

উপসাগরীয় দেশগুলিতে দক্ষিণ এশীয় অভিবাসী শ্রমিক: কর্মসুযোগ না শোষণ ?

Smt. Shyamashree Roy

Assistant Professor in Political Science under West Bengal Education Service,

Email id: shyamashree.roy4@gmail.com ; Phone: 8240249949

Abstract: দক্ষিণ এশিয়া এবং পারস্য উপসাগরের মাইগ্রেশন করিডোর বর্তমানে বিশ্বের অন্যতম সক্রিয় মাইগ্রেশন করিডোর। অভিবাসীরা সমস্ত ছয়টি উপসাগরীয় সহযোগিতা পরিষদের (GCC) জনসংখ্যার সংখ্যাগরিষ্ঠ অংশ। উদাহরণস্বরূপ, 2020 সালে, সংযুক্ত আরব আমিরাতের জনসংখ্যার প্রায় 88 শতাংশ অভিবাসী, কুয়েতে 73 শতাংশ, কাতারে 77 শতাংশ এবং বাহরাইনে 55 শতাংশ ছিল। GCC রাজ্যগুলিতে বিশ্বের সর্বোচ্চ অভিবাসী-থেকে-স্থানীয় শ্রম অনুপাত রয়েছে। এই অভিবাসী শ্রমিকদের বেশিরভাগই স্বল্প-দক্ষ বা আধা-দক্ষ শ্রমিক এবং নির্মাণ, কারখানা (উৎপাদন), শিপইয়ার্ডের কাজ, খাদ্য ও আবাসন, ল্যান্ডস্কেপিং এবং বাগান এবং গৃহকর্মের মতো ক্ষেত্রে কাজ করে। পারস্য উপসাগরীয় অঞ্চলে উল্লেখযোগ্য সংখ্যক অভিবাসী শ্রমিক দক্ষিণ এশিয়া থেকে আসে। দক্ষিণ এশিয়ার দেশগুলিতে বেকারত্ব এবং নিম্ন মজুরি এই অভিবাসন প্রবাহের মূল চালক। 2020 সালে, শুধুমাত্র সংযুক্ত আরব আমিরাত ভারত থেকে প্রায় 3.5 মিলিয়ন অভিবাসী এবং বাংলাদেশ থেকে এক মিলিয়নেরও বেশি অভিবাসীর আবাসস্থল ছিল।

দক্ষিণ এশিয়ার অভিবাসী শ্রমিকরা পারস্য উপসাগরীয় অর্থনীতির মেরুদণ্ড। এই শ্রম অভিবাসীদের বেশিরভাগই তাদের পরিবারকে রেখে অস্থায়ী অভিবাসী শ্রমিক হিসাবে চলে যায়। যাইহোক, অনেক দক্ষিণ এশীয় অভিবাসী পারস্য উপসাগরীয় অঞ্চলে অনিশ্চিত পরিস্থিতিতে বাস করে। উপসাগরীয় রাজ্যগুলির শ্রমিকদের সংকটের সময় নিরাপত্তা জাল, সামাজিক নিরাপত্তা এবং কল্যাণ নীতির অভাব রয়েছে এবং তাদের শ্রম অধিকার কম বা নেই। মহামারী, ব্যবসা বন্ধ, সীমিত চাপ এবং কাফালা স্পনসরশিপ সিস্টেমের শিকারী প্রকৃতি তাদের দুর্দশাকে বাড়িয়ে দিয়েছে। GCC রাজ্যে অভিবাসীদের সংখ্যাগরিষ্ঠ জনাকীর্ণ শ্রম শিবিরে বসবাসকারী অবিবাহিত পুরুষ। ভিড় এবং অস্বাস্থ্যকর জীবনযাপনের কারণে এই শ্রম শিবিরগুলিতে COVID-19 এর বৈষম্যমূলক প্রভাব পড়েছে। ভারতীয় অভিবাসী কর্মীদের বিরুদ্ধে অসংখ্য অভিযোগ, বিশেষ করে কুয়েত থেকে, মজুরি না দেওয়া, খারাপ কাজ এবং জীবনযাত্রার অবস্থা, খাদ্য ও জলের মতো অপরিষ্কার মৌলিক পরিষেবা, হয়রানি, নিয়োগকর্তাদের দ্বারা অন্যায্য আচরণ এবং মৃত কর্মীদের মৃতদেহ উদ্ধারে অসুবিধার মতো সমস্যাগুলি তুলে ধরে। . অনেক ক্ষেত্রে, শ্রমিকদের পাসপোর্ট আগমনের পরে বাজেয়াপ্ত করা হয়, যা তাদের নিয়োগকর্তার উপর নির্ভরশীল করে তোলে। এই গবেষণাপত্রটি উপসাগরীয় অঞ্চলে দক্ষিণ এশীয় অভিবাসী শ্রমিকদের দুর্দশা এবং শোষণ সম্পর্কে আলোচনা করবে এবং কীভাবে দক্ষিণ এশীয় সরকারগুলি যথাযথ আইন ও নিয়মের মাধ্যমে বিদেশে অভিবাসী শ্রমিকদের জীবন রক্ষা ও সুরক্ষিত করতে পারে।

Keywords: দক্ষিণ এশীয় অভিবাসী শ্রমিক, উপসাগরীয় দেশ, শোষণ, বৈষম্য, মানবাধিকার, শ্রম আইন

পারস্য উপসাগরের আরব রাজ্যগুলি সাম্প্রতিক বছরগুলিতে উল্লেখযোগ্য বৃদ্ধি সহ বিশ্বব্যাপী অভিবাসী শ্রমিকদের সবচেয়ে জনপ্রিয় গন্তব্যগুলির মধ্যে একটি। বর্তমানে, ওমান এবং সৌদি আরব ব্যতীত সমস্ত ছয়টি উপসাগরীয় সহযোগিতা পরিষদ (GCC- Gulf Cooperation Council) দেশে অভিবাসীরা সংখ্যাগরিষ্ঠ। উদাহরণস্বরূপ, 2020 সালে, সংযুক্ত আরব আমিরাতের জনসংখ্যার আনুমানিক 88 শতাংশ অভিবাসী, কুয়েতে 73 শতাংশ, কাতারে 77 শতাংশ এবং বাহরাইনে 55 শতাংশ ছিল। GCC রাজ্যগুলিতে অভিবাসী-থেকে-স্থানীয় শ্রমের অনুপাতও বিশ্বের সর্বোচ্চ। এই অভিবাসী শ্রমিকদের বেশিরভাগই স্বল্প-দক্ষ বা আধা-দক্ষ, নির্মাণ, কারখানার কাজ (উৎপাদন), শিপইয়ার্ডের শ্রম, খাদ্য ও আতিথেয়তা, ল্যান্ডস্কেপিং এবং বাগান করা এবং গার্হস্থ্য কাজের মতো শিল্পে নিযুক্ত। উপসাগরীয় অঞ্চলে অভিবাসী শ্রমিকদের একটি উল্লেখযোগ্য অংশ দক্ষিণ এশিয়া থেকে আসে।

2020 সালের মাঝামাঝি সময়ে, দক্ষিণ এশিয়া থেকে 43.4 মিলিয়ন মানুষ তাদের মূল দেশের বাইরে বসবাস করছিলেন, যা বিশ্বব্যাপী সর্বাধিক সংখ্যক অভিবাসী সহ দক্ষিণ এশিয়াকে উপ-অঞ্চল করে তোলে। দক্ষিণ এশীয় অভিবাসীদের গন্তব্যের প্রধান অঞ্চলগুলির মধ্যে একটি হল পশ্চিম এশিয়া, এবং এখানে বিশেষ করে তেল সমৃদ্ধ GCC দেশগুলি। আরব এবং সংযুক্ত আরব আমিরাত।

1970-এর দশকে উপসাগরীয় অঞ্চলে বড় আকারের দক্ষিণ এশীয় অভিবাসন শুরু হয় যখন তেলের মূল্য বৃদ্ধি অবকাঠামো ও উন্নয়ন প্রকল্পে বিদেশী শ্রমের চাহিদা বাড়িয়ে দেয়। 1980-এর দশকে দক্ষিণ এশিয়া থেকে GCC দেশগুলিতে অভিবাসন আরও বেড়ে যায়, এবং কুয়েতে ইরাকি আক্রমণ এবং 1990/91 উপসাগরীয় যুদ্ধের সময় কিছু প্রত্যাবর্তন আন্দোলন ছাড়া, GCC দেশগুলি তখন থেকেই দক্ষিণ এশিয়া থেকে অভিবাসী শ্রমিকদের প্রধান গন্তব্য হিসেবে রয়ে গেছে। বর্তমানে, দক্ষিণ এশিয়া-গাল্ফ মাইগ্রেশন করিডোর বিশ্বের ব্যস্ততম অভিবাসন করিডোরগুলির মধ্যে একটি। দক্ষিণ এশিয়ার দেশগুলিতে বেকারত্ব এবং নিম্ন মজুরি এই অভিবাসন প্রবাহের মূল চালক। 2020 সালে, ভারত থেকে আনুমানিক 3.5 মিলিয়ন অভিবাসী এবং বাংলাদেশ থেকে এক মিলিয়নেরও বেশি শুধুমাত্র সংযুক্ত আরব আমিরাতে বসবাস করছিলেন। দক্ষিণ এশিয়ার শ্রমিক অভিবাসীরা উপসাগরীয় অর্থনীতির মেরুদণ্ড। এই শ্রম অভিবাসীদের বেশিরভাগই তাদের পরিবারকে রেখে অস্থায়ী অভিবাসী শ্রমিক হিসাবে চলে যায়।

দক্ষিণ এশীয় শ্রম অভিবাসীরা পরিবারের সদস্য এবং আত্মীয়দের সহায়তার জন্য প্রচুর পরিমাণে অর্থ পাঠায়। যাইহোক, অনেক দক্ষিণ এশীয় অভিবাসী উপসাগরীয় অঞ্চলে অনিশ্চিত পরিস্থিতিতে বাস করে। উপসাগরীয় দেশগুলিতে দক্ষিণ এশীয় অভিবাসী কর্মীবাহিনীর সংকট, সামাজিক নিরাপত্তা এবং তাদের কল্যাণে পরিচালিত নীতির কারণে নিরাপত্তা জালের অভাব রয়েছে এবং তারা সামান্য বা কোন শ্রম অধিকার ভোগ করে না। মহামারী, কোম্পানি বন্ধ, সীমান্ত কড়াকড়ি এবং কাফালা স্পনসরশিপ স্কিমের শিকারী প্রকৃতি সবই তাদের দুর্দশা বাড়িয়ে দিয়েছে।

কাফালা সিস্টেম কি?

কাফালা ব্যবস্থা হল একটি আইনি কাঠামো যা কয়েক দশক ধরে জর্ডান, লেবানন এবং ইরাক ছাড়া সমস্ত আরব উপসাগরীয় রাজ্যে অভিবাসী শ্রমিক এবং তাদের নিয়োগকর্তাদের মধ্যে সম্পর্কে সংজ্ঞায়িত করেছে। কাফালা, বা স্পনসরশিপ, সিস্টেম বিদেশী কর্মীদের এবং তাদের স্থানীয় পৃষ্ঠপোষক, বা কফিলের মধ্যে সম্পর্কে সংজ্ঞায়িত করে, যা সাধারণত তাদের নিয়োগকর্তা। এটি উপসাগরীয় সহযোগিতা পরিষদ (GCC) দেশগুলি-বাহরাইন, কুয়েত, ওমান, কাতার, সৌদি আরব এবং সংযুক্ত আরব আমিরাত-এর পাশাপাশি জর্ডান এবং লেবাননে ব্যবহৃত হয়েছে। সিস্টেমটি সাধারণত শ্রম মন্ত্রণালয়ের পরিবর্তে স্বরাষ্ট্র মন্ত্রণালয়ের এখতিয়ারের অধীনে পড়ে, তাই শ্রমিকদের প্রায়ই হোস্ট দেশের শ্রম আইনের অধীনে কোনো সুরক্ষা থাকে না। এটি তাদের শোষণের জন্য ঝুঁকিপূর্ণ রাখে এবং শ্রম বিরোধ প্রক্রিয়ায় প্রবেশ করার বা একটি ইউনিয়নে যোগদান করার ক্ষমতার মতো অধিকারগুলিকে অস্বীকার করে। অধিকন্তু, যেহেতু কর্মীদের কর্মসংস্থান এবং রেসিডেন্সি ভিসা সংযুক্ত এবং শুধুমাত্র স্পনসররাই সেগুলিকে পুনর্নবীকরণ বা বাতিল করতে পারে, তাই সিস্টেমটি বেসরকারি নাগরিকদের অনুমোদন করে-রাষ্ট্রের পরিবর্তে-শ্রমিকদের আইনি অবস্থার উপর নিয়ন্ত্রণের সাথে, একটি শক্তির ভারসাম্যহীনতা তৈরি করে যা স্পনসররা শোষণ করতে পারে। বেশিরভাগ পরিস্থিতিতে, কর্মীদের চাকরি স্থানান্তর করতে, কর্মসংস্থান শেষ করতে এবং হোস্ট কান্ট্রিতে প্রবেশ বা প্রস্থান করতে তাদের স্পনসরের অনুমতির প্রয়োজন হয়। অনুমতি ছাড়া কর্মস্থল ত্যাগ করা একটি অপরাধ যার ফলে কর্মীর আইনি মর্যাদা শেষ হয় এবং সম্ভাব্য কারাদণ্ড বা নির্বাসন হতে পারে, এমনকি যদি কর্মী অপব্যবহার থেকে পালিয়ে যায়। শোষণের মুখে শ্রমিকদের সামান্যই আশ্রয় নেই, এবং অনেক বিশেষজ্ঞ যুক্তি দেন যে ব্যবস্থাটি আধুনিক দাসত্বকে সহজতর করে।

প্রাথমিকভাবে, সিস্টেমটি বেশিরভাগই কাছের দেশ যেমন মিশরের আরব শ্রমিকদের পক্ষপাতী ছিল। কিন্তু 1970-এর দশকে তেলের বৃদ্ধি পর, সস্তা শ্রমের আকাঙ্ক্ষা এবং আরব প্রবাসীরা উপসাগরীয় রাজতন্ত্রকে দুর্বল করতে পারে এমন একটি প্যান-আরব মতাদর্শ ছড়িয়ে দেবে এই আশঙ্কার কারণে অ-আরব কর্মীদের, বিশেষ করে দক্ষিণ এশিয়ার শ্রমিকদের দিকে অগ্রাধিকার দেওয়া হয়েছিল। প্রথম উপসাগরীয় যুদ্ধের পরে তারা আরব কর্মীদের চেয়ে বেশি ছিল, যখন কুয়েতে ইরাকের আক্রমণের জন্য তাদের সরকারের সমর্থনের কারণে প্রায় দুই মিলিয়ন মিশরীয়, ফিলিস্তিনি এবং ইয়েমেনিকে এই অঞ্চল থেকে বহিষ্কার করা হয়েছিল।

সিস্টেমটি ব্যাপক জনসংখ্যাগত পরিবর্তন এনেছে: উপসাগরীয় অঞ্চলের জনসংখ্যা পঞ্চাশ বছরে দশগুণ বৃদ্ধি পেয়েছে এবং বিদেশীরা এখন সৌদি আরব ছাড়া সমস্ত GCC রাজ্যে স্থানীয়দের চেয়ে বেশি।

কর্মী কারা?

সিস্টেমটি কাফালা হোস্ট দেশে কর্মরত প্রায় সমস্ত বিদেশীদের জন্য প্রযোজ্য, যেখানে সমস্ত জাতীয়তা, অর্থনৈতিক শ্রেণী এবং পেশা রয়েছে। আজ, এই শ্রমিকদের বেশিরভাগই আফ্রিকা এবং দক্ষিণ এশিয়া থেকে আসে। তারা প্রায়ই এমন চাকরি নেয় যা নাগরিকদের আর্থিক বা সাংস্কৃতিক কারণে যেমন নির্মাণ, গার্হস্থ্য কাজ, বা পরিষেবা শিল্পে অবাঞ্ছিত বলে মনে হয়। তারা স্থানীয়দের তুলনায় কম আয়ও করে।

শ্রমিকরা কি ঝুঁকির সম্মুখীন হয়?

সমালোচকরা সিস্টেমটিকে "আধুনিক দাসত্ব" বলে অভিহিত করেছেন, বলেছেন যে পৃষ্ঠপোষক-কর্মী শক্তির ভারসাম্যহীনতা এবং পৃষ্ঠপোষকদের আইনী দায়মুক্তি থেকে দুর্ব্যবহার হয়। অধিকন্তু, শ্রমিকদের সুরক্ষা দেয় এমন আন্তর্জাতিক চুক্তি অনুমোদনের ক্ষেত্রে মধ্যপ্রাচ্য অন্যান্য অঞ্চলের চেয়ে পিছিয়ে। উদাহরণ স্বরূপ, কোনো আয়োজক দেশ আন্তর্জাতিক শ্রম সংস্থার গৃহকর্মী কনভেনশন অনুমোদন করেনি, যা অন্যান্য সুরক্ষার মধ্যে ন্যূনতম মজুরি নির্ধারণ, জোরপূর্বক শ্রম নির্মূল এবং শালীন কর্মপরিবেশ নিশ্চিত করতে স্বাক্ষরকারীদের প্রতিশ্রুতি দেয়।

ফলস্বরূপ, শ্রমিকরা কাফালা পদ্ধতির অধীনে অসংখ্য লাঞ্ছনার সম্মুখীন হয়। এর মধ্যে রয়েছে:

সীমাবদ্ধ চলাচল এবং যোগাযোগ।– নিয়োগকর্তারা নিয়মিত পাসপোর্ট, ভিসা এবং ফোন বাজেয়াপ্ত করে এবং গৃহকর্মীদের তাদের বাড়িতে বন্দী করে। অ-গৃহকর্মীরা প্রায়ই জনাকীর্ণ আন্তনায় বাস করে, যা তাদের COVID-19-এর মতো অসুস্থতায় আক্রান্ত হওয়ার ঝুঁকিতে রাখে। অনেকেরই পর্যাপ্ত স্বাস্থ্যসেবার অভাব রয়েছে।

ঋণের বন্ধন। যদিও বেশিরভাগ আয়োজক দেশে নিয়োগকারীদের নিয়োগের ফি দিতে হয়, তবে এটি প্রায়শই কর্মীদের কাছে চলে যায়, যারা তাদের পরিশোধের জন্য ঋণ নেয় বা নিয়োগকারীর কাছে ঋণী হয়ে পড়ে। নিয়োগকর্তারা কখনও কখনও শ্রমিকদের মজুরি হ্রাস করে বা আটকে রাখে, স্পষ্টতই নিয়োগকারীদের পরিশোধ করার জন্য কিন্তু কখনও কখনও শাস্তি হিসাবে।

জোরপূর্বক শ্রম। বিশেষজ্ঞরা বলছেন যে কর্মীদের তালিকাভুক্ত করার সময় নিয়োগকারীদের দ্বারা প্রতারণা বা জবরদস্তি বাধ্যতামূলক শ্রমের সমান হতে পারে।

ভিসা ট্রেডিং। স্পনসর কখনও কখনও বেআইনিভাবে একজন শ্রমিকের ভিসা অন্য নিয়োগকর্তার কাছে বিক্রি করে যখন অফিসিয়াল স্পনসর থাকে।

অনিয়মিত বসবাসের অবস্থা। শ্রমিকরা আইনত দেশে থাকার জন্য স্পনসরদের উপর নির্ভর করে কারণ স্পনসররা যে কোনও কারণে তাদের অবস্থা বাতিল করতে পারে।

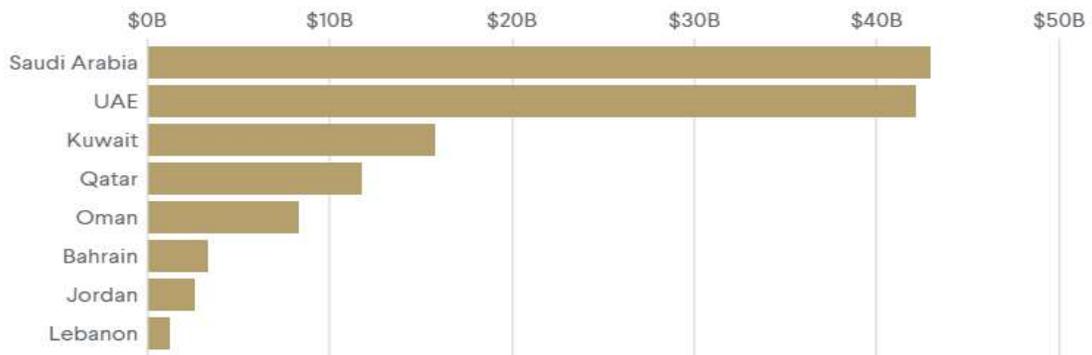
বর্ণবাদ (Racism) প্রায়ই কালো চামড়ার আফ্রিকান এবং দক্ষিণ এশীয় শ্রমিকদের অমানবিক আচরণকে বৃদ্ধি করে তোলে।

লিঙ্গভিত্তিক বৈষম্যও প্রবল। গৃহকর্মীরা, সাধারণত নারীরা **যৌন সহিংসতা** সহ সবচেয়ে বেশি নির্যাতনের সম্মুখীন হয়। কিন্তু ভুক্তভোগীরা প্রায়ই রিপোর্ট না করা বেছে নেয়, তাদের পৃষ্ঠপোষকদের বিরক্ত করতে ভয় পায় বা এমনকি নিজেরাই অপরাধের অভিযোগে অভিযুক্ত হয়। কুয়েত এবং কাতারের মতো কিছু দেশ বিবাহবহির্ভূত যৌন সম্পর্কের জন্য এমনকি ধর্ষণের ক্ষেত্রেও নারী কর্মীদের কারারুদ্ধ করেছে।

কাফালা পদ্ধতির লাভ কার?

শোষণের সম্ভাবনা থাকা সত্ত্বেও, কর্মীরা প্রায়ই কাফালা হোস্ট দেশগুলিতে চাকরি গ্রহণ করে কারণ তারা তাদের নিজ দেশে চাকরির চেয়ে বেশি বেতন দেয়। অনেক কর্মী তখন বাড়িতে *remittance* (প্রবাসী আয়) পাঠায়, যা বিশ্বব্যাপক নোট করে যে নিম্ন ও মধ্যম আয়ের দেশগুলিতে দারিদ্র্য দূরীকরণে সাহায্য করতে পারে। 2019 সালে, কুয়েত, সৌদি আরব এবং সংযুক্ত আরব আমিরাত বিশ্বের শীর্ষ দশটি রেমিট্যান্সের উৎসের মধ্যে ছিল।

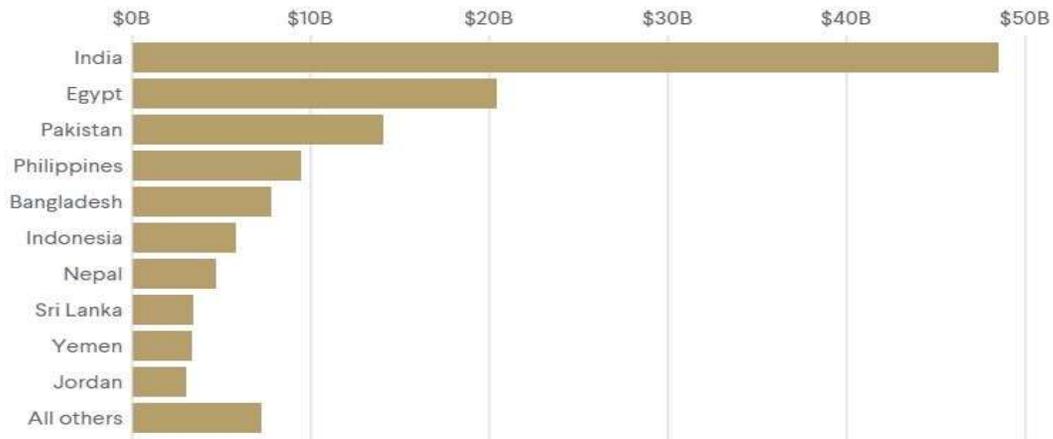
কাফালা সিস্টেম, 2018 সহ দেশগুলি থেকে রেমিট্যান্স(remittance) প্রবাহ



Source: World Bank.

COUNCIL on
FOREIGN
RELATIONS

কাফালা পদ্ধতির দেশগুলি থেকে প্রাপ্ত রেমিট্যান্স, 2018



Note: Includes remittances from Bahrain, Jordan, Kuwait, Lebanon, Oman, Qatar, Saudi Arabia, and UAE.

Source: World Bank.

COUNCIL on
FOREIGN
RELATIONS

2019 সালে, বিশ্বব্যাপী সমস্ত রেমিটেন্সের প্রায় 20 শতাংশ দক্ষিণ এশিয়ার দেশগুলিতে গৃহীত হয়েছিল। উপ-অঞ্চলের তিনটি দেশে রেমিট্যান্স জিডিপির 7 শতাংশের বেশি: নেপাল (27.3 শতাংশ), পাকিস্তান (7.9 শতাংশ) এবং শ্রীলঙ্কা (7.8 শতাংশ)। 2020 সালে ভারতে প্রাপ্ত USD 83.1 বিলিয়ন রেমিট্যান্স বিশ্বব্যাপী রেমিট্যান্সের সর্বোচ্চ প্রবাহ গঠন করেছে (World Bank, 2020)।

বিশ্বের বাকি দেশগুলির প্রতিক্রিয়া কিভাবে হয়েছে ?

শ্রম অধিকারের প্রবক্তারা দীর্ঘদিন ধরে এই ব্যবস্থার সংস্কার বা বিলুপ্তির আহ্বান জানিয়ে আসছেন, যে দাবিগুলি 2020 সালে বিশ্বব্যাপী বর্ণবাদ বিরোধী বিক্ষোভের আলোকে আরও বেশি মনোযোগ পেয়েছে। 2022 ফিফা বিশ্বকাপও আয়োজক দেশ কাতারের অপব্যবহারের উপর আলোকপাত করেছে, যেখানে অভিবাসীরা শ্রমিকরা টুর্নামেন্টের জন্য রাস্তা, হোটেল এবং স্টেডিয়াম নির্মাণের জন্য 100°F (38°C) এর উপরে তাপমাত্রায় পরিশ্রম করেছে। পরিস্থিতি গত এক দশকে হাজার হাজার অভিবাসী শ্রমিকের মৃত্যুর জন্য অবদান রেখেছে বলে জানা গেছে। সমালোচনার একটি কোরাস দোহাকে কর্মীদের জন্য অতিরিক্ত তাপ সুরক্ষা প্রয়োগ করতে পরিচালিত করে, যেমন বাধ্যতামূলক হাইড্রেশন বিরতি, এবং কাফালা সিস্টেমটি ভেঙে ফেলার প্রতিশ্রুতিবদ্ধ। ইউরোপীয় ইউনিয়ন এবং জাতিসংঘ সহ বহুজাতিক সংস্থাগুলিও কাফালা ব্যবস্থার সমালোচনা করেছে, যদিও কেউ এর বিরুদ্ধে দৃঢ় পদক্ষেপ নেয়নি। 2014 সালে, অভিবাসীদের মানবাধিকার বিষয়ক জাতিসংঘের বিশেষ প্রতিবেদক কাতারকে এই ব্যবস্থা বাতিল করার এবং একটি নিয়ন্ত্রিত, উন্মুক্ত শ্রমবাজারের সাথে প্রতিস্থাপন করার আহ্বান জানিয়েছিলেন যা শ্রমিকদের স্বাধীনভাবে নিয়োগকর্তা পরিবর্তন করতে এবং দেশ ছেড়ে চলে যেতে দেয়।

ভারতের পরে, পাকিস্তান উপসাগরীয় রাজ্যগুলিতে শ্রম রণাঙ্গনকারক দেশ। জিসিসি রাজ্যগুলিতে অভিবাসীদের বেশিরভাগই একক পুরুষ যারা ভিড়ের শ্রম শিবিরে বাস করে। তারা ঘরে ফেরত পাঠানোর জন্য অর্থ সঞ্চয় করার জন্য রুম এবং বাথরুম ভাগ করে নেয়। ভিড়, অস্বাস্থ্যকর জীবনযাপনের কারণে এই শ্রম শিবিরগুলিতে COVID-19 একটি বৈষম্যমূলক প্রভাব ফেলেছিল। এশিয়ান মহিলারা মালিকদের দ্বারা শ্বাসরোধ এবং ঘুষি এবং যৌন নির্যাতনের অভিযোগ করেছেন। সম্ভাব্য অভিবাসী শ্রমিকদের অর্থনৈতিক সমৃদ্ধির মিথ্যা অজুহাতে প্রলুব্ধ করা হয়। বিদেশী কর্মীরা উচ্চ ঝুঁকি, কম মজুরি, শোষণ এবং অপব্যবহারের মুখোমুখি হন। এই অপব্যবহারগুলি মনস্তাত্ত্বিক, মৌখিক, শারীরিক বা এমনকি যৌন হতে পারে, বিশেষ করে মহিলা গৃহকর্মীদের ক্ষেত্রে। 2010-এর দশকে অভিবাসী শ্রমিকদের শ্রমের অপব্যবহার একটি বিশেষভাবে চাপের বিষয় হয়ে ওঠে, যখন ইউএমএন রাইটস ওয়াচ একটি প্রতিবেদন প্রকাশ করে যা অনেকের মুখোমুখি হয়, বিশেষ করে নির্মাণ খাতে। GCC অর্থনীতিতে প্রবৃদ্ধি এবং সমৃদ্ধি অভিবাসী শ্রমিকদের পিঠ থেকে অপব্যবহার এবং কঠোর পরিশ্রমের সাথে অন্তর্নিহিতভাবে যুক্ত হিসাবে দেখা যেতে পারে এবং তাদের দৈনন্দিন জীবনে তারা যে ভয়ঙ্কর কষ্টের সম্মুখীন হয়। উদাহরণস্বরূপ, সংযুক্ত আরব আমিরাত সরকার বর্তমানে ট্রেড ইউনিয়ন এবং শ্রমিকদের ধর্মঘট নিষিদ্ধ করে চলেছে, যার ফলে

অভিবাসী শ্রমিকদের পরিস্থিতির সুবিধার জন্য অত্যন্ত প্রয়োজনীয় পরিবর্তন আনা অসম্ভব হয়ে পড়েছে। এই নিরক্ষুশ গ্রহণযোগ্যতা GCC সদস্য রাষ্ট্রগুলিকে নির্যাতন এবং অন্যান্য নিষ্ঠুর, অমানবিক, বা অবমাননাকর আচরণ বা শাস্তির বিরুদ্ধে কনভেনশন, অর্থনৈতিক, সামাজিক ও সাংস্কৃতিক অধিকারের আন্তর্জাতিক চুক্তি, সেইসাথে নাগরিক ও রাজনৈতিক অধিকারের আন্তর্জাতিক চুক্তির লঙ্ঘন করে। কাতারে 2022 বিশ্বকাপের প্রস্তুতি অভিবাসী শ্রমিকদের নিয়মিত সম্মুখীন হওয়া দুর্ব্যবহার এবং কঠোর অবস্থার প্রতি আন্তর্জাতিক দৃষ্টি আকর্ষণ করেছে। 2013 সালে দ্য গার্ডিয়ান-এ একটি এক্সক্লুসিভ গল্প প্রকাশিত হয়েছিল, যেখানে অভিবাসী শ্রমিকদের কঠোর অবস্থার বর্ণনা দেওয়া হয়েছিল, বিশেষ করে জোরপূর্বক শ্রমের প্রমাণ। একজন অভিবাসী কর্মী স্মরণ করেছেন যে তারা 24 ঘন্টা ধরে "খালি পেটে" কাজ করছেন, এবং যখন তিনি অভিযোগ করেছিলেন, তখন তার ম্যানেজার তাকে লাঞ্ছিত করেছিলেন। শ্রমিকদের দাবি, মরুভূমির গরমে তাদের বিনামূল্যে পানীয় জল পাওয়া যায় না। 4 জুন থেকে 8 আগস্ট 2013 এর মধ্যে কমপক্ষে 44 জন শ্রমিক মারা যান। অর্ধেকেরও বেশি হার্ট অ্যাটাক, হার্ট ফেইলিউর বা কর্মক্ষেত্রে দুর্ঘটনায় মারা গেছে। ক্রমবর্ধমান পরিবর্তন ছাড়াও এই অবস্থা আজ অবধি অব্যাহত রয়েছে। এই অবস্থার প্রতিক্রিয়া হিসাবে, অ্যামনেস্টি ইন্টারন্যাশনাল 2019 সালে স্টেডিয়াম নির্মাণকারী অভিবাসী শ্রমিকদের দুর্দশার দিকে মনোযোগ দেওয়ার জন্য প্রচার চালায় এবং কাফালা ব্যবস্থাকে "অপব্যবহারের কেন্দ্রস্থল" হিসাবে চিহ্নিত করে।

কাতারে, নির্মাণে কাজ করার সময় শত শত দক্ষিণ এশীয় শ্রমিক মারা যাওয়ার পরে হিউম্যান রাইটস ওয়াচকে পদক্ষেপ নেওয়ার প্রয়োজন হয়েছিল। খারাপ কাজের পরিস্থিতি স্বীকার করে, কাতার 2020 সালে সমস্ত শ্রমিকদের জন্য উল্লেখযোগ্য শ্রম এবং কাফালা সংস্কার প্রবর্তন করেছে। এটি কাতারে বাধ্যতামূলক শ্রম প্রকল্পের অবসান ঘটিয়েছে এবং অভিবাসী শ্রমিকদের বসবাস ও কাজের অবস্থার উন্নতি করেছে, তাদের জাতীয়তা নির্বিশেষে। 2020 সালে, কাতার কুয়েতের পরে অভিবাসী শ্রমিকদের জন্য ন্যূনতম মজুরি নির্ধারণকারী উপসাগরীয় অঞ্চলের দ্বিতীয় দেশ হয়ে ওঠে।

মধ্যপ্রাচ্যের অনেক বাংলাদেশি নারী শ্রমিক তাদের নিয়োগকর্তাদের দ্বারা যৌন নির্যাতনের শিকার হয়ে গর্ভবতী হয়ে পড়ে। শতাধিক বাংলাদেশি নারী শ্রমিক সৌদি আরবে আশ্রয়কেন্দ্রে বসবাস করছেন এবং বলেছেন যে তারা সেখানে যৌন শোষণসহ সব ধরনের নির্যাতনের শিকার হয়েছেন।

বিদেশী কর্মসংস্থানের জন্য অভিবাসীদের জন্য ন্যূনতম মজুরি/বেতন অন্যতম প্রধান উদ্বেগ। মাইগ্রেশন সম্পর্কিত উপলব্ধ সাহিত্যের পর্যালোচনার ভিত্তিতে, এটি অনুমান করা যেতে পারে যে অভিবাসী শ্রমিকদের বেতন দেওয়া হয় তাদের শিক্ষার উপর নির্ভর করে; দক্ষতা স্তর; সেক্টর এবং কাজের প্রকৃতি; দর কষাকষির ক্ষমতা; এবং লিঙ্গ, অন্যদের মধ্যে। যদিও গন্তব্য দেশগুলিতে ন্যূনতম মজুরি নির্ধারণ করা হয়েছে বা মজুরি সংক্রান্ত প্রেরণ এবং গ্রহণকারী দেশগুলির মধ্যে চুক্তি রয়েছে, অনেক শ্রমিক কর্মক্ষেত্রে মজুরি-সম্পর্কিত সমস্যার মুখোমুখি হন।

GCC দেশগুলিতে বিদেশী কর্মীদের মৃত্যু ও আহত হওয়ার অনুপাত এবং কারণ- 2005 থেকে ২০১৭(নভেম্বর পর্যন্ত) তথ্য দেখায় যে বাংলাদেশ 33,112টি মৃতদেহ পেয়েছে। প্রতিকূল কাজের পরিবেশ, অতিরিক্ত কাজের

চাপ, খারাপ জীবনযাত্রা, মানসিক চাপের কারণে হার্ট অ্যাটাক এবং স্ট্রোক 94 শতাংশ মৃত্যুর পিছনে কারণ। দুর্ঘটনা, আত্মহত্যা এবং হত্যাও অভিবাসী শ্রমিকদের মৃত্যুর কিছু প্রধান কারণ। প্রতিদিন অন্তত আট থেকে দশটি লাশ বাংলাদেশে পাঠানো হয়। 2017 সালে, শুধুমাত্র কাতারেই 282 জন ভারতীয় শ্রমিক মারা গিয়েছিল, যেখানে 31 জন দুর্ঘটনায় মৃত্যু, 237 জন প্রাকৃতিক মৃত্যু এবং 14 জন আত্মহত্যার কারণে মৃত্যু হয়েছিল। 2018 সালের তথ্য (8 আগস্ট পর্যন্ত) দেখায় যে কাতারে 160 জন মারা গেছে, যার মধ্যে 16টি দুর্ঘটনায়, 136টি প্রাকৃতিক মৃত্যু এবং আটটি আত্মহত্যার কারণে মৃত্যু। একইভাবে, 2018 সালে কুয়েতে 659টি এবং 2019 সালে 707টি মৃত্যুর ঘটনা নথিভুক্ত হয়েছে, 2017 সালে বাহরাইনে 164টি 330টি এবং 2018 সালে 100টি মৃত্যুর ঘটনা ঘটেছে। সৌদি আরবে 2017 সালে 1,525টি মৃত্যু এবং সেপ্টেম্বরে 10241 জন মারা গেছে)

অভিবাসী শ্রমিকরা নির্মাণ, পরিচ্ছন্নতা, কৃষি, পশুপালন এবং নিরাপত্তার মতো সেक्टरে কাজ করে যা প্রায়শই তাদের সংযুক্ত আরব আমিরাতের চরম উত্তাপের মুখোমুখি করে, তবুও কর্তৃপক্ষের নিরাপত্তা বিধিগুলি তাদের সুরক্ষার জন্য অত্যন্ত অপ্রতুল। সংযুক্ত আরব আমিরাতের প্রাথমিক তাপ সুরক্ষা পরিমাপ হল উপরে উল্লিখিত গ্রীষ্মের মধ্যাহ্ন কাজের নিষেধাজ্ঞা। কুয়েতের একটি সমীক্ষা, যা সংযুক্ত আরব আমিরাতের মতো জলবায়ু রয়েছে, নিষেধাজ্ঞা থাকা সত্ত্বেও অত্যন্ত গরম তাপমাত্রার সাথে যুক্ত পেশাগত আঘাতের ঝুঁকি বেড়েছে। অন্য একটি গবেষণায় দেখা গেছে যে সৌদি আরবে শ্রমিকদের জন্য সর্বোচ্চ তাপের তীব্রতা ছিল সকাল 9:00 টা থেকে দুপুর 12:00 টা পর্যন্ত, নিষেধাজ্ঞার সময়ের বাইরে। এমনকি কর্মীদের বিশ্রামের সময়ও নিয়োগকর্তারা কর্মীদের তাপ থেকে রক্ষা করতে ব্যর্থ হন, কারণ অনেকেই ঠান্ডা জল এবং ছায়াযুক্ত বিশ্রামের জায়গাগুলিতে অ্যাক্সেস সরবরাহ করে না। অধিকন্তু, তাপের ক্ষতি বিচ্ছিন্নভাবে ঘটে না। জনাকীর্ণ জীবনযাত্রার অবস্থা, ছায়াযুক্ত বিশ্রামের জায়গার অনুপস্থিতি এবং যাতায়াতের সময় শীতাতপ নিয়ন্ত্রিত পরিবহন পরিষেবার অভাব সহ অন্যান্য সাধারণ অপব্যবহারগুলি শ্রমিকদের বিশ্রাম, রিহাইড্রেট এবং তাপ এক্সপোজার থেকে পুনরুদ্ধার করার ক্ষমতাকেও প্রভাবিত করে।

সংযুক্ত আরব আমিরাত ভিত্তিক অভিবাসী শ্রমিকদের তাদের উদ্বেগ প্রকাশ করার উপায়গুলি কঠোরভাবে সীমাবদ্ধ। সংযুক্ত আরব আমিরাতের আইন কর্মীদের সম্মিলিতভাবে সংগঠিত, দর কষাকষি বা ধর্মঘট থেকে নিষিদ্ধ করে, যা তাদের নিয়োগকর্তাদের সাথে কর্মক্ষেত্রে উদ্বেগ প্রকাশ করার ক্ষমতাকে সীমিত করে বা কাঠামোগত, কর্মী-কেন্দ্রিক সংস্কার করার জন্য সরকারী সংস্থাগুলিকে চাপ দেয়।

শ্রম সংস্কারের পক্ষে ওকালতি করার জন্য সুশীল সমাজও গুরুত্বপূর্ণ। সংযুক্ত আরব আমিরাত কর্তৃপক্ষ বেসরকারী গোষ্ঠীগুলিকে কঠোরভাবে সীমাবদ্ধ করে এবং ভিন্নমতের জন্য শূন্য-সহনশীলতার নীতি রয়েছে, যা অভিবাসী শ্রমিকদের স্বার্থের প্রতিনিধিত্বকারী সংস্থাগুলির পক্ষে কার্যকরভাবে কাজ করা আরও কঠিন করে তোলে। স্বাস্থ্য তথ্যের চারপাশে সরকারের অস্বচ্ছতা প্রমাণ-ভিত্তিক নীতিনির্ধারণের গবেষণাকেও বাধা দেয় এবং শিক্ষাবিদ এবং সাংবাদিকরা প্রতিশোধ এড়াতে স্ব-সেন্সর করার প্রবণতা রাখে।

মজুরি চুরি এবং অবৈধ নিয়োগ ফি, যা সংযুক্ত আরব আমিরাতের স্থানীয়, অভিবাসী কর্মীদের উপার্জনকে খায়। কার্যত সকল অভিবাসী শ্রমিকদের সংযুক্ত আরব আমিরাতে কাজ করার জন্য উচ্চ নিয়োগ ফি খরচ হয়। আনুষ্ঠানিক অর্থায়ন সুবিধার অ্যাক্সেসের অভাবের কারণে, বেশিরভাগ অভিবাসী শ্রমিক বলেছেন যে তারা স্থানীয় মহাজনদের কাছ থেকে বার্ষিক 50 শতাংশ পর্যন্ত সুদের হারে অনানুষ্ঠানিকভাবে ধার নিয়েছেন, সম্পদ বিক্রি করেছেন এবং নিয়োগ ফি অর্থায়নের জন্য পারিবারিক সঞ্চয় হ্রাস করেছেন। এই ঋণ শোধ করতে মাস বা এমনকি বছর লাগতে পারে। অভিবাসীদের উপার্জনের একটি উল্লেখযোগ্য অংশ যা খাদ্য এবং স্বাস্থ্যের জন্য ব্যবহার করা যেতে পারে প্রায়শই নিয়োগের ঋণ পরিশোধের দিকে পরিচালিত হয়।

উপসংহার

ইদানীং কাফালা পদ্ধতিতে সংশোধনের চেষ্টা করা হয়েছে। সংযুক্ত আরব আমিরাতে, 2020 সালে সংশোধিত ব্যবস্থার অধীনে, অভিবাসী শ্রমিকরা তাদের কাজের চুক্তির মেয়াদ শেষ হওয়ার পরে চাকরি পরিবর্তন করতে পারে।

শ্রমিকরা তাদের চুক্তির বৈধতার সময় চাকরি স্থানান্তর করতে সক্ষম হবেন যদি তারা একটি নির্দিষ্ট সময়সীমার মধ্যে তাদের নিয়োগকর্তাকে অবহিত করেন।

কাতারও কিছু পরিবর্তন এনেছে। 2020 সালের জানুয়ারীতে, এটি শ্রম আইনের আওতায় নেই এমন অভিবাসী শ্রমিকদের নিয়োগকর্তার অনুমতি ছাড়াই দেশ ছেড়ে যাওয়ার অধিকার বাড়িয়েছে।

যদিও এই পদক্ষেপগুলি গুরুত্বপূর্ণ, তারা মজুরির অপব্যবহার মোকাবেলায় যথেষ্ট দূরে যায় না। মজুরি অপব্যবহারের বিষয়ে সাম্প্রতিক হিউম্যান রাইটস ওয়াচের প্রতিবেদনে দেখা গেছে যে কাতার জুড়ে নিয়োগকর্তারা প্রায়শই শ্রমিকদের মজুরি পাওয়ার অধিকার লঙ্ঘন করে এবং পরিস্থিতির উন্নতির প্রচেষ্টা বহুলাংশে ব্যর্থ হয়েছে।

সাউথ এশিয়ান অ্যাসোসিয়েশন ফর রিজিওনাল কো-অপারেশন (SAARC) উপসাগরীয় সহযোগিতা কাউন্সিল (জিসিসি) দেশগুলিতে কর্মরত তাদের নাগরিকদের জন্য অধিকতর সুরক্ষার জন্য তাদের দেশের সম্মিলিত দর কষাকষির ক্ষমতাকে কাজে লাগাতে হবে। হিউম্যান রাইটস ওয়াচ বলেছে, সার্কের উচিত জিসিসি দেশগুলোকে অভিবাসী শ্রমিকদের প্রতি বৈষম্যহীনতা এবং সমান আচরণ এবং ট্রেড ইউনিয়নে যোগদানের এবং সম্মিলিতভাবে দর কষাকষির অধিকারকে সম্মান করার জন্য অনুরোধ করা।

2024 সালের জানুয়ারী মাসে, আন্তর্জাতিক শ্রম সংস্থা (International Labour Organization) এবং উপসাগরীয় সহযোগিতা কাউন্সিলের (জিসিসি) মন্ত্রীদের শ্রম ও সামাজিক বিষয়ক মন্ত্রীদের কাউন্সিলের নির্বাহী ব্যুরো (Executive Bureau of the Council of Ministers of Labour and Ministers of Social Affairs in the Gulf Cooperation Council) অভিবাসী কর্মীদের জন্য সামাজিক সুরক্ষার ল্যান্ডস্কেপ এবং প্রবণতা নিয়ে একটি ইভেন্ট পরিচালনা করেছিল। 23-25 জানুয়ারী 2024 এর মধ্যে আয়োজিত গ্লোবাল ফোরাম ফর মাইগ্রেশন অ্যান্ড ডেভেলপমেন্ট (GFMD) শীর্ষ সম্মেলনের পাশে উপসাগরীয় দেশগুলি।

ওমানে সাম্প্রতিক সংস্কারগুলি অসুস্থতা, মাতৃত্ব এবং পিতৃত্ব, এবং বেসরকারী এবং সরকারী খাতে নিযুক্ত নাগরিক এবং অভিবাসী শ্রমিক উভয়ের জন্য কর্মসংস্থানের আঘাতের জন্য একটি নতুন একীভূত সামাজিক বীমা ব্যবস্থা চালু করেছে। 2023 সালের ডিসেম্বরে, বাহরাইন অভিবাসী শ্রমিকদের জন্য শেষ-অফ-সার্ভিস ক্ষতিপূরণ (end-of-service indemnities -EOSI) সুবিধাগুলি পরিচালনা করার জন্য একটি জাতীয় ভবিষ্য তহবিল প্রতিষ্ঠার আইন করেছে।

সরকার, নিয়োগকর্তা, শ্রমিক সংগঠন, কূটনৈতিক মিশন এবং সিভিল সোসাইটি সকলেরই GCC-তে অভিবাসী কর্মীদের সামাজিক সুরক্ষায় কার্যকর, রক্ষণাবেক্ষণ এবং উন্নত অ্যাক্সেস নিশ্চিত করার জন্য গুরুত্বপূর্ণ ভূমিকা রয়েছে। রাষ্ট্রীয় অভিনেতা, নিয়োগকর্তা এবং শ্রমিকদের মধ্যে ত্রিপক্ষীয় সংলাপকে কার্যকর সামাজিক সুরক্ষার জন্য প্ল্যাটফর্ম শক্তিশালী করার চাবিকাঠি হিসাবে চিহ্নিত করা হয়। কর্মীদের অর্থপূর্ণ প্রতিকার এবং বিরোধ নিষ্পত্তি প্রক্রিয়া দ্বারাও সুরক্ষিত করা উচিত। পুলিশ, শ্রম পরিদর্শক, শ্রম বিরোধ কমিশনার, বিচারক এবং অন্যান্যদের সহ বিরোধ নিষ্পত্তি এবং প্রয়োগের সাথে জড়িত উপসাগরীয় কর্মকর্তাদের অ-বৈষম্য এবং সমতা সংক্রান্ত বিষয়ে উপযুক্ত প্রশিক্ষণ গ্রহণ করা উচিত।

দক্ষিণ এশীয় দেশগুলি অভিবাসী কর্মী পাঠাতে শুরু করতে পারে উপসাগরীয় দেশগুলিতে তাদের কূটনৈতিক উপস্থিতি বাড়াতে এবং কূটনৈতিক সুবিধার সমস্ত উৎস ব্যবহার করে। ফিলিপাইন তার নাগরিকদের সুরক্ষার জন্য একাধিক কূটনৈতিক হাতিয়ার ব্যবহার করেছে: উপসাগরীয় অঞ্চলে শক্তিশালী কূটনৈতিক মিশন স্থাপন এবং কিছু উপসাগরীয় দেশে কর্মীদের অভিবাসন থেকে নিষেধাজ্ঞা (এবং সংযুক্ত আরব আমিরাতের সাথে চুক্তি এবং সমঝোতা স্মারক বা এমওইউ স্বাক্ষর করার পর নিষেধাজ্ঞা তুলে নেওয়া। , কুয়েত, এবং সৌদি আরব ফিলিপাইন থেকে অভিবাসী গৃহকর্মীদের সুরক্ষার নিশ্চয়তা দিচ্ছে)।

ভারত কুয়েত, সংযুক্ত আরব আমিরাত এবং কাতারের সাথে অনুরূপ এমওইউ স্বাক্ষর করেছে, গৃহকর্মীদের উপর বিশেষ ফোকাস করে। পাকিস্তান একইভাবে কাতার এবং সংযুক্ত আরব আমিরাতের সাথে এমওইউ স্বাক্ষর করেছে, কিন্তু কোনো চুক্তিতে গৃহকর্মী বা তাদের অধিকারের কথা স্পষ্টভাবে উল্লেখ করা হয়নি। যেহেতু গার্হস্থ্য কাজ একটি অত্যন্ত নারীসংক্রান্ত ক্ষেত্র, তাই অভিবাসী নারী গৃহকর্মীরা কাফালা ব্যবস্থার অধীনে শোষণ ও নির্যাতনের জন্য বিশেষভাবে সংবেদনশীল। অতএব, এই তিনটি দক্ষিণ এশিয়ার দেশগুলির প্রত্যেকটি উপসাগরীয় দেশের সাথে গৃহকর্মীদের অধিকারগুলিকে স্পষ্টভাবে সম্বোধন করে একটি এমওইউ স্বাক্ষর করা উচিত যার সাথে তাদের ইতিমধ্যে একটি অভিবাসী-শ্রমিক এমওইউ রয়েছে। এবং পরিশেষে, সৌদি আরবে তাদের উল্লেখযোগ্য অভিবাসী-শ্রমিক জনসংখ্যার পরিপ্রেক্ষিতে, পাকিস্তান ও বাংলাদেশ উভয়কেই অবশ্যই অভিবাসী কর্মীদের কল্যাণ নিশ্চিত করার জন্য উচ্চ-পর্যায়ের প্রতিশ্রুতি দৃঢ় করার জন্য কিংডমের সাথে MOU স্বাক্ষরের জন্য কাজ করতে হবে। যাদের বিদেশে যাওয়া ছাড়া আর কোন বিকল্প নেই তাদের জন্য তাদের নিজেদের অর্থনীতির উন্নতির পাশাপাশি, দক্ষিণ এশীয় দেশগুলির অবিলম্বে নিজের দেশে এবং গন্তব্য উপসাগরীয়



দেশগুলিতে অভিবাসী শ্রমিকদের জন্য বিশেষ করে নীতিগুলি উন্নত করা উচিত। এই পদক্ষেপগুলি বিচ্ছিন্নভাবে নেওয়া যায় না, দক্ষিণ এশীয় অভিবাসী শ্রমিকদের জীবনে তাদের প্রভাব বৃদ্ধি করার জন্য এই দেশগুলি একসাথে সমস্ত গুরুত্বপূর্ণ পদক্ষেপ গ্রহণ করা অপরিহার্য।

References

- “Migration Data in Southern Asia.” *Migration Data Portal*, www.migrationdataportal.org/regional-data-overview/southern-asia.
- “South Asia: Protect Migrant Workers to Gulf Countries.” *Human Rights Watch*, 18 Dec. 2013, www.hrw.org/news/2013/12/18/south-asia-protect-migrant-workers-gulf-countries.
- Aarathi, S. V., and Mrutujanaya Sahu. “Migration Policy in the Gulf Cooperation Council (GCC) States: A Critical Analysis.” *Contemporary Review of the Middle East*, Vol.8, No.4 (2021): 410–434.
- Ahn, P. S. (Ed.). “Migrant workers and human rights: Out-migration from South Asia.” International Labour Organization, Sub-regional Office for South Asia. 2004.
- Basnet, Sunita, Rajita Dhungana, and Nilima Rai. “Migrant Workers from South Asia A Status Report.” South Asian Regional Trade Union Council. 2020.
- Editor, ECDHR. “GCC Countries and Migrant Workers: Background Facts.” ECDHR. 12 May 2020. <https://www.ecdhr.org/gcc-countries-and-migrant-workers-background-facts/>
- El-Mumin, M. “The GCC Human Rights Declaration: An Instrument of Rhetoric?” *Arab Law Quarterly*, Vol.34, No.1 (2020): 86–95.
- Rajan, S. Irudaya. “Labor Migration from South Asia to the Gulf: Pakistan as an Example.” *bpb.de*. Bundeszentrale für politische Bildung, 17 May 2024. <https://www.bpb.de/themen/migration-integration/regionalprofile/english-version-country-profiles/510112/labor-migration-from-south-asia-to-the-gulf-pakistan-as-an-example/>
- Robinson, Kali. “What Is the Kafala System?” Council on Foreign Relations. Council on Foreign Relations, 18 Nov. 2022. Available at: <https://www.cfr.org/backgrounder/what-kafala-system>
- Walla, Katherine. “How South Asian Countries Can Protect Their Migrant Workers Abroad.” *Atlantic Council*. 8 Sept. 2022. Web. 20 July 2024.
- Walla, Katherine. “How South Asian Countries Can Protect Their Migrant Workers Abroad.” *Atlantic Council*, 8 Sept. 2022, www.atlanticcouncil.org/blogs/new-atlanticist/how-south-asian-countries-can-protect-their-migrant-workers-abroad/.
- World Migration Report. UN: International Organization for Migration (IOM), The UN Migration agency. 2018. <https://www.thehindu.com/opinion/op-ed/the-south-asian-gulf-migrant-crisis/article32215146.ece>