

ISSN 1605-2021

লোক-প্রশাসন সাময়িকী
ত্রিংশতম সংখ্যা
মার্চ ২০০৮/ফাল্গুন ১৪১০

লোক প্রশাসন সাময়িকী



বাংলাদেশ লোক-প্রশাসন প্রশিক্ষণ কেন্দ্র
সাভার, ঢাকা

সম্পাদনা

লোক-প্রশাসন সাময়িকী

ত্রিংশত্তম সংখ্যা, মার্চ ২০০৪/ফাল্গুন ১৪১০

সম্পাদনা পরিষদ

সৈয়দ মাহবুব হাসান

সৈয়দ শামসুল আলম

মোঃ সিরাজুল ইসলাম

প্রশান্ত কুমার রায়

ড. রিজওয়ান খায়ের

মোঃ শফিকুল হক

সম্পাদক

কাজী হাসান ইমাম

লোক-প্রশাসন সাময়িকী

(বাংলাদেশ লোক-প্রশাসন প্রশিক্ষণ কেন্দ্রের ত্রৈমাসিক জার্নাল)

ত্রিংশত্তম সংখ্যা, মার্চ ২০০৪/ফাল্গুন ১৪১০

প্রকৃত প্রকাশকাল : জুন ২০০৭/জ্যৈষ্ঠ ১৪১৪

সম্পাদক : কাজী হাসান ইমাম

© বাংলাদেশ লোক-প্রশাসন প্রশিক্ষণ কেন্দ্র ১৪১০

টেলিফোন	:	৭৭০০১০-১৬ (পিএবিএক্স)
ফ্যাক্স	:	৭৭১০০২৯
সম্পাদকের ই-মেইল	:	kazihasanimam@yahoo.com
ওয়েব সাইট	:	http://www.bpatc.org
বিপিএটিসি গ্রন্থাগার	:	৩৫১.০০০৫
প্রচ্ছদ	:	হারাদন চক্রবর্তী
মূল্য	:	১৮০ টাকা US \$ 10

মুদ্রণ	:	উষা আর্ট প্রেস ১২৭/১, লালবাগ রোড, ঢাকা-১২১১ ফোন : ৮৬১০৫৮১, ৮৬২৬৬৮২
--------	---	--

LOK PROSHASON SAMOEKY

(Quarterly Journal of Bangladesh Public Administration Training Centre)

Vol. 30, March 2004/Falgun 1410

Actual Time of Publication : June 2007/Jaishthya 1414

Editor : Kazi Hasan Imam

© Bangladesh Public Administration Training Centre 2004

Telephone	:	7710010-16 (PABX)
Fax	:	7710029
Editor's e-mail	:	kazihasanimam@yahoo.com
Website	:	http://www.bpatc.org
BPATC Library	:	351.0005
Price	:	Tk. 180 US \$ 10

লোক-প্রশাসন সাময়িকীর প্রবন্ধসমূহে প্রকাশিত মতামত প্রবন্ধকারদের একান্ত নিজস্ব,
এর জন্য সম্পাদনা পরিষদ কোন দায়িত্ব বহন করে না।

সূচিপত্র

Challenges of Institutionalising Gender within Public Organisation: A Study on Selected Government Organisations of Bangladesh ১

Muhammad Anisur Rahman
Md. Shafiqul Haque

Implications of Labour Markets for Training and Skills ২৭

Mohammad Rezaul Karim

Role of Education in Human Resource Development Bangladesh Perspective ৪৩

Mohammad Tarikul Islam

বাংলাদেশের কৃষি উৎপাদনের উপর কৃষিজমির খণ্ডীভবন ও
বিলীয়মানতার প্রভাব ৬৫

ইন্দ্রজিৎ কুণ্ডু

বাংলাদেশের নারী, জাতীয় সংসদ ও সংরক্ষিত আসন ৮৩

আছমা বিন্তে ইকবাল

Challenges of Institutionalising Gender within Public Organisation: A Study on Selected Government Organisations of Bangladesh

Muhammad Anisur Rahman *

Md. Shafiquel Haque **

Abstract: Institutionalising gender refers to the inclusion of the gender aspects or the perspectives integrated as a dynamic social relation regularly and continuously repeated being sanctioned and maintained by social norms. Before formulation of a policy institutionalisation is a prerequisite for implementation of that. Prior to that a clear understanding of the organisational culture and the broad community culture is even more important. This study attempts to determine the present status of women employees engaged in nontraditional/technical job major constraints encountered by them and suggest measures for employment of women in nontraditional job. Study selects four government organisations purposively such as Bangladesh Power Development Board (PDB), Bangladesh Rifles (BDR), Directorate of Fire Service and Civil Defence and Directorate of Government Transport. Study also selects 84 employees (32 females and 52 males) from these four organisations purposively as respondents and collects data from them through administering two different sets of pre-tested questionnaires. Chief Executive of Directorate of Fire Service and Civil Defence and Directorate of Government Transport and representatives of PDB and BDR also give interview for the study. Study portrays several measures to elevate the number of women employees in nontraditional job. These are amendment of the existing recruitment rules of the organisations, bringing about attitudinal changes both in men and women through social mobilisation, rendering relevant training and education to women, automation of the organisation and exemption of women from working beyond office hours.

* Professor, Department of Economics, Jahangirnagar University, Savar, Dhaka.

** Senior Research Officer, Bangladesh Public Administration Training Centre, Savar Dhaka.

Authors are very grateful to Ms Ishrat Chowdhury, Mr. Md. Zohurul Islam, Mr. Md. Abul Basher, Mr. Anisur Rahman Khan and Mr. AFM Amir Hussain for their immense support for collecting data for the study.

Introduction

Organisations are important arenas of human development. Irrespective of their characters, 'organisations are fundamental features of our societies, and very important ways of mobilizing social energy' (Rao and Stuart, 1997:10). 'Organisations are the context of, and decisive for, our paid working life and for our well-being, and it is therefore of great importance how they function, which logic (goals and means) dominates, which actors and groups set the agenda and how the relations between people are formed' (Alvesson and Billing, 1997:5). For feminists 'organisations are not rational, neutral bodies, but living and breathing microcosms of the societies that house them and the people who inhabit them. The organisations that rule our world are informed by cultural values and patriarchal norms that are anti-women and exclusionary' (Rao and Kelleher, 2000).

Institutionalisation refers to 'the process whereby social practices become sufficiently regular and continuous to be described as institutions', that is 'social practices that are regularly and continuously repeated, are sanctioned and maintained by social norms, and have a major significance in the social structure (Abercrombie, Hill & Turner 1988:12 quoted in Levy 1996). Moreover, 'the institutionalisation of a gender perspective implies the integration of a dynamic social relation which has at its heart the question of power' (Levy, 1996:1).

The UN Decade for Women (1976-1985) is the starting point in which many member states of the UN in the developing countries established some form of national machinery for the advancement of women. Since the Decade over 140 countries have formed official national machineries in the form of women's bureaus, women's ministries or women's desks within a ministry (Beall, 1998). In Bangladesh, Ministry of Women and Children Affairs was established in 1978 in which Women's Directorate, Jatiya Mahila Shanstha (National Women's Association) and Shishu Academy (Children's Academy) are the implementing agencies (GoB, 2000a:25). In addition to this women's NGOs have also been established or shifted their focus from general poverty alleviation

to women's advancement. Simultaneously international development agencies have also put their efforts to establish women's desks within their organisations (Staudt and Jaquette, 1988; Staudt, 1991).

However, by the end of the Decade, integrating women into development named as 'Women in Development' or WID failed to achieve the expected goal and it was recognised that 'at best development interventions had ignored women and at worst, had actually harmed them' (Beall, 1998). 'One of the most disturbing features of this 'women's sector' is that it is a weak sector. It is characterised by a lack of any real political influence, and is therefore under-funded and under-staffed, both in numbers and qualifications. A key factor underlying these characteristics is the conceptualisation of both the problems and strategies of this sector in terms of women, not gender' (Levy, 1992:135 quoted in Beall, 1998).

Since the UN Decade, organisations started to recognize the need to institutionalise gender fair policies and practices in their own structures and agenda. In 1995, Bangladesh government reorganised

National Council for Women's Development (NCWD) and in 1997, The National Policy for Women's Advancement was adopted. The GoB also approved the National Action Plan (NAP) for the Advancement of Women: Implementation of the Beijing Platform of Action in 1998. Institutional mechanisms for the implementation of the NAP are as follows (GoB, 2000_a: 11):

- National Council for Women's Development (NCWD)
- The Parliamentary Standing Committee for MWCA
- The Women's Development Monitoring and Evaluation Committee
- MWCA and its implementing agencies: the Directorate for Women's Affairs (DWA) and the Jatiya Mahila Sanstha (JMS)
- The WID Focal Points mechanism
- District and Thana level WID Coordination Committee

Despite the existence of the National Policy for Women's Advancement and significant numbers of institutional mechanisms for the implementation of the NAP, none of these public organisations has a policy for institutionalising gender within these organisations. Because, it is important to understand that institutionalising gender within organizations face many-fold and multi-layered challenges in which one can consider culture as the most critical, the most central, and the most difficult challenge to address and overcome. Here culture (organizational culture), according to Macdonald, Springer & Dubel (1998), refers to the conventions and unwritten rules of the organisation, its norms of cooperation and conflict, its channels for exerting influence. It can also be described as a collective mindset or 'software of the mind'. It is also important to understand that the 'women' or 'gender' issue is not an outcome of our own realization. Although government has taken many initiatives for 'women' or 'gender' development, the results are very insignificant. Because the steps are not taken by sharp analysis of the issue rather as an important sector for gaining foreign aids. 'Women's issues suddenly came to represent a new resource through which a range of individuals and groups could gain access to funds and/or social and political recognition' (White, 1992:15).

Similar scenario is also true for women's NGOs working in Bangladesh. In Bangladesh, a significant number of NGOs, for example CARE-Bangladesh, BRAC, Bangladesh Rural Reconstruction Association (BARRA), Campaign for Popular Education (CAMPE), CARITAS and Mass-line Media Centre (MMC), have formulated gender policy (Gender Trainers Core Group-TCG, 1998), but considering implementation of gender policy still remain as a 'lip service'. Because, before UN Decade, NGOs did not consider 'women/gender' as an issue. "NGOs for which gender has not previously been considered an issue find in 'women's issues' a means to expand their programmes and gain access to new sources of funding" (White, 1992:15).

Rationale of the Study

Institutionalisation is a prerequisite for successful implementation of any policy. Despite the existence of the National Policy for Women's Advancement and significant numbers of institutional

mechanisms for the implementation of the NAP, none of these public organisations has a policy for institutionalising gender within these organisations.

Many organizations have responded to the call resulting from the UN Decade for Women to implement gender-fair policies but there remains much to be accomplished. And, although policies are implemented, there has to exist a standing desire (Macdonald, Springer & Dubel, 1998) to change on the part of staff members and the organisation at large. Cultural challenges present the most difficult obstacles to a successful gender mainstreaming approach. It is a sensitive, complex and arduous process to question culturally dictated norms about the roles of men and women. Nonetheless, understanding both the organizational culture and the broader community culture through this process is critical in order to transform gender roles through effective policy.

Objective of the Study

The main objectives of the study are to determine the present status of women employees, major constraints, suggest measures for employment of women to help them formulating a policy for institutionalising gender within public organisations of Bangladesh. For satisfying the purpose an intense study was made to know the job nature of some selected organisations attitude of male members towards the female regarding quota system, about policy adoption on sexual harassment of women.

Methods of the Study

For the convenience of the study following four government sector organisations have been selected purposively namely Bangladesh Power Development Board (PDB), Bangladesh Rifles (BDR), Directorate of Fire Service and Civil Defense (FSCD); and Directorate of Government Transport (DGT).

Sources of Data: Necessary data for the study have been collected from both primary and secondary sources. Primary data have been collected from questionnaire survey and observation. Secondary sources of data include books, journals, periodicals, annual reports and other related documents.

Respondents: Both the male and female employees working at the Head Offices of the concerned organisations have been considered as respondents for this study. Respondents have been interviewed through administering two pre-tested questionnaires. Members of highest decision-making bodies of the organisations have also been interviewed.

Selection of Respondents and Sample Size: Respondents have been selected from almost all levels of the organisations. Sample size of the respondents has been determined purposively. Table-1 shows the number of respondents of four selected organisations:

Table-1: Respondents, their class and organisations

Class distribution of the respondents	Name of the organisations								Total No of respondents		
	PDB		BDR		FSCD		DGT				
	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	Total
Class I	5	8	1	7	0	0	0	3	6	18	24
Class II	0	0	1	0	0	3	0	2	1	5	6
Class III	3	7	2	0	7	7	10	9	22	23	45
Class IV	0	0	2	3	0	2	1	1	3	6	9
Total	8	15	6	10	7	12	11	15	32	52	84

Expected Benefit from the Study

From this study we have identified few significant barriers to women's employment in the selected organisations that are related to women's advancement. Institutionalising gender within these organisations requires overcoming these barriers. We expect that authorities of these organisations may consider findings of this study. We also expect that findings of the study may be used as training material in the relevant training modules/courses.

Limitations of the study

The study has considered only four public sector organisations relevant to technical as well as non-traditional nature of job especially for women in Bangladesh. Thus this study should not be considered as representative for all public sector organisations relevant to non-traditional job for women. However, this study

could be used as the beginning of understanding the challenges of institutionalising gender within the government organisations.

Women's Work and Institutions: Brief Overview

“The State shall not discriminate against any citizen on grounds only of religion, race, caste, sex or place of birth.”

“Women shall have equal rights with men in all spheres of the State and of public.”

—*Bangladesh Constitution, Article 28: (1).*

Why is it that only when women want to bring about changes for their own benefit does culture and custom become sacred and unchangeable?

— *Nadia Toubia, Sudanese women's activist at the International Conference on Human Rights in Vienna, 1993.*

The scenario of women's position, her material-ideological relationship with men and the society, for example, gender issue, is capable of explaining the essence of a society. It can shed light on every issue that affects human lives. That includes institutional set up, regulations, priorities, as well as ideological thrust, officially declared and practically followed. It covers gender relations in dynamic perspective of the society, both private and public and exposes the common standing of women in front of patriarchal assertion of the state, institutions and society at large.

From paribar to workplace

Conditions of women, for example, her rights, power, achievements and deprivation are related to its socio-economic formation and corresponding dominant ideological construct, which is patriarchal in different ways. The ideological hegemony, that characterised our society, justifies women's subordination in the family as well as in the society, in workplaces too. This hegemony defines role and restricts mobility of women, sets her image, limits her area of work, power and powerlessness, her

purpose of life and her 'private' and 'public'. When women internalise the hegemonic values as their own, they accept, to a large extent, the assertion of patriarchal rules and behaviour as 'natural' and 'obvious'. Since independence, Bangladesh experienced several changes in socio-economic milieu, but little changes have come to the forefront in relation to the dominant ideological construct regarding image and periphery of women.

In the dominant social value women are considered as inferior in intellect, nevertheless, dangerously able to create hazard in family, workplaces and society. So, the whole society including paribar with a strong support from legal-social framework and cultural construct, consider it very important to make women on the one hand submissive, and on the other hand attractive for men; on the one hand efficient in household services and non-ambitious on the other. She is considered as incapable of becoming a person, a human being but is accused for any problem or humiliation she usually faces. She along with others, both male and female, look at herself as 'second sex', unable to do many things and destined to do certain jobs. Her dresses, childhood games, leisure items, training, career, nurturing body and mind, sexual behaviour all are scrutinized in that mirror (Muhammad, 2004).

Different faces of Patriarchy

Patriarchy may have different faces. Pre-capitalist patriarchy can be characterized as a set of values and systems that consider women as a subordinate whose mobility must be limited within household and family life. According to this view, household activities, marriage, giving services to husband and family, child bearing and rearing should be the central and single focus of a woman. On the contrary, capitalist patriarchy does not confine women fully in household activities. It brings woman under the fold of capital and labour market, keeping the central point of pre-capitalist views that woman is inferior and subordinate to man, in fact. The mixture of both patriarchal set of values, capitalist and pre-capitalist ones, exist in Bangladesh which demand both labour for capital and household activities from women, demand both the 'ideal image' and qualification to get jobs as well. In the present

mixed scenario, women become doubly burdened and psychological pressure becomes immense. Conflicts both within and with the others become more acute.

Women at Work: Late realization

The general perception about women's emancipation centres on her economic independence and voice in policy making. Integrating women into mainstream economic activities, i.e., to open space for her education, formal employment and creating her direct links to the market have been considered as very important steps in this regard. Before 1975, UN's International Year for Women, there was a general silence as well as ignorance amongst policy makers in most of the countries about the relevance of women issue in development. It is estimated that prior to that year, less than 1 per cent of standard textbooks on development referred specially to women (Ware, 1981). Since 1975, women issue started getting attention at official level in many countries around the world including Bangladesh primarily not because of realization from within but because of emerging ideas at global level. Women in Development (WID) approach that emerged since the UN year can be called as the 'first wave of official feminism' within the international development agencies 'sought to make women visible' as a category in development research and policy (Kabeer, 1995).

Women have been engaged in productive activities in Bangladesh for long. That is mostly in agriculture, cost saving and income generating works at household level besides bearing and rearing children and reproduction of labour. These works have not been recognized as economic work. That is reflected in data on labour force until 1989. Labour Force Survey of 1985 showed total female labour force in Bangladesh as 3.2 million but in the next survey female labour force was counted to 21 million. This massive jump of numbers from counting female labour should not be taken as sudden heavy rise of female labour in the market. It happened due to the revision of definition of female labour (BBS, 1990-91 and 1995-96). This revision took place according to the United Nations System of National Accounts (SNA). GDP of Bangladesh (in

current price) has also increased by about 30 per cent due to revised GDP estimates based on System of National Accounts (SNA) of the United Nations. Nevertheless, it can be said that since early 80s women started becoming visible in non-farm activities, manufacturing, service and public institutions. According to the government statistics, only 8 percent women now work against wage, 40 per cent of whom are daily wage labourer (GoB, 2000_b).

External influence: Internal Steps

UN year of women and the subsequent decade of women have made a substantial impact on the development thinking and institutional building in a country like Bangladesh. It happened mostly through the changes in project priorities and changed conditionalities endorsing importance to focus women by the different international funding agencies. International agencies themselves experienced significant changes in attitude and project building regarding women since 1975. It went further after Beijing global conference in 1995. For example, incorporating a gender perspective into all policies and programmes became a mandate of the Beijing Platform for Action for different development institutions.

Establishment of various departments, cells, committees, directories and ministries, also formulating policies to bring women in the forefront started taking place in various countries including Bangladesh. Even after that picture does not appear encouraging at macro level. Women's participation in top-level positions in the executive branch of government is still low around the world. In the United States, it reaches 29 per cent, in Canada, Colombia, Mexico and the Dominican Republic around 20 per cent, and in the remaining countries 16 per cent or less (Gutierrez, 2003; 187).

Women's presence in Public Institutions

Bangladesh, being at the bottom, has many organisations where it goes much below than the global minimum level. In National Social Welfare Council only 2 members are women among 27 members executive committee (GoB, 2000_b: 8).

There is no women member in the Agriculture Research Institute, or in higher management level, although there are few at lower level. Amongst block supervisors only 5 per cent are women. Very recently gender issue is included in training programme (ibid; 41).

Among senior officials in education ministry only 19 per cent are women; there is only 1 as additional secretary and 1 as deputy secretary. In primary and mass level education there is not a single women officer. Out of 28 big current projects only 2 project directors are women (ibid; 57).

The directorate of Forestry, out of 173 only 13 is with women (ibid; 69). Out of 12700 officials and staff in the ministry of Fisheries and Livestock only 265 are women (ibid; 81).

Women are virtually non-existent in the ministry of home. The last appointment of women in Police department took place in 1990. Only 42 women are working as sub-inspectors. The highest position women so far reached is Superintendent of Police (SP). Women in general suffer from the lack of women personnel in the ministry. Only initiatives in this regard were recent experimental establishments of 4 women investigation cells (ibid; 109).

In different corporations and organs of the ministry of industry among 4814 officers only less than 200 or 4 per cent are women. Amongst 22 thousand 9 hundred 38 staff only 725 or 6 percent are women. (ibid; 125)

Women participation is not better in the ministry of labour and manpower. Out of 2481 nearly 7 per cent or less than 2 hundred are women. (ibid; 153)

Ministry of Law and Justice is not an exception. Women, although could enter the lower court still far from the upper posts. There are only 2 women in 82 district and दौरা judge, 13 107 additional district and दौरা judges. (ibid; 173)

Policy and Action

If women are not considered as persons who are active, creative and responsible but looked at as inferior being necessary for

reproduction of human species and for a source of pleasure for the men, things will not change by creating documents or projects. Constitutional rights can play little before real social power matrix and ideological construct, patriarchal implicit and explicit.

Public institutions are the links between the State and the people. They enforce and apply 'rules and regulations that help implement policies, create inter-institutional exchange and complementarity and develop communication and negotiation mechanism with different social groups' (Gutierrez, 2003; 185). Institutions should not be considered as neutral actors; just entrusted with designing and implementing top managerial decisions or acting 'according to established procedures'. They also reflect and reproduce the values, norms and biases of the societies in which they are immersed... The resistance and mechanisms that distort or de-legitimate the gender agenda have been underestimated (ibid). That explains very low performance in institutionalizing women labour even after multiplying projects on women and increasing funds from international agencies in Bangladesh. Recently attention began to emerge to the resistance of actors involved 'and their hidden agenda based on patriarchal opposition' (Longwe 1997, 149).

The countries where women participation is higher at various levels in institutions including policy level are those where awareness of integrating women at different levels grew from within. The government, bureaucracy and people at large cannot change overnight regarding its attitude towards gender relations and women's work just because of the projects carried with international funds. It may happen that policies and rhetoric resulted from the projects coming from outside exist parallel with male biased practices, silent and active in the field.

Our records of Public Institutions regarding gender balance show the resistance from within to end imbalance in addition to policy weaknesses. If we would like to see a society free from gender discrimination and sexual harassment there is no way but to go for larger mobilization to confront and end to all sorts of inequalities and discrimination. It needs no mention that, the roots of social power are organically linked with gender discrimination. In the

short run it is feasible to seek conscious efforts in every public institution to have policies and actions against gender discrimination, gender biased appointments, career building and sexual harassment.

Introduction to Study Organisations

Bangladesh Power Development Board (PDB): Power Development Board (PDB), established in May 1972, is primarily responsible for delivering electricity at reasonable and affordable prices to all citizens, for ensuring improved and satisfactory services through gaining self-sufficiency. The Chairman, its chief executive, chairs the seven-member Board. Representation of women lags behind the existing quota (10%) preserved for women employment in class I, II, III, and IV positions. In the highest decision making body, the representation of women is nil. However, 10 per cent women represent the evaluation committee. There is only one woman in high executive level against 85 male executives, 69 women against 800 in mid level. Among 81 overseas training opportunities only six were availed by women employees. Physical facilities like toilet, prayer room, transport, residential and maternity leave excepting day care centre are enjoyed more or less by women employees. The detail break up of budget does not provide the gender picture of the allocation. Attitude of the male employees towards the female employees is positive and overall working environment is congenial for women.

Bangladesh Rifles (BDR): Bangladesh Rifles (BDR), the frontier protection forces, shoulders the responsibility of protecting the border, preventing smuggling and operation controlling of the army. A Director General (DG) heads BDR. In all classes of employees of this organisation, the representation of women lags behind the expected level. Vacancy announcements do not allow any scope to be employed in uniformed positions. Women represent only the civil positions such as midwife, staff nurse, OT Assistant, FWV, Sweeper, Ayah and Cook of this organisation. Moreover, they are not always allowed to apply for the positions like Imam, Religion teachers, Pharmacist, Office Assistant cum Typist, Librarian, Tailors, Boot-maker, Gardener, Nurses, Carpenter and Cook. The

working environment of this organisation is congenial. The budget allocation does not reflect the gender picture.

Bangladesh Fire Service and Civil Defence (BFSCD):

Bangladesh Fire Service and Civil Defence works to set up fire stations in all upazillas to modernize, upgrade fire fighting capability, organize awareness building programs, equip the organization with modern and sophisticated tools and associate local government bodies with fire service and civil defence. The Director General who is assisted by Directors, Deputy Directors, Assistant Directors and Deputy Assistant Directors heads the department. Representation of women employees in class I position of this organisation is nil and in class II position it is only one per cent. Vacancy announcement for positions like Stenotypist, Office Assistant cum-typist, Office Assistant, and sweeper do not encourage women with due priority to apply. The budget allocation does not indicate the gender picture. Concerning gender, the Directorate provides separate toilet and prayer rooms excepting daycare facilities to its women employees. Men's attitude towards women employees are positive and overall working environment at Head Quarter of the organisation is good and friendly.

Directorate of Government Transport (DGT): The DGT provides transport to Ministries, Divisions, Directorates, constitutional bodies and Commissioners etceteras. It further keeps up and maintains government transport including vessels, and allots vehicles, vessels and other marine craft to different zillas. It also arranges vehicles and vessels on requisition from outside the transport pool, operate petrol pumps, take the charge of all vehicles, control all matters and ensure proper care and routine maintenance of all government transports. A transport commissioner heads the organisation. Director, Deputy Directors, Assistant Directors, Inspectors, Accounts Officers and Administrative Officer assist him. Representation of women employees in class I and II positions is nil while in III and IV positions it is less than one per cent. The organisation does not provide separate toilet and prayer-room facilities to its women employees. There is no daycare centre in this Directorate. Although Men's attitude towards women employees is positive,

working environment therein does not seem to be congenial for women in respect to essential facilities provided.

Major Findings

Study selects four government organisations purposively such as Bangladesh Power Development Board (PDB), Bangladesh Rifles (BDR), Directorate of Fire Service and Civil Defence and Directorate of Government Transport. Study also selects 84 employees (32 females and 52 males) from these four organisations purposively as respondents and collects data from them through administering two different sets of pre-tested questionnaires. Chief Executive of Directorate of Fire Service and Civil Defence and Directorate of Government Transport and representatives of PDB and BDR also give interview for the study. Main functions of all the four study organisations are technical and risky in nature. Materialisation of the functions demands both physically and mentally strong persons. Employees are required to work in a very adverse and risky situation throughout day and night.

Vacancy announcements of these organisations do not directly encourage women to apply. Vacancy announcements of PDB for positions like Switchboard Attendant and Technical-A grade different seek application only from male citizens of the country. For uniformed service in BDR, vacancy announcements do not allow women to apply. Moreover, women are not always allowed to apply for the positions like Imam/Religion Teachers, Pharmacist (Compounder), Office Assistant-Cum-Typist, Laboratory Technician, Librarian, Sanitary Assistant, Tailors, Boot-makers, Gardener, MLSS, Carpenter, Cook and Sweeper. Furthermore, in Directorate of Fire Service and Civil Defence vacancy announcements for positions like Steno-typist, Office Assistant-Cum-Typist, Office Assistant and Sweeper do not encourage women with due priority to apply. However, although vacancy announcements of the Directorate of Government Transport seeks application from citizen of both sexes of the country, they do not encourage women with due priority.

Study reveals that representation of women in gazetted and non-gazetted posts of all the four study organisations lags behind the existing quota for women employment. Again, no women represents the highest decision-making bodies of these organisations. Concerning the National Policy for Advancement of Women, all-out efforts should be given to increase the women representation up to 30 per cent in all levels of decision-making bodies of government organisations. However, study does not see any effective efforts from the organisations concerned in this regard. Study observes further, annual budget break-up of the organisations do not show the gender picture.

Out of total 32 female respondents six represents class-I position while out of 52 male respondents 18 represent the same class. Representation of males and females in class-II positions are five and one respectively. It is also revealed that 22 female respondents belong to class-III position and corresponding figure for male is 23. In class-IV position male and female representation are six and three respectively. Regarding age distribution of the respondents, the study observes that age group 30-39 years and 40-49 years comprise 32 respondents each. In respect of academic attainment, study further shows that maximum 40 respondents have graduation and post-graduation degrees from the universities. So far marital status is concerned, most of the respondents are married irrespective of their sexes. Out of 84 respondents, 60 have the service length of 10 years and above.

Majority of the female respondents are indulged in clerical nature of job while male respondents are engaged in diversified nature of jobs like administrative, planning, maintenance and mechanical along with clerical.

Study discloses that in all the four organisations common features that characterise the recruitment of fewer women employees are technical job nature, unfavourable culture of this country, existing government rules and regulations, stereotyped attitudes of the authorities to recruit women, unfavourable working environment, lack of requisite technical skills in the relevant fields and also the lack of interest in women in pursuing technical and vocational education.

Study portrays several measures to elevate the number of women employees in these organisations. These are amendment of the existing recruitment rules of the organisations, bringing about attitudinal changes both in men and women through social mobilisation, rendering relevant training and education to women, automation of the organisation and exemption of women from working beyond office hours.

Study reports that respondents of both sexes work together without any feeling of discomfort. Since the number of women in class-I position is insignificant, to a considerable number of respondents their voice in decision making process is listen to in most cases.

It is evident from the study that female respondents working under male supervisors do not face any problem. Similarly, the male respondents working under the supervision of females do not receive any problem. However, the male respondents show the domineering tendency to serve with male supervisors. They mention prompt decision-making capacity, natural competence and technical ability of male supervisors combined with their friendliness and acceptability are some reasons for feeling more comfortable to work under them.

Most of the male respondents see the existence of efficiency gap between men and women employees. On the contrary, female respondents nullify the statement above. Study further reveals divergence of opinions of males on this issue. They claim that household responsibilities, security reasons, inattentiveness, lack of innovation, stereotyped job nature along with biological factors make women less efficient in their work.

The general trend of the respondents' view about their attitudes towards their counterparts is cooperative rather than commanding. Study reveals that despite the nonexistence of any record of sexual harassment of women by their male colleagues in the four selected organisations, noticeably, majority of the respondents supports to adopt a policy by their organisations against sexual harassment of women. They consider this policy to ensure women's security in work place, bring respect for women, create fear among perverted

persons, ensure organisational discipline, encourage women to work and also to build awareness against sexual harassment of women.

Respondents who do not consider adopting a policy against sexual harassment of women find the existing laws and rules to be sufficient and reckon that policy is not required as no sexual harassment occurs in their organisations. Almost all female respondents mention that they do not face any problem to enjoy leave in addition to maternity. Study finds that most of the female respondents favored giving priority to women while recruiting employees in their organizations. On the contrary, greater segment of male respondents is against giving priority to women. Respondents consider rendering priority to women's employment to ensure equal rights of women in employment, help their economic independence, to uplift them from their disadvantageous position, utilize the potentials of educated women and advancement of women.

Respondents opposing women's priority in employment, the existing quota system, merit based recruitment, equal treatment of both men and women and technical job nature of the organisations to be considered.

Study reveals that most of the female respondents and majority of the male respondents supports the existing quota system for women's employment. The most important ground on which the respondents support the quota system is to create employment opportunity for women since they are in disadvantageous position. They also consider quota system for women's economic independence, proper utilisation of women's academic achievement, ensuring their rights through collective bargaining and for their empowerment.

Respondents' disapproval of quota system rests on the consideration of merit based recruitment. They do not support quota system also because women themselves claim equal rights and quota disrespect women's dignity, competition in employment would build confidence among women. Moreover, they are against quota system because a huge number of men are unemployed and

they think that it discriminates men from women and contradicts constitutional provision of equal rights for both sexes.

Study reveals that most of the respondents are not at all aware of the National Policy for Advancement of Women. Most of the respondents believe that their organisation should have a gender policy. Respondents consider a gender policy to ensure equal participation of women in work place, create and maintain healthy working environment, improve security for women in future, recognise them, help women in solving their problems and help recruitment of women in class-I position.

To the respondents, the reasons behind not considering a gender policy are as follows: focus on the existing rules are sufficient, as equal rights is mentioned in the Constitution, as women enjoy equal benefit in service.

Respondents suggest providing female employees of their organisations with different types of extra facilities like are daycare centres, prayer rooms, separate toilets, rest rooms, transport for commuting, canteen, security measures.

A few male respondents suggest several measures for maintaining healthy working environment of their organisations. These are logistic support, training facilities, and cleanliness. They also suggest that women should maintain purdah, they should be disciplined and conservative. Besides these, listening to women, solving their problems, ensuring women friendly environment along with the equal rights are necessary to maintain healthy working environment.

A few female respondents also recommend some measures for maintaining healthy working environment of their organisations. These are attitudinal change of men, smoking free office premise, compulsion of technical training for all employees and installation of modern equipment.

Conclusion and Recommendations

Institutionalising gender within an organisation requires equal participation of both women and men in all spheres of that organisation. It further implies providing equal opportunities to both men and women to be employed in that organisation irrespective of the job nature of the organisation. Institutionalisation is a prerequisite for successful implementation of any policy. This study has not covered all aspects of institutionalising gender within the organisations. More research could be conducted on the issues of institutionalising gender within the ministries and other government organisations. However, this study suggests the following measures that may be considered by the authorities concerned:

Advocacy programme for bringing about attitudinal change:

Countrywide advocacy programme can be strengthened for bringing about attitudinal changes both in men and women for women employment in particular. Since our culture does not encourage women to participate in technical and non-traditional nature of jobs, advocacy programmes would help to bring attitudinal changes of the individual's, of the family and the society as well.

Encourage women to apply for the jobs: In technical and non-traditional services of varied nature, vacancy announcements discourage women since they are thought to be incompetent for accomplishing their assigned duties. Nonetheless, had women been given the access to those jobs, doubtlessly it can be said that they could have performed almost in the same manner the men do. What is necessary is to encourage and inspire them to accept those jobs.

Address the practical gender needs (PGNs) of women: With a view to institutionalising gender within the organisations fulfilling the practical gender needs of women demands utmost attention. Important practical gender needs of women within the study organisations are transport for commuting, daycare centres, restrooms and separate toilet facilities. To fulfill the practical needs the will and determination of the authorities is very much

important. Authorities may talk to the women employees and let them identify their needs. Thus, authorities can find the ways to address those needs.

Provision of Flextime for Women Employees: The relevant authorities of the organisations may think of making a provision of flextime for women employees regarding work after office hours to balance their official and household chores. Since women employees have got to look after the domestic works too, the authorities may consider the case earnestly.

Formulation of a policy for sexual harassment against women: Formulation of a policy for sexual harassment against women would come to a good use for ensuring disciplined and secured environment in the organisations. The authorities should form a committee to formulate a policy expedient for monitoring the sexual against women. Beside the existing government initiatives against abuse and molestation of women, a separate well-planned functional policy would be of greater use to bring all the abusers of women under the organisational policy and it would ensure women's security to a greater extent.

Involving women in decision-making process: The concerned authorities should deeply think about the representation of women in any decision-making activity. While taking a decision they should also think that the decision taken would not be in any way disturbing for the peaceful coexistence of women employees in the organisations.

Engendering budget of the organisation: Engendering budget is a challenge for institutionalising gender within any organisation, Engendered budget not only shows detail break-up of annual budget, it pictures amount of allocation provided for addressing gender issues in the organisation. Thus, authorities of the organisations should think of addressing gender issues while preparing their annual budget.

Building awareness about the NP and NAP for Women's Advancement: The government as well as the organisations

themselves can take the initiatives to aware the employees of both sexes about the National Policy for Advancement of Women (NP) and the National Action Plan for Women's Advancement (NAP). For the purpose, they can arrange seminars, workshops and symposiums with the employees and build awareness about gender issues.

Amendment of existing rules and regulations of the organisations: Existing recruitment rules and regulations do not render women the preference in getting jobs. Rather most of the positions of technical and non-traditional nature are reserved only for men. Had the women been recruited in those posts, they could have performed almost in the same manner the men do. The government should come forward to issuing a circular ordering that no post should be reserved for men. This initiative would help to bring gender parity in employment.

Rendering technical and vocational training and education to women: Our women lag much behind of men in technical and vocational training and education. Without these training and education they cannot compete for technical jobs. Thus, special priority should be given to the issue of rendering technical and vocational training and education to our women. And for the purpose, the government can take steps to attract women to technical and vocational training and education.

Automation of the organisations: Automation of the organisations paves the way for achieving gender parity therein. Physical strength of an employee does not matter much where everything is done with the help of modern equipment and technology. Thus, half of our entire population could be utilised properly with the introduction of automation process.

Render priority to women's employment in the organisations: Institutionalising gender within the organisations requires rendering priority to women's employment that would help to ensure equal rights of women in employment, help their economic independence, uplift them from their disadvantageous position, utilise the potentials of educated women and accelerate the process of advancement of women.

Administrative empowerment of women: To comply with the recommendation of the UN Economic and Social Council for ensuring equal and full participation of women in all levels of decision-making bodies including policy-making positions of the government, National Policy for Advancement of Women suggests for all-out efforts to recruit women in at least 30 per cent of total posts. Thus, authorities of the study organisations should take necessary steps to implement policy measures in conformity to the National Policy for Advancement of Women.

Formulation of a functional gender policy: Institutionalising gender within the organisations requires a functional gender policy. This policy would help to ensure equal participation of women in work place, create and maintain healthy working environment, improve security for women in future, recognise them, help them in solving their problems and recruitment in all levels.

References

- Abercrombie, N, Hill, S and Turner, B (1998) Dictionary of sociology. London: Penguin.
- Alam, M. M. (2004) "Annual Report of Directorate al Activities". Agni Pratiraksha, Special Issue. Dhaka: Bangladesh Fire Service and Civil Defence.
- Alvesson, Mats and Billing, Yvonne Due (1997) Understanding gender and organisations. London: Sage.
- BBS (1995) Report on Labour Force Survey, 1990-91, March.
- BBS (1996) Report on Labour Force Survey in Bangladesh, 1995-96, December.
- BDR (2004) Smranika: Rifles Punarmiloni 2004 (in Bangla).
- BDR (2003) Leaflet-Rifles Week-2003 Parade.
- Beall, Jo (1988) 'Trickle down or rising tide? Lessons on mainstreaming gender policy from Colombia and South Africa'. Social Policy and Administration, Vol.32, No.5, pp.061-080.
- Chowdhury, M. S. (2003) "An Introduction to Bangladesh Fire Service and Civil Defence". Agni Pratiraksha, Special Issue. Dhaka: Bangladesh Fire Service and Civil Defence.
- Gender Trainers Core Group (1998) Gender and Development: A special issue on policy, strategy and experience in Bangladesh. Dhaka: TCG.
- GoB (2004_a) Annual Budget 2004-05, Bangladesh Power Development Board (in Bangla). Dhaka: Ministry of Finance.
- GoB (2004_b) Annual Budget 2004-05, Ministry of Home Affairs (in Bangla). Dhaka: Ministry of Finance.
- GoB (2004_c) Annual Budget 2004-05, Ministry of Establishment (in Bangla). Dhaka: Ministry of Finance.

GoB (2000_a) Review and appraisal of implementation of the Beijing Platform of Action: special session of the UN General Assembly Meeting women 2000: gender equality, development and peace for the twenty-first century. Bangladesh country paper. Dhaka: M/O Women and Children Affairs.

GoB (2000_b) National Action Plan for Advancement of Women (in Bangla). Dhaka: M/O Women and Children Affairs.

GoB (1989) Report of the Committee for Central Transport Pool (in Bangla).

Government of Bengal (1923) The Eastern Frontier Rifles (Bengal Battalion) Regulations 1922. Calcutta: Bengal Government Press.

Gutierrez, Martha (2003) Macro-Economics: Making Gender Matter. London: Zed Books.

Kabeer, Naila (1995) Reversed Realities. Dhaka: UPL.

Levy, C (1996) The process of institutionalising gender in policy and planning: the 'web' of institutionalisation. DPU Working Paper No.78.

Longwe, S H (1997) 'The evaporation of gender policies in the patriarchal cooking pot'. Development in Practice, 7(2), May.

Muhammad, Anu (2004) Nari Purush O Somaj, 2nd edition. Dhaka: Sraban,

Rao, Aruna and Stuart, Rieky (1997) 'Rethinking organisations: a feminist perspective'. Gender and Development, Vol. 5, No. 1.pp.10-16

Rao, Aruna and Kelleher, David (2000) 'Leadership for social transformation: some ideas and questions on institutions and feminist leadership'. Gender and Development, Vol. 8, No. 3.pp.74-79

Staudt, K. and Jaquette, J. (1988) 'Women's programs, bureaucratic resistance and feminist organisations', in E. Boneparth and E. Stoper (eds.), Women, Power and Policy. London: Pergamon Press.

Staudt, K. (1991) Managing development: state, society and international contexts. London: Sage.

White, C. Sarah (1992) Arguing with the crocodile: gender and class in Bangladesh. Dhaka: UPL.

Ware, Helen (1981) Women, Demography and Development. Canberra: Development Studies Centre.

Ware, 1981; Helen Ware: Women, Demography and Development. Development Studies Centre, Canberra.

Implications of Labour Markets for Training and Skills

Mohammad Rezaul Karim *

Abstract: During the last twenty five years for the globalisation, changes in technology and management policies in the world there has been a great demand of training and skills in the workplace of organisation that reshaped the labour market at the internal, external, social and occupational level, either in individual or organisational level. Even the traditional labour market has shifted its trend from price and cost system to training and skills. This is for the prerequisite of time to meet challenges, to exist in the competitive global market economy. Realizing this truth technologically developed countries like the UK, the USA, France are emphasizing on training and skills of working people.

1.0 Introduction

In the modern life change is being increasingly happened especially in response to knowledge, technology, learning environment, training and skill level either in the individual level, or organisational level. (Burrell, 1994: 51; Greenwood, 2006:1). And this is being done for the increased significance of economic success. This change impacts on labour markets and has an impact on the various social, economical factors of labour markets that influence the market strategy, supply and demand, workplace condition, wage structure, organisational rules and regulation and employee relations. Even labour markets have a great significance on the training and skill on the basis of need of the market.

The study aims to discuss the implications of labour markets for the training and skills emphasizing internal labour market as it has a particularly important role in this area.

* Assistant Director, Bangladesh Public Administration Training Centre, Savar, Dhaka, Currently studying MA in Human Resource Management at the University of Leeds, UK.

2.0 Labour Markets

Labour markets are the source of skilled and unskilled labour from where company can fulfil their employment need recruiting them to meet organization's goals and objectives. This recruitment may be by internal or external arrangements. Every organisation wants to recruit skilled workers to meet the changes and challenges of time. Evidence suggests that there is an extensive restructuring of labour market on levels of skills going on over the quarter century (Osterman and Burton, 2004:431; Greenwood, 2006:1).

In the workplace labour markets impact on the internal, external, social and occupational labour markets. And these four types of labour market are being reshaped on the basis of skills and training especially in Internal Labour Market.

3.0 Training and Skills

Training is to instruct and discipline in or for some particular art, profession, occupation or practice; to make proficient by such instruction and practice (Oxford, 1978 and Harrison, 1990). It is such kind of formalised or informal learning (Keep, 2005) on a specific discipline or job to be done effectively and efficiently. It is time specific, short and intensive and organisational goal oriented and brings great value for the employees as well as for the organisation to meet internal and external changes and challenges.

Skills are more specific than training exist within the employee as an inseparable capacity that assist a person to do the job more effectively and efficiently minimizing cost and make qualitative outputs. It does as an inbuilt capacity and capability of an employee attained from experience over the years or intensive training. Skills are sellable and resalable commodity but not diminishing, even shinning and outrivaling for the time. So skilled and trained personnel are having great demand at the all level of markets as skills and training are the key to national economic success in period of heightened global economic competition. (Blankett, 2000 & Gratton, 2000)

4.0 Implications of Labour Markets for Training and Skills

Labour markets as the source of labour have great implications in the markets, occupational level, working area in recruitment and

training. Commentators remark that every labour market has impact for training but internal labour market plays a critical role in recruitment and training of the labour force (Doeringer and Piore, 1985:7; Osterman and Burton, 2005). Implications of labour markets for training and skills are discussed below.

4.1 Internal Labour Market (ILM)

Internal labour market is an administrative unit run by rules and regulations where rules regarding jobs are influenced by tradition and skills are firm specific with a significant role played in firm operations (Osterman and Burton, 2005:426). ILM is defined 'by an enterprise, or a part of an enterprise, or by a craft or professional, community. Entry into such markets is limited to particular jobs or ports of entry' (Doeringer and Piore, 1985). All level of skilled and semi-skilled and unskilled workers joined in the service at the bottom of the service using as a port of entry and then they move to the upper position in the service of the company that is also called the ladder of career of path. Even they start the job with wage that also increases gradually.

4.1.1 Characteristics of ILM

Doeringer and Piore (1985), Osterman and Burton (2005) identify some characteristics of Internal Labour market that has implications for training and skill, these are-

➤ Recruitment into a permanent job

Employees are recruited as permanent on the basis of a relatively low wage in the initial period of employment in return for the ladder of career path to promotion in future. Employers hire staffs permanently for an efficient strategy that ensures benefit from the increased productivity of the trained and skilled employees (Doeringer and Piore, 1985)

➤ Steady career progression from low skilled to high skilled positions : Within the classical model of ILM model job ladders are highly regulated where the system of steady career progression is an effective means of capturing the benefits of on-the-job Training (OJT) as acquired skill are applied to higher level tasks. Employers retrain employees promoting them from low skilled positions to highly skilled positions.

➤ Internally integrated and transparent pay structures

Integrated job & pay ladder towards a clear pay promotion paths for matching upward skills are expected in ILM where the pay structures are highly codified based on skills and training (Grimshaw et al, 2001).

➤ Protection against lay-off

In the ILM model life-time security is expectation done by institutionally within the organisation through formal and informal arrangements where new entry from the external market is limited.

➤ On the job training (OJT)

In the ILM career progression from low to high skilled positions is contingent not only from the transparent job ladder with incremental advancement but also for opportunities to learn through the practice of OJT organised by the employers.

This study aims to see the importance and the notion of ILM and the training and skills formation at the workplace. Doeringer and Piore (1985) and Greenwood (2006) identify segmentation theory, which has two major compartments of labour market; primary and secondary labour market; a dual labour market. In the primary market everything is well organised, jobs are well-paid, secured protecting them from a variety of reasons, well-trained, promotion procedures based on tenure and length of service. (Burchill, 1997 and Greenwood, 2006) But in secondary market jobs are low paid, competitive and poor security and individual are exposed to the uncertainty of the external labour market. The causes are found out that firms tend to be small, labour intensive and technologically backward where training and skills are less significant. So workers can not get benefit more from this second sector whereas for the benefit of primary sectors employees get more benefit and want to stay in the company that makes the stable workforce.

4.1.2 Intra-firm Segmentation: Core and peripheral workers

Thirty years ago Doeringer and Piore (1972) cited by Atkinson and Williams (2003:8) rise dual labour market model in inter-employer to describe 'bad jobs' and good jobs. In the primary labour market some employers were good as they have strong internal labour

markets with the scope of promotion and training. Another one was based on hiring and firing system with no progression (Rubery, 2005:34). Critics show that this distinction fails to explain the complexity in the real labour market and to take sufficiently into account that all private sector employers operated under similar economic realities, which negated any good/bad distinctions. In this view, observed differences simply reflected differences in the capacity of employers to impose convenient (and progressive) practices in the face of an implacably competitive external labour market. Ten years later, the emphasis had shifted to intra-firm differences, with divergence between 'core and periphery' within 'flexible firms' (Atkinson, 1984) explaining the coexistence of primary and secondary jobs within the fabric of individual organisations. This model too was criticised because it failed to explain the emergence of jobs that were simultaneously peripheral and high quality. *Employer Perspectives on the Recruitment, Retention and Advancement of Low-Pay, Low-Status Employees* (Atkinson and Williams, 2003:8).

In the Atkinson's 'flexible firm' model cited in Rubery (2005:34) he discussed about skill and quality of these two types of workers. In the ILM job location or position of workers is the factor to get training facility. This type of advantage is differentiated between workers. Core workers get more benefit as they are well skilled and with good job security, they receive training (Greenwood, 2006) and they are not insecure to the external competitive market. Whereas peripheral workers face this problem as they are less skilled, they receive less training. This differentiation is seen between lower and upper level workers, central and peripheral workers. Core workers get training as they are closer to management and central position of the company whereas peripheral workers normally can not get these type advantages as they live outside of the central position as well as not close to the decision making teams.

4.1.3 Promotion and Seniority

ILM reflects employers desire for stable and experienced workforce so that organisation can be run smoothly. So they make internal arrangement of recruitment of which promotion is the process of retraining them. It is done on the basis of productiveness

of workers e.g. skills and length of services that is called seniority. Seniority is measured in the scale of length of services in the company and working experiences. In the ILM in most cases seniority is a factor like other factors (Doeringer and Piore, 1985:54). This is also the scope to be upgraded from the lower skilled position to upskilled position. This high skilled position brings high salary also. This system encourages people working in the company to the way of moving upward position within the organisation because it is one kind of upgrading their skills. Even this scope of upskilling brings mental satisfaction to the worker that leads them to work more and makes them more competent in the external market. They are more competent as they have the capacity of skills and can do more effectively and efficiently than unskilled and untrained workers.

4.1.4 On-the-Job Training (OJT)

Organisation arranges internally on the job training for the workers working in it for the more benefit to be received. Other reason workers are given training to face the challenges in both internal and external market. These challenges are technological changes, management policies, pressure of competitive market. Evidences say that for some jobs there is no alternative to training on the job (Doeringer and Piore, 1985:21). It is more economical than the formal education. But firm specific training sometimes may not bring benefit for the workers if these type jobs are not available in the market. Rubery (1996:110) explains the situation briefly saying that on-the-job training provided by the organisation is calculated on the basis on cost benefit analysis. This is based on firm specific that may not give benefit to the individuals to utilise the training in the external labour market. So the workers may become unwilling to take this type of training. When they can get opportunity from the organisation workers want to take it. Grimshaw et al (2001:48) remarks that on the job training is fully based on job that the workers can get help from the training to do the job in a better way. In the classical model of ILM as career have progression from low skilled to high skilled posts they can get formal and informal training.

4.1.5 Integrated Approach to ILM

In the ILM to be coped with the changes in technological advancement, management policies, global market. Rubery cited in Greenwood (2006) emphasises to take into account the external conditions related to training skills. She develops integrated approach to the analysis of labour market showing some reasons for training and skills attained by the workers.

- ❖ Firms might be able to offer employment stability to disadvantaged group but with good pay conditions.
- ❖ The nature of organisational change and impact of external factors on the internal employment practices are necessary to understand the changes of system.
- ❖ The different approaches to analysis of external market, supply and demand the internal organisation need to be resolved for better understanding of the relationships between the organisation and the nature of labour market.

4.2 External Labour Market (ELM)

Labour market supplies all type of workers to the organizations according to their need. ELM is one of the important sources of labours. Organizations fulfil employment system sometimes internally. If it is not possible to meet in the company to be posted in the skilled position they search skilled workers in the external market. In the external market skilled workers sell their skill as they have skill and training what the organisation needs. Evidence says that ELM is totally controlled directly by the economic variables such as pricing, allocating, training decisions (Deoringer and Piore, 1985:2 and Torrington et al, 2005). Companies also demand skilled and trained workers so that they need not pay cost for training. For the globalization the external market is very much competitive and skilled where the workers are free of choosing their positions and demanding higher wages. ELM deals with the general, specific and transferable skills where general skill is for the all workers that related to general information of the company, specific skill is very much job and task specific in order to do the job efficiently and transferable skill is to be transferred among the workers within the organisation.

4.1.5 Integrated Approach to ILM

In the ILM to be coped with the changes in technological advancement, management policies, global market. Rubery cited in Greenwood (2006) emphasises to take into account the external conditions related to training skills. She develops integrated approach to the analysis of labour market showing some reasons for training and skills attained by the workers.

- ❖ Firms might be able to offer employment stability to disadvantaged group but with good pay conditions.
- ❖ The nature of organisational change and impact of external factors on the internal employment practices are necessary to understand the changes of system.
- ❖ The different approaches to analysis of external market, supply and demand the internal organisation need to be resolved for better understanding of the relationships between the organisation and the nature of labour market.

4.2 External Labour Market (ELM)

Labour market supplies all type of workers to the organizations according to their need. ELM is one of the important sources of labours. Organizations fulfil employment system sometimes internally. If it is not possible to meet in the company to be posted in the skilled position they search skilled workers in the external market. In the external market skilled workers sell their skill as they have skill and training what the organisation needs. Evidence says that ELM is totally controlled directly by the economic variables such as pricing, allocating, training decisions (Deoringer and Piore, 1985:2 and Torrington et al, 2005). Companies also demand skilled and trained workers so that they need not pay cost for training. For the globalization the external market is very much competitive and skilled where the workers are free of choosing their positions and demanding higher wages. ELM deals with the general, specific and transferable skills where general skill is for the all workers that related to general information of the company, specific skill is very much job and task specific in order to do the job efficiently and transferable skill is to be transferred among the workers within the organisation.

4.3 Social Labour Market

This labour market is the clearest example of an institutionally and socially constructed market (Rubery and Grimshaw, 2003:37). Here social factors impact on wages, demand and supply of labour. Social market is sometimes controlled by the social matrix such as education, society, culture, values customs etc. Labour market specialists remark that labour market exchange takes place through social constitutions. Even relevant decisions are taken for the workers on the basis of some criteria relating to social constitutions, not on the basis of price and cost. Here employers can not hire and fire on the basis of price and cost. Because skills are inseparable from the labour and even exist within social factors (Jones, 1996:109). It is not always money; some fringe benefits do as the social variables of the social market that promises of promotion or further training (Jones, B 1996:118). Here labour market is affected by the non-wage rewards in certain professional grades. On the basis of social needs, factors workers receive training and skill to get better job to meet social needs where the social arrangements shape education and training (Rubery and Grimshaw, 2003:37). Even unskilled workers also try to receive training to meet social needs.

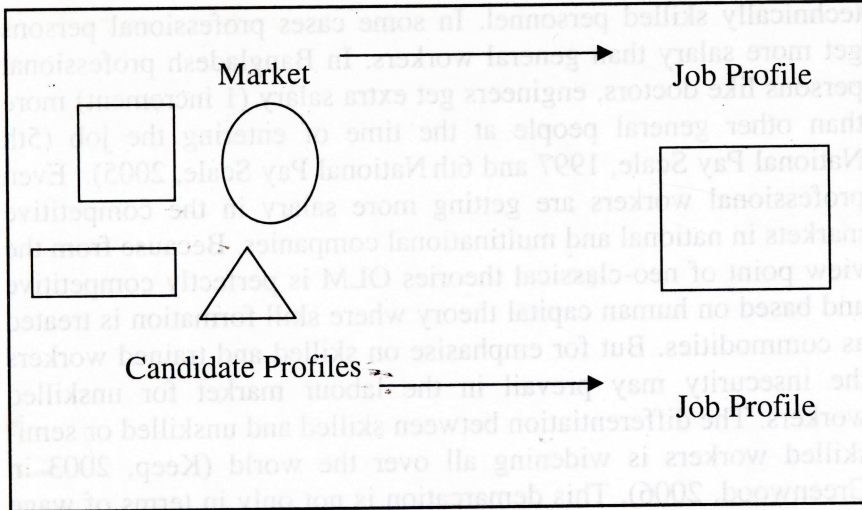
4.4 Occupation Labour Market (OLM)

Occupational Labour is defined by Marsden in Jones (1996:125) as the non-commercial provision of skill, as a 'public good' that may be traded between buyers and sellers. It deals with the provision of training in both general and specific skills. Here workers are generally skilled and trained on the specific knowledge achieved before entering the job. They are qualified workers and experienced. As they are skilled and have demand in the market they can bargain with the company for their wages. This demand is for general and specific skills that they gained from reputed professional bodies (Greenwood, 2006). It is seen that company prefers this type of skilled workers because they need not pay for the training that saves cost. Workers can get high salary in the external and internal labour markets. As the workers have the adequate knowledge on the specific skill and they can do better in workplace. So wage structure is always defined for the benefit of

technically skilled personnel. In some cases professional persons get more salary than general workers. In Bangladesh professional persons like doctors, engineers get extra salary (1 increment) more than other general people at the time of entering the job (5th National Pay Scale, 1997 and 6th National Pay Scale, 2005). Even professional workers are getting more salary in the competitive markets in national and multinational companies. Because from the view point of neo-classical theories OLM is perfectly competitive and based on human capital theory where skill formation is treated as commodities. But for emphasise on skilled and trained workers the insecurity may prevail in the labour market for unskilled workers. The differentiation between skilled and unskilled or semi-skilled workers is widening all over the world (Keep, 2003 in Greenwood, 2006). This demarcation is not only in terms of wage and salary, but also in terms of other advantages like economic factors relating to social status. This type of differentiation is a great implication of OLM in the workplace, society as well as in the markets.

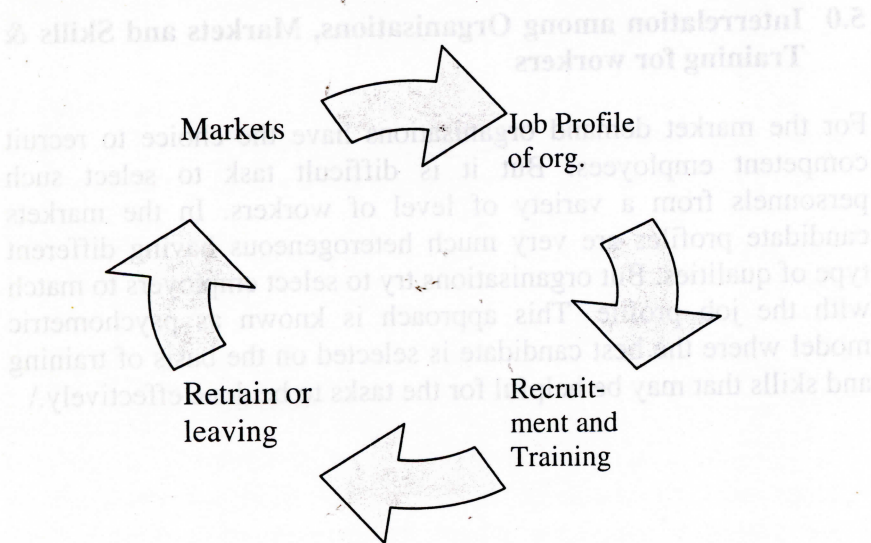
5.0 Interrelation among Organisations, Markets and Skills & Training for workers

For the market demand organisations have the choice to recruit competent employees. But it is difficult task to select such personnels from a variety of level of workers. In the markets candidate profiles are very much heterogeneous having different type of qualities. But organisations try to select employers to match with the job profile. This approach is known as psychometric model where the best candidate is selected on the basis of training and skills that may be helpful for the tasks to be done effectively.\



Source: Adopted from Nowell (2005)

Here the successful candidates are always those are having training and skills whatever low or high.



Source: Greenwood (2006)

Labour markets have the impact on organisation for training and skills as the all kind of skilled, semi-skilled or unskilled employers are supplied from the markets according to the need or the job profile of organisations. After that recruited personnel are retrained

them imparting OJT. At this level some experienced and skilled employees leave the organisation for better opportunities as the external market has the demand of such trained persons. This is cyclical process working in this environment. But here skilled and expert workers are always enjoying the benefit.

6.0 Training & Skills in the UK

Training and skills are having impact in the labour markets of the UK and always have done. It is now being increased to recruit young graduates of higher educations and having training in the specific field (Jones, 1996:124). A trend is noticed in the UK labour market. This trend is towards the temporary and self employed job. The UK labour market has clearly changed over the last twenty five years with the trend of moving into part time and self-employed (Barrell, 1994: 3 and White et al, 2004:168). Even part-time work has expanded at the expense of full-time employment, and female participation rates have increased significantly, such that women presently constitute half of the paid labour force. Temporary workers rose to little growth in the 1980s but rose rapidly in the 1990s (Nolan and Slater, 2003).

The most research findings show that temporary workers in the UK market have lower level of job satisfaction, receive less work-related training and are less well-paid than their counterparts in permanent employment. For the pressures of international restructuring and government rationalization and privatization full-time workers decreased in the UK. The most potent challenge to internalization is the government policies that directly or indirectly serve to promote fragmentation casualization in the privatized industries, especially the life-time security of employment in civil service (Nolan and Slater, 2003:61-68).

Labour market researchers remark that the UK market is based on price system competition where the investment in training and development or diversity into new markets strategy was less important (Wilkinson and White, 1994 in Greenwood, 2006). But for the security of the market UK labour market adapts new technology and become multi-skilled and flexible through training and development. This needs to compete with the technological changes in the market. They are emphasizing now on training and

skills as recent survey report shows the weak point. The report of British employers, 1 in 5 do not have the skills to do their job. Their productivity levels are lower than those in France, Germany and USA. Even Those employees have the gaps between basic and intermediate level and lack of leadership and management skills (Learning and Skills Council, 2004 ; DfES Skills Strategy, 2003 and Forde, 2006). This scenery leads the UK to give priority to the training and skills at the individual and organisational level.

7.0 Future Trends of Labour Markets

For the diversification of the nature of job labour markets are being reshaping and this diversification moves towards professional workforce in the market for multiple job skills and individual adaptation (White et al). Workers have the scope to move to anywhere of the world where they are fit that is possible only for globalization. But for the global market economy traditional system has been changed. Every organization want skilled and knowledge based workers to compete with the external markets. Commentators suggest that medium and small scale industries do better for the low skill workers in the working area that lead to economic success. In the competitive markets companies are expanding to make profit more, to capture the existing market to fulfil the demand of people for which companies need highly skilled workers. For the economic success of the large scale industries they prefer high skill rather than low skill. Low skill can be benefited for the small and medium scale companies to utilise in the best way. So they are expanding parts of the service sectors that are generating a large store of low wage or low skills jobs. But some organizations demand highly skilled labour for technical competencies and rapid adaptation (Hayes, 2000:151). Because knowledge and innovation are the power (Keep, 2005:215). For the development of global economy there is a trend to move to other country to control the markets where knowledge based and innovative products have good demand and can compete with other products. To be winner in this competitive market company needs skilled and innovative manpower. For this reason internal market management is trying to cope with the changing conditions. Management experts (Williamson, 1975; Nolan and Slater, 2003) remark that the key issue for management is to organise jobs in the

way that best promotes cooperative adaptations to changing market and technological conditions. Market researchers also think that the future labour market will be reshaped more on the basis of the technological and knowledge based changes (Nolan and Slater, 2003:78). So it is seen that for the demand of the competitive market and global changes labour markets are being changed and reshaped and significance on training and skill is being emphasized. And for this changes commentators see some aspects that income inequality is widening, firms continuing to make success of product market strategies based on competing on low price, generating large store of low wage or no skills jobs and over qualification or under utilisation of skills is a problem at a regional level (Keep and Rainbird, 2003) and Greenwood, 2006).

8.0 Conclusion

Labour markets have great significance for the market, employment system, company as well as for the skilled and unskilled workers. These are interrelated and impacts are vice versa. Labour markets are not controlled only the price and cost but also by the social factors where the exchanges take place through the constitutions. These social factors influence the employer to take decision. But these all are interconnected and trained & skilled workers change the shape of the market. For the demand and need of Labour markets there has been impact on the employers, workers, training and skills. Organisations sometime are changing their rules and regulations, policies, management strategies and techniques for the pressure of competitiveness of productive and trained workers (Doeringer and piore, 1985). Because these skilled employees lead the organisation as sustainable one in the changing world. So the organisation wants to retain them anyway.

Acknowledgement: The author is very much grateful to Ian Greenwood, Lecturer in Department of Industrial Relations of the University of Leeds, UK for his kind help to write this paper.

References

- Atkinson, J. and Williams, M. (2003) 'Employer Perspectives on the Recruitment, Retention and Advancement of Low-pay, Low-status Employees' in Occasional Papers Series No. 2 (the report was prepared for the Government Social Researcher's Office by The Institute for Employment Studies), Brighton, UK.
- Barrell, R. (1994) *The UK Labour Market: Comparative Aspects and Institutional Developments* (ed), New York, Cambridge University Press Inc
- Blankett, D. (2000) *Opportunities for All: Skills for the New Economy-Initial Response to the National Skills Task Force Final Report from the Secretary of State for Education and Employment*, Sudbury: DFEE
- Burchill, F. (1997) *Labour Relations* (2nd edn), Hamshire, MacMillan Press Ltd. DfES Skills Strategy, 2003.
- Doeringer, P.B. and Piore, M.J. (1985), *Internal Labour Markets and Manpower Analysis* (Reprint), New York and London, M.E. Sharpe, Inc.
- Forde, C.J. (2006), *Training, Skills and Learning in the Workplace*, University of Leeds.
- Gratton, L. (2000) ' A Real step Change' in *People Management*, 6(6), 16 March, 27-30
- Greenwood, I (2006) *Skill, Training and the Labour Market* (Class Lecture), LUBS (Leeds University Business School), University of Leeds.
- Grimshaw, D., Ward, K.G., Rubery, J. and Beynon, H. (2001), 'Organisations and the Transformation of the Internal Labour Market', *Work, Employment and Society* 15(1):25-54

- Jones, B (1996) 'The Social Constitution of Labour Market' in R. Cromton, D Gallie and K. Purcell. (eds), *Changing Forms of Employment: Organisations, Skills and Gender*, Routledge.
- Harrison, R. (1990) *Training and Development*, West Sussex: Institute of Personnel Management.
- Heyes, J. (2000) 'Workplace Industrial Relations and Training' in H. Rainbird (ed): *Training at Workplace: Critical Perspective on Learning at Work*, London, Macmillan.
- Keep, E. (2005) 'Skill, Training and the Quest for Holy Grail of Influence and Status' in S. Bach *Managing Human Resources* (ed), Blackwell Publishing.
- Keep, E. and Rainbird, H. (2003), 'Training' P. Edwards *Industrial Relation* (2nd edn): *Theory and Practice*, Blackwell Publishing.
- Learning and Skills Council, 2004.
- Newell, S. (2005) 'Recruitment and Selection' in S. Bach *Managing Human Resources* (ed), Blackwell Publishing.
- Nolan, P. and Slater, G. (2003) 'The Labour Market: History, Structure and Prospects' in P. Edwards *Industrial Relation* (2nd edn): *Theory and Practice*, Blackwell Publishing
- Osterman, P. and Burton, M. D. (2005), 'Ports and Ladder: The Nature and Relevance of Internal Labor Markets in a Changing World' in S. Ackroyd., R. Batt, P. Thomson, and P. S. Tolbert (eds), *The Oxford Handbook of Work and Organisation*, New York, Oxford University Press Inc.
- Rubery, J (2005), 'Labour Market and Flexibility' in S. Ackroyd., R. Batt, P. Thomson, and P. S. Tolbert (eds), *The Oxford Handbook of Work and Organisation*, New York, Oxford University Press Inc.

Rubery, J. and Grimshaw, D. (2003) *The Organization of Employment: An International Perspective*, Hampshire: Palgrave Macmillan.

Torrington, D., Hall, L. and Taylor, S. (2005) *Human Resource Management*, New York: Pearson Education limited.

White, M., Hill, S., Mills, C. and Smeaton, D. (2004) *Managing to change? : British Workplaces and the Future of Work*, Hamshire: Palgrave MacMillan

Williamson, O. (1975) *Market and Hierarchies*, London: Sage

5th National Pay Scale, 1997.

6th National Pay Scale, 2005.

Role of Education in Human Resource Development Bangladesh Perspective

Mohammad Tarikul Islam*

Abstract : *This Article attempts to focus the importance of Education in Human Resource Development from an analytical perspective. It is pointed out that Education is a major force that plays a crucial role to promote Human resource Development (HRD) in the context of the whole globe. HRD is being considered the focal point of global development Agenda. It deals with the development of all people and is not limited to any one section. The reasons why, importance of Education is inevitable to Human Resource Development (HRD). In a developing country like Bangladesh, Education is a prime component for HRD since Bangladesh is burdened with over population in a small territory. A large portion of labor force of the country is suffering from the problem of acute unemployment. Lack of education is a great barrier for the poverty and unemployment in Bangladesh. So, it has been a major task of the govt. to equip Human Resource with knowledge, skill, specialization, training etc. More over, Education stresses HRD as a part and parcel of the development as a whole; The Article also considers the existing education system in Bangladesh and its problems and prospects for the attainment of Human Resource Development goals.*

1.0 Introduction

People are both the means and the ends of Human Resource Development (HRD). First and the most important basic needs concept is a reminder that the objective of the development effort is to provide all human being with the opportunity for a full life. Human Resource Development is widely recognized in all societies irrespective of the levels of development¹. Now, in measuring the stage of development,

* MSS student, Department of Government and Politics, Jahangirnagar University, Savar, Dhaka.

economic growth is not the only indicator, HRD also constitutes an important yardstick. For this reason, now-a-days HRD is being considered the centre point of global development Agenda. An educated and trained population can play an important role in improving the quality of life, reducing poverty and attaining sustainable economic growth. The development of agenda of the present governments in the entire globe therefore reflects their commitment to Human Resource Development by providing proper education. Human Resource Development (HRD) denotes the development of human being from a qualitative point of view. Qualitative dimension encompasses educated, skilled, active manpower qualities of man. According to economist Gunnar Myrdal, there are five variables for human resource development (HRD). Among them, education is the prime ingredient of human resource development. Bangladesh is a developing country in the 3rd world.² It is one of the most over populated country of the world. There are more than 14 crore population living within a small territory of 147, 570 square km. UNFPA reported in 2005 where's the rate of the growth is mentioned to 1.8.³ Unfortunately for us, despite have a 35 years of the existence of Bangladesh as an independent country, her majority people is illiterate and less skilled. So, in a developing and over populated country like Bangladesh, there is no alternative to education for the promotion of human resource development. In fact, education is the basic need for the socio-economic transformation and advancement of a country.

The paper is organized as follows: Section II presents the conceptual analysis of Human Resource Development (HRD), section III provides the meaning of Education, Section IV presents the importance of education in HRD as a critical analysis, section V provides the importance of education for HRD in Bangladesh and here, the existing education system of Bangladesh and it's problems and prospects are discussed broadly, section VI presents important suggestions for the attainment of quality education to promote HRD in Bangladesh. Finally some concluding remarks are given in section VII.

2.0 Human Resource Development: A conceptual analysis

To begin with, according to World Bank report (1992), "the achievement of sustained and equitable development remains the

greatest challenge facing the human race. Despite good progress over the past generation, more the one (1) billion people still live in acute poverty and suffer grossly inadequate access to the resources—education, health services, infrastructure and credit required to give them a chance for a better life. The essential task of development is to provide opportunities so that these people and the hundreds of millions not much better off can reach their potential.”⁴ So, Human Resource Development (HRD) is an integrated concept. It deals with the development of all people and is not limited to any one section or section. The world has progress in many unique ways and directions in the last three (3) decades. It has developed technologically, economically and industrially. It is also richer in terms of human capabilities, facilities and quality of living, improvements in education, communications, technologically and markets have made the world a global village.

The development of the last three decades also indicates that which remarkable progress has been made in a number of directions. The fruits of development have not benefited the world's growing number of poor people and where some benefits have reached the poor, new problems are appearing in the form of deteriorating social fabric and environmental degradation. The world faces two major development challenges. The first is to ensure that the fruits of development reach the neediest through equitable distribution of resources, opportunities and benefits. The 2nd is to develop human capabilities and address the challenge of development-political, economic and social⁴. The term human resource development and its alternate, Human development has come into popular usage in development literature in the last decade. Prior to that, emphasis in development literature had mostly been on the term 'Human Capital'. There were three distinct approaches to HRD in the 1960s and 1970s: human capital oriented, social psychology based and poverty driven.

Today, there is practically no govt. or international agency that does not see the importance of human resource development. The World Bank; The United Nations and its constituent bodies including UNDP, UNIDO, WHO, ILO, UNICEF, UNESCO, UNFPA, UNESCAP; regional bodies like ASEAN and SAARC,

the South Commission; the Commonwealth Secretariat; International non Governmental organizations (NGOs); and bilateral Aid Agencies, all recognize the need for, and the importance of, human resource development. The components and dimensions of human resource development, which they perceive as being of strategic importance at a given point of time, for a given country or group of countries, may vary, but the focus is uniform. Human Resource Development deals both with the process of competency development in people and creation of conditions (through public policy, progresses and other interventions) to help people apply these competencies for their own benefit and for that of others. Competencies may include knowledge, skills, attitudes and values. The competencies also may deal with any field. The purpose of Human Resource Development as benefiting people the individuals, group or the community of which the individual is a number.⁵ A broad definition of HRD seems to have been implied by several writers.

Bacchus, M. K (1991) in HRD in a post apartheid Africa, states that "The Ultimate goal of HRD in any country is, or should be, to improve the quality of its entire people"⁶.

According to Lime Tech Ghee (1986), "HRD should refer not only to aspects of physical well being of people such as life expectancy, infant mortality, rates of morbidity and levels of nutrition, but also to socio-cultural aspects including education and employment, social cohesion and stability, political expression, cultural diversity and even ecological harmony. In fact the only dimension of intrinsic value in development is the human dimension in its totality"⁷.

The following would see to be the key assumptions and premises concerning Human Resource Development:

- * Human Resource Development (HRD) is a complex and multifaceted concept. It is also a continuous process; it requires sensitivity to changing needs in order to set priorities accordingly.
- * HRD is both means and an end. A balance should be maintained between the two.

- * Developing people is the essence of HRD effort and it is an important goal of all other development activities (plans, policies, programs, establishment of new structures, mechanisms). All forms of development are ultimately meant to serve people in terms of improving their happiness through better quality and standards of life.
- * HRD also holds the key for economic development through enabling people to become more active.
- * HRD strategies should focus on alleviation of poverty existing at present and possibly in the future.
- * Learning from the past experience many development agencies and particularly national governments are becoming increasingly aware of the need to involve people through participation, empowerment, better access and opportunities.
- * The national development policies are increasingly becoming oriented of the need to involve people through participation.
- * The world is becoming a global village with improvements in technology, trade, mobility and communications.
- * The National development policies are also increasing becoming aware of the criticality of human factors in development.
- * HRD recognizes education, health and nutrition as playing important roles in developing human capabilities and as essential for accelerating the pace of economic growth⁸.

3.0 Education: It's meaning

The term 'Education' is used so widely and at the same time so loosely that it becomes well nigh impossible to get at the real implication of the term. It is really difficult to present a comprehensive definition of education. Education is derived from the Latin word 'Educare' which means to bring to rear and to foster. Thus, education in its real sense is not limited to mere schooling. It includes under at all the process by which an

individual is adjusted to his whole ambition of existence. Thus, true education provides assistance to live a life properly and perfectly. It has two types of aims—the vocational aims and the knowledge aims. The vocational aim glorifies material possessions and the knowledge aims intellectual possessions. However, a true education aims at harmonious development of all the faculties and powers of man—physical, intellectual, moral and aesthetic⁹.

According to A Basu (1974), “Education as a subsystem of the total system is influenced by and is the interaction with, various social institutions as religion, value system, family, state or politics, community, social and class stratification, technology, knowledge etc”¹⁰. Margaret Mead took education as a process of taking over a certain organized set of responsibilities.

Nobel Laureate Universal poet Rabindranath Tagore wrote as early children need an education of freedom, just to develop their personalities¹¹. So, Education develops the creative power of individuals, who in their turn, will teach creatively to society and will bring about changes and progress in society.

4.0 Importance of Education in Human Resource Development: A critical analysis

It came to be realized that the fundamental problem in development was not the creation of wealth, but the creation of the capability to create wealth—a capacity that resided in the people of a country, particularly in their intellectual capacity. The reasons why, Human Resource Development (HRD) has been significant factor towards the socio-economic and political development of a state. The pioneers of economics, like Adam Smith and Alfred Marshall, had emphasized the role of education as an investment to promote Human Resource Development with a view to strengthen economic development¹². Arthur Lewis pointed out that besides efforts for the accumulation of capital; the accumulation of knowledge was important proximate cause of economic growth. Economic growth depends both upon technical knowledge about things and living creatures, and also upon social knowledge about man and his relations with his fellowman. The former is often emphasized; but the latter is also as important. The importance of human resources in economic development received a fillip

through the works of Theodore Schultz. His studies on production function indicated that the proportion of GNP that could be attributed to measurable inputs of capital and labor was much smaller than expected. Theodore Schultz, thus, stressed the pre-eminent position of human resource development in economic development. He pointed out that skills and knowledge acquired by the people are the form of capital, and that this capital is in substantial part a product of deliberate investment¹³. So, the importance of education in HRD is immense for economic development. The quality of labor in developed countries was greatly enhanced through the acquisition of knowledge and skills, which were products of investment and this, combined with other human investments, predominantly contributed to the productive superior. It is of technically advanced countries, on the other hand, in less developed countries, most of the available capital went into the formation of structures, equipment and investors, and it was generally not available for additional investment in men. Hence, consequently, lack of investment in education for skilled human resources; do not stay abreast of physical capital, making them a limiting factor in economic growth. Thus, the optimum rate of investment in knowledge and still became a critical variable determining the rate of economic growth. Therefore, Schultz emphasized that economic, social, political development depend on the ability of the manpowers to use highly productive items. Their ability to use these inputs depends on developing their skills and knowledge through proper education¹⁴.

The various levels of education such as general, vocational, technical, mass play an important role to generating skilled, trained manpower for all sectors of development. The importance of education for economic development is also stressed by Frederick Harbison and Charles Myers (1964). Harbison emphasized that human resources, not capital. Income or material resources, constituted the ultimate basis of the wealth of nations. Human beings are the active agents who accumulate capital, exploit natural resources, build social political and economic organizations, and carry form and national development¹⁵. Human resources are the energies, skills, talent and knowledge of people which are or which potentially can or should be, applied to the production of goods or the rendering of useful services.

Formal education performs many functions in developing societies. It enriches human life. It is also a selection device, determining one's access to wealth, status and power. It modifies value orientation, influencing the mentality of nations, and condition people's attitudes toward work, cooperation and relations with neighbors. Education also develops the skills, knowledge and capacities of powers for participation in the labor force.

Education also represents a form of accumulation of human capital and its effective in investment in the development of economy and society, politics as well human resources are developed in many ways. Education is an important component and contribution to human resource development¹⁶.

5.0 Importance of Education in Human Resource Development in Bangladesh

Bangladesh is predominantly an agricultural country. The economy of it with a large and rapidly growing population (about 14 crore) and low-per capita income, reveals conditions of object poverty for the majority of people. A large portion of labor force of the country is suffering from the problem of employment. Lack of education is a great barrier for poverty, unemployment etc. in Bangladesh.

Education plays a critical role to make the people skilled, well trained so that they can work successfully at all levels of development of a country. Human Development Report (HDR) 1996 reevaluated that 47.5% of our total population were income poor, while 76.9% were capability poor. The over all literacy rate in Bangladesh is about 49.2 (2005) the female literacy being 43.3%¹⁷. More over, percentage of persons completed secondary & higher secondary, degree & above level of education in Bangladesh is very low (Table 1).

Table 1: Percentage of persons completed different levels of education, 2001

Total (in percentage)	Class I-V	Class VI-IX	S.S.C & H.S.C	Degree & above
100	54.72	29.00	13.36	02.92

Source: Population Census, 2001, BBS.

Above mentioned table shows that only 13.36 % persons and only 02.92% persons completed secondary and higher secondary, degree and above level of education respectively and that is to say a vast majority portion of the people in Bangladesh are not well educated. Such scenario is responsible for the crisis of employment in Bangladesh.

In fact, unskilled, untrained population has emerged as a threat to the overall development of the country. So, it has been a major task of the govt. to equip them with knowledge, skill, specialization, training etc. Realizing the importance of education for HRD, It is stated in the fifth five years planning that education is the basic need for the socio-economic transformation and advancement of a country.

Though, education is the prime ingredient of human resource development, but unfortunately for us that the traditional education systems, mismanagement, corruption, absence of proper technical and vocational education are responsible for the less development of human resources. To respond to the importance of education for HRD in Bangladesh, emphasis is given to discuss the existing education system and explore the constraints and prospects of it in Bangladesh.

A. The existing education system in Bangladesh: A brief discussion

Access to education is an important component in promoting human resource development. As it was mentioned earlier that people acquire knowledge, skills, and attitudes about different things in life from various sources. These sources, formal education, though schooling, adult education, non-formal education and distance education and so on.

Bangladesh is a country of the 3rd world and achieved her independence in 1971. The existing education system in Bangladesh is almost formal. The formal education system broadly works in three stages primary, secondary and tertiary/higher. Primary education is for five years (Grades I to V), the secondary stage for seven years (Grades VI to XII), and higher education for

two to five years (Grades XIII and higher). Secondary education is subdivided into three stages: Junior secondary (Grades VI to VIII), Secondary (Grades IX and X) and higher secondary (Grades XI and XII). It takes years to get an ordinary (pass) graduation degree, three to four years for an honors degree and one to two years for a master's degree. For higher degrees (MS, M. Phil or PhD) a minimum of two years is necessary after graduation.

Parallel to general education, there is an Islamic religious stream known as Madrasha education. It consists of five stages: five year primary—ebtedayee; five year secondary—Dakhil; two year higher secondary—Alim; two year bachelor (pass) degree—Fazil; and two years Masters Degree—Kamil.

The other streams are: technical and vocational education, engineering education, agriculture education, medical education, law education and business education.

There are three levels of technical and vocational education: (1) certificate level of one to two years after grade VIII; (2) diploma a level of three years after SSC; and (3) degree level of four years after HSC. Engineering, Agriculture, medical, business and law education comprise graduate and post graduate level education after the HSC¹⁸.

There is another stream of education in Bangladesh. It is called as distance education. Bangladesh Open University (BOU) is responsible for the distance education throughout the country. It is parallel to general education. The distance education system broadly works from the SSC program to higher level.

The Govt. also provides non-formal education in a small scale. Beside, a few numbers of NGOs are operational to provide non-formal primary education. ASA (Association for Social Advancement), BRAC (Bangladesh Rural Advancement Committee) and World Vision are among them.

B. The present state of education system in Bangladesh: its problems and prospects

Problems: There are various constraints regarding education, which impinge upon the success of human resource development

(HRD) effort in Bangladesh. Among them some notable obstacles are as under:

1st: Child education is the basic foundation of the education system of any nation. If they were taught according to the proper methods and strategies, the nation would be able to reach her desired goal. In this regard, Japan and Germany are the best example¹⁹. Primary education in the founding phase where the citizens would grow with a certain vision, quality and competence. If the primary education system of a country is not well organized, visible and development oriented, the future of the nation must be constrained by numerous problems and obstacles. The present state of primary education is riddled with a lot of problems and shortcomings. Centralized system, mismanagement, quantitative expansion without proper attention to quality, less local involvement, less skill and experience of the teachers and traditional curriculum etc. are depriving our children of quality education. We the people also are not well aware and concerned about the fact. Against the govt. failure, NGOs are launching alternative education program, but their activities are not more effective for the cause of educating our child properly. More over, logistic and systematic weakness, unskilled and untrained teachers staff, low attendance, rate, lack of sufficient educational materials, tools, absence of academic supervision, and mechanism to monitor classroom performance are also responsible for poor quality at primary level. Prevalence of child labor and the influence of poverty is another impediment to enrollment and continuing education.

2nd: Education is a holistic process. But in terms of formal education, students are taught according to specific curriculums. In this regard, curriculums are formulated considering student's mentality, national priorities and the demand of time and society from the primary level to higher level of education of a country. Unfortunately for us that till today, our educational curriculum is the ultimate product of the British colonial heritage. Our national history, heritage, beliefs, culture are not reflected properly into the existing curriculums. Moreover, information, & technology based modern education policy is not coming up into the existing curriculum spontaneously. The reason why, national solidarity and development at all levels is at a stake and remains very fragile.

3rd: Medium of instruction for education is important part of education system. Now, we are entered into the 21st century. 21st century is moving very fast where's a nation like Bangladesh has to face a plenty of challenges in terms of globalization. As a result of the fact, to cope with the prevailing system of the globe, there is no alternative to English as a medium of instruction for education. To orient the whole nation with the advancement of science, technology, communication and information, commerce and trade, English is inevitable.

But unfortunately for us that, from the primary level to the higher level, it is hard to be found English as a medium of instruction beside Bengali in our education system.

4th: Our education is not product oriented. It has failed to link education and work opportunity. Thus, education in our country does not seem to contribute to the development of the people. Moreover, it left the nation behind the curse of unemployment (Table 2).

Table 2. Percentage of unemployment by education in Bangladesh, 2002-2003

Level of education	Percentage of unemployment (%)
No education	26.4
Class I-V	13.6
Class VI-VIII	11.6
Class IX-X	14.0
SSS/HSC and equivalent	20.9
Degree and above	12.8

Source: Labour Force Survey (LFS), 2002-2003, BBS.

Above mentioned table indicates that total 33.7 % people are unemployed despite having their educational level of secondary, higher secondary, degree and above. That is to say, traditional structure of education is the ultimate product of unemployment in Bangladesh.

5th: Improvement of the students in terms of quality depends on teacher's qualification, skills, experiences and cordiality as well. It

is the matter of great regret that they are failure in performing required role in this respect. There are many reasons behind their failures. Majority of the teacher lack proper training and skill as well as motivation for delivery quality education from the primary level to the higher level. Teachers are involved with non-teaching activities like politics, part time job and teaching students personally etc.

6th: Malpractice in the examination is responsible for the deterioration of the quality of education. All sort of mismanagement, ill motives of politics are responsible for such condition. Certificate based education system also encouraging such sort of ill practices in Bangladesh.

7th: Higher education has a critical role to play particularly in the developing countries in the context of globalization and emphasis on market driven economics. If developing economics like Bangladesh are to compete in global markets and create new activities and services, only good quality basic and secondary education is not sufficient. This is because knowledge and skills required to perform difficult activities are provided at the higher level. But unfortunately for us that despite have a number of public universities to render higher education are not performing their critical role for various constraints and obstacles. Among them, student politics, teacher politics, session jam, traditional method of education, and above all the influence of the national politics are responsible for the less effectiveness of the public universities to render quality education to promote HRD in Bangladesh. Moreover, the number of public universities is not sufficient enough to render higher education and as a result of the fact, a good number of brilliant students are not getting opportunity to receive higher education due to limited seats therein (Table 3). On the other hand, private universities in our country are not keeping their commitment to render quality education. Even more, it has become a commercial zone of selling out certificates. Commercial attitudes, lack of infrastructure, shortage of teacher staff, mismanagement and high amount of tuition fees are responsible for their failure to provide quality education.

Table 3. Participation rate at different levels of education, 2001

Level of education	Participation rate (%)
Primary (5-9 years)	48.20
Secondary (10-14 years)	30.13
Higher education (15-24 years)	19.22

Source: Statistical Yearbook of Bangladesh, 2002

Above mentioned table shows that participation rate of students at higher level of education is only 19.22% and that is to say participation rate at higher level of education is very low. As a result, skilled human resource is not produced in Bangladesh.

8th: As women constitute half of the total populations in Bangladesh, so they are in a strategic position in human resource development. But in our country, they are in back ward position due to their ignorance. According to the 2001 population census, literacy rate of female were only 40.8 percent. A number of barriers are responsible for their backwardness such as poor rate of literacy, low attendance at different levels of education, myths, religious sanctions, patriarchal society above all govt. negligence and So on (Table 4). But without giving them light of education, human resource development is quite difficult in Bangladesh.

Table 4. Percentage of female students at different levels of education, 2001

Level of education	Participation rate (%)
Primary	57.83
Secondary	30.48
College	10.29
University	01.40

Source: Population Census, 2001, BBS.

Above mentioned table shows that only 10.29% and 01.40 % female students are studying at college and university level respectively in Bangladesh and that is to say women's participation rate at different level of education is very low and as a result, about half of the total population remains as unskilled human resource in Bangladesh.

9th: Technical institutions are dedicated to provide production-oriented education and make the nation prosperous and self-reliant. But unfortunately for us that, few numbers of technical institutions and their logistic and systematic weakness are responsible for the unskilled and untrained human resource in Bangladesh (5).

Table 5. Number of technical institutions by type and students therein, 2002

Type of institutions	Number of institutions	Number of students
Engineering College	4	3832
Polytechnic Institute	20	15264
Institute of Graphic Arts	01	255
College of Textile Technology	01	435
College of Leather Technology	01	628
Commercial Institutions	16	3683
Vocational Training Institute	64	7148
Glass and Ceramic Institute	01	174
College of Physical Education	02	405

N.B. Polytechnic Institute (Non Govt=7)

Source: Statistical Yearbook of Bangladesh, 2004

Prospects : In the backdrop of such a condition of our education system, there are some positive out looks are observed. Those are mentioned below —

- (1) Universal declaration on primary education for all.
- (2) Food for education program.
- (3) Stipend program for female up to higher secondary level.
- (4) Female education up to higher secondary level without fee.
- (5) Expansion of IT based private and public universities.
- (6) Increasing the tendency of the students to study science and commerce.
- (7) Importance of English as a medium of instruction has been prioritized at all levels of education.

- (8) Enlargement of computer, vocational and technical education at all levels.
- (9) Success of the government to root out mal practice from the examination center.
- (10) Improvement of the curriculums after realizing the importance of science, technology, commerce and computer in to the existing education system.

6.0 How to ensure quality education for HRD in Bangladesh: suggested measures

1st: As people's outlook in our country is fatalistic and their consciousness about their way of life is very limited, showing community awareness should be the concern of our human resource development. Thus to shatter the myths of the project community's age-old beliefs, attitudes, behaviors and images and to create a deeper understanding of the benefits of development. The reasons why, there is no alternative to the spread of education. Education is the way of human resource development. Hence, our civil society must be more active in making the education a social movement and make the people aware of it.

2nd: Understanding on independent review of quality improvement aspects of our education development projects is a must. It is necessary to develop a comprehensive and coordinated quality improvement strategy and program. Besides, existing list of competencies should be reorganized and enhanced fresh orientation should be designed for teachers and supervisions at all levels of education in Bangladesh.

3rd: Training of teachers and education officials is essential to upgrade efficiency. So, the number of training institutes should be enlarged and all sort of facilities should be provided for the production of skilled and scholar teachers. Moreover, it is important to raise the number of teachers to increase teachers' pupil contact time and ensure their full devotion to the task of teaching.

4th: Measures should be taken to create motivation for learning. Awareness campaign highlighting economic and social benefits of education should be launched. In this regard, electronic and print media should be encouraged to make the people aware about the significance of education for HRD in Bangladesh.

5th: It is impossible only for the govt. to shoulder the responsibility of improving the situation. The non-government organizations (NGOs) and civil society organizations (CSOs) should come forward with massive programs of mass education. Civil society must be more active in making the education a social movement and make the people aware of it. Moreover, NGOs should extend their assistance more to strengthen the non-formal education for those children who are dropped out from the primary schooling or are excluded by the formal primary schooling. It is praiseworthy to mention here that BRAC, ASA, World Vision are operational to render non-formal primary education for the attainment of human resource development goals.

6th: Adult education is essentially the education of those who have terminated the initial cycle of education commenced in childhood and those who have never passed through such an initial cycle technically. It is possible to provide adult education without literacy by using media and other forms of communication. TLM (total literacy movement) was a successful initiative of the govt. to accelerate adult education through night schooling. Govt. should reconsider about the significance of such initiative again.

7th: Skilled manpower is required in every sector; knowledge and skills continue to agricultural productivity, skilled workers are critical for industrial development. Experiences of countries like South Korea, Singapore and Malaysia indicate that development of technical and vocational skills is essential for HRD with a view to develop the nation as a whole. So the govt. should be prioritized to expand vocational and technical education throughout the country. Besides, they should enhance the functional character of technical education and

vocational training by making them more jobs oriented through constant and appropriated links with the employment market.

8th: Medium of instruction for education should be made compulsory in English. The importance of English is increasing day by day as the world is becoming more integrated in terms of business, trade and culture. So, in order to promote HRD to cope with globalization, there is no alternative to English in our education system.

9th: Women in Bangladesh are politically ignored, technologically deprived, socially oppressed and legally ignored. Backwardness of women vis-à-vis men in the education sector contributes a lot to their low socio-economic position in the society. Though, they constitute half of the total population, the reason why, proper education and skill development training should be provided to the women so that they can contribute to the society as an equal member.

10th: Without higher education, the developing countries like Bangladesh will have no means to communicate to the world of scientific and intellectual community and obtain skills, knowledge needed for their own development. As a result of the fact, the govt. should take strict measures in cooperation with the universities authorities to create a session jam and political violence free congenial atmosphere on campus for the attainment of HRD goals in Bangladesh. Besides, private universities should be taken under the supreme authority of UGC (The university grants commission) so that they can incorporate all sort of facilities like public university for the students and can be dedicated to ensure quality education in promoting HRD in Bangladesh.

11th: Scientific and technological development needs a simultaneous multipurpose approach to meet the immediate and short term needs as well as long-term development goals of the economy. Therefore, IT based educational method is must at all levels of education. Moreover, the curriculum of Madrasha education must be reoriented and reorganized considering the growing influence and importance of science and technology based modern education.

7.0 Concluding remarks

What becomes very clear from the above discussion is that education is one of the most important ingredients of human resource development (HRD). Human resources are developed in many ways. But education is the most important. Formal or informal, on-the-job training and self-development, wherein individuals acquired greater knowledge, skills or capacities through their own initiative, are also forms of human resource development. Any program of HRD is an important component and contributor to economic development. The existing education system in Bangladesh is not sound and effective enough to promote HRD for the overall development of the economy. Thus, the govt. should be committed to bring the structural and qualitative change into the entire education system. Beside, reorientation and re-organization of the curriculums of the education should be considered on priority basis. Orientation of science, technology, information and vocational education is necessary to provide a quality education for the skilled and trained human resource. Beside, to expand income-generating activities for the employment of the skilled manpower is the major responsibility of the govt. It is hopeful saying that in the last few consecutive years, highest allocation for education in annual budget has accelerated the process of modernization in education sector. In a true sense, Bangladesh has a plenty of prospects for many reasons. Only sound and pro people policies can change the total picture of the country. It is thus imperative to find proper ways and strategies regarding education by that over population of the country will become skilled, trained human resource.

References

- ¹ Chira, H (1988): Human Resources Development: The ASEAN Experience', Paper presented at the regional workshop on 'HRD and Utilization: Policies and Issues', Islamabad, Pakistan.
- ² Dale Roger (ed.) 1985: Education, Training and Employment - Towards a New Vocationalism? Open University Set Book. Pergamon Press.
- ³ UNFPA Report 2005
- ⁴ World Bank (1992): Population and Human Resource Division Report, Washington, USA.
- ⁵ UNCDP (1988): Human Resources Development: A Neglected Dimension of Development Strategy, New York, UNDP.
- ⁶ Bacchus, M. K (1991): HRD in a post apartheid Africa, RAE, New York.
- ⁷ Huges, R. (1992): HRD for Sustainable Development: A Back Ground Payer, Education and Training Section, Social and HRD Division, CIDA, Unpublished Report, Mimeo.
- ⁸ Chambers, Robert (2005): Ideas for Development, Earth Scan, London, UK.
- ⁹ Rahman, Atiur. (1999): Education for Development: Some conceptual Issues, The Journal of Social Studies. Vol. 85, July—September.
- ¹⁰ Basu, (1974): The Growth of Education and Population Development in India (1898—1920), Delhi: Oxford University Press.
- ¹¹ Mead, M. (1943): Our Educational Emphasis in Primitive Perspective, American Journal of Sociology. Vol. XLVIII.
- ¹² TV Rao, K.K Verma, Anil K. K Henelwal & Abraham SJT (ed) 1989: Alternative Approaches and Strategies of Human Resource Development, Rawat Publications, Jaipur, India

- 13 Schultz. T.W. (1961): Investment in Human Capital. American Economic Review. Vol-51 ,USA
- 14 Dale Roger (ed.) 1985: Education, Training and Employment - Towards a New Vocationalism? Pergamon Press. Open University
- 15 Alexander, K.C: The Process of Development of Societies, SAGE Publications, New Delhi, India
- 16 Bowman, M. J. and Anderson. C, (1968): Concerning the Role of Education in Development, in UNESCO, Reading in the Economic of Education, Paris: UNESCO.
- 17 Bangladesh Economic Review 2005
- 18 March 2003: Bangla Pedia, Asiatic Society of Bangladesh. Vol. 03, Dhaka
- 19 UNDP (1989): Education and Training in the 1990s: Developing Countries Needs and Strategies, New York.

বাংলাদেশের কৃষি উৎপাদনের উপর কৃষিজমির খণ্ডীভবন ও বিলীয়মানতার প্রভাব

ইন্দ্রজিৎ কুণ্ড*

Abstract: The agricultural sector in Bangladesh faces some new challenges in the twenty-first century. On the one hand, the pressure of population and the existing laws of inheritance lead to the fragmentation of holdings and, on the other hand, croplands deplete in an astonishing rate due to urbanization, industrialization, river erosion etc. Accordingly the existing land-man ratio declines gradually. Bangladesh would have to face tough time ahead to grow more food on less land. Since there virtually remains no scope for any horizontal expansion in agricultural production, the increased food production to feed the added population in the days to come becomes a serious threat to the agriculture in Bangladesh.

ভূমিকা

বাংলাদেশ একটি কৃষিপ্রধান দেশ। এককভাবে কৃষি বাংলাদেশের অর্থনীতির সর্ববৃহৎ এবং সর্বাধিক গুরুত্বপূর্ণ খাত। বাংলাদেশের স্থূল দেশজ উৎপাদন বা জিডিপিতে কৃষি বিভিন্ন উপখাতের (শস্য, পশুসম্পদ, বন ও মৎস্য) সমন্বিত অবদান শতকরা প্রায় ২১.৯১ ভাগ (২০০৪-২০০৫) এবং দেশের মোট শ্রমশক্তির শতকরা ৫১.৭ ভাগ (২০০২-২০০৩) কৃষিখাতে নিয়োজিত।^১ দেশের মোট রপ্তানীতে কৃষিজাত পণ্যের (কাঁচা পাট, পাটজাত দ্রব্য ও চা সহ) অবদান (২০০৪-২০০৫) শতকরা ৪.৯৫ ভাগ।^২ বাংলাদেশের গ্রামাঞ্চলের ৬৬% পরিবার কৃষিজীবী^৩ এবং স্বাভাবিকভাবেই কৃষিখাত অকৃষিজ পণ্য ও সেবা বিপণনের একটি গুরুত্বপূর্ণ নির্ধারক। ১৯৫০ এর দশকের পর হতে বাংলাদেশে কৃষি উৎপাদন বৃদ্ধি বলতে মূলত বোঝানো হয়েছে খাদ্যশস্য উৎপাদন বৃদ্ধিকে। স্বাধীনতার অব্যবহিত পর হতে খাদ্যশস্য উৎপাদন বৃদ্ধির ওপর অব্যাহত গুরুত্বারোপ এবং কৃষি উৎপাদনকে এ লক্ষ্যে পরিচালিত করার ফলশ্রুতিতে বাংলাদেশে খাদ্যশস্য উৎপাদন বিশ্বায়করভাবে বৃদ্ধি পায়। ১৯৬০ এর দশকের খাদ্য-ঘাটতির-দেশ বাংলাদেশ ১৯৯০ দশকের শেষপ্রান্তে এসে খাদ্যশস্য উৎপাদনে স্বয়ংসম্পূর্ণতার দাবী করেছে, যার ফলে খাদ্য উৎপাদন সংক্রান্ত সমস্যা অনেকটাই তিরোহিত হয়েছে বলে আপাতদৃষ্টে প্রতীয়মান হয়েছে। কিন্তু একুশ শতকের সূচনালগ্নে কৃষি উৎপাদনের ক্ষেত্রে নতুন নতুন অনেক প্রতিবন্ধকতা সৃষ্টি হচ্ছে, যা অদূর

* সহযোগী অধ্যাপক, সমাজতত্ত্ব বিভাগ, চট্টগ্রাম বিশ্ববিদ্যালয়, চট্টগ্রাম।

ভবিষ্যতে বাংলাদেশের সমগ্র কৃষি উৎপাদনের ক্ষেত্রে এক ভয়াবহ বিপর্যয় জন্ম দেবে এবং এ বিপর্যয়ের কিছু লক্ষণ ক্রমশ স্পষ্ট হয়ে উঠছে। বর্তমান প্রবন্ধের মুখ্য উদ্দেশ্য বাংলাদেশের কৃষি উৎপাদন ক্ষেত্রে বিরাজিত সমস্যাসমূহের স্বরূপ উন্মোচন এবং সম্ভাব্য বিপর্যয়ের কারণ ও প্রতিকার অন্বেষণ করা।

উপাত্তের উৎস ও প্রত্যয়গত বিশ্লেষণ

বর্তমান প্রবন্ধের জন্য প্রয়োজনীয় উপাত্ত গৌণ (সেকেন্ডারী) উৎস হতে সংগৃহীত হয়েছে। গৌণ উৎসের মধ্যে বাংলাদেশ পরিসংখ্যান ব্যুরো (বিবিএস) এবং বাংলাদেশ সরকারের অর্থ মন্ত্রণালয় কর্তৃক সরবরাহকৃত উপাত্তই মূলত প্রাধান্য পেয়েছে। এসব উপাত্তের বিশ্বাসযোগ্যতা ও গ্রহণযোগ্যতা নিয়ে প্রশ্ন থাকলেও অন্য কোন সূত্রে এধরনের ব্যাপকভিত্তিক উপাত্ত না থাকায় সরকারি উপাত্তই বেশি ব্যবহৃত হয়েছে। এছাড়া সংশ্লিষ্ট গবেষণা গ্রন্থাদি ও পত্র-পত্রিকা উপাত্তের উৎস হিসেবে ব্যবহৃত হয়েছে। বর্তমান প্রবন্ধের বিষয়বস্তু সমগ্র কৃষিখাত হলেও এখানে কৃষির শস্য উপখাতকেন্দ্রিক আলোচনাই মুখ্যত প্রাধান্য পেয়েছে। বাংলাদেশ পরিসংখ্যান ব্যুরো শস্য উপখাতের মধ্যে নিম্নোক্ত উৎপাদনসমূহ অন্তর্ভুক্ত করেছে: দানাদার খাদ্যশস্য (ধান, গম ইত্যাদি); আঁশ জাতীয় শস্য (পাট, মেসতা ইত্যাদি); বেভারেজ; ডাল; মসলা; তৈলবীজ; ফল; আখ ও শাকসবজি।^৪ অত্র প্রবন্ধে কৃষির অন্যান্য উপখাত যেমন- পশুসম্পদ, হাঁস-মুরগী, বন, মৎস ইত্যাদি বাদ দিয়ে শুধু শস্য উপখাতের বিষয়াদি অন্তর্ভুক্ত করা হয়েছে এ কারণে যে কৃষিতে নিয়োজিত শ্রমশক্তি, জিডিপিতে অবদান, মূল্য সংযোজনের গুরুত্ব ও ব্যাপকতার দিক দিয়ে শস্য উপখাত এখনো বাংলাদেশের কৃষির প্রায় নয়-দশমাংশ স্থান দখল করে আছে। এছাড়াও সম্ভব কারণেই বর্তমান প্রবন্ধের সীমিত পরিসরে কৃষির সবগুলো উপখাতের পুঙ্খানুপুঙ্খ আলোচনা করা সম্ভব নয়। সুতরাং আমাদের সমগ্র আলোচনায় কৃষি উৎপাদন বলতে বোঝানো হয়েছে শস্য উৎপাদন এবং প্রাসঙ্গিকভাবেই ভূমি কাঠামো তথা কৃষিখামারের আকারকেন্দ্রিক ধনী কৃষক, মাঝারি কৃষকস্ফুদ্র কৃষক, প্রান্তিক কৃষক ও ভূমিহীন ইত্যাদি প্রত্যয় ব্যবহৃত হয়েছে। তবে মনে রাখতে হবে বাংলাদেশের সকল অঞ্চলে কৃষিজমির গুণগত মান ও উৎপাদিকা শক্তি একরকম না হওয়ায় কৃষিখামারের আকারকেন্দ্রিক এই বিন্যাস সর্বদা গ্রহণযোগ্য ও কাজিষ্কৃত ব্যাখ্যা প্রদানে সহায়ক নাও হতে পারে। কারণ সেচ সুবিধার আওতাধীন উচ্চফলনশীল তিনফসলী ক্ষুদ্র খামার কখনো সেচ সুবিধাবঞ্চিত একফসলী বৃহৎ খামার অপেক্ষা অধিক উৎপাদনক্ষম বলে বিবেচিত হতে পারে। বাংলাদেশ পরিসংখ্যান ব্যুরো^৫ আকারের ভিত্তিতে কৃষি খামারকে তিনটি প্রধান ভাগে বিভক্ত করেছে: ক্ষুদ্র খামার (.০৫-২.৫০ একর); মাঝারি খামার (২.৫০-৭.৫০ একর) এবং বৃহৎ খামার (৭.৫০+ একর)। অত্র প্রবন্ধে আলোচ্য বিষয়টিকে সহজতর ও অর্থবহ করার জন্যে বাংলাদেশ পরিসংখ্যান ব্যুরো কর্তৃক নির্ধারিত খামারের প্রমিত আকারকে ভিত্তি হিসেবে ধরে জমির পরিমাণের নিরিখে পাঁচ ধরনের কৃষিখামার দেখানো হয়েছে; (ক) ভূমিহীন (০-০.৫০ একর); (খ) প্রান্তিক খামার (.৫০-১.৫০ একর); (গ) ক্ষুদ্র খামার (১.৫০-২.৫০ একর); (ঘ) মাঝারি খামার (২.৫০-৭.৫০ একর) এবং (ঙ) বৃহৎ খামার (৭.৫০+ একর)। ভূমিহীন গৃহস্থালীকে (landless household) বাংলাদেশ পরিসংখ্যান ব্যুরো আবার তিন ভাগে ভাগ করে দেখিয়েছে; (ক) ভূমিহীন-১ হচ্ছে সেই গ্রামীণ গৃহস্থালী যার মালিকানায় চাষ, বসতভিটা বা অন্য কোন

ধরনের জমি নেই; ভূমিহীন-২ হচ্ছে সেই গ্রামীণ গৃহস্থালী যার মালিকানায বসতভিটা ছাড়া অন্য কোন ধরনের জমি নেই; ভূমিহীন-৩ হচ্ছে সেই গ্রামীণ গৃহস্থালী যার মালিকানায বসতভিটা বাদে .৫০ একর পর্যন্ত চাষের জমি রয়েছে।^১ বর্তমান প্রবন্ধে খামার (farm) বলতে বোঝানো হয়েছে কোন গৃহস্থালীর (household) মালিকানাধীন মোট কৃষি জমির পরিমাণকে অর্থাৎ গৃহস্থালীর মালিকানাধীন মোট কৃষি জমির পরিমাণের ভিত্তিতে খামারের আকার নির্ধারণ করা হয়েছে। আর হোল্ডিং (holding) বলতে বোঝানো হয়েছে কোন নির্দিষ্ট জমিখণ্ডকে। অর্থাৎ একটি খামারের অধীনে অনেক হোল্ডিং থাকতে পারে। কোন খামারের আওতাধীন হোল্ডিংসমূহ (holdings) বিচ্ছিন্নভাবে এক বা একাধিক গ্রামে থাকতে পারে। বাংলাদেশের বেশিরভাগ খামারের হোল্ডিংসমূহ ইতস্তত বিক্ষিপ্ত (scattered) অবস্থায় রয়েছে।

ভূমি সংস্কার প্রসঙ্গ

বাংলাদেশের কৃষি উৎপাদন ক্ষেত্রে ভূমি বন্টন প্যাটার্ন, উত্তরাধিকার ও ভূমি ব্যবহার প্রসঙ্গটি অনেক গুরুত্বপূর্ণ বিষয়। তাই ভূমি সংস্কার প্রসঙ্গে আলোচনা ব্যতিরেকে পুরো আলোচনা অপূর্ণাঙ্গ থেকে যাবে। বাংলাদেশে প্রকৃত অর্থে ভূমি সংস্কার বা ভূমিকেন্দ্রিক স্থায়ী ব্যবস্থাপনা শুরু হয় ১৭৯৩ সালের চিরস্থায়ী বন্দোবস্তের মাধ্যমে। চিরস্থায়ী বন্দোবস্তের মাধ্যমে ব্রিটিশরা বাংলাদেশের সনাতন কৃষি কাঠামোতে যুগান্তকারী পরিবর্তন ঘটায়। পাকিস্তান সৃষ্টির পর ১৯৫০ সালে *East Bengal Estates Acquisition and Tenancy Act of 1950* - এর মাধ্যমে চিরস্থায়ী বন্দোবস্তের ফলে উদ্ধৃত জমিদারী প্রথা কার্যত বিলুপ্ত হয়। এই আইনের ফলে কৃষিজমির উপর কৃষক তথা রায়তের স্বত্বাধিকার প্রতিষ্ঠার পাশাপাশি মধ্যস্বত্বভোগী জমিদার, তালুকদার প্রমুখদের অস্তিত্ব বিলুপ্ত হয়। এই আইনে পরিবার পিছু জমির সর্বোচ্চ সিলিং নির্ধারিত হয় ১০০ বিঘা (৩৩.৩৩ একর)। কিন্তু জমিদারী প্রথা উচ্ছেদ হলেও আইনগত জটিলতা ও বিবিধ কায়েমী স্বার্থের কারণে যথেষ্ট পরিমাণ বা প্রত্যাশিত পরিমাণ উদ্ধৃত জমি পাওয়া যায়নি কিংবা প্রাপ্ত জমি যথাযথভাবে বণ্টিত হয়নি। পরবর্তীতে সেনাশাসক আইয়ুব খান *East Pakistan Ordinance No. XV 1961* - এর মাধ্যমে জমির সর্বোচ্চ সিলিং ৩৭৫ বিঘা (১২৫ একর) নির্ধারণ করেন, ফলে রায়তদের মধ্যে উদ্ধৃত জমি বন্টনের সম্ভাবনা বাস্তবিক অর্থেই তিরোহিত হয়।^২ স্বাধীন বাংলাদেশে ১৯৭২ সালের ভূমি সংস্কার আইনে পরিবার পিছু জমির সর্বোচ্চ সিলিং নির্ধারিত হয় ১০০ বিঘা, পাশাপাশি ২৫ বিঘা পর্যন্ত জমির খাজনা মওকুফ করা হয়। কিন্তু উদ্ধৃত জমি তথা খাস জমির বন্টনেও এই ভূমি সংস্কার সফল হয়নি। কারণ তৎকালীন সময়ে ৫০ লাখেরও বেশি ভূমিহীন ও প্রান্তিক চাষীর মধ্যে বন্টন-উপযোগী উদ্ধৃত জমি ছিল মাত্র ৪.৫ লাখ একরের মতো, যা ছিল নিতান্তই অপ্রতুল।^৩ পরবর্তীতে ১৯৭৫ সালে সরকার জমির সর্বোচ্চ সিলিং ৭০ বিঘায় নামিয়ে আনে এবং সারাদেশে বাধ্যতামূলক সমবায় চাষাবাদ প্রচলনের উদ্যোগ নেয়। কিন্তু ১৯৭৫ সালের ১৫ আগস্টের রাজনৈতিক পটপরিবর্তনের ফলে এ উদ্যোগ কার্যকর হয়নি।^৪ ১৯৮৪ সালের ভূমি সংস্কার অধ্যাদেশের মাধ্যমে জমির সিলিং ৬০ বিঘায় নামিয়ে আনা হয় এবং এ আইনে বর্গা চাষীর স্বার্থ রক্ষার জন্য আনুষ্ঠানিক চুক্তির বিধান সন্নিবেশিত হয়। তাছাড়া নিয়ম করা হয় যে বর্গা চুক্তি ৫ বছর পর্যন্ত বলবৎ থাকবে এবং বর্গাচাষী ১৫ বিঘা পর্যন্ত জমি চাষ করতে পারবে। কিন্তু বিবিধ সীমাবদ্ধতার কারণে এই ভূমি সংস্কার আইনও

কার্যকর হয়নি।^{১০} অর্থাৎ স্বাধীন বাংলাদেশে প্রকৃতঅর্থে কোন ভূমিসংস্কার নীতিই পুরোপুরি কার্যকর হয়নি।

একটি বিষয় রাখতে হবে যে বিদ্যমান উত্তরাধিকার আইন ও জনসংখ্যা বৃদ্ধির প্রেক্ষাপটে বাংলাদেশে কোন ধনী কৃষক পরিবারের পক্ষেই দীর্ঘদিন ধনী থাকা সম্ভব নয়। কারণ কৃষির যৎসামান্য উদ্বৃত্ত দিয়ে নতুন জমি ক্রয় করার মাধ্যমে তথা consolidation and concentration of land এর মাধ্যমে বৃহৎ খামারের অবস্থান ধরে রাখা খুবই কঠিন। শুধুমাত্র কৃষিবহির্ভূত আয় (ব্যবসা, চাকুরী, বৈদেশিক মুদ্রা, মহাজনী বা বন্ধকী ব্যবসা ইত্যাদি) দ্বারাই ধনী কৃষকরা নিজেদের অবস্থান ধরে রাখতে পারে বা মাঝারি ও ক্ষুদ্র কৃষকরা তাদের অবস্থার উন্নতি ঘটাতে পারে। নতুবা সম্পত্তি ভাগের স্বাভাবিক নিয়মেই বৃহৎ খামারসমূহ ক্রমশ ক্ষুদ্র খামারে পরিণত হতে বাধ্য। এই বাস্তবতার কারণে বাংলাদেশে ভূমিসংস্কারের ক্ষেত্রে এতদিনের অনুসৃত সর্বোচ্চ সিলিং এর পরিবর্তে সর্বনিম্ন সিলিং এর বিষয়টি বিবেচনা করা প্রয়োজন। পাশাপাশি কৃষি জমি ব্যবহারের সুস্পষ্ট নীতিমালা থাকা প্রয়োজন। নতুবা অর্থনৈতিকভাবে অকেজো খামারের (economically non-viable farm) সংখ্যা বাড়তেই থাকবে। বাংলাদেশ সরকারের ভূমি মন্ত্রণালয় স্বীকার করেছে যে, দেশে বিদ্যমান ভূমিনীতি ও ভূমি আইনে অনেক দুর্বলতা রয়েছে এবং পাশাপাশি আইনের প্রয়োগ ও কার্যকারিতাও অনেক দুর্বল। বাংলাদেশে প্রকৃতঅর্থে ভূমি ব্যবহারের কোন সুস্পষ্ট আইন নেই।^{১১}

বাংলাদেশের কৃষির ভূমিবিণ্যাস প্যাটার্ন

বাংলাদেশের বর্তমান ভূমি মালিকানার ধরণ একটি বিশেষ ভূমিব্যবস্থার ঐতিহাসিক বিবর্তনের ফলশ্রুতি। বাংলাদেশের কৃষির ভূমিবিণ্যাস প্যাটার্নে (land distribution pattern) একটা অনন্যসাধারণ বা বিস্ময়কর পরিবর্তন লক্ষ করা যায়, যা এদেশকে সন্দেহাতীতভাবে একটি ক্ষুদ্র কৃষক অধ্যুষিত কৃষিপ্রধান দেশে পরিণত করেছে। ১৯৬০ এর দশকে বাংলাদেশে ক্ষুদ্র কৃষকরা সংখ্যাগত দিক দিয়ে বেশি হলেও ক্ষুদ্র খামারের তাওতাধীন মোট জমির পরিমাণ মাঝারি ও বৃহৎ খামারের আওতাধীন মোট জমির পরিমাণের চেয়ে কম ছিল। অথচ ১৯৯০ এর দশকের শেষ প্রান্তে ক্ষুদ্র কৃষকরা সংখ্যাগত দিক দিয়ে প্রাধান্য বিস্তারের পাশাপাশি ক্ষুদ্র খামারের অধীনস্থ জমির পরিমাণের দিক দিয়েও সুস্পষ্ট প্রাধান্য বিস্তার করেছে। ১৯৯৬ সালে বাংলাদেশে ক্ষুদ্র, মাঝারি ও বৃহৎ খামার ছিল মোট খামারের সংখ্যা যথাক্রমে ৭৯.৮৭%, ১৭.৬১% ও ২.৫২% এবং ক্ষুদ্র, মাঝারি ও বৃহৎ খামারের আওতাধীন জমির পরিমাণ ছিল মোট কৃষিজমির যথাক্রমে ৪১.১৮%, ৪১.৫০% ও ১৭.৩২% (সারণি ০১ দ্রষ্টব্য)। পাশাপাশি মাথাপিছু চাষযোগ্য জমির পরিমাণ ও কৃষিখামারের গড় আয়তন দ্রুত হ্রাস পাচ্ছে। বাংলাদেশে ১৯৯৬ সালে ক্ষুদ্র, মাঝারি ও বৃহৎ খামারের গড় আয়তন ছিল যথাক্রমে ০.৮৭ একর, ৩.৯৯ একর ও ১১.৬১ একর, অথচ ১৯৭৭ সালে এ আয়তন ছিল যথাক্রমে ১.৩ একর, ৪.২ একর ও ১২ একর।^{১২} ইতোমধ্যে ক্ষুদ্র, মাঝারি ও বৃহৎ খামারসমূহের সংজ্ঞায়নে^{১৩} ব্যাপক পরিবর্তন এসেছে, ফলে এখানে বৃহৎ খামার বলতে যে খামারকে বুঝানো হয় আয়তনের দিক থেকে তা পৃথিবীর অনেক দেশের বৃহৎ খামারের তুলনায় ছোট। এমনকি প্রতিবেশী দেশসমূহের তুলনায় বাংলাদেশের

বৃহৎ ও মাঝারি খামারের গড় আয়তন অনেক কম। ফলে বাংলাদেশের সামগ্রিক কৃষি উৎপাদনে বৃহৎ ও মাঝারি খামারসমূহের প্রভাব অত্যন্ত সীমিত। কৃষিজমির অব্যাহত খণ্ডীভবন, বিচ্ছিন্ন অবস্থান ও অকৃষিজ কাজে কৃষিজমির ব্যবহার বৃদ্ধি এক ভয়াবহ জটিল সমস্যার জন্ম দিচ্ছে। ফলশ্রুতিতে বাংলাদেশের ক্ষুদ্র খামারসমূহ ক্রমশ অর্থনৈতিক বিচারে অলাভজনক খামারে (economically non-viable farm) পরিণত হচ্ছে। বাংলাদেশের কৃষিতে ভূমিবিদ্যাস প্যাটার্নে ঘটমান দ্রুত পরিবর্তনের কারণ হচ্ছে একদিকে জনসংখ্যা বৃদ্ধির উচ্চহার এবং অন্যদিকে প্রান্তিক চাষীদের বেঁচে থাকার জন্য প্রয়োজনীয় উপার্জন করার অসামর্থ্যতা। ক্রমবর্ধমান জনসংখ্যার অব্যাহত চাপ এবং পাশাপাশি বিদ্যমান উত্তরাধিকার আইন কৃষিজমির অব্যাহত খণ্ডীভবনের জন্য দায়ী যা প্রকারান্তরে বিপুল সংখ্যক অলাভজনক খামারের জন্ম দিচ্ছে। ফলে এদেশের একদিকে ক্ষুদ্র কৃষক, প্রান্তিক কৃষক ও ভূমিহীনদের সংখ্যা বৃদ্ধি পাচ্ছে, অন্যদিকে ধনী কৃষক ও মাঝারি কৃষকদের সংখ্যা ও প্রভাব হ্রাস পাচ্ছে। লক্ষণীয় বিষয় হচ্ছে, অর্থনৈতিকভাবে অলাভজনক বিবেচিত হওয়ার পরও ক্ষুদ্র কৃষকরা তাঁদের যৎসামান্য কৃষিজমি আঁকড়ে গ্রামেই পড়ে থাকছে। মূলত অকৃষিখাতে কর্মসংস্থানের যথেষ্ট সুযোগ সৃষ্টি না হওয়া, অকৃষিখাতের কর্মসমূহের অনির্ভরযোগ্যতা ও অস্থিরতা এবং শ্রমশক্তির অদক্ষতার কারণে গ্রামের উদ্বৃত্ত শ্রমশক্তি গ্রামেই পড়ে থাকছে, যা প্রকারান্তরে কৃষিজমির খণ্ডীভবনকে ত্বরান্বিত করছে।

সারণি ০১: বিভিন্ন কৃষি খামারের শতকরা হার ও খামারভুক্ত জমির পরিমাণের শতকরা হার
(১৯৭৭, ১৯৮৩-৮৪ ও ১৯৯৬)

খামারের ধরন	খামারের সংখ্যার শতকরা হার			খামারভুক্ত জমির পরিমাণের শতকরা হার		
	১৯৭৭	১৯৮৩-৮৪	১৯৯৬	১৯৭৭	১৯৮৩-৮৪	১৯৯৬
ক্ষুদ্র খামার	৪৯.৭২	৭০.৩৪	৭৯.৮৭	১৮.৭৫	২৮.৯৮	৪১.১৮
মাঝারি খামার	৪০.৮৫	২৪.৭২	১৭.৬১	৪৮.৯০	৪৫.০৯	৪১.৫০
বৃহৎ খামার	৯.৪০	৪.৯৪	২.৫২	৩২.৩৬	২৫.৯২	১৭.৩২

সূত্র: বাংলাদেশ পরিসংখ্যান ব্যুরো, *The Bangladesh Census of Agriculture and Livestock, 1983-84, p-46; Statistical Pocketbook of Bangladesh 2000, pp-178-179*

বৃহৎ ও মাঝারি খামারের গড় আয়তন অনেক কম। ফলে বাংলাদেশের সামগ্রিক কৃষি উৎপাদনে বৃহৎ ও মাঝারি খামারসমূহের প্রভাব অত্যন্ত সীমিত। কৃষিজমির অব্যাহত খণ্ডীভবন, বিচ্ছিন্ন অবস্থান ও অকৃষিজ কাজে কৃষিজমির ব্যবহার বৃদ্ধি এক ভয়াবহ জটিল সমস্যার জন্ম দিচ্ছে। ফলশ্রুতিতে বাংলাদেশের ক্ষুদ্র খামারসমূহ ক্রমশ অর্থনৈতিক বিচারে অলাভজনক খামারে (economically non-viable farm) পরিণত হচ্ছে। বাংলাদেশের কৃষিতে ভূমিবিদ্যুৎ প্যাটার্নে ঘটমান দ্রুত পরিবর্তনের কারণ হচ্ছে একদিকে জনসংখ্যা বৃদ্ধির উচ্চহার এবং অন্যদিকে প্রান্তিক চাষীদের বেঁচে থাকার জন্য প্রয়োজনীয় উপার্জন করার অসামর্থ্যতা। ক্রমবর্ধমান জনসংখ্যার অব্যাহত চাপ এবং পাশাপাশি বিদ্যমান উত্তরাধিকার আইন কৃষিজমির অব্যাহত খণ্ডীভবনের জন্য দায়ী যা প্রকারণের বিপুল সংখ্যক অলাভজনক খামারের জন্ম দিচ্ছে। ফলে এদেশের একদিকে ক্ষুদ্র কৃষক, প্রান্তিক কৃষক ও ভূমিহীনদের সংখ্যা বৃদ্ধি পাচ্ছে, অন্যদিকে ধনী কৃষক ও মাঝারি কৃষকদের সংখ্যা ও প্রভাব হ্রাস পাচ্ছে। লক্ষণীয় বিষয় হচ্ছে, অর্থনৈতিকভাবে অলাভজনক বিবেচিত হওয়ার পরও ক্ষুদ্র কৃষকরা তাঁদের যৎসামান্য কৃষিজমি আঁকড়ে গ্রামেই পড়ে থাকছে। মূলত অকৃষিখাতে কর্মসংস্থানের যথেষ্ট সুযোগ সৃষ্টি না হওয়া, অকৃষিখাতের কর্মসমূহের অনির্ভরযোগ্যতা ও অস্থিরতা এবং শ্রমশক্তির অদক্ষতার কারণে গ্রামের উদ্বৃত্ত শ্রমশক্তি গ্রামেই পড়ে থাকছে, যা প্রকারণের কৃষিজমির খণ্ডীভবনকে ত্বরান্বিত করছে।

সারণি ০১: বিভিন্ন কৃষি খামারের শতকরা হার ও খামারভুক্ত জমির পরিমাণের শতকরা হার
(১৯৭৭, ১৯৮৩-৮৪ ও ১৯৯৬)

খামারের ধরন	খামারের সংখ্যার শতকরা হার			খামারভুক্ত জমির পরিমাণের শতকরা হার		
	১৯৭৭	১৯৮৩-৮৪	১৯৯৬	১৯৭৭	১৯৮৩-৮৪	১৯৯৬
ক্ষুদ্র খামার	৪৯.৭২	৭০.৩৪	৭৯.৮৭	১৮.৭৫	২৮.৯৮	৪১.১৮
মাঝারি খামার	৪০.৮৫	২৪.৭২	১৭.৬১	৪৮.৯০	৪৫.০৯	৪১.৫০
বৃহৎ খামার	৯.৪০	৪.৯৪	২.৫২	৩২.৩৬	২৫.৯২	১৭.৩২

সূত্র: বাংলাদেশ পরিসংখ্যান ব্যুরো, *The Bangladesh Census of Agriculture and Livestock, 1983-84, p-46; Statistical Pocketbook of Bangladesh 2000, pp-178-179*

সারণি ০২: বিভিন্ন কৃষি খামারের মোট সংখ্যা (হাজারে) [১৯৭৭, ১৯৮৩-৮৪ ও ১৯৯৬]

খামারের ধরন	১৯৭৭	১৯৮৩-৮৪	১৯৯৬
ক্ষুদ্র খামার	৩১১০	৭০৬৬	৯৪২৩
মাঝারি খামার	২৫৫৬	২৪৮৩	২০৭৮
বৃহৎ খামার	৫৯০	৪৯৬	২৯৮
মোট	৬২৫৭	১০০৪৫	১১৭৯৮

সূত্র: বাংলাদেশ পরিসংখ্যান ব্যুরো, *The Bangladesh Census of Agriculture and Livestock, 1983-84, p-46; Statistical Pocketbook of Bangladesh 2000, pp-178-179*

লক্ষণীয় যে, ১৯৭৭ থেকে ১৯৯৬ এই দু'দশকে বাংলাদেশের কৃষির ভূমিবিন্যাস প্যাটার্নে খামারের সংখ্যার শতকরা হারের নিরিখে বৃহৎ ও মাঝারি খামারের প্রভাব দ্রুত হ্রাস পেয়েছে (সারণি ০২ দ্রষ্টব্য)। পাশাপাশি খামারের আওতাধীন জমির পরিমাণের নিরিখে যেখানে বৃহৎ খামারের আওতাধীন জমির পরিমাণ দু'দশকে প্রায় অর্ধেক নেমে এসেছে, সেখানে ক্ষুদ্র খামারের আওতাধীন জমির পরিমাণ বেড়েছে দ্বিগুণেরও বেশি এবং মাঝারি খামারের আওতাধীন জমির পরিমাণ ব্যাপকভাবে হ্রাস না পেলেও শতকরা হারের নিরিখে মাঝারি খামারের সংখ্যা ব্যাপকভাবে হ্রাস পেয়েছে (সারণি ০২ দ্রষ্টব্য)। কৃষিক্ষেত্রে অতি-জনসংখ্যার চাপ এবং কৃষিজমির অব্যাহত খণ্ডীভবনের ফলে বাংলাদেশে দুই দশকে মোট কৃষি খামারের সংখ্যা প্রায় দ্বিগুণ হয়েছে। সারণি ০২ হতে দেখা যায় যে, ১৯৭৭ সালে যেখানে মোট কৃষি খামারের সংখ্যা ছিল ৬২.৫৭ লাখ, ১৯৯৬ সালে তা হয়েছে ১১৭.৯৮ লাখ। ফলে কৃষি খামারের গড় আকারও অনেক কমে এসেছে। বিস্ময়করভাবে দু'দশকে ক্ষুদ্র খামারের সংখ্যা বেড়েছে তিনগুণেরও বেশি, ৩১.১০ লাখ হতে ৯৪.২৩ লাখ। কৃষিভূমির অব্যাহত খণ্ডীভবনের নীতি ফলাফল হচ্ছে দু'দশকে ৫৫.৪১ লাখ (১১৭.৯৮ লাখ - ৬২.৫৭ লাখ) নতুন খামার জন্ম নেয়া। এর পাশাপাশি ভূমিহীনদের সংখ্যা বৃদ্ধি পাচ্ছে অপ্রতিহত গতিতে। ১৯৫১, ১৯৮৩-৮৪ ও ১৯৯৫-৯৬ সালে ভূমিহীনদের হার ছিল যথাক্রমে ১৭%, ৫৬.৫% ও ৫৯.২১%।^{১৪}

বাংলাদেশের কৃষি ভূমিবিন্যাস প্যাটার্ন ও কৃষিজমি ব্যবহারের (cropland operation) আরেকটি উল্লেখযোগ্য দিক হচ্ছে ভূমিমালিক-কাম-চাষীর (owner-cum-cultivator) সংখ্যা বৃদ্ধি পাওয়া এবং পাশপাশি ভাগচাষী বা বর্গাচাষীর (tenant/ sharecropper) এবং ভূমিমালিক-কাম-বর্গাচাষীর (owner-cum-tenant) সংখ্যা হ্রাস পাওয়ার ধারা। অধিকন্তু ভাগচাষের গতানুগতিক ধারার (উৎপাদিত ফসলের অংশ মালিক ও ভাগচাষীর মধ্যে বন্টন প্রক্রিয়া) মধ্যে এক ধরনের পরিবর্তন দৃশ্যমান হচ্ছে এবং নির্দিষ্ট টাকার বিনিময়ে বা ভাড়ার বিনিময়ে ভূমিতে ফসল ফলানোর প্রবণতা বাড়ছে (fixed rental system)।^{১৫} সারণি ০৩ হতে স্পষ্ট হয়ে উঠছে যে, বেশির ভাগ ভূমি মালিকের নিজের জমি নিজেই চাষ করার প্রবণতা বাড়ছে এবং পাশপাশি ভাগচাষ প্রবণতা ধীরে ধীরে হ্রাস পাচ্ছে। এই প্রবণতার অবশ্যম্ভাবী ফলশ্রুতি হচ্ছে ভূমিহীনরা ক্রমাগত দিনমজুরে পরিণত হচ্ছে এবং বাংলাদেশের কৃষি উৎপাদনে ভাগচাষ প্রক্রিয়ার দীর্ঘদিনের আধিপত্য ক্রমশ অপসৃত হচ্ছে।

সারণি ০৩: কৃষিখামার চাষ ব্যবস্থাপনা (মোট খামারের শতকরা হার) [১৯৫১, ১৯৭৮, ১৯৯৬]

ধরন	১৯৫১	১৯৭৮	১৯৯৬
ভূমিমালিক-কাম-চাষী	৪১	৬৪.৫৩	৬৬.২৩
ভূমিমালিক-কাম-বর্গাচাষী	৪৭	২৮.০৬	২৩.৫৯
বর্গাচাষী	১২	৭.৪১	১০.১৮
মোট	১০০	১০০	১০০

সূত্র: Mosharraf Hossain, *Agriculture in Bangladesh*, p-131; BBS, *Yearbook of Agricultural Statistics of Bangladesh 1998*, p-231 [Worked out from data given in the Yearbook]

বাংলাদেশের কৃষির ভূমিবিদ্যাস প্যাটার্নের আরেকটি উল্লেখযোগ্য দিক হচ্ছে, এখানে বৃহৎ খামার হিসেবে স্বীকৃত খামারসমূহ প্রতিবেশী দেশসমূহের বৃহৎ খামারের তুলনায় শুধু ছোটই নয়, খামারের আওতাভুক্ত জমি অনেক ছোট ছোট হোল্ডিং বা প্লটে বিভক্ত এবং বিচ্ছিন্ন স্থানে বিন্যস্ত (scattered) যা যৌক্তিকভাবেই ছোট হোল্ডিং বা প্লটসমূহকে অর্থনৈতিক বিচার অলাভজনক খামারের পরিণত করে। এক হিসেবে দেখা যায় বাংলাদেশে খামারপিছু ছোট হোল্ডিং এর গড় সংখ্যা ৯.৬।^{১৬} বাংলাদেশে বর্তমানে ৭.৫০ একরের খামারকে বৃহৎ খামার হিসেবে স্বীকৃতি দেয়া হয়, অথচ ১৯৭২ সালের ভূমি সংস্কার আইন ৮.৩ একর (২৫ বিঘা) পর্যন্ত খামারকে ভূমি রাজস্ব প্রদান হতে অব্যাহতি দেয়া হয়েছিল, কারণ ২৫ বিঘা আয়তন পর্যন্ত খামারকে তখন উদ্বৃত্ত খামার হিসেবে মনে না করে প্রায় স্বয়ংসম্পূর্ণ খামার মনে করা হত। ১৯৭৭ সালের কৃষি শুমারী হতে দেখা যায় দুই-পঞ্চমাংশ খামারের ক্ষেত্রে ১০ এর অধিকবার খণ্ডীভবন হয়েছে এবং এক-চতুর্থাংশ খামারের ক্ষেত্রে এ খণ্ডীভবন হয়েছে ৬ বার থেকে ১০ বার। কৃষিজমির এই অব্যাহত খণ্ডীভবনের প্রভাব সম্পর্কে Azizur Rahman Khan and Mahbub Hossain তাঁদের *The Strategy of Development in Bangladesh* গ্রন্থে বলেন:

The fragmentation of holding facilitates the reduction of risk by diversifying the elevation and type of polots in the land portfolio of the farmer, and by allowing him to grow different crops. It, however, reduces the productivity of labour makes labarer management more difficult and acts as a constraint to private investment on lumpy irrigation equipment and other forms of mechanization by large farmers.¹⁷

বাংলাদেশের কৃষির ভূমিবিদ্যাস প্যাটার্ন হতে স্পষ্ট যে, প্রায় ৯৭.৫% খামারের জমির পরিমাণ ৭.৫ একরের কম এবং দেশের মোট চাষযোগ্য জমির প্রায় ৮৩% এই খামারসমূহের আওতায় রয়েছে।^{১৮} যদি ১৯৭২ সালের ভূমি সংস্কার আইন পরিপূর্ণভাবে বাস্তবায়িত হত, তবে বাংলাদেশে বর্তমানে অতি সামান্য সংখ্যক খামারই ভূমি রাজস্ব দেয়ার

সারণি ০৩: কৃষিখামার চাষ ব্যবস্থাপনা (মোট খামারের শতকরা হার) [১৯৫১, ১৯৭৮, ১৯৯৬]

ধরন	১৯৫১	১৯৭৮	১৯৯৬
ভূমিমালিক-কাম-চাষী	৪১	৬৪.৫৩	৬৬.২৩
ভূমিমালিক-কাম-বর্গাচাষী	৪৭	২৮.০৬	২৩.৫৯
বর্গাচাষী	১২	৭.৪১	১০.১৮
মোট	১০০	১০০	১০০

সূত্র: Mosharraf Hossain, *Agriculture in Bangladesh*, p-131; BBS, *Yearbook of Agricultural Statistics of Bangladesh 1998*, p-231 [Worked out from data given in the Yearbook]

বাংলাদেশের কৃষির ভূমিবিদ্যাস প্যাটার্নের আরেকটি উল্লেখযোগ্য দিক হচ্ছে, এখানে বৃহৎ খামার হিসেবে স্বীকৃত খামারসমূহ প্রতিবেশী দেশসমূহের বৃহৎ খামারের তুলনায় শুধু ছোটই নয়, খামারের আওতাভুক্ত জমি অনেক ছোট ছোট হোল্ডিং বা প্লটে বিভক্ত এবং বিচ্ছিন্ন স্থানে বিন্যস্ত (scattered) যা যৌক্তিকভাবেই ছোট হোল্ডিং বা প্লটসমূহকে অর্থনৈতিক বিচার অলাভজনক খামারের পরিণত করে। এক হিসেবে দেখা যায় বাংলাদেশে খামারপিছু ছোট হোল্ডিং এর গড় সংখ্যা ৯.৬।^{১৬} বাংলাদেশে বর্তমানে ৭.৫০ একরের খামারকে বৃহৎ খামার হিসেবে স্বীকৃতি দেয়া হয়, অথচ ১৯৭২ সালের ভূমি সংস্কার আইন ৮.৩ একর (২৫ বিঘা) পর্যন্ত খামারকে ভূমি রাজস্ব প্রদান হতে অব্যাহতি দেয়া হয়েছিল, কারণ ২৫ বিঘা আয়তন পর্যন্ত খামারকে তখন উদ্বৃত্ত খামার হিসেবে মনে না করে প্রায় স্বয়ংসম্পূর্ণ খামার মনে করা হত। ১৯৭৭ সালের কৃষি শুমারী হতে দেখা যায় দুই-পঞ্চমাংশ খামারের ক্ষেত্রে ১০ এর অধিকবার খণ্ডীভবন হয়েছে এবং এক-চতুর্থাংশ খামারের ক্ষেত্রে এ খণ্ডীভবন হয়েছে ৬ বার থেকে ১০ বার। কৃষিজমির এই অব্যাহত খণ্ডীভবনের প্রভাব সম্পর্কে Azizur Rahman Khan and Mahbub Hossin তাঁদের *The Strategy of Development in Bangladesh* গ্রন্থে বলেন:

The fragmentation of holding facilitates the reduction of risk by diversifying the elevation and type of polots in the land portfolio of the farmer, and by allowing him to grow different crops. It, however, reduces the productivity of labour makes labarar management more difficult and acts as a constraint to private investment on lumpy irrigation equipment and other forms of mechanization by large farmers.¹⁷

বাংলাদেশের কৃষির ভূমিবিদ্যাস প্যাটার্ন হতে স্পষ্ট যে, প্রায় ৯৭.৫% খামারের জমির পরিমাণ ৭.৫ একরের কম এবং দেশের মোট চাষযোগ্য জমির প্রায় ৮৩% এই খামারসমূহের আওতায় রয়েছে।^{১৮} যদি ১৯৭২ সালের ভূমি সংস্কার আইন পরিপূর্ণভাবে বাস্তবায়িত হত, তবে বাংলাদেশে বর্তমানে অতি সামান্য সংখ্যক খামারই ভূমি রাজস্ব দেয়ার

উপযোগী বলে বিবেচিত হত। অন্যভাবে বলা যায়, সরকারিভাবেই সামান্য পরিমাণ খামার উদ্বৃত্ত খামার হিসেবে স্বীকৃতি পেত। বর্তমানে যে মাত্রায় জমির খণ্ডীভবন হচ্ছে তা বন্ধ হওয়ার বা নিদেনপক্ষে শুল্ক হওয়ার কোন লক্ষণই দেখা যাচ্ছে না। এ প্রবণতা অব্যাহত থাকলে সরল গাণিতিকভাবেই সিদ্ধান্তে পৌঁছা যায় যে, একুশ শতকের দ্বিতীয় দশকে বাংলাদেশে বাস্তবিক অর্থে কোন বৃহৎ খামারের অস্তিত্ব থাকবে না এবং পাশাপাশি বিদ্যমান খামারসমূহের বেশিরভাগই পরিণত হবে অর্থনৈতিকভাবে অলাভজনক ও অকেজো খামারে।^{১৯}

বাংলাদেশে কৃষি উৎপাদন

১৯৬০ এর দশকের শেষদিকে বাংলাদেশে খাদ্য ঘাটতি ছিল বছরে গড়ে প্রায় ১৫ লাখ মে. টন, অর্থাৎ নতুন রাষ্ট্র হিসেবে বাংলাদেশের যাত্রা শুরু হয়েছিল উত্তরাধিকারসূত্রে প্রাপ্ত বিপুল পরিমাণ খাদ্য ঘাটতি নিয়ে। ১৯৭১ সালের মুক্তিযুদ্ধ ও ১৯৭৪ সালের প্রলয়ংকরী বন্যা বাংলাদেশে খাদ্য ঘাটতি আরো বাড়িয়ে দেয়। স্বাধীনতার অব্যবহতি পরে তাই খাদ্যশস্য উৎপাদন বৃদ্ধিই কৃষি উৎপাদনের মূল লক্ষ্য হয়ে দাঁড়ায়। ১৯৮০-র দশকের পর হতে খাদ্য উৎপাদন বৃদ্ধি পেতে থাকে এবং ১৯৯৯-২০০০ সালে বাংলাদেশ সরকারিভাবে নিজেকে খাদ্যশস্য উৎপাদনে স্বয়ংসম্পূর্ণ দেশ হিসেবে ঘোষণা করে (সারণি ০৪ দ্রষ্টব্য)।

সারণি ০৪: প্রধান খাদ্যশস্য (ধান ও গম) উৎপাদনের মোট পরিমাণ (মিলিয়ন টনে)

১৯৬০	৮৬/৮৭	৯৩/৯৪	৯৪/৯৫	৯৫/৯৬	৯৬/৯৭	৯৭/৯৮	৯৮/৯৯	৯৯/০০	০০/০১	০১/০২	০২/০৩	০৩/০৪
১১.৫	১৫.৭	১৯.১৭	১৮.০৮	১৯.০৬	২০.৩৪	২০.৬৬	২১.৮১	২৪.৯১	২৬.৭৬	২৫.৯১	২৬.৭০	২৭.৪৪

বিবিএস, 1998 Yearbook of Agricultural Statistics of Bangladesh p-45; Ministry of Finance, Bangladesh Arthanaitik Samikkha 2002, p-48; Bangladesh Arthanaitik Samikka 2005, p-69

কিন্তু খাদ্যশস্য উৎপাদনে স্বয়ংসম্পূর্ণতার দাবী সত্ত্বেও বাংলাদেশে বিদেশ হতে খাদ্যশস্য আনয়ন (খাদ্য সাহায্য ও আমদানী উভয়) হ্রাস পায়নি। মোট বিদেশী খাদ্যশস্যের মধ্যে খাদ্য সাহায্য ব্যাপকভাবে হ্রাস পেলেও আমদানি ক্রমশ বৃদ্ধি পাচ্ছে (সারণি ০৫ দ্রষ্টব্য)। স্পষ্টতই খাদ্যশস্যের ক্ষেত্রে আমদানি-নির্ভরতা বাড়ছে। অবশ্য মনে রাখতে হবে উদ্বৃত্ত খাদ্যশস্য উৎপাদনকারী রাষ্ট্রও সর্বদা বিশেষ ধরনের ভোক্তাদের জন্য কিছু পরিমাণ খাদ্যশস্য আমদানি করে থাকে বলে কোন দেশেই সাধারণত খাদ্য আমদানী একেবারে বন্ধ হয় না। বাংলাদেশে ২০০০-২০০১ অর্থ বছর হতে ২০০৪-২০০৫ অর্থ বছর পর্যন্ত খাদ্য সাহায্য যেখানে অর্ধেক নেমে এসেছে সেখানে খাদ্য আমদানি বেড়েছে দ্বিগুণ, যা খাদ্যশস্য উৎপাদন ক্ষেত্রে এক ধরনের সংকটের প্রমাণ।

সারণি ০৫: বিদেশ হতে খাদ্যশস্য আমদানির হিসাব (হাজার মেট্রিক টন)

বছর	খাদ্য সাহায্য	আমদানি	মোট
২০০০-০১	৪৯১	১০৬৩	১৫৫৪
২০০১-০২	৫০৯	১২৮৯	১৭৯৯
২০০২-০৩	২৫৪	২৯৬৬	৩২২০
২০০৩-০৪	২৮৯	২৪৯৯	২৭৯৮
২০০৪-০৫ (১৬ এপ্রিল পর্যন্ত)	২৪৭	২৬০১	২৮৪৮

সূত্র: বাংলাদেশ অর্থনৈতিক সমীক্ষা ২০০৫, পৃ-২৪৪

দানাদার খাদ্যশস্য (cereal foodcrops) উৎপাদন অব্যাহতভাবে বৃদ্ধি পেতে থাকলেও ১৯৭৪-৭৫ হতে ১৯৮৪-৮৫ পর্যন্ত অদানাদার খাদ্যশস্য (non-cereal foodcrops) যেমন ডাল, দুধ, তৈল জীব এবং শাক-সবজি উৎপাদন ও মাথাপিছু ভোগ আশংকাজনক ভাবে হ্রাস পায়। অবশ্য ১৯৯০-র দশক হতে মাথাপিছু খাদ্যভোগ পরিস্থিতির ক্রমোন্নতি লক্ষ করা যায় (সারণি ০৬)।

সারণি ০৬: কিছু নির্দিষ্ট খাদ্য সামগ্রীর বার্ষিক মাথাপিছু ভোগের পরিমাণ (কিলোগ্রাম)

খাদ্য সামগ্রী	১৯৭৪/৭৫	১৯৮৪/৮৫	১৯৯৫/৯৬	১৯৯৮/৯৯
দানাদার খাদ্যশস্য	১৫৩.১৪	১৬৮.৭৭	১৭৫.৩	১৯৮.১
আলু ও মিষ্টি আলু	২০.৫৫	১৭.৩২	১৪.৯	২৩.০
ডাল	২.৬৮	১.৯১	৪.৫	৪.১
ভোজ্য তেল	১.২৪	১.০৪	৫.৪	৫.৫
চিনি	১.২৮	১.০৭	২.২	২.৪
দুধ ও দুগ্ধজাত খাদ্য	৯.৫৯	৮.৮	১০.১	১৩.২

উৎস: বাংলাদেশ পরিসংখ্যান প্যাকেট বই-২০০০, পৃ- ৩৮৯-৩৯২ এবং অনুপম সেন,
বাংলাদেশ: রাষ্ট্র ও সমাজ, পৃ-৭৭

বাংলাদেশের ক্ষেত্রে মাথাপিছু দৈনিক গড় ক্যালরি গ্রহণের প্রমিত মাত্রা অনুযায়ী ২০২০ হতে ২১৫০ কিলোক্যালরি^{৩০} এবং এই ক্যালরি গ্রহণের মাত্রা ধীরে ধীরে বৃদ্ধি পাচ্ছে (সারণি ০৭ দ্রষ্টব্য)। অবশ্য এ ক্যালরি গ্রহণের মাত্রা বৃদ্ধিকে আয় বৃদ্ধি পাওয়ার সাথে সম্পর্কিত করে ব্যাখ্যা করা যায়, কারণ মোট উৎপাদন বৃদ্ধি না পেলেও কিছু নির্দিষ্ট খাদ্য সামগ্রীর মাথাপিছু ভোগ তথা প্রাপ্তি বেড়েছে। মূলত মুক্ত রাজার অর্থনীতির বদৌলতে অবাধ আমদানীর কারণে মাথাপিছু গড় খাদ্য প্রাপ্তি ধীরে ধীরে বাড়ছে, যদিও সে তুলনায় ক্যালরি গ্রহণের মাত্রার উল্লেখযোগ্য পরিবর্তন পরিলক্ষিত হচ্ছে না।

সারণি ০৭: মাথাপিছু দৈনিক ক্যালরি গ্রহণের পরিমাণ

জরীপ বর্ষ	জাতীয়	পল্লী	শহর
১৯৮৫-৮৬	২১৯১	২২০৩	২১০৭
১৯৮৮-৮৯	২২১৫	২২১৭	২১৮৩
১৯৯১-৯২	২২৬৬	২২৬৭	২২৫৮
১৯৯৫-৯৬	২২৫৪.০	২২৬৩.১	২২০৮.১
২০০০	২২৪০.৩	২২৬৩.২	২১৫০.০

উৎস: বাংলাদেশ অর্থনৈতিক সমীক্ষা-২০০৩, পৃ-১২৭

বাংলাদেশে অদানাদার খাদ্যশস্যের মাথাপিছু গড় উৎপাদন কমলেও সেসব খাদ্যের মাথাপিছু গড় প্রাপ্তি বা গড় ভোগ হ্রাস না পাওয়ার মূল কারণ অবাধ আমদানী। আন্তর্জাতিক বাণিজ্য শর্তানুযায়ী অবাধ আমদানীর কারণে দেশজ কৃষিপণ্য উৎপাদন ব্যাপকভাবে ব্যাহত হচ্ছে। উন্নত দেশসমূহ কৃষিখাত যে পরিমাণ ভর্তুকি দেয় বিশ্ব ব্যাংক, আই.এম.এফ.সহ বিভিন্ন সংস্থা ও দেশের চাপে বাংলাদেশ সে পরিমাণ ভর্তুকিতো দিতেই পারে না ১৯৮০-র দশক হতে কৃষি ভর্তুকি বিপুল অংশে প্রত্যাহার করতে বাধ্য হয়। ফলে বাংলাদেশে কৃষির উৎপাদন খরচ বেশি অথচ কৃষিপণ্যের মূল্য সে তুলনায় কম, অর্থাৎ কৃষি বাস্তবিক অর্থেই একটি অলাভজনক খাত। এমনকি প্রতিবেশী এশীয় দেশসমূহের তুলনায়ও বাংলাদেশে কৃষির উৎপাদন ব্যয় অনেক বেশি। স্বাভাবতই দেখা যায় যে, আমদানীকৃত কৃষিপণ্য দেশজ কৃষিপণ্যের তুলনায় সস্তা। এমনভাবেই দেশজ কৃষিপণ্য অবাধ বাণিজ্যের যুগে প্রতিযোগিতায় টিকে থাকতে পারছে না। আন্তর্জাতিক ধান গবেষণা ইনস্টিটিউটে (IRRI) বিশেষজ্ঞ ড. মাহবুব হোসেন দেখিয়েছেন যে, একজন বাংলাদেশী কৃষককে যেখানে প্রতি হেক্টর জমিতে সেচ বাবদ ব্যয় করতে হয় ৫১ ইউএস ডলার, সেখান ভারতের অন্ধ্র প্রদেশের কৃষককে ব্যয় করতে হয় ১৮ ইউএস ডলার, পাঞ্জাব প্রদেশের কৃষককে ব্যয় করতে হয় ৩২ ইউএস ডলার, থাইল্যান্ডের কৃষককে ব্যয় করতে হয় ১৮ ইউএস ডলার আর ভিয়েতনামী কৃষককে ব্যয় করতে হয় ২৬ ইউএস ডলার।^{২১} কৃষিতে তুলনামূলক অধিক উৎপাদন ব্যয় এবং পাশাপাশি উৎপাদন ব্যয়ের ক্রমবৃদ্ধি বাংলাদেশের সামগ্রিক কৃষি উৎপাদনে একটি নেতিবাচক প্রভাব সৃষ্টি করেছে, যার প্রভাব ইতোমধ্যেই অনুভূত হতে শুরু করেছে। সমাজবিজ্ঞানী ড. অনুপম সেন তাঁর বাংলাদেশঃ রাষ্ট্র ও সমাজ গ্রন্থে উল্লেখ করেছেন, এমনভাবেই বাংলাদেশের অনেক ক্ষুদ্র ও মাঝারি কৃষক আধুনিক চাষাবাদের খরচ যোগান দিতে ব্যর্থ হয়ে গতানুগতিক চাষাবাদে ফিরে যাচ্ছে।^{২২} ইতোমধ্যেই প্রমাণিত হয়েছে, ১৯৯০-র দশকে প্রতিবেশী দেশসমূহের তুলনায় বাংলাদেশ অনেক দ্রুততার সাথে বাণিজ্য উদারীকরণের পথে অগ্রসর হয়েছে। ফলে আমদানীকৃত কৃষিপণ্যের সাথে দেশজ কৃষিপণ্য টিকে থাকতে ব্যর্থ হচ্ছে। বাংলাদেশের সরিষা আমদানীকৃত সয়াবিনের দাপটে প্রায় হারিয়ে যেতে বসেছে। পাশাপাশি আদা, পিঁয়াজ, রসুন, ডাল, বিবিধ মসলা ইত্যাদির উৎপাদন আশংকাজনকভাবে হ্রাস পেয়েছে। এসব শস্যের উৎপাদনই শুধু কমেনি বরং এসব শস্য উৎপাদনের জন্য ব্যবহৃত কৃষি জমির মোট পরিমাণও দ্রুত কমছে (সারণি ০৮ দ্রষ্টব্য)। পরিস্থিতির ভয়াবহতা উপলব্ধি করে ২০০৫-২০০৬ অর্থবছরের বাজেটে সরকার আদা,

পিঁয়াজ, রসুন, ডাল ও বিবিধ মসলা উৎপাদনের জন্য কৃষকদেরকে মাত্র ২% সুদে কৃষি ঋণ দেয়ার উদ্যোগ নিয়েছে।^{২৩} অত্যন্ত উদ্বেগজনক তথ্য হচ্ছে, বাংলাদেশ ২০০৪-২০০৫ অর্থবছরে বৈধ পথে মশলা আমদানি করেছে ৫৩৮ কোটি টাকার, তন্মধ্যে শুধু পেঁয়াজ আমদানিতে ব্যয় হয়েছে ৪৫০ কোটি টাকা।^{২৪} এছাড়াও জিরা, গোলমরিচ, লবঙ্গ, দারুচিনি, এলাচ, তেজপাতা, জায়ফল, ধনিয়া ইত্যাদি মসলার আমদানি খরচও দ্রুত বাড়ছে। অবৈধ পথে আমদানির কোন হিসেব অবশ্য পাওয়া যায় না। কৃষি প্রধান বাংলাদেশে পেঁয়াজসহ অন্যান্য মসলা আমদানিতে এই বিপুল ক্রমবর্ধমান ব্যয় নিঃসন্দেহ কৃষিখাতে বড় ধরনের বিপর্যয়ের ইঙ্গিতবাহী। এছাড়াও বাংলাদেশের অন্যতম কৃষিপণ্য পাটের উৎপাদন অত্যন্ত শোচনীয়। দেশের বৃহত্তম পাটকল আদমজী জুট মিলস বন্ধ হওয়ার প্রেক্ষাপটে পাটের সামগ্রিক উৎপাদন ও বিপণন মারাত্মকভাবে ক্ষতিগ্রস্ত হয়েছে।

সারণি ০৮: কতিপয় কৃষি ফসলের উৎপাদন ও চাষাধীন ভূমির পরিমাণ

(হাজার একর, হাজার মেট্রিক টন)

বছর	ডাল		তৈলবীজ		মশলা		ইক্ষু		পাট		গোল আলু	
	একর	উৎপাদন	একর	উৎপাদন	একর	উৎপাদন	একর	উৎপাদন	একর	উৎপাদন	একর	উৎপাদন
১৯৯৪/৯৫	১৭৫৫	৫৩৪	১৩৮১	৪৮০	৩৫৪	৩১৮	৪৪৫	৭৪৪৬	১৩৩৩	৯৬৬	৩২৫	১৪৬৮
১৯৯৫/৯৬	১৭২৫	৫২৫	১৩৭০	৪৭১	৩৫৩	৩১৮	৪৩১	৭১৬৫	১১৩৩	৭৩৯	৩২৭	১৪৯২
১৯৯৬/৯৭	১৭১৫	৫২৮	১৩৭০	৪৮৮	৩৫৫	৩২০	৪৩৪	৭২২০	১২৫৩	৮৮৩	৩৩১	১৫০৮
১৯৯৭/৯৮	১৫৯০	৫১৮	১৩৬৬	৪৮৩	৩৫৫	৩১৬	৪৩৩	৭৩৭৯	১৪২৭	১০৫৭	৩৩৭	১৫৫৩
১৯৯৮/৯৯	১৩৫১	৪১৭	১২৬৪	৪৪৮	৩২১	৩৯৫	৪৩০	৬৯৫১	১১৮১	৮১১	৩০৫	২৭৬২
১৯৯৯/০০	১২৩১	৩৮৩	১০৭৯	৪০৬	৬২৩	৪০৬	৪২১	৬৯১০	১০০৮	৭১১	৬০১	২৯৩৩
২০০০/০১	১১৭০	৩৬৬	৯৪৮	২৯২	৫৮৮	৩৯৭	৪১৭	৬৭৪২	১১০৭	৮২১	৬১৫	৩২১৬
২০০১/০২	১১১৬	৩৪২	৯০৯	২৮৫	৬২২	৪১৭	৪০২	৬৫০২	১১২৮	৮৫৯	৫৮৭	২৯৯৪
২০০২/০৩	১১০৮	৩৪৯	৮৯৭	২৭৭	৬২৫	৪২৫	৪১০	৬৮৩৮	১০৭৯	৮০০	৬০৬	৩৩৬৬
২০০৩/০৪	১০৯৯	৩৩৩	৮৫০	২৭০	৬৬৭	৬০৮	৪০৪	৬৪৮৪	১০০৮	৭৯৪	৬৬৯	৩৬০৭

সূত্র: বাংলাদেশ অর্থনৈতিক সমীক্ষা ২০০৫, পৃ-২৪৩

সারণি ০৪ ও ০৮ হতে অত্যন্ত সুস্পষ্ট যে, স্বাধীনতা পরবর্তীকালে বাংলাদেশে দানাদার খাদ্যশস্য উৎপাদন বৃদ্ধি পেলেও অন্যান্য শস্যের উৎপাদন প্রকৃতঅর্থে হ্রাস পেয়েছে। অর্থাৎ সামগ্রিক কৃষি উৎপাদন দানাদার খাদ্যশস্য বিশেষত ধান ও গম উৎপাদনকে কেন্দ্র করে আবর্তিত হওয়ায় অদানাদার খাদ্যশস্য উৎপাদন ব্যাহত হয়েছে। স্বাধীনতার তিন দশক পরেও শুধু কৃষিপণ্য আমদানী করতেই বাংলাদেশকে প্রতি বছর প্রচুর বৈদেশিক মুদ্রা ব্যয় করতে হচ্ছে। বস্তুত স্বাধীন বাংলাদেশে কৃষি উৎপাদন বলতে বোঝানো হয়েছে ধান, গম ইত্যাদি উৎপাদন। তাই দেখা যায় বাংলাদেশে মোট আবাদী জমির প্রায় ৭২.৮১%-ই ধান চাষের কাজে ব্যবহৃত হয়।^{২৫}

কৃষি উৎপাদনের সমস্যা ও সম্ভাবনা

বাংলাদেশের কৃষি উৎপাদন মূলত তিনটি ভৌত উপাদানের উপর নির্ভরশীল: কৃষিজমির পরিমাণ, মৃত্তিকার গুণাগুণ ও পানি। উর্বর মৃত্তিকা, প্রচুর বৃষ্টিপাত, ভূপৃষ্ঠস্থ মিঠাপানির বিশাল উৎস, সহজলভ্য ভূগর্ভস্থ পানি ইত্যাদি কারণে অনাদিকাল থেকেই বাংলাদেশে কৃষিভিত্তিক সভ্যতা বিকশিত হয়েছে। এ ঐতিহাসিক ও ভৌগোলিক কারণেই বাংলাদেশে জনসংখ্যার ঘনত্ব বিশ্বের মধ্যে সর্বোচ্চ।^{২৬} আবার দেশের মোট ভূমি এলাকার তুলনায় মোট চাষযোগ্য

ভূমির (arable land) হিসেবেও বাংলাদেশের অবস্থান বিশ্বে সর্বোচ্চ। কিন্তু বর্তমান বাংলাদেশে ভৌত উপাদানের ক্ষেত্রে কৃষির সর্বপ্রধান প্রতিবন্ধক মাথাপিছু কৃষিজমির স্বল্পতা, কারণ বিশ্বের যে কোন কৃষিভিত্তিক অঞ্চল অপেক্ষা জমি-মানুষ অনুপাত বাংলাদেশে সর্বনিম্ন। কৃষির অনুভূমিক সম্প্রসারণ (horizontal expansion of agriculture) তথা নতুন নতুন জমি কৃষি উৎপাদনের আওতায় আনার সুযোগ বাংলাদেশে নেই বললেই চলে। অধিকন্তু অব্যাহত জনসংখ্যা বৃদ্ধির প্রেক্ষাপটে জমি-মানুষ অনুপাত প্রতিনিয়ত হ্রাস পাচ্ছে। বাংলাদেশে নগরায়ন, শিল্পায়ন, সড়ক, স্কুল-কলেজ-বাড়িঘর নির্মাণ ও নদীভাঙ্গনের কারণে প্রতি বছর প্রায় ১% কৃষিজমি অকৃষিজ কাজের আওতায় চলে যাচ্ছে। অর্থাৎ বছরে প্রায় এক লক্ষ হেক্টর কৃষিজমি হারিয়ে যাচ্ছে (depletion of croplands) এবং ফলশ্রুতিতে স্বল্প জমিতে অধিক মানুষের জন্য খাদ্য উৎপাদনের এক কঠিন চ্যালেঞ্জের মুখোমুখি হচ্ছে বাংলাদেশ।^{২৭} উন্নত ইউরোপীয় দেশের ন্যায় (যেমন- নেদারল্যান্ডস) সমুদ্র হতে ভূমি উদ্ধার (land reclamation) করে কৃষির অনুভূমিক সম্প্রসারণ করা আর্থিক ও কারিগরী উভয় কারণেই বর্তমান প্রেক্ষাপটে হয়তো বাংলাদেশের পক্ষে সম্ভব নয়। এমতাবস্থায় সেচ সম্প্রসারণ এবং সার, বীজ, উন্নত প্রযুক্তির প্রয়োগ ইত্যাদির মাধ্যমে কৃষির উল্লম্ব সম্প্রসারণই (vertical expansion of agriculture) বাংলাদেশের কৃষি উৎপাদন সমস্যার সমাধান করতে পারে। নীট চাষযোগ্য জমির পরিমাণ ও মোট ভূমি এলাকার মধ্যে নীট চাষযোগ্য জমির শতকরা হারের সরকারি হিসেবেও কৃষিজমি হারিয়ে যাওয়ার সমস্যাকে স্বীকার করা হয়েছে, যদিও হারিয়ে যাওয়া কৃষিজমির পরিমাণ নিয়ে মতভেদ রয়েছে। মোট ভূমি এলাকার মধ্যে নীট চাষযোগ্য ভূমির ক্রমহ্রাসমানতার সমস্যা মোকাবেলায় ইতোমধ্যেই বাংলাদেশে শস্য-নিবিড়তা (cropping-intensity) ক্রমশ বৃদ্ধি পাচ্ছে। ১৯৮১/৮২ সালে মোট ভূমি এলাকার মধ্যে নীট চাষযোগ্য ভূমি ছিল শতকরা ৬৫.৬৩ ভাগ, যা দুই দশক পরে ২০০১/০২ সালে দাঁড়িয়েছে শতকরা ৫৭.১৪ ভাগে; একই সময়ে শস্য নিবিড়তা ১৫৩.৮৪ হতে ক্রমশ বৃদ্ধি পেয়ে দাঁড়ায় ১৭৬.৯৮ (সারণি ০৯ দ্রষ্টব্য)।

সারণি ০৯: বাংলাদেশে শস্য নিবিড়তার প্রবণতা (এলাকা মিলিয়ন হেক্টরে)

বছর	দেশের মোট ভূমি এলাকা	নীট চাষযোগ্য ভূমি	মোট ভূমি এলাকার মধ্যে নীট চাষযোগ্য ভূমির শতকরা হার	শস্য নিবিড়তা
১৯৮১-৮২	১৪.২৯	৯.৩৮	৬৫.৬৩	১৫৩.৮৪
১৯৯১-৯২	১৪.৮৪	৯.০৯	৬১.২৫	১৭৩.০২
২০০১-০২	১৪.৮৪	৮.৪৮	৫৭.১৪	১৭৬.৯৮

সূত্র: বাংলাদেশ অর্থনৈতিক সমীক্ষা ২০০৫, পৃ-৬৯

প্রকৃত বাস্তবতা হচ্ছে, কৃষিজমির অব্যাহত খণ্ডীভবন ও অত্যন্ত ক্ষুদ্রাকৃতির খামার ও হোল্ডিংয়ের কারণে কৃষি উৎপাদন অর্থনৈতিকভাবে অলাভজনক বিবেচিত হওয়ায় এবং বিদ্যমান ভূমি আইনের (উত্তরাধিকার, হস্তান্তর ইত্যাদি) জটিলতা ইত্যাদি কারণে কৃষিজমির উল্লম্ব উৎপাদন সম্প্রসারণ কাজিষ্কৃত মাত্রায় সম্ভব হচ্ছে না। মনে রাখতে হবে, সাধারণত

বৃহৎ খামারের মালিক তথা ধনী কৃষকরাই তাদের জমিতে প্রযুক্তিগত উৎকর্ষতাসম্পন্ন কৃষি উৎপাদন করতে পারে, যেহেতু কেবলমাত্র তাদের হাতেই বিনিয়োগযোগ্য পুঁজি থাকতে পারে। অধিকন্তু ঋণ প্রদানকারী রাষ্ট্রীয় ও বেসরকারি প্রতিষ্ঠানসমূহ ধনী কৃষকদেরকেই বেশি ঋণ দেয় কারণ ঋণ পরিশোধ ক্ষমতা ও ভূমির উপর বৈধ দখলদারিত্ব প্রমাণের ক্ষমতা তাঁদেরই বেশি। ক্ষুদ্র ও প্রান্তিক চাষীদের পক্ষে ব্যয়বহুল আধুনিক চাষাবাদ, সেচ যন্ত্র স্থাপন বা উন্নত বীজ ব্যবহার আর্থিক সীমাবদ্ধতার কারণেই সম্ভব নয়, অথচ বাংলাদেশের সিংহভাগ কৃষকই ক্ষুদ্র ও প্রান্তিক কৃষক। এছাড়াও প্রচলিত বর্গাচাষ পদ্ধতিতে জমির মূল মালিক যেহেতু বেশিরভাগ ক্ষেত্রেই কৃষি উৎপাদনের জন্য বিনিয়োগে উৎসাহিত হয় না, সেহেতু বর্গাচাষীদের পক্ষে এককভাবে কৃষিতে ব্যয়বহুল আধুনিক প্রযুক্তির ব্যবহার প্রায়শই সম্ভব হয়ে ওঠে না। অথচ বাংলাদেশের ১,৭৭,৭১,৩৩৯ একর কৃষি জমির মাত্র ৪৮.৩১% তথা ৮৫,৮৬,২২২ একর জমি সেচের আওতায় রয়েছে।^{২৮} যেহেতু অর্ধেকের বেশি কৃষিজমি সেচের আওতার বাইরে রয়েছে সেহেতু শুধু সেচ সম্প্রসারণই যৌক্তিক অর্থে বাংলাদেশের কৃষি উৎপাদন বৃদ্ধি করতে সক্ষম। কিন্তু বিপুল সংখ্যাগরিষ্ট ক্ষুদ্র ও প্রান্তিক চাষীদেরকে সেচ সম্প্রসারণ সুবিধার আওতায় আনা বর্তমান কৃষি কাঠামো ও ব্যবস্থাপনায় প্রকৃত অর্থেই এক অসম্ভব কাজ। আসহাবুর রহমান তাঁর বাঙলাদেশের কৃষিকাঠামো, কৃষক সমাজ ও উন্নয়ন গ্রন্থে এ প্রসঙ্গে বলেন, “অধিকাংশ ক্ষুদ্র চাষীরই ইচ্ছা থাকা সত্ত্বেও আধুনিক কৃষি উপকরণ ব্যবহার করতে উৎসাহী নয় প্রধানত দুটো কারণে। কারণ দুটো হচ্ছে (১) মহাজনের কাছ থেকে ঋণ নিয়ে কৃষি উপকরণ ক্রয় করা লাভজনক নয় কারণ ঋণের সুদ খুব চড়া; (২) আধুনিক কৃষি উপকরণের সাহায্যে চাষ করা খুবই ঝুঁকিপূর্ণ কারণ এগুলোর সরবরাহ তার নিয়ন্ত্রণের বাইরে।”^{২৯} বাংলাদেশে বর্তমান জনসংখ্যা বৃদ্ধির হার ১.৪৭% (২০০১ সালের আদমশুমারী রিপোর্ট অনুযায়ী), যা আগামী বছরগুলোতে স্থির থাকলে বা কিছুটা হ্রাস পেলেও অত্যন্ত ব্যাপক জনসংখ্যা ভিত্তির (wide population base) কারণে প্রতিবছর গড়ে ২০ লক্ষ জনসংখ্যা বৃদ্ধি পাবে। জনসংখ্যার অভিক্ষেপ হতে দেখা যায় যে ২০২০ সালে বাংলাদেশের জনসংখ্যা হবে ১৭৩ মিলিয়ন এবং তখন বর্তমানের চেয়ে ২০ লক্ষ হেক্টর কম জমিতে বর্তমানের চেয়ে অতিরিক্ত ৫ থেকে ৬ মিলিয়ন টন খাদ্যশস্য উৎপাদন করতে হবে।^{৩০} সে সময় এ সমস্যা সমাধানের সম্ভাব্য ও উপায় হতে পারে যে কোন মূল্যে সমুদ্র হতে ভূমি উদ্ধার প্রকল্প বাস্তবায়ন করা এবং অকৃষিজ কাজে কৃষিজমির অব্যাহত ব্যবহারকে আইন করে নিয়ন্ত্রণ করা।

উপসংহার

বাংলাদেশের কৃষির অন্যতম সমস্যা হচ্ছে যেভাবে কৃষিজমির খণ্ডীভবন হচ্ছে তাতে ক্ষুদ্র ও প্রান্তিক কৃষকরা কৃষিতে বিনিয়োগের ক্ষমতা আক্ষরিক অর্থেই হারিয়ে ফেলছে। অথচ বাংলাদেশে কৃষিখামারের আওতাধীন জমির পরিমাণ বা কৃষিখামারের সংখ্যার নিরিখে ক্ষুদ্র ও প্রান্তিক কৃষকরাই সংখ্যাগরিষ্ঠ। এমন ধারণা পোষণ করা অত্যন্ত অমূলক যে, ক্ষুদ্র ও প্রান্তিক কৃষকদের কৃষিতে বিনিয়োগের ক্ষমতা বৃদ্ধি না করেই কৃষি উৎপাদন বৃদ্ধি করা সম্ভব। কারণ, মনে রাখতে হবে কৃষি উৎপাদন যতটা না প্রযুক্তিগত উৎকর্ষতা নির্ভর তার চেয়ে অনেক বেশি গুরুত্বপূর্ণ ভূমি বণ্টন, প্যাটার্ন, উত্তরাধিকার ও ভূমি ব্যবহার প্রসঙ্গটি। আসহাবুর রহমানের ভাষায় “শস্য বাড়ানোর আধুনিক কৃষি প্রযুক্তি যেমন নিয়ন্ত্রিত সেচ, উফসী বীজ ও রাসায়নিক সার ব্যাপকভাবে প্রয়োগের মাধ্যমে কৃষি উৎপাদন বৃদ্ধি করা সম্ভব

কিন্তু কৃষি খামারের বিরাজমান আয়তন ও জোতগুলোর অসংখ্য টুকরোয় খণ্ডিত থাকার ফলে খুব অল্পসংখ্যক কৃষকের পক্ষেই এসব মূলধনঘন প্রযুক্তি সফলভাবে ব্যবহার করা সম্ভব।^{৩১} অনেক পণ্ডিত মনে করেন যে (বাংলাদেশ সরকার যে ধারণার সমর্থনে সম্প্রতি বিবিধ পদক্ষেপ গ্রহণ করেছে) জৈব প্রযুক্তির ব্যবহার বৃদ্ধি করে বাংলাদেশের কৃষি উৎপাদন বৃদ্ধি করা সম্ভব। কিন্তু তারা হয় একটি বিষয় অনবহিত বা গুরুত্বহীন মনে করছেন তা হচ্ছে উৎপাদক তথা কৃষকের কৃষিতে বিনিয়োগ ক্ষমতার প্রসঙ্গ। যদি কৃষকের কৃষিতে বিনিয়োগের মত যথেষ্ট পরিমাণ উদ্বৃত্ত উৎপাদনের ক্ষমতা না থাকে তাহলে জৈব প্রযুক্তি বা অন্য কোন প্রযুক্তির মাধ্যমেই কৃষি উৎপাদন বৃদ্ধি করার সম্ভাবনা অনেক কম। স্পষ্টতই কৃষি বাংলাদেশের সর্ববৃহৎ বেসরকারি বা ব্যক্তিমালিকানাধীন খাত। বাংলাদেশের কৃষি মূলত আত্মপোষণমূলক কৃষি (subsistence agriculture), উদ্বৃত্ত কৃষি (surplus agriculture) নয়। এখানে বেশিরভাগ কৃষকই সাধারণত বাজারের জন্য বা মুনাফার জন্য কৃষি উৎপাদন করেনা তাই উদ্বৃত্ত সৃষ্টির ক্ষমতা খুব কম কৃষকেরই আছে। বাংলাদেশে প্রকৃত অর্থে কোন জোতদার নেই এবং বৃহৎ কৃষকদের (যাদের প্রায়শই জোতদার বলে সাধারণ্যে চিত্রিত করা হয়) আর্থিক সঙ্গতি এমন যে তাঁদের অনেকেই কৃষি ঋণ পরিশোধের সামর্থ্যও নেই। এসব কৃষক কিভাবে ব্যয়বহুল জৈব-প্রযুক্তির জন্য বিনিয়োগ করবে তা বোধগম্য নয়। সমাজ বিবর্তনের প্রতিটি ধাপেই প্রযুক্তি ও পুঁজির সমাবেশ ঘটে। অনেক প্রযুক্তিই সপ্তদশ শতাব্দীতে বৃটেনের হাতে ছিল কিন্তু পুঁজির অভাবে সেগুলো কার্যকর করা যায়নি, কিন্তু ভারতকে উপনিবেশ হিসেবে ব্যবহারের মাধ্যমে বৃটেনের পুঁজির সমস্যা মিটে যাওয়ার পরই মূলত প্রযুক্তি ও পুঁজির সম্মিলনে ইউরোপে শিল্পবিপ্লব শুরু হয়।^{৩২} অত্যন্ত স্পষ্টভাবে বলা যায় বাংলাদেশের কৃষি সাফল্য নির্ভর করছে বিপুল সংখ্যাগরিষ্ট দরিদ্র ও উদ্বৃত্ত সৃষ্টিতে অক্ষম ক্ষুদ্র কৃষকদের ব্যয়বহুল জৈব-প্রযুক্তির জন্য বিনিয়োগ করার সক্ষমতার উপর। কিন্তু বিরাজমান ভূমি বন্টন প্যাটার্ন, উত্তরাধিকার ও ভূমি ব্যবহার ব্যবস্থার পরিপেক্ষিতে ক্ষুদ্র কৃষকদের পক্ষে কৃষিতে জৈব প্রযুক্তির প্রয়োগের মাধ্যমে প্রত্যাশিত সাফল্য অর্জন করা হয়তো সম্ভব নয়।

তাছাড়া আইন করে বা অন্য কোন প্রক্রিয়ায় যদি কৃষিজমিকে অকৃষিজ কাজে অব্যাহতভাবে ব্যবহারের প্রবণতা অনতিবিলম্বে বন্ধ করা না যায়, তবে কৃষিজমির পরিমাণ আগামী দুই দশকের মধ্যে এতটাই কমে যাবে যে সে সময়ের জনসংখ্যার কৃষিজ চাহিদা মেটানো ঐ কৃষিজমির দ্বারা সম্ভব হবে না। সুতরাং বাংলাদেশের কৃষির সর্বপ্রধান কাঠামোগত সমস্যা দুটো -- প্রথমতঃ জমির অব্যাহত খণ্ডীভবন বন্ধ করতে তথা কৃষিজমির অর্থনৈতিক ভাবে অলাভজনক হোল্ডিং-এ পরিণত হওয়ার প্রক্রিয়া বন্ধ করতে দৃঢ় পদক্ষেপ গ্রহণ করতে হবে। প্রয়োজনে উত্তরাধিকার আইন বা সংশ্লিষ্ট আইন সংশোধন করতে হবে। দ্বিতীয়তঃ কৃষিজমিকে লাগামহীনভাবে অকৃষিজ কাজে ব্যবহারের প্রবণতা বা প্রক্রিয়া বন্ধ করতে হবে, অর্থাৎ ভূমি ব্যবহার বিষয়ে সুনির্দিষ্ট আইন বা নীতিমালা প্রণয়ন করতে হবে যাতে কৃষি উৎপাদন ব্যাহত না হয়। এছাড়াও নদী ভাঙ্গন রোধে কার্যকর পদক্ষেপ নিতে হবে যাতে করে কৃষিজমি রক্ষা করা যায়। কৃষিজমির খণ্ডীভবন আর কৃষিজমির বিলীমানতা রোধ করতে না পারলে যত প্রযুক্তিই ব্যবহার করা হোক না কেন বাংলাদেশের কৃষি ভয়াবহ বিপর্যয়ের মুখোমুখি হতে বাধ্য। আর এটাই বর্তমান শতাব্দীতে কৃষি উৎপাদনে বাংলাদেশের সামনে সবচেয়ে বড় বিপর্যয়কারী চ্যালেঞ্জ।

তথ্য সূত্র

- ১ অর্থ ও পরিকল্পনা মন্ত্রণালয় (বাংলাদেশ সরকার), বাংলাদেশ অর্থনৈতিক সমীক্ষা ২০০৫, ঢাকা জুন ২০০৫, পৃ-৬৭
- ২ প্রাপ্ত, পৃ-৬৭
- ৩ বাংলাদেশ পরিসংখ্যান ব্যুরো, বাংলাদেশ পরিসংখ্যান পকেট বই ২০০০, ঢাকা, ২০০২, পৃ-১৬৭
- ৪ প্রাপ্ত, পৃ-১৯৩
- ৫ প্রাপ্ত, পৃ-১৭৮-১৭৯
- ৬ আসহাবুর রহমান, বাংলাদেশের কৃষিকাঠামো, কৃষক সমাজ ও উন্নয়ন, ইউনিভার্সিটি প্রেস লিমিটেড, ১৯৮৬, পৃ-১১
- ৭ B K Jahangir, *Differentiation, Polarisation and Confrontation in Rural Bangladesh*, CSS, Dhaka, 1979, p-33
- ৮ Mosharraf Hossain, *Agriculture in Bangladesh*, University Press Limited, Dhaka, 1991, p-128
- ৯ প্রাপ্ত, পৃ-১২৮
- ১০ প্রাপ্ত, পৃ-১২৯
- ১১ দৈনিক যুগান্তর, ২৩ মে, ২০০৬, পৃ-৩
- ১২ বাংলাদেশ পরিসংখ্যান ব্যুরো, *The Bangladesh Census of Agriculture and Livestock-1983-84*, p-46; *Statistical Pocketbook of Bangladesh 2000*, pp-178
- ১৩ যেমন অত্র প্রবন্ধে ৭.৫ একর বা তদূর্ধ্ব পরিমাপের খামারকে বৃহৎ খামার হিসেবে চিহ্নিত করা হলেও ১৯৭২ সালের সরকারী আদেশে ৮.৩ একর (২৫ বিঘা) পর্যন্ত কৃষি জমিকে খাজনামুক্ত ঘোষণা করা হয়। অর্থাৎ ৮.৩ একর পর্যন্ত খামারকে তখন বৃহৎ খামার হিসেবে গণ্য করা হতো না। হোসেন জিল্লুর রহমান এবং মাহবুব হোসেন তাঁদের *Rethinking Rural Poverty* (UPL, Dhaka, 1995, p-32) গ্রন্থে চার ধরনের খামারের কথা বলেছেন কার্যত ভূমিহীন (০-৫০ একর); ক্ষুদ্র খামার (.৫০- ২.৪৯); মাঝারি খামার (২.৫০-৪.৯৯ একর); এবং বৃহৎ (৫.০+একর)। আবার বাংলাদেশ অর্থনৈতিক সমীক্ষা-২০০৫ (পৃ-১৬৬) তে নতুন সংজ্ঞায়ন করা হয়েছে: ক্ষুদ্র খামার (.৫০-২.০০ একর); মাঝারি খামার (২.০০-৫.০০ একর) এবং বৃহৎ খামার (৫+একর)
- ১৪ Mosharraf Hossain, *Agriculture in Bangladesh*, University Press Limited, Dhaka, 1991, p-128 and বাংলাদেশ অর্থনৈতিক সমীক্ষা ২০০২, ঢাকা জুন ২০০২, p-121

- ১৫ Abdul Bayes, 'Green Revolution: Dialectics Old bedates and New Data', *The Daily Star*, 28.01.2003
- ১৬ আসহাবুর রহমান, বাংলাদেশের কৃষিকাঠামো, কৃষক সমাজ ও উন্নয়ন, ইউনিভার্সিটি প্রেস লিমিটেড, ১৯৮৬, পৃ-২৫
- ১৭ Azizur Rahman Khan and Mahbub Hossain, *The Strategy of Development in Bangladesh*, Macmillan, London, 1989, p-34
- ১৮ বাংলাদেশ পরিসংখ্যান ব্যুরো, *The Bangladesh Census of Agriculture and Livestock-1983-84*, p-46 and statistical Pocketbook of Bangladesh 2000, pp-178-179
- ১৯ ১৯৭৭ ও ১৯৯৬ সালে বৃহৎ খামার ছিল মোট খামারের যথাক্রমে ৯.৪০% ও ২.৫২%। অর্থাৎ ২০ বছরে (১৯৭৭-১৯৯৬) ৭৩% বৃহৎ খামার বিলুপ্ত হয়ে গেছে। যদি এ প্রক্রিয়া অব্যাহত থাকে তবে স্বাভাবিক গাণিতিক নিয়মেই ২০০৫ সালের পর বাংলাদেশে প্রকৃতঅর্থে বৃহৎ খামার থাকার কথা নয়।
- ২০ বাংলাদেশে পরিকল্পনা কমিশন মাথাপিছু দৈনিক ক্যালরি মাত্রা নির্ধারন করেছে অনূ্যন ২০২০ কিলোক্যালরি, অন্যদিকে জাতিসংঘের খাদ্য ও কৃষি সংস্থা (FAO) এই মাত্রা নির্ধারন করেছে অনূ্যন ২১৫০ কিলোক্যালরি।
- ২১ Dr. Mahabub Hossain of Social Science Division, International Rice Research Institute (IRRI), presented the keynote paper in a dialogue on 'Liberalization of Crop Sector: Can Bangladesh Withstand Regional Competition' organized by The Centre for Policy Dialogue (CPD) on 08.01.2003 in Dhaka; *The Daily Star*, pp-11 & 12; 09.01.2003
- ২২ অনুপম সেন, বাংলাদেশঃ রাষ্ট্র ও সমাজ, অবসর, ঢাকা, ১৯৯৯, পৃ-৭৮
- ২৩ জাতীয় বাজেট প্রস্তাব ২০০৫-২০০৬ দ্রষ্টব্য
- ২৪ দৈনিক ইত্তেফাক, ০৭.০১.২০০৬, পৃ-১
- ২৫ বাংলাদেশ পরিসংখ্যান ব্যুরো, বাংলাদেশ পরিসংখ্যান পকেট বই ২০০০, ঢাকা, ২০০২, পৃ-১৬৮
- ২৬ সিংগাপুর ও হংকং এর ন্যায় নগর রাষ্ট্র বাদ দিলে বাংলাদেশের প্রতি কিলোমিটারে জনসংখ্যার ঘনত্ব বিশ্বে সর্বোচ্চ।
- ২৭ *The Daily Star*, 01.11.2003
- ২৮ বাংলাদেশ পরিসংখ্যান ব্যুরো, *1998 Yearbook of Agricultural Statistics of Bangladesh, Dhaka*, p-222

- ২৯ আসহাবুর রহমান, বাংলাদেশের কৃষিকাঠামো, কৃষক সমাজ ও উন্নয়ন, ইউনিভার্সিটি প্রেস লিমিটেড, ১৯৮৬, পৃ-২৫
- ৩০ The Daily Star, 01.11.2003
- ৩১ আসহাবুর রহমান, বাংলাদেশের কৃষিকাঠামো, কৃষক সমাজ ও উন্নয়ন, ইউনিভার্সিটি প্রেস লিমিটেড, ১৯৮৬, পৃ-২৭
- ৩২ Anupam Sen, *The State Industrialization and Class formations in India*, Routledge & Kegan Paul, 1982, London, p-48

বাংলাদেশের নারী, জাতীয় সংসদ ও সংরক্ষিত আসন

আছমা বিন্তে ইকবাল*

Abstract: Bangladesh became independent through a blood-shaded war. In order to establish a democratic state, the constitution was promulgated in 1972 with a view to the great liberation war. The constitution vividly declared the equal rights of both male and female in all sphere of life. The national parliament, the apex policy making body of the state made provision of women's participation in the national parliament which was defined in the constitution of 1972 and a limited number seats were reserved for women. The provision was made for upliftment of women considering their prevailing socio-economic, religious and cultural trends at that time. But after 35 years of independence, today, reserved seats for women in the parliament through such indirect election system is no longer popularly accepted. Because, the real political empowerment of women is absurd in this system. Therefore, recently, civil society, different cultural and women organisations, news media have been demanding for direct election amongst interested women candidates for those reserved seat. The proposed system would not only accelerate the real empowerment of women but also constitute effective and meaningful democratic state structure. The progressive and enriched Bangladesh can be established through real political infrastructure and efforts.

চলমান বিশ্বায়নের প্রেক্ষাপটে আলোচিত বিষয়গুলোর মধ্যে অন্যতম হচ্ছে রাজনীতিতে নারীর ক্ষমতায়ন। বিশ্বায়ন কথাটি একদিকে যেমন অর্থনীতিমুখী অন্যদিকে এর অন্তর্নিহিত অনুসঙ্গগুলো রাজনৈতিক। অধুনা Political System বলতে যে ব্যাপক ও সামগ্রিক রাজনৈতিক প্রক্রিয়াকে বুঝায় তার মধ্যেই বিশ্বায়নের জাতীয় পর্যায়ের নীতিমালা ও সূত্রসমূহ সুনির্দিষ্ট হয়। এখানে Political System এর সাথে বিশেষ ভাবে যুক্ত নারীর ক্ষমতায়নে বিশ্বায়নের পূর্বশর্ত। একটি উন্নয়নশীল তথা আধুনিক রাষ্ট্র হিসাবে বাংলাদেশের জাতীয় শক্তির প্রধান মানদণ্ড এর দক্ষ জনগোষ্ঠী। মানব সম্পদের এ ধারণা নারী পুরুষ নির্বিশেষে। কিন্তু আমাদের আর্থ-সামাজিক বাস্তবতায় উন্নয়নের ধারায় নারীদের অংশগ্রহণের বিষয়টি প্রশ্নবিদ্ধ। যোগ্যতা থাকা সত্ত্বেও কেবল জেভার বৈষম্যের কারণে দেশের অর্ধেক জনশক্তি হিসাবে নারীর সার্বিক উন্নয়নে অংশগ্রহণ অত্যন্ত সীমিত। বিশেষ করে জাতীয় নীতি নির্ধারণে জনপ্রতিনিধি হিসাবে নারীর অবস্থান হতাশাজনক। বর্ণ বৈষম্যহীন সমৃদ্ধশালী ও

* প্রভাষক, রাষ্ট্রবিজ্ঞান বিভাগ, জগন্নাথ বিশ্ববিদ্যালয়, ঢাকা।

সুখী বাংলাদেশের যে আদর্শ ও লক্ষ্য নিয়ে গৌরবময় মুক্তিযুদ্ধের মধ্য দিয়ে বাংলাদেশের স্বাধীনতা লাভ করেছিল তা অনেকটা অপূরণীয় থেকে গেছে। গণতন্ত্র অর্জিত হলেও গণতন্ত্রের অন্যতম পূর্বশর্ত নারীর রাজনৈতিক উন্নয়নের ক্ষেত্র স্বাধীনতাভীর ৩৫ বছরেও কাজিফত ভাবে প্রস্তুত হয়নি। অথচ বাস্তবতা বার বার আমাদের এ সমস্যার মুখোমুখি করেছে।

আমরা যদি ইতিহাস পর্যালোচনা করি তাহলে দেখব আর্থ-সামাজিক ও রাজনৈতিক উন্নয়নে নারীরা সবসময়ই একটি ইতিবাচক ভূমিকা রেখে চলেছে। ধর্ম থেকে শুরু করে সংবিধান, মানবাধিকার সংস্থা, জাতিসংঘ বিভিন্ন সামাজিক নারীভিত্তিক সংগঠন, নারীকেন্দ্রিক সম্মেলন ইত্যাদি প্রতিষ্ঠিত প্রতিষ্ঠানগুলো নারীর অধিকার প্রতিষ্ঠায় সবসময় বলিষ্ঠ ভূমিকায় সোচ্চার ছিল। নারী অধিকার প্রতিষ্ঠার প্রথম দিকনির্দেশনা প্রতিস্থাপিত হয়েছে আল কুরআনে। ইসলামের সর্বশেষ ও সর্বশ্রেষ্ঠ নবী হযরত মোহাম্মদ (সাঃ) সর্বপ্রথম নারী জাতিকে সম্মানের আসনে অধিষ্ঠিত করেন। কুরআনে বর্ণিত আছে

'Unto men a fortune from that which they have earned, and unto woman a fortune from that which they have earned (4.32).'

পবিত্র কুরআনের বিভিন্ন স্থানে নরনারীকে একসাথে মানবমণ্ডলী বলে সম্বোধন করা হয়েছে। কিন্তু এতে নরনারীর কোন পার্থক্য নেই বরং সকলেই এতে সমানভাবে অন্তর্ভুক্ত। কুরআনের বহু স্থানে “হে বিশ্বাসীগণ” বলে সম্বোধন করা হয়েছে। এতে নরনারী নির্বিশেষে সকল বিশ্বাসী অন্তর্ভুক্ত। কাজেই আল্লাহর নিকট সকল নারী ও পুরুষের সমান অধিকার ও মর্যাদা রয়েছে। বাংলাদেশের সংবিধানের বিভিন্ন অনুচ্ছেদে নারীর অধিকার ঘোষিত হয়েছে। এ অনুচ্ছেদ গুলো হল ১০, ১৫, ১৭, ১৮, ১৯, ২৭, ২৮, ২৯, ৩১, ৩২, ৬৫। সংবিধানের বিভিন্ন অনুচ্ছেদে সমানাধিকারের নিশ্চয়তার কথা বলা হয়েছে। নারীর সামাজিক, অর্থনৈতিক, রাজনৈতিক অধিকারসহ অন্যান্য অধিকারগুলোর ঘোষণা সংবিধানের উপরোক্ত বিধানাবলিতে সুস্পষ্ট। আবার অসম আইনগুলোকে সংবিধানে অবৈধ ও বাতিল বলে ঘোষণা করা হয়েছে। নারীর বিভিন্নমুখী অধিকার প্রতিষ্ঠায় জাতিসংঘ বিভিন্নমুখী সনদ অনুমোদন করেছে বিভিন্ন সময়ে। জাতিসংঘের নারীর রাজনৈতিক অধিকার সংক্রান্ত সনদের প্রধান নীতিগুলো নিম্নরূপ (জাতিসংঘের সাধারণ পরিষদে ১৯৫২ সালে অনুমোদিত) :

- পুরুষের মত সমান শর্তে সকল নির্বাচনে ভোটাধিকার প্রদান।
- সকল অবকাঠামোতে জনগণ কর্তৃক নির্বাচিত হবার অধিকার।
- সরকারের সকল কাজকর্মে অংশগ্রহণের অধিকার।
- বেসরকারি সংস্থা ও সমিতিসমূহের কাজে অংশগ্রহণের অধিকার।

• আন্তর্জাতিক পর্যায়ে প্রতিনিধিত্ব করার অধিকার।

বিশ্বব্যাপী নারীর অধিকার আদায়ে বিশ্বনারী সম্মেলন অনুষ্ঠিত হয় বিভিন্ন সময়ে। প্রথম বিশ্ব নারী সম্মেলন অনুষ্ঠিত হয় মেক্সিকোয় ১৯৭৫ সালে। প্রথম নারী সম্মেলনে ১৯৭৬-১৯৮৫ কে নারী দশক হিসাবে ঘোষণা করা হয়। এই দশকেই ১৯৭৯ সালের ১৮ই ডিসেম্বর জাতিসংঘের সাধারণ পরিষদ কর্তৃক গৃহীত হয় নারীর প্রতি সকল বৈষম্য বিলোপ সনদ যা নারীর আন্তর্জাতিক বিল অব রাইটস হিসেবে অভিহিত। জাতীয় নারী উন্নয়ন নীতি এবং দারিদ্র বিমোচন কৌশলপত্রে (পি আর এস পি) মূলধারায় সুস্পষ্টভাবে জেভার সমতা প্রতিষ্ঠার কথা বলা হয়েছে। ২০০০ সালের ডিসেম্বর মাসে জাতিসংঘ সাধারণ পরিষদের ৫৫তম অধিবেশনে উন্নয়নশীল দেশগুলোর অর্থনৈতিক প্রবৃদ্ধি ও দারিদ্র্য নিরসনের প্রয়াসে গৃহিত মিলেনিয়াম ঘোষণার কয়েকটি লক্ষ্য স্থির করা হয়েছে যা মিলেনিয়াম ডিভেলপমেন্ট গোলস বা এমডিজি নামে পরিচিত। মিলেনিয়াম ডিভেলপমেন্ট গোলস এর ৩ নং গোলটি হল জেভার সমতা ত্বরান্বিত করণ এবং নারীর ক্ষমতায়ন। সংবিধান অনুযায়ী নারী অধিকার রক্ষায় ও বিকাশে প্রতিষ্ঠা করা হয়েছে মহিলা ও শিশু বিষয়ক মন্ত্রণালয়, নারী উন্নয়ন সংক্রান্ত জাতীয় কাউন্সিল (NCWD), উইড ফোকাল পয়েন্টস (WID Focal points), জেলা ও উপজেলা উন্নয়ন সমন্বয় কমিটি (District and Upazila Woman Development Co-ordination Committee), জাতীয় মহিলা সংস্থা (Jatiya Mohila Sangstha) সহ আরও অনেক সামাজিক ও মহিলা বিষয়ক সংগঠন। এছাড়া স্বাধীনতার পর বাংলাদেশে যেকটি পঞ্চবার্ষিকী পরিকল্পনা গৃহীত হয়েছে প্রথমটি ছাড়া অন্যান্য পঞ্চবার্ষিকী পরিকল্পনাগুলোতে নারীর অধিকার বিষয়টি প্রাধান্য পেয়েছে।

সূত্র : মাননান, অধ্যাপক মোঃ আব্দুল এবং মেরী, শামসুন নাহার খানম “নারী ও রাজনীতি” পৃষ্ঠা ১৮৮-১৯১। রহমান, শাহীন “মিলেনিয়াম ডিভেলপমেন্ট গোল” ৩৪ তম সংখ্যা

নারীর রাজনৈতিক ক্ষমতায়নে ভোটাধিকার, প্রেক্ষাপট বিশ্ব ও বাংলাদেশ

ক্ষমতায়নের শাব্দিক অর্থ হল সামর্থ্য অর্জনের প্রক্রিয়া আর নারীর রাজনৈতিক ক্ষমতায়ন বলতে বুঝায় তার নিজের ও পারিপার্শ্বিক অবস্থার উপর নিয়ন্ত্রণসহ নারীর বিভিন্ন রাজনৈতিক বিষয়ে সিদ্ধান্ত গ্রহণ ও সেগুলো বাস্তবায়নের সামর্থ্য। আরও স্পষ্টভাবে বলতে গেলে নারীর রাজনৈতিক ক্ষমতায়ন বলতে জাতীয় সংসদ, মন্ত্রিপরিষদ, আইনপ্রণয়ন ও সরকারি সিদ্ধান্ত গ্রহণ প্রক্রিয়ায় নারীর সক্রিয় ও কার্যকর ক্ষমতা ও কর্তৃত্ব প্রয়োগকে বুঝায়। আর এই রাজনৈতিক ক্ষমতায়নের প্রথম ও প্রাথমিক ধাপ কিংবা পূর্বশর্ত হল ভোটাধিকার।

মূলত দ্বিতীয় বিশ্বযুদ্ধের পর থেকেই নারীর রাজনৈতিক ক্ষমতায়নের ইতিবাচক ধারার সূচনা হয়। ১৮৬৯ সালে প্রকাশিত জন স্টুয়ার্ট মিলের নারীর অবদমন সম্পর্কে লেখা বইকে ধরে নেয়া হয় নারী অধিকার বা নারী মুক্তির চিরন্তন বাণী। তাঁর স্ত্রী হ্যারিয়েট টেইলর মিল কর্তৃক লিখিত গুরুত্বপূর্ণ প্রবন্ধ “On the Enfranchisement at Woman” মেয়েদের ভোটাধিকার, রাজনৈতিক অধিকারের প্রথম সোপান। স্বাধীনতা লাভ কিংবা রাষ্ট্রগঠন প্রক্রিয়া

সম্পন্ন হবার পর বিশ্বের অনেক রাষ্ট্র নারীর ভোটাধিকার উপেক্ষা করে গেছে। অবশ্য পরবর্তীতে নারীর ভোটাধিকার স্বীকৃতি পেয়েছে বিভিন্ন দেশে। আধুনিক বিশ্বে নারী প্রথম ভোটাধিকার লাভ করে ১৮৯৩ সালে নিউজিল্যান্ডে। এর আগে যুক্তরাজ্য, যুক্তরাষ্ট্র, ফ্রান্স, চীন, জাপানসহ কোন দেশেই নারীর ভোটাধিকার স্বীকৃত ছিল না। অবশ্য কালক্রমে বিভিন্ন দেশে নারী ভোটাধিকার লাভ করলেও আজও কতিপয় দেশে নারীর ভোটাধিকার স্বীকৃত নয়।

সারণি-১: বিশ্বের বিভিন্ন দেশে নারীর ভোটাধিকার লাভের সময়কাল

দেশ	ভোটাধিকার লাভ	দেশ	ভোটাধিকার লাভ
নিউজিল্যান্ড	১৮৯৩	যুক্তরাষ্ট্র	১৯২০
অস্ট্রেলিয়া	১৯০২	গ্রিস	১৯২৭
ফিনল্যান্ড	১৯০৬	তুরস্ক	১৯৩০
নরওয়ে	১৯০৭	ফ্রান্স	১৯৪৪
ডেনমার্ক	১৯১৫	জাপান	১৯৪৫
যুক্তরাজ্য	১৯১৮	চীন	১৯৪৯
জার্মানী	১৯১৮	ভারত	১৯৫০
রাশিয়া	১৯১৮		

সূত্র : মাসিক প্রফেসর কারেন্ট অ্যাক্ফোর্স মার্চ ২০০৪

১৯২০ সালের পূর্ব পর্যন্ত বাংলার নারীরা অরাজনৈতিক ইস্যু নিয়ে কাজ করেছে। ঊনবিংশ শতকের শেষভাগে এবং বিংশ শতকের শুরুতে কিছু নারী জাতীয়তাবাদী আন্দোলনেও সক্রিয় ছিল। এসব আন্দোলনগুলো হল- স্বদেশী আন্দোলন, অসহযোগ আন্দোলন, খিলাফত আন্দোলন, আইন অমান্যকারী আন্দোলন, সমাজতান্ত্রিক আন্দোলন, তেভাগা আন্দোলন ইত্যাদি। ব্রিটিশ তাড়ানো এবং স্বাধীনতা অর্জনই ছিল এসব আন্দোলনের মূল লক্ষ্য। তখন পর্যন্ত ভারতীয় উপমহাদেশে নারীদের ভোটাধিকার ছিল না। মূলত তখন নারীরা সমর্থনকারী হিসাবেই ভূমিকা রেখেছে মাত্র।

১৯১৭ সালে ভারতের প্রথম মহিলা এসোসিয়েশন গঠিত হয়। যার নাম “উইমেন এসোসিয়েশন” এই এসোসিয়েশনের সভাপতি এ্যানি বেসান্টসহ আরও দুজন ব্রিটিশ নারী ডরোথী জিনারাজাদাস ও মার্গারেট কাজিনস নারী অধিকার আন্দোলনে কার্যকর ভূমিকা পালন করে। ১৯১৭ সালের ১৮ই ডিসেম্বর সরোজিনী নাইডুর নেতৃত্বে একটি নারী প্রতিনিধি দল তৎকালীন ভাইসরয় লর্ড চেমসফোর্ড ও ভারত সচিব মন্টেগুর কাছে একটি স্মারকলিপি পেশ করেন যার উল্লেখযোগ্য দিক হল:-

- নারীদের শিক্ষা;
- নারীদের স্বাস্থ্য;
- মাতৃমঙ্গলের উন্নত ব্যবস্থা; এবং

সম্পন্ন হবার পর বিশ্বের অনেক রাষ্ট্র নারীর ভোটাধিকার উপেক্ষা করে গেছে। অবশ্য পরবর্তীতে নারীর ভোটাধিকার স্বীকৃতি পেয়েছে বিভিন্ন দেশে। আধুনিক বিশ্বে নারী প্রথম ভোটাধিকার লাভ করে ১৮৯৩ সালে নিউজিল্যান্ডে। এর আগে যুক্তরাজ্য, যুক্তরাষ্ট্র, ফ্রান্স, চীন, জাপানসহ কোন দেশেই নারীর ভোটাধিকার স্বীকৃত ছিল না। অবশ্য কালক্রমে বিভিন্ন দেশে নারী ভোটাধিকার লাভ করলেও আজও কতিপয় দেশে নারীর ভোটাধিকার স্বীকৃত নয়।

সারণি-১: বিশ্বের বিভিন্ন দেশে নারীর ভোটাধিকার লাভের সময়কাল

দেশ	ভোটাধিকার লাভ	দেশ	ভোটাধিকার লাভ
নিউজিল্যান্ড	১৮৯৩	যুক্তরাষ্ট্র	১৯২০
অস্ট্রেলিয়া	১৯০২	গ্রিস	১৯২৭
ফিনল্যান্ড	১৯০৬	তুরস্ক	১৯৩০
নরওয়ে	১৯০৭	ফ্রান্স	১৯৪৪
ডেনমার্ক	১৯১৫	জাপান	১৯৪৫
যুক্তরাজ্য	১৯১৮	চীন	১৯৪৯
জার্মানী	১৯১৮	ভারত	১৯৫০
রাশিয়া	১৯১৮		

সূত্র : মাসিক প্রফেসর কারেন্ট অ্যাফেয়ার্স মার্চ ২০০৪

১৯২০ সালের পূর্ব পর্যন্ত বাংলার নারীরা অরাজনৈতিক ইস্যু নিয়ে কাজ করেছে। ঊনবিংশ শতকের শেষভাগে এবং বিংশ শতকের শুরুতে কিছু নারী জাতীয়তাবাদী আন্দোলনেও সক্রিয় ছিল। এসব আন্দোলনগুলো হল- স্বদেশী আন্দোলন, অসহযোগ আন্দোলন, খিলাফত আন্দোলন, আইন অমান্যকারী আন্দোলন, সমাজতান্ত্রিক আন্দোলন, তেভাগা আন্দোলন ইত্যাদি। ব্রিটিশ তাড়ানো এবং স্বাধীনতা অর্জনই ছিল এসব আন্দোলনের মূল লক্ষ্য। তখন পর্যন্ত ভারতীয় উপমহাদেশে নারীদের ভোটাধিকার ছিল না। মূলত তখন নারীরা সমর্থনকারী হিসাবেই ভূমিকা রেখেছে মাত্র।

১৯১৭ সালে ভারতের প্রথম মহিলা এসোসিয়েশন গঠিত হয়। যার নাম “উইমেন এসোসিয়েশন” এই এসোসিয়েশনের সভাপতি এ্যানি বেসান্টসহ আরও দুজন ব্রিটিশ নারী ডরোথী জিনারাজাদাস ও মার্গারেট কাজিনস নারী অধিকার আন্দোলনে কার্যকর ভূমিকা পালন করে। ১৯১৭ সালের ১৮ই ডিসেম্বর সরোজিনী নাইডুর নেতৃত্বে একটি নারী প্রতিনিধি দল তৎকালীন ভাইসরয় লর্ড চেমসফোর্ড ও ভারত সচিব মন্টেগুর কাছে একটি স্মারকলিপি পেশ করেন যার উল্লেখযোগ্য দিক হল:-

- নারীদের শিক্ষা;
- নারীদের স্বাস্থ্য;
- মাতৃমঙ্গলের উন্নত ব্যবস্থা; এবং

■ পুরুষের সাথে একই সঙ্গে ভোটাধিকার দাবি।

এরপর নারীর ভোটাধিকার আদায়ের লক্ষ্যে ১৯২১ সালে গঠিত হয় বঙ্গীয় নারী সমাজ। এই সংস্থার তৎপরতা ও চাপের মুখেই ভারতের প্রাদেশিক আইনসভাগুলোর উপর তাঁদের অভ্যন্তরীণ বিষয় ছেড়ে দেয়া হয়। এর ফলে সর্বপ্রথম মাদ্রাজের আইনসভা ১৯২১ সালের মধ্যে ভারতের সকল প্রাদেশিক পরিষদে পুরুষের পাশাপাশি নারীর ভোটাধিকার মঞ্জুর করা হয়। ১৯৩৫ সালের ভারত শাসন আইন অনুযায়ী প্রাদেশিক আইন পরিষদে মহিলাদের জন্য ৪১টি আসন সংরক্ষণ করা হয়। ভারতীয় আইন সভায় সংরক্ষিত আসনের নীতিমালার বিরোধিতা করেছিল প্রতিনিধিত্বশীল নারী সংগঠনগুলো। কেননা তৎকালীন নীতিমালায় ভোটাধিকার পেয়েছিল কেবল শিক্ষিত এবং ন্যূনতম ২১ বছর বয়সী বিবাহিত নারীরা। ১৯৩৫ সালের ভারত শাসন আইনের অধীনে ১৯৩৭ সালের নির্বাচনের পর ৫৬জন মহিলা প্রাদেশিক আইন পরিষদে যোগদান করেন। এর মধ্যে ৪১ জন সংরক্ষিত নারী আসনে প্রতিনিধিত্ব করেন এবং ১০ জন নারী অসংরক্ষিত আসনে জয়লাভ করেন। ১০ জনের মধ্যে ৫ জনই আইন পরিষদের মনোনয়ন প্রাপ্ত। এই ভোটাধিকার ব্রিটিশরা রাষ্ট্রীয় কাঠামোয় একটা বিধিমালা হিসাবে গ্রনয়ণ করেছে, যা নারীর রাজনৈতিক অধিকারের স্বীকৃতি হিসাবে নয় বলে মনে করেন তৎকালীন সমাজ ও রাষ্ট্র চিন্তাবিদরা।

১৯৪৭ সালে ভারত বিভক্তির পর পাকিস্তানের নারীরা সীমিত আকারে ভোটাধিকার পায়। ১৯৫৬ সালে পাকিস্তানের প্রথম সংবিধানের অধীনে জাতীয় পরিষদে নারীদের জন্য কোন আসন সংখ্যা ছিল না। ১৯৬২ সালের সংবিধানের অধীনে জাতীয় পরিষদে ৬টি মহিলা আসন সংরক্ষিত রাখা হয়। ৩টি পূর্ব এবং ৩টি পশ্চিম পাকিস্তানের জন্য। ১৯৬৭ সালের এক সাংবিধানিক সংশোধনীর মাধ্যমে মহিলা আসন ৮টিতে উন্নীত করা হয়। ৪টি পূর্ব ও ৪টি পশ্চিম পাকিস্তানে। এই নগণ্য মাত্রায় সংরক্ষিত আসনে নারীদের তেমন কোন গুরুত্বপূর্ণ ক্ষমতা দেয়া হয়নি। এরপর রাজনৈতিক পটপরিক্রমায় স্বাধীন বাংলাদেশের জন্ম হয়। স্বাধীনতাভোর বাংলাদেশের প্রথম সংবিধানে নারীর ভোটাধিকার স্বীকৃত হয়। উত্তরাধিকার ঐতিহ্যের ভিত্তিতে জাতীয় সংসদে নারীদের জন্য আসন সংরক্ষণের ব্যবস্থা করা হয়। নারীদের রাজনৈতিক ক্ষমতায়নে ভোটাধিকার একটি গুরুত্বপূর্ণ বিষয়। একজন নারী যখন স্বাধীন সিদ্ধান্তে ভোট দেবার সুযোগ পাবে তখন ভোটাধিকার প্রয়োগই তার মধ্যে নির্বাচনের প্রতিদ্বন্দ্বিতার মানসিকতা সৃষ্টি করবে। এতে করে নারীর রাজনৈতিক ক্ষেত্রে প্রতিনিধিত্ব করার ক্ষেত্র প্রস্তুত হবে। স্বাধীন ও প্রভাবমুক্ত ভোটাধিকারই নারীর মধ্যে জাগ্রত করতে পারে রাজনৈতিক ক্ষেত্রে নীতি নির্ধারণ ও সিদ্ধান্ত গ্রহণের তাগিদ। রাজনৈতিক ক্ষমতায়ন তথা জাতীয় সংসদে বাংলাদেশের নারীর প্রতিনিধিত্বে স্বাধীন ভোটাধিকারের কোন বিকল্প নেই। ১৯৭২ সালের সংবিধানে নারীর ভোটাধিকার স্বীকৃত হলেও আজকে বাংলাদেশের বেশ কয়েকটি গ্রামে নারীরা ভোটাধিকার প্রক্রিয়ার সাথে পরিচিত হয়ে উঠতে পারেনি। ১৯৯৭ সালের ইউনিয়ন পরিষদ নির্বাচনে নারীর ভোট প্রদান ও ভোট যুদ্ধে জয়ী হবার সাফল্য থাকলেও সে সময় ৯টি জেলার ১০টি ইউনিয়নের ৫০ হাজারেরও বেশি নারী ভোটের ভোট দেয়া থেকে বিরত ছিল। শুধু তাই নয় ২০০১ সালের মাস মিডিয়া সেন্টার দেশব্যাপী এক জরিপ চালিয়ে দেখিয়েছে যে, ৯টি জেলার ১০টি ইউনিয়নের ৫০ হাজারেরও বেশি নারী ভোটের ৩২ বছর থেকে ৮১ বছরের বেশি সময় ধরে ভোট দানে বিরত রয়েছে (তথ্য সূত্র:

দৈনিক জনকণ্ঠ, ৪ঠা জুলাই, ২০০১)। মাস মিডিয়া সেন্টার এই এলাকাগুলো সনাক্ত করেছে। এই এলাকাগুলো হল, মাদারীপুর জেলার কালিকপুর ইউনিয়ন, পটুয়াখালী জেলার পান্ধাশিয়া, ঝালকাটি জেলার মগর ইউনিয়ন, গোপালগঞ্জ জেলার চন্দ্রদীঘলিয়া, বিনাইদহ জেলার সুরাট, নোয়াখালী জেলার দুয়ানী ও দুর্গাপুর, কুড়িগ্রাম জেলার নাগেশ্বর, ফেনীর মহামায়া, লক্ষ্মীপুর জেলার বামনি ইউনিয়ন। শুধু এই ১০টি ইউনিয়নই নয় দেশের আরও অনেক এলাকায় এমনটি দেখা যায়। চাঁদপুরের ফরিদগঞ্জ উপজেলার দক্ষিণ রূপসা ইউনিয়নের নারীরা তিন যুগেরও বেশি সময় ধরে ভোট দানে বিরত রয়েছে। জনশ্রুতি রয়েছে ১৯৬৯ সালে হাসান মওদুদ জৈনপুরী (র) নারীদের ভোট না দেয়ার নির্দেশ দেন, যা বংশ পরম্পরায় চলে আসছে। সর্বশেষ ভোটের তালিকা অনুযায়ী রূপসা ইউনিয়নে নারী ভোটারের সংখ্যা প্রায় সাড়ে পাঁচ হাজার (তথ্য সূত্র: দৈনিক প্রথম আলো ২১ নভেম্বর ২০০৬)।

বিশ্ব পার্লামেন্টে নারী প্রতিনিধিত্ব

সবচেয়ে গুরুত্বপূর্ণ নীতি নির্ধারণী প্রতিষ্ঠানগুলোর একটি হচ্ছে পার্লামেন্ট। বাংলাদেশের জাতীয় সংসদে নারীর সংরক্ষিত আসন ব্যবস্থা ও সেখানে তাঁদের প্রতিনিধিত্বের অবস্থা জানার আগে বিশ্ব পার্লামেন্টে নারীর অবস্থা জানা প্রয়োজন। বিশ্বে এই রাজনৈতিক প্রতিষ্ঠানে নারীর প্রথম আগমন ঘটে ১৯০৭ সালে ফিনল্যান্ডে। ১৯০৭ সালে অনুষ্ঠিত নির্বাচনের মাধ্যমে ফিনল্যান্ডে ১৯ জন নারী প্রথম সে দেশের পার্লামেন্টের সদস্য হন। ব্রিটিশ কমন্স সভায় ১৯১৮ সালে প্রথম কোন নারী সদস্য হন। যুক্তরাষ্ট্রের সিনেটে প্রথম কোন নারী সদস্য হন ১৯২২ সালে। শ্রীলংকার শ্রীমাতো বন্দর নায়েক প্রথম নারী যিনি প্রধানমন্ত্রী ও পার্লামেন্টের নেতা নির্বাচিত হন ১৯৬০ সালে। কোন দেশের সংসদে একই সঙ্গে সংসদ নেতা ও বিরোধী দলীয় নেতা এই দুই পদে দুজন নারী নির্বাচিত হবার বিরল ঘটনা ঘটে কেবল বাংলাদেশে। ১৯৯১ সালে বেগম খালেদা জিয়া বাংলাদেশের পঞ্চম সংসদে সংসদ নেতা ও শেখ হাসিনা বিরোধী দলের নেতা নির্বাচিত হন। আজকেও ঘুরে ফিরে এই দুই নেত্রী দেশের শীর্ষ রাজনৈতিক পদ দুটিতে অধিষ্ঠিত আছেন। কিন্তু তারপরও দেখা যায় বিশ্বে এবং বাংলাদেশের পার্লামেন্টে নারীর অবস্থান পুরুষের তুলনায় অনেক কম।

সারণি-২: বিভিন্ন সময়ে বিশ্বে পার্লামেন্টে নারীর অবস্থান

দেশ	মোট সদস্য	নারী সদস্য	শতকরা হার
সুইডেন (নির্বাচন ২০০২)	৩৪৯	১৫৮	৪৫.২৭%
নরওয়ে (১৯৯৭)	১৬৫	৫৯	৩৫.৭৫%
ফিনল্যান্ড (১৯৯৯)	২০০	৭৪	৩৭%
বুটেন (২০০১)	৬৫১	১১৬	১৭.৮%
যুক্তরাষ্ট্র (সিনেট)	১০০	১৪	১৪%
ভারত (২০০১)	৫৪৫	৪৩	৭.৮%
বাংলাদেশ (২০০১)	৩০০	৭	২.৩%

(সূত্র: মাসিক প্রফেসর কারেন্ট অ্যাফেয়ার্স জুন, ২০০৪)

সার্বিকভাবে বিশ্বের পার্লামেন্টের দিকে তাকালে দেখা যায় যে, মার্কিন যুক্তরাষ্ট্র, যুক্তরাজ্য, জাপান, রাশিয়া, ইতালী প্রভৃতি উন্নত ও গণতান্ত্রিক রাষ্ট্রগুলোতে নারী প্রতিনিধির সংখ্যা বেশ কম। একমাত্র সুইডিশ পার্লামেন্টে পুরুষ মহিলা প্রতিনিধি প্রায় সমান সমান, পুরুষ ৫৪.৭% ও মহিলা ৪৫%। সুইডেন ছাড়া ডেনমার্ক, ফিনল্যান্ড, নিউজিল্যান্ড, কলম্বিয়া ও দক্ষিণ আফ্রিকায় মন্ত্রী পর্যায়ে নারী অংশগ্রহণ সন্তোষজনক। পার্লামেন্টে নারী প্রতিনিধির শীর্ষ দেশগুলো হচ্ছে নরওয়ে (৩৬.৪%), আইসল্যান্ড (৩৪.৯%), নেদারল্যান্ড (৩৬.৭%), ডেনমার্ক (৩৮.০%), ফিনল্যান্ড (৩৬.৫%), অস্ট্রিয়া (৩৩.৯%), জার্মানি (৩২.২%), নিউজিল্যান্ড (২৯.২%), আর্জেন্টিনা (৩০.৭%), সিসিলিস (২৯.৪%), কোস্টারিকা (৩৫.১%), কিউবা (৩৬%), সেন্টলুসিয়া (৩৬.৪%), দক্ষিণ আফ্রিকা (২৯.৮%),। পক্ষান্তরে পার্লামেন্টে নারী প্রতিনিধিত্বের হার সবচেয়ে কম হচ্ছে নাইজার (১.২%), বাংলাদেশ (২.৩৩%), ইথিওপিয়া (৭.৭%), মধ্য আফ্রিকা প্রজাতন্ত্র (৭.৩%), চাঁদ (৫.৮%), নাইজেরিয়া (৩.৪%), ইয়েমেন (০.৭%), কেনিয়া (৭.১%), পাকিস্তান (৫.৯%), টগো (৭.৪%), পাপুয়া নিউগিনি (০.৯%), সোয়াজিল্যান্ড (৩.১%), ভানুয়াতু (১.৯%) ইরান (৪.১%), আর্মেনিয়া (৩.১%), শ্রীলংকা (৪.৪%), তুরস্ক (৪.৪%), জর্ডান (১.৩%), মালদ্বীপ (৬%), দক্ষিণ কোরিয়া (৫.৯%) প্রভৃতি দেশে। কয়েকটি দেশ নারীর ক্ষমতায়নের লক্ষ্যে পার্লামেন্ট নারীর জন্য এক তৃতীয়াংশে আসন নির্ধারণ করেছে। যেমন, আর্জেন্টিনায় এক তৃতীয়াংশ নারী সদস্য মনোনয়নের ব্যবস্থা করা হয়েছে। এ ব্যবস্থায় সেখানে রাতারাতি পূর্বের তুলনায় নারী প্রতিনিধির সংখ্যা বেড়ে গিয়েছে। ১৯৯০ সালে যেখানে ছিল মাত্র ৬.৩% বর্তমানে ৩০.৭% এ উন্নীত হয়েছে (সূত্র: মাসিক প্রফেসর কারেন্ট অ্যাফেয়ার্স, মার্চ, ২০০৪)।

বিশ্বব্যাপী পার্লামেন্টে ১৯৮৫ সালে নারীর অংশগ্রহণ ছিল ১২.১%। ১৯৮৮ সালে এই হার বেড়ে দাঁড়ায় ১৪.৮%। ১৯৯০ সালে তা আবার নেমে ১১.৭% এসে পৌঁছালেও বর্তমানে বিশ্ব পার্লামেন্টগুলোতে নারী সদস্যের গড় হার ১৩.৮%। আরেক তথ্য অনুযায়ী, গত ৫১ বছরে ১৮৬টি দেশের মধ্যে মাত্র ৩৮টিতে নারীরা পার্লামেন্টে সভাপতিত্ব করার সুযোগ পেয়েছে। ১৯০৭ সাল থেকে নারীরা পার্লামেন্টে সদস্য হিসাবে কাজ করলেও সামগ্রিকভাবে পার্লামেন্টারী রাজনীতিতে নারীর ভূমিকা উজ্জ্বল নয়। গ্রেটব্রিটেন, যুক্তরাষ্ট্রসহ অন্যান্য পশ্চিমা উদার গণতান্ত্রিক দেশের আইনসভাগুলোতে নারীর অবস্থা প্রান্তিক পর্যায়ে। নারীর পার্লামেন্টারী অবস্থানে উল্লেখযোগ্য অগ্রগতি লক্ষ্য করা যায় স্ক্যান্ডিনেভিয়ান দেশগুলোতে।

বাংলাদেশের জাতীয় সংসদে নারীর সংরক্ষিত আসন ও প্রতিনিধিত্ব

নারীর সমঅধিকার ও সমমর্যাদা প্রতিষ্ঠার ক্ষেত্রে নারীর রাজনৈতিক ক্ষমতায়ন একটি অতীব গুরুত্বপূর্ণ বিষয়। বাংলাদেশের নারী সমাজের পশ্চাৎপদ ও অধস্তন অবস্থা পরিবর্তন করে দেশ ও সমাজের পরিপূর্ণ বিকাশ তথা গণতান্ত্রিক শাসন ব্যবস্থা বাস্তবায়নে রাজনৈতিক

প্রক্রিয়ায় নারীদের ব্যাপক মাত্রায় সক্রিয় অংশগ্রহণ খুবই জরুরী। নারীকে রাজনীতি থেকে বাদ দিয়ে কোন গণতান্ত্রিক ও সমতা ভিত্তিক সমাজ প্রতিষ্ঠিত হতে পারে না। পৃথিবীর প্রায় সব দেশের নারীরা আজ জাতীয়, স্থানীয় রাজনৈতিক ও প্রশাসনিক সিদ্ধান্ত গ্রহণ প্রক্রিয়ায় প্রতিনিধিত্ব দাবী করছে। বাংলাদেশের নারীরাও পিছিয়ে নেই। কেননা বাংলাদেশের রাজনীতি ও রাজনৈতিক প্রতিষ্ঠানে নারীর প্রতিনিধিত্ব একেবারেই অপ্রতুল। বাংলাদেশের জাতীয় সংসদ একটি অন্যতম প্রধান নীতি নির্ধারণী সংস্থা। প্রতিদ্বন্দ্বিতাপূর্ণ পুরুষতান্ত্রিক রাজনৈতিক কাঠামোয় পুরুষের বিপরীতে নারীর পক্ষে বিজয়ী হয়ে সংসদে প্রতিনিধিত্ব করার অর্থ-সামাজিক প্রেক্ষাপট তৎকালীন সময়ে তৈরী হয়নি। সে সময়ের দাবী ছিল পূর্ব ঐতিহ্যের ধারাবাহিকতা বজায় রেখে আসন সংরক্ষণের মাধ্যমে সংসদে নারী প্রতিনিধিত্ব নিশ্চিত করা।

১৯৭২ সালে প্রণীত বাংলাদেশের সংবিধানের ৬৫(ক) অনুচ্ছেদে জাতীয় সংসদে নারীর জন্য আসন সংখ্যা সংরক্ষিত রেখে পরোক্ষ নির্বাচনের বিধান রাখা হয়। বাংলাদেশের সংবিধানের (১৯৭২) ৬৫নং ধারার অধীনে জাতীয় সংসদে ৩০০টি আসনের সাথে অতিরিক্ত ১৫ টি আসন নারী প্রতিনিধিত্বের জন্য ১০ বছরের জন্য সংরক্ষিত রাখা হয়। পরবর্তীতে ১৯৭৯ সালের নির্বাচনের সময় সংরক্ষিত আসন সংখ্যা বৃদ্ধি করে ৩০ এবং সংরক্ষণের মেয়াদ কাল ১৫ বছর করা হয়। ১৯৮৭ সালের প্রথম দিকে অর্থাৎ সংবিধান প্রবর্তনের ১৫ বছর পূর্তির সময় রাজনৈতিক আন্দোলনের প্রেক্ষাপটে জাতীয় সংসদ ভেঙ্গে দেয়া হয়। তাই শাসনতন্ত্রের বিধান অনুযায়ী ১৯৮৮ সালের জাতীয় সংসদে নারীর জন্য কোন সংরক্ষিত আসন ছিল না। পরবর্তীতে ১৯৯০ সালের দশম সংশোধনীর মাধ্যমে জাতীয় সংসদে নারী প্রতিনিধিত্বের সাংবিধানিক ব্যবস্থা বলবৎ হয়। এতে করে এই সংশোধনীর মাধ্যমে মহিলাদের জন্য আসন সংরক্ষণের মেয়াদ আরও ১০ বছর বাড়ানো হয়। সংবিধানের দশম সংশোধনীর মাধ্যমে মহিলাদের জন্য আসন সংরক্ষণের সময় ২০০১ সালের এপ্রিলে শেষ হয়ে যায়। ফলে দীর্ঘদিন সংরক্ষিত মহিলা আসনে মহিলা প্রতিনিধি ছিল না। চতুর্দশ সংশোধনী বিল পাশ হয় ২০০৪ এর ১৬ই মে এবং এই সংশোধনীতে সংরক্ষিত নারী আসন বাড়িয়ে ৪৫টি করা হয় পরবর্তী ১০ বছরের জন্য। সংসদের রাজনৈতিক দলের নির্বাচিত সদস্যদের দ্বারা আনুপাতিক প্রতিনিধিত্ব পদ্ধতিতে এসব আসনে নির্বাচন হবে বলে বিধান করা হয়েছিল। প্রথম সংসদে (১৯৭৩-১৯৭৫) সংরক্ষিত মহিলা আসনের সবগুলোই ছিল আওয়ামীলীগ দলীয় সদস্য। তৃতীয় সংসদে (১৯৮৬-১৯৮৭) ৩০টি সংরক্ষিত মহিলা আসনের অধিকারী হয় জাতীয় পার্টির মনোনীত সদস্যরা। চতুর্থ সংসদে মহিলাদের জন্য সংরক্ষিত আসনের বিধান না থাকায় কোন মহিলা সদস্য নির্বাচিত হতে পারেনি। পঞ্চম সংসদে (১৯৯১-১৯৯৫) সংরক্ষিত ৩০ জন মহিলা আসনের মধ্যে ২৮ জন বি এন পি মনোনীত ২ জন জামায়াত ইসলামী মনোনীত সদস্য ছিল। ষষ্ঠ সংসদে (১৯৯৬-১৯৯৬) ৩০ জন মহিলা সদস্য সবাই ছিলেন বি এন পি দলীয় সদস্য। উল্লেখ্য যে এই সংসদের মেয়াদ ছিল মাত্র কয়েকদিন। সপ্তম সংসদে (১৯৯৬-২০০১) সংরক্ষিত মহিলা আসনে ২৭ জন আওয়ামীলীগ ও ৩ জন জাতীয় পার্টির দলীয় সদস্য ছিল। অষ্টম সংসদের শেষের দিকে

সংবিধানের চতুর্দশ সংশোধনী অনুযায়ী ২০০৫ এর সেপ্টেম্বরে সংরক্ষিত নারী আসনের যে ৪৫ জন নারী সদস্য নির্বাচিত হন তাদের মধ্যে বিএনপির ৩৯জন, জামায়াত ইসলামীর ৩ জন, জাতীয় পার্টির ২ জন ও ইসলামী ঐক্যজোটের ১ জন। সংরক্ষিত মহিলা আসনের সকল মহিলা সদস্য বাস্তবে পুরুষ সংসদ সদস্যের দ্বারা নির্বাচিত হতেন। ফলে সংসদের সাধারণ আসনের যে রাজনৈতিক দলের সংখ্যাগরিষ্ঠতা ছিল, সেই দলের মনোনীত প্রার্থীদের নির্বাচন সুনিশ্চিত ছিল। ৩০ টি সংরক্ষিত আসনে কখনই ভোটাভোট হয়নি। ফলে বিনা প্রতিদ্বন্দ্বিতায় নির্বাচিত হতেন দলীয় প্রার্থীরা। ১৯৭৩ থেকে ২০০১ পর্যন্ত সাধারণ আসনে নির্বাচিত মহিলা সাংসদের সংখ্যা খুবই নগণ্য।

সারণি-৩: জাতীয় সংসদে সাধারণ ৩০০ আসনে নির্বাচিত মহিলা সাংসদ

বছর	প্রতিদ্বন্দ্বিতাকারী মহিলা প্রার্থীর সংখ্যা	নির্বাচিত মহিলা সাংসদ
১৯৭৩	০২	-
১৯৭৯	-	০২
১৯৮৬	১৫	০৫
১৯৮৮	-	০৪
১৯৯১	৩৯	০৬
১৯৯৬	৩৬	০৭
২০০১	৩৭	০৬

সূত্র: হোসেন, সেলিনা ও মাসুদুজ্জামান সম্পাদিত, নারীর ক্ষমতায়ন : রাজনীতি ও আন্দোলন, পৃষ্ঠা-৩৬, ঢাকা

নারীর রাজনৈতিক ক্ষমতায়নে পার্লামেন্টে যৌক্তিক ও কার্যকর প্রতিনিধিত্ব প্রয়োজন। আপাত দৃষ্টিতে বাংলাদেশের রাজনৈতিক শীর্ষ পদে দু'জন নারীর অবস্থান কিংবা নেতৃত্ব দেখা গেলেও সার্বিক ক্ষেত্রে তা কখনও নারীর রাজনৈতিক ক্ষমতায়নের বিকাশ হয়েছে বলা যাবে না। আজ দুই নেত্রী নিজের অবস্থান, কাজে, কর্মে, রাজনৈতিক প্রক্রিয়ায়, কর্মকাণ্ডে অনেক যোগ্য ও দক্ষ। কিন্তু তাদের রাজনীতিতে আগমন ঘটেছে তাদের পূর্বসূরীর অনাকাঙ্ক্ষিত মৃত্যুকে কেন্দ্র করে দলের হাল ধরতে। এ ক্ষেত্রে শেখ মুজিবুর রহমান ও জিয়াউর রহমানের জনপ্রিয়তাকে কাজে লাগানো হয়েছে। দলের ভাঙ্গন রোধ করতে কিংবা জনপ্রিয়তা ধরে রাখতে দলের নেতাদের এর কোন বিকল্প ছিল না। বর্তমান সময়ে তারা প্রধানমন্ত্রী, বিরোধী দলীয় নেত্রী হয়ে ভূমিকা পালন করছেন। নারী সমাজের প্রতিনিধি হিসাবে নারী স্বার্থ সংরক্ষণে তাদের ব্যাপক ভূমিকা চোখে পড়ে না কিংবা অনেক সময় সম্ভবও হয়না। সংসদের সাধারণ আসনে যারা সরাসরি নির্বাচিত হয়েছেন তাদের মধ্যে কেউ কেউ যোগ্যতা বলে নির্বাচিত হলেও অনেকে আবার পারিবারিক প্রভাব, সামাজিক প্রতিপত্তি, অন্যান্য সুবিধা ইত্যাদি কাজে লাগিয়ে নির্বাচনী বৈতরণী পার হয়েছেন। তাদের ভূমিকাও তেমন উল্লেখ্যযোগ্য নয় নারী ইস্যুতে। সংরক্ষিত আসনে নারীদের ভূমিকা হতাশাব্যাঞ্জক এবং

অনেক ক্ষেত্রে তা বিতর্কিত। ৮০র দশকে তাদের ভূমিকাকে ব্যঙ্গ করে অভিহিত করা হয়েছিল ৩০ সেট অলংকার হিসাবে। দলের পুতুল সমর্থক হয়েই তারা ছিলেন। পারিবারিক বা সামাজিক কাঠামোয় যেমন তাদের সাথে পুরুষের আচরণ ছিল, সংসদের মধ্যে তার চর্চা চলত বলেও অভিযোগ পাওয়া যায় যা সংসদে নারীর ভূমিকাকে বাধাগ্রস্ত করে।

সংরক্ষিত আসনে বেশির ভাগ নারীই রাজনৈতিক কর্মকাণ্ডে সম্পৃক্ত বা সক্রিয় ছিল না বলে রাজনীতি ক্ষেত্রে তারা অজ্ঞ ও অনভিজ্ঞ। এটা তাদের হীনমন্যতার কারণ হত। সংরক্ষিত আসনে নারী সদস্যরা তাদের সীমিত রাজনৈতিক অভিজ্ঞতা কাজে লাগিয়ে নারী ইস্যু তথা নারীর রাজনৈতিক ও অন্যান্য অধিকার আদায়ে সাহসী বা সংগ্রামী ভূমিকায় অবতীর্ণ হতে পারে না। সুদৃঢ় ক্ষমতার ভিত্তি এতে তৈরী হয় না। প্রত্যক্ষ নির্বাচন থেকে যে রাজনৈতিক নেতৃত্বের প্রয়োগ ঘটানো যায় পরোক্ষ নির্বাচনে তা সম্ভব না। ফলে নির্বাচিত সদস্যদের সমমর্যাদা থেকে তারা বঞ্চিত। পরোক্ষ নির্বাচন পদ্ধতি জনগণের সাথে নারীদের সম্পৃক্ততা বাড়ানোর ব্যাপারে উৎসাহিত করে না ফলে নারীদের নিজস্ব নির্বাচনী এলাকা গড়ে উঠে না। বাংলাদেশের নারীর রাজনৈতিক ক্ষমতায়ন শীর্ষক প্রবন্ধে ঢাকা বিশ্ববিদ্যালয়ের অধ্যাপক এবং উইমেন ফর উইমেন এর প্রেসিডেন্ট মাহমুদা ইসলাম বলেন “একটি সংরক্ষিত মহিলা নির্বাচনী এলাকা বস্তুত ১০ টি প্রত্যক্ষ সাধারণ নির্বাচন এলাকার সমান। সংরক্ষিত আসনে নির্বাচিত একজন মহিলা সদস্যদের বিপরীতে একই নির্বাচকমণ্ডলী ও নির্বাচনী এলাকায় ১০ জন সরাসরি নির্বাচিত পুরুষ সদস্য ছিলেন। এমন বিসদৃশ্য পরিস্থিতিতে, মহিলা সদস্যগণ পুরুষ সদস্যের অনুরূপ কর্তৃত্ব ও রাজনৈতিক ক্ষমতা দাবী করতে পারেনি। পরোক্ষ নির্বাচনে ব্যাপক মাত্রায় গণসংযোগ সম্ভব নয়”।

সূত্র: দৈনিক প্রথম আলো “২০০৭ঃ নির্বাচন প্রক্রিয়ায় নারী” শীর্ষক গোল টেবিল বৈঠক, ১২ অক্টোবর ২০০৬, আয়োজনে দৈনিক প্রথম আলো ও উইমেন স্টাডিজ বিভাগ, ঢাকা বিশ্ববিদ্যালয়, ঢাকা

সারণি-৪: জাতীয় সংসদে নারী সদস্য, ১৯৭৩ - বর্তমান

সংসদ	সংরক্ষিত আসন	সাধারণ আসন	আওয়ামী লীগ	বিএনপি	জাতীয় পার্টি	জামায়াত	ইসলামী ঐক্যজোট	মোট
১ম	১৫	-	১৫(স)	-	-	-	-	১৫
২য়	৩০	২	-	৩০+২(স+সা)	-	-	-	৩২
৩য়	৩০	৫	১(সা)	-	৩০+৪(স+সা)	-	-	৩৫
৪র্থ	-	৪	-	-	৪(সা)	-	-	৪
৫ম	৩০	৫	৪(সা)	২৮+১(স+সা)	-	২(স)	-	৩৫
৬ষ্ঠ	৩০	৩	-	৩০+৩(স+সা)	-	-	-	৩৩
৭ম	৩০	৮	২৭+৩(স+সা)	৩(সা)	৩+২(স+সা)	-	-	৩৮
৮ম	৪৫	৬	২(সা)	৩৯+৩(স+সা)	২+১(স+সা)	৩(স)	১(স)	৫১
সর্বমোট	২১০	৩৩	৪২+১০	১২৭+১২	৩৫+১১	৫	১	২৪৩

সূত্র: ফিরোজ, জালাল (২০০৩), “পার্লামেন্ট কিভাবে কাজ করে : বাংলাদেশের অভিজ্ঞতা” পৃষ্ঠা- ১৫৮, নিউ এজ পাবলিকেশন্স, ঢাকা এবং গণপ্রজাতন্ত্রী বাংলাদেশের জাতীয় সংসদ সচিবালয় থেকে গৃহীত

সরকার ব্যবস্থায় কেবিনেট একটি গুরুত্বপূর্ণ নীতি নির্ধারণী ও সিদ্ধান্ত গ্রহণকারী রাজনৈতিক প্রতিষ্ঠান। মন্ত্রীপরিষদ শাসন ব্যবস্থার সুবাদে বাংলাদেশের জাতীয় সংসদের সংখ্যাগরিষ্ঠ দলের সদস্যদের মধ্য থেকেই কেবিনেটের সদস্যরা নির্বাচিত হন। বাংলাদেশের জাতীয় সংসদে এ পর্যন্ত যতটি ক্যাবিনেট গঠন করা হয়েছে সেখানে নারীর উপস্থিতি অনেক কম।

সারণি-৫: বিভিন্ন কেবিনেটে মহিলা সদস্য সংখ্যা (১৯৭২--বর্তমান)

সরকার	মোট সদস্য	মহিলা সদস্য	শতকরা হার
শেখ মুজিব (১৯৭২-৭৫)	৫০	২	৪.০
জিয়াউর রহমান (১৯৭৯-৮২)	১০১	৬	৫.৯৪
এইচ, এম, এরশাদ (১৯৮২-৯০)	১৩৩	৪	৩.০
বেগম খালেদা জিয়া (১৯৯১-৯৬)	৩৯	৩	৭.৬৯
শেখ হাসিনা (১৯৯৬-২০০০)	৪৬	৪	৮.৬৯
বেগম খালেদা জিয়া (২০০১-২০০৬)	৬০	৩	৫.০

Source: Compiled from Muhammad Mahmudur Rahman “Empowerment of Women in Bangladesh : An Analysis of Theoretical perspective” Social Science Journal Vol-10, Rajshahi University 2005, P-205

রাজনীতিতে নারীর অংশগ্রহণের পক্ষে বাধাসমূহ

গণতান্ত্রিক শাসন ব্যবস্থায় যেখানে নারী পুরুষের সমানাধিকারের কথা রয়েছে সে ক্ষেত্রে বাস্তব চিত্রটি ভিন্নরূপ। বিভিন্ন ক্ষেত্রে নারীর অংশগ্রহণ অনেক সীমিত। সংরক্ষিত আসনে নারীর পরোক্ষ নির্বাচন পদ্ধতি প্রকৃত জনপ্রতিনিধি হিসাবে নারীর ভূমিকাকে অনুজ্জ্বল করে তোলে। সেই ঔপনিবেশিক আমল থেকে শুরু করে আজ বিংশ শতকেও নারীর জনপ্রতিনিধিত্ব পরোক্ষ নির্বাচন পদ্ধতিতে ঘুরপাক খাচ্ছে। বিচ্ছিন্নভাবে কিছু নারী স্ব-মহিমায় রাজনৈতিক ক্ষেত্রে উজ্জ্বল হয়ে থাকলেও সার্বিকভাবে জনপ্রতিনিধি হিসাবে নারীর বিকাশ ঘটেনি। এর পিছনে অবশ্য শিক্ষা, ধর্ম, আর্থ-সামাজিক, রাজনৈতিক অবস্থা ও অন্যান্য কিছু কারণ রয়েছে। এগুলো একটু বিশ্লেষণ করা প্রয়োজন বলে মনে করি।

অতীত ঐতিহ্য

ভারতীয় উপমহাদেশে বিভিন্ন জাতীয়তাবাদী আন্দোলন, পাকিস্তান আমলে ১৯৫২ এর ভাষা আন্দোলন, ১৯৬৯ এর গণঅভ্যুত্থান, ১৯৭১ সালের স্বাধীনতা সংগ্রামে নারীরা থেমে থাকেনি। আজকের স্বাধীন বাংলাদেশেও বিভিন্ন রাজনৈতিক দলের ইস্যুতে নারীরা মিছিলের

অগ্রভাগে। তবুও এখনকার বাংলাদেশের রাজনৈতিক কাঠামোয় নারীর প্রকৃত প্রতিনিধিত্ব অতি নগণ্য। স্বাধীনতাত্তোর কালে আর্থ-সামাজিক, প্রশাসনিক ও রাজনৈতিক ক্ষেত্রে যে ব্যবস্থা লাভ করেছে তা মূলত ঔপনিবেশিক শাসন কাঠামোর প্রতিফলন স্বরূপ। বৃটিশ ও পাকিস্তান শাসনামলের মত বর্তমানে বাংলাদেশেও রাজনীতিতে যৌক্তিক মাত্রায় নারী প্রতিনিধিত্বের মাত্রা বৃদ্ধি পায়নি বরং আগের কাঠামোই অনেকটা ধরে রাখা হয়েছে। বিভিন্ন সরকার আমলে নারী প্রতিনিধিত্বে সংরক্ষিত ব্যবস্থা থাকলেও তা প্রকৃত রাজনৈতিক ক্ষমতায়নের পক্ষে আশানুরূপ নয়।

দারিদ্র্য ও শিক্ষার অভাব

দরিদ্র মেয়েদের অনেক সময় সার্বিক বিকাশের পথকে রুদ্ধ করে দেয়। বাংলাদেশের অধিকাংশ নারীই সাংসারিক কাঠামোয় আবদ্ধ। কেউ কেউ বিভিন্নমুখী কর্মক্ষেত্রে কর্মরত আছে। যেখানে নিম্নবিত্ত, নিম্ন মধ্যবিত্ত, মধ্যবিত্ত নারীরা ক্ষুধার বিরুদ্ধেই সংগ্রাম চালাচ্ছে প্রতিনিয়ত, স্বল্প মাথা পিছু আয় নিয়ে জীবন যাত্রার মানকে সহনীয় পর্যায়ে আনতে হিমশিম খাচ্ছে, সেখানে নারীর রাজনৈতিক সচেতনতা গড়ে উঠা খুবই কঠিন ব্যাপার। অর্থনীতিই রাজনীতির উন্নয়নের পূর্বশর্ত এই মতবাদ তখন সামনে এসে দাঁড়ায়। অর্থনৈতিক ক্ষেত্রে সমর্থন না পেলে বা স্বাবলম্বী না হলে রাজনীতিতে নারীর অংশগ্রহণ কখনই আশানুরূপ হবে না। তাছাড়া এখনকার রাজনীতি প্রভাব এবং টাকা নির্ভর। টাকা ও সম্পদ কিংবা প্রভাব প্রতিপত্তির অধিকারী পুরুষেরাই নির্বাচনে মনোনয়নের ক্ষেত্রে সর্বোচ্চ অগ্রাধিকারী। সম্পদের সীমাবদ্ধতা এবং অর্থনৈতিক ক্ষেত্রে নির্ভরশীলতা নারীকে নিজ মেধা ও যোগ্যতা গুণে রাজনীতিতে অংশগ্রহণ থেকে বঞ্চিত করেছে। অর্থনীতির সাথে সম্পৃক্ত হয়েছে শিক্ষার ব্যাপারটি। সাধারণত দরিদ্র পরিবারের ছেলেমেয়েরা শিক্ষার স্বর্ণালী সুযোগ থেকে বঞ্চিত হলেও এ ক্ষেত্রে ছাড় দিতে হচ্ছে বেশি নারীদের। দরিদ্র পরিবারে সীমিত আয়ে ছেলেরাই পাচ্ছে পড়ার ক্ষেত্রে অগ্রাধিকার। অনেক মেয়েরা হচ্ছে বঞ্চিত। শিক্ষার অভাব নারীর মধ্যে অধিকার সংক্রান্ত বোধগুলোকে সুপ্ত করে রাখে। শিক্ষা ক্ষেত্রে পশ্চাৎপদ নারীর মধ্যে রাজনৈতিক তথ্য ও জ্ঞানের অনুপ্রবেশ ঘটে না। তাই নারীরা বিশাল রাজনৈতিক অঙ্গনে নিজেদের তুলে ধরতে পারে না।

রক্ষণশীল ধর্মীয় ও সামাজিক অনুশাসন

আমাদের দেশের রক্ষণশীল ও সামাজিক অনুশাসন নারীর রাজনৈতিক ক্ষমতায়ন ও প্রতিনিধিত্বের পথে অন্যতম বাধা। সামাজিক ও ধর্মীয় শাসন উপেক্ষা করে রাজনীতিতে অংশগ্রহণ নারীর পক্ষে সহজ নয়। এদেশের পারিবারিক, সামাজিক, ও রাজনৈতিক জীবনে ধর্মীয় প্রভাব ব্যাপক মাত্রায় পরিলক্ষিত। রক্ষণশীল ধর্মীয় ব্যবস্থা নারীর পর্দা প্রথার পক্ষে। তাছাড়া নানা ফতোয়ার শিকার হচ্ছে নারীরা। রক্ষণশীল সমাজও নারীকে রাজনীতিতে দেখতে পছন্দ করে না। এ প্রসঙ্গে ঢাকা বিশ্ববিদ্যালয়ের উইমেন অ্যান্ড জেন্ডার স্টাডিজ বিভাগ ও প্রথম আলোর যৌথ উদ্যোগে “২০০৭ নির্বাচন প্রক্রিয়ায় নারী - শীর্ষক গোল টেবিল বৈঠকে ড. নাজমা চৌধুরী বলেন “আমরা নারী বাস করছি এমন একটি সমাজ ব্যবস্থায় যা কিনা পিতৃতান্ত্রিক এবং যার সঙ্গে রক্ষণশীল ও মৌলবাদী ধ্যান ধারণার ক্রমাগত মিশ্রণ ঘটেছে”।

সূত্র: (দৈনিক প্রথম আলো “২০০৭ঃ নির্বাচন প্রক্রিয়ায় নারী” শীর্ষক গোল টেবিল বৈঠক, ১২ অক্টোবর ২০০৬, আয়োজনে দৈনিক প্রথম আলো ও উইমেন স্টাডিজ বিভাগ, ঢাকা বিশ্ববিদ্যালয়, ঢাকা)

বাংলাদেশের রাজনৈতিক সংগ্রামে নারী অতীত বর্তমান শীর্ষক এক প্রতিবেদনে বলা হয়, পিতৃতান্ত্রিক মানসিকতা মূল্যবোধের কারণে নারীরা অত্যন্ত কাছের মানুষ স্বামী, বাবা, ভাই অধিকাংশ ক্ষেত্রেই তার রাজনৈতিক কর্মকাণ্ডে এগিয়ে আসার ক্ষেত্রে বাধা দেন প্রচণ্ডভাবে। ফলে পারিবারিক বাধা উপেক্ষা করে রাজনৈতিক কর্মকাণ্ডে নারীর ব্যাপক অংশগ্রহণ সম্ভব হয়ে উঠেন।

পুরুষতান্ত্রিক রাজনৈতিক সংস্কৃতি

আমাদের দেশের রাজনৈতিক সংস্কৃতি পুরুষতান্ত্রিক। ঢাকা বিশ্ববিদ্যালয়ের অধ্যাপক ডঃ মাহমুদা ইসলাম এ দেশের রাজনীতিকে ‘পুরুষের বিশ্ব’ বলে আখ্যায়িত করেছেন। এ দেশের পুরুষরাই দীর্ঘদিন ধরে রাজনীতি নিয়ন্ত্রণ করে আসছে। যদিও দুটি প্রধান রাজনৈতিক দলের শীর্ষে অবস্থান করছে নারী তথাপি তাদের সিদ্ধান্ত, নীতি নির্ধারণসহ সবকিছুতে পুরুষ উপদেষ্টারা ভূমিকা রাখছে। তাছাড়া রাজনীতিতে তাদের আগমন ঘটেছে বাবা বা স্বামীর মৃত্যুকে কেন্দ্র করে। আমাদের রাজনৈতিক সমাজ পুরুষের বলিষ্ঠ নেতৃত্ব, কর্তৃত্ব, প্রতিদ্বন্দ্বিতামূলক মনোভাব, রাজনৈতিক কর্মসূচিতে প্রত্যক্ষ সক্রিয়তা যেভাবে প্রশংসার দৃষ্টিতে দেখছে নারীর বেলায় তা সম্পূর্ণ বিপরীত। একজন পুরুষ তার পেশা ও ব্যবসার বাইরে এলাকায় বিভিন্ন সমাজকর্মমূলক ভূমিকায় সক্রিয় থাকে বলে তাদের পরিচিতি বা প্রভাব সহজেই পরিলক্ষিত হয়। রাজনৈতিক দলগুলো মনোনয়নের ক্ষেত্রে এদেরকে বেছে নেয়। দুর্বল জনসংযোগ বা জনসংযোগহীন নারীরা তাই পিছিয়ে রাজনীতিতে।

নিম্নমানের রাজনৈতিক সংস্কৃতি

আমাদের দেশে রাজনৈতিক সংস্কৃতির প্রকৃতি উন্নত নয় বরং বলা চলে নিম্ন মূল্যবোধ সম্পন্ন। এখানে যোগ্যতা ও দক্ষতা, মেধার পরিবর্তে টাকা ও পেশিজ্ঞতির উপর সবকিছু নির্ভর করে। চর দখলের মত মাঠ দখলের খেলা চলে। অনেক সময় অযোগ্য লোকও টাকা ও প্রভাব খাটিয়ে নির্বাচনী বৈতরণী পার হয়। গরীবের আর্থিক অসহায়ত্ব তারা কাজে লাগায়। সন্ত্রাস, সহিংসতা, বোমাবাজি, চাঁদাবাজি বিরাজিত রাজনৈতিক অঙ্গনের এই কলুষিত পরিবেশে নারীর পক্ষে রাজনীতিতে অংশগ্রহণ সম্ভব নয়। টাকা বা সম্পদ কোনটারই মালিক নয় নারীরা। নারীর ভোটদান প্রক্রিয়াও পুরুষ অভিভাবক দ্বারা নির্ধারিত। পছন্দসই প্রার্থী বাছাই করে ভোটদানের ক্ষমতা এদেশের অধিকাংশ নারীর নেই। গ্রামীণ মহিলাদের ক্ষেত্রে এটি অনেক বেশি প্রযোজ্য। তাছাড়া রাজনৈতিক অঙ্গনে ও সার্বিক সামাজিক পরিসরে নারীরা নিরাপত্তাহীন। আইন শৃঙ্খলা রক্ষাকারী বাহিনী অনেক সময় মিছিলরত থাকা মহিলা রাজনৈতিক কর্মীর উপর ঝাঁপিয়ে পড়ে বর্বর আক্রমণ চালায় যা

দৃষ্টিকটুই নয় ভীষণ বেদনাদায়ক। এই দৃশ্যগুলো রাজনীতিতে নারীদের নিরুৎসাহিত করে। আবার দেখা যায় আমাদের দেশে অনেক নারী আছেন যারা নিজেরাই পছন্দ করেন না রাজনীতিতে নিজেকে সম্পৃক্ত করতে। এটা পুরুষের কাজ বলে তারা মনে করে। শুধু গ্রামে নয় শহর এলাকার অনেক শিক্ষিত নারীও এরূপ ধারণা পোষণ করে। মা বা স্ত্রী হিসেবে তারা নিজেদের ভাবতেই বেশি পছন্দ করেন।

পারিবারিক দায়িত্ব ও পরিস্থিতিগত প্রতিবন্ধকতা

নারীরা সবসময়ই একটি সুদৃঢ় পারিবারিক বন্ধনে আবদ্ধ। নারীরা শিশুকাল থেকেই সংসার, মাতৃত্ব, দায়িত্ব এই বিষয়গুলো দেখতে দেখতে, শিখতে শিখতে বড় হয়ে সাংসারিক কাঠামোয় নিজেকেও একজন সাংসারিক দায়িত্ব পালনের অন্যতম ধারক বলে মনে করে। দিনের অধিকাংশ সময় সংসারে ব্যয় হয় নারীর। ইচ্ছে থাকলেও একজন নারীর রাজনীতি অঙ্গনে তাই প্রবেশের বা রাজনৈতিক কার্যক্রমে অংশগ্রহণ করা হয়ে উঠে না। পুরুষ কিন্তু তার পেশাগত দায়িত্ব পালন শেষে রাজনীতিতে সক্রিয় হতে হাতে অনেক সময় পান। কারণ তিনি গৃহস্থালির কাজের সাথে যুক্ত থাকেন না। পেশাজীবী নারীরা তো আরও ব্যস্ত পেশা ও সংসার এই দুই কর্মক্ষেত্রে। গর্ভাবস্থায়, মাতৃত্ব এই প্রাকৃতিক অবস্থাজনিত বিষয়গুলো নারীকে মোকাবিলা করতে হয়। বিভিন্ন নারী চিন্তাবিদরা সাম্প্রতিককালে রাজনৈতিক দলগুলোকে নারীর ক্ষমতায়নের ক্ষেত্রে অন্যতম বাধা বলে মনে করেন। কেননা প্রধান রাজনৈতিক দলগুলোর গঠনতন্ত্রে যথাযথভাবে নারী এজেন্ডার প্রতিফলন হয়নি বলে তারা মনে করেন।

সাম্প্রতিক কালের ভাবনা: সংরক্ষিত মহিলা আসনে সরাসরি নির্বাচন

দেশ ও সমাজের উন্নয়ন, প্রগতিশীল চিন্তার বিকাশ এবং গণতান্ত্রিক সমাজের বাস্তব রূপায়ণের জন্য নারীর রাজনৈতিক সম্পৃক্ততা এবং রাজনৈতিক ক্ষমতার গুরুত্ব অস্বীকার করার কোন উপায় নেই। রাজনৈতিক অঙ্গন এবং জাতীয় সংসদে বাংলাদেশের নারীর যথার্থ প্রতিনিধিত্ব নারী-পুরুষের সমান অংশীদারিত্বই নিশ্চিত করবে না গণতান্ত্রিক প্রক্রিয়াকেও অনেক বেশী সুসংহত এবং মজবুত করবে। সাম্প্রতিক সময়ে তাই জাতীয় সংসদে সংরক্ষিত মহিলা আসন, পরোক্ষ নির্বাচন পদ্ধতি, সংরক্ষিত মহিলা আসনের মহিলাদের ক্ষমতাহীনতা, রাজনৈতিক ক্ষেত্রে নারীর প্রান্তিক অবস্থান এ বিষয়গুলো বিভিন্ন মহলে গুরুত্বের সাথে বিবেচিত হচ্ছে। ভারতীয় উপমহাদেশ থেকে বয়ে আনা বাংলাদেশের জাতীয় সংসদে মহিলাদের কোটা পদ্ধতি সংস্কারের দাবী আজকের সময়ের বাস্তবতা। সংরক্ষিত মহিলা আসনকে পুনর্বিন্যাস ও মর্যাদার আসনে উন্নীত করার জন্য বিভিন্ন নারী সংগঠন, সামাজিক ও সাংস্কৃতিক সংগঠন সুশীল সমাজ, রাজনীতিবিদসহ বিভিন্ন শ্রেণীর মানুষ এ বিষয়ে তাঁদের সুচিন্তিত মন্তব্য পত্র পত্রিকা কিংবা সভা সমিতিতে প্রকাশ করেছে, প্রচার করেছে। প্রথম শ্রেণীর জনপ্রিয় পত্রিকা দৈনিক প্রথম আলো এ সংক্রান্ত বিষয়ে গোল টেবিল বৈঠক করেছে। এখানে মত বিনিময় হয়েছে এর সপক্ষে। বিভিন্ন প্রতিষ্ঠান জরিপেরও আশ্রয় নিয়েছে। নারী সংগঠনগুলো প্রায় দুই যুগ ধরে এর পক্ষে মতামত দিয়ে আসছে। সম্মিলিত নারী সমাজ

২০০০ সালে আন্তর্জাতিক নারী দিবসে নারীর রাজনৈতিক আসনে সরাসরি নির্বাচনের দাবি জানায়। ২০০১ সালের এপ্রিলে অষ্টম সংসদে সংরক্ষিত আসনের মেয়াদ শেষ হয়ে গেলে এ দাবী আরও বেশি জোরদার হয়ে উঠে। জাতীয় সংসদে তৎকালীন প্রধানমন্ত্রী শেখ হাসিনা সংরক্ষিত নারী আসনের মেয়াদ বাড়ানোর জন্য সংসদে বিল উত্থাপন করেন কিন্তু প্রয়োজনীয় সংখ্যা গরিষ্ঠতার অভাবে তা আর পাশ হয়নি। বিরোধী দল সংসদে হাজির হয়ে উত্থাপিত বিলের প্রতি সমর্থন জানায়নি। ফলে সপ্তম সংসদেই ঐ পদ্ধতির বিলুপ্তি ঘটেছে। সে সময়ের বিরোধী দলীয় নেত্রী খালেদা জিয়া প্রতিশ্রুতি দিয়েছেন যে সংরক্ষিত আসন সংখ্যা বাড়াবেন এবং তাতে সরাসরি নির্বাচন হবে। ঢাকা রিপোর্টার্স ইউনিটির নেতৃত্বের সাথে এক সাক্ষাতকার কালে তিনি এ কথা বলেন। ২০০৪ সালে অষ্টম সংসদের শেষের দিকে সংরক্ষিত মহিলা আসন সংখ্যা ৩০ থেকে বাড়িয়ে ৪৫ এ উন্নীত করলেও সরাসরি নির্বাচনের ব্যাপারটি উপেক্ষা করে গেছেন।

সংরক্ষিত মহিলা আসনের সংখ্যা ও তার সদস্য নির্বাচন প্রক্রিয়া নিয়ে বিতর্ক থাকলেও বিভিন্ন নারী সংগঠন, নারী চিন্তাবিদ, আইন বিশেষজ্ঞ ও সুশীল সমাজ সবাই সংরক্ষিত আসনে সরাসরি নির্বাচনের পক্ষে। বেসরকারি সংস্থা নারী পক্ষ থেকে বলা হয়, সংরক্ষিত মহিলা আসনের সংখ্যা ৩০টি বাড়িয়ে ৬৪টি করা হোক। এ ক্ষেত্রে প্রতিটি জেলা হবে একটি মহিলা আসন। মহিলা প্রার্থী জনগণের প্রত্যক্ষ ভোটে নির্বাচিত হবেন। নারী সংগঠন উইমেন ফর উইমেন এর দাবী হল মহিলা আসন ৬০ টিতে উন্নীত করা এবং এসব আসনে মহিলা ভোটারদের সরাসরি ভোটে নির্বাচিত হবার পক্ষে মতামত দেন। সংসদে মহিলাদের জন্য সংরক্ষিত আসনের সংখ্যা এবং নির্বাচন সংক্রান্ত একটি বিল জাতীয় পার্টির সাবেক সংসদ সদস্য ব্যারিস্টার রাবেয়া ভূঁইয়া উত্থাপন করেন। বিলটি সংবিধানের চতুর্দশ সংশোধনীর বিল ১৯৯৭ নামে উত্থাপিত হয়। ঐ বিলে তিনি ৩০০ আসনের জাতীয় সংসদের ১০০টি আসন মহিলাদের জন্য সংরক্ষিত রাখা এবং জনগণের প্রত্যক্ষ ভোটে এসব মহিলা প্রার্থী নির্বাচিত করার প্রস্তাব রাখেন। প্রস্তাবে বলা হয় নির্বাচন কমিশন এজন্য ১০০টি একক নির্বাচনী এলাকা নির্ধারণ করবে।

এখানে আরও বলা হয় প্রত্যেকটি রাজনৈতিক দলকে নিজ নিজ দলের প্রার্থী মনোনয়নের ক্ষেত্রে এক তৃতীয়াংশ প্রার্থী হতে হবে মহিলা। আর এভাবে মনোনয়ন দেয়া না হলে সংশ্লিষ্ট দলের অন্য প্রার্থীদের মনোনয়ন ঐ দলের ন্যায় বলে বিবোচিত হবে। ২০০০ সালের ২৮ জুন, বাংলাদেশ মহিলা পরিষদের পক্ষে ব্যারিস্টার তানিয়া আমীর সংসদে ‘সংরক্ষিত নারী আসন বৃদ্ধি ও সরাসরি নির্বাচন প্রক্রিয়ায় খসড়া বিল ২০০০’ নামে একটি প্রস্তাব সংসদে পেশ করেন। এই প্রস্তাবে তিনি জাতীয় সংসদের আসন সংখ্যা ৪৫০টিতে উন্নীত করে সরাসরি নির্বাচনের মাধ্যমে ১৫০ জন মহিলা প্রতিনিধি নির্বাচিত করার প্রস্তাব করেন। ঐ ১৫০টি আসন থাকবে সংরক্ষিত। বর্তমানে ৩০০ আসনের সংসদে পাশাপাশি অবস্থানকারী দুটি আসন মিলে একটি মহিলা আসন হবে। ভোটারদের ভোট থাকবে দুটি। একটি সাধারণ ভোট এবং মহিলা প্রার্থীর জন্য সংরক্ষিত ভোট। সংবিধান বিশেষজ্ঞ ড. কামাল হোসেন সংরক্ষিত মহিলা আসনে সরাসরি নির্বাচনের উপর গুরুত্ব দেন। এ ক্ষেত্রে তিনি নারী

প্রার্থীদের মধ্যে প্রতিযোগিতা হওয়া উচিত বলে মনে করেন। তিনি নির্বাচন পদ্ধতির গুণগত পরিবর্তনের অপরিহার্যতার কথা উল্লেখ করেন। সংরক্ষিত মহিলা আসনে সরাসরি নির্বাচন বিষয়ে মতামত জানার জন্য জরিপেরও আশ্রয় নেয়া হয়। প্রথম শ্রেণীর পত্রিকা “দৈনিক প্রথম আলো” ২০০০সালের ৭ থেকে ৯ নভেম্বর পর্যন্ত দেশব্যাপী এক জরিপ চালায় এ বিষয়ে। জরিপে ছাত্র শিক্ষক, প্রকৌশলী, চিকিৎসক, ব্যবসায়ী, এনজিও কর্মী, রাজনীতিবিদ, সাংবাদিক, ঠিকাদার, বাসচালক, কৃষক, গৃহিনী ও চাকুরিজীবীসহ বিভিন্ন পেশা ও শ্রেণীর মানুষ মতামত প্রদান করেন। জরিপে অংশ নেয় মোট ৬০৮৫ জন। উত্তর দাতার মধ্যে ৪৪০০ জন (৭২.৩১%) মনে করে নারী আসন সংখ্যা বৃদ্ধি ও সংরক্ষিত নারী আসনে সরাসরি নির্বাচন হওয়া উচিত। নারী আসনে সংখ্যা বৃদ্ধি ও সরাসরি নির্বাচন হওয়া উচিত নয় বলে মনে করে ২২৭ জন (২০.১৬%)। আর ৪৫৮ (৭.৫৩%) উত্তরদাতা এ ব্যাপারে কোন মন্তব্য করেনি। এখানে উল্লেখ করা প্রয়োজন যে ১৯৯৭ সালে পৌরসভা ও ইউনিয়ন পরিষদ নির্বাচনে নারীরা সরাসরি ভোটে নির্বাচিত হয়ে বিভিন্ন ক্ষেত্রে সাফল্যও দেখিয়েছেন। অথচ সর্বোচ্চ নীতি নির্ধারনী প্রতিষ্ঠান বাংলাদেশের জাতীয় সংসদে তা হচ্ছে না। ইনস্টিটিউট ফর ডেভেলপমেন্ট পলিসি এনালাইসিস অ্যান্ড অ্যাডভোকেসী (ইউপা) জরিপ চালিয়েছে। এখানকার জরিপের ফলাফলও সরাসরি নির্বাচনের পক্ষে। ৭৮.৬% উত্তর দাতা সংসদে নারী আসন সংখ্যা বৃদ্ধি ও সরাসরি নির্বাচন চান। উত্তর দাতাদের ৫০.৫% মনে করে সংসদে নারী আসন সংখ্যা বৃদ্ধি পেলে এবং সরাসরি নির্বাচন হলে নারীর উপর চলমান বিভিন্নমুখী নির্যাতন ও সহিংসতার (এসিড নিক্ষেপ, ধর্ষণ, নারী পাচার) বিরুদ্ধে নারীর কথা বলার সুযোগ সৃষ্টি হবে। ইউপার এ জরিপ ফলাফল ১লা জুলাই ২০০৩ এ এক আলোচনার মাধ্যমে প্রকাশ করা হয়।

সারণি-৬: সংসদে নারী আসন সংখ্যা বৃদ্ধি ও সরাসরি নির্বাচন প্রবর্তনের পক্ষে মতামত

অঞ্চল	নারী-পুরুষ	পুরুষ	নারী
সমগ্র বাংলাদেশ	৭৮.৬	৭৬.৪	৮০.৮
গ্রামীণ এলাকা	৭৮.০	৭৫.৮	৮০.১
শহর এলাকা	৮০.৩	৭৮.০	৮৩.১
ঢাকা বিভাগ	৮২.৭	৮২.৫	৮২.৫
চট্টগ্রাম বিভাগ	৮০.১	৭৭.১	৮২.৮
খুলনা বিভাগ	৭৩.৫	৬৯.২	৭৭.৭
রাজশাহী বিভাগ	৭৫.২	৭২.০	৭৮.৪

সূত্র: নিউজ নেটওয়ার্ক রিপোর্ট, গৌতম মন্ডল সম্পাদিত, প্রকাশকাল ২০০৩

অতি সম্প্রতি ৬ই সেপ্টেম্বর ২০০৬, ঢাকা বিশ্ববিদ্যালয়ের উইমেন অ্যান্ড জেন্ডার স্টাডিস বিভাগ ও দৈনিক প্রথম আলো গোল টেবিল বৈঠকে ২০০৭, নির্বাচন প্রক্রিয়ায় নারী-শীর্ষক আলোচনায় যে বিষয়গুলো প্রাধান্য পেয়েছে তা হল, নারীর সরাসরি নির্বাচন, নির্বাচন প্রক্রিয়া, নির্বাচন কৌশল, নারী নীতি ও তার পরিবর্তন এবং নারীর ক্ষমতায়নের পথে

বাধাসমূহ। এই আলোচনায় ড. নাজমা চৌধুরী বলেন “আশির দশকে সংরক্ষিত নারী আসনের প্রতিনিধিত্ব আখ্যায়িত হয়েছিল ৩০ সেট অলংকার হিসাবে, ৯০ দশকে তারা সমর্থনের বিনিময়ে সামগ্রী হিসাবে ব্যবহৃত হয়েছেন। বিংশ শতকের শুরুতে তারা পরিণত হয়েছেন রাজনৈতিক দলের নিজস্ব এখতিয়ারভুক্ত অস্তিত্বে। এই উপলব্ধি থেকেও প্রয়োজন নির্বাচন পদ্ধতির পরিবর্তন ঘটিয়ে সংরক্ষিত আসনের রাজনৈতিক গুরুত্ব প্রতিষ্ঠা করা। (সূত্র : দৈনিক প্রথম আলো, ১২ অক্টোবর ২০০৬)

দৈনিক প্রথম আলো আয়োজিত “নির্বাচনে নারীর মতামত প্রতিফলিত হওয়া বাঞ্ছনীয়” শীর্ষক সাক্ষাৎকারে ঢাকা বিশ্ববিদ্যালয়ের অধ্যাপক এবং উইমেন ফর উইমেন এর প্রেসিডেন্ট ড. মাহমুদা ইসলাম বলেন, আমাদের দেশে সংরক্ষিত আসনে নারীরা যেভাবে আসছে তাতে নারীর অংশগ্রহণ নিশ্চিত হচ্ছে ঠিকই, কিন্তু এ প্রক্রিয়ায় নারীর রাজনৈতিক ক্ষমতায়ন হচ্ছে না। এর কারণ হচ্ছে তিনি তো সংসদে প্রতিনিধিত্ব করছেন না। তিনি শুধু রাজনৈতিক দলের মুখপাত্র হিসাবে সেখানে উপস্থিত থাকছেন। তাছাড়া তিনি মনোনীত হওয়ায় নির্বাচনী প্রক্রিয়ায় তো তার কোন সম্পৃক্ততা থাকছে না। সেই জন্যই আমরা দীর্ঘ দিন ধরে বলে আসছি নারীর আসনে সরাসরি নির্বাচন দরকার।” তিনি মনে করেন যদি কোন নারী সরাসরি নির্বাচন করে আসেন তাহলে তার একটা রাজনৈতিক ক্ষমতায়ন হয়। এভাবে যারা নির্বাচিত হয়েছেন তারা অনেক আত্মবিশ্বাসী, সংসদে তাদের গ্রহণযোগ্যতাও অনেক বেশি বলে মনে করেন।

সংরক্ষিত নারী আসনের সংখ্যা নিয়ে বিভিন্ন যুক্তিতর্ক দেখা গেলেও নারী সংগঠনগুলো কিন্তু পরবর্তীতে সংরক্ষিত আসনে ১০০টি আসন নারীর জন্য রাখার পক্ষে মতামত দিয়েছেন এবং এটা অবশ্যই সরাসরি নির্বাচনের মাধ্যমে। সরাসরি নির্বাচন প্রক্রিয়া প্রবর্তন (সংরক্ষিত আসনে), নারীর রাজনৈতিক ক্ষমতায়ন এবং প্রকৃত প্রতিনিধিত্ব নিশ্চিত করার ক্ষেত্রে প্রতিবন্ধকতাগুলো আগে দূর করতে হবে। রাজনৈতিকভাবে নারীকে সচেতন করার জন্য বিভিন্ন সভা, সেমিনার, সামাজিক আন্দোলন, গণ-সংযোগ এর মাধ্যমে তুর্গমূল পর্যায়ে তাদের সংগঠিত করতে হবে। নারীর অর্থনৈতিক স্বাধীনতা ও শিক্ষার প্রসারের জন্য সরকার, এনজিও, নারী সংগঠন ও সেবামূলক প্রতিষ্ঠানগুলো কখনও একক ও প্রয়োজনে সমন্বিত কার্যক্রম গ্রহণ করতে পারে। নিম্ন রাজনৈতিক সংস্কৃতি, রক্ষণশীল, ধর্মীয় সামাজিক অনুশাসনের বিরুদ্ধে ব্যাপক মাত্রায় জনমত গড়ে তোলার জন্য সামাজিক আন্দোলন গড়ে তুলতে পারে নারীরা নিজেরাই। প্রিন্ট ও ইলেকট্রনিক মিডিয়া এক্ষেত্রে শক্তিশালী ভূমিকা নিতে পারে। নারী সংগঠনগুলোর ভূমিকাও এখানে অনেক জোরদার হওয়া উচিত।

বাংলাদেশের সংসদে নারী প্রতিনিধিত্বের ধারাবাহিকতায় দেখা যায় ১৯৭২ সাল থেকে ২০০৬ সাল পর্যন্ত সংরক্ষিত আসন ব্যবস্থা ১৫, ৩০ এবং ৪৫টি অর্থাৎ একেক সময়ের বাস্তবতায় নারী প্রতিনিধিত্বের হার নির্দিষ্ট হয়েছে। দাবী অনুযায়ী এ হার বৃদ্ধি পেতে পারে যা বিভিন্ন তরফ থেকে ১০০ থেকে ১৫০ পর্যন্ত উন্নীত করার সুপারিশ করা হয়েছে। প্রকৃত পক্ষে জেভার বৈষম্য বিলোপের দৃষ্টিতে নারী সমাজ পার্লামেন্টে পুরুষের সমানুপাতিক আসন লাভের প্রত্যাশা সুদূরপ্রসারী হলেও মূলত এটাই লক্ষ্য। বর্তমান বিশ্বায়নের যুগে বিশ্ব আর্থ-

সামাজিক রাজনৈতিক বাস্তবতায় নারী পুরুষের সমান প্রতিনিধিত্বের বিষয়টি এখন আর কল্পনাপ্রসূত বলা যাবে না। এ বিষয়টি সময়ের দাবী। দেশের আর্থ-সামাজিক বাস্তবতার নিরিখে নারী প্রতিনিধিত্বের বিষয়টি ধাপে ধাপে এগিয়ে আসছে যার চূড়ান্ত ধাপ হবে নারী-পুরুষ সমানুপাতিক প্রতিনিধিত্ব। তবে সাধারণ আসন এবং সংরক্ষিত আসন মিলে পার্লামেন্টে প্রতিনিধিত্বের পরিধি বেড়ে যাওয়া দেশের সার্বিক অবস্থার সাথে কতটুকু সংগতিপূর্ণ তা ভাবতে হবে। বাংলাদেশ একটি উন্নয়নশীল এবং দরিদ্র দেশ। পাশাপাশি ক্ষুদ্রায়তন ও জনবহুল। ফলে বৃহদাকৃতির আইনসভার আর্থিক চাপ দেশের জন্য কতখানি সংগতিপূর্ণ এটাও ভাবতে হবে। পার্লামেন্টের পরিধির সাথে সরকারের পরিধিও গভীরভাবে সম্পর্কিত। তাছাড়া ভবিষ্যতে সংরক্ষিত আসন যতই বাড়ুক না কেন তা নারী প্রতিনিধিত্বের বিশেষ ব্যবস্থা হিসেবেই স্বীকৃত। এ বিশেষ ব্যবস্থা বিশেষ বাস্তবতায় অনুসৃত হলেও তা নারীর প্রকৃত প্রতিনিধিত্ব তথা রাজনৈতিক ক্ষমতায়নে সমানাধিকারের আপাত বিকল্প হতে পারে কিন্তু প্রকৃত সমানাধিকার নিশ্চিত করে না। এ কারণে সংরক্ষিত আসনের পরিবর্তে সাধারণ আসনেই সমানুপাতিক প্রতিনিধিত্বের বিষয়টি সাম্প্রতিক কালের ভাবনা হতে পারে। পর্যায়ক্রমে সমানুপাতিক প্রতিনিধিত্ব নিশ্চিত করা যেতে পারে। সংবিধান, প্রচলিত আইন এক্ষেত্রে অন্তরায় তো নয়ই বরং বলা চলে অনেক বেশি উদার ও সহায়ক। এই সকল বিধি বিধান সর্বক্ষেত্রেই নারী প্রতিনিধিত্বের প্রয়োজনীয়তার কথা বলে আসছে। এ ক্ষেত্রে রাজনৈতিক দলগুলোকে অগ্রগণ্য ভূমিকা নিতে হবে। নেতৃত্বের বিকাশ ও নির্বাচনের প্রার্থী বাছাইয়ের সময় দলগুলোই যদি তাদের মোট আসনের বিপরীতে পর্যাপ্ত হারে নারীদের মনোনয়ন দেন এবং যথাযথ ভাবে সহযোগিতা করেন তাহলে সময়ের সাথে সাথে পর্যায়ক্রমে নারী পুরুষের সমানুপাতিক প্রতিনিধিত্ব নিশ্চিত হবে। এতে করে বাংলাদেশের গণতন্ত্র যেমন সুসংহত হবে, আর্থ-সামাজিক ক্ষেত্রে উন্নয়নও ঘটবে।

তথ্য নির্দেশ

আল-কুরআন ।

আখতার, ফরিদা (সম্পাদিত), আট মার্চ আন্তর্জাতিক নারী দিবস, পৃ-২৯, প্রকাশকাল-
মার্চ ২০০৪, প্রকাশক : নারীগ্রন্থ প্রবর্তনা, ঢাকা ।

গণপ্রজাতন্ত্রী বাংলাদেশ সরকার, গণপ্রজাতন্ত্রী বাংলাদেশের সংবিধান, আইন, বিচার ও
সংসদ বিষয়ক মন্ত্রণালয়, ঢাকা, ১লা আগস্ট ২০০৬ সাল পর্যন্ত সংশোধিত ।

তপতী সাহা, নারীর ক্ষমতায়ন : ধারণাগত কাঠামো ও বাংলাদেশ প্রেক্ষিত, বাংলাদেশ উন্নয়ন
গবেষণা প্রতিষ্ঠান কর্তৃক প্রকাশিত, বিংশত তম খণ্ড, বার্ষিক সংখ্যা ১৪০৯ ।

দৈনিক জনকণ্ঠ, রহমান, আশিফুর, “ভোটাদিকার বঞ্চিত নারী” শীর্ষক প্রতিবেদন, ৪
জুলাই ২০০১ ।

দৈনিক প্রথম আলো, রহমান, মতিউর, সম্পাদিকীয়, ২১ নভেম্বর ২০০৬ ।

দৈনিক প্রথম আলো, “২০০৭ : নির্বাচন প্রক্রিয়ায় নারী” শীর্ষক গোল টেবিল বৈঠক, ১২ অক্টোবর
২০০৬, আয়োজনে প্রথম আলো ও উইমেন স্টাডিজ বিভাগ, ঢাকা বিশ্ববিদ্যালয়, ঢাকা ।

ফিরোজ, জালাল (২০০৩), পার্লামেন্টে কিভাবে কাজ করে : বাংলাদেশের অভিজ্ঞতা,
পৃঃ-১৫৮, নিউ এজ পাবলিকেশন্স, ঢাকা ।

মণ্ডল, পৌতম (সম্পাদিত), বাংলাদেশের রাজনীতিতে নারীর অংশগ্রহণ হতাশাবাঞ্ছকঃ
প্রধান বাধা রাজনৈতিক দল, প্রকাশকাল-২০০৩, প্রকাশনায়- নিউজ
নেটওয়ার্ক, ঢাকা ।

মান্নান, অধ্যাপক মোঃ আব্দুল ও মেরী, সামসুন্নাহার খানম, নারী ও রাজনীতি, পৃ-১৮৮-
১৯১, সরকার ও রাজনীতি বিভাগ, জাহাঙ্গীরনগর বিশ্ববিদ্যালয়, সাভার,
প্রকাশকাল- এপ্রিল ২০০৬, প্রকাশনায়- অবসর প্রকাশনা সংস্থা, ঢাকা ।

মাসিক প্রফেসর ক্যারেন্ট এ্যাফেয়ার্স, মার্চ ২০০৪ ও জুন ২০০৪ ।

রহমান, শাহীন, মিলেনিয়াম ডেভেলপমেন্ট গোল : উন্নয়ন পদক্ষেপ, সেপ্টেম্বর ২০০৪,
৩৪তম সংখ্যা ।

হোসেন, সেলিনা ও মাসুদুজ্জামান (সম্পাদিত), নারীর ক্ষমতায়নঃ রাজনীতি ও
আন্দোলন, পৃঃ৩৬, ঢাকা ।

Rahman, Mahmudur “Empowerment of Women in Bangladesh
: An Analysis of Theoretical perspective” Social
Science Journal Vol-10.Rajshahi University 2005