STATE OF THE BANGLADESH ECONOMY

AUGUST 2018

Demographic Dividend

ECONOMIC REPORTERS' FORUM

NOW IN
BANGLADESH
Coca-Cola Zero’ Contains artifical sweetners and for calorie conscious.
This carbonated water contains an admixture of aspartame and acesulfame potassium.
Not for phenylketonurics.
great Coke taste
zero sugar

ECONOMIC REPORTERS' FORUM

STATE OF THE BANGLADESH ECONOMY

Demographic Dividend

August 2018

Souvenir Sub-committee

Convenor : Zakir Hossain

Member : Mominul Haque Azad
Shaik Abdullah
Rezaul Karim
Kayes Sohel
M. Saim Tipu
Alamgir Hossain
Imdadul Haque
Ahsan Habib

Published by : Economic Reporters' Forum (ERF)
Paltan Tower (3rd Floor)
87 Purana Paltan Line, Dhaka-1000
E-mail : erf.bangladesh@gmail.com

Cover & Graphics : ardent
Ardent Marketing & Communication Ltd.
Email: khokan@ardentmcl.com
Website: www.ardentmcl.com

এমন একটা সময়ে ইকোনমিক রিপোর্টার্স ফোরাম (ইআরএফ) এর 'State of the Bangladesh Economy' বের হলো, যখন আমাদের প্রিয় এ সংগঠনের প্রতিষ্ঠাতা সভাপতি দ্য ফিনান্সিয়াল এক্সপ্রেসের সম্পাদক এ এইচ এম মোয়াজ্জেম হোসেনের সদ্য প্রয়াণে আমরা সবাই শোকাহত। বাংলাদেশে অর্থনৈতিক সাংবাদিকতার অন্যতম অগ্রদূত ছিলেন মোয়াজ্জেম হোসেন। তাঁর চলে যাওয়া ইআরএফের জন্য অপূরণীয় এক ক্ষতি।

ইআরএফের 'State of the Bangladesh Economy' এর আগে বিভিন্ন সময়ে অর্থনীতির নানা বিষয়ের ওপর বিশেষজ্ঞ এবং ইআরএফ সদস্যদের লেখা নিয়ে প্রকাশিত হয়েছে। এবার আমরা একটু ব্যতিক্রমী চিন্তা করেছি। সুনির্দিষ্ট একটি বিষয় বেছে নিয়েছি এবং তা হলো 'Demographic Dividend' বা জনসংখ্যাতাত্ত্বিক সুবিধা। উচ্চ প্রজনন ও উচ্চ মৃত্যুহারের প্রবণতা থেকে নিম্ন প্রজনন ও নিম্ন মৃত্যুহারের দিকে কোনো দেশের জনমিতিক পরিবর্তনের ফলে মোট জনসংখ্যার মধ্যে কর্মক্ষম জনগোষ্ঠীর অনুপাত বেড়ে যায়। বাংলাদেশ এখন এ পরিবর্তনের মধ্যে দিয়ে যাচ্ছে। কিন্তু বাংলাদেশ ডেমোগ্রাফিক ডিভিডেন্ডের সুবিধা ঠিকমতো কাজে লাগাতে পারছে কি না তা নিয়ে বিতর্ক রয়েছে। বাংলাদেশ যতদিন এ সুবিধাটা ভোগ করবে, তার মধ্যে অনেক কিছুই করণীয় রয়েছে। শিক্ষা পদ্ধতি নিয়ে ভাবনার অবকাশ রয়েছে। শ্রমশক্তিতে নারীর অংশগ্রহণ বাড়ানোর উদ্যোগ নিতে হবে। দক্ষতার যে ঘাটতি বিভিন্ন খাতে রয়েছে, তা পূরণ করতে হবে। এ প্রকাশনায় এমন নানা বিষয়ে বিশেষজ্ঞ লেখকরা পর্যালোচনা করেছেন। প্রত্যাশা করি, এটি একটি বিশেষ সংকলন হিসেবে অনেকের কাজে লাগবে।

জাকির হোসেন

ERF Executive Committee 2016-2017

President	:	Saiful Islam Dilal
Vice-President	:	Salahuddin Bablu
General Secretary	:	Ziaur Rahman
Assistant General Secretary	:	Rezvi Newaz
Finance Secretary	:	S M Rasidul Islam
Executive Member	:	Syed Shahnewaz Karim Md. Ashraful Islam Mohammad Azizur Rahman Asadullahil Galib Sultan Mahamud

আপনালয়ে ইআরএফ

জাতীয় প্রেস ক্লাব থেকে গত ৩১ মে ২০১৮ তারিখে নিজস্ব কার্যালয়ে আনুষ্ঠানিক যাত্রা শুরু করে ইকোনমিক রিপোর্টার্স ফোরাম (ইআরএফ)। আপন গৃহে প্রবেশ উপলক্ষে আয়োজিত অনুষ্ঠানের উদ্বোধন করেন অর্থমন্ত্রী আবুল মাল আবদুল মুহিত এমপি। উদ্বোধনী অনুষ্ঠানে বিশেষ অতিথি ছিলেন বাংলাদেশ ব্যাংকের গভর্নর ফজলে কবির। (ছবিতে) বাংলাদেশ ব্যাংকের সাবেক গভর্নর ড. মোহাম্মদ ফরাসউদ্দিন, সংগঠনের প্রতিষ্ঠাতা সভাপতি এএইচএম মোয়াজ্জেম হোসেন, প্রতিষ্ঠাতা আহ্বায়ক শামসুল হক জাহিদ, প্রতিষ্ঠাতা যুগ্ম আহ্বায়ক শহিদুজ্জামান, সাংবাদিক শাইখ সিরাজ, এবিবি'র চেয়ারম্যান সৈয়দ মাহবুবুর রহমান, ইআরএফ সভাপতি সাইফুল ইসলাম দিলাল, সাবেক সভাপতি সুলতান মাহমুদ, সাধারণ সম্পাদক জিয়াউর রহমান, যুগ্ম সাধারণ সম্পাদক রিজভি নেওয়াজ।

ERF Executive Committee 2016-2017

Saiful Islam Dilal
President

Salahuddin Bablu
Vice-President

Ziaur Rahman
General Secretary

Rezvi Newaz
Assistant General Secretary

S M Rasidul Islam
Finance Secretary

Syed Shahnewaz Karim
Executive Member

Md. Ashraful Islam
Executive Member

Mohammad Azizur Rahman
Executive Member

Asadullahil Galib
Executive Member

Sultan Mahamud
Executive Member

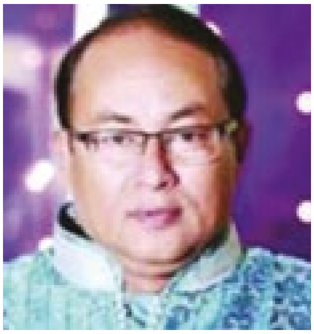
Past Presidents 1996-2015

Moazzem Hossain
(1996-97)

Shamsul Haq Zahid
(1998-99, 2002-03)

Sayed Kamaluddin
(2000-01)

Monowar Hossain
(2004-05, 2010-11)



Zakaria Kajal
(2006-07)

Nazmul Ahasan
(2008-09)

Khaza Main Uddin
(2012-13)

Sultan Mahamud
(2014-15)

Past General Secretaries 1996-2015

Shamsul Haq Zahid
(1996-97)

Shahiduzzaman
(1998-99)

Badiul Alam
(2000-01)

Shawkat Hossain Masum
(2002-03)

Nurul Hassan Khan
(2004-05)

Nazmul Ahsan
(2006-07)

Sajjad Alam Khan
(2008-09)

Abu Kawser
(2010-11)

Abdur Rahim Harmachi
(2012-13)

Sajjadur Rahman
(2014-15)

Table of Contents

11 সময় থাকতে সুযোগ কাজে লাগাতে হবে
কাজী খলীকুজ্জমান আহমদ

13 তথ্য প্রযুক্তির বিশ্ববাজার ধরতে প্রয়োজন দক্ষ জনশক্তি
জামিলুর রেজা চৌধুরী

15 Prioritizing Secondary Education to Reap the Demographic Dividend in Bangladesh
Hossain Zillur Rahman

19 জনশক্তি থেকে লাভ পাচ্ছি কি?
রিজওয়ানুল ইসলাম

23 উচ্চ শিক্ষায় উৎকর্ষ অর্জন অপরিহার্য
শামসুল আলম

29 Youth in Bangladesh: Demographic Dividend or Development Challenge
Debapriya Bhattacharya

35 Let's not waste the gender dividend
Zahid Hussain

39 ডেমোগ্রাফিক ডিভিডেন্ড: বাংলাদেশে এর সুযোগ
আমিনুল হক

43 The Bangladesh Economy at a crossroads: How to Make the Best Use of the Demographic Dividend?
Biru Paksha Paul

49 / শ্রমশক্তির অপচয়
আসজাদুল কিবরিয়া

51 / Demographic Dividend and Bangladesh RMG Sector: Challenges and Prospects
Asif Ibrahim

55 / বাংলাদেশে ডেমোগ্রাফিক ডিভিডেন্ড সম্ভাবনা ও বাস্তবতা
আবুল কাসেম খান

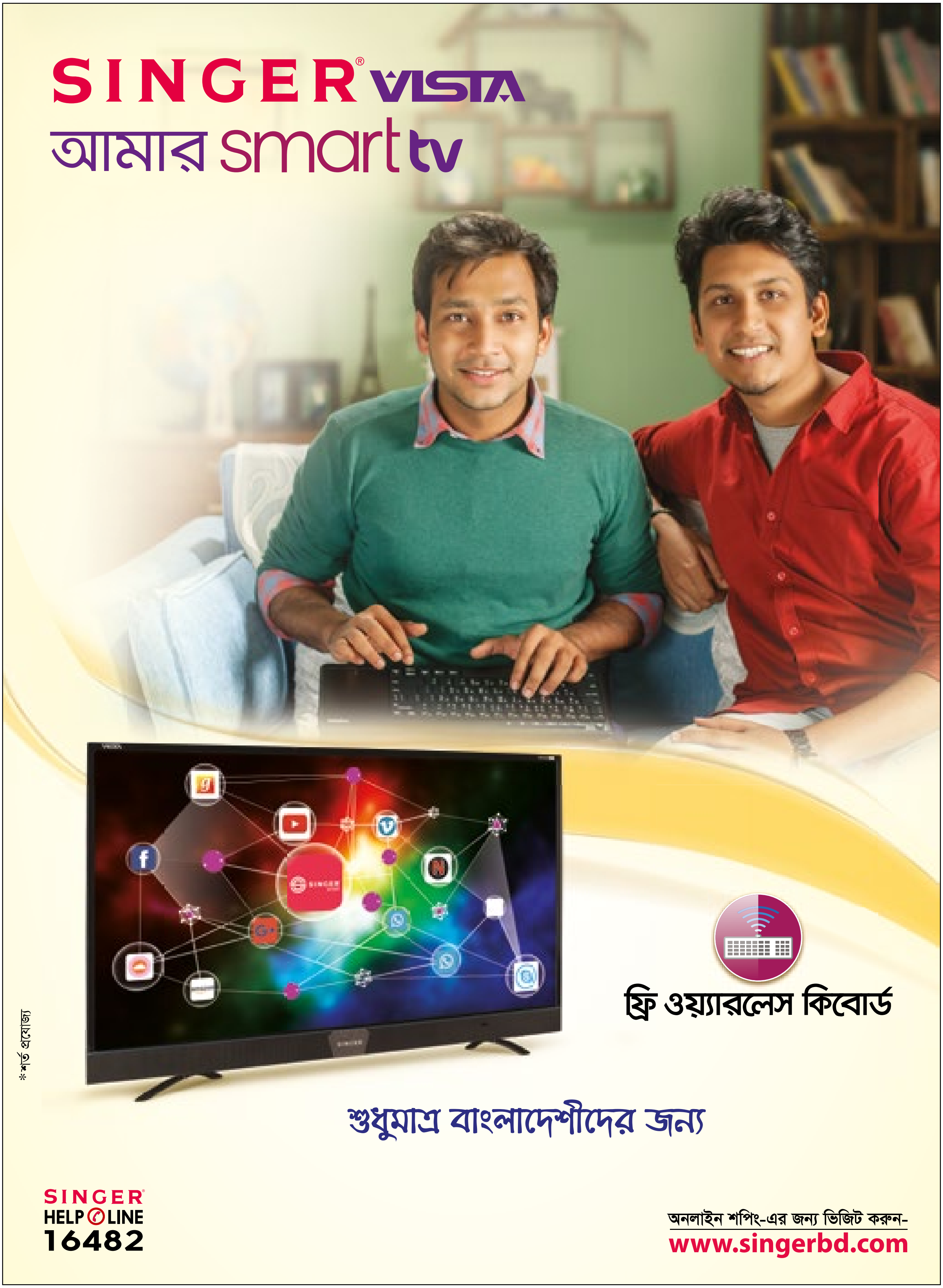
61 / Skill Development for Private Sector Professionals: Why Is It Crucial for Bangladesh?
Selim Raihan & Nazmul Avi Hossain

71 / Demographic dividend and Bangladesh: a gender perspective
Nazneen Ahmed

73 / বিপিওর বাজার ৫০০ বিলিয়ন ডলার
ওয়াহেদুর রহমান শরীফ

77 / কাঙ্ক্ষিত উন্নয়নের চ্যালেঞ্জ দক্ষ শ্রমশক্তি
অনুবাদ : আহসান হাবীব

81 / ইআরএফ কার্যক্রমের খণ্ডচিত্র



SINGER VISTA
আমার smart tv
ফ্রি ওয়্যারলেস কিবোর্ড
শুধুমাত্র বাংলাদেশীদের জন্য
*শর্ত প্রযোজ্য
SINGER
HELP LINE
16482
অনলাইন শপিং-এর জন্য ভিজিট করুন-
www.singerbd.com

সময় থাকতে সুযোগ কাজে লাগাতে হবে

কাজী খলীকুজ্জমান আহমদ
চেয়ারম্যান, পল্লী কর্ম-সহায়ক ফাউন্ডেশন (পিকেএসএফ)

বাংলাদেশে ১৬ কোটি মানুষের মধ্যে প্রায় ১১ কোটি লোকই কর্মক্ষম। যাদের বয়স ১৫ থেকে ৬৪ বছরের মধ্যে। এর মধ্যে যাদের বয়স ১৫ থেকে ২৯ বছর এমন লোক আছে প্রায় সাড়ে ৪ কোটি। তরুণদের বয়স যদি ৩৬ বছর পর্যন্ত ধরি তবে তাদের সংখ্যা হবে প্রায় সাড়ে ৫ কোটি। এদের কেউ কাজে ঢুকছে বা ঢুকবে। এছাড়া প্রায় ১ কোটি ৩০ লাখ যুবক আছে, যারা কোনো কাজ করে না, কাজের প্রশিক্ষণও নেয় না। সম্পূর্ণ বেকার। কিন্তু এরা সবাই কর্মক্ষম। এই যখন বাস্তবতা তখন বাংলাদেশ ডেমোগ্রাফিক ডিভিডেন্টের (জনসংখ্যাতাত্ত্বিক বোনাসকাল) সুযোগ গ্রহণ করেছে। বর্তমানে এদেশে ১৫ থেকে ৬৪ বছর বয়সী কর্মক্ষম মানুষের সংখ্যাই বেশি। এই কর্মক্ষম মানুষের সংখ্যা দিনদিন বাড়ছে। কিন্তু এই সুযোগ খুব বেশিদিন থাকবে না। ২০৪০ সালের দিকে কমতে থাকবে। ২০৫০ সালের পর অনেকটাই কমে যাবে, তখন কর্মে অক্ষম নির্ভরশীল মানুষের সংখ্যা বাড়বে। পৃথিবীর অনেক দেশে এমনটাই হয়েছে। তাই সময় থাকতে ডেমোগ্রাফিক ডিভিডেন্টকে কাজে লাগাতে দরকার বাস্তবায়নযোগ্য সুদূর প্রসারী পরিকল্পনা। দরকার সরকারি ও বেসরকারি পর্যায় থেকে সমন্বিত-গতিশীল তৎপরতা ও উদ্যোগ।

সম্পদসহ নানা সীমাবদ্ধতার মধ্যে জনসংখ্যাই এ দেশের সম্পদ ও সম্ভাবনার বড় জায়গা। আবার ডেমোগ্রাফিক ডিভিডেন্ডের সুবিধা ভোগ থেকে আমরা পিছিয়ে পড়েছি জনসংখ্যার কারণেই। আয়তনের তুলনায় আমাদের জনসংখ্যা বেশি এ কারণে নয়, বরং আমাদের যে মূল শক্তি তথা জনসম্পদ সেটির বেশিরভাগই অদক্ষ এ কারণে। একটি উদাহরণ দিলে বিষয়টি আরও স্পষ্ট হবে। বিদেশিরা প্রায় ৬ বিলিয়ন মার্কিন ডলারের সমপরিমান অর্থ আমাদের দেশ থেকে নিয়ে যাচ্ছে। তারা আমাদের বিভিন্ন প্রতিষ্ঠানে ব্যবস্থাপক স্তরে কাজ করে এ টাকা উপার্জন করছে। তারা অল্প সংখ্যক হয়েও এই বিপুল অর্থ আমাদের দেশ থেকে নিয়ে যাচ্ছে শুধু একটি কারণে সেটি হচ্ছে দক্ষতা। অথচ আমরা এতো সংখ্যক লোক বিদেশের শ্রমবাজারে ছড়িয়ে ছিটিয়ে থাকার পরও রেমিটেন্স আনতে পারছি মাত্র ১৫ বিলিয়ন মার্কিন ডলার। আমাদের দেশ থেকে যারা বিদেশে যায়, তাদের বেশিরভাগ অদক্ষ। যার কারণে তাদের অপেক্ষাকৃত বেশি শ্রমের কাজ করতে হয়। মাঠে-ময়দানে কাজ করতে হয়। যেখানে বেতনও কম। দক্ষতা বাড়াতে পারলে আমাদের শ্রমিকরাও অনেক বেশি টাকা আয় করতে পারতো।

ডেমোগ্রাফিক ডিভিডেন্ডের সুবিধা ভোগ করতে হলে আমাদেরকে সবার আগে যে কাজটি করতে হবে সেটি হচ্ছে দেশের বেকার জনগোষ্ঠীকে শিক্ষা ও প্রশিক্ষণের ব্যবস্থা করতে হবে। যত দ্রুত সম্ভব তাদেরকে কাজের উপযোগী শিক্ষা ও প্রশিক্ষণ দিয়ে দক্ষ করে গড়ে তুলতে হবে। দেশে সরকারি-বেসরকারি বহু প্রতিষ্ঠান তরুণদের প্রশিক্ষণ দিচ্ছে। কিন্তু অনেক প্রতিষ্ঠানের প্রশিক্ষণই মানসম্পন্ন নয়। ওইসব প্রতিষ্ঠানগুলোর ভালো কোনো প্রশিক্ষক নেই, প্রশিক্ষণ যন্ত্রপাতি নেই। শুধু নামমাত্র প্রশিক্ষণ দিয়েই খালাস। এসব প্রতিষ্ঠানে তদারকি আরো বাড়াতে হবে। মানসম্মত প্রশিক্ষণের ব্যবস্থা করতে হবে।

একটি বিষয় উল্লেখ করা দরকার যে, সরকারি বহু প্রতিষ্ঠান তরুণদের প্রশিক্ষণ দিচ্ছে। ক্রমবর্ধমান এই জনসংখ্যার সঙ্গে পাল্লা দিয়ে এসব প্রশিক্ষণের পরিধি আরও বাড়ানো দরকার। এই পরিকল্পনা সরকারেরও আছে। সরকারের নীতি-সিদ্ধান্তে আছে প্রত্যেকটি উপজেলায় একটি করে কারিগরি বিশ্ববিদ্যালয় প্রতিষ্ঠার। যেখানে সমসাময়িক চাহিদাপূর্ণ বিভিন্ন বিষয়ে প্রশিক্ষণ দেওয়া হবে। এরই মধ্যে অর্ধশতাধিক বিশ্ববিদ্যালয় স্থাপিতও হয়েছে। জনসংখ্যার দক্ষতা বাড়ানোর ক্ষেত্রে একটা বিষয়ের অগ্রগতি হয়েছে। আগে যেখানে পুরো শিক্ষার্থীদের মধ্যে মাত্র ১ শতাংশ কারিগরি শিক্ষা নিতেন, এখন সেটি বেড়ে ১৪ শতাংশে দাঁড়িয়েছে। সরকারের পরিকল্পনা আগামী ২০২০ সালের মধ্যে ২০ শতাংশ শিক্ষার্থীকে কারিগরি শিক্ষায় নিয়ে আসা।

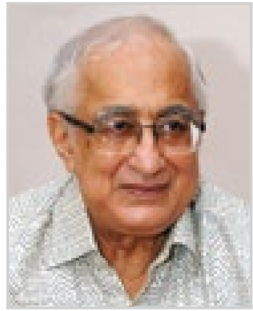
ডেমোগ্রাফিক ডিভিডেন্ড কাজে লাগানোর ক্ষেত্রে জাপান থেকে আমরা শিক্ষা নিতে পারি। জাপানে দ্বিতীয় বিশ্ব যুদ্ধের পর অর্থনীতি একেবারেই ধ্বংস হয়ে গিয়েছিল। কিন্তু তারা শিক্ষা ও শ্রমশক্তির দক্ষতায় আগে থেকেই এগিয়ে ছিল। শিক্ষা ও দক্ষতা কাজে লাগিয়ে তারা আজকের পর্যায়ে এসেছে।

জনগোষ্ঠীর দক্ষতা বাড়ানোর (স্কিল ডেভেলপমেন্ট) লক্ষ্যে ২০১০ সালের ডিসেম্বর মাসে সরকার একটি শিক্ষানীতি হাতে নেয়। যে নীতিটি ছিল খুবই প্রগতিশীল ও সময়োপযোগী। যেখানে শ্রম সংশ্লিষ্ট কাজের কথা বলা হয়েছে। নৈতিকতার শিক্ষার ওপর জোর দেওয়া হয়েছে। যেখানে উচ্চ শিক্ষার কথা বলা হয়েছে। ষষ্ঠ শ্রেণী থেকে কারিগরি শিক্ষার কথাও বলা হয়েছে। যেখানে অষ্টম শ্রেণীর পর যদি কেউ আর লেখা-পড়া না করে সে যেন দক্ষতা অনুযায়ী একটি কর্ম বেছে নিতে পারে সে কথাটিও সন্নিবেশিত করা হয়েছে। আর যদি পড়ালেখা করে তবে কারিগরি শিক্ষা সমাপ্ত করতে পারবে। দুঃখের বিষয় হচ্ছে, নীতিটা নীতি আকারেই রয়ে গেছে। এখন পর্যন্ত শিক্ষা আইন হয়নি। পরবর্তীতে ২০১১ সালে আমাদের দক্ষতা উন্নয়ন নীতি নামে আর একটা নীতি গৃহীত হয়। প্রধানমন্ত্রীর নেতৃত্বে কাউন্সিল গঠিত হয়েছে। কিন্তু এতো বছর পেরিয়ে গেলেও নীতির বাস্তবায়নে কোনো আইন বা প্রশাসনিক কাঠামো গড়ে উঠেনি। অর্থাৎ কাজের অগ্রগতি নেই।

এছাড়া সরকারের আরো কিছু দক্ষতা উন্নয়ন কর্মসূচি আছে। যে কর্মসূচির আলোকে বিভিন্ন প্রশিক্ষণ দেওয়া হচ্ছে। সে প্রশিক্ষণে পল্লী কর্ম সহায়ক ফাউন্ডেশন পিকেএসএফও জড়িত। পিকেএসএফ এরইমধ্যে ১০ হাজার তরুণকে প্রশিক্ষণ দিয়েছে। আরো ১২ হাজার আমরা প্রশিক্ষণ দেওয়া শুরু করবো। অন্যান্য প্রতিষ্ঠানও প্রশিক্ষণ দিচ্ছে। সব মিলিয়ে কয়েক লাখ প্রশিক্ষণ দেওয়া হয়ে গেছে। সরকারের তরফ থেকে আমাদের শর্ত দেওয়া হয়েছিল, প্রশিক্ষণার্থীদের ১৪ শতাংশের কর্মসংস্থানের ব্যবস্থা করে দিতে হবে। এরই মধ্যে আমরা দেখেছি যে, প্রশিক্ষণার্থীদের মধ্যে ৮১ শতাংশের কর্মসংস্থান হয়ে গেছে। কোনো কোনো ক্ষেত্রে শতভাগ কর্মসংস্থান হয়ে গেছে। এদের (প্রশিক্ষণার্থীদের) বেশিরভাগ-ই হয়েছে চাকরিজীবী, উদ্যোক্তা ও বিদেশগামী। সুতরাং দেখা যাচ্ছে কারিগরি প্রশিক্ষণের মাধ্যমে দক্ষতা বাড়ছে, কর্মের ব্যবস্থা হচ্ছে। সরকারি ও বেসরকারি প্রতিষ্ঠানগুলোর যদি সমন্বিত পরিকল্পনা নিয়ে তরুণ ও বেকারদের প্রশিক্ষণের ব্যবস্থা নেয় তবে কর্মসংস্থানের সুযোগ হবে অনেকেরই।

আশার কথা হচ্ছে-ডেমোগ্রাফিক ডিভিডেন্ট কাজে লাগানোর ক্ষেত্রে বিশ্বের অন্যান্য উন্নয়নশীল দেশের তুলনায় আমরা এগিয়ে আছি। তবে সমৃদ্ধ দেশ যেমন- চীন, জাপান, তাইওয়ান ও ভারতের তুলনায় আমরা পিছিয়ে আছি। ভারত- শ্রীলঙ্কা দক্ষতার উপর অনেক বেশি নজর দেয়। তারা বাজারমুখী এবং চাহিদা আছে এমন শিক্ষার উপর গুরুত্ব দেয়। তাদের দক্ষ জনশক্তি দেশে ও বিদেশের শ্রমবাজারে দাপটের সঙ্গে কাজ করে প্রচুর আয় করছে। আমাদের সে জায়গাটায় যেতে হলে শ্রমশক্তির দক্ষতার ওপর জোর দিতে হবে। চীন, জাপান ও তাইওয়ানের পর্যায়ে যেতে আমাদের অনেক সময় লাগবে। সমন্বিত কর্মতৎপরতা ছাড়া সেখানে পৌঁছানো সম্ভব না। শিক্ষার হার যেমন বেড়েছে, এর মানও সমানতালে বাড়ানো দরকার। ডেমোগ্রাফিক ডিভিডেন্ড কাজে লাগানোর ক্ষেত্রে জাপান থেকে আমরা শিক্ষা নিতে পারি। জাপানে দ্বিতীয় বিশ্ব যুদ্ধের পর অর্থনীতি একেবারেই ধ্বংস হয়ে গিয়েছিল। কিন্তু তারা শিক্ষা ও শ্রমশক্তির দক্ষতায় আগে থেকেই এগিয়ে ছিল। শিক্ষা ও দক্ষতা কাজে লাগিয়ে তারা আজকের পর্যায়ে এসেছে। আমাদের ডেমোগ্রাফিক

তথ্য প্রযুক্তির বিশ্ববাজার ধরতে প্রয়োজন দক্ষ জনশক্তি



জামিলুর রেজা চৌধুরী
উপাচার্য, ইউনিভার্সিটি অব এশিয়া প্যাসিফিক

বিশ্ববাজারে তথ্য প্রযুক্তি সম্পর্কিত সেবার চাহিদা ব্যাপক। বিশ্ব চাহিদার ক্ষুদ্র অংশও ধরতে পারলে এর হাত ধরে বাংলাদেশের অর্থনীতি দাঁড়িয়ে যাবে। বিষয়টি মাথায় রেখে ১৯৯৭ সালে একটি রূপরেখা প্রনয়ণ করা হয়। তথ্যপ্রযুক্তির বিশ্ব বাজার ধরতে করণীয়গুলো ঠিক করা হয় ওই রূপরেখায়। প্রযুক্তিতে দক্ষ জনশক্তি কিভাবে বিদেশের শ্রমবাজারে কাজে লাগানো যাবে সেগুলোও ওই রূপরেখায় বিবেচনায় আনা হয়। কিন্তু দূর্ভাগ্যবশত: ওই রূপরেখা বাস্তবায়নে আশানুরূপ কোনো অগ্রগতি আজও হয় নি।

এশিয়ার অন্যান্য দেশ বিশেষ করে ভারত ও ফিলিপিনস তথ্য প্রযুক্তি খাতকে কাজে লাগিয়ে বিশ্বব্যাপী সুনাম অর্জন করেছে। বাংলাদেশকে সেই পর্যায়ে যেতে আরও অপেক্ষা করতে হবে। তবে আশার কথা হচ্ছে, তথ্য প্রযুক্তির ক্ষেত্রে সম্ভাবনাময় দেশগুলোর তালিকা প্রণয়ন ও সহযোগী প্রতিষ্ঠান গাটনারের বিজ্ঞান ও তথ্য-প্রযুক্তিতে সম্ভাবনাময় দেশ হিসেবে বাংলাদেশকে এগিয়ে রেখেছে। তাও আবার কয়েক বছর আগে। একইসঙ্গে সংস্থাটি আইটির যেসব ক্ষেত্রে বাংলাদেশ অন্যান্য দেশের তুলনায় পিছিয়ে ছিল সেগুলো চিহ্নিত করেছে। পরিতাপের বিষয় হচ্ছে, গাটনাটের চিহ্নিত দুর্বলতাগুলো গত কয়েক বছরেও খুব একটা কাটিয়ে উঠতে পারিনি। সমন্বিত কোনো পরিকল্পনা এখনও তৈরি করতে পারিনি।

আইটি খাতে আমাদের প্রধান সমস্যা হচ্ছে আমাদের অবকাঠামোগত দূর্বলতা। বহু বছর অপেক্ষার পর আমরা সরাসরি ফাইবার অপটিক ক্যাবলের মাধ্যমে ইন্টারনেটে প্রবেশের সুযোগ পেয়েছি। কিন্তু এই সংযোগের রিলায়েবিলিটি এখনও প্রশ্নবিদ্ধ। কারণ মাঝেমাঝে সংযোগ বিচ্ছিন্ন হয়ে যায়, যদিও সম্প্রতি এই বিচ্ছিন্ন হওয়ার ফ্রিকুয়েন্সি অনেকটা

কমে এসেছে। যেকোনো অনলাইন সেবার জন্য ৯৯ দশমিক ৯ ভাগ রিলায়েবিলিটি অপরিহার্য। এটা নিশ্চিত করতে হলে আমাদের একাধিক লাইনের মাধ্যমে ইন্টারনেট কানেকটিভিটি স্থাপন করতে হবে। সম্প্রতি এতে কিছুটা অগ্রগতি হয়েছে।

আইটি খাত বিকাশের দ্বিতীয় সমস্যা হচ্ছে- দক্ষ জনসম্পদ। বাংলাদেশে ২০০০ সালের দিকে কম্পিউটার বিজ্ঞান ও প্রকৌশলে শিক্ষার্থীদের সংখ্যা দ্রুত বাড়ছিল। কিন্তু অনেক বিশ্ববিদ্যালয়ে কম্পিউটার শিক্ষা মানসম্মত না হওয়ায় পাশ করা শিক্ষার্থীদের চাকরি পেতে বেশ বেগ পেতে হয়। ফলশ্রুতিতে ২০০৫-'০৬ সাল থেকে এই বিষয়ে শিক্ষার্থীর সংখ্যা কমতে শুরু করে। আশার কথা হচ্ছে, সম্প্রতি কম্পিউটার বিজ্ঞান ও প্রকৌশল বিজ্ঞান শিক্ষার মানেও বেশ অগ্রগতি এসেছে।

তৃতীয় সমস্যা হচ্ছে- ভারত ও ফিলিপিন যেভাবে বিশ্ববাজারে তাদের আইটি বিশেষজ্ঞদের ব্রান্ডিং করেছে বাংলাদেশ সেখানে পিছিয়ে। সেজন্য বিদেশী কোম্পানীগুলো কোনো সফ্টওয়্যার বা সেবা আউটসোর্সিং করাতে বাংলাদেশের কথা চিন্তা করে না। এই ক্ষেত্রেও সম্প্রতি কিছুটা অগ্রগতি হয়েছে এবং কিছু কিছু ইউরোপীয় দেশ বাংলাদেশি কোম্পানিগুলোকে কাজ দিচ্ছে। বাংলাদেশের যে কয়েকশ' সফ্টওয়্যার কোম্পানী আছে সেগুলোতে কর্মরত কম্পিউটার বিজ্ঞানী ও প্রকৌশলীর সংখ্যা অনেক কম। অপরদিকে ভারতের বড় বড় কোম্পানীতে ১০ হাজারেরও বেশি পেশাজীবী নিয়মিত কাজ করেন। তাদের প্রতিটি কোম্পানী কোনো কোনো ক্ষেত্রে স্পেশালাইল্জ এক্সপার্টাইজ ডেভেলপ করেছে। সুতরাং তারা বিদেশী কোম্পানীগুলোকে সহজেই আকৃষ্ট করতে সক্ষম হচ্ছে। আরেকটি কমন ভুল হচ্ছে বাংলাদেশের ছোট আইটি কোম্পানীগুলো তাদের ওয়েবসাইটে আইটিতে সব বিষয়েই দক্ষতা সম্পন্ন জনবল আছে বলে উল্লেখ করে। যেটি বাস্তবতার সঙ্গে খাপ খায় না। সেজন্য সম্ভাব্য ক্রেতারা এসব প্রতিষ্ঠানের সক্ষমতার উপর আস্থা রাখতে পারেন না।

বাংলাদেশের কারিগরি ও প্রযুক্তিতে দক্ষ পেশাজীবি জনশক্তির প্রবাসের শ্রমবাজারে অনুপ্রবেশ কম হচ্ছে। উন্নত দেশগুলোর বিদ্যমান অর্থনৈতিক মন্দা এর অন্যতম কারণ। অর্থনৈতিক সঙ্কটের কারণে ওইসব দেশে অনেক শ্রমিক ছাটাইয়ের ঘটনা ঘটেছে। বিদেশি শ্রমিক নেওয়ার ক্ষেত্রে তারা বেশ কিছু প্রতিবন্ধকতা সৃষ্টি করেছে। মার্কিন যুক্তরাষ্ট্রের মতো দেশে এখনও জনসংখ্যার একটি উল্লেখযোগ্য অংশ বেকারত্বে ভুগছেন। তাই বিদেশী পেশাজীবি শ্রমিকদের তারা ভিসা দিচ্ছে না। উন্নত দেশগুলোতে পেশাজীবি জনশক্তি রফতানি কমে যাওয়ার প্রভাব বাংলাদেশের মতো স্বল্পোন্নত দেশগুলোর পাশাপাশি ভারতেও পরেছে। অথচ একটা সময় ভারত থেকে প্রতি বছর ১০ হাজার কম্পিউটার এক্সপার্ট পেশাজীবী যুক্তরাষ্ট্রের বাজারে প্রবেশ করতো।

একটি বিষয় নিশ্চয়ই অনেকেই লক্ষ্য করে থাকবেন যে, সস্তায় পর্যাপ্ত শ্রমশক্তি থাকা সত্ত্বেও বিদেশী কোম্পানীগুলো বাংলাদেশে বিনিয়োগ করতে খুব একটা আগ্রহী হচ্ছে না। এর কারণ হচ্ছে- বিদেশী কোম্পানীগুলোকে সফ্টওয়্যার ডেভেলপার অফিস খোলার জন্য বাংলাদেশে সরকারি পর্যায় থেকে যে সহযোগিতা দেওয়া হয় তা পর্যাপ্ত নয়। অন্যান্য দেশের শীর্ষস্থানীয় নীতিনির্ধারকরা বিদেশের বড় বড় কোম্পানীর সদরদফতরে গিয়ে শীর্ষ কর্মকর্তাদের সঙ্গে আলোচনায় বসে। বিদেশী কোম্পানীকে নিজ দেশে কি কি সুযোগ সুবিধা দেওয়া হচ্ছে সে বিষয়ে অবহিত করেন। কিন্তু বাংলাদেশের পক্ষ থেকে এমন উদ্যোগ নেওয়া হয় নি।

হাইটেক পার্ক নির্মাণের মাধ্যমে, বিদেশী বিনিয়োগকারীদের বিভিন্ন প্রণোদনা দিয়ে এবং আমলাতান্ত্রিক বাধা দূর করে বাংলাদেশে বিদেশী কোম্পানীর শাখা অফিস খোলার যে পরিকল্পনা প্রায় এক যুগ আগে করা হয়েছিল তার বাস্তবায়ন গতিও অত্যন্ত মন্থর। ফলশ্রুতিতে এক দুটি মাঝারি ধরনের কোম্পানী বাংলাদেশে তাদের অফিস খোলার বাইরে বড় কোনো অগ্রগতি চোখে পড়ছে না। তথ্য প্রযুক্তি সেবায় বাংলাদেশের যে অগ্রগতি তা হচ্ছে, ব্যাক্তিগত পর্যায়ে অনেকটা একক প্রচেষ্টায়। বিদেশের বেশ কয়েকটি ছোটখাটো আউটসোর্সিং ফার্ম এদেশে কাজ করছে। কয়েক হাজার তরুণ এতে সম্পৃক্ত হলেও দেশের অর্থনীতিতে তাদের প্রভাব এখনও তেমনভাবে পারেনি। যদিও ব্যাক্তিগত পর্যায়ে অনেকে ডাটা এন্ট্রি, গবেষণা, ওয়েব ডিজাইন ইত্যাদি বিভিন্ন বিষয়ে কাজ করে বিদেশের আউটসোর্সিং কোম্পানীগুলোর দৃষ্টি আকর্ষণ করতে সক্ষম হয়েছেন।

ভারত ও ফিলিপিন যেভাবে বিশ্ববাজারে তাদের আইটি বিশেষজ্ঞদের ব্রান্ডিং করেছে বাংলাদেশ সেখানে পিছিয়ে। সেজন্য বিদেশি কোম্পানিগুলো কোনো সফ্টওয়্যার বা সেবা আউটসোর্সিং করাতে বাংলাদেশের কথা চিন্তা করে না।

বিদেশী প্রতিষ্ঠানগুলোকে আইটিতে বিনিয়োগে আকৃষ্ট করতে বাংলাদেশকে জরুরি ভিত্তিতে বেশ কিছু পদক্ষেপ নিতে হবে। প্রথমত: বিদেশি কোম্পানীগুলোর প্রকল্পের শুরু থেকে পরিচালনার প্রতিটি ধাপে আমলাতান্ত্রিক জটিলতা দূর করতে হবে। দ্বিতীয়ত: বিদেশি কোম্পনীগুলোকে ট্যাক্স ইনসেনটিভ দিতে হবে। তৃতীয়ত: মুনাফা যেন তারা সরাসরি নিজ দেশে নিয়ে যেতে পারে সেটি নিশ্চিত করতে হবে। চতুর্থত: দেশে বিনিয়োগ উপযোগী রাজনৈতিক অর্থনৈতিক পরিবেশ সৃষ্টি করতে হবে।

Prioritizing Secondary Education to Reap the Demographic Dividend in Bangladesh

Hossain Zillur Rahman
Former Adviser to the Caretaker Government and Chairman, PPRC

Reaping the demographic dividend requires a dynamic education policy particularly that focused on secondary education. The demand of education has seen a steady rise over time. The matching of demand and supply, however, has not been a linear story. While the colonial state established zila schools at district headquarters as model schools that among other services ensured a steady supply of candidates for the colonial bureaucracy, the spread of education was primarily a community-driven affair in which local patrons played an important role. After the birth of Bangladesh, provision of basic education was enshrined as a constitutional responsibility. The assumption of this responsibility led to the nationalization of primary schools i.e. a state take-over of community-established schools, and a drive to ensure access to primary education for all children. For the secondary education sector, however, no such corresponding policy engagement was undertaken. The spread of secondary education thus continued to be a community-driven affair but with two contrasting engagement by the state – the assumption of an expanding regulatory jurisdiction and a more limited resource engagement in the way of partial subventions of teacher salaries (a system administratively referred to as MPO or monthly payment order). For the secondary education sector, the

engagement by the state was thus a much more ad hoc process based on the patronage of different echelons of the state, at different times, towards particular areas where such schools are located. Notwithstanding this process of ad hoc nationalization, the government is now paying out a significant subvention towards meeting the salary and benefits for the teachers of non-government schools even though the system still remains largely in private management."

Table 1 describes the spread of secondary education from the pre-Independence time. Since independence, while the state has taken on the primary burden of spread of primary education, the historical trend of community playing the primary role has continued in the area of secondary education with the state playing an ad hoc supportive role through the system of salary subventions.

students are covered by non-government schools. This limited role of government is in fact a continuation of the trend from colonial times when too secondary schools were set up at community behest and the state provided rudimentary support in the form of grant-in-aid much akin to the contemporary MPO system.

Secondary education in Bangladesh is marked by a tiny but well-resourced and well-performing public sector and a very large non-government sector with variable performance.

Part of the non-government schools enjoys support from the state in terms of partial teacher salary subventions (MPO) and some assistance in development expenditures.

56 percent of secondary age children are not in school…..

Table1: Spread of Secondary Education in Bangladesh

Period	Type of School		
	Government	Non-Government	Others
Pre-1947	129	1901	0
1947-71	122	5064	12
1972-1990	56	4371	41
1991-2000	0	5900	126
2001-2009	8	1173	152

Source: BANBEIS

The spread of girl education has seen a quantum increase after the birth of Bangladesh. Up to independence in 1971, the percentage of secondary schools that were girl schools were around 10 percent. Within the first decade after independence the proportion of girl students in secondary schools had risen to 30 percent. It rose to 43 percent in the following decade and since 2002, the proportion of girl students have been out-numbering boy students.

A reality check of the secondary education scenario in Bangladesh reveals the following highlights:

97 percent of secondary students are in non-government schools ….

The spread of secondary education in Bangladesh has mostly been driven by community or non government efforts. Government's direct role in terms of the number of government high schools has been virtually stagnant since independence so that 97 percent of secondary

Out of a secondary education age group of 16.8 million (Population Census 2011), 7.465 million or 44.32 percent are in school while a staggering 9.379 million or 55.68 percent are not in school. These 9+ million who are not in school include both those who have discontinued after primary education and those who never enrolled in school.

Rising costs of secondary education is a concern …..

Monthly school fee constitutes only a small proportion of total costs of secondary education (this excludes English medium schools). Three major cost categories are (i) admission, session and yearly/development fee, (ii) academic participation fee, and (iii) extra-curricular activities fee. A PPRC study shows that as against an average monthly fee of Taka 117 for the 45 surveyed schools, average annual burden of other fees for a secondary student is Taka 2,923. However, this average figure obscures significant variation amongst

school locations and school types. Dhaka city-based schools have the highest annual average fee burden at Taka 6,346 while the burden for other urban schools is nearly a third at Taka 1,990. Rural schools have the smallest fee burden at Taka 1,346. In terms of school types, government schools have the smallest average fee burden at Taka 1,840. Registered non-government schools have by comparison the highest fee burden at Taka 3,832.

Fees, results and school choice are intrinsically linked ….

Guardians tend to try and admit their students to those schools which yield good results. In that sense, the reputation for good results tends to be a dominating factor over other factors such as fee levels in influencing school choice. The stronger the reputation for good results associated with a school, more competitive becomes the school and in turn more willing is the guardian to pay extra cost if necessary to ensure their children's entry into such schools. In general, therefore, results, school choice and high fees have become intrinsically linked with one another. However, while this is broadly true for the non-government schools that cater for nearly 97% of secondary students, government schools are able to show better performance by being more adequately resourced directly by the state (Table 2).

While MPO system is important for school finances of non-government schools, it covers only a part of school finances.

School finances of non-government schools show that government MPO support covers only 52 percent of teacher salaries and 25 percent of development expenditures. Well-resourced non-government schools that ensure good results have thus become intrinsically linked to high annual fees.

High fees and good results are intrinsically linked but there are opportunities for cost rationalization.

While high fees on account of ensuring good results has a clear logic, there are considerable opportunities for rationalization on specific fee items particularly those related to admission and academic participation.

Quality of school governance is an area of concern.

The two major concerns here are continued presence of ill-educated SMC chairs in a sizeable segment of rural schools and ruling party influence on SMCs.

There has been steady erosion in the autonomy of schools

This is true for many aspects of school functioning. This applies both to government and non-government schools that draw MPO support from government.

Table 2: School Performance in terms of SSC Results, 2010-2012

Category		% of SSC candidates securing GPA 5		
		2010	2011	2012
School types	Government	60.2	60.3	66.2
	Non-Govt. MPO	45.8	47.9	53.4
	Non-Govt. Non-MPO	2.1	2.8	2.8
School Locations	Dhaka City	60	65.3	72
	Other Urban	58	55	61
	Rural	5	6.3	5.3
All		51.2	52.2	57.5

Source: PPRC Survey of 45 Secondary Schools, 2011

The above scenario of secondary education has important policy implications with regard to how well Bangladesh

can reap the demographic dividend. Compared to primary education, policy pre-occupation has been much less pronounced on secondary education. In part this has been so because the burden of secondary education in Bangladesh has been primarily on the non-government sector. Though the state provides partial finance for the sector, non-government schools have had to rely on high annual fees to bring their finances up to the resource levels enjoyed by the well-performing but tiny public sector schools. Good results and high fees have become intrinsically linked for the non-government schools with the consequence that poorer students are increasingly distant from good results. Increasing disparity between the performance of urban and rural schools is a manifestation of this trend. The main opportunity open to poorer students to fare well is admission into the very limited number of public sector schools.

A more robust policy engagement with secondary education has thus become a need of the hour. High drop-out rate, increasing disparity in performance between urban and rural schools and between poor and the non-poor, high costs of education, and finally poor standards of school autonomy and school governance, all pose major challenges for Bangladesh's youth as they aspire to transform themselves into the productive youth envisioned in the termionology of demographic dividend.

Current policy thinking that sees state support to secondary education only through the prism of the MPO system requires a major review. A discrete increase in the number of government high schools has arguably become a policy necessity in particular to address the disparity issue.

Current policy thinking that sees state support to secondary education only through the prism of the MPO system requires a major review. A discrete increase in the number of government high schools has arguably become a policy necessity in particular to address the disparity issue. A supplementary agenda to address the disparity issue is to strengthen the secondary stipends program both in its geographic targeting as well as in coverage of new population segments such as low-income urban settlements.

Perhaps the least focused policy agenda on secondary education is the issue of decentralization and strengthening of school autonomy. In practice the reverse process has been in operation namely an increasing process of centralization whereby bureaucratic oversight by the ministry has overtaken many of the basic school-level decisions while core central functions such as school inspections have been rendered virtually obsolete. A wide-ranging consultative process to map out an effective decentralization agenda is an immediate and highly meaningful policy priority.

জনশক্তি থেকে লাভ পাচ্ছি কি?

রিজওয়ানুল ইসলাম
সাবেক বিশেষ উপদেষ্টা, এমপ্লয়মেন্ট সেক্টর
আন্তর্জাতিক শ্রম সংস্থা (আইএলও), জেনেভা

বাংলাদেশের মত দেশে জনসংখ্যা অর্থনীতির ওপর চাপ সৃষ্টি করে - এটিই সাধারণ ধারণা। কারণ, এখানে জনবসতি ঘন এবং জনসংখ্যা বৃদ্ধির হারও উচ্চ। কিন্তু জনসংখ্যা ইতিবাচক ভূমিকাও রাখতে পারে–বিশেষ করে তার বড় অংশ যদি কর্মক্ষম হয়। জনসংখ্যার কর্মক্ষম অংশটিকে জনশক্তি বলে আখ্যায়িত করা যেতে পারে এবং এই জনশক্তিকে অর্থনৈতিক উন্নয়নের কাজে লাগানো যেতে পারে।

মোট জনসংখ্যায় কর্মক্ষমদের অংশ কত বড় হবে তা নির্ভর করে জনসংখ্যা বৃদ্ধির হারের বিবর্তনের ওপর। জনসংখ্যা বৃদ্ধির প্রাথমিক স্তরে শিশুদের সংখ্যা বেশি হয় এবং তার ফলে কর্মক্ষমদের ওপর নির্ভরশীল জনসংখ্যার অংশও উচ্চ পর্যায়ে থাকে। কিন্তু অর্থনৈতিক উন্নয়নের সাথে সাথে জনসংখ্যা বৃদ্ধির হার কমে যায় বলে মোট জনসংখ্যায় বিভিন্ন বয়সের লোকের অংশে পরবর্তন ঘটে। একদিকে শিশুদের অংশ কমে, এবং অন্যদিকে তরুণ ও মধ্যবয়সীদের অংশ বাড়ে। আর তার অর্থ হচ্ছে কর্মক্ষম মানুষের অংশের বৃদ্ধি। তবে এই অবস্থা চিরস্থায়ী হয় না; তৃতীয় স্তরে বয়স্ক লোকের সংখ্যা বাড়তে থাকে, আর তার ফলে আবার কর্মক্ষম লোকের অংশ কমে যায়।

জনসংখ্যা বৃদ্ধির বিবর্তনের যে দ্বিতীয় স্তরের কথা উল্লেখ করা হলো সে সময় কর্মক্ষম জনসংখ্যা বা জনশক্তিকে কাজে লাগিয়ে অর্থনৈতিক প্রবৃদ্ধিকে ত্বরান্বিত করা যায় ; এবং এই প্রক্রিয়ায় যে বাড়তি প্রবৃদ্ধি অর্জন করা যায় তাকেই বলা হয় “ডেমোগ্রাফিক ডিভিডেন্ড” বা জনশক্তি থেকে পাওয়া লাভ। তবে এই লাভের ধারণাটিকে জনশক্তিতে সীমাবদ্ধ না রেখে আরও সুপরিসর কাঠামোতে দেখা যায়।

জনসংখ্যার বয়স কাঠামোয় কী পরিবর্তন হচ্ছে সেদিকে তাকালে দেখা যাবে যে জনসংখ্যা বৃদ্ধির হার কমার ফলে (অর্থাৎ দ্বিতীয় পর্যায়ে) শিশুদের অংশ কমে যায়। তখন পারিবারিক এবং সরকারি উভয় পর্যায়েই ব্যয় কমে এবং সঞ্চয় বাড়ে। সঞ্চয় বিনিয়োগের একটি প্রয়োজনীয় শর্ত; সুতরাং সঞ্চয় বাড়লে বিনিয়োগ বাড়ার সম্ভাবনা দেখা দেয়। এভাবে সঞ্চয় এবং বিনিয়োগ বৃদ্ধির ফলে প্রবৃদ্ধি বাড়লে সেটাকেও ডেমোগ্রাফিক ডিভিডেন্ড হিসেবে গণ্য করা হয়। তবে সঞ্চয় বৃদ্ধির কতটুকু জনসংখ্যার বয়স কাঠামোর পরিবর্তনের জন্য হলো সেটি পরিমাপ করা সহজ নয়। সে যাই হোক, বর্তমান রচনায় আমরা জনশক্তি থেকে লাভ পাওয়ার সম্ভাবনার দিকেই নজর দেবো।

প্রবৃদ্ধি এবং উন্নয়নের রণনীতির ওপর নির্ভর করে প্রবৃদ্ধির ধাঁচ কেমন হবে এবং তার ফলে কোন খাতে কী ধরনের কাজের সুযোগ সৃষ্টি হবে। সুতরাং জনশক্তি থেকে ফায়দা তুলতে হলে উন্নয়নের রণনীতি এবং নীতিমালা প্রণয়নের সময়ই বিষয়টি বিবেচনায় নিতে হবে। কর্মক্ষম জনসংখ্যা বাড়লে আপনা-আপনি তা থেকে লাভ ঘরে উঠে আসবে এমনটি ভাবার কোনো কারণ নেই।

জনশক্তি থেকে লাভ পেতে হলে নারীর শ্রমশক্তিতে অংশগ্রহণ গুরুত্বপূর্ণ। মোট জনসংখ্যার প্রায় অর্ধেক যেহেতু নারী, শ্রমশক্তিতে তাদের অংশগ্রহণ কম হলে মোট শ্রমশক্তি সম্ভাব্য সংখ্যার চাইতে কম হবে সেটা বলার অপেক্ষা রাখে না। যেহেতু বাংলাদেশে শ্রমশক্তিতে নারীর অংশগ্রহণের হার পুরুষের চাইতে অনেক কম, এই হার বাড়াতে পারলে শ্রমের সরবরাহ বাড়ানো সম্ভব হবে।

জনশক্তি থেকে ফায়দা তুলতে হলে কিছু শর্ত পূরণ করতে হবে

প্রথমত, শিক্ষা এবং প্রশিক্ষণের মাধ্যমে কর্মক্ষম লোকদেরকে অর্থনৈতিক কর্মকান্ডে অংশগ্রহণ করবার উপযুক্ত করে তুলতে হবে। উন্নয়নের প্রাথমিক পর্যায়ে কোনো কোনো কাজে (যেমন কৃষি, সনাতন পদ্ধতির যানবাহন, অনানুষ্ঠানিক খাতের সেবা, ইত্যাদিতে) হয়ত নিরক্ষর ব্যক্তিরাও কাজে লাগতে পারেন। কিন্তু একটু উপরের স্তরে উঠলেই কিছু শিক্ষার দরকার হয়ে পড়ে। যেমন, কৃষি কাজে উন্নত প্রযুক্তি ব্যবহার করতে হলে বা নিজের কোনো উদ্যোগ চালু করতে গেলে অন্তত প্রাথমিক পর্যায়ের শিক্ষার প্রয়োজন হয়। শিল্পখাতে একেবারে নিম্ন পর্যায়ের কাজেও কিছু দক্ষতার প্রয়োজন হয়। আর একটু উপরের স্তরে উঠতে হলে শিক্ষা এবং দক্ষতাতেও উঠতে হবে ওপরে। অর্থনীতির বিভিন্ন খাত যতই আধুনিক এবং জটিল হতে থাকবে, প্রয়োজনীয় শিক্ষা এবং প্রশিক্ষণের স্তরে এবং ধরনেও ঘটবে পরিবর্তন। দেশের শিক্ষা এবং প্রশিক্ষণ ব্যবস্থাকে সে চ্যালেঞ্জ মোকাবিলা করতে হবে।

মানব উন্নয়নের অন্যান্য দিকেও, যেমন স্বাস্থ্য, পুষ্টি ইত্যাদির দিকে দৃষ্টি দিতে হবে। শ্রমের উৎপাদিকা শুধু শিক্ষা, প্রশিক্ষণ এবং যন্ত্রের ব্যবহারের ওপর নির্ভর করে না; শ্রমিকের স্বাস্থ্য একটি অন্যতম গুরুত্বপূর্ণ বিষয়। ভগ্নস্বাস্থ্য এবং অপুষ্টিতে ভোগা শ্রমিকের মাধ্যমে জনশক্তির ফায়দা তোলার আশা করা যায় না।

এ তো গেল শ্রমের সরবরাহের দিক। শিক্ষিত এবং দক্ষ শ্রমিক কাজে লাগাতে হলে প্রয়োজন যথেষ্ট পরিমাণে এবং সঠিক ধরনের কর্মসংস্থান। অর্থনৈতিক প্রবৃদ্ধি এমন হওয়া চাই যে তার মাধ্যমে প্রয়োজনীয় কর্মসংস্থান সৃষ্টি হয়। প্রবৃদ্ধি এবং উন্নয়নের রণনীতির ওপর নির্ভর করে প্রবৃদ্ধির ধাঁচ কেমন হবে এবং তার ফলে কোন খাতে কী ধরনের কাজের সুযোগ সৃষ্টি হবে। সুতরাং জনশক্তি থেকে ফায়দা তুলতে হলে উন্নয়নের রণনীতি এবং নীতিমালা প্রণয়নের সময়ই বিষয়টি বিবেচনায় নিতে হবে। কর্মক্ষম জনসংখ্যা বাড়লে আপনা-আপনি তা থেকে লাভ ঘরে উঠে আসবে এমনটি ভাবার কোনো কারণ নেই।

কর্মক্ষম জনসংখ্যার অংশ বাড়ছে না

বাংলাদেশ পরিসংখ্যান ব্যুরোর এক প্রক্ষেপনে (২০১৫ সালে প্রকাশিত) দেখানো হয়েছিল যে, মোট জনসংখ্যায় ১৫ থেকে ৬৪ বছর বয়সের মানুষের অংশ ২০৪১ সাল পর্যন্ত বাড়বে। একই প্রতিবেদনে প্রক্ষেপিত হয়েছিল যে, শ্রমশক্তিতে অংশগ্রহণের হার ২০৪১ সাল থেকে কমতে শুরু করবে। এই দুটো হিসাব থেকে মনে করা হয়েছিল কর্মক্ষম জনসংখ্যার অংশ ২০৪১ সাল পর্যন্ত বাড়তে পারে। কিন্তু বাস্তব চিত্রটি ভিন্ন বলে মনে হচ্ছে।

পরিসংখ্যান ব্যুরোর শ্রমশক্তির জরিপ থেকে দেখা যায় যে ২০১৩ সালের পর থেকেই কর্মক্ষম জনশক্তির অংশ কমতে শুরু করেছে। ২০১০ সালে এই অনুপাত ছিল ৫৮.২%, যা ২০১৩ সাল পর্যন্ত বেড়ে ৬৮.৯%-এ দাঁড়ায়। কিন্তু ২০১৫-১৬ সালে সংখ্যাটি কমে ৬২.৩%-এ নেমে যায়। এই দুই বছরের জরিপ থেকে এও দেখা যায় যে যুবকদের মধ্যে (অর্থাৎ ১৫ থেকে ২৯ বছর বয়সের ব্যক্তিদের মধ্যে) শ্রমশক্তিতে অংশগ্রহণের হার কমে গিয়েছে। এসব উপাত্ত থেকে স্বাভাবিকভাবেই প্রশ্ন জাগে যে বাংলাদেশ কি তবে শ্রমশক্তি থেকে লাভ করবার পর্যায় পার হয়ে গিয়েছে? আসলে বিষয়টিকে এত সরলভাবে দেখা ঠিক হবে না।

শ্রমশক্তিতে অংশগ্রহণের হার সামগ্রিকভাবে বাড়তে পারে

প্রথমত, এমন হতে পারে যে জন্মহার হ্রাসের যে ধারা প্রক্ষেপিত হয়েছিল তার চাইতে দ্রুত কমতে শুরু করেছে অথবা তা অনুমানের চাইতে তাড়াতাড়ি হচ্ছে। কিন্তু এর ফলে কর্মক্ষম জনসংখ্যার অংশ কমতে শুরু

করলেও শ্রমশক্তিতে অংশগ্রহণের হার বাড়তে পারে। কারণ শেষোক্তটি বিভিন্ন বিষয়ের ওপর নির্ভর করে। বাস্তবেও ২০১৩ সালের তুলনায় ২০১৫-১৬ সালে এই হার সামান্য হলেও বেড়েছে (সারণি ১)।

দ্বিতীয়ত, যুবকদের মধ্যে শ্রমশক্তিতে অংশগ্রহণের হার কমলেও তিরিশোর্ধদের মধ্যে তা বেড়েছে। বিভিন্ন কারণে তা হয়ে থাকতে পারে। উদাহরণস্বরূপ, শিক্ষায় বিশেষ করে উচ্চশিক্ষায় অংশগ্রহণের হার বাড়লে যুবকদের শ্রমশক্তিতে প্রবেশের হার কমতে পারে। তবে তারা শিক্ষা সমাপ্ত করে শ্রমবাজারে প্রবেশ করলে মধ্যবয়সীদের মধ্যে শ্রমশক্তিতে অংশগ্রহণের হার বাড়তে পারে। সারণি ১-এর উপাত্ত থেকে দেখা যায় যে, ৩০-৬৪ বছর বয়স্কদের অংশগ্রহণের হার উল্লেখযোগ্যভাবে বেড়েছে।

সংখ্যায় বাড়াই যথেষ্ট নয়, শিক্ষা এবং দক্ষতায় জনশক্তির গুণগত মান বাড়াতে হবে

সাধারণ শিক্ষায় বিশেষ করে প্রাথমিক পর্যায়ে কিছুটা উন্নতি হলেও তাতে ধারাবাহিকতা বজায় রাখা যায়নি। প্রথমত, ১৯৯৯-২০০০ সালের তুলনায় ২০১৩ সালে অশিক্ষিত শ্রমশক্তির অংশ বেশ কিছুটা কমলেও ২০১৫-১৬ সালে তা আবার বেড়েছে। এ প্রসঙ্গে উল্লেখ করা যেতে পারে যে ২০১০ সালে মালয়েশিয়াতে এই শ্রেণীর শ্রমিকের অংশ ছিল মাত্র ৩.২%, আর বাংলাদেশে ২০১৫-১৬ সালে ছিল ৩২.৫%। দ্বিতীয়ত, তৃতীয় স্তরের (স্নাতক বা তদোর্ধ) শিক্ষাপ্রাপ্তদের অংশ সে সময়কালে প্রায় দ্বিগুণ হয়েছিল, কিন্তু ২০১৩ সালের পর তা কমে গিয়েছে। তৃতীয়ত, কারিগরী শিক্ষায় শিক্ষিতদের অংশ খুবই কম।

সারণি ১: বিভিন্ন বয়সে শ্রমশক্তিতে অংশগ্রহণের হার, ২০১৩ এবং ২০১৫-১৬

বয়স	২০১৩			২০১৫-১৬		
	মোট	পুরুষ	নারী	মোট	পুরুষ	নারী
১৫-২৯	৫৩.৮	৬৭.১	৪১.৪	৪৯.৯	৬৯.৬	৩২.৩
৩০-৬৪	৬৩.৩	৯৭.২	৩০.২	৬৮.০	৯৪.৬	৪১.০
৬৫ +	৩৩.৬	৫৪.৬	১২.৫	৩৪.২	৫২.৩	১১.১
সব শ্রেণী	৫৭.১	৮১.৭	৩৩.৫	৫৮.৫	৮১.৯	৩৫.৬

উৎস: *শ্রমশক্তি জরিপ*

তবে একটি বিষয় মনে রাখতে হবে। ৩০ থেকে ৬৪ বছর একটি দীর্ঘ বয়স সীমা; তিরিশ বা চল্লিশ বছর বয়সের ব্যক্তি এবং পঞ্চাশ বা তদুর্ধ বয়সের ব্যক্তিদের মধ্যে শিক্ষা, দক্ষতা, কাজের প্রতি দৃষ্টিভঙ্গি, ইত্যাদি বিভিন্ন বিষয়ে যথেষ্ট পার্থক্য থাকা স্বাভাবিক। যাদের বয়স অপেক্ষাকৃত কম একদিকে তাদের শিক্ষার স্তর উঁচু হওয়ার সম্ভাবনা বেশি এবং অন্যদিকে তাদের শিক্ষার ক্ষেত্র এবং প্রশিক্ষণের ধরন শ্রমবাজারের প্রয়োজনের সঙ্গে সঙ্গতিপূর্ণ হওয়ার সম্ভাবনা বেশি। আর বাংলাদেশ যেহেতু এখনো জনসংখ্যার বিবর্তনের দ্বিতীয় পর্যায়েই রয়েছে, শ্রমশক্তির বয়স কাঠামোতে তুলনামূলকভাবে কম বয়সের ব্যক্তির অংশ বেশি হবারই কথা। তবে শ্রমশক্তি জরিপের প্রতিবেদনে ৩০ থেকে ৬৪ বয়স সীমার মধ্যেকার ভাগগুলো দেখানো হয়নি বলে এই বিষয়ে দৃঢ়ভাবে কিছু বলা যাচ্ছে না।

তৃতীয়ত, নারীদের শ্রমশক্তিতে অংশগ্রহণের হার এখনও বেশ কম এবং তা বাড়ার সম্ভাবনা রয়েছে। ২০১৩ সালের তুলনায় ২০১৫-১৬ সালে কিছুটা বাড়লেও এই হার ২০১০ সালের হারের চাইতে নিচে রয়ে গিয়েছে। তাছাড়া পূর্ব এবং দক্ষিন-পূর্ব এশিয়ার দেশসমূহের সাথে তুলনা করলে দেখা যায় যে এই হার আরও বাড়তে পারে। তা অর্জন করতে পারলে জনশক্তিতে থেকে লাভ পাবার সম্ভাবনা আরও কিছুকাল থাকতে পারে।

২০১০ সালে মাধ্যমিক এবং তার উপরের স্তরের শিক্ষায় নিয়োজিতদের মধ্যে কারিগরী এবং বৃত্তিমূলক শিক্ষার অংশ ছিল মাত্র ২.৪%। সে সময় মালয়েশিয়া এবং চীনে এই হার ছিল যথাক্রমে ৬.৩% এবং ১৮.৪%। এসব উপাত্ত থেকে বোঝা যায় যে শিক্ষার স্তরের দিক থেকে বাংলাদেশের জনশক্তি বা শ্রমশক্তির গুণগত মান বেশ নিম্ন পর্যায়ে রয়ে গিয়েছে। তবে শিক্ষা এবং শ্রমবাজারের প্রয়োজনের মধ্যে সামঞ্জস্য না থাকলে শুধুমাত্র বেশি শিক্ষা বিশেষ কাজে আসে না।

অনেক উন্নয়নশীল দেশের মত বাংলাদেশেও উচ্চশিক্ষিতদের মধ্যে বেকারত্বের হার কম শিক্ষিতদের চাইতে বেশি। রেখাচিত্র-১ থেকে দেখা যায় যে তৃতীয় স্তরের শিক্ষিতদের মধ্যে বেকারত্বের হার সবচাইতে বেশি, আর যাদের প্রাথমিক শিক্ষাও নেই তাদের মধ্যে সবচেয়ে কম। এটা অবশ্য বিভিন্ন কারণে হতে পারে। উচ্চশিক্ষিতদের মধ্যে বেকারত্বের অন্যতম কারণ চাকরি খোঁজায় বেশি সময় ব্যয় করা অথ বা চাকরি বদল করা। কিন্তু এটাও বাস্তবতা যে অনেক নিয়োগকর্তাই অভিযোগ করেন যে তাঁরা যে ধরনের যোগ্যতা এবং দক্ষতা চান ঠিক সে ধরনের যোগ্যতাসম্পন্ন লোক পান না। তার অর্থ এই যে শিক্ষা ব্যবস্থার সাথে কর্মজগতের সামঞ্জস্যের অভাব রয়েছে। সুতরাং উচ্চশিক্ষার প্রসার ঘটলেই যে সমস্যার সমাধান হয়ে যাবে এবং দেশের জনশক্তিকে উন্নয়ন প্রক্রিয়ায় যথাযথভাবে ব্যবহার করা যাবে এমনটি ভাবার বিশেষ কারণ নেই।

অনেক সময় মনে করা হয় যে সাধারণ শিক্ষার তুলনায় কারিগরী শিক্ষার প্রয়োজন বেশি; সুতরাং দ্বিতীয়টির ওপর বেশি জোর দিয়ে কারিগরী বা বৃত্তিমূলক শিক্ষার প্রসার ঘটালেই জনশক্তি থেকে লাভ পাওয়া যাবে। ওপরে বাংলাদেশ এবং এশিয়ার অন্য দুটি দেশের তুলনা থেকেও এটাই মনে হতে পারে। বস্তুত, উন্নত দেশসমূহের মধ্যেও যারা বেকারত্বের হার কম রাখতে পেরেছে (যেমন জার্মানি এবং সুইজারল্যান্ড) সেসব দেশে কিন্তু কারিগরী এবং বৃত্তিমূলক শিক্ষার ওপর জোর অনেক বেশি। তবে এটা মনে রাখতে হবে যে সেসব দেশে এ ধরনের শিক্ষার সঙ্গে শ্রমবাজারের প্রয়োজনের সম্পর্ক অনেক নিবিড়। শিক্ষার পাঠক্রম হওয়া চাই নমনীয় এবং গতিশীল, যাতে শ্রমবাজারের প্রয়োজনের সাথে সঙ্গতি রেখে সহজেই পরিবর্তন করা যায়। আর সে কাজে নিয়োগকর্তাদেরও সংশ্লিষ্ট করে তাঁদের মতামত গ্রহণ করতে হবে। শিক্ষাবিদ এবং নিয়োগকর্তাদের মধ্যে যোগাযোগ বাড়িয়ে শিক্ষা এবং কাজের জগতের মধ্যে দূরত্ব কমানো একটি বড় চ্যালেঞ্জ।

অর্থনৈতিক প্রবৃদ্ধির সাথে কি যথেষ্ট পরিমানে কর্মসংস্থান সৃষ্টি হচ্ছে?

জনশক্তিকে যথাযথভাবে কাজে লাগিয়ে কোনো দেশ অর্থনৈতিকভাবে লাভবান হতে পারে কি না তা অনেকাংশে নির্ভর করে দেশটির অর্থনৈতিক প্রবৃদ্ধি কেমন ধাঁচের–অর্থাৎ প্রবৃদ্ধিতে জনশক্তিকে কাজে লাগানোর মত উপাদান রয়েছে কি না। সাম্প্রতিক উপাত্তের দিকে তাকালে এ ব্যাপারে আশান্বিত হওয়ার মত বিশেষ কারণ পাওয়া যায় না। এশিয়ার যে সব দেশ উচ্চ প্রবৃদ্ধির সাথে উচ্চ হার কর্মসংস্থান সৃষ্টি করতে পেরেছিল (যেমন দক্ষিণ কোরিয়া এবং মালয়েশিয়া) তাদের সাথে তুলনায় বাংলাদেশের প্রবৃদ্ধি সবসময়ই কিছুটা পিছিয়ে ছিল। কিন্তু সাম্প্রতিক কালে বিশেষ করে ২০১০ সালের পর অবস্থার আরও অবনিত ঘটেছে।

২০০৫-০৬ থেকে ২০১০ সময়কালে প্রতি এক শতাংশ পয়েন্ট জিডিপি প্রবৃদ্ধির ফলে কর্মসংস্থান সৃষ্টি হয়েছিল ০.৫৫%। ২০১০-২০১৩ সময়কালে সেটা কমে ০.৩৯%-এ নেমে যায়, আর ২০১৩ থেকে ২০১৫-১৬ সময়ে তা আরো কমে ০.১৮%-এ নেমে যায়। শুধু তাই নয়, শিল্প খাতে মোট নিয়োজিতদের সংখ্যা ২০১৩ সালের ৯৫ লাখ থেকে ২০১৫-১৬ সালে ৮৬ লাখে নেমে যায়। ২০১৬-১৭ সালে সংখ্যাটি সামান্য বেড়ে ৮৮ লক্ষতে পৌঁছায়, কিন্তু ২০১৩ সালের স্তরে পৌঁছাতে পারেনি। অথচ ২০১০ সালের পর এই সময় শিল্পখাতে উৎপাদন বৃদ্ধির ধারা মোটামুটি ভালই ছিল - বার্ষিক ১০% বা তার ওপর। এর অর্থ এই যে ২০১৩ সাল থেকে বাংলাদেশের শিল্প খাতে কর্মসংস্থান না বাড়িয়েই উৎপাদন বৃদ্ধি হয়েছে। এ ধরনের কর্মসংস্থানবিহীন প্রবৃদ্ধি হলে জনশক্তি থেকে লাভ পাওয়ার সম্ভাবনা কম হবে সেটা বলাই বাহুল্য।

কোনো কোনো অর্থনীতিবিদ হয়ত বলতে পারেন যে, উৎপাদনে কম পরিমাণ শ্রম লাগলে সেটা ভালো। কারণ, তার অর্থ হচ্ছে শ্রমের উৎপাদিকা বেড়েছে। কথাটায় সত্যতা আছে; তবে বাংলাদেশের মত দেশে যেখানে শ্রমের সরবরাহ এখনো প্রচুর, সেখানে শুধুমাত্র উৎপাদিকা বৃদ্ধির মাধ্যমে উৎপাদন বৃদ্ধি কতটা যৌক্তিক রণনীতি সেটি একটি গুরুত্বপূর্ণ প্রশ্ন। এখানে বাস্তবসম্মত রণনীতি হওয়া উচিত উৎপাদিকা এবং শ্রমিকের নিয়োগ যুগপৎভাবে বাড়িয়ে উৎপাদন বাড়ানো। পূর্ব এবং দক্ষিণ-পূর্ব এশিয়ার সফল দেশগুলোর অভিজ্ঞতার দিকে তাকালে দেখা যায় যে এটি খুবই সম্ভব। উদাহরণস্বরূপ, দক্ষিণ কোরিয়া এবং মালয়েশিয়াতে শ্রমঘন শিল্পের দ্রুত প্রবৃদ্ধির মাধ্যমে কর্মসংস্থান এবং উৎপাদিকা দুইই বাড়ানো সম্ভব হয়েছিল। বাংলাদেশের শিল্পখাতে কর্মসংস্থান বাড়ছে না কেন এই প্রশ্নের জবাব খোঁজা এবং তার ভিত্তিতে প্রয়োজনীয় পদক্ষেপ গ্রহণ করা অত্যন্ত জরুরি হয়ে দাঁড়িয়েছে।

উপসংহারে বলা যায় যে জনশক্তি থেকে লাভ পাবার বিষয়টি সরবরাহ এবং চাহিদা দুই দিক থেকেই দেখতে হবে। শুধুমাত্র সংখ্যার দিকে দৃষ্টি সীমাবদ্ধ না রেখে শ্রমশক্তির গুণগত মানের দিকে যেমন নজর দিতে হবে, একই সাথে দেখতে হবে উন্নয়নের রণনীতি কর্মসংস্থান সৃষ্টিতে কতটা সহায়ক।

উচ্চ শিক্ষায় উৎকর্ষ অর্জন অপরিহার্য

শামসুল আলম
সদস্য (সিনিয়র সচিব)
সাধারণ অর্থনীতি বিভাগ, বাংলাদেশ পরিকল্পনা কমিশন

ভূমিকা

"প্রবৃদ্ধি ত্বরান্বিতকরণ, জনগণের ক্ষমতায়ন" এই স্লোগান নিয়ে তৈরি হয়েছে বাংলাদেশের সপ্তম পঞ্চবার্ষিক পরিকল্পনা। যেকোনো গণতান্ত্রিক রাষ্ট্রে জনগণই সকল ক্ষমতার উৎস। জনগণের কল্যাণের লক্ষ্যেই রাষ্ট্র ধারণাটির জন্ম। বাংলাদেশের স্বাধীনতা অর্জনের পর থেকে ৪৭ বছরে এই দেশের অর্জন অনেক। ইতোমধ্যে আমাদের দেশ প্রাথমিকভাবে উন্নয়নশীল দেশের মর্যাদা লাভ করেছে, মহাকাশে পাঠিয়েছে স্যাটেলাইট। বিগত কয়েক বছর ধরে বাংলাদেশ জিডিপি (মোট দেশজ উৎপাদন) প্রবৃদ্ধির হার ৭% এ ধরে রেখেছে এবং দারিদ্র্যের হার নেমে এসেছে ২২.৩% এ। সহস্রাব্দ উন্নয়ন লক্ষ্যমাত্রা (এমডিজি) এর বেশ কয়েকটি গুরুত্বপূর্ণ সূচকে লক্ষ্যণীয় অগ্রগতি ও সমঅর্থনৈতিক অবস্থাসম্পন্ন দেশগুলোর তুলনায় বাংলাদেশের ঈর্ষনীয় সাফল্যে এদেশ এখন পৃথিবীর বুকে মাথা উচু করে দাঁড়িয়েছে।এ সব কিছুই সম্ভব হয়েছে জাতির জনক বঙ্গবন্ধু শেখ মুজিবুর রহমানের জন্য যিনি ১৯৭১ সালে পৃথিবীর বুকে সদ্য জন্ম নেয়া একটি দেশের জন্য সময়োচিত পদক্ষেপ গ্রহণের মাধ্যমে বাংলাদেশের জন্য অতুলনীয় দৃষ্টান্ত স্থাপন করেছিলেন ও ভবিষ্যতের স্বপ্ন দেখিয়ে গিয়েছিলেন।

নীতি নির্ধারণ থেকে শুরু করে সকল প্রকার উন্নয়ন প্রকল্প গ্রহণ, পরিবীক্ষণ ও মূল্যায়নের মত গুরুত্বপূর্ণ কার্যক্রম সফলতার সাথে সম্পাদনার

মাধ্যমে বাংলাদেশ পরিকল্পনা কমিশন দেশের উন্নয়নে গুরুত্বপূর্ণ ভূমিকা রাখছে। সাধারণ অর্থনীতি বিভাগের নেতৃত্বে বাংলাদেশের প্রথম প্রেক্ষিত পরিকল্পনা "ভিশন ২০২১" গ্রহণ ও সফলতার সাথে দুটি পঞ্চবার্ষিক পরিকল্পনার মাধ্যমে তা সম্পন্ন করেছে। বর্তমানে বাংলাদেশের সামনে সবচেয়ে বড় চ্যালেঞ্জ হলো টেকসই উন্নয়ন অভীষ্ট (এসডিজি)। এসডিজি এর ৪ নম্বর লক্ষ্যে দু'টি বিষয়ের উপর জোর দেয়া হয়েছেঃ

১। সকলের জন্য অংশীদারিত্বমূলক ও সমমান সম্পন্ন শিক্ষার ব্যবস্থা করা;

২। এবং সকলের জন্য আজীবন শিক্ষার উন্নয়ন ঘটানো।

এমডিজির মতো এসডিজি অর্জনেও যাতে করে বাংলাদেশ সফল হতে পারে সেজন্য সাধারণ অর্থনীতি বিভাগ ও প্রধানমন্ত্রীর কার্যালয় অগ্রণী ভূমিকা পালন করছে। বর্তমানে চলমান রয়েছে "সপ্তম পঞ্চবার্ষিক পরিকল্পনা" যার মাধ্যমে বাংলাদেশ উন্নত দেশের মর্যাদা অর্জনের পথে আরোও এক ধাপ এগিয়ে যাবে বলে আশা করা যায়।

মানব সম্পদ উন্নয়নে বাংলাদেশের বর্তমান অবস্থা

আমাদের আজকের আলোচনার মূল বিষয় মানবসম্পদ উন্নয়নে বাংলাদেশ সরকারের গৃহীত পদক্ষেপসমূহ এবং বিদ্যমান মানবসম্পদ উন্নয়ন ব্যবস্থাপনায় দক্ষতা ও কার্যকারিতা আনয়ন। বাংলাদেশের পরিকল্পনা দলিলের মধ্যে অন্যতম হলো সপ্তম পঞ্চবার্ষিক পরিকল্পনা। এই পরিকল্পনার অন্যতম উদ্দেশ্য হলো অন্তর্ভুক্তিমূলক সামাজিক সমতা আনয়নের মাধ্যমে টেকসই মানব সম্পদ উন্নয়ন। টেকসই মানব সম্পদ উন্নয়নের অন্যতম পূর্বশর্ত হলো নারী-পুরুষ উভয়ের শিক্ষা ও স্বাস্থ্যের গুণগত মানোন্নয়নের মাধ্যমে দক্ষ ও কার্যকর সম্পদে পরিণত করা। বিভিন্ন মন্ত্রণালয় ও সংশ্লিষ্ট এজেন্সি সরকারের গৃহীত কার্যাবলী যেমন সামাজিক নিরাপত্তা কর্মসূচি, স্বাস্থ্য সেবা, বিভিন্ন নীতিমালা ইত্যাদি সফল বাস্তবায়নে নিরন্তর কাজ করে যাচ্ছে। মানব সম্পদ উন্নয়নে বাংলাদেশের প্রধান অর্জনগুলো নিম্নরূপঃ

- প্রাথমিক শিক্ষায় ১০০% ভর্তি ;
- উচ্চ শিক্ষায় নারী ও পুরুষ উভয়ের অংশগ্রহণ বৃদ্ধি;
- নারী ও পুরুষ উভেয়র প্রাথমিক ও উচ্চ মাধ্যমিক পর্যায় থেকে ঝরে পরার হার হ্রাস;
- মাতৃ ও শিশু মৃত্যুর হার হ্রাস;
- জনসংখ্যার বৃদ্ধির হার হ্রাস ;
- নারীদের কর্মসংস্থান বৃদ্ধি;
- শিশু মৃত্যু ও মাতৃমৃত্যুর হার কমানো ইত্যাদি;

সপ্তম পঞ্চবার্ষিক পরিকল্পনায় যেসকল বিষয়ে অগ্রাধিকার দেয়া হয়েছে

- শিক্ষার মানোন্নয়ন ও তার পাশাপাশি কারিগরী ও বিজ্ঞানভিত্তিক শিক্ষায় অংশগ্রহণ বৃদ্ধিকরণ এবং কারিগরী শিক্ষার হার ২০% এ উন্নীতকরণ;
- শিক্ষা ও স্বাস্থ্যসেবার দায়িত্ব স্থানীয় সরকারের হাতে অর্পন;
- কেন্দ্রীয় সরকারের (মন্ত্রণালয়,অধিদপ্তর) সাথে স্থানীয় সরকারের কাজের সমন্বয় সাধন। আর্থিক ও প্রশাসনিক দায়িত্ব হস্তান্তর;
- শিক্ষা ও স্বাস্থ্য খাতে বিনিয়োগে অগ্রাধিকার বিবেচনা করা;
- জাতীয় সামাজিক সুরক্ষা কর্মসূচির আওতায় দরিদ্র ও প্রান্তিক জনগোষ্ঠীর জন্য অংশিদারিত্বমূলক শিক্ষার ব্যবস্থা করা;
- প্রশিক্ষণ প্রদানের মাধ্যমে কর্মক্ষম জনগোষ্ঠীর দক্ষতার উন্নয়ন;

কেবল প্রাথমিক ও উচ্চ মাধ্যমিক স্তরে নয় বরং উচ্চ শিক্ষায় নারী ও পুরুষের সমান অংশগ্রহণ নিশ্চিতকরণের মাধ্যমেই কেবলমাত্র নারী ও পুরুষ সমতা আনয়ন সম্ভব। এ লক্ষ্যে ৭ম পঞ্চবার্ষিক পরিকল্পনায়

বাংলাদেশের পরিকল্পনা দলিলের মধ্যে অন্যতম হলো সপ্তম পঞ্চবার্ষিক পরিকল্পনা। এই পরিকল্পনার অন্যতম উদ্দেশ্য হলো অন্তর্ভুক্তিমূলক সামাজিক সমতা আনয়নের মাধ্যমে টেকসই মানব সম্পদ উন্নয়ন। টেকসই মানব সম্পদ উন্নয়নের অন্যতম পূর্বশর্ত হলো নারী-পুরুষ উভয়ের শিক্ষা ও স্বাস্থ্যের গুণগত মানোন্নয়নের মাধ্যমে দক্ষ ও কার্যকর সম্পদে পরিণত করা।

২০২০ সালের মধ্যে উচ্চ শিক্ষায় নারী ও পুরুষের শতভাগ ভর্তি করার লক্ষ্যমাত্রা নির্ধারিত হয়েছে। শতভাগ ভর্তি নিশ্চিতকরণের পাশাপাশি দেশে ও বিদেশে এই জনশক্তিকে কাজে লাগাতে দক্ষ জনশক্তি হিসেবে গড়ে তোলার বিকল্প নেই। এর জন্য প্রয়োজন যেসকল শিক্ষা প্রতিষ্ঠান থেকে উচ্চ শিক্ষা প্রদান করা হচ্ছে সেগুলোর প্রদেয় শিক্ষার মান নিশ্চিতকরণ। তা হলেই কেবল দক্ষ জনগোষ্ঠী গড়ে তোলা সম্ভব। এছাড়া পরিকল্পনা দলিলে কেবল মাত্র প্রাথমিক ও উচ্চতর শিক্ষার উপরই গুরুত্বারোপ করা হয়েছে এমনটি নয়। অংশীদারিত্বমূলক শিক্ষা ব্যবস্থা নিশ্চিতকরণে সরকার বদ্ধপরিকর আর এ লক্ষ্যেই অনানুষ্ঠানিক শিক্ষার আদলে বয়স্কদের জন্য শিক্ষা ব্যবস্থা স্বাধীনতার পর থেকেই চালু আছে। সেই শিক্ষা চলমান রাখার পাশাপাশি বিভিন্ন পেশায় নিযুক্ত যারা অর্থনৈতিক স্বচ্ছলতার অভাবে শিক্ষার সুবিধা থেকে বঞ্চিত হয়েছে তাদের জন্যও শিক্ষাসেবা প্রদানের বিষয়টি এই পরিকল্পনায় অন্তর্ভুক্ত করা হয়েছে।

বাংলাদেশের সামনে এখন যে সম্ভাবনার দ্বার উন্মুক্ত হয়েছে তা হলো "জনমিতির লভ্যংশ"। বর্তমানে বাংলাদেশের কর্মক্ষম জনগণের (১৫-৬৫) সংখ্যাই সবচেয়ে বেশি। নিভ্রশীল জনসংখ্যার হার এখন সবচেয়ে কম। সুতরাং এই কর্মক্ষম জনগোষ্ঠীকে মানসম্পন্ন শিক্ষা ও প্রশিক্ষণ প্রদানের মাধ্যমে দক্ষ জনশক্তিতে রূপান্তর করাই হলো বাংলাদেশের সামনে সবচেয়ে বড় চ্যালেঞ্জ। এই সুযোগকে কাজে লাগাতে পারলে টেকসই উন্নয়ন নিশ্চিত হবে কারণ এই কর্মক্ষম জনগোষ্ঠী একসময় বয়স্ক জনগোষ্ঠীতে পরিণত হবে এবং তাদের সকল প্রকার কল্যাণের ব্যবস্থা না করতে পারলে এই উন্নয়নের ধারা একসময় থেমে যাবে। এখন আমাদের নিভ্রশীল জনসংখ্যার হার সাত শতাংশের মত। জনসংখ্যা বোনাসের কাল অতিক্রান্ত হলে নির্ভরশীল (শিশু ও বৃদ্ধ) জনসংখ্যার হার এই শতাব্দীর দ্বিতীয়ার্ধে মোট জনসংখ্যার ১৮-২০ শতাংশে উন্নীত হতে পারে।

জনমিতির লভ্যাংশের সর্বোচ্চ সুবিধা লাভের জন্য সর্বপ্রথমে আমাদের নজর দেয়া প্রয়োজন কর্মে প্রবেশ উপযোগী জনগোষ্ঠীর মানোন্নয়নে অর্থ্যাৎ যথাযথ শিক্ষা ও প্রশিক্ষণ প্রদানের মাধ্যমে তাদেরকে যুগোপযোগী করে গড়ে তোলা। এর জন্য আমাদের নজর দেয়া প্রয়োজন উচ্চ মাধ্যমিক পর্যায়ের শিক্ষার্থীদের প্রতি। মার্চ ২০১৬ তে প্রকাশিত সাধারণ অর্থনীতি বিভাগ কর্তৃক বাস্তবায়িত "Strenghtening Capacity of the GED to Integrate Population Issues into Development Plans" শীর্ষক প্রকল্পের আওতায় প্রকাশিত "Bangladesh ICPD 1994-2014 Country Report" এর তথ্য বিশ্লেষণ করলে বাংলাদেশের উক্ত সময়কালে প্রাথমিক ও মাধ্যমিক শিক্ষায় ভর্তি ও সাফল্যের সাথে সম্পন্নকারীদের তথ্য নিম্নরূপঃ

বছর	প্রাথমিকে ভর্তির হার	প্রাথমিক সম্পন্ন করার হার	মাধ্যমিকে ভর্তির হার	মাধ্যমিক সম্পন্ন করার হার
১৯৯০	৬০.৫	৪৩	--	--
২০০৫	৮৭.২	৫৩.৯	৪৫.১	২০
২০১১	৯৪.৯	৭৯.৬	৫৩.৭	৪৬.৪
২০১২	৯৬.৭	৭৫.৩	৫৭.৪	৫৫.৪
২০১৩	৯৭.৩	৮০.৫	৫৯	৫৬.৮
২০১৪	৯৭.৭	৮১.০	৫০.২	৫৮.১

সূত্রঃ ব্যানবেইস, ২০০১-২০১৪

উপরোক্ত তথ্য বিশ্লেষণ করে দেখা যায় যে, যে পরিমাণ ছাত্র/ছাত্রী মাধ্যমিক শিক্ষায় ভর্তি হচ্ছে তার থেকে বেশ উল্লেখযোগ্য পরিমাণ ছাত্র/ছাত্রী পড়ালেখা সম্পন্ন করার পূর্বেই ঝরে পড়ছে মাধ্যমিক পর্যায়ে। যদিও ধীরে ধীরে অবস্থার পরিবর্তন লক্ষণীয় তারপরও আমাদের এই দিকে অধিকতর মনযোগী হওয়া প্রয়োজন। তবে মাধ্যমিক সম্পন্ন করার হার ক্রমান্বয়ে বাড়ছে।

তবে আরেকটি বিষয়ও সমভাবে গুরত্বপূর্ণ তা হলো ভর্তি ও সম্পন্নকারী ছাত্র/ছাত্রীর সংখ্যা সমান হওয়ার পাশাপাশি মানসম্মত শিক্ষা প্রদান। 'টেকসই উন্নয়ন অভীষ্ট' তে কেবলমাত্র শিক্ষার্থীর সংখ্যাধিক্য নয় বরং সেই সাথে মানসম্মত শিক্ষা প্রদানের মাধ্যমে মানব পুঁজি গড়ে তোলার বিষয়ে গুরুত্বারোপ করা হয়েছে। এই লক্ষ্যে এখন কর্ম-উপযোগী এই জনসংখ্যাকে দ্রুতই আমাদের শিক্ষিত করে তুলতে হবে।

বাংলাদেশে উচ্চ শিক্ষার বর্তমান অবস্থা ও তার উন্নয়নে গৃহীত কৌশল

স্বাধীনতার সময় মাত্র চারটি সরকারি বিশ্ববিদ্যালয় নিয়ে যাত্রা শুরু করা বাংলাদেশে বর্তমানে সরকারি বিশ্ববিদ্যালয়ের সংখ্যা ৪০ টি (সূত্রঃ বিশ্ববিদ্যালয় মঞ্জুরি কমিশনের ওয়েবসাইট)। বেসরকারি বিশ্ববিদ্যালয়ের ধারণাটি এদেশে নতুন। রাজধানী ঢাকা ও তদসংলগ্ন এলাকায় জনসংখ্যা বৃদ্ধির সাথে সাথে মানসম্পন্ন শিক্ষা প্রদানের লক্ষ্যে

গড়ে উঠা এসকল বেসরকারি বিশ্ববিদ্যালয়ের সংখ্যা বর্তমানে প্রায় ৫০। বিশ্ববিদ্যালয় মঞ্জুরি কমিশন দেশের সরকারি বিশ্ববিদ্যালয়গুলোর অর্থায়নে সর্বোচ্চ প্রতিষ্ঠান। বেসরকারি বিশ্ববিদ্যালয়গুলো বিশ্ববিদ্যালয় মঞ্জুরি কমিশনের নিকট থেকে কেবল অনুমোদন পায়।

সরকার সাম্প্রতিককালে আগামী ২০ বছরে বাংলাদেশের উচ্চ শিক্ষার প্রসারে জাতীয় কৌশল পরিকল্পনা হাতে নিয়েছে। উক্ত পরিকল্পনার উদ্দেশ্য হলো এই স্তরের শিক্ষার মূল সমস্যাগুলো তুলে ধরা ও তার সমাধান অনুসন্ধান। এই পরিকল্পনায় মূলত যেসকল সমস্যাগুলো উঠে এসেছে সেগুলো হলোঃ

- সীমিত প্রবেশাধিকার;
- শিক্ষা প্রতিষ্ঠানগুলোর দুর্বল ব্যবস্থাপনা ও শাসন ব্যবস্থা;
- উচ্চ শিক্ষার নিম্ন মান ইত্যাদি।

আর এই সমস্যাগুলো সমাধানে যেসকল পদক্ষেপ গ্রহণের সুপারিশ করা হয়েছে তা হলোঃ

- শিক্ষা প্রতিষ্ঠানগুলোকে দলীয় রাজনীতিমুক্তকরণ;
- উপাচার্য সহ অন্যান্য উচ্চ পদে পদায়নের জন্য একটি জাতীয় পর্যায়ের সার্চ কমিটি গঠন;
- বিশ্ববিদ্যালয় মঞ্জুরি কমিশনকে শক্তিশালীকরণ;
- Accreditation Council গঠন;
- গবেষণার সুযোগ বৃদ্ধি;
- শিক্ষকদের মানোন্নয়ন ও তা ধরে রাখার জন্য কৌশল অবলম্বন করা;
- জাতীয় তথ্য ও যোগাযোগ প্রযুক্তি অবকাঠামোর উন্নয়ন ঘটানো যাতে করে শিক্ষক ও শিক্ষার্থী উভয়ের ইন্টারনেটে প্রবেশাধিকার বৃদ্ধি পায়;

এছাড়া সহস্রাব্দ উন্নয়ন লক্ষ্যমাত্রা ও সরকার প্রতিশ্রুত শিক্ষার উদ্দেশ্যসমূহ বাস্তবায়নের জন্য ঘোষিত "জাতীয় শিক্ষা নীতি-২০১০" অনুযায়ী প্রতিটি স্তরের শিক্ষার মানোন্নয়নে সরকার কিছু কৌশল অবলম্বন করছে। মাধ্যমিক ও উচ্চ শিক্ষার জন্য যেসকল কৌশলের কথা এখানে উল্লেখ করা আছে সেগুলো হলোঃ

১। শিক্ষায় অংশগ্রহণের হার বৃদ্ধিকরণঃ

- নারী, অনগ্রসর জনগোষ্ঠী, বিশেষ চাহিদাসম্পন্ন জনগোষ্ঠীর শিক্ষায় অন্তর্ভুক্তি ও অংশগ্রহণ বৃদ্ধিকরণ;
- বিদ্যমান শিক্ষা প্রতিষ্ঠানগুলোর অবকাঠামো ও মানব সম্পদের উন্নয়নন ঘটানো ও নতুন শিক্ষা প্রতিষ্ঠান স্থাপন।

২। শিক্ষার মানোন্নয়নঃ

- দক্ষতার উন্নয়ন ঘটানোর মাধ্যমে শিক্ষকদের দক্ষতা উন্নীতকরণ;
- ফলাফল ভিত্তিক পাঠ্যক্রম গড়ে তোলা ও পাঠ্যবই এর পর্যায়ক্রমিক পর্যালোচনা এবং শ্রমবাজারের সাথে সম্পৃক্ততা রক্ষা করা;
- ফলাফলের উপর ভিত্তি করে পরীক্ষা ও মূল্যায়ন পদ্ধতির উন্নয়ন ঘটানো;

৩। সামগ্রিক শাসন ব্যবস্থা ও স্বচ্ছতার উন্নয়নঃ

- স্কুল ব্যবস্থাপনা, জেলা/উপজেলা শিক্ষা ব্যবস্থাপনা শক্তিশালীকরণের মাধ্যমে মাধ্যমিক পর্যায়ের শিক্ষা ব্যবস্থাপনার বিকেন্দ্রীকরণ;
- উপযুক্ত শিক্ষক নিয়োগ পদ্ধতির প্রবর্তন;
- আর্থিক ব্যবস্থাপনার উন্নয়ন;
- পদোন্নতির ভিত্তি হতে হবে কর্মসম্পাদনের বস্তুনিষ্ঠ মূল্যায়ন।

উচ্চ শিক্ষার প্রসারে বর্তমান সরকারের ভূমিকা

বাংলাদেশের বর্তমান সরকার বিগত নয় বছরে উচ্চ শিক্ষার বিস্তারে অগ্রণী ভূমিকা পালন করেছে। প্রায় প্রতিটি পুরনো জেলায় সরকারী

বিশ্ববিদ্যালয় স্থাপন করা হয়েছে বা স্থাপনের উদ্যোগ নেয়া হয়েছে। কয়েকটি উল্লেখযোগ্য প্রতিষ্ঠিত বিশ্ববিদ্যালয় হলোঃ রাঙ্গামাটি বিজ্ঞান ও প্রযুক্তি বিশ্ববিদ্যালয়, বরিশাল বিশ্ববিদ্যালয়, বঙ্গবন্ধু শেখ মুজিবর রহমান বিজ্ঞান ও প্রযুক্তি বিশ্ববিদ্যালয়, খুলনা কৃষি বিশ্ববিদ্যালয়, বঙ্গবন্ধু শেখ মুজিবর রহমান ডিজিটাল বিশ্ববিদ্যালয়, রাজশাহী মেডিকেল বিশ্ববিদ্যালয়, চট্টগ্রাম মেডিকেল বিশ্ববিদ্যালয়, রবীন্দ্র বিশ্ববিদ্যালয় ইত্যাদি। এছাড়াও সরকার আরোও কয়েকটি বিশ্ববিদ্যালয় স্থাপনের কার্যক্রম চলমান রয়েছে, যেমনঃ বরিশালে একটি মেরিন বিশ্ববিদ্যালয়, চট্টগ্রামে আন্তর্জাতিক পন্ডিত বিহার বিশ্ববিদ্যালয়, জামালপুরে বঙ্গমাতা শেখ ফজিলাতুন্নেসা মুজিব বিজ্ঞান ও প্রযুক্তি বিশ্ববিদ্যালয়, নেত্রকোনায় শেখ হাসিনা বিজ্ঞান ও প্রযুক্তি বিশ্ববিদ্যালয়, বগুড়া ও চাঁদপুরে বিজ্ঞান ও প্রযুক্তি বিশ্ববিদ্যালয় এবং চট্টগ্রামে মেরিটাইম বিশ্ববিদ্যালয়।

এর বাইরেও সরকারের কিছু যুগান্তকারী পদক্ষেপ উচ্চ শিক্ষার আন্তর্জাতিক দ্বার উন্মুক্ত করে দিয়েছে। Cross Border Higher Education (CBHE)-2014 Act এর মাধ্যমে আন্তর্জাতিক মানের বেসরকারী বিশ্ববিদ্যালয়গুলোর বাংলাদেশে স্থায়ী ক্যাম্পাস স্থাপনের সুযোগ করে দিয়েছে। এছাড়া বিশ্ব ব্যাংকের অর্থায়নে পরিচালিত 'Higher Education Qualitz Enhancement Project (HEQEP)' শীর্ষক চলমান প্রকল্পের মাধ্যমে গবেষণা ভিত্তিক শিক্ষা ব্যবস্থা প্রচলনে অর্থায়ন করা হচ্ছে। সর্বোপরি মান অর্জনে প্রয়োজন হবে বিশ্ববিদ্যালয় ব্যবস্থাপনায় জবাবদিহিতা নিশ্চিতকরণ। বেসরকারি বিশ্ববিদ্যালয়গুলোকেও দ্রুত জবাবদিহিতা ও স্বচ্ছ ব্যবস্থাপনার আওতায় আনতে হবে।

উপসংহার

পরিশেষে বলা যায় যে, ২০৩০ সালের মধ্যে উচ্চ-মধ্যম আয়ের দেশ ও ২০৪১ সালের মধ্যে উন্নত দেশে পরিণত হওয়ার যে স্বপ্ন বাংলাদেশ দেখছে তার সফল বাস্তবায়নে মানব পুঁজি গড়ে তোলার কোন বিকল্প নেই। শিক্ষায় সময়োপযোগী ও কার্যকর বিনিয়োগ ও কার্যক্রম গ্রহণের মাধ্যমে ৭ম পঞ্চবার্ষিক পরিকল্পনা ও এসডিজির লক্ষ্য অর্জনে বাংলাদেশ যেভাবে কাজ করে যাচ্ছে তা অনেক দেশের কাছেই দৃষ্টান্তস্বরূপ। এই উন্নয়নের ধারাকে অব্যহত রাখতে বিভিন্ন সময়োচিত পদক্ষেপ গ্রহণ ও তার সফল বাস্তবায়ন এখন সময়ের দাবি। আশা করা যায় বাংলাদেশ এই সকল বিষয়ের গুরুত্ব অনুধাবন করে ভবিষ্যতে আরোও প্রয়োজনীয় ব্যবস্থা গ্রহণ করে বিশ্ব দরবারে মাথা উঁচু করে দাঁড়াতে পারবে।

তথ্যসূত্রঃ

১। ৭ম পঞ্চবার্ষিক পরিকল্পনা (বাংলা সংস্করণ)- সাধারণ অর্থনীতি বিভাগ (প্রকাশকাল-অক্টোবর, ২০১৬);

২। Bangladesh ICPD 1994-2014 Countrz Report- সাধারণ অর্থনীতি বিভাগ (প্রকাশকাল- মার্চ, ২০১৬);

৩। Education Sector Strategy and Actions for Implementation of the 7th Five Year Plan (FY2016-20)- সাধারণ অর্থনীতি বিভাগ (প্রকাশকাল-ডিসেম্বর, ২০১৭);

৪। Sustainable Development Goals- সাধারণ অর্থনীতি বিভাগ (প্রকাশকাল-জানুয়ারি, ২০১৮)

৫। বাংলাদেশ অর্থনৈতিক সমীক্ষা, ২০১৭ - অর্থ বিভাগ (প্রকাশকাল-ডিসেম্বর, ২০১৭)

৬। www.ugc.gov.bd

৭। Bangladesh Country Summary of Higher Education- World Bank প্রকাশিত রিপোর্ট-২০১৫

DSE-Mobile এর মাধ্যমে যে কোন স্থান থেকে
সরাসরি শেয়ার ক্রয়-বিক্রয় করতে পারবেন

DSE-Mobile এর মাধ্যমে আপনি আপনার স্মার্ট ফোনে
মার্কেট এবং পোর্টফোলিওর সাথে **Live** থাকতে পারবেন

ল্যাপটপ বা ডেস্কটপ-এ ব্যবহারের জন্য
রয়েছে DSE-Investors

DSE-Mobile ব্যবহারের জন্য আপনার ব্রোকারেজ হাউজে এখনই যোগাযোগ করুন

Visit DSE-Mobile corner in the www.dsebd.org to get up-to-date information.

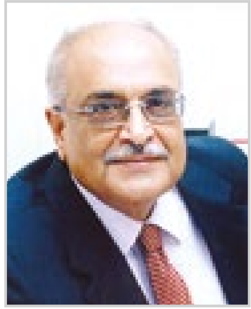
You can also visit DSE-Mobile's facebook page at
https://www.facebook.com/DSEMobileInvestor
and YouTube channel (search DSE-Mobile App)
https://www.youtube.com/channel/UCypwrQud3CfvYMFX1UK7Bvg

In association with রবি

ঢাকা স্টক এক্সচেঞ্জ লিমিটেড

www.dse.com.bd

Youth in Bangladesh: Demographic Dividend or Development Challenge



Debapriya Bhattacharya
Distinguished Fellow, Centre for Policy Dialogue and Convener, Citizen's Platform for SDGs, Bangladesh

1. Introduction

According to the definition of the United Nations, the youth population is defined as those people aged between 15 and 24 years (UNDESA, 2013). This suggests that almost one out of every six persons in the world can be identified as a youth. Sources declare that the world is filled with young people more than ever. The 'youth bulge' has become a common experience in many developing countries including the least developed ones. This is often related to a country's reaching a stage of development where it achieves success in reducing infant mortality, but mothers still have a high fertility rate. Thus, a large portion of most of the countries' population is comprised of children and youth.

Whether such a situation is a boon or a bane depends on how the rest of the world chooses to act on it. Accordingly, designing an appropriate set of policy and institutional initiatives towards the youth community has become one of the major development challenges of our time.

2. State of Global Youth

The current global trend in youth population reveals that Asia and Africa possess the largest youth populations (UNDESA, 2015). Asia shows fluctuating growth, with a significant decrease indicating that the continent is gradually transiting out of its 'demographic dividend'. Although the number of youth in Asia is projected to decline from 718 million in 2015 to 711 million in 2030, Asia will possess more youth than any other region until around 2080 (UNDESA, 2015). On the other hand, the youth population in Africa is increasing exponentially and heading towards the youth bulge as the number of youth in Africa is projected to increase by 42 per cent by 2030 (UNDESA, 2015). Conversely, Europe, Latin America and the Caribbean, North America and Oceania in the last six decades have not experienced increasing growth of their youth populations. The Youth population of North America and Oceania individually have always remained below 100 million, and for North America, the youth population

is currently on a declining trend (UNDESA, 2015). Similarly, Europe is also going to experience a large decline in the youth population (UN, 2015a).

Thus we observe that given the growth trends of youth proportion in the world, development challenges concerning the youth are gaining prominence in the predominantly low and low-middle income countries.

3. Youth Bulge and Demographic Dividend

A demographic dividend is "the economic growth potential resulting from shifts in a population's age structure, mainly when the share of the working-age population (15 to 64) is larger than the non-working-age share of the population (14 and younger, and 65 and older)" (UNFPA, n.d.). This increase in the young working population is also known as a 'youth bulge', which can create a window of opportunities that may lead to increased savings, investment and higher productivity alongside economic growth. But a youth can only be productive if the labour market is flexible enough to expand and accommodate them through gainful employment. Some other contributing factors in this regard include presence of policies allowing and encouraging investment, access to adequate saving mechanisms. Bloom, D., Canning, D., & Sevilla, J. (2003) has outlined three positive outcomes that include increased labour supply, increased savings and increased investment into human capital. The ratio of dependents to non-dependents may lower. In addition, better labour force productivity and better standard of living may also come with the youth bulge in a country.

According to the Seventh Five Year Plan of Bangladesh (2016–2020), the core labour force age group of 15–59 years of age in Bangladesh, would increase significantly by 2061. As mentioned in the plan document, this increase would be from 86.7 million in 2011 to 152.3 million under the high scenario, 130.8 million under the medium scenario and 117.1 million under the low scenario (GED, 2015). If this young labour force is properly trained and educated, and proper investments are done in human resource development for the coming years, then Bangladesh will reap the benefits of the demographic dividend through a momentous stimulation in the economy. However, if the increased youth population is not met with an increase in employment opportunities with satisfactory income, the large mass of unemployed, frustrated youth is most likely to become a potential source of economic and social instability as well as political and security risks.

4. State of Youth Population in Bangladesh

Bangladesh is experiencing a growth in youth population indicating that there are opportunities of a demographic dividend. The youth population [18 – 35 years of age; The National Youth Policy (2003) defines youth in Bangladesh as between 18–35 years of age (DYD, 2003)] in Bangladesh is more than 33 per cent of the total population (BBS, 2015), i.e. one third of the total population belongs to the youth. The growth in working-age population is accompanied by a positive and exponential growth in gross domestic product (GDP). To reap the benefits of this, Bangladesh has to invest in the human capital. However, this is not only a question of quantum of resources, but also the quality of the human assets that is being produced. Current public investment in education and health in the country is as little as 2.09 per cent and 0.92 per cent of GDP respectively (CPD, 2018a).

5. Major Area of Concern: Unemployment

The major concern that comes with the youth bulge is the state of unemployment among youth. According to UNDESA, there are following three challenges of a youth bulge for the developing countries (UNDESA, 2015) as presented below.

i. Labour market absorption of the growing and available youth working population

ii. Adequate economic growth to accommodate the growing youth labour force.

iii. Lack of higher investment in education, training, and health resources.

The most obvious consequence of the inability to meet these challenges is an increasing rate of youth unemployment. It can also be identified as a consequence of mismanaged demographic dividend.

The unemployment rate among the youth in Bangladesh had increased from 8.7 per cent in 2015–2016 to 10.6 per cent in 2016–17 in Bangladesh. This is significantly higher than the national average of 4.2 per cent (CPD, 2018b). CPD has established that the possibility of remaining unemployed increases with higher levels of education (CPD, 2018b). More than one-third of the total youth labour force with tertiary education (34.3 per cent) remained unemployed in 2016–17. The corresponding figure for female cohort was even higher (42.5 per cent). The unemployment rate is higher in rural areas in comparison to the urban counterpart (CPD, 2018b). See tables for details.

Table 1: Unemployment rate by educational level, gender and location (% of total youth labour force, age 15–29 in Bangladesh)

Education Attainment	Rural			Urban			Bangladesh		
	Male	Female	Total	Male	Female	Total	Male	Female	Total
2015-2016									
None	6.7	8.7	7.6	4.8	4.6	4.7	6.1	7.4	6.7
Primary	6.4	14.5	9.0	6.2	10.7	7.9	6.4	13.4	8.7
Secondary	7.5	18.9	10.7	8.6	14.7	10.7	7.8	17.6	10.7
Higher Secondary	6.2	5.0	5.7	6.0	8.2	6.8	6.1	5.8	6.0
Tertiary	9.9	12.7	10.7	12.6	18.6	14.7	10.8	15.0	12.1
Others	1.1	1.0	1.1	0.6	0.0	0.3	0.9	0.4	0.7
Total	7.3	11.2	8.6	7.6	11.5	8.9	7.4	11.3	8.7
2016-2017									
None	2.6	11.4	5.3	1.3	6.4	3.4	2.3	10.0	4.8
Primary	3.6	10.4	5.4	3.7	7.4	4.9	3.7	9.3	5.3
Secondary	7.1	11.2	8.8	5.9	13.2	8.6	6.7	11.7	8.7
Higher Secondary	23.0	33.7	26.4	22.2	37.0	28.1	22.7	35.1	27.0
Tertiary	32.1	45.6	36.2	27.6	39.8	32.2	30.1	42.5	34.3
Others	7.9	0.0	7.5	8.5	0.0	8.1	8.0	0.0	7.6
Total	8.1	14.3	10.2	8.7	16.7	11.6	8.2	15.0	10.6

Source: Estimated from Bangladesh Labour Force Survey (2015–16) and (2016–17)

In addition, sources reveal that a notable share of youth in 2016–2017 was not involved in employment, education or training (29.8 per cent). This is even higher for Bangladesh's young female population. Under the circumstances, it will be hardly possible for Bangladesh to reap the potential benefits of the 'demographic window of opportunity' (CPD, 2018b). Furthermore, such a high share of young population going through a phase of unemployment imposes a social opportunity cost (BBS, 2015).

This upward trend of youth employment paves the way for experiencing higher rates of total population employment in the future. Though Bangladesh has achieved an exponential growth in GDP, 28.9 per cent of the working age population are not getting gainfully engaged in economic activities (BBS, 2016). The current nature of economic growth is creating a threat of 'jobless growth'. Furthermore, the emerging challenge in the employment sector is the decline in average of real monthly income. For example, between 2015–16 and 2016–17 the average income declined by (-) 2.5 per cent. This decline is even higher for female labour, which is by (-) 3.8 per cent. Another noteworthy aspect is that the rate of decline of the average real monthly income has increased since 2013. This scenario implies that the deceleration of average real income in the country has continued and its pace has accelerated in the most recent years. Thus, it can be stated that Bangladesh is going through a phase of not only less jobs, but it can also be observed that the jobs are becoming less remunerative.

Table 2: Average real monthly income (in BDT, adjusted with CPI)

Year	2015-16	2016-17	Change (%)
National			
Male	13,844	13,583	-1.9
Female	12,732	12,254	-3.8
Total	13,602	13,258	-2.5

Year	2015-16	2016-17	Change (%)
Urban			
Male	16,957	17,106	0.9
Female	13,847	13,321	-3.8
Total	16,022	15,912	-0.7
Rural			
Male	12,211	11,708	-4.1
Female	11,532	11,206	-2.8
Total	12,098	11,608	-4.0

Source: *CPD estimation from Bangladesh Labour Force Surveys (2015–16) and (2016–17) (CPD, 2018b).*

6. Other Areas of Concern: Education and Health

Several surveys on the youth generation in Bangladesh have put forward some other areas of concern related to this age group. For instance, evidence gathered by the *Bangladesh Youth Survey 2011* (Graner, Yasmin, & Aziz, 2012), British Council, Action Aid and University of Liberal Arts Bangladesh's *Next Generation Bangladesh survey 2015* (British Council; ActionAid Bangladesh; University of Liberal Arts Bangladesh, 2015), Jaago's *Youth Perception Survey 2015* (JAAGO Foundation, 2015) and Transparency International Bangladesh's *National Youth Integrity Survey 2015* (TIB, 2015) have highlighted concerns about the availability and quality of education, gender inequality, health and sexual health, along with employment crisis. There are issues regarding youth coming from disadvantaged sections of the society, the physically challenged as well as youth from ethnic or religious minority groups. Along with these, there are concern about drug addiction as well as radicalisation of youth in Bangladesh.

a. Availability and Quality of Education

Relevant surveys further reveal that there is a lack of trained and committed teachers at educational facilities. Moreover, unavailability of educational institutes is still prevalent specifically in the rural areas. The quality of education and the testing standard of these institutions are also questionable. Another issue is the lack of emphasis on information and communication technology (ICT) in the education system, which contradicts with the vision of building a 'digital Bangladesh'. Today, the youth generation believe that personal and political connections and experience are more useful rather than education in case of getting employed. The existing bureaucracy and corruption also contribute towards the erosion of people's faith in the education system. Bangladesh has achieved high enrolment throughout the country, but there is still a long way to go for achieving high completion rate given the high rate of dropout, especially among girls. Low quality of education is one of the major factors behind the lack of marketable skills of the graduates at different levels.

b. Health and Gender Inequality

There is a serious gender dimension of the development challenges facing the youth in Bangladesh. It has been estimated that 44.5 per cent of the girls in Bangladesh marry before they reach 18, which forces them to miss out on education and skilled employment opportunities (BBS, 2016). The absence of health and sexual health related education can be linked to high levels of teenage pregnancy. About 31 per cent of young women between 15–19 years old have experienced child bearing (NIPORT; Mitra and Associates & ICF International, 2016). Furthermore, 54.7 per cent of ever-married women faced some form of violence within one year of marriage (BBS 2016). British Council and Action Aid's survey (2015) asserts that 39 per cent of youth felt that students/youth/unemployed people are the main victims of violence.

Today, gender based violence is a burning issue in Bangladesh and news of rape and killing after rape is ever increasing. This poses a great threat for women to continue their education and join the workforce as they do not feel secured on the roads, inside public transport and even in the work place. All these issues can significantly affect their sexual and reproductive health rights. Sexual health of youth is still a very much ignored concept in the country due to the existing socio-cultural beliefs, patriarchal norms and lack of access to relevant information and services.

Drug addiction is another frightening crisis for

Bangladesh. Peer pressure, frustration and lack of awareness among others lead a large portion of the young generation towards drug addiction. About 80 per cent of the drug addicts have been found to be adolescent and young men of 15 to 30 years of age (Shazzad, M.N.; S.J., Abdal; M.S.M., Majumder; J.U.A., Sohel; Ali, S.M.M.; Ahmed, S., 2013).

7. Lessons from other countries

It may be recalled that several East Asian countries have experienced youth bulge similar to Bangladesh and some of them have taken exemplary steps to manage the situation. For example, over the past forty years, the dependency ratio declined substantially in the People's Republic of Korea. They have succeeded to keep the youth unemployment low in recent years along with significant growth of GDP and average wage (Lin, 2012).

China's dependency ratio followed a similar pattern to Korea's. China has been able to generate millions of new jobs and also make possible a shift through relocating the young workers from agricultural activities with lower productivity to manufacturing with higher productivity. They have made this transformation without experiencing high unemployment among the youth (Lin, 2012).

8. Addressing Youth Issues through SDGs

The 2030 Agenda declares, *"We will strive to provide children and youth with a nurturing environment for the full realization of their rights and capabilities, helping our countries to reap the demographic dividend including through safe schools and cohesive communities and families"* (UN, 2015b). In our country context, such a large population of youth can be viewed as an opportunity for achieving the 2030 agenda for sustainable development as the youth can contribute in the management, follow-up and review process of the SDG indicators. Delivering the youth focused SDG targets can pave the way for addressing issues related to youth in Bangladesh. Therefore, it can be said that the relationship between the SDGs and the youth have reciprocal benefit. For example, SDG 3 (Good health and well-being), SDG 4 (Quality education), SDG 5 (Gender equality) and SDG 8 (Decent work and economic growth) are specifically relevant to the major issues around the youth population. In addition, emphasis on SDG 16 (Peace, Justice and Strong institutions) can address many of the youth related problems mentioned earlier. Hence, both the government and non-government organisations and private sector need to concentrate on the successful implementation of these goals. From the youth's end, they have a huge role to play in this process too. They can contribute inter alia through their new and fresh perspectives, critical thinking, and innovations, as the future leaders and change makers. So, ample opportunities must be provided to them for engaging in the national development in the light of the enunciated aspiration — no one to be left behind.

9. Concluding Remarks

In the context of Bangladesh, the development journey including GDP growth must be accompanied with greater emphasis on the income and employment status of the youth population. Investment on quality development of the human resource through education, training and facilities could be one of the ways forward. Above all, in order to overcome the existing limitations and shortcomings, the youth generation itself needs to be empowered through giving them effective voices into the decision making process, concerning both themselves and the future of the country.

References

BBS. (2015). *Children and Youth in Bangladesh: Human Capital and Employment*. Dhaka: Bangladesh Bureau of Statistics.

BBS. (2016). *Report on Violence against Women (VAW) Survey 2015.* Dhaka: Bangladesh Bureau of Statistics (BBS), Ministry of Planning, Government of Bangladesh.

Bhattacharya, D., & Islam, S. (forthcoming). Delivering the Sustainable Development Goals (SDGs) and Role of Youth: How is Bangladesh Doing? *CPD Working Paper.*

Bloom, D., Canning, D., & Sevilla, J. (2003). *The Demographic Dividend*. RAND.

British Council; ActionAid Bangladesh; University of Liberal Arts Bangladesh. (2015). *Next Generation research series.* Retrieved from British Council Bangladesh: https://www.britishcouncil.org.bd/en/programmes/society/bangladesh-next-generation

CPD. (2018a). *An Analysis of the National Budget for FY2018-19.* Dhaka: Centre for Policy Dialogue.

CPD. (2018b). *State of the Bangladesh Economy in FY2017-18: Second Reading*. Dhaka: Centre for Policy Dialogue.

DYD. (2003). *National Youth Policy.* Department of Youth Development. Retrieved from: http://www.youthpolicy.org/library/wp/content/uploads/library/Bangladesh_2003_National_Youth_Policy_eng.pdf

GED. (2015). *Seventh Five Year Plan FY2016 - 2020.* Dhaka: General Economic Division, Planning Commission,

Government of Bangladesh.

Graner, E., Yasmin, F. S., & Aziz, S. S. (2012). *Giving Youth A Voice: BANGLADESH YOUTH SURVEY 2011*. Dhaka: Institute of Governance Studies, BRAC University.

JAAGO Foundation. (2015). *Youth Perception Survey.* Dhaka: Jaago Foundation.

Lin, J. Y. (2012). *Youth Bulge: A Demographic Dividend or a Demographic Bomb in Developing Countries?* World Bank Blogs. Retrieved from: http://blogs.worldbank.org/developmenttalk/youth-bulge-a-demographic-dividend-or-a-demographic-bomb-in-developing-countries

NIPORT; Mitra and Associates & ICF International. (2016). *Bangladesh Demographic and Health Survey 2014.* Dhaka, Bangladesh, and Rockville, Maryland, USA: NIPORT, Mitra and Associates, and ICF International.

Shazzad, M.N.; S.J., Abdal; M.S.M., Majumder; J.U.A., Sohel; Ali, S.M.M.; Ahmed, S. (2013). Drug Addiction in Bangladesh and its Effect. *Medicine Today, 25(02).*

TIB. (2015). *National Youth Integrity Survey 2015.* Dhaka: Transparency International Bangladesh.

UN. (2015a). *Population 2030 Demographic challenges and opportunities for sustainable development planning.* New York: United Nations.

UN. (2015b). *Transforming Our World: The 2030 Agenda for Sustainable Development.* Retrieved from Agenda for Sustainable Development: https://sustainabledevelopment.un.org/content/documents/21252030%20Agenda%20for%20Sustainable%20Development%20web.pdf

UNDESA. (2013). *Definition of Youth*. Fact Sheet prepared by UNDESA. Retrieved from http://www.un.org/esa/socdev/documents/youth/fact-sheets/youth-definition.pdf

UNDESA. (2015). United Nations - Department of Economic and Social Affairs, *Population Facts - Youth Population Trends and Sustainable Development*. May 2015. Popfacts No.2015/1

UNFPA. (n.d.). “Demographic Dividend.” *United Nations Population Fund.* United Nations. Retrieved from https://www.unfpa.org/demographic-dividend

Let's not waste the gender dividend

Zahid Hussain
Economist

To move up and sustain a higher real gross domestic product (GDP) growth trajectory than achieved in the recent past it is crucial for Bangladesh to focus on both easing the bottlenecks to capital accumulation as well as reforms to break the barriers to female participation in the formal economy and raising productivity growth. Absent these, the country will fail to achieve Sustainable Development Goals (SDGs) by 2030. In the last decade and a half, Bangladesh economy grew more than 6 percent on average every year. This was significant growth compared to peers and only about 4-5 percent annual growth observed in the preceding decades. The crucial question going forward is whether Bangladesh can continue its path of accelerating growth with inclusion and sustainability.

The potential gender dividend is significantly large. The male participation rate in the country has stabilised over 80 percent for many decades now and is comparable to global statistics. Conversely, the female labour force participation stands at 36.3 percent despite having seen an expansion of over 10 percentage points during the last decade. The growth impact of a rise in female labour force participation rate can be significant over a medium term. If Bangladesh can replicate the gains

of the past decade and raise the female labour force participation rate to 45 percent by 2020, it will be able to achieve a one percentage point increase in economic growth each year till 2020 and this could continue if the female participation rate continues to increase until reaching parity with the male participation in the labour force.

There have been remarkable human development gains in Bangladesh, such as increases in girl's school enrolment and reduction in child mortality. But there remain challenges to empowering women to take full advantage of development opportunities as they often face multiple facets of exclusion. Increasing women's participation in the formal labour force is critical in order to fully realise this demographic dividend. Women continue to live in a marginalised position within a broader male dominated social structure in Bangladesh. The Gender Inequality Index 2014 ranks Bangladesh 111 out of 142 countries. The Violence against Women Survey 2011 shows that approximately 80 percent of Bangladeshi women will suffer some form of violence during their lives. The country has the highest rate of early marriage in the world. Women have lower educational attainment, and face physical, verbal and sexual abuse in the workplace.

The gender gap in labour force participation is potentially attributable to: (1) household roles and responsibilities, which fall disproportionately on women; (2) human capital deficiency, whereby women are not acquiring the proper education and skills demanded by job markets; (3) human capital mismatch leading to wasting of female talents and acquired skills and (4) gender discrimination in job search, hiring, and promotion processes.

Household responsibilities is a major hindrance to female participation. A breakdown of 2013 LFS data on reasons for absence from the labour force reveals that housework and care of family members is a far more critical constraint on women's involvement in the labour market than on men's. However, 2013 data suggest that it do not inhibit women's participation as much as they did in the past.

There are differences between income groups. Traditional gender norms confining women's role to the household do not apply as strictly to women from the lowest-income groups. In Bangladesh, labour force participation rates tend to fall consistently as household incomes rise, according to a wealth index of households. This is somewhat different from the typical U-shaped pattern of women's labour force participation

rates in South Asian and most developing countries where poor women (out of economic necessity) work more than middle-income women, yet women from wealthy households tend to work more than middle-class women as well.

The labour market is characterised by an extremely high degree of occupational segregation. Women concentrate in mixed and female-dominated occupations, which tend to offer lower wages than male-dominated occupations and do not fully use their talents.

Marriage is the main cause of school drop-out for girls. According to 2013 LFS data, among those who drop out of school, the most common reason (almost 28 percent) for girls is marriage followed by the inability to afford schools. Although fewer girls (1.2 million) never attend school than boys (2 million), the most common reason for girls never attending school is that they are required to perform domestic chores instead. This has not changed much over time: reasons provided by today's youth and by elderly (about their situations 40 years ago) for never attending school are roughly the same. Among the elderly (over age 65), the most common explanation for girls is "parents did not want" (31 percent) and "to do domestic chores" (30 percent).

The persistence of early marriage, especially in rural areas, has a severe negative impact on girls' future prospects for employment—especially in good-quality jobs. According to the 2011 Bangladesh Demographic and Health Survey (BDHS), Bangladesh had the world's second-highest rate (77 percent) of women age 25-49 reporting that they were married by age 18, and the world's highest rate (42 percent) of women married by age 15. As of 2014, these rates had fallen to 75 and 38 percent, respectively; the median age at first marriage among women age 25-49 is 15.8 years, after continuously increasing by almost two years since 1993-94 (BDHS 2014). Continuing one's education after marriage is almost non-existent, especially among working-class communities.

Negative impact on marriage prospects deter women's education. This negative impact transmits in two ways: (i) the longer she studies, the older she gets, and the higher the amount of dowry rises; and (ii) the more educated a girl is, the more difficult it is to find a suitable groom for her. Dowry seems to be an indispensable part of marriage, both in rural and urban areas. The risk of paying a higher dowry for their educated daughters works as a serious deterrent for parents. Work after marriage, on the other hand, is not as unlikely to attain as education. Due to economic considerations, wives and daughters-in-law are "permitted" to work when necessary. Often, a working bride requires less dowry, as she has the potential of future income that will be contributed to the husband's family.

Social norms nurture gender disparities. Gendered preference in selecting technical subjects or fields of study at the government vocational training centres in urban areas, or livelihood skills training centres in rural areas, confirms the powerful role that social norms play in every step toward economic empowerment for women. In urban areas, female students prefer studying architecture or computer science, rather than subjects like civil engineering that would require site visits or construction supervision. In rural areas, boys prefer to become proficient in computers, while girls prefer stitching, sewing, tailoring, and other skills that are associated traditionally with females. Urban women from the middle-class experience greater freedom in terms of the socially acceptable professions from which they can choose.

The labour market is characterised by an extremely high degree of occupational segregation. Women concentrate in mixed and female-dominated occupations, which tend to offer lower wages than male-dominated occupations and do not fully use their talents. Hardly any men work in female-dominated occupations. Less than five percent of female workers break with the stereotype and work in male-dominated occupations.

Limited opportunity to work in the formal sector is another problem. Obtaining entry-level employment does not require experience. However, those who already possess skills – such as sewing or stitching in the case of RMG workers – can bargain for a higher salary than other workers. Having some level of education is reportedly required by RMG and other formal sector employment. Women also work in factories such as PVC tape factories, small manufacturing factories, dyeing factories, bakery etc. Across all groups, there are not many opportunities for women to work in the formal sector in rural areas. In the informal sector, female participants mainly work as housemaids, day labourers, hawkers, community cleaners, tailors etc.

> ***Employed women value skills training. Skill trainings not only equip women with a better bargaining position and higher chances of vertical mobility; it also builds confidence and self-esteem.***

The main informal sector work opportunities in rural areas are in cattle rearing, poultry farming, day labour, handicrafts, handlooms, and tailoring. In the ethnic minority communities, the scope for formal sector work is very limited. They work in textile industries, handloom factories etc. Educated women work as local school teachers, NGO workers, and sales girls. A new employment area has opened up through growth of the tourism industry in the Chittagong area.

Employed women value skills training. Skill trainings not only equip women with a better bargaining position and higher chances of vertical mobility; it also builds confidence and self-esteem. Networking also plays a strong role in improving chances: in the absence of formal recruiting systems, which reportedly benefit men more than women, informal networking helps women gain employment. Some involved in the RMG sector mention the importance of leadership and management training to raise odds of securing higher-skill and/or higher-status jobs.

Gendered social norms around women's mobility, safety, and honour are another source of occupation segregation. One of the reasons women are drawn to female-dominated occupations is that those occupations are perceived as presenting lower odds of sexual harassment and other gender-based violence than are mixed and male-dominated occupations. Women in general face sexual harassment while travelling to and from workplaces. Even policemen on the streets or guards of the factory make illicit proposals, with the connotation that "working women" are not "good women." Safety concerns may also be a factor in their much greater share among those who work from inside their home

Hiring women is perceived as costlier. Gender discrimination plays out on supply-side labour dynamics through the deeply entrenched gender norms that undermine girls' and women's choices in seeking education and work opportunities. Analysis of both quantitative and qualitative data suggest more direct or active discrimination (also known as "statistical discrimination") on the part of employers and other demand-side actors. The gender gap is not determined so much by endowments and characteristics (such as education, family structure, and demographics) but by the disparities in how markets and society treat men and women with similar characteristics and by differences in how men and women may behave given similar circumstances.

The government, business and civil society in Bangladesh need to work together to promote gender equality in business and labour markets. Reducing the prevalence of early marriage, strengthening girls' early orientation to career development, improving the jobs orientation of education providers, ensuring gender equity in labour legislations and fostering non-discriminatory workplace environment are top priorities. Gender based discrimination leads to a major misallocation of resources.

ডেমোগ্রাফিক ডিভিডেন্ড
বাংলাদেশে এর সুযোগ

আমিনুল হক
অধ্যাপক, পপুলেশন সায়েন্সেস বিভাগ, ঢাকা বিশ্ববিদ্যালয়

একটি দেশের জনসংখ্যার বয়সভিত্তিক কাঠামো অনুযায়ী কর্মক্ষম জনসংখ্যা (১৫ বছর-৬৪ বছর) যখন নির্ভরশীল জনসংখ্যাকে (০ বছর-১৪ বছর এবং ৬৫ বছরের উর্ধ্বে) ছাড়িয়ে যায় তখন সে দেশে একটি সুযোগের সৃষ্টি হয় যে সুযোগ কাজে লাগিয়ে তার অর্থনৈতিক ও সামাজিক অবস্থানের উন্নতি সাধন করতে পারে। জনমিতির ভাষায় এই অবস্থানকে ডেমোগ্রাফিক ডিভিডেন্ড বলে আখ্যায়িত করা হয়। ডেমোগ্রাফিক ডিভিডেন্ড বা জনবৈজ্ঞানিক মুনাফা প্রতিটি দেশ তার জীবদ্দশায় কেবল একবারই পেয়ে থাকে।

জাতিসংঘের জনসংখ্যা তহবিল- ইইউএনএফপিএ এর সংজ্ঞা অনুযায়ী জনবৈজ্ঞানিক মুনাফা হলো, "অর্থনৈতিক প্রবৃদ্ধির একটি সম্ভাবনা যা জনসংখ্যাগত কাঠামোর পরিবর্তন। প্রধানতঃ কর্মক্ষম জনসংখ্যা (১৫ বছর-৬৪ বছর) যখন নির্ভরশীল জনসংখ্যাকে (০ বছর-১৪ বছর এবং ৬৫ বছরের উর্ধ্বে) ছাড়িয়ে যায়।"

সাধারণত ডেমোগ্রাফিক ডিভিডেন্ড এর এই ক্ষেত্রটি তৈরি হয় কোনো দেশের জনসংখ্যার বৃদ্ধির হার হ্রাসের ফলে। শিশু মৃত্যুহার অনেকাংশে হ্রাসের ফলে উচ্চ জন্মহার থেকে কোনো দেশ যখন নিম্ন জন্মহারে প্রবেশ করে এবং দীর্ঘদিন এই অবস্থান ধরে রাখে তখন ০-১৪ বছরের নির্ভরশীল জনসংখ্যার ভিত্তিটা অনেকাংশে ছোট হয়। পাশাপাশি দুই দশক বা তার বেশি সময়ের আগেকার জনসংখ্যার অংশটি এসময় কর্মক্ষম জনসংখ্যার (১৫ বছর-৬৪ বছর) মধ্যে প্রবেশ করে। অন্যদিকে, বয়স্ক জনসংখ্যা (৬৫ বছরের উর্ধ্বে) যে পরিমাণে থাকে তা কর্মক্ষম জনসংখ্যার সাপেক্ষে অনেক কম। এভাবে কর্মক্ষম জনসংখ্যার সাপেক্ষে তখন একটি দেশে নির্ভরশীল জনসংখ্যা বেশ কম হয়ে জনবৈজ্ঞানিক মুনাফার সুযোগ তৈরি করে। যে কোনো দেশে এই সুযোগটি দুই বা তিন দশকব্যাপী বহাল থাকে।

গত কয়েক দশকে বাংলাদেশ ধারাবাহিকভাবে উচ্চ জন্মহার থেকে নিম্ন জন্মহারে প্রবেশ করেছে। ১৯৭৫ সালের পরিসংখ্যান অনুযায়ী বাংলাদেশে জন্মহার ছিল ৬.৩ (প্রতি হাজারে একজন মহিলা তার প্রজননক্ষম বয়সে যতজন বাচ্চা নিতে পারে) যা ২০১৪ সালে এসে দাঁড়িয়েছে ২.৩ এ (সূত্র: বিডিএইচএস-২০১৪)। একইসাথে বাংলাদেশে জন্মনিয়ন্ত্রণ পদ্ধতি ব্যবহারের হারও ধনাত্মকভাবে বৃদ্ধি পাচ্ছে। সর্বশেষ পরিসংখ্যান অনুযায়ী বাংলাদেশে জন্মনিয়ন্ত্রণ পদ্ধতি ব্যবহারের হার ৬২.৪% যা ১৯৯৩-৯৪ সালে ছিল ৪৪.৬% (সূত্র: বিডিএইচএস-২০১৪)।

একইসাথে, শিশু মৃত্যুহার (IMR) ৮৭ থেকে কমে এসে ২০১৪ সালে ৩৮ এ দাঁড়িয়েছে। পাঁচ বছরের নিচে শিশু মৃত্যুহার (Under Five Mortality Rate) ২০১৪ সালের হিসেব অনুযায়ী ৪৬ যা ১৯৯৩-৯৪ সালে ছিল ১৩৩ (সূত্র: বিডিএইচএস-২০১৪)। শিশু মৃত্যুহার গণনা করা হয় প্রতি বছরে এক বছরের নিচে এক হাজার জীবিত শিশুর বিপরীতে মৃত শিশুর সংখ্যা এবং পাঁচ বছরের নিচে শিশু মৃত্যুহার গণনা করা হয় ৫ বছরের নিচে প্রতি হাজার জীবিত শিশুর বিপরীতে মৃত শিশুর সংখ্যা নিয়ে।

উল্লিখিত বিষয়ে বাংলাদেশ সাফল্যজনকভাবে উন্নতি করায় জনবৈজ্ঞানিক মুনাফার একটি ক্ষেত্র তৈরি হয়েছে। অধিক জনগোষ্ঠীর কর্মক্ষমতার সর্বোচ্চ সুবিধা নিতে পারলে বাংলাদেশ উন্নত দেশে উত্তরণের পথে দ্রুত এগিয়ে যাবে। ডেমোগ্রাফিক ডিভিডেন্ডের ফলে বাংলাদেশ যেসব সুবিধা পেতে পারে তা নিচে আলোচনা করা হলো।

দেশের মানুষের প্রায় ৫৭ শতাংশ কর্মক্ষম। এ জনসংখ্যা শ্রমবাজারে অবদান রাখতে সক্ষম। এই সময়ে কর্মক্ষম জনসংখ্যার সিংহভাগ থাকে তরুণ যারা সৃজনশীল কর্মকান্ডের মাধ্যমে একটি দেশের অর্থনীতি ও সামাজিক অবস্থানকে নিয়ে যেতে পারে সর্বোচ্চ শিখরে। ২০১৭ সালের পরিসংখ্যান অনুসারে বাংলাদেশ ৩ কোটি ৩২ লাখ যুবক আছে। দেশের কোন কোন খাতে ওই কর্মক্ষম জনগোষ্ঠীকে কাজে লাগানো হবে তা একটি বড় প্রশ্ন, একটি বড় চালেঞ্জ।

ডেমোগ্রাফিক ডিভিডেন্ডের ফলে কর্মক্ষম জনসংখ্যা বেশি হয়। সঠিক ও যুগোপযোগী শিক্ষা প্রদানের মাধ্যমে মানসম্মত মানবসম্পদ গড়ে তোলা খুবই অপরিহার্য। একটি দেশ তার প্রতিটি কর্মক্ষম মানুষকে মানব সম্পদ বানাতে পারবে কি না সেটা একটি বড় চ্যালেঞ্জ। দেশ/সরকার প্রাথমিক শিক্ষা, কারিগরি শিক্ষাসহ উচ্চ শিক্ষায় কি পরিমাণ ব্যয় করবে তার ওপর নির্ভর করবে মানব সম্পদ উন্নয়ন। মানসম্মত ও যুগোপযোগী শিক্ষা মানবসম্পদ তৈরিতে বিশাল ক্ষেত্র তৈরি করতে পারবে। দেশে মানবসম্পদ বৃদ্ধি এবং তার সুষ্ঠ প্রয়োগ/ব্যবহার অর্থনীতিকে এগিয়ে নিয়ে যাওয়ার জন্য যথেষ্ট ভূমিকা রাখতে পারে।

ডেমোগ্রাফিক ডিভিডেন্ড কোনো দেশে অনেক সুবিধা নিয়ে আসে। সঙ্গে সঙ্গে চ্যালেঞ্জও নিয়ে আসে। একটি দেশ সেই সুযোগের কতটুকু কাজে লাগাতে পারে তা নির্ভর করে সে দেশের বিরাজমান শিক্ষা, স্বাস্থ্য, অর্থনীতি এবং সুশাসনের অবস্থার ওপর। করণীয় কি তা বলতে গেলে খুবই সোজা, কিন্তু বাস্তবায়ন করা ও বাস্তবায়নের সুফল ভোগ করা খুবই সমস্যাপূর্ণ। যেমনঃ প্রতিটি কর্মক্ষম জনগোষ্ঠিকে কর্মমুখী শিক্ষায় শিক্ষিত করা, যাতে দেশে কি কি ধরনের সেবা প্রয়োজন তা দক্ষতার সাথে প্রদান করতে পারে; একই সাথে বিদেশেও গিয়ে দক্ষতার সাথে সেবা প্রদান করে অর্থ উপার্জন করতে পারে। নাগরিকদের সুস্বাস্থ্য নিশ্চিত করা যেন প্রত্যেকটি কর্মক্ষম মানুষ অসুস্থ না থাকে। একই সঙ্গে মাতৃ মৃত্যু, শিশু মৃত্যুর হার কমানো ও অপুষ্টি বিষয়ে দ্রুত পদক্ষেপ নেয়া জরুরি। বাড়তি সঞ্চয় জনকল্যাণমুলক এবং কর্মসংস্থান তৈরিতে বিনিয়োগ করতে হবে এবং দেশে কর্মসংস্থান করতে হবে। এটি সরকারি, বেসরকারি, ব্যক্তি পর্যায়ে ও এনজিওর মাধ্যমে হতে পারে। একই সঙ্গে বিদেশে কি পরিমাণ জনশক্তি রপ্তানি করা যায়, তা গুরুত্বের সঙ্গে বিবেচনা করতে হবে। দেশে সবার জন্য সুশাসন, জবাবদিহিতা প্রতিষ্ঠা করতে হবে।

ডেমোগ্রাফিক ডিভিডেন্ডের সুবিধা নিতে ব্যক্তি, সরকার, উদ্যোক্তা, বেসরকারি প্রতিষ্ঠানসহ সবাইকে একযোগে কাজ করতে হবে। দেশের শ্রমবাজারে প্রতি বছর কত লোক প্রবেশ করছে তার সঠিক পরিসংখ্যান রাখা দরকার। শ্রমবাজারে প্রতিটি লোকের যোগ্যতা কি, দেশে উদ্যোক্তা তৈরি হচ্ছে কি না, উন্নত বিশ্বে কর্মসংস্থান করা যাচ্ছে কি না-সেগুলো গভীর ভাবে পর্যালোচনা করা ও সার্বক্ষণিক মূল্যায়ন করা জরুরি। আনুমানিক ২০ লাখ লোক প্রতিবছর শ্রম বাজারে প্রবেশ করছে। ধারণা করা হয়, ব্যক্তি, সরকার, উদ্যোক্তা, বেসরকারি প্রতিষ্ঠান এবং বিদেশে মিলে সর্বমোট ১০ লাখ লোকের কর্মসংস্থান করা সম্ভব। বাকি ৮-১০ লাখকে আমরা সেবা প্রদানের সঙ্গে সেভাবে সম্পৃক্ত করতে পারিনি যা বিশাল অপচয়।

দুটি পর্যায়ে এই জনগোষ্ঠীকে কর্মসংস্থান করতে হবে। সেবা প্রদানে ব্যক্তিকে সম্পৃক্ত করার ক্ষেত্রে পরিবার ও ব্যক্তি কে এগিয়ে আসতে হবে। প্রত্যেক ব্যক্তিকে সমাজে সেবা প্রদানের যোগ্যতা থাকতে হবে এবং সেবা প্রদানের মানসিকতা থাকতে হবে। বরং সমাজে ব্যক্তির সেবা প্রদানের যোগ্যতা থাকবে, প্রয়োজনে সেবা প্রদান করবে এবং উপার্জন করবে। যেমন একজন ইলেক্ট্রিশিয়ান, ফোনালাপভিত্তিক সেবা প্রদান করে উপার্জন করতে পারেন। এ ধরণের সেবা প্রদান ও উপার্জনের মানসিকতা ব্যক্তি ও পরিবারে গড়ে তুলতে হবে। একই সাথে দেশে আগামী ২০২৫ অথবা ২০৩০ অথাবা ২০৩৫, ২০৪০ তে সম্ভাব্য সেবা খাত কি কি তা এখনই নিরূপণ করতে হবে এবং যুবকদের সচেতন করতে হবে যে, কোন ধরণের সেবা খাতের জন্য সে নিজেকে প্রস্তুত করবে। সবার কি এম.এ. পাশ করতে হবে? যে ইলেক্ট্রিশিয়ান কিংবা নার্স হবে সে কেন এম.এ. পর্যন্ত পড়ে ১৮ বছরের শিক্ষা সময় নষ্ট করবে? সে তো এস.এস.সি. পড়ে ৬-১২ মাসের প্রশিক্ষণ নিয়ে উপার্জনমুখী হতে পারে। ২০১৬ এর হিসাব মতে দেশে ৩.৩২ কোটি যুবক আছে। অর্থাৎ দেশের প্রতিটি নির্বাচনী এলাকায় প্রায় ৯ লাখ যুবককে কাজে লাগাতে হবে। দেশের উন্নয়নে কর্মক্ষম যুবকদের সর্বোচ্চ সেবা গ্রহণ করতে হবে, সেবা প্রদানে তাদেরকে প্রস্তুত করতে হবে। জনপ্রতিনিধিদের অবশ্য এ যুবকদের কিভাবে নির্বাচনী এলাকা ভিত্তিক কাজে লাগাবেন তা ভাবতে হবে। আগামী ৩৫-৪০ বছর দেশে কর্মক্ষম জনসংখ্যার অনুপাত বেশি থাকবে। বাড়তি কর্মক্ষম জনসংখ্যার জন্য কর্মসংস্থানের সুযোগ তৈরিতে মনোনিবেশ করাই হবে জনবৈজ্ঞানিক মুনাফা অর্জনের উত্তম মাধ্যম। বিবিএস প্রকাশিত সর্বশেষ প্রতিবেদনে বলা হয়েছে, দেশে মোট কর্মোপযোগী মানুষের সংখ্যা ১০ কোটি ৯১ লাখ। এর মধ্যে কর্মে নিয়োজিত ৬ কোটি ৮ লাখ মানুষ। বাকি ৪ কোটি ৮২ লাখ ৮০ হাজার মানুষ কর্মক্ষম তবে শ্রমশক্তির বাইরে। এর মধ্যে শিক্ষিত, অর্ধশিক্ষিত ও অশিক্ষিত নারী-পুরুষ রয়েছে। ডেমোগ্রাফিক ডিভিডেন্ড এর সর্বোচ্চ অবস্থানে এসেও যখন একটি দেশে বেকারত্বের হার এতো বেশি থাকে তা এক প্রকার আশঙ্কার নাম। এই বৃহৎ কর্মক্ষম জনসংখ্যাকে কাজে লাগাতে পারলেই কেবল বাংলাদেশ পারবে ডেমোগ্রাফিক ডিভিডেন্ডের সর্বোচ্চ সুবিধা নিতে। অন্যথায় অনেক ধরণের সমস্যার সম্মুখীন হবে বাংলাদেশ।

ডেমোগ্রাফিক ডিভিডেন্ডের সর্বোচ্চ সুবিধা নিতে উপযুক্ত পরিবেশ তৈরি করতে না পারলে এই সুযোগ এক পর্যায়ে বিপর্যয় হয়ে দেখা দেবে দেশের জন্য। নির্ভরশীল জনগোষ্ঠী বেড়ে যাবে, কর্মক্ষম জনগোষ্ঠী কমে যাবে, খরচ বাড়বে, সঞ্চয় কমবে এবং বয়স্ক লোকের সংখ্যা বাড়বে। ফলে কম লোক উপার্জন করবে আর অধিক লোক তাদের উপার্জনের ওপর নির্ভরশীল থাকবে। ভিশন-২০২১, এসডিজি লক্ষ্য অর্জন, ৭ম পঞ্চবার্ষিক পরিকল্পনার লক্ষ্যমাত্রা পূরণ এবং ভিশন-২০৪১ অর্জন করতে তথা সমৃদ্ধ বাংলাদেশ গড়তে ডেমোগ্রাফিক ডিভিডেন্ডের সুফল গ্রহণের বিকল্প নেই।

BPGMEA / BrainChild 2017

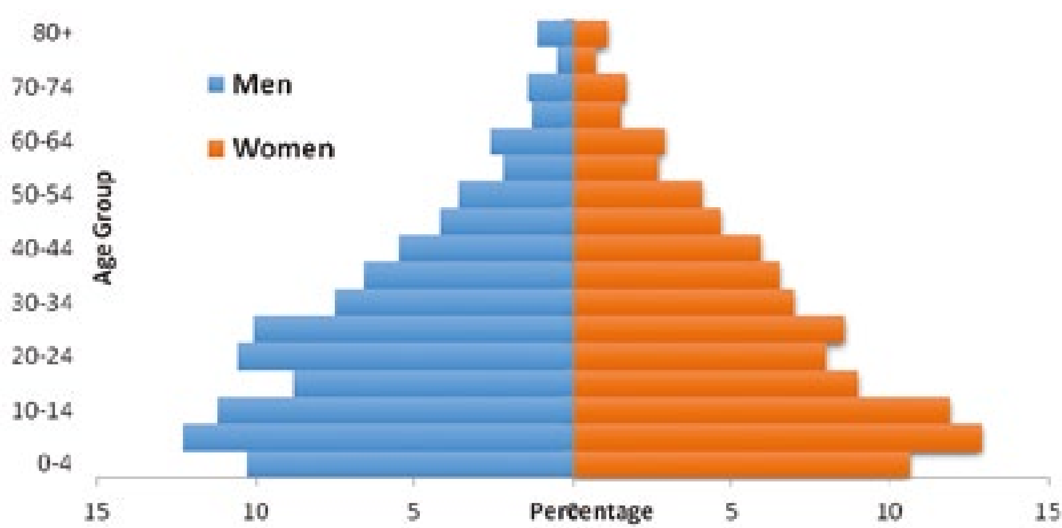
The Bangladesh Economy at a crossroads: How to Make the Best Use of the Demographic Dividend?

Biru Paksha Paul
Associate Professor of economics,
State University of New York at Cortland
Former Chief economist of Bangladesh Bank

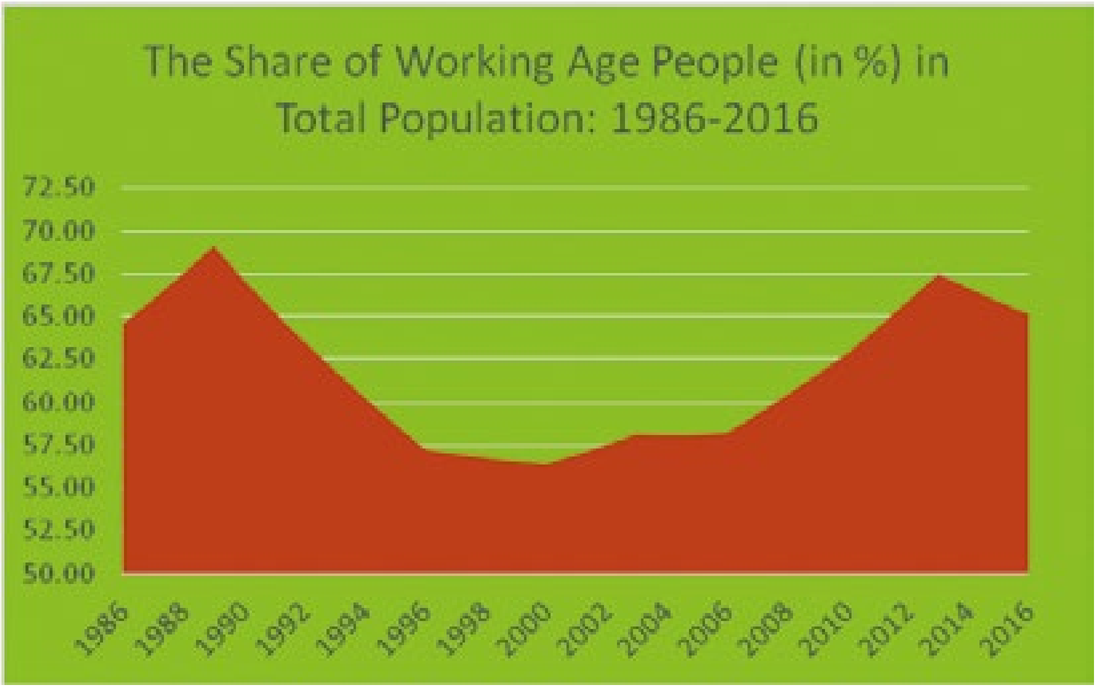
The history of economic development in any country is the history of visionary leadership which invariably means the history of building human capital plus infrastructure as well as fixing institutions in the first place. The history of Singapore, Japan, South Korea, and China in our region tells the same story. So does the story of India in recent decades in particular. And Bangladesh's development can never be an exception in this respect. The most critical question the country now faces is how to make the best use of its labour force – particularly the force of the young generation.

Figure 1 shows the population pyramid of Bangladesh which shows the presence of the most substantial amount of population under the age of 64, suggesting that the country enjoys a demographic dividend. A country is said to have been experiencing the opportunity of a demographic dividend as long as its ratio of working age people to its population size exceeds 50 percent. The working age is defined as the period of life ranging from 15 to 64 years – the time span that usually keeps people active in work life. The following figure shows the share of working age people in total population. The area shows the surplus segment above 50 percent, suggesting the volume of the demographic dividend available to the nation.

The working-age-population (WAP) is as high as 65 percent of population in Bangladesh. The ratio may



follow ups and downs over a nation's life. For example, it was 65 percent in the mid-1980s and fell down to 56 percent in 2000. As the figure shows, it again kept on rising and reached 67 percent in 2013, but the ratio shows a downtrend and now it has reached to 65 percent. It is likely to take another 25 years to hit 50 percent when the demographic dividend will evaporate.

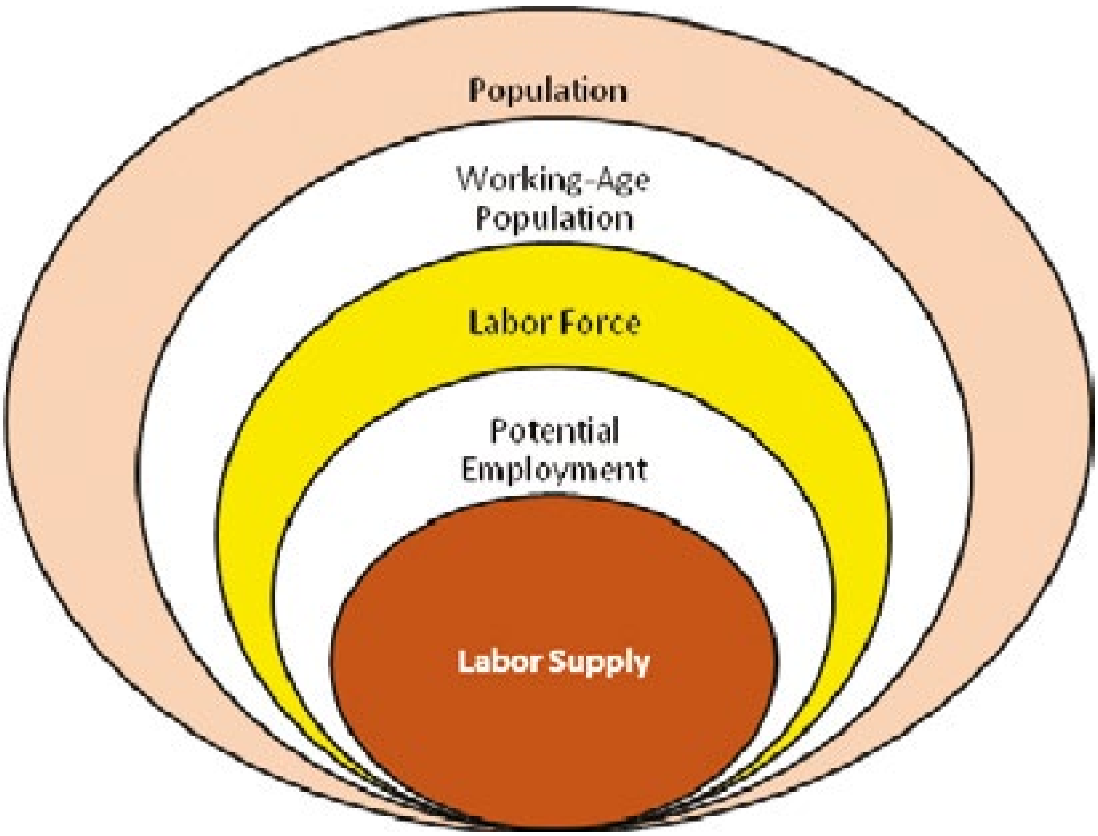


The reasons are twofold: 1) population growth which was close to 3.0 percent after independence has now dropped down to 1.3 percent due to the advent of education, modernisation, women literacy, and family planning. With the improvements of medical services and other elements of development, our life expectancy is on the rise (now 72 years), making an increasing share of population beyond the age of 64. While the bottom part of the pyramid will shrink in width due to birth controls, the upper part will keep on augmenting. As a result, the pyramid will gradually move toward the shape of a cylinder or a nuclear chimney as seen in the current population pyramid of Japan. That is why it should be our policymakers' main task to figure out how to make the best use of the demographic dividend and place the country close to a developed nation status within next 25 years.

Why does the demographic dividend work for faster growth? As long as the share of earning people is greater than that of dependent people, the country generates more wealth than it exhausts it – just like a family where more earning members generate more savings which are used for investment and further growth. But the surplus wealth generation is also dependent on the quality of manpower and the level of institutions. If financial institutions are faulty, surplus wealth is transferred overseas through money laundering. Thus, simply having a demographic dividend is not necessarily a guarantee to grow faster. And that becomes the main issue in Bangladesh where financial and legal institutions are not ready to reap the full benefit of the demographic dividend the country possesses now.

How is the demographic dividend important for growth? We need to dig deep in a simple theoretical concept. Economic growth is the increase in output which is the outcome of three main elements: capital, labour, and technology. The demographic dividend mainly relates to the labour component that helps output grow. The aspect of how does population help output growth is a step-by-step approach which can be explained by the following diagram:

An example can illustrate the case. Say, the population size of a nation is 100 and its working age population size is 60. The next step is to determine the size of the labour force which depends on the workforce participation rate. Say, the labour force participation rate, which determines how many people out of the working age population are willing to participate in the labour market, is 60 percent, then the labour force size becomes (60*0.60) or 36. Say, the country's natural unemployment rate is 11.11 percent, then (36 – 11.11%



of 36 = 36 – 4 =) 32 persons represent the country's size of potential employment.

Say, each employee works 40 hours weekly on average, then the weekly labour supply for the nation becomes (32*40 =) 1280 hours. Say, the average number of working weeks per year is 50, then total annual labour supply for the nation becomes (1280*50 =) 64,000 hours which eventually determine the annual amount of potential output for the nation given the level of capital and technology. Thus, only having a demographic dividend is not the necessary condition for growth. Other factors such as the labour force participation rate, the natural unemployment rate, weekly working hours, and yearly working weeks will eventually determine the amount of the labour supply the nation can avail for producing its output.

The quality of labour supply is actually the ultimate determinant of quality output. Many sub-Saharan countries have abundant labour supply, but that doesn't necessarily translate into faster growth. If the labour supply is not coupled with modern technology and adequate capital, the labour supply many turn into a wastage of resources, and this is substantially true for Bangladesh where 85 percent of the employed people work in the informal sector, delivering a sign of a feudalistic society. Herein lies the role of the government to create more jobs in the formal sector. That is why ensuring better governance in the existing institutions and quality education in schools and universities is so crucial. The debility in the banking sector along with massive inefficiency in the bureaucracy is not a good sign of expanding a modern formal sector for the country either.

How to make the best use of our demographic dividend? The first answer is to generate employment in the formal sector at any cost. Otherwise the dividend will turn into a liability and will also proliferate other social problems such as drug, vandalism, burglary, hijacking, violence, militancy, frustrations, depression, and all sorts of moral turpitude. The rise of fanaticism-driven militancy and drug issues in recent times are the outcome of the failure in generating fairly minimum number of formal jobs for the youths in society. In addition, the national annual budgets do not seem to be sincere in designing job creation strategies either. The failure of implementation of the development budget – again a routinely exposition bureaucratic inefficiency – retards the progress of job creation and contributes to the underutilisation of the demographic dividend by worsening the unemployment problem even further.

Of course the government relishes selling the growth figures that surpasses the 7 percent mark, but most

economists agree that recent growth can be branded as 'jobless.' Usually an economy passes through the phase of jobless growth just after a recession. The US economy faced that situation in the early 1990s and in the post-Great Recession period of the early 2010s. But the appearance of a similar disease in Bangladesh is wired and unacceptable. It has come mainly from the recent weakness in the banking sector – a dominant employer of the economy both directly and indirectly. If banks are functioning well, their credit creation increases private investment and generates employment. This is the indirectly channel to justify why banks should function well.

But its increasing default culture – a result of massive business failures that would have been acceptable had the economy plunged into recession – is mainly originating from political indulgence and poor governance in the banking sector. The government must fix these institutional and judicial issues first help businesses progress fast and stimulate investment. Otherwise, making the best use of the demographic dividend is impossible.

How far a government can go in job creation? Not much, particularly in a market economy. Even socialist economies failed in creating enough jobs as the experiences of both the Soviet Union and China tell the story. Job creation began to accelerate once China expedited its wholehearted support to the market economy. The case is more so for a populous Bangladesh where more two million youths enter the job market every year, and the government cannot provide jobs for only one-fourth of them.

An economy where the government has to provide the maximum number of jobs to the public must be unsustainable. We haven't forgotten the failure stories of some East European socialist countries. More than 80 percent jobs should be created by the private sector and the government will set the state-of-the-art policy of the market economy. The history of Bangladesh's development is a great testimony to that. Privatisation and the market economy remarkably increased investment and employment, which in turn, accelerated growth in the economy. Garments and telephone industries created millions of jobs which the government sector would have never been able to generate. The telephone industry in the government bureaucracy in the past gave us a sense that having telephones requires possessing power, bureaucratic connections, riches, fortunes and bribes. Thus, bureaucratic handling of the telephone board crippled the communication and IT industry. The nation would never see almost 12 crore cell phones in a population of 17 crore had the government not taken a right policy of privatisation at a right time. We need more examples similar to that of cell phones and garments to make the best use of our demographic dividend.

The US economy faced that situation in the early 1990s and in the post-Great Recession period of the early 2010s. But the appearance of a similar disease in Bangladesh is wired and unacceptable. It has come mainly from the recent weakness in the banking sector – a dominant employer of the economy both directly and indirectly. If banks are functioning well, their credit creation increases private investment and generates employment.

If Bangladesh has to take lesson from its own past, and indeed it should, the process of liberalisation must be speeded up further to reap the benefit of the demographic dividend. Although, growth can sometimes be jobless due to the economy's recovery or institutional defects and we surely belong to the second cause, growth is the precondition to create further jobs and thus to reduce poverty. Economist Arthur Okun, adviser to President John F Kennedy, proposed a hypothesis which shows that unemployment can effectively be reduced by increasing output growth – a notion later famously known as Okun's Law. The reason is simple. Higher economic growth relates to higher sales prospects for business firms which keep on expanding and thus employ more people to make their expansion happen out of profit motives. So, growth must be continued to make the best use of the demographic dividend.

But growth will come to an end if the demographic dividend is not utilised in an effective way. How to make an effective use the demographic dividend. The first job is to educate the youths with a greater emphasis on quality education, technology, and vocational training. Simply increasing the number of universities and spawning the number of university graduates will rather accentuate the social problems we already

encounter. The education that makes the youths totally dependent on the government recruitments is not a quality education either.

Just a few years ago, Bangladesh occupied as low as the 26th position in the Knowledge Economy Index (KEI) out of 28 countries in Asia and the Pacific. The share of education and health in the national budget is still appalling, remarkably lower than that in our comparable neighbours. How can we make the best use of our demographic dividend with that inadequate allocation of resources for human capital? Quality education requires a long-term commitment without which the demographic dividend will simply turn into a burden of frustrated youths for the nation.

In Bangladesh where agriculture absorbs 40 percent workers and 85 percent of our employees reside in the informal sector, the issue of jobless growth is a big cavity which must be addressed with a top priority. The recent slowdown of job creation in the private sector should be treated as a looming threat to the economy. It happened because of the beleaguered banking sector particularly for the last two years. We celebrate 17 percent profit growth in the banking sector, but the relevant ministries failed to add any policy that will require the bank owners add a reasonable number of jobs to the industry.

The market economy doesn't endorse anarchy at the business sector. The so-called bank owners (actually bank sponsors) have syndicated their mates and are behaving like other trade unions. They virtually decide monetary and banking policy, making the central bank a gutless institution. And the finance ministry is indulging that culture which will invariably ruin both the capital market and the banking sector together. This inauspicious development in the corporate arena has further clouded the job prospects for the youths. Thus pampering the super-rich is tantamount to ruining the future of our demographic dividend.

What is the point of export growth if garments factories are hiring at a declining rate? The titanic informal sector and pro-rich tax policy are contributing to augmenting income inequality that has worsened social welfare. Before celebrating the rising growth and increasing per capita income, we should be aware that the rich are taking the greater slice of the pie day by day. Increasing income inequality will eventually favour the rich for employment, plunging the youths from challenging background into acute desperation. The budget allocation for social welfare as a share of GDP is the lowest in the region. So is his allocation for infrastructure.

We spend 2.87 percent of GDP for infrastructure while India does so by almost 5 percent and Vietnam goes for as high as 10 percent. There is a direct relationship between the spending in infrastructure and making a better use of the demographic dividend, because youths can generate new enterprises, expand the scopes for self-employment, and be part of inclusive growth once they get infrastructure made ready by the government. The Padma Bridge, for example, will encourage many youths to embark on new initiatives on tourism, hospitality, transportation, and restaurants.

Thus the government has to keep on creating big infrastructure projects one after another. The next best infrastructure project the government should take is the Patalrail (or Metrorail) for Dhaka. Why should our youths look outside for jobs? Once they get a sense of a gradually modernising economy, all their efforts will concentrate on how to make the best use of the modern infrastructure. The revolution of our cell phone industry is a best example of how a liberalised public policy can create millions of jobs. The government's focus on a digital Bangladesh must be consistent with quality education and a modern expansion of the service sector.

The revolution of our cell phone industry is a best example of how a liberalised public policy can create millions of jobs. The government's focus on a digital Bangladesh must be consistent with quality education and a modern expansion of the service sector.

Eventually, the service sector will take the lead of the economy for job creation. Now the service sector occupies 55 percent of GDP while industry takes 30 percent and agriculture 15 percent.

We live in a country where politicians almost daily brag about the "demographic dividend," but we see no reflection of that when it comes to nominations or institutional leadership. The median age in both Bangladesh and India are almost the same at 28 years, but the average age of Indian MPs is 55 years, whereas it is close to 70 years in Bangladesh, ridiculously higher than the global average age of 53. A 2012 UNDP report

showed that only 28 percent of MPs in the world are at the age of 60s or above, but similar the share for Bangladesh will be more than 60 percent, warranting a reform in electoral nominations by the major parties.

Life expectancy is Japan is around 20 years greater than that in Bangladesh, but the average age of our MPs is around 15 years older than Japan's. In 2015, the British parliament saw more MPs in the 30s or 40s are coming in the forefront, whereas we see more MPs in the 60s or 70s occupying all top positions of leadership. Bangladesh seems to face a serious vacuum in leadership in the near future. Our youths have long been subsided from holding responsible positions, fairly tactfully. The best way to make the optimal use of the demographic dividend mainly hinges on how we engage the youths in leadership, policymaking, organization, and entrepreneurship.

> *ince we fail to provide formal jobs to the one-fourth of the labour force enter the market afresh each year, we are developing a risk factor in society. The recent quota movement is a testimony to the social grievances fermenting among our youths day by day.*

Our Prime Minister has demonstrated enormous energy in building a modern Bangladesh. But are the senior uncles around her courageous enough to bring about the necessary changes for inclusive growth that would ensure faster employment? Aren't we killing the competitive spirit of our young generation? What have we left for them to do? No jobs, no leadership positions, all of which are reserved by our grandparents. Youths are needed to spur businesses. While India moved up 30 steps in the doing business index—from 130 to 100—in a short time, we have been lurking in the range of 170th position for years. It is not because we lack the ability, but because our demographic potentials have been bottled and suppressed by our greedy senior uncles. We need young change-makers in all places to make the best use of the demographic dividend to advance in both capital and technology.

Since we fail to provide formal jobs to the one-fourth of the labour force enter the market afresh each year, we are developing a risk factor in society. The recent quota movement is a testimony to the social grievances fermenting among our youths day by day. Karl Marx is still valid even after his 200th birthday that the unemployed will act like a reserve army of labour. Since the country's capital market went through serious irregularities and the wrongdoers weren't properly punished, the banking sector is the only hope to help the private sector generate adequate jobs.

But the rising default culture, a constantly submissive central bank leadership, money laundering, and the finance ministry's excessive interference have greatly damaged the proper functioning of the banking sector in recent years. The concentration of bank loans in the hands of a few is another reason why job generation has slowed. We need to work on increasing financial inclusion by spreading the loans to small and medium enterprises. The names of the money launders and giant defaulters must be publicised widely so they receive social infamy and credit restriction both domestically and internationally.

In the first place, the government must address the institutional factors to generate a higher number of formal jobs at a faster pace and thus ensure safe driving on growth and also to ascertain an optimal use of the demographic dividend to graduate to the status of a developed nation sometime in the 2040s or in the early 2050s.

শ্রমশক্তির অপচয়

আসজাদুল কিবরিয়া
পরিকল্পনা সম্পাদক, দ্য ফাইনান্সিয়াল এক্সপ্রেস

দেশে বর্তমানে ছয় কোটি ৩৫ লাখ মানুষ শ্রমশক্তির অন্তর্ভুক্ত। এদের মধ্যে চার কোটি ৩৫ লাখ পুরুষ, আর বাকী দুই কোটি নারী। আবার মোট শ্রমশক্তির দুই-তৃতীয়াংশই গ্রামে বসবাস করে, যার সংখ্যা চার কোটি ৫৭ লাখ। বাকী এক কোটি ৭৯ লাখ শহরে। বাংলাদেশ পরিসংখ্যান ব্যুরোর (বিবিএস) 'শ্রমশক্তি জরিপ ২০১৬-১৭' থেকে এসব তথ্য পাওয়া গেছে। এ থেকে আরও জানা যায় যে, মোট শ্রমশক্তির মধ্যে ছয় কোটি আট লাখ লোকের কাজ আছে বা তারা কর্মজীবী। বাকী ২৭ লাখ মানুষ বেকার।

বিবিএসের জরিপ থেকে দেশের শ্রমবাজার ও কর্মসংস্থানের যে চিত্র মেলে তা নিয়ে কিছু প্রশ্ন স্বাভাবিকভাবেই আছে। সে আলোচনায় না গিয়ে এখানে শ্রমশক্তির অপচয়ের দিকে সংক্ষেপে আলোকপাতের একটু চেষ্টা করা হবে।

একজন শ্রমিক বা শ্রমজীবী বা কর্মজীবী স্বাভাবিকভাবে একটি নির্দিষ্ট সময়ে একটি গ্রহণযোগ্য পরিমাণ নির্ধারিত কাজ সম্পন্ন করতে না পারলে অসম্পন্ন কাজটুকু শ্রমশক্তির অপচয় বলে বিবেচনা করা যেতে পারে। যদিও বিষয়টি অত সহজ নয়, তারপরও মোটাদাগে এই ধারণাটি বিচেনায় রাখা যেতে পারে।

শ্রমশক্তির অপচয় নানাভাবে ও নানা কারণে হতে পারে। অপর্যাপ্ত শিক্ষা বা অপ্রতুল প্রশিক্ষণের কারণে সৃষ্ট অদক্ষতাজনিত অপচয় যেমন আছে, তেমনি মাত্রাতিরিক্ত কাজ চাপিয়ে দীর্ঘমেয়াদে শ্রমিক বা কর্মীর উৎপাদনশীলতা কমিয়ে দেওয়ার মাধ্যমেও শ্রমশক্তির অপচয় হতে পারে। বাংলাদেশে তৈরি পোশাক শিল্পখাতে দ্বিতীয় ধরণের শ্রমশক্তির অপচয় দেখা যায়। এক্ষেত্রে বেশিরভাগ ক্ষেত্রে কারখানা মালিকের মূল লক্ষ্য থাকে খরচ কমানোর জন্য যে কোনোভাবে চাপ দিয়ে কাজ আদায়

আশ্চর্যের বিষয় হলো, শ্রমশক্তির অপচয়ের বিষয়টি দেশের নীতি-নির্ধারকদের তেমন ভাবিত করে বলে প্রতীয়মান হয় না। আর তাই শ্রশশক্তি জরিপে এ বিষয়ে কোনোরকম কোনো তথ্য-পরিসংখ্যান বা আলোচনা নেই। অথচ বাংলাদেশের বাস্তবতায় শ্রমশক্তির অপচয় অত্যন্ত গুরুত্বপূর্ণ বিষয়।

করা। আর তাই নির্ধারিত সময়ে (যেমন: আট ঘন্টা) কতো বেশি পরিমাণ সেলাই করা যায়, তার ওপরই জোর দেওয়া হয়। তবে কোনো কোনো ক্ষেত্রে অতিরিক্তি সময়ে কাজ করিয়ে তার জন্য বাড়তি মজুরি দেওয়ার চর্চাও আছে। নির্ধারিত সময়ে পণ্য সরবরাহ করার জন্য এই পথ বেছে নিতে হয়।

আবার পারিপার্শ্বিক পরিবেশ-পরিস্থিতি কর্মসহায়ক না হলে, তা শ্রমশক্তির আরেক ধরণের অপচয় ঘটায়। বাংলাদেশে বিশেষত ঢাকা শহরে প্রতিদিন লাখ লাখ শ্রমজীবী-কর্মজীবী মানুষের ঘন্টার পর ঘন্টা মূল্যবান কর্মসময় অপচয় হয় রাজপথে। শুধু কর্মসময়ই নয়, একইসঙ্গে ক্ষয় হয় প্রাণশক্তির। এ দুয়ের সমন্বিত প্রভাব পড়ে কর্মক্ষেত্রে। নির্ধারিত কাজ সম্পন্ন করার জন্য তাদেরকে বাড়তি পরিশ্রম করতে হয় উৎপাদিকা ধরে রাখার জন্য। যানজটজনিত কারণে একজন শ্রমজীবী বা কর্মজীবী মানুষের দিনের শুরু থেকে শেষ পর্যন্ত নানা ধরণের শারীরিক ও মানসিক চাপ বহন করতে হয় যা ক্রমশ তার কর্মশক্তিকে ক্ষয় করে, উৎপাদিকা নিম্নমুখী করে তোলে। একদিকে সকালে কাজে ছুটতে হয় অনেক আগে ও নির্ধারিত সময়ে গন্তব্যে পৌঁছানোর মানসিক উদ্বেগ নিয়ে। অন্যদিকে ঘরে ফেরা হয় রীতিমতো যানবহনে চাপার যুদ্ধ করে ও ক্লান্ত-বিধ্বস্ত হয়ে। এরকম শারীরিক ও মানসিক চাপ তাকে নানা-ধরণের অসুখ-বিসুখের দিকে ঠেলে দেয়, ওষুধ-নির্ভর করে তোলে।

আবার সারা দেশে কোটি কোটি মানুষ প্রতিদিন ভেজাল ও বিষাক্ত খাবার ও পানি গ্রহণ করতে বাধ্য হচ্ছে। এতে করে যে রোগশোক বাড়াছে তা আর বলার অপেক্ষা রাখে না। সেই সঙ্গে বাড়ছে ওষুধ-নির্ভরতা। বাংলাদেশের এমন বাড়ি খুব কমই আছে যেখানে মাথাব্যথা, শরীরব্যথা ও পেটের পীড়ার কয়েক পাতা ওষুধ পাওয়া যাবে না। এই রোগ-শোক শ্রমশক্তির উৎপাদিকার ওপর নেতিবাচক প্রভাব ফেলে শ্রমশক্তির অপচয় ঘটাচ্ছে।

এদিকে বাংলাদেশে এখন ডেমোগ্রাফিক ডিভিডেন্ডের জোয়ার চলছে (অন্তত কাগজে-কলমে)। এই ডেমোগ্রাফিক ডিভিডেন্ড মানে হলো দেশের কর্মক্ষম জনসংখ্যার আধিক্য। মানে ১৫ থেকে ৬৪ বছর বয়সী মানুষের মোট সংখ্যা যখন দেশের মোট জনসংখ্যার ৬০ শতাংশ বা তার বেশি হয়, তখন ওই দেশে জনসংখ্যার সুবিধা পায় বলে ধরে নেওয়া হয়। এও ধরে নেওয়া হয় যে এই জনসংখ্যা কোনো না কোনো ভাবে অর্থনীতিতে অবদান রাখছে, অর্থনীতির প্রবৃদ্ধিতে অবদান রাখছে। বাংলাদশে বর্তমানে সর্বশেষ শ্রমশক্তি জরিপ অনুসারে, দেশের কর্মক্ষম বয়সী (ওয়ার্কিং এইজ) মানুষের মোট সংখ্যা এখন ১০ কোটি ৯০ লাখ। এর মধ্যে ৬৫ বছর বা তার বেশি বয়সী ৭৯ লাখ। এদের বাদ দিলে ১৫ থেকে ৬৪ বছর বয়সী কর্মক্ষম বয়সী মানুষ ১০ কোটি ১১ লাখ। এটি দেশের ১৬ কোটি ১৪ লাখ মানুষের বা মোট জনসংখ্যার ৬২ দশমিক ৭০ শতাংশ। মানে এরাই ডেমোগ্রাফিক ডিভিডেন্ড দিচ্ছে। কিন্তু শ্রমশক্তির নানামুখী অপচয় জনসংখ্যার সুবিধাকে কাজে লাগানোর পথে এক বিরাট বাধা হিসেবে দেখা দিয়েছে।

আশ্চর্যের বিষয় হলো, শ্রমশক্তির অপচয়ের বিষয়টি দেশের নীতি-নির্ধারকদের তেমন ভাবিত করে বলে প্রতীয়মান হয় না। আর তাই শ্রশশক্তি জরিপে এ বিষয়ে কোনোরকম কোনো তথ্য-পরিসংখ্যান বা আলোচনা নেই। অথচ বাংলাদেশের বাস্তবতায় শ্রমশক্তির অপচয় অত্যন্ত গুরুত্বপূর্ণ বিষয়। এটি অর্থনীতির ওপর যেমন সুদূরপ্রসারী নেতিবাচক প্রভাব ফেলছে, তেমন নেতিবাচক প্রভাব ফেলছে মানবসম্পদের বিকাশের ওপর।

বিবিএসের পরিসংখ্যান অনুসারে দেশে বেকারত্বের হার মাত্র ৪ দশমিক ২ শতাংশ। এটি বেশ তুষ্টিদায়ক পরিসংখ্যান যা দিয়ে সাময়িকভাবে শ্রমশক্তির অপচয় ও তার দীর্ঘমেয়াদী নেতিবাচক প্রভাবের বিষয়টি ঢেকে রাখা যায়। তাতে এই নেতিবাচক প্রভাব থেকে রক্ষা পাওয়া যাবে না। আর তাই শ্রমশক্তির অপচয় ও অপব্যবহার রোধ করার দিতে দ্রুত মনোযোগ দেওয়া প্রয়োজন। বিচ্ছিন্নভাবে নেওয়া কোনো পদক্ষেপ এক্ষেতে কাজে লাগবে না। বরং সামগ্রিক উন্নয়ন পরিকল্পনার অংশ হিসেবে শ্রমশক্তির অপচয় রোধ করা সম্ভব হবে।

Demographic Dividend and Bangladesh RMG Sector: Challenges and Prospects

Asif Ibrahim
Vice Chairman
Newage Group

The connotation of the demographic dividend (DD) is that the would-be fiscal progression that can result from shifts in a population's age structure, mainly when the segment of the working-age population is larger than the non-working-age segment of the population. Bangladesh is also going through the demographic transition and is experiencing its once-in-a-lifetime demographic dividend. Now more than 65 percent of the population are of working age, between 15 and 64 years. Conferring the UN World Population Prospects (2010 Revision) data the 1st demographic dividend in Bangladesh has started in 1980 and will continue for a period of 60 years up to 2040. Few experts differ by saying that Bangladesh has the opportunity to boost its economic productivity as the deadline for reaping demographic dividend is 2042. Whatever the deadline might be the golden opportunity to use the huge population is going to be lost if it cannot be utilise properly and the country may not get this dividend again in future.

China, Japan, South Korea and many other countries have reaped the demographic dividend to develop their economies but in Bangladesh gears are not on exact track. Unfortunately, Bangladesh does not have the desired achievement from the bonus population of

the demographic dividend. According to the latest data of Bangladesh Bureau of Statistics (BBS) Labour Force Survey (LFS), Bangladesh could add only 1.4 million jobs between 2013 and 2015-16 fiscal year, down from 4 million jobs it had added between 2010 and 2013. The lethargic job creation has raised queries about the high economic growth figures being recorded. Sixth Five Year Plan says that every year 20 lakh youth enter into the labour market in the country. Among them there are youth passed from the university. But they are not getting jobs as per the eligibility. As a result, we have experienced the quota reform movement lately by the university students. With all these odds yet Bangladesh's economy has been doing well for the last several years. On March 2018 Bangladesh was ornamented with a crown for its achievements being eligible for graduation from Least Developed Country (LDC) status.

The Ready-Made Garments (RMG) sector as well as overall private sector has played a very significant role for attaining this achievement. RMG industry occupies a unique position in the Bangladesh economy. It is the largest exporting industry of the country. Bangladesh economy has been one of the top performers in Asia over the past decade, averaging annual growth of more than 6%. Alike Hong Kong, Singapore, South Korea and Taiwan during the industrialization of their economies, most of the growth that Bangladesh has experienced has come from garment exports which accounts for more than 80% of its exports. If we can use our bonus population in the ready-made garments sector it will help us to achieve our desire goals of being a developed country by the estimated time.

But here comes the bad news. Most of the workers are illiterate and unskilled not only in garments but also overall. On average 30% worker cannot read and write their native language. 35% complete their primary education. 25% of the workers complete their secondary level and only 10% of the workers complete their higher secondary level. Apart from this, garments owners mostly have to import raw materials for garments like cotton, thread, colour etc. This dependency on raw materials hampers the development of garments industry. Moreover, foreign suppliers often supply low quality materials which result in low quality products. Bangladesh is known for its cheap labour and at this time we have enough population who can be operational. It is high time for both the Government and the RMG sector to come forward for taking initiatives to give training to the unskilled people so that it can easily be turned into manpower.

For economic benefits to be materialised, there is a need for policies dealing with education, public health,

and those that promote labour market flexibility and provide incentives for investment and savings. On the contrary, if appropriate policies are not formulated, the demographic dividend might in fact be a cost, leading to unemployment and an unbearable strain on education, health, and old age security. To use demographic dividend opportunities efficiently some things, need to be immediately urged. Enhancing the

Most of the top positions of the different companies are secured by the foreign nationals which is alarming for us. To increase the quality of education standards and skills of teachers need to be increased. At the same time the morality of the teachers should be elevated and corruption in education system must be eliminated by stopping question paper leak incidents.

use of foreign investment environment and the use of technology is a must. Apart from the effective steps for women's employment and empowerment, all the inequalities should be eliminated. Ensuring health and education opportunities for all, expansion of security for the elderly, adaptable for human development, and appropriate measures will expand the opportunity to utilize the bonus population. It is important to increase the investment for skill developing programs to transform the population into human power rather than human encumbrance. Job oriented education might be extremely helpful to overcome unemployment. Government must increase investment in technical education. The passing rate in Bangladesh has increased, but the quality of education is very disappointing. Bangladesh has been lagging behind in other socio-economic societies due to poor quality of education. Many young people are trapped in unemployment. Again, due to ineligibility, jobs are not available. In many cases, salaries and allowances and accessory facilities are very low, even after getting a job.

Most of the top positions of the different companies are secured by the foreign nationals which is alarming for us. To increase the quality of education standards and skills of teachers need to be increased. At the same time the morality of the teachers should be elevated and corruption in education system must be eliminated by stopping question paper leak incidents.

Government also have some other responsibilities to improve the situation by providing proper policy to protect the garments industries like solving the license problem, faster loading facility in the port, providing proper environment for the work, keeping the industry free from all kind of political problem and the biasness. Credit must be provided when the industry falls in need. Solar Energy can be a great source for solving power crisis in Bangladesh. It will diminish the energy crisis at one hand and on the other hand it will create job for youths.

The government should also focus on production and procurement of high quality raw materials within the country. For this endeavour Government should use Public Private Partnership (PPP) more efficiently. This will in turn gives the nation an ample opportunity to add a significant amount with the national income. To continue the success, Bangladesh needs to get rid of all the structural hurdles in the transportation facilities, telecommunication network, and power supply, management of seaport, utility services and in the law and order situation.

The government and the RMG sector would have to jointly work together to sustain the competitiveness in the global RMG market. Given the remarkable entrepreneurial initiatives and the dedication of its workforce, Bangladesh can look forward to advance its share of the global RMG market and be the next Asian Tiger by using the demographic dividend.

BTMA
leads the nation
for a
better future

BTMA plays a pioneering role in shaping the national economy. Contributes significantly to the GDP, facilitates Government in its poverty alleviation programme and generates employment for the urban & rural populace.

The textile industry with its state-of-the-art technology, diversified yarn & fabric based and global market outreach builds future of the nation on its road to prosperity. The Primary Textile Sector (PTS) not only supports the domestic market but also supports export-oriented RMG to capture forward linkages.

BANGLADESH TEXTILE MILLS ASSOCIATION

বাংলাদেশ টেক্সটাইল মিলস্ এসোসিয়েশন

Unique Trade Centre (Level 8), 8, Panthapath, Karwan Bazar, Dhaka-1215, Bangladesh
Phone : +88 02 9101508, 9130969, 8122563, Fax: +88 02 9125338
E-mail : btmasg@gmail.com, btma2@yahoo.com btma3@hotmail.com, Website: www.btmadhaka.com

a national organisation representing Yarn & Fabric Manufacturers and Textile Product Processors

বাংলাদেশে ডেমোগ্রাফিক ডিভিডেন্ড সম্ভাবনা ও বাস্তবতা

আবুল কাসেম খান

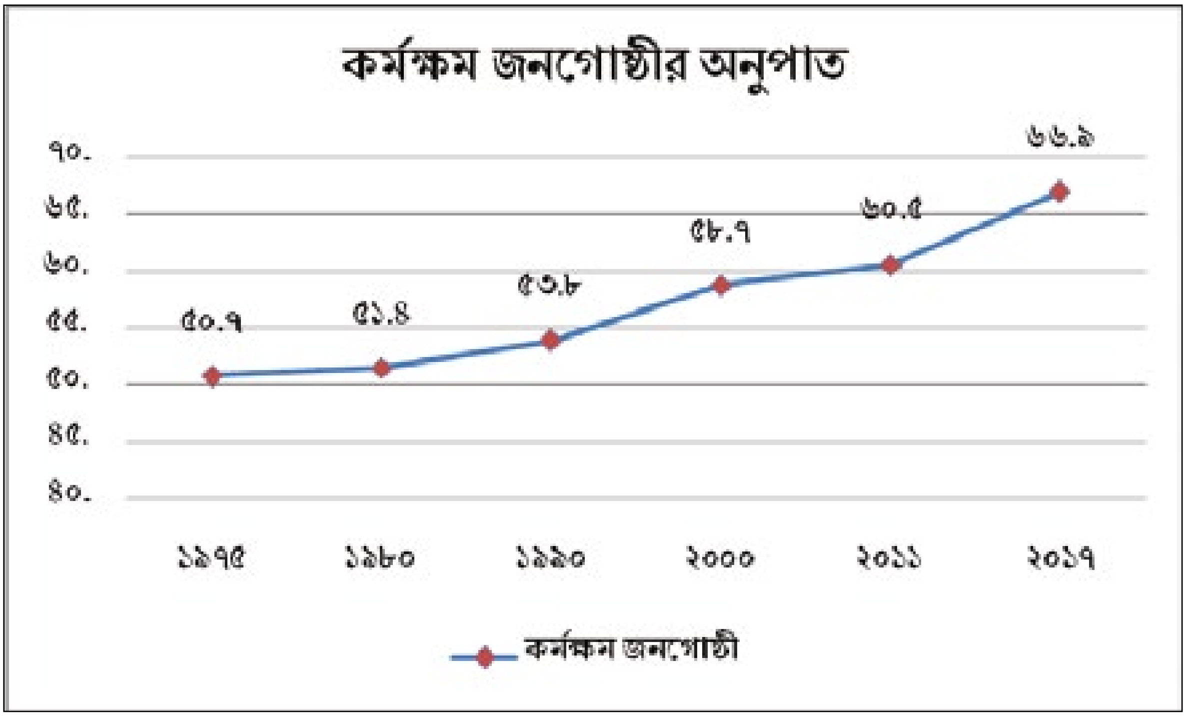
সভাপতি, ঢাকা চেম্বার অব কমার্স অ্যান্ড ইন্ডাস্ট্রি

ভূমিকা

বাংলাদেশ বিশ্বের অষ্টম জনবহুল দেশ। মাত্রাতিরিক্ত জনসংখ্যা প্রথাগতভাবে যে কোনো দেশের অর্থনীতির জন্য বোঝা হিসেবে বিবেচিত হতো। কিন্তু সময়ের পরিক্রমায় এই জনসংখ্যা অর্থনৈতিক সম্পদ ও চালিকাশক্তি হিসেবে পরিগণিত হচ্ছে বিশ্বের বিভিন্ন উন্নয়নশীল দেশে। বাংলাদেশও এর ব্যতিক্রম নয়। গত শতাব্দীর নব্বইয়ের দশক থেকেই বাংলাদেশ জনসংখ্যাতাত্ত্বিকভাবে সুবিধাজনক সময়ের মধ্য দিয়ে যাচ্ছে। বর্তমানে বাংলাদেশের ৬৫ শতাংশ মানুষ কর্মক্ষম যাদের বয়স ১৫ থেকে ৬৫ বছর। এই জনসংখ্যাতাত্ত্বিক সুবিধাকে কাজে লাগানোর সফলতার উপরই নির্ভর করছে আমাদের উন্নয়নের সম্ভাবনা। গত এক দশকে বাংলাদেশ ৬ শতাংশের উপর অর্থনৈতিক প্রবৃদ্ধি অর্জন করছে। কিন্তু কর্মক্ষম মানুষের যদি যথোপযুক্ত কর্মসংস্থান না হয় এবং তাদের আয় বৃদ্ধি না পায় তাহলে এই প্রবৃদ্ধি জনগণের জীবনমান উন্নয়নে তেমন ভূমিকা রাখবে না। টেকসই উন্নয়ন লক্ষ্যমাত্রার ৮ নম্বর লক্ষ্যে উপযুক্ত কর্ম এবং অর্থনৈতিক প্রবৃদ্ধিকে একই সঙ্গে যুক্ত করা হয়েছে। এখানে অর্থনৈতিক প্রবৃদ্ধিকে টেকসই ও অন্তর্ভুক্তিমূলক করা এবং সকলের জন্য উৎপাদনশীল ও যথোপযুক্ত কর্মসংস্থানের কথা বলা হয়েছে। বাংলাদেশে বেসরকারি খাত কর্মসংস্থান সৃষ্টিতে প্রধান ভূমিকা রাখছে। তাই জনসংখ্যাতাত্ত্বিক সুবিধাকে কাজে লাগাতে এবং অন্তর্ভুক্তিমূলক অর্থনৈতিক প্রবৃদ্ধি নিশ্চিত করতে বেসরকারি খাতের বিকাশের বাধাগুলো নিরসন করা জরুরি।

জনসংখ্যাতাত্ত্বিক সুবিধা

১৯৫০, ১৯৬০ এবং ১৯৭০ এর দশকে জনসংখ্যাতাত্ত্বিকদের মধ্যে দুটি দল দেখা যায়। এক দল হতাশাবাদী এবং একদল আশাবাদী। হতাশাবাদী দল মনে করতেন, তৃতীয় বিশ্বের দেশগুলোতে দ্রুত জনসংখ্যা বৃদ্ধি অর্থনৈতিক উন্নয়ন বাধাগ্রস্ত করে। কারণ অধিকতর জনসংখ্যা কারিগরি পরিবর্তন এবং পুঁজির সঞ্চয়কে ব্যাহত করে। অন্যদিকে আশাবাদী দল মনে করতেন, দ্রুত জনসংখ্যা বৃদ্ধি একটি দেশের অর্থনীতিকে “Economies of Scale” অর্জনে সহায়তা করে এবং প্রযুক্তিগত এবং প্রাতিষ্ঠানিক উদ্ভাবনকে উৎসাহ দেয়। [1] কিন্তু ১৯৮০'র দশকে অনেক দেশের আয়ের এবং জনসংখ্যা বৃদ্ধির তথ্য নিয়ে গবেষণা করে জনসংখ্যাতাত্ত্বিকরা আশাবাদী ও হতাশাবাদী দুদলের চিন্তাকেই ভুল প্রমাণ করেন। তাঁরা দেখান যে, জনসংখ্যা বৃদ্ধির সঙ্গে অর্থনৈতিক প্রবৃদ্ধির কোনো সরল সম্পর্ক নেই। তাঁরা বলেন, জনসংখ্যা বাড়লে সাময়িক সময়ের জন্য অর্থনৈতিক প্রবৃদ্ধি



বাধাগ্রস্ত হয় কিন্তু দুই দশক পর এই বৃদ্ধিপ্রাপ্ত জনসংখ্যাই কর্মক্ষম হয়ে ওঠে এবং অর্থনীতির চাকা আরও বেগবান করে। এভাবেই একটি দেশ জনসংখ্যাত্ত্বিক সুবিধা বা ডেমোগ্রাফিক ডিভিডেন্ড ভোগ করে। বিষয়টি আরও সহজ করে বলা যায় যে, জনগণের বয়স কাঠামোয় পরিবর্তনের কারণে যে সম্ভাব্য অর্থনৈতিক লাভ বা অগ্রগতির সুযোগ তৈরি হয় তাকেই জনসংখ্যাতাত্ত্বিক সুবিধা বা ডেমোগ্রাফিক ডিভিডেন্ড বলে। এই সময় কর্মক্ষম জনসংখ্যা বাড়ে এবং অন্যের উপর নির্ভরশীল জনসংখ্যা যেমন শিশু ও বৃদ্ধের সংখ্যা তুলনামূলকভাবে কমে যায়।

জনসংখ্যাতাত্ত্বিক এ পরিবর্তনের সঙ্গে একটি দেশের সঞ্চয়, বিনিয়োগ, উৎপাদনশীলতা তথা অর্থনৈতিক প্রবৃদ্ধির গুরুত্বপূর্ণ সম্পর্ক রয়েছে।

জনসংখ্যাতাত্ত্বিক সুবিধা: আন্তর্জাতিক উদাহরণ

বিশ্বের বিভিন্ন দেশ ইতোমধ্যেই এই জনসংখ্যাতাত্ত্বিক সুবিধার ফসল ঘরে তুলেছে। এদের মধ্যে দক্ষিণ কোরিয়া ও জাপান অন্যতম। দক্ষিণ কোরিয়া ১৯৬০ থেকে ২০০৫ সাল পর্যন্ত এই সুবিধা ভোগ করেছে এবং জাপান ১৯৫০-১৯৯০ সময়কালে ডেমোগ্রাফিক ডিভিডেন্ডের সুফল ভোগ করেছে। উচ্চ জন্মহার এবং নিম্নগড় আয়ু থেকে নিম্ন জন্মহার ও উচ্চ গড় আয়ু দক্ষিণ কোরিয়াকে একটি বিশাল কর্মক্ষম জনগোষ্ঠী তৈরিতে সাহায্য করেছে যা অর্থনৈতিক প্রবৃদ্ধির একটি গুরুত্বপূর্ণ নিয়ামক হিসেবে আবির্ভূত হয়েছে। ১৯৬০ সালে দক্ষিণ কোরিয়ার মাথাপিছু জিডিপি ছিল ১৫৮.২০ মার্কিন ডলার যা ২০০৫ সালে ১১৭ গুণ বেড়ে হয় ১৮,৬৩৯ মার্কিন ডলার।

জনসংখ্যাতাত্ত্বিক সুবিধা: বাংলাদেশ প্রেক্ষিত

বাংলাদেশও একটি জনসংখ্যাতাত্ত্বিকভাবে সুবিধাজনক সময়ের মধ্য দিয়ে যাচ্ছে। কারণ বাংলাদেশের কর্মক্ষম জনসংখ্যার অনুপাত বাড়ার সঙ্গে সঙ্গে অন্যের ওপর নির্ভরশীল মানুষের অনুপাতও কমে যাচ্ছে।

১৯৭৫ সালে যেখানে মোট জনসংখ্যার ৫০ শতাংশ মানুষ কর্মক্ষম ছিল সেখানে ২০১৭ সালে এসে কর্মক্ষম জনগোষ্ঠী দাঁড়িয়েছে প্রায়

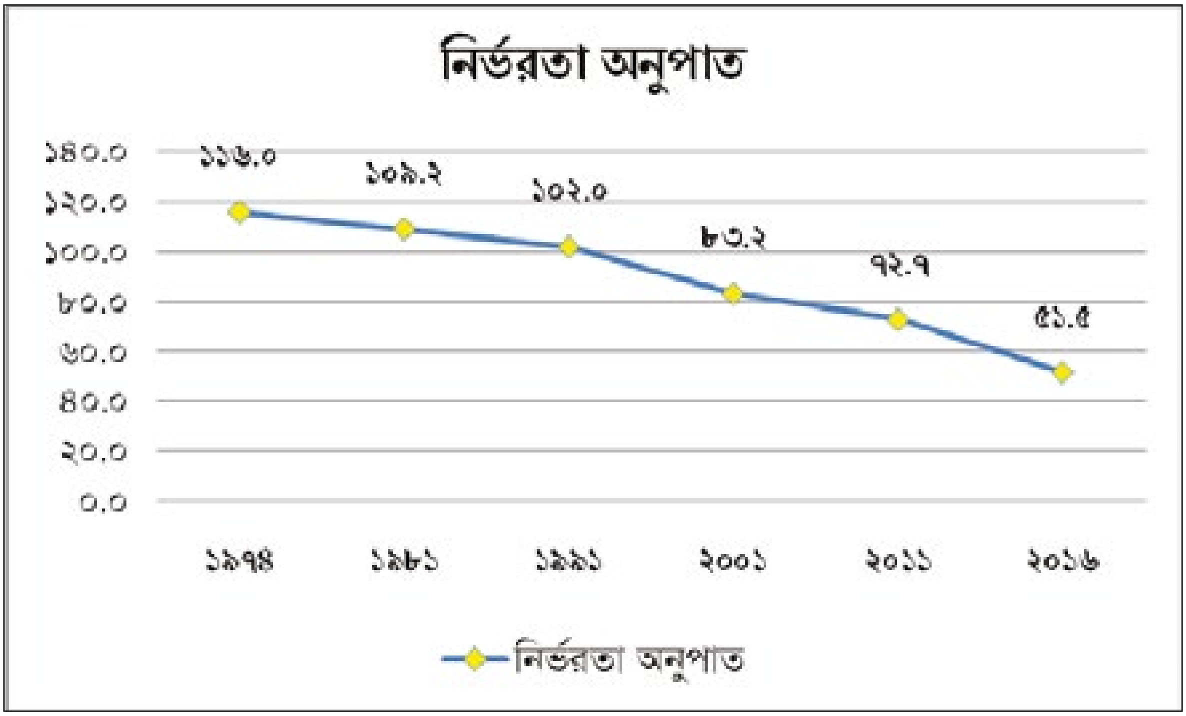
1 G. WILLIAMSON, JEFFREY (2013); Demographic Dividends Revisited, Asian Development Review, vol. 30, no. 2, pp. 1–25

৬৭ শতাংশ। একই সাথে অন্যের উপর নির্ভরশীল জনসংখ্যার হারও কমেছে সন্তোষজনক হারে। ১৯৭৪ সালে যেখানে নির্ভরতা অনুপাত ছিল ১১৬ শতাংশ সেখানে ২০১৬ সালে এসে তা নেমে এসেছে ৫১.৫ শতাংশে। কর্মক্ষম জনগোষ্ঠীর বৃদ্ধি ও নির্ভরতা অনুপাত কমে যাওয়ার কারণে বাংলাদেশে উদ্বৃত্ত শ্রমের সুযোগ সৃষ্টি হয়েছে যা কাজে লাগিয়ে অর্থনৈতিক সম্পদ তৈরি করা সম্ভব হবে।

আমরা যে জনসংখ্যাতাত্ত্বিক সুবিধা পাচ্ছি তা চিরস্থায়ী নয়। গবেষকদের মতে বাংলাদেশ প্রথম জনসংখ্যাতাত্ত্বিক সুবিধা পাওয়া শুরু করেছে ১৯৮০ সাল থেকে এবং ২০০০ সালের পর থেকে তা আরও স্পষ্ট হতে শুরু করে আর এই সুবিধা বাংলাদেশ পেতে পারে ২০৪০ সাল পর্যন্ত অর্থাৎ ৬০ বছর ব্যাপী।[2] এই সময়ের মধ্যে যদি এ সুযোগ আমরা কাজে লাগাতে না পারি তবে তা একসময় বোঝায় পরিণত হতে পারে। কারণ এখন যারা কর্মক্ষম তারা ২০৪০ এর পর বন্ধ হয়ে যাবে। তখন জনসংখ্যায় বৃদ্ধদের সংখ্যা বেড়ে যাবে। এতে একদিকে উৎপাদনক্ষম মানুষের সংখ্যা কমে যাবে এবং অনুৎপাদনশীল মানুষের সংখ্যা বেড়ে যাবে। বয়স্কদের জন্য সামাজিক সুরক্ষায় বাজেটের বেশি বরাদ্দ রাখতে হবে। তাই জনসংখ্যাতাত্ত্বিক এই সুবিধা আমরা কতটুকু কাজে লাগাতে পারবো তার উপর নির্ভর করছে আমরা আগামী দশকগুলোতে কতটা উন্নতি করতে পারবো এবং কতটা ভালো থাকতে পারবো।

কিন্তু আমাদের জনসংখ্যাতাত্ত্বিক পরিসংখ্যানগুলো জানাচ্ছে যে, আমরা এই সুবিধা যথাযথভাবে ব্যবহার করতে পারছি না। ২০১৩ থেকে ২০১৬-১৭ অর্থবছর পর্যন্ত গড়ে জিডিপি প্রবৃদ্ধি হয়েছে ৬.৬%। ২০১৬-১৭ অর্থবছর পর্যন্ত বিগত চার বছরে মাত্র ২৬ লাখ নতুন কর্মসংস্থান সৃষ্টি হয়েছে। অর্থাৎ, ২০১৬-১৭ অর্থবছরে এসে চাকরিরত মানুষের সংখ্যা দাঁড়িয়েছে ছয় কোটি সাত লাখ। এ হিসেবে কর্মসংস্থানের গড় বার্ষিক প্রবৃদ্ধি হয়েছে ১.১২% যা জিডিপি প্রবৃদ্ধির এক ষষ্ঠাংশেরও কম।

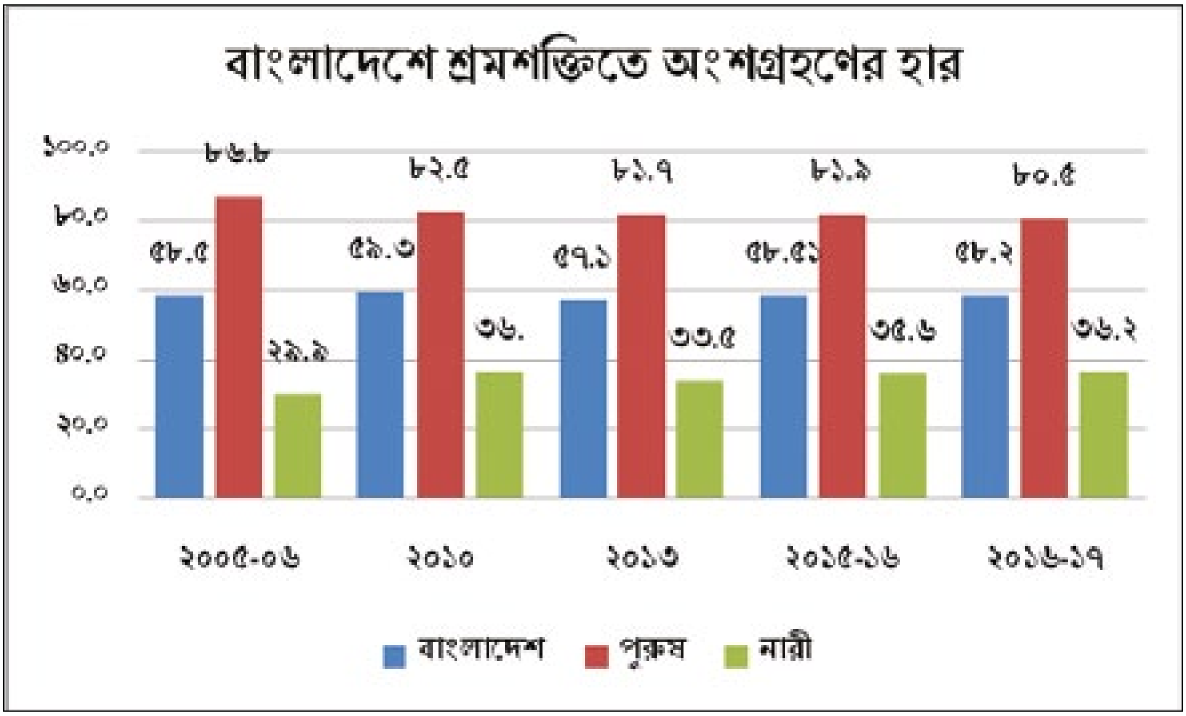
বাংলাদেশে কর্মক্ষম জনগোষ্ঠীর মাত্র ৫৮% শ্রমশক্তিতে অন্তর্ভুক্ত এবং গত ১৫ বছরে শ্রমশক্তিতে নারীদের অংশগ্রহণের হার বাড়লেও সমন্বিত অংশগ্রহণের হারে খুব কমই উন্নতি হয়েছে। উন্নয়নশীল দেশগুলোতে শ্রমশক্তিতে অংশগ্রহণের হার বাংলাদেশের চেয়ে অনেক বেশি। বিশেষ করে জনসংখ্যাতাত্ত্বিক সুবিধা ভোগকালীন দশকগুলোতে উন্নত দেশগুলির শ্রমশক্তিতে অংশগ্রহণের হার তুলনামূলকভাবে বেশি ছিল। যেমন - দক্ষিণ কোরিয়ায় ২০১৭ সালে শ্রমশক্তিতে অংশগ্রহণের হার ৬২.৬৩% শতাংশ। এশিয়ার দেশগুলোর মধ্যে শ্রমশক্তিতে অংশগ্রহণের হার সবচেয়ে বেশি ভিয়েতনামের। ভিয়েতনামে ২০১৭ সালে শ্রমশক্তিতে অংশগ্রহণের হার ছিল ৭৮.২২ শতাংশ। কিন্তু বাংলাদেশ গত তিন দশকে ৫৬ থেকে ৫৮ শতাংশে ঘুরপাক খাচ্ছে। কারণ আমাদের কৃষিখাতে এবং তৈরি পোশাক খাতে নারীদের ব্যাপক অংশগ্রহণ সত্ত্বেও অন্যান্য খাতে তাদের অংশগ্রহণ খুবই নাজুক। দক্ষিণ



উৎস: কোয়ার্টারলি লেবার ফোর্স সার্ভে, ২০১৫-১৬, বাংলাদেশ পরিসংখ্যান ব্যুরো।

2 Khan A. Matin (2012), The Demographic Dividend In Bangladesh: An Illustrative Study

এশিয়ার নারীদের শ্রমশক্তিতে অংশগ্রহণের গড় হার ৩৫ শতাংশ যা থেকে বাংলাদেশের নারীরা কিছুটা এগিয়ে থাকলেও আমরা দেখতে পাচ্ছি বাংলাদেশের প্রতি তিনজন কর্মক্ষম নারীর দুইজনই শ্রমশক্তির বাইরে। উন্নয়নশীল দেশগুলোর তুলনায় বাংলাদেশ এক্ষেত্রে অনেক পিছিয়ে। কর্মক্ষম জনগোষ্ঠীর জনসংখ্যাতাত্ত্বিক সুবিধাকে সঠিকভাবে কাজে লাগাতে নারীদেরকে শ্রমশক্তিতে অংশগ্রহণের হার বাড়াতে হবে।



উৎস: কোয়ার্টারলি লেবার ফোর্স সার্ভে, ২০১৬-১৭, বাংলাদেশ পরিসংখ্যান ব্যুরো

একই সাথে বাংলাদেশের বেকারত্বের হারও খুব হতাশাজনক। ২০০২-০৩ অর্থবছরে বেকারের সংখ্যা যেখানে ছিল ২০ লাখ এবং ২০১৬-১৭ অর্থবছরে বেকারের সংখ্যা বেড়ে দাঁড়িয়েছে ২৭ লাখ। বিশেষজ্ঞগণ বলছেন, বাংলাদেশ পরিসংখ্যান ব্যুরোর নির্ধারিত বেকারের সংজ্ঞাজনিত কারণে বেকারের সংখ্যা কম দেখানো হচ্ছে। বাংলাদেশে বেকারের সংখ্যা প্রকৃতপক্ষে আরও অনেক বেশি। বাংলাদেশ অর্থনীতি সমিতির ২০১২ সালের এক হিসাবে দেখা যায়, প্রতিবছর নতুন করে ২২ লাখ শিক্ষিত কর্মক্ষম মানুষ শ্রমবাজারে প্রবেশ করে। কিন্তু কর্মসংস্থান হচ্ছে মাত্র সাত লাখ মানুষের। প্রতিবছর এভাবেই কর্মহীন মানুষের পাল্লা ভারী হচ্ছে। এর পাশাপাশি আমরা দেখতে পাচ্ছি তরুণদের (যাদের বয়স ১৫ থেকে ৩০ বছর) প্রতি তিনজনের একজন কোনো কাজের সঙ্গে বা শিক্ষা ও প্রশিক্ষণের সঙ্গে যুক্ত নয়। আমাদের মোট শ্রমশক্তির এক-তৃতীয়াংশ তরুণ। কিন্তু এই তরুণদের বেকারত্বের হার দেশের গড় বেকারত্বের হারের তুলনায় অনেক বেশি। দেশের গড় বেকারত্বের হার ৪.২ শতাংশ অথচ তরুণদের বেকারত্বের হার ১০.৬ শতাংশ। বাংলাদেশে আমরা যে তরুণ জনগোষ্ঠীর কারণে জনসংখ্যাতাত্ত্বিক সুবিধা ভোগ করছি তাদেরকে কাজে লাগাতে পারছি না। এভাবেই আমরা অর্থনৈতিক উন্নয়নের এক সুবর্ণ সুযোগ হাতছাড়া করতে যাচ্ছি।

জনসংখ্যাতাত্ত্বিক সুবিধা ব্যবহারের উপায়

ডেমোগ্রাফিক ডিভিডেন্ড বা জনসংখ্যাতাত্ত্বিক সুবিধা স্বয়ংক্রিয়ভাবে আসে না। বরং বিশেষজ্ঞদের মতে, এই সুবিধা উপভোগ করতে জনস্বাস্থ্য, পরিবার পরিকল্পনা, শিক্ষা এবং অর্থনৈতিক নীতি সহায়তা প্রয়োজন যা ব্যবসা-বাণিজ্য ও জনগণের সঞ্চয় বৃদ্ধিতে ভূমিকা রাখবে।[৩] দক্ষিণ কোরিয়ায় ডেমোগ্রাফিক ডিভিডেন্ডের প্রধান চালক ছিল দুটি- জনগোষ্ঠী এবং অর্থনীতি। এই দুটি চালকই অনুকূল নীতি দ্বারা সমর্থিত হয়েছে। জনস্বাস্থ্য, পরিবার পরিকল্পনা, শিক্ষা এবং অর্থনৈতিক ক্ষেত্রে গৃহীত সংস্কার কার্যক্রমই এই সুবিধার সুফল ভোগ করতে সহায়তা করেছে।

গবেষকদের এক হিসেবে দেখা গিয়েছে, নিম্ন জন্মহারের কারণে পরিবর্তিত বয়স কাঠামো ‘ডেমোগ্রাফিক বোনাস’ সৃষ্টি করেছিল যা কোরিয়াসহ এশিয়ার দেশগুলোর অর্থনৈতিক প্রবৃদ্ধির ১০-৫০ শতাংশ

3 Bloom, Canning, and Sevilla (2003), The Demographic Dividend: A New Perspective on the Economic Consequences of Population Change

পর্যন্ত অবদান রেখেছে।[৪]

জনসংখ্যাতাত্ত্বিক সুবিধা কাজে লাগানোর সম্ভাব্য পন্থাসমূহ:

১. **কারিগরি ও কর্মমুখী শিক্ষার প্রসার:** বাংলাদেশের বেকার সমস্যা সমাধান ও জনসংখ্যাতাত্ত্বিক সুবিধা কাজে লাগাতে দক্ষ জনগোষ্ঠী তৈরিতে কারিগরি ও কর্মমুখী শিক্ষার বিকল্প নেই। বাংলাদেশে বর্তমানে কারিগরি ও ভোকেশনাল শিক্ষায় ভর্তির হার মাত্র ১৩ শতাংশ। কিন্তু ওইসিডি (অর্গানাইজেশন ফর ইকনোমিক কোঅপারেশন অ্যান্ড ডেভেলপমেন্ট) ভুক্ত দেশগুলোতে কর্মমুখী শিক্ষায় ভর্তির গড় হার ৪৪ শতাংশ। বাংলাদেশ সরকার ২০২০ সালের মধ্যে এই হার ২০ শতাংশে উন্নীত করার পরিকল্পনা গ্রহণ করেছে। এছাড়া কারিগরি ও ভোকেশনাল শিক্ষাপ্রতিষ্ঠানগুলোর বর্তমান কারিকুলাম শিল্পখাতের চাহিদা অনুযায়ী তৈরি করা হয় নি। কারণ কারিগরি শিক্ষায় প্রশিক্ষিত হয়েও অনেকে চাকরি পাচ্ছে না। তাই বলা যায় আমরা কারিগরি শিক্ষায় মান ও পরিমাণগত দুদিক থেকেই বেশ পিছিয়ে আছি। তাই ডেমোগ্রাফিক ডিভিডেন্ডের সুবিধা নিশ্চিত করতে আমাদের শিক্ষাক্ষেত্রে প্রয়োজনীয় স্কিল ম্যাপিং, প্রয়োজনীয় মানসম্পন্ন শিক্ষক, সিলেবাস ও সরঞ্জামের সরবরাহ নিশ্চিত করা জরুরি।

২. **শিল্পায়নের প্রসার:** বাংলাদেশে মোট কর্মসংস্থানের ১১ শতাংশ বৃহৎ, মাঝারি ও ক্ষুদ্র শিল্প খাতে এবং এই অবদান আরও বাড়ছে। ২০১৬-১৭ অর্থবছরে শিল্পখাতে প্রবৃদ্ধি হয়েছে ১০.৫ শতাংশ। এই প্রবৃদ্ধির মাত্রা আরও বাড়তো যদি শিল্পখাতে প্রয়োজনীয় জ্বালানি ও অবকাঠামো নিশ্চিত করা যেত। জাতীয় শিল্পনীতি ২০১৬-তে সাতটি শিল্পখাত যথা কৃষি প্রক্রিয়াজাতকরণ, তৈরি পোশাক, আইসিটি/সফটওয়্যার, ওষুধ, চামড়া ও চামড়াজাত পণ্য, হালকা প্রকৌশল এবং পাট ও পাটজাত পণ্য খাতকে উচ্চ অগ্রাধিকার এবং ২৪টি খাতকে অগ্রাধিকার দেয়া হয়েছে। সরকারের উন্নয়ন কৌশলে উচ্চ অগ্রাধিকার এবং অগ্রাধিকারপ্রাপ্ত খাতগুলোর বিকাশে প্রয়োজনীয় ব্যবস্থা গ্রহণ করতে হবে।

৩. **কৃষির আধুনিকীকরণ:** বাংলাদেশের অর্থনীতি কৃষিভিত্তিক অর্থনীতি থেকে শিল্প ও সেবা ভিত্তিক অর্থনীতিতে রূপান্তরিত হচ্ছে। বাংলাদেশের জিডিপিতে কৃষিখাতের অবদান কমে এলেও সবচেয়ে বেশি (২৩ শতাংশ) কর্মসংস্থান হচ্ছে কৃষি খাত থেকেই। বাংলাদেশের কর্মসংস্থানের ৮৫ শতাংশ হয় অনানুষ্ঠানিক খাতে। এই অনানুষ্ঠানিক খাতের কর্মসংস্থানের একটি বড় অংশই হয় কৃষি খাতে। গ্রামীণ নারীদের বেশিরভাগই কৃষি খাতে শ্রম দেয় যা জাতীয় জিডিপিতে অন্তর্ভুক্ত হয় না। কিন্তু এই কৃষি খাতের সম্ভাবনাকে আমরা পুরোপুরি কাজে লাগাতে পারিনি। বাংলাদেশের কৃষিতে আধুনিক প্রযুক্তির ব্যবহার শুরু হলেও তা ব্যাপকতা লাভ করেনি। তাই কৃষি কোনো শিক্ষিত তরুণের জন্য আকর্ষণীয় পেশা হিসেবে আবির্ভূত হতে পারেনি। কৃষি খাতকে আধুনিকীকরণের মাধ্যমে আকর্ষণীয় পেশা হিসেবে উন্নীত করার মধ্য দিয়েই এই খাতের সম্ভাবনাকে কাজে লাগানো যাবে যা জনসংখ্যাতাত্ত্বিক সুবিধার উৎকৃষ্ট ব্যবহারে ভূমিকা রাখবে।

৪. **সেবাখাত প্রশিক্ষণ:** বাংলাদেশের অর্থনীতির সবচেয়ে বড় সেবা খাত। জিডিপির ৫২.৭৩ শতাংশ অবদান এই খাতের। কর্মসংস্থানের উৎস হিসেবে দ্বিতীয় বৃহত্তম (২২ শতাংশ)। কিন্তু সেবাখাতের টেকসই বিকাশের জন্য প্রয়োজন প্রশিক্ষিত বিশাল কর্মীবাহিনী। বাংলাদেশে তথ্য প্রযুক্তি খাত, বিজনেস প্রসেস আউটসোর্সিং, পর্যটন সেবা এবং নির্মাণ শিল্পে সহায়ক নীতিমালা প্রণয়নের মাধ্যমে প্রশিক্ষিত তরুণদের অংশগ্রহণ বৃদ্ধি করতে হবে।

৫. **বিদেশি বিনিয়োগকে উৎসাহিতকরণ:** বৈদেশিক বিনিয়োগ দেশের শিল্পায়নে ও কর্মসংস্থান তৈরিতে বড় ভূমিকা রাখে। বিগত বছরগুলোতে বাংলাদেশে বৈদেশিক বিনিয়োগ বাড়লেও অন্যান্য উন্নয়নশীল দেশের তুলনায় তা অনেক কম। আঙ্কটাডের ওয়ার্ল্ড ইনভেস্টমেন্ট রিপোর্ট-২০১৮ অনুসারে, ২০১৭ সালে বাংলাদেশে বৈদেশিক বিনিয়োগ হয়েছে মাত্র ২.১৫ বিলিয়ন ডলার যেখানে প্রতিবেশী দেশ ভারতে হয়েছে ৪০ বিলিয়ন মার্কিন ডলার এবং ভিয়েতনামে বৈদেশিক বিনিয়োগ হয়েছে ১৪.১০ বিলিয়ন মার্কিন ডলার। এই সময়ে উন্নয়নশীল দেশগুলোর মধ্যে সবচেয়ে বেশি বিদেশি বিনিয়োগ হয়েছে চীনে - ১৩৬ বিলিয়ন মার্কিন ডলার। বাংলাদেশে বৈদেশিক বিনিয়োগ আকৃষ্ট করতে ডুয়িং বিজনেস ইনডেক্সে আরও উন্নতি করতে হবে।

৬. **অর্থনৈতিক অঞ্চলের বিকাশ:** বাংলাদেশ সরকার সারাদেশে ১০০ টি বিশেষ অর্থনৈতিক অঞ্চল গড়ে তোলার পরিকল্পনা গ্রহণ করেছে যেখানে প্রায় এক কোটি মানুষের কর্মসংস্থান হবে। এই বিশেষ অর্থনৈতিক অঞ্চলগুলো ব্যক্তিখাতে এবং সরকারি-বেসরকারি যৌথ উদ্যোগে গড়ে তোলা হবে। ইতোমধ্যে ৩০ টি অর্থনৈতিক অঞ্চলের অনুমোদন দেয়া হয়েছে। এবং চীন, জাপান ও ভারত বিশেষ অর্থনৈতিক অঞ্চলে বিনিয়োগ করতে উৎসাহিত হয়েছে। তাই এসব বিশেষ অর্থনৈতিক অঞ্চলকে অগ্রাধিকার ভিত্তিতে বিকাশের মাধ্যমে বিনিয়োগ এবং কর্মসংস্থান পরিস্থিতির উন্নয়ন করতে হবে যা জনসংখ্যাতাত্ত্বিক সুবিধাকে ইতিবাচকভাবে বৃদ্ধি করবে।

৭. **দক্ষ প্রবাসী শ্রমিক এবং নতুন বাজার অনুসন্ধান:** বাংলাদেশের বৈদেশিক আয়ের একটি বড় অংশ আসে প্রবাসী শ্রমিকদের আয় থেকে। এই আয় মোট ঋণ ও বৈদেশিক বিনিয়োগের চেয়েও বেশি। কিন্তু বাংলাদেশের প্রবাসী আয়ে সম্প্রতি বছরগুলোতে কিছুটা নিম্নমুখী প্রবণতা দেখা দিয়েছে। ২০১৬-১৭ অর্থবছরে প্রবাসী আয় ১৪ শতাংশ কমে দাঁড়ায় ১২৭৬ কোটি মার্কিন ডলার যা তার আগের অর্থবছরে ছিল ১৪৯৩ কোটি মার্কিন ডলার। তবে ২০১৭-১৮ অর্থবছরে এটি আবার বেড়ে হয়েছে ১৪৯৮ কোটি ডলার।

4 Mason and Kinugasa 2008; Mason and Yamaguchi 2007, The Demographic Transition and Economic Growth in the Pacific Rim

বাংলাদেশ পরিসংখ্যান ব্যুরোর হিসাবে, ২০১৬-১৭ অর্থবছরে বিদেশে কর্মসংস্থান হয়েছে প্রায় দশ লাখ মানুষের। এই প্রবাসী শ্রমিকদের বেশিরভাগই অদক্ষ এবং স্বল্প দক্ষ। এই অদক্ষ ও স্বল্পদক্ষ শ্রমিকদেরকে পরিপূর্ণ দক্ষ হিসেবে প্রবাসে পাঠাতে পারলে প্রবাসী আয় বৃদ্ধি পাবে এবং শ্রমিকদের জীবন মানে উন্নয়ন হবে।

Global Health Workforce Labor Market Projections for 2030 শীর্ষক এক গবেষণায় দেখা যাচ্ছে যে ২০৩০ সালের মধ্যে সারা বিশ্বে প্রায় ৮ কোটি দক্ষ ও স্বল্পদক্ষ নার্স, মেডিকেল পেশাজীবীসহ অন্যান্য স্বাস্থ্যসেবীর চাহিদা তৈরি হবে যা বর্তমান চাহিদার প্রায় দ্বিগুণ। ২০৩০ সালের মধ্যে ৬ কোটি ৫০ লাখ স্বাস্থ্যসেবী তৈরি হবে বলে আশা করা হচ্ছে অর্থাৎ এ সময়ে প্রায় দেড় কোটি স্বাস্থ্যসেবীর ঘাটতি দেখা দেবে। গবেষণার তথ্য অনুসারে, স্বাস্থ্যসেবীর সবচেয়ে বেশি চাহিদা সৃষ্টি হবে উচ্চ-মধ্য আয়ের দেশগুলোতে। অর্থনৈতিক প্রবৃদ্ধি, জনসংখ্যা বৃদ্ধি এবং বৃদ্ধ মানুষের সংখ্যা বৃদ্ধির কারণে দেশগুলোতে এই চাহিদা তৈরি হবে।[৫] বিশ্বজুড়ে স্বাস্থ্যসেবার এ ক্রমবর্ধমান চাহিদা মেটাতে বাংলাদেশ এগিয়ে আসতে পারে। বাংলাদেশে বর্তমানে ৩৭ টি সরকারি এবং ৫৪ টি বেসরকারি নার্সিং ইনস্টিটিউট রয়েছে। এসকল ইনস্টিটিউটে বৈশ্বিক চাহিদা অনুসারে সিলেবাস তৈরি করে আন্তর্জাতিক মানসম্পন্ন স্বাস্থ্যসেবী সৃষ্টি করা প্রয়োজন।

বাংলাদেশের প্রবাসী আয়ের ৬০ শতাংশই আসে সৌদি আরব, কাতার, সংযুক্ত আরব আমিরাত, বাহরাইন এবং কুয়েত সহ অন্যান্য উপসাগরীয় অঞ্চলের দেশগুলো থেকে। প্রবাসী শ্রমিকদের গন্তব্যে বৈচিত্র্য আনতে আমাদের আরও কাজ করতে হবে। নতুন শ্রমবাজারে বাংলাদেশের দক্ষ মানব সম্পদ রপ্তানির উদ্যোগ নিতে হবে।

দক্ষ প্রবাসী বাংলাদেশি পেশাজীবীদের দেশে ফিরিয়ে নিয়ে আসার ব্যবস্থা করতে হবে। তাদের দক্ষতা ক্রমবর্ধমান কৃষি, শিল্প ও সেবাখাতে কাজে লাগাতে পারলে এসব খাতের উৎপাদনশীলতা বৃদ্ধি পাবে। তাই তাদের দেশে ফিরে আসার জন্য আর্থিক প্রণোদনা প্রদান করতে হবে।

৮. **শিক্ষা ও প্রশিক্ষণ খাতে বাজেট বাড়ানো:** ২০১৭-১৮ অর্থবছরে বাংলাদেশের শিক্ষা খাতে বরাদ্দ দেয়া হয়েছে জিডিপির মাত্র ২.৭ শতাংশ। বাংলাদেশ টেকসই উন্নয়ন লক্ষ্যমাত্রা অর্জনে অঙ্গীকারাবদ্ধ। সেখানেও শিক্ষা খাতে ন্যূনতম জিডিপির ৪ শতাংশ বরাদ্দ রাখার নির্ধারণ করা হয়েছে। মালয়েশিয়ায় জিডিপির ৬.২ শতাংশ, মালদ্বীপে ৮ শতাংশ এবং শ্রীলঙ্কায় ৬.২ শতাংশ শিক্ষা খাতে বরাদ্দ রাখা হয়েছে। সে তুলনায় শিক্ষা খাতে বাংলাদেশের বরাদ্দ খুবই কম। শিক্ষা খাতে বিনিয়োগ একটি দেশের জন্য অন্যান্য খাতের তুলনায় বেশি লাভজনক। তাই শিক্ষা ও প্রশিক্ষণ খাতে বিনিয়োগ বৃদ্ধি করে দক্ষ জনসম্পদ গড়ে তোলার মাধ্যমে জনসংখ্যাতাত্ত্বিক সুবিধাকে উৎকৃষ্টভাবে ব্যবহারের পথ সুগম করতে হবে। এছাড়া স্থানীয় ও আন্তর্জাতিক চাহিদাকে বিবেচনায় রেখে কার্যকরী কর্মপরিকল্পনা যেমন খাত-ভিত্তিক ভোকেশনাল ও প্রায়োগিক শিক্ষার বিস্তার বৃদ্ধি করা প্রয়োজন।

৯. **শিল্প-শিক্ষায়তন সম্পর্ক উন্নয়ন:** বাংলাদেশে শিল্পখাতের সাথে বিশ্ববিদ্যালয়গুলোর পাঠ্যক্রমের মধ্যে ব্যাপক সমন্বয়হীনতা দূরীকরণে শিল্প-শিক্ষায়তন (ইন্ডাস্ট্রি-অ্যাকাডেমিয়া) সম্পর্ক আরও গভীর করা প্রয়োজন। কারণ আমাদের দেশে উচ্চশিক্ষিতদের মধ্যে বেকারত্বের হার সবচেয়ে বেশি। আবার ব্যবসায়ী ও শিল্প প্রতিষ্ঠানগুলো তাদের চাহিদা অনুযায়ী দক্ষতাসম্পন্ন মানব সম্পদ পাচ্ছে না। এ পরিপ্রেক্ষিতে ইন্ডাস্ট্রির চাহিদা মাফিক দক্ষতাসম্পন্ন মানবসম্পদ সরবরাহের উদ্দেশ্যে এর সাথে সংগতিপূর্ণ সিলেবাস প্রণয়ন করা জরুরি। বিশ্ববিদ্যালয়ের শিক্ষা পদ্ধতিতেও সংস্কার জরুরি হয়ে পড়েছে। বিশ্ববিদ্যালয়ের শিক্ষাপদ্ধতিকে আরও বেশি বাস্তবানুগ ও আধুনিকীকরণ করে শিল্পের দক্ষতা-চাহিদা মেটাতে এগিয়ে আসতে হবে।

শেষ কথা

বাংলাদেশ স্বল্পোন্নত দেশ থেকে উন্নয়নশীল দেশে উন্নীত হতে যাচ্ছে জাতিসংঘ কর্তৃক সকল সূচক অর্জনের মাধ্যমে। বাংলাদেশ সরকার ২০২১ সালের মধ্যে মধ্য আয়ের দেশ এবং ২০৪১ সালের মধ্যে উন্নত দেশে রূপান্তরের ভিশন নির্ধারণ করেছে। উন্নয়নের এই ভিশন অর্জনে সবচেয়ে বড় ভূমিকা রাখতে পারে এদেশের জনমানুষ ও জনসংখ্যাতাত্ত্বিক সুবিধা। এ লক্ষ্যে সরকারের সাথে বেসরকারি খাতকেও দীর্ঘমেয়াদী, কার্যকরী ও সমন্বিত ভূমিকা পালন করতে হবে। এভাবেই বাংলাদেশ বিশ্ব অর্থনীতিতে ডেমোগ্রাফিক ডিভিডেন্ড ভিত্তিক উন্নয়নের রোলমডেল হিসেবে বিশ্বব্যাপী স্বীকৃত হবে।

5 Liu et al. Human Resources for Health (2017) 15:11

Skill Development for Private Sector Professionals: Why Is It Crucial for Bangladesh?

Selim Raihan
Professor, Department of Economics, University of Dhaka, and Executive Director, South Asian Network on Economic Modeling (SANEM)

Nazmul Avi Hossain
Senior Research Associate, South Asian Network on Economic Modeling (SANEM)

1. Introduction

Bangladesh is one of the growing economies in the world with a consistent annual GDP growth rate over 6 percent during last two decades. Recently the GDP growth rate has been recorded at 7.24% in the fiscal year 2016-2017. Due to this sustained and robust growth, the country was termed as a "New Asian Tiger" in an article by Jonathan Garber, the markets editor of Business Insider that drew the significant attention of the researchers and policymakers. Moreover, the country's satisfactory results in some of the major indicators of the Millennium Development Goals (MDGs) attributed to the progress of the nation in terms of the better socioeconomic condition of the citizens. Meanwhile, the paradigm of the global development agenda has shifted towards Sustainable Development Goals (SDGs) which are to be achieved by 2030. The SDGs include 17 goals targeting with a broader objective of leaving no one behind to attain inclusive growth. In order to achieve the targets of the SDGs, human capital development will play a major role. The country is also in a process of graduating from LDC to a developing country by 2024. However, to maintain the sustained growth and appear as a developing country it is crucial that Bangladesh utilizes its human capital to enhance the impact of the growth as a labor abundant country.

In order to discuss human capital development, it is

essential to understand the different economic contexts of developed, developing and least developed countries. Policy reforms, skills endowment, skills mismatch, labor market institutions and macroeconomic factors play pivotal roles on the overall human capital development of a country. This paper exhibits the overall context of skills development in Bangladesh at firm level with a special focus on managers and mid-level workers. A recent study supported by UNDP, "Capacity Needs Assessment for Enhancing Management and Professional Capacity of Private Sector in Bangladesh" has been used as a key resource in the analysis of this paper. Moreover, relevant literature, descriptive statistics, and case studies are critically analyzed in this paper to demonstrate the state of skills of employees of the private firms. A comprehensive analysis of major labor market indicators and relevant macroeconomic contexts were also reflected in alignment with the skills and human capital development.

2. Methodology

Secondary literature and secondary data sources were reviewed as major tools for analysis. In addition, academic journals, papers, project reports and national survey data are also used as key resources. A recent study of capacity and needs assessment on skills development of professionals in private sector conducted by Bangladesh Employers' Federation (BEF) and UNDP has been utilized as a frame of reference for situation analysis.

3. Literature Review

The history of human development is a combination of joint events and their consequences to improve the human lives. As per Todaro and Smith (2009), prior to the 1970s, economic growth has been considered a good proxy for other attributes of development. Rostow (1960), Harrod and Domar (1947-1948) focused on capital accumulation as the driving factor of economic growth, Solow and Swan (1956) incorporated the idea of technology as an exogenous factor resulting in the differences in economic growth among countries. Lewis (1954) explained how labor mobility impacts in a dual market system resulting in variations in economic growths. New growth theorists like Romer (1986) and Lucas (1988) emphasized the production of knowledge linked to the technological advancement and its spillover effects, inspired by the work of Arrow (1962) "Learning by Doing". All these efforts of explaining human development were converging to the idea of economic growth as a measure of economic development. Sen's (1985, 1999) capability approach of enhancing human capabilities is the ultimate objective of development, which is explained by the individuals' freedom of choice functions. Sen emphasized that economic growth is a necessary condition for development but not sufficient. Moreover, incidents and policy reforms such as Washington Consensus Structural Adjustment Loan, Poverty Reduction Strategy Paper and many other initiatives investigated the economic development for the modern world through a lens of human capital development. With time, the idea of human capital development for human development encompassed the significance of skills and individual capability enhancement efforts.

Wolf et. al (2010) emphasized that there has been a particular interest in building up workplace provision, because of the assumed relationship between the basic skills of the employed population and productivity. This paper established that employers were not, contrary

> ***Being a labor abundant country Bangladesh has been benefiting from its surplus labor for past three decades. Though the unemployment rate is low, near around 4-5 percent on an average during last decade, the underemployment and proportion of inactive labor force are alarming constraints for Bangladesh.***

to policy-makers' expectations, concerned about employees' literacy levels, and supported provision largely as a way of providing general development opportunities. Learners, who made small literacy gains at best, did not change their behavior in ways which were likely to affect productivity. The study showed that subsidy for a firm who provide training programs to their less skilled employee was not able to extract success significantly. The paper also demonstrated that there was no sustainable training system as the training only lasted for the time being the subsidies were allocated. The findings have major implications for the organization of effective educational provision for less-skilled employees that the current approach to subsidizing workplace training is seriously defective.

Becker (1964, 1993) argued that workplace and 'on-the-job' training and learning are very important for increasing productivity. They can be divided conceptually into 'specific' and 'general' components. Specific training is defined as training which is only relevant to a particular company or employer. It makes economic sense for employers to pay for this, in exactly the same way as they pay for new machinery, rent on premises, etc., because they can expect to reap the benefit when they sell the resulting output. Becker himself was not an advocate of government subsidies for in-company training. Moreover, as per Lynch & Black, (1998) and Cappelli, (2002), there is growing evidence that modern, imperfect labor markets are very different from Becker's basic model. Nonetheless, it is this model, and the market failure it implies, which dominate UK policy discussion.

Despite some concerns, it is important to focus on the fact that there are no better alternatives than focusing on skills development of the employees and technical professionals. Rummelt et. al (1991) highly emphasized strategic management skills of the managers and how it can influence the productivity of the firms. He evaluated a research program on strategic management and showed that the infusion of economic thinking has been driven by five forces or events, all connected with the research program of strategic management. They are: (1) the need to interpret performance data, (2) the experience curve, (3) the problem of persistent profit, (4) the changing nature of economics and (5) the changing climate within the business environment. Each of the forces or events has shaped the connection in different ways and is important tools to devise success of firms. However, firms with low skilled workers will not be able to utilize these components of strategic management and end up producing lower outputs.

Gonzalez et al. (2014) explained the importance of automation in manufacturing and skills of employees and professionals in using digital technologies, writing sequences of operations, and energy management. These skills are valued for their portability and adaptability in the industry. The context of this paper is also relevant for Bangladesh as the country's major manufacturing sector Readymade Garments is adopting new technologies and automation. Therefore, if the workforce, especially the managers and technical professionals are not trained to upgrade their skills the industry will face challenges in maintaining competitiveness in the world market.

Raihan (2014) defined 'good-enough jobs', 'good jobs' and 'decent jobs' argued that there could be three stages of moving towards 'decent jobs'. Labor Force Survey data of 2010 (LFS 2010) for Bangladesh and the available indicators different indicators were considered for defining the quality of jobs for wage employed and self-employed. It was discovered that while the 'decent job' appears to be only 10.1 percent, 'good job' and 'good enough job' constitute 36.4 percent and 53.5 percent respectively of total wage employed. For self-employed, 'decent job' comprises 9.2 percent, while 'good job' and 'good-enough job' constitute 39.2 percent and 51.6 percent respectively.

Therefore, it is understood that if firms become more competitive and start producing outputs at optimum level more jobs can be created. In addition, more jobs will require more managers to be managing the businesses of the firms and more executives to operate the system. Hence, the skills of the managers and the operators will play a valuable role in upcoming decades.

4. Labor Market Scenario of Bangladesh

Being a labor abundant country Bangladesh has been benefiting from its surplus labor for past three decades.

Though the unemployment rate is low, near around 4-5 percent on an average during last decade, the underemployment and proportion of inactive labor force are alarming constraints for Bangladesh.

To understand the current labor market and employment scenario of Bangladesh from the latest available published data of the Labor Force Survey 2016-17 of Bangladesh Bureau of Statistics, we find the following key statistics on the key labor market indicators:

Table 1: Key Indicators and Status of Labor Market Bangladesh

Indicator	Number
Working Age Population (15-64)	109.1 million
Participation in Labor Force	63.5 million
Employed	60.8 million
Unemployed	2.7 million
Unemployment Rate	4.2 %
Inactive/Discouraged Population	45.6 million
Working Age Population (15-29)	41.3 million
Youth in Labor Force (Age 15-29)	20.1 million
Youth Employed	17.9 million
Youth Unemployed	2.2 million
Not in Employment Education and Training (NEET, 15-29 years)	12.3 million
Youth Remaining Inactive/ Discouraged Youth	20.2 million

Source: Bangladesh Bureau of Statistics (BBS), Labor Force Survey 2016-17

Table 1 demonstrates that out of 109.1 million working age population of 63.5 million participate in the labor force from which 60.8 million are employed. If we assess the outcome of the labor market with the indicator of employment as a proportion of labor force, the country is performing sound. Though the unemployment rate of 4.2% is not so alarming for an economy, the context is completely different when the number of inactive/ discouraged workers, 45.6 million, is taken into account. The number of youth in the labor force is 20.1 million but there are 20.2 million inactive or discouraged youth in the total working age population. From this descriptive statistics, two major concerns can be raised. First, a big bulge of inactive labor force with a significant portion of youth in it can be devastating for a country's growth and robust labor market outcomes. Second, though we may sit back and stay calm realizing the employment rate is high but does it answer for the quality of jobs or does it signal the optimum attainment in the labor market that it could possibly contribute to the economy of the country if we include the issues of skills?

The youth who are inactive are getting demotivated, excluding them from the labor force, which will eventually result in lower wellbeing (Daly and Delany 2013), and higher chances for them to get involved in criminal activities (Bell et al. 2014).

Moreover, according to the Labor Force Surveys, over the past five years, in the face of a decline in jobs by 1.5 million in agriculture, and industry contributed only 0.3 million jobs. Between 2013 and 2016-17, annually, jobs in agriculture declined by 1.1 percent against output growth of 3.2 percent; jobs in the industry grew by only 0.5 percent even the growth of the output is robust, 9.8 percent, while services sector jobs grew by around four percent against output growth of around six percent.

5. Sustainable Development Goals, Skills, and Role of Enterprises

In this part of the paper, the context of global development agenda, SDGs, related to labor markets and some major international standards are discussed. Skills enhancement and lifelong learning have been focused strongly in the labor market and human capital development related goals among 17 SDGs. Following are the two major goals those directly emphasize on the labor market and job-related components.

> Goal 4: Ensure inclusive and quality education for all and promote lifelong learning.
>
> Goal 8: To promote sustained, inclusive and sustainable economic growth, full and productive employment and decent work for all.

SDG 4 broadly focuses on the overall human capital development picture and importance of lifelong learning to improve skills. Mostly, the classical human capital development theories as mentioned in the introduction of this paper (see the introduction). In contrast, SDG 8 concentrates more on the result of improved human capital development reflected in full and productive employment with a priority on quality of jobs. Though the definition of "decent jobs" by ILO is vast and consists few indicators those are subjective in nature and qualitative with probability of having relativity biases, (How do we define dignity, how do we see freedom in jobs, how can happiness in jobs be unique or measured) but it provides a frame of reference and a narrative to compare the contexts. Hence, it is perfectly clear that

from the SDGs' point of view Bangladesh certainly needs to care about the skills development of the professionals and the lifelong learning scopes to ensure maximum productivity and quality jobs. However, enterprises are expected to play important role in extracting the results of the aforementioned SDGs.

The multinational enterprises (MNEs) can step forward to set up the examples and many of them are investing in skills enhancement programs of the existing employees to improve the productivity. Therefore, in a developing country such as Bangladesh MNEs can set demonstrable examples in setting up training programs and facilities for their professionals. The spillover effect will pull the domestic into the process of training their employees in enhancing their skills. ILO Tripartite Declaration of Principles concerning Multinational Enterprises (MNE) and Social Policy the MNE declaration (2002) includes 3 major articles those highly emphasized the skills needs and frameworks. The 3 major articles are given below:

> Article 30: "In their operations, multinational enterprises should ensure that relevant training is provided for all levels of their employees in the host country, as appropriate, to meet the needs of the enterprise as well as the development policies of the country. Such training should, to the extent possible, develop generally useful skills and promote career opportunities. This responsibility should be carried out, where appropriate, in cooperation with the authorities of the country, employers' and workers' organizations and the competent local, national or international institutions."

> Article 31: "Multinational enterprises operating in developing countries should participate, along with national enterprises, in programmes, including special funds, encouraged by host governments and supported by employers' and workers' organizations. These programmes should have the aim of encouraging skill formation and development as well as providing vocational guidance and should be jointly administered by the parties which support them. Wherever practicable, multinational enterprises should make the services of skilled resource personnel available to help in training programmes organized by governments as part of a contribution to national development."

> Article 32: "Multinational enterprises, with the cooperation of governments and to the extent consistent with the efficient operation of the enterprise, should afford opportunities within the enterprise as a whole to broaden the experience of local management in suitable fields such as industrial relations."

Referring to the abovementioned articles of ILO, it is observed that the MNEs should focus and invest in the skills development of their employees and create more functional efficiency of their firms. At the end of the day, MNEs hire a portion of domestic workers who eventually can enhance productivity and efficacy of the firms through participating in skills enhancing programs. However, the literature focuses on some challenges and contexts of developing skills of employees supported by employers and other sources.

7. Gaps in Skills Development for Private Sector Professionals in Bangladesh

In order to address the challenges discussed so far, the government of Bangladesh adopted the 'job-led growth model' since the 6th 5-year plan. However, proper implementation of the employment-led growth model is yet to be adequately reflected in the subsequent planning and interventions.

Since the 1990s, from the advent of the private sector industrialization and growth in Bangladesh, the private sector remains the major source of employment generation. However, private sector's potential contribution to employment generation can grow faster in terms of quantity and quality if the sector can manage diversification and growth in an uncertain, fast changing and competitive global market. It can also bring about gender equality through creating more employment opportunities for women. Moreover, increased competitiveness in firms is expected to not only create more jobs but also enhance the quality of jobs. In other words, strong and sustained competitiveness may result in creating more quality jobs or "decent jobs" in an economy.

A recent study on Bangladesh's firm-level skills needs assessment Bangladesh Employers' Federation (BEF), with assistance from UNDP Bangladesh, undertook a study on Capacity Needs Assessment of the industrial sectors of Bangladesh on the capacity level of the management and technical professionals, for the purpose of designing appropriate interventions for capacity development in areas of weaknesses. The study covered 34 industrial sub-sectors receiving responses from 307 individuals. The findings of that study will shade lights on the existing requirement of the skills scenario for managers and technical professionals. However, before diving into the results of that study this paper discusses why we need to care about management and midlevel workers' skills development. Or, is it really required to care about this issue?

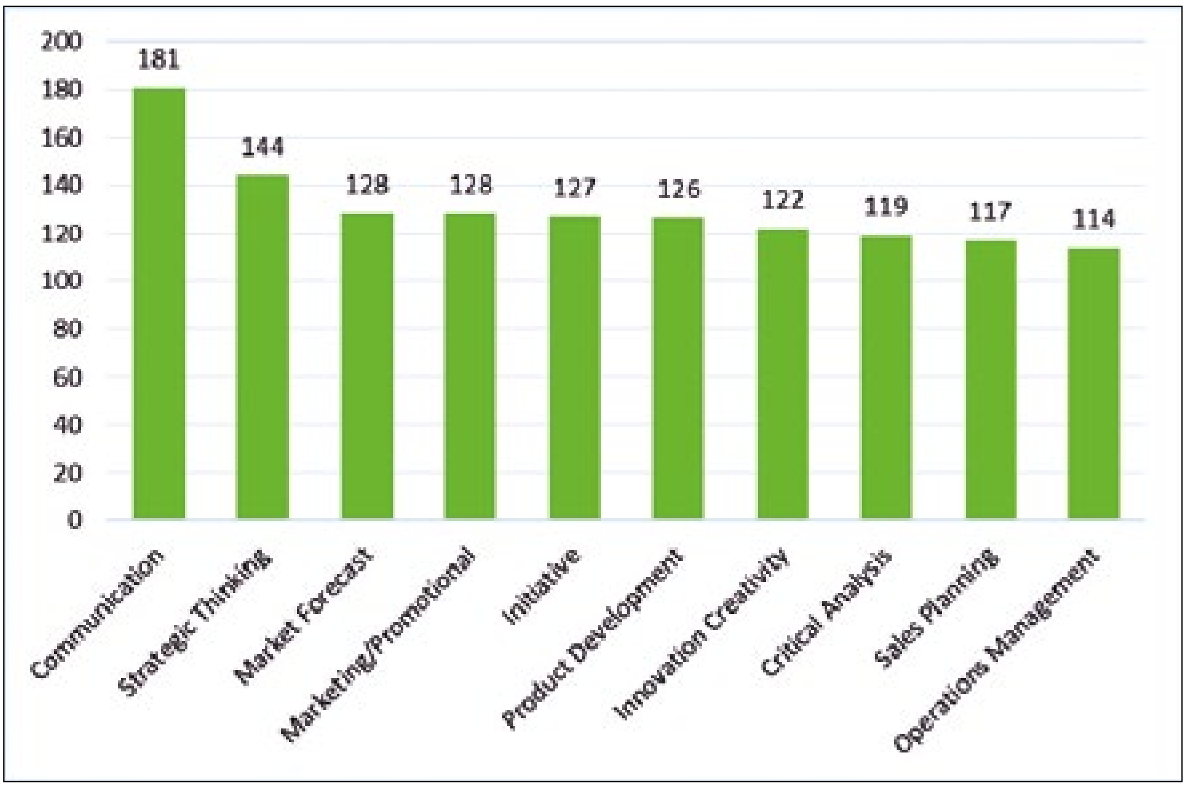
The capacity needs assessment study conducted by BEF and UNDP was conducted as a part of Strategic Capacity Building of the Private Sector in Bangladesh for promoting decent work and sustained economic growth led by employment. Under the broader goal, the specific objective of the assignment was to identify capacity improvement needs of the mid and top-level management professionals of the Private Sector in Bangladesh for promoting and enhancing competency level of local professionals leading to sustainable employment-led economic growth.

The study included 307 respondents from more than 150 institutions in a total of 34 industrial sub-sectors covering 18 manufacturing and 16 service industries. Major trade bodies, sectorial associations, academic practitioners and institutional authorities involved in skills development, capacity building and training were also among the respondents. They covered most of the major industrial sectors identified as the priority and other emerging sectors. The respondents were from a broad spectrum of entrepreneurs and management professionals covering a number of top business leaders, CEOs, department heads, HR practitioners.

From the interviews, KIIs, FGDs the study identified the areas of weaknesses among the managers and technical professionals in the industry. The summary finding is depicted in the graph below. Ten major areas of competencies were identified and the responses were taken. There were 253 people as respondents. The graph below expresses the number of people respondent in each block among 253 and identified that particular competency as a weakness among managers and technical professionals.

In Figure 1 we can see that the weakest competency indicated by the survey is 'Communications.' In the capacity needs assessment survey, competency gap in communication has been found to be the leading weakness among the top 10 competency gaps of the local professionals. Out of 253 respondents, 181 (72%) have identified 'Communications' as a competency where we need improvement. The second position goes to 'Strategic Thinking.' Out of 253 responses, 144 (52%) have identified Strategic Thinking as a weak area. Then "Market Forecast" appears as third in the capacity-need scale in the survey. A market forecast is a core component of a market analysis. It projects the future numbers, characteristics, and trends in the target

Figure 1: Top 10 Competency Gaps of Local Professionals



Source: Capacity Needs Assessment for Enhancing Management and Professional Capacity of Private Sector in Bangladesh, 2018

Number of females (1.59 million) was more than twice than male counterparts (0.85 million) in relation to potential labor force- referring to persons, not in employment who express an interest in this form of work but for whom existing conditions limit their active job search and/or their availability.

market. A standard analysis usually shows the projected number of potential customers divided into segments. This is an important management skill which is needed by any professional working in a business entity which needs to sell its products or services. 128 or 51% of the respondents have identified it as a weak area.

"Marketing & Promotion" ranks jointly as the third topmost priority. 128 or 51% of the respondents have identified it as a weak area. "Initiative" comes as the next weak area. The initiative is the ability to use one's judgment to make decisions and do things without needing to be told what to do. If you do something on your own initiative, you plan it and decide to do it yourself without anyone telling you what to do. Local professionals do not take initiatives themselves because of lack of expertize, experience and confidence. The survey reveals that out of 253 professionals surveyed, 127 or 50% of the respondents have identified it as a weak area.

"Product Development" comes next with 126 or 50% of respondents identifying it to be a weak area. Product Development is the 10th weakest competency area identified by the survey respondents. Here product development means both physical products and service packages. It needs design capacity, ergonomics, aesthetics, engineering capability, market research and pricing information and 'fit-in' with the existing operations management and distribution channels for a successful product or service to be developed, and is a very complex set of competency. Industries in Bangladesh need to develop capacity in product development.

Creativity is the ability to think and act in ways that are new and novel. In our minds, there are two kinds of creativity, innovation, and invention. Innovation is thinking creatively about something that already exists. Out of 253 professionals, 122 (48%) have mentioned their competency gap in Innovation and Creativity.

A critical analysis is a subjective writing because it expresses the writer's opinion or evaluation of a text. Analysis means to break down and study the parts. Writing a critical paper requires two steps: critical reading and critical writing. Local professionals are weak in critical analysis. They lack competency in this management technique. 119 (47%) of local professionals have disclosed the lacking in this area. A sales plan is a strategy that sets out sales targets and tactics for one's business and identifies the steps one will take to meet his targets. A sales plan will help to define a set of sales targets for the business. The capacity needs assessment survey reveals that a good number of local mid and top-level professionals lack competency in Sales Planning. 117 (46%) local professionals out of 253 have competency lacks in this area of business management. Operations management is an area of management concerned with designing and controlling the process of production and redesigning business operations in the production of goods or services. This is an important technique required the industries. However, a large number of local professionals are lacking this important competency. Out of 253 local professionals surveyed for capacity needs assessment, 114 (45%) have been found to be lacking this competency.

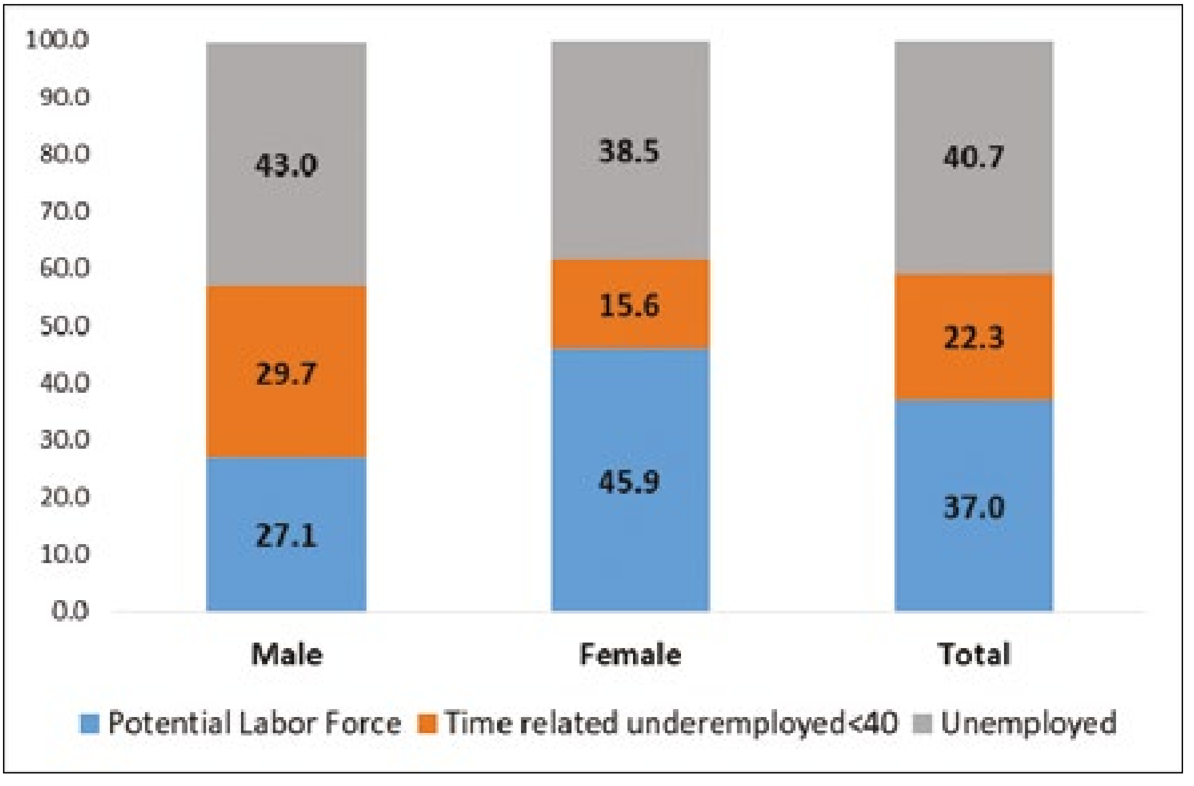
From the above analysis, it is clear that the lack of competencies results in less productive firms and these sorts of constraints may affect the firms negatively. However, the question is what incentives are going to fix this competency problem? Is there any feasible solution to address this? What could be the role and contexts of labor market institutions in addressing the problems through skill development training courses? This paper focuses on these issues with some probable policy recommendations later. Before discussing those let's have a look into the underutilized issue in general from the latest Labor Force Survey 2016-17 statistics.

Following many developing countries, Bangladesh has a large number of underemployed populations. Underemployment is a bigger problem that needs more attention than unemployment in countries like Bangladesh. If we focus on the underutilization of labor force status from the latest LFS we found that number of females (1.59 million) was more than twice than male counterparts (0.85 million) in relation to potential labor force- referring to persons, not in employment who express an interest in this form of work but for whom existing conditions limit their active job search and/or their availability. Total number of males (0.93

million) was almost twice than females (0.54 million) in case of time-related underemployment-when the working time of persons in employment is insufficient in relation to alternative employment situations in which they are willing and available to engage; but for the unemployment-reflecting an active job search by persons not in employment who are available for this form of work, number of females (1.35 million) and males (1.33 million) were found almost same for the unemployed of the country at present we have the following graph to understand the composition of male-female in these three components of underutilization of labor force.

employees to improve their competencies or in another way to give up time for allowing employees to take part in competency enhancement training programs will depend on how much profit the firms should be making more. Therefore, a cost-benefit analysis can be a starting point to encourage firms to invest in their employees' training program. A high level of underemployed people is also a result of a large informal sector that exists in the Labor Market of Bangladesh, however, it is true that in informal sectors there are technical and managerial works too, so skills development training is no irrelevant there too. However, for the informal sector, the opportunity cost of employers and employees to invest in training become more complicated. Therefore, the findings of the Competency Needs Assessment for Managers and Technical Professionals require an exercise of cost-benefit analysis to implement successful interventions and policy supports.

Figure 2: Labor underutilization by type and sex (in 000)



Source: Bangladesh Bureau of Statistics (BBS), LFS 2016-17

Figure 2 explains the underutilization scenario of the labor market. Here the focus has been put on the time-related underemployment. The figure shows that about more than one-fifth of the underutilized workers are willing to work more but at present working less than 40 hours a week, or they are time-related underutilized workers. The size of the time related underutilized workers are almost double among male workers compares to female workers. However, these things are not that straightforward in nature. The willingness of the firms to pay for the training program of existing

Can a comprehensive vocational training program policy solve the problem of underemployment? In the existing vocational training schools, there are training programs for people who are looking for jobs and in the labor force. There are many diplomas and courses offered by the BTEB under the TVET framework of

Bangladesh. For instances, the LFS reflects that the most frequent trade cited, computer training, more or 50 percent followed by RMG, at almost 15 percent. The other trades neither have sufficient participants nor are they offered by a significant number of training providers. However, training to improve basic competencies for the employees need to be organized in two probable ways. The first way is on the job training that will allocate some time to train managers and technical staffs utilizing organization's internal resources. The second way is to send employees to participate in training programs which require investment.

8. Policy Implications

The capacity needs assessment study advocated for some generic recommendations and reflected some micro issues such as following labor act, best practices and fiscal access for training participation. However, recommendations may not appear as straightforward in formulating policy interventions and design sound interventions for skill development of managers and technical officers. There are complicated constraints related to labor market institutions. The key labor market institutions for addressing the skills development of employees who are working as managers are as following:

a. **Employment Protection Legislation (EPL):** This is crucial to provide employers with incentives to invest in employees skills enhancing programs. As employees with EPL has permanent contracts with employers and they do not get fired often. Therefore, employers feel confident to invest in employees under EPL as their turnover rate is very low.

b. **Wage Increase or Minimum Wage:** If improvement in skills and competencies do not result in an increase in wages for the employees or there are no set of rules for occupation wise minimum wages there will be no incentives for workers to take part in skill improvement training programs. In addition, employers should have a clear idea and expected return from investing time and money in employees' skills enhancement programs.

c. **Social Protection and Benefits:** If the employees, managers and technical officers have social security or benefits then the chances are more that employees may attend training programs and look for better jobs.

The other two major macroeconomic policy suggestions are:

i. Expand the manufacturing sector as a diversified sector. For a long time, the country is heavily relying on RMG as the manufacturing driver. It is high time that we focus on a different manufacturing sector to create more specialized jobs.

ii. Increasing the private sector investment as a percentage of GDP will play a crucial role in order to increase the job opportunities and skilled labor force will get more exposure to the labor market is doing better jobs.

9. Conclusion

Insofar, this paper explained why skills development for improving the capacity of managers and professionals in private sector is a crucial concern for Bangladesh in upcoming years. Raihan (2018) discussed that during past few decades Bangladesh grew with less volatility in economic growth by utilizing its "youth bulge" of the labor force. According to him, the country utilized this low paid less protected labor force to extract a huge extent of comparative advantage that suppressed the weak competitive advantages. However, without changing this utilization of "youth bulge", Bangladesh will not be able to transform into a middle-income country as the quality of jobs and increased productivity have a crucial role for this transition from developing to a middle-income country. This paper tried to shade a light on the existing situation of the labor market with an intention to reflect the relevant gaps and constraints. Nevertheless, to analyze and investigate the overall conditions of skills crisis for professionals it is important to conduct evidence-based studies. One limitation of the capacity study was that the identified top ten competencies are correlated with one another, so the responses may overestimate the estimation of the number of people who are weak in one category. This is because if a worker is weak in one of the top competencies, that competency may automatically make that person weak in another or other competencies. There could also be a case of omitted variables and absence of heterogeneity among the workers or professionals who were interviewed in the study which may make the findings weaker. However, the study and this paper is a good frame of reference to start thinking about the general problems and the gaps to be investigated further.

References

Arrow, K.J. (1962) The Economic Implications of Learning by Doing. The Review of Economic Studies, Vol. 29, No. 3 (Jun. 1962), pp. 155-173

Bangladesh Bureau of Statistics, Quarterly Labor Force Survey, 2015

Becker, G.S. (1964 [1993, 3rd edn.]) Human capital: a theoretical and empirical analysis, with special reference to education (Chicago, University of Chicago Press).

Bell B, Bindler A, Machin S (2014) "Crime Scars: Recession and the making of career criminals. CEP

Daly M, Delany L (2013) "The scaring effect of unemployment throughout adulthood on psychological distress at age 50: Estimates Controlling for early adulthood distress and childhood psychological factors" Soc Sci Med 80(0) :19-23 discussion papers dp 1284, Center of Economic Performance, LSE, London

Capacity Needs Assessment for Enhancing Management and Professional Capacity of Private Sector in Bangladesh, BEF and UNDP, 2018

Cappelli, P. (2002) Why do employers pay for college? NBER Working Paper 9225 (Cambridge MA, National Bureau of Educational Research).

Domar, E. D. (1947). Expansion and employment. The American Economic Review, 37(1), 34–55.

Gonzalez, G. C., Singh, R. Karam, R., Ortiz, D. S., Robson, S., Phillips, A., & Hunter, G. (2015). Aligning education and training to meet energy workforce needs.

Harrod, R. F. (1948). Towards a dynamic economics, some recent developments of economic

theory and their application to policy. London: Macmillan.

Diller, J. M. (2002). ILO Tripartite Declaration of Principles Concerning Multinational Enterprises and Social Policy. International Legal Materials, 41(1), 184-201.

Lewis, W. A. (1954). Economic development with unlimited supplies of labor. The Manchester School, 22(2), 139–191.

Lynch, L. & Black, S. (1998) Beyond the incidence of employer-provided training, Industrial and Labor Relations Review, 52(1), 64-81.

Raihan, S.et al (2014) "Do education and skill development affect the transition from good enough job to decent job" Book "Let's Think Aloud. Shall We?" Chapter 59, P 32-326

Raihan, S. (2018) "Can Bangladesh sustain its growth momentum?" Thinking Aloud, Volume 5, Issue 1, June 2018

Rumelt, R. P., Schendel, D., & Teece, D. J. (1991). Strategic management and economics. Strategic management journal, 12(S2), 5-29.

Romer, P. M. (1986). Increasing returns and long-run growth. Journal of Political Economy, 94(5), 1002–1037.

Rostow, W. W. (1960). The stages of economic growth: A non-communist manifesto. Cambridge: Cambridge University Press.

Sen, A. (1985). Commodities and capabilities. Amsterdam: North Holland.

Sen, A. (1999). Development as freedom. Oxford: Oxford University Press.

Solow, R. M. (1956). A contribution to the theory of economic growth. The Quarterly Journal of Economics, 70(1), 65.

Todaro, M., & Smith, S. (2009). Economic development (10th ed.). Boston: Addison Wesley.

Wolf, A., Aspin, L., Waite, E., & Ananiadou, K. (2010). The rise and fall of workplace basic skills programmes: lessons for policy and practice. Oxford Review of Education, 36(4), 385-405.

World Economic Forum, Global Competitive Index Report 2018

Demographic dividend and Bangladesh: a gender perspective

Nazneen Ahmed
Senior Research Fellow, Bangladesh Institute of Development Studies (BIDS)

A major strength of Bangladesh economy in the current time is the dominance of working age population. This denotes to more working population and lower dependency ratio. The higher the proportion of working age population (15 to 64) to the dependent population (0-14 years and 65+ years), the lower is the dependency ratio. This refers to a situation where more working people are available to support the dependent population. When a country has majority of its population in working age, the country will have lower dependency ratio and is able to benefit from demographic dividend, i.e. more economic gains from working population to support dependent population. The demographic dividend refers to economic growth resulting from dominance of working age population. However, the extent of economic growth depends on the ability of the country to make efficient utilisation of the working age population. Even within the working age population, the efficient utilisation of youth (15 to 29 years) population has a crucial role to generate maximum possible demographic dividend. Whether we consider overall working age population or youth population, utilization both female and male population is important. More specifically, actual generation of gains from demographic dividend depends on participation of working age population in the labour force.

There are several possible ways to generate gains from the demographic dividend. These include the benefits from increased labour supply, increased savings of the country (as the dependency ratio is lower), increased aggregate demand in the economy leading to higher economic growth and thus increase in per capita income. However, the magnitude of this benefit will depend on the ability of the economy to productively employ

both male and female population. In that connection economic empowerment of women is very important.

According to the labour force survey (2016), total population in Bangladesh is 158.5 million, of which working age population (15 years to 64 years) is 98.6 million. Within the working age population 50.3 million are female and 48.4 million are male. If we look at the size of labour force (those who are either employed or looking for employment), it is noted that 62.1 million are part of it, of them 19.2 million are female and 43.2 million are male. Though women are dominating the working age population, their participation in the labour force is much lower than men. Only 36 percent of working age females is part of the labour force. This clearly indicates that we are not reaping the demographic dividend those could be gained from bringing more women in the labour force.

Even within the working age population, the efficient utilisation of youth (15 to 29 years) population has a crucial role to generate maximum possible demographic dividend. Whether we consider overall working age population or youth population, utilization both female and male

Under- utilisation of female population in economic activities is also observed among the youth population. Among 41.7 million youth population (aged between15 years to 29 years), 22 million are female and 19.7 million are male. Thus 26.3 percent of total population is youths who have the biggest possibility to generate maximum possible benefit of demographic dividend for future. 53 percent of the youth population is female and 47 percent male. Unfortunately, only 32.3 percent of female youths are part of the labour force (7.1 million). Labour force participation rate of the male youths is 71.4 percent (13.7 million). Thus a large proportion of young females remain out of the labour force. One may argue that these females are still students. But that argument is applicable to males of this age cohort. Moreover, it is noted that proportion of female students at the tertiary level of education is only one third of the total students at this level. All these information indicates that we are not reaping the full benefit of demographic dividend. Also unemployment among the youths may actually turn demographic dividend into demographic disaster as frustration of the unemployed people may lead to social and economic chaos.

Another issue regarding female youths is that the conflict between their reproductive age and age for labour force participation. It is expected that females will get married and have, at least, her first child mostly at the age range between 20 to 29 years. Again many female of this age cohort has the potential to join the labour force. If sufficient supporting environment is not provided many female youths will quit their job or they will not enter into the job market. The supporting environment includes day care services for children of the youth female, adequate and safe transportation system, skill training, collateral free credit facilities etc.

It has to be noted that the demographic dividends are not automatic. This will depend on the greater stream of educated, healthy and productive labour force, both male and female. As such the government needs to support programmes for skilled human capital, create a favourable business environment for investment and promote savings. Policies and programmes should support economic empowerment of women. With the current level of male-female inequality in economic participation of women, it is not possible to reap benefits of demographic dividend in a true sense. Implementation of the Women Development Policy, Skill Development Policy along with entrepreneurial support to the women should get top priority. I addition strong measures has to be taken for violence against women.

The demographic dividend will not last long for Bangladesh. Time will come when proportion of dependent population (mainly old-age population) will increase in total population. We have to generate enough economic capability to address that really by current utilisation of our resources. Economic empowerment of working age female population can go a long way to make Bangladesh enjoy the full possible gains of demographic dividend and attain sustainable development.

বিপিওর বাজার ৫০০ বিলিয়ন ডলার

ওয়াহেদুর রহমান শরীফ
সভাপতি, বাংলাদেশ অ্যাসোসিয়েশন অব কলসেন্টার অ্যান্ড আউটসোর্সিং (বাক্য)

দীর্ঘদিন ধরেই বৈদেশিক মুদ্রা অর্জনে তৈরি পোশাক শিল্প প্রধান ভূমিকা রেখে আসছে। শুধু তৈরি পোশাকের ওপর নির্ভর করেই সব সময় দেশ চলতে পারে না। তাই প্রযুক্তির উৎকর্ষের সঙ্গে সঙ্গে পাল্টেছে পেশার ধরণও। এমনই এক পেশা বিজনেস প্রসেস আউটসোর্সিং (বিপিও)। এ খাতে বিশ্বের বর্তমান বাজার ৫০০ বিলিয়ন ডলার। যেখানে বাংলাদেশ মাত্র ১৮০ মিলিয়ন ডলার আয় করতে পারছে। তবে উন্নত বিশ্বে, বিশেষ করে জাপান, যুক্তরাষ্ট্র, ব্রিটেন ও কোরিয়ায় শ্রমশক্তি হ্রাস পাওয়ায় বাংলাদেশের জন্য দরজা খুলে গেছে। ২০২১ সালের মধ্যেই বাংলাদেশ এক বিলিয়ন ডলার আয় করতে পারবে বলে ধারণা করা হচ্ছে।

বিপিও সম্পর্কে

বিপিও মানে বিজনেস প্রসেস আউটসোর্সিং। এই নামটা বিশ্বজুড়ে খুব পরিচিত। আউটসোসিং বলতে কেবল কল সেন্টার আউটসোর্সিং নয়। টেলিকমিউনিকেশন, ব্যাংক, বীমা, হাসপাতাল, হোটেলের ব্যাক অফিসের কাজ, এইচআর, আইটি অ্যাকাউন্ট সবকিছুই এর অন্তর্ভূক্ত। সরকারের বিভিন্ন নাগরিক সেবা আউটসোর্সিং এর মাধ্যমে করা সম্ভব।

বিশ্বের সবচেয়ে ক্রমবর্ধমান ইন্ডাস্ট্রি হচ্ছে এই বিপিও খাত। আইসিটিতে বর্তমানে বাংলাদেশের যে পরিবর্তনের গল্প, তার

উল্লেখযোগ্য অবদান হচ্ছে বিপিও খাত। আইসিটিতে বর্তমানে বাংলাদেশের যে পরিবর্তনের গল্প, তার উলেখযোগ্য অবদান হচ্ছে বিপিও খাতের। বছরে প্রায় ১৮০ মিলিয়ন ডলার বিদেশি মুদ্রা আসে আইসিটি খাত থেকে। সরকার বিপিও খাত থেকে ২০২১ সাল নাগাদ পাঁচ বিলিয়ন ডলার আয়ের লক্ষ্যমাত্রা নির্ধারণ করেছে, আশা করা যায় সিংহভাগ আসবে বিপিও থেকে।

> *জাপানে ৫০ শতাংশ জনগোষ্ঠীর বয়স ৫০ এর উর্ধ্বে। ইউরোপ, আমেরিকাতেও তাদের প্রজন্মের সংকট বিরাজ করছে। বাংলাদেশ যদি তার বিপুল সংখ্যক তরুণ জনগোষ্ঠীকে সঠিক প্রশিক্ষণ দিতে পারে তাহলে আগামী পাঁচ বছরে ইউরোপ, আমেরিকা, জাপানের বাজার আমাদের তরুণরাই নিয়ন্ত্রণ করবে। বাংলাদেশে প্রতি বছর প্রায় দুই লাখ ৫০ হাজার শিক্ষার্থী স্নাতক ডিগ্রি অর্জন করছে। এদের বিরাট অংশ বিপিও খাতে কাজ করতে পারে।*

আমাদের দেশে বিপিও

আমাদের দেশে কল সেন্টার ও ডাটা এন্ট্রি বিপিওর সূচনা ঘটে। প্রথমে ছোট আকারে শুরু হয়েছিল। কিন্তু সময়ের পরিক্রমায় এখন এটি বেশ বড় আকারের ধারণ করেছে। বিশেষ করে গত কয়েক বছরে সরকার ডিজিটাল বাংলাদেশ ধারণাটির পৃষ্ঠপোষকতা করার কারণে এ ব্যাপারে নতুন একটি জাগরণ তৈরি হয়েছে। তাই বাংলাদেশে বিপিও একটি নতুন সম্ভাবনার নাম। কারণ বাংলাদেশে বিপিও ব্যবসার প্রবৃদ্ধি বছরে ১০০ ভাগের বেশি। বর্তমানে বিশ্বজুড়ে বিপিওর বাজার ৫০০ বিলিয়ন ডলার। সেখানে এ পর্যন্ত বাংলাদেশে দখল করতে পেরেছে মাত্র ১৮০ মিলিয়ন ডলার।

বিষয়টি স্পষ্ট যে, বিপিও খাতে একটি বিশাল বাজার পড়ে আছে। এখন যদি বাংলাদেশ এই খাতে নজর দেয়, তাহলে তৈরি পোশাক শিল্পের পরই বিপিও হবে বৈদেশিক মুদ্রা অর্জনের সবচেয়ে বড় খাত। এখন প্রয়োজন বিপিওকে তরুণ প্রজন্মের কাছে আরও জনপ্রিয় করা। কারণ যুক্তরাষ্ট্র, যুক্তরাজ্য ও জাপানে এই মুহূর্তে প্রোগ্রামার প্রয়োজন প্রায় ২০ লাখ। আগামী পাঁচ বছরে ২০ লাখ প্রোগ্রামারের প্রয়োজন হবে জাপান, ইউরোপ ও আমেরিকাতে।

কিন্তু তাদের সেই জনগোষ্ঠী নেই। জাপানে ৫০ শতাংশ জনগোষ্ঠীর বয়স ৫০ এর উর্ধ্বে। ইউরোপ, আমেরিকাতেও তরুণ প্রজন্মের সংকট বিরাজ করছে। বাংলাদেশ যদি তার বিপুল সংখ্যক তরুণ জনগোষ্ঠীকে সঠিক প্রশিক্ষণ দিতে পারে তাহলে আগামী পাঁচ বছরে ইউরোপ, আমেরিকা, জাপানের বাজার আমাদের তরুণরাই নিয়ন্ত্রণ করবে। বাংলাদেশে প্রতি বছর প্রায় দুই লাখ ৫০ হাজার শিক্ষার্থী স্নাতক ডিগ্রি অর্জন করছে। এদের বিরাট অংশ বিপিও খাতে কাজ করতে পারে। যে কোনো শিক্ষাগত যোগ্যতার মানুষ এখানে কাজ করার সুযোগ পাচ্ছে। এই খাতে যারা কাজ করবেন, তাদের মাত্র দুটি যোগ্যতা থাকা দরকার। প্রথম যোগ্যতা হলো 'অ্যাবিলিটি টু লার্ন' অর্থাৎ আমি জানি না, জানতে চাই এই মনোভাব থাকতে হবে। দ্বিতীয় যোগ্যতা - কমিউনিকেশন স্কিল তথা যোগাযোগের দক্ষতা।

২০০৯ সালে দেশে তথ্য-প্রযুক্তি খাতের আয় ছিল মাত্র ২৬ মিলিয়ন ডলার। ছয় বছরের মধ্যে এ খাতে আয় ৮০০ মিলিয়ন ডলারে উন্নীত হয়েছে। এর মাধ্যমে বিপিও খাতে থেকে ৩০০ মিলিয়ন ডলার আয় হচ্ছে প্রতিবছর। বর্তমানে বিপিও খাতে ৪০ হাজারের বেশি লোক কাজ করছে। ২০২১ সালের মধ্যে এ খাতে ২১ লাখ লোক কাজ করবে। বিপিও খাতে আয় যত বাড়বে, দেশ অর্থনৈতিকভাবে ততই এগিয়ে যাবে। তরুণদের উচ্চতর প্রশিক্ষণ দিয়ে তথ্যপ্রযুক্তির বিভিন্ন খাতে কাজে লাগাতে হবে। দেশের প্রধান রফতানি পণ্য পোশাক খাতের চেয়ে তথ্যপ্রযুক্তি খাতে আয় কয়েকগুণ বেশি হওয়ায় ভবিষ্যতে চিকিৎসক, প্রকৌশলী, আইনজীবীর পাশাপাশি বিপিও পেশা হিসেবে বেছে নিবে তরুণরা।

বিপিও কর্মক্ষেত্রে কাদের ভালো করার সুযোগ রয়েছে?

সব বয়সী মানুষের এ খাতে কাজ করার সুযোগ রয়েছে। খণ্ডকালীন ও পূর্ণকালীন কাজের সুযোগও রয়েছে। বিপিওতে দুধরণের কাজ হয়ে থাকে। একটি হলো ভয়েসের মাধ্যমে, আরেকটি লিখিত কাজ। বর্তমানে বাংলাদেশে ভয়েসের মাধ্যমেই বেশি কাজ করা হয়ে থাকে। যারা বিপিওতে ভয়েসের মাধ্যমে কাজ করে তাদের শিক্ষাগত যোগ্যতার ধরাবাধা কোনো নিয়ম নেই। এখানে অল্প শিক্ষিতরাও কাজ করতে পারেন। আর যারা লিখিত বিষয় নিয়ে কাজ করে তারা শিক্ষিত হলে এগিয়ে যাওয়ার ভালো সম্ভাবনা রয়েছে। ইতোমধ্যে দেশের শিক্ষার্থীরা বুঝতে সক্ষম হয়েছে, বিপিও কী, এখানে কাজের সম্ভাবনা কতটুকু। অনেকেরই ধারণা ছিল, বিপিও মানেই কল সেন্টার। এই ভুল ধারণাটি গত বছরের প্রচার প্রচারণার ফলে অনেকটা দূর হয়েছে।

বিপিওতে যারা কাজ করছে, তাদের স্কিল ডেভেলপমেন্টের জন্য প্রতিটি প্রতিষ্ঠানই প্রশিক্ষণের ব্যবস্থা করেছে। ফলে আন্তর্জাতিক বাজারের জন্যও যে কেউ নিজেকে প্রস্তুত করতে পারছে। এ জন্য এখন যারা বিপিওতে কাজ করছেন, তাদের গ্রাহকদের সন্তুষ্টি অর্জন করতে হবে। না হলে নতুন কাজ সৃষ্টি হবে না।

বিপিও কাজের ধরণ বা কল সেন্টারের ধরণ এবং তারা যে সেবা দেয় তার ওপর মূলত নির্ভর করে আবেদনকারীর শিক্ষাগত ও অন্যান্য যোগ্যতা। কল সেন্টারের বেশির ভাগ কাজই খণ্ডকালীন।

তবে পাশাপাশি পূর্ণকালীন কাজের জন্যও কলসেন্টারগুলোতে প্রচুর লোকবল নিয়োগ দেওয়া হয়ে থাকে। আর তাই কলসেন্টারে খণ্ডকালীন ও পূর্ণকালীন চাকরির জন্য যোগ্যতাগুলোও হয় ভিন্ন।

খণ্ডকালীন চাকরির জন্য আবেদন করতে আবেদনকারীকে বিশ্ববিদ্যালয় অথবা কলেজে অনার্স বা ডিগ্রি পড়ুয়া হতে হবে। পূর্ণকালীন চাকরি করতে আবেদনকারীকে কমপক্ষে স্নাতক হতে হবে। এ ক্ষেত্রে সংশ্লিষ্ট ক্ষেত্রে কাজের কোনো অভিজ্ঞতা থাকলে অগ্রাধিকার দেওয়া হয়। শিক্ষাগত যোগ্যতার পাশাপাশি আবেদনকারীকে শুদ্ধ করে বাংলা ও ইংরেজিতে কথা বলা, সুন্দর উপস্থাপনা, কম্পিউটার ব্যবহার সম্পর্কে

asiaticjwt/Banglalink/2018

গবেষণা প্রতিবেদন

বাংলাদেশের আগামীর উন্নয়নের চ্যালেঞ্জ দক্ষ শ্রমশক্তি

বাংলাদেশের কাঙ্ক্ষিত প্রবৃদ্ধির জন্য যথাযথ শিক্ষা এবং দক্ষতা উন্নয়নের মাধ্যমে শ্রমশক্তির উৎপাদনশীলতা বাড়াতে হবে। তাই সরকারের কাছে শ্রমিকের চাহিদা এবং ধরনসহ দক্ষতার সার্বিক পরিস্থিতি সম্পর্কে সম্যক ধারণা থাকা জরুরি। দক্ষতার অভাব এবং আগামীতে দক্ষ জনশক্তির সংকট অনুমান করে পদক্ষেপ নিতে হবে। এশীয় উন্নয়ন ব্যাংক (এডিবি) ও সুইস এজেন্সি ফর ডেভেলপমেন্ট এন্ড কো-অপারেশনের (এসডিসি) সহায়তায় অর্থ মন্ত্রণালয়ের অর্থ বিভাগ বিআইডিএসের মাধ্যমে ***"লেবার মার্কেট এন্ড স্কিল গ্যাপ ইন বাংলাদেশ"*** *শীর্ষক গবেষণা পরিচালনা করে। তার সার সংক্ষেপ অনুবাদ করে নিম্নে তুলে ধরা হলো।*

অনুবাদ : আহসান হাবীব
স্টাফ রিপোর্টার, ডেইলি স্টার

ভূমিকা

গত দুই দশকে অর্থনৈতিক এবং সামাজিক বিভিন্ন সূচকে বাংলাদেশ ব্যাপক উন্নতি করেছে। ফলে মাথাপিছু মোট দেশজ উৎপাদন (জিডিপি) ২০০১ সালেও যেখানে ৪৪৫ ডলার ছিল তা ২০১৪ সালে ১২৩৫ ডলারে উন্নীত হয়। পাশাপাশি সামষ্টিক অর্থনীতিকে স্থিতিশীল রাখা সম্ভব হয়েছে। বাংলাদেশ সম্প্রতি উন্নীত হয়েছে নিম্ন মধ্য আয়ের দেশে। মিলছে আন্তর্জাতিক নানা স্বীকৃতিও।

স্থিতিশীল অর্থনৈতিক প্রবৃদ্ধি এবং সামষ্টিক অর্থনীতির কারণে সামাজিক খাতের বিভিন্ন সূচক যেমন শিক্ষা, স্বাস্থ্য এবং দারিদ্র্য দূরীকরণে বাংলাদেশ প্রশংসনীয় উন্নতি করেছে, যা আন্তর্জাতিকভাবে এখন স্বীকৃত।

সীমিত সম্পদ সত্ত্বেও বাংলাদেশের এ প্রবৃদ্ধি অর্জন সম্ভব হয়েছে উদ্যমী শ্রমশক্তির কারণেই। উদ্যোমী তরুণরাই এ উন্নতির উজ্জীবনী হিসেবে কাজ করেছে। তবে সম্ভাবনার তুলনায় বাংলাদেশের উন্নতি যথেষ্ট পরিমাণে হয়নি। তদুপরি আগামীতে এ প্রবৃদ্ধিকে ত্বরান্বিত করা মুশকিল হয়ে উঠতে পারে জনসংখ্যার ঘনত্ব, অদক্ষতা এবং সম্পদের অপরিকল্পিত ব্যবহারের কারণে। দক্ষতা বৃদ্ধির মাধ্যমে শ্রমিকের উৎপাদনশীলতা বাড়ানো সম্ভব না হলে বাংলাদেশের প্রবৃদ্ধি একটি নির্দিষ্ট অংকেই আটকে থাকবে। এক পর্যায়ে সেটিও ধরে রাখা সম্ভব হবে না।

এ অবস্থায় বিশাল জনশক্তিকে কাজে লাগানোর জন্য প্রবৃদ্ধির সঙ্গে শ্রম-নিবিড়তার সামঞ্জস্য থাকতে হবে। তবে শ্রম-নিবিড় প্রবৃদ্ধির জন্য দরকার দক্ষ জনশক্তি। এজন্য চাই যথাযথ শিক্ষা, প্রশিক্ষণ এবং কার্যকরী দক্ষতা বৃদ্ধিমূলক কার্যক্রম। ইতোমধ্যে বাংলাদেশ সরকার সে প্রয়োজনীয়তা বুঝতে পেরে কারিগরি ও বৃত্তিমূলক শিক্ষা ও প্রশিক্ষণ পদ্ধতি (টেকনিক্যাল এবং ভোকেশনাল এডুকেশন এন্ড ট্রেইনিং সিস্টেম) চালু করেছে। যা আরও স্পষ্ট হয়েছে শিক্ষা নীতি-২০১০ এবং জাতীয় দক্ষতা উন্নয়ন নীতি-২০১১ তে। এ নীতিমালার আলোকে দক্ষতা

উন্নয়নে কারিগরি ও বৃত্তিমূলক বিভিন্ন কর্মসূচি নেওয়া হচ্ছে।

শ্রমশক্তিতে সাম্প্রতিক পরিবর্তন

গত ১৫ বছর ধরে দেখা যাচ্ছে, জিডিপিতে কৃষি খাতের অবদান কমছে। বাড়ছে শিল্প খাতের অবদান। ২০০০ ও ২০১৪ সালের মধ্যে কৃষি খাতের অবদান জিডিপিতে ২০.৮ থেকে কমে ১৬.৩ শতাংশে নেমে এসেছে। আর শিল্প খাতের অবদান ২৩.৪ শতাংশ থেকে বেড়ে হয়েছে ২৯.৬ শতাংশে। কিন্তু সেই হারে কর্মসংস্থানে অবদান বাড়েনি শিল্প খাতের। এ সময়ে কৃষি খাতের অবদান কিছুটা কমেছে, তবে তা তুলনামূলকভাবে কম। ২০০৬ সালে কর্মসংস্থানে কৃষি খাতের অবদান ছিল ৫০.৮ শতাংশ, যা ২০১৩ সালে ৪৫.১ শতাংশে এসে দাঁড়িয়েছে। এখনও দেশে আত্ম-কর্মসংস্থানের হার অনেক বেশি। ২০০০ সালে আত্ম-কর্মসংস্থানের হার ছিল ৪৭ শতাংশ যা ২০১৩ সালে ৪১ শতাংশে দাঁড়িয়েছে। আত্ম-কর্মসংস্থানের দুটো দিক রয়েছে। একটি হচ্ছে, আত্ম-কর্মসংস্থান প্রমাণ করে দেশের মানুষ কর্মোদ্যম। অপর দিকটি হচ্ছে, মানুষের মধ্যে আনুষ্ঠানিক কর্মসংস্থান কম। ফলে মানুষ বেঁচে থাকার জন্য আত্ম-কর্মসংস্থানের দিকে ঝুঁকছে যা আবার অর্থনীতির উন্নয়নকে নির্দেশ করে না, যদি না আত্ম-কর্মসংস্থান লাভজনক হয়। তাছাড়া একটি বড় অংশের আত্ম-কর্মসংস্থানের কারণ হচ্ছে শিক্ষা ও প্রশিক্ষণের অভাব।

২০১৬ সালের তথ্য অনুযায়ী বাংলাদেশের মোট রপ্তানির প্রায় ৮৩ শতাংশ ছিল পোশাক খাতের। অথচ এ খাতের উদ্যোক্তারা দক্ষ শ্রমিকের অভাবে তাদের উৎপাদনশীলতা বাড়াতে পারছেন না। ২০১৫ সালে ৫৪ শতাংশ শ্রমিক ছিল দক্ষ।

বর্তমানে শ্রমশক্তিতে যারা যুক্ত হচ্ছে তাদের মধ্যে শিক্ষার হার বাড়ছে, তবে দক্ষ শ্রমশক্তি এখনও অনেক কম। ২০১৩ সালে প্রায় ৫.৪ শতাংশ শ্রমিক ছিল যারা কারিগরি বা বৃত্তিমূলক প্রশিক্ষণ নিয়ে কর্মক্ষেত্রে এসেছে। ২০১০ সালে এ হার ছিল আরও নগণ্য, তখন শ্রমশক্তির মাত্র ০.১৪ শতাংশ শ্রমিক ছিল যারা প্রশিক্ষণ নিয়ে কর্মক্ষেত্রে এসেছে। আর শিক্ষাহীন এবং অদক্ষ শ্রমিক সবচেয়ে বেশি আসছে গ্রামাঞ্চল থেকে। গ্রামাঞ্চলের ৫৯ শতাংশ জনশক্তিরই শিক্ষা নেই এবং কোনো ধরনের প্রশিক্ষণ নেই। আর শিক্ষা ও প্রশিক্ষণের অভাবে দেশের বিভিন্ন শিল্প খাত চরমভাবে ক্ষতিগ্রস্ত হচ্ছে।

দক্ষ জনশক্তির সংকট: বর্তমান ও ভবিষ্যত

ভবিষ্যতে দক্ষতার অভাব বা প্রশিক্ষণের প্রয়োজনীয়তা বুঝার আগে একটি প্রাসঙ্গিক বিষয় বর্তমান দক্ষতার অভাব বুঝতে পারা। এডিবির বিশ্লেষণ হচ্ছে, বাংলাদেশসহ এশিয় বিভিন্ন দেশের কাঙ্ক্ষিত প্রবৃদ্ধি অর্জনের ক্ষেত্রে বড় বাধা দক্ষ জনশক্তির অভাব। এমনকি ভারতেও এ পরিস্থিতি তীব্রতর। কিন্তু দক্ষ জনশক্তি গড়ে না উঠার কারণ হলো আমাদের শিক্ষা ব্যবস্থা। এ দেশগুলোর সাধারণ শিক্ষা ব্যবস্থা কর্মমুখী নয়। আর বৃত্তিমূলক শিক্ষায় মানুষের আগ্রহ কম। কারণ এ শিক্ষার সামাজিক গ্রহণযোগ্যতা তুলনামূলক কম। যদিও বৃত্তিমূলক শিক্ষার্থীদের মধ্যে বেকারত্বের হার সাধারণ শিক্ষার্থীদের তুলনায় অনেক কম। তাই কাঙ্ক্ষিত প্রবৃদ্ধি অর্জনে বৃত্তিমূলক শিক্ষার প্রসারে নজর দিতে হবে।

অর্থনৈতিক প্রবৃদ্ধির জন্য দরকার দক্ষ শ্রমশক্তি, আবার শ্রমশক্তির চাহিদা বাড়ার জন্য দরকার উচ্চ প্রবৃদ্ধি। দুটো আন্তঃসম্পর্কিত। তবে এ চাহিদা হবে দক্ষ শ্রমিকের। শ্রমবাজারে খাতভিত্তিক শ্রমের চাহিদা একটি বড় বিষয়। কারণ আনুষ্ঠানিক খাতে শ্রমিকের চাহিদা ও কর্মসংস্থান যত বাড়বে অর্থনীতি ততো বেশি এগিয়ে যাবে। সর্বোপরি আমাদের কাঙ্ক্ষিত প্রবৃদ্ধির বাস্তবায়ন হলে ২০২৫ সালের মধ্যে শ্রমিকের চাহিদা হবে ৮ কোটি ৮৭ লাখ। আর ২০২৫ সালের মধ্যে শ্রমিকের প্রাক্কলিত সরবরাহ হবে ৮ কোটি ২৯ লাখ। উচ্চ জিডিপি প্রবৃদ্ধি প্রাক্কলনের ভিত্তিতেই এ শ্রম চাহিদার প্রাক্কলন করা হয়েছে। ২০২১ সাল থেকে বাংলাদেশের শ্রমবাজারে শ্রমিকের চাহিদা সরবরাহের তুলনায় বেশি হবে। যেখানে বর্তমানে শ্রমিকদের চাহিদার তুলনায় সরবরাহ বেশি। এই ধারাবাহিকতায় ২০৩০ সালে শ্রমিকের চাহিদা হবে ৯ কোটি ২৯ লাখ। ২০৪০ সালে চাহিদা হবে ১১ কোটি ১২ লাখ। আর ২০৫০ সালে দেশে দক্ষ শ্রমিকের চাহিদা হবে ১২ কোটি ৮১ লাখ। একইভাবে বৈশ্বিকভাবেও দক্ষ শ্রমিকের চাহিদা বাড়বে। গত কয়েক বছরে বৈশ্বিক শ্রম চাহিদা কিছুটা শ্লথ ছিল বিশ্ব অর্থনীতি বিশেষ করে মধ্যপ্রাচ্যের অর্থনৈতিক বাস্তবতায়। তবে আগামীতে বৈশ্বিক শ্রম চাহিদা বৃদ্ধির হার তুলনামূলকভাবে ভালো হবে।

দেশের অভ্যন্তরে আগামীতে যে খাতগুলো দক্ষ শ্রমিকের জন্য সবচেয়ে বেশি প্রভাবিত হবে তার মধ্যে অন্যতম হলো- তৈরি পোশাক, চামড়া এবং চামড়াজাত পণ্য, নির্মাণ, হালকা প্রকৌশল, তথ্য প্রযুক্তি (আইটি) এবং জাহাজ নির্মাণ শিল্প। এছাড়া অন্য খাতগুলোও দক্ষ শ্রমিকের অভাবে ক্ষতিগ্রস্ত হবে। বাংলাদেশের প্রধান খাতগুলোতে শ্রমিকের বর্তমান পরিস্থিতি ও ভবিষ্যত চাহিদাভিত্তিক বিশ্লেষণ নিম্নে তুলে ধরা হলো।

তৈরি পোশাক খাত:

গত দুই দশকে তৈরি পোশাক খাত বাংলাদেশের অর্থনৈতিক প্রবৃদ্ধি অর্জনে প্রধান ভুমিকা রাখছে। বাংলাদেশের প্রধান রপ্তানি আয়ও এ খাত ঘিরেই। ২০১৬ সালের তথ্য অনুযায়ী বাংলাদেশের মোট রপ্তানির প্রায় ৮৩ শতাংশ ছিল পোশাক খাতের। অথচ এ খাতের উদ্যোক্তারা

দক্ষ শ্রমিকের অভাবে তাদের উৎপাদনশীলতা বাড়াতে পারছেন না। ২০১৫ সালে ৫৪ শতাংশ শ্রমিক ছিল দক্ষ। তাও এদের প্রায় সবাইকেই উদ্যোক্তারা অদক্ষ হিসেবে নিয়োগ দিয়ে পরে প্রশিক্ষণ দিয়ে দক্ষ করে তুলেছেন। এ খাতে ৯২ শতাংশ শ্রমিকই আসেন অদক্ষ হয়ে। আর উচ্চ দক্ষতা সম্পন্ন শ্রমিকের অভাব এ খাতে এতটাই তীব্র যে, বিদেশ থেকে দক্ষ শ্রমিক আনার প্রবৃদ্ধি ২০১২-২০১৫ সালে ছিল প্রায় ২০ শতাংশ। আগামী ৫/৬ বছরেও এ প্রবৃদ্ধি থাকবে বলে প্রাক্কলন করেছে বিআইডিএস। এতে তৈরি পোশাক খাতে বিদেশি শ্রমিকের সংখ্যা হতে পারে প্রায় ৩৭ হাজার। তাছাড়া দক্ষ শ্রমিকের এতো তীব্র অভাব নিয়ে এ খাতের রপ্তানি আয় ৫০ বিলিয়ন ডলারে উন্নীত করার স্বপ্নও ফ্যাকাশে হয়ে যেতে পারে। ২০২১ সালের মধ্যে গার্মেন্টস খাতে ৩৬ লাখ দক্ষ শ্রমিকের চাহিদা তৈরি হবে। যা ২০২৬ সালের মধ্যে ৫৩ লাখ ছাড়িয়ে যাবে। ফলে এ খাতে দক্ষতা বৃদ্ধিতে বড় ধরনের কর্মযজ্ঞ প্রয়োজন।

নির্মাণ খাত

দেশের জিডিপিতে নির্মাণ খাতের অবদান প্রায় সাড়ে সাত শতাংশ। তাছাড়া মানুষের আবাসন বিশেষ করে শহুরে মানুষের আবাসনের জন্য এ খাত খুবই গুরুত্বপূর্ণ। নির্মাণ খাতে প্রায় ২১ লাখ লোকের কর্মসংস্থান। দিন দিন এ খাতের শ্রমিকের চাহিদা বাড়ছে। ২০২৫ সালের মধ্যে এ চাহিদা ৫০ লাখ ছাড়িয়ে যাবে। বাংলাদেশের বিশাল জনগোষ্ঠীর প্রেক্ষিতে এ শ্রমিক পাওয়া কঠিন কিছু নয় তবে এখানে যে দক্ষ শ্রমিকের প্রয়োজন হবে তা পাওয়া বড়ই দুষ্কর হয়ে উঠতে পারে। বর্তমানে এ খাতে মাত্র ৩১.৭ শতাংশ দক্ষ শ্রমিক কাজ করে। যা প্রয়োজনের তুলনায় অনেক কম। এ খাতে দক্ষতা নিয়ে আসে মাত্র ৭.৮ শতাংশ শ্রমিক। অবশিষ্ট ৯২.২ শতাংশ শ্রমিকই আসে অদক্ষতা নিয়ে। পরে কাজ করতে করতে দক্ষ হয়। এতে কাজের মান ভালো হয় না। অথচ এ খাতের শ্রমিকদেরকে প্রশিক্ষণ দিতে পারলে তারা বিদেশে গিয়েও বড় অংকের রেমিট্যান্স আহরণ করতে পারতো।

হালকা প্রকৌশল খাত

বাংলাদেশের কৃষি এবং পরিবহন খাতে ব্যবহৃত বিভিন্ন যন্ত্রাংশ সরবরাহে প্রধান ভূমিকা হালকা প্রকৌশল খাতের। তাছাড়া বিশ্ববাজারেও এসব যন্ত্রাংশের বড় বাজার রয়েছে। তবে আমাদের দেশে সাধারণত উচ্চ মানসম্পন্ন যন্ত্রাংশ উৎপাদন সম্ভব হয় না কম্পিউটারের সাহায্যে চালিত স্বয়ংক্রিয় মেশিনের অভাবে। কোনো কোনো উদ্যোক্তা এ মেশিন আনলেও তারা দক্ষ শ্রমিকের অভাবে মেশিন পরিচালনায় সমস্যায় পড়ছেন। এসব মেশিন পরিচালনায় বিদেশ থেকে দক্ষ শ্রমিক আমদানি করতে হচ্ছে। এ মেশিনের মাধ্যমে উৎপাদন করতে পারলে বিশ্ববাজারেও পণ্য রপ্তানি করা যাবে। বর্তমানে হালকা প্রকৌশল খাতে মাত্র ২৫ শতাংশ দক্ষ শ্রমিক রয়েছে। এ খাতেও ৮৭.১ শতাংশ শ্রমিকই আসে অদক্ষতা নিয়ে, পরে দক্ষ হয়। এ খাতের দক্ষতা উন্নয়নে বুয়েটের সহায়তায় দেশব্যাপী প্রশিক্ষণ কর্মসূচী হাতে নেওয়া যেতে পারে।

আইসিটি

২০০২ সালে আইসিটিকে একটি থ্রাস্ট সেক্টর হিসেবে বিবেচনায় নেওয়া হয়। এ খাতকে গুরুত্ব দিয়ে ২০১১ সালে পৃথক মন্ত্রণালয়ও গঠন করা হয়। এরপরও এ খাতের উন্নয়নে এখনও দক্ষতার অভাব বড় হয়ে দেখা দিচ্ছে। যারা এ খাতে কাজ করতে আসেন তাদের মধ্যে ৪০ শতাংশেরও বেশি আসেন অদক্ষ কিংবা কম-দক্ষ হিসেবে। অথচ এ খাতে দক্ষতাই প্রধান বিষয়। বর্তমানে ২ লাখ লোক আইটি বিশেষজ্ঞ হিসেবে কাজ করছেন। যা ২০২৫ সালে ৪ লাখ ৪০ হাজারে উন্নীত হতে পারে। যদিও এ খাতে আরও বিশেষজ্ঞের প্রয়োজন। তবে দক্ষতার অভাবের কারণেই মানুষ এ কাজের দিকে আসছেন না। তাছাড়া এটি এমন একটি খাত, যেখানে অনেক মানুষের কর্মসংস্থান হতে পারে। কারণ বিদেশে এ খাতের গুরুত্ব দিন দিন বাড়ছে। তাছাড়া দেশে বসেও এ খাতের দক্ষতা দিয়ে বিদেশ থেকে বৈদেশিক মুদ্রা আহরণ করা যায়। তাই এ খাতের উন্নয়নে সরকার বিশেস গুরুত্ব দিতে পারে।

জাহাজ নির্মাণ শিল্প

বাংলাদেশে একশোরও বেশি জাহাজ নির্মাণকারী প্রতিষ্ঠান রয়েছে। দেশের চাহিদা পূরণ করে দেশের বাইরেও এরা জাহাজ রপ্তানি করছেন। বর্তমানে বাংলাদেশের জাহাজের চাহিদা দিন দিন বাড়ছে। কারণ চীন, দক্ষিণ কোরিয়া এবং ভিয়েতনাম বড় জাহাজ ও কন্টেইনার জাহাজ তৈরির দিকে ঝুঁকছে। ফলে আগামীতে ছোট জাহাজের ক্ষেত্রে বাংলাদেশই হবে প্রধান রপ্তানিকারক। তবে এ খাতেও দক্ষ শ্রমিকের অভাব তীব্র। এ খাতে কাজের জন্য বিশেষায়িত দক্ষ শ্রমিক মাত্র ৫ শতাংশ। অবশিষ্টরা সবাই অদক্ষ বা স্বল্প দক্ষ। তাও বড় জাহাজ ও কন্টেইনার তৈরিতে দক্ষতা নেই বললেই চলে। ফলে আমাদের রপ্তানিকৃত সব জাহাজই ছোট। এ খাতের ওয়েল্ডিং এবং ইলেক্ট্রিশিয়ান হিসেবে যে শ্রমিক নিয়োগ দেওয়া হয় তার মধ্যেও অদক্ষতার হার ৪০ শতাংশ।

চামড়া শিল্প

বাংলাদেশের রপ্তানি খাতে অবদানের ক্ষেত্রে চতুর্থ বৃহৎ খাত চামড়া শিল্প। এ খাতে প্রায় ৮৬ শতাংশ শ্রমিক নিয়োগ দেওয়া হয় অদক্ষ হিসেবে। অদক্ষতার কারণে বাংলাদেশের চামড়া শিল্পের একটি অংশ এখনও রপ্তানি হয় কাঁচামাল হিসেবে। তাছাড়া বর্তমানে চামড়া শিল্পের জন্য বিদেশ থেকেও শ্রমশক্তি আমদানি করা হচ্ছে। যদিও চামড়া শিল্পে দক্ষ জনশক্তি তৈরির লক্ষ্যে বাংলাদেশ ইন্সটিটিউট অব লেদার ইঞ্জিনিয়ারি এন্ড টেকনোলজিরর পক্ষ থেকে ব্যাচেলর ডিগ্রি দেওয়া হচ্ছে কিন্তু তাদের একটি বড় অংশই চলে যায় বিদেশে। ফলে চামড়া শিল্পে অদক্ষ শ্রমিকের অভাব থেকেই যাচ্ছে।

পর্যটন খাত

হোটেল ব্যবস্থাপনা এবং পর্যটন খাতের বিভিন্ন প্রতিষ্ঠান ২০০৩ থেকে ২০১০ সালের মধ্যে ২২.৭৩ শতাংশ বৃদ্ধি পেয়েছে। আর এ খাতে কর্মসংস্থান বেড়েছে ৩২.২৯ শতাংশ। জিডিপিতেও এ খাতের অবদান দিন দিন বাড়ছে। তবে দক্ষ শ্রমিকের অভাব এ খাতের উদ্যেক্তাদেরকে ভাবাচ্ছে। এ খাতের শ্রমিকদের মধ্যে প্রায় ৭২ শতাংশই অদক্ষ।

স্বাস্থ্য সেবা

বিশ্ব স্বাস্থ্য সংস্থা বিশ্বের যে ৫৮টি দেশকে স্বাস্থ্য সেবায় অদক্ষ জনশক্তির অভাব রয়েছে বলে চিহ্নিত করেছে তার মধ্যে বাংলাদেশ অন্যতম। দক্ষ জনশক্তির অভাবে একজন ডাক্তারের সাথে যেখানে ৩ জন নার্স ও ৫ জন মেডিকেল টেকনিশিয়ান থাকার কথা সেখানে আমাদের রয়েছে মাত্র ০.৪০ এবং ০.২৪ শতাংশ। জনগণের হিসাবেও মাথাপিছু ডাক্তার, নার্স ও টেকনিশিয়ান খুবই কম। ফলে মানুষ চাহিদা অনুযায়ী সঠিক স্বাস্থ্যসেবা থেকে বঞ্চিত হচ্ছে। তাছাড়া বিশ্বব্যাপী নার্স ও মেডিকেল টেকনিশয়ানের চাহিদা অনেক বেশি। ফলে এ খাতে কার্যকর পদক্ষেপ নেওয়া জরুরি। এতে একদিকে দেশের চাহিদা অনুযায়ী স্বাস্থ্যসেবা নিশ্চিত হবে। পাশাপাশি দক্ষ জনশক্তি রপ্তানি করাও সম্ভব হবে।

কৃষি প্রক্রিয়াজাতকরণ

প্রতি বছরই আমাদের কৃষকরা তাদের উৎপাদিত পণ্য নিয়ে বিপাকে পড়ে যান ন্যায্য দাম না পাওয়ায়। তাই কৃষি প্রক্রিয়াজাতকরণ শিল্প আমাদের জন্য খুবই জরুরি। তাছাড়া দিন দিন কৃষি প্রক্রিয়াজাতকরণ পণ্যের চাহিদা দেশ ও বিদেশে বাড়ছে। ফলে এ খাতও প্রসারিত হচ্ছে। তবে এ খাতটি অনেকটাই শ্রমিক নির্ভর। অথচ বর্তমানে এ খাতে মাত্র ৪০ শতাংশ জনশক্তি দক্ষ। ২০২৫ সালের মধ্যে এ খাতের জন্য প্রায় ৩০ লাখ দক্ষ শ্রমিক প্রয়োজন হবে। তাই এ খাতের জন্যও দক্ষ শ্রমিক তৈরি করা প্রয়োজন।

উপসংহার ও করণীয়

প্রত্যক্ষ ও পরোক্ষভাবে এটি প্রমাণিত যে, দক্ষতার অভাব আমাদের উচ্চ প্রবৃদ্ধি অর্জনের ক্ষেত্রে বাধা। তাই প্রয়োজন অনুযায়ী দক্ষতা বৃদ্ধিতে একটি পথনকশা বা রোডম্যাপ করা প্রয়োজন। যেখানে একটি নির্দেশিকা থাকবে যে কোন খাতে কি পরিমাণ দক্ষ জনশক্তির প্রয়োজন হবে আগামী দিনগুলোতে। সেই অনুযায়ী দক্ষ শ্রমশক্তি গড়ে তোলা হবে। পথনির্দেশিকায় নিম্নের বিষয়গুলো রাখা যেতে পারে।

- প্রশিক্ষণের জন্য বিভিন্ন শিল্প থেকে দক্ষদেরকে নিয়ে আসা যেতে পারে। পাশাপাশি যাদেরকে দক্ষ করে গড়ে তোলা হবে তাদেরকে সংশ্লিষ্ট শিল্পের সঙ্গে যুক্ত করে দেওয়া যেতে পারে। এতে শ্রমিকরাও যোগ্য কাজ পাবে, উদ্যোক্তারাও পাবেন দক্ষ শ্রমিক। আর এ প্রশিক্ষণের সময়ের খরচ বহন করতে পারেন সরকার ও শ্রমিক, কিংবা উভয়ই।
- প্রশিক্ষণের সময়ই নারী-পুরুষকে সমভাবে গুরুত্ব দেওয়া দরকার। কিছু ক্ষেত্রে প্রয়োজন অনুযায়ী নারীদেরকে বেশিও গুরুত্ব দেওয়া যেতে পারে।
- স্কুল পর্যায় থেকেই প্রশিক্ষণের উপর গুরুত্ব দেওয়া যেতে পারে। বিশেষ করে ছাত্রদের মধ্যে কারিগরি পড়াশোনায় যুক্ত হওয়ার গুরুত্ব তুলে ধরা যেতে পারে।
- স্কুলে ছাত্র-ছাত্রীরা নির্দিষ্ট গ্রেড না পেলে তাদেরকে দক্ষতা বৃদ্ধি ও বৃত্তিমূলক লেখাপড়ায় যুক্ত করা যেতে পারে।
- যারা স্কুল ও কলেজে ভালো করবে তারা উচ্চ শিক্ষার দিকে যাবে, তবে সেক্ষেত্রে উচ্চ শিক্ষা ও গবেষণার উপর জোর দিতে হবে, গবেষণাও হতে হবে মান সম্মত।
- তাছাড়া কর্মসংস্থানের নতুন নতুন খাত খুঁজে বের করতে হবে।
- প্রিন্টিং প্যাকেজিং, চাইল্ড কেয়ার সার্ভিস এবং ইন্টিরিয়র

ইআরএফ কার্যক্রমের খণ্ডচিত্র

গত ৩০ মার্চ ২০১৮ সংগঠনের বিশেষ সাধারণ সভা উপলক্ষে ইআরএফের নিজস্ব কার্যালয়ের নির্মাণকাজ উদ্বোধন করেন সংগঠনের প্রতিষ্ঠাতা সভাপতি এএইচএম মোয়াজ্জেম হোসেন। ছবিতে সংগঠনের প্রতিষ্ঠাতা আহ্বায়ক শামসুল হক জাহিদ, প্রতিষ্ঠাতা যুগ্ম আহ্বায়ক শহিদুজ্জামান, সাবেক সভাপতি জাকারিয়া কাজল, নাজমুল আহসান, খাজা মইন উদ্দিন, সাবেক সাধারণ সম্পাদক নুরুল হাসান খান, সভাপতি সাইফুল ইসলাম দিলাল, সাধারণ সম্পাদক জিয়াউর রহমান, অর্থ সম্পাদক এসএম রাশিদুল ইসলাম, ইআরএফ সদস্য শারমিন রিনভি।

ইআরএফ ইনস্টিটিউট প্রতিষ্ঠায় গত ২০১৭ সালের ১৯ অক্টোবর বাংলাদেশ ব্যাংক ৫০ লক্ষ টাকার অনুদানের চেক হস্তান্তর করেন। ছবিতে বাংলাদেশ ব্যাংকের ডেপুটি গভর্নর এস.কে সুর চৌধুরী, জিএম মনোজ কুমার বিশ্বাস, ইআরএফ সভাপতি সাইফুল ইসলাম দিলাল, সাধারণ সম্পাদক জিয়াউর রহমান, যুগ্ম সাধারণ সাধারণ সম্পাদক রিজভি নেওয়াজ, ইআরএফ সদস্য সিদ্দিক ইসলাম।

অর্থমন্ত্রী জনাব আবুল মাল আবদুল মুহিতের সঙ্গে অনুষ্ঠিত প্রাক-বাজেট মতবিনিময় সভায় ইআরএফ নেতৃবৃন্দ

জাতীয় রাজস্ব বোর্ডের (এনবিআর) সঙ্গে অনুষ্ঠিত প্রাক-বাজেট মতবিনিময় সভায়
বক্তব্য রাখছেন তৎকালীন এনবিআর চেয়ারম্যান নজিবুর রহমান

ইআরএফ-এনবিআর পার্টনারশিপ ডায়লগে নতুন ভ্যাট আইন নিয়ে মতবিনিময়

গত ১১ মার্চ ২০১৭ তারিখে ইকোনোমিক রিপোর্টার্স ফোরাম আয়োজিত 'অর্থনৈতিক প্রবৃদ্ধিতে পাট খাতের সম্ভাবনা' শীর্ষক সেমিনারে পাট প্রতিমন্ত্রী জনাব মির্জা আজম এমপি ও অতিথিবৃন্দ

গত ১৪ ফেব্রুয়ারি ২০১৭ তারিখে ইআরএফ সদস্যদের জন্য বাংলাদেশ ব্যাংক আয়োজিত ব্যাংকিং বিষয়ক ওরিয়েন্টেশন কোর্সের প্রধান অতিথি হিসেবে উদ্বোধন করেন গভর্নর ফজলে কবির। অনুষ্ঠানে বিশেষ অতিথি ছিলেন ইআরএফ সভাপতি সাইফুল ইসলাম দিলাল। সভাপতিত্ব করেন বাংলাদেশ ব্যাংক ট্রেনিং একাডেমির প্রিন্সিপাল কে.এম. জামশেদুজ্জামান। উপস্থিত ছিলেন বাংলাদেশ ব্যাংকের ডেপুটি গভর্নর এস.কে সুর চৌধুরী ও ইআরএফের সাধারণ সম্পাদক জিয়াউর রহমান। বাংলাদেশ ব্যাংকের উর্ধ্বতন কর্মকর্তারা এবং ইআরএফ নেতৃবৃন্দ।

মোংলা সমুদ্রবন্দর ও কাস্টমস হাউজ পরিদর্শন শেষে সুন্দরবন ভ্রমণে ইআরএফ সদস্যরা।

গত ১৫ ফেব্রুয়ারি ২০১৭ তারিখে বিশ্বব্যাংক ও ইআরএফের যৌথ উদ্যোগে আয়োজিত কর্মশালা

গত ১৭ আগস্ট ২০১৭ ইকোনোমিক রিপোর্টার্স ফোরাম (ইআরএফ) ও পল্লী কর্ম-সহায়ক ফাউন্ডেশনের (পিকেএসএফ) মধ্যে সমঝোতা চুক্তি। ইআরএফের সাধারণ সম্পাদক জিয়াউর রহমান ও পিকেএসএফের উপ-ব্যবস্থাপনা পরিচালক ড. জসিম উদ্দিন চুক্তিতে সই করেন। এসময় পিকেএসএফের চেয়ারম্যান কাজী খলিকুজ্জামান আহমদ এবং ইআরএফের সভাপতি সাইফুল ইসলাম দিলাল উপস্থিত ছিলেন।

চট্টগ্রাম সমুদ্রবন্দর পরিদর্শনে ইকোনোমিক রিপোর্টার্স ফোরামের (ইআরএফ) প্রতিনিধি দল

গত ২৪ আগস্ট ২০১৭ তারিখে ইকোনোমিক রিপোর্টার্স ফোরাম (ইআরএফ) ও ভেঞ্চার ক্যাপিটাল অ্যান্ড প্রাইভেট ইক্যুইটি অ্যাসোসিয়েশন অব বাংলাদেশ আয়োজিত ভেঞ্চার ক্যাপিটালের সম্ভাবনা ও চ্যালেঞ্জ বিষয়ক সেমিনার

চীনের প্রেসিডেন্ট শি চিন পিং এর বাংলাদেশ সফরের প্রাক্কালে ইকোনমিক রিপোর্টার্স ফোরাম (ইআরএফ) আয়োজিত 'বাংলাদেশ-চীন বন্ধুত্বঃ প্রত্যাশা ও প্রাপ্তি' শীর্ষক সেমিনারে প্রধান অতিথি বাণিজ্যমন্ত্রী তোফায়েল আহমেদ বক্তব্য রাখছেন। মঞ্চে উপবিষ্ট (ডান থেকে) ফেডারেল সাংবাদিক ইউনিয়নের সভাপতি মঞ্জুরুল আহসান বুলবুল, সাবেক সেনাপ্রধান লেফটেন্যান্ট জেনারেল মাহবুবুর রহমান (অব.), সাবেক শিল্পমন্ত্রী দীলিপ বড়ুয়া, ইআরএফ সভাপতি সাইফুল ইসলাম দিলাল, অর্থনীতিবিদ ড. মোহাম্মদ সাদিক, সিপিডির গবেষণা পরিচালক ড. খোন্দকার গোলাম মোয়াজ্জেম।

ইকোনমিক রিপোর্টার্স ফোরাম (ইআরএফ) ও ঢাকা চেম্বার অব কমার্স অ্যান্ড ইন্ডাস্ট্রি (ডিসিসিআই) যৌথভাবে আয়োজিত 'Road to 2030 - Strategic Priorities' শীর্ষক সেমিনার। এতে প্রধান অতিথি ছিলেন অর্থ প্রতিমন্ত্রী এম এ মান্নান এমপি।

গত ১ আগস্ট অনুষ্ঠিত 'ERF Award Giving Ceremony 2018' অনুষ্ঠানে
অর্থমন্ত্রী আবুল মাল আবদুল মুহিত এর সাথে ইআরএফ অ্যাওয়ার্ড বিজয়ী সাংবাদিকবৃন্দ।

গত ১ আগস্ট অনুষ্ঠিত 'ERF Award Giving Ceremony 2018' অনুষ্ঠানে
অর্থমন্ত্রী আবুল মাল আবদুল মুহিত এর সাথে ইআরএফ-অ্যাকশন এইড ফেলোশিপ বিজয়ী সাংবাদিকবৃন্দ।

ইকোনমিক রিপোর্টার্স ফোরাম (ইআরএফ)-এর স্থায়ী অফিস ক্রয় উপলক্ষে আবেদ হোল্ডিংসের সাথে ইআরএফ এর বায়না চুক্তি গত ১ অক্টোবর ২০১৭ তারিখে অনুষ্ঠিত হয়। অনুষ্ঠানে আবেদ হোল্ডিংস এর এমডি একেএম বরকত উল্লাহ এবং জমির মালিক জিয়াউদ্দিন আহমেদ উপস্থিত ছিলেন।

ইকোনমিক রিপোর্টার্স ফোরাম (ইআরএফ) সদস্যদের জন্য পলিসি রিসার্চ ইনস্টিটিউট (পিআরআই) আয়োজিত 'ফিসক্যাল ট্রান্সপারেন্সি ইন বাংলাদেশ' শীর্ষক কর্মশালায় বক্তব্য রাখছেন ড. আহসান এইচ মনসুর।

গত ৩১ মার্চ ২০১৭ তারিখে জাতীয় প্রেস ক্লাবে অনুষ্ঠিত ইকোনমিক রিপোর্টার্স ফোরাম (ইআরএফ) এর বার্ষিক সাধারণ সভা।

ইকোনমিক রিপোর্টার্স ফোরাম (ইআরএফ) এর সদস্যদের জন্য বাংলাদেশ প্রেস ইনস্টিটিউট আয়োজিত বাজেট রিপোর্টিং বিষয়ক কর্মশালায় প্রধান অতিথি ছিলেন বাংলাদেশ ব্যাংকের সাবেক গভর্নর ড. মোহাম্মদ ফরাসউদ্দিন। জাতীয় প্রেস ক্লাবের সাবেক সাধারণ সম্পাদক কামরুল ইসলাম চৌধুরী বিশেষ অতিথি হিসেবে উপস্থিত ছিলেন।

গত ৭ জুন ২০১৭ তারিখে জাতীয় প্রেস ক্লাবে বাজেটোত্তর মতবিনিময় সভায় বক্তব্য রাখছেন অর্থনীতিবিদ এমএম আকাশ।

ইকোনমিক রিপোটার্স ফোরাম (ইআরএফ) এবং সিএফএ সোসাইটি, বাংলাদেশ চ্যাপ্টারের যৌথ উদ্যোগে আয়োজিত 'ফিন্যান্সিয়াল এনালাইসিস ফর ইকোনমিক রিপোর্টার্স' শীর্ষক সেমিনারে বক্তব্য রাখছেন ড. এ.বি.এম. মির্জ্জা আজিজুল ইসলাম। পাশে আইডিএলসি ফাইন্যান্সের এমডি মোঃ আরিফ খান, আইডিএলসি ইনভেস্টমেন্টসের এমডি মোঃ মনিরুজ্জামান, ইআরএফের সাধারণ সম্পাদক জিয়াউর রহমান ও সিএফএ সোসাইটি বাংলাদেশ এর প্রেসিডেন্ট শহীদুল ইসলাম।

ইকোনমিক রিপোর্টার্স ফোরাম (ইআরএফ) এর প্রতিষ্ঠাতা সভাপতি ও ফিন্যান্সিয়াল এক্সপ্রেসের সম্পাদক এএইচএম মোয়াজ্জেম হোসেনের স্মরণ সভায় বক্তব্য রাখছেন ইন্টারন্যাশনাল চেম্বার অব কমার্স (আইসিসি) এর বাংলাদেশ চ্যাপ্টারের প্রেসিডেন্ট মাহবুবুর রহমান। উপস্থিত ছিলেন বাসস-এর প্রধান সম্পাদক আবুল কালাম আজাদ।

ইকোনমিক রিপোর্টার্স ফোরাম (ইআরএফ) প্রকাশিত মেম্বারস ডিরেক্টরি উদ্বোধন করছেন তথ্যমন্ত্রী হাসানুল হক ইনু। একই অনুষ্ঠানে তিনি ইআরএফের ওয়েবসাইটও (www.erfbd.com) উদ্বোধন করেন।

গত ৩ ফেব্রুয়ারি ২০১৭ ইকোনমিক রিপোর্টার্স ফোরাম (ইআরএফ) আয়োজিত নৌবিহারে পরিবারবর্গ।

গত ১ আগস্ট অনুষ্ঠিত 'ERF Award Giving Ceremony 2018' অনুষ্ঠানে ইআরএফ সদস্য, বাসস এর প্রধান প্রতিবেদক আশিক চৌধুরী যুক্তরাজ্য বাংলাদেশ হাই কমিশনের প্রেস মিনিস্টার নিয়োগ পাওয়ায় বিশেষ সম্মাননা প্রদান করা হয়।

গত ১৭ জুলাই ২০১৮ তারিখে ইকোনমিক রিপোর্টার্স ফোরাম (ইআরএফ) প্রকাশিত মেম্বারস ডিরেক্টরি উদ্বোধন করছেন তথ্যমন্ত্রী হাসানুল হক ইনু।

গত ১৭ জুলাই ২০১৮ ইকোনমিক রিপোর্টার্স ফোরাম (ইআরএফ) সদস্যদের মধ্যে যাদের বই প্রকাশিত হয়েছে তাদেরকে বিশেষ সম্মাননা প্রদান করা হয়। ছবিতে তথ্যমন্ত্রী হাসানুল হক ইনুর সাথে সম্মাননা প্রাপ্ত লেখকবৃন্দ।

SHWAPNO HAS BEEN AWARDED THE NO.1 RETAIL BRAND IN BANGLADESH JOINTLY BY BANGLADESH BRAND FORUM AND MILLWARD BROWN.

We knew it. The prestigious award confirms it. It was after all a dream seen by over 600,000 families, 1000 partners, 8000 growers and over 2600 colleagues. But more precious than this award is your support that made us the market leader with 45% market share. We dedicate this award to you and thank you for being part of this dream.

কষ্টের টাকায় শ্রেষ্ঠ বাজার

RAHIMAFROOZ

Agora

We keep customers
at the heart of everything we do,
offering them the

- Best Quality
- Best Service
- Best Price &
- Best Choice

www.agorasuperstores.com | www.facebook.com/agora.rahimafrooz

পুঁজিবাজারের একটি অনন্য ও নির্ভরযোগ্য প্রতিষ্ঠান

ইনভেস্টমেন্ট কর্পোরেশন অব বাংলাদেশ

কার্যাবলী

১. এককভাবে ও সিন্ডিকেট গঠনের মাধ্যমে লিজ অর্থায়ন;

২. বিদ্যমান বিনিয়োগ হিসাবে শেয়ার কেনার জন্য ঋণ ও বিনিয়োগ সংক্রান্ত পরামর্শ প্রদান;

৩. ইক্যুইটি এন্ড এন্ট্রাপ্রেনরশিপ ফান্ড (ইইএফ) ব্যবস্থাপনা;

৪. ব্যাংকার টু দি ইস্যু হিসেবে দায়িত্ব পালন ও ব্যাংক গ্যারান্টি প্রদান;

৫. ট্রাস্টি ও কাস্টোডিয়ান হিসেবে দায়িত্ব পালন;

৬. আইসিবি ইউনিট ও আইসিবি এএমসিএল ইউনিট ফান্ড সার্টিফিকেট লিয়েন রেখে অগ্রিম প্রদান;

৭. প্লেসমেন্ট ও ইক্যুইটি পার্টিসিপেশনসহ সরাসরি শেয়ার ও ডিবেঞ্চার ক্রয়; এবং

৮. পুঁজিবাজার উন্নয়ন ও বিনিয়োগের ক্ষেত্র সম্প্রসারনের জন্য অন্যান্য আনুষঙ্গিক কার্যক্রম সম্পাদন।

আইসিবি-র সাবসিডিয়ারি কোম্পানিসমূহ

আইসিবি অ্যাসেট ম্যানেজমেন্ট কোম্পানি লিঃ

আয়কর সুবিধাসহ নিরাপদ ও বছরান্তে নিয়মিত মুনাফা সম্বলিত মিউচ্যুয়াল ফান্ড পরিচালনায় অদ্বিতীয়।

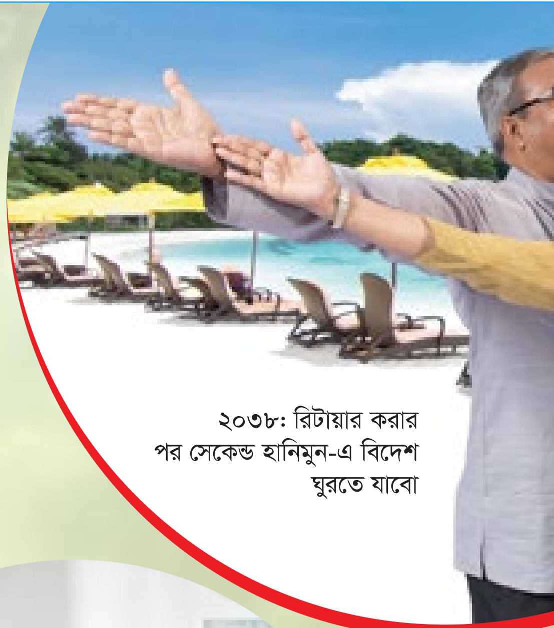
আইসিবি ক্যাপিটাল ম্যানেজমেন্ট লিঃ

ইস্যু ব্যবস্থাপনা, পত্রকোষ ব্যবস্থাপনা, ঋণ সুবিধাসহ বিনিয়োগ হিসাব পরিচালনা, অবলেখন, ইক্যুইটি এন্ড এন্ট্রাপ্রেনরশিপ ফান্ড (EEF) প্রকল্পের মূল্যায়ন ও বাস্তবায়ন, পুঁজিবাজার সংশিষ্ট অন্যান্য কার্যাবলী সম্পাদনে অগ্রগামী একটি প্রতিষ্ঠান।

আইসিবি সিকিউরিটিজ ট্রেডিং কোম্পানি লিঃ

ব্যক্তি ও প্রাতিষ্ঠানিক বিনিয়োগকারীগণের একটি বিশ্বস্ত নির্ভরযোগ্য দেশের অন্যতম বৃহৎ আধুনিক প্রযুক্তি সমৃদ্ধ ব্রোকারেজ হাউজ।

ইনভেস্টমেন্ট কর্পোরেশন অব বাংলাদেশ
বিডিবিএল ভবন, ৮, রাজউক এভিনিউ (লেভেল ১৪-২১), ঢাকা-১০০০
ফোন ঃ ৯৫৬৩৪৫৫, ফ্যাক্স ঃ ৮৮-০২-৯৫৬৩৩১৩
ওয়েব ঃ www.icb.gov.bd

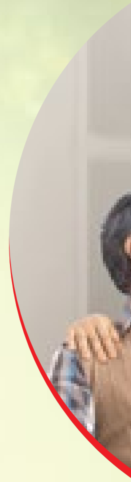


২০৩৮: রিটায়ার করার পর সেকেন্ড হানিমুন-এ বিদেশ ঘুরতে যাবো

আইডিএলসি দিচ্ছে দেশের সবচেয়ে নির্ভরযোগ্য ফিক্সড ডিপোজিট স্কিম

দেশের মানুষের অর্থনৈতিক উন্নয়নের স্বপ্নপূরণে বাংলাদেশের সর্ববৃহৎ আর্থিক প্রতিষ্ঠান আইডিএলসি গত ২০ বছর ধরে দিয়ে যাচ্ছে ফিক্সড ডিপোজিট সুবিধা। ১৯৮৫ সালে যাত্রা শুরু করে বিভিন্ন প্রতিষ্ঠান ও সাধারণ মানুষের অর্থনৈতিক কার্যক্রম ও জীবনযাত্রার মানোন্নয়নে আইডিএলসি নিজেকে এক আস্থাশীল সহায়ক হিসেবে প্রমাণ করেছে সবসময়।

২০৩৫: ওকে স্বাবলম্বী করতে প্রথম পুঁজিটা দিবো আমি



সর্বাধিক পুরস্কারপ্রাপ্ত আইডিএলসি'র সবচেয়ে বড় অর্জন গ্রাহকের আস্থা

৩৩ বছরের সমৃদ্ধ ইতিহাসে সর্বোচ্চ সুশাসন, অভিজ্ঞতা, দক্ষতা ও সততার কারণে আইডিএলসি'র সবচেয়ে বড় অর্জন মানুষের আস্থা ও দেশজুড়ে সুনাম। এর পাশাপাশি সর্বাধিক পুরস্কারপ্রাপ্ত আর্থিক প্রতিষ্ঠান আইডিএলসি'র অর্জিত সম্মাননার তালিকায় রয়েছে ফাইন্যান্সিয়াল সেক্টরে সর্বোত্তম সম্মাননা। 'ট্রিপল-এ' ক্রেডিট রেটিং, SAFA কর্তৃক সর্বোচ্চ সুশাসনের জন্য SAARC Region-এ প্রথম পুরস্কার, DHL-Daily Star কর্তৃক সম্মানিত Best Financial Institution, ধারাবাহিকভাবে ICMAB Award এবং ICAB Award। এইসব সম্মাননা অর্জন প্রমাণ করে যে, দেশের অন্যতম দক্ষ আর্থিক প্রতিষ্ঠান আইডিএলসি অর্থনৈতিক কার্যক্রমে প্রায় ঝুঁকিহীন এবং সর্বোচ্চ মানের সেবা দিয়ে থাকে। আর তাই সর্বনিম্ন মন্দ ঋণ বজায় রাখা এবং নিরাপদ ও বিশ্বস্ত আর্থিক প্রতিষ্ঠান হিসেবে আইডিএলসি একটি স্বনামধন্য নাম, যার বিরুদ্ধে গত ৩৩ বছর ধরে রেগুলেটরি সংস্থা থেকে কোনো জরিমানা করার রেকর্ড নেই।

আইডিএলসি ফিক্সড ডিপোজিট: আপনার ভবিষ্যৎ পরিকল্পনার বিশ্বস্ত সঙ্গী

ভবিষ্যতের প্ল্যানগুলোকে বাস্তবায়ন করতে যারা নিশ্চিন্ত ও নিরাপদ বিনিয়োগ করতে চান, তাদের জন্য এক নির্ভরতার নাম আইডিএলসি। আজকের বিনিয়োগকৃত টাকাই ভবিষ্যতের জন্য হয়ে উঠবে স্বপ্নপূরণের নিশ্চিত হাতিয়ার। হ্যাপিনেস-এ পূর্ণ হবে আগামী। আর তাই, বাংলাদেশের সবচেয়ে বিশ্বস্ত এবং শক্তিশালী নন-ব্যাংকিং ফাইন্যান্সিয়াল প্রতিষ্ঠান আইডিএলসি অত্যন্ত দক্ষতার সাথে সেইসব স্বপ্নপূরণে মানুষের জন্য সেবা প্রদান করে যাচ্ছে।

আইডিএলসি বিশ্বাস করে মানুষ তার স্বপ্নের সমান বড়। ভবিষ্যৎ নিরাপত্তা নিশ্চিত করে আর আগামী প্রজন্মের জন্য ঠিকঠাক প্ল্যান করে মানুষ তার ছোট-বড় যেকোনো স্বপ্ন সত্যি করার পথে এগিয়ে যেতে সক্ষম। আপনার প্ল্যান অনুযায়ী আপনার ও আপনার প্রিয়জনের জীবনে অর্থপূর্ণ ভূমিকা রাখাই আমাদের লক্ষ্য।

৩৩ বছরের বিশ্বস্ততা, অভিজ্ঞতা ও সর্বোচ্চ সুশাসন

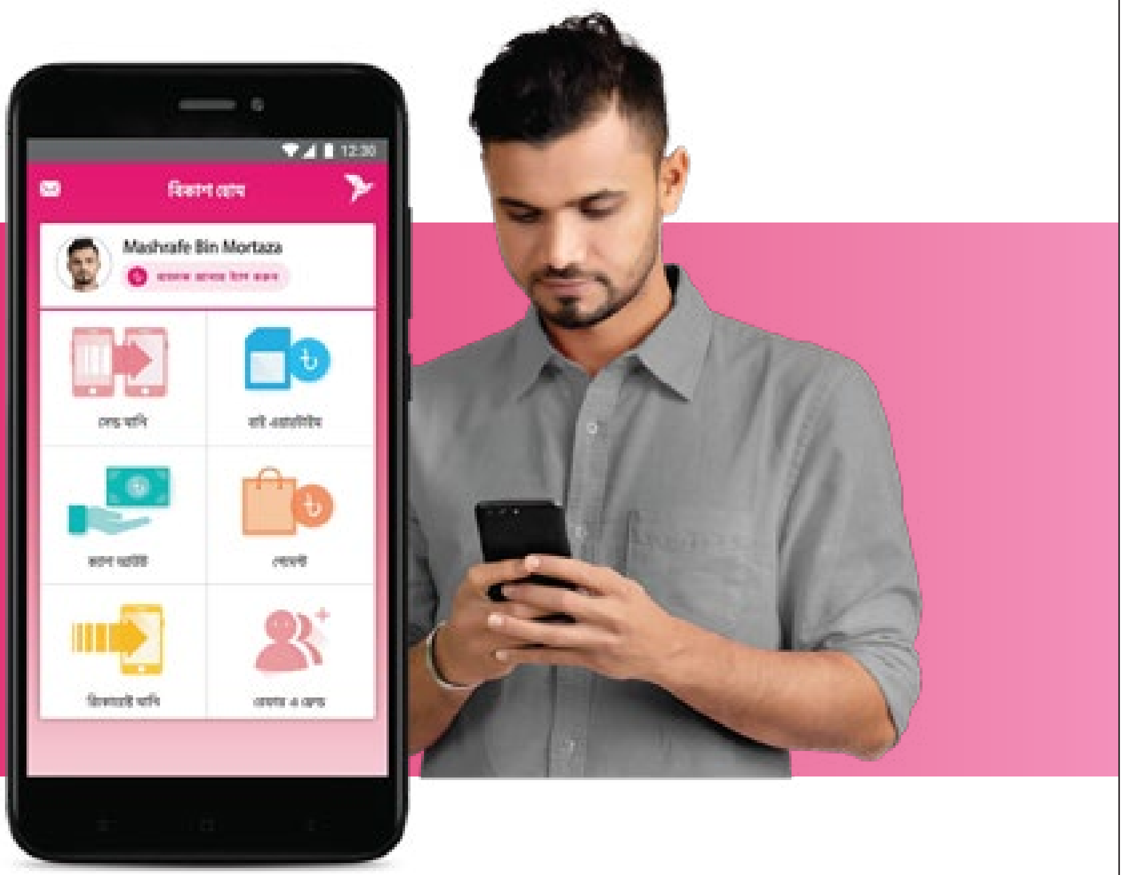
ফাইন্যান্সিয়াল সেক্টরে আইডিএলসি বিস্তৃত সেবা প্রদান করে আসছে। এর মধ্যে অন্যতম ফিক্সড ডিপোজিট স্কিম। ফ্লেক্সিবল ও রেগুলার আর্নিং ডিপোজিট স্কিমে এটি বিভিন্ন রকম সুবিধা প্রদান করছে। আইডিএলসি'র রয়েছে ৩ মাস থেকে শুরু করে ৫ বছর মেয়াদী সুবিধাজনক বিভিন্ন ফিক্সড ডিপোজিটের স্কিম। এইসব ফিক্সড ডিপোজিট স্কিমে গ্রাহক তার ইচ্ছা অনুযায়ী ডিপোজিটের মেয়াদ নবায়নও করতে পারেন। এ ছাড়াও ডিপোজিটকৃত টাকার বিপরীতে গ্রাহক নির্দিষ্ট পরিমাণ টাকা লোনও নিতে পারেন। দেশজুড়ে আইডিএলসি'র ৩৯টি শাখার মাধ্যমে এই সেবা আপনার কাছে পৌঁছে যাচ্ছে।

ফিউচার প্ল্যান
ফিক্সড করে নেন
আইডিএলসি ফিক্সড ডিপোজিট-এর
আস্থা ও অভিজ্ঞতায়
২০৩০: মেয়েকে সেরা
বিশ্ববিদ্যালয়ে ভর্তি করাবো
IDLC
Finance Limited
financing happiness
ভবিষ্যতের প্ল্যানগুলোকে ফিক্সড করার এখনই সময়। কারণ, আইডিএলসি'র আস্থা ও অভিজ্ঞতার শক্তি এখন আছে আপনার সাথে। দেশের সর্ববৃহৎ নন-ব্যাংকিং ফাইন্যান্সিয়াল প্রতিষ্ঠান আইডিএলসি'র ৩৩ বছরের অভিজ্ঞতা ও দক্ষতায় ভবিষ্যতের প্ল্যানগুলো ফিক্সড করতে তাই আজই কল করুন
16409 নম্বরে কিংবা ভিজিট করুন idlc.com
Bitopi/18

গর্বের পোশাক শিল্পের
হাত ধরে নারীর অগ্রযাত্রা
শ্রমিক ভাই-বোনদের
কল্যানে বিজিএমইএ'র
কিছু গৃহীত পদক্ষেপ
"আমার মাইয়্যা একদিন ডাক্তার হইবো"
'কন্যা সন্তানের নিরাপদ ভবিষ্যত নিশ্চিত করার জন্য
বাংলাদেশের নারীরা পোশাক শিল্পে কাজ করছেন'
এই যাত্রা আমার, আপনার
এই যাত্রা ১৬ কোটি মানুষের
বাধা আসবেই
থামবনা আমরা
www.facebook.com/bgmea.official
BGMEA
বাংলাদেশ পোশাক প্রস্তুতকারক ও
রপ্তানিকারক সমিতি (বিজিএমইএ)
MADE IN BANGLADESH WITH PRIDE

বিকাশ অ্যাপ

সহজ । দ্রুত । নিরাপদ



ভুল হওয়ার কোনো চান্সই নেই। কন্ট্যাক্ট লিস্ট থেকে এক ট্যাপেই নাম্বার সিলেক্ট করতে পারি

স্টেটমেন্ট-এ গিয়ে যখন-তখন দেখে নেই আমার পুরো মাসের লেনদেনের হিসাব

ক্যাশ আউট বা পেমেন্ট একদম সহজ আর দ্রুত। QR কোড স্ক্যান করলেই এজেন্ট বা মার্চেন্টের নাম ও নাম্বার চলে আসে

একদম নিরাপদ। বিকাশ একাউন্টের পিন দিয়ে লগ ইন করে পিন দিয়ে লেনদেন

bKash অ্যাপ | একদম সিম্পল

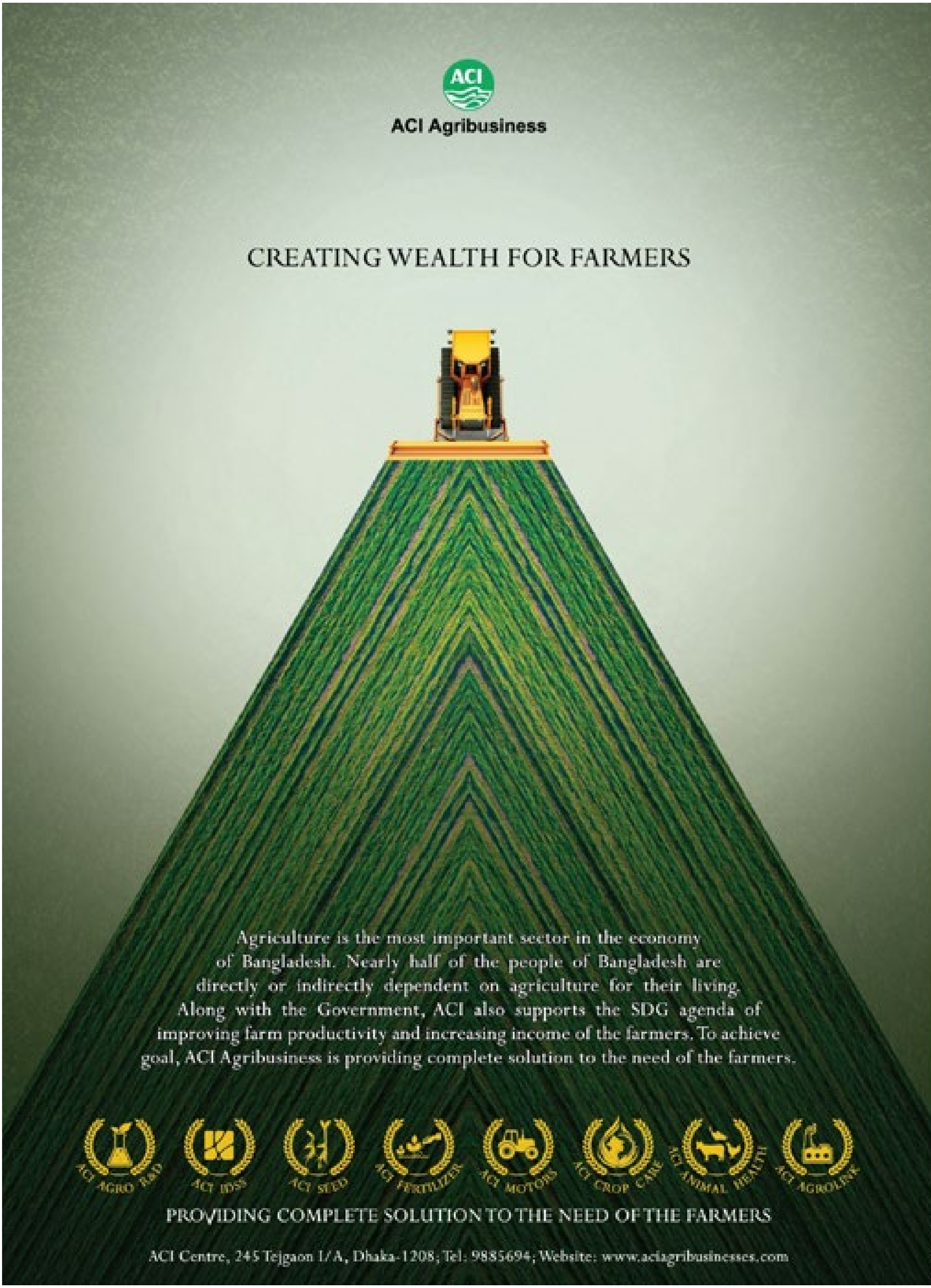
ডাউনলোড করুন

GET IT ON Google Play

Download on the App Store

বিকাশ, একটি ব্র্যাক ব্যাংক প্রতিষ্ঠান

16247 | bkash.com/app


ACI
ACI Agribusiness
CREATING WEALTH FOR FARMERS
Agriculture is the most important sector in the economy of Bangladesh. Nearly half of the people of Bangladesh are directly or indirectly dependent on agriculture for their living. Along with the Government, ACI also supports the SDG agenda of improving farm productivity and increasing income of the farmers. To achieve goal, ACI Agribusiness is providing complete solution to the need of the farmers.
ACI AGRO R&D
ACI IDSS
ACI SEED
ACI FERTILIZER
ACI MOTORS
ACI CROP CARE
ACI ANIMAL HEALTH
ACI AGROLINK
PROVIDING COMPLETE SOLUTION TO THE NEED OF THE FARMERS
ACI Centre, 245 Tejgaon I/A, Dhaka-1208; Tel: 9885694; Website: www.aciagribusinesses.com