত্যাদি বিষয়ে বেশ কিছু মূলনীতি প্রণয়ন করে। এসব মূলনীতির অধিকাংশের প্রাসঙ্গিকতা অক্ষুণ্ণ থাকলেও, সাম্প্রতিক কালে আমত্বর্জাতিক শ্রম-অভিবাসন খাতে বাংলাদেশে ও বহির্বিশ্বে ব্যাপক পরিবর্তন এসেছে। বাংলাদেশী অভিবাসী কর্মীদের জন্য নতুন নতুন গমত্বব্য ও পেশার সুযোগ সৃষ্টি হয়েছে। মধ্যপ্রাচ্যের অনেক পুরনো গমত্বব্য দেশ তাদের শ্রম-অভিবাসন বিষয়ক আইনকানুন সহজতর করেছে এবং কর্মীদের সুরক্ষায় অধিকতর মনোযোগী হচ্ছে। অন্যদিকে, বাংলাদেশী কর্মীদের সুরক্ষার ক্ষেত্রে নতুন নতুন চ্যালেঞ্জেরও সৃষ্টি হচ্ছে। লিঙ্গ-সাম্যতার ভিত্তিতে অভিবাসী কর্মীদের অধিকারের সুরক্ষা আমত্বর্জাতিক মহলে সর্বাধিক গুরুত্বপ্রাপ্ত এক বিষয়। এমন প্রেক্ষাপটে, বাংলাদেশ ২০১১ সালে জাতিসংঘের ১৯৯০ সালের অভিবাসী কর্মীসংক্রামত্ব আমত্বর্জাতিক সনদ অনুসমর্থন করেছে।

^৩ নিরাপদ অভিবাসন বলতে আমত্বর্জাতিকভাবে বৈধপন্থায় অভিবাসী কর্মীর পূর্ণতথ্যভিত্তিক অভিবাসনকে বোঝায় যা কিনা রিক্রুটিং এজেন্ট ও নিয়োগকর্তা কর্তৃক চুক্তি সাধনের মাধ্যমে পরিচালিত হয়ে থাকে। নিরাপদ অভিবাসন সকল অভিবাসী কর্মীর নিয়োগ চুক্তি ও ওয়ার্কপারমিট, পরিচয়পত্রসহ অন্যান্য ভ্রমণসংক্রামত্ব দলিলপত্রাদি নিয়ন্ত্রণ নিশ্চিত করবে। এছাড়াও অভিবাসী কর্মীকে যে কোন জরুরী অবস্থা মোকাবেলার জন্য প্রয়োজনীয় তথ্য ও সেবা সরবরাহ নিশ্চিত করবে।

এমতাবস্থায়, আমত্বর্জাতিক শ্রম-অভিবাসন বা বৈদেশিক কর্মসংস্থানের এই পরিবর্তিত পরিস্থিতির নিরিখে এবং বৈশ্বিক অর্থনৈতিক মন্দা, কর্মী গ্রহণকারী দেশের আর্থ-সামাজিক প্রেক্ষাপট, নারী-অভিবাসন বৃদ্ধি, ও প্রবাসী কর্মীর অধিকারের সংরক্ষণের গুরুত্ব ইত্যাদি বিষয় বিবেচনায় ২০০৬ সালের নীতির সংশোধন ও পরিমার্জন আবশ্যিক। শ্রম-অভিবাসনের সাথে সম্পৃক্ত বিভিন্ন স্বার্থসংশ্লিষ্টজনেরাও (stakeholders) নারী-পুরুল্লষ নিবির্শেষে সব কর্মীর অধিকারের প্রতি পূর্ণ শ্রদ্ধাশীল একটি ভবিষ্যতমুখী ও সমন্বিত নতুন বৈদেশিক কর্মসংস্থান নীতি প্রণয়নের পক্ষে মত ব্যক্ত করেছে। যেসব বিভিন্ন নিয়ামক ও নতুন অগ্রগতি আমত্বর্জাতিক শ্রম-অভিবাসনকে প্রভাবান্বিত করে চলেছে সেগুলো প্রণীতব্য বৈদেশিক কর্মসংস্থান নীতিতে প্রতিফলিত হওয়া আবশ্যিক বলে সংশ্লিষ্ট সকলে মনে করেন।

এ প্রেক্ষাপটে সরকার ২০০৬ সালের বৈদেশিক কর্মসংস্থান নীতি পুনঃনিরীক্ষণের সিদ্ধান্ত গ্রহণ করে। ২০০৬ সালের নীতি সংশোধনের প্রয়োজনীয়তা ও এর সংস্কারের আওতা নিরূপণের জন্য সংশ্লিষ্টদের পরামর্শগ্রহণের পূর্ণাঙ্গ পদ্ধতি অনুসরণ করা হয়। অভিবাসন খাতের নতুন ও বিকাশমান বিষয় ও নিয়ামকগুলো পর্যালোচনার লক্ষ্য সহায়ক পূর্ব-গবেষণা পরিচালনা করা হয়। সংশ্লিষ্ট সকলের মাঝে প্রশ্নমালা-ভিত্তিক জরিপও পরিচালনা করা হয়েছে। পরবর্তী কালে, প্রবাসীকল্যাণ ও বৈদেশিক কর্মসংস্থান মন্ত্রণালয় বিভিন্ন সরকারি ও বেসরকারি সংস্থা, নাগরিক সমাজের সংগঠন, বিভিন্ন আমত্বর্জাতিক সংস্থা ও উন্নয়ন সহযোগী, ট্রেড ইউনিয়ন ও নিয়োগকর্তাদের সংগঠন, বুদ্ধিজীবী, গবেষক ও গবেষণা প্রতিষ্ঠানসহ সংশ্লিষ্ট সবার কাছে ২০০৬ সালের নীতি'র ওপর লিখিত মতামত আহবান করে। ২০১৩ সালের এপ্রিলে আমত্বর্জাতিক শ্রম সংস্থা ২০০৬ সালের 'বৈদেশিক কর্মসংস্থান নীতি'র পরিমার্জন বিষয়ে তাদের কারিগরী মতামত প্রদান করে। সবশেষে ২০০৬ সালের নীতিটি সার্বিক পর্যালোচনার লক্ষ্য সরকার আমত্বর্জাতিক শ্রম সংস্থার কারিগরী সহায়তায় স্টেকহোল্ডারদের নিয়ে একাধিক পরামর্শসভার আয়োজন করে। আয়োজিত পরামর্শসভায় সকলে ২০০৬ সালের বৈদেশিক কর্মসংস্থান নীতি'র পরিমার্জনের পক্ষে ঐকমত্যে পৌঁছায় এবং বৈশ্বিক পরিবর্তিত পরিস্থিতির সাথে সঙ্গতিপূর্ণ একটি অধিকতর সংবেদনশীল এবং কাঠামোবদ্ধ নীতি প্রণয়নের ওপর গুরুত্বারোপ করে। এসব পরামর্শ সভায় নতুন বৈদেশিক কর্মসংস্থান নীতিতে সকল নাগরিকের স্বাধীনভাবে পেশা নির্বাচনের অধিকার রয়েছে সরকারের দৃঢ় অঙ্গীকার এবং প্রবাসী কল্যাণ ও বৈদেশিক কর্মসংস্থান মন্ত্রণালয় কর্তৃক

সাম্প্রতিক বছরগুলোতে গৃহীত বিভিন্ন উদ্যোগের ধারাবাহিকতা রক্ষা করার বিষয়ে সিদ্ধান্ত গ্রহণ করা হয়।

১.৩ সাম্প্রতিক অগ্রগতি ও প্রেক্ষিত

শ্রম-অভিবাসন খাতে জাতীয় ও আন্তর্জাতিক পর্যায়ে বেশ কিছু নতুন অগ্রগতি হয়েছে। এসব অগ্রগতি বাংলাদেশের অভিবাসন নীতিকে নতুন দৃষ্টিকোণ থেকে দেখার প্রয়োজনীয়তা নির্দেশ করে। বৈদেশিক কর্মসংস্থান উৎসাহিত করার লক্ষ্যে গৃহীত প্রবাসীকল্যাণ মন্ত্রণালয়ের বিভিন্ন কর্মকাণ্ডের কারণে সাম্প্রতি বাংলাদেশ থেকে বহির্মুখী অভিবাসনের হার বহুগুণ বেড়েছে। সাম্প্রতিক কালের বৈশ্বিক অর্থনৈতিক মন্দার পরও বাংলাদেশ থেকে কর্মীদের অভিবাসন ক্রমাগত বৃদ্ধি পেয়েছে। তবে অভিবাসন বৃদ্ধির সাথে সাথে এ-খাতে সংশ্লিষ্ট ঝুঁকিগুলোও বাড়ার সম্ভাবনা রয়েছে। উদাহরণস্বরূপ, কর্মসংস্থান-চুক্তির লঙ্ঘন এবং অভিবাসী কর্মীদের শোষণ ও নির্যাতন বেড়ে যেতে পারে। এধরনের ঝুঁকির সম্ভাবনা শ্রম-অভিবাসন প্রক্রিয়ার তদারকি ও দায়বস্থাপনার প্রয়োজনীয়তার গুরুত্ব নির্দেশ করে। এ ব্যাপারে প্রবাসীকল্যাণ ও বৈদেশিক কর্মসংস্থান মন্ত্রণালয় সজাগ রয়েছে এবং বিদ্যমান শ্রম-অভিবাসন ব্যবস্থাপনা ও পরিচালনা কাঠামো নিবিড়ভাবে পর্যালোচনা করছে যেন দায়বস্থা, স্বচ্ছ এবং সুশৃঙ্খল শ্রম-অভিবাসন উৎসাহিত ও নিশ্চিত করা যায়।

প্রবাসীকল্যাণ ও বৈদেশিক কর্মসংস্থান মন্ত্রণালয় কর্তৃক গৃহীত লিঙ্গ-সংবেদনশীল বিভিন্ন কার্যক্রমের ফলে সাম্প্রতিক সময়ে অভিবাসী নারী কর্মীদের^৪ সংখ্যা দ্রুত বৃদ্ধি পেয়েছে, যদিও মোট অভিবাসী কর্মীর তুলনায় তাঁদের সংখ্যা এখনো অনেক কম। অভিবাসী নারী কর্মীদের চাহিদা যে দিন দিন বেড়ে চলেছে তার প্রমাণ মেলে সাম্প্রতিককালের আন্তর্জাতিক পর্যায়ে আলোচনা ও স্বাক্ষরিত দ্বি-পাক্ষিক চুক্তিতে। বৈদেশিক কর্মসংস্থানে নারী কর্মী প্রেরণের নতুন সম্ভাবনাকে কাজে লাগানোর উদ্দেশ্যে সরকার বিভিন্ন নীতি ও কর্মসূচিগুলো লিঙ্গ-সংবেদনশীলভাবে প্রয়োগ করতে সচেষ্ট, যেন নারীদের কর্মদায়িত্ব বৈচিত্র্য আনা যায় এবং তাদের সার্বিক দায়িত্ব ও সুপ্রাপ্তদান সম্ভব হয়। বিশেষত, প্রবাসীকল্যাণ ও

^৪ “অভিবাসী নারী কর্মী” (woman migrant worker) অর্থ উপ-ধারা (৩) এ সংজ্ঞায়িত কোন অভিবাসী কর্মী যিনি একজন নারী, স্বতন্ত্রভাবে কিংবা নির্ভরশীল হিসাবে অভিবাসন করিবার পর বৈদেশিক কর্মে নিয়োজিত হইয়াছেন এমন কোন নারীও অমত্মভুক্ত হইবেন।

বৈদেশিক কর্মসংস্থান মন্ত্রণালয় অভিবাসী নারী কর্মীদের পাচার, যৌন-নিপীড়ন এবং অন্যান্য সহিংসতা থেকে সুরক্ষা প্রদানের বিষয়টির প্রতি বিশেষ মনোযোগ দিচ্ছে।

বাংলাদেশে মাইক্রো (micro) ও সামষ্টিক (macro) উভয় স্কেলের অর্থনৈতিক নীতি-নির্ধারণে শ্রম-অভিবাসন একটি গুরুত্বপূর্ণ অর্থনৈতিক উপাদান হিসেবে আবির্ভূত হয়েছে। বর্তমানে প্রবাসী আয় বা বিদেশ থেকে প্রেরিত রেমিটেন্সের পরিমাণ জাতীয় অর্থনীতির প্রবৃদ্ধির প্রায় ১১ শতাংশ। অভিবাসীদের প্রেরিত অর্থ দেশের বৈদেশিক মুদ্রার রিজার্ভকে উল্লেখযোগ্যভাবে সমৃদ্ধ করেছে, আর বৈদেশিক মুদ্রার বিনিময় হারকে করেছে স্থিতিশীল। ফলে, বর্তমানে বৈদেশিক লেনদেনের ঘাটতি অনেকটা হ্রাস পেয়েছে।^৫ বিদেশ থেকে প্রেরিত রেমিটেন্সের কারণে পারিবারিক পর্যায়ে দারিদ্র্য দৃশ্যমানভাবে কমেছে এবং জীবনযাত্রার মান ও অন্যান্য সামাজিক-খাতের সূচক, যেমন - অভিবাসী কর্মীদের পরিবারের চিকিৎসাসেবা ও শিক্ষা প্রভৃতির বেশ উন্নতি হয়েছে। এ অর্জনগুলো শ্রম-অভিবাসনকে কীভাবে জাতীয় উন্নয়ন এবং মাইক্রো, খাত-ওয়ারী (sectoral), ও সামষ্টিক অর্থনৈতিক স্কেলে নীতি-নির্ধারণের সাথে সংযুক্ত করা যায় সেদিকে আমাদের গভীর মনোনিবেশের দাবি রাখে।

আমন্ত্রাজাতিক শ্রম-অভিবাসনের জগতে অনেক গুরুত্বপূর্ণ পরিবর্তন সাধিত হচ্ছে। বাংলাদেশী অভিবাসী কর্মীদের জন্য মধ্যপ্রাচ্যের দেশগুলো এখনো ঐতিহ্যগতভাবে প্রধান গমঅব্যস্থল হলেও, দক্ষিণ-পূর্ব ও পূর্ব এশিয়ার অনেক উন্নত ও অর্থনৈতিকভাবে অগ্রসরমান দেশে তাঁদের জন্য নতুন কর্মসংস্থানের সুযোগ সৃষ্টি হয়েছে। শিল্পোন্নত ইউরোপীয় দেশগুলোতেও বয়স্কদের সংখ্যা বেশি হওয়ার কারণে, তাদের অর্থনীতিতে দক্ষ কর্মীর অভাব পুষিয়ে নেয়ার জন্য আগামীতে আমন্ত্রাজাতিক শ্রম-অভিবাসনের ওপর আরও অনেক বেশি নির্ভর করতে হতে পারে।

জনসংখ্যাগত পার্থক্যের (demographic differences) কারণে হোক কিংবা দ্রুত প্রসারমান অর্থনৈতিক উন্নয়নের কারণে হোক, সেবাখাতে বাণিজ্য (trade in services)^৬ এখন প্রতিষ্ঠিত এক বৈশ্বিক বিষয়।

^৫ ষষ্ঠ পঞ্চবার্ষিকী পরিকল্পনা (২০১১-২০১৫)

^৬ 'সেবাখাতে বাণিজ্য' বলতে একজন উৎপাদক এবং ভোক্তার মধ্যে 'ইন্ট্যানজিব্যাল' পন্যসামগ্রীর বিক্রয় ও সরবরাহের ব্যবস্থা বোঝায়। ভিন্ন ভিন্ন দেশ বা অর্থনীতি মধ্যে উৎপাদক ও ভোক্তার মধ্যে আইনি ব্যবস্থার মাধ্যমে যে সেবাখাতে বাণিজ্য পরিচালিত হয় তাকে আমন্ত্রাজাতিক সেবাখাতে বাণিজ্য বলে। জেনারেল এগ্রিমেন্ট ওন ট্রেড ইন সার্ভিস (গ্যাটস) কর্তৃক নিয়ন্ত্রিত

এখাতের প্রসারের কারণে, বাংলাদেশী নারী ও পুরুষ কর্মীদের জন্য বৈদেশিক কর্মসংস্থানের সুযোগ অব্যাহতভাবে বৃদ্ধি পাওয়ার সম্ভাবনা রয়েছে। তাই, সেবাখাতে বৈদেশিক কর্মসংস্থানের ক্রমবর্ধমান সুযোগ বাংলাদেশ কীভাবে আমন্ত্রণাত্মক, আঞ্চলিক, ও সরাসরি আমন্ত্রণসরকার পর্যায়ে আলাপ-আলোচনার মাধ্যমে কাজে লাগাতে পারে তা পরীক্ষা করে দেখা প্রয়োজন। তাছাড়া, সেবাখাতে বৈদেশিক কর্মসংস্থানের ক্ষেত্রে নিজের প্রাপ্য ও স্বার্থ রক্ষায় বাংলাদেশকে অন্যান্য দেশের সাথে একযোগে কাজ করে যেতে হবে।

সেবাখাতে বৈদেশিক কর্মসংস্থানের সম্ভাবনা যেমন রয়েছে তেমনি বাংলাদেশী কর্মীদের দক্ষতার শ্রমের চাহিদার কাঠামোগত পরিবর্তনের কারণে সৃষ্ট চ্যালেঞ্জেরও সম্মুখীন হতে হবে। স্বাস্থ্য, পর্যটন, খাদ্য-শিল্প, আপ্যায়ন এবং অন্যান্য সেবাখাতে কাজ করতে হলে বাংলাদেশী অভিবাসী কর্মীদের নিজেদের দক্ষতা ও অভিজ্ঞতায় বৈচিত্র্য আনতে হবে। তাই, বৈদেশিক কর্মসংস্থান বিষয়ক নীতিমালা ও কর্মসূচি গ্রহণ ও সংস্কারের ক্ষেত্রে অভিবাসী কর্মীদের দক্ষতায় বৈচিত্র্য আনয়ন ও নতুন নতুন গমত্ব-দেশ বা শ্রমবাজারে তাঁদের প্রবেশ নিশ্চিতার্থে সরকারের গৃহীত উদ্যোগ ও কর্ম-তৎপরতাসমূহ বিবেচনায় নিতে হবে।

সরকার সম্প্রতি দ্বিপাক্ষিক চুক্তি ও সমঝোতা স্মারক স্বাক্ষরের মতো বেশ কিছু উল্লেখযোগ্য পদক্ষেপ নিয়েছে। এসব ব্যবস্থা বিভিন্ন কর্মদক্ষতার জন্য সম্ভাব্য বাজার সৃষ্টিতে গুরুত্বপূর্ণ ভূমিকা রাখবে। তাছাড়া, এগুলো গমত্ব-দেশে অভিবাসী কর্মীদের স্বার্থ ও অধিকার রক্ষার্থে সংশ্লিষ্ট সরকারের সাথে আলাপ-আলোচনার সুযোগও বৃদ্ধি করবে। স্বাক্ষরিত দ্বিপাক্ষিক চুক্তি ও সমঝোতা স্মারকগুলো বাসআবাসনের জন্য স্টেকহোল্ডারদের সহযোগিতা এবং শ্রম-অভিবাসনের বিকাশমান ধারার সাথে সঙ্গতিপূর্ণ একটি সমন্বিত নীতি-কাঠামো (policy framework) প্রয়োজন।

আমন্ত্রণাত্মক সেবাখাতে বাণিজ্য মূলত চারটি মোড এর উপর পরিচালিত হয়ে থাকে। মোড সমূহ হলো যথাক্রমে (ক) Cross border trade, (খ) Consumption abroad, (গ) Commercial presence এবং (ঘ) Presence of natural persons

১.৪ নীতি-উদ্দেশ্য ও কাঠামো

বর্তমান নীতির কাঠামো ছয়টি প্রধান উদ্দেশ্যের ওপর প্রতিষ্ঠিত, যেগুলো এই নীতির ছয়টি আমন্ত্রণসম্পর্কিত বিষয়ের সাথে সম্পৃক্ত। এই নীতি-কাঠামোয় উক্ত উদ্দেশ্যগুলো অর্জনের পথে যেসব চ্যালেঞ্জ ও প্রতিকূলতা মোকাবেলা করতে হবে তার বর্ণনা রয়েছে। এই নীতির পরস্পর-সম্পর্কিত ছয়টি উদ্দেশ্য নিম্নরূপ:

- স্বাধীনভাবে কর্মসংস্থান নির্বাচনের অধিকার-বলে বৈদেশিক কর্মসংস্থানে নিয়োগ পেতে আগ্রহী নারী ও পুরুষের জন্য সুযোগ সৃষ্টি করা, যেন তারা স্বাধীনভাবে এবং নিরাপত্তা ও মানবিক মর্যাদা নিয়ে কাজ করতে পারে।
- ধর্ম-বর্ণ-লিঙ্গ নির্বিশেষে স্বাধীনভাবে কর্ম নির্বাচনের অধিকারকে প্রাধান্য দিয়ে নিরাপত্তা ও মানবিক মর্যাদা সম্মুখ রেখে নিরাপদ অভিবাসন উৎসাহিত ও নিশ্চিত করার মাধ্যমে সকলের জন্য বৈদেশিক কর্মসংস্থানের সুযোগ সৃষ্টি;
- আমন্ত্রণাত্মক শ্রম-মানদ- ও আইনি দলিলের সাথে সঙ্গতি বজায় রেখে দেশীয় আইন ও বিধিবিধানের প্রয়োগের মাধ্যমে অভিবাসন-প্রক্রিয়ার প্রতিটি ধাপে নারী-পুরুষ নির্বিশেষে সব অভিবাসী কর্মী ও তাদের পরিবারের সদস্যদের সুরক্ষা প্রদান।
- অভিবাসী কর্মী ও তাদের পরিবারের সদস্যদের জন্য কল্যাণমূলক সেবা ও সুযোগ-সুবিধা নিশ্চিত করা, যেন তাদের আয়ন সম্ভব হয় এবং অভিবাসন-পরিক্রমার সব সত্তরে অংশগ্রহণে উৎসাহিত করা যায়।
- জাতীয় ও আমন্ত্রণাত্মক শ্রম-মানদ- এবং জাতিসংঘের নারীর বিরুদ্ধে বৈষম্য বিলোপ সনদ (সিডও) ও নারী-বৈষম্য বিরোধী কিংবা নারী কর্মীদের সুরক্ষা বিষয়ক অন্যান্য আমন্ত্রণাত্মক আইনি-দলিলের সাথে সঙ্গতি রেখে এবং নিরাপদ ও শোভন বৈদেশিক কর্মসংস্থানে নারীদের অধিকতর অংশগ্রহণ উৎসাহিত করার মাধ্যমে অভিবাসন-প্রক্রিয়ায় লিঙ্গ-সমতা নিশ্চিত করা।
- অভিবাসন নীতি এবং অন্যান্য অর্থনৈতিক, সামাজিক ও শ্রম বিষয়ক জাতীয় নীতিসমূহের মধ্যে অধিকতর সঙ্গতি প্রতিষ্ঠার মাধ্যমে অভিবাসনকে জাতীয় উন্নয়ন ও পরিকল্পনা কাঠামোয় অঙ্গভুক্ত করা।
- শ্রম-অভিবাসন পরিচালনার জন্য একটি দৃষ্টিভঙ্গি ও অঙ্গভুক্তিমূলক পরিচালনা-কাঠামো প্রবর্তন করা।

উপরে বর্ণিত প্রত্যেকটি উদ্দেশ্য এর বাসঅবায়নসংক্রামত্ম নীতি-নির্দেশনার সাথে সম্পৃক্ত যা পরিবর্তনশীল পরিস্থিতির আলোকে সময়ে সময়ে পরিমার্জন-সাপে \bar{A} । আবার, প্রত্যেক নীতি-নির্দেশনা বর্তমান নীতির একটি উপ-বিষয়ের সাথে সম্পর্কিত, যা এক বা একাধিক কার্যাবলী নির্দেশ করে। স্টেকহোল্ডারদের সাথে পূর্ণাঙ্গ আলোচনা-পরামর্শের ভিত্তিতে একটি কর্ম পরিকল্পনা প্রণয়নের $\bar{A}\bar{A}$ ত্রে এই নীতি-নির্দেশনাগুলো (policy-directives) সহায়ক হবে, যেগুলো বাসঅবায়নের সম্ভাব্য সময়সীমা পরিশিষ্ট ১-এ নির্দেশ করা হয়েছে।

২. নিরাপদ অভিবাসন উৎসাহিত ও নিশ্চিতকরণ

নীতি-উদ্দেশ্য: পছন্দ অনুযায়ী পেশায় বৈদেশিক কর্মসংস্থানে আগ্রহী সকল নারী ও পুরুষের জন্য প্রয়োজনীয় কর্মসংস্থানের সুযোগ সৃষ্টি করা এবং নিরাপদ ও মর্যাদাসম্পন্ন সুষ্ঠু অভিবাসন ব্যবস্থাপনা নিশ্চিত করা।

বৈদেশিক কর্মসংস্থানে আগ্রহী সকল নারী ও পুরুষের জন্য নিজের পছন্দ অনুযায়ী কর্মসংস্থানের সুযোগ সৃষ্টি এবং নিরাপদ ও মর্যাদাসম্পন্ন সুষ্ঠু অভিবাসন ব্যবস্থাপনা নিশ্চিতকরণ।

২.১ বিষয় ও চ্যালেঞ্জসমূহ

বৈদেশিক কর্মসংস্থানের লক্ষ্য বিশেষত স্বল্প মেয়াদে কর্মী প্রেরণের অভিজ্ঞতার বিচারে বাংলাদেশ অনেক দূর এগিয়েছে। যেখানে ১৯৭৬ সালে কমবেশী ৬,০০০ কর্মী বৈদেশিক কর্মসংস্থানের জন্য অভিবাসন করেছিল, ২০১২ সালে তা ছয় লক্ষ পৌঁছায়। অভিবাসন বৃদ্ধির এই বিষয়টি জাতীয় শ্রম-বাজার এবং উন্নয়ন পরিকল্পনার জন্য যথেষ্ট গুরুত্ব বহন করে। আর তাই, বাংলাদেশ থেকে নিরাপদ অভিবাসন নিশ্চিত করার লক্ষ্যে ভবিষ্যতে নীতিমালা ও কর্মসূচি প্রণয়নের উদ্দেশ্যে পরিবর্তনশীল আমূল্যবাহিতিক অভিবাসনের পরিম-লে চাহিদা ও যোগানের যে নিয়ামক (push and pull factors) রয়েছে সেগুলোর নিবিড় পর্যালোচনা আবশ্যিক।

বৈশ্বিক প্রতিযোগিতামূলক শ্রমবাজারে স্বল্প মেয়াদী বৈদেশিক কর্মসংস্থানের ক্ষেত্রে বাংলাদেশের অগ্রগতি প্রশংসনীয়। স্বাধীনতার অব্যবহিত পর বাংলাদেশ হতে স্বল্প সংখ্যক কর্মীরা বৈদেশিক কর্মসংস্থানে গমন করে। পরবর্তী সময়ে বিদেশে কর্মসংস্থানের হার ক্রমান্বয়ে বৃদ্ধি পেতে থাকে। ১৯৭৬ সালে কমবেশী ৬,০০০ জন কর্মীর বিদেশে কর্মসংস্থান হলেও ২০১২ সালে ৬ লক্ষ কর্মীর বিদেশে কর্মসংস্থান হয়েছে। বৈদেশিক কর্মসংস্থানের এ হার বৃদ্ধির বিষয়টি জাতীয় শ্রমবাজার ও উন্নয়ন পরিকল্পনার ক্ষেত্রে গুরুত্বপূর্ণ ভূমিকা পালন করে। সে লক্ষ্যে বাংলাদেশ থেকে নিরাপদ অভিবাসনে উৎসাহিত করা ও তা নিশ্চিতকরণের লক্ষ্যে ভবিষ্যতে এ উদ্দেশ্যে নীতিমালা ও কর্মসূচি প্রণয়নের ক্ষেত্রে দ্রুত পরিবর্তনশীল আমূল্যবাহিতিক অভিবাসনের পরিমন্ডলে চাহিদা ও যোগানের নিয়ামকগুলো (push and pull factors) নিবিড়ভাবে পর্যালোচনা করতে সরকার অঙ্গীকারাবদ্ধ।

আমত্বর্জাতিক অভিবাসনের ক্রমাগত বৃদ্ধির যে-ধারা সৃষ্টি হয়েছে তাকে অনেক সময় অর্থনৈতিকভাবে উন্নত এবং উন্নয়নশীল দেশসমূহের মধ্যকার জনসংখ্যাগত বৈশিষ্ট্যের পার্থক্য ও আয়-বৈষম্যের ফল হিসেবে দেখা হয়। অন্যদিকে, এই পার্থক্যই আবার শ্রম-ঘাটতির দেশগুলোর সাথে শ্রম-উদ্বৃত্তের দেশগুলোর একসাথে কাজ করার সুযোগ করে দিয়েছে। তবে, শ্রম-উদ্বৃত্তের দেশ থেকে শ্রম-ঘাটতির দেশে শ্রমের অবাধ প্রবেশ সংশ্লিষ্ট গমত্বব্য-দেশের বিভিন্ন রাজনৈতিক ও আর্থ-সামাজিক কারণে বাধাগ্রস্ত হয়। অনেক $\bar{A}\bar{A}$ ত্রে, কর্মী-গ্রহণকারী দেশগুলো চুক্তিভিত্তিক কর্মীদের অভিবাসনকে বাইরের দেশ হতে ‘সহজ শ্রম’ প্রাপ্তির এক লাগসই পন্থা হিসেবে দেখে। এধরনের প্রতিকূল ধারণা পরিবর্তন করার লক্ষ্যে, গমত্বব্য দেশের অর্থনীতিতে বাংলাদেশী অভিবাসী কর্মীদের অসামান্য অবদানের স্বীকৃতি ও এর যথাযথ মূল্যায়ন এবং প্রচার প্রয়োজন।

বৈদেশিক কর্মসংস্থানের ক্রমাগত বৃদ্ধির হারকে অনেক সময় অর্থনৈতিকভাবে উন্নত এবং উন্নয়নশীল দেশসমূহের মধ্যকার জনসংখ্যাগত বৈশিষ্ট্যের পার্থক্য ও আয়-বৈষম্যের ফল হিসেবে দেখা হয়। অন্যদিকে, এই পার্থক্যই আবার শ্রম-ঘাটতির দেশগুলোর সাথে শ্রম-উদ্বৃত্তের দেশগুলোর একসাথে কাজ করার সুযোগ করে দিয়েছে। তবে, শ্রম-উদ্বৃত্তের দেশ থেকে শ্রম-ঘাটতির দেশে শ্রমের অবাধ প্রবেশ সংশ্লিষ্ট গমত্বব্য-দেশের বিভিন্ন রাজনৈতিক ও আর্থ-সামাজিক কারণে বাধাগ্রস্ত হচ্ছে। অনেক $\bar{A}\bar{A}$ ত্রে, কর্মী-গ্রহণকারী দেশগুলো চুক্তিভিত্তিক কর্মীদের অভিবাসনকে বাইরের দেশ হতে ‘সহজ শ্রম’ প্রাপ্তির এক লাগসই পন্থা হিসেবে বিবেচনা করেছে। এ ধরণের প্রতিকূল ধারণা পরিবর্তন করার লক্ষ্যে, গমত্বব্য দেশের অর্থনীতিতে বাংলাদেশী অভিবাসী কর্মীদের অসামান্য অবদানের স্বীকৃতি ও এর যথাযথ মূল্যায়ন এবং প্রচার প্রয়োজন।

শ্রম-অভিবাসন বাংলাদেশ এবং গমত্বব্য দেশ উভয়ের জন্য উপকারী এই বিষয়টি বিবেচনায় নিয়ে ন্যায্যসঙ্গত আলাপ-আলোচনার ভিত্তিতে এমন একটি সার্বিক অভিবাসন পরিচালন কাঠামো গ্রহণ করতে হবে যা শুধু অভিবাসী কর্মীর সংখ্যা বাড়ানোর দিকে নজর না দিয়ে তাদের অধিকার ও কল্যাণ রক্ষায় উভয় দেশের পারস্পরিক শ্রদ্ধা নিশ্চিত করবে। বাংলাদেশ কর্তৃক সম্প্রতি স্বাক্ষরিত দ্বিপাক্ষিক চুক্তি ও সমঝোতা স্মারকগুলো এধরনের আলাপ-আলোচনা ও সহযোগিতামূলক দৃষ্টিভঙ্গির গুরুত্বপূর্ণ প্রতিফলন।

এখন দরকার এসব চুক্তি ও সমঝোতা স্মারকগুলোকে আরও সুসংহত করা ও তাদের বাসআবায়ন তদারক করা যেন দু'পা'ই এসব উদ্যোগের সুবিধা ভোগ করতে পারে।

শ্রম-অভিবাসন বাংলাদেশ এবং গমআব্যা দেশ উভয়ের জন্য উপকারী এ বিষয়টি বিবেচনায় নিয়ে ন্যায়সঙ্গত আলাপ-আলোচনার ভিত্তিতে এমন একটি সার্বিক অভিবাসন পরিচালন কাঠামো গ্রহণ করতে হবে যা শুধু অভিবাসী কর্মীর সংখ্যা বাড়ানোর দিকে নজর না দিয়ে তাদের অধিকার ও কল্যাণ রক্ষায় উভয় দেশের পারস্পরিক শ্রদ্ধা নিশ্চিত করবে। বাংলাদেশ কর্তৃক স্বাক্ষরিত দ্বিপাক্ষিক চুক্তি ও সমঝোতা স্মারকগুলো এ ধরনের আলাপ-আলোচনা ও সহযোগিতামূলক দৃষ্টিভঙ্গির গুরুত্বপূর্ণ প্রতিফলন। এ সকল চুক্তি ও সমঝোতা স্মারকগুলোকে আরও সুসংহত এবং তা বাসআবায়ন তদারক করে যেন দু'পা'ই এসব উদ্যোগের সুবিধা ভোগ করতে পারে তা নিশ্চিত করতে হবে।

প্রচলিত গমআব্যা-দেশসমূহে বাংলাদেশ থেকে শ্রম-অভিবাসনের প্রবণতায় পরিবর্তন এসেছে। দক্ষিণ-পূর্ব ও পূর্ব এশিয়ার অর্থনৈতিকভাবে অগ্রসরমান দেশগুলো, যেমন- মালয়েশিয়া, সিঙ্গাপুর ও হংকং, এবং পশ্চিম এশিয়ার জর্ডান ও লেবাননের মতো দেশে বাংলাদেশী অভিবাসী কর্মীদের চাহিদা ক্রমান্বয়ে বেড়ে চলেছে। দক্ষিণ-আমেরিকা ও আফ্রিকার অগ্রসরমান দেশগুলো হতেও শ্রমের সম্ভাব্য চাহিদা অনুমান করা যায়। তাছাড়া, অর্থনৈতিকভাবে সমৃদ্ধ অপ্রতুল কর্মসংখ্যার ইউরোপীয় দেশগুলোতেও অভিবাসী কর্মীদের চাহিদা ভবিষ্যতে বাড়বে। বাংলাদেশী দক্ষিণ, আধা-দক্ষিণ ও স্বল্প-দক্ষিণ অভিবাসী কর্মীর সম্ভাব্য চাহিদা ও এর চ্যালেঞ্জসমূহের একটি যথার্থ মূল্যায়ন করা গেলে তা সংশ্লিষ্ট স্টেকহোল্ডারদের এই খাতের ভবিষ্যত সম্ভাবনা কাজে লাগানো ও চ্যালেঞ্জগুলো অতিক্রম করার ক্ষেত্রে অধিকতর প্রস্তুত করে তুলবে। নতুন শ্রমবাজার ও নতুন গমআব্যা দেশ খোঁজার কাজে সহায়তার জন্য গবেষণা ও জরিপ-ভিত্তিক পেশাগত অভিজ্ঞ মতামতের প্রয়োজন রয়েছে।

প্রচলিত গমআব্যা-দেশসমূহে বাংলাদেশ থেকে শ্রম-অভিবাসনের প্রবণতায় পরিবর্তন এসেছে। দক্ষিণ-পূর্ব ও পূর্ব এশিয়ার অর্থনৈতিকভাবে অগ্রসরমান দেশগুলো, যেমন- মালয়েশিয়া, সিঙ্গাপুর ও হংকং, এবং পশ্চিম এশিয়ার জর্ডান ও লেবাননের মতো দেশে বাংলাদেশী অভিবাসী কর্মীদের চাহিদা ক্রমান্বয়ে বেড়ে চলেছে। দক্ষিণ-আমেরিকা ও আফ্রিকার অগ্রসরমান দেশগুলো হতেও শ্রমের সম্ভাব্য চাহিদা অনুমান করা যায়। তাছাড়া, অর্থনৈতিকভাবে সমৃদ্ধ অপ্রতুল কর্মসংখ্যার ইউরোপীয় দেশগুলোতেও অভিবাসী কর্মীদের চাহিদা ভবিষ্যতে বাড়বে। বাংলাদেশী দক্ষিণ, আধা-দক্ষিণ ও স্বল্প-দক্ষিণ অভিবাসী কর্মীর

সম্ভাব্য চাহিদা ও এর চ্যালেঞ্জসমূহের একটি যথার্থ মূল্যায়ন করা গেলে তা সংশ্লিষ্ট অংশীজনদের এ খাতের ভবিষ্যত সম্ভাবনা কাজে লাগানো ও চ্যালেঞ্জগুলো অতিক্রম করার $\bar{A}\bar{A}$ ত্রে অধিকতর প্রস্তুত করে তুলবে। নতুন শ্রমবাজার ও নতুন গমঅব্য দেশ খোঁজার কাজে সহায়তার জন্য গবেষণা ও জরিপ-ভিত্তিক পেশাগত অভিজ্ঞ মতামত গম্বহণ করতে হবে।

বহির্মুখী অভিবাসন বৃদ্ধির ক্রমবর্ধমান প্রবণতার সাথে অভিবাসী কর্মীদের অভিজ্ঞতা ও দ \bar{A} তার কাঠামোও বদলে যাচ্ছে। বাংলাদেশী অভিবাসী কর্মীদের অধিকাংশই এখনো স্বল্পদ \bar{A} কিংবা আধা-দ \bar{A} । তবে, সম্প্রতি, বাংলাদেশ থেকে দ \bar{A} কর্মীদের অভিবাসন উল্লেখযোগ্য হারে বেড়েছে। পুরনো ও নতুন গমঅব্য-দেশসমূহে শ্রমের চাহিদায় পরিবর্তন এবং একইসাথে দেশে দ \bar{A} তার প্রশি \bar{A} ণের সুযোগ বৃদ্ধির কারণেই দ \bar{A} কর্মীদের অভিবাসনের হার বেড়েছে। আশা করা যায়, এ হার ভবিষ্যতে অব্যাহত থাকবে। তবে একই সাথে এটি বিশেষভাবে উল্লেখ্য যে, দ \bar{A} অভিবাসী কর্মীর সম্ভাব্য ভবিষ্যত চাহিদার সাথে খাপ খাইয়ে চলতে হলে বাংলাদেশী কারিগরী প্রশি \bar{A} ণকেন্দ্র, কারিগরী শি \bar{A} াকেন্দ্র ও অন্যান্য শি \bar{A} া প্রতিষ্ঠানে ‘সক্ষমতা ভিত্তিক প্রশিক্ষণ’ (Competency Based Training-CBT) সহ যুগোপযোগী ও মানসম্পন্ন প্রশি \bar{A} ণের ব্যবস্থা করতে হবে এবং তাদের প্রশি \bar{A} ণের আওতা ব্যাপকভাবে বাড়াতে হবে। সে ল $\bar{A}\bar{A}$ ্য প্রবাসী কল্যাণ ও বৈদেশিক কর্মসংস্থান মন্ত্রণালয়ের অধীন যুগোপযোগী দ \bar{A} তার প্রশি \bar{A} ণের উদ্দেশ্যে একটি ‘প্রশি \bar{A} ক প্রশি \bar{A} ণ ইনস্টিটিউট’ স্থাপন করা আবশ্যিক। এছাড়াও, স্বাস্থ্যগত ভাবে যোগ্যতার বিষয়ে পরামর্শ/নির্দেশনা প্রদানের ব্যবস্থা থাকা দরকার। কারণ, অনেক সময় দেখা যায় যে, স্বাস্থ্যগতভাবে অযোগ্যতার কারণে অনেক দ \bar{A} কর্মীকে বিদেশে প্রেরণ সম্ভব হয়না বা বিদেশে গমনের পর কোনো কোনো $\bar{A}\bar{A}$ ত্রে ফেরত আসতে বাধ্য হয়।

বহির্মুখী অভিবাসন বৃদ্ধির ক্রমবর্ধমান প্রবণতার সাথে অভিবাসী কর্মীদের অভিজ্ঞতা ও দ \bar{A} তার কাঠামোও বদলে যাচ্ছে। বাংলাদেশী অভিবাসী কর্মীদের অধিকাংশই এখনো স্বল্পদ \bar{A} কিংবা আধা-দ \bar{A} । তবে, সম্প্রতি, বাংলাদেশ থেকে দ \bar{A} কর্মীদের অভিবাসন উল্লেখযোগ্য হারে বেড়েছে। পুরনো ও নতুন গমঅব্য-দেশসমূহে শ্রমের চাহিদায় পরিবর্তন এবং একইসাথে দেশে দ \bar{A} তার প্রশি \bar{A} ণের সুযোগ বৃদ্ধির কারণে দ \bar{A} কর্মীদের অভিবাসনের হার বেড়েছে। আশা করা যায়, এ হার ভবিষ্যতে অব্যাহত থাকবে। তবে একই সাথে এটি বিশেষভাবে উল্লেখ্য যে, দ \bar{A} অভিবাসী কর্মীর সম্ভাব্য ভবিষ্যত চাহিদা মিটাতে হলে কারিগরী প্রশি \bar{A} ণকেন্দ্র, কারিগরী শি \bar{A} াকেন্দ্র ও অন্যান্য শি \bar{A} া প্রতিষ্ঠানে ‘সক্ষমতা ভিত্তিক

প্রশিক্ষণ’ (Competency Based Training-CBT) সহ যুগোপযোগী ও মানসম্পন্ন প্রশিক্ষণের ব্যবস্থা করতে হবে এবং তাদের প্রশিক্ষণের আওতা ব্যাপকভাবে বাড়াতে হবে। সে লক্ষ্য প্রবাসী কল্যাণ ও বৈদেশিক কর্মসংস্থান মন্ত্রণালয়ের অধীন যুগোপযোগী দক্ষতা প্রশিক্ষণের উদ্দেশ্যে একটি ‘প্রশিক্ষণ প্রশিক্ষণ ইনস্টিটিউট’ স্থাপন করা হবে। এছাড়াও, স্বাস্থ্যগত ভাবে যোগ্যতার বিষয়ে পরামর্শ/নির্দেশনা প্রদানের ব্যবস্থা রাখা হবে। কারণ, অনেক ক্ষেত্রেই দেখা যায় যে, স্বাস্থ্যগতভাবে অযোগ্যতার কারণে অনেক দক্ষ কর্মীকে বিদেশে যেতে পারেন না বা বিদেশে গমনের পর কোনো কোনো ক্ষেত্রে ফেরত আসতে বাধ্য হন।

নিয়মিত বা আইনসম্মত উপায়ে অভিবাসন করতে ইচ্ছুক প্রত্যেক কর্মীরই নিজস্ব কিছু না কিছু দক্ষতা ও প্রশিক্ষণ থাকে, তা যত নতুন বা অপূর্ণাঙ্গ হোক না কেন। কাজেই, দেশের ও দেশের বাইরের শ্রমবাজারের চাহিদার সাথে তাল মিলিয়ে চলার ক্ষেত্রে মূল প্রতিবন্ধকতা হবে ‘জাতীয় দক্ষতা উন্নয়ন নীতি-২০১১’ এর সাথে সমন্বয় রেখে ভবিষ্যতের গতিধারা এখনই তৈরি করা। কর্ম-দক্ষতার কাঠামো ও চাকরির বাজারে প্রামাণ্যিক অবস্থানে থাকা নারীদের জন্য বিশেষ সহায়তার নীতি গ্রহণ প্রয়োজন। কাজেই, নারী ও পুরুষ কর্মীর জন্য কর্ম-দক্ষতার ধরন ও পরিধি পরিকল্পনা করে তা সংশ্লিষ্ট সরকারি ও বেসরকারি প্রশিক্ষণ প্রতিষ্ঠান এবং ‘জাতীয় দক্ষতা উন্নয়ন নীতি ২০১১’ এর সাথে সমন্বয় করতে হবে, যেন কর্ম-দক্ষতার কাঙ্ক্ষিত লক্ষ্য ও গুণগত মান অর্জন করা যায়।

বাংলাদেশী অভিবাসী কর্মীরা এখন পর্যন্ত মূলত নির্মাণ-কাজ, পরিচ্ছন্নতা, কৃষিকাজ, তৈরি পোষাকশিল্প এবং গৃহস্থালীতে সেবা প্রদান এই খাতগুলোতেই নিয়োজিত রয়েছে। তাই, দ্রুত পরিবর্তনশীল খাত-ভিত্তিক শ্রম-চাহিদার সুফল ভোগ করতে হলে তাদেরকে নিজেদের দক্ষতার বৈচিত্র্যায়ন ও উন্নয়ন ঘটাতে হবে। বিশেষত, ভবিষ্যতে বিশ্বে নতুন নতুন মহানগর বা মেগাসিটি তৈরীতে এবং শিলা, স্বাস্থ্য, আবাসন, সেবাখাত, টেলিযোগাযোগ ও আইটি খাতে নানা পেশার দক্ষ কর্মীর ব্যাপক চাহিদা সৃষ্টি হবে। আগ্রহী কর্মীগোষ্ঠীকে নতুন নতুন পেশায় বৈদেশিক কর্মসংস্থানের জন্য প্রস্তুত করে তোলার লক্ষ্যে প্রশিক্ষণ ও দক্ষতা-বৃদ্ধির কর্মসূচিগুলো সঠিক পরিকল্পনার মাধ্যমে তেলে সাজানোর প্রয়োজন রয়েছে।

বাংলাদেশী অভিবাসী কর্মীরা এখন পর্যন্ত মূলত নির্মাণ-কাজ, পরিচ্ছন্নতা, কৃষিকাজ, তৈরি পোষাকশিল্প, গৃহস্থালী ও সেবা প্রদান খাতগুলোতেই নিয়োজিত রয়েছে। তাই, দ্রুত পরিবর্তনশীল খাত-

ভিত্তিক শ্রম-চাহিদার সুফল ভোগ করতে হলে তাদেরকে নিজেদের দক্ষতা বৃদ্ধির পাশাপাশি দক্ষতার বৈচিত্র্যায়ন ও উন্নয়ন ঘটাতে হবে। বিশেষত, ভবিষ্যতে বিশ্বে নতুন নতুন মহানগর বা মেগাসিটি তৈরীতে এবং শিখা, স্বাস্থ্য, আবাসন, সেবাখাত, টেলিযোগাযোগ ও আইটি খাতে নানা পেশার দক্ষ কর্মীর ব্যাপক চাহিদা সৃষ্টি হবে। আগ্রহী কর্মীগোষ্ঠীকে নতুন নতুন পেশায় বৈদেশিক কর্মসংস্থানের জন্য প্রস্তুত করে তোলার লক্ষ্যে প্রশিক্ষণ ও দক্ষতা-বৃদ্ধির কর্মসূচিগুলো সঠিক পরিকল্পনার মাধ্যমে তেলে সাজাতে হবে।

আগ্রহী অভিবাসী কর্মীদের প্রশিক্ষণের দায়িত্বে নিয়োজিত বিএমইটি'র আওতাভুক্ত কিছু কিছু কারিগরী প্রশিক্ষণ কেন্দ্রের জনবল ও সামর্থ্যের সংকট রয়েছে। আর কিছু প্রশিক্ষণ কেন্দ্রের সম্পদ ও সামর্থ্য স্বল্প ব্যবহৃত থেকে যায়। কাজেই, এই প্রশিক্ষণ কেন্দ্রগুলোর সম্প্রসারণ ও সামর্থ্য বৃদ্ধির প্রয়োজনীয়তা সহজেই অনুমেয়। কিছু বেসরকারি সংগঠনও অভিবাসী কর্মীদের প্রশিক্ষণ প্রদান করে থাকে। বেসরকারি প্রশিক্ষণ কেন্দ্রগুলোকে তাদের সক্ষমতা, সম্পদ ও জনবলের বিচারে মূল্যায়ন করা হবে। বৈদেশিক কর্মের প্রত্যেক পেশার জন্য প্রয়োজনীয় প্রশিক্ষণের সত্তর ও ব্যাপ্তির অভিন্নতার জন্য প্রশিক্ষণের মানের প্রমিতকরণ আবশ্যিক। কর্মদক্ষতার আমূল্যায়নিক গ্রহণযোগ্যতা বৃদ্ধির লক্ষ্যে, প্রশিক্ষণের সনদ, স্বীকৃতির মান ও এই সংক্রামিত্র নিয়মকানুন আমূল্যায়নিকভাবে স্বীকৃত মানদ--র সাথে সঙ্গতিপূর্ণ করা হবে। তাছাড়া, বিদ্যমান বিভিন্ন প্রশিক্ষণের মধ্যে একটি সার্বিক সমন্বয়ের প্রয়োজন রয়েছে।

বিদেশ গমনেছু কর্মীদের প্রশিক্ষণের দায়িত্বে নিয়োজিত বিএমইটি'র আওতাভুক্ত কিছু কিছু কারিগরী প্রশিক্ষণ কেন্দ্রের জনবল ও সামর্থ্যের স্বল্পতা রয়েছে। অপরদিকে কিছু প্রশিক্ষণ কেন্দ্রের সম্পদ ও সামর্থ্য স্বল্প ব্যবহৃত থেকে যায়। ফলে এ প্রশিক্ষণ কেন্দ্রগুলোর সক্ষমতার সুষম বন্টন, সম্প্রসারণ ও সামর্থ্য বৃদ্ধি করা আবশ্যিক। কিছু বেসরকারি সংগঠনও অভিবাসী কর্মীদের প্রশিক্ষণ প্রদান করে থাকে। বেসরকারি প্রশিক্ষণ কেন্দ্রগুলোকে তাদের সক্ষমতা, সম্পদ ও জনবলের বিচারে মূল্যায়ন করা হবে। বৈদেশিক কর্মের প্রত্যেক পেশার জন্য প্রয়োজনীয় প্রশিক্ষণের সত্তর ও ব্যাপ্তির অভিন্নতার জন্য প্রশিক্ষণের মানের প্রমিতকরণ আবশ্যিক। কর্মদক্ষতার আমূল্যায়নিক গ্রহণযোগ্যতা বৃদ্ধির লক্ষ্যে প্রশিক্ষণের সনদ, স্বীকৃতির মান, বিদ্যমান প্রশিক্ষণের সমন্বয়ের মাধ্যমে আমূল্যায়নিকভাবে স্বীকৃত মানদ--র সাথে সঙ্গতিপূর্ণ করা হবে।

উল্লেখযোগ্য হারে দাঁ কর্মীর সংখ্যা বাড়ানো বাংলাদেশ সরকারের একটি অন্যতম মধ্যমেয়াদি লক্ষ্য হলেও বর্তমানে বিভিন্ন দেশে কর্মরত আধা ও স্বল্প দাঁ কর্মীর সুরক্ষার ব্যবস্থা নিশ্চিত করতে হবে। বিশেষ করে, গৃহসেবা খাতের কর্মী ও ঝুঁকিতে থাকা অন্যান্য কর্মীসহ স্বল্পদাঁ বা আধাদাঁ কর্মীদের জন্য বিকল্প সুরক্ষা ও কল্যাণমূলক সেবার ব্যবস্থা করতে হবে, যাতে তারা অনিয়মিত অভিবাসন বা পাচারের শিকার না হন বা পাচারের মতো পরিস্থিতিতে না পড়েন।

নিরাপদ অভিবাসনের বিষয়টি বাংলাদেশ ও অভিবাসী কর্মীদের গমঅব্য-দেশগুলোর মধ্যে সমঝোতা ও পারস্পরিক শ্রদ্ধাবোধের উপর নির্ভরশীল। শ্রম-অভিবাসনের অব্যাহত গুরুত্ব-বৃদ্ধির প্রেক্ষাপটে এবং উপযুক্ত বৈদেশিক কর্মসংস্থানের সুযোগ সৃষ্টির লক্ষ্যে, বাংলাদেশ দূতাবাস ও অন্যান্য সরকারি কর্তৃপক্ষের মাধ্যমে আমাদের এখন ‘শ্রম-কূটনীতি’^১ (labour diplomacy) অনুসরণ করতে হবে। অভিজ্ঞ কর্ম-দাঁতার চাহিদা, কারিগরী জ্ঞান, এবং প্রশিক্ষণের মানদ- ইত্যাদির ওপর নিয়মিতভাবে আলোচনা ও পরামর্শসভা অনুষ্ঠান ও তথ্যের আদান-প্রদানের মাধ্যমে ‘শ্রম-কূটনীতি’র চর্চা করা হবে।

উল্লেখ্য, নিরাপদ অভিবাসন উৎসাহিত ও নিশ্চিত করার বিষয়টি অভিবাসী কর্মীদের অধিকারের কার্যকর সুরক্ষার সাথে অঙ্গাঙ্গীভাবে জড়িত। আগ্রহী কর্মীসহ যেকোনো অভিবাসী কর্মী ও তার পরিবারের সদস্যদের অধিকার নিশ্চিত করা গেলে এবং অধিকার লঙ্ঘনের ক্ষেত্রে যথাযথ ও দ্রুত প্রতিকারের ব্যবস্থা করা হলে নিরাপদ অভিবাসনের সহায়ক পরিবেশ সৃষ্টি হবে। বর্তমান নীতির তৃতীয় ভাগে অভিবাসী কর্মীদের অধিকারের সুরক্ষা ও কল্যাণমূলক কার্যক্রম সম্পর্কে আলোচিত হয়েছে।

উল্লেখ্য, নিরাপদ অভিবাসন উৎসাহিত ও নিশ্চিত করার বিষয়টি অভিবাসী কর্মীদের অধিকারের কার্যকর সুরক্ষার সাথে অঙ্গাঙ্গীভাবে জড়িত। আগ্রহী কর্মীসহ যেকোনো অভিবাসী কর্মী ও তার

^১ ‘অভিবাসন কূটনীতি’ যা কিনা ‘শ্রম অভিবাসন’ বা ‘শ্রম কূটনীতি অভিবাসন’ হিসেবেও পরিচিত মূলত কূটনৈতিক সম্পর্কের উপর ১৯৬১ সালের ভিয়েনা কনভেনশন এর আর্টিকেল ৭-১১ এর মাধ্যমে পরিচালিত হয়ে থাকে। শ্রম অভিবাসন কূটনীতি বলতে শ্রম অভিবাসনের উদ্দেশ্য ও লক্ষ্য বাসঅবায়নে সংশ্লিষ্ট সরকার ও আমন্ত্রণসরকার কর্তৃপক্ষের মাধ্যমে দ্বিপাক্ষিক, আঞ্চলিক এবং আন্তর্জাতিক সহযোগিতাকে বোঝানো হয়ে থাকে। এর মাধ্যমে শ্রম অভিবাসন সংশ্লিষ্ট সকল প্রকার শোষণ প্রতিরোধে প্রয়োজনীয় পদক্ষেপ গ্রহণসহ নিরাপদ ও শোভন শ্রম অভিবাসন নিশ্চিত করবে।

পরিবারের সদস্যদের অধিকার নিশ্চিত করা গেলে এবং অধিকার লঙ্ঘনের $\bar{A}\bar{A}$ ত্রে যথাযথ ও দ্রুত প্রতিকারের ব্যবস্থা করা হলে নিরাপদ অভিবাসনের সহায়ক পরিবেশ সৃষ্টি হবে।

২.২ নীতি-নির্দেশনা: নিরাপদ অভিবাসন উৎসাহিতকরণ

২.২.১ আমন্ত্রণাত্মক অভিবাসনের ক্রমঃপরিবর্তনশীল ধরন এবং কর্ম-দ \bar{A} তার কাঠামোগত পরিবর্তনের বিষয়টি বিবেচনায় নিয়ে কর্মী-প্রেরণকারী দেশ হিসেবে বাংলাদেশের তুলনামূলক অবস্থানের ওপর সমী \bar{A} া পরিচালনা করা হবে। উক্ত সমী \bar{A} ায় ক্রমাগত পরিবর্তনশীল শ্রম-বাজারের চাহিদা পূরণে বাংলাদেশকে আরও ভালভাবে প্রস্তুত করার উপায় অন্বেষণ করা হবে। আমন্ত্রণাত্মক অভিবাসনের $\bar{A}\bar{A}$ ত্রে একটি দীর্ঘমেয়াদি পরিকল্পনা-কৌশল গ্রহণ এবং নিরাপদ অভিবাসনের প্রতিবন্ধকতাসমূহ দূরীকরণে করণীয় নির্ধারণ করাই হবে সমী \bar{A} ার মূল উদ্দেশ্য।

২.২.২ যেসব দেশে বাংলাদেশী কর্মীরা স্বাধীনতা, নিরাপত্তা, সুর \bar{A} া ও মানবিক মর্যাদা সহকারে কাজ করতে পারে সেসব প্রচলিত ও নতুন গমঅব্য-দেশগুলোর ওপর একটি পেশাদারী, বাজার-ভিত্তিক গবেষণা পরিচালনা করা হবে। এ গবেষণায় যেসব দেশে বাংলাদেশী কর্মীর সংখ্যা খুবই কম সেসব দেশসহ পশ্চিম ইউরোপের সম্ভাব্য কিছু দেশ ও অন্যান্য কিছু অগ্রসরমান অর্থনীতির দেশে (emerging economies) কর্মসংস্থানের সম্ভাব্যতা যাচাই করা হবে।

২.২.৩ আমন্ত্রণাত্মক অভিবাসনের $\bar{A}\bar{A}$ ত্রে নিছক পরিমাণ নয়, বরং এর গুণগত মানের দিকে বিশেষ দৃষ্টি দেওয়া হবে। বৈদেশিক কর্মসংস্থানের সুযোগ বা হার বৃদ্ধির জন্য ভবিষ্যতে কী ধরনের কর্মদ \bar{A} তার প্রয়োজন হবে তা বিবেচনায় রেখে ‘জাতীয় দ \bar{A} তা উন্নয়ন নীতি’র সাথে সমন্বয়পূর্বক একটি সুপরিকল্পিত দ \bar{A} তা উন্নয়ন কর্মসূচি (Skills Development Programme) গ্রহণ করা হবে। প্রশি \bar{A} ণ ও দ \bar{A} তা-বৃদ্ধিমূলক কর্মসূচিগুলোর সামর্থ্য (capacity) বৃদ্ধি ও মানোন্নয়নের জন্য ভবিষ্যতে গঠিতব্য দ \bar{A} তা উন্নয়ন তহবিলসহ অন্যান্য বিদ্যমান তহবিল থেকে বরাদ্দ দেওয়া হবে।

২.২.৪ আগ্রহী কর্মীদের প্রশি \bar{A} ণে নিয়োজিত সরকারি বা বেসরকারি প্রশি \bar{A} ণকেন্দ্রগুলোর মধ্যে সার্বিক সমন্বয় প্রতিষ্ঠার ল $\bar{A}\bar{A}$ ্য প্রয়োজনীয় ব্যবস্থা গ্রহণ করা হবে। অভিবাসী কর্মীদের দ \bar{A} তাবৃদ্ধির

জন্য সংশ্লিষ্ট প্রশিঁণ ইনস্টিটিউটসমূহের সঁমতা বহুগুণে বৃদ্ধি করা হবে। কর্মীদের প্রদেয় প্রশিঁণ প্রকৃত চাহিদা পূরণ করতে পারছে কি না অনুধাবনের জন্য Training Assessment Mechanism-এর ব্যবস্থা করা হবে। সংশ্লিষ্ট প্রত্যেক পেশার জন্য দঁতা-বৃদ্ধিমূলক প্রশিঁণের ন্যূনতম মানদ- নিশ্চিতকরণপূর্বক প্রশিঁণের সনদ ও স্বীকৃতি (accreditation) আমতর্জাতিক মানে উন্নীত করা হবে।

২.২.৫ কারিগরী প্রশিঁণকেন্দ্রগুলো দেশের বিভিন্ন অঞ্চলে সমভাবে সম্প্রসারণ (প্রতি উপজেলায় কমপঁঁ একটি কেন্দ্র প্রতিষ্ঠা) করা হবে। বেসরকারি সংগঠনসমূহকে তাদের প্রশিঁণকেন্দ্রগুলো তৃণমূল পর্যায়ে নিয়ে যেতে উৎসাহিত করা হবে। প্রশিঁণকেন্দ্রগুলোর প্রশিঁণ কর্মসূচির গুণগত মান ও প্রশিঁণকদের যথাযথ যোগ্যতা নিশ্চিত করা হবে, আর তাদের সঁমতা ও সম্পদের (resources) পর্যাপ্ততা ও চাহিদা সময়ে সময়ে পর্যালোচনা করা হবে।

২.২.৬ বৈদেশিক কর্মসংস্থানের সুযোগ বৃদ্ধি, বিশেষত যেসব দেশে শ্রম ও সামাজিক নিরাপত্তার আইন তুলনামূলকভাবে বেশি অভিবাসী কর্মী-বান্ধব সেসব দেশে বাংলাদেশী কর্মী প্রেরণের হার বাড়ানোর লঁঁ্য, আমতর্সরকার পর্যায়ের চুক্তি সম্পাদনের সাম্প্রতিক উদ্যোগ আরও প্রসারিত করা হবে।

২.২.৭ বাংলাদেশী অভিবাসী কর্মীদের জন্য উপযুক্ত বৈদেশিক কর্মসংস্থানের সুযোগ সৃষ্টি, তাদের যথাযথ সুরঁা প্রদান, এবং মর্যাদাসম্পন্ন অভিবাসন নিশ্চিত করার লঁঁ্য দ্বিপাঁঁক চুক্তি ও সমঝোতা স্মারক স্বাঁঁরের সরকারের সাম্প্রতিক উদ্যোগকে আরও জোরদার করা হবে।

২.২.৮ অভিবাসন প্রক্রিয়ায় নারীর অংশগ্রহণের ক্রমবর্ধমান প্রবণতাকে আর উৎসাহিত করার লঁঁ্য, লিঙ্গ-সংবেদনশীল কর্ম-পরিবেশের নিশ্চয়তা রেখে সংশ্লিষ্ট দেশের সাথে দ্বিপাঁঁক চুক্তি ও সমঝোতা স্মারক সম্পাদনসহ অন্যান্য প্রয়োজনীয় ব্যবস্থা গ্রহণ করা হবে।

২.২.৯ নতুন নতুন পেশায় নারী কর্মীদের অভিবাসন নিশ্চিত ও উৎসাহিত করা এবং ভিন্ন ভিন্ন ধরণের পেশায় নারীর কর্মসংস্থানের সুযোগ সৃষ্টির জন্য তাদের প্রয়োজনীয় কর্মদঁতার ওপর প্রশিঁণ দেয়া হবে। এই লঁঁ্য, অগ্রাধিকার ভিত্তিক কাঠামো ঠিক করা হবে।

২.২.১০ নিরাপদ শ্রম-অভিবাসন নিশ্চিত ও উৎসাহিত করার লক্ষ্যে গৃহীতব্য/গৃহীত কার্যক্রমের আলোচনা ও পরামর্শ-প্রক্রিয়ার (consultative processes) আওতায় অভিবাসী কর্মীদের সহযোগিতা বৃদ্ধির উদ্যোগ গ্রহণ করা হবে। পাশাপাশি, অভিবাসন বিষয়ক প্রচলিত আইনকানুন ও বিধিবিধানের ওপর অভিবাসী কর্মীদের সহযোগিতা পদ্ধতিতে প্রশিক্ষণ প্রদান করা হবে।

২.২.১১ নিরাপদ ও সম্মানজনক অভিবাসন নিশ্চিত করার লক্ষ্যে, আঞ্চলিক এবং আঞ্চলিক আলোচনা ও পরামর্শ-প্রক্রিয়ার (consultative processes) আওতায় অভিবাসী কর্মীদের প্রেরণকারী ও গ্রহণকারী দেশগুলোর মধ্যে ঘনিষ্ঠ সহযোগিতা বৃদ্ধির উদ্যোগ গ্রহণ করা হবে, যাতে সংশ্লিষ্ট আঞ্চলিক আইন দলিল ও আঞ্চলিক শ্রম মানদণ্ডের অনুসরণে অভিবাসী কর্মীদের সুযোগ-সুবিধা, কল্যাণ ও সুরক্ষা নিশ্চিত করা সহজ হয়। নিয়মিত সংলাপ, তথ্যের আদান-প্রদান এবং পারস্পরিক সাহায্য-সহযোগিতার মাধ্যমে কর্মীদের উৎস ও গম্যস্থান উভয় দেশে সুশৃঙ্খল ও সুনিয়ন্ত্রিত নিয়োগ-প্রক্রিয়ার বিষয়টি নিশ্চিত করা হবে।

২.২.১২ দূতাবাসসমূহের সহায়তায় নতুন নতুন শ্রমবাজার অনুসন্ধানকল্পে পর্যাপ্ত ও যথাযথ গবেষণা করা এবং তদানুযায়ী কার্যক্রম গ্রহণ করা হবে।

২.২.১৩ বর্তমান ৬ষ্ঠ পঞ্চবার্ষিক পরিকল্পনায় ২০১১-১৫ সালের মধ্যে বিদেশে দায়িত্ব শ্রমিকের কর্মসংস্থান ৩৫ শতাংশ থেকে ৫০ শতাংশে উন্নীতকরণের লক্ষ্যমাত্রা নির্ধারণ করা হয়েছে। উপরে বর্ণিত নীতি নির্দেশনাসমূহ বাস্তবায়নে লক্ষ্য রাখতে হবে যাতে করে ৬ষ্ঠ পঞ্চবার্ষিক পরিকল্পনায় উল্লিখিত লক্ষ্যমাত্রা অর্জন সম্ভব হয়।

৭ম পঞ্চবার্ষিক পরিকল্পনায় ২০১৫-২০২০ সালের মধ্যে বিদেশে দায়িত্ব শ্রমিকের কর্মসংস্থান ৩৫ শতাংশ থেকে ৫০ শতাংশে উন্নীতকরণের লক্ষ্যমাত্রা নির্ধারণ করা হয়েছে। ৭ম পঞ্চবার্ষিক পরিকল্পনায় উল্লিখিত লক্ষ্যমাত্রা অর্জনের আলোচনায় উপরে বর্ণিত নীতি নির্দেশনাসমূহ বাস্তবায়নে সচেষ্ট থাকতে হবে।

২.২.১৪ পিতৃ-মাতৃহীন ও প্রতিবন্ধী অভিবাসীদের উপযুক্ত কর্মের সংস্থান এবং কর্মসংস্থানে অভিবাসীদের অন্যান্য প্রয়োজনীয় সহায়ক ব্যবস্থা নিশ্চিত করা হবে।

৩. অভিবাসী কর্মী ও তাদের পরিবারের সদস্যদের সুরক্ষা

নীতি-উদ্দেশ্য: আমন্ত্রণাত্মক শ্রম মানদ- ও আইনি দলিলের সাথে সঙ্গতি রেখে দেশীয় আইন ও বিধিবিধানের প্রয়োগের মাধ্যমে অভিবাসন-প্রক্রিয়ার সব সত্তরে নারী-পুরুষ নির্বিশেষে সকল অভিবাসী কর্মী ও তাদের পরিবারের সদস্যদের সুরক্ষা প্রদান।

৩.১ বিষয় ও চ্যালেঞ্জসমূহ

অভিবাসী কর্মীরা, বিশেষ করে স্বল্পদায়ী কর্মীরা, সবচেয়ে বেশি ঝুঁকিগ্রস্ত। অভিবাসী কর্মীদের বিশেষ বৈশিষ্ট্য হল তারা একইসাথে স্বদেশ ও কর্মস্থলের দেশে বিভিন্নভাবে অবদান রাখেন। কিন্তু বাসঅবস্থা হল, অভিবাসী কর্মীরা উভয় দেশেই শোষণ, নিপীড়ন ও মৌলিক মানবাধিকার লঙ্ঘনের শিকার হন। অভিবাসী কর্মীদের এই বাসঅবতার নিরিখে রাষ্ট্র তাদের সুরক্ষা প্রদানে আইনি ব্যবস্থাকে শক্তিশালী করার উদ্যোগ অব্যাহত রেখেছে। প্রবাসী কর্মীরা এবং তাদের পরিবার দেশে ও বিদেশে যেসব সমস্যা, বঞ্চনা, ও প্রতিকূল পরিস্থিতির সম্মুখীন হন সেগুলো উত্তরণের লক্ষ্য আইনি-কাঠামোর প্রয়োজনীয় সংস্কারের ব্যাপারে সরকার সচেতন। তবে এ ক্ষেত্রে আইনের যথাযথ প্রয়োগই হলো মূল চ্যালেঞ্জ। সংশ্লিষ্ট সকলের পূর্ণ সহযোগিতা এবং আইনানুগ ও দায়িত্বশীল ভূমিকা পালনের মাধ্যমেই কেবল এই চ্যালেঞ্জ মোকাবেলা করা সম্ভব।

অভিবাসী কর্মীদের দেশের শ্রমশক্তির এক অপরিহার্য অংশরূপে স্বীকৃতি দেওয়া একমাত্র প্রয়োজন। অভিবাসী কর্মীদেরও জাতীয় শ্রম আইন এবং সামাজিক নীতিসমূহের অধীন প্রাপ্য সুরক্ষা ও সুযোগ-সুবিধার অধিকার রয়েছে। প্রবাসী কর্মীদের জন্য এসব আইন-কানুন বাসঅবায়নের লক্ষ্য অন্যান্য দেশের তুলনামূলক অভিজ্ঞতা, আমন্ত্রণাত্মক শ্রম-মানদ-, ও আমন্ত্রণাত্মক আইনের নীতিসমূহের ভিত্তিতে একটি নীতি-কাঠামো (policy framework) তৈরি করা প্রয়োজন। যেসব সুবিধা ও অধিকার নিশ্চিত করতে হবে তার মধ্যে রয়েছে কর্মীদের সভা-সমিতি ও সংগঠন করার স্বাধীনতা ও তাদের বাধ্যতামূলক শ্রম, শিশুশ্রম, শিশুর শারীরিক ও মানসিক নির্যাতন ও যৌন নিপীড়ন এবং মানবপাচার ইত্যাদি থেকে সুরক্ষার নিশ্চয়তা।

নারী-পুরন্বষ নিৰ্বিশেষে প্রত্যেক কর্মীর স্বাধীনভাবে নির্বাচিত যেকোনো কাজ করার অধিকার রয়েছে। তাই রাষ্ট্র দেশের অভ্যন্তরে কিংবা বিদেশে কর্মসংস্থানের সুযোগ সৃষ্টি এবং আগ্রহী অভিবাসী কর্মীদের জন্য নিরাপদ অভিবাসন নিশ্চিত করতে অঙ্গীকারবদ্ধ। বাংলাদেশ হতে বহির্মুখী অভিবাসন বৃদ্ধির অব্যাহত ধারার কারণে অভিবাসন ব্যবস্থাপনার ওপর চাপ সৃষ্টি হয়েছে। তাছাড়া, অভিবাসী কর্মীদের শোষণ, নিপীড়ন ও তাদের নিয়োগ-চুক্তি লঙ্ঘনের ঘটনা বেড়ে যাওয়ার সম্ভাবনা রয়েছে। কাজেই, ভবিষ্যতে অভিবাসনসংক্রামিত নীতিমালা গ্রহণ ও কর্মসূচি পরিকল্পনা করার আঁত্রে চ্যালেঞ্জ হবে 'বৈদেশিক কর্মসংস্থানের সুযোগ বৃদ্ধি' এবং 'অভিবাসীদের সুরা' এ দুই লক্ষ্যের মধ্যে ভারসাম্য রূপে করা। বর্তমানে স্বার্থসংশ্লিষ্টদের অনেকেই বৈদেশিক কর্মসংস্থান বৃদ্ধি ও অভিবাসীদের সুরায় বিচ্ছিন্নভাবে কাজ করছে। তাদের এসব কার্যক্রমের সমন্বয়ের প্রয়োজন রয়েছে।

অভিবাসী কর্মীদের বিভিন্ন রকমের ঝুঁকির সম্ভাবনা থাকে। অভিবাসন-পরিক্রমার বিভিন্ন ধাপে তারা সুরাবঞ্চিত হয়। কাজেই, অভিবাসন-প্রক্রিয়ার প্রত্যেক ধাপের জন্য আইনি ও সামাজিক সুরা অমুর্ভুক্ত করে একটি যথাযথ ও সমন্বিত সুরা-কাঠামো তৈরি করা গেলে অভিবাসী কর্মীদের প্রভারণা, শোষণ ও নিপীড়নের হার কমে আসবে আর এ খাতে বিভিন্ন কার্যক্রমের পুনরাবৃত্তিও এড়ানো যাবে।

অভিবাসী কর্মীদের সুরা ও কল্যাণমূলক কর্মসূচিসংক্রামিত সিদ্ধান্ত-গ্রহণের সময় যে গুরুত্বপূর্ণ বিষয়টিতে কম দৃষ্টিপাত করা হয় তা হলো অভিবাসনের প্রাক-সিদ্ধান্তগ্রহণ সত্তর। অভিবাসন-ব্যয় ও অভিবাসনের সুফল, অভিবাসী কর্মীদের অধিকার ও দায়দায়িত্ব, তাদের জন্য সরকারি ও বেসরকারি কর্তৃপক্ষ প্রদত্ত সুযোগ-সুবিধা, এবং বিদেশে কাজের পর্যাপ্ততা ইত্যাদি বিষয়ে সহজ ভাষায় উদ্দেশ্য-নির্ভর তথ্যকণিকা তৈরি করে বিসম্মত প্রচারাভিযান চালানো গেলে অভিবাসনের সাথে সম্পৃক্ত ঝুঁকি কমে আসবে। তাছাড়া, অভিবাসনে ইচ্ছুক আগ্রহীরা জেনেশুনে সিদ্ধান্ত গ্রহণ করার সুযোগ পাবে। এর ফলে অনিয়মিত অভিবাসন ও দালাল বা মধ্যস্থত্বভোগীদের দৌরাত্ম্যও হ্রাস পাবে। প্রাক-সিদ্ধান্তগ্রহণ সত্তরে সমন্বিত প্রচারাভিযান চালানো হলে তা অভিবাসী কর্মীদের হয়রানি, শোষণ, ও পাচারের ঝুঁকি সম্পর্কে সতর্ক হতে সহায়তা করবে। এ আঁত্রে বিভিন্ন প্রিন্ট ও ইলেকট্রনিক মিডিয়া, জেলা কর্মসংস্থান ও

জনশক্তি অফিস ও নাগরিক সমাজের সংগঠনগুলোর মাধ্যমে তৃণমূল পর্যায়ে পরামর্শ ডেস্ক সহায়ক ভূমিকা পালন করবে।

অভিবাসী কর্মীর পরিবারের সদস্যদেরও সুরক্ষা প্রদানের প্রয়োজন রয়েছে। অভিবাসী কর্মীর দেশে রেখে যাওয়া ছেলেমেয়েদেরই বেশি ঝুঁকিগ্রস্ত হওয়ার সম্ভাবনা থাকে। তাই তাদের সুরক্ষার বিষয়টিকে বিশেষ গুরুত্ব দেয়া হবে। এ লক্ষ্যে, সংশ্লিষ্ট কর্মীর অভিবাসনের পূর্বেই তার পরিবারের সদস্যদের নিবন্ধন সম্পন্ন করা আবশ্যিক।

বৈদেশিক কর্মসংস্থানে নিয়োগ প্রক্রিয়াকে আরও গতিশীল ও আইনানুগ করতে সরকার বিশেষত বিদ্যমান আইনের সংস্কারের মাধ্যমে বেশ কিছু পদক্ষেপ গ্রহণ করেছে। তবুও আইন বাস্তবায়নের চ্যালেঞ্জ থেকেই যায়। কারণ, বৈদেশিক কর্মসংস্থানে আগ্রহী কর্মীদের অধিকাংশই স্বল্প শিক্ষিত আর তাদের অনেকেই ঝুঁকি গ্রহণ করে হলেও অভিবাসন করতে আগ্রহী। তাছাড়া, অভিবাসী কর্মীদের বড় একটি অংশ আনুষ্ঠানিক মাধ্যম ও সরকারি নিবন্ধন প্রক্রিয়ার বাইরে অভিবাসন করে। তাই, আইন-সংস্কারের পরেও, নিয়োগ প্রক্রিয়ার পরিচিত ও দীর্ঘ দিনের পুরনো সমস্যাগুলো নাটকীয়ভাবে হ্রাস পাবে তা আশা করা যায় না। এ প্রেক্ষাপটে, অভিবাসন-ব্যয় (recruitment cost) হ্রাস এবং দেশে কিংবা বিদেশে দালাল বা মধ্যস্থতভোগীদের দৌরাত্ম্য নিরসন ইত্যাদি বৃহত্তর ইস্যুগুলোর সুরাহার লক্ষ্যে আইন-সংস্কার, বিশেষত নিয়োগ সংক্রামক বিধিবিধানের সংস্কারের পাশাপাশি বিভিন্নমুখী ব্যবস্থা ও উদ্যোগ গ্রহণ করা প্রয়োজন। উদাহরণস্বরূপ, জেলা কর্মসংস্থান ও জনশক্তি অফিসগুলোর কার্যক্রম ও আওতা সম্প্রসারণ, অভিবাসন খাতে নাগরিক সমাজের সংগঠন ও স্থানীয় সরকার প্রতিষ্ঠানগুলোর আরও কার্যকর অংশগ্রহণ নিশ্চিতকরণ, এবং এখাতের উন্নয়নে স্বচ্ছ প্রচারাভিযান ইত্যাদি কার্যক্রম পরিচালনা একামাত্র প্রয়োজন।

অভিবাসন-ব্যয় ও বিভিন্ন ফি সরকার কর্তৃক নির্ধারিত সীমাবদ্ধ রাখতে এবং এ-খাতে স্বচ্ছতা বৃদ্ধি ও অভিবাসী কর্মীদের শোষণ ও হয়রানি থেকে সুরক্ষা প্রদানের ক্ষেত্রে রিক্রুটিং এজেন্টগুলোকে আইনের অনুসরণপূর্বক বলিষ্ঠ ভূমিকা পালন করতে হবে। এর পূর্বে বিভিন্ন রিক্রুটিং এজেন্টগুলোকে সরকারিভাবে তালিকাভুক্ত হতে হবে এবং এসব রেজিস্টার্ড এজেন্ট ছাড়া যেন আগ্রহী প্রার্থীগণ অন্য কোনো প্রক্রিয়ায় অভিবাসন না করে সেজন্য জনগণকে ক্রমাগতভাবে সচেতন করতে হবে। কেননা, জনগণের মূলতঃ

দরিদ্রদের সেবা প্রাপ্তির সুযোগ বৃদ্ধি পায় তখনই যখন সরকার সেবা প্রদানের লক্ষ্য তথ্য উন্মুক্ত করে। রাষ্ট্র কর্তৃক কী কী সেবা প্রদান করা হচ্ছে সে বিষয়ে জনগণ অবহিত হলে তাদের অধিকার প্রতিষ্ঠায় সচেতন হতে পারে। আইন, বিধি-বিধান এবং সরকারি সিদ্ধান্তসমূহ জানা থাকলে তা পরিপালনে নাগরিকগণ সহায়তা করতে সক্ষম হবে। রিক্রুটিং এজেন্টগুলো আগ্রহী বা অভিবাসনেছু কর্মীদের যেন নিয়োগ-চুক্তি ও অভিবাসন-সংক্রামন্ত্র প্রয়োজনীয় তথ্য জানায় তা নিশ্চিত করা হবে। আর এটি নিশ্চিত করা গেলে, সম্ভাব্য কর্মীদের শোষণ ও প্রতারণার ঝুঁকি হ্রাস পাবে।

সরকার সম্প্রতি বিদেশে বাংলাদেশী কর্মী প্রেরণ ও অভিবাসী কর্মীদের সুরক্ষার লক্ষ্য নতুন গমন্ত্রব্য-দেশের সাথে সমঝোতা স্মারক ও চুক্তি স্বাক্ষর করেছে। এই ধরনের আরও চুক্তি সম্পাদনের বিষয়টি সরকার গুরুত্বের সাথে বিবেচনা করেছে। ভবিষ্যতে গৃহিতব্য সমঝোতা স্মারক বা দ্বিপাক্ষিক চুক্তির ক্ষেত্রে নিম্নোক্ত নীতিসমূহ (principles) অসুসরণ করা হবে :

- দেশের অভ্যন্তরে কিংবা বিদেশে প্রত্যেক অভিবাসী কর্মীর অধিকার, নিরাপত্তা ও মানবিক মর্যাদার সুরক্ষা;
- সংশ্লিষ্ট দেশে বাংলাদেশী অভিবাসী কর্মীদের শ্রম-অধিকার ও অন্যান্য মানবাধিকারের সুরক্ষা এবং আমন্ত্রণাত্মক মানদণ্ডের সাথে সঙ্গতিপূর্ণ কর্ম-পরিবেশ নিশ্চিতকরণ;
- সংশ্লিষ্ট দেশে বাংলাদেশী অভিবাসী কর্মীদের তথ্যের অধিকার এবং অধিকার লঙ্ঘনের ক্ষেত্রে প্রতিকার পাওয়ার অধিকার নিশ্চিতকরণ; এবং
- নারী-পুরুষ ভেদে বা অন্য কোনো কারণে কোনো কর্মীর প্রতি বৈষম্য না করা এবং সবার জন্য আইনের সমান সুযোগ নিশ্চিতকরণ।
- পিতৃ-মাতৃহীন ও প্রতিবন্ধী-অপ্রতিবন্ধী ভেদে কারো প্রতি বৈষম্য না করা এবং কর্মক্ষেত্রে সবার সমান অধিকার নিশ্চিত করা হবে।

উক্ত সমঝোতা স্মারকগুলো অভিবাসী কর্মীদের অধিকারের সুরক্ষায় বাংলাদেশ ও সংশ্লিষ্ট গমন্ত্রব্য-দেশের মধ্যে নিজস্ব শ্রম আইন ও সামাজিক নিরাপত্তাসংক্রামন্ত্র আইনের সর্বোচ্চ সদ্ব্যবহারের মাধ্যমে অভিন্ন কার্যক্রম গ্রহণ ও পারস্পরিক সহযোগিতার অধিকতর সুযোগ সৃষ্টি করেছে। তবে এ ক্ষেত্রে

চ্যালেঞ্জ হলো এসব সমঝোতা স্মারকের বাস্তবায়ন ও প্রয়োগ তদারক করা এবং এগুলো যেন লক্ষিত না হয় তা নিশ্চিত করা।

কর্মে নিয়োজিত থাকা কালে বাংলাদেশী অভিবাসী কর্মীদের অধিকারের সুরক্ষা নিশ্চিত করা সবচেয়ে বড় চ্যালেঞ্জ। বহির্গমনের পূর্বে দেশে এবং গম্ভব্য-দেশে পৌঁছার পর বাংলাদেশ দূতাবাসে তাদের নিবন্ধন বাধ্যতামূলক করার মাধ্যমে এই চ্যালেঞ্জ কিছুটা অতিক্রম করা যায়। এয়াড়া গম্ভব্যে পৌঁছার পর যেসব কোম্পানীতে কর্মীরা কাজে নিয়োজিত থাকবে সেসব কোম্পানীকে কর্মীদেও শোষণ ও হয়রানি থেকে সুরক্ষা প্রদানের ক্ষেত্রে আইনের অনুসরণে বাধ্য করার মাধ্যমেও এই চ্যালেঞ্জ কিছুটা অতিক্রম করা যায়। তবে এই ব্যবস্থা শুধু নিয়মিত উপায়ে যারা অভিবাসন করেছে তাদের ক্ষেত্রেই কেবল প্রয়োগ করা যাবে। তাই, বিদেশে অভিবাসী কর্মীদের কাজের পরিবেশ এবং তাদের নিয়োগ-চুক্তির শর্তাবলীর বিষয়ে আরও জোরালো তদারকির প্রয়োজন। বলিষ্ঠভাবে ‘শ্রম-কূটনীতি’ চর্চার মাধ্যমে এ লক্ষ্য অর্জন করা সম্ভব। তাছাড়া, এর জন্য নাগরিক সমাজের সংগঠন, ট্রেড ইউনিয়ন ও নিয়োগদাতাদের সংগঠন, আঞ্চলিক ও আন্তর্জাতিক সংস্থাসমূহ, এবং তাদের সকলের নিজস্ব নেটওয়ার্কগুলোর সহযোগিতা একামত প্রয়োজন।

সুরক্ষা-কাঠামোর দুটি গুরুত্বপূর্ণ উপাদান হলো অভিযোগ দায়েরসংক্রামত ব্যবস্থা ও তিগ্রসত্মর জন্য তিপুরণের বিধান। বিদ্যমান ব্যবস্থায়, প্রতারণার শিকার অভিবাসী কর্মীদের সরাসরি কিংবা অনলাইনে অভিযোগ দায়েরের সুযোগ রয়েছে। তবে, অভিবাসী কর্মীদের যে-পরিমাণ প্রতারণা ও হয়রানির শিকার হওয়ার খবর গণমাধ্যমে প্রকাশিত হয় তার তুলনায় আনুষ্ঠানিক অভিযোগ দায়েরের হার নিতামত কম। অভিবাসনের প্রাক-বহির্গমন ধাপে বিশেষত স্বল্প-দায় কর্মীদের যথাযথ তথ্য সরবরাহ ও সচেতনতামূলক প্রশিক্ষণের মাধ্যমে তাদের প্রতারণা, হয়রানি ও চুক্তিভঙ্গ ইত্যাদির বিরুদ্ধে অধিক আস্থা সহকারে অভিযোগ দায়েরে উৎসাহিত করা যাবে। একইভাবে রিক্রুটিং এজেন্টসহ যেকোনো ব্যক্তির প্রতারণামূলক কর্মকাণ্ড ও কর্মীদের শোষণ-নিপীড়নের ক্ষেত্রেও তিগ্রসত্ম কর্মীদের তিপুরণ প্রদানের বিদ্যমান ব্যবস্থার আওতা, যা বর্তমানে শুধু দুর্ঘটনা ও মৃত্যুর ক্ষেত্রে প্রযোজ্য, বৃদ্ধির উদ্যোগ নেয়া হবে। এর পূর্বে বিভিন্ন রিক্রুটিং এজেন্টগুলোকে সরকারিভাবে তালিকাভুক্ত হতে হবে এবং এসব রেজিস্টার্ড এজেন্ট ছাড়া যেন আগ্রহী প্রার্থীগণ অন্য কোন প্রক্রিয়ায় অভিবাসন না করে সেজন্য জনগণকে ক্রমাগতভাবে সচেতন করতে হবে। কেননা, জনগণের মূলতঃ দরিদ্রদের সেবা প্রদান করা হচ্ছে সে বিষয়ে

জনগণ অবতিহ হলে তাদের অধিকার প্রতিষ্ঠায় সচেষ্টি হতে পারে। আইন, বিধি-বিধান এবং সরকারি সিদ্ধামত্ৰসমূহ জানা থাকলে তা প্রতিপালনে নাগরিকগণ সহায়তা করতে সক্ষম হবে।

উল্লেখ্য, জাতীয় আইনকানুনের পাশাপাশি বিভিন্ন আমত্ৰজাতিক সনদ ও ঘোষণায় অভিবাসী কর্মী ও তাদের পরিবারের সদস্যদের অধিকারের সুরক্ষাসংক্রামত্ৰ দায়দায়িত্ব বিধৃত হয়েছে। এ বিষয়ক আমত্ৰজাতিক আইনি-কাঠামো বাংলাদেশ কর্তৃক অনুসমর্থিত জাতিসংঘের সব রকমের অভিবাসী কর্মী ও তাঁদের পরিবারের সদস্যদের অধিকার সংক্রামত্ৰ আমত্ৰজাতিক সনদ ১৯৯০' ও আমত্ৰজাতিক শ্রম সংস্থার শ্রম বিষয়ক সনদসমূহ এবং অভিবাসী কর্মীদের অধিকারসংক্রামত্ৰ অন্যান্য বিশেষ আইনি-দলিল ও আইএলও'র সনদসমূহ নিয়ে গঠিত। বিশেষত, আমত্ৰজাতিক শ্রম সংস্থার 'কর্মসংস্থানের জন্য অভিবাসন সনদ ১৯৪৯ (সংশোধিত)' (সনদ নং ৯৭) এবং 'অভিবাসী কর্মীর হয়রানি নিরোধ ও সুযোগ ও প্রাপ্যের সমতা বিষয়ক সনদ ১৯৭৫' (সনদ নং ১৪৩) - এ সনদ দুটিতে অভিবাসী কর্মীদের অধিকার বিষয়ে আমত্ৰজাতিক শ্রম-মানদ--র বিধিবিধান নির্ধারিত হয়েছে। এ সনদ দুটিতে বাংলাদেশ এখনো পূর্নভুক্ত না হলেও তাদের গুরত্ব সম্পর্কে সরকার সম্পূর্ণ অবগত রয়েছে। বর্তমান বৈদেশিক কর্মসংস্থান নীতি এবং প্রচলিত আইন ও বিধিবিধানের অধীন অভিবাসী কর্মী ও তাদের পরিবারের সদস্যদের অধিকারের সুরক্ষায় বিভিন্ন কার্যক্রম গ্রহণের ক্ষেত্রে সরকার উপরি-উক্ত আমত্ৰজাতিক সনদগুলোসহ আমত্ৰজাতিক শ্রম সংস্থার ২০০৬ সালের শ্রম-অভিবাসন সংক্রামত্ৰ বহুপাক কাঠামো'র গুরত্ব উপলব্ধি করে এসব দলিলে বিধৃত নীতিসমূহ হতে দিক্ৰির্দেশনা গ্রহণ করবে।

৩.২ নীতি-নির্দেশনা : অভিবাসী কর্মী ও তাদের পরিবারের সদস্যদের সুরক্ষা

৩.২.১ বৈদেশিক কর্মসংস্থান নীতির অধীন কোনো পরিকল্পনা গ্রহণ ও গৃহীত কার্যক্রম পরিচালনার ক্ষেত্রে প্রচলিত বিধিবিধান ও বিদ্যমান আইনি-কাঠামো অসুসরণ করা হবে। তাছাড়া এসব পরিকল্পনা ও কার্যক্রমের ধরন ও আওতা নিরূপণের সময় অভিবাসনসংক্রামত্ৰ আমত্ৰজাতিক দলিলগুলো হতে প্রয়োজনীয় দিক-নির্দেশনা গ্রহণ করা হবে।

৩.২.২ অভিবাসী কর্মীদের জন্য সুরক্ষামূলক কার্যক্রমের অংশ হিসাবে একটি আদর্শ নিয়োগ-চুক্তি তৈরি করা হবে। এতে, অন্যান্য বিষয়ের মধ্যে, অভিবাসী কর্মীর পেশার সাথে সঙ্গতিপূর্ণ ন্যূনতম

মজুরি, নিয়মিত ও যথাসময়ে মজুরি প্রদান, কর্মস্থলে নিরাপত্তা ও স্বাস্থ্যসহ কর্মপরিবেশের অন্যান্য শর্তাবলী, এবং চুক্তি লঙ্ঘনের $\bar{A}\bar{A}$ ত্রে প্রাপ্য আইনি প্রতিকার ইত্যাদি বিষয় সন্নিবেশিত হবে। সরকারি ও বেসরকারি পর্যায়ের নিয়োগ প্রক্রিয়ায় উক্ত আদর্শ নিয়োগ-চুক্তির অনুসরণ উৎসাহিত ও নিশ্চিত করা হবে।

৩.২.৩ দ্বিপা $\bar{A}\bar{A}$ ক চুক্তি ও সমঝোতা স্মারকগুলো প্রামাণীকরণ ও তাদের বিধানাবলী নির্ধারণের $\bar{A}\bar{A}$ ত্রে অভিবাসী কর্মীর অধিকারের সুর \bar{A} াসংক্রামত্ব নীতিসমূহ অনুসরণ করা হবে। অধিকন্তু ন্যায়সঙ্গত দ্বিপা $\bar{A}\bar{A}$ ক চুক্তি ও সমঝোতা স্মারক গ্রহণের নিমিত্ত সংশ্লিষ্ট গমত্বব্য-দেশের শ্রম আইন ও সামাজিক নিরাপত্তাসংক্রামত্ব আইন নিবিড়ভাবে পর্যালোচনা করা হবে।

৩.২.৪ দ্বিপা $\bar{A}\bar{A}$ ক চুক্তি ও সমঝোতা স্মারক স্বা \bar{A} রের পর, স্বা \bar{A} রিত চুক্তি বা সমঝোতা স্মারকের যথাযথ প্রয়োগ, বাসত্ববায়ন, এবং তদারকির জন্য অনুসরণীয় প্রক্রিয়া এবং বাংলাদেশ ও গমত্বব্য-দেশের কোন্ কোন্ সংস্থাকে এর দায়িত্ব দেয়া যায় তা স্বার্থসংশ্লিষ্টদের সাথে পরামর্শক্রমে নির্ধারণ করা হবে।

৩.২.৫ গমত্বব্য-দেশে বাংলাদেশী অভিবাসী কর্মীদের তথ্যের অধিকার এবং তাদের অধিকার লঙ্ঘনের $\bar{A}\bar{A}$ ত্রে প্রতিকার পাওয়ার অধিকার নিশ্চিত করার ল $\bar{A}\bar{A}$ ্য প্রয়োজ্য দ্বিপা $\bar{A}\bar{A}$ ক চুক্তি কিংবা সমঝোতা স্মারকের আলোকে সংশ্লিষ্ট গমত্বব্য-দেশভিত্তিক বিভিন্ন পুসিত্বকা ও তথ্যকণিকা তৈরি করা হবে। তাছাড়া, অভিবাসনকারী কর্মীদের জন্য সহজবোধ্য ভাষায় সংশ্লিষ্ট গমত্বব্য-দেশভিত্তিক পরিচিতিমূলক কোর্স বা প্রশি \bar{A} ণের ব্যবস্থা করা হবে এবং প্রয়োজনীয় তথ্য সংবলিত বিভিন্ন রকমের ভিডিও প্রদান করা হবে। এসব প্রচার-প্রকাশনায় সংশ্লিষ্ট গমত্বব্য-দেশে মানবাধিকারের চর্চা ও অবস্থা এবং স্থানীয় শ্রম আইন ও সামাজিক নিরাপত্তাসংক্রামত্ব আইনের ওপর স্বচ্ছ ধারণা ও মূল্যায়ন থাকবে। এছাড়া গমত্বব্যে পৌছার পর যেসব কোম্পানীতে কর্মীরা কাজে নিয়োজিত থাকবে সেসব কোম্পানীকে কর্মীদের শোষণ ও হয়রানি থেকে সুর \bar{A} া প্রদানের $\bar{A}\bar{A}$ ত্রে আইনের অনুসরণে বাধ্য করার মাধ্যমেও এই চ্যালেঞ্জ কিছুটা অতিক্রম করা যায়।

- ৩.২.৬ শিশুসহ অভিবাসী কর্মীর পরিবারের সদস্যদের সুরক্ষার জন্য বিশেষ ব্যবস্থা গ্রহণ করা হবে। স্থানীয় পর্যায়ে যথাযথ নিবন্ধন ব্যবস্থা এবং কর্মীর পরিবারের সদস্যদের সুরক্ষামূলক চাহিদাসমূহ নির্ধারণ ও পূরণের লক্ষ্যে বিশেষ কার্যব্যবস্থা গ্রহণ করা হবে।
- ৩.২.৭. অভিবাসনে আগ্রহী কর্মীসহ সব অভিবাসী কর্মীদের শোষণ ও নিপীড়ন থেকে সুরক্ষা প্রদানের জন্য অভিবাসন পরিক্রমার চারটি সত্তর-ভিত্তিক সমন্বিত সুরক্ষা-কাঠামো তৈরি করা হবে।
- ৩.২.৮ দেশে বা বিদেশে কর্মীদের স্বাধীনভাবে কর্মসংস্থান নির্বাচনের অধিকারের পক্ষে একটি সুপরিষ্কৃত ও সুনির্দিষ্ট নীতিমালা ও কর্মসূচির গ্রহণ করা হবে। এ কর্মসূচি অভিবাসন পরিক্রমার প্রাক-সিদ্ধামন্ত্রগ্রহণ ধাপে অভিবাসনে ইচ্ছুক কর্মীদের সচতনতা বৃদ্ধি করবে এবং তাদের বাধ্যতামূলক শ্রম (forced labour), ঋণদাসত্ব (debt-bondage) ও পাচারের ফাঁদ থেকে সুরক্ষার জন্য কী করণীয় সেদিকে বিশেষ দৃষ্টি দিবে। আর, নারী কর্মীদের অভিবাসনের সিদ্ধামন্ত্র গ্রহণে সহযোগিতা করার লক্ষ্যে বিশেষ সহায়তামূলক ব্যবস্থা নেয়া হবে।
- ৩.২.৯ রেডিও, টেলিভিশন ও সংবাদপত্রসহ অন্যান্য গণমাধ্যমে বহুল প্রচারণা আর বিজ্ঞাপনের মাধ্যমে জন-সচেতনতা বৃদ্ধি এবং বিশেষত বিভ্রামিত্রকর ও প্রতারণামূলক তথ্য বা প্রচারণা রোধের ব্যবস্থা নেয়া হবে। এছাড়াও বিভিন্ন মোবাইল ফোন কোম্পানীর সহযোগিতায় ও মোবাইল ফোনের মাধ্যমে সমরূপ প্রচারণা চালানো যেতে পারে।
- ৩.২.১০ প্রাক-সিদ্ধামন্ত্রসংক্রামন্ত্র নীতি-কাঠামোর সাথে সমন্বয়পূর্বক অভিবাসী কর্মীদের অধিকার রক্ষা ও অনিয়মিত অভিবাসন হ্রাস করার লক্ষ্যে প্রাক-বহির্গমন বিষয়ক নীতি ও কর্মসূচিসমূহ পর্যালোচনা করা হবে। বিশেষ করে, রিক্রুটমেন্ট প্রক্রিয়া অধিকতর স্বচ্ছ ও সহজ করা হবে।
- ৩.২.১১ বেসরকারি রিক্রুটিং এজেন্টগুলো এবং প্রবাসে নিয়োগ প্রদানকারী বিভিন্ন কোম্পানীগুলো যেন প্রচলিত আইন ও বিধিবিধান মেনে সামাজিকভাবে দায়বদ্ধ প্রতিষ্ঠান হিসেবে তাদের কার্যক্রম পরিচালনা করে তা নিশ্চিত করা হবে। তাছাড়া, সরকার এটি নিশ্চিত করবে যে অভিবাসী কর্মীদের দেশে বা প্রবাসে হয়রানি, শোষণ-নিপীড়ন ও দালাল বা মধ্যস্বত্বভোগীদের দৌরাত্ম্য থেকে সুরক্ষার কাজে রিক্রুটিং এজেন্টগুলো পূর্ণ সহযোগিতা প্রদান করছে।

- ৩.২.১২ গমঅব্য-দেশগুলোতে অভিবাসী কর্মীদের অধিকারের সুরক্ষার জন্য বাংলাদেশের প্রচলিত আইনের অধীন কী কী ব্যবস্থা বিদ্যমান তা নির্ণয় এবং ঐসব দেশের শ্রম আইন ও সামাজিক নিরাপত্তাসংক্রামত আইনের আওতা পর্যালোচনা করা হবে। গমঅব্য-দেশে নিয়োগ-চুক্তি, কর্মস্থলে নিরাপত্তা ও পেশাগত স্বাস্থ্যসংক্রামত বিধি-বিধানের লঙ্ঘনের প্রতিকার বিধান ও অভিবাসী কর্মীদের অন্যান্য দুর্দশা বা শোষণ নিরসনে কী ব্যবস্থা রয়েছে তা পরীক্ষা করা হবে।
- ৩.২.১৩ উপরি-উক্ত উদ্দেশ্যে, বিদেশস্থ বাংলাদেশ মিশনগুলোর ভূমিকা জোরদার করা হবে। অধিকন্তু, বাংলাদেশ ও গমঅব্য-দেশের শ্রমিক ও নিয়োগদাতাদের সংগঠনগুলোর মধ্যে যোগাযোগ স্থাপন এবং অভিবাসী কর্মীদের অধিকারের সুরক্ষায় আমন্ত্রণাত্মক সনদগুলোর বিধানাবলী কার্যকর করার কাজে বেসরকারি ও আমন্ত্রণাত্মক সংস্থাগুলোর জোরালো ভূমিকা উৎসাহিত করা হবে।
- ৩.২.১৪ বর্ণিত প্রাপটের নিরিখে বলিষ্ঠভাবে ‘শ্রম-অভিবাসন কূটনীতি’ অনুসরণ করা হবে, যার অংশ হিসেবে সরকার গমঅব্য-দেশগুলোর সরকারের সাথে ঘনিষ্ঠ সম্পর্ক ও যোগাযোগ রাখা করবে। তাছাড়া, অভিবাসী কর্মীদের সুরক্ষার জন্য একটি অভিন্ন অবস্থান তৈরি ও আইনি বিধিবিধানের বাস্তবায়ন নিশ্চিত করার লক্ষ্যে সরকার কর্মী-প্রেরণকারী দেশগুলোর মধ্যে আরও অধিক সমঝোতা ও বোঝাপড়া বৃদ্ধির প্রচেষ্টা চালাবে।

৪. অভিবাসী কর্মীদের সুযোগ-সুবিধা ও কল্যাণ

নীতি-উদ্দেশ্য: সকল অভিবাসী কর্মী ও তাঁদের পরিবারের সদস্যদের জন্য কল্যাণমূলক সেবা ও সুযোগ-সুবিধা নিশ্চিত করার মাধ্যমে তাদের \bar{A} মতায়নে সহযোগিতা করা এবং অভিবাসন প্রক্রিয়ার সকল সত্তরে তাদের অংশগ্রহণ উৎসাহিত করা।

৪.১ বিষয় ও চ্যালেঞ্জসমূহ

অভিবাসনসংক্রামন আইন ও বিধি-বিধানের বাসঅবায়ন নানাবিধ নিয়ামক ও বিষয়ের উপর নির্ভরশীল। এসব আইন ও বিধিবিধান কার্যকরভাবে প্রয়োগ করতে হলে কিছু নতুন ব্যবস্থা প্রণয়ন ও প্রচলিত ব্যবস্থার সংস্কার করতে হবে। এ লক্ষ্যে, বিশেষ করে, অনগ্রসর ও সমস্যাকবলিত অভিবাসী কর্মীদের জন্য কল্যাণমূলক কর্মসূচি প্রবর্তনের মাধ্যমে তাদের \bar{A} মতায়নে সহযোগিতা করা হবে।

অভিবাসী কর্মীদের সুরক্ষা নিশ্চিত করার পূর্বশর্ত হলো একটি সুপারিকল্পিত কল্যাণমূলক কর্মসূচি প্রণয়ন।

অভিবাসী কর্মীরা প্রায়শ অভিবাসনের সিদ্ধান্ত গ্রহণের সময় থেকে গমঅব্য-দেশে গমন ও পৌঁছানো পর্যন্ত এবং মেয়াদ শেষে দেশে প্রত্যাবর্তনের সময় কিংবা প্রত্যাবর্তন-পরবর্তী সময়ে নানারকমের বাধা-বিপত্তি ও প্রতিকূলতার সম্মুখীন হয়ে থাকেন। এসব প্রতিকূলতা কাটিয়ে উঠার লক্ষ্যে, অভিবাসন-পরিক্রমার বিভিন্ন ধাপে অভিবাসী কর্মীদের এবং তাঁদের পরিবারের সদস্যদের কল্যাণার্থে কার্যকরী সেবা ও সহযোগিতা চিহ্নিতকরণ ও তাদের যথার্থ মূল্যায়ন আবশ্যিক। বর্তমানে, অভিবাসী কর্মী এবং তাঁদের পরিবারের জন্য সরকারি সংস্থাগুলোর পাশাপাশি বিভিন্ন বেসরকারি সংগঠন, স্টেকহোল্ডার এবং রিক্রুটিং এজেন্ট কর্তৃক গৃহীত নানাবিধ কর্মসূচি বাসঅবায়িত হচ্ছে। তবে এসব কর্মসূচি খুবই অপরিপূর্ণ, সমন্বয়হীন এবং তৃণমূল পর্যায়ে অনুপস্থিত। এসব কল্যাণমূলক সেবা কার্যক্রমসমূহকে আরও জোরদার এবং সমন্বয় সাধন করে একটি সমন্বিত কাঠামো গঠন করা প্রয়োজন, যা অভিবাসন চক্রের চারটি ধাপে, অর্থাৎ প্রাক-সিদ্ধান্তগ্রহণ, প্রাক-বহির্গমন, কর্মে নিয়োজিত থাকাকালীন এবং প্রত্যাবর্তনের সময়কালীন প্রয়োজনীয় সব ধরনের ব্যবস্থা সুনির্দিষ্টভাবে নিরূপণ করবে।

আগ্রহী বা সম্ভাব্য অভিবাসী কর্মীদের জন্য অভিবাসনসংক্রামত্ম সিদ্ধামত্মগ্রহণ একটি অত্যমত্ম গুরম্মত্পূর্ণ পর্যায়। এসময়ে সিদ্ধামত্মগ্রহণ সংক্রামত্ম সেবা বা পরামর্শমূলক কার্যক্রম তাঁদেরকে সঠিক সিদ্ধামত্ম গ্রহণে সাহায্য করতে পারে।

সম্ভাব্য কর্মীকে সিদ্ধামত্ম গ্রহণে সহায়তা করার লক্ষ্য যেসব বিষয় জানাতে হবে তা হলো:

- তার কর্মদায়িত্ব তার অনুকূলে তার জন্য কী কী বৈদেশিক কর্মসংস্থান যথাযথ এবং তিনি কোন্ কোন্ দেশে অভিবাসন করতে পারেন;
- অভিবাসনে তার কত ব্যয় হবে এবং কী কী সুবিধা অভিবাসনের মাধ্যমে পাওয়া যাবে;
- অভিবাসী কর্মী হিসাবে তার কী কী অধিকার রয়েছে;
- কী কী পদ্ধতি অবলম্বনে তিনি নিজের সুরক্ষা নিশ্চিত করতে পারেন; এবং
- সরকার এবং সরকারের বিভিন্ন সংস্থার নিকট প্রাপ্য সেবা ও সুবিধাগুলো তিনি কীভাবে গ্রহণ করতে পারেন।

উল্লিখিত বিষয়গুলো ছাড়াও অন্যান্য সচেতনতা বৃদ্ধিমূলক তথ্য ও জিজ্ঞাসার সুস্পষ্ট ব্যাখ্যা থাকা প্রয়োজন। এ ক্ষেত্রে বিশেষ করে জেলা প্রশাসকের কার্যালয়, জেলা কর্মসংস্থান অফিস ও স্থানীয় সরকার প্রতিষ্ঠান এবং নাগরিক সমাজের সংগঠন, রিক্রুটিং এজেন্ট, নিয়োগকর্তা এবং ট্রেড ইউনিয়নের মধ্যে নিয়মিত যোগাযোগ ও সমন্বয় স্থাপন উল্লেখযোগ্য ভূমিকা রাখবে।

তৃণমূল পর্যায়ে অভিবাসী কল্যাণ কর্মসূচি সম্প্রসারণ করতে হবে, যেন অভিবাসনে ইচ্ছুক কর্মীদের অভিবাসনের সিদ্ধামত্ম গ্রহণের পূর্বেই সংশ্লিষ্ট সব বিষয়ের ওপর পরামর্শ প্রদান ও সচেতন করা যায়। এর ফলে অনিয়মিত অভিবাসনের প্রবণতা ক্রমান্বয়ে হ্রাস পাবে এবং দালালদের দৌরাত্ম্যও কমবে। তৃণমূল পর্যায়ের অভিজ্ঞতা ও এ লক্ষ্য বিভিন্ন দেশের অর্জিত সাফল্য থেকে শিখা নিলে আমরা সুফল পেতে পারি।

প্রাক-বহির্গমন ধাপে বিএমইটি, অন্যান্য সরকারি সংস্থা যেমন, ওয়েজ আর্নর্স ওয়েলফেয়ার ফান্ড গভর্নিং বোর্ড, প্রবাসী কল্যাণ ব্যাংক, এবং নাগরিক সমাজের সংগঠনগুলো বিভিন্ন সুযোগ-সুবিধা প্রদান করে আসছে, যেমন - সচেতনতা বৃদ্ধিমূলক কর্মসূচি, অভিবাসীদের নিবন্ধন ও তাদের সফলতার স্বীকৃতি প্রদান,

পরিচিতি-সভা ও প্রশিক্ষণ, ঋণ প্রদান, এবং স্বাস্থ্য ও ভ্রমণ-সংক্রামক কাগজপত্র তৈরীতে সহায়তা প্রদান ইত্যাদি। এসব কার্যক্রমকে অধিকতর ফলপ্রসূ করার লক্ষ্যে অভিবাসী কর্মী ও তাদের পরিবারের সদস্যদের জন্য তা বিনা ফি-তে অথবা স্বল্প খরচে এবং আরও সহজ ও সমন্বিত উপায়ে পরিচালনার ব্যবস্থা নেয়া হবে।

প্রাক-বহির্গমন ধাপে অভিবাসী কর্মীদের প্রায়শ বিভিন্ন প্রতিকূলতা ও প্রতারণামূলক কর্মকাণ্ডের সম্মুখীন হতে হয়। এ সমস্যা সমাধানের জন্য, বিদেশ গমনের পূর্বে বিএমইটি কর্তৃক পরিচালিত প্রাক-বহির্গমন ব্রিফিং কার্যক্রম অধিকতর জোদারপূর্বক কর্মীদের প্রয়োজনীয় তথ্যাদি সরবরাহ নিশ্চিত করা হবে। তাছাড়া, প্রাক-বহির্গমন পর্যায়ে কী কী সেবা প্রদানের প্রয়োজন তা পর্যায়ক্রমিকভাবে সতর্কতার সাথে নিরূপণ করে অভিবাসী কর্মীদের নিকট পৌঁছে দেওয়ার লক্ষ্যে ওয়ান-স্টপ সেবাকেন্দ্র (one-stop services centre) ব্যবস্থা প্রচলন করা যেতে পারে। এধরনের ওয়ান-স্টপ সেবাকেন্দ্রগুলোর কাজের পরিধি অনেক বিস্তৃত হবে বিধায় তাদের সক্ষমতা, ভৌগোলিক অবস্থান, সম্পদ এবং দায়িত্ব জনবলের বিষয়গুলো যথেষ্ট সতর্কতা ও গুরুত্বের সাথে বিবেচনা করতে হবে।

অভিবাসন-খরচের উচ্চ হার এবং এর উত্তরোত্তর বৃদ্ধি অভিবাসন প্রক্রিয়ার একটি উল্লেখযোগ্য সমস্যা। অভিবাসনের খরচ যোগাড় করতে গিয়ে অনেক আগ্রহী কর্মীকে প্রায়ই নিজের ভিটা-জমি বিক্রি করতে হয়, অথবা স্থানীয় ঋণদাতাদের নিকট হতে উচ্চ সুদে ঋণ গ্রহণ করে ঋণ-দাসত্বের মতো পরিস্থিতিতেও পড়তে হয়। কাজেই, আগ্রহী কর্মীদের অভিবাসনের যাবতীয় কার্যক্রমকে অর্থায়নের জন্য সরকারি ও বেসরকারি ব্যাংক হতে সহজলভ্য ঋণসুবিধার ব্যবস্থা করা প্রয়োজন। অভিবাসী কর্মীদের জন্য অভিবাসন-ঋণ এবং প্রত্যাগত কর্মীদের জন্য ঋণের ব্যবস্থা করার লক্ষ্যে সরকার কর্তৃক প্রবাসীকল্যাণ ব্যাংক প্রতিষ্ঠা উল্লেখযোগ্য পদক্ষেপ। ব্যাংকটির যাত্রা এখনও সূচনালগ্নে। তাছাড়া, এর কাজের আওতাও সীমাবদ্ধ। কাজেই, অভিবাসী কর্মীদের আর্থিক সুবিধায় অমতর্ভুক্তকরণের নীতি-অবস্থান বিবেচনায় অন্যান্য সরকারি-বেসরকারি বাণিজ্যিক ব্যাংক, বিশেষ করে যেসব ব্যাংক বাংলাদেশী অভিবাসী কর্মী অধ্যুষিত দেশসমূহে তাদের শাখা পরিচালনা করে থাকে বা নতুন শাখা খুলতে পারে তাদেরকে অভিবাসী কর্মীদের জন্য সুনির্দিষ্ট ও বিশেষায়িত সেবা নিয়ে এগিয়ে আসতে হবে। এর ফলে

অভিবাসী কর্মীদের জন্য গৃহীত সামাজিক নিরাপত্তামূলক ব্যবস্থার বিসম্মার আরও বাড়বে, যা নিশ্চিত করা সরকারের বিশেষ লক্ষ্য।

গমঅব্য-দেশে বাংলাদেশী অভিবাসী কর্মীরা বাংলাদেশের সরকার এবং ঐ দেশের কর্তৃপক্ষের নিকট হতে প্রাপ্ত সেবা ও সুবিধা এবং তা পাওয়ার উপায় সম্পর্কে সাধারণত খুব কমই অবগত থাকেন। তাই, দেশ ত্যাগ করার পূর্বেই প্রত্যেক অভিবাসী কর্মীকে গমঅব্য-দেশে যেসব সম্ভাব্য সুযোগ-সুবিধা ও সেবা পাওয়া যেতে পারে সেসব সম্পর্কে সম্যক ধারণা দেওয়া প্রয়োজন। তাছাড়া, বাংলাদেশ দূতাবাসগুলো তাদের শ্রমকল্যাণ উইং এর সহযোগিতায় প্রবাসী বাংলাদেশী কর্মীদের বিভিন্ন ধরনের প্রয়োজন ও চাহিদা মেটানোর লক্ষ্যে রিসোর্স বা পরামর্শকেন্দ্র প্রতিষ্ঠা করতে পারে। এসব কেন্দ্রগুলোকে সহায়তা করার ক্ষেত্রে বাংলাদেশ ও গমঅব্য-দেশ উভয় দেশের সুশীল সমাজের সংগঠনগুলো এবং আমন্ত্রণাত্মক সংস্থাগুলো তাদের সমন্বিত নেটওয়ার্কের মাধ্যমে গুরুত্বপূর্ণ ভূমিকা পালন করতে পারে। উল্লেখ্য, এ ধরনের সেবাকেন্দ্রগুলোকে কার্যকর করে তোলার জন্য সরকারের বাজেটে বরাদ্দ বাড়াতে হবে (দেখুন, অধ্যায় ৭)।

বিভিন্ন কারণে, কর্মস্থলের দেশে অভিবাসী কর্মীদের স্বদেশে বাধ্যতামূলকভাবে প্রত্যাবাসিত (deportation) হওয়া, কর্মস্থল ত্যাগ করা (evacuation) কিংবা অন্যান্য জরুরি অবস্থার মতো পরিস্থিতিতে পড়তে হয়। এধরনের পরিস্থিতিতে অন্যত্র সরে যাওয়া কিংবা দেশে প্রত্যাবাসনের জন্য তাদের সাহায্য-সহযোগিতার প্রয়োজন রয়েছে। উল্লেখ্য, সরকার কেবল নিয়োগ-চুক্তি লঙ্ঘনের ক্ষেত্রেই কোনো নিয়মিত অভিবাসী কর্মীকে দেশে ফিরিয়ে আনতে সংশ্লিষ্ট রিক্রুটিং এজেন্টকে নির্দেশ দিতে পারে। কাজেই, অন্যান্য ক্ষেত্রে, নিয়মিত ও অনিয়মিত উভয় ধরনের বাংলাদেশী কর্মীদের দেশে প্রত্যাবাসন (repatriation) করানো কিংবা কর্মস্থল হতে অন্যত্র সরিয়ে নেওয়ার কার্যক্রম সুশৃঙ্খল ও সুচারুরূপে পরিচালনার জন্য একটি বিশেষ তহবিল প্রতিষ্ঠা আবশ্যিক।

উল্লেখ্য, অভিবাসী কর্মী প্রেরণকারী অনেক দেশে, যেমন -ফিলিপাইনে, সমন্বিত সেবা ও সুবিধার স্কিম বিদ্যমান, যার মধ্যে বিমা ও পেনশনের ব্যবস্থা এবং অভিবাসী কর্মী ও তাদের ছেলে-মেয়ে ও পরিবারের সদস্যদের জন্য বিভিন্ন রকমের কল্যাণমূলক সেবা রয়েছে। একটি সামাজিক নিরাপত্তা কাঠামো প্রবর্তন

করে তার আওতায় এ ধরনের সুবিধা ও সেবাগুলো বাংলাদেশী অভিবাসী কর্মীদের জন্যও চালু করা যায় কি না তা গুরুত্বের সাথে বিবেচনা করা হবে।

ওয়েজ আর্নার্স কল্যাণ তহবিল বিধিমালা ২০০২ এর অধীন প্রতিষ্ঠিত ও পরিচালিত 'বাংলাদেশ ওয়েজ আর্নার্স কল্যাণ তহবিল', যা অভিবাসী কর্মীদের অনুদানের ভিত্তিতে গঠিত, অভিবাসী কর্মীদের বিভিন্ন সেবা ও সুবিধা দেওয়ার $\bar{A}\bar{A}$ ত্রে, বিশেষত মৃত্যু, দুর্ঘটনা, প্রত্যাবর্তন ইত্যাদি $\bar{A}\bar{A}$ ত্রে এবং তাদের অন্যান্য জরুরি প্রয়োজনে সাহায্য-সহযোগিতা প্রদানের জন্য উপযুক্ত ও কার্যকরী একটি উৎস। এই তহবিল প্রবাসীকল্যাণ ব্যাংক প্রতিষ্ঠায়ও সহায়তা করেছে। এই তহবিল থেকে প্রদত্ত সুযোগ-সুবিধার আওতা আরও বাড়াতে হবে, বিশেষ করে যেন এর সহায়তায় একটি সমন্বিত সুযোগ-সুবিধা ও সেবা কাঠামো গঠন করা যায়। এ প্রে $\bar{A}\bar{A}$ তে বলা প্রয়োজন, উক্ত তহবিল পরিচালনা ও এর ব্যবহার সম্পর্কিত সিদ্ধান্ত গ্রহণের $\bar{A}\bar{A}$ ত্রে অভিবাসী কর্মীদের প্রতিনিধিত্ব নিশ্চিত করা সমীচীন হবে। অভিবাসী কর্মীদের নিয়ে কাজ করে এমন অন্যান্য কর্তৃপ \bar{A} ও সংস্থায়ও তাদের প্রতিনিধিত্ব নিশ্চিত করতে হবে।

প্রত্যাগত অভিবাসী কর্মীদের প্রত্যাভাসন এবং পরিবার ও সমাজে পুনঃএকীকরণের ব্যাপারটি অভিবাসন নীতিতে এ পর্য্যমত্ন কম গুরুত্ব পেয়েছে। এ বিষয়টি সুবিবেচনায় না নিলে কর্মীদের অভিবাসনের সফলতায় পূর্ণাঙ্গতা আসবে না। প্রত্যাগত অভিবাসী কর্মীদের স্বীকৃতি বা সম্মাননা প্রদানের বর্তমান কার্যক্রমের আওতা আরও বাড়াতে হবে। এ ল $\bar{A}\bar{A}$ ্য অভিবাসনসংক্রামত্ন কর্মসূচি ও বিভিন্ন স্কীম গ্রহণের সুবিধার্থে প্রত্যাগত কর্মীদের নিবন্ধন ও তাদের দ \bar{A} তা ও অভিজ্ঞতা রেকর্ডভুক্ত করা অপরিহার্য। বিভিন্ন খাতে স্থানীয় ও সমাজ-ভিত্তিক নেটওয়ার্ক গঠন করে প্রত্যাগত অভিবাসী কর্মীদের চাকরি বা \bar{A} ুদ্র ব্যবসা প্রতিষ্ঠার মাধ্যমে বাসঅবসম্মত স্ব-নিয়োজিত কর্মসংস্থানের সুযোগ সৃষ্টি সম্ভব।

অভিবাসনসংক্রামত্ন বিভিন্ন প্রশি \bar{A} ণ ও প্রচারাভিযানে প্রত্যাগতদের অভিজ্ঞতা কাজে লাগানো আবশ্যিক। সরকারের যথাযথ সহায়তায় অভিবাসী কর্মীদের অর্থ ও কর্মদ \bar{A} তা \bar{A} ুদ্র ও মাঝারি শিল্পে বিনিয়োগ কিংবা দেশের ভৌত-অবকাঠামোর উন্নয়নে এবং স্থানীয় উন্নয়ন কর্মসূচিতে ব্যবহারের উদ্যোগ নেওয়া প্রয়োজন।

৪.২ নীতি-নির্দেশনা: অভিবাসী কর্মীদের জন্য সুযোগ-সুবিধা ও কল্যাণমূলক সেবা

৪.২.১ অভিবাসী কর্মী এবং তাদের পরিবারের সদস্যদের যথাযথ সাহায্য, আঁমতায়ন এবং নিরাপত্তার

জন্য জন্য একটি সামগ্রিক কল্যাণ কর্মসূচি প্রণয়ন প্রয়োজন। অভিবাসন পরিক্রমার বিভিন্ন ধাপে, যেমন - প্রাক-সিদ্ধামত্য়, প্রাক-বহির্গমন, চাকরিকালীন, এবং প্রত্যাবর্তন বা পুনর্বাসনের আঁআঁত্রে অনুসরণীয় প্রয়োজনীয় বিষয়গুলোও এতে অমত্য়ভুক্ত থাকবে। উক্ত কর্মসূচির আওতায় জাতীয় এবং আমত্য়র্জাতিক আইন ও মানবাধিকারের দলিলের পাশাপাশি অভিবাসী কর্মীদের কল্যাণের জন্য বিভিন্ন রাষ্ট্র কর্তৃক গৃহীত সাফল্যম--ত কার্যক্রম বিবেচনায় রেখে অভিবাসী কল্যাণ সংক্রামত্য় সকল প্রতিষ্ঠানের ভূমিকা ও দায়িত্ব সঠিকভাবে নিরূপণ করে প্রয়োজনীয় দিকনির্দেশনা প্রদান করা হবে।

৪.২.২ সামগ্রিক কল্যাণমূলক কর্মসূচিতে বৈদেশিক কর্মসংস্থানের সম্ভাব্য প্রতিকূল দিক ও সুযোগ-

সুবিধার (costs & benefits) বিষয়ে পূর্ণ ধারণা অমত্য়ভুক্ত করা হবে। তৃণমূল পর্যায়ে বিদ্যমান বাসত্য়বতা ও চর্চা থেকে শিঁআঁ নিয়ে একটি উদ্দেশ্য-মুখী তথ্য-কণিকা প্রণয়ন করা হবে, এবং তা মিডিয়াসহ বিভিন্ন মাধ্যমে বহল প্রচারের ব্যবস্থা করা হবে। লিঁজ-সংবেদনশীল সচেতনতামূলক প্রচারানুষ্ঠান তৈরির আঁআঁত্রে আগ্রহী নারী অভিবাসী কর্মীদের চাহিদার প্রতি বিশেষ গুরত্ব প্রদান করা হবে।

৪.২.৩ অভিবাসনসংক্রামত্য় ভুল ও বিভ্রামিত্য়কর তথ্য প্রচার রোধে বিশেষ ব্যবস্থা গ্রহণ করা হবে। এর

জন্য, প্রচারণা এবং সচেতনতা বৃদ্ধি-মূলক কর্মসূচিতে ব্যবহারের জন্য প্রচলিত আইন ও বিধিবিধানের সঙ্গে সঁজতিপূর্ণ একটি আচরণবিধি (কোড অব এথিক্যাল কন্ডাক্ট) প্রণয়ন করা হবে। উক্ত আচরণবিধি বাসত্য়বায়নে, বিশেষত অভিবাসন-খাতে অনৈতিক কর্মকা- এবং দালাল বা মধ্যস্বত্য়ভোগীদের অপকর্ম বন্ধ করার জন্য সংশ্লিষ্ট স্টেকহোল্ডারদের সহযোগিতা একামত্য় প্রয়োজন।

৪.২.৪ অভিবাসী কর্মীদের জন্য বর্তমানে প্রচলিত প্রাক-বহির্গমন সেবা ও সুযোগ-সুবিধার ওপর নিয়মিত

নিবিড় পর্যালোচনা প্রয়োজন। উপরন্তু, ওয়ান-স্টপ সেবাকেন্দ্রগুলোর (One-stop Service Centres) অগ্রগতি এবং অভিবাসনের ক্রমবর্ধমান ধারার সাথে তাদের সংশ্লিষ্ট কাজের আঁআঁত্রে ও গতি পর্যালোচনা করা হবে। এসব পর্যালোচনায় লিঁজ-সংবেদনশীলতা ও গমত্য়ব্য-

দেশসংক্রামত্ম বিশেষ বিষয়গুলোর প্রতি গুরত্ব প্রদানপূর্বক প্রাক-বহির্গমন ব্রিফিং-এর বিষয়বস্তু যাচাই করা হবে।

8.২.৫ অভিবাসী কর্মীদের কল্যাণের লক্ষ্য গঠিত ওয়েজ আর্নাস কল্যাণ তহবিলের কার্যক্রমকে আরো জোরদার ও ব্যাপক করা এবং এর অধীন গৃহীত ব্যবস্থায় অভিবাসী কর্মী ও তাঁদের পরিবারের সদস্যদের অগ্রাধিকার প্রদান করা প্রয়োজন। এ লক্ষ্য প্রয়োজনে বিদ্যমান ওয়েজ আর্নাস কল্যাণ তহবিল বিধিমালা সংশোধন বা পরিমার্জন করা হবে। ওয়েজ আর্নাস তহবিলসংক্রামত্ম বিষয়গুলো পুনর্বিবেচনার মাধ্যমে এর উদ্দেশ্য, ব্যবস্থাপনা, স্বচ্ছতা, বরাদ্দের অগ্রাধিকার এবং সিদ্ধামত্ম গ্রহণের ক্ষেত্রে অভিবাসী কর্মীদের প্রতিনিধিত্ব এবং অংশগ্রহণ ইত্যাদি বিষয় পুনঃনির্ধারণ করা হবে। এ ছাড়াও তহবিলের অধীন গৃহীত কল্যাণমূলক কার্যক্রমের মধ্যে কর্মীদের জন্য বাড়তি সামাজিক সুরক্ষা, মাতৃকালীন অধিকার রক্ষা, তাদের ও পরিবারের সদস্যদের জন্য বিমার সুবিধা ইত্যাদি বিষয় অমর্ভুক্তির সম্ভাব্যতা (feasibility) যাচাই করা একামত্ম প্রয়োজন। তাছাড়া, তহবিলের অর্থ বৃদ্ধির পন্থা, যেমন - সরকারি বাজেট থেকে খোক বরাদ্দ, বেসরকারি প্রতিষ্ঠানের অনুদান (যেমন রিক্রুটিং এজেন্টগুলোর ফি) এবং দাতা-সহযোগীদের অনুদান ইত্যাদি পর্যালোচনা করা হবে।

8.২.৬ অভিবাসন-ব্যয় নির্বাহের জন্য স্বল্প সুদে ও সহজ শর্তে ঋণের সুবিধা এবং অর্থ যোগানের খাত অনুসন্ধান করা হবে। আগ্রহী বা সম্ভাব্য কর্মীসহ যেকোনো অভিবাসী কর্মী যেন সরকারি ও বেসরকারি বাণিজ্যিক ব্যাংক, এনজিও, এবং অন্যান্য আর্থিক প্রতিষ্ঠানের নিকট হতে স্বল্প সুদ ও সহজ শর্তে ঋণ পেতে পারে সে-লক্ষ্য নীতিগত ব্যবস্থা (policy measures) গ্রহণ করা হবে।

8.২.৭ অভিবাসী কর্মীদের সমত্মানদের শির্ষা ও স্বাস্থ্যসংক্রামত্ম সুবিধা প্রদানসহ তাদের পরিবারের সদস্যদের বিভিন্নমুখী সহযোগিতা ও সেবা প্রদানের লক্ষ্য অভিবাসন সংক্রামত্ম বিভিন্ন স্টেকহোল্ডারদের প্রত্যক্ষ সহযোগিতায় একটি কর্ম-পরিকল্পনা গ্রহণ করা হবে। অভিবাসী কর্মীদের পরিবারের সদস্যদের কীভাবে সামাজিক নিরাপত্তার বলয়ে (সোস্যাল সেফটি নেট) নিয়ে আসা যায় তার সম্ভাব্যতা যাচাই করা হবে।

- 8.২.৮ অভিবাসী কর্মীদের কম খরচে সবধরনের স্বাস্থ্যগত পরীক্ষা-নিরীক্ষা ও চিকিৎসাসংক্রামক অন্যান্য সুবিধা নিশ্চিত করা হবে। কর্মীদের বৈষম্য বা সামাজিক কলঙ্ক থেকে সুরক্ষার্থে এইচআইভি বা এইডস-এর চিকিৎসা বিশেষ গুরুত্বের সাথে এবং গোপনীয়তা বজায় রেখে সম্পন্ন করার ব্যবস্থা নেওয়া হবে। এছাড়া কর্মীদের বিদেশ হতে প্রত্যাবর্তনের সাথে সাথে স্বাস্থ্য পরীক্ষা করে এইচআইভি বা এইডস নিরূপনের পর তাকে তার পরিবার বা সমাজে প্রত্যাবর্তনের ব্যবস্থা করতে হবে।
- 8.২.৯ জেলা ও আঞ্চলিক পর্যায়ে কাজ করছে এমন প্রতিষ্ঠানসহ সব স্টেকহোল্ডারদের সহযোগিতায় ‘সামগ্রিক কল্যাণমূলক কর্মসূচি’র আওতায় প্রত্যাগত কর্মীদের (returnee migrants) পুনর্বাসন ও সমাজে পুনঃএকীকরণের লক্ষ্যে একটি কার্য-ব্যবস্থা গ্রহণ করা হবে। প্রত্যাগত অভিবাসী কর্মীদের জন্য বিশেষায়িত কল্যাণকেন্দ্র প্রতিষ্ঠার উদ্যোগ নেওয়া হবে।
- 8.২.১০ ‘শ্রমকল্যাণ সম্পদ কেন্দ্র’ (Labour Welfare Resources Centre) প্রতিষ্ঠার মত পদক্ষেপ গ্রহণ করার মাধ্যমে বিভিন্ন দেশে বাংলাদেশ মিশনে কর্মরত শ্রমকল্যাণ কর্মকর্তাদের (Labour Attaches) ভূমিকা জোরদার করা হবে। এধরনের কেন্দ্রগুলোর কার্যকারিতা এবং তাদের বহুমুখী কার্যক্রমের জন্য প্রয়োজনীয় সম্পদ ও জনবল বৃদ্ধির ব্যবস্থা নেওয়া হবে। তাছাড়া, এ কেন্দ্রগুলোকে ফলপ্রসূ করে তোলার লক্ষ্যে বিভিন্ন সরকারি ও বেসরকারি সংস্থা, এনজিও, এবং উন্নয়ন সহযোগীদের অংশগ্রহণ ও সহযোগিতার মাধ্যমে একটি কার্যকরী সমন্বিত ব্যবস্থাপনা প্রতিষ্ঠা করা হবে।
- 8.২.১১. অভিবাসী কর্মীদের গ্রেফতার, মামলা, সামাজিক সমস্যা, এবং আইনগত কার্যধারার ক্ষেত্রে আইনি-সহায়তা প্রদানের লক্ষ্যে আইনগত সহায়তা তহবিল গঠনের ব্যবস্থা নেওয়া হবে।
- 8.২.১২ অভিবাসী কর্মীদের গম্ভীর-দেশে অপরিচিত ও অপেক্ষাকৃত বৈরী পরিবেশ ও বিভিন্ন সমস্যা মোকাবেলায় আত্ম-নির্ভরশীল করে তোলা এবং বাংলাদেশ হতে নবাগত অভিবাসী কর্মীদের কল্যাণে তাদের সমতা বাড়ানোর লক্ষ্যে প্রবাসীদের মধ্যে সামাজিক যোগাযোগের (social network) বিকাশ ঘটানো হবে।

- ৪.২.১৩ অভিবাসী কর্মীদের প্রত্যাভাসন ও প্রয়োজনে অন্যত্র সরিয়ে নেওয়ার সুবিধার্থে এবং জরুরি ও বিপদকালীন অবস্থা মোকাবেলা করার উদ্দেশ্যে অনুসরণীয় কর্মপন্থা প্রণয়ন এবং এ সংক্রামত্ব কাজে নিয়োজিতদের দাঁতা উন্নয়নের জন্য প্রয়োজনীয় ব্যবস্থা গ্রহণ করা হবে। এ লক্ষ্য একটি বিশেষ প্রত্যাভাসন তহবিল প্রতিষ্ঠারও উদ্যোগ গ্রহণ করা হবে।
- ৪.২.১৪ বিদেশে কর্মরত বাংলাদেশী কর্মীদের বেতনের নিশ্চয়তা, চাকরির শর্তাবলি লঙ্ঘনের প্রতিকার বিধান ও অধিকার সংরক্ষণের জন্য দূতাবাসের শ্রম-কল্যাণ উইং হতে কার্যকর ব্যবস্থা গ্রহণের কৌশল উদ্ভাবন ও প্রয়োজনীয় ব্যবস্থা গ্রহণ করা হবে।
- ৪.২.১৫ বিদেশে কর্মরত বাংলাদেশী কর্মীর দুর্ঘটনা বা মৃত্যুজনিত ঋতিপূরণ আদায়ের কার্যকর ব্যবস্থা গ্রহণ এবং প্রাপ্ত ঋতিপূরণের অর্থ ভিকটিম কিংবা মৃতের পরিবারের নিকট যত দ্রুত সম্ভব পৌঁছে দেওয়ার ব্যবস্থা গ্রহণ করা হবে।
- ৪.২.১৬ বিদেশে মৃত্যুবরণকারী কর্মীর মৃতদেহ দেশে আশু প্রত্যাবর্তনের প্রচলিত কার্যক্রমকে আরো সুসংহত, দ্রুত ও সহজ করা হবে।
- ৪.২.১৭ বিদেশে কোন অভিবাসী দুর্ঘটনাজনিত কারণে প্রতিবন্ধীতার শিকার হলে তার প্রয়োজনীয় ঋতিপূরণের ব্যবস্থা জোড়দার করা হবে।

৫. নারী কর্মীদের অভিবাসন

নীতি-উদ্দেশ্য: জাতীয় ও আমন্ত্রণাত্মক শ্রম-মানদ- এবং নারীর বিরুদ্ধে বৈষম্য বিলোপ ও নারী কর্মীদের সুরক্ষা বিষয়ক আমন্ত্রণাত্মক দলিলের সাথে সঙ্গতি রেখে এবং নিরাপদ ও শোভন বৈদেশিক কর্মসংস্থানে নারীর অধিকতর অংশগ্রহণ উৎসাহিত করার মাধ্যমে অভিবাসন-প্রক্রিয়ায় লিঙ্গ-সমতা নিশ্চিত করা।

৫.১ বিষয় ও চ্যালেঞ্জসমূহ

বাংলাদেশে নারীদের অর্থনৈতিক কর্মকা- অংশগ্রহণের গুরুত্ব এখনো যথাযথভাবে অনুধাবন ও মূল্যায়ন করা হয় না। বৈদেশিক কর্মসংস্থানের $\bar{A}\bar{A}$ ত্রেও একই অবস্থা বিদ্যমান। ১৯৯১ সাল থেকে ২০০৩ সাল পর্যন্ত নারীদের স্বাধীন ও নিয়মিত অভিবাসনের হার ছিল যৎসামান্য, এবং তা ছিল মোট অভিবাসনের মাত্র এক শতাংশ। এর কারণ, মূলত নারীদের অভিবাসনের ওপর কড়াকড়ি নিয়ম আরোপ, যা ২০০৩ ও ২০০৬ সালে আংশিকভাবে শিথিল করা হয়। ২০১৩ সালে নারী কর্মীদের বিদেশ গমনের হার বেড়ে দাঁড়ায় বার্ষিক ১৩ শতাংশে।

দেশের সংবিধান ও প্রচলিত আইনানুযায়ী লিঙ্গবৈষম্যহীন অভিবাসন নিশ্চিত করা সরকারের দায়িত্ব। তাছাড়া, সম্প্রতি সব শ্রেণীর নারী কর্মীদের অভিবাসনের ওপর থেকে নিষেধাজ্ঞা তুলে নেয়া হয়েছে। বৈষম্যবিরোধী এই সিদ্ধান্ত এবং পরিবর্তিত আইন নারী কর্মীদের বিদেশ গমনকে আরও উৎসাহিত করবে। তবে নারী কর্মীদের অভিবাসনের $\bar{A}\bar{A}$ ত্রে আরও বহু সমস্যা ও প্রতিবন্ধকতা রয়েছে। লিঙ্গবৈষম্য প্রতিরোধমূলক আইন ও নীতিসমূহ বাস্তবায়নের মাধ্যমে এসব সমস্যা নিরসন করা গেলে বৈদেশিক কর্মসংস্থানে নারী কর্মীদের অংশগ্রহণ যথেষ্ট বৃদ্ধি পাবে।

অভিবাসন প্রক্রিয়ায় নারীর অংশগ্রহণের ওপর বিশেষ গুরুত্ব প্রদানের $\bar{A}\bar{A}$ ত্রে যেসব বিষয় বিবেচনায় নেয়া হয়েছে তার মধ্যে রয়েছেঃ

- সংবিধানে নারী ও পুরুষ উভয়কেই কর্মের ও চলাফেরার সমান স্বাধীনতা দেয়া হয়েছে। যদিও আনুষ্ঠানিক কাজে নারীদের অংশগ্রহণের হার সাধারণভাবে বাড়ছে, তুলনামূলক বিবেচনায় তা এখনো অনেক কম। বিদেশে কাজের সম্ভাবনা নারীদের কর্মের সুযোগ ও $\bar{A}\bar{A}$ ত্রকে আরো প্রসারিত করবে।

- বৈশ্বিক হিসেবে মোট অভিবাসী কর্মীগোষ্ঠীর প্রায় পঞ্চাশ শতাংশ নারী। এই খাতের উন্নয়ন এবং একে সঠিকভাবে পরিচালনার মাধ্যমে পরিবর্তনশীল আমত্বর্জাতিক শ্রমবাজারে বাংলাদেশী নারীদের প্রবেশ বহুগুণে বৃদ্ধি করা সম্ভব। এর মাধ্যমে বৈদেশিক কর্মসংস্থানে নারীদের ব্যাপক অগ্রগতি আর দেশের সামষ্টিক ও ব্যষ্টিক অর্থনীতির উন্নয়ন সাধিত হবে।
- বৈদেশিক কর্মসংস্থানের $\bar{A}\bar{A}$ ত্রে নারীরা দুই ধরনের অসুবিধার মুখোমুখি হন। এক, সরকারের নেয়া বিভিন্ন পদ $\bar{A}\bar{A}$ প সত্ত্বেও ঘরে এবং বাইরে প্রাতিষ্ঠানিক পর্যায়ে নারীর প্রতি বৈষম্য এখনো বেশ ব্যাপক। দুই, সহিংসতা, নিপীড়ন ও মানবপাচার ইত্যাদির শিকার হওয়ার ঝুঁকি নারীদের অপে \bar{A} কৃত বেশি।

বিদেশে বাংলাদেশী নারীরা এখনো স্বল্প-দ \bar{A} তানির্ভর গৃহসেবাখাতেই সবচেয়ে বেশী নিয়োজিত। তবে, সাম্প্রতিককালে তৈরীপোশাক উৎপাদন ও নার্সিং ইত্যাদি $\bar{A}\bar{A}$ ত্রেও তারা অংশ নিচ্ছে। অধিকাংশ $\bar{A}\bar{A}$ ত্রে শি $\bar{A}\bar{A}$ ত নারীদের চেয়ে অশি $\bar{A}\bar{A}$ ত, স্বল্প শি $\bar{A}\bar{A}$ ত, বা স্বল্পজ্ঞান সম্পন্ন নারীরাই কাজের জন্য বিদেশ গমনে বেশি আগ্রহী। বৈদেশিক কর্মসংস্থানে শি $\bar{A}\bar{A}$ ত নারীদের আনাগ্রহ, সামাজিক প্রতিবন্ধকতা এবং বিদেশে কাজের $\bar{A}\bar{A}$ ত্রে পেশার বৈচিত্র্যের স্বল্পতা নারী অভিবাসনের অন্যতম প্রতিবন্ধকতা। এই প্রতিবন্ধকতার নিরসন আর কর্মসংস্থানে বৈচিত্র্য আনা না গেলে নারীদের কাজের সুযোগ সংকুচিতই থেকে যাবে এবং তারা পেশাগত বৈষম্যের শিকার হবেন। বিভিন্ন ধরনের দ \bar{A} তার উন্নয়নের মাধ্যমে নারীদের কর্মসংস্থানে বৈচিত্র্য আনা সম্ভব। এর জন্য দরকার মধ্য ও দীর্ঘমেয়াদী কর্মসূচি। বৈদেশিক কর্মসংস্থানের সুযোগকে আরও সম্প্রসারিত ও বৈচিত্র্যময় করার জন্য একটি পৃথক নারী অভিবাসন নীতিমালা এবং এই প্রক্রিয়ার সমন্বয় ও পর্যবে \bar{A} ণের জন্য একটি সক্রিয় বিশেষ ইউনিট প্রতিষ্ঠা করা প্রয়োজন।

বাংলাদেশের আইনি, রাজনৈতিক ও সামাজিক নীতিমালাগুলো এবং বাংলাদেশ কর্তৃক অনুসমর্থিত বিভিন্ন আমত্বর্জাতিক সনদে নারী কর্মীদের প্রতি বৈষম্যরোধ এবং তাদের অধিকার সংর \bar{A} ণের কথা বলা হয়েছে। কিন্তু এসব নীতির অনুশীলন ও বাস্তবায়ন নিশ্চিত করা একটি চ্যালেঞ্জ। আর, নারী কর্মীদের সমস্যার ব্যাপকতার কারণে এই চ্যালেঞ্জ মোকাবেলায় দীর্ঘ সময় লেগে যেতে পারে।

নারী কর্মীরা যেসব সমস্যার মুখোমুখি হন তার মধ্যে অন্যতম হল তথ্যপ্রাপ্তির অভাব। বিদেশে উপযুক্ত চাকরি সম্পর্কে সুনির্দিষ্ট তথ্য নারীরা পান না। নারী কর্মীদের জন্য নারী-সংশ্লিষ্ট বিশেষ তথ্য, প্রাক-

বহির্গমন, প্রত্যাবর্তন-পরবর্তী এবং দেশে ফেরত আসার প্রক্রিয়া সম্পর্কিত তথ্য সরবরাহ করা প্রয়োজন। বিনামূল্যে প্রশিক্ষণের সাম্প্রতিক উদ্যোগ সত্ত্বেও নারী কর্মীরা উপযুক্ত ট্রেনিং ইন্সটিটিউটে ভর্তি, চাকরির সুযোগলাভ, প্রাথমিক তথ্যপ্রাপ্তি ও নিজেদের দায়িত্ব বৃদ্ধির করার ক্ষেত্রে বিভিন্ন ধরনের অসুবিধার সম্মুখীন হন।

অভিবাসন-সুরক্ষা ও সহযোগিতা প্রদানে নিয়োজিত বিভিন্ন সংস্থা ও প্রতিষ্ঠানের অনেকেই তাদের কার্যক্রমের ক্ষেত্রে লিঙ্গ-সংবেদনশীল নীতি অনুসরণ করে না। এক্ষেত্রে, ব্যাংকিং ও আর্থিক প্রতিষ্ঠানের সঙ্গে যুক্ত বিভিন্ন সংস্থা, প্রবাসীকল্যাণ ব্যাংক, এবং ওয়েজ আর্নাস কল্যাণ তহবিল পরিচালনা বোর্ড ইত্যাদি প্রতিষ্ঠানসমূহ নারী কর্মীদের বিশেষ সহায়তা প্রদানপূর্বক নারী-অভিবাসনের বিদ্যমান প্রতিবন্ধকতা হ্রাসে তাৎপর্যপূর্ণ ভূমিকা পালন করতে পারে।

সাম্প্রতিককালে, আমন্ত্রণসরকার পর্যায়ে আলোচনা এবং দ্বিপাক্ষিক চুক্তি ও সমঝোতা স্মারক স্বাক্ষরের ফলে নারী অভিবাসনের হার বৃদ্ধি পেয়েছে। এধরনের কার্যক্রমের মাধ্যমে নারীদের জন্য বৈদেশিক কর্মসংস্থানের সুযোগ আরো বিস্তৃত করা সম্ভব। কর্মী-প্রেরণকারী দেশসমূহ, যেমন- ফিলিপাইন ও শ্রীলংকা থেকে অনেক বেশি হারে নারীরা অভিবাসন করছে এবং তাদের কর্মের ক্ষেত্রেও অনেক বৈচিত্র্যময়। এসব দেশের মতো একই ধরনের প্রস্তুতি গ্রহণের মাধ্যমে বাংলাদেশও একই শ্রমবাজারে সমানভাবে প্রতিযোগিতা করতে পারে। নারীদের কর্মসংস্থান ও সুরক্ষাদান 'শ্রম-কূটনীতি'র একটি মূল উপাদান হতে পারে। আঞ্চলিক সহযোগিতার মাধ্যমেও নারী কর্মীদের অভিবাসনে অগ্রগতি অর্জন সম্ভব। নারীদের অভিবাসনের হার বাড়ানোর লক্ষ্যে বিদেশে বাংলাদেশী মিশনসমূহ, দূতাবাসের শ্রম-বিষয়ক কর্মকর্তা ও শ্রমকল্যাণ উইং (Labour Welfare Wing) এবং অন্যান্য সরকারি ও বেসরকারি সংস্থার ওপর বিশেষ দায়িত্ব অর্পণ করা প্রয়োজন। এসব কর্তৃপক্ষের জন্য একটি বিশেষ চ্যালেঞ্জ হবে শোষণ-নিপীড়ন অথবা সহিংসতার শিকার হওয়া অভিবাসী নারীদের সুরক্ষা প্রাপ্তি নিশ্চিত করা সহ তাদের উপযুক্ত সুরক্ষা ও প্রতিকার প্রদান।

৫.২ নীতি নির্দেশনা: নারী কর্মীদের অভিবাসন

৫.২.১ নারী কর্মীদের অভিবাসনের ভূমিকা ও সম্ভাবনা এবং অভিবাসন প্রক্রিয়ায় নারীর অংশগ্রহণ

জোরদার করার লক্ষ্যে প্রয়োজনীয় বিভিন্ন নীতিগত পদক্ষেপ বিষয়ক একটি অবস্থানপত্র

তৈরী করা হবে। অবস্থানপত্র প্রণয়নকালে বিভিন্ন গবেষণা, প্রতিবেদন এবং তৃণমূলের অভিজ্ঞতার আলোকে জাতীয় ও আমত্বর্জাতিক পর্যায়ের বিভিন্ন আইন, বিধি ও সনদসমূহ অনুসরণ করা হবে। এয়াড়াও অবস্থানপত্র প্রণয়নে জাতীয় পর্যায়ের সকল স্বল্প ও দীর্ঘমেয়াদী উন্নয়ন পরিকল্পনাসহ জাতীয় নারী উন্নয়ন নীতির সঙ্গে সজ্জাতি রাখা হবে। সর্বোপরি, অভিবাসনে ইচ্ছুক নারী, সরকারি ও বেসরকারি সংস্থা, ট্রেড ইউনিয়ন ও রিক্রুটিং এজেন্টসহ নিয়োগদাতাদের সংগঠন ও সংশ্লিষ্ট বিভিন্ন আমত্বর্জাতিক সংস্থাসহ সকলের মতামত ও অংশগ্রহণের মাধ্যমে একটি সমন্বিত ও অংশীদারিত্বমূলক অবস্থানপত্র প্রণয়ন করা হবে।

৫.২.২ নারী অভিবাসী কর্মীদের অভিবাসন প্রক্রিয়া অধিকতর সহজকরণের মাধ্যমে গৃহীত ও সম্ভাব্য কর্মসূচির সমন্বিত বাসত্বাবায়নের জন্য প্রবাসীকল্যাণ ও বৈদেশিক কর্মসংস্থান মন্ত্রণালয়ের অধীন স্থায়ীভাবে একটি বিশেষ উইং বা শাখা স্থাপনের উদ্যোগ নেওয়া হবে।

৫.২.৩ অভিবাসী নারী কর্মীদের সংখ্যা এখনও অনেক কম এবং তাদের অধিকাংশই স্বল্প-দাঁতার গৃহসেবাখাত ও তৈরীপোশাক খাতে নিয়োজিত রয়েছে এই বিষয়গুলো বিবেচনায় নিয়ে নারী-অভিবাসনের হার ও নারীদের দাঁতা বৃদ্ধির উদ্যোগ এবং বিভিন্ন দাঁতা উন্নয়নমূলক কর্মসূচিতে সব ধরনের কাজের ওপর আরও বেশি সংখ্যক পেশা-ভিত্তিক প্রশিঁণের ব্যবস্থা করা হবে। পছন্দমত চাকরিতে প্রবেশের সুযোগ সৃষ্টির লঁয় নারীদের কর্ম-দাঁতায় বৈচিত্র্য আনয়নের সমন্বিত উদ্যোগ গ্রহণ করা হবে। প্রশিঁণ-পরবর্তী সহযোগিতা প্রদান, নারী প্রশিঁক নিয়োগ, লিঙ্গ-সংবেদনশীল পাঠক্রম তৈরী, এবং প্রশিঁণের সহজ সময়সূচি (flexible) প্রণয়ন ইত্যাদি ব্যবস্থা গ্রহণ করা হবে।

৫.২.৪ অভিবাসন প্রক্রিয়ায় নারীর অংশগ্রহণ বৃদ্ধি ও তাদের জন্য ভিন্নধর্মী কর্মসংস্থান সৃষ্টির উদ্দেশ্যে বাজেটে বরাদ্দ বাড়ানোর লঁয় লিঙ্গ-সচেতন (gender-responsive) বাজেটিং প্রবর্তনের উদ্যোগ নেওয়া হবে। বৈদেশিক কর্মসংস্থানের উদ্দেশ্যে অভিবাসনে ইচ্ছুক নারীদের উন্নয়ন, সুরঁা ও মতায়নের লঁয় কর্মসূচি গ্রহণ করতে বিভিন্ন নাগরিক সমাজের সংগঠন, আমত্বর্জাতিক সংস্থা ও বেসরকারি সংগঠনের কারিগরী ও পরামর্শমূলক সহযোগিতা নেওয়া হবে।

- ৫.২.৫ নারীদের জন্য বিদেশে সম্ভাবনাময় চাকরির সুযোগের প্রতি বিশেষ মনোযোগ নিবদ্ধ করা হবে। বিভিন্ন দেশে নারী কর্মী প্রেরণকালে নারীর প্রতি সংবেদনশীল শ্রম ও সামাজিক আইন এবং নারীসুরক্ষায় পর্যাপ্ত ব্যবস্থা সমৃদ্ধ দেশসমূহের উদাহরণের মাধ্যমে নারী কর্মীর সুরক্ষার বিষয়টি নিয়মিতভাবে তুলে ধরতে হবে। এছাড়াও দ্বিপাক চুক্তি ও সমঝোতা স্মারক স্বাক্ষরকালে নারী-পুরন্বষের পারিশ্রমিক সংক্রামত্ম সমতা ও সুষ্ঠু এবং নিরাপদ কর্মপরিবেশের বিষয়টি নিশ্চিত করা হবে।
- ৫.২.৬ বাংলাদেশী দূতাবাসসমূহের মাধ্যমে সংশ্লিষ্ট দেশে কর্মরত নারী কর্মীদের পূর্ণাঙ্গ বিবরণ সংগ্রহ ও তাদের নিবন্ধনের ব্যবস্থা নেওয়া হবে।
- ৫.২.৭ যেসব গমঅব্য-দেশে বাংলাদেশী নারী অভিবাসী কর্মীর সংখ্যা বেশি বিশেষত সেসব দেশের শ্রমকল্যাণ উইংগুলোতে নারী কর্মকর্তার সংখ্যা বাড়ানো হবে। এসকল নারী কর্মকর্তাদের বিশেষ প্রশিক্ষণ ও দক্ষতা বৃদ্ধির মাধ্যমে নারী অভিবাসী কর্মীদের সুরক্ষা, কাজের পরিবেশ পর্যবেক্ষণসহ যাবতীয় প্রয়োজনীয় আইনি, মনসাত্মিক, স্বাস্থ্যগত ও আর্থিক বিষয়ে পরামর্শ প্রদানের বিষয়টি নিশ্চিত করা হবে।
- ৫.২.৮ নারীদের জন্য বৈদেশিক কর্মসংস্থানের আত্র ও পেশার সম্প্রসারণ, দক্ষতার উন্নয়ন এবং অভিবাসী নারী কর্মী ও তাদের পরিবারের সদস্যদের সামাজিক সুরক্ষা প্রদানে ওয়েজ আর্নাস্ কল্যাণ তহবিলের আওতায় বিভিন্ন লিঙ্গ-সংবেদনশীল (gender-sensitive) উন্নয়নমূলক কার্যক্রম অমঅর্ভুক্ত করা হবে।
- ৫.২.৯ অভিবাসী নারী কর্মীদের জন্য বিদেশ থেকে টাকা পাঠানোর উন্নত ও নিরাপদ ব্যাংকিং ব্যবস্থা প্রবর্তন করা হবে। তাছাড়া, প্রবাসী আয় প্রেরণে ব্যাংকিং ও নিরাপদ পদ্ধতি ব্যবহারে তাদের আকৃষ্ট করার লক্ষ্যে সরকারি ও বেসরকারি ব্যাংকসমূহকে বিভিন্ন প্রণোদনামূলক স্কীম ও কর্মসূচি গ্রহণ করতে উৎসাহিত করা হবে।
- ৫.২.১০ বিদেশে কর্মরত বা প্রত্যাগত নারীকর্মীদের মধ্যে যঁরা সামাজিক ও মনসাত্মিক আতি ও অসুবিধার সম্মুখীন হয়েছেন তাঁদের জন্য বিশেষ সহায়তামূলক কর্মসূচিসহ সেবা ও পরামর্শ কার্যক্রম গ্রহণ করা হবে।

৫.২.১১ নারীদের নিরাপত্তা প্রশিক্ষণসহ বিশেষ ধরনের প্রশিক্ষণের ব্যবস্থা করা যাতে করে তারা বিদেশে নিজেদের শারীরিক বা মানসিক সম্ভাব্য বিপদ সম্পর্কে অবহিত হয়ে নতুন চ্যালেঞ্জ মোকাবেলা করার জন্য যথাযথ প্রস্তুতি নিতে পারে।

৫.২.১২ বর্তমান ৬ষ্ঠ পঞ্চবার্ষিক পরিকল্পনায় ২০১১-১৫ সালের মধ্যে বিদেশে নারী কর্মীর হার ৫ শতাংশ থেকে ১০ শতাংশে উন্নীতকরণের লক্ষ্যমাত্রা নির্ধারণ করা হয়েছে। উপরে বর্ণিত নীতি নির্দেশনাসমূহ বাস্তবায়নে লক্ষ্য রাখতে হবে যাতে করে ৬ষ্ঠ পঞ্চবার্ষিক পরিকল্পনায় উল্লিখিত লক্ষ্যমাত্রা অর্জন সম্ভব হয়।

৬. জাতীয় উন্নয়নের সাথে অভিবাসন সম্পৃক্তকরণ

নীতি-উদ্দেশ্য: অভিবাসন নীতি এবং অন্যান্য অর্থনৈতিক, সামাজিক ও শ্রম বিষয়ক নীতিসমূহের মধ্যে অধিকতর সঙ্গতি প্রতিষ্ঠার মাধ্যমে অভিবাসনকে জাতীয় উন্নয়ন এবং পরিকল্পনা কাঠামোয় অমত্মর্ভুক্ত করা।

৬.১ বিষয় ও চ্যালেঞ্জসমূহ

উন্নয়ন প্রক্রিয়ার সাথে অভিবাসনকে সম্পৃক্ত করে সুস্পষ্ট কাঠামো প্রণয়নের দৃষ্টান্ত অভিবাসী কর্মী প্রেরণকারী দেশগুলোতে বিরল। বাংলাদেশ এর ব্যতিক্রম নয়। অভিবাসন কেবল জনশক্তি প্রেরণের একটি খাত এমন অতি-সাধারণীকৃত ধারণা থেকে বিশ্ব সম্প্রদায় সরে এসেছে। বর্তমানে ‘বৈদেশিক কর্মসংস্থানের জন্য নিরাপদ অভিবাসন’কে আমত্মর্জাতিক শ্রম বাজারে একটি যৌক্তিক ধারণা ও উন্নয়ন কৌশল হিসাবে দেখা হচ্ছে। জাতীয় উন্নয়ন ও কর্মসংস্থান সৃষ্টিতে অভিবাসনের অবদান যথাযথ দৃষ্টিকোণ থেকে বিবেচনা করা হচ্ছে। অভিবাসন একটি শক্তিশালী অর্থনৈতিক খাত, যা দরিদ্র মানুষ-বান্ধব উন্নয়ন কৌশল পরিকল্পনায় গুরুত্বপূর্ণ ভূমিকা পালন করতে পারে। এই বৈশ্বিক প্রেক্ষাপটে এবং বাংলাদেশের অর্থনীতি ও সামাজিক উন্নয়নে অভিবাসনের অনন্য অবদানের যথাযথ মূল্যায়ন ও স্বীকৃতির জন্য অভিবাসন বিষয়ক নীতি’কে সামগ্রিক অর্থনীতি কিংবা খাতভিত্তিক ও অন্যান্য সামাজিক ও শ্রম সংশ্লিষ্ট নীতি-কাঠামোতে অমত্মর্ভুক্ত করা একাত্ম আবশ্যিক।

বাংলাদেশের জাতীয় উন্নয়নে অভিবাসনের অবদান ধীরে ধীরে জাতীয় ও আমত্মর্জাতিকভাবে স্বীকৃত হচ্ছে। তবে এ বিষয়ে আরও পদ্ধতিগত গবেষণা প্রয়োজন। এসংক্রামত্ম বিদ্যমান তথ্যসমূহ বিশেষণ করলে নিমণ-লিখিত বিষয়গুলি প্রতীয়মান হয়ঃ

- অভিবাসী কর্মীদের পাঠানো অর্থ জাতীয় পর্যায়ে দারিদ্র্য হ্রাস করেছে এবং তাদের পরিবারের সদস্যদের শিক্ষা ও স্বাস্থ্যের সুযোগ-সুবিধাসহ জীবনযাত্রার সার্বিক মান উলেখযোগ্যভাবে বৃদ্ধি করেছে। তাছাড়া, অভিবাসীদের প্রেরিত রেমিটেন্স সামাজিক ব্যয় (social expenditure) কমিয়ে সরকারের রাজস্ব অবস্থানকে বেশ সুসংহত করেছে।

- প্রবাসী কর্মীদের প্রেরিত রেমিটেন্সের অর্থনৈতিক ফলাফল সুদূরপ্রসারী। বর্তমানে প্রবাসী কর্মীদের প্রেরিত রেমিটেন্স দেশের জিডিপি (GDP) বা প্রবৃদ্ধির শতকরা এগার ভাগের সমপরিমাণ। বৈদেশিক মুদ্রার রিজার্ভের একটি বড় অংশ আসে এই রেমিটেন্স থেকে। এই রেমিটেন্স দেশের অর্থনৈতিক ঘাটতি কমিয়ে বৈদেশিক মুদ্রার বিনিময়ের হার স্থিতিশীল রাখতে এবং দেশের আমদানি-Åমতা বৃদ্ধি করতে সহায়তা করছে।
- বৈদেশিক কর্মসংস্থানের সুযোগ দেশের বেকারত্বের হার কমাতে প্রত্যক্ষভাবে সাহায্য করেছে। বিগত তিন বছরের বাৎসরিক বহির্মুখী অভিবাসনের হার গড়ে ষষ্ঠ পঞ্চবার্ষিকী পরিকল্পনায় বাৎসরিক কর্মসংস্থান সৃষ্টির যে-লÅ্যমাত্রা পরিকল্পনা করা হয়েছে তার প্রায় আটাশ ভাগ (ষষ্ঠ পঞ্চবার্ষিকী পরিকল্পনা, সারণি ৩.৫)।
- রেমিটেন্সের কারণে কৃষিখাত, আবাসন শিল্প ও যৌথ মালিকানা-ভিত্তিক ব্যবসায় খাতসহ অন্যান্য আরও অনেক খাতের প্রভূত উন্নয়ন সাধিত হচ্ছে।

প্রবাসী আয় বা রেমিটেন্সের অর্থনৈতিক গুরুত্ব বিবেচনায়, এর প্রবাহকে নিয়মিত বা আইনানুগ প্রক্রিয়াভুক্ত রাখার স্বার্থে রেমিটেন্স প্রেরণকারীদের জন্য বিভিন্ন সহায়তা ও সেবামূলক ব্যবস্থা প্রণয়নের প্রয়োজন রয়েছে। বিশেষজ্ঞরা মনে করেন সুপরিকল্পিত বিভিন্ন পদক্ষেপের মাধ্যমে বিদেশ থেকে রেমিটেন্স পাঠানোর খরচ কমিয়ে আনা সম্ভব। বৈধ মাধ্যম কিংবা আইনানুগ পদ্ধতিতে বিদেশ থেকে টাকা পাঠানো হ-- ও অন্যান্য অনিরাপদ মাধ্যমের চেয়ে অনেক বেশি আকর্ষণীয় ও লাভজনক এই বিষয়টি সব ব্যাংকিং ও আর্থিক প্রতিষ্ঠানকে বহল প্রচার করতে হবে। তাছাড়া, রেমিটেন্স পাঠানো এবং ব্যাংকিং ও আর্থিক সেবা প্রদানের ÅÅদ্রে নারী কর্মীদের জন্য বিশেষ ব্যবস্থা ও প্রণোদনার প্রয়োজন রয়েছে।

বিদেশ থেকে রেমিটেন্স পাঠানোকে উৎসাহিত করতে প্রানোদনামূলক ব্যবস্থা এবং রেমিটেন্স-বান্ধব নীতি গ্রহণ আবশ্যিক, যেন প্রবাসী আয়ের প্রবাহ বৃদ্ধির পাশাপাশি তা বিভিন্ন বিনিয়োগ, যেমন বন্ড ও অবকাঠামোগত উন্নয়নখাতে ব্যবহার করা যায়। এ উদ্দেশ্যে বিভিন্ন প্রচারাভিযান ও আর্থিক শিক্ষা প্রদানের মাধ্যমে সচেতনতা সৃষ্টি করা হবে। এসব খাতে অভিবাসী কর্মীদের রেমিটেন্স কীভাবে সফলভাবে বিনিয়োগ করা যায়, বিনিয়োগ থেকে কী পরিমাণ মুনাফা পাওয়া যাবে, অবৈধ ও অননুমোদিত খাত

থেকে এগুলো কতটুকু ঝুঁকিমুক্ত ও লাভজনক এবং কর মওকুফের মত কর্মীদের জন্য আর কী কী প্রণোদনা রয়েছে ইত্যাদি সম্পর্কে অভিবাসী কর্মীদের অবহিত করা প্রয়োজন। প্রবাসী আয় বা রেমিটেন্সের সঠিক ব্যবহার নিশ্চিতার্থে সংশ্লিষ্টদের সহায়তা প্রদানের জন্য কর্ম-কৌশল তৈরি ও তা পর্যালোচনার ব্যবস্থা নেওয়া হবে।

কিছু গমঅব্য-দেশে বাংলাদেশী অভিবাসী কর্মীর সংখ্যা অনেক বেশী। ওইসব দেশে তারা অর্থনৈতিক কর্মকাণ্ডের বিভিন্ন বহুমুখী সুযোগ ও নিজেদের মধ্যে যোগাযোগের সূত্র সৃষ্টি করেছে, যেমন - বৃহদাকারের ব্যবসায় ও বিপণন, যৌথ ব্যবসায়-উদ্যোগ ও বিনিয়োগ, এবং স্বদেশের সাথে দক্ষতা, প্রযুক্তিগত কলাকৌশল ও বিশেষজ্ঞ জ্ঞানের আদানপ্রদান। শ্রম-অভিবাসনের হার বৃদ্ধি এবং অভিবাসী কর্মীদের সুরক্ষা ও কল্যাণে তাদের নিজেদের সামাজিক নেটওয়ার্ক সহায়ক ও কার্যকরী ভূমিকা পালন করতে পারে।

অভিবাসনকে উন্নয়নের সাথে কার্যকরভাবে সম্পৃক্ত করতে হলে এর বিভিন্ন সামাজিক ও অর্থনৈতিক প্রতিকূল-প্রভাবও বিবেচনায় নিতে হবে। বিভিন্ন গবেষণা ও তৃণ-মূলপর্যায়ের প্রতিবেদনে এসব সামাজিক প্রতিকূল-প্রভাবের বিভিন্ন ধরন নির্ণিত হয়েছে। এসব প্রতিকূল-প্রভাবের মধ্যে রয়েছে কর্মীদের পারিবারিক জীবনে ছেদ ও সমস্যা, আয়ের উৎসের অনিশ্চয়তা, এবং কর্মীর পরিবার ও সমাজের ঋণে আবদ্ধ হওয়া ইত্যাদি। সামাজিক খাতে ব্যয়ের $\bar{A}\bar{A}$ ত্রে রাষ্ট্রকে অভিবাসী কর্মীদের পরিবার ও ছেলেমেয়েদের প্রতি বিশেষ দৃষ্টি দিতে হবে। তাদের জন্য বিশেষ এবং পৃথক সামাজিক সুরক্ষামূলক ব্যবস্থা প্রণয়নেরও প্রয়োজন রয়েছে।

অভিবাসন ও উন্নয়নের সম্পর্কের $\bar{A}\bar{A}$ ত্রে আরেকটি গুরুত্বপূর্ণ বিষয় হলো প্রত্যাগত অভিবাসী কর্মীদের পুনর্বাসন এবং সমাজে ও পরিবারে অঙ্গীভূতকরণের সুনির্দিষ্ট কাঠামো প্রণয়ন (দ্র. অধ্যায় ৪ ও ৬)। এসব কর্মীরা তাদের দক্ষতা, অভিজ্ঞতা, নেটওয়ার্ক ও বিনিয়োগযোগ্য সম্পদের মাধ্যমে অর্থনৈতিক ও সামাজিক খাতসমূহে বিভিন্নভাবে অবদান রাখতে পারে। সরকারি পদক্ষেপ ছাড়াও, ট্রেড ইউনিয়ন ও নিয়োগকর্তাদের সংগঠন এবং নাগরিক সমাজের সংগঠনসমূহ তাদের ভূমিকার মাধ্যমে জেলা ও স্থানীয়

পর্যায়ের উন্নয়নমূলক কর্মকাণ্ডে প্রত্যাগত কর্মীদের সম্পৃক্তকরণ নিশ্চিত করে এসব কার্যক্রমকে আরও ফলপ্রসূ করে তুলতে পারে।

ইতিমধ্যে, অভিবাসন নীতিকে বিভিন্ন জাতীয় পরিকল্পনা ও নীতি-কাঠামো, বিশেষত মধ্যমেয়াদী পরিকল্পনা (যেমন, পঞ্চবার্ষিকী পরিকল্পনা), জাতীয় দক্ষতা উন্নয়ন নীতি, এবং ব্যাংকিং ও অর্থনৈতিক খাতে একীভূত করার প্রয়োজনীয়তা ব্যক্ত করা হয়েছে। এ লক্ষ্যে, বাংলাদেশ পরিসংখ্যান ব্যুরোর সাথে সহযোগিতার মাধ্যমে একটি মানসম্পন্ন অভিবাসন তথ্য-ব্যবস্থা গড়ে তুলতে হবে, যা গৃহস্থালী পর্যায় ও শ্রমগোষ্ঠীর জরিপের মাধ্যমে আমন্ত্রণাত্মক অভিবাসনের প্রবাহের বিভিন্ন প্রভাব মূল্যায়নের ক্ষেত্রে বিশেষ অবদান রাখবে।

বিভিন্ন নীতিসমূহের মধ্যে সঙ্গতি আনয়ন ও বিভিন্ন মহলের কাজের মধ্যে সমন্বয় সাধনপূর্বক অভিবাসন ও উন্নয়নের মধ্যে কার্যকর যোগসূত্র স্থাপনের ব্যবস্থা গ্রহণ করতে হবে। বিশেষত সংশ্লিষ্ট সরকারি সংস্থা ও সংশ্লিষ্ট মন্ত্রণালয়সমূহ নিজেদের মধ্যে যোগাযোগ ও সমন্বয়ের মাধ্যমে যৌথভাবে অভিবাসনসংক্রামক কার্যক্রম পরিচালনার প্রয়াস নেবে। নাগরিক সমাজের যেসব সংগঠন অভিবাসন ও উন্নয়নের মধ্যে সম্পর্কের বিভিন্ন ক্ষেত্র নিয়ে বিশেষ কাজ করে তারা এ ক্ষেত্রে কারিগরী সহায়তা ও বিশেষজ্ঞ মতামত প্রদান করতে পারে।

জাতীয় কর্মসংস্থান নীতি ও জাতীয় শ্রমনীতি'র সাথে সাযুজ্য রেখে অভিবাসনসংক্রামক সামগ্রিক নীতিকাঠামো (policy framework) প্রণয়নের মাধ্যমে জাতীয় উন্নয়নের সাথে অভিবাসনকে কার্যকরভাবে সম্পৃক্ত করা সম্ভব। ভবিষ্যতে জাতীয় কর্মসংস্থান নীতি প্রণয়নের সময় আমন্ত্রণাত্মক নীতি সমন্বয়ের এ বিষয়টি বিবেচনায় রাখতে হবে। তাছাড়া, জাতীয় শ্রমশক্তির অংশ হিসেবে অভিবাসী কর্মীরাও যেন দেশীয় শ্রমিকদের ন্যায় জাতীয় শ্রম নীতি এবং শ্রম আইনের অধীন বিদ্যমান সুযোগ-সুবিধাসমূহ ভোগ করতে পারে তা নিশ্চিত করা প্রয়োজন। সামাজিক সংলাপ ও নাগরিক সমাজের পরামর্শ গ্রহণের মাধ্যমে অভিবাসন ও উন্নয়নের মধ্যে কার্যকর সংযোগ স্থাপন নিশ্চিত করা সম্ভব।

৬.২ নীতি-নির্দেশনা: জাতীয় উন্নয়নের সাথে অভিবাসন সম্পৃক্তকরণ

৬.২.১ অর্থনীতির সার্বিক উন্নয়ন প্রক্রিয়ায় অভিবাসন খাতের ক্রমবর্ধমান গুরুত্ব পদ্ধতিগতভাবে বিশ্লেষণ ও চিত্রায়িত (profiled) করা হবে। বিশেষত, অর্থনীতির ওপর অভিবাসনের সামগ্রিক প্রভাব নিয়ে বিসম্মত ও নিবিড় গবেষণা করা হবে। সংশ্লিষ্ট বিভিন্ন বিষয়ের (themes) যথাযথ ও নিবিড় বিশ্লেষণের মাধ্যমে অভিবাসনের প্রত্যক্ষ প্রভাবের পাশাপাশি এর পরোক্ষ ও বহুমুখী সামাজিক ও অর্থনৈতিক প্রভাবও অধ্যয়ন করা হবে।

৬.২.২ অভিবাসন ও প্রবাসী আয়ের লক্ষ্যমাত্রা নির্ধারণ করে এবং জাতীয় উন্নয়ন পরিকল্পনায় এগুলোর প্রভাব বর্ণনা করে আমন্ত্রণমন্ত্রণালয় সভা ও অন্যান্য সরকারি সংস্থার ব্যবহারের জন্য সংক্ষিপ্ত বিবরণী তৈরি করা হবে।

৬.২.৩ অভিবাসন প্রক্রিয়াকে জাতীয় প্রোগ্রামের সাথে সঙ্গতিপূর্ণ করার উদ্দেশ্যে, জাতীয় উন্নয়ন পরিকল্পনার বাসআবাসনসংক্রামক কাঠামোয় যেমন - জাতীয় শ্রম আইন, পঞ্চবার্ষিকী পরিকল্পনা, জাতীয় দক্ষতা উন্নয়ন নীতি, জাতীয় শিশু নীতি ও নারী উন্নয়ন নীতি ইত্যাদির অধীন গৃহীত কার্যক্রমে অভিবাসন নীতি ও এসংক্রামক ইস্যুগুলো অমতর্ভুক্ত করার ব্যবস্থা নেওয়া হবে।

৬.২.৪ অভিবাসন প্রক্রিয়ার ওপর দৃষ্টিপাত, জাতীয় নীতিতে এর প্রভাবের স্বীকৃতি ও এ-সংক্রামক সম্ভাব্য হস্তক্ষেপ বা ব্যবস্থার বিষয়ে সংশ্লিষ্ট মন্ত্রণালয়, বাংলাদেশ ব্যাংক এবং বাংলাদেশ পরিসংখ্যান ব্যুরোর সাথে আলোচনা ও পরামর্শক্রমে জাতীয় ও আমন্ত্রণাত্মক পর্যায়ে গবেষণা ও বিশেষজ্ঞদের সাহায্যে উদ্দেশ্য-নির্ভর বিশ্লেষণ-পদ্ধতি ও বিষয়ভিত্তিক ধারণাপত্র তৈরি করা হবে।

৬.২.৫ ভবিষ্যতে জাতীয় পর্যায়ে নীতিমালা ও কর্মসূচি তৈরিতে অভিবাসনের গুরুত্বের যথাযথ প্রতিফলন নিশ্চিত করার লক্ষ্যে, শ্রম-চাহিদা ও যোগানের নিয়ামক, জাতীয় শ্রম বাজারের বৈশিষ্ট্য, নারী কর্মীদের অভিবাসন ও অন্যান্য বিষয় যা বর্তমানে অভিবাসনের গতিপথ নির্ধারণ করছে তা নিবিড়ভাবে পর্যালোচনা করা হবে।

৬.২.৬ বাংলাদেশ থেকে শ্রম-অভিবাসনের বিষয়টি জাতীয় কর্মসংস্থান নীতির সাথে নিবিড়ভাবে সম্পৃক্ত বিধায় প্রবাসীকল্যাণ ও বৈদেশিক কর্মসংস্থান মন্ত্রণালয় একটি কর্মসংস্থান নীতি প্রণয়নের

প্রয়োজনীয়তা সম্পর্কে সংশ্লিষ্ট কর্তৃপক্ষকে অবহিত করবে এবং এ লক্ষ্য সংশ্লিষ্ট মন্ত্রণালয়ের সাথে ঘনিষ্ঠভাবে কাজ করবে।

৬.২.৭ রেমিটেন্স পাঠানোর পদ্ধতি ও প্রক্রিয়া বিসম্মিত পর্যালোচনাক্রমে যথাযথ উপায়ে বিদেশ হতে সহজে ও কম খরচে টাকা পাঠানো নিশ্চিত করতে প্রয়োজনীয় ব্যবস্থা নেওয়া হবে। এ লক্ষ্য, গুরুত্বপূর্ণ সব গমঅব্য-দেশে প্রবাসী কল্যাণ ব্যাংকের কার্যক্রম সম্প্রসারণ, বাংলাদেশী বাণিজ্যিক ব্যাংকসমূহের অধিকতর উপস্থিতি উৎসাহিত করা, এসব ব্যাংকের সাথে অভিবাসী জনগোষ্ঠীর যোগাযোগ বাড়ানো, ব্যাংক ফি যৌক্তিকীকরণ, ইলেক্ট্রনিক উপায়ে রেমিটেন্স প্রেরণের পদ্ধতির উন্নয়ন, রেমিটেন্স প্রেরণকারী ও গ্রহীতাদের মৌলিক আর্থিক শিক্ষা প্রদান, এবং অনিয়মিত অভিবাসীদের রেমিটেন্স পাঠানোর সঠিক উপায় ব্যবহারে উৎসাহিত করা ইত্যাদির ওপর বিশেষ গুরুত্বারোপ করা হবে।

৬.২.৮ বিদেশে বাংলাদেশ মিশনগুলো তাদের শ্রমকল্যাণ উইং এবং ব্যাংক ও আর্থিক প্রতিষ্ঠানসমূহের সাহায্যে আর্থিক শিক্ষা ও ব্যাংকিং সুবিধার বিসম্মিত এবং এ বিষয়ে সচেতনতা বৃদ্ধির বিভিন্ন উপায় সুপারিশ করবে।

৬.২.৯ গমঅব্য-দেশসমূহের বাংলাদেশ দূতাবাসস্থ শ্রমকল্যাণ উইং ও সংশ্লিষ্ট সব ব্যাংক ও আর্থিক প্রতিষ্ঠান নারী অভিবাসী কর্মীদের রেমিটেন্স পাঠানোর যথাযথ উপায় ও অর্থনৈতিক সিদ্ধান্ত নেয়ার পদ্ধতি সম্বন্ধে অবহিতকরণ এবং নির্দেশনা প্রদান নিশ্চিত করবে।

৬.২.১০ প্রবাসে বাংলাদেশী ডায়াস্পরাকে (diaspora) ফলপ্রসূ কর্মকা-, বন্ড এবং অন্যান্য সম্পদে বিনিয়োগে উৎসাহিত করা ও এ লক্ষ্য বিভিন্ন প্রণোদনা দেওয়া হবে। বাংলাদেশ ব্যাংক ও অন্যান্য বাণিজ্যিক ব্যাংকগুলোকে সহজলভ্য বিভিন্ন স্কিম, সেবা ও প্রণোদনা দিতে অনুরোধ করা হবে। প্রবাসী বা অনাবাসী বাংলাদেশীদের (Non Resident Bangladeshis) জন্য গৃহীত বন্ড এর সুবিধা কেন কম সাড়া পেয়েছে তার কারণ অনুসন্ধান করে প্রয়োজনীয় ব্যবস্থা নেওয়া হবে।

৬.২.১১ অবকাঠামো খাতসহ আর কী কী খাতে প্রবাসী রেমিটেন্সের অর্থ বিনিয়োগ করা যায় তা নিরূপণে সরকার প্রচেষ্টা অব্যাহত রাখবে।

৬.২.১২ অভিবাসন প্রক্রিয়ার অবিচ্ছেদ্য অংশ হিসেবে অভিবাসী কর্মীদের পুনর্বাসন ও সমাজে অঙ্গীভূতকরণের কার্যক্রম ত্বরান্বিত ও সুসংহত করার লক্ষ্যে প্রচলিত আইন ও বিধিবিধানের সাথে সঙ্গতি রেখে নীতিমালা তৈরি ও পদক্ষেপ গ্রহণ করা হবে। এ উদ্দেশ্যে, অভিবাসী কর্মীদের পরিচয়পত্র প্রদান ও সংশ্লিষ্ট অন্যান্য সুবিধাদি প্রদানের ব্যবস্থা করা হবে।

৬.২.১৩ সংশ্লিষ্ট গমঅব্য-দেশে অবস্থিত বাংলাদেশ দূতাবাস এবং এর শ্রমকল্যাণ উইং, সংশ্লিষ্ট স্থানীয় প্রতিষ্ঠান ও অন্যান্য সংস্থার সহযোগিতায় বিএমইটি তাদের কম্পিউটার-ভিত্তিক তথ্যভা-
ারে প্রত্যাগত (returned) ও প্রত্যাবর্তিত (repatriated) অভিবাসী কর্মীদের তাদের দক্ষতা ও অভিজ্ঞতার পূর্ণ বিবরণ সহকারে নিবন্ধন করবে। বিভিন্ন মন্ত্রণালয়, ট্রেড ইউনিয়ন ও নিয়োগদাতাদের সংগঠন, সুশীল সমাজের সংগঠন ও অন্যান্য স্বার্থ সংশ্লিষ্ট প্রতিষ্ঠান যারা জেলা ও স্থানীয় পর্যায়ে কাজ করছে, তাদেরকে এই তথ্যভা-
ার ব্যবহারের সুযোগ দেয়া হবে। এসব প্রতিষ্ঠানকে প্রবাস ফেরত অভিবাসী কর্মীদের দেশে চাকরিতে নিয়োগ বা আত্মকর্মসংস্থান-
মূলক পেশায় প্রতিষ্ঠা করার লক্ষ্যে বিভিন্ন কার্যক্রম গ্রহণে উৎসাহিত করা হবে। সংশ্লিষ্ট প্রতিষ্ঠানের সাথে আলচনার মাধ্যমে তাদের জন্য বিনিয়োগ-ঋণ ও প্রণোদনামূলক সুবিধা প্রদানের বিষয় বিবেচনা করা হবে।

৬.২.১৪ অভিবাসনে ইচ্ছুক কর্মীদের প্রশিক্ষণ ও পরিচিতিমূলক কার্যক্রমে যেন প্রত্যাগত অভিবাসী কর্মীরা তাদের দক্ষতা ও অভিজ্ঞতার আলোকে ভূমিকা রাখতে পারে তা নিশ্চিত করা হবে। স্থানীয় ও অঞ্চলভিত্তিক উন্নয়নে প্রত্যাগত অভিবাসী কর্মীদের অবদান রাখার সুযোগকে আরও সংহত করার লক্ষ্যে ক্ষুদ্রঋণ প্রদানকারী প্রতিষ্ঠান ও নাগরিক সমাজের সংগঠনগুলোকে তাদের পুনর্বাসন ও সামাজিকভাবে অঙ্গীভূতকরণের কার্যক্রমে সহায়তা করতে উৎসাহিত করা হবে।

৭। শ্রম-অভিবাসন পরিচালনা (Labour Migration Governance)

নীতি-উদ্দেশ্য: শ্রম অভিবাসন পরিচালনার জন্য একটি দৃষ্টিভঙ্গি ও অমত্মভুক্তিমূলক পরিচালনা কাঠামোর প্রবর্তন।

৭.১ বিষয় ও চ্যালেঞ্জসমূহ

একটি দৃষ্টিভঙ্গি ও অমত্মভুক্তিমূলক শ্রম-অভিবাসন পরিচালনা কাঠামো প্রবর্তনের লক্ষ্য স্বচ্ছ ও পরস্পরের সাথে সজ্ঞাতিপূর্ণ অভিবাসন বিষয়ক নীতিমালা ও কর্মসূচি প্রণয়ন করা হবে। অভিবাসীদের জন্য প্রবাসে নিরাপদ ও সম্মানজনক কাজ এবং অভিবাসন-প্রক্রিয়ায় তাদের অধিকারের সুরক্ষার লক্ষ্য প্রয়োজনীয় সুশাসন নিশ্চিত করা হবে। এ লক্ষ্য, সম্পূর্ণ অভিবাসন প্রক্রিয়া যেন নিয়মিত ও আইনানুগ কাঠামোর মধ্যে যথাযথ প্রতিষ্ঠানের অংশগ্রহণ, পরামর্শ, ও সামাজিক সংলাপের ভিত্তিতে পরিচালিত হয় তা নিশ্চিত করা প্রয়োজন।

দৃষ্টিভঙ্গি ও আধুনিক অভিবাসন পরিচালনা-কাঠামোর পূর্বশর্ত হল পরিবর্তনশীল বৈশ্বিক শ্রমবাজারের যেসব চাহিদা ও যোগানের নিয়ামক বৈদেশিক কর্মসংস্থানকে প্রভাবিত করে তা যথাযথভাবে মূল্যায়ন করা। তাছাড়া, বিশ্বব্যাপী ক্রমাগত গুরুত্ব পাওয়া অভিবাসী কর্মীদের অধিকার সমুন্নত রাখার বিষয়টিও বিবেচনায় নিতে হবে। শ্রম-অভিবাসনের ফলে শ্রমের চাহিদা পূরণ ও বিভিন্ন গমত্মব্যের দেশে তার যোগান দেয়ার একটি সহজসাধ্য প্রক্রিয়া তৈরি হয়েছে। তবে এর আশানুরূপ ফল লাভের জন্য শ্রমকে পণ্য ভাবার মানসিকতার পরিবর্তন এবং প্রত্যেক নাগরিকের স্বাধীনভাবে অভিবাসনের অধিকারকে নিশ্চিত করতে হবে। এই সাধারণ সত্যের উপর ভিত্তি করেই জাতীয় আইনি কাঠামো ও শ্রম-অভিবাসনসংক্রামত্ম নীতিমালা ও কর্মসূচির আধারে সুশাসন নিশ্চিত করা আবশ্যিক। তাছাড়া, আমত্মর্জাতিক শ্রম-মানদ- এবং সংশ্লিষ্ট অন্যান্য আমত্মর্জাতিক চুক্তিতে স্বীকৃত অভিবাসী কর্মী ও তাদের পরিবারের সদস্যদের অধিকারের সাথে সামঞ্জস্যতা রেখে জাতীয় আইনি-কাঠামোর উন্নয়ন ও যথাযথ প্রয়োগ নিশ্চিত করা প্রয়োজন।

স্বচ্ছতা, প্রতিনিধিত্ব এবং স্বার্থসংশ্লিষ্টদের ঘনিষ্ঠ সহযোগিতা অমত্মভুক্তিমূলক পরিচালনার (inclusive governance) মূল উপাদান। বিদ্যমান অভিবাসন প্রক্রিয়ায় সরকারি ও বেসরকারি সংস্থা, ট্রেড ইউনিয়ন

ও নিয়োগদাতাদের সংগঠন, রিক্রুটিং এজেন্ট, নাগরিক সমাজের বিভিন্ন সংগঠন, ও বিভিন্ন আমত্মজাতিক সংস্থাসহ আরও অনেক শক্তি সংশ্লিষ্ট ও সক্রিয় রয়েছে। শ্রম-অভিবাসন পরিচালনায় সুশাসনের জন্য একটি সমন্বিত কাঠামো নির্ধারণ করে তার আওতায় স্বার্থসংশ্লিষ্টদের সকলের ভূমিকা ও দায়-দায়িত্ব নিরূপণ ও সেই অনুযায়ী তাদের কাজ ভাগ করে দেয়া প্রয়োজন। স্বার্থসংশ্লিষ্টদের সবাই নিরাপদ অভিবাসন ত্বরান্বিত ও নিশ্চিত করতে প্রতিজ্ঞাবদ্ধ। তারপরও, এআঁআঁতে স্বার্থসংশ্লিষ্টদের নিজেদের মধ্যে পারস্পরিক বিশ্বাস ও সহযোগিতা গড়ে তোলা আবশ্যিক। তদুপরি, অভিবাসী কর্মীদের নিজেদের বক্তব্য ও ভূমিকাও অত্যন্ত গুরুত্বপূর্ণ। যথাযথ প্রতিষ্ঠান ও সিদ্ধামত্ম-গ্রহণকারী সংস্থাগুলোতে অভিবাসী কর্মী কিংবা তাদের সংগঠনগুলোর প্রতিনিধিত্ব শ্রম-অভিবাসনের অমত্মভুক্তিমূলক পরিচালনাকে আরও শক্তিশালী করবে।

প্রবাসীকল্যাণ ও বৈদেশিক কর্মসংস্থান মন্ত্রণালয় শ্রম-অভিবাসন পরিচালনার প্রাতিষ্ঠানিক কাঠামোর প্রধান ও মূল প্রশাসনিক কর্তৃপআঁ। তবে এ-খাতে নতুন অগ্রগতি ও প্রেআঁপটের নিরিখে শ্রম অভিবাসনের পরিচালন-কাঠামো পুনর্বিবেচনা করা প্রয়োজন। আর তাই, অপরাপর স্বার্থসংশ্লিষ্টদের এআঁআঁতে সম্পৃক্ত করার প্রয়োজনীয়তা অনস্বীকার্য। উদাহরণস্বরূপ, দআঁ অভিবাসন প্রক্রিয়া প্রবর্তন ও নিশ্চিত করার স্বার্থে অভিবাসন প্রক্রিয়ার সাথে জড়িত সব সরকারি সংস্থা ও বিভাগ (যেমন- বাংলাদেশ ও ভারসিজ এমপলয়মেন্ট সার্ভিসেস লিমিটেড) এবং বেসরকারি রিক্রুটিং এজেন্টদেরকে প্রবাসীকল্যাণ ও বৈদেশিক কর্মসংস্থান মন্ত্রণালয়ের সাথে সমন্বয় করে কাজ করতে হবে।

একইভাবে, অভিবাসী কর্মীদের কল্যাণমূলক সেবা ও সুরআঁ প্রদান এবং তাদের সমাজে পুনর্বাসন বা অঙ্গীভূতকরণ ইত্যাদি সুনির্দিষ্ট ইস্যুতে সরকারের বিভিন্ন মন্ত্রণালয়ের সক্রিয় অংশগ্রহণ ও নিজেদের মধ্যে অধিকতর সমন্বয় প্রতিষ্ঠার প্রয়োজন রয়েছে। তাদের অধিকতর সম্পৃক্ততা ও বিষয়ভিত্তিক পারস্পরিক সহযোগিতা অভিবাসন খাতের উন্নয়নে উল্লেখযোগ্য ভূমিকা বাখবে। একইভাবে, অন্যান্য বিষয়ে দায়িত্বপ্রাপ্ত মন্ত্রণালয় ও প্রতিষ্ঠানগুলো অভিবাসন ও উন্নয়নের মধ্যে যোগসূত্র স্থাপনে একটি গুরুত্বপূর্ণ ভূমিকা পালন করতে পারে।

বিদ্যমান আইনি-কাঠামোয় অভিবাসনসংক্রামত আইনের যথাযথ প্রয়োগ ও কার্যকারিতা নিশ্চিত করার কর্তৃত্ব জনশক্তি, কর্মসংস্থান ও প্রশিঁণ ব্যুরো বা বিএমইটি'র। প্রচলিত আইন ও বিধিবিধধান অনুযায়ী নিরাপদ অভিবাসন উৎসাহিতকরণ থেকে শুরল্ল করে, নারীর প্রতি বিশেষ গুরল্লত্ব প্রদান, অভিবাসী কর্মীদের যথাযথ সুরঁা প্রদান, সম্ভাব্য অভিবাসীদের ওপর বিসত্বৃত তথ্যভা-ার তৈরি, রিক্রুটিং এজেন্টগুলোর ওপর নজরদারি, প্রশিঁণ ও সনদ প্রদান, এবং অভিবাসী কর্মীদের প্রশিঁণ ও কল্যাণের জন্য বিভিন্ন সরকারি-বেসরকারি প্রতিষ্ঠানকে সহযোগিতা প্রদানসহ বিভিন্নমুখী কল্যাণমূলক কার্যক্রম বাসত্বায়নের ংমতা রয়েছে বিএমইটি'র। একটি সংস্থার জন্য বিসত্বৃত এসব কাজের বাসত্বায়ন কষ্টসাধ্য হতে পারে। তাই, বিএমইটি'র প্রতিটি দায়িত্বের ংত্রে তার সামর্থ্য, সম্পদ, জনবল ও ব্যবস্থাপনার পর্যাপ্ততা ইত্যাদি বিসত্বারিতভাবে পর্যালোচনা করা প্রয়োজন।

শ্রম-অভিবাসনের ক্রমঃবৃদ্ধির প্রেঁাপটে, সুনির্দিষ্ট প্রশাসনিক ও প্রাতিষ্ঠানিক সম্প্রসারণের উদ্যোগের প্রয়োজন। বিশেষ করে, তৃণমূল পর্যায়ে প্রাতিষ্ঠানিক কাঠামো বিসত্বৃত করতে হবে। এ লঁ্য, জেলা কর্মসংস্থান ও জনশক্তি কার্যালয় সম্প্রসারণ এবং স্থানীয় সরকার প্রতিষ্ঠানগুলোর অভিবাসন বিষয়ক কার্যক্রম ও কর্ম-পরিধি শক্তিশালী ও বিসত্বৃত করা প্রয়োজন।

নারী কর্মীদের অভিবাসনের সম্ভাবনাকে পুরোপুরি কাজে লাগানোর জন্য সম্ভাব্য চাকরিতে তাদের প্রবেশ নিশ্চিত করা, ভিন্ন ভিন্ন কাজে তাদের দঁতায়ন, এবং তাদের নিরাপত্তা ও সুরঁা প্রদানের লঁ্য বিভিন্ন সুযোগ-সুবিধা সৃষ্টি করা প্রয়োজন।

অভিবাসী কর্মীদের সুরঁার জন্য দ্বিপাঁক চুক্তি ও সমঝোতা স্মারক যেমন গুরল্লত্বপূর্ণ, তেমনি তাদের অভিযোগের নিষ্পত্তি ও তার প্রক্রিয়ার তদারকির জন্য প্রাতিষ্ঠানিক কাঠামোরও প্রয়োজন। বাংলাদেশ দূতাবাস এবং তাদের শ্রম-কল্যাণ উইংগুলো এই প্রাতিষ্ঠানিক কাঠামোর অংশ। এ লঁ্য, তাদের যে-ধরনের সেবা প্রদান করতে হবে তার মধ্যে রয়েছে কর্মীদের নিবন্ধন, নিয়োগ-চুক্তি ও কর্ম-পরিবেশ তদারকি, এবং বিভিন্ন ধরনের আইনগত, আর্থিক, ও সামাজিক সহায়তা ও পরামর্শ।

এসব সেবা প্রদান ও কর্মস্থলের দেশে বাংলাদেশী কর্মীদের সার্বিক সুরক্ষা প্রদানে সংশ্লিষ্ট বাংলাদেশ দূতাবাস এবং শ্রম-কর্মকর্তা কিংবা শ্রম-কল্যাণ উইং এর অগ্রণী ভূমিকা পালনের সুযোগ রয়েছে। কাজেই, বাংলাদেশী কর্মীদের কার্যকর সুরক্ষা নিশ্চিত করার উদ্দেশ্যে প্রবাসীকল্যাণ ও বৈদেশিক কর্মসংস্থান মন্ত্রণালয় কর্তৃক শ্রম-কর্মকর্তাসহ শ্রম-কল্যাণ উইং এর অন্যান্য কর্মকর্তাদের বাংলাদেশ মিশনে নিয়োগের পূর্বে উপরে বর্ণিত বিভিন্ন বিষয় ও সংশ্লিষ্ট গমঅব্য-দেশের আইনকানুন ও আর্থ-সামাজিক অবস্থা সম্পর্কে প্রশিক্ষণের ব্যবস্থা করা আবশ্যিক। তাছাড়া, এই কর্মকর্তাদের জন্য বাংলাদেশ মিশনে তাদের নিয়োগ-পরবর্তীকালে সময় সময় পেশাদারী প্রশিক্ষণও ব্যবস্থা করতে হবে। বাংলাদেশ মিশনে শ্রম-কর্মকর্তা ও শ্রম-কল্যাণ উইং এর অন্যান্য কর্মকর্তাদের নিয়োগ ও প্রশিক্ষণের ক্ষেত্রে সংশ্লিষ্ট অন্যান্য মন্ত্রণালয়ের প্রত্যক্ষ সহযোগিতা একান্ত আবশ্যিক।

গমঅব্য-দেশে অবস্থিত শ্রম-কল্যাণ উইং ও প্রতিষ্ঠিতব্য সেবাকেন্দ্রগুলোকে দুর্যোগ ও বিপদের সময় বাংলাদেশী কর্মীদের দ্রুত সরিয়ে নেওয়া ও প্রয়োজনে দেশে ফিরিয়ে আনার ক্ষেত্রে কার্যকর ব্যবস্থা গ্রহণে সক্ষম করে তোলা আবশ্যিক। এ ক্ষেত্রে সংশ্লিষ্ট দেশের সরকারি কর্তৃপক্ষ, বিভিন্ন আমন্ত্রণাত্মক সংস্থা এবং স্থানীয় প্রবাসী বাংলাদেশী সমাজের সাথে নিবিড় যোগাযোগ স্থাপন ও ঘনিষ্ঠভাবে কাজ করতে হবে। তাছাড়া, কর্মী গ্রহণকারী দেশে বাংলাদেশী কর্মীদের দুর্যোগ থেকে সুরক্ষা দেওয়ার লক্ষ্যে তাদের প্রস্তুতিমূলক শিক্ষা ও তথ্য প্রদান এবং একটি সামগ্রিক সংকট ব্যবস্থাপনা কাঠামো (crisis management framework) প্রবর্তন করা প্রয়োজন। এ ক্ষেত্রে সংশ্লিষ্টদের নিকট থেকে বিশেষ মনোযোগ ও নিবেদিত সেবা পাওয়ার জন্য শ্রম-কল্যাণ উইংগুলোতে বিশেষ জ্ঞানসম্পন্ন ও প্রশিক্ষিত সরকারি কর্মকর্তা নিয়োগ এবং শ্রম-কল্যাণ উইংসমূহে পর্যাপ্ত সম্পদ ও জনবলের ব্যবস্থা করা প্রয়োজন। যেসব গমঅব্য-দেশে বাংলাদেশী নারী কর্মীদের সংখ্যা বেশি সেখানে আরও বেশি সংখ্যক নারী 'শ্রম-কর্মকর্তা' নিয়োগ করা অত্যন্ত জরুরী।

অভিবাসন বৃদ্ধি পাওয়ায় অনেক গমঅব্য-দেশে স্থানীয়ভাবে বাংলাদেশী প্রবাসী সমাজ গড়ে উঠেছে। এসব বাংলাদেশীদের নিজেদের সংগঠন গড়ে উদ্ধৃত করতে হবে। তাছাড়া তাদের কমিউনিটির আত্মনির্ভরতা ও সক্ষমতা বৃদ্ধি এবং অভিবাসী কর্মীদের, বিশেষ করে অসহায় ও দুর্দশাগ্রস্তদের বিভিন্ন চাহিদা ও

প্রয়োজন মেটানোর লক্ষ্যে প্রবাসী বাংলাদেশীদের সামাজিক নেটওয়ার্কের সাথে সমন্বয় ও সহযোগিতা স্থাপনে উৎসাহিত করা প্রয়োজন।

অভিবাসী কর্মী এবং অভিবাসন সম্পর্কিত ইস্যুর ওপর একটি ব্যাপকভিত্তিক তথ্যভাণ্ডার প্রতিষ্ঠা এবং শ্রমের চাহিদা ও যোগান সম্পর্কে তথ্যের সময়মত সহজপ্রাপ্যতা কার্যকর অভিবাসন-ব্যবস্থাপনার মৌলিক পূর্বশর্ত। জনশক্তি, কর্মসংস্থান ও প্রশিক্ষণ ব্যুরোর বর্তমান তথ্যভাণ্ডার, যা শুধু কর্মীদের নিবন্ধন এবং আগ্রহী অভিবাসীদের দাতার বিষয়ক তথ্য সংরক্ষণ করে, তার আওতা আরও পরিকল্পিতভাবে সম্প্রসারণের প্রয়োজন রয়েছে। অভিবাসনের লক্ষ্য-উদ্দেশ্যে বিবেচনায় নিয়ে, সংশ্লিষ্টদের নীতি ও কর্মসূচি সম্পর্কিত বিষয়ে আরও তথ্যনির্ভর সিদ্ধান্ত-গ্রহণে সহায়তা প্রদানের লক্ষ্যে একটি সমন্বিত অভিবাসন তথ্য-ব্যবস্থা (Migration Information System) গড়ে তোলা প্রয়োজন। এই অভিবাসন তথ্য-ব্যবস্থা গবেষণামূলক বিশ্লেষণ ও প্রচারের মাধ্যমে অভিবাসন প্রক্রিয়া এবং বাংলাদেশের উন্নয়নে অভিবাসনের সুদূরপ্রসারী প্রভাবের যথাযথ মূল্যায়ন করতে সক্ষম হবে। পুরনো ও নতুন গমনব্যবস্থা-দেশগুলোতে পরিবর্তনশীল শ্রম-ও-কর্মদাতার চাহিদা এবং পরিবর্তনশীল আইন ও শ্রমনীতি সম্পর্কে সুনির্দিষ্টভাবে তথ্য সংরক্ষণের জন্য অভিবাসন তথ্য ব্যবস্থার আওতায় একটি বাজার গবেষণা ইউনিটেরও (Market Research Unit) প্রয়োজন। সংশ্লিষ্ট সরকারি ও বেসরকারি সংস্থা এবং অন্যান্য স্বার্থসংশ্লিষ্টদের সাথে পরামর্শক্রমে অভিবাসন তথ্য-ব্যবস্থা ও এর ব্যবহার ও কার্যাবলী সম্পর্কে অভিবাসনে ইচ্ছুক কর্মীদের যথাযথভাবে অবহিত করার ব্যবস্থা নেওয়া প্রয়োজন।

৭.২ নীতি-নির্দেশনা: শ্রম-অভিবাসন পরিচালনা

৭.২.১ আমন্ত্রণাত্মক শ্রম-অভিবাসনের ক্রমবর্ধমান চ্যালেঞ্জগুলো বিবেচনায় রেখে অভিবাসন পরিচালনার বিদ্যমান রীতি-নীতি ও অভিবাসন প্রক্রিয়ার তদারকি-ব্যবস্থা বিস্মারিতভাবে পর্যালোচনা করা হবে। সেই লক্ষ্যে একটি আধুনিক ও অগ্রসর দৃষ্টিভঙ্গির পরিচালনা-কাঠামো ও প্রক্রিয়ার জন্য প্রাতিষ্ঠানিক সক্ষমতা বৃদ্ধির লক্ষ্যে প্রয়োজনীয় সংস্কার ও নীতিগত পদক্ষেপ গ্রহণ করতে হবে। বাংলাদেশের প্রচলিত আইন-কানুন, নীতি ও আমন্ত্রণাত্মক আইন-দলিলের সাথে সামঞ্জস্য রেখে অভিবাসী কর্মীদের জন্য একটি স্বাধীন, মর্যাদাপূর্ণ ও নিরাপদ অভিবাসন প্রক্রিয়ার নিশ্চয়তা বিধান করাই হবে পরিচালনা-কাঠামোর মূল লক্ষ্য।

৭.২.২ বিভিন্ন স্বার্থসংশ্লিষ্ট পক্ষের কার্যকরী ভূমিকা পালনের মাধ্যমেই নিরাপদ অভিবাসন প্রক্রিয়া সম্পন্ন হয়ে থাকে। সমন্বিত অভিবাসন-পরিচালনা কাঠামোর মধ্যে প্রত্যেকের ভূমিকা এবং দায়-দায়িত্ব স্পষ্টভাবে চিহ্নিত করা হবে। এ ক্ষেত্রে স্বার্থসংশ্লিষ্ট সকলের নিজ দায়িত্বের প্রতি স্বচ্ছতা ও জবাবদিহিতার বিষয়টি নিশ্চিত করা হবে।

৭.২.৩ শ্রম-অভিবাসন প্রক্রিয়ার সার্বিক ব্যবস্থাপনা ও প্রশাসনের দায়িত্বে নিয়োজিত প্রবাসী কল্যাণ ও বৈদেশিক কর্মসংস্থান মন্ত্রণালয়ের অধীনস্থ জনশক্তি, কর্মসংস্থান ও প্রশিক্ষণ ব্যুরো এবং অন্যান্য সংস্থার ভূমিকা বিস্ময়জনকভাবে পুনর্বিবেচনা করা হবে। শুধু তা-ই নয়, প্রয়োজনমতো মন্ত্রণালয় এবং এর অধীনস্থ সংস্থাসমূহের প্রাতিষ্ঠানিক সম্মতি বৃদ্ধিসহ সংস্কার কাজ হাতে নেওয়া হবে। এই পর্যালোচনায়, নিরাপদ অভিবাসন কার্যকরভাবে ও স্বচ্ছতার সাথে বাস্তবায়ন করার জন্য জনশক্তি, কর্মসংস্থান ও প্রশিক্ষণ ব্যুরোর বহুমাত্রিক কার্যক্রম ও দায়িত্ব পালনের ক্ষেত্রে এর সামর্থ্য, ব্যবস্থাপনা ও সম্পদের চাহিদার দিকে বিশেষ নজর দিয়ে এর প্রাতিষ্ঠানিক আধুনিকায়ন ও সম্মতি বৃদ্ধি করা হবে। বিশেষ করে, ক্রমবর্ধমান অভিবাসী কর্মী ও তাদের পরিবারের সুরক্ষা ও কল্যাণের কথা বিবেচনায় রেখে সরকারের চলমান কল্যাণ কর্মসূচি প্রসারিত করার সাথে সাথে এর সুষ্ঠু পরিচালনার জন্য একটি প্রবাসী কল্যাণ পরিদফতর স্থাপনের উদ্যোগ নেওয়া হবে। নারী কর্মীদের অভিবাসনের ব্যবস্থাপনার ওপর বিশেষ গুরুত্ব দিতে হবে, এবং সেই সাথে জেলা কর্মসংস্থান ও জনশক্তি অফিসের সম্প্রসারণের প্রয়োজনীয়তা ও তৃণমূল পর্যায়ে দায়িত্ব পালনে তাদের সামর্থ্যের বিষয়টিও গুরুত্বের সাথে দেখতে হবে।

৭.২.৪ অভিবাসী কর্মীদের অধিকারের সুরক্ষার উদ্দেশ্যে অভিবাসন পরিচালনা-কাঠামো এবং জাতীয় পরিকল্পনা ও উন্নয়ন কাঠামোতে অভিবাসনকে অমুখোস্ত করার লক্ষ্যে বিভিন্ন মন্ত্রণালয়ের মধ্যে ঘনিষ্ঠ সহযোগিতা নিশ্চিত করার উদ্যোগ নেওয়া হবে। এই লক্ষ্যে সংশ্লিষ্ট মন্ত্রণালয় ও অন্যান্য নির্ধারিত সংস্থার অংশগ্রহণে বিষয়ভিত্তিক, নীতি-নির্ভর ও সুসংজ্ঞায়িত সমন্বয় প্রতিষ্ঠা করা হবে।

৭.২.৫ সার্বিকভাবে অভিবাসন সংক্রামিত সর্বোচ্চ পর্যায়ে সমন্বিত সিদ্ধান্ত নেওয়া ও তার তদারকির জন্য মাননীয় প্রধানমন্ত্রীর সভাপতিত্বে এবং প্রবাসীকল্যাণ ও বৈদেশিক কর্মসংস্থান মন্ত্রণালয়ের মন্ত্রীর সহ-সভাপতিত্বে সংশ্লিষ্ট বিভিন্ন মন্ত্রণালয়ের মন্ত্রীবর্গ ও

সচিব এবং সংস্থাসমূহের প্রধানদের সমন্বয়ে একটি জাতীয় স্টিয়ারিং কমিটি গঠন করা হবে। জাতীয় পর্যায়ে অভিবাসন পরিচালনার বিষয়ে আমন্ত্রণমন্ত্রণালয় কার্যক্রমের সমন্বয় এবং অভিবাসী কর্মীদের সুরক্ষার্থে নীতিগত সিদ্ধান্ত প্রদানই হবে এই স্টিয়ারিং কমিটির মূল কাজ।

৭.২.৬. বাসআবায়নসংক্রামণ নীতিমালা সম্পর্কে দিক-নির্দেশনা ও পরামর্শ প্রদান, গৃহীত নীতিসমূহের ফলাফল নির্দিষ্ট সময় অমন্ত্র অমন্ত্র পুনর্বিবেচনা ও তদারকি এবং প্রয়োজনীয় সংস্কার সম্পর্কে পরামর্শ ও সুপারিশ দেয়ার জন্য একটি জাতীয় শ্রম-অভিবাসন ফোরাম (Labour Migration Forum) প্রতিষ্ঠা করা হবে। বিভিন্ন সরকারি প্রতিষ্ঠান ও সংস্থা, রিক্রুটিং এজেন্ট, কর্মী ও নিয়োগদাতাদের সংগঠন, রিক্রুটমেন্ট এজেন্টদের বা তাদের কোনো সমিতির প্রতিনিধি, প্রবাসীকল্যাণ ও বৈদেশিক কর্মসংস্থান মন্ত্রণালয়সংক্রামণ সংসদীয় স্থায়ী কমিটির প্রতিনিধি, এবং শ্রম-অভিবাসন প্রক্রিয়ার সাথে সংশ্লিষ্ট নাগরিক সমাজের সংগঠনগুলোর উচ্চ পর্যায়ের প্রতিনিধিদের সমন্বয়ে এই ফোরাম গঠিত হবে। শ্রম অভিবাসন ফোরাম এর সভাপতির দায়িত্বে থাকবেন প্রবাসীকল্যাণ ও বৈদেশিক কর্মসংস্থান মন্ত্রণালয়ের মন্ত্রী। এই মন্ত্রণালয়ের সচিব ফোরামের সদস্য-সচিব হিসেবে দায়িত্ব পালন করবেন (পরিশিষ্ট ২)।

৭.২.৭. প্রবাসী কল্যাণ ও বৈদেশিক কর্মসংস্থান মন্ত্রণালয় নিরাপদ, মর্যাদাপূর্ণ ও সুষ্ঠু অভিবাসন ব্যবস্থাপনা নিশ্চিতকরণ এবং এতদসংশ্লিষ্ট বিভিন্ন বিষয়ে অধিকতর কার্যকর ও যথাযথ সুপারিশ প্রণয়ন, তথ্য-উপাত্ত বিশ্লেষণ ও মতামত প্রদান ইত্যাদি উদ্দেশ্যে সময় সময় কারিগরি পরামর্শ কমিটি গঠন করবে এবং মন্ত্রণালয় হতে এতদসঙ্গে এধরনের কমিটিসহ জাতীয় স্টিয়ারিং কমিটি ও শ্রম-অভিবাসন ফোরামকে সাচিবিক সহায়তাসহ অন্যান্য আনুষঙ্গিক সহযোগিতা প্রদান করা হবে।

৭.২.৮ সুশাসনের প্রক্রিয়াকে সুসংহত করার অংশ হিসেবে সরকার গমঅব্য-দেশগুলোর সাথে দ্বিপাক্ষিক চুক্তি ও সমঝোতা স্মারক সম্পাদন করার উদ্যোগ অব্যাহত রাখবে এবং তাদের সাথে সম্পর্কের ক্ষেত্রে একটি জোরালো 'শ্রম-কূটনীতি' (labour diplomacy) প্রতিষ্ঠা ও সম্ভাব বজায় রাখার উদ্যোগ নিবে, যেন ঐসব দেশে বাংলাদেশী কর্মীদের অধিকতর সুরক্ষা ও সুযোগ-সুবিধা নিশ্চিত করা যায়।

৭.২.৯ প্রবাসী কর্মীদের জন্য বিভিন্ন সুরক্ষা ও কল্যাণমূলক কার্যক্রম গ্রহণে সংশ্লিষ্ট বাংলাদেশ দূতাবাসগুলোর শ্রম-কর্মকর্তাসহ শ্রম-কল্যাণ উইং এর অন্যান্য কর্মকর্তাদের সামর্থ্য-বৃদ্ধির লক্ষ্যে তাদের যথাযথ ও পূর্ণাঙ্গ প্রশিক্ষণ দেয়া হবে। এই লক্ষ্যে শ্রম-কর্মকর্তাদের একটি ক্যাডার গঠনের নিমিত্ত বাংলাদেশ মিশনে তাদের নিয়োগের পূর্বে বুনিয়াদি বা সূচনামূলক প্রশিক্ষণসহ তাদের জন্য নিয়োগ-পরবর্তী প্রাতিষ্ঠানিক, সমন্বিত প্রশিক্ষণের উদ্যোগ নেওয়া হবে। অধিকন্তু, প্রবাসীকল্যাণ ও বৈদেশিক কর্মসংস্থান মন্ত্রণালয় দ্বারা ও কর্তব্যনিষ্ঠ শ্রম-কর্মকর্তারা যেন তাদের অভিজ্ঞতা ও দক্ষতা কাজে লাগাতে পারে তার সুযোগ সৃষ্টি করে দিবে।

৭.২.১০ শ্রম অভিবাসন সম্পর্কিত একটি গবেষণা, বিশ্লেষণ ও তদারকি ইউনিট গঠন করতে হবে, যার নিম্নোক্ত দুইটি প্রধান কার্যক্রম থাকবে:- (১) একটি শ্রম অভিবাসন তথ্য-ব্যবস্থা (Migration Information System) প্রণয়ন, যা উপাত্ত সংগ্রহ ও সরবরাহ করবে, এবং অভিবাসনের বিভিন্ন প্রেক্ষাপটের ওপর একটি তথ্যভান্ডার তৈরি করবে। অধিকারের ‘সুরক্ষা’ ও ‘উন্নয়ন’ বিষয়ক নিয়ামকগুলো তদারকির জন্য এই কার্যক্রমের আওতায়, নারী ও পুরুষের জন্য প্রয়োজ্য পৃথক তথ্য নিয়ে একটি পরিকল্পিত তদারকি ব্যবস্থাও গড়ে তোলা হবে। সংশ্লিষ্ট মন্ত্রণালয়, বাংলাদেশ পরিসংখ্যান ব্যুরো, বাংলাদেশ ব্যাংক ও অন্যান্য স্বার্থসংশ্লিষ্টদের সাথে পরামর্শক্রমে উক্ত অভিবাসন তথ্য-ব্যবস্থা অভিবাসন সম্পর্কিত পরিসংখ্যানের আকার ও নির্ণায়ক নির্ধারণ করবে এবং একটি শক্তিশালী তদারকি ব্যবস্থা গড়ে তুলবে। সংশ্লিষ্ট মন্ত্রণালয়, সরকারি সংস্থা ও অন্যান্য স্বার্থসংশ্লিষ্টদের মধ্যে আধুনিক তথ্য-প্রযুক্তির সমন্বয়ে অভিবাসন তথ্য-যোগাযোগ ব্যবস্থা তৈরি করবে। (২) একটি বাজার গবেষণা ইউনিট (Market Research Unit) পরিচালনা করা, যা ভিন্ন ভিন্ন দক্ষতার জন্য পরিবর্তনশীল যোগান ও চাহিদার নিরিখে যথাযথ তথ্য সরবরাহ করার উদ্দেশ্যে দেশে ও বিদেশে শ্রম বাজার বিষয়ে অনুসন্ধান পরিচালনা করবে। এই ইউনিট বিদ্যমান ও সম্ভাব্য নতুন গমঅব্যের দেশসমূহে চাকরির সুযোগ ও তাদের শ্রমনিতির ওপর পেশাদারি ‘বাজার গবেষণা’ পরিচালনা করবে।

৭.২.১১ বাংলাদেশ কারিগরী শিক্ষার একটি সম্পূর্ণ তথ্যভান্ডার তৈরী করা যাতে সকল ধরনের তথ্য সন্নিবেশিত করা থাকবে। এসকল কারিগরী শিক্ষা প্রতিষ্ঠান থেকে প্রশিক্ষণপ্রাপ্ত কর্মীদেরকে বৈদেশিক কর্মসংস্থানের সুযোগে অগ্রাধিকার দেয়া।

তথ্যসূত্র

হিউম্যান ডেভেলপমেন্ট রিসার্চ সেন্টার (২০১৩ক), *প্রাইঅরিটিস্ ফর এন্ড মেথোডস্ অব্ মেইনস্ট্রিমিং মাইগ্রেশন ইনটু দা ন্যাশনাল ডেভেলপমেন্ট প্ল্যানস্ ফ্রম এ জেন্ডার পার্সপেক্টিভ*, আইএলও'র জন্য প্রস্তুতকৃত মনোগ্রাফ, ঢাকা।

হিউম্যান ডেভেলপমেন্ট রিসার্চ সেন্টার (২০১৩খ), *স্কিল অ্যাকোইজিশন, রিকগনিশন এন্ড সার্টিফিকেশন ফর দা বাংলাদেশী মাইগ্রেন্ট ওয়ার্কার্‌স্*, আইএলও'র জন্য প্রস্তুতকৃত মনোগ্রাফ, ঢাকা।

হগো, জি. (২০০৯), *লেবার মাইগ্রেশন ফর ডেভেলপমেন্ট: বেস্ট প্রাকটিসেস্ ইন এশিয়া এন্ড দি প্যাসিফিক*, পেপার নম্বর ১৭, আইএলও রেজিঅনাল প্রোগ্রাম অন গভর্নেন্স অব্ লেবার মাইগ্রেশন, ব্যংকক।

আইএলও (২০০৬), *আইএলও মাল্টিলেটারাল ফ্রেমওয়ার্ক অন লেবার মাইগ্রেশন: নন-বাইন্ডিং প্রিন্সিপলস্ এন্ড গাইডলাইনস্ ফর এ রাইটস্-বেইজড্ অ্যাপ্রোচ্ টু লেবার মাইগ্রেশন*, আইএলও, জেনেভা।

আইএলও (২০১১), *মাইগ্রেন্ট ওয়ার্কার্‌স্ ইন দা গার্ল্ কোঅপারেশন কাউন্সিল কান্ট্রিস্: রিভিউ অব্ লিভিং এন্ড ওয়ার্কিং কন্ডিশনস্*, কুয়েত ইকোনমিক সোসাইটি এবং সারজাহ্ বিশ্ববিদ্যালয়ের সহযোগিতায় আইএলও কর্তৃক প্রস্তুতকৃত গবেষণা পত্র।

ওএসসিই, আইওএম এবং আইএলও (২০০৭), *হ্যান্ডবুক অন ইন্টারিশিং ইফেক্টিভ লেবার মাইগ্রেশন পলিসিস্*, জেনেভা/ভিয়েনা।

রুলহস্, এম. এবং পি. মার্টিন্ (২০০৮), “নাম্বার ভার্সেস্ রাইটস্: ট্রেড-অফস্ এন্ড গেস্ট ওয়ার্কার্‌র প্রোগ্রামস্”, সংখ্যা ৪২, *ইন্টারন্যাশনাল মাইগ্রেশন রিভিউ*, পৃ. ১।

সিদ্দিকী, তানসিম এবং এম. সুলতানা (২০১৩), *লেবার মাইগ্রেশন ফ্রম বাংলাদেশ ২০১২: এচিভমেন্টস্ এন্ড চ্যালেঞ্জস্*, রামরুল, ঢাকা বিশ্ববিদ্যালয়।

বিক্রমাসেকারা, পি. (২০১১), *লেবার মাইগ্রেশন ইন সাউথ এশিয়া: এ রিভিউ অব্ ইস্যুজ্*, পলিসিস্ এন্ড প্র্যাক্টিসেস্, ইন্টারন্যাশনাল মাইগ্রেশন পেপার নং ১০৮, আইএলও, জেনেভা।

পরিশিষ্ট ১

নীতিনির্দেশনা বাস্তবায়নের জন্য সময়সীমা (Timeframe for Implementation of Policy Directives)

ব্যবহৃত বিভিন্ন রঙের নির্দেশিকা (Key):	সর্বনিম্ন সময়কাল (Minimum period)	অতিরিক্ত সময়কাল (Extended period)	চলমান (Continuous)
--	------------------------------------	------------------------------------	--------------------

নীতি উদ্দেশ্য এ (Policy Objective A)	মাস (Months)											
	১	২	৩	৪	৫	৬	৭	৮	৯	১০	১১	১২
২.২.১	Yellow	Yellow	Yellow	Red	Red	Red						
২.২.২	Yellow	Yellow	Yellow	Yellow	Yellow	Red	Red	Red	Red	Red		
২.২.৩	Yellow	Yellow	Yellow	Red	Red	Red						
২.২.৪	Yellow	Yellow	Yellow	Yellow	Yellow	Yellow						
২.২.৫	Yellow	Yellow	Yellow	Yellow	Yellow	Yellow	Yellow	Yellow	Yellow	Yellow	Yellow	Yellow
২.২.৬	Green	Green	Green	Green	Green	Green	Green	Green	Green	Green	Green	Green
২.২.৭	Green	Green	Green	Green	Green	Green	Green	Green	Green	Green	Green	Green
২.২.৮	Green	Green	Green	Green	Green	Green	Green	Green	Green	Green	Green	Green
২.২.৯	Red	Red	Red	Red	Red	Red						
২.২.১০	Red	Red	Red	Red	Red	Red						
২.২.১১	Green	Green	Green	Green	Green	Green	Green	Green	Green	Green	Green	Green

নীতি উদ্দেশ্য বি (Policy Objective B)	মাস (Months)											
	১	২	৩	৪	৫	৬	৭	৮	৯	১০	১১	১২
৩.২.১	Red	Red	Red									
৩.২.২	Red	Red	Red									
৩.২.৩	Red	Red	Red	Red	Red	Red	Red	Red	Red			
৩.২.৪	Green	Green	Green	Green	Green	Green	Green	Green	Green	Green	Green	Green
৩.২.৫	Red	Red	Red	Red	Red	Red	Red	Red	Red			
৩.২.৬	Red	Red	Red	Red	Red	Red	Red	Red	Red	Red	Red	Red
৩.২.৭	Red	Red	Red	Red	Red	Red	Red	Red	Red			
৩.২.৮	Red	Red	Red	Red	Red	Red	Red	Red	Red	Red	Red	Red
৩.২.৯	Green	Green	Green	Green	Green	Green	Green	Green	Green	Green	Green	Green
৩.২.১০	Red	Red	Red	Red	Red	Red	Red	Red	Red			
৩.২.১১	Green	Green	Green	Green	Green	Green	Green	Green	Green	Green	Green	Green
৩.২.১২	Green	Green	Green	Green	Green	Green	Green	Green	Green	Green	Green	Green
৩.২.১৩	Red	Red	Red	Red	Red	Red	Red	Red	Red	Red	Red	Red
৩.২.১৪	Green	Green	Green	Green	Green	Green	Green	Green	Green	Green	Green	Green

নীতি উদ্দেশ্য সি (Policy Objective C)	মাস (Months)											
	১	২	৩	৪	৫	৬	৭	৮	৯	১০	১১	১২
৪.২.১	Red	Red	Red	Red	Red	Red	Red	Red	Red			
৪.২.২	Red	Red	Red	Red	Red	Red	Red	Red	Red	Red	Red	Red
৪.২.৩	Red	Red	Red	Red	Red	Red						
৪.২.৪	Red	Red	Red	Red	Red	Red	Red	Red	Red			
৪.২.৫	Red	Red	Red	Red	Red	Red	Red	Red	Red	Red	Red	Red

নীতি উদ্দেশ্য সি	মাস (Months)											
(Policy Objective C)	১	২	৩	৪	৫	৬	৭	৮	৯	১০	১১	১২
৪.২.৬	Red	Red	Red	Red	Red	Red	Red	Red	Red	Red	Red	Red
৪.২.৭	Yellow	Yellow	Yellow	Yellow	Yellow	Yellow	Red	Red	Red	Red	Red	Red
৪.২.৮	Red	Red	Red	Red	Red	Red	Red	Red	Red	Red	Red	Red
৪.২.৯	Red	Red	Red	Red	Red	Red	Red	Red	Red	Red	Red	Red
৪.২.১০	Red	Red	Red	Red	Red	Red	Red	Red	Red	Red	Red	Red
৪.২.১১	Red	Red	Red	Red	Red	Red	Red	Red	Red	Red	Red	Red
৪.২.১২	Red	Red	Red	Red	Red	Red	Red	Red	Red	Red	Red	Red
৪.২.১৩	Red	Red	Red	Red	Red	Red	Red	Red	Red	Red	Red	Red
৪.২.১৪	Red	Red	Red	Red	Red	Red	Red	Red	Red	Red	Red	Red
৪.২.১৫	Green	Green	Green	Green	Green	Green	Green	Green	Green	Green	Green	Green
৪.২.১৬	Green	Green	Green	Green	Green	Green	Green	Green	Green	Green	Green	Green

নীতি উদ্দেশ্য ডি	মাস (Months)											
(Policy Objective D)	১	২	৩	৪	৫	৬	৭	৮	৯	১০	১১	১২
৫.২.১	Red	Red	Red	Red	Red	Red	Red	Red	Red	Red	Red	Red
৫.২.২	Red	Red	Red	Red	Red	Red	Red	Red	Red	Red	Red	Red
৫.২.৩	Green	Green	Green	Green	Green	Green	Green	Green	Green	Green	Green	Green
৫.২.৪	Red	Red	Red	Red	Red	Red	Red	Red	Red	Red	Red	Red
৫.২.৫	Green	Green	Green	Green	Green	Green	Green	Green	Green	Green	Green	Green
৫.২.৬	Green	Green	Green	Green	Green	Green	Green	Green	Green	Green	Green	Green
৫.২.৭	Red	Red	Red	Red	Red	Red	Red	Red	Red	Red	Red	Red
৫.২.৮	Red	Red	Red	Red	Red	Red	Red	Red	Red	Red	Red	Red
৫.২.৯	Red	Red	Red	Red	Red	Red	Red	Red	Red	Red	Red	Red
৫.২.১০	Red	Red	Red	Red	Red	Red	Red	Red	Red	Red	Red	Red

নীতি উদ্দেশ্য ই	মাস (Months)											
(Policy Objective E)	১	২	৩	৪	৫	৬	৭	৮	৯	১০	১১	১২
৬.২.১	Red	Red	Red	Red	Red	Red	Red	Red	Red	Red	Red	Red
৬.২.২	Green	Green	Green	Green	Green	Green	Green	Green	Green	Green	Green	Green
৬.২.৩	Red	Red	Red	Red	Red	Red	Red	Red	Red	Red	Red	Red
৬.২.৪	Red	Red	Red	Red	Red	Red	Red	Red	Red	Red	Red	Red
৬.২.৫	Red	Red	Red	Red	Red	Red	Red	Red	Red	Red	Red	Red
৬.২.৬	Red	Red	Red	Red	Red	Red	Red	Red	Red	Red	Red	Red
৬.২.৭	Red	Red	Red	Red	Red	Red	Red	Red	Red	Red	Red	Red
৬.২.৮	Red	Red	Red	Red	Red	Red	Red	Red	Red	Red	Red	Red
৬.২.৯	Red	Red	Red	Red	Red	Red	Red	Red	Red	Red	Red	Red
৬.২.১০	Red	Red	Red	Red	Red	Red	Red	Red	Red	Red	Red	Red

নীতি উদ্দেশ্য ই (Policy Objective E)	মাস (Months)											
	১	২	৩	৪	৫	৬	৭	৮	৯	১০	১১	১২
৬.২.১১	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■
৬.২.১২	■	■	■	■	■	■						
৬.২.১৩	■	■	■	■	■	■	■	■	■			
৬.২.১৪	■	■	■	■	■	■	■	■	■			

নীতি উদ্দেশ্য এফ (Policy Objective F)	মাস (Months)											
	১	২	৩	৪	৫	৬	৭	৮	৯	১০	১১	১২
৭.২.১	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■
৭.২.২	■	■	■									
৭.২.৩	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■
৭.২.৪	■	■	■	■	■	■	■	■	■			
৭.২.৫	■	■	■	■	■	■						
৭.২.৬	■	■	■	■	■	■						
৭.২.৭	■	■	■	■	■	■						
৭.২.৮	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■
৭.২.৯	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■
৭.২.১০	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■

পরিশিষ্ট ২

(ক) বৈদেশিক কর্মসংস্থান বিষয়ক স্টিয়ারিং কমিটি: কার্য-পরিধি

বাংলাদেশের অর্থনৈতিক ও সামাজিক উন্নয়নের জন্য শ্রম অভিবাসনের গুরুত্ব অপরিসীম এবং শ্রম অভিবাসন একটি আমন্ত্রণমন্ত্রণালয় বিষয় এই উপলব্ধি থেকে এই খাতে সর্বোচ্চ নির্বাহী পর্যায়ের নেতৃত্ব ও সহযোগিতা নিশ্চিত করার লক্ষ্যে বৈদেশিক কর্মসংস্থান বিষয়ক একটি জাতীয় স্টিয়ারিং কমিটি গঠন করা হবে।

পরিশিষ্ট ৩ এ বর্ণিত বিভিন্ন মন্ত্রণালয়ের মন্ত্রীবর্গ এবং সচিবদের সমন্বয়ে জাতীয় স্টিয়ারিং কমিটি গঠিত হবে। স্টিয়ারিং কমিটির সভাপতির দায়িত্ব পালন করবেন প্রধানমন্ত্রী এবং এর সহ-সভাপতির দায়িত্বে থাকবেন প্রবাসীকল্যাণ ও বৈদেশিক কর্মসংস্থান মন্ত্রণালয়ের মন্ত্রী। বছরে অমাত্র এক বার স্টিয়ারিং কমিটির বৈঠক অনুষ্ঠিত হবে। জাতীয় শ্রম অভিবাসন ফোরাম এবং স্টিয়ারিং কমিটির বৈঠকের মধ্যকার ব্যবধান ছয় মাসের বেশি হবে না।

প্রবাসীকল্যাণ ও বৈদেশিক কর্মসংস্থান মন্ত্রণালয় স্টিয়ারিং কমিটিকে সাচিবিক সহায়তা প্রদান করবে। সাচিবিক কার্যক্রমসমূহ যেমন, স্টিয়ারিং কমিটিকে তার বৈদেশিক কর্মসংস্থান বিষয়ক দায়িত্ব পালন এবং জাতীয় শ্রম অভিবাসন ফোরামসহ অন্যান্য কর্তৃপক্ষের সাথে সমন্বয় সাধনে সহায়তা প্রদান ইত্যাদি এই মন্ত্রণালয়ের সচিবের নেতৃত্বে পরিচালিত হবে।

স্টিয়ারিং কমিটির কার্যক্রম হবে নিম্নরূপ:

- অভিবাসী নারী ও পুরুষ কর্মীদের অধিকার রক্ষা এবং শ্রম অভিবাসনকে জাতীয় উন্নয়নের মূল ধারায় সম্পৃক্ত করার লক্ষ্যে, যেসব বিষয়ে আমন্ত্রণমন্ত্রণালয় সমন্বয় ও সহযোগিতার প্রয়োজন রয়েছে সেসব বিষয়ে আলোচনা ও কার্যব্যবস্থা গ্রহণার্থে নির্দেশনা প্রদান।
- প্রবাসীকল্যাণ ও বৈদেশিক কর্মসংস্থান মন্ত্রণালয় এবং আইন বাসআবায়নের দায়িত্বে থাকা উক্ত মন্ত্রণালয়ের বিভিন্ন উইং, বিভাগ, সংস্থা, তহবিল এবং ব্যাংক ইত্যাদি প্রতিষ্ঠানগুলোকে শ্রম-

অভিবাসন এবং এ সংক্রামত্ৰ উলেস্নখযোগ্য নীতি ও সংস্কার সম্পর্কে প্রয়োজনীয় পরামর্শ, নির্দেশনা ও সহায়তা প্রদান।

- সরকারের সংশ্লিষ্ট বিভিন্ন মন্ত্রণালয় ও সংস্থা, শ্রমিক ও নিয়োগকর্তাদের সংগঠন, এবং নাগরিক সমাজের সংগঠনগুলোসহ সব স্টেকহোল্ডাররা যেন অভিন্ন পদ্ধতি (uniform approach) প্রয়োগের মাধ্যমে একটি কার্যকর ও স্বচ্ছ শ্রম-অভিবাসন পরিচালনা-কাঠামো প্রতিষ্ঠা করতে পারে সে লক্ষ্য তাদের জন্য অনুসরণীয় প্রক্রিয়া ও কার্যপ্রণালী নির্ধারণ।
- প্রত্যাগত অভিবাসী কর্মীদের সামাজিক সুরক্ষা এবং সামাজিক ও পেশাগত পুনর্বাসনের লক্ষ্য একটি উপ-নীতি (sub-policy) প্রণয়ন এবং বাসঅবায়নের কাজে প্রবাসীকল্যাণ ও বৈদেশিক কর্মসংস্থান মন্ত্রণালয়কে সহযোগিতা প্রদান।
- স্বল্প-মেয়াদী চুক্তিভিত্তিক অভিবাসী কর্মী, বিশেষ করে নারী কর্মীদের সুরক্ষা এবং বাংলাদেশের প্রতি তাদের অবদান অব্যাহত রাখতে উৎসাহিত করার লক্ষ্য বিশ্বব্যাপী বাংলাদেশী প্রবাসী সমাজগুলোর মধ্যে বন্ধন ও যোগাযোগ সৃষ্টিতে সহায়তা করা।

(খ) জাতীয় শ্রম অভিবাসন ফোরাম: কার্য-পরিধি

শ্রম-অভিবাসন খাতে প্রতিনিধিত্ব, অংশগ্রহণ এবং সামাজিক সংলাপ ইত্যাদি ইস্যুতে বিভিন্ন স্টেকহোল্ডারদের সহযোগিতা ও সংশ্লিষ্টতার প্রয়োজনীয়তার নিরিখে একটি জাতীয় শ্রম অভিবাসন ফোরাম গঠন করা হবে।

প্রসম্মানিত জাতীয় শ্রম অভিবাসন ফোরাম (National Migration Forum) গঠিত হবে বৈদেশিক কর্মসংস্থান নীতির পরিশিষ্ট ৩ এ উল্লিখিত সরকারি বিভিন্ন গুরুত্বপূর্ণ মন্ত্রণালয় ও সংস্থা, অভিবাসী কর্মীদের সংগঠন, নিয়োগকর্তাদের ফেডারেশন, ট্রেড ইউনিয়ন, গবেষণা প্রতিষ্ঠান, রিক্রুটমেন্ট এজেন্টদের বা তাদের কোনো সমিতির প্রতিনিধি, প্রবাসীকল্যাণ ও বৈদেশিক কর্মসংস্থান মন্ত্রণালয়সংক্রামত্ৰ সংসদীয় স্থায়ী কমিটির প্রতিনিধি, এবং অভিবাসী কর্মীদের কল্যাণে নিয়োজিত বিভিন্ন নাগরিক সমাজের সংগঠনগুলোর উচ্চ পর্যায়ের প্রতিনিধিদের সমন্বয়ে।

ফোরামের সদস্য সংখ্যা হবে অনধিক ৬০ জন এবং তাদের মেয়াদ হবে তিন বছর। তবে গঠিত হওয়ার প্রথম দুই বছর পর প্রতি বছরমেত্ৰ এক তৃতীয়াংশ সদস্যের মেয়াদ পূর্ণ হবে। ফোরামের কাঠামো এমনভাবে গঠিত হবে যেন সবসময় মোট সদস্যের ৩৩ ভাগ নারী হন। সরকারি বিভিন্ন মন্ত্রণালয় ও সংস্থা এবং নিয়োগকর্তাদের ফেডারেশন প্রতিনিধি-সদস্যরা মনোনয়নের ভিত্তিতে ফোরামে অমত্মভুক্ত হবেন। অভিবাসী কর্মীদের সংগঠন, ট্রেড ইউনিয়ন, গবেষণা প্রতিষ্ঠান, রিক্রুটমেন্ট এজেন্ট এবং নাগরিক সমাজের সংগঠনগুলোর প্রতিনিধিগণ প্রথমবার সদস্য হবেন আমন্ত্রণের ভিত্তিতে। এই সংগঠনগুলোর প্রত্যেকে তিন জন প্রতিনিধি-সদস্য মনোনয়ন দেবেন: প্রথম জন এক বছর মেয়াদের জন্য, দ্বিতীয় জন দুই বছর মেয়াদের জন্য এবং তৃতীয় জন তিন বছর মেয়াদের জন্য।

শ্রম-অভিবাসন ফোরাম এর সভাপতির দায়িত্বে থাকবেন প্রবাসীকল্যাণ ও বৈদেশিক কর্মসংস্থান মন্ত্রণালয়ের মন্ত্রী। এই মন্ত্রণালয়ের সচিব ফোরামের সদস্য-সচিব হিসেবে দায়িত্ব পালন করবেন। জাতীয় শ্রম অভিবাসন ফোরাম বছরে অমত্মত একবার বৈঠকে মিলিত হবে।

প্রবাসীকল্যাণ ও বৈদেশিক কর্মসংস্থান মন্ত্রণালয় জাতীয় শ্রম-অভিবাসন ফোরামকে সাচিবিক সহায়তা প্রদান করবে, যার সার্বিক দায়িত্বে থাকবেন এই মন্ত্রণালয়ের সচিব। জাতীয় শ্রম-অভিবাসন ফোরামকে এই নীতি ও বিদ্যমান আইনের অধীন তার বৈদেশিক কর্মসংস্থান বিষয়ক দায়িত্ব পালনে এবং জাতীয় ষ্টিয়ারিং কমিটিসহ অন্যান্য কর্তৃপক্ষের সাথে সমন্বয়সংক্রামত্ম কাজে নিবিড় সহায়তা প্রদান প্রয়োজনীয় সাচিবিক কার্যক্রমের অমত্মভুক্ত।

শ্রম অভিবাসন ফোরামের কার্যক্রম হবে নিমণরূপ:

- 'প্রবাসী কল্যাণ ও বৈদেশিক কর্মসংস্থান নীতি ২০১৪' বাসত্মবায়নের লক্ষ্য পরামর্শ প্রদান এবং এর বাসত্মবায়নসংক্রামত্ম অগ্রগতি মূল্যায়নের মুখ্য ও স্বাধীন সংস্থা হিসাবে কাজ করা।
- অভিবাসী কর্মী এবং তাদের পরিবারের সদস্যদের সামাজিক নিরাপত্তাসহ সার্বিক সর্বোচ্চ নিরাপত্তা ও সুরক্ষার নিশ্চয়তাবিধানের লক্ষ্য প্রচলিত আইন ও বিধিবিধানের প্রয়োগ পরিবীক্ষণ করা।

- সরকার কর্তৃক বিদ্যমান আইন ও বিধিবিধান অনুযায়ী রিক্রুটিং এজেন্সিগুলোর কার্যক্রমের নিয়ন্ত্রণসংক্রামত্ম আইনি-কাঠামোর (regulatory framework) সঠিক প্রয়োগ নিশ্চিত করা।
- শ্রম অভিবাসনসংক্রামত্ম সব পরিকল্পনা ও চর্চায় ‘পূর্ণাঙ্গ ও কার্যকর বৈদেশিক কর্মসংস্থান’ এবং ‘স্বাধীনভাবে বৈদেশিক কর্মসংস্থান নির্বাচনের অধিকার’ এই নীতিদ্বয়ের অনুসরণ নিশ্চিত করা, যেন এসব পরিকল্পনা ও চর্চা জাতীয় অর্থনৈতিক উন্নয়ন, জীবনযাত্রার মান বৃদ্ধি ও কর্মীদের চাহিদা পূরণে ভূমিকা রাখতে পারে।
- ‘প্রবাসী কল্যাণ ও বৈদেশিক কর্মসংস্থান নীতি ২০১৪’ এর বাসত্মবায়নসংক্রামত্ম পরিকল্পনাসমূহ, সময় সময়, পর্যালোচনা করা এবং এর বাসত্মবায়নের জন্য অগ্রাধিকারমূলক কার্যক্রম নির্ধারণ।
- প্রবাসীকল্যাণ ও বৈদেশিক কর্মসংস্থান মন্ত্রণালয় এবং অন্যান্য সংশ্লিষ্ট সংস্থাসমূহকে শ্রম-অভিবাসন পরিচালনা-কাঠামোর উন্নয়ন ও সংস্কার সম্পর্কে প্রয়োজনীয় পরামর্শ ও সহযোগিতা প্রদান।
- অভিবাসন সংক্রামত্ম সচেতনতা বৃদ্ধির উদ্যোগ গ্রহনে নির্দেশনা প্রদান করা।
- দĀ অভিবাসনকে সম্প্রসারণের জন্য প্রশিĀণ ব্যবস্থা গ্রহণে নির্দেশনা প্রদান করা।
- অভিবাসন প্রক্রিয়াকে আধুনিকায়নের জন্য প্রয়োজনীয় দিকনির্দেশনা প্রদান করা।

পরিশিষ্ট ৩

'প্রবাসী কল্যাণ ও বৈদেশিক কর্মসংস্থান নীতি ২০১৪' বাসআবায়ন এবং তদারকির $\bar{A}\bar{A}$ ত্রে নির্বাচিত মন্ত্রণালয় ও বিভাগসমূহ এবং অন্যান্য সরকারি সংস্থাসমূহ প্রয়োজনীয় কার্যাবলী গ্রহণের উদ্যোগ করবেন:

১) প্রবাসীকল্যাণ ও বৈদেশিক কর্মসংস্থান মন্ত্রণালয়

- শ্রম অভিবাসন ফোরাম-এর সভাপতি এবং এর সচিবালয়ের দায়িত্ব পালনকারী হিসেবে 'প্রবাসী কল্যাণ ও বৈদেশিক কর্মসংস্থান নীতি ২০১৪' বাসআবায়নের জন্য কর্ম-পরিকল্পনা (Action Plan) প্রণয়ন এবং প্রশাসনিক কার্য-পদ্ধতি গ্রহণ।
- বিধি-বিধান, নীতিমালা এবং নতুন আইন প্রণয়ন এবং, প্রয়োজনে, 'প্রবাসী কল্যাণ ও বৈদেশিক কর্মসংস্থান নীতি ২০১৪' এ গৃহীত নীতিসমূহের সাথে সঙ্গতি রেখে বিদ্যমান আইনের সংশোধনের উদ্যোগ গ্রহণ।
- অভিবাসন চক্রের চার সত্তরকে সমন্বয় করে অভিবাসী কর্মীদের জন্য যথাযথ সুরক্ষা এবং কল্যাণমূলক কর্মসূচি প্রণয়ন।
- 'প্রবাসী কল্যাণ ও বৈদেশিক কর্মসংস্থান নীতি ২০১৪' বাসআবায়নে সংশ্লিষ্ট স্টেকহোল্ডারদের ভূমিকা পর্যালোচনা এবং দায়-দায়িত্ব নির্ধারণ।
- *বিএমইটি* কে পরামর্শ প্রদান এবং *বিএমইটি* র ওপর আইন-দ্বারা অর্পিত সব দায়-দায়িত্বের তত্ত্বাবধান ও তদারকি করা।
- বাংলাদেশ ওভারসীজ এমপ্লয়মেন্ট এন্ড সার্ভিসেস লিমিটেড (BOESL/বোয়েসল) এবং বেসরকারি রিক্রুটিং এজেন্টসমূহের কার্যক্রম নিয়ন্ত্রণ ও তদারকি।

- বৈদেশিক কর্মসংস্থানের আরও সুযোগ সৃষ্টি এবং বিদ্যমান আইন ও বিধিবিধানের আলোকে অভিবাসী কর্মীদের, বিশেষ করে নারী কর্মীদের নিরাপত্তা ও অধিকতর সুরক্ষা নিশ্চিত করার লক্ষ্যে দ্বিপাক্ষিক চুক্তি ও সমঝোতা স্মারক স্বাক্ষরের উদ্যোগ গ্রহণ।
- অভিবাসন খাতের কোনো ব্যবস্থা বা প্রক্রিয়ায় নারী কর্মীর প্রতি কোনো বৈষম্যমূলক বিধিবিধান রয়েছে কি না তা অনুসন্ধান করা এবং থাকলে তা বাতিলের উদ্যোগ গ্রহণ।
- মন্ত্রণালয়ের কাজের সাথে সংশ্লিষ্ট আমন্ত্রণাত্মক সংস্থাসমূহ ও অন্যান্য বৈশ্বিক সংগঠনের সাথে সম্পর্ক বজায় রাখা ও সমঝোতায় পৌঁছা এবং অভিবাসী কর্মীদের জন্য শোভন কর্মসংস্থানের ব্যবস্থাকরণের লক্ষ্যে তাদের বিভিন্ন ফোরামে কার্যকরভাবে অংশগ্রহণ করা।
- বাংলাদেশ এবং গমন্ত্রণ দেশে শ্রমের যোগান ও চাহিদার তথ্য সংগ্রহ এবং পর্যালোচনার উদ্দেশ্যে একটি শক্তিশালী অভিবাসন তথ্য-ব্যবস্থা ও বাজার গবেষণা ইউনিট গড়ে তোলার জন্য একটি কার্যকর গবেষণা কেন্দ্র বা অণুবিভাগ প্রতিষ্ঠা করা, যা একটি শক্তিশালী পর্যবেক্ষণ ব্যবস্থা প্রতিষ্ঠার লক্ষ্যে কাজ করবে।
- গমন্ত্রণ রাষ্ট্রে বাংলাদেশী দূতাবাসের শ্রম-কল্যাণ উইং-এ নিয়োগের জন্য শ্রম কর্মকর্তা এবং অন্যান্য কর্মকর্তাদের সমন্বয়ে একটি নিবেদিতপ্রাণ দল গঠন।
- শ্রম কল্যাণ উইং-এ নিয়োজিত কর্মকর্তা-কর্মচারীদের প্রশিক্ষণের ব্যবস্থাকরণ।
- পররাষ্ট্র মন্ত্রণালয়ের সহযোগিতায় গমন্ত্রণ-দেশে রিসোর্সসেন্টার স্থাপনের ব্যবস্থা গ্রহণ।
- ওয়েজ আর্নার্স কল্যাণ তহবিলের ব্যবস্থাপনা, প্রশাসনিক তদারকি, বরাদ্দ, এর উদ্দেশ্যের অগ্রাধিকার, তহবিলে অভিবাসী কর্মীদের প্রতিনিধিত্ব এবং তহবিলে হতে তাদের জন্য সহায়তার প্রয়োজন ইত্যাদি বিষয় বিবেচনায় নিয়ে এই তহবিলের ওপর পূর্ণাঙ্গ পর্যালোচনা গ্রহণ করা।

- 'প্রবাসী কল্যাণ ও বৈদেশিক কর্মসংস্থান নীতি ২০১৪' এর নীতি-নির্দেশনা বাস্তবায়ন এবং আর্থিক বিষয় সংশ্লিষ্ট খাতওয়ারী কার্যক্রম পরিচালনার জন্য প্রয়োজনীয় বাজেটের চাহিদা পর্যালোচনা।
- বাংলাদেশের উন্নয়ন ধারায় অভিবাসনের প্রত্যক্ষ এবং পরোক্ষ প্রভাব পর্যালোচনা এবং উন্নয়নের ধারায় অভিবাসনকে সম্পৃক্তকরণের লক্ষ্যে আমন্ত্রণমন্ত্রণালয় সমন্বয় ও সহযোগিতা বৃদ্ধি।
- প্রবাস ফেরত কর্মীদের পুনর্বাসন এবং সমাজে অঙ্গীভূতকরণের লক্ষ্যে বিভিন্ন মন্ত্রণালয় ও বেসরকারি সংস্থার মধ্যে সহযোগিতা বৃদ্ধি।
- অভিবাসী কর্মীদের সুরক্ষা ও কল্যাণের লক্ষ্যে গমত্ব্য-দেশগুলোতে প্রবাসী বাংলাদেশীদের মধ্যে সম্পর্ক স্থাপন এবং সামাজিক যোগাযোগ শক্তিশালী করা।

২) জনশক্তি, কর্মসংস্থান ও প্রশিক্ষণ ব্যুরো (বিএমইটি)

- অভিবাসনে ইচ্ছুক সম্ভাব্য কর্মীসহ সব অভিবাসী কর্মীদের সুশৃঙ্খলভাবে এবং সম্পূর্ণ ইলেকট্রনিক উপায়ে নিবন্ধন এবং তাদের পেশা ও দায়িত্বের অনুকূলে সঠিক এবং সর্বশেষ তথ্য সংরক্ষণ নিশ্চিত করা।
- বিদেশে অবস্থিত বাংলাদেশী দূতাবাসের সহযোগিতায় প্রত্যাগত কর্মীদের নিবন্ধন ও তাদের বিস্মারিত তথ্য সংরক্ষণের ব্যবস্থা গ্রহণ।
- বিদেশস্থ বাংলাদেশী দূতাবাসসহ বিভিন্ন উৎস থেকে প্রাপ্ত তথ্যের ভিত্তিতে কাঙ্ক্ষিত গমত্ব্য-দেশে চাকুরীর সুযোগ এবং শ্রম আইন বা সামাজিক নিরাপত্তার বিধিবিধানসংক্রামত তথ্য প্রদান এবং নিয়মিত প্রতিবেদন তৈরি করা।
- বৈদেশিক কর্মসংস্থানের সুযোগ সংক্রামত তথ্য লিপিবদ্ধ করণ এবং তা বিভিন্ন মাধ্যমে তৃণমূল পর্যায়ে পৌঁছে দেওয়ার ক্ষেত্রে সক্রিয় ভূমিকা পালন।

- শ্রম কল্যাণ উইংগুলোকে সংশ্লিষ্ট বাংলাদেশ মিশনের মাধ্যমে নিয়মিতভাবে পরামর্শ প্রদান ও তাদের কাজের মূল্যায়ন।
- অভিবাসনের চার-সত্তরের আলোকে প্রবাসী কর্মীদের জন্য প্রসারিত সমন্বিত সুরক্ষা ও কল্যাণমূলক কর্মসূচি বাস্তবায়নের লক্ষ্য কর্মপদ্ধতি প্রণয়ন।
- উপরি-উক্ত বিষয়ের আলোকে অভিবাসী কর্মীদের অভিবাসনের প্রাক-সিদ্ধান্ত, প্রাক-বহির্গমন, চাকুরীকালীন, এবং দেশে প্রত্যাবর্তনের সময় তাদের সহযোগিতা করার লক্ষ্য ব্রিফিং প্রদান ও প্রাসঙ্গিক তথ্য সংবলিত বুকলেট প্রস্তুত ও প্রচার করা।
- বিএমইটি'র আওতাধীন প্রশিক্ষণ কেন্দ্রগুলোর কার্যক্রমের পরিধি এবং কার্যকারিতা জোরদার করার লক্ষ্য পূর্ণাঙ্গ পর্যালোচনা গ্রহণ, এবং এগুলোকে জাতীয় দাতা উন্নয়ন নীতির সাথে সম্পৃক্ত করা।
- বিদেশগামী কর্মীর দাতা বৃদ্ধির লক্ষ্য কার্যকর ব্যবস্থা গ্রহণ এবং বিদ্যমান প্রশিক্ষণ কার্যক্রমের মান উন্নয়ন ও কর্মী গ্রহণকারী দেশের সঙ্গে এসব প্রশিক্ষণের মানের সমতায়ন।
- অন-লাইনের মাধ্যমে এবং উপযুক্ত তথ্যপ্রযুক্তি ব্যবহার করে বহির্গমন ছাড়পত্র প্রদান।
- অনিয়মিত অভিবাসন নিয়ন্ত্রণ করা, এবং নিরাপদ অভিবাসন ও অভিবাসন ব্যয়কে যৌক্তিক পর্যায়ে ধরে রাখার লক্ষ্যে বেসরকারি রিক্রুটিং এজেন্টগুলোর নিয়ন্ত্রণ।
- নারী কর্মীদের অভিবাসনের প্রসার এবং তাদের জন্য সুযোগ-সুবিধা বৃদ্ধির লক্ষ্য স্থায়ী বিশেষ সেল গঠন করা।
- বিএমইটি'র কাজের আওতা বৃদ্ধির লক্ষ্য জেলা কর্মসংস্থান ও জনশক্তি অফিস আরও তৃণমূল পর্যায়ে সম্প্রসারণ।
- বিএমইটি ও জেলা কর্মসংস্থান ও জনশক্তি অফিসের কর্মকর্তাদের সক্ষমতা বৃদ্ধি এবং 'প্রবাসী কল্যাণ ও বৈদেশিক কর্মসংস্থান নীতি ২০১৪' এর অধিকার-ভিত্তিক কাঠামো সম্পর্কে তাদের যথাযথ প্রশিক্ষণ প্রদানের ব্যবস্থা করা।

- বৈদেশিক কর্মসংস্থানে বিভিন্ন দেশের চাহিদা ও প্রয়োজনীয়তার নিরিখে শ্রম-গ্রহণকারী দেশের সরকারি কর্তৃপক্ষ কিংবা বেসরকারি প্রতিষ্ঠানের সাথে ওই দেশে কর্মী প্রেরণ কিংবা কর্মীদের সুরক্ষা নিশ্চিত করার উদ্দেশ্যে চুক্তি সম্পাদন।
- অভিবাসী কর্মীদের বহির্গমনসংক্রামক ব্যবস্থাপনার আধুনিকায়নের ব্যবস্থা গ্রহণ।

৩) জেলা কর্মসংস্থান ও জনশক্তি অফিস (DEMO)

- অভিবাসনে ইচ্ছুক কর্মীদের তথ্য অনলাইনে কম্পিউটার-ভিত্তিক তথ্যভাণ্ডারে তাদেও দাতা অনুযায়ী বিভিন্ন শ্রেণীভুক্ত করে নিবন্ধীকরণ।
- বৈদেশিক কর্মসংস্থান প্রত্যাশী, বিশেষ করে নারীদের জন্য অভিবাসনের খরচ এবং সুযোগ-সুবিধা সম্পর্কে তথ্য এবং পরামর্শ প্রদানের লক্ষ্যে স্থানীয় সরকারের সহযোগিতায় পরামর্শ ও সহায়তাকেন্দ্র স্থাপনের ব্যবস্থা গ্রহণ।
- প্রত্যাগত কর্মী এবং তাদেও কর্মদাতা ও অভিজ্ঞতার তথ্য নিয়ে ইলেকট্রনিক তথ্যকেন্দ্র প্রতিষ্ঠার ব্যবস্থা গ্রহণ এবং তাদেরকে সমাজে অঙ্গীভূতকরণের জন্য সম্ভাব্য সব ধরনের সহযোগিতা প্রদান।
- স্থানীয় সরকার এবং বিভিন্ন মন্ত্রণালয়ের স্থানীয় অফিসের সহযোগিতায় প্রবাসী কর্মীদের পরিবার ও সম্মানদেও নিবন্ধন এবং তাদেও প্রয়োজনীয় সাহায্য-সহযোগিতা প্রদানের ব্যবস্থা গ্রহণ।
- নিজস্ব কর্মকর্তাদের দাতা বৃদ্ধি এবং জেলা কর্মসংস্থান ও জনশক্তি অফিসের ওপর অর্পিত দায়িত্ব যথাযথভাবে পালন করার জন্য প্রয়োজনীয় আর্থিক সম্পদ সরবরাহের ব্যবস্থাকরণ।
- বিদেশে দুর্ঘটনা কবলিত হয়ে প্রত্যাগমনকারী কর্মীদের চিকিৎসা ও পুনর্বাসনে সহযোগিতা প্রদান।

- মৃত কর্মীদের লাশ নিজ শহর বা গ্রামে পরিবহন ও দাফন বা সৎকারের কাজে সহায়তা প্রদান।
- দুর্ঘটনায় পতিত কর্মী বা মৃত্যুবরণ করেছে এমন কর্মীদের জন্য আদায়কৃত বা প্রাপ্ত \bar{A} তিপূরণ সংশ্লিষ্ট কর্মী বা তার উত্তরাধিকারীদের মধ্যে বিতরণ।

৪) বাংলাদেশ ওভারসীজ এমপ্লয়মেন্ট এন্ড সার্ভিসেস লিমিটিড (BOESL)

- ব্যক্তিমালিকানাধীন রিক্রুটিং এজেন্টগুলোর সাথে প্রতিযোগিতা করে বৈদেশিক কর্মসংস্থানের সুযোগ বৃদ্ধির লক্ষ্যে কাজ করা, বিশেষ করে বিভিন্ন ঝুঁকিতে থাকা নারীদের নিরাপদ অভিবাসনের ক্ষেত্রে অমত্মরায়সমূহ চিহ্নিতকরণ ও তাদের সমাধানের উপায় নির্ধারণ।
- বৈদেশিক কর্মসংস্থানের ক্ষেত্রে স্বচ্ছ উপায়ে এবং ন্যায়সঙ্গত সম্ভাব্য খরচ নির্ধারণ।
- শ্রম গ্রহণকারী দেশসমূহে শ্রমের চাহিদা সংক্রামত তথ্য এবং নিজেদের প্রকল্প পরিকল্পনা নিজস্ব ওয়েবসাইটে এবং পাশাপাশি *বিএমইটি*র ওয়েবসাইটে সন্নিবেশিত করা।
- বৈদেশিক কর্মসংস্থানের বিকাশ এবং অধিকতর সুযোগ সৃষ্টির লক্ষ্যে কর্মপদ্ধতি এবং কর্মকৌশল প্রণয়ন।
- সংগৃহীত চাহিদাপত্রের অনুকূলে কর্মী নিয়োগের জন্য *বিএমইটি*র ডাটাবেজ থেকে কর্মী সংগ্রহ, এবং উক্ত সূত্র নিঃশেষিত হওয়ার $\bar{A}\bar{A}$ ত্রে নিজস্ব উদ্যোগে, যেমন নিয়োগকর্তার চাহিদা মোতাবেক বিজ্ঞাপন প্রচারের মাধ্যমে কর্মী সংগ্রহ।
- অভিবাসনকারী কর্মীদের জন্য প্রাক-বহির্গমন ব্রিফিং এর ব্যবস্থাকরণ।
- নারীদের জন্য বৈদেশিক কর্মসংস্থানের $\bar{A}\bar{A}$ ত্র অনুসন্ধান, তাদের কর্মসংস্থানের সুবিধার্থে যথাযথ ব্যবস্থা গ্রহণ, যেমন - লিঙ্গ-সংবেদনশীল প্রশি \bar{A} গ প্রদান ও তাদের নিরাপত্তা বিধান করা ইত্যাদি।

- নিজেদের কর্মকর্তা-কর্মচারীদের 'প্রবাসী কল্যাণ ও বৈদেশিক কর্মসংস্থান নীতি ২০১৪' -এর নীতিমালার আলোকে বাজারসংক্রামত্ব তথ্যের যথাযথ ব্যবহার এবং নিরাপদ অভিবাসনের ওপর প্রশিঁণ প্রদান।
- পেশাজীবী ও দক্ষ কর্মীর জন্য বৈদেশিক কর্মসংস্থানের বাজার অনুসন্ধান এবং তাঁদের অভিবাসনের প্রক্রিয়া স্বচ্ছতার সঙ্গে সম্পাদন করা।
- সরকার-সরকার (জিটুজি) পর্যায় এবং সরকার-বেসরকারি পর্যায়ে বাংলাদেশী কর্মী প্রেরণের জন্য সরকার কর্তৃক প্রদত্ত দায়িত্ব যথাযথভাবে পালন করা।

৫. প্রবাসীকল্যাণ ব্যাংক (Expatriates' Welfare Bank)

- প্রবাস ফেরত অভিবাসী কর্মীসহ সব অভিবাসী কর্মী ও তাদের পরিবারের জন্য কী কী আর্থিক সেবার প্রয়োজন রয়েছে তার ওপর পূর্ণাঙ্গ মূল্যায়ন তৈরি।
- বিদ্যমান আর্থিক সেবা ও স্কীমসমূহ পর্যালোচনা এবং এঁঁঁঁে নিরূপিত চাহিদা পূরণের লঁঁঁ্য সংস্কার সাধন এবং যথাযোগ্য নতুন পরিকল্পনা প্রণয়ন।
- যেসব প্রবাস ফেরত অভিবাসী কর্মীর উদ্যোক্তা হওয়ার ব্যবসায়িক পরিকল্পনা ও সামর্থ্য রয়েছে তাদেরকে, ব্যাংকিং সেবা, মূলধন, এবং ব্যবসাসংক্রামত্ব সহযোগিতামূলক সেবার সমন্বয়ে একটি উপযুক্ত এবং সামগ্রিক আর্থিক ও ব্যবসায়িক সমাধান প্রদান।
- প্রতি বছর আর্থিক চাহিদা (financing needs) এবং বিনিয়োগ ও ব্যবসায়-উদ্যোগের প্রবণতা বিশ্লেষণ করা।
- সম্ভাব্য, বর্তমান এবং প্রত্যাভর্তনকারী অভিবাসী কর্মী ও তাদের পরিবারের জন্য ওয়ান-স্টপ তথ্য কেন্দ্র প্রতিষ্ঠা।
- যেসব প্রবাস ফেরত অভিবাসী কর্মীকে ব্যবসায়িক সুযোগ ও মূলধনের ব্যবস্থা করে দেওয়া হবে তাদের জন্য ওয়ান-স্টপ ব্যবসাসংক্রামত্ব সহায়তা কেন্দ্র স্থাপন।

- প্রত্যাগত অভিবাসী নারী কর্মীদের ব্যবসায়িক উদ্যোক্তা হতে উৎসাহিত ও আগ্রহী করার লক্ষ্যে বিশেষ পরিকল্পনা প্রণয়ন।
- বাংলাদেশী অভিবাসী কর্মীদের স্বার্থ রক্ষার্থে আর্থিক খাতে নেটওয়ার্ক স্থাপন ও সংস্কারের পথ প্রচারণা চালানো।
- কর্মীদের বিভিন্ন সংগঠনের মাধ্যমে ব্যাংক পরিচালনায় নারী ও পুরুষ অভিবাসী কর্মীদের পর্যায়ক্রমের ভিত্তিতে প্রতিনিধিত্ব নিশ্চিতকরণ।

৬. ওয়েজ আর্নাস ওয়েলফেয়ার ফান্ড গভর্নিং বোর্ড

- যেসব লক্ষ্যে ওয়েজ আর্নাস ওয়েলফেয়ার তহবিল গঠিত হয়েছে তা অর্জনের ক্ষেত্রে তহবিলের ব্যবহার কিংবা এর অধীন কার্যক্রমের পর্যাপ্ততা পর্যালোচনা।
- পরিমার্জন ও সংশোধনের লক্ষ্যে, যেসব প্রত্যক্ষ উদ্দেশ্যে তহবিলের অর্থ ব্যয় হওয়ার কথা সেসবের ব্যাপারে বোর্ডের কার্যক্রম পর্যালোচনা করা।
- বিদেশস্থ বাংলাদেশ মিশনের পৃষ্ঠপোষকতায় আবাসিক সুবিধাসহ ব্রিফিং সেন্টার এবং সামাজিক ক্লাব ও তথ্যকেন্দ্র প্রতিষ্ঠা করা।
- বিভিন্ন কার্যক্রম গ্রহণের ক্ষেত্রে কর্মীদের বিভিন্ন সংগঠন ও সংস্থার মাধ্যমে নারী ও পুরুষ অভিবাসী কর্মীদের পর্যায়ক্রমে প্রতিনিধি নিশ্চিত করা।
- নারী ও পুরুষ অভিবাসী কর্মী এবং তাদের দেশে রেখে যাওয়া পরিবারের সদস্যদের জন্য সামাজিক সুরক্ষামূলক কর্মসূচি ও স্কিম প্রবর্তন করা।
- গমঅব্য দেশে বাংলাদেশ মিশন এবং সংশ্লিষ্ট অন্যান্যদের সাথে অংশীদারত্বের মাধ্যমে অভিবাসী কর্মীদের জন্য সামাজিক কল্যাণ ও সুরক্ষামূলক সেবা প্রবর্তন এবং শক্তিশালী করণ।
- অভিবাসী কর্মী ও তাদের দেশে রেখে যাওয়া পরিবারের সদস্যদের জন্য ব্যক্তিগত দুর্ঘটনা ও স্বাস্থ্যসংক্রামক একটি সামগ্রিক বীমাব্যবস্থা প্রতিষ্ঠার লক্ষ্যে অন্যদের সাথে অংশীদারত্ব কাজ করা।

৭. অর্থ মন্ত্রণালয়

(ক) অর্থ বিভাগ

- প্রবাসী কর্মীদের অবদানের স্বীকৃতি প্রদানপূর্বক, সামষ্টিক অর্থনীতি খাতের পরিকল্পনা ও বৈদেশিক মুদ্রার রিজার্ভে বিদেশী রেমিটেন্সের এর প্রভাব এবং রেমিটেন্স বৈদেশিক মুদ্রা বিনিময় হারের স্থিতিশীলতা আনয়ন এবং আমদানী-মততা বৃদ্ধিতে কী ভূমিকা রাখে তা পর্যালোচনা।
- প্রবাসী কর্মী ও প্রবাসী বাংলাদেশীদের সহায়তায় বিনিয়োগের সুযোগ কাজে লাগানো এবং বিদেশী বিনিয়োগ ও যৌথ ব্যবসায়িক উদ্যোগকে আকৃষ্ট করার জন্য টেকসই নীতি প্রবর্তন।
- বাংলাদেশ ব্যাংকের সহযোগিতায় সাধারণ অভিবাসী কর্মীদের জন্য বন্ড এবং অন্যান্য আর্থিক বিনিয়োগ-বিষয়ক দলিলপত্র ক্রয়ের প্রতি আগ্রহ সৃষ্টি করা এবং সেগুলোর প্রাপ্তি সহজ করার লক্ষ্যে বিদ্যমান ব্যবস্থাদির পর্যালোচনা গ্রহণ।
- 'প্রবাসী কল্যাণ ও বৈদেশিক কর্মসংস্থান নীতি ২০১৪' -এ গৃহীত মূলনীতি অনুযায়ী অভিবাসী কর্মীদের সুরক্ষা এবং তাদের উন্নয়নে বাজেটে বরাদ্দকৃত অর্থের প্রবাহ বৃদ্ধির লক্ষ্যে কাজ করা।
- বিদেশস্থ বাংলাদেশ দূতাবাস এবং বাণিজ্যিক ব্যাংকগুলোর সাথে যৌথ উদ্যোগে অভিবাসী কর্মীদের জন্য আর্থিক-সেবার ব্যবস্থা গ্রহণ।

(খ) ব্যাংক ও আর্থিক প্রতিষ্ঠান

- ব্যাংকিং প্রক্রিয়ায় অভিবাসী নারী কর্মীর প্রতি কোনো বৈষম্যমূলক বিধি-বিধান থাকলে তা বাতিল করার ব্যবস্থা গ্রহণ।

- অভিবাসী কর্মীদের, বিশেষত প্রত্যাগতদের, অমঅর্ভুক্তিমূলক আর্থিক সুবিধার আওতায় নিয়ে আসা।
- বিদেশস্থ বাংলাদেশ দূতাবাসসমূহে শ্রম-কল্যাণ উইং সমূহের জন্য প্রয়োজনীয় অর্থ বরাদ্দ ও জনবল নিয়োগে সহায়তা প্রদান।

৮. পররাষ্ট্র মন্ত্রণালয়

- নিরাপদ অভিবাসন নিশ্চিত করার জন্য দ্বিপাক্ষিক চুক্তি স্বাক্ষর করার ক্ষেত্রে সরকারকে সহযোগিতা করা।
- আগ্রহী কর্মীদের দ্বারা অনুযায়ী অধিকতর বৈদেশিক কর্মসংস্থানের সুযোগ সৃষ্টি এবং তাদের, বিশেষ করে নারী কর্মীদের সর্বোত্তম সুরক্ষা নিশ্চিত করার লক্ষ্যে কূটনৈতিক সম্পর্ক বৃদ্ধি ও জোরদার করা।
- প্রবাসীকল্যাণ মন্ত্রণালয় এবং বাংলাদেশ দূতাবাসের শ্রমকল্যাণ উইং এর সাথে অংশীদারত্বমূলক কাজের মাধ্যমে বাংলাদেশী অভিবাসী কর্মীদের সুরক্ষা প্রদান এবং সংশ্লিষ্ট বিদেশী সরকার সমঝোতা স্মারক বা দ্বিপাক্ষিক চুক্তি মেনে চলছে কি না তা তদারকির ব্যবস্থা গ্রহণে সহযোগিতা প্রদান।
- গমঅব্য-দেশে বাংলাদেশী কর্মীদের নিবন্ধন সুচারুরূপে সম্পাদনের জন্য বিএমইটি এবং অন্যান্য সংস্থাকে সহযোগিতা প্রদান করা।
- প্রয়োজনের নিরিখে বাংলাদেশের দূতাবাসসমূহে শ্রম-কল্যাণ উইং প্রতিষ্ঠায় সহায়তা প্রদান, এবং শ্রম-কর্মকর্তা কিংবা শ্রমকল্যাণ উইং ও প্রসআবিত রিসোর্স সেন্টারগুলোকে প্রয়োজনীয় সহযোগিতা ও পরামর্শ প্রদান।
- অভিবাসী কর্মীদের জন্য সহায়তা বৃদ্ধির লক্ষ্যে প্রবাসী বাংলাদেশীদের মধ্যে যোগাযোগ স্থাপন এবং সামাজিক সম্পর্ক জোরদার করা।

- বিদেশে কোনো জরুরি অবস্থায় অভিবাসী বাংলাদেশী কর্মীদের নিরাপদে সরিয়ে নেয়া এবং তাদের দেশে ফিরিয়ে আনার প্রয়োজন হলে তার জন্য কূটনৈতিক উদ্যোগ গ্রহণ ও জোরদার করা।

৯. পরিকল্পনা মন্ত্রণালয়

(ক) পরিসংখ্যান ও তথ্য ব্যবস্থাপনা

- বিদেশে কর্মসংস্থানের জন্য দেশ ও পেশা ভিত্তিক দক্ষতা সম্পর্কিত তথ্য সংগ্রহের উদ্যোগ নিতে হবে এবং বাংলাদেশে দক্ষতা উন্নয়ন ও প্রশিক্ষণ কর্মসূচিতে উক্ত চাহিদার আলোকে প্রশিক্ষণ প্রদান ও দক্ষতা বৃদ্ধির উদ্যোগ নিতে হবে। বাংলাদেশ পরিসংখ্যান ব্যুরোর মাধ্যমে শ্রমবাজার তথ্য ব্যবস্থা (Labour Market Information System) প্রতিষ্ঠা করতে হবে এবং নিয়মিত হালনাগাদ করার ব্যবস্থা নিতে হবে
- National Skill Development Council (NSDC) এবং পরিসংখ্যান ও তথ্য ব্যবস্থাপনা বিভাগ যৌথভাবে শুমারি/জরিপ পরিচালনা করে একটি তথ্য ভান্ডার গড়ে তুলতে পারে। উক্ত তথ্য ভান্ডারে লিঙ্গভিত্তিক বিভিন্ন Skill সম্পন্ন কর্মীর তথ্য থাকবে যা বিদেশের শ্রম বাজারের আলোকে দক্ষ কর্মী নিয়োগে সহায়ক ভূমিকা রাখতে পারে।
- পরিসংখ্যান ব্যুরো ও অন্যান্য সংস্থার সহায়তায় শ্রমগোষ্ঠীর ওপর জরিপ, গৃহস্থালীর আয়-ব্যয়ের জরিপ, এবং অন্যান্য জাতীয় তথ্যভা-ারে অভিবাসনসংক্রামত্ম পরিসংখ্যান অমত্মর্ভুক্ত ও সুসংহত করা।

(খ) পরিকল্পনা বিভাগ

- আমত্মঃমন্ত্রণালয়ের ফোরাম ব্যবহার করে জাতীয় পরিকল্পনা এবং উন্নয়নে অভিবাসন ও রেমিটেন্সের প্রকৃত গুরত্মের ওপর সমীÅা পরিচালনা।
- বেকারত্ম ও দারিদ্র্য হ্রাস এবং সামাজিক দÅতা বৃদ্ধির ওপর অভিবাসন ও রেমিটেন্সের প্রভাব পর্যালোচনা।
- প্রবাসীকল্যাণ মন্ত্রণালয়ের সহযোগিতায় পঞ্চ বার্ষিকী পরিকল্পনা ও অন্যান্য পরিকল্পনা বিষয়ক দলিলে অভিবাসনের নিয়ামকগুলা (variables) অমত্মর্ভুক্ত করা।

- উন্নয়নের সাথে অভিবাসনের সর্বোত্তম সম্পর্ক স্থাপনের লক্ষ্য কার্যক্রম গ্রহণ এবং কর্মকৌশল প্রণয়ন।

১০. বাণিজ্য মন্ত্রণালয়

- প্রবাসীকল্যাণ ও বৈদেশিক কর্মসংস্থান মন্ত্রণালয়ের ঘনিষ্ঠ সহযোগিতায় রিক্রুটমেন্ট এজেন্টদের বিদ্যমান সংগঠনগুলোর তদারকি ও পর্যবেক্ষণের জন্য কার্যপদ্ধতি গ্রহণ করা।
- প্রবাসীকল্যাণ ও বৈদেশিক কর্মসংস্থান মন্ত্রণালয়ের সাথে সম্মিলিতভাবে জাতীয় ও আমন্ত্রণাত্মক আইন অনুসরণে রিক্রুটমেন্ট এজেন্টদের সংগঠনগুলোর নিবন্ধনের শর্ত ও যোগ্যতা নির্ধারণ।

১১. বেসামরিক বিমান পরিবহন ও পর্যটন মন্ত্রণালয়

- মন্ত্রণালয়ের কার্যক্রম এবং লক্ষ্য ও উদ্দেশ্যে আমন্ত্রণাত্মক শ্রম অভিবাসনকে অমর্যভুক্তকরণ।
- বিমানবন্দর, ভ্রমণ-পথ এবং বিমান সেবা আধুনিকায়ন ও যুগোপযোগী করার লক্ষ্যে অভিবাসী নারী কর্মীদের সুরক্ষাসংক্রাম প্রয়োজন মেটানোসহ বিদেশগামী ও প্রত্যাবর্তনকারী অভিবাসী কর্মীদের বিভিন্ন প্রয়োজন বিবেচনায় নেওয়া।
- ট্রাভেল এজেন্টদের নিবন্ধন বিষয়ে এবং ট্রাভেল এজেন্সির কার্যক্রমের আড়ালে কেউ যেন রিক্রুটিং এজেন্ট হিসেবে কাজ না করতে পারে তা নিশ্চিতের লক্ষ্যে প্রয়োজনীয় আইন ও বিধি প্রণয়ন ও সংশোধনসংক্রাম কাজে প্রবাসীকল্যাণ ও বৈদেশিক কর্মসংস্থান মন্ত্রণালয়ের সাথে পরামর্শ ও সমন্বয় করা।
- বৈশ্বিক প্রাপট বিবেচনা করে পর্যটন ব্যবস্থার আধুনিকায়ন করা, যাতে এটি নিশ্চিত করা যায় যে পর্যটন খাতা অনিয়মিত অভিবাসন, মানবপাচার ও মানব চোরাচালান থেকে মুক্ত থাকে।

- পর্যটন শিল্পের উন্নয়ন, এর আধুনিক ব্যবস্থাপনা এবং দাঁ মানবসম্পদ তৈরির জন্য পরিচালিত গবেষণায় শ্রম অভিবাসনকে নিয়ামক হিসেবে অমত্ৰুত্করণ।
- সম্ভব হলে, জাতীয় এবং আমত্ৰুজাতিক সংস্থার সাথে বেসামরিক বিমান চলাচল ও পর্যটন বিষয়ক চুক্তি করার ংত্ৰে অনিয়মিত অভিবাসন প্রতিরোধ এবং অনিয়মিত অভিবাসনের সাথে সংশ্লষ্টদের বিপঁ মামলা দায়েরের বিষয় চুক্তিভুক্ত করা।

১২. মহিলা ও শিশু বিষয়ক মন্ত্রণালয়

- নারী কর্মীদের সুযোগ-সুবিধা বৃদ্ধি এবং শিশুদের অভিবাসন রোধ করার লঁয় সংশ্লষ্ট জাতীয় নীতিগুলার সাথে 'প্রবাসী কল্যাণ ও বৈদেশিক কর্মসংস্থান নীতি ২০১৪' এর সম্পর্ক স্থাপন।
- বিএমইটি'তে বিদ্যমান নারী কর্মী বিষয়ক সেল-কে সুসংগঠিত করার জন্য বিএমইটি ও জেলা কর্মসংস্থান ও জনশক্তি অফিসগুলোকে সহযোগিতা প্রদান।
- অভিবাসী কর্মীদের, বিশেষত নারী কর্মীদের দেশে রেখে যাওয়া শিশু সমত্মানদের কল্যাণে বিভিন্ন পদঁপ গ্রহণ।
- অভিবাসী নারী কর্মীদের পরিবারের সদস্যদের সামাজিক সুরঁসহ সব ধরনের সহযোগিতা প্রদানের লঁয় বিএমইটি ও সুশীল সমাজের সংগঠনের সাথে নিবিড়ভাবে কাজ করা।
- অভিবাসনের ব্যয় এবং সুযোগ-সুবিধার ওপর জেনেশুনে সিদ্ধান্ত নেওয়ার ংত্ৰে নারী কর্মীদের সাহায্য করার লঁয় জেলা কর্মসংস্থান ও জনশক্তি অফিস এবং সুশীল সমাজের সংগঠনের সাথে নিবিড়ভাবে কাজ করা।
- প্রত্যাগত নারী কর্মীদের সমাজে ও পরিবারে অঁীভূত করার লঁয় সহযোগিতামূলক পদঁপ গ্রহণ।

১৩. সমাজকল্যাণ মন্ত্রণালয়

- অভিবাসী কর্মী ও তাদের পরিবারের সদস্যদের সামাজিক সুরক্ষার আওতা ও চাহিদাগুলো নির্ধারণের কাজে প্রবাসীকল্যাণ ও বৈদেশিক কর্মসংস্থান মন্ত্রণালয়ের সাথে অংশীদারত্ব জোরদার করা, এবং এই উদ্দেশ্যে ভবিষ্যতে একটি সামাজিক সুরক্ষা নীতি বা কৌশল প্রণয়নের উদ্যোগ গ্রহণ।
- অভিবাসী কর্মী ও তাদের পরিবারের সদস্যদের সামাজিক নিরাপত্তা-ব্যবস্থার আওতাভুক্ত করার লক্ষ্যে চলমান এবং আসন্ন আমন্ত্রণমন্ত্রণালয় নীতিগত ব্যবস্থা ও প্রক্রিয়াসমূহে (policy measures and mechanisms) কার্যকরভাবে অংশগ্রহণ।
- প্রত্যগত কর্মীসহ সব অভিবাসী কর্মীদের সামাজিক-একীকরণের বিভিন্ন কার্যক্রমে প্রবাসীকল্যাণ ও বৈদেশিক কর্মসংস্থান মন্ত্রণালয় এবং শ্রম ও কর্মসংস্থান মন্ত্রণালয়ের সাথে যৌথভাবে বিভিন্ন পরিকল্পনা প্রণয়ন ও বাস্তবায়ন করা।
- প্রত্যগত নারী কর্মীসহ সব অভিবাসী নারী কর্মী এবং স্বাস্থ্যগত সমস্যা, পেশাগত রোগ-ব্যাধি ও প্রতিবন্ধিতা নিয়ে দেশে ফেরা কর্মীদের সামাজিক কল্যাণের জন্য একটি নীতিগত কাঠামো নিরূপণে প্রবাসীকল্যাণ ও বৈদেশিক কর্মসংস্থান মন্ত্রণালয়, শ্রম ও কর্মসংস্থান মন্ত্রণালয়, এবং মহিলা ও শিশু বিষয়ক মন্ত্রণালয়ের সাথে কাজ করা।

১৪. স্থানীয় সরকার, পল্লী উন্নয়ন ও সমবায় মন্ত্রণালয়

- গ্রামাঞ্চল থেকে অভিবাসনের মূল কারণগুলো (factors) চিহ্নিত করে সেগুলো পঞ্চবার্ষিকী উন্নয়ন পরিকল্পনা ও ইউনিয়ন, উপজেলা, ও জেলা পরিষদ ভিত্তিক আর্থ-সামাজিক ও সাংস্কৃতিক উন্নয়ন কর্মসূচির সাথে অমত্বুক্ত করে সমাধানের চেষ্টা করা।
- প্রবাস ফেরত অভিবাসী নারী ও পুরুষ কর্মীদের 'সমবায়' এর মাধ্যমে সমাজে পুনঃপ্রতিষ্ঠা বা পুনর্বাসনে সাহায্য করা।
- ঢাকা, চট্টগ্রাম, খুলনা, রাজশাহী এবং অন্যান্য সিটি কর্পোরেশনসহ সব পৌরসভার অভিবাসী কর্মীদের ক্রমবর্ধমান ভবিষ্যৎ চাহিদা পূরণ এবং তাদের সরকারি সেবাসমূহের আওতাভুক্ত করার জন্য সবধরনের প্রয়োজনীয় নিবন্ধন নিশ্চিত করা।

- অভিবাসী কর্মীদের আবাসন সমস্যার ওপর বিশেষ দৃষ্টিপাত করা।
- স্থানীয় পর্যায়ে ব্যবসা-উদ্যোগকে উৎসাহিতকরণের লক্ষ্যে সম্ভাব্য ক্ষেত্রে প্রত্যাগত অভিবাসী নারী ও পুরুষ কর্মীদের কর সুবিধা প্রদানের ব্যবস্থা গ্রহণ।
- পঞ্চবার্ষিকী উন্নয়ন পরিকল্পনা, জেলাভিত্তিক অর্থনৈতিক, সামাজিক ও সাংস্কৃতিক উন্নয়ন কর্মসূচি, এবং সিটি কর্পোরেশন ও পৌরসভাগুলোর উন্নয়ন পরিকল্পনা ও কর্মসূচি প্রণয়নের ক্ষেত্রে প্রবাস ফেরত অভিবাসী নারী ও পুরুষ কর্মীদের অমতর্ভুক্ত বা সম্পৃক্ত করা।
- প্রত্যাগত কর্মীসহ সব অভিবাসী কর্মীর বিধিগত অবস্থায় থাকা তথ্যসমূহ বিভিন্ন পরিসংখ্যান, গবেষণা এবং অন্যান্য তথ্য-ভাণ্ডারে অমতর্ভুক্তির ব্যবস্থা করা।
- উপরি-উক্ত কার্যক্রমের সমন্বয় সাধন ও বাসআবায়নের জন্য প্রবাসী কল্যাণ ও বৈদেশিক কর্মসংস্থান মন্ত্রণালয় এবং এর বিভিন্ন নির্বাহী সংস্থা ও জেলাভিত্তিক সংস্থা ও প্রশিক্ষণ কেন্দ্রগুলোর সহযোগিতা নেওয়া।

১৫. স্বরাষ্ট্র মন্ত্রণালয়

- যেসব পরিস্থিতিতে শ্রম-অভিবাসন মানব চোরাচালান ও মানবপাচারের রূপ পরিগ্রহ করে সেসব অবস্থা নিয়ন্ত্রণ করার জন্য কার্যক্রম গ্রহণ ও সহযোগিতার ক্ষেত্র নির্ধারণ।
- গমঅব্য-দেশে বিভিন্ন কারণ যেমন, ভিসার মেয়াদ উত্তীর্ণ হওয়ার পরও অবস্থান করা কিংবা ওয়ার্ক পারমিটের শর্ত ভঙ্গ করে কাজ করা ইত্যাদির জন্য অনিয়মিত অভিবাসীতে পরিণত হওয়া প্রবাসী বাংলাদেশী কর্মীদের প্রত্যাবর্তন ও প্রত্যাবাসনে সহযোগিতার লক্ষ্যে কার্য-ব্যবস্থা নির্ধারণ।
- বাংলাদেশী অভিবাসী কর্মীদের কোনো কারণে গণহারে দেশে ফিরিয়ে আনার প্রয়োজন হলে, তাদের প্রত্যাবর্তন ও ইমিগ্রেশনসংক্রামিত বিষয়ে প্রয়োজনীয় সাহায্য প্রদান।
- ইমিগ্রেশন চেকপোস্টে প্রত্যাগত অভিবাসীদের নিকট থেকে সংগৃহীত ইমিগ্রেশন বিষয়ক তথ্য সংশ্লিষ্টদের সাথে আদান-প্রদান করা।
- রিক্রুটিং এজেন্টদের প্রতারণাসংক্রামিত তথ্য সংশ্লিষ্টদের সাথে আদান-প্রদান করা, যাতে দোষীদের বিরুদ্ধে আইনগত ব্যবস্থা নেওয়া সম্ভব হয়।

- বহিরাগমন এবং শুল্ক সংশ্লিষ্ট কর্মকর্তাদের যথাযথ নৈতিক শিক্ষা দেয়া প্রয়োজন যাতে করে কোন ব্যক্তি, অবৈধভাবে Immigration পার হতে না পারে। এতে করে বিদেশ থেকে ফিরতি ফ্লাইটে ফেরত আসা শ্রমিকের হার বহুলাংশ কমবে। বহিরাগমন এবং শুল্ক কর্মকর্তাদেরকে বিদেশ থেকে আগত প্রবাসী শ্রমিকদের প্রতি অধিক সহানুভূতিশীল ও সহযোগিতামূলক হওয়ার জন্য বিশেষ প্রশিক্ষণের ব্যবস্থা করা।

১৬. শ্রম মন্ত্রণালয়

- আমন্ত্রণাত্মক শ্রমবাজারের সবচেয়ে গতিশীল অর্থনৈতিক খাতগুলোতে ভবিষ্যতে যে ধরনের দক্ষতার প্রয়োজন হবে তার চাহিদা মেটানোর লক্ষ্যে প্রবাসীকল্যাণ ও বৈদেশিক কর্মসংস্থান মন্ত্রণালয়ের সাথে কাজ করা।
- শ্রমবাজারের দক্ষতার বিকাশমান চাহিদা মেটানোর লক্ষ্যে অভিবাসী কর্মীদের দক্ষতার উন্নয়ন, পুনঃদক্ষতায়ন এবং তাদের নতুন দক্ষতায় প্রশিক্ষিত করার উদ্দেশ্যে প্রবাসীকল্যাণ ও বৈদেশিক কর্মসংস্থান মন্ত্রণালয়কে সহযোগিতা প্রদান।
- মধ্য ও স্বল্পমেয়াদী বিভিন্ন প্রশিক্ষণ কোর্সের আমন্ত্রণাত্মক মান ও স্বীকৃতির শর্তাবলি সম্পর্কে এবং এগুলোর সাথে জাতীয় দক্ষতা উন্নয়ন নীতি ২০১১ এবং জাতীয় কারিগরি ও বৃত্তিমূলক দক্ষতা কাঠামোর সঙ্গতির বিষয়ে কারিগরি শিক্ষা বোর্ড, এনএসডিসি সচিবালয় ও বৈদেশিক কর্মসংস্থান মন্ত্রণালয় যৌথভাবে কাজ করা।
- সংশ্লিষ্ট অন্যান্য মন্ত্রণালয়ের সাথে সমন্বয়পূর্বক শ্রম ব্যবস্থার উপযুক্ত সত্ত্বার পাঠ্যসূচিতে আমন্ত্রণাত্মক শ্রম-অভিবাসন ও অভিবাসী কর্মীদের অধিকার ইত্যাদি বিষয়গুলো অমতর্ভুক্ত করার ব্যবস্থা গ্রহণ।
- মন্ত্রণালয়ের বিভিন্ন অধিদপ্তর, বোর্ড ও ব্যুরোকে সাথে নিয়ে আমন্ত্রণাত্মক শ্রমবাজার দক্ষতার চাহিদা, সরবরাহ এবং দক্ষতার অমিল বা ঘাটতি সংক্রামিত বিষয়ে মূল্যায়ন তৈরি, প্রত্যাগত অভিবাসী কর্মীদের কারিগরি শিক্ষা বোর্ড কর্তৃক দক্ষতা মূল্যায়নপূর্বক সনদ ও স্বীকৃতি প্রদান এবং প্রশিক্ষণদাতাদের মান নিয়ন্ত্রণ প্রভৃতি কাজে প্রবাসী কল্যাণ ও বৈদেশিক কর্মসংস্থান মন্ত্রণালয়ের সাথে ঘনিষ্ঠভাবে কাজ করা।

- নীতিমালা ও পরিকল্পনা প্রণয়ন এবং বৈদেশিক কর্মসংস্থানের সাথে সম্পৃক্ত বিভিন্ন পরিকল্পনা ও কর্মসূচি তদারক, মূল্যায়ন ও বাসআবায়নের কাজে প্রবাসীকল্যাণ ও বৈদেশিক কর্মসংস্থান মন্ত্রণালয়ের সাথে ঘনিষ্ঠভাবে পরামর্শ করা ও তাদের সহযোগিতা প্রদান।
- দেশে-বিদেশে শ্রমবাজারে চাহিদা মোতাবেক পেশা বৃত্তিক জনবলে প্রশিঁণ ও দঁতা উন্নয়ন কার্যক্রমের বিষয়ে শিঁা মন্ত্রণালয়ের আন্তর্জাতিক কারিগরি শিঁা অধিদপ্তর প্রয়োজনীয় সহযোগিতা ও ব্যবস্থা গ্রহণ করবে।
- বাংলাদেশ কারিগরি শিঁা বোর্ড অনুমোদিত বিভিন্ন সরকারী প্রতিষ্ঠানে পরিচালিত দঁতা উন্নয়ন প্রশিঁণ কোর্সের মাধ্যমে অভিবাসী কর্মীদের দঁতার উন্নয়ন, পুনঃদঁতায়ন এবং তাদের নতুন দঁতায় প্রশিঁণ করার উদ্দেশ্যে প্রবাসী কল্যাণ ও বৈদেশিক কর্মসংস্থান মন্ত্রণালয়কে সহযোগিতা প্রদান করবে।
- দঁতা উন্নয়ন নীতি ২০১১তে বর্ণিত জাতীয় কারিগরি ও ভোকেশনাল দঁতা কাঠামোর (NTVQF) আন্তর্জাতিক পরিচালিত প্রশিঁণ কোর্সের আমন্ত্রণাত্মক মান ও স্বীকৃতির শর্তাবলী সম্পর্কে অত্র অধিদপ্তর প্রয়োজনে প্রবাসী কল্যাণ ও বৈদেশিক কর্মসংস্থান মন্ত্রণালয়কে সহযোগিতা ও তথ্য প্রদান করবে।
- কারিগরি শিঁাক্রমের উপযুক্তসময়ের বিভিন্ন পাঠ্যসূচিতে আমন্ত্রণাত্মক শ্রম-অভিবাসন ও অভিবাসী কর্মীদের অধিকার ইত্যাদি বিষয়গুলো অমন্ত্রণাত্মক করার উদ্যোগ গ্রহণ করবে।
- NSDC, কারিগরি শিঁা অধিদপ্তর ও বাংলাদেশ কারিগরি শিঁা বোর্ড এর মধ্যে সমন্বয়ের মাধ্যমে আমন্ত্রণাত্মক শ্রমবাজারে দঁতার চাহিদা, সরবরাহ এবং দঁতার অমিল বা ঘাটতিসংক্রামিত্ত বিষয়ে মূল্যায়ন তৈরি, প্রত্যগত অভিবাসী কর্মীদের দঁতার সনদ ও স্বীকৃতি প্রদান, এবং প্রশিঁণদাতাদের মান নিয়ন্ত্রণ প্রভৃতি কাজে প্রবাসীকল্যাণ ও বৈদেশিক কর্মসংস্থান মন্ত্রণালয়ের সাথে কারিগরি শিঁা অধিদপ্তর ঘনিষ্ঠভাবে কাজ করবে।
- প্রবাসীকল্যাণ ও বৈদেশিক কর্মসংস্থান মন্ত্রণালয়ের প্রয়োজনে কারিগরি শিঁা অধিদপ্তর যাবতীয় পরামর্শ এবং প্রয়োজনীয় সহযোগিতা প্রদান করবে।

১৭. শ্রম ও কর্মসংস্থান মন্ত্রণালয়

- প্রবাসীকল্যাণ ও বৈদেশিক কর্মসংস্থান মন্ত্রণালয়ের সাথে যৌথ উদ্যোগে শ্রমবাজারকে এর বিভিন্ন $\bar{A}\bar{A}$ ত্র, এলাকা ও লিঙ্গাভিত্তিক চাহিদার আলোকে বিশ্লেষণ, জাতীয় দক্ষতা উন্নয়ন নীতি-২০১১ এবং অভিবাসনের সাথে সম্পৃক্ত বিভিন্ন চাহিদা ও যোগানের নিয়ামকগুলোর মান ও গুণ পরী \bar{A} া করা।
- অভিবাসনকে অম \bar{A} র্ভুক্ত করে একটি জাতীয় কর্মসংস্থান নীতি প্রণয়নের ব্যবস্থা গ্রহণ।
- প্রত্যাগত কর্মীদের পুনর্বাসন এবং সমাজে অ \bar{A} ীভূতকরণের ল $\bar{A}\bar{A}$ ্য পারস্পরিক সহযোগিতামূলক পদ $\bar{A}\bar{A}$ প গ্রহণ।
- এটি নিশ্চিত করা যে, প্রবাসী কর্মীদের জাতীয় শ্রমশক্তির অংশ হিসেবে বিবেচনা করা হবে, এবং তাদের জন্যও দেশের শ্রম আইনে প্রদত্ত অধিকার ও সুযোগ-সুবিধাদি নিশ্চিত করার ব্যবস্থা গ্রহণ।
- জাতীয় শ্রমনীতি ২০১২ এর সাথে 'প্রবাসী কল্যাণ ও বৈদেশিক কর্মসংস্থান নীতি ২০১৪' সমন্বয়পূর্বক প্রত্যাগত অভিবাসী কর্মীদের দেশে কর্মসংস্থান ও পুনর্বাসনের ল $\bar{A}\bar{A}$ ্য কাজ করা।

১৮. স্বাস্থ্য ও পরিবার কল্যাণ মন্ত্রণালয়

- বিদেশে গমনকারী কর্মীদের স্বাস্থ্যপরী \bar{A} ার বিষয়টি স্বল্পমূল্যে বিশ্বমানের সম্পন্ন করা ব্যাপারে প্রয়োজনীয় ব্যবস্থা গ্রহণ করা।
- বাংলাদেশী প্রবাসী কর্মী ও তাদের পরিবারের সদস্যদের স্বাস্থ্যবীমার আওতায় আনার জন্য প্রয়োজনীয় ব্যবস্থা গ্রহণ করা।
- জাতীয় স্বাস্থ্যনীতিতে অভিবাসী কর্মী, প্রত্যাগত অভিবাসী কর্মী এবং তাদের পরিবারের স্বাস্থ্য বিষয়ে গুরুত্ব আরোপ করা।
- প্রত্যাগত অসুস্থ ও শারীরিকভাবে অ \bar{A} ম অভিবাসী কর্মীদের জন্য সামাজিক নিরাপত্তা কর্মসূচীর আওতায় স্বাস্থ্যসেবা নিশ্চিত করা।
- বিদেশে গমনকারী অভিবাসী কর্মীদের মাঝে এইডস সহ অন্যান্য রোগবিষয়ে সচেতনতামূলক কর্মসূচীর ব্যবস্থা করা।

- প্রবাসী বাংলাদেশী কর্মী সম্পর্কিত প্রয়োজনীয় তথ্য ও উপাত্ত সংগ্রহে প্রবাসী কল্যাণ ও বৈদেশিক কর্মসংস্থান মন্ত্রণালয়ের সংগে সমন্বয় সাধন করা।
- স্বাস্থ্য মন্ত্রণালয়ের অধীন সকল স্বাস্থ্য সুরক্ষা কর্মসূচী, উন্নয়ন ও সচেতনতামূলক কার্যক্রমে অভিবাসী কর্মী ও তাদের পরিবার এবং প্রত্যাগত অভিবাসী কর্মীদের অমর্গভুক্ত করা।
- নারী অভিবাসী কর্মীদের জন্য বিশেষ স্বাস্থ্যসেবা এবং সচেতনতামূলক কার্যক্রম চালু করা।
- বিদেশ হতে প্রত্যাগত অভিবাসী কর্মীদের আবশ্যকীয়ভাবে স্বাস্থ্য পরীক্ষা করার ব্যবস্থা গ্রহণ করা।
- দেশব্যাপী প্রত্যাগত নারী অভিবাসী কর্মীদের প্রয়োজনীয় ক্ষেত্রে মানসিক স্বাস্থ্যসেবা প্রদান করা।
- প্রত্যাগত নারী অভিবাসী কর্মীদের সামাজিক নিরাপত্তামূলক কার্যক্রমের আওতায় এনে তাদের প্রয়োজনীয় স্বাস্থ্যসেবা নিশ্চিত করা।