

কাউকে পেছনে রাখা যাবে না

নাগরিক প্ল্যাটফর্ম ব্রিফিং নোট

২৭



Citizen's Platform for SDGs, Bangladesh

এসডিজি বাস্তবায়নে নাগরিক প্ল্যাটফর্ম, বাংলাদেশ

'এসডিজি বাস্তবায়নে নাগরিক প্ল্যাটফর্ম, বাংলাদেশ' বৈশ্বিকভাবে গৃহীত জাতিসংঘের টেকসই উন্নয়ন এজেন্ডা-২০৩০ বাস্তবায়ন প্রক্রিয়ায় সরকারের পাশাপাশি জাতীয় পর্যায়ে সক্রিয় ভূমিকা রাখার উদ্দেশ্যে গঠিত দেশের নাগরিক সমাজের একটি উদ্যোগ। ২০১৬-এর জুনে নাগরিক সমাজের বিশিষ্টজনদের উদ্যোগে এ প্ল্যাটফর্ম আনুষ্ঠানিকভাবে যাত্রা করে। এ প্ল্যাটফর্মের মূল লক্ষ্য হলো, বাংলাদেশে টেকসই উন্নয়ন অভীষ্টসমূহ (এসডিজি) বাস্তবায়ন প্রক্রিয়ার অগ্রগতি পর্যবেক্ষণ এবং এ প্রক্রিয়ায় জবাবদিহি নিশ্চিত করা। এজেন্ডা-২০৩০ বাস্তবায়নের ব্যাপকতা ও চ্যালেঞ্জের দিকগুলো বিবেচনা করলে বোঝা যায়, এর সফলতার ক্ষেত্রে বহু-অংশীজনভিত্তিক ও অংশগ্রহণমূলক সক্রিয়তা গুরুত্বপূর্ণ ভূমিকা পালন করবে। এ ধারণা দ্বারা অনুপ্রাণিত হয়ে নাগরিক প্ল্যাটফর্ম গঠিত হয়েছে এবং এর কার্যক্রম নির্ধারণ করা হয়েছে। এসডিজি বাস্তবায়নে সরকারের প্রচেষ্টাকে জোরদার করার লক্ষ্যে এবং উন্নয়নের সুফল যাতে পিছিয়ে পড়া মানুষের কাছে পৌঁছায়, সেই উদ্দেশ্যকে সামনে রেখে ১২০টির অধিক প্রতিষ্ঠান বর্তমানে এই প্ল্যাটফর্মের সঙ্গে যুক্ত হয়েছে। কোভিড অতিমারির দুর্যোগপূর্ণ সময়কালে নাগরিক প্ল্যাটফর্ম সক্রিয়ভাবে তার লক্ষ্যমাত্রা বাস্তবায়নে বিভিন্ন কার্যক্রম পরিচালনা করে আসছে।

সংলাপ সম্পর্কে

শ্রমবাজারের যোগান ও চাহিদার নির্ধারকগুলো প্রতিনিয়ত একটি পরিবর্তনের মধ্য দিয়ে যাচ্ছে। বর্তমান প্রেক্ষাপটে দেখা যাচ্ছে, বাংলাদেশের যুবরা শিক্ষা অর্জন করলেও চাকরি খুঁজে পাচ্ছে না। অন্যদিকে, চাকরিদাতাদের ভাষ্যমতে—তার দক্ষ জনশক্তি খুঁজে পাচ্ছে না। অর্থাৎ এই দুই পক্ষের মধ্যে সামঞ্জস্যের অভাব ক্রমান্বয়ে প্রকট হয়ে উঠছে। করোনায় সময়ে এ সমস্যা আরো গভীর আকার ধারণ করেছিল। করোনা অতিমারির প্রকোপে বিশ্বব্যাপী বহু মানুষই চাকরি হারিয়েছেন। বাংলাদেশও এর ব্যতিক্রম ছিল না। আশার কথা হলো অতিমারি উত্তরকালে শ্রমবাজারে ধীরে ধীরে স্থিতিশীলতা ফিরে আসছে। শ্রমবাজারের বিকাশমান চাহিদা ও প্রয়োজন মাফিক দক্ষতার পার্থক্য নিরসনই এখনকার সবচেয়ে বড় চ্যালেঞ্জ। মূলত এই প্রেক্ষাপটকে কেন্দ্র করেই ২০ ফেব্রুয়ারি, ২০২২ তারিখে নাগরিক প্ল্যাটফর্ম “বাংলাদেশের শিক্ষিত যুবরা কাজ পাচ্ছে না কেন? বাজার কি বলে?” শীর্ষক একটি আর্চুয়াল টেড টক-এর আয়োজন করে। অনুষ্ঠানটি সঞ্চালনা করেন দেবপ্রিয় ভট্টাচার্য, আহ্বায়ক, এসডিজি বাস্তবায়নে নাগরিক প্ল্যাটফর্ম, বাংলাদেশ এবং সম্মাননীয় ফেলো, সেন্টার ফর পলিসি ডায়ালগ (সিপিডি)। বক্তা হিসেবে সংলাপে উপস্থিত ছিলেন অমৃতা ইসলাম, উপ-ব্যবস্থাপনা পরিচালক, পিকার্ড বিডি লিমিটেড এবং জনাব শামস মাহমুদ, সাবেক সভাপতি, ঢাকা চেম্বার অফ কমার্স এন্ড ইন্ডাস্ট্রি, ও ব্যবস্থাপনা পরিচালক, সাশা ডেনিমস।

বাংলাদেশের শিক্ষিত যুবরা কাজ পাচ্ছে না কেন? বাজার কী বলে?

প্রেক্ষাপট

বাংলাদেশ পরিসংখ্যান ব্যুরো (বিবিএস)-এর পরিচালনায় জাতীয় শ্রম জরিপ ২০১৬-১৭ এর মতে দেশে যুব বেকারত্বের হার ১০.৬ শতাংশ, যা জাতীয় হারের চেয়ে প্রায় ২.৫ গুণ বেশি। অন্যদিকে, বিশ্ববিদ্যালয় থেকে উত্তীর্ণ হওয়া যুবদের মধ্যে বেকারত্বের হার ১৩.৪ শতাংশ। অর্থাৎ, এই বিষয়ে সন্দেহের অবকাশ নেই যে আমাদের শিক্ষা প্রতিষ্ঠানগুলো শিক্ষার্থীদের শ্রমবাজারের জন্যে যথোপযুক্তভাবে প্রস্তুত করতে পারছে না। শুরুতেই দেবপ্রিয় ভট্টাচার্য স্পষ্ট করে দেন যে, এটি কোন তাত্ত্বিক আলোচনার জায়গা নয়—বরং শ্রমবাজারের বিভিন্ন দিক নিয়ে একটি প্রায়োগিক তথা বাস্তবভিত্তিক আলোচনার জন্যে এই আলাপের সূত্রপাত। তিনি মনে করেন, বাংলাদেশের প্রেক্ষাপটে শিক্ষিত বেকারের হার ক্রমাগত বৃদ্ধি পাচ্ছে। তবে একটি বিষয়ে সবাই একমত যে, বাজারে নিয়োগকর্তা ও চাকরি প্রত্যাশীদের মধ্যে এক ধরনের সামঞ্জস্যতা ও সমন্বয়ের অভাব রয়েছে।

বর্তমান বিশ্বায়নের যুগে ও অতিমারি উত্তরকালে শ্রমবাজারের কর্মপরিবেশে এবং কর্মপদ্ধতিতে ব্যাপক পরিবর্তন এসেছে। একই সাথে চতুর্থ শিল্পবিপ্লবের কারণে উৎপাদন প্রক্রিয়াও বিবর্তিত হয়েছে। আর সেই বিবর্তনেরই ধারাবাহিকতায় চাকরিদাতাগণের আগ্রহ ও চাহিদার জায়গায়ও এসেছে ব্যাপক পরিবর্তন। এ বাস্তবতায় প্রথাগত শিক্ষার বাইরে বিশ্বব্যাপী কারিগরি শিক্ষার জনপ্রিয়তা ও উপযোগিতা দুটোই বৃদ্ধি পেয়েছে। বাংলাদেশেও এর ব্যতিক্রম ঘটেনি। তবে দুর্ভাগ্যজনক হলেও এটা সত্য,

চাকরির বাজারে দক্ষতার দিক থেকে যোগান ও চাহিদার সমন্বয় হচ্ছে না। শ্রমবাজারে নিয়োগকর্তাদের প্রতিনিধি হিসেবে বক্তারা মনে করেন, শিক্ষিত যুবদের মধ্যে গণিত, ভাষাগত (প্রধানত ইংরেজি) ও আচরণগত দক্ষতার যথেষ্ট ঘাটতি রয়েছে। সেই সাথে শিক্ষাপ্রতিষ্ঠানের তাত্ত্বিক জ্ঞানের ওপর অতিরিক্ত গুরুত্ব আরোপ এবং প্রায়োগিক প্রশিক্ষণের প্রতি অবহেলাকেও তারা চাকরি না পাওয়ার পেছনে অন্যতম কারণ মনে করছেন।

মোস্তাফিজুর রহমান, কোর গ্রুপ সদস্য, নাগরিক প্ল্যাটফর্ম, বাংলাদেশ ও সম্মাননীয় ফেলো, সিপিডি'র মতে, সংলাপের সামগ্রিক আলোচনায় প্রধানত তিনটি আঙ্গিকের উপর জোর দেওয়া হয়েছে ১। রাষ্ট্রীয় দৃষ্টিভঙ্গি এবং দায়বদ্ধতা যার মাধ্যমে সাধারণ শিক্ষাব্যবস্থা ও কারিগরি শিক্ষাব্যবস্থার মধ্যে সমন্বয় করে কারিগরি শিক্ষাব্যবস্থার জন্যে যথেষ্ট সুযোগের সৃষ্টি; ২। কর্মসংস্থানের সুযোগের বিকেন্দ্রীকরণ ও সেই বিভাজিত চাহিদা মাফিক শিক্ষাব্যবস্থা সাজানো এবং ৩। সহশিক্ষাকার্যক্রমকে গুরুত্ব প্রদান।

অনুষ্ঠানের গঠনমূলক আলোচনা ও প্রশ্নোত্তর – উভয় পর্বেই চাকরি প্রত্যাশী যুবদের কী কী দক্ষতা অর্জন করা প্রয়োজন, ঠিক কিভাবে সেই দক্ষতাগুলো অর্জন করা যায় এবং দক্ষতা অর্জনের পথে বিভিন্ন পর্যায়ে বিদ্যমান বাধাসমূহ কী? সেসব বিষয়ে আলোচনা প্রাধান্য পায়।

কেন তরুণরা চাকরি পাচ্ছেন না?

তরুণদের চাকরি না পাওয়ার পেছনে বক্তারা কয়েকটি কারণ চিহ্নিত করেন। যেমন—শিক্ষাপ্রতিষ্ঠানের দুর্বলতা অর্থাৎ নতুন চাহিদাসম্পন্ন দক্ষতার প্রেক্ষিতে শিক্ষাকার্যক্রম পরিচালনা ও পাঠ্যসূচি প্রণয়নে সীমাবদ্ধতা, চাকরির বাজারের সাথে যারা সম্পৃক্ত তাদের সাথে শিক্ষা প্রতিষ্ঠান ও শিক্ষার্থীদের মতবিনিময় ও তথ্যপ্রবাহের অভাব, অবকাঠামোগত ব্যর্থতা ও প্রার্থীদের আচরণগত দক্ষতার অভাব ইত্যাদি।

শিক্ষাপ্রতিষ্ঠানের ব্যর্থতা

দেবপ্রিয় ভট্টাচার্য সংলাপের শুরুতেই অমৃতা ইসলামের নিকট জানতে চান, শিক্ষার পাশাপাশি যুবদের কী কী দক্ষতা অর্জন করা প্রয়োজন যা শ্রমবাজারে তাদের চাকরি পাওয়ার সম্ভাবনাকে বৃদ্ধি করতে পারে? এ বিষয়ে উত্তর দিতে গিয়ে অমৃতা ইসলাম প্রধানত যেই দক্ষতাগুলোর অভাব প্রার্থীদের মধ্যে সচরাচর লক্ষ্য করা যায় তার ওপর আলোকপাত করেন। তিনি সবার প্রথমেই শিক্ষাপ্রতিষ্ঠানের সীমাবদ্ধতার জায়গাটি তুলে ধরেন। বাংলাদেশের শিক্ষাপ্রতিষ্ঠানগুলো বহুলাংশেই কেবল তাত্ত্বিক জ্ঞানদানে জোর দিয়ে থাকে। ফলে সদ্য পাশ করা একজন চাকরি প্রার্থীর নিজের পছন্দের কর্মক্ষেত্র ও তার কাজের ধরন সম্পর্কে কোন প্রকার ধারণা থাকে না বললেই চলে। বিশ্ববিদ্যালয়গুলো যদি কোনো বড় ধরনের শিল্পখাতের সাথে সমন্বয় করে তার শেষ বর্ষের শিক্ষার্থীদের সেখানে প্রশিক্ষণের ব্যবস্থা করতে পারে তাহলে দক্ষতার ঘাটতি অনেকাংশেই পূরণ হয়। তিনি আরও মনে করেন, এমন প্রশিক্ষণপ্রাপ্ত প্রার্থীর সাক্ষাৎকার নিতে নিয়োগকর্তারাও স্বাচ্ছন্দ্যবোধ করেন। এছাড়াও প্রার্থীদের এধরনের অভিজ্ঞতা থাকলে তাদের তাত্ত্বিক জ্ঞানের পাশাপাশি প্রায়োগিক এবং পর্যবেক্ষণের ক্ষমতা যাচাই করাও সহজ হয়।

শামস মাহমুদ শিক্ষাপ্রতিষ্ঠানের এই সীমাবদ্ধতা নিয়ে অমৃতা ইসলামের সাথে একমত পোষণ করেন। তবে তিনি প্রধানত আলোকপাত করেন শিক্ষাপ্রতিষ্ঠানগুলোর অভিযোজন ক্ষমতার সক্ষমতা নিয়ে। এই প্রসঙ্গে তিনি বলেন, শ্রমবাজারের সাথে শিক্ষাপ্রতিষ্ঠানগুলোর অভিযোজন প্রক্রিয়া বেশ ধীরগতিসম্পন্ন। উদাহরণ হিসেবে তিনি বাংলাদেশ টেক্সটাইল বিশ্ববিদ্যালয় (বুটেক্স)-এর কথা তুলে ধরেন। বিগত চার বছরে তৈরি পোশাকশিল্প খাতের উৎপাদন প্রক্রিয়ায় ব্যাপক আকারের প্রযুক্তিগত পরিবর্তন আসলেও বুটেক্স-এর পাঠ্যসূচিতে কোনো পরিবর্তন আসেনি। অর্থাৎ, এই প্রতিষ্ঠানগুলো থেকে যারা পাশ করছেন তারা প্রয়োজনীয় দক্ষতা অর্জন ছাড়াই চাকরির খোঁজ করছেন। ফলে চাহিদা আর যোগানের মধ্যে একধরনের অসামঞ্জস্যতা তৈরি হচ্ছে।

তথ্যপ্রবাহে সমন্বয়হীনতা

আলোচকরা মনে করেন, শিক্ষিত যুবদের কাজ না পাওয়ার পেছনে অন্যতম একটি কারণ হচ্ছে শ্রমবাজারে বিদ্যমান তথ্য প্রবাহের অনুপস্থিতি এবং ঘাটতি। অর্থাৎ বাজারে কোন্ দক্ষতার চাহিদা আছে সেই তথ্য যুবদের কাছে পৌঁছায় না। অন্যদিকে দেখা যায়, বিশেষ চাহিদাসম্পন্ন দক্ষতাটি কিভাবে অর্জন করা যাবে বা কোন্ প্রতিষ্ঠান এই ধরনের বিশেষ প্রশিক্ষণ দিয়ে থাকে, সেই বিষয়েও যুবদের মধ্যে তথ্যের বেশ ঘাটতি রয়েছে। এই সবকিছু মিলেই বাজারে চাহিদাসম্পন্ন দক্ষ জনগোষ্ঠীর যোগানও প্রস্তুত হয় না। চাহিদা ও যোগানের পারস্পরিক মেলবন্ধনের অভাবে শিক্ষিত যুবদের কাজ পাওয়াও কঠিন হয়ে দাঁড়ায়। দেবপ্রিয় ভট্টাচার্য জানতে চান, বাজার থেকে প্রয়োজনীয় দক্ষতাসমূহের সংকেত চাকরিপ্রার্থীদের কাছ সঠিক সময়ে আসছে না কেন? এর উত্তরে শামস মাহমুদ বলেন, কৃতিম বুদ্ধিমত্তা বা স্বয়ংক্রিয় নিয়ন্ত্রণব্যবস্থা নিয়ে আগের চেয়ে এখন অনেক বেশি আলোচনার অবকাশ তৈরি হয়েছে। কিন্তু দুর্ভাগ্যজনকভাবে সরকারি পর্যায় থেকে তেমন কোনো প্রশিক্ষণ ব্যবস্থা চালু করা ও প্রচার করার উদ্যোগ দেখা যাচ্ছে না। এই বিষয়ে গবেষণা কার্যক্রম পরিচালিত হলেও এক্ষেত্রে দৃশ্যমান কোন অগ্রগতি দেখা যাচ্ছে না।

দেশে ৫০টিরও বেশি সরকারি পর্যায়ের কারিগরি প্রশিক্ষণ কেন্দ্র রয়েছে। বেসরকারি পর্যায়েরও কিছু কোচিং সেন্টার রয়েছে। তারপরও যুবদের চাকরি পেতে বাধাটা কোথায়? - জানতে চান দেবপ্রিয় ভট্টাচার্য। এ বিষয়ে শামস মাহমুদ আবারও তথ্য সমন্বয়ের উপর জোর দেন। উদাহরণ হিসেবে তিনি উল্লেখ করেন, অনেক সময়ই একজন প্রার্থীর কোনো বিশেষ দক্ষতা অর্জন করে বাজারে আসতে যে সময় লাগে, ততদিনে বাজারের গতিপ্রকৃতিতে ব্যাপক পরিবর্তন চলে আসে। দেখা যায়, অর্জিত দক্ষতাটি অনেক ক্ষেত্রেই ইতোমধ্যে অপ্রয়োজনীয় হয়ে পড়েছে। অর্থাৎ, এখানে দক্ষতা অর্জন ও পরবর্তীতে বাজারে সেই দক্ষতার উপযোগিতার মাঝে একটা সময়ের ব্যবধান থেকে যাচ্ছে। তাই প্রতিমুহুর্তে এই চাহিদা ও যোগানের তথ্যের সমন্বয় ও বিশ্লেষণ গুরুত্বপূর্ণ। দেশে কোন্ শিল্পটি বিকশিত হওয়ার সম্ভাবনা তৈরি হচ্ছে, তা দ্রুত পর্যবেক্ষণ ও সুনির্দিষ্টকরণের মাধ্যমেই শ্রমবাজারে যোগানের প্রক্রিয়া শুরু করতে হবে। যেমন- আগামী দশ বছরের মধ্যে যদি মোবাইল ফোনের যন্ত্রাংশ সংযোজনের শিল্প গড়ে ওঠার সম্ভাবনা তৈরি হয়, তাহলে আগে থেকেই সে চাহিদা অনুযায়ী জনবল প্রস্তুত করতে হবে। সম্ভাব্য প্রয়োজনীয় দক্ষতার চাহিদা নিরূপণ করে সেই অনুযায়ী দক্ষতা সৃষ্টি করে বাজারে যোগানের ব্যবস্থা করতে হবে। তবে বাংলাদেশের বাস্তবতা হলো সামগ্রিকভাবে এই প্রক্রিয়াগুলো খুবই মন্থর গতিতে সম্পন্ন হয়। আর এর কারণ হিসেবে শামস মাহমুদ নীতি প্রণয়নের সমস্যার কথা উল্লেখ করেন।

প্রযুক্তিগত পরিবর্তন

শ্রম বাজারে কর্মসংকোচনের পেছনে প্রযুক্তিগত উৎকর্ষতা একটি অন্যতম কারণ বলে মনে করেন শামস মাহমুদ। বর্তমান উৎপাদন প্রক্রিয়ায় প্রযুক্তিগত অনেক পরিবর্তন আসছে। বিশেষত, চতুর্থ শিল্পবিপ্লবের কল্যাণে অনেক কিছুই স্বয়ংক্রিয় প্রক্রিয়ায় উৎপাদিত হচ্ছে। এক্ষেত্রে তিনি পণ্য সরবরাহ শৃঙ্খলের জনপ্রিয় পদ্ধতি তথা হোম ডেলিভারি সিস্টেমকে একটি অন্যতম উদাহরণ হিসেবে উল্লেখ করেন। আগে পণ্য সরবরাহ শৃঙ্খলের প্রতিটি পর্যায়ে ব্যাপক জনবলের প্রয়োজনীয়তা ছিল। বর্তমানে শুধুমাত্র যিনি পণ্য সরাসরি ভোক্তার কাছে সরবরাহ করেন, তিনি স্মার্টফোনে অ্যাপের মাধ্যমে সমগ্র প্রক্রিয়াটি সম্পন্ন করতে পারেন। পণ্যের মূল্যের হিসাবও স্মার্টফোনে সহজেই রাখা যায়। তাই শুধুমাত্র স্মার্টফোন চালানোর দক্ষতা থাকলেই একজনকে সহজে কাজে নিয়োগ দেওয়া সম্ভব হচ্ছে। এতে প্রতিষ্ঠানের কর্মদক্ষতা বাড়ছে, কিন্তু তার বিপরীতে ডিগ্রিধারীদের নিয়োগের জায়গা ক্রমাগত সংকুচিত হচ্ছে।

অবকাঠামোগত দুর্বলতা

সংলাপের এক পর্যায়ে দেবপ্রিয় ভট্টাচার্য শামস মাহমুদকে বাজারে বিদ্যমান দক্ষতার ঘাটতি পূরণে ব্যক্তিখাতের ভূমিকা নিয়ে প্রশ্ন করেন। তিনি মূলত এই ঘাটতি পূরণে সরকারি ও ব্যক্তি উভয় খাতের অগ্রগতি সম্পর্কেই জানতে

চান। এই প্রসঙ্গে শামস মাহমুদ উল্লেখ করেন, দীর্ঘসময় ধরে তৈরি পোশাক খাতের সাথে সম্পৃক্ত থাকায় তিনি লক্ষ্য করেছেন, অনেক শিল্পকারখানাই কর্মী সংকটে ভুগছে এবং বিষয়টি এতটা প্রকট আকার ধারণ করেছে যে অনেক প্রতিষ্ঠানেই পণ্য উৎপাদন বিঘ্নিত হচ্ছে। সুতরাং এখানে একধরনের বৈপরীত্য লক্ষ্য করা যাচ্ছে। একদিকে বাজার প্রয়োজনীয় জনবল পাচ্ছে না, আবার অন্যদিকে শিক্ষিত যুবরা অভিযোগ করছে যে তাদের কর্মসংস্থান নেই। শামস মাহমুদ মনে করেন, উপযুক্ত দক্ষতার অভাবই এই অবস্থার জন্যে দায়ী।

ব্যক্তিখাতের উদ্যোগ নিয়ে শামস মাহমুদ বলেন, ব্যক্তিখাত ইতোমধ্যে প্রয়োজনীয় পদক্ষেপসমূহ নেওয়ার পরিকল্পনা করেছে। তবে সেই পরিকল্পনাগুলো মূলত বর্তমান প্রয়োজনীয়তার নিরিখে গ্রহণ করা হচ্ছে। এছাড়া, অঞ্চলভেদে শিল্পকারখানাগুলোর পণ্য ও তার উৎপাদন প্রক্রিয়া ভিন্ন। তাই পরিকল্পনা ও তার ধাপগুলোও হয় ভিন্ন। উদাহরণস্বরূপ তিনি উল্লেখ করেন, উত্তরাঞ্চলে যেকোন শিল্প গড়ে তোলার মধ্যে প্রাধান্য পায় কৃষিশিল্প। অন্যদিকে, দক্ষিণে কোনো শিল্প প্রতিষ্ঠায় মূল পরিকল্পনাসমূহ প্রস্তুত হয় জলবায়ুর অস্থিতিশীলতাকে কেন্দ্র করে। উদ্ভূত পরিস্থিতির প্রেক্ষিতে ব্যক্তিখাত, দক্ষ জনবল তৈরি করতে সরকারি বিভিন্ন প্রতিষ্ঠানের সাথে সমন্বয় করে কাজ করেছে। এজন্যে জাতীয় দক্ষতা উন্নয়ন কর্তৃপক্ষের মাধ্যমে বেসরকারি শিল্পপ্রতিষ্ঠানগুলো দক্ষ জনবল প্রস্তুত করার কাজে যুক্ত হচ্ছে। তিনি আরও উল্লেখ করেন, যারা ইউসেপ বাংলাদেশ থেকে প্রশিক্ষণ নিচ্ছে, তাদের চাকরি পাওয়ার সম্ভাবনা স্বাভাবিকভাবেই বেশি হয়। সুতরাং, এই সংক্রান্ত প্রচার ও প্রসারের সরকার ও ব্যক্তিখাত— উভয়কেই এগিয়ে আসতে হবে বলে তিনি মনে করেন।

আচরণগত দক্ষতার অভাব

আলোচকবৃন্দের বেশীরভাগেরই অভিমত হলো, তরুণদের ক্ষেত্রবিশেষে প্রায়োগিক দক্ষতা থাকলেও আচরণগত দক্ষতায় প্রচুর ঘাটতি রয়েছে। আচরণগত দক্ষতা বলতে মূলত ভাষাগত দক্ষতা, আত্মবিশ্বাসী মনোভাব, দলগতভাবে কাজ করার মানসিকতা ও সক্ষমতা, সময়ানুবর্তিতা, নতুন কিছু শেখার আগ্রহ ইত্যাদিকে বোঝানো হয়েছে।

দেবপ্রিয় ভট্টাচার্য সংলাপের শুরুতেই অমৃতা ইসলামের কাছে প্রশ্ন করেন, একটি চাকরির সাক্ষাৎকারে তারা প্রার্থীর কোন্ কোন্ বিষয়গুলোর দিকে নজর দেন? উত্তরে অমৃতা ইসলাম বলেন, একজন প্রার্থীর বাচনভঙ্গি ও নিজেকে উপস্থাপনের কৌশল খুবই গুরুত্ব দিয়ে লক্ষ্য করা হয়। অনেক ক্ষেত্রেই দেখা যায়, একজন প্রার্থী এককভাবে অনেক দক্ষ হলেও, দলগত কাজে তিনি পারদর্শী নন। এটি ভুলে গেলে চলবে না যে একটি প্রতিষ্ঠানের কোন কাজই একা করা সম্ভব নয়। তাই সবসময় দলগতভাবে কাজ করার মানসিকতা একজন প্রার্থীর মধ্যে থাকা উচিত বলে তিনি মনে করেন। এছাড়াও একজন প্রার্থীর আত্মবিশ্বাসী মনোভাব, নেতৃত্বদানের গুণ ইত্যাদিও যাচাই করা হয়। তিনি তার বক্তব্য আরও সুস্পষ্টভাবে বোঝানোর জন্যে সংলাপের মাঝেই ভাল সাক্ষাৎকার বনাম খারাপ সাক্ষাৎকার এর উপর একটি ভিডিওচিত্র প্রদর্শন করেন। ভিডিওচিত্র থেকে এটি স্পষ্ট হয় যে, একজন যোগ্য প্রার্থী একটি চাকরির সাক্ষাৎকারে যাওয়ার আগে সংশ্লিষ্ট প্রতিষ্ঠান ও সংশ্লিষ্ট পদের ব্যাপারে সম্যক ধারণা নিয়ে যান। ফলে সাক্ষাৎকারের সময় তিনি যে কোনো ধরনের প্রশ্নের উত্তর খুব সহজ ও সাবলীলভাবে এবং আত্মবিশ্বাসের সাথে দিতে পারেন।

অমৃতা ইসলাম আরও উল্লেখ করেন, একজন চাকরি প্রার্থীর নিজ উদ্যোগে সাক্ষাৎকারে সংশ্লিষ্ট পদ ও তার দায়িত্ব নিয়ে প্রশ্ন করা উচিত। এতে প্রার্থীর আগ্রহ একজন নিয়োগকর্তার কাছে খুব সুন্দরভাবে প্রতীয়মান হয়। ভিডিওচিত্র প্রদর্শন শেষে তিনি চাকরিপ্রার্থীদের পরামর্শ দিতে তারই প্রতিষ্ঠানে কর্মরত দুইজন কর্মী, শামস পারভেজ ও প্রিয়াঙ্কা সরকার-কে আলোচনায় অংশগ্রহণ করার জন্য অনুরোধ করেন।

মনস্তাত্ত্বিক বাধা

দেবপ্রিয় ভট্টাচার্য মনে করেন যে, যারা কারিগরি শিক্ষায় প্রশিক্ষিত তারা বিশ্ববিদ্যালয় পড়ুয়াদের চেয়ে অনেকক্ষেত্রেই বেশি উপার্জন করেন। কিন্তু তারপরও কারিগরি শিক্ষার ব্যাপারটি বাংলাদেশে জনপ্রিয় হয়ে ওঠেনি। উদাহরণ হিসেবে তিনি উল্লেখ করেন, তরুণরা এখন কৃষি শিল্পের মাধ্যমে বেশ ভাল উপার্জন করছেন। তবুও সামাজিকভাবে এসব তরুণদের অবমূল্যায়নের সম্মুখীন হতে হয় শুধুমাত্র তাদের পেশার জন্যে। তিনি জানতে চান, কারিগরি শিক্ষা গ্রহণে কোনো ধরনের মনস্তাত্ত্বিক বাধা আছে কিনা?

এই প্রশঙ্গে শামস মাহমুদ বলেন, বর্তমান সময় থেকে প্রায় পাঁচিশ (২৫) বছর আগে যখন তৈরি পোশাক খাত আন্তর্জাতিক মানসম্পন্ন রপ্তানী খাত হিসেবে গড়ে ওঠেনি, তখন এই খাতের সাথে জড়িতদের সামাজিকভাবে অবমূল্যায়নের সম্মুখীন হতে হতো। কিন্তু কালের পরিক্রমায় সেই মনস্তাত্ত্বিক বাধা ধীরে ধীরে দূর হয়েছে। তিনি মনে করেন, কারিগরি শিক্ষার প্রতি এদেশের মানুষের এক ধরনের নেতিবাচক মনোভাব রয়েছে। যুক্তরাজ্যের একটি উদাহরণ দিয়ে তিনি বলেন, সেখানকার বিশ্ববিদ্যালয়ে পড়ার চেয়ে কারিগরি প্রশিক্ষণের প্রতি মানুষের আগ্রহ বেশি। তিনি আশাবাদী যে, কারিগরি শিক্ষা একদিন এই দেশেও জনপ্রিয় হয়ে উঠবে। আর সেইসাথে যুবদের চাকরি পাওয়ার রাস্তাও আরো সুগম হবে।

করোনাপূর্ব ও করোনাউত্তর শ্রমবাজারের পরিস্থিতি

করোনাপূর্ব ও করোনাউত্তর শ্রমবাজার একই প্রক্রিয়ায় সংঘটিত হবে না। অর্থাৎ কাজের কাঠামো, পদ্ধতি ও কর্মপরিবেশের ধরনে ব্যাপক পরিবর্তন আসবে। সংলাপের আলোচকবৃন্দ এটাই মনে করেন। ক্ষেত্রবিশেষে এই পরিবর্তন পরিলক্ষিত হচ্ছে বলেও তারা মত দেন। এই প্রশঙ্গে অমৃতা ইসলাম তার উপস্থাপনায় বলেন, বিগত দেড় দশকের অধিক সময়কালে (অর্থাৎ ১৯৯০-২০০০ থেকে ২০১৬-১৭) শ্রমবাজারে অংশগ্রহণের হার ৫৮ শতাংশ থেকে বেড়ে ৬৩ শতাংশে দাঁড়ায়। সামগ্রিকভাবে রপ্তানী খাতের ক্রমবর্ধমান প্রবৃদ্ধির পেছনে এটিও একটি বড় কারণ। কিন্তু ২০২০ সালের শেষের দিকে শ্রমবাজারে অংশগ্রহণের হার দাঁড়ায় ৫৫.৭ শতাংশ, যা ২০১৯ সালের অংশগ্রহণের হারের (৫৯.১ শতাংশ) থেকেও কম। এই বিষয়ে গবেষণায় প্রমাণিত যে, ২০২২ সালের শেষ পর্যন্ত বাংলাদেশের ৩.৬ কোটি মানুষ শ্রমশক্তির বাইরে থেকে যাবে; আন্তর্জাতিক শ্রম সংস্থা (আইএলও)-এর মতে, ২০২৩ সাল নাগাদ আমাদের কর্মসংস্থান পুনরুদ্ধারের হার হবে ০.২ শতাংশ। অতএব, এই বিষয়গুলোকে সামনে রেখে সরকারি ও ব্যক্তিখাতকে সমন্বিতভাবে নীতিমালা গ্রহণ করতে হবে বলে তিনি মনে করেন।

করোনাকালে “ওয়ার্ক ফ্রম হোম” পদ্ধতিটি বেশ জনপ্রিয়তা লাভ করে। তবে একই সময়ে প্রচুর মানুষ বিশ্বব্যাপী চাকরি হারিয়েছেন। করোনাকালে অনেক মানুষই স্বেচ্ছায় চাকরি ছেড়ে দিয়েছেন। এর পেছনের কারণ উদ্ঘাটনের চেষ্টা নিয়োগদাতাদের পক্ষ থেকে আছে বলে মনে করেন অমৃতা ইসলাম। সুতরাং এখন থেকে নীতিনির্ধারকদের ভাবতে হবে, অতিমারি উত্তরকালে কর্মপদ্ধতি ও কর্মপরিবেশ পরিবর্তন নিয়ে আসাটা গুরুত্বপূর্ণ। এমনকি নিজের প্রতিষ্ঠানের কথা উল্লেখ করে তিনি জানান, তাদের সর্বোচ্চ চেষ্টা থাকছে কর্মীদের সুস্থ, সুন্দর ও একটি সাচ্ছন্দ্যপূর্ণ কর্মপরিবেশ উপহার দেওয়ার।

অতিমারি উত্তরকালে প্রতিষ্ঠানগুলো উত্তরাধিকার পরিকল্পনা নিয়ে ভাবছে বলে উল্লেখ করেন শামস মাহমুদ। অতিমারি উত্তরকালে অনেক হিসাব-নিকাশই পাল্টে যাবে। নিজেদের প্রতিষ্ঠানের বরাত দিয়ে তিনি বলেন, বর্তমানে কর্মীরা শারীরিক ও মানসিকভাবে সুস্থ আছেন কিনা এবং কিভাবে তাদের ভাল রাখা যায়—সেটাও তাদের পরিচালনা পরিকল্পনার অন্যতম গুরুত্বপূর্ণ অংশ।

উন্মুক্ত আলোচনা

ভার্চুয়াল সংলাপে যুক্ত ছিলেন সারাদেশ থেকে বিভিন্ন বয়স ও পর্যায়ের প্রায় ১০০জন অংশগ্রহণকারী। তারা আলোচকবৃন্দের কাছে সরাসরি ও জুম চ্যাটবক্সের মাধ্যমে প্রশ্ন রাখেন। সামগ্রিকভাবে সংলাপে যেই প্রশ্নটি বারবার উঠে আসে সেটি হচ্ছে আমাদের দেশে ইন্টারশিপ বা শিক্ষানবিশ প্রশিক্ষণের সুযোগের অভাব। প্রশ্নকর্তারা জানতে চান, বিভিন্ন প্রতিষ্ঠানে চাকরির নিয়োগ বিজ্ঞপ্তিতে সাধারণত অভিজ্ঞতা চাওয়া হয়। একজন সদ্য পাশ করা চাকরিপ্রার্থী এই অভিজ্ঞতা কিভাবে অর্জন করবেন?

এই প্রসঙ্গে শামস মাহমুদ বলেন, সম্প্রতি বাংলাদেশ পোশাক প্রস্তুতকারক ও রপ্তানিকারক সমিতি (বিজিএমইএ) ও তাদের তত্ত্বাবধানে পরিচালিত বিজিএমইএ ইউনিভার্সিটি অব ফ্যাশন অ্যান্ড টেকনোলজি (বিইউএফটি) যুগ্মভাবে একটি পরিকল্পনা প্রণয়ন করেছে। এই পরিকল্পনা অনুযায়ী, বিইউএফটির ৪০ জন শিক্ষার্থীকে ৭ দিনের জন্যে একটি প্রশিক্ষণের আওতায় নিয়ে আসা হবে, যা তাদের কর্মক্ষেত্রে সম্পর্কে একটি সম্যক ধারণা দেবে।

সংলাপে আরও দু'টি গুরুত্বপূর্ণ প্রশ্ন উঠে আসে। একটি হচ্ছে, উদ্যোক্তা হওয়ার জন্যে প্রয়োজনীয় কারিগরি সহযোগিতা কিভাবে পাওয়া যেতে পারে? এবং অন্যটি হলো, একজন নবীন চাকরিজীবীর জন্যে নির্ধারিত কাঠামোতে বেতনস্বল্পতা নিয়ে। প্রথম প্রশ্নের উত্তরে শামস মাহমুদ মনে করেন, উদ্যোক্তা হওয়ার জন্যে প্রয়োজনীয় কারিগরি সহযোগিতা সাধারণত মাঠ পর্যায়ের বেসরকারি সংস্থা থেকেই পাওয়া যায়। এক্ষেত্রে মাঠপর্যায়ে কী কী সুযোগ সৃষ্টি হচ্ছে সেটি সম্পর্কে একজন প্রার্থীর স্পষ্ট ধারণা থাকা উচিত বলে মনে করেন তিনি। বেতন কাঠামোর ব্যাপারে অমৃত ইসলাম মনে করেন, চাকরিপ্রার্থীদের মানসিকতায় কিছুটা পরিবর্তন আসা জরুরি। অনেকক্ষেত্রেই দেখা যায়, একজন চাকরিপ্রার্থী ৩-৪ বছর বেকার থেকেও একটি সরকারি চাকরির জন্যে চেষ্টা করতে থাকে। কিন্তু একই প্রার্থী তুলনামূলক কম বেতনে একটি বেসরকারি প্রতিষ্ঠানে যোগ দিতে চান না। অথচ বেসরকারি চাকরিতে কর্মদক্ষতার উপর ভিত্তি করে বেতন বৃদ্ধির হার থাকে তুলনামূলকভাবে বেশি।

দেবপ্রিয় ভট্টাচার্য মনে করেন, অতিমারি উত্তরকালে দু'টি জায়গায় নতুন কর্ম-সুযোগ সৃষ্টি হওয়ার অবকাশ রয়েছে। প্রথমত, অতিমারিকালে ডিজিটাল সংযোগের সম্প্রসারণ হওয়ায় যে কোনো অঞ্চল থেকেই কাজ করার একটি সুযোগ সৃষ্টি হয়েছে এবং ভবিষ্যতে এই দিকে আরও সুযোগ সৃষ্টি হওয়ার ব্যাপক সম্ভাবনা রয়েছে। দ্বিতীয়ত, মেগাপ্রজেক্টগুলো সম্পন্ন হওয়া মাত্রই দেশব্যাপী যোগাযোগ ব্যবস্থা আরও উন্নত হবে। ফলে কর্মসংস্থানের বিকেন্দ্রীকরণ হবে আরও সহজসাধ্য।

উপসংহার

সমাপনী বক্তব্যে মোস্তাফিজুর রহমান পুরো সংলাপে উঠে আসা আলোচনার সারমর্মে বলেন, বাংলাদেশের রাষ্ট্রীয় শিক্ষাব্যবস্থার কোন্ কোন্ জায়গায় সমস্যা হচ্ছে সেটি খতিয়ে দেখা দরকার। বিশেষত একজন শিক্ষক ও নিয়োগবোর্ডের সদস্য হওয়ার অভিজ্ঞতা থেকে তিনি মনে করেন, বাংলাদেশের শিক্ষাব্যবস্থায় শিক্ষার্থীদের জন্যে বিকল্প কর্মানুসন্ধানের সুযোগ অনেক কম। প্রথমত, অষ্টম শ্রেণি পাশ করার পর কারিগরি শিক্ষা গ্রহণের স্বাধীনতা দেওয়া উচিত। এতে সময় ও অর্থ উভয়ের অপচয় কম হবে। দ্বিতীয়ত, বিকেন্দ্রীকরণের গুরুত্ব অনুধাবন করে সে অনুযায়ী প্রশিক্ষণের ব্যবস্থা করতে হবে। এছাড়াও শিক্ষাজীবনে সহশিক্ষা পাঠ্যক্রমের সাথে যুক্ত হওয়া খুবই গুরুত্বপূর্ণ। যেকোন সহপাঠ্যক্রম, যেমন—বই পড়া, বিতর্ক, কণ্ঠশীলন, ভ্রমণ, সাধারণ জ্ঞান আহরণ এসবে সময় দেয়া। এগুলো মানুষের মধ্যে উন্মুক্ত চিন্তা-চেতনার বিকাশ ঘটায়, যুক্তির গুরুত্ব শেখায় ও নেতৃত্ব প্রদানের গুণ সৃষ্টি করে। এমনকি তিনি বাস্তব অভিজ্ঞতা থেকে দেখেছেন, যেসব শিক্ষার্থী শিক্ষাজীবনে সহপাঠ্যক্রমের সাথে জড়িত

থাকে তারা শ্রমবাজারে অংশগ্রহণ করতে গিয়ে ইন্টারভিউতে অন্যদের চেয়ে ভালো করে। এই বিষয়গুলির প্রতি সংশ্লিষ্টদের নজর দেওয়া উচিত বলে তিনি মনে করেন। দেবপ্রিয় ভট্টাচার্যও এ বিষয়ে একমত পোষণ করে বলেন, সরকার ও ব্যক্তিখাতের উদ্যোগের পাশাপাশি চাকরিপ্রার্থীদেরও আত্মোন্নয়নে মনোনিবেশ করা উচিত।

সংলাপ থেকে মূল বার্তা

- শ্রমবাজারে তথ্যের চাহিদা ও যোগানের ঘাটতি রয়েছে।
- অতিমারি উত্তরকালে শ্রমবাজারে কাজের ধরনে ব্যাপক পরিবর্তন এসেছে।
- শিক্ষিত যুবদের মধ্যে প্রস্তুতির ঘাটতি আছে; এছাড়াও নিজস্ব উন্নয়নে সময় ও শ্রম বিনিয়োগের অভাব রয়েছে।
- সহপাঠ্যক্রমে অংশগ্রহণে অনেকের অনীহা রয়েছে।
- শ্রমবাজারে অংশগ্রহণকে সামনে রেখে যুবদেরও নিজস্ব উদ্যোগে প্রস্তুতিমূলক পদক্ষেপ গ্রহণ করতে হবে।
- সমস্যার মূল উৎস হচ্ছে বিদ্যমান প্রথাগত শিক্ষাব্যবস্থায় তাত্ত্বিক জ্ঞানের সাথে প্রায়োগিক জ্ঞানের সমন্বয়ের অভাব।

সুপারিশসমূহ

- শিক্ষাপ্রতিষ্ঠানগুলোতে প্রথাগত শিক্ষার পাশাপাশি প্রায়োগিক শিক্ষার ব্যবস্থা করতে হবে।
- শিক্ষাপ্রতিষ্ঠানসমূহের মধ্যে সমন্বয়ের উদ্যোগ নিতে হবে।
- শিক্ষাপ্রতিষ্ঠানগুলোর মধ্যে শ্রমবাজারের চাহিদার সাথে খুব দ্রুত অভিযোজিত হওয়ার সক্ষমতা তৈরি করতে হবে।
- শিক্ষার্থীদের জন্যে অধ্যয়নের বিষয় নির্বাচনের ক্ষেত্র বা বিকল্প বৃদ্ধি করতে হবে।
- কারিগরি শিক্ষা এবং প্রশিক্ষণকে প্রচার ও প্রসারের মাধ্যমে জনপ্রিয় করে তুলতে হবে।
- বিভিন্ন বিশেষ শিল্পাঞ্চলকে বিকেন্দ্রীকরণের আওতায় নিয়ে আসতে হবে, এবং সেসবের চাহিদা অনুযায়ী দক্ষতা উন্নয়ন কর্মকাণ্ড পরিচালিত করতে হবে।
- ভবিষ্যৎ বাজারের অবস্থা বিশ্লেষণের মাধ্যমে নতুন দক্ষতা তৈরির ব্যবস্থা করতে হবে।
- শিক্ষার্থীদের স্কুল-কলেজ ও বিশ্ববিদ্যালয় পর্যায়ে সহপাঠ্যক্রমের সাথে যুক্ত হতে অনুপ্রাণিত করতে হবে।

সম্মানিত অতিথিবৃন্দ

বক্তা

মিজ অমৃতা ইসলাম
উপ-ব্যবস্থাপনা পরিচালক
পিকার্ড বাংলাদেশ লিমিটেড

জনাব শামস মাহমুদ
সাবেক সভাপতি, ঢাকা চেম্বার অফ কমার্স এন্ড ইন্ডাস্ট্রি
এবং
ব্যবস্থাপনা পরিচালক, সানশা ডেনিমস

সঞ্চালনা

ড. দেবপ্রিয় ভট্টাচার্য
আহ্বায়ক, নাগরিক প্ল্যাটফর্ম, বাংলাদেশ
এবং
সম্মাননীয় ফেলো, সিপিডি

সমাপনী বক্তব্য

অধ্যাপক মোস্তাফিজুর রহমান
কোর গ্রুপ সদস্য, নাগরিক প্ল্যাটফর্ম, বাংলাদেশ
এবং
সম্মাননীয় ফেলো, সিপিডি

ব্রিফিং নোট প্রস্তুত করেছেন: শাহরিয়ার আলম অপূর্ব এবং অন্বেষা জাফরিন
সিরিজ সম্পাদনায়: অধ্যাপক মোস্তাফিজুর রহমান

আয়োজক



Citizen's Platform for SDGs, Bangladesh
এসডিজি বাস্তবায়নে নাগরিক প্ল্যাটফর্ম, বাংলাদেশ

সহযোগী প্রতিষ্ঠান

act:onaid



educo
education heals

FRIEDRICH
EBERT
STIFTUNG



TRANSPARENCY
INTERNATIONAL
BANGLADESH
Social movement against corruption

WaterAid

World Vision



www.bdplatform4sdgs.net



BDPlatform4SDGs



Citizen'sPlatformforSDGsBangladesh



BDPlatform4SDGs

সেপ্টেম্বর ২০২২

সচিবালয়: সেন্টার ফর পলিসি ডায়ালগ (সিপিডি), ঢাকা

ফোন: (+৮৮ ০২) ৫৫০০১১৮৫, ৪৮১১৮০৯০ | ওয়েব: www.bdplatform4sdgs.net | ই-মেইল: coordinator@bdplatform4sdgs.net